

PRESSEDIENST

23.02.2022

Neuer WSI-Bericht zum Weltfrauentag

Gleichstellung: Frauen haben in Bildung und Job aufgeholt, doch traditionelle Strukturen bremsen – in Corona Krise besonders stark

Bei Bildung, Erwerbstätigkeit, Einkommen und sozialer Absicherung im Alter haben Frauen in Deutschland während der vergangenen Jahre gegenüber Männern aufholen können. In einzelnen Bereichen, wie bei den Schulabschlüssen, stehen sie mittlerweile sogar etwas besser da. Dazu haben auch verbesserte gesellschaftliche Rahmenbedingungen beigetragen, beispielsweise der Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung oder Geschlechterquoten. Doch auch wenn die Gleichstellung damit vielfach etwas vorangekommen ist, fällt die durchschnittliche berufliche, wirtschaftliche und soziale Situation von Frauen weiterhin oft schlechter aus als die von Männern. Und einige Entwicklungen während der Corona-Pandemie sind zweischneidig oder in ihren Folgen noch nicht absehbar: So ist etwa der Rückstand von Frauen bei der Erwerbsbeteiligung im Jahr 2020 dadurch noch einmal etwas kleiner geworden, dass mehr Männer als Frauen aus der Erwerbstätigkeit ausschieden. Der Anteil der Paare, die sich die Betreuung ihrer Kinder zu gleichen Teilen aufteilen, schwankt im Verlauf der Pandemie und hat zuletzt sogar abgenommen. Wo es bei der Gleichstellung der Geschlechter Fortschritte gegeben hat und wo nicht, beleuchtet anhand von 28 Indikatoren und aktueller Daten ein neuer Report, den das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung heute vorlegt (siehe auch die tabellarische Übersicht im Anhang; detaillierte Grafiken in der Studie).*

Die Auswertung im Vorfeld des internationalen Frauentags zeigt: Bei schulischer und beruflicher Qualifikation sowie bei der Beteiligung an Weiterbildung haben Frauen im Durchschnitt ein höheres Niveau als Männer erreicht. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt aktuell (Ende 2020) aber noch um rund 7 Prozentpunkte niedriger – Anfang der 1990er Jahre war die Differenz indes noch fast dreimal so groß. Ein wesentlicher Grund für fortbestehende Unterschiede ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei familiärer Kinderbetreuung oder Pflege. Hier könnte es durch die Corona-Krise sogar zu Rückschritten gekommen sein: So übernahmen vor Beginn der Pandemie 62 Prozent der Mütter und 5 Prozent der Väter in Paarbeziehungen mit Kindern den überwiegenden Anteil der Betreuungszeit, ein Drittel der Paare teilte die Kinderbetreuung annähernd ausgeglichen auf. Im Frühjahr 2020, bei insbesondere unter männlichen Beschäftigten weit verbreiteter Kurzarbeit, stieg der Anteil der überwiegend betreuenden Männer zwischenzeitlich auf 13 Prozent an, sank aber schnell wieder. Nach den jüngsten verfügbaren Daten vom Juni 2021 ist die Arbeitsteilung noch ungleicher geworden als vor der Krise: Bei 71 Prozent der Familien übernahmen die Mütter überwiegend die Kinderbetreuung, bei 7 Prozent

Kontakt in der
Hans-Böckler-Stiftung:

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
Wissenschaftliche Direktorin WSI
Telefon +49 211 7778-186
bettina-kohlrausch@boeckler.de

Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Telefon +49 211 7778-150
rainer-jung@boeckler.de

WSI – Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

presse@boeckler.de
www.boeckler.de
www.wsi.de

die Väter. Nur noch 22 Prozent der Paare teilten sich die Sorgearbeit annähernd gleich auf.

„Auch das ist erst einmal eine Momentaufnahme. Aber es besteht die Gefahr, dass die Pandemie Fortschritte in Frage stellt, die langsam über Jahre hinweg gemacht wurden“, sagt Dr. Yvonne Lott, Gleichstellungsforscherin am WSI und Mitautorin des Reports. „Umso wichtiger ist, dass Staat und Gesellschaft die Anreize für eine gleichberechtigte Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit verstärken. Dazu gehören unter anderem ein weiterer Ausbau der Kinderbetreuung, mehr Partnermonate bei der Elternzeit und eine Abkehr von der nach wie vor in vielen Unternehmen gepflegten Kultur überlanger Arbeitszeiten. Aber auch ein Ende für Regelungen, die vor allem Frauen am Rande des Arbeitsmarktes halten, insbesondere Minijobs und das überkommene Ehegattensplitting.“ Schnelle Fortschritte bei der Gleichstellung, betont die Wissenschaftlerin, seien auch ein wichtiger Beitrag, um den demografischen Wandel zu bewältigen.

– Gender Pay und Gender Pension Gap: Wie wird sich Corona auswirken? –

Aktuell arbeiten Frauen viermal so häufig Teilzeit wie Männer (46 Prozent gegenüber 11 Prozent 2019), sehr oft, um Familie und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. Von den Beschäftigten, die als einziges Arbeitsverhältnis nur einen Minijob haben, sind rund 60 Prozent weiblich. Dieses Ungleichgewicht trägt, unter anderem wegen geringerer Karrieremöglichkeiten, wesentlich dazu bei, dass der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen knapp 18,3 Prozent unter dem von Männern liegt. 2020, so der vorläufige Wert, verdienten Männer im Durchschnitt 22,78 Euro brutto pro Stunde, Frauen 18,62 Euro. Im gleichen Jahr verdienten 17,5 Prozent der weiblichen Beschäftigten mit Vollzeitstelle weniger als 2000 Euro brutto im Monat, bei den Männern waren es 9,1 Prozent.

Immerhin ist der Gender Pay Gap in den vergangenen Jahren langsam, aber kontinuierlich kleiner geworden. Eine der Ursachen dafür ist nach der WSI-Analyse der 2015 eingeführte Mindestlohn. Da Frauen deutlich häufiger als Männer von Niedriglöhnen betroffen sind, hat die Lohnuntergrenze ihre Bezahlung etwas stärker positiv beeinflusst, die von der Ampelkoalition geplante Erhöhung auf 12 Euro könnte einen weiteren spürbaren Impuls geben.

Relativ wenig getan hat sich dagegen bei der Verteilung von Führungsposten: Über die vergangenen Jahre weitgehend konstant sind 13 Prozent der männlichen Vollzeitbeschäftigten in leitender Stellung tätig, aber lediglich 10 Prozent der Frauen mit Vollzeittätigkeit. Unter Teilzeitbeschäftigten ist der Abstand noch größer (knapp 12 gegenüber knapp 6 Prozent) – wobei allerdings unter den Männern in Teilzeit auch die Quote der Un- und Angelernten höher ist. Eine weitere Rolle beim Verdienstrückstand von Frauen spielen sehr stabile geschlechtsspezifische Präferenzen bei der Berufswahl, verbunden

damit, dass Berufe mit vielen weiblichen Beschäftigten, etwa im Pflege- und Gesundheitsbereich, in der Erziehung oder im Handel, oft schlechter bezahlt werden als handwerkliche und technische Berufe, in denen Männer dominieren. Neben einer finanziellen Aufwertung von systemrelevanten „typisch weiblichen“ Berufen plädieren Lott und ihre Co-Autorinnen und Autoren Svenja Pfahl, Dietmar Hobler und Eugen Unrau dafür, Kindern und Jugendlichen systematisch mehr Möglichkeiten zu schaffen, geschlechteruntypische Berufsfelder kennenzulernen, um Stereotype bei der Ausbildungs- und Berufswahl abzubauen.

Die geschlechtsspezifischen Schwerpunkte bei der Berufswahl drücken sich auch in den Arbeitsbelastungen aus, über die Frauen und Männer berichten. Beispielsweise arbeiteten 2021 jeder dritte männliche und gut jede vierte weibliche Vollzeitbeschäftigte körperlich schwer. Auch von Lärm am Arbeitsplatz waren Männer häufiger betroffen. Weibliche Beschäftigte müssen dagegen deutlich häufiger als männliche unter Zeitdruck arbeiten, oder sie haben Tätigkeiten, bei denen sie häufig unterbrochen werden.

Noch deutlich gravierender als der Gender Pay Gap ist die Lücke bei der Absicherung im Alter: Nimmt man gesetzliche Rente, betriebliche und private Alterssicherung zusammen, beziehen Frauen durchschnittlich ein um 49 Prozent niedrigeres Alterseinkommen als Männer. Anfang der 1990er Jahre lag der Gender Pension Gap, auch wegen der viel niedrigeren Erwerbsquote, sogar bei 69 Prozent. „Diese Entwicklung zeigt beispielhaft: Der Rückstand der Frauen wird in wichtigen Bereichen kleiner. Aber Fortschritte bei der Gleichstellung vollziehen sich bislang meist sehr langsam“, sagt WSI-Forscherin Lott. Unklar ist zudem, ob die Corona-Pandemie den langfristig positiven Trend negativ beeinflussen wird. Verschiedene Studien, unter anderem aus dem WSI zeigen, dass Frauen in Zeiten von Lockdowns, Kitaschließungen, weit verbreiteter Quarantäne und Homeschooling deutlich häufiger ihre Erwerbsarbeit reduziert haben als Männer.

– Zuwachs bei Ganztagsbetreuung zuletzt verlangsamt –

Dabei ist der Ausbau der institutionellen Kinderbetreuung eigentlich eine Erfolgsgeschichte und ein wichtiger Faktor für gleiche Erwerbschancen, so die Studie. Hatten 2007 erst 24,3 Prozent der 3- bis 6-Jährigen und 7,3 Prozent der Kinder unter 3 Jahren einen Platz in einer Ganztagsbetreuung, stiegen die Quoten bis 2020 auf 47,9 und 19,6 Prozent. Allerdings haben sich die Zuwächse zuletzt verlangsamt – und der Betreuungsbedarf von Eltern ist besonders für die Altersgruppe unter 3 Jahren noch weitaus höher.

Eher langsam hat zuletzt auch der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der 160 größten börsennotierten Unternehmen zugenommen. 2020 lag er bei 32 Prozent (das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung rechnet mit rund 33 Prozent für 2021). Dabei fällt der Part der Frauen nach der WSI-Auswertung deutlich größer aus, wenn auch Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten im Kontrollgremium sitzen: Mit 35 Prozent war er 2020

in mitbestimmten Unternehmen 1,6 mal höher als in nicht mitbestimmten Firmen mit 22 Prozent. Ein Grund: 37 Prozent der Plätze auf der Beschäftigtenbank im Aufsichtsrat hatten Frauen inne, während es auf der Kapitalseite 29 Prozent waren. Zudem gilt in Unternehmen ohne Mitbestimmung auch keine Geschlechterquote für Aufsichtsräte und Vorstände – eine Beschränkung, die die Forschenden stark kritisieren und die dazu beiträgt, dass weibliche Vorstandsmitglieder in Unternehmen ohne Mitbestimmung eine besonders kleine Minderheit darstellen. Besser sieht es nach der WSI-Analyse auf der zweiten Führungsebene aus, wo der Frauenanteil mit 40 Prozent nur wenig niedriger war als der Anteil an allen Beschäftigten (44 Prozent). Ganz ähnlich fällt die Relation von weiblichen Betriebsratsmitgliedern und Belegschaftsanteil aus.

Eine Ausweitung von Geschlechterquoten auf einen weit größeren Kreis von Unternehmen ist nach Analyse der Forschenden dringend notwendig. Um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf breiter Linie wirksam zu fördern, empfehlen sie über die bereits genannten Ansätze hinaus:

- Loslösen des Kurzarbeiter- und Arbeitslosengelds von der Steuerklasse III/V. Denn da beide Lohnersatzleistungen auf Basis der Nettolöhne berechnet werden, erhalten Personen (meist sind es verheiratete Frauen) in Steuerklasse V bei gleichem Bruttoentgelt aktuell deutlich geringere Leistungen als Personen in Klasse III.
- Reform des Ehegattensplittings (Abschaffung der Steuerklasse V).
- Weiterer Ausbau von verlässlichen, krisenfesten und qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungseinrichtungen, auch weil sich institutionelle Kinderbetreuung aktuell mehr als je zuvor als wichtiger sozialer „Lernort“ für Kinder erwiesen hat.
- Verstärkung der Anreize für Männer, Sorgearbeit zu übernehmen, etwa durch eine (schrittweise) Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld auf bis zu sechs Monate oder eine stärkere Bezuschussung/Förderung von partnerschaftlichen Nutzungsmustern beim Elterngeld bzw. bei vorübergehender, familienbedingter Teilzeitarbeit.
- Schaffung von Arbeitsplätzen in kurzer Vollzeit und Abkehr von der Überstundenkultur. Dafür sind unter anderem eine ausreichende Personalbemessung, verbindliche Vertretungsregelungen und Beförderungskriterien notwendig, die sich nicht an der Arbeitsplatz-Präsenz oder an Überstunden orientieren.
- Aufwertung von systemrelevanten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich.

*Yvonne Lott, Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Eugen Unrau: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland. WSI-Report Nr. 72, Februar 2022. Download: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-008259

Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Yvonne Lott

WSI, Expertin für Gleichstellung

Tel.: 0211-7778-600

E-Mail: Yvonne-Lott@boeckler.de

Rainer Jung

Leiter Pressestelle

Tel.: 0211-7778-150

E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de

Sie erhalten unsere Pressemitteilungen und Presseeinladungen als Mitglied unseres Presseverteilers. Unsere Pressematerialien können Sie jederzeit abbestellen. Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an presse@boeckler.de.

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter:

https://www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

Anhang: Übersicht über die 28 Indikatoren aus den Bereichen Bildung, Erwerbsarbeit, Einkommen, Erwerbsarbeitszeit und -volumen, Sorgearbeit und Mitbestimmung (Grafiken mit allen Daten zum jeweiligen Indikator in der Studie)

5 BILDUNG

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

Infobox 1

Zentrale Befunde

Schulisches Bildungsniveau

Insgesamt haben Frauen die Männer beim schulischen Bildungsniveau leicht überholt, insbesondere bei den höchsten Schulabschlüssen (Abitur/Fachhochschulreife) und der mittleren Reife.

Berufliches Qualifikationsniveau

Beim beruflichen Qualifikationsniveau haben Frauen (im Alter von 30 bis 39 Jahren) die gleichaltrigen Männer überholt.

Segregation in der beruflichen Ausbildung

Im System der dualen Berufsausbildung ist immer noch eine starke geschlechtsspezifische Segregation festzustellen: Frauen erlernen häufiger als Männer einen Beruf im Dienstleistungsbereich und seltener im Handwerk sowie in technischen Berufen. Von den 25 häufigsten Ausbildungsberufen sind 13 von Männern dominiert, aber nur fünf von Frauen.

Weiterbildung

Erwerbstätige Frauen absolvieren häufiger Weiterbildungen als Männer.
Auch bei den betrieblichen Weiterbildungen haben Frauen die Männer seit neuestem überholt.

6 ERWERBSARBEIT

Infobox 2

Zentrale Befunde

Erwerbsbeteiligung

Aktuell liegt der geschlechterbezogene Abstand bei der Erwerbstägenquote bei sieben Prozentpunkten. Seit 1991 (21 Prozent) hat sich der Abstand stark verringert. Der Trend zur Abnahme des geschlechterbezogenen Abstands hält ungebrochen an.

Erwerbsverhältnis

Minijobs als einzige Erwerbstätigkeit: Mit 60 Prozent stellen Frauen den deutlich größeren Anteil an den ausschließlich geringfügig Beschäftigten. In den letzten zehn Jahren hat sich die Zahl der Frauen mit Minijob als einziger Erwerbsarbeit allerdings deutlich verringert. Der Frauenanteil an allen geringfügig Beschäftigten ist deutlich zurückgegangen.

Leiharbeit: Frauen stellen knapp 30 Prozent an allen Leiharbeitnehmer*innen. Damit ist Leiharbeit immer noch stark männlich dominiert. Zwischen 1991 und 2013 ist der Frauenanteil stark angestiegen (um zehn Prozentpunkte) und beträgt seitdem annähernd konstant etwa 30 Prozent.

Befristungen: Abhängig beschäftigte Frauen weisen vergleichbare Befristungsquoten wie Männer (mit 6,8 gegenüber 6,3 Prozent) auf.

Selbstständigkeit: Der Frauenanteil an allen Selbstständigen beträgt nur ein Drittel. In den letzten Jahren ist er leicht angestiegen. Frauen stellen aber zugleich einen überproportionalen Anteil an allen Solo-Selbstständigen.

Vertikale Segregation

Frauen sind deutlich seltener als Männer in Führungspositionen tätig. Dies gilt für Vollzeitbeschäftigte und – in noch stärkerem Maße – für Teilzeitbeschäftigte. So sind Männer 1,3-mal (Vollzeit) bzw. 2,0-mal häufiger (Teilzeit) in leitender Stellung zu finden als Frauen.

Arbeitsqualität

Männer sind stärker als Frauen von klassischen Arbeitsbelastungen wie körperlich schwerer Arbeit und Lärm betroffen. Dagegen sind Frauen häufiger Belastungen wie Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und emotionaler Belastungen ausgesetzt. Frauen und Männer nehmen im gleichen Maße wahr, dass eine Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von ihnen erwartet wird.

7 EINKOMMEN

Infobox 3

Zentrale Befunde

Gender Pay Gap

In den letzten Jahren ist der Gender Pay Gap deutlich zurückgegangen. Dennoch verdienten Frauen im Jahr 2020 pro Arbeitsstunde durchschnittlich immer noch über 18 Prozent weniger als Männer.

Gender Pension Gap

Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern beträgt aktuell 49 Prozent (2019). Zwischen 1992 und 2019 hat sich die geschlechterbezogene Rentenlücke um mehr als ein Viertel verringert – von 69 auf 49 Prozent.

Niedrigeinkommen

Niedrigeinkommen trotz Vollzeit betrifft Frauen immer noch häufiger als Männer: Mehr als 17 Prozent der vollzeitbeschäftigen Frauen und 9 Prozent der Männer verdienten 2020 monatlich weniger als 2.000 Euro brutto. Zwischen 2011 und 2020 haben sich diese Anteile bei Frauen und Männern jeweils fast halbiert, trotzdem war der Anteil der Frauen mit Niedrigeinkommen im Jahr 2020 immer noch 1,9-mal größer als bei den Männern.

Existenzsicherung

Im Fall von Erwerbslosigkeit oder einer Beschäftigung in geringem Umfang von weniger als 15 Wochenstunden sind Frauen deutlich häufiger hauptsächlich auf die Unterstützung durch Angehörige angewiesen als Männer (38 zu 25 Prozent). Männer sind in dieser Situation deutlich besser durch staatliche Transferleistungen abgesichert als Frauen (47 zu 33 Prozent).

8 ZEIT

Infobox 4

Zentrale Befunde

Gender Time Gap

Der Gender Time Gap bei der wöchentlichen Arbeitszeit betrug im Jahr 2020 7,9 Stunden. Seit 2005 hat sich der Gender Time Gap alljährlich gegenüber dem jeweiligen Vorjahr fast durchgängig verringert. In den letzten zehn Jahren vor allem deshalb, weil die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Männer rückläufig sind.

Teilzeit

In Teilzeit arbeitet immer noch fast jede zweite Frau (46 Prozent), aber nur jeder neunte Mann (11 Prozent). Die hohe Teilzeitquote der Frauen ist seit Jahren fast konstant, während Teilzeit unter Männern leicht ansteigt. Der geschlechterbezogene Abstand liegt mit 35 Prozentpunkten seit Jahren auf konstant hohem Niveau.

Erwerbsumfang im Haushaltskontext

Elternschaft wirkt sich vor allem auf den Erwerbsumfang von Frauen aus: Ohne Kinder arbeiten 63 Prozent der Frauen aus Zweiverdiener-Paarhaushalten in Vollzeit (sowie 93 Prozent der Männer). Wenn Kinder vorhanden sind, sind dies nur 29 Prozent der Frauen (aber weiterhin 94 Prozent der Männer).

Lage der Arbeitszeit

Von abweichenden Arbeitszeitlagen sind Frauen und Männer in unterschiedlicher Weise betroffen: Männer arbeiten häufiger regelmäßig in Wechselschicht (Vorsprung Männer: vier Prozentpunkte), am Abend oder während der Nacht (Vorsprung Männer jeweils: drei Prozentpunkte). Im Gegenzug arbeiten Frauen häufiger regelmäßig am Samstag (Vorsprung Frauen: drei Prozentpunkte) oder am Sonntag (Vorsprung Frauen: ein Prozentpunkt).

9 SORGEARBEIT

Infobox 5

Zentrale Befunde

Partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung

Frauen übernehmen nach wie vor den größten Teil der Kinderbetreuung. Dies hat sich auch während der Pandemie fortgesetzt. Die partnerschaftlich geteilte Zuständigkeit für die Kinder ging während der Corona-Pandemie sogar zurück.

Elterngeld

Fast alle Mütter (98 Prozent), aber weniger als die Hälfte der Väter (42 Prozent) nutzen aktuell das Elterngeld. Seit 2007 hat sich der Nutzeranteil unter Vätern allerdings verdoppelt.

Institutionelle Kinderbetreuung

Die Ganztagsbetreuung von Kleinkindern ist innerhalb der letzten zehn Jahre stark angestiegen: Im Jahr 2020 wurde fast jedes zweite Kind zwischen drei und sechs Jahren (48 Prozent) und jedes fünfte Kind unter drei Jahren (20 Prozent) ganztägig institutionell betreut.

Pflege

Jede zehnte Arbeitnehmerin und jeder dreizehnte männliche Arbeitnehmer pflegen Angehörige. Auch unter den Vollzeitbeschäftigen tragen Frauen zu einem etwas höheren Anteil Pflegeteuerantwortung für Angehörige als Männer.

10 MITBESTIMMUNG

Infobox 6

Zentrale Befunde

Mitbestimmung in Aufsichtsräten

Der Frauenanteil aller Aufsichtsratsmitglieder in den 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ist vor allem seit Einführung der Quote gestiegen, stagniert seit 2019 jedoch bei 32 Prozent. In Aufsichtsräten von mitbestimmten Unternehmen (35 Prozent) sind Frauen deutlich häufiger vertreten als in nichtmitbestimmten Unternehmen (22 Prozent).

Mitbestimmung in Vorständen

Frauen nahmen 2020 lediglich 11 Prozent aller Vorstandssitze der 160 größten deutschen börsennotierten Unternehmen ein. In den Vorständen von mitbestimmten Unternehmen stellten Frauen mit 12 Prozent einen 1,5-mal größeren Anteil an allen Vorstandsmitgliedern als in nichtmitbestimmten Unternehmen (8 Prozent).

Mitbestimmung in Betriebsräten

Gemessen an ihrem Belegschaftsanteil (42 Prozent) sind Frauen in Betriebsratsgremien (mit 39 Prozent) leicht unterrepräsentiert. Noch stärker unterrepräsentiert sind Frauen beim Vorsitz des Betriebsratsgremiums: Nur 27 Prozent der Betriebsräte werden von Frauen angeführt.

Partizipation an betrieblichen Führungspositionen

Frauen sind in der oberen Führungsebene in den Betrieben immer noch deutlich unterrepräsentiert (26 Prozent). Allerdings stellen sie in der zweiten Führungsebene (40 Prozent) inzwischen einen fast ebenso großen Anteil wie an allen Beschäftigten der Privatwirtschaft (44 Prozent).

Partizipation in Gewerkschaften

Frauen stellen aktuell 34 Prozent aller Mitglieder in den Gewerkschaften des DGB. Infolge des verstärkten Rückgangs männlicher Mitglieder hat sich der Frauenanteil in den DGB-Gewerkschaften seit 2005 insgesamt um gut zwei Prozentpunkte erhöht.