

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

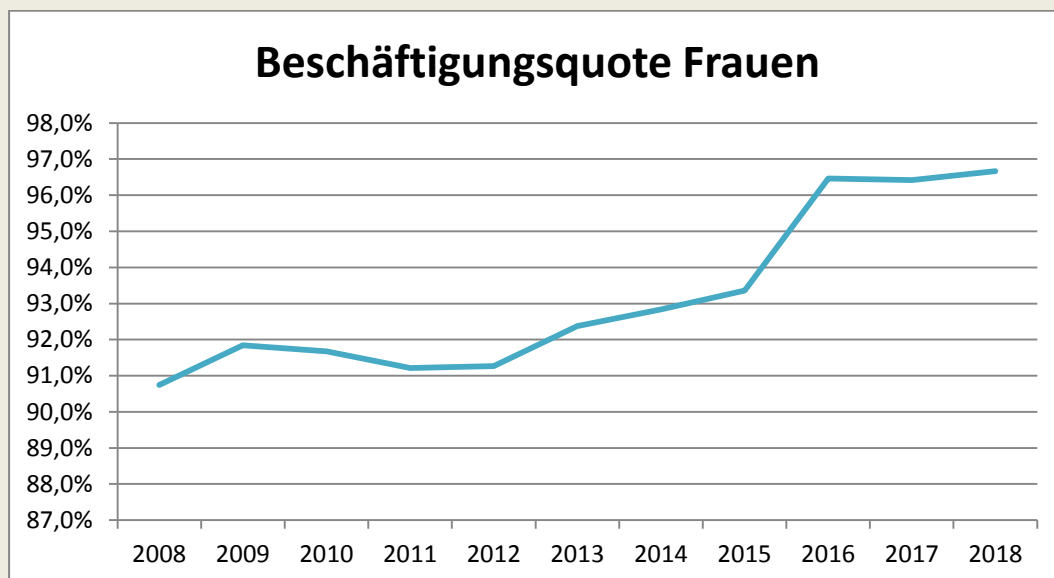


Unterziel 5.1:

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

5.1 BESCHÄFTIGTENQUOTE FRAUEN

Indikator 5.1



Aussage: Die Frauenbeschäftigungsquote beträgt x % der Männerbeschäftigungsquote. Sind mehr Frauen als Männer sozialversicherungspflichtig beschäftigt (SvB), liegt der Wert bei über 100%. Bei einem Wert von unter 100% sind mehr Männer als Frauen in den Arbeitsmarkt integriert.

Berechnung:
$$\frac{\text{SvB Frauen am Wohnort 15-64 Jahre} / \text{Frauen 15-64 Jahre}}{\text{SvB Männer am Wohnort 15-64 Jahre} / \text{Männer 15-64 Jahre}} \cdot 100$$
 (Stichtag für SvB: 30.06.)

Quelle: SDG-Portal, verweist auf Statistische Ämter der Länder, Bundesagentur für Arbeit, ZEFIR, eigene Berechnungen

Beschreibung:

Die Beschäftigungsquote ist ein Schlüsselindikator zur Beurteilung von Beschäftigungsstandards und -entwicklung. Sie beschreibt den Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter an der nach Alter erwerbsfähigen Gesamtbevölkerung. Der betrachtete Indikator setzt die Beschäftigungsquoten von

Frauen und Männern ins Verhältnis und liefert auf diese Weise Informationen zur anteiligen Teilhabe von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Beschäftigungsquoten liefern Hinweise auf eine mögliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern. Niedrige Beschäftigungsquoten von Frauen können dabei vielfältige Gründe haben. So können freiwillige Entscheidungen, das Fehlen kommunaler oder staatlicher Leistungen, die Nicht-Anerkennung weiblicher Arbeitskraft oder eine wertbegründete, gesellschaftliche Zuweisung von Verantwortlichkeiten der Geschlechter Ursache für die Ausformung des Indikators sein. Die Nachhaltigkeitsrelevanz des Indikators basiert insbesondere auf dem Prinzip intragenerationeller Gerechtigkeit. Unter der Prämisse der Geschlechtergleichheit ergibt sich hieraus das Ziel einer Gleichverteilung von Verantwortlichkeiten auch im Hinblick auf das Merkmal „Beschäftigung“.

Indem das Verhältnis der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern betrachtet wird, können wichtige Hinweise über mögliche Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gewonnen werden. Hierdurch wird der ökonomische Teilaspekt des Unterziels abgedeckt. Bei der Interpretation des Indikators muss berücksichtigt werden, dass die Gründe für niedrige Beschäftigungsquoten von Frauen vielfältig sein können und nicht zwangsläufig auf Diskriminierung zurückgeführt werden müssen.

Die Bundesagentur für Arbeit erfasst alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Prinzipiell kann die Datenqualität also als sehr hoch eingestuft werden. Die Beschäftigungsquote misst jedoch lediglich den Anteil sozialversicherungspflichtig Beschäftigter, d. h. Beamte, Selbstständige und geringfügig Beschäftigte gehen nicht in die Ermittlung der Quote ein. Eine Nichtberücksichtigung dieser Arbeitsverhältnisse ist dann problematisch, wenn sie systematische Unterschiede zwischen Frauen und Männern aufweisen. Auch werden Personen in Vollzeit- und in Teilzeitbeschäftigung gleichermaßen gezählt, sodass unterschiedliche Arbeitszeitvolumina keinen Einfluss auf den Indikator haben. Ein Anstieg der Beschäftigungsquote geht daher nicht zwingend mit einem Anstieg des Arbeitsvolumens einher.

In Kommunen mit hohen Betreuungsquoten (SDG 4.2) sind Frauen in der Regel besser in den Arbeitsmarkt integriert, wodurch sie höhere Beschäftigungsquoten aufweisen. Höhere Beschäftigungsquoten von Frauen verringern tendenziell auch den Verdienstabstand zu Männern (SDG 5.1), was ebenfalls auf die bessere Integration in den Arbeitsmarkt zurückzuführen ist. Die Kommune kann das Verhältnis der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern beeinflussen, indem Frauen Führungspositionen in der Verwaltung sowie in kommunalen Unternehmen übernehmen (SDG 5.5).

Regionale Unterschiede in den Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern können unter anderem auf die regionale Wirtschaftsstruktur zurückgeführt werden. Entscheidend kann dabei auch sein, wie lange Frauen bereits in den regionalen Arbeitsmarkt integriert sind. So ist der Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Beschäftigungsquoten in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland.

