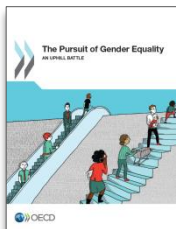


Wie schneidet Deutschland ab?



Der aktuelle OECD-Bericht *“The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle”* untersucht inwiefern Geschlechterdifferenzen im sozialen und wirtschaftlichen Leben weltweit fortbestehen. Junge Frauen in OECD-Ländern absolvieren durchschnittlich eine höhere Anzahl an Schuljahren als Männer, aber gehen seltener einer bezahlten Arbeit nach. Die Unterschiede vergrößern sich mit zunehmendem Alter, da sich Mutterschaft oft negativ auf die Gehälter und Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen auswirkt. Frauen sind zudem weniger oft selbstständig und in Führungspositionen unterrepräsentiert, sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Angesichts dieser Herausforderungen untersucht dieser Bericht ob (und wie) OECD-Länder Geschlechterdifferenzen in der Bildung, in der Erwerbsbeteiligung, in der Selbstständigkeit und im öffentlichen Leben reduzieren. Der Bericht präsentiert eine Reihe von Statistiken zu Geschlechterdifferenzen, analysiert politische Maßnahmen zu deren Bekämpfung, und enthält wichtige Politikempfehlungen.

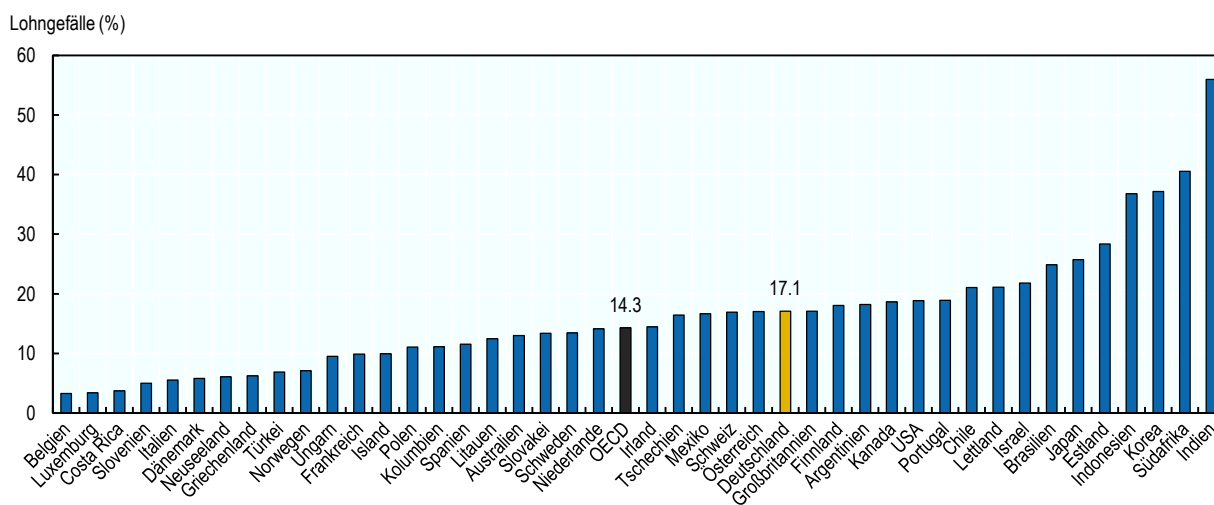
Überblick

Knapp 70% aller Frauen in Deutschland sind derzeit erwerbstätig – diese Quote liegt gut 10 Prozentpunkte über dem OECD-Durchschnitt, jedoch weiterhin 8 Prozentpunkte unter der von Männern (Kapitel 11). Darüber hinaus arbeiten knapp 37% der erwerbstätigen Frauen, darunter viele Mütter, in Teilzeit, verglichen mit 25% im OECD-Durchschnitt. Teilzeitbeschäftigung kann zu einer stärkeren Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten beitragen und Zeit für die Kinderbetreuung oder Freizeitaktivitäten schaffen, ist jedoch nicht immer freiwillig. Deutsche Frauen erwerben ebenso häufig einen Hochschulabschluss wie deutsche Männer und stellen die Hälfte des Arbeitskräftepotenzials (Kapitel 7), die Bildung und Kompetenzen von Frauen werden jedoch auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht voll ausgeschöpft.

Außerdem beeinflusst Teilzeitbeschäftigung die Einkommensentwicklung (Kapitel 13) und viele Frauen stoßen gegen die „gläserne Decke“ (Kapitel 14). Diese Faktoren tragen zu einem anhaltenden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen bei – Frauen verdienen im Durchschnitt 17,1% weniger als Männer, mehr als der OECD-Durchschnitt von 14,3%.

Die Lösung des Problems anhaltender Lohngefälle erfordert breit angelegte Politikmaßnahmen, wie die Erhöhung der Transparenz bei Löhnen und Gehältern, aber auch die weitergehende Förderung der Erwerbstätigkeit von Frauen. Dazu sollte die Rolle der Väter in der Kinderbetreuung gestärkt sowie Kinderbetreuungsangebote für Vorschulkinder und die außerschulische Nachmittagsbetreuung ausgebaut werden.

Lohngefälle, um 2015



Anmerkung: Die Einkommenschätzungen beziehen sich auf die Bruttoeinkommen vollzeitbeschäftigter Lohn- und Gehaltsempfänger. Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen wird als Differenz zwischen dem Medianverdienst der Männer und dem Medianverdienst der Frauen im Verhältnis zum Medianverdienst der Männer berechnet. Das Referenzjahr für Deutschland ist 2014. Siehe [Abb. 1.3](#)

Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Überblick

	Frauenanteil (%) Bachelorabsolven- ten	Frauenanteil (%) Frauenanteil (%) in MINT- Fächern	Geschlechterdiffer- enz (p.p.) der Beschäftigungsqu- ote	Frauenanteil (%) Führungspositione- n	Lohngefälle (Medianverdienst e, Vollzeitbeschäftig- ung, %)	Geschlechterdiffer- enz (p.p.) im Anteil der Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberinnen an allen	Anteil (%) der weiblichen Parlamentsabgeor- dneten
Deutschland	48.5	22.3	9.1	29.3	17.1	3.5	36.5
OECD Durchschnitt	58.2	31.1	12.2	31.2	14.3	3.3	28.7
Beste Ergebnisse	69.1 (SWE)	41.4 (POL)	3.0 (FIN)	44.3 (LVA)	3.3 (BEL)	1.7 (NOR)	47.6 (ISL)
Schlechteste Ergeb-	45.4 (JPN)	15.4 (JPN)	42.0 (TUR)	10.5 (KOR)	37.2 (KOR)	4.6 (ISR)	9.5 (JPN)

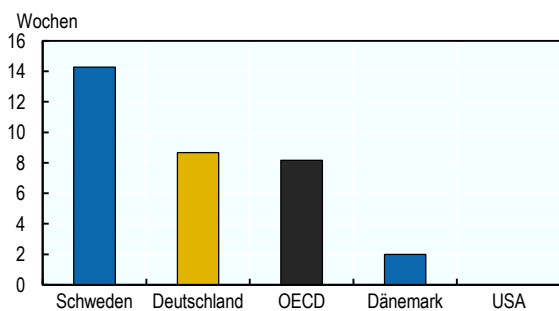
Anmerkung: BEL = Belgien, FIN = Finnland, ISL = Island, ISR = Israel, JPN = Japan, KOR = Korea, LVA = Lettland, NOR = Norwegen, POL = Polen, SWE = Schweden, TUR = Türkei

In einer Umfrage, die für "The Pursuit of Gender Equality" durchgeführt wurde, haben die Regierungen der OECD-Länder die Gewalt gegen Frauen, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und die ungleiche Verteilung von unbezahlter Arbeit als die drei wichtigsten Hindernisse für die Gleichstellung der Geschlechter identifiziert. Viele OECD-Länder setzen nun verstärkt auf diese politischen Themen und setzen sich für mehr Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst ein.

Männer noch stärker zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigen

Die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter ist essenziell für die Geschlechtergleichstellung in bezahlter und unbezahlter Arbeit, da sie Eltern ermutigt, die Kinderbetreuung gerechter aufzuteilen und es Müttern leichter macht am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Deutschland ist eines von zehn OECD-Ländern, die Vätern starke finanzielle Anreize bieten mindestens zwei Monate Elternzeit zu nehmen (Abb. 16.1, Teil B). Nach der Reform Mitte der 2000er Jahre stieg der Anteil der Väter, die Elterngeld beziehen, auf über ein Drittel an. Ein weiterer Anstieg ist notwendig, um den Unterschied in der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen zu beseitigen. Zum Vergleich: in Korea können Väter ca. ein Jahr bezahlte Elternzeit nehmen, jedoch weniger als 10% nutzen diese Möglichkeit weil sie Nachteile für ihre Karriere befürchten.

Bezahlte Elternzeit für Väter, 2016

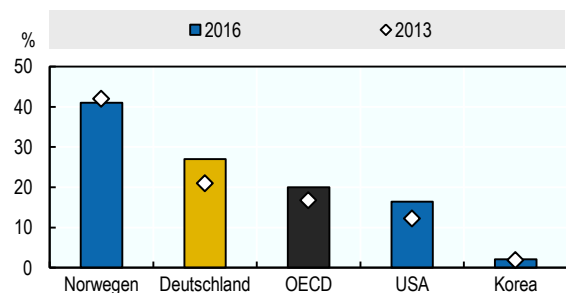


Anmerkung: Daten beziehen sich auf bezahlte Elternzeit für Väter. Siehe [Abb. 16.1].

Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert

Der Anteil von Richterinnen und Frauen in Führungspositionen in Deutschland liegt knapp unter dem OECD-Durchschnitt (Kapitel 11), der Anteil von Frauen im Parlament liegt jedoch darüber (Kapitel 14), auch wenn er nach der letzten Bundestagswahl voraussichtlich fallen wird. Auch bezüglich des Anteils von Frauen in Aufsichtsräten konnten, wenn auch langsam, Fortschritte gemacht werden, und seit dem 1. Januar 2016 gilt eine Frauenquote von 30% für Aufsichtsräte (es gibt jedoch keine Quote für den Vorstandsvorsitz). Um diesen Fortschritt zu beschleunigen, hat Deutschland nun zusätzliche Maßnahmen eingeführt, die Frauen bei gleicher Qualifikation den Vortritt bei Beförderungen im öffentlichen Dienst einräumen (Kapitel 14). Weitere Maßnahmen sind erforderlich um Chancengleichheit in Führungspositionen zu garantieren, unter anderem durch Mentoring Programme und verbesserten Zugang zu professionellen Netzwerken.

Frauen auf Aufsichtsratsposten, 2013 und 2016

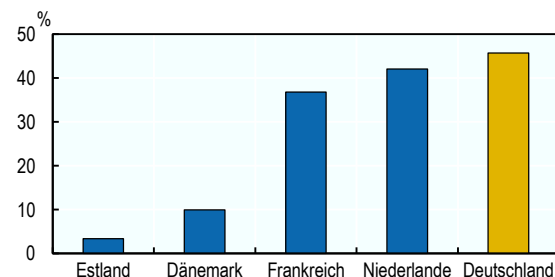


Anmerkung: Anteil von Frauen auf Aufsichtsratsposten in börsennotierten Unternehmen. Siehe [Abb. 14.1].

Unterbrechungen der Erwerbslaufbahn setzen Frauen finanziellen Risiken aus

Die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hat zur Folge, dass Frauen finanziellen Risiken ausgesetzt sind. Frauen in Deutschland haben etwa ein zweieinhalb Mal so großes Risiko wie Männer, mehr als 20% ihres Einkommens im Falle einer Scheidung einzubüßen (Kapitel 4). Kürzere Erwerbsbiografien mit vielen Unterbrechungen und begrenzten Aufstiegsmöglichkeiten erklären auch die geringeren Renten von Frauen. Deutschland hat das größte Rentengefälle zwischen Männern und Frauen in der OECD: die Renten von Frauen sind nur ca. halb so hoch wie die der Männer. Aktuelle Rentenzahlungen reflektieren die Erwerbsentscheidungen der Vergangenheit, zeigen jedoch auch wie wichtig es ist, Geschlechterdifferenzen in der Arbeitsmarktbeteiligung – sowohl was die Erwerbsbeteiligung als auch die Wochenstundenanzahl betrifft – zu beseitigen.

Rentengefälle, 2013/2014



Anmerkung: 65 Jahre alt und älter. Daten zu Dänemark und zu den Niederlanden beziehen sich auf 2013, Daten zu Estland, Frankreich und Deutschland auf 2014. Siehe [Abb. 13.4].