

Ziel der bayerischen Politik ist, dass allen Menschen in Bayern dieselben Türen offenstehen – unabhängig vom Geschlecht oder von gesellschaftlichen Erwartungen. Denn die Verwirklichung von Chancengerechtigkeit ermöglicht vielfältige neue Entwicklungen – nicht nur für einzelne Menschen, sondern auch für unsere Gesellschaft als Ganzes.

In der bayerischen Politik werden ausdrücklich alle Geschlechter mit einbezogen, das heißt die Maßnahmen gelten für alle gleichermaßen.

6.1 Ziele: Gleiche Chancen für Frauen und Männer sicherstellen

Obwohl die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland schon lange umgesetzt ist, gilt es auch weiterhin darauf hinzuwirken, dass Frauen und Männer in allen Lebensbereichen auch in der täglichen Praxis die gleichen Möglichkeiten und Chancen haben. Jede und jeder soll entsprechend den eigenen Wünschen berufstätig sein sowie die Verantwortung für Familie und Erziehungsaufgaben partnerschaftlich teilen und gestalten können. Hier gilt es, durch die Schaffung der richtigen Rahmenbedingungen echte Wahlmöglichkeiten zu eröffnen.

6.1.1 Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt verbessern

Auf den ersten Blick haben Frauen und Männer die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt: Gemessen am Arbeitsvolumen partizipieren Frauen jedoch deutlich weniger am Erwerbsleben als Männer. Nach wie vor werden Versorgungs-, Erziehungs- oder Pflegeaufgaben hauptsächlich von Frauen übernommen. Ihre Beschäftigung konzentriert sich insbesondere nach einer Familienzeit auf Teilzeitstellen und auch auf geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse. Damit können Frauen ihre Potenziale zuweilen nicht voll ausschöpfen.

Frauen werden insbesondere beim Wiedereinstieg nach Familienphasen zum Teil nicht gemäß ihrer fachlichen Qualifikation und Kompetenz beschäftigt. In Führungspositionen der Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sind Frauen nach wie vor unterrepräsentiert. Zudem verdienen Frauen im Durchschnitt noch immer deutlich weniger als Männer.

Vor diesem Hintergrund zielt die bayerische Frauen- und Arbeitsmarktpolitik auf eine bessere Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt ab. Frauen sollen die Möglichkeit haben, ihre Teilhabe am Arbeitsleben nach

den eigenen Wünschen und Begabungen zu gestalten. Dazu gehört auch, veraltete Rollenbilder aufzulösen.

Auch im öffentlichen Dienst ist die Erhöhung des Frauenanteils in verschiedensten Bereichen erforderlich. Das StMAS setzt sich daher für Chancengleichheit in der Privatwirtschaft, aber vor allem auch im öffentlichen Dienst ein. Auf Grundlage des Bayerischen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern (BayGlG) soll die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst Bayerns unter Wahrung des Vorrangs von Eignung, Befähigung und Leistung gefördert werden. Derzeit wird eine Novellierung des BayGlG geprüft, um die Gleichstellung im öffentlichen Dienst weiter voranzubringen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer erleichtern

Ein Schwerpunkt der bayerischen Familienpolitik ist die Weiterentwicklung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Um Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen, müssen hier die Interessen der Mütter und Väter bedacht werden.

Das Rollenbild des Vaters hat sich in den letzten zwei Jahrzehnten stetig gewandelt. Immer mehr Familien streben eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit an. Ziel der bayerischen Politik ist es, die Vorstellungen und Wünsche der Familien zu unterstützen und die erforderlichen Freiräume zu schaffen. Dazu gehört auch ein bedarfsgerechtes Angebot zur Bildung, Erziehung und Betreuung der Kinder.

Exkurs: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Die Corona-Pandemie hat das Leben insbesondere von Eltern deutlich verändert und stark belastet. Infolge der zeitweisen Schließungen von Kitas und Schulen standen viele Eltern im Bereich Kinderbetreuung und Homeschooling vor großen Herausforderungen. Diesen wichtigen Aspekt hat die bayerische Politik bei ihren Bestrebungen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern, stets fest im Blick.

Gerade während des ersten Lockdowns wurden in der öffentlichen Diskussion Befürchtungen laut, dieser habe zu einer

„Retraditionalisierung“ der Rollenbilder von Frauen und Männern geführt – schließlich haben über 20 % der Mütter ihre Arbeitszeit zu Beginn des ersten Lockdowns reduziert.¹ Diese Befürchtungen haben sich in der Folge in diesem Umfang nicht bestätigt, jedoch wurden bestehende Ungleichheiten fokussiert sichtbar.

Die Pandemie hatte durchaus Auswirkungen auf die Aufgabenverteilung in den Familien, die zu Lasten der Mütter gingen, allerdings haben sich auch viele Väter in der Familie zusätzlich engagiert. So zeichnen diverse Studien hier ein differenziertes Bild. Jedoch wird dabei auch deutlich, dass die Hauptlast der Familienarbeit und der Kinderbetreuung – wie auch vor der Pandemie und weitgehend unabhängig vom Bildungsniveau und der Erwerbssituation – weiterhin bei den Müttern liegt.

Analysen des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB)² auf Basis der Mannheimer Corona-Studie³ zeigen, dass während des ersten Lockdowns Ende April 2020 Mütter zwar deutlich mehr Familienarbeit als Väter geleistet haben, der Anteil der Väter an der Familienarbeit im Vergleich zu vorher aber etwas angestiegen ist, von durchschnittlich 33 % im Jahr 2018 auf 41 % im Jahr 2020. Der Anstieg bei den Vätern ist unter anderem auf die hohe Zahl von Vätern in Kurzarbeit zurückzuführen, die in dieser Phase durchschnittlich 8,1 Stunden Familienarbeit⁴ geleistet haben. Väter, die an ihrem Arbeitsplatz beim Arbeitgeber tätig waren, haben 4,9 Stunden in Familienarbeit investiert, während Väter im Homeoffice 5,5 Stunden mit Familienarbeit verbracht haben. Mütter haben, sowohl wenn sie im

Homeoffice als auch beim Arbeitgeber vor Ort erwerbstätig waren, in etwa durchschnittlich 8 Stunden Familienarbeit geleistet. Dabei ist zu berücksichtigen, dass viele Frauen nur in Teilzeit erwerbstätig waren.

Interessant ist auch der Blick auf Väter und Mütter, die den gleichen Arbeitsort wie ihre Partnerin bzw. Partner hatten: Bei Eltern, die beide am Arbeitsplatz gearbeitet haben, haben Mütter mit 8,6 Stunden erheblich mehr Familienarbeit geleistet als Väter mit 5,1 Stunden. Waren beide Eltern im Homeoffice tätig, wurde die Familienarbeit mit 7,2 Stunden im Vergleich zu 5,9 Stunden gleichmäßiger verteilt.

Eine Studie auf Basis der SOEP-CoV-Daten⁵ bestätigt die Ergebnisse des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung. Sowohl Väter als auch Mütter verbrachten während des ersten Lockdowns im Frühjahr 2020 deutlich mehr Zeit mit ihren Kindern als im Jahr vor der Corona-Pandemie: Die durchschnittliche Betreuungszeit stieg bei den Müttern um durchschnittlich 2,9 Stunden und bei den Vätern um durchschnittlich 2,5 Stunden relativ gleichmäßig.⁶

Bemerkenswert bei den Ergebnissen der SOEP-CoV-Befragung ist, dass der Anstieg der Betreuungszeiten infolge der Corona-Pandemie stark vom Bildungsniveau der Eltern abhing: Bei den Vätern mit einem mittleren Bildungsniveau hat sich die Kinderbetreuungszeit um durchschnittlich 3,8 Stunden erhöht und damit mehr als verdoppelt, während bei Vätern mit einem höheren Bildungsniveau die Kinderbetreuungszeit in der Pandemie nur geringfügig um durchschnittlich 36 Minuten anstieg.

¹ Vgl. Jutta Allmendinger: „Zurück in alte Rollen: Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit“ in WZB Mitteilungen, Heft 168, Juni 2020.

² Vgl. Martin Bujard, Ellen von den Driesch, Kerstin Ruckdeschel, Inga Laß, Carolin Thönnissen, Almut Schumann, Norbert F. Schneider: „Belastungen von Kindern, Jugendlichen und Eltern in der Corona-Pandemie“, Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung, 2021 sowie Martin Bujard, Inga Laß, Sabine Diabatè, Harun Sulak, Norbert F. Schneider: „Eltern während der Corona-Krise: Zur Improvisation gezwungen“ in BiB. Bevölkerungsforschung. Studien 1/2020.

³ Die Mannheimer Corona-Studie hat vom 20. März bis zum 10. Juli 2020 jede Woche ca. 3.600 Personen online dazu befragt, wie sich ihr Leben seit der Corona-Krise verändert hat.

⁴ Durchschnittliche Stundenzahl an einem normalen Werktag.

⁵ Im Rahmen der Studie „Sozio-ökonomische Faktoren und Folgen der Verbreitung des Coronavirus in Deutschland (SOEP-CoV)“ wurden zwischen April und Juni 2020 12.000 Personen telefonisch interviewt.

⁶ Vgl. Michaela Kreyenfeld und Sabine Zinn: „Coronavirus and care. How the coronavirus crisis affected fathers' involvement in Germany“ in: Demographic Research 44, S. 99–124 sowie Sabine Zinn, Michaela Kreyenfeld und Michael Bayer: „Kinderbetreuung in Corona-Zeiten: Mütter tragen die Hauptlast, aber Väter holen auf“ in: DIW aktuell Nr. 51 vom 28. Juli 2020.

Diese Unterschiede könnten mit dem in den BiB-Studien gezeigten hohen Anteil der Familienarbeit bei Vätern in Kurzarbeit zusammenhängen. Allerdings haben Väter mit einem höheren Bildungsniveau bereits vor der Corona-Pandemie mit 3,6 Stunden pro Tag mehr Betreuungsarbeit geleistet als die mittlere Bildungsgruppe der Väter mit 2,3 Stunden.

Eine Studie auf Basis der Daten einer Zusatzbefragung des Nationalen Bildungspanels (NEPS)⁷ zeigt, dass während des ersten Lockdowns in vielen Familien die Frauen die Kinderbetreuung allein übernommen haben – in Abhängigkeit vom Alter des zu betreuenden Kindes und dem Bildungsniveau in 20 bis 33 % der Familien. Väter haben sich ebenfalls in vielen Familien an der Kinderbetreuung beteiligt – allerdings nur selten allein, sondern meist gemeinsam mit der Mutter oder weiteren Personen. Auch dieser Studie zufolge hatte die berufliche Situation, vor allem die Möglichkeit des Homeoffice, großen Einfluss auf die Kinderbetreuung in den Familien.

Auch eine Studie auf Basis einer von der Hans-Böckler-Stiftung durchgeführten Erwerbstätigenbefragung⁸ bestätigt, dass Frauen während des ersten Lockdowns hauptverantwortlich für die Familienarbeit waren. Die zusätzlich anfallende Sorgearbeit für die Kinder führte bei 27 % der Mütter in einer Partnerschaft zu einer Reduktion der Arbeitszeit, aber nur bei 16 % der Väter. Zudem berichtete über die Hälfte der befragten Mütter, in der Krise überwiegend die Kinderbetreuung zu übernehmen, verglichen mit 12 % der Väter. Allerdings entspricht dieser Anteil bei den Vätern einer Verdopplung im Vergleich zum Niveau vor der Krise, während der Anteil bei den Müttern leicht zurückging.

Auch die Ergebnisse einer Studie auf Basis von Daten der pairfam-Zusatzerhebung⁹ zeigen ein differenziertes Bild: Der Anteil der Paare mit einem egalitären Rollenverständnis, die sich demzufolge zu gleichen Teilen an Kinderbetreuung und Hausarbeit beteiligen, hat sich während des ersten Lockdowns nicht signifikant verändert. Allerdings ist bei Paaren, bei denen die Frauen bereits vor der Pandemie den überwiegenden Teil der Familienarbeit übernommen haben, die Aufgabenteilung während des ersten Lockdowns noch ungleicher geworden. So haben im Frühjahr und Sommer 2020 Frauen in rund 16 % und damit im Vorjahresvergleich in etwa doppelt so vielen Familien (fast) vollständig die Kinderbetreuung übernommen.

Wiedereinstieg nach der Familienphase erleichtern

Ziel der bayerischen Politik ist, dass Frauen und Männer durch eine Familienphase keine Nachteile erleiden. Insbesondere darf die Übernahme von Verantwortung für Familie und Kinder oder die Pflege eines Familienmitglieds kein Bremsklotz für die berufliche Entwicklung sein. „Modulare“ Erwerbslebensverläufe verdienen dieselbe Anerkennung und Wertschätzung wie „lineare“ Erwerbslebensverläufe. „Modulare“ Erwerbslebensverläufe sind dadurch gekennzeichnet, dass nach Abschluss der Berufsausbildung oft eine Zeit der Erwerbstätigkeit folgt, die durch eine Phase der Betreuung von Kindern oder später durch die Pflege von Angehörigen unterbrochen wird.

Um bei dieser Thematik voranzukommen, müssen hier auch die Unternehmen weitere Anstrengungen unternehmen. Durch eine Personalpolitik, in der modulare Erwerbsbiografien mehr Anerkennung finden, lassen sich die wachsende Individualisierung der Lebensentwürfe und die damit einhergehenden Anforderungen und Bedürfnisse im Berufsleben auffangen. Zudem erleichtert eine lebensphasenorientierte Personalpolitik den Unternehmen, in Zeiten des Fachkräftemangels Beschäftigte zu gewinnen und an sich zu binden – eine Win-win-Situation für alle.

⁷ Vgl. Gundula Zoch, Ann-Christin Bächmann, Basha Vicari: „Kinderbetreuung in der Corona-Krise: Wer betreut, wenn Schulen und Kitas schließen?“ in: NEPS Corona & Bildung. Die Daten wurden zwischen Mai und Juni 2020 erhoben.

⁸ Vgl. Bettina Kohlrausch, Aline Zucco: „Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit“ in: Policy Brief WSI Nr. 40, 05/2020.

⁹ Vgl. Jonas Jessen, C. Katharina Spieß und Katharina Wrohlich: Sorgearbeit während der Corona-Pandemie: Mütter übernehmen größeren Anteil – vor allem bei schon zuvor ungleicher Aufteilung“ in: DIW Wochenbericht 9 2021. Im Rahmen des Beziehungs- und Familienpanels pairfam wurde von Mai bis Juli 2020 eine Corona-Zusatzbefragung durchgeführt.

Anzahl der Frauen in Führungspositionen erhöhen

Noch immer sind Frauen nicht gleichberechtigt in leitenden Positionen vertreten. Deshalb ist die Erhöhung der Zahl von Frauen in Führungspositionen ebenfalls ein wichtiges Ziel der Staatsregierung.

Frauen verfügen ebenso wie Männer über eine gute Bildung und Ausbildung. Der demografische Wandel und der daraus resultierende Fachkräftebedarf werden zukünftig die Karrierechancen gut ausgebildeter Frauen weiter verbessern. Allerdings haben die bisherigen Erfahrungen gezeigt, dass freiwillige Selbstverpflichtungen der Wirtschaft, mehr Frauen für Führungspositionen zu gewinnen, nicht immer den gewünschten Erfolg bringen.

Wichtig ist dabei, dass Teilzeitarbeit nicht zur Sackgasse wird, die den beruflichen Aufstieg verhindert. Es muss auch möglich sein, Führungspositionen in Teilzeit auszuüben.

6.1.2 Mehr Chancengleichheit beim Einkommen

Auch die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen weiter verringert werden. Der (unbereinigte) Gender Pay Gap hat vor allem strukturelle Ursachen. Noch immer unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer. Zudem arbeiten Frauen häufiger in Berufen und Branchen, die schlechter bezahlt werden. Der Wiedereinstieg in das Berufsleben gestaltet sich nach einer Familienpause oftmals schwierig, die beruflichen Aufstiegschancen verringern sich. Auch fehlen den betroffenen Frauen dadurch Versorgungsansprüche bei der Absicherung im Alter.

Um die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern weiter zu verringern, müssen Tarifpartner, Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Verbände und Politik zusammenwirken und gemeinsam den Ursachen der Entgeltungleichheit entgegenwirken.

6.1.3 Mehr Chancengleichheit bei der sozialen Absicherung im Alter

Frauen sind besonders von Altersarmut gefährdet, denn Lücken in der Alterssicherung entstehen insbesondere durch geringe Erwerbseinkommen, Teilzeitarbeit und unterbrochene Erwerbsbiografien. Gerade Frauen und Mütter, die nach dem traditionellen Allein- oder Hauptverdiener-Modell gelebt haben, haben oft nur geringe Renten.

Frauen und Männer brauchen generell die gleichen Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt, Chancengerechtigkeit beim Einkommen sowie gleiche Chancen bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

Zur Lebensleistung gehören aber nicht nur Erwerbstätigkeit, sondern auch die Erziehung von Kindern und Sorgearbeit. Diejenigen, die für die Familie auf Erwerbstätigkeit verzichten und Kinder großgezogen oder die Pflege von Angehörigen übernommen haben, dürfen nicht das Nachsehen im Alter haben. Das ist ein Gebot der Gerechtigkeit und Wertschätzung. Die Bayerische Staatsregierung setzt sich deshalb unter anderem seit langem für eine bessere Anerkennung der Erziehungsleistung von Müttern und Vätern und eine verbesserte Anrechnung der Pflegezeiten in der gesetzlichen Alterssicherung ein.

6.1.4 Traditionelle, einengende Rollenbilder bei der Berufs- und Studienwahl überwinden

Traditionelle Rollenbilder von Frauen und Männern beeinflussen noch immer die Berufs- und Studienwahl. Die Bayerische Staatsregierung versucht daher, traditionelle und einengende Rollenbilder von Frauen und Männern, die noch immer in unserer Gesellschaft verwurzelt sind, aufzulösen. Es geht dabei nicht darum, zwingend Menschen nicht in „typischen Frauen- oder Männerberufen“ unterzubringen oder die „klassische“ Verteilung von familiärer Sorgearbeit und Berufstätigkeit umzukehren. Vielmehr soll es jeder und jedem Einzelnen ermöglicht und erleichtert werden, die Zukunft den eigenen Talenten, Interessen und Wünschen entsprechend zu gestalten – und nicht nach den Vorstellungen des eigenen Umfelds oder den gesellschaftlichen Erwartungen. Beispielhaft sei hier das Programm „BayernMINT – kompetent. vernetzt. erfolgreich“ erwähnt, bei dem ein Schwerpunkt auf dem erfolgreichen Umgang mit der Heterogenität bzw. Diversity unter Studierenden durch zielgruppengerechte Formate wie z. B. Frauentutorien oder Mentoring-Programme liegt.

6.1.5 Potenziale von Frauen im Bereich Digitalisierung fördern und nutzen

Ziel der Bayerischen Staatsregierung ist es, Frauen und Männer gleichermaßen beim digitalen und strukturellen Wandel mitzunehmen, damit alle Menschen in Bayern die Chancen der Digitalisierung, insbesondere für die berufliche Weiterentwicklung, gleichberechtigt nutzen können.

Denn Frauen sind bei zahlreichen Berufsfeldern, die von Digitalisierung und Technik durchdrungen sind, nach wie vor unterrepräsentiert. So stagniert in Deutschland zum Beispiel der Anteil von Akademikerinnen in IT-Kernberufen seit Jahren bei unter 20 %. In digitalisierungsrelevanten Ausbildungsberufen ist der Frauenanteil mit 7 % noch deutlich niedriger.

6.1.6 Gewalt verhindern

In Bayern soll jeder Mensch frei von Gewalt leben können. Gewalt hat viele Formen und Gesichter. Es gibt sichtbare und auf den ersten Blick „unsichtbare“ Gewalt, handgreifliche und verbale wie auch digitale Gewalt. Anspruch der bayerischen Politik ist es, auch überall dort genau hinzuschauen, wo Gewalt weniger sichtbar ist oder neue Formen von Gewalt entstehen. Und zwar hinzuschauen, um möglichst vorbeugen zu können.

Genauso wichtig wie Gewaltprävention sind auch Schutz und Hilfe für Opfer von Gewalt. Hier setzt die bayerische Politik im Sinne der Istanbul-Konvention einen Schwerpunkt auf den Gewaltschutz für Frauen und ihre mitbetroffenen Kinder – denn Frauen sind überdurchschnittlich oft von häuslicher und/oder sexualisierter Gewalt betroffen.

Darüber hinaus zielt die bayerische Politik auch auf Angebote für weitere Personengruppen ab, zum Beispiel Jungen und Männer, die häusliche und/oder sexualisierte Gewalt erlitten haben, oder Mädchen und Frauen, die von Genitalverstümmelung (Female Genital Mutilation – FGM) bedroht oder betroffen sind.

Istanbul-Konvention in Bayern

Seit dem 01.02.2018 ist in Deutschland das „Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (sog. Istanbul-Konvention) in Kraft. Für Staaten, die die Konvention ratifiziert haben, werden ihre Inhalte rechtlich verbindlich und alle staatlichen Organe – darunter Gesetzgeber, Verwaltung, Gerichte und Strafverfolgungsbehörden – müssen die Verpflichtungen daraus umsetzen.

Um hier einen umfassenden Ansatz zu gewährleisten, umfasst der Konventionstext alle Formen

geschlechtsspezifischer Gewalt gegen Frauen. Einen besonderen Fokus legt die Konvention auf häusliche Gewalt, was auch die betroffenen Kinder miteinschließt.

Die Konvention verfolgt auch die Ziele, Betroffene vor Gewalt zu schützen, einen Beitrag zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung von Frauen zu leisten und mit umfassenden politischen und sonstigen Maßnahmen den Rahmen für den Schutz und die Unterstützung der Betroffenen sowie die Strafverfolgung entsprechender Taten an Personen, die unter den Schutz der Istanbul-Konvention fallen, zu sichern. Das Übereinkommen verpflichtet die Staaten zu umfassenden ressortübergreifenden Maßnahmen, von der Prävention über Unterstützungsangebote bis hin zum Straf-, Zivil- und Ausländerrecht.

6.2 Situation der Frauen und Männer in Bayern¹⁰

6.2.1 Gleichstellung als Querschnittsthema

Die Gleichstellung zwischen Frau und Mann ist für alle Lebenslagen relevant. Bereits in anderen Kapiteln wird verschiedentlich nach Geschlechtern differenziert, um mögliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu identifizieren. Das vorliegende Kapitel befasst sich jedoch vorrangig mit Geschlechterunterschieden im Erwerbsleben, bei den Einkommensverhältnissen und in der Rente, ohne dabei genauer auf die familialen Strukturen und Haushaltszusammensetzungen einzugehen.¹¹ Den Abschluss dieses Kapitels bilden die Geschlechterverhältnisse in den Bereichen Gesundheit und Zufriedenheit sowie ausgewählter Gewaltdelikte.

6.2.2 Erwerbstätigkeit und Arbeitsteilung

Erwerbsbeteiligung

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern kann über den Mikrozensus abgebildet werden. Dabei ist es möglich, neben der Geschlechterdifferenzierung auch tiefergehende Analysen bezüglich des Alters, des Erwerbsumfangs und möglicher Gründe für die gewählte Arbeitsmarktbeteiligung durchzuführen. Lediglich die Arbeitslosenquote wird im nachfolgenden Abschnitt auf Basis der Daten der Bundesagentur für Arbeit dargestellt.

¹⁰ Aus methodischen Gründen (vor allem die Geheimhaltung betreffend) können Fälle mit den Geschlechtsausprägungen „unbekannt“ und „divers“, die in der amtlichen Statistik seit 2019 erfasst werden, derzeit nicht gesondert ausgewiesen werden. Fälle mit diesen Geschlechtsausprägungen werden in der Regel durch ein definiertes Umschlüsselungsverfahren auf die Geschlechtsausprägungen männlich und weiblich verteilt.

¹¹ Zum Unterschied des Erwerbsverhaltens und der Einkommenssituation nach dem familialen Kontext siehe Kapitel 5.