

**SDG 5 - GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG
ERREICHEN UND ALLE FRAUEN UND MÄDCHEN
ZUR SELBSTBESTIMMUNG BEFÄHIGEN**

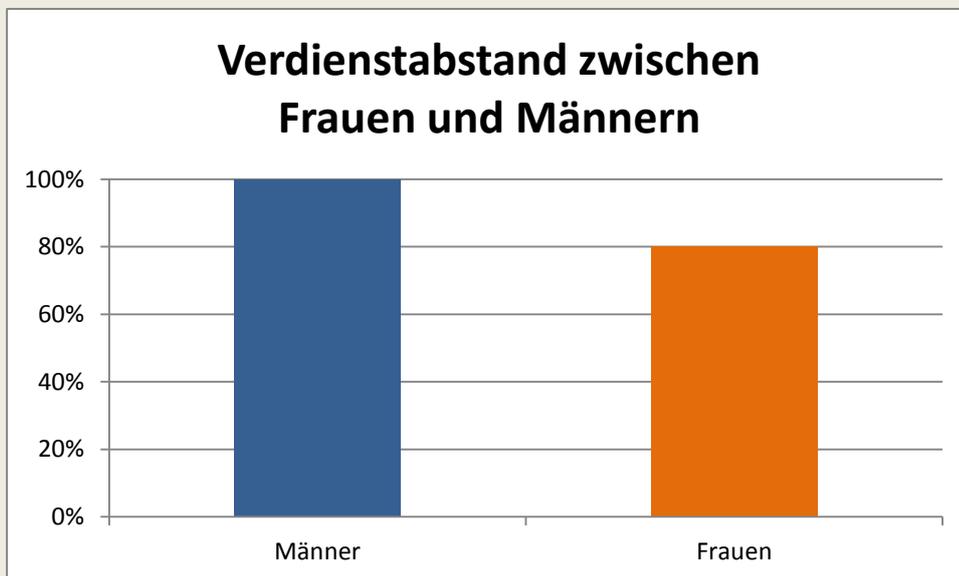


Unterziel 5.1:

Alle Formen der Diskriminierung von Frauen und Mädchen überall auf der Welt beenden

5.2 VERDIENSTABSTAND MÄNNER FRAUEN

Indikator 5.2



Aussage: Im Jahr 2014 betrug das Medianeinkommen von weiblichen Arbeitnehmern 79,7 % des Medianeinkommens von männlichen Arbeitnehmern.

Berechnung: $\text{Medianeinkommen SvB Frauen (vollbeschäftigt) am Arbeitsplatz} / \text{Medianeinkommen SvB Männer (vollbeschäftigt) am Arbeitsplatz} * 100$

Quelle: SDG-Portal, verweist auf BBSR (Bundesagentur für Arbeit), ZEFIR, eigene Berechnungen

Beschreibung:

Noch immer existieren signifikante Einkommensunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern. Diese Unterschiede sind zum einen auf die Wahl unterschiedlicher Berufsgruppen, den Aufstieg in den unterschiedlich vergüteten Hierarchiegruppen und der Berücksichtigung von Berufserfahrung – ein familienbedingter, befristeter Ausstieg wirkt sich negativ auf die Einkommen aus – zurückzuführen. Zum anderen erhalten Frauen jedoch auch bei der Ausübung gleichwertiger Berufe eine geringere Entlohnung und werden teils, trotz eines bestehenden Diskriminierungsverbotes, bei gleichen Voraussetzungen schlechter entlohnt als Männer. Der betrachtete Indikator setzt das (Brutto-)Medianeinkommen

vollzeitbeschäftigter Frauen ins Verhältnis zum (Brutto-)Medianeinkommen vollzeitbeschäftigter Männer und liefert auf diese Weise Informationen zum Ausmaß des Einkommensunterschiedes zwischen Frauen und Männern auf kommunaler Ebene. Der Grundsatz des „gleichen Lohns für gleiche Arbeit“ betrifft dabei insbesondere die soziale Dimension. Niedrigere Entlohnung verstärkt die Anreize für Frauen, ihre Erwerbsbiographie familienbedingt zu unterbrechen oder nur reduziert zu arbeiten. Dies zementiert die geschlechtsspezifischen Arrangements zwischen Erwerbs- und Familienarbeit. Auch das Prinzip der Generationengerechtigkeit ist hiervon betroffen, da sich die Lohnlücke langfristig auch bei der Rentenhöhe bemerkbar macht. So sind durch die Lohn- und folglich Rentenlücken der Frauen aktuell mehr Frauen von Altersarmut betroffen, was sich direkt auf die kommunalen Haushalte auswirkt. Indirekt werden die Kommunen ebenfalls wirtschaftlich geschwächt, weil ein Teil des Erwerbspersonenpotenzials seine ökonomischen Kapazitäten nicht voll entfalten kann.

Indem der „Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen“ betrachtet wird, kann eine Aussage über mögliche Formen der Diskriminierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt getroffen werden. Der Indikator bezieht sich also auf die wirtschaftliche Dimension der Geschlechtergleichstellung und liefert hierfür wertvolle Informationen. Dabei bleibt allerdings unklar, ob die Verdienstunterschiede aus der Wahl unterschiedlicher Berufe oder aber aus einer ungleichen Bezahlung bei der Ausübung identischer Berufe resultieren. Dies muss bei der Interpretation des Indikators berücksichtigt werden.

Grundlage der Statistik sind die Mitteilungen der Arbeitgeber an die Bundesagentur für Arbeit. Bei der Betrachtung des Medianeinkommens werden lediglich Informationen vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen herangezogen. Es ist das Einkommen, bei dem es genauso viele Menschen mit einem höheren wie mit einem niedrigeren Einkommen gibt. Der Wert des Medianeinkommens ist dabei robuster gegenüber Ausreißern als das arithmetische Mittel. Informelle Beschäftigungsverhältnisse werden in den Daten nicht berücksichtigt. Dies ist vor allem dann problematisch, wenn systematische Unterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen, die bereits Teil einer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt sein können.

In Kommunen mit hohen Betreuungsquoten für Kinder (SDG 4.2) sind Frauen in der Regel besser in den Arbeitsmarkt integriert – mit einem relativ geringen Abstand zur Beschäftigungsquote der Männer (SDG 5.1). Dies geht einher mit einem geringeren Verdienstabstand.

Der Verdienstabstand von Frauen und Männern kann u. a. durch die regionale Wirtschaftsstruktur beeinflusst werden. Entscheidend kann dabei auch sein, wie lange Frauen bereits in den regionalen Arbeitsmarkt integriert sind. So ist der Verdienstabstand in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland.