

ERWERBSARBEIT

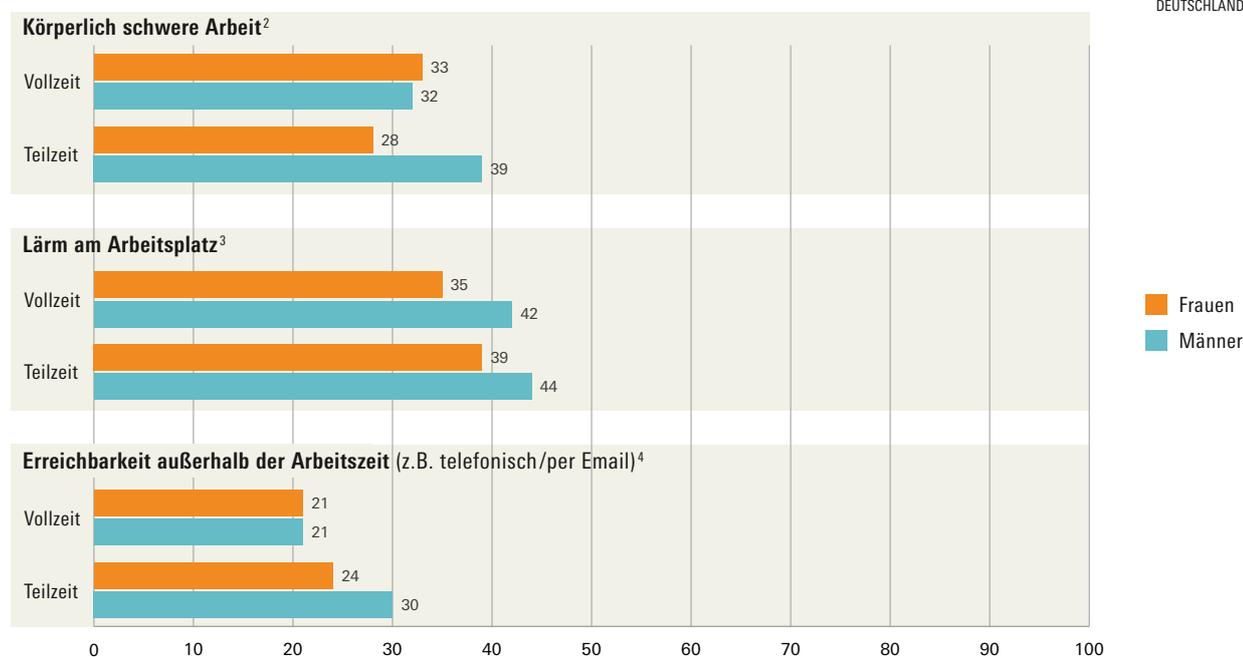
ARBEITSBEWERTUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND 2023

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Immer noch geschlechterbezogene Unterschiede bei Arbeitsbedingungen und Arbeitsbelastungen in Deutschland

Grafik Qualität der Arbeit-01.1

Körperliche Belastung und Lärmbelastung durch Arbeit sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von Frauen und Männern in **Deutschland** (2023), in Prozent¹



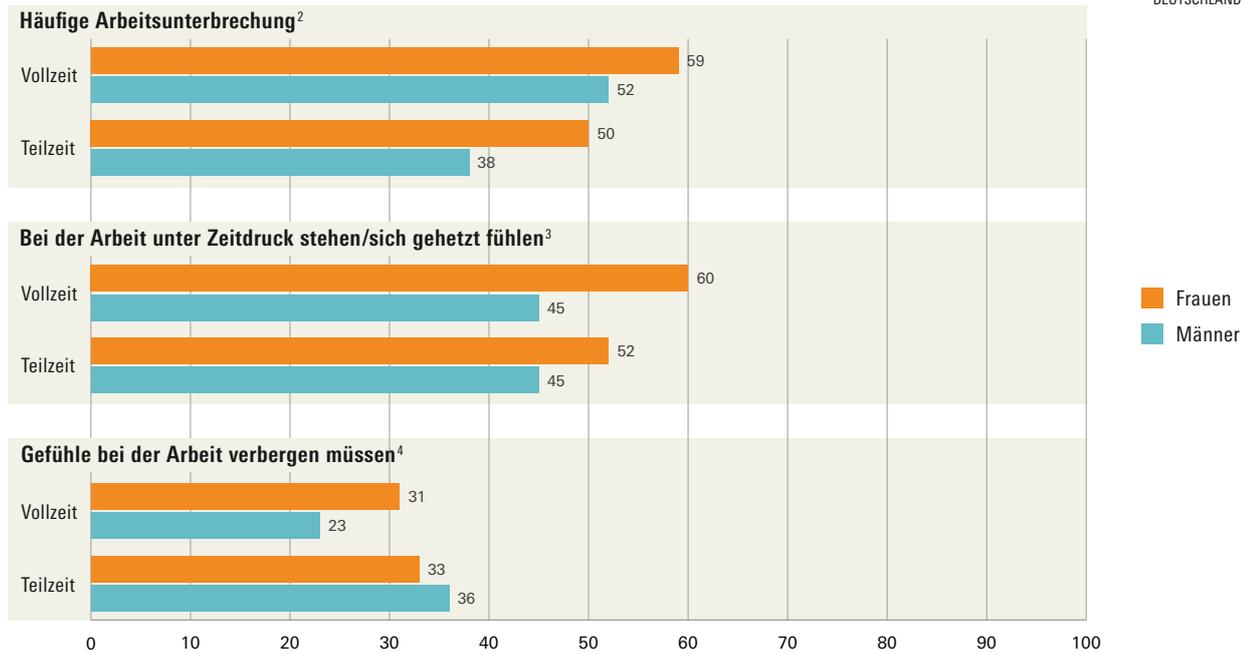
¹ Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit "oft" bzw. "sehr häufig" beantwortet hat.

² Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?“

³ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgläuschen ausgesetzt sind?“

⁴ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, (...) für Ihre Arbeit erreichbar sind?“

Häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und Kontrolle der Gefühle bei der Arbeit von Frauen und Männern in **Deutschland** (2023), in Prozent¹



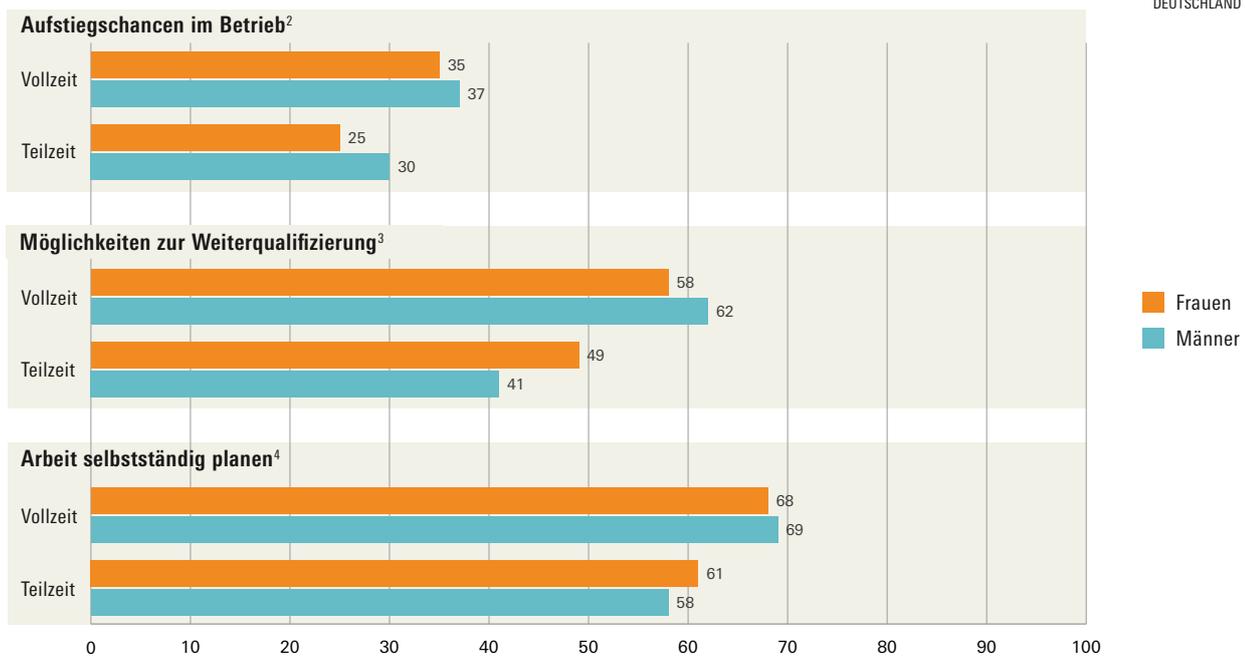
¹ Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit "oft" bzw. "sehr häufig" beantwortet hat.
² Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört/unterbrochen werden, z.B. durch techn. Probleme, Telefonate, Kollegen?“
³ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“
⁴ Fragentext in der Erhebung: „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“

Datenquelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 **WSI**

Grafik Qualität der Arbeit-01.3

Aufstiegschancen und Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung im Betrieb sowie Autonomiegrad in der Arbeitsplanung von Frauen und Männern in **Deutschland** (2023), in Prozent¹

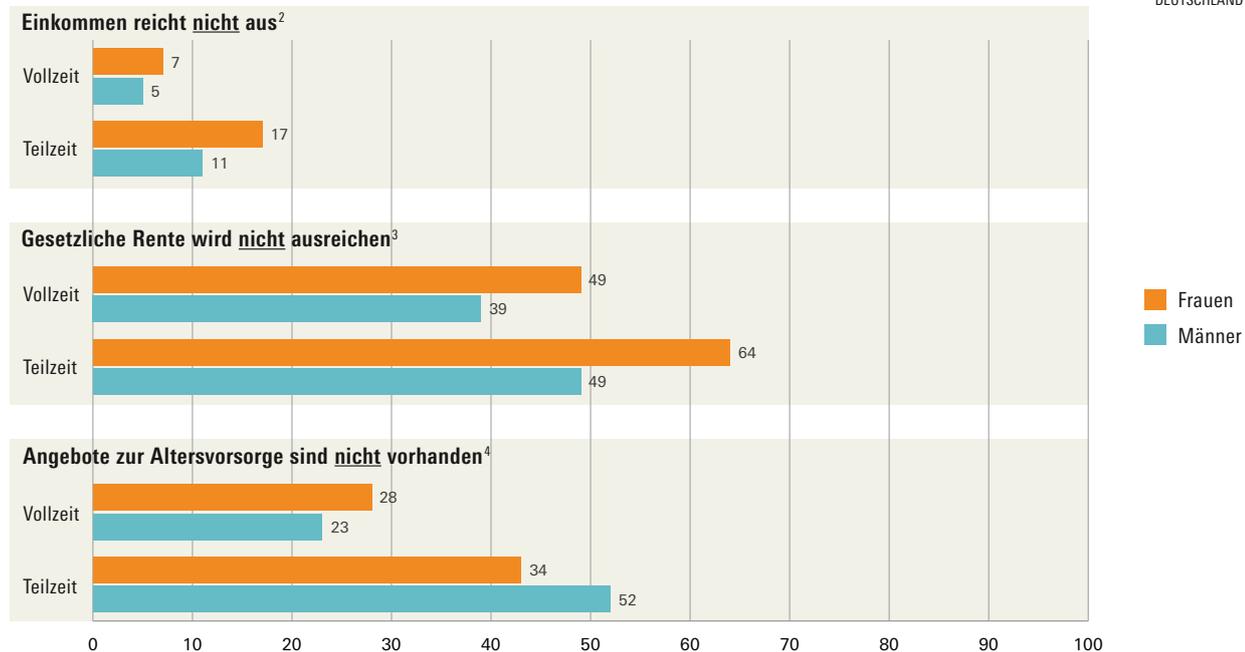


¹ Abgebildet wird der Anteil der Befragten, der die jeweiligen Fragen mit "in hohem Maß" bzw. "in sehr hohem Maß" beantwortet hat.
² Fragentext in der Erhebung: „Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“
³ Fragentext in der Erhebung: „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?“
⁴ Fragentext in der Erhebung: „Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?“

Datenquelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024 **WSI**

Einschätzungen über ausreichendes Einkommen und ausreichende Rente von Frauen und Männern in Deutschland (2023), in Prozent¹



¹ Antworten aus dem DGB-Index Gute Arbeit.

² Fragentext in der Erhebung: „Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?“

³ Fragentext in der Erhebung: „Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“

⁴ Fragentext in der Erhebung: „Bietet Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?“

Datenquelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024

Zwischen Frauen und Männern zeigen sich **im Jahr 2023** deutliche Unterschiede bei den arbeitsbedingten Belastungen. Diese Unterschiede gehen stark auf die starke geschlechterbezogene Segregation des deutschen Arbeitsmarktes entlang von Berufen zurück.¹ Nach wie vor ergreifen Frauen und Männer überwiegend unterschiedliche Berufe oder nehmen ein Studium in unterschiedlichen Fachgebieten auf.²

Differenzen nach Geschlecht zeigen sich bei den Arbeitsbelastungen im Wesentlichen entlang folgender Muster:

- Bei den klassischen körperlichen Arbeitsbelastungen und der Erreichbarkeit schneiden die Männer insgesamt etwas schlechter ab (Grafik 1),
- bei Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und emotionaler Kontrolle (Grafik 2) sowie insbesondere der finanziellen Absicherung (Grafik 4) schneiden hingegen die Frauen deutlich schlechter ab,
- bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (Grafik 3) zeigt sich ein gemischtes Bild.

1 Vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

2 Vgl. Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2020. In: WSI GenderDatenPortal.

Zu den **einzelnen Arbeitsbedingungen und -belastungen**:

- Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer sind gleich stark sehr häufig/oft von **körperlich schwerer Arbeit** betroffen (rund ein Drittel). Bei den Teilzeitbeschäftigten trifft dies jedoch deutlich häufiger auf Männer zu (39 Prozent) (vgl. Grafik 1). Denn körperliche Belastungen treten nicht nur in männerdominierten Berufen wie etwa im Land-/Forst- und Gartenbau auf, sondern ebenso auch in den Pflegeberufen.³ Körperlich belastende Tätigkeiten gehen Hand in Hand mit weiteren Risiken: Sie sind häufig verbunden mit höherem Zeitdruck, geringerer Wertschätzung, einem schlechteren Gesundheitszustand und insgesamt geringeren Chancen, die aktuelle Tätigkeit ohne Einschränkungen bis ins Rentenalter auszuüben.⁴
- Männer sind deutlich häufiger als Frauen sehr häufig/oft **Lärm** oder lauten Umgebungsgeräuschen am Arbeitsplatz ausgesetzt: Dies trifft auf drei von zehn vollzeitbeschäftigten Frauen, aber auf vier von zehn vollzeitbeschäftigten Männern zu. Bei den Teilzeitbeschäftigten fällt der geschlechterbezogene Abstand etwas kleiner aus (Frauen: 39 Prozent, Männer: 44 Prozent).
- Von jedem fünften Mann und jeder fünften Frau in Vollzeit wird sehr häufig/oft eine **Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit** erwartet. Unter den Teilzeitbeschäftigten betrifft dies fast jeden dritten Mann (30 Prozent), aber nur rund jede vierte Frau (24 Prozent).
- Frauen sind stärker durch sehr häufige **Arbeitsunterbrechungen** belastet als Männer – dies gilt insbesondere für Vollzeitbeschäftigte (vgl. Grafik 2): Sechs von zehn vollzeitbeschäftigten Frauen, aber nur von 5 von zehn Männern, werden sehr häufig in ihrer Tätigkeit unterbrochen, beispielsweise durch technische Probleme, Telefonate oder Kolleg*innen. Sehr häufige Arbeitsunterbrechungen erleben auch die Hälfte aller Frauen in Teilzeit sowie ein Drittel der Männer in Teilzeit.
- Von sehr häufigem **Zeitdruck in der Arbeit** berichtet die Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Frauen, aber weniger als die Hälfte der Männer in Vollzeit (60 Prozent zu 45 Prozent). Bei Teilzeitbeschäftigten fällt der geschlechterbezogene Abstand etwas geringer aus (Frauen: 52 Prozent, Männer: 45 Prozent). Ursachen für Zeitdruck sind vor allem strukturelle Probleme in der Arbeitsorganisation, eine personelle Unterbesetzung sowie ungeplante Zusatzaufgaben.⁵
- Vollzeitbeschäftigte Frauen geben zudem häufiger an, dass sie bei der Arbeit sehr häufig/oft ihre **Gefühle verbergen** müssen: dies trifft auf ein knappes Drittel der Frauen (31 Prozent) aber nur auf ein knappes Viertel der Männer in Vollzeit zu (23 Prozent). Dies könnte daran liegen, dass Frauen verstärkt in Dienstleistungsberufen tätig sind und insbesondere in Berufen mit direktem Kund*innenkontakt, in denen hohe Anforderungen an die emotionale Selbstkontrolle bestehen.⁶ Teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen unterliegen sogar noch etwas häufiger der Anforderung, bei der Arbeit sehr häufig/oft ihre Gefühle verbergen zu müssen (Frauen: 33 Prozent, Männer: 36 Prozent).

3 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2019): Körperlich harte Arbeit. So beurteilen Beschäftigte ihre Belastungen, S.5f. Zu körperlich schwerer Arbeit von Frauen vgl. auch Auffenberg, Jennie et al. (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“, Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften, S. 27. Für einen Überblick zu frauen- und männerspezifischen Berufen vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022.

4 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2019): Körperlich harte Arbeit. So beurteilen Beschäftigte ihre Belastungen, S.9ff. sowie Auffenberg, Jennie et al. (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“, Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften.

5 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2015): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2015 – Schwerpunkt: Ursachen der Arbeitshetze, S. 6.

6 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018 – Schwerpunkt: Interaktionsarbeit, S. 5 sowie vgl. DGB-Frauen (2019): Die Arbeit mit Menschen. Was ist sie uns wert? Untersuchung aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive, S.10.

- Jeweils mehr als ein Drittel der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer verfügen in ihrem Betrieb in (sehr) hohem Maße über **Aufstiegchancen** (Frauen: 35 Prozent, Männer: 37 Prozent) (vgl. Grafik 3). Teilzeitbeschäftigte – und dabei verstärkt die Frauen – haben hingegen deutlich geringere Möglichkeiten zu einem betrieblichen Aufstieg: Nur ein Viertel der Frauen aber ein knappes Drittel der Männer sieht in (sehr) hohem Maße solche Chancen für sich.
- Möglichkeiten zur **beruflichen Weiterqualifizierung** sieht jeweils eine Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer in (sehr) hohem Maße für sich gegeben (Frauen: 58 Prozent, Männer: 62 Prozent). Dieser Vorsprung der Männer gilt insbesondere für akademisch gebildete Männer.⁷ Auch knapp die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Frauen sieht Weiterbildungsmöglichkeiten für sich im Betrieb, aber nur vier von zehn teilzeitbeschäftigten Männern.
- In Hinblick auf die eigene **Arbeitsplanung/-einteilung** sind unter Vollzeitbeschäftigten keine geschlechterbezogenen Unterschiede festzustellen. Jeweils mehr als zwei Drittel der Frauen und Männer können ihre Arbeit weitgehend selbstständig planen und einteilen. Teilzeitbeschäftigte – und insbesondere teilzeitbeschäftigte Männer – haben im Vergleich dazu etwas seltener die Möglichkeit, ihre Arbeit selbstständig zu planen und einzuteilen.
- 7 Prozent der Frauen, aber nur 5 Prozent der Männer erzielen trotz Vollzeitbeschäftigung **kein ausreichendes Einkommen** (vgl. Grafik 4). Unter Teilzeitbeschäftigten fällt dieser Anteil jedoch mehr als doppelt so hoch aus: Jede sechste Frau (17 Prozent) und jeder neunte Mann (11 Prozent) in Teilzeit bewertet das erzielte Einkommen als nicht ausreichend.
- Frauen geben häufiger als Männer an, dass ihre zu erwartende **gesetzliche Rente nicht ausreichen wird**. Dies gilt für rund die Hälfte der vollzeitbeschäftigten Frauen aber nur für vier von zehn vollzeitbeschäftigten Männern. Auf Teilzeitbeschäftigte trifft dies noch deutlich häufiger zu: Es sind vor allem zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen, die die gesetzliche Rente als nicht ausreichend bewerten, sowie rund die Hälfte der teilzeitbeschäftigten Männer. Hintergrund: In Branchen mit niedrigem Einkommen und hohem Teilzeitanteil fallen auch die Rentenerwartungen besonders negativ aus. Dies sind oft Branchen, in denen der Frauenanteil jeweils besonders hoch ist.⁸
- Ein gutes Viertel aller Frauen sowie ein knappes Viertel aller Männer in Vollzeit können nicht auf **betriebliche Angebote zur Verbesserung der eigenen Altersvorsorge** zurückgreifen. Teilzeitbeschäftigte verfügen noch seltener über solche Angebote, zudem zeigt sich für sie ein größerer geschlechterbezogener Abstand: solche betrieblichen Angebote existieren nicht für die Hälfte der Männer sowie ein Drittel der Frauen in Teilzeit.

Daneben wirkt sich auch der **Erwerbsumfang** (im Zusammenwirken mit Geschlecht) auf die Bedingungen und Belastungen in der Arbeit aus. Bei zehn der zwölf betrachteten Arbeitsbelastungen erweisen sich teilzeitbeschäftigte Frauen oder Männer als die jeweils am stärksten belastete Teilgruppe – und zwar insbesondere die teilzeitbeschäftigten Männer. Bei ihnen handelt es sich verstärkt um Männer unter 30 Jahren bzw. über 60 Jahren, also gerade nicht um Beschäftigte „in der Mitte des Lebens“.⁹

⁷ Zur Häufigkeit von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen von Frauen und Männern nach Qualifikationsniveau vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Teilnahme an Weiterbildung nach Qualifikationsniveau 2022.

⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 % niedriger als die von Männern sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne/Wittmann, Maïke (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen.

⁹ Vgl. Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Spitznagel, Julia (2020): Erwerbsumfang nach Alter 2018. Zu beachten ist hier jedoch, dass im DGB Index Gute Arbeit nur Teilzeitbeschäftigte mit mind. 10 Wochenstunden berücksichtigt wurden (vgl. methodische Hinweise).

- **Teilzeitbeschäftigte Männer** sind stärker als alle anderen betroffen von folgenden Arbeitsbelastungen: körperliche schwere Arbeit, Lärm, Erwartungen an Erreichbarkeit sowie Verbergen von Gefühlen am Arbeitsplatz. Sie verfügen zudem seltener als die anderen Gruppen über die Möglichkeit, sich die eigene Arbeit selbständig planen und einteilen zu können und erhalten seltener als andere betriebliche Angebote zur Weiterqualifizierung oder zur Verbesserung ihrer Altersvorsorge.
- **Teilzeitbeschäftigte Frauen** verfügen dagegen seltener als die drei anderen Teilgruppen über Aufstiegschancen im Betrieb. Außerdem erzielen sie am häufigsten von allen Gruppen kein ausreichendes Einkommen und keine ausreichende gesetzliche Altersrente.
- In lediglich zwei Belastungsarten sind Vollzeitbeschäftigte, und zwar **vollzeitbeschäftigte Frauen**, auffallend stark betroffen: sie sind häufiger als alle anderen permanenten Arbeitsunterbrechungen ausgesetzt und arbeiten häufiger als andere unter Zeitdruck.

Vollzeitbeschäftigte Männer erweisen sich in keiner der 12 betrachteten Belastungsdimensionen als am stärksten negativ betroffene Teilgruppe. Im Gegenteil: in sieben Belastungsdimensionen schneiden vollzeitbeschäftigte Männer am günstigsten ab (Gefühle verbergen müssen, betriebliche Aufstiegschancen, betriebliche Angebote zur Weiterqualifizierung, Möglichkeit zur selbständigen Arbeitsplanung/-einteilung, ausreichendes Einkommen, ausreichende gesetzliche Altersrente, betriebliche Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge).

Glossar

Vollzeit

Als Vollzeitbeschäftigte gelten in den vorliegenden Analysen alle Arbeitnehmer*innen mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche.¹⁰

Teilzeit

Als Teilzeitbeschäftigte gelten in den vorliegenden Analysen alle Arbeitnehmer*innen mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche.¹¹

¹⁰ Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2023): Jahresbericht 2023, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2023, S. 20.

¹¹ A. a. O.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Qualität der Arbeit-01.1

Körperliche Belastung und Lärmbelastung durch Arbeit sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von Frauen und Männern in Deutschland (2023), in Prozent				
Körperlich schwer belastende Arbeit ¹⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	32,6	67,4	100,0
	Männer	31,5	68,5	100,0
Teilzeit	Frauen	27,7	72,3	100,0
	Männer	38,7	61,3	100,0
Lärm am Arbeitsplatz ²⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	35,4	64,6	100,0
	Männer	42,0	58,0	100,0
Teilzeit	Frauen	39,1	60,9	100,0
	Männer	43,6	56,4	100,0
Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wird erwartet ³⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	20,5	79,5	100,0
	Männer	21,2	78,8	100,0
Teilzeit	Frauen	24,4	75,6	100,0
	Männer	29,7	70,3	100,0
Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen				
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024				
Anmerkungen:				
1) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?“				
2) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?“				
3) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wie häufig wird von Ihnen erwartet, dass Sie außerhalb Ihrer normalen Arbeitszeit, z.B. per E-Mail oder per Telefon, für Ihre Arbeit erreichbar sind?“				

Tabelle Qualität der Arbeit-01.2

Häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und Kontrolle der Gefühle bei der Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2023), in Prozent				
Häufige Arbeitsunterbrechung ¹⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	58,5	41,5	100,0
	Männer	51,7	48,3	100,0
Teilzeit	Frauen	49,7	50,3	100,0
	Männer	38,3	61,7	100,0
Bei der Arbeit unter Zeitdruck stehen/sich geizt fühlen ²⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	60,4	39,6	100,0
	Männer	44,7	55,3	100,0
Teilzeit	Frauen	52,0	48,0	100,0
	Männer	44,5	55,5	100,0
Gefühle bei der Arbeit verbergen müssen ³⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	31,0	69,0	100,0
	Männer	22,5	77,5	100,0
Teilzeit	Frauen	32,8	67,2	100,0
	Männer	36,4	63,6	100,0
Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen				
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024				
Anmerkungen:				
1) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch technische Probleme, Telefonate oder Kollegen?“				
2) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit geizt oder stehen unter Zeitdruck?“				
3) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“				

Tabelle Qualität der Arbeit-01.3

Aufstiegschancen und Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung im Betrieb sowie Autonomiegrad in der Arbeitsplanung von Frauen und Männern in Deutschland (2023), in Prozent				
Aufstiegschancen im Betrieb ¹⁾		in hohem Maß / in sehr hohem Maß	gar nicht / in geringem Maß	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	35,2	64,8	100,0
	Männer	36,7	63,3	100,0
Teilzeit	Frauen	25,4	74,6	100,0
	Männer	30,1	69,9	100,0
Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung ²⁾		in hohem Maß / in sehr hohem Maß	gar nicht / in geringem Maß	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	57,9	42,1	100,0
	Männer	61,6	38,4	100,0
Teilzeit	Frauen	48,9	51,1	100,0
	Männer	40,6	59,4	100,0
Arbeit selbständig planen ³⁾		in hohem Maß / in sehr hohem Maß	gar nicht / in geringem Maß	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	68,1	31,9	100,0
	Männer	68,5	31,5	100,0
Teilzeit	Frauen	61,3	38,7	100,0
	Männer	58,1	41,9	100,0
Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen				
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024				
Anmerkungen:				
1) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“				
2) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?“				
3) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“				

Tabelle Qualität der Arbeit-01.4

Einschätzungen über ausreichendes Einkommen und ausreichende Rente von Frauen und Männern in Deutschland (2023), in Prozent				
Umfang des Einkommens aus der Haupterwerbstätigkeit ¹⁾		Es reicht <u>nicht</u> aus	Es reicht: gerade aus / gut aus / sehr gut aus	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	7,4	92,6	100,0
	Männer	4,6	95,4	100,0
Teilzeit	Frauen	17,0	83,0	100,0
	Männer	11,0	89,0	100,0
Umfang der gesetzlichen Rente aus der Haupterwerbstätigkeit ²⁾		Es wird <u>nicht</u> ausreichen	Es wird gerade ausreichen / gut ausreichen / Ich werde sehr gut davon leben können	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	48,5	51,5	100,0
	Männer	38,7	61,3	100,0
Teilzeit	Frauen	63,5	36,5	100,0
	Männer	48,5	51,5	100,0
Angebote zur Verbesserung der Altersvorsorge ³⁾		Sind <u>nicht</u> vorhanden	Sind vorhanden: in geringem Maß / in hohem Maß / in sehr hohem Maß	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	27,5	72,5	100,0
	Männer	23,2	76,8	100,0
Teilzeit	Frauen	34,0	66,0	100,0
	Männer	52,1	47,9	100,0
Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen				
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2024				
Anmerkungen:				
1) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf sie zu?“				
2) Der Fragentext in der Erhebung lautet: „Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“				
3) Der Fragentext in der Erhebung lautet: ""Bieten Ihnen Ihr Betrieb Möglichkeiten zur Verbesserung Ihrer Altersvorsorge an, z.B. durch eine Betriebsrente oder durch Beihilfen zur Altersvorsorge bzw. zur Vermögensbildung?"				

Methodische Anmerkungen

Die vorliegenden Analysen zu den Arbeitsbedingungen und -belastungen von abhängig beschäftigten Frauen und Männern basieren auf den Daten des DGB-Index Gute Arbeit aus dem Jahr 2023. Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmer*innen der Altersgruppe 15 bis unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter (2023: 65 Jahre und elf Monate) aus allen Branchen- und Beschäftigungsgruppen. Seit 2012 wird die Befragung im jährlichen Turnus mit einem jeweils identischen Fragebogen durchgeführt.¹² Bei der Erhebung werden abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr befragt. Ziel der Befragung ist es, die Qualität der Arbeit aus der Sicht der Beschäftigten zu bestimmen. Dazu werden Ressourcen, Einkommen, Belastungen und Sicherheit der beruflichen Tätigkeiten jeweils aus der subjektiven Perspektive der Beschäftigten erhoben.¹³

Die Repräsentativität und Qualität der Daten wird durch eine Zufallsauswahl bei der Stichprobenziehung sowie durch die anschließende Gewichtung der Fälle gewährleistet.¹⁴

Die dargestellten Kategorien wurden direkt aus dem DGB-Index Gute Arbeit übernommen (siehe Anmerkungen unter den Grafiken).

In der Erhebung der Belastungskategorien (Körperliche Belastung, Lärmbelastung, erwartete Erreichbarkeit, Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck, Gefühle verbergen müssen) konnten die Befragten jeweils zwischen vier Antwortkategorien wählen: „sehr häufig“, „oft“, „selten“ und „nie“. Die in den Grafiken abgebildeten Werte geben dabei jeweils die Summe der Anteile der beiden Antwortkategorien „oft“ und „sehr häufig“ an.

Für die Einschätzungen der Aufstiegschancen, Weiterbildungsmöglichkeiten und des Autonomiegrads der Arbeit konnten die Befragten in der Erhebung zwischen den Antwortkategorien „in sehr hohem Maß“, „in hohem Maß“, „in geringem Maß“ und „gar nicht“ wählen. Die in den Grafiken abgebildeten Werte geben jeweils die Summe der beiden Antwortkategorien „in sehr hohem Maß“ und „in hohem Maß“ wieder.

Bei der Einschätzung der eigenen finanziellen Absicherung (ausreichendes Einkommen, ausreichende Rente und ausreichende Angebote zur betrieblichen Altersvorsorge) werden jeweils nur die Werte für die stark verneinenden Antwortkategorien abgebildet („Das Einkommen reicht nicht aus“, „Die gesetzliche Rente wird nicht ausreichen“ bzw. „Betriebliche Angebote zur Altersvorsorge sind nicht vorhanden“).

¹² Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2023): Jahresbericht 2023, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2023, S. 86.

¹³ A. a. O., S. 81.

¹⁴ A. a. O., S. 86.

Literatur

Auffenberg, Jennie et al. (2022): „Ich pflege wieder, wenn ...“, Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Kurzfassung. Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen.

<https://www.arbeitnehmerkammer.de/studie-ich-pflege-wieder-wenn.html>,
letzter Zugriff: 16.09.2024.

DGB-Frauen (2019): Die Arbeit mit Menschen, Was ist sie uns wert? Untersuchung aus einer gleichstellungspolitischen Perspektive, Berlin: DGB-Bundesvorstand,
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++cb3871f0-5f8b-11e9-9ea5-52540088cada>,
letzter Zugriff: 16.09.2024.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Spitznagel, Julia (2020): Erwerbsumfang nach Alter 2018. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2022): Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2020. In: WSI GenderDatenPortal.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2023): DGB-Index Gute Arbeit. Jahresbericht 2023. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2023, Berlin,
https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/copy_of_jahresreports,
letzter Zugriff: 16.09.2024.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2019): Körperlich harte Arbeit. So beurteilen Beschäftigte ihre Belastungen. Berlin,
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++98b02c7c-763e-11e9-9f8e-52540088cada>,
letzter Zugriff: 16.09.2024.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2018 – Schwerpunkt: Interaktionsarbeit. Berlin,
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++2710716a-e72f-11e8-891f-52540088cada>,
letzter Zugriff: 16.09.2024.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2015): DGB-Index Gute Arbeit. Der Report 2015 – Schwerpunkt: Ursachen der Arbeitshetze. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Berlin,
<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++83f44c88-9428-11e5-8b1e-52540023ef1a>,
letzter Zugriff: 16.09.2024.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Teilnahme an Weiterbildung nach Qualifikationsniveau 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne/Wittmann, Maike (2023): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 80, 02/2023, Düsseldorf, <https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008516>, letzter Zugriff: 16.09.2024.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1% niedriger als die von Männern. Pressemitteilung Nr. N016 vom 24. April 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html, letzter Zugriff: 16.09.2024.

www.wsi.de/genderdatenportal