

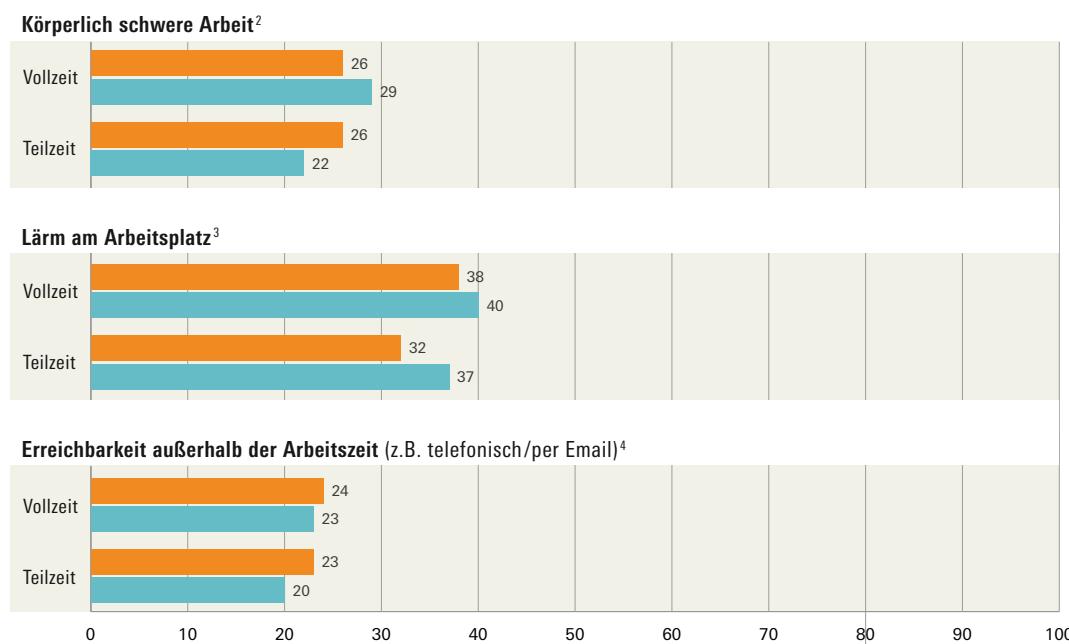
ARBEITSBEWERTUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEUTSCHLAND 2024

Bearbeitung: Svenja Pfahl, Eugen Unrau

Frauen – gerade auch in Vollzeit – von hohen Arbeitsbelastungen betroffen

Grafik Qualität-01.1

Körperliche Belastung und Lärmbelastung durch Arbeit sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von Frauen und Männern in Deutschland (2024), in Prozent¹



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

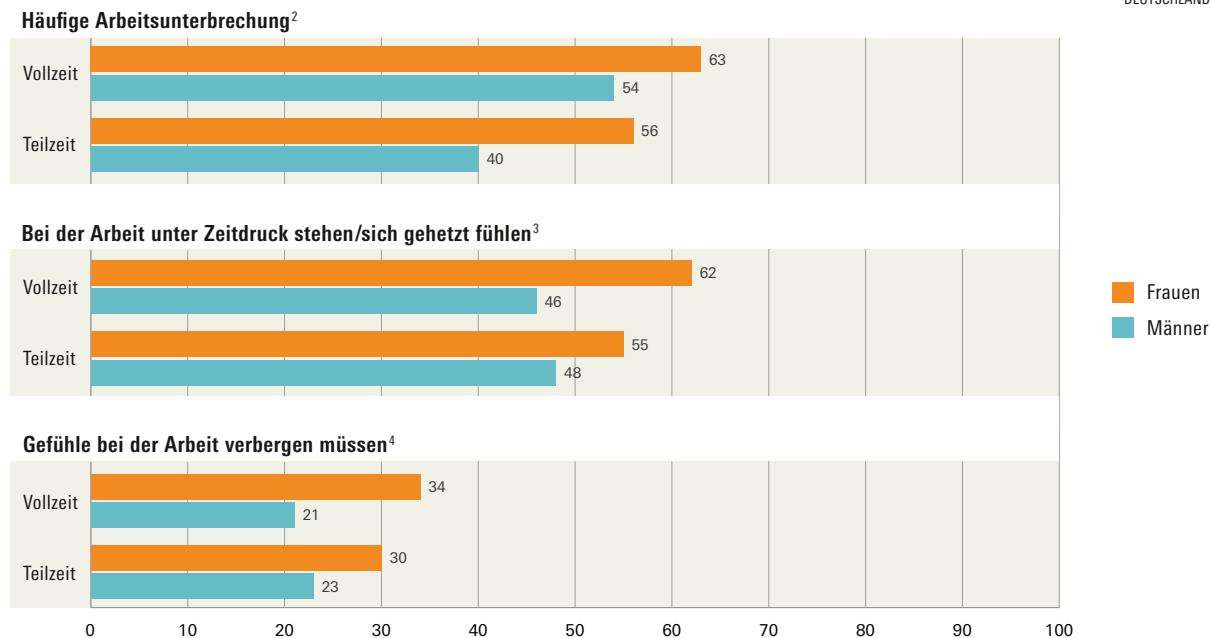
² Fragetext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?“

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

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



Häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und emotionale Selbstkontrolle bei der Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2024), in Prozent¹



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

² Fragetext in der Erhebung: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie bei Ihrer Arbeit gestört/unterbrochen werden, z.B. durch techn. Probleme, Telefonate, Kollegen?“

³ Fragetext in der Erhebung: „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“

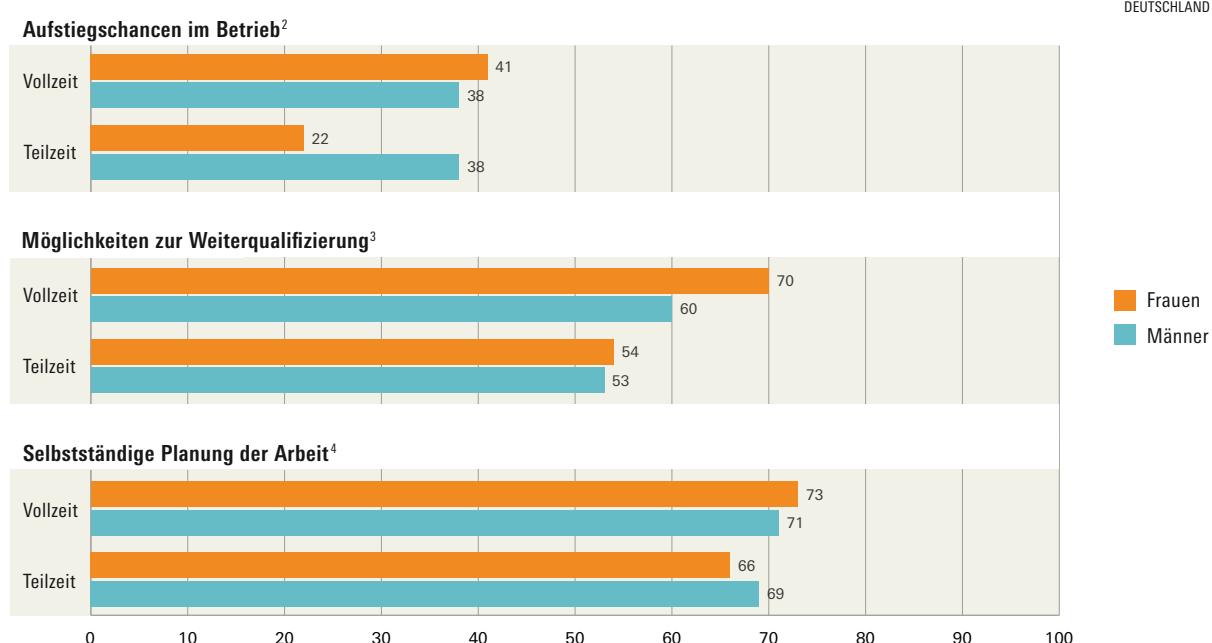
⁴ Fragetext in der Erhebung: „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“

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

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025



Aufstiegschancen und Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung im Betrieb sowie Autonomiegrad in der Arbeitsplanung von Frauen und Männern in Deutschland (2024), 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 Fragetext in der Erhebung: „Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“

³ Fragetext in der Erhebung: „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?“

⁴ Fragetext in der Erhebung: „Können Sie Ihre Arbeit selbstständig planen und einteilen?“

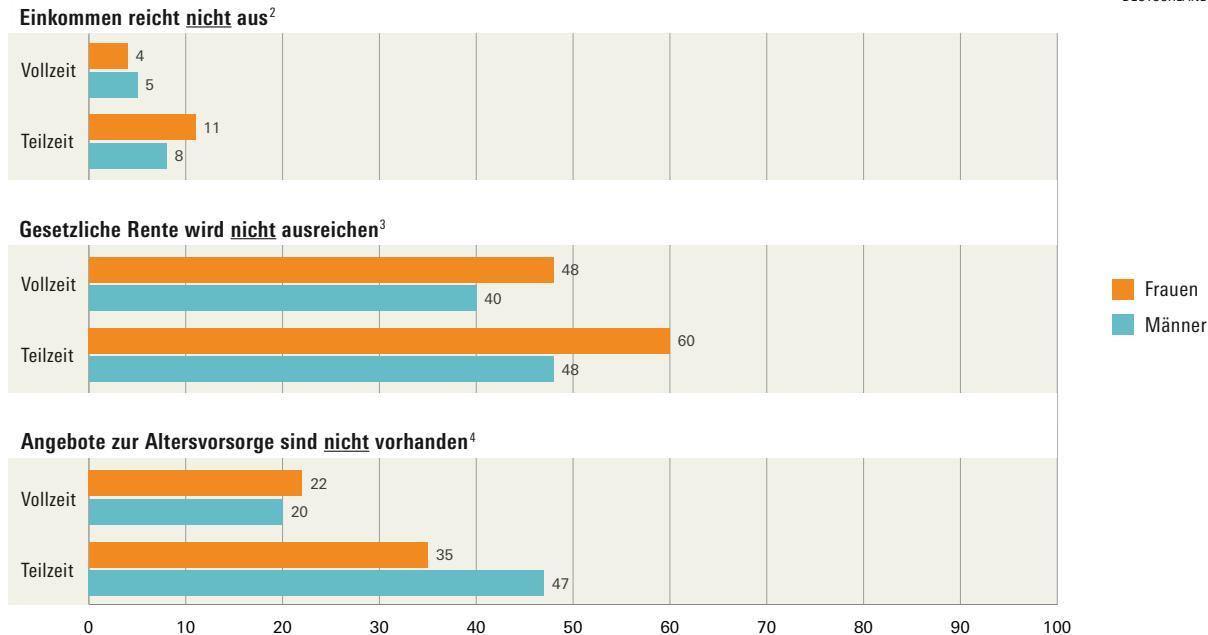
Datenquelle: DGB-Index „Gute Arbeit“, auf Anfrage, eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025





Einschätzungen über ausreichendes Einkommen und ausreichende Rente von Frauen und Männern in Deutschland (2024), in Prozent¹



¹ Antworten aus dem DGB-Index Gute Arbeit.

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

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

⁴ Fragetext 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 2025



Zwischen **Frauen und Männern** zeigen sich **im Jahr 2024** deutliche Unterschiede bei den arbeitsbedingten Belastungen. Diese Unterschiede sind eng mit der starken geschlechterbezogenen Segregation des deutschen Arbeitsmarktes entlang von Berufen verknüpft und den jeweils besonders typischen Arbeitsbelastungen in diesen frauen- bzw. männerspezifisch besetzten Berufen.¹ Frauen und Männer ergreifen nach wie vor stark unterschiedliche Ausbildungsberufe und nehmen ein Studium in unterschiedlichen Fachgebieten auf.²

Je nach **Art der Arbeitsbelastung** sind Frauen und Männer unterschiedlich betroffen:

- Die eher klassischen Arbeitsbelastungen (körperlich schwere Arbeit, Lärm) sowie Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit treten für vollzeitbeschäftigte Frauen und vollzeitbeschäftigte Männer in einem in etwa vergleichbaren Umfang auf (Grafik 1). Von körperlich schwerer Arbeit sowie von Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit sind teilzeitbeschäftigte Männer etwas weniger betroffen – teilzeitbeschäftigte Frauen jedoch genauso stark wie die Vollzeitbeschäftigte. Für Lärm gilt dies umgekehrt: teilzeitbeschäftigte Frauen sind etwas weniger betroffen – teilzeitbeschäftigte Männer genauso stark wie Vollzeitbeschäftigte.

¹ Vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2024): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

² Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2023. In: WSI GenderDatenPortal. Außerdem: Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Horvath, Sandra (2017): Studienanfänger/innen nach Fächergruppen 2000–2015. In: WSI GenderDatenPortal.

- Bei den eher moderneren Belastungsarten Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und Emotionskontrolle (Grafik 2) schneiden die Frauen durchgängig schlechter ab. Insbesondere die vollzeitbeschäftigte Frauen sind hier deutlich stärker betroffen als alle anderen Beschäftigten. Dies gilt – etwas schwächer – auch für teilzeitbeschäftigte Frauen.
- Bei den beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten (Grafik 3) zeigt sich ein gemischtes Bild.
- Bei der finanziellen Altersabsicherung schneiden erneut die Frauen schlechter ab (Grafik 4). Dies trifft ganz besonders auf die Frauen in Teilzeit zu.

Daneben wirkt sich auch der **Erwerbsumfang** auf das Level an ungünstigen Arbeitsbedingungen/-belastungen in der Arbeit aus. Bei der finanziellen Altersabsicherung sind erwartungsgemäß die teilzeitbeschäftigte Frauen und Männer stärker benachteiligt. Bei allen anderen Belastungsarten sind die vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mindestens genauso stark, meistens aber stärker betroffen als die Teilzeitbeschäftigte der selben Geschlechtergruppe. Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer verfügen zudem etwas häufiger über günstige berufliche Entwicklungsmöglichkeiten (Aufstiegschancen, Weiterqualifizierung, selbstständige Planung der Arbeit).

Die Betroffenheit von ungünstigen Arbeitsbedingungen/-belastungen bzw. Entwicklungsmöglichkeiten ergibt sich für Frauen und Männer u. a. **im Zusammenspiel mit der horizontalen und vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes** in Deutschland:

- **Körperlich schwere Arbeit:** Vollzeitbeschäftigte Männer sind etwas häufiger und teilzeitbeschäftigte Männer etwas seltener als Frauen von körperlich schwerer Arbeit betroffen (Grafik 1). Hintergrund: Körperlich hohe Belastungen treten nicht nur in männerdominierten Produktionsberufen oder im Baugewerbe auf, sondern genauso auch im Gastgewerbe, im Einzelhandel, im Gesundheitswesen (Pflege) und im Sozialwesen.³ Weil die Arbeit in männerdominierten Berufen vor allem in Vollzeit und in frauendominierten Berufen verstärkt in Teilzeit geleistet wird, werden die Geschlechterunterschiede vor allem im Vergleich von Vollzeit- und Teilzeitarbeit sichtbar.⁴ Körperlich belastende Tätigkeiten sind zugleich häufig verbunden mit höherem Zeitdruck, geringerer Wertschätzung, einem schlechteren Gesundheitszustand und insgesamt geringeren Chancen, die aktuelle Tätigkeit ohne Einschränkungen bis ins Rentenalter auszuüben.⁵
- **Lärm:** Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer sind in vergleichbarem Umfang Lärm oder lauten Umgebungsgeräuschen am Arbeitsplatz ausgesetzt. Verursacht werden die störenden Geräusche, unter denen gearbeitet werden muss, in erster Linie durch Maschinen, in zweiter Linie aber durch Sprache bzw. das Sprechen von Menschen.⁶ Teilzeitbeschäftigte Frauen sind insgesamt etwas seltener betroffen.
- **Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit:** Befreit rund jede*n vierte*n Vollzeitbeschäftigte*n und jede vierte Teilzeitbeschäftigte. Nur von Männern in Teilzeit wird dies etwas seltener erwartet.

³ Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2019): Körperlich harte Arbeit. So beurteilen Beschäftigte ihre Belastungen, S.5f. sowie Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2020): Sonderauswertung: Alle gesund?, S. 16. 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. 10f. Für einen Überblick zu frauen- und männerspezifischen Berufen vgl. Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2024): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022.

⁴ Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 102, S.18f. sowie S.36f.

⁵ Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2019): Körperlich harte Arbeit. So beurteilen Beschäftigte ihre Belastungen, S. 9ff. sowie vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2023): Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited. Was hat sich in den vergangenen Jahren getan?

⁶ So das Ergebnis aus der BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018. Vgl. BAuA (2019): Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, S.32.

- **Arbeitsunterbrechungen:** Frauen – sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit – sind jeweils stärker durch häufige Arbeitsunterbrechungen durch Kolleg*innen, Kund*innen oder technische Probleme belastet als vergleichbare Männer (Grafik 2). Am häufigsten kommen Arbeitsunterbrechungen in den kaufmännischen/unternehmensbezogenen Dienstleistungen (z.B. in Finanz-/Versicherungsdienstleistungen sowie in den wissenschaftlichen/technischen Dienstleistungen) aber auch im Gesundheitswesen vor. Dabei handelt es sich um Bereiche, in denen mehr Frauen als Männer tätig sind.⁷
- **Zeitdruck in der Arbeit:** Genauso stehen Frauen – insbesondere in Vollzeit, aber auch Teilzeit – in der Arbeit stärker unter Zeitdruck bzw. fühlen sich bei der Arbeit gehetzt (Grafik 2). Ursachen für Zeitdruck sind vor allem strukturelle Probleme in der Arbeitsorganisation, eine personelle Unterbesetzung sowie ungeplante Zusatzaufgaben. Termin- oder Leistungsdruck in der Arbeit wird von einem auffallend hohen Anteil der Betroffenen als Belastung erlebt (66 Prozent).⁸ Zeitdruck in der Arbeit ist im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen sowie bei Tätigkeiten mit Kund*innenkontakt verstärkt verbreitet – Bereiche, in denen ein großer Teil der Beschäftigten Frauen sind.⁹
- **Emotionskontrolle:** Frauen müssen – sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit – jeweils häufiger ihre eigenen Gefühle bei der Arbeit verbergen bzw. zurückstellen als Männer (Grafik 2): Dies liegt daran, dass diese Arbeitsanforderung ganz besonders im Bereich von personenbezogenen Dienstleistungen mit direktem Kund*innen- bzw. Klient*innenkontakt besteht und damit viele Frauen aus frauenspezifisch besetzten Branchen betrifft, so z.B. im Gesundheitswesen, im Sozialwesen, in Erziehung und Unterricht, in der öffentlichen Verwaltung, im Handel und den sonstigen Dienstleistungen.¹⁰
- **Aufstiegschancen:** Teilzeitbeschäftigte Frauen haben deutlich geringere Möglichkeiten zu einem betrieblichen Aufstieg als vollzeitbeschäftigte Frauen oder Männer (vgl. Grafik 3). Aufstiegschancen unterscheiden sich stark nach Lebensalter, genauso wie auch der Teilzeitanteil.¹¹
- **Berufliche Weiterqualifizierung:** Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten legen den Grundstein für eine berufliche Entwicklung. Vor allem vollzeitbeschäftigte Frauen berichten häufiger als andere von solchen Möglichkeiten (Grafik 3). Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung werden verstärkt in den personenbezogenen Dienstleistungen (Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen, Sozialwesen), aber auch in den Finanz-/Versicherungsdienstleistungen sowie der öffentlichen Verwaltung angeboten. Zum Teil sind regelmäßige Weiterbildungen in diesen Bereichen gesetzlich vorgeschrieben bzw. auf Grund von regelmäßigen gesetzlichen Veränderungen zwingend. In all diesen Bereichen ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten vergleichsweise hoch.¹²
- **Selbständige Arbeitsplanung/-einteilung:** Frauen und Männer haben in ähnlichem Umfang Einfluss auf die Gestaltung des Arbeitsprozesses, rund zwei Drittel können Einfluss auf die Planung und Einteilung einzelner Arbeitsschritte nehmen (Grafik 3).

⁷ Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2024): Jahresbericht 2024. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024, S. 62f. Vgl. dazu auch: Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): Der Report 2018 – Schwerpunkt: Interaktionsarbeit, S. 6 sowie Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 102, S. 19.

⁸ Vgl. BAuA (2019): Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigtenbefragung 2018, S. 34.

⁹ Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2024): Jahresbericht 2024. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024, S. 63.

¹⁰ Vgl. a.a.O., S. 55.

¹¹ Vgl. a.a.O., S. 38f. Vgl. auch Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Erwerbsumfang nach Alter 2023.

¹² Vgl. a.a.O.

Lediglich die teilzeitbeschäftigte Frauen haben seltener einen solchen Einfluss. Hintergrund dafür ist, dass Beschäftigte mit Leitungsfunktion bzw. solche, die eine (hoch-) komplexe Tätigkeit als Spezialist*innen oder als Expert*innen ausüben, ihre Arbeitsplanung/-einteilung häufiger gestalten können als andere. Gerade teilzeitbeschäftigte Frauen erreichen jedoch – im Vergleich zu Männern in Teilzeit bzw. zu Vollzeitbeschäftigte Frauen – seltener das Tätigkeitslevel einer Spezialistin oder Expertin.¹³

- **Ausreichendes Einkommen:** Teilzeitbeschäftigte Frauen beklagen besonders häufig ein nicht ausreichendes Einkommen, auch häufiger als Männer in Teilzeit (vgl. Grafik 4). Dies ist nicht erstaunlich, da Frauen viel häufiger als Männer in kurzer Teilzeit mit maximal 20 Stunden/Woche tätig sind. Genau in den fünf Einzelbranchen, in denen das Einkommen am häufigsten als nicht ausreichend beschrieben wird (Gastgewerbe, wirtschaftliche Dienstleistungen, Sozialwesen, Einzelhandel, Gesundheitswesen), arbeiten Frauen mindestens eineinhalbmal bis doppelt so häufig wie Männer in Beschäftigungsverhältnissen in kurzer Teilzeit.¹⁴
- **Nicht-ausreichende gesetzliche Rente:** Frauen geben häufiger als Männer an, dass ihre zu erwartende gesetzliche Altersrente nicht ausreichen wird (Grafik 4). Für Teilzeitbeschäftigte gilt dies sogar noch ausgeprägter. Dies entspricht den tatsächlich deutlich niedrigeren Rentenbeträgen von Frauen.¹⁵ Da das Rentenniveau an die über die Erwerbsbiographie erzielte Einkommenshöhe gekoppelt ist, überrascht es nicht, dass gerade Frauen – und insbesondere langjährig teilzeitbeschäftigte Frauen – um ihre Altersabsicherung besorgt sind.
- **Fehlende betriebliche Altersvorsorgeangebote:** Teilzeitbeschäftigte berichten häufiger von fehlenden betrieblichen Altersvorsorgeangeboten – dies gilt insbesondere für teilzeitbeschäftigte Männer (Grafik 4). Hier macht sich u. a. bemerkbar, dass die – im Vergleich relativ kleine – Gruppe der teilzeitbeschäftigen Männer vor allem aus Männern unter 30 Jahren bzw. über 60 Jahren besteht. Also aus Beschäftigten, die noch am Anfang oder bereits am Ende ihres Erwerbslebens stehen – und für die betriebliche Altersvorsorgeangebote noch keine bzw. keine so große Rolle mehr spielen.¹⁶

Glossar

Vollzeit

Als Vollzeitbeschäftigte gelten in den vorliegenden Analysen alle Arbeitnehmer*innen mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von mindestens 35 Stunden pro Woche.¹⁷

Teilzeit

Als Teilzeitbeschäftigte gelten in den vorliegenden Analysen alle Arbeitnehmer*innen mit einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit von weniger als 35 Stunden pro Woche.¹⁸

13 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2023. In: WSI GenderDatenPortal.

14 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 102, S.36f. Sowie auch: Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2024): Jahresbericht 2024. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024, S.66f.

15 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Durchschnittliche Rentenhöhe von Frauen und Männern 2023. In: WSI GenderDatenPortal.

16 Vgl. Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Erwerbsumfang nach Alter 2023. Zu beachten ist hier jedoch, dass im DGB-Index Gute Arbeit nur Teilzeitbeschäftigte mit mind. 10 Wochenstunden berücksichtigt wurden (vgl. methodische Hinweise).

17 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2024): Jahresbericht 2024, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024, S. 20.

18 Vgl. a. a. O.

Datentabellen zu den Grafiken

Tabelle Qualität-01.1

Körperliche Belastung und Lärmbelastung durch Arbeit sowie erwartete Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit von Frauen und Männern in Deutschland (2024), in Prozent				
Körperlich schwer belastende Arbeit ¹⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	25,7	74,3	100,0
	Männer	28,9	71,1	100,0
Teilzeit	Frauen	25,7	74,3	100,0
	Männer	21,6	78,4	100,0
Lärm am Arbeitsplatz ²⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	37,8	62,2	100,0
	Männer	39,7	60,3	100,0
Teilzeit	Frauen	32,3	67,7	100,0
	Männer	36,5	63,5	100,0
Erreichbarkeit außerhalb der Arbeitszeit wird erwartet ³⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	24,3	75,7	100,0
	Männer	23,1	76,9	100,0
Teilzeit	Frauen	23,4	76,6	100,0
	Männer	20,0	80,0	100,0

Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Anmerkungen:

1) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie körperlich schwer arbeiten müssen, z.B. schwer heben, tragen oder stemmen?“

2) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Wie häufig kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz Lärm oder laut Umgebungsgeräuschen ausgesetzt sind?“

3) Der Fragetext 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-01.2

Häufige Arbeitsunterbrechungen, Zeitdruck und emotionale Selbstkontrolle bei der Arbeit von Frauen und Männern in Deutschland (2024), in Prozent				
Häufige Arbeitsunterbrechung ¹⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	62,6	37,4	100,0
	Männer	53,7	46,3	100,0
Teilzeit	Frauen	55,7	44,3	100,0
	Männer	39,5	60,5	100,0
Bei der Arbeit unter Zeitdruck stehen/sich gehetzt fühlen ²⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	62,2	37,8	100,0
	Männer	46,4	53,6	100,0
Teilzeit	Frauen	54,9	45,1	100,0
	Männer	48,4	51,6	100,0
Gefühle bei der Arbeit verbergen müssen ³⁾		sehr häufig / oft	selten / nie	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	34,0	66,0	100,0
	Männer	20,9	79,1	100,0
Teilzeit	Frauen	29,8	70,2	100,0
	Männer	22,6	77,4	100,0

Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Anmerkungen:

1) Der Fragetext 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 Fragetext in der Erhebung lautet: „Wie häufig fühlen Sie sich bei der Arbeit gehetzt oder stehen unter Zeitdruck?“

3) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Wie häufig verlangt es Ihre Arbeit von Ihnen, dass Sie Ihre Gefühle verbergen?“

Tabelle Qualität-01.3

Aufstiegschancen und Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung im Betrieb sowie Autonomiegrad in der Arbeitsplanung von Frauen und Männern in Deutschland (2024), in Prozent				
Aufstiegschancen im Betrieb ¹⁾		in hohem Maß / in sehr hohem Maß	gar nicht / in geringem Maß	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	40,9	59,1	100,0
	Männer	38,2	61,8	100,0
Teilzeit	Frauen	21,7	78,3	100,0
	Männer	38,1	61,9	100,0
Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung ²⁾		in hohem Maß / in sehr hohem Maß	gar nicht / in geringem Maß	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	69,7	30,3	100,0
	Männer	59,9	40,1	100,0
Teilzeit	Frauen	53,7	46,3	100,0
	Männer	52,9	47,1	100,0
Arbeit selbständig planen ³⁾		in hohem Maß / in sehr hohem Maß	gar nicht / in geringem Maß	Insgesamt
Vollzeit	Frauen	72,9	27,1	100,0
	Männer	70,5	29,5	100,0
Teilzeit	Frauen	65,6	34,4	100,0
	Männer	68,9	31,1	100,0

Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Anmerkungen:

1) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Haben Sie in Ihrem Betrieb Aufstiegschancen?“

2) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Inwieweit ermöglicht Ihr Betrieb Ihnen, dass Sie sich entsprechend Ihren beruflichen Anforderungen weiterqualifizieren können?“

3) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Können Sie Ihre Arbeit selbständig planen und einteilen?“

Einschätzungen über ausreichendes Einkommen und ausreichende Rente von Frauen und Männern in Deutschland (2024), 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	4,2	95,8	100,0
	Männer	5,1	94,9	100,0
Teilzeit	Frauen	11,4	88,6	100,0
	Männer	7,8	92,2	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	47,5	52,5	100,0
	Männer	40,1	59,9	100,0
Teilzeit	Frauen	60,2	39,8	100,0
	Männer	47,7	52,3	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	21,8	78,2	100,0
	Männer	19,6	80,4	100,0
Teilzeit	Frauen	34,5	65,5	100,0
	Männer	47,2	52,8	100,0

Datenquelle: DGB-Index "Gute Arbeit", auf Anfrage, eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2025

Anmerkungen:

1) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Wenn Sie an das Einkommen aus Ihrer (Haupt-) Erwerbstätigkeit denken: Welche der folgenden Aussagen trifft auf Sie zu?“

2) Der Fragetext in der Erhebung lautet: „Wie schätzen Sie die gesetzliche Rente ein, die Sie später einmal aus Ihrer Erwerbstätigkeit erhalten werden?“

3) Der Fragetext 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 2024. Der DGB-Index Gute Arbeit ist eine repräsentative Befragung von Arbeitnehmer*innen der Altersgruppe 15 bis unter dem gesetzlichen Renteneintrittsalter (2024: 66 Jahre) aus allen Branchen- und Beschäftigungsgruppen. Seit 2012 wird die Befragung im jährlichen Turnus mit einem jeweils identischen Fragebogen durchgeführt. Bei der Erhebung werden abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden und mehr befragt.¹⁹

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.²⁰

Die Repräsentativität und Qualität der Daten wird durch eine Zufallsauswahl bei der Stichprobenziehung sowie durch die anschließende Gewichtung der Fälle gewährleistet. Dabei werden unter anderem auch die entstandenen Oversamplings bei der Verteilung der Erwerbsbevölkerung auf die Bundesländer (also wenn etwa überproportional viele Beschäftigte aus einem Bundesland erreicht wurden) „mithilfe von Designgewichten“ wieder auskorrigiert.²¹

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“).

19 Vgl. Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2024): Jahresbericht 2024, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024, S. 86.

20 Vgl. a. a. O., S. 81.

21 Vgl. a. a. O., S. 86.

Literatur

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

Arbeitnehmerkammer Bremen, Bremen.

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

letzter Zugriff: 22.05.2025.

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (2019): Grundauswertung der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018, Forschung Projekt F 2417,

2. überarbeitete Auflage. Dortmund/Berlin/Dresden: BAuA.

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2417-2>, letzter Zugriff:

22.05.2025.

Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/Horvath, Sandra (2017): Studienanfänger/innen nach Fächergruppen 2000–2015. In: WSI GenderDatenPortal.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2024): Jahresbericht 2024. Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2024, Berlin,

https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/copy_of_jahresreports,

letzter Zugriff: 22.05.2025.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2023): Arbeitsbedingungen in der Pflege revisited.

Was hat sich in den vergangenen Jahren getan? Kompakt 02/2023, Berlin,

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++b9ae039e-ef1c-11ed-872b-001a4a160123>,

letzter Zugriff: 22.05.2025.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2020): Sonderauswertung: Alle gesund? Sonderauswertung der Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit 2019, Berlin,

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/veroeffentlichungen/sonderauswertungen>,

letzter Zugriff: 22.05.2025.

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: 22.05.2025.

Institut des DGB-Index Gute Arbeit (2018): Der Report 2018 –

Schwerpunkt: Interaktionsarbeit. Berlin,

<https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++2710716a-e72f-11e8-891f-52540088cada>,

letzter Zugriff: 22.05.2025.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Erwerbsumfang nach Alter 2023.

In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2025): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2023.

In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen (2024): Durchschnittliche Rentenhöhe von Frauen und Männern 2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lindhorn, Anika (2025): Frauen und Männer in den 25 häufigsten Ausbildungsberufen 2023. In: WSI GenderDatenPortal.

Pfahl, Svenja/Unrau, Eugen/Lott, Yvonne (2025): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen.

Wirtschafts- und sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung:
www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-009090, Zugriff: 22.05.2025.

Pfahl, Svenja/Wittmann, Maike (2024): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. In: WSI GenderDatenPortal.

www.wsi.de/genderdatenportal