

Hintergrundpapier für den Vierten Gleichstellungsbericht der
Bundesregierung

Erwartungen an die sozial-ökologische Transformation – Geschlechterdifferenzen

Felix Schulz / Vera Trappmann

Vierter
Gleichstellungs-
bericht



Impressum

Dieses Dokument wurde im Auftrag der Sachverständigenkommission für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt. Der Inhalt des Dokuments wird vollständig von den Autor*innen verantwortet und spiegelt nicht notwendigerweise die Position der Sachverständigenkommission wider.

Herausgeberin

Geschäftsstelle Vierter Gleichstellungsbericht
der Bundesregierung
Bundesstiftung Gleichstellung
Karl-Liebknecht-Str. 34
10178 Berlin
www.gleichstellungsbericht.de

Stand: April 2024
Erscheinungsjahr: 2025

Zitierhinweis

Schulz, Felix/Trappmann, Vera (2025): Erwartungen an die sozial-ökologische Transformation – Geschlechterdifferenzen. Hintergrundpapier für den Vierten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin: Bundesstiftung Gleichstellung.

Umschlaggestaltung

www.zweiband.de

Inhalt

1	Zusammenfassung der Methodik	6
2	Zusammenfassung der Ergebnisse	7
3	Klimabewusstsein	11
3.1	Sorge um den Klimawandel	11
3.2	Spürbare Auswirkungen des Klimawandels	11
3.3	Dringlichkeit des Vorgehens gegen den Klimawandel	12
3.4	Emotionen zum Klimawandel	12
3.5	Klimaverhalten	13
3.6	Selbsteinschätzung zu Klimawissen	14
3.7	Energieversorgung	16
3.8	Wer ist verantwortlich im Kampf gegen den Klimawandel und welche Politikvorschläge finden am meisten Unterstützung?	18
3.9	Zuspruch für Politikmaßnahmen	18
4	Klimawandel am Arbeitsplatz	21
4.1	Maßnahmen zur CO ₂ -Reduzierung	21
4.2	Beteiligung und Einfluss	21
4.3	Firmeninterne und allgemeine Schulungen zu Dekarbonisierung und Klimawandel	22
5	Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt	23
5.1	Gesellschaftliche Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation	23
5.2	Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf Beschäftigung und den eigenen Arbeitsplatz	25
5.2.1	Gemeinde	25
5.2.2	Branche	26
5.2.3	Individuum	27
5.3	Arbeiten in der „grünen“ Wirtschaft	28
5.3.1	Gründe für das Interesse an einem Wechsel in die „grüne“ Wirtschaft	28
5.3.2	Die eigenen Fähigkeiten für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft	29
5.3.3	Barrieren für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft	29
6	Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, um Arbeitsplatzverlusten entgegenzuwirken	31

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sorge um den Klimawandel	11
Tabelle 2: Spürbare Auswirkungen des Klimawandels	11
Tabelle 3: Dringlichkeit des Vorgehens gegen den Klimawandel	12
Tabelle 4: Hoffnung	12
Tabelle 5: Schuldgefühle	12
Tabelle 6: Angst	13
Tabelle 7: Empörung	13
Tabelle 8: Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels	13
Tabelle 9: Diskutieren des Klimawandels mit der Familie	14
Tabelle 10: Diskutieren des Klimawandels mit Kolleg*innen	14
Tabelle 11: Die Ursachen des Klimawandels	14
Tabelle 12: Die Folgen des Klimawandels	14
Tabelle 13: Die verschiedenen Möglichkeiten, wie wir gegen den Klimawandel vorgehen können	15
Tabelle 14: Was in meiner Branche geschehen muss, um CO ₂ -Emissionen zu reduzieren	15
Tabelle 15: Was an meinem Arbeitsplatz geschehen muss, um CO ₂ -Emissionen zu reduzieren	15
Tabelle 16: Die Pläne meiner Gemeindebehörde zur Bewältigung des Klimawandels/Umstellung auf eine „grünere“ Wirtschaft	15
Tabelle 17: Solarenergie zur Stromerzeugung	16
Tabelle 18: Windkraft zur Stromerzeugung	16
Tabelle 19: Biomasse zur Stromerzeugung	16
Tabelle 20: Erdgas zur Stromerzeugung	16
Tabelle 21: Kohle zur Stromerzeugung	17
Tabelle 22: Atomkraft zur Stromerzeugung	17
Tabelle 23: Atomkraft als „grüne“ Energiequelle	17
Tabelle 24: Höchstes Maß an Verantwortung	18
Tabelle 25: Subventionierung erneuerbarer Energien wie Wind- und Solarenergie	18
Tabelle 26: Finanzierung integrierter öffentlicher Verkehrssysteme	19
Tabelle 27: Staatliche Investitionen in die Dämmung bestehender Häuser	19
Tabelle 28: Mehr Investitionen in die Care-Ökonomie (Gesundheit, Pflege, Bildung)	19
Tabelle 29: Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen, um arbeitsbedingte Emissionen zu reduzieren	19
Tabelle 30: Überführung der Energieerzeugung in öffentliches oder kommunales Eigentum	20
Tabelle 31: Erhöhung des CO ₂ -Preises für Unternehmen, damit der CO ₂ -Ausstoß teurer wird	20
Tabelle 32: „CO ₂ -Grenzsteuer“ auf Einfuhren auf Grundlage der bei der Herstellung des Produktes verursachten Emissionen	20
Tabelle 33: Maßnahmen zur Reduzierung von CO ₂ -Emissionen	21

Tabelle 34: Beratung der Mitarbeiter*innen über Klimaschutzpläne	21
Tabelle 35: Einfluss der Mitarbeiter*innen in Bezug auf Klimaschutzpläne	22
Tabelle 36: Training und Weiterbildung zu Klimaschutzplänen	22
Tabelle 37: Training und Weiterbildung zu Ursachen und Konsequenzen des Klimawandels	22
Tabelle 38: Gesellschaftliche Veränderungen – Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden	23
Tabelle 39: Gesellschaftliche Veränderungen – Verbesserung des Verkehrssystems	23
Tabelle 40: Gesellschaftliche Veränderungen – Bessere Energieversorgungssicherheit	23
Tabelle 41: Gesellschaftliche Veränderungen – Verbesserte Boden- und Wasserqualität	24
Tabelle 42: Gesellschaftliche Veränderungen – Verbesserte Luftqualität	24
Tabelle 43: Gesellschaftliche Veränderungen – Steigerung der Lebenshaltungskosten	24
Tabelle 44: Gesellschaftliche Veränderungen – Zunahme von Ungleichheit und Armut	24
Tabelle 45: Gesellschaftliche Veränderungen – Senkung des Lebensstandards	25
Tabelle 46: Neue „grüne“ Arbeitsplätze in meiner Gemeinde	25
Tabelle 47: Arbeitsplatzverluste in meiner Gemeinde	25
Tabelle 48: Qualitativ bessere Arbeitsplätze in meiner Gemeinde	25
Tabelle 49: Mehr Arbeitsplätze im gesamten Sektor	26
Tabelle 50: Notwendigkeit von Fort- oder Weiterbildung für bestehende Arbeitsplätze	26
Tabelle 51: Neue Arbeitsplätze im Sektor, aber in anderen Regionen	26
Tabelle 52: Neue „grüne“ Arbeitsplätze mit besser Bezahlung und Arbeitsbedingungen	26
Tabelle 53: Notwendigkeit eines Jobwechsels	27
Tabelle 54: Erlernen neuer Fähigkeiten	27
Tabelle 55: Ich werde wegziehen müssen, um eine Anstellung zu finden	27
Tabelle 56: Neuen Job mit besser Bezahlung und besseren Bedingungen	27
Tabelle 57: Interesse an einem Wechsel in die „grüne“ Wirtschaft	28
Tabelle 58: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Interessante Arbeit	28
Tabelle 59: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Passende Fähigkeiten	28
Tabelle 60: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Etwas gegen den Klimawandel tun	29
Tabelle 61: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Gute Arbeitsbedingungen	29
Tabelle 62: Fähigkeiten für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft	29
Tabelle 63: Barrieren für einem Wechsel: Kosten für die Umschulung	29
Tabelle 64: Barrieren für einem Wechsel: Schlechte Arbeitsbedingungen	30
Tabelle 65: Barrieren für einem Wechsel: Zeit für eine Umschulung	30
Tabelle 66: Barrieren für einem Wechsel: Fehlende Berufsberatung	30
Tabelle 67: Barrieren für einem Wechsel: Nützlichkeit/Gültigkeit bestehender Qualifikationen	30
Tabelle 68: Barrieren für einem Wechsel: Die Notwendigkeit eines Ortswechsels	30
Tabelle 69: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen; Arbeitsplatzverluste	31

1 Zusammenfassung der Methodik

Befragungsmethode

Die folgenden Ergebnisse beruhen auf Daten einer von Forscher*innen der britischen University of Leeds entworfenen Beschäftigtenumfrage. Die Onlineumfrage wurde im April 2022 vom Marktforschungsinstitut Skopos durchgeführt. Einladungen zur Teilnahme an der Studie wurden von Skopos an Mitglieder ihres 900.000 Personen umfassenden Panels in Deutschland geschickt. Die Umfrage dauerte etwa 20 Minuten. Angaben wurden für ungültig erklärt, falls Teilnehmer*innen die Umfrage unter einer gewissen Zeit beantworten oder alle Unterfragen eines Fragenblockes gleich bewerteten („flatlining“). In diesen Fällen wurden neue Teilnehmer*innen von Skopos eingeladen.

Stichprobe

Die Datenerhebung basiert auf einer Zufallsstichprobe, die repräsentativ hinsichtlich Alter, Geschlecht und Branchen ist. Insgesamt wurden 2002 Beschäftigte im Alter von 18 bis 70 Jahren in Deutschland befragt. Für die folgende Auswertung wurden die Daten gewichtet, um mögliche Verzerrung der Stichprobe auszugleichen und die Struktur der Geschlechterverteilung innerhalb der Branchen widerzuspiegeln. Die gewichteten Daten entsprechen einer stratifizierten Stichprobe entlang industrieller Standardklassifikationen und Geschlechtergruppen (Frauen und Männer).

Auswertung

Um mögliche Geschlechterdifferenzen zu identifizieren, wurden verschiedene statistische Methoden angewendet. Die im folgenden Bericht dargestellten Tabellen beinhalten deskriptive Statistiken zur Verteilung der Antwortmöglichkeiten, aufgeteilt nach weiblichen und männlichen Teilnehmer*innen. Bei den Angaben handelt es sich um gültige Prozentangaben, d. h., es wurden nur diejenigen Teilnehmer*innen gezählt, die die Frage beantworteten. In den wenigen Fällen, in denen der Anteil der Befragten, der eine Frage mit „ich weiß es nicht“ beantwortete, zehn Prozent übersteigt, wurde dies separat aufgeführt.

Im nächsten Schritt haben wir analysiert, ob die deskriptiven Unterschiede zwischen Männern und Frauen statistisch betrachtet signifikant sind. Da es sich um kategoriale Variablen handelt, haben wir zuerst Chi-Quadrat-Tests angewendet. Darüber hinaus verwendeten wir T-Tests, um zu schauen, ob sich der Durchschnittswert zwischen den Geschlechtergruppen signifikant unterscheidet. Um zu ermitteln, ob es sich tatsächlich um einen Geschlechterunterschied handelt, haben wir außerdem logistische Regressionsmodelle genutzt, in denen wir für Alter und Branchen kontrollierten. Ergebnisse dieser verschiedenen Analysen haben wir im Text unter den entsprechenden Tabellen beschrieben.

2 Zusammenfassung der Ergebnisse

Frauen sind besorgter hinsichtlich des Klimawandels. Sie sehen eher Auswirkungen des und Dringlichkeit im Kampf gegen die Krise.

- 77 % der weiblichen Befragten geben an, ziemlich oder sehr besorgt zu sein. Bei den Männern sind es 70 %.
- Während sechs von zehn (61 %) Frauen meinen, dass wir größere Auswirkungen des Klimawandels bereits spüren, tut dies die Hälfte (51 %) der Männer.
- Drei Viertel (77 %) der weiblichen Befragten sagen, dass wir mit einem hohen oder äußersten Maß an Dringlichkeit gegen den Klimawandel vorgehen müssen. Bei den Männern sind es zwei Drittel (66 %).

Emotionen: es gibt weniger Hoffnung unter den Frauen, weniger Schuldgefühle und Angst unter den Männern.

- Während mehr als ein Drittel (36 %) der Frauen ziemlich oder sehr starke Hoffnung verspürt, sind es knapp die Hälfte (47 %) der Männer. Jedoch bleibt der signifikante Effekt nicht bestehen, wenn für Alter und Branchen kontrolliert wird.
- Weniger als ein Fünftel (18 %) der Frauen und ein Viertel der Männer (26 %) empfinden gar keine Schuld, wenn sie an den Klimawandel denken.
- Auch empfindet ein signifikant größerer Anteil der Männer (27 %) im Vergleich zu den Frauen (17 %) keine Angst.

Frauen sind eher im Haushalt, Männer eher auf der Arbeit und in der Gemeinde an Aktivitäten zur Bekämpfung der Klimawandels beteiligt.

- Zwei Drittel (64 %) der weiblichen Befragten geben an, im Haushalt ihren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren, während es bei den männlichen Befragten mehr als die Hälfte ist (55 %).
- Auf der anderen Seite ist ein 12-Prozentpunkte größerer Anteil der Männer (36 %) im Vergleich zu den Frauen (24 %) an Maßnahmen zur Verringerung der CO₂-Emissionen am Arbeitsplatz beteiligt.
- Auch in der Gemeinde sind Männer eher beteiligt. Während ein Zehntel (11 %) der Frauen angibt, sich in der Gemeinde an Umweltaktivitäten und -kampagnen zu engagieren, tut dies ein Sechstel (17 %) der Männer. Jedoch bleibt dieser signifikante Effekt nicht bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.
- Der Anteil derer, die sich gar nicht engagieren, ist mit 22 % (Frauen) bzw. 23 % (Männer) fast identisch.

Das selbstwahrgenommene Wissen zu Klimaaktivitäten in Branche und Gemeinde ist leicht höher unter Männern.

- Es zeigen sich keine signifikanten geschlechterspezifischen Unterschiede darüber, wie gut sich Befragte über die Ursachen, Folgen und Lösungen zum Klimawandel informiert fühlen.
- Jedoch fühlt sich ein signifikant größerer Anteil der männlichen Befragten besser über Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels in ihrer Branche (+9 %) und ihrer Gemeinde (+12 %)

informiert. Dies spiegelt somit die oben beschriebene höhere Eingebundenheit der Männer in diesen Bereichen wider.

Energieversorgung: Frauen befürworten mehr Solarenergie, Biomasse und Kohle; Männer mehr Atomkraft.

- Mehr als zwei Drittel der Frauen (68 %), jedoch nur sechs Zehntel (61 %) der Männer sprechen sich für große bis sehr große Mengen an Solarenergie für die Stromerzeugung in Deutschland aus.
- Ein knapp 10-Prozentpunkte höherer Anteil der Frauen (51 %) im Vergleich zu den Männern (42 %) ist für große bis sehr große Mengen an Biomasse.
- Während 17 % der Frauen gar keine Kohle zur Stromerzeugung möchten, sind es knapp drei Zehntel (28 %) der Männer.
- Bei der Atomkraft ist es andersherum. Drei Zehntel (31 %) der weiblichen Befragten sieht keine Zukunft für die Atomkraft, jedoch nur 17 % der männlichen. So meint auch ein knapp doppelt so hoher Anteil der Männer (52 %) im Vergleich zu den Frauen (27 %), dass Atomkraft als „grüne“ Energiequelle angesehen werden sollte.

Die Bundesregierung wird als Akteurin mit der größten Verantwortung gesehen; jedoch eher unter den Frauen, während Männer die Landes- und Kommunalebene als wichtiger empfinden.

- Sowohl männliche als auch weibliche Befragte sehen die Bundesregierung durch öffentliche Investitionen, Besteuerung und Regulierung als Akteurin mit der meisten Verantwortung für die Bekämpfung des Klimawandels. Mit 44 % ist der Anteil unter den Frauen jedoch deutlich höher als der Anteil unter den Männern (33 %).
- Andererseits gibt ein Sechstel (17 %) der Männer an, dass Landes-, Kreis- und Kommunalregierungen, die meiste Verantwortung tragen, während es bei den Frauen weniger als ein Zehntel (9 %) ist.

Politikmaßnahmen: Es gibt gemeinhin keine Unterschiede bei der Frage nach sinnvollen politischen Maßnahmen der Klimapolitik. Gleichwohl fordern Frauen mehr Investitionen in die Care-Ökonomie und eine Arbeitszeitverkürzung.

- Weder bei einer Erhöhung des CO₂-Preises oder bei einer Einführung einer „CO₂-Grenzsteuer“, noch bei Investitionen in erneuerbare Energien, öffentlicher Verkehrssysteme oder bei der Dämmung bestehender Häuser zeigen sich signifikante geschlechterspezifische Unterschiede.
- Auch beim Vorschlag zur Überführung der Energieversorgung in öffentliches oder kommunales Eigentum sind Unterschiede minimal und nicht signifikant.
- Jedoch spricht sich im Vergleich zu den Männern (52 %) ein 12-Prozentpunkte größerer Anteil unter den Frauen (64 %) für mehr Investitionen in die Care-Ökonomie (Gesundheit, Bildung, Pflege) aus und ein 11-Prozentpunkte größerer Anteil (62 %) für Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen, um arbeitsbedingte Emissionen zu reduzieren.

Am Arbeitsplatz: Frauen arbeiten eher in Unternehmen mit weniger Klimamaßnahmen und haben weniger Einfluss auf Klimaschutzpläne. Männer nehmen häufiger an Schulungen zum Thema Klima innerhalb und außerhalb der Arbeit teil. Unterschiede sind jedoch teils stark durch Branchen getrieben.

- Die Hälfte (51 %) der Frauen gibt an, dass ihr Arbeitgeber Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung eingeführt hat. Bei den Männern sind es fast zwei Drittel (63 %). Signifikante Unterschiede sind jedoch stark von Branchenunterschieden beeinflusst.
- Ein deutlich höherer Anteil unter den Frauen (28 %) im Vergleich zu den Männern (17 %), weiß nicht, ob solche Maßnahmen eingeführt wurden.
- Ein 7-Prozentpunkte höherer Anteil unter den Männern (70 %) meint, dass Mitarbeiter*innen Einfluss auf die Klimaschutzziele des Arbeitgebers haben. Jedoch sind auch diese Unterschiede stark von wenigen Branchen – Landwirtschaft (+), Bergbau (+), öffentliche Verwaltung (-) – getrieben.
- Während die Hälfte der Frauen (52 %) an Schulungen hinsichtlich der Nachhaltigkeitsstrategien ihrer Organisation teilgenommen hat, waren es zwei Drittel (65 %) der Männer.
- Auch außerhalb der Arbeit hat mit knapp einem Drittel (31 %) ein deutlich höherer Anteil unter den Männern an Schulungen und Weiterbildungskursen hinsichtlich des Klimawandels teilgenommen. Bei den Frauen war es ein Fünftel (19 %).

Hinsichtlich wahrscheinlicher gesellschaftlicher Veränderungen als Folge der Transformation hin zu einer „grünere“ Wirtschaft zeigen sich leichte, aber keine signifikanten geschlechterspezifischen Differenzen.

- Sowohl Männer als auch Frauen nehmen die Vorteile hinsichtlich mehr Gesundheit und Wohlbefinden, sauberer Luft und besser Wasser- und Bodenqualität mehrheitlich wahr.
- Gleichwohl wird eine Steigerung der Lebenshaltungskosten, eine Zunahme von Ungleichheit und eine Senkung des Lebensstandards von vielen als wahrscheinlich empfunden.

Männer halten Veränderungen durch die Transformation auf Beschäftigung in der Gemeinde, der Branche oder für sich selbst als wahrscheinlicher.

- Männer halten Arbeitsplatzverluste in der Gemeinde und die Notwendigkeit selbst ihren Job wechseln zu müssen für signifikant wahrscheinlicher. Gleichzeitig hält ein größerer Anteil der Männer es für wahrscheinlich, dass neue Arbeitsplätze in ihrer Branche entstehen, jedoch teils in anderen Regionen.
- So sehen Männer, wenn auch eine Minderheit von 28 %, einen persönlichen Ortswechsel für eine Neuanstellung, als wahrscheinlich an.
- Darüber hinaus gibt ein 15-Prozentpunkte höherer Anteil unter den Männern (58 %) an, dass Fort- oder Weiterbildung für die bestehenden Arbeitsplätze in ihrer Branche nötig sein werden.
- Diese Unterschiede sind aber in den meisten Fällen branchengetrieben. Hier zeigt sich, dass Beschäftigte in von Frauen dominierten Branchen – wie Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, sowie Tätigkeiten in privaten Haushalten – es für signifikant unwahrscheinlicher halten, ihren Job als Folge der Transformation wechseln zu müssen.

Gleichgroßes Interesse an einen Wechsel in die „grüne“ Wirtschaft, jedoch leichte Unterschiede für die Gründe.

- Jeweils vier Zehntel der Männer und Frauen interessiert sich generell für einen Jobwechsel in die „grüne“ Wirtschaft
- In beiden Fällen steht bei jeweils knapp drei Vierteln die wahrgenommene interessante Arbeit im Mittelpunkt. Jeweils mehr als ein Drittel gibt an, dass der Kampf gegen den Klimawandel auch ein Beweggrund wäre.
- Während knapp die Hälfte (48 %) der männlichen Befragten angibt, dass passende Fähigkeiten ein Grund sind, tun dies nur ein Drittel (34 %) der Frauen.
- Auch sieht ein mehr als doppelt so hoher Anteil unter den Männern (43 %) im Vergleich zu den Frauen (19 %) die vergleichsweise wahrgenommenen besseren Arbeitsbedingungen als möglichen Grund.

Frauen glauben weniger an die Kompatibilität ihrer Fähigkeiten.

- Während knapp die Hälfte (45 %) der Männer ihre Fähigkeiten für eine Beschäftigung in der „grünen“ Wirtschaft für sehr oder äußerst nützlich betrachtet, sind es nur ein Drittel (35 %) unter den Frauen.
- So antwortet auch ein erheblich größerer Anteil unter den Frauen (31 %) im Vergleich zu den Männern (23 %), dass die Nützlichkeit und Gültigkeit bestehender Qualifikation sie davon abhalten würde, einen Job in der „grünen“ Wirtschaft anzunehmen.
- Diese Unterschiede sind jedoch nicht signifikant, wenn wir für Branchen kontrollieren. Hier sind es vor allem Beschäftigte in Dienstleistungsbereichen, in denen tendenziell mehr Frauen tätig sind, die ihre Fähigkeiten als vergleichsweise weniger nützlich einschätzen.

Frauen bewerten alle arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen, um möglichen Arbeitsplatzverlusten in der Transformation gerecht entgegenzuwirken, als signifikant wichtiger.

- Auf einer Skala von 1 bis 10 bewerten weibliche Befragte alle vorgeschlagenen Maßnahmen zwischen 0,3 und 0,4 Punkte höher als Männer.
- Diese Maßnahmen reichen von finanzieller Unterstützung bei möglichen Umzügen und professioneller Berufsberatung zu Kurzarbeit mit Lohnausgleich und Arbeitsplatzgarantien.
- Alle Unterschiede sind signifikant, auch wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. Frauen sehen somit eine wichtigere Rolle für staatliche Unterstützung, um arbeitsmarktpolitischen Aspekten in der Transformation positiv entgegenzuwirken.

3 Klimabewusstsein

3.1 Sorge um den Klimawandel

„Wie besorgt sind Sie in Bezug auf den Klimawandel?“

Tabelle 1: Sorge um den Klimawandel

	Überhaupt nicht besorgt	Nicht sehr besorgt	Ziemlich besorgt	Sehr besorgt
Frauen	5 %	18 %	50 %	27 %
Männer	9 %	21 %	47 %	23 %

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind statistisch signifikant (Chi²-Test und T-Test) und bleiben bestehen, wenn man für Branchen in einer Regression kontrolliert.

3.2 Spürbare Auswirkungen des Klimawandels

„Wann werden wir in Deutschland, wenn überhaupt, Ihrer Meinung nach die ersten größeren Auswirkungen des Klimawandels spüren?“

Tabelle 2: Spürbare Auswirkungen des Klimawandels

	Niemals, Deutschland wird nicht vom Klimawandel betroffen sein	Nach 2050	In 8-28 Jahren (bis 2050)	Innerhalb der nächsten 8 Jahre (bis 2030)	Wir spüren die Auswirkungen bereits
Frauen	4 %	5 %	10 %	20 %	61 %
Männer	5 %	7 %	14 %	24 %	51 %

Die Unterschiede sind statistisch signifikant und bleiben bestehen, nachdem für Alter und Branchen kontrolliert wurde.

3.3 Dringlichkeit des Vorgehens gegen den Klimawandel

“Welche der folgenden Aussagen beschreibt am besten, wie wir Ihrer Meinung nach gegen den Klimawandel vorgehen müssen?”

Tabelle 3: Dringlichkeit des Vorgehens gegen den Klimawandel

	Keine Dringlichkeit	Mit einem niedrigen Maß an Dringlichkeit	Mit mäßiger Dringlichkeit	Mit einem hohen Maß an Dringlichkeit	Mit äußerster Dringlichkeit
Frauen	4 %	4 %	15 %	40 %	37 %
Männer	7 %	7 %	19 %	37 %	29 %

Diese Unterschiede sind signifikant und bleiben bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

3.4 Emotionen zum Klimawandel

“Wenn Sie an den Klimawandel denken, wie stark empfinden Sie dann gegebenenfalls die folgenden Gefühle?”

Tabelle 4: Hoffnung

	Gar nicht	Ein wenig	Ziemlich stark	Sehr stark
Frauen	16 %	47 %	25 %	11 %
Männer	15 %	38 %	32 %	15 %

Die Unterschiede sind statistisch signifikant. Jedoch bleibt der signifikante Effekt nicht bestehen, wenn für Alter und Branchen kontrolliert wird. Wenn man sich die Ergebnisse der Branchen anschaut – Beschäftigte im Bergbau und Steinbruch sind viel hoffnungsvoller; jene im Bildungswesen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen sind signifikant weniger hoffnungsvoll – scheint der gefundene Geschlechterunterschied eher auf die Verteilung von Männern und Frauen in bestimmten Sektoren zurückzugehen.

Tabelle 5: Schuldgefühle

	Gar nicht	Ein wenig	Ziemlich stark	Sehr stark
Frauen	18 %	46 %	28 %	9 %
Männer	26 %	41 %	23 %	11 %

Die Unterschiede sind signifikant und bleiben bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 6: Angst

	Gar nicht	Ein wenig	Ziemlich stark	Sehr stark
Frauen	17 %	37 %	33 %	13 %
Männer	27 %	27 %	26 %	10 %

Die geringeren Angstgefühle unter den Männern bleiben bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 7: Empörung

	Gar nicht	Ein wenig	Ziemlich stark	Sehr stark
Frauen	16 %	32 %	33 %	19 %
Männer	22 %	30 %	31 %	17 %

Die Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

3.5 Klimaverhalten

„Beteiligen Sie sich an den folgenden Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels?“

Tabelle 8: Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels

	Frauen	Männer
Wir versuchen im Haushalt unseren CO ₂ -Fußabdruck zu reduzieren.	65 %	55 %
Ich bin an meinem Arbeitsplatz an Maßnahmen zur Verringerung der CO ₂ -Emissionen bzw. zum Schutz der Umwelt beteiligt.	24 %	36 %
Ich beteilige mich an Umweltaktivitäten oder -kampagnen in meiner Gemeinde.	11 %	17 %
Ich beteilige mich an Umweltaktivitäten oder -kampagnen in meiner Gewerkschaft.	3 %	4 %
Keins davon trifft zu.	23 %	22 %

64 % der Frauen antworten, dass sie versuchen, zuhause ihre CO₂-Emissionen zu reduzieren. Unter den Männern sind es 55 %. Der Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn man für Alter und Branchen in einem logistischen Regressionsmodell kontrolliert. Andererseits gibt mehr als ein Drittel (36 %) der Männer an, bei der Arbeit an Maßnahmen zur Verringerung der CO₂-Emissionen beteiligt zu sein, während es unter den Frauen nur ein Viertel (24 %) tun. Der Effekt ist signifikant – auch, wenn man für Alter und Branchen kontrolliert. In der Gemeinde ist ein Zehntel (11 %) der Frauen und 17 % der Männer an Umweltaktivitäten und Kampagnen beteiligt. Jedoch bleibt dieser signifikante Effekt nicht bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. 3 % der weiblichen und 4 % der männlichen

Beschäftigten beteiligt sich an Kampagnen innerhalb ihrer Gewerkschaften. Der Unterschied ist nicht signifikant. Jeweils ein Fünftel (22 %) bestätigt, in keiner Weise an Klimaaktivitäten beteiligt zu sein.

„Diskutieren Sie Fragen des Klimawandels und des Klimaschutzes ...?“

Tabelle 9: Diskutieren des Klimawandels mit der Familie

	Nie	Gelegentlich	Häufig
Frauen	14 %	61 %	25 %
Männer	17 %	55 %	28 %

Tabelle 10: Diskutieren des Klimawandels mit Kolleg*innen

	Nie	Gelegentlich	Häufig
Frauen	23 %	59 %	18 %
Männer	20 %	56 %	23 %

Die Unterschiede sind statistisch betrachtet nicht signifikant, weder bei Diskussionen mit der Familie noch mit Arbeitskollegen*innen.

3.6 Selbsteinschätzung zu Klimawissen

„Wie gut sind Sie über Folgendes informiert?“

Tabelle 11: Die Ursachen des Klimawandels

	Gar nicht informiert	Relativ schlecht informiert	Relativ gut informiert	Sehr gut informiert
Frauen	2 %	16 %	68 %	14 %
Männer	3 %	18 %	61 %	18 %

Hinsichtlich der Ursachen des Klimawandels zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 12: Die Folgen des Klimawandels

	Gar nicht informiert	Relativ schlecht informiert	Relativ gut informiert	Sehr gut informiert
Frauen	3 %	14 %	65 %	17 %
Männer	3 %	14 %	61 %	21 %

Hinsichtlich der Folgen des Klimawandels zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 13: Die verschiedenen Möglichkeiten, wie wir gegen den Klimawandel vorgehen können

	Gar nicht informiert	Relativ schlecht informiert	Relativ gut informiert	Sehr gut informiert
Frauen	3 %	19 %	62 %	16 %
Männer	5 %	22 %	55 %	18 %

Keine signifikanten Unterschiede bei allgemeinen Lösungen den Klimawandel zu bekämpfen.

Tabelle 14: Was in meiner Branche geschehen muss, um CO₂-Emissionen zu reduzieren

	Gar nicht informiert	Relativ schlecht informiert	Relativ gut informiert	Sehr gut informiert
Frauen	9 %	34 %	46 %	11 %
Männer	6 %	29 %	49 %	17 %

Dieser Unterschied ist signifikant – jedoch nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. Hier zeigt sich, dass Befragte in drei Sektoren, die von Männern dominiert sind (Landwirtschaft; Bergbau und Steinbruch; Wasserversorgung und Abfallwirtschaft) signifikant positiver antworten und Befragte in Sektoren, in denen ein erheblich größerer Anteil an Frauen arbeitet (Gastgewerbe, Gesundheits- und Sozialwesen und Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung) signifikant negativer antworten.

Tabelle 15: Was an meinem Arbeitsplatz geschehen muss, um CO₂-Emissionen zu reduzieren

	Gar nicht informiert	Relativ schlecht informiert	Relativ gut informiert	Sehr gut informiert
Frauen	8 %	35 %	45 %	12 %
Männer	8 %	31 %	45 %	16 %

Hinsichtlich der Selbsteinschätzung zum Wissen zu Maßnahmen am Arbeitsplatz zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 16: Die Pläne meiner Gemeindebehörde zur Bewältigung des Klimawandels/Umstellung auf eine „grünere“ Wirtschaft

	Gar nicht informiert	Relativ schlecht informiert	Relativ gut informiert	Sehr gut informiert
Frauen	12 %	40 %	40 %	8 %
Männer	10 %	30 %	46 %	14 %

Der signifikant höhere Wert für männliche Teilnehmer bleibt bestehen, nachdem wir für Alter und Branche kontrollieren.

3.7 Energieversorgung

„Wie viel des in Deutschland verbrauchten Stroms sollte Ihrer Meinung nach mithilfe dieser Energiequellen erzeugt werden?“

Tabelle 17: Solarenergie zur Stromerzeugung

	Überhaupt nichts	Eine kleine Menge	Eine mittlere Menge	Eine große Menge	Eine sehr große Menge
Frauen	4 %	11 %	17 %	25 %	43 %
Männer	4 %	16 %	19 %	26 %	35 %

Der geringere Zuspruch für Solarenergie unter den Männern in Vergleich zu den Frauen ist signifikant und bleibt bestehen, wenn man für Alter und Branchen kontrolliert.

Tabelle 18: Windkraft zur Stromerzeugung

	Überhaupt nichts	Eine kleine Menge	Eine mittlere Menge	Eine große Menge	Eine sehr große Menge
Frauen	5 %	11 %	19 %	28 %	37 %
Männer	6 %	16 %	19 %	23 %	37 %

Auch wenn sich ein 5-Prozentpunkte höherer Anteil unter den Frauen für große bis sehr große Mengen an Windkraft ausdrückt, sind die Unterschiede nicht statistisch signifikant.

Tabelle 19: Biomasse zur Stromerzeugung

	Überhaupt nichts	Eine kleine Menge	Eine mittlere Menge	Eine große Menge	Eine sehr große Menge
Frauen	7 %	15 %	27 %	29 %	22 %
Männer	5 %	24 %	27 %	23 %	19 %

Die Unterschiede sind signifikant, verpuffen jedoch, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 20: Erdgas zur Stromerzeugung

	Überhaupt nichts	Eine kleine Menge	Eine mittlere Menge	Eine große Menge	Eine sehr große Menge
Frauen	10 %	32 %	28 %	19 %	10 %
Männer	13 %	27 %	31 %	20 %	9 %

Es gibt keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 21: Kohle zur Stromerzeugung

	Überhaupt nichts	Eine kleine Menge	Eine mittlere Menge	Eine große Menge	Eine sehr große Menge
Frauen	17 %	39 %	22 %	14 %	9 %
Männer	28 %	27 %	24 %	12 %	9 %

Diese Unterschiede sind signifikant, auch nachdem wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 22: Atomkraft zur Stromerzeugung

	Überhaupt nichts	Eine kleine Menge	Eine mittlere Menge	Eine große Menge	Eine sehr große Menge
Frauen	31 %	22 %	25 %	13 %	10 %
Männer	17 %	23 %	26 %	19 %	15 %

Diese Unterschiede sind signifikant, auch nachdem wir für Alter und Branchen kontrollieren.

„Sind Sie der Meinung, dass Atomkraft als „grüne“ Energiequelle angesehen werden sollte?“

Tabelle 23: Atomkraft als „grüne“ Energiequelle

	Ja
Frauen	27 %
Männer	52 %

Der Unterschied ist signifikant, auch wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

3.8 Wer ist verantwortlich im Kampf gegen den Klimawandel und welche Politikvorschläge finden am meisten Unterstützung?

„Bitte geben Sie in einer Rangfolge von 1 bis 5 an, wer Ihrer Meinung nach die größte Verantwortung für die Bekämpfung des Klimawandels trägt (1=höchstes Maß an Verantwortung).“

Tabelle 24: Höchstes Maß an Verantwortung

	Frauen	Männer
Bundesregierung (durch öffentliche Investitionen, Besteuerung und Regulierung)	44 %	33 %
Unternehmen (durch private Investitionen in „grüne“ Technologien und Dienstleistungen)	24 %	28 %
Landes-/Kreis-/Kommunalregierungen (durch öffentliche Investitionen, Besteuerung und Regulierung)	9 %	17 %
Einzelpersonen (durch „grünere“ Konsum und umweltbewusstes Verhalten)	16 %	14 %
Gruppen und Organisationen auf Gemeindeebene (durch lokale „grüne“ Initiativen)	6 %	7 %

Der Unterschied in Bezug auf die Verantwortung der Bundesregierung und der Landes-, Kreis-, und Kommunalregierung ist signifikant.

3.9 Zuspruch für Politikmaßnahmen

„Sind Sie für oder gegen diese Maßnahmen?“

Tabelle 25: Subventionierung erneuerbarer Energien wie Wind- und Solarenergie

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	3 %	7 %	24 %	41 %	25 %
Männer	7 %	8 %	23 %	37 %	25 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 26: Finanzierung integrierter öffentlicher Verkehrssysteme

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	2 %	6 %	24 %	39 %	28 %
Männer	3 %	8 %	25 %	40 %	23 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 27: Staatliche Investitionen in die Dämmung bestehender Häuser

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	3 %	7 %	25 %	40 %	24 %
Männer	5 %	7 %	27 %	38 %	23 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 28: Mehr Investitionen in die Care-Ökonomie (Gesundheit, Pflege, Bildung)

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	2 %	6 %	28 %	40 %	24 %
Männer	5 %	8 %	35 %	36 %	16 %

12-Prozentpunkte höherer Zuspruch unter den Frauen im Vergleich zu den Männern. Ergebnisse sind signifikant, auch wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 29: Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen, um arbeitsbedingte Emissionen zu reduzieren

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	4 %	11 %	24 %	37 %	25 %
Männer	8 %	14 %	27 %	31 %	20 %

11-Prozentpunkte höherer Zuspruch unter den Frauen im Vergleich zu den Männern. Ergebnisse sind signifikant, auch wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 30: Überführung der Energieerzeugung in öffentliches oder kommunales Eigentum

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	4 %	7 %	37 %	38 %	13 %
Männer	7 %	10 %	31 %	37 %	15 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 31: Erhöhung des CO₂-Preises für Unternehmen, damit der CO₂-Ausstoß teurer wird

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	10 %	17 %	29 %	29 %	15 %
Männer	12 %	16 %	28 %	33 %	11 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 32: „CO₂-Grenzsteuer“ auf Einfuhren auf Grundlage der bei der Herstellung des Produktes verursachten Emissionen

	Entschieden dagegen	Eher dagegen	Weder – noch	Eher dafür	Sehr stark dafür
Frauen	6 %	12 %	34 %	34 %	13 %
Männer	7 %	15 %	30 %	35 %	13 %

Keine signifikanten Unterschiede.

4 Klimawandel am Arbeitsplatz

4.1 Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung

„Hat Ihre Organisation irgendwelche Änderungen vorgenommen, um die CO₂-Emissionen zu reduzieren?“

Tabelle 33: Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen

	Keine Maßnahmen	Ja, in einem gewissen Umfang	Ja, in einem erheblichen Umfang	Weiß ich nicht
Frauen	21 %	40 %	12 %	28 %
Männer	19 %	46 %	17 %	17 %

Diese signifikanten Unterschiede werden nicht-signifikant, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. Hier sind es Beschäftigte in von Frauen dominierten Dienstleistungsbranchen – wie Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung oder andere Dienstleistungen –, die vergleichsweise weniger oft angeben, dass Maßnahmen eingeführt wurden, während Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft und der Wasserversorgung und Abfallwirtschaft vergleichsweise öfter angeben, dass Maßnahmen eingeführt wurden.

4.2 Beteiligung und Einfluss

Beteiligung der und Mitbestimmung durch Beschäftigte an Maßnahmen und Plänen zur CO₂-Reduzierung (Sub-sample: nur diejenigen, die angaben, dass es Maßnahmen gibt/gegeben hat)

„Hat die Geschäftsleitung sich mit den MitarbeiterInnen über die Pläne zur Dekarbonisierung (auch als Nachhaltigkeits-, „grüne“ oder NetZero-Strategie bezeichnet) beraten?“

Tabelle 34: Beratung der Mitarbeiter*innen über Klimaschutzpläne

	Nein	Ja, in einem gewissen Umfang	Ja, in einem erheblichen Umfang
Frauen	31 %	49 %	20 %
Männer	25 %	52 %	23 %

Diese leichten Unterschiede sind statistisch nicht signifikant.

„Hatten Sie die Möglichkeit, an den Klimaschutzplänen Ihres Arbeitgebers mitzuwirken oder diese zu beeinflussen?“

Tabelle 35: Einfluss der Mitarbeiter*innen in Bezug auf Klimaschutzpläne

	Nein	Ja, in einem gewissen Umfang	Ja, in einem erheblichen Umfang
Frauen	37 %	46 %	17 %
Männer	30 %	51 %	19 %

Signifikant, jedoch nicht, wenn wir für Branchen und Alter kontrollieren.

4.3 Firmeninterne und allgemeine Schulungen zu Dekarbonisierung und Klimawandel

„Haben Sie im Rahmen der Dekarbonisierungsziele Ihrer Organisation (manchmal auch Nachhaltigkeits-, „grüne“ oder NetZero-Strategie genannt) an einer Schulung teilgenommen?“

Tabelle 36: Training und Weiterbildung zu Klimaschutzplänen

	Nein	Ja, in einem gewissen Umfang	Ja, in einem erheblichen Umfang
Frauen	48 %	35 %	17 %
Männer	35 %	42 %	23 %

Diese Unterschiede sind signifikant und bleiben bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. Das bedeutet, dass von den Beschäftigten, die angeben in Unternehmen zu arbeiten, die Maßnahmen eingeführt haben, ein vergleichsweise signifikant höherer Anteil von Männern an Schulungen zu den Plänen teilgenommen hat.

„Haben Sie an Aus- oder Weiterbildungskursen/Schulungen teilgenommen, die Ihr Wissen hinsichtlich der Ursachen und Konsequenzen des Klimawandels weiterentwickelt haben?“

Tabelle 37: Training und Weiterbildung zu Ursachen und Konsequenzen des Klimawandels

	Ja
Frauen	19 %
Männer	31 %

Diese Unterschiede sind signifikant und bleiben bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. Somit nehmen männliche Beschäftigte häufiger an Schulungen zu Nachhaltigkeit und dem Klimawandel teil als Frauen – sowohl firmenintern als auch generell.

5 Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt

5.1 Gesellschaftliche Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation

“Ganz generell gesehen, wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass Veränderungen hin zu einer „grüneren“ Wirtschaft Auswirkungen auf die Gesellschaft in Hinblick auf Folgendes haben werden?”

Tabelle 38: Gesellschaftliche Veränderungen – Steigerung von Gesundheit und Wohlbefinden

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	6 %	8 %	27 %	43 %	16 %
Männer	5 %	8 %	27 %	40 %	19 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

Tabelle 39: Gesellschaftliche Veränderungen – Verbesserung des Verkehrssystems

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	6 %	18 %	30 %	35 %	10 %
Männer	7 %	13 %	30 %	34 %	15 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

Tabelle 40: Gesellschaftliche Veränderungen – Bessere Energieversorgungssicherheit

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	5 %	13 %	28 %	39 %	15 %
Männer	7 %	9 %	30 %	36 %	18 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

Tabelle 41: Gesellschaftliche Veränderungen – Verbesserte Boden- und Wasserqualität

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	3 %	8 %	25 %	45 %	18 %
Männer	4 %	10 %	27 %	40 %	19 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

Tabelle 42: Gesellschaftliche Veränderungen – Verbesserte Luftqualität

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	3 %	10 %	24 %	41 %	22 %
Männer	5 %	8 %	23 %	39 %	26 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

Tabelle 43: Gesellschaftliche Veränderungen – Steigerung der Lebenshaltungskosten

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	3 %	9 %	20 %	37 %	31 %
Männer	5 %	9 %	22 %	37 %	27 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

Tabelle 44: Gesellschaftliche Veränderungen – Zunahme von Ungleichheit und Armut

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	4 %	13 %	32 %	32 %	19 %
Männer	6 %	15 %	30 %	29 %	20 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

Tabelle 45: Gesellschaftliche Veränderungen – Senkung des Lebensstandards

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	4 %	14 %	31 %	35 %	17 %
Männer	5 %	18 %	29 %	30 %	18 %

Keine signifikanten Unterschiede hinsichtlich gesellschaftlicher Veränderungen.

5.2 Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf Beschäftigung und den eigenen Arbeitsplatz

5.2.1 Gemeinde

„Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass sich Veränderungen hin zu einer „grüneren“ Wirtschaft folgendermaßen auf IHRE ÖRTLICHE GEMEINDE auswirken werden?“

Tabelle 46: Neue „grüne“ Arbeitsplätze in meiner Gemeinde

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	9 %	21 %	35 %	27 %	8 %
Männer	8 %	17 %	32 %	31 %	12 %

Unterschiede sind nicht signifikant.

Tabelle 47: Arbeitsplatzverluste in meiner Gemeinde

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	6 %	20 %	40 %	24 %	8 %
Männer	8 %	16 %	32 %	32 %	12 %

Die Unterschiede sind signifikant, verfallen jedoch, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren

Tabelle 48: Qualitativ bessere Arbeitsplätze in meiner Gemeinde

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	7 %	19 %	41 %	26 %	8 %
Männer	7 %	18 %	36 %	30 %	10 %

Unterschiede sind nicht signifikant.

5.2.2 Branche

„Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass sich Veränderungen hin zu einer „grüneren“ Wirtschaft folgendermaßen auf IHREN SEKTOR auswirken werden?“

Tabelle 49: Mehr Arbeitsplätze im gesamten Sektor

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	14 %	21 %	35 %	21 %	9 %
Männer	11 %	21 %	27 %	32 %	9 %

Die Unterschiede sind signifikant, jedoch nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 50: Notwendigkeit von Fort- oder Weiterbildung für bestehende Arbeitsplätze

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	9 %	16 %	32 %	35 %	8 %
Männer	6 %	8 %	26 %	45 %	13 %

Die Unterschiede sind signifikant, aber nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 51: Neue Arbeitsplätze im Sektor, aber in anderen Regionen

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	14 %	19 %	34 %	26 %	6 %
Männer	7 %	14 %	38 %	30 %	11 %

Die Unterschiede sind signifikant, jedoch nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 52: Neue „grüne“ Arbeitsplätze mit besser Bezahlung und Arbeitsbedingungen

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	17 %	22 %	36 %	18 %	7 %
Männer	12 %	20 %	37 %	23 %	9 %

Unterschiede sind signifikant, aber nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

5.2.3 Individuum

„Wie wahrscheinlich ist es Ihrer Meinung nach, dass sich Veränderungen hin zu einer „grüneren“ Wirtschaft folgendermaßen auf SIE auswirken werden?“

Tabelle 53: Notwendigkeit eines Jobwechsels

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	37 %	24 %	20 %	12 %	6 %
Männer	28 %	20 %	23 %	21 %	9 %

Unterschiede sind signifikant, aber nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. Hier zeigt sich bei den Branchen, dass Beschäftigte in von Frauen dominierten Branchen (Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen, öffentliche Verwaltung, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Tätigkeiten in privaten Haushalten) es für signifikant unwahrscheinlicher halten, ihren Job als Folge der Transformation wechseln zu müssen.

Tabelle 54: Erlernen neuer Fähigkeiten

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	18 %	17 %	26 %	29 %	10 %
Männer	12 %	15 %	28 %	33 %	11 %

Nicht signifikant.

Tabelle 55: Ich werde wegziehen müssen, um eine Anstellung zu finden

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	42 %	22 %	19 %	11 %	6 %
Männer	29 %	19 %	23 %	20 %	8 %

Signifikant, aber nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 56: Neuen Job mit besser Bezahlung und besseren Bedingungen

	Äußerst unwahrscheinlich	Eher unwahrscheinlich	Weder noch	Ziemlich wahrscheinlich	Äußerst wahrscheinlich
Frauen	24 %	23 %	31 %	14 %	7 %
Männer	17 %	18 %	35 %	22 %	8 %

Signifikant, aber nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

5.3 Arbeiten in der „grünen“ Wirtschaft

Beschäftigte wurden gefragt, ob sie Interesse daran hätten, in einem der folgenden Sektoren, die wir als „grün“ oder als wichtig für eine „grüne“ Wirtschaft eingestuft haben, zu wechseln:

- erneuerbare/CO₂-arme Energieerzeugung
- Umweltschutz und Renaturierung
- alternative Brennstoffproduktion
- energieeffizientes Bauen
- emissionsarmer Transport und Elektrofahrzeuge (EVs)
- Recycling/Abfallmanagement
- Fachdienstleistungen mit niedrigen CO₂-Emissionen
- Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen, Fürsorge

Tabelle 57: Interesse an einem Wechsel in die „grüne“ Wirtschaft

	Ja
Frauen	40 %
Männer	39 %

Keine signifikanten Unterschiede.

5.3.1 Gründe für das Interesse an einem Wechsel in die „grüne“ Wirtschaft „Was reizt Sie an einem Wechsel in die „grüne“ Wirtschaft?“

Tabelle 58: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Interessante Arbeit

	Ja
Frauen	74 %
Männer	72 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 59: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Passende Fähigkeiten

	Ja
Frauen	34 %
Männer	48 %

Signifikante Unterschiede, jedoch nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 60: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Etwas gegen den Klimawandel tun

	Ja
Frauen	34 %
Männer	39 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 61: Gründe für Interesse an einem Wechsel: Gute Arbeitsbedingungen

	Ja
Frauen	19 %
Männer	43 %

Signifikante Unterschiede, auch wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

5.3.2 Die eigenen Fähigkeiten für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft „Glauben Sie, dass Ihre derzeitigen Fähigkeiten für eine Beschäftigung in der "grünen" Wirtschaft nützlich sind?“

Tabelle 62: Fähigkeiten für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft

	Überhaupt nicht nützlich	Geringfügig nützlich	Mäßig nützlich	Sehr nützlich	Äußerst nützlich
Frauen	11 %	15 %	38 %	25 %	10 %
Männer	7 %	9 %	39 %	35 %	10 %

Diese Unterschiede sind statistisch signifikant, jedoch nicht, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren. Hier sind es vor allem Beschäftigte in Dienstleistungsbereichen, in denen tendenziell mehr Frauen tätig sind, die ihre Fähigkeiten als vergleichsweise weniger nützlich einschätzen.

5.3.3 Barrieren für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft „Glauben Sie, dass einer der folgenden Aspekte Sie davon abhalten würde, eine Stelle in der „grünen“ Wirtschaft anzunehmen?“

Tabelle 63: Barrieren für einem Wechsel: Kosten für die Umschulung

	Ja
Frauen	19 %
Männer	20 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 64: Barrieren für einen Wechsel: Schlechte Arbeitsbedingungen

	Ja
Frauen	25 %
Männer	23 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 65: Barrieren für einen Wechsel: Zeit für eine Umschulung

	Ja
Frauen	21 %
Männer	22 %

Keine signifikanten Unterschiede.

Tabelle 66: Barrieren für einen Wechsel: Fehlende Berufsberatung

	Ja
Frauen	18 %
Männer	13 %

Signifikante Unterschiede, jedoch nicht mehr, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 67: Barrieren für einen Wechsel: Nützlichkeit/Gültigkeit bestehender Qualifikationen

	Ja
Frauen	31 %
Männer	23 %

Signifikante Unterschiede, jedoch nicht mehr, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Tabelle 68: Barrieren für einen Wechsel: Die Notwendigkeit eines Ortswechsels

	Ja
Frauen	32 %
Männer	31 %

Keine signifikanten Unterschiede.

6 Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, um Arbeitsplatzverlusten entgegenzuwirken

“Wenn Arbeitsplätze aufgrund von Bemühungen zur Eindämmung des Klimawandels gefährdet sind, wie wichtig sind dann die folgenden Aspekte [auf einer Skala von 1-10], um sicherzustellen, dass die Veränderungen gerecht und effektiv sind?”

Tabelle 69: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen; Arbeitsplatzverluste

	Frauen	Männer
Kurzarbeit mit Gehaltszahlung und Umschulung/Weiterbildung	6.8	6.5
Berufsberatung zu „grünen“ Arbeitsplätzen und Ausbildungsmöglichkeiten	6.9	6.5
Eine Arbeitsplatzgarantie	7.5	7.1
Zugang zu Arbeitsplätzen mit ähnlicher Bezahlung und ähnlichen Bedingungen	7.2	7.0
Unterstützungspakete für Umzüge	6.7	6.2
Neue Arbeitsplätze in derselben Region	7.2	6.9
Rentenerhöhung für einen Frühruhestand	7.0	6.6
Professionelle Unterstützung bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz	7.0	6.7

Kurzarbeit für Weiterbildung: Auf einer Skala von 1-10 bewerten weibliche Beschäftigte diesen Vorschlag 0,3 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Berufsberatung: Frauen bewerten diesen Vorschlag 0,4 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Professionelle Unterstützung bei Jobsuche: Auf einer Skala von 1-10 bewerten weibliche Beschäftigte diesen Vorschlag 0,3 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Frührente: Frauen bewerten diesen Vorschlag 0,4 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Neue Arbeitsplätze in derselben Region: Frauen bewerten diesen Vorschlag 0,3 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Unterstützungspakete für Umzüge: Frauen bewerten diesen Vorschlag 0,4 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Neue Arbeitsplätze mit ähnlichen Bedingungen: Frauen bewerten diesen Vorschlag 0,3 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.

Arbeitsplatzgarantie: Frauen bewerten diesen Vorschlag 0,4 Punkte höher. Dieser Unterschied ist signifikant und bleibt bestehen, wenn wir für Alter und Branchen kontrollieren.



**Bundesstiftung
Gleichstellung**