



Vereinte Kräfte für die Geschlechtergleichstellung

WAS HÄLT UNS ZURÜCK?

Landesbericht: Deutschland



„Vereinte Kräfte für die Geschlechtergleichstellung“ (*Joining Forces for Gender Equality*) legt eine umfassende Analyse der Entwicklungen und politischen Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter vor, darunter z. B. Gender-Mainstreaming und Gender-Budgeting, Reformen zur stärkeren Einbeziehung von Vätern in Elternurlaub und Kinderbetreuung, Initiativen zur Lohntransparenz und Systeme zur Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt. Regierungen achten zunehmend auf geschlechtsspezifische Ungleichheiten in immer mehr Bereichen der Politik, darunter Energie, Umwelt, ausländische Direktinvestitionen, Kernenergie, sowie Handel und Verkehr. Die Gleichstellung der Geschlechter ist nicht nur ein moralisches Gebot; sondern wird auch das künftige Wirtschaftswachstum und den sozialen Zusammenhalt stärken.

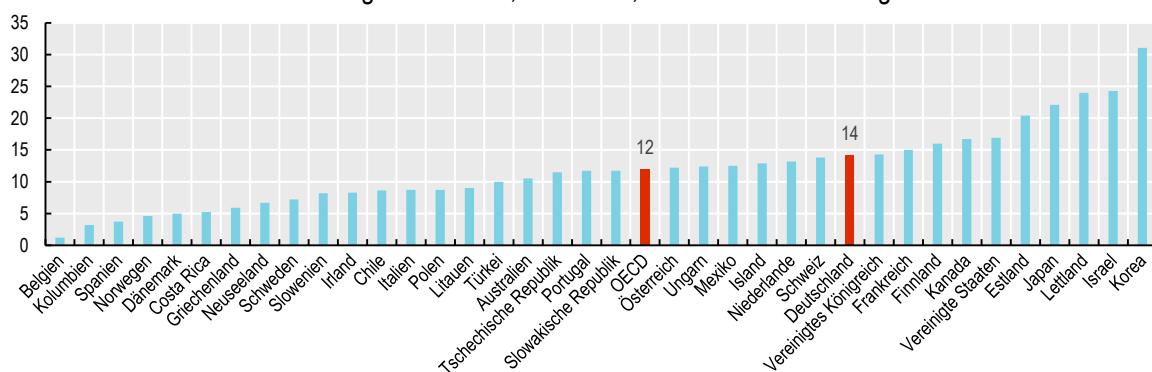
Die Geschlechtergleichstellung in Deutschland

Was die Geschlechtergleichstellung betrifft, so schneidet Deutschland im Vergleich zu anderen OECD-Ländern mäßig ab (siehe Tabelle 1). Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den schulischen Leistungen liegen nahe am OECD-Durchschnitt. Bei der Erwerbsbeteiligung sind diese aber geringer als im OECD-Mittel, nichtsdestotrotz ist der Anteil der Frauen an Führungskräften unterdurchschnittlich und Teilzeitbeschäftigung unter Müttern weit verbreitet (Kapitel 13). Obwohl sie mehr als die Hälfte der Beschäftigten im öffentlichen Sektor ausmachen, sind Frauen in Deutschland in Führungspositionen im öffentlichen Dienst unterrepräsentiert. Was die Selbständigkeit betrifft, liegt Deutschland im OECD-Durchschnitt.

Die geschlechtsspezifische Lohnlücke bleibt hartnäckig bestehen und ist auf lang bestehende strukturelle Ungleichheiten zurückzuführen - wie z.B. eine ungleiche Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit, unterschiedliche berufliche Zuständigkeiten für gleichqualifizierte Frauen und Männer, sowie eine sektorale Segregation und eine Unterbewertung von traditionell frauendominierten Arbeitsplätzen (Kapitel 16). Mit 14% liegt die Lohnlücke für Vollzeitbeschäftigte in Deutschland über dem OECD-Durchschnitt (Abbildung 1) und hat sich in etwa in demselben Tempo verringert wie in vielen anderen OECD-Ländern. Die Einführung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente, wie z. B. die regelmäßige Berichterstattung über das Lohngefälle in Unternehmen (Kapitel 27), könnte dazu beitragen, die Lohnlücke in Zukunft zu verringern.

Abbildung 1. Mit 14% liegt die Lohnlücke in Deutschland über dem OECD-Durchschnitt

Differenz zwischen dem Medianverdienst von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen im Verhältnis zum Medianverdienst von vollzeitbeschäftigten Männern, in Prozent, 2021 oder letzte verfügbare Daten



Anmerkung: Für Belgien, Chile, Dänemark, Finnland, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Italien, Polen, Portugal und der Schweiz beziehen sich die Daten auf das Jahr 2020; für Irland und Israel auf das Jahr 2019; und für Island, Slowenien und die Türkei auf 2018. Quelle: OECD-Indikator zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, verfügbar unter <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>. – [Abbildung 16.1].

This work is published under the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries.

This document, as well as any data and map included herein, are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area. Extracts from publications may be subject to additional disclaimers, which are set out in the complete version of the publication, available at the link provided.

The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

JOINING FORCES FOR GENDER EQUALITY © OECD 2023

Tabelle 1. Zusammenfassende Indikatoren zur Geschlechtergleichstellung

	Bildung			Beschäftigung und Unternehmertum			Verwaltung		
	Geschlechterdifferenz der PISA-Ergebnisse im Lesen (Jungen-Mädchen)	Geschlechterdifferenz der PISA-Ergebnisse in Mathematik (Jungen-Mädchen)	Frauenanteil an Masterabsolvent*innen (%)	Geschlechterdifferenz in der Beschäftigungsquote (Männer-Frauen) (p.p.)	Frauenanteil an Manager*innen (%)	Frauenanteil an selbstständigen Arbeitgebern*innen (%)	Frauenanteil an Parlamentsabgeordneten (%)	Frauenanteil an öffentlichen Beschäftigten (%)	Anteil der Frauen an Führungsrollen in Regierungsbehörden (%)
GERMANY	-26	7	54	8	29	25	35	56	33
OECD Durchschnitt	-29	6	58	11	34	25	34	58	37
Bestes Frauenergebnis	-52 (FIN)	-10 (ISL)	69 (ISL)	2 (LTU)	46 (LVA)	33 (NZL)	50 (MEX/NZL)	72 (SWE)	56 (LVA)
Schlechtestes Frauenergebnis	-10 (COL)	20 (COL)	35 (JPN)	40 (TUR)	13 (JPN)	12 (TUR)	10 (JPN)	25 (TUR)	4 (JPN)

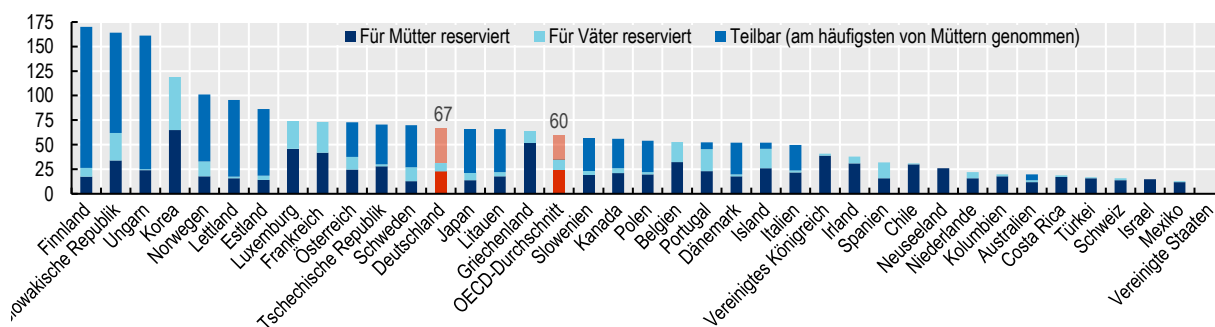
Anmerkung: Das beste und schlechteste Frauenergebnis wird nach der Höhe des Frauenanteils oder nach der Höhe des Geschlechterunterschieds im Vergleich zum OECD-Durchschnitt dargestellt. Quelle: OECD-Portal für geschlechtsspezifische Daten, <https://www.oecd.org/gender/data/>.

Ein Großteil der geschlechtsspezifischen Lohnlücke - wie auch vieler anderer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und im Haushalt - entstehen und verstärken sich, sobald Kinder da sind (Kapitel 16). Mütter neigen dazu, längere Auszeiten von der Arbeit zu nehmen als Väter und kehren oft nur in Teilzeit zurück. Dies ist insbesondere in Deutschland der Fall, wo 36 % der Frauen weniger als 30 Stunden pro Woche arbeiten (Kapitel 13).

Die Teilnahme an der frühkindlichen Bildung und Betreuung (FBBE) liegt in Deutschland knapp über dem OECD-Durchschnitt (Kapitel 24), und die Kapazität und Qualität des FBBE-Systems könnte weiter verbessert werden (Kapitel 24). Deutschland ist eines der OECD-Länder, die starke Anreize für Väter bieten, (zumindest einen Teil) des Elternurlaubs zu nutzen: Familien erhalten zwei zusätzliche Monate, wenn der Vater mindestens zwei Monate Elternzeit in Anspruch nimmt (Abbildung 2). Infolgedessen ist die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch Väter von 21 % im Jahr 2008 auf 44 % im Jahr 2019 gestiegen ([OECD Familiendatenbank](#)). Darüber hinaus ist für 2024 die Einführung eines 10-tägigen Vaterschaftsurlaubs vorgesehen.

Figure 2. Deutschland schafft mit Bonusmonaten Anreize für Väter, Elternzeit zu nehmen

Dauer des bezahlten Mutterschafts-, Vaterschafts-, Eltern- und Heimpflegeurlaubs, in Wochen, April 2022



Anmerkung: Seit April 2022 wurden in verschiedenen Ländern, darunter Australien, Belgien, Dänemark, Finnland, Japan, den Niederlanden und der Slowakischen Republik, Reformen der Elternurlaubssysteme durchgeführt. In Japan müssen die Eltern den "teilbaren" Teil gleichzeitig nehmen. Quelle: OECD Familiendatenbank, Indikator PF2.1, https://www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf - [Abbildung 23.1]

Kontakt

Willem ADEMA (✉ willem.adema@oecd.org),

Jonas FLUCHTMANN (✉ jonas.fluchtmann@oecd.org)

Valentina PATRINI (✉ valentina.patrin@oecd.org)