

Boll, Christina

Article — Published Version

Geschlechtergleichstellung weltweit langsam

Wirtschaftsdienst

Suggested Citation: Boll, Christina (2017) : Geschlechtergleichstellung weltweit langsam, Wirtschaftsdienst, ISSN 1613-978X, Springer, Heidelberg, Vol. 97, Iss. 11, pp. 824-826, <https://doi.org/10.1007/s10273-017-2220-4>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/172753>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Christina Boll

Geschlechtergleichstellung weltweit langsam

Im September 2015 hat die Generalversammlung der Vereinten Nationen die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“¹ verabschiedet. Darin enthalten ist die Zielsetzung, die Gleichstellung von Männern und Frauen zu erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung zu befähigen. Die OECD greift dieses Ziel in einem aktuellen Bericht auf und untersucht, inwiefern Geschlechterdifferenzen im sozialen und wirtschaftlichen Leben weltweit fortbestehen.² Allem voran bleibt Gewalt gegen Frauen ein globales Problem. Nach Schätzungen der Weltgesundheitsorganisation (WHO) hat ein Drittel aller Frauen, die in Partnerschaften leb(t)en, mindestens eine Situation körperlicher oder sexueller Gewalt erlebt. Für Hoheinkommensländer beträgt der Anteil 23,2%.³ Unter den Menschenrechtsverletzungen haben nicht nur die betroffenen Frauen zu leiden; mit ihnen gehen auch gesamtwirtschaftliche Kosten einher, z.B. in Form von Beschäftigungsverlusten, wenn etwa Frauen Angst vor Übergriffen in öffentlichen Verkehrsmitteln haben. Diese Angst berichten z.B. 71% mexikanischer Frauen.⁴ Unter 21 von 37 OECD-Ländern, die sich 2016 in einer Befragung zu den Prioritäten im Bereich Geschlechtergleichstellung äußerten, rangierte die Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen auf den ersten drei Plätzen.⁵

Mädchen und junge Frauen holen bei der allgemeinen Bildung weltweit weiter auf. Hatte im Jahr 2000 im OECD-Durchschnitt unter Männern noch ein höherer Anteil als unter Frauen einen Hochschulabschluss, galt 2012 das Gegenteil – mit einer Akademikerquote von 34% bei den Frauen, im Vergleich zu 30% bei den Männern.⁶ Frauen stellten 2014 OECD-weit rund 57% der Bachelor- und Masterab-

schlüsse.⁷ Junge Frauen sind zudem eher aufwärtsmobil als junge Männer: Die Wahrscheinlichkeit, ein Studium anzutreten, liegt bei jungen Frauen, deren Eltern über einen mittleren Bildungsabschluss verfügen, um 10 Prozentpunkte über der entsprechenden Wahrscheinlichkeit von jungen Männern mit denselben Elternhausfaktoren.⁸ Das Bild trübt sich ein, wenn der Blick die Bildungspyramide weiter nach oben wandert: Unter den Promotionen lag der Frauenanteil 2014 OECD-weit bei nur 47%. Zudem gibt es markante Länderunterschiede auf allen Bildungsstufen. So wurde in Deutschland, Japan und der Schweiz die Geschlechterparität bei den Bachelor- und vergleichbaren Abschlüssen 2014 als einzigen Ländern nicht erreicht. Deutschland lag mit einem Frauenanteil von 48,5% OECD-weit auf dem vorletzten Platz. Schlechtere Zugangschancen für Mädchen und junge Frauen zeigen sich aber vor allem in niedrigeren Bildungsstufen. In nordafrikanischen Ländern kommen noch immer nur 95 Grundschülerinnen auf 100 Grundschüler, in Ländern südlich der Sahara sind es sogar nur 93 Schülerinnen. Und in 54% bzw. 77% der Länder weltweit hatten Mädchen 2014 schlechtere Zugangschancen zu Klassenstufen der Sekundarstufe I bzw. II.⁹ Es gibt diverse Gründe für die geringere Beschulung von Mädchen insbesondere in Entwicklungsländern, darunter das Fehlen weiblicher Lehrkräfte sowie höhere (Zeit-)Kosten für Mädchen als für Jungen, getrieben durch traditionelle Normen wie die Frühverheiratung.

Geschlechterunterschiede zeigen sich zudem noch immer in der Wahl des Studienfachs. Die Unterrepräsentanz von Frauen in MINT-Berufen und die zeitgleiche Überrepräsentanz in Erziehungs-, Gesundheits-, Sozial- und Geisteswissenschaften sowie künstlerischen Fächern ist OECD-weit persistent. So lag der Frauenanteil zu Studienbeginn in den Bereichen Ingenieurwesen, Fertigung und Bauwesen 2014 bei 24,4%, verglichen mit 78,2% in den Erziehungswissenschaften.¹⁰ Damit verbunden stellen Frauen weiterhin die Mehrheit unter Grundschullehrkräften. Zwar ist der Männeranteil am Lehrkörper in höheren Bildungsstufen höher, jedoch hat sich auch hier über Generationen hinweg ein „gender shift“ im Sinne einer zunehmenden Feminisierung ereignet. In 25 von 36 Ländern ist unter Lehrkräften an weiterführenden Schulen der Männeranteil unter den 30-Jährigen oder Jüngeren niedriger als in der Altersgruppe der 50- bis 59-Jährigen.¹¹

1 United Nations: Sustainable Development Goals, United Nations, New York, September 2015, <http://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/> (10.11.2017).

2 OECD: The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, Paris 2017.

3 WHO: Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Non-partner Sexual Violence, WHO World Health Organization, Genf 2013.

4 OECD: Building an Inclusive Mexico: Policies and Good Governance for Gender Equality, OECD Publishing, Paris 2017, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264265493-en> (10.11.2017).

5 35 Länder antworteten auf die Befragung. Jedes Land konnte bis zu drei Ziele priorisieren, vgl. ebenda, S. 85, Abbildung 5.1.

6 Ebenda, S. 96.

7 Ebenda, S. 114.

8 Ebenda, S. 115.

9 UNESCO: Global Education Monitoring Report 2016: Education for People and Planet, Creating Sustainable Futures for All, Paris 2016.

10 OECD: The Pursuit..., a.a.O., S. 106, Abbildung 7.1.

11 Ebenda, S. 122.

Dr. Christina Boll ist Forschungsdirektorin am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).

In vielen OECD-Ländern haben sich die Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern in den letzten Jahren angenähert. Treibende Faktoren dafür sind das zunehmende Aufholen der Frauen bei der Bildung im Vergleich zu den Männern in jüngeren Generationen, sich verändernde Geschlechterrollen, eine verbesserte Infrastruktur z.B. mit Kinderbetreuungsplätzen, aber auch eine zunehmende ökonomische Notwendigkeit der Einkommenserzielung aus der Haushaltsperspektive. In einigen Ländern (z.B. Österreich und Luxemburg) ist die sich schließende Schere zwischen Männern und Frauen auch auf einen Rückgang der männlichen Beschäftigungsquote zurückzuführen. In anderen Ländern ist die Schere sogar noch weiter aufgegangen, etwa in Irland, Estland, Ungarn und Spanien. Zudem waren die Geschlechterdifferenzen bei den Beschäftigungsquoten zwischen den Ländern auch 2016 noch sehr unterschiedlich; sie schwanken zwischen 1,1 Prozentpunkten in Litauen und 51,2 Prozentpunkten in Indien. In Deutschland betrug die Geschlechterlücke 2016 7,7 Prozentpunkte (Beschäftigungsquote: Frauen 70,8%, Männer 78,5%). Gegenüber 2012 war dies ein Rückgang um 2,2 Prozentpunkte. Die Geschlechterungleichheit bei den Beschäftigungsquoten lag damit in Deutschland 2016 deutlich unter dem OECD-Durchschnitt. Allerdings erzielten baltische und skandinavische Länder, aber unter anderem auch Kanada und Frankreich 2016 noch geringere Lücken.

Die Steigerung der Arbeitsmarktteilnahme von Frauen führt zu zusätzlichem Wirtschaftswachstum. Verglichen mit einem Basisszenario, das geschlechts- und altersspezifische Trends der Arbeitsmarkteintritte und -austritte im Zeitraum von 2006 bis 2015 fortschreibt, werden zwei Szenarien simuliert, die bis 2025 eine Schließung der Geschlechterlücke in den Partizipationsquoten um (a) 25% und (b) 50% vorsehen.¹² Die mit Reform (a) unterstellte Veränderung wird sich aufgrund der Dynamik der Frauenerwerbstätigkeit in vielen Ländern ohnehin einstellen. Dies wird für viele europäische Länder, darunter auch Deutschland, sowie unter anderem für Japan und Israel erwartet. Das Szenario (b) würde jedoch in vielen Ländern zu nennenswertem Wirtschaftswachstum führen. Für Deutschland ergäbe sich, verglichen mit einem jahresdurchschnittlichen Pro-Kopf-Wachstum von 2013 bis 2025 von 1,35% im Basisszenario, eine Wachstumsrate von 1,46% im Szenario (b), äquivalent zu einem Wachstumsgewinn für den Gesamtzeitraum von 1,48 Prozentpunkten. Für Japan, das sich ebenfalls mit einem demografisch bedingten Rückgang seiner Erwerbspersonenzahl konfrontiert sieht, betrüge die jahresdurchschnittliche Wachstumsrate im Szenario (b) 1,59%, was einem kumulierten Wachstumsgewinn von 3,87 Prozentpunkten entspräche.¹³

¹² Für die Vorgehensweise im Einzelnen vgl. ebenda, S. 45-47.

¹³ Vgl. ebenda, S. 47, Tabelle 1.A1.1.

Die Geschlechter unterscheiden sich nicht nur in der Partizipationswahrscheinlichkeit am Arbeitsmarkt; Frauen arbeiten weiterhin auch in anderen Jobs als Männer. Die berufliche Segregation, die sich unter anderem in der beschriebenen Studienfachwahl zeigt, besteht in unterschiedlichem Ausmaß in allen OECD-Ländern. So konzentrieren sich Frauen weiterhin auf bestimmte Berufe: EU-weit gehörten 2014 Einzelhandelskauffrau, Reinigungskraft, Pflegekraft, Erzieherin, Grundschullehrerin und Sekretärin zu den am häufigsten von Frauen ergriffenen Berufen.¹⁴ Zudem arbeiten Frauen OECD-weit fast dreimal so häufig Teilzeit wie Männer. Allerdings sind die Teilzeittrends zwischen den Ländern unterschiedlich. Während Teilzeit für Frauen in einigen wenigen Ländern von ungebrochen hoher Bedeutung ist (z.B. Australien, Niederlande, Deutschland), stieg deren Bedeutung – von niedrigem Niveau aus – in anderen Ländern (z.B. Chile, Japan, Spanien und Türkei) und büßte in einer dritten Ländergruppe – 40% der OECD-Länder – an Bedeutung ein (z.B. Norwegen und Polen). Zugleich stieg die Bedeutung von Teilzeit für Männer in vielen Ländern zwischen 2004 und 2014 an.¹⁵ Es wird genauer zu klären sein, inwiefern dieses Phänomen von Dauer ist. Frauen unterbrechen ihre Karriere häufiger aus familienbedingten Gründen als Männer. Mit den genannten Faktoren zusammenhängend sind Frauen seltener in Führungspositionen als Männer (vgl. Abbildung 1). OECD-weit stellten Frauen 2015 zwar 45,4% der Erwerbspersonen, aber nur 31,2% der Manager, in Deutschland waren es 46,4% bzw. 29,3%. Deutschlands internationale Position fiel bei der Arbeitsmarktteilnahme von Frauen deutlich günstiger als beim Frauenanteil an Führungspositionen aus.¹⁶

Mit den spezifisch weiblichen Mustern von Berufswahl und Karriereverlauf ging 2015 eine OECD-weite Geschlechterlücke in den mittleren Monatslöhnen von Vollzeitbeschäftigten von 14,3% einher, was gegenüber 2010 (14,6%) und 2005 (15,6%) nur eine leichte Verbesserung bedeutet.¹⁷ Auf Stundenlohnbasis ergibt sich für alle Beschäftigten (OECD-29) für 2014 eine Lücke von 12,9%.¹⁸ Einkommensnachteile von Frauen übersetzen sich in mehr oder minder hohe Rentennachteile gegenüber Männern, je nach Aus-

¹⁴ Berechnungen auf Basis des EU-Labour Force Survey 2014, zitiert nach ebenda, S. 143.

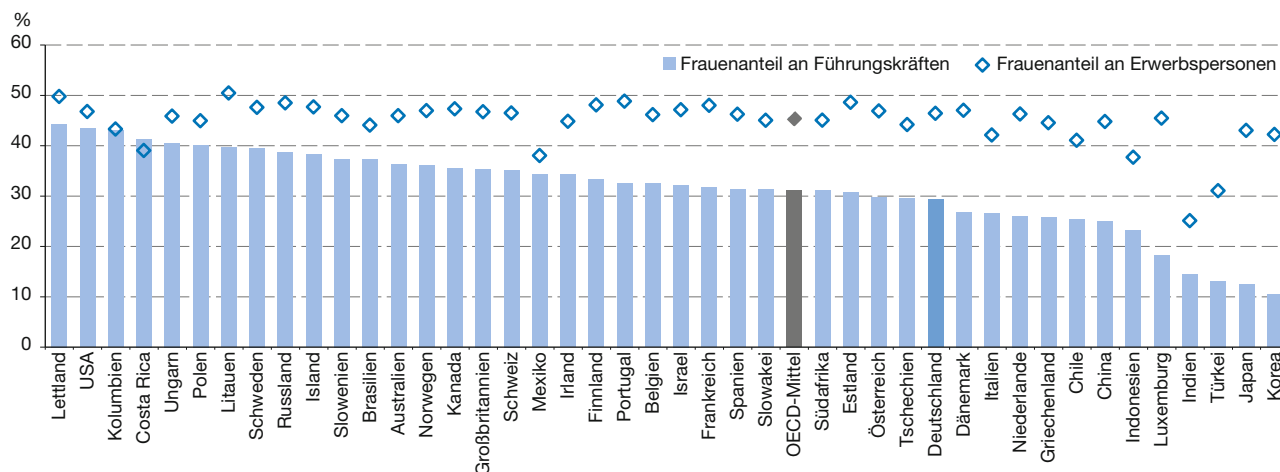
¹⁵ Ebenda, S. 219, Abbildung 18.1.

¹⁶ Der Frauenanteil an Führungskräften bezieht sich für Kolumbien auf den Frauenanteil an Beschäftigten in Berufen der Kategorie 2 der International Standard Classification of Occupations (ISCO) 1968, für Kanada, Chile, Indien, Indonesien und die USA auf den Frauenanteil an Beschäftigten in Berufen der Kategorie 1 der ISCO 88-Klassifikation sowie für alle übrigen Länder außer China auf den Frauenanteil an Beschäftigten in Berufen der Kategorie 1 der ISCO 08-Klassifikation. Für China wird eine nationale Berufsklassifikation verwendet. Für Kolumbien und Indien beziehen sich die Daten zum Frauenanteil an Führungskräften nur auf 15- bis 64-Jährige.

¹⁷ Ebenda, S. 153, Abbildung 12.1.

¹⁸ Beide Gender Pay Gaps sind definiert als das mittlere Einkommen der Männer minus das mittlere Einkommen der Frauen, bezogen auf das mittlere Einkommen der Männer (in %). Vgl. ebenda, S. 156, Abbildung 12.2.

Abbildung 1

Frauenanteil an Führungskräften und an Erwerbspersonen 2015 bzw. im letztverfügbaren Jahr¹


¹ Daten zu China beziehen sich auf 2010, für Indien auf 2011/2012, für Indonesien und die USA auf 2013 und für Australien, Brasilien, Kanada und Südafrika auf 2014.

Quellen: OECD Employment Database, <http://www.oecd.org/employment/emp/onlineoecdemploymentdatabase.htm> (10.11.2017); ILO (2016), ILOSTAT database, <http://www.ilo.org/ilostat> (10.11.2017); Zensusdaten für China; Berechnungen des OECD-Sekretariats basierend auf der Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) für Kolumbien bzw. auf dem National Sample Survey für Indien.

gestaltung der individuellen Biografie und des nationalen Rentensystems. Daher gibt es länderübergreifend keinen klaren Zusammenhang zwischen Einkommens- und Rentenlücken. Basierend auf der Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen in Europa (EU-SILC), rangierte z.B. 2014 Estland mit einem Gender Pension Gap von 3,4% am unteren und Deutschland mit einer Lücke von 45,7% am oberen Ende der Skala.¹⁹

Unter der Perspektive der Geschlechterungleichheit zeigen sich weltweit noch immer dieselben großen Baustellen. Sexuelle Übergriffe und Gewalt gegen Frauen sind weiterhin an der Tagesordnung. Im Zugang zu Bildung sind Mädchen in Teilen der Welt noch immer deutlich benachteiligt. Im OECD-Mittel überholen Frauen die Männer zwar inzwischen bei den Abschlüssen, Frauen schlagen aber, etwa bei der Arbeitsmarktteilnahme, bei Unternehmensgründungen und der politischen Partizipation, noch nicht ausreichend Kapital aus ihrem Qualifikationsvorsprung. Frauen verdienen im Durchschnitt noch immer signifikant weniger als Männer. Die Indikatoren fokussieren teils stärker auf Ausgangsbedingungen, teils stärker auf Ergebnisse sozialen Handelns. Während das Ziel der Gewaltbekämpfung nicht diskutabel ist und auch gleiche Zugänge zu Bildung für Jungen und Mädchen kaum als erstrebenswertes Ansinnen hinterfragt werden dürften, können unterschiedliche Jobcharakteristika teilweise auch unterschiedliche Vorlieben der Geschlechter widerspiegeln.

Hier ist Ungleichheit nicht unbedingt mit Wohlfahrtsverlusten gleichzusetzen. Gleichwohl liefern die betreffenden Ungleichheitsindikatoren aber Prüfaufträge an nationale und lokale Akteure, wie es um die Zugangschancen der Frauen und Mädchen zu den gut bezahlten Jobs bestellt ist. Da individuelle Zugangschancen außer durch die betrieblichen Bedingungen auch durch Gesetzgebung, Infrastruktur, Normen und Werte geprägt werden, sind hier alle gesellschaftlichen Akteure in der Verantwortung. Die OECD dokumentiert auf allen Feldern den Stand und Erfolg nationaler Bemühungen und unterbreitet weitere Handlungsvorschläge. Zudem bedeuten geringere Einkommen von Frauen heute allzu oft ein erhöhtes Armutsrisiko morgen. Das Bewusstsein für diese Zusammenhänge zu schärfen muss weiterhin oben auf der politischen Agenda stehen.

Neben dem Aufräumen auf alten Baustellen ist es zudem wichtig, die Chancen, die sich durch gesamtgesellschaftliche Trends wie die Digitalisierung der Arbeitswelt für die Gleichstellung der Geschlechter ergeben, auch zu nutzen. Vom Jobwachstum der letzten 15 Jahre konnten nach OECD-Angaben in der EU, Japan und den USA mehr hochqualifizierte Frauen als Männer profitieren.²⁰ Flexibles und mobiles Arbeiten ist jedoch unter Frauen in vielen Ländern weniger verbreitet als unter Männern.²¹ Damit die gewonnene Autonomie den Frauen zum Vorteil gereicht, muss der betriebliche Wandel in den Zeit-, Führungs- und Geschlechterkulturen mit dem technologischen Wandel Schritt halten.

19 Der Gender Pension Gap ist analog zum Gender Pay Gap definiert, wobei statt der mittleren Einkommen die mittleren Rentenansprüche verwendet werden, vgl. ebenda, S. 173, Abbildung 13.4.

20 Ebenda, S. 275, Abbildung 23.4.

21 Ebenda, S. 220, Abbildung 18.2.