

ifo SCHNELLDIENST

2022

7. März 2022

VORABDRUCK

Wo steht Deutschland 2022 bei der Gleichstellung der Geschlechter?

Clara Albrecht und Britta Rude

Clara Albrecht und Britta Rude*

Wo steht Deutschland 2022 bei der Gleichstellung der Geschlechter?

Deutschland ist bei zwei bedeutenden Geschlechter-Indizes unter den oberen 15% gerankt, hat sich aber über die Zeit verschlechtert. Im jährlich erhobenen Global Gender Gap Report des Weltwirtschaftsforums lag Deutschland 2021 auf Rang 11 von insgesamt 156 Ländern (vgl. Tab. 1). Obwohl es gelungen ist, die Geschlechterkluft im Vergleich zu 2006 zu verringern, hat sich die Positionierung im globalen Ranking seitdem verschlechtert. 2006 belegte Deutschland noch den 5. Rang. Diese relative Verschlechterung ist darauf zurückzuführen, dass andere Länder im gleichen Zeitraum größere Fortschritte hin zu mehr Gleichberechtigung machen konnten (World Economic Forum 2021). Insbesondere im Bereich »Wirtschaftliche Teilhabe und Chancen« schneidet Deutschland im globalen Vergleich schlecht ab. Im Jahr 2006 belegte Deutschland den 32. Rang, 2021 findet sich Deutschland auf Rang 62 wieder. Diese Positionierung ist vor allem auf die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern (Rang 97) und den geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen (Rang 94) zurückzuführen.

Ein weiterer Index, der die Geschlechterungleichheit misst, ist der »Gender Inequality Index« der Vereinten Nationen, bei dem Deutschland den 20. Platz belegt. Hierbei führt besonders der niedrige Frauenanteil an Parlamentssitzen (31,6%) und die niedrige Arbeitsmarktpartizipation von Frauen (55,3%) dazu, dass andere Länder bessere Positionierungen erzielen. Da fast alle oberen Plätze von EU-Mitgliedstaaten besetzt sind, schneidet Deutschland hier im europäischen Vergleich schlecht ab. Auch beim »Gender Equality Index« des Europäischen Instituts für Geschlechtergleichheit (EIGE) liegt Deutschland nur knapp über dem europäischen Durchschnitt (EIGE 2022).

* Wir danken Selin Duran für die Mitarbeit an den Grafiken in diesem Report.

Tab. 1

Deutschlands Rang in internationalen Geschlechter-Indizes

Index	Jahr	Rang	Verbesserungsmöglichkeiten
Gender Gap Index	2021	Platz 11 von 156	Verstärkter Handlungsbedarf im Bereich »Wirtschaftliche Teilhabe und Chancen« (Platz 62 von 156)
Gender Inequality Index (GII)	2019	Platz 20 von 162	Weibliche Parlamentsmitglieder, Arbeitsmarktbeteiligung
Gender Equality Index	2021	Platz 10 von 28	Wissen und Macht

Quelle: Zusammenstellung des ifo Instituts.

IN KÜRZE

Deutschland hat in vielen Bereichen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in den letzten Jahrzehnten Fortschritte gemacht. Allerdings ist es in allen Dimensionen immer noch weit hinter den besten europäischen Ländern zurück. Vor allem hat sich die Anzahl der Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Unternehmen kaum vergrößert. Auch in der unbezahlten Fürsorge und in der tertiären Bildung gibt es großen Handlungsbedarf. Bei den Indikatoren zu Gewalt gegen Frauen schneidet Deutschland im Vergleich zu allen anderen Indikatoren besonders schlecht ab, obwohl die wirtschaftlichen Kosten hier hoch sind. Die vorhandene Kluft zwischen den Geschlechtern könnte mit falschen Anreizsystemen, Glaubenssätzen und Sexismus zusammenhängen. Frauenquoten und Initiativen wie der »Girls' Day« sind nicht ausreichend, um die immer noch anhaltenden Defizite in der Gleichberechtigung der Geschlechter zu beseitigen.

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IN DER POLITIK UND WIRTSCHAFT

Deutschland hat in der Geschlechtergleichstellung sowohl im Bereich der Politik als auch der Wirtschaft in den letzten Jahren wichtige Fortschritte erzielt, fällt jedoch immer noch bei den meisten Indikatoren weit hinter die besten Länder in Europa zurück. Vor allem in den Führungsriege und im Entrepreneurship sind noch große Geschlechterklüften zu erkennen. Der Frauenanteil in der obersten Führungsebene der Wirtschaft ist in den letzten zehn Jahren kaum gestiegen, dasselbe gilt für das nationale Parlament. Auch der Anteil von Frauen im Gründungsgeschehen stagniert. Mögliche Gründe sind Geschlechternormen,

Tab. 2

Entwicklungen in der Gleichstellung der Geschlechter – Politik und Wirtschaft

	Deutschland	Top Länder	OECD	Abstand zum besten Land (Prozentpunkte)
Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen (in %)				
1999	49,0	58,2	49,5	- 9,2
2020	56,8	62,5	51,2	- 5,7
Trend (Prozentpunkte)	+ 7,8	+ 4,3	+ 1,7	
»Gender Pay Gap« (Vollzeitbeschäftigte in %)				
2019	13,9	3,4	12,5	+ 10,5
Frauenanteil in der obersten Führungsebene (in %)				
2008	24,0	31,3	-	- 7,3
2019/20	27,0	32,6	12,1	- 5,6
Trend (Prozentpunkte)	+ 3,0	+ 1,3	-	
Aufnahme eines Kredites zu Geschäftszwecken (Anteil von Frauen, in %)				
2017	19,0	51,0	25,0	- 32,0
Erfinder*innen (Anteil von Frauen in %)				
1999	5,0	15,2	7,0	- 10,2
2017	7,0	20,5	9,5	- 13,5
Trend (Prozentpunkte)	2,0	5,3	2,5	
Frauenanteil im nationalen Parlament (in %)				
1999	30,9	42,7	17,3	- 11,8
2020	31,2	47,0	31,5	- 15,8
Trend (Prozentpunkte)	+ 0,3	+ 4,3	+ 14,2	
Überzeugung, dass Männer bessere politische Führer sind (Anteil Bevölkerung, in %)				
2006	17,8	7,7	-	+ 10,1
2017	9,1	5,2	-	+ 3,9
Trend (Prozentpunkte)	- 8,7	- 2,5	-	
Anteil des 24-Studentages an unbezahlter häuslicher Arbeit und Fürsorge (w/m)				
2013	16,4 / 10,5	15,9 / 10,1	-	+ 0,5
Überzeugung, dass ein Kind leidet, wenn die Mutter arbeitet (Anteil Bevölkerung)				
2017	28,5	8,8	-	+ 19,7

Anmerkungen und Quelle: 1. ILO modellierte Arbeitsmarktbeteiligung: Weltbank (2022b), bestes europäisches Land: die Schweiz. 2. Gender Wage Gap: OECD (2022b). Wert für 2020 oder letzter verfügbarer, bestes europäisches Land: Bulgarien. 3. Frauenanteil in der obersten Führungsebene: Weltbank (2022a), BMFJFS (2022), bestes europäisches Land: Lettland. 4. Aufnahme eines Kredites zu Geschäftszwecken: Findex (2022), bestes europäisches Land: Norwegen. 5. Erfinder*innen (Anteil Frauen): OECD (2022a), bestes europäisches Land: Griechenland. 6. Frauenanteil im Parlament: Weltbank (2022b), bestes europäisches Land: Schweden. 7. Überzeugung politische Führung: WVS (2022), bestes europäisches Land: Schweden. 8. Häusliche Fürsorge: Weltbank (2022b), bestes europäisches Land: Belgien. 9. Überzeugung Kind leidet: WVS (2022), bestes europäisches Land: Dänemark.

Sexismus, Barrieren im Zugang zu den nötigen Schulungen und eine disproportionale Aufteilung der unbezahlten häuslichen Arbeit und Fürsorge. Tabelle 2

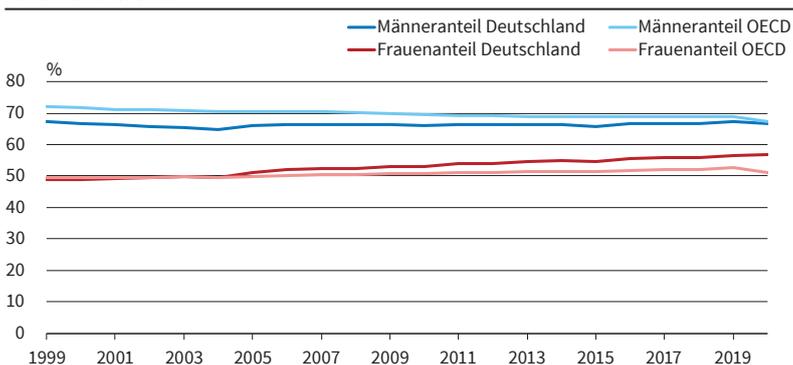
gibt einen Überblick über die wichtigsten Indikatoren und Entwicklungen.

Wirtschaft

Die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist seit Ende der 1990er Jahre in Deutschland nur leicht gestiegen, von 49,0% 1999 auf 56,8% 2020 (vgl. Abb. 1). Damit ist sie immer noch niedriger als die Arbeitsmarktbeteiligung von Männern, die 2020 bei 66,5% lag, einem Wert ähnlich dem von 1999 (68,3%). Damit liegt Deutschland in der Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen nur knapp über dem OECD-Durchschnitt von 51,2% und fällt hinter die führenden Länder in Europa zurück. Beispielsweise betrug die Arbeitsmarktbeteiligung in Schweden 2020 60,6%, in Norwegen 62,0% und im Vereinigten Königreich 58,6% (Weltbank 2022b). Aber auch andere europäische Länder verzeichnen eine höhere weibliche Arbeitsmarktpartizi-

Abb. 1

**Erwerbsbeteiligungsrate nach Geschlecht
Deutschland vs. OECD**



Quelle: Weltbank (2022b).

© ifo Institut

pation als Deutschland (Dänemark, Estland, Litauen, Lettland und Finnland).

Frauen verdienen im Schnitt immer noch weniger als Männer, der Lohnunterschied der Vollzeitbeschäftigten liegt über dem OECD-Durchschnitt. Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied unter vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern lag 2019 bei 13,9% (vgl. Abb. 2). Damit nimmt Deutschland im OECD-Vergleich einen Platz im unteren Drittel ein. Unter Selbständigen verdienen Frauen sogar durchschnittlich ein Viertel weniger als Männer. Im Vergleich liegt der Lohnunterschied unter Selbständigen in Frankreich nur bei 8,2% und in Dänemark bei 8,2% (OECD 2022b). Frauen waren 2019 hauptsächlich im Sozial- und Gesundheitssektor (21,9%) beschäftigt und Männer im Verarbeitenden Gewerbe (25,8%), wie Abbildung 3 zeigt (ILO 2022). Hier hat sich seit 2010 wenig verändert. Auch arbeiten Frauen öfter in Teilzeitbeschäftigung (vgl. Abb. 4). 2020 arbeiteten knapp sechs von zehn Frauen in Teilzeit, verglichen mit knapp drei von zehn Männern (ILO 2022). Hier hat sich in den letzten Jahren auch nur wenig verändert. 2010 arbeiteten 55,5% der deutschen Frauen in Teilzeit (ILO 2022). Die Teilzeitquote von Frauen ist damit eine der höchsten weltweit, jedoch befinden sich auch andere europäische Länder unter den zehn Ländern mit der höchsten Quote: die Niederlande (76,4%), die Schweiz (63,6%), Österreich (65,5%), Norwegen, Schweden und das Vereinigte Königreich.

Der Frauenanteil in der obersten Führungsebene in der Privatwirtschaft stagniert seit 2008. Nur ein Viertel dieser Positionen in deutschen Firmen sind mit Frauen besetzt (BMFSFJ 2022). Zwar liegt dieser Anteil über dem OECD-Durchschnitt von 17,3% (Weltbank 2022b), trotzdem fällt Deutschland hier hinter viele andere Länder zurück. Auf der zweiten Managementebene scheint sich hier mehr getan zu haben. Während 2008 gut ein Drittel der Positionen weiblich besetzt waren, trifft das zehn Jahre später auf jede vierte Position von zehn zu (BMFSFJ 2022).

Im Entrepreneurship sind die Unterschiede in Deutschland groß. Deutschland bildet eines der Schlusslichter im OECD-Vergleich, was den Anteil der Frauen an Erfinder*innen betrifft. Nur knapp ein Drittel der Gründungen gehen auf Frauen zurück, ein Wert, der seit 2007 stagniert (BMFSFJ 2022). Dies spiegelt sich auch darin wider, dass 2017 nur 4,4% aller Frauen Geld sparten, um zu gründen, verglichen mit 8,1% aller Männer (Findex 2022). Deutsche Frauen nahmen 2017 auch weniger häufig einen Kredit für Geschäftszwecke auf als Männer (18,9% versus 23,4%). Gerade einmal 7% aller Erfinder*innen waren 2017 weiblich (OECD 2022a). Hier bildet Deutschland immer noch eines der Schlusslichter im OECD-Vergleich (durchschnittlich sind 9,5% der Erfinder*innen weiblich). Dies könnte damit zusammenhängen, dass Frauen immer noch risikoaverser sind als Männer. 2013 gaben nur 22,7% der Frauen an, lieber ein Risiko einzugehen und zu gründen, als für jemand an-

Abb. 2

Gender-Pay-Gap in Deutschland
Deutschland vs. OECD

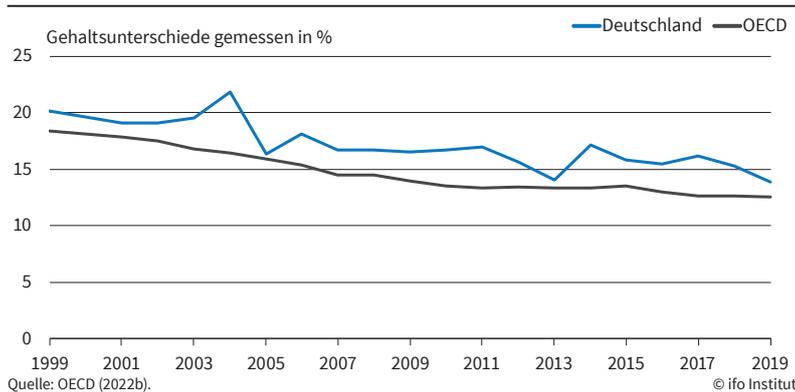


Abb. 3

Beschäftigungsanteile nach Branchen (2019)

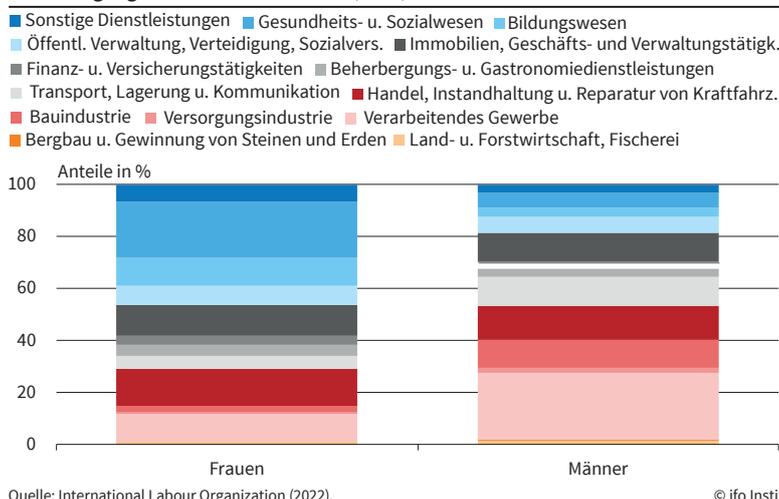
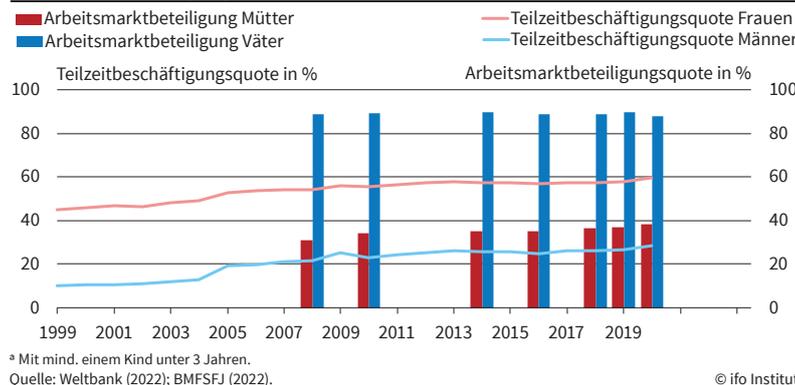


Abb. 4

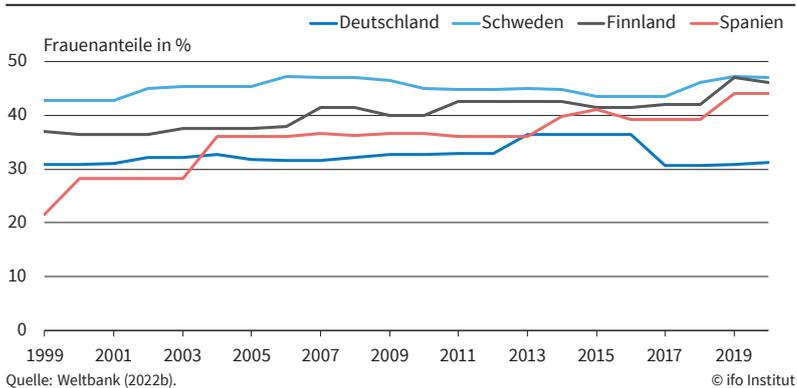
Teilzeitbeschäftigungsquote in Deutschland nach Geschlecht und Arbeitsmarktbeteiligungsquote von Müttern und Vätern^a



deren zu arbeiten, verglichen mit über vier von zehn Männern. Ein anderer Grund könnte in Barrieren im Zugang zum nötigen Training liegen. Nur 38,3% der deutschen Frauen gaben 2013 beispielsweise an, dass sie Zugang zu Schulungen bezüglich Firmengründungen haben, verglichen mit gut der Hälfte aller deutschen Männer. In Finnland geben das 85% der Frauen und 87,5% der Männer an (OECD 2022a).

Abb. 5

Frauenanteile in den nationalen Parlamenten in Deutschland, Schweden, Finnland und Spanien



Politik

Deutschland ist 2020 leicht unter den OECD-Durchschnitt gefallen bezüglich des Frauenanteils an den Parlamentssitzen. Die Daten für 2021 liegen im internationalen Vergleich zum Zeitpunkt dieses Berichtes noch nicht vor. Während der Frauenanteil in den Landesregierungen gestiegen ist, stagniert er auf kommunaler Ebene seit 2008. Seit Ende der 1990er Jahre ist der Anteil der von Frauen besetzten Sitzen im nationalen Parlament von 26,2 auf 31,2% im Jahr 2020 gestiegen (Weltbank 2022b). Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich immer noch weit hinter den führenden Ländern in Europa (vgl. Abb. 5). In Schweden lag dieser Wert 2020 bei 47,0%, in Finnland bei 46,0% und in Spanien bei 44,0%. Deutschland liegt damit 2020 auch knapp unter dem OECD-Durchschnitt, wo dieser Anteil mittlerweile auf 31,5% angestiegen ist. 1997 lag der Anteil noch bei 16,0%. Auf kommunaler Ebene lag der Anteil von Frauen in den Mandaten

2019 sogar nur bei 27,0%. Hier hat sich seit 2008, als der Wert 25,6% betrug, kaum etwas getan (BMFSFJ 2022). Lediglich in den Landesregierungen scheint es starke Verbesserungen gegeben zu haben. Während der Anteil von Frauen in den Landesregierungen 2008 noch bei 27,7% lag, machten Frauen 2021 43,6% der Regierungschef*innen, Minister*innen und Senator*innen aus (BMFSFJ 2022). Ein höherer Frauenanteil in der politischen Führung könnte Deutschland sozioökonomische Vorteile bringen (vgl. Box 1).

Care-Arbeit und Fürsorge

Frauen übernehmen in Deutschland einen disproportionalen Anteil der unbezahlten häuslichen Arbeit und Fürsorge. Die letzten Daten zum Anteil unbezahlter Arbeit in Deutschland sind von 2013. Damals verbrachten Frauen im Durchschnitt 16,4% ihres Tages mit unbezahlter häuslicher Arbeit und Fürsorge (Weltbank 2022b). Im Vergleich verbrachten Männer nur 10% ihres Tages damit. Damit fällt Deutschland auch hier wieder hinter die nordeuropäischen Länder zurück. Das Bild, dass Frauen einen größeren Anteil der unbezahlten Arbeit in Deutschland leisten, wird verstärkt, betrachtet man Daten zur durchschnittlichen Differenz der normalerweise geleisteten wöchentlichen Arbeitsstunden in gemischtgeschlechtlichen Elternpaaren mit mindestens einem im gemeinsamen Haushalt lebenden Kind unter drei Jahren. 2019 arbeiteten Väter im Beruf im Durchschnitt 23,5% mehr als Mütter (BMFSFJ 2022). Dies ist zwar eine Verbesserung im Vergleich zu 2008, als sie dies 29,9% taten, jedoch immer noch eine extreme Schere. Während nur 38,4% aller Mütter mit mindestens einem Kind unter drei Jahren erwerbstätig sind, trifft dies auf fast neun von zehn Vätern zu. Die Erwerbsbeteiligung von Müttern ist zwar seit 2008 von

DER EFFEKT WEIBLICHER FÜHRUNG IN DER POLITIK

Die Forschung zeigt, dass sich weibliche politische Führung nachhaltig positiv auf die sozioökonomische Entwicklung der Gesellschaft auswirkt:

- *Politische Kompetenz:* Eine Studie basierend auf schwedischen Daten zeigt, dass eine höhere Repräsentation von Frauen in der Politik mit einem allgemeinen Anstieg in der politischen Kompetenz aller Politiker*innen einhergeht (Besley et al. 2017).
- *Korruption:* Forschungsdaten aus Brasilien zeigen, dass Bürgermeisterinnen dort seltener korruptes Verhalten an den Tag legen als Bürgermeister (Troiano 2016).
- *Stereotypen:* Ein Papier der Nobelpreisträgerin Esther Duflo und Koautoren kommt zu dem

Schluss, dass weibliche Führung langfristig geschlechterspezifische Stereotypen bloßlegt (Beaman et al. 2009).

- *Gesundheit:* In Indien führte ein 10%iger Anstieg im Frauenanteil in der Politik zu einem Rückgang der Säuglingssterblichkeit von 2,1% (Clots-Figueras 2014).
- *Bildung:* Genauso hat dieser Anstieg zu höheren Einschulungsraten in städtischen Gegenden geführt (Clots-Figueras 2012).
- *Gewalt gegen Frauen:* Weibliche Führung führt auch zu einer Reduktion von Gewalt gegen Frauen, wie Studien aus mehreren Ländern zeigen (Delaporte und Pino 2019).

30,8% gestiegen, jedoch ist die Kluft mit fast 50 Prozentpunkten immer noch immens (vgl. Abb. 4). Dies könnte mit der Kindertagespflege zusammenhängen. Gerade einmal ein Drittel der Kinder unter drei Jahren wurde 2019 in einer Kindertagesbetreuung betreut (BMFSFJ 2022). Soziale Normen könnten ein anderer Faktor sein. Fast jeder dritte Deutsche ist der Überzeugung, dass Kinder leiden, wenn Mütter arbeiten gehen (WVS 2022).

Einkommensteuerrechtliche negative Erwerbsanreize für Frauen

Das aktuelle Steuerrecht in Deutschland kreiert negative Anreize zur Erwerbsbeteiligung. Im deutschen Steuerrecht werden verheiratete Paare als Besteuerungseinheit betrachtet. Da über 78% der verheirateten Frauen in Deutschland Zweitverdienerinnen sind, sind sie aufgrund des Ehegattensplittings von einem verhältnismäßig hohen Grenzsteuersatz betroffen. Das Ehegattensplitting bewirkt, dass Zweitverdiener*innen mit dem gleichen Einkommensteuersatz veranschlagt werden wie die Erstverdiener*innen in der Ehe (Blömer, Brandt und Peichl 2021). Bick und Fuchs-Schündeln (2017) haben die durch das Splitting verursachten negativen Erwerbsanreize quantifiziert und kommen zu dem Ergebnis, dass eine getrennte steuerliche Veranlagung der Ehepartner*innen die jährlichen Erwerbsarbeitsstunden der Zweitverdiener*in um 280 Stunden erhöhen würde. Damit wirkt das deutsche Einkommensteuerrecht dem politischen Ziel der Erreichung der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern entgegen (BMF 2018). Des Weiteren werden die negativen Effekte durch die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung und die Möglichkeit zur beitragsfreien Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung weiter verstärkt (Rainer und Peichl 2021).

Soziale Normen, Glaubenssätze und Sexismus

Werteeinstellungen und Vorurteile könnten einer der Gründe für die Geschlechterkluft in der Wirtschaft und Politik sein. Geschlechterspezifische Werteeinstellungen könnte einer der Mechanismen hinter den oben gezeigten Daten sein. Jeder Zehnte in Deutschland war 2017 immer noch der Auffassung, dass Männer bessere Geschäftsführer sind als Frauen (WVS 2022). Vor allem Männer schienen dieser Auffassung zu sein (14,4% versus 5,7% der Frauen). Zusätzlich war in Deutschland 2017 immer noch jeder Zehnte davon überzeugt, dass Männer bessere politische Führer seien als Frauen (WVS 2022). Auch hier waren mehr Männer dieser Auffassung (12,3% versus 8,4% der Frauen). Jedoch scheinen sich diese Überzeugungen langsam zu Gunsten der Geschlechtergleichstellung zu wandeln. 2006 waren noch 17,8% der Deutschen dieser Auffassung. Zudem könnten unterbewusste Vorurteile eine Rolle spielen. So findet eine Analyse

basierend auf 9 000 Empfehlungsschreiben mit Hilfe von Textanalysen und Maschinellem Lernen, dass weibliche Kandidaten seltener für ihre Fähigkeiten und öfter für ihre harte Arbeitsmoral gelobt werden (Eberhardt 2022). Auch die Harvard-Ökonomin Iris Bohnet (2016) macht seit geraumer Zeit auf die Rolle von Vorurteilen in der Benachteiligung von Frauen in Wirtschaft, Politik und Arbeitswelt aufmerksam.

Ein erschwerter Zugang von Frauen zu wichtigen Karrierenetzwerken könnte ein anderer Mechanismus hinter den aufgeführten Diskrepanzen sein. Ein Forschungsprojekt basierend auf Daten zu Golfspielern aus Singapur zeigt, dass die Wahrscheinlichkeit einer Frau, eine Führungsposition in einer großen Firma oder männerdominierten Industrie zu übernehmen, um 117 bis 125% steigt, sobald sie Golf spielt (Agarwal et al. 2016). Die Forscher*innen erklären dies damit, dass Frauen dadurch Zugang zu informellen männlichen Netzwerken bekommen. Eine ähnliche Studie hat die Rolle von Netzwerken im »Gender Gap« über den Mechanismus von Raucherpausen unter Männern belegt (Cullen und Perez-Truglia 2019).

Auch Sexismus spielt eine Rolle. Laut einer Befragung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erfahren 13% aller Frauen (5% aller Männer) sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Schröttle, Meshkova und Lehmann 2019). Die Forschung zeigt, dass sich solche Erfahrungen kurz- und langfristig im Durchschnitt negativ auf die Karriereentwicklung von Frauen auswirkt (McLaughlin, Uggen und Blackstone 2017). Eine Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach findet zudem, dass vier von zehn deutschen Politikerinnen schon einmal sexuelle Belästigungen erfahren haben und dass dieser Anteil unter den jüngeren Politikerinnen (unter 45 Jahren) mit jeder sechsten Betroffenen sogar noch höher ist (EAF 2021). Sexismus wiederum führt, wie zahlreiche Forscher*innen zeigen, zu persönlichen und professionellen Rückschlägen für die Betroffenen (Hersch 2015).

INSTITUTIONEN UND GESETZE

Im Bereich der Institutionen und Gesetze ist Deutschland auf einem guten Weg, allerdings zeigt sich auch hier ein Defizit in den Gesetzen bezüglich der wirtschaftlichen Beteiligung von Müttern. Der Frauenanteil in den führenden Positionen der Justiz und Wirtschaft ist zwar gestiegen, liegt aber weiterhin unter 30%. Tabelle 3 gibt einen Überblick.

Was die gesetzliche Verankerung von geschlechterspezifischer Gleichstellung betrifft, ist Deutschland laut dem »Women, Business and the Law«-Index¹ der Weltbank im internationalen Vergleich gut aufgestellt. In sieben der acht Subindikatoren erreicht Deutschland die volle Punktzahl und weist damit keine Defizite auf (Weltbank 2022a). Allerdings zeigt sich auch hier die oben angesprochene Problematik in der unbezahl-

¹ Dieser Index evaluiert in 190 Ländern Gesetze und Vorschriften, die die wirtschaftliche Inklusion von Frauen gefährden.

Tab. 3

Gleichstellung der Geschlechter – Institutionen und Gesetze

Index	Jahr	Performance	Verbesserungsmöglichkeiten
Women, Business and the Law (WBL)	2021	97,5%	Gesetzesrahmen zur wirtschaftlichen Beteiligung von Müttern
Social Institutions and Gender Index (SIGI)	2019	15% (Platz 14)	Häusliche Arbeit und Fürsorge; Gesetzesrahmen »Gewalt gegen Frauen« und Rechte am Arbeitsplatz; Frauenanteil in der Politik und im Management
Frauenanteil bei leitender Justiz	2020	28%	Im Vergleich lag der Wert 2008 bei 15%
Frauenanteil an Hochschulprofessuren	2020	24%	Im Vergleich lag der Wert 2008 bei 16%

Anmerkung: Der WBL-Index evaluiert für 190 Länder Gesetze und Vorschriften, die die wirtschaftliche Inklusion von Frauen gefährden. Der Index reicht von 0 bis 100 (Top-Performance). Der SIGI-Index misst die Geschlechterdiskriminierung in sozialen Institutionen in 180 Ländern weltweit. Ein niedrigerer Wert bedeutet weniger Diskriminierung. Der Frauenanteil in der Justiz und in den Hochschulprofessuren beruht auf Daten des BMFSFJ (2022).

Quelle: Zusammenstellung des ifo Instituts.

ten Arbeit und Fürsorge. Auf dem »Elternschafts«-Indikator, der Gesetze evaluiert, die die wirtschaftliche Beteiligung von Frauen nach der Mutterschaft betreffen, erreicht Deutschland nur 80 von 100 Punkte. Auf dem SIGI -Index nahm Deutschland 2019 den 14. Platz ein und erreichte einen Wert von 15% (SIGI 2022). Im Vergleich dazu ist der SIGI-Wert des Top Performers, die Schweiz, 8,1%. Vor allem in Bezug auf die Diskriminierung innerhalb der Familie fällt Deutschland hier hinter die Schweiz zurück. Hier erreicht Deutschland einen Wert von 18,1% (verglichen mit 0,1%). Dies ist ein erneutes Indiz dafür, dass Frauen hier proportional mehr für die Familie einstehen.

Frauen könnten in Zukunft eine größere Rolle in der Forschungslandschaft und der Justiz Deutschlands spielen. Von den Führungspositionen der Justiz wurden 2020 im Durchschnitt 28% von Frauen eingenommen, dies ist ein deutlicher Anstieg über die Zeit. 2005 waren nicht einmal zwei von zehn Führungspositionen

in der Justiz mit Frauen besetzt. 2018 war nur ein Viertel der Hochschulprofessor*innen weiblich. Betrachtet man den weiblichen Anteil unter den Juniorprofessor*innen, lässt sich aber erkennen, dass Frauen in Zukunft eine größere Rolle in der Wissenschaft spielen könnten. Fast jede zweite Juniorprofessur war 2018 mit einer Frau besetzt (BMFSFJ 2022). Elf Jahre zuvor war es noch ein Drittel.

Seit 2016 gilt für die Aufsichtsräte börsennotierter Unternehmen in Deutschland eine gesetzliche Geschlechterquote von 30%. Im November 2020 lag der Frauenanteil bereits bei 35,2%. Im August 2021 trat zudem das Zweite Führungspositionengesetz (FüPoG II) in Kraft, das festlegt, dass in großen börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen ab vier Vorstandsmitgliedern künftig mindestens eine Frau im Vorstand sein muss (Bundesregierung 2021). Von dem Gesetz betroffen sind somit lediglich 66 Unternehmen. Das Gesetz zeigt jedoch bereits Wir-

WAS BRINGEN DIE FRAUENQUOTEN WIRKLICH?

Frauenquoten werden oft eingesetzt und empfohlen, um der anhaltenden Geschlechterungleichheit sowohl in den oberen Führungsetagen als auch der Politik entgegenzuwirken. Frauenquoten sind oft umstritten. Wie wirkungsvoll sind sie wirklich?

Die Forschung zeigt, dass weibliche Führungskräfte positive Effekte auf die Gleichberechtigung haben:

- In den USA ging ein Anstieg des Frauenanteils in den Vorständen mit einem Anstieg des Frauenanteils in den darunterliegenden Führungsriege einher (Matsa und Miller 2011). In Norwegen haben Forscher positive Spillover-Effekte zwischen verschiedenen Hierarchieebenen bezüglich der Beförderung von Frauen gefunden (Kunze und Miller 2017).

Frauenquoten allein sind aber nicht tiefgreifend genug, um wirklich weitreichenden und nachhaltigen Wandel zu erzeugen:

- Die Frauenquote im Aufsichtsrat in Norwegen, die Ende 2003 verabschiedet wurde, hatte auch sieben Jahre später nur positive Effekte für die von der Quote direkt betroffenen Frauen, jedoch keinen signifikanten Effekt für Frauen in der Wirtschaft im Allgemeinen (Bertrand et al. 2019).
- Daten aus Italien zeigen, dass sich ein Anstieg des Frauenanteils in den oberen Führungsebenen positiv auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede im oberen Teil, aber nicht auf den unteren Teil der Lohnskala auswirkt (Flabbi et al. 2019).

Frauenquoten sollten deshalb nur eine von vielen Maßnahmen sein, die auf die Gleichstellung der Geschlechter abzielen.

kung – der Frauenanteil in den Dax-40-Vorständen hat sich 2021 auf 19,1% erhöht, von 15,3% im Vorjahr. 42% der 2021 neu in die Dax-Unternehmen bestellten Vorstände waren weiblich. Für 2022 wird ein weiterer Anstieg auf über 20% erwartet.

Das neue Gesetz hat nur begrenzte Wirkung, da zwölf der 40 Dax-Unternehmen nicht paritätisch mitbestimmt sind.² Acht Dax-40-Unternehmen haben weiterhin keine Frau in ihrem Vorstand (Russel Reynolds Associates 2022). Für die Top 200 deutschen Börsenunternehmen zeigt das Managerinnen-Barometer des DIW, dass bei den Unternehmen, für die das Gesetz bindend ist, der Frauenanteil in den Vorständen stärker gestiegen ist.³ Eine Untersuchung auf europäischer Ebene zeigt, dass in Ländern mit gesetzlicher Mindestquote Frauen in den Spitzengremien besser repräsentiert sind. Eine Ausweitung des Gesetzes auf sämtliche börsennotierte Unternehmen würde somit einen Beitrag leisten, um die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in Deutschland weiter zu steigern (Kirsch, Sondergeld und Wrohlich 2022).

BILDUNG UND GESUNDHEIT

Hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter schneidet Deutschland in der Vorschul-, Grundschul- und Sekundärbildung im internationalen Vergleich sehr gut ab. Auf den Hochschulbereich trifft dies nicht zu. Vor allem bei der Studienfachwahl gibt es große Unterschiede. Im Gesundheitssektor schneidet Deutschland im internationalen Vergleich sehr gut ab (vgl. Tab. 4).

Bildung

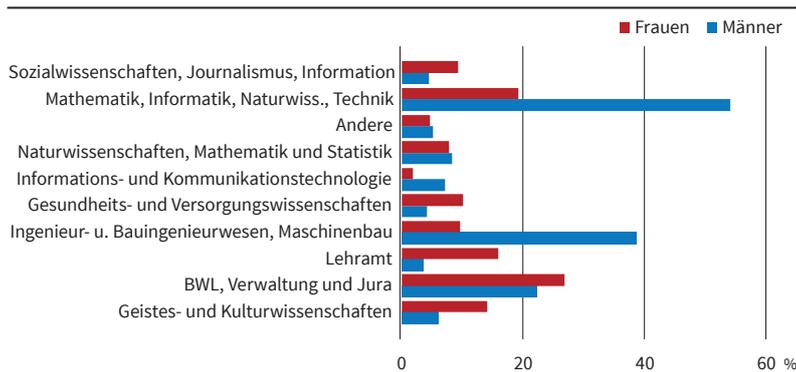
Ein geringerer Anteil von Frauen in Deutschland hat einen tertiären Bildungsabschluss (21,5%) als Männer (30,1%) (Weltbank 2022b). Hier fällt Deutschland weit hinter das europäische Land mit dem höchsten

² 2015 waren noch alle DAX-Unternehmen mitbestimmt (Süddeutsche Zeitung 2021).

³ Frauenanteil in Unternehmen mit verpflichtender Mindestquote für Frauen im Jahr 2021 19,1%, ohne Mindestquote 13,6%.

Abb. 6

Verteilung der Absolvent*innen des tertiären Bildungsbereiches nach Studienfach im Jahr 2019



Quelle: OECD (2021).

© ifo Institut

Frauenanteil mit einem tertiären Bildungsabschluss, das Vereinigten Königreich, zurück. Dort haben fast die Hälfte aller Frauen mittlerweile einen tertiären Bildungsabschluss. Der Abstand zwischen beiden Ländern hat sich in den letzten zehn Jahren drastisch vergrößert. Frauen konzentrieren sich im Studium immer noch auf andere Studienfelder als Männer (vgl. Abb. 6). Während über die Hälfte der deutschen Männer in den sogenannten STEM-Fächern graduiert, trifft das nur auf zwei von zehn Frauen zu (OECD 2021). Die Geschlechterkluft liegt hier bei 34,9 Prozentpunkten. Im Vergleich dazu liegt sie in den Niederlanden nur bei 18,7 Prozentpunkten. Im Grundschul- und Sekundärbereich schneidet Deutschland im internationalen Vergleich sehr gut ab. Auf dem Geschlechterparitätsindex der UNESCO zu Einschulungsraten erreicht Deutschland hier seit 2015 konstant einen Wert von 1,0 (UNESCO 2022). In den Bruttoeinschulungsraten während der frühen Kindheit gibt es auch keine Unterschiede nach Geschlechtern (Weltbank 2022b).

Gesundheit

Die Müttersterblichkeitsrate ist über die Jahre stetig gefallen und lag 2015 bei drei pro 100 000 lebenden Geburten. Dies ist einer der niedrigsten Werte weltweit. Auch bei anderen Indikatoren des Gesundheits-

Tab. 4

Gleichstellung der Geschlechter – Bildung und Gesundheit

	Deutschland	Top-Länder	OECD	Abstand zum besten Land
Anteil von Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss (% aller Frauen)				
2009	18,9	31,3	-	- 12,4 Prozentpunkte
2019/20	21,5	49,2	-	- 27,7 Prozentpunkte
Trend (Prozentpunkte)	2,6	17,9	-	
Geschlechterkluft der »STEM«-Graduierten (Männer – Frauen)				
2019 (Prozentpunkte)	34,9	18,7	25,3	16,2
Müttersterblichkeitsrate (Nummer pro 100 000 lebenden Geburten)				
1999	5	0	-	5
2015	3	0	-	3

Anmerkungen und Quelle: 1. Tertiärer Bildungsabschluss: Weltbank (2022), bestes Land: Vereinigtes Königreich. 2. Geschlechterkluft der »STEM«-Graduierten: OECD (2021), bestes Land: die Niederlande. 3. Müttersterblichkeitsrate: Weltbank (2022), bestes Land: Luxemburg.

sektors schneidet Deutschland sehr gut ab. 100% der Frauen nehmen an vorgeburtlichen Kontrollterminen teil und werden bei der Geburt durch medizinisches Personal betreut. Die Lebenserwartung zum Zeitpunkt der Geburt ist in Deutschland für Frauen höher als für Männer (83,5 versus 78,6 Jahre) (Weltbank 2022).

GEWALT GEGEN FRAUEN

In Deutschland wird im Durchschnitt mindestens jede dritte Frau einmal in ihrem Leben Opfer von physischer und/oder sexualisierter Gewalt. Etwa jede vierte Frau erlebt mindestens einmal in ihrem Leben körperliche oder sexualisierte Gewalt durch ihren aktuellen oder ehemaligen Partner (BMFSFJ 2021b). Im internationalen Vergleich steht Deutschland hier also gerade einmal auf dem 40. Perzentil (OECD 2022c). Jeder zweite Deutsche rechtfertigt Gewalt gegen Frauen, ein Wert ähnlich dem Tunesiens (OECD 2022c). Deutschland findet sich hier also nahe dem internationalen Median. Im Jahr 2020 wurden 119 164 Frauen Opfer von Gewalt in der Partnerschaft, was einem Anstieg um 3,7% im Vergleich zum Vorjahr entspricht. Insgesamt waren 80,5% aller von Partnerschaftsgewalt Betroffenen weiblich. 139 Frauen kamen als Opfer von Partnerschaftsgewalt 2020 ums Leben (BKA 2021). Eine Studie aus dem Jahr 2017 beziffert die durch Partnerschaftsgewalt direkt und indirekt entstehenden jährlichen Kosten auf 3,8 Mrd. Euro (Sacco 2017). Eine Studie des European Institute for Gender Equality (2014) errechnet für Deutschland durch Partnerschaftsgewalt entstehende Kosten in Höhe von 17 Mrd. Euro jährlich (EIGE 2014).

2018 ist in Deutschland das »Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt«, die sogenannte Istanbul-Konvention, in Kraft getreten. Das Abkommen verpflichtet Deutschland, gegen jegliche Form geschlechtsspezifischer Gewalt vorzugehen. Die neue Bundesregierung hat die Umsetzung der Istanbul-Konvention in ihrem Koalitionsvertrag verankert. Der Schutz von Frauen vor Gewalt soll in einem bundesgesetzlichen Rahmen festgeschrieben werden (Frauenhauskoordinierung e.V. 2021). Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention wurde das Bundesförderprogramm »Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen« geschaffen, das den Aufbau und den Erhalt von Hilfs-

seinrichtungen für gewaltbetroffene Frauen finanziell unterstützen soll. Hierfür werden 135 Mio. Euro zur Verfügung gestellt (BMFSFJ 2021a). 2019 erreichte Deutschland auf dem Index zu Gesetzen zu häuslicher Gewalt der OECD nur 0,75 Indexpunkte. Im Vergleich erreichen die nordeuropäischen Länder, oder auch Frankreich, hier 0,25 Indexpunkte (OECD 2022).

FAZIT UND POLITIKEMPFEHLUNGEN

Auf Basis der hier aufgezeigten Defizite bezüglich der Gleichstellung der Geschlechter in Deutschland lassen sich mehrere Empfehlungen ableiten:

Initiativen wie der »Girls‘ Day« und der »Boys‘ Day« gehen nicht weit genug. Statt dessen braucht es eine geschlechterneutrale Pädagogik von der frühen Kindheit an. Ein Geschlechterbewusstsein sollte Teil der Pädagogen-Ausbildung werden (Brookings Institutions 2018). Durch gezielte Interventionen kann das Geschlechterverständnis frühzeitig nachhaltig beeinflusst werden (UNICEF 2020).

Frauenquoten allein sind kein Allheilmittel. Zwar ist die Einführung von Frauenquoten zu befürworten, allerdings braucht Deutschland zusätzliche Maßnahmen, die an den Gründen und den Mechanismen für die anhaltende Geschlechterkluft in den Führungspositionen in Deutschland ansetzt (vgl. Box 2).

Mehr Transparenz und Rechenschaftspflicht können nachhaltig zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen. Das Offenlegen von Geschlechterungleichheiten innerhalb von Firmen und der Politik, zum Beispiel in Bezug auf Gehälter und Führungspositionen, kann helfen, diese zu schließen. In Dänemark beispielsweise hat eine Legislative, die Firmen auferlegt, geschlechterspezifische Lohnstatistiken zu veröffentlichen, dazu geführt, dass der »Gender Pay Gap« um 13% gesunken ist (Bennedsen et al. 2019).

Maßnahmen zu flexiblen Arbeitszeitreglungen und zur Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind kritisch, um die Geschlechterkluft in der Erwerbstätigenquote zu schließen. Diese Themen sollten nicht als reine Frauenthemen gesehen werden, sondern als Gesamtkonstrukt des Familienmodells (Kommission der Europäischen Gemeinschaft 2004).

Geschlechterbasierende Gewalt ist teuer. Die Investitionen zur Prävention von geschlechterbasieren-

Tab. 5

Gewalt gegen Frauen

	Deutschland	Top-Länder	OECD	Abstand zum besten Land
Gewalt gegen Frauen (% aller Frauen, die mindestens einmal im Leben Gewalt erfahren haben)				
2019	22,0	9,7	-	- 12,3 Prozentpunkte
Rechtfertigung von Gewalt gegen Frauen (% der Bevölkerung)				
2019	19,6	0,0	-	- 19,6 Prozentpunkte
Gesetze zu häuslicher Gewalt				
2019	0,75	0,25	-	- 0,5 Indexpunkte

Anmerkungen und Quelle: 1. Gewalt gegen Frauen: OECD (2022c), bestes Land: die Schweiz. 2. Rechtfertigung von Gewalt gegen Frauen: OECD (2022c), bestes Land: Dänemark. 3. Gesetze zu häuslicher Gewalt: OECD (2022c), mehrere Länder in Europa erreichen hier eine Punktzahl von 0,25.

der Gewalt und für Anlaufstellen Betroffener sollten erhöht werden.

LITERATUR

- Agarwal, S., W. Qian, D. M. Reeb und T. F. Sing (2016), »Playing the Boys Game: Golf Buddies and Board Diversity«, *American Economic Review* 106(5), 272–276.
- Beaman, L., R. Chattopadhyay, E. Duflo, R. Pande und P. Topalova (2009), »Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?« *The Quarterly Journal of Economics* 124(4), 1497–1540.
- Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura und D. Wolfenzon (2019), »Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?«, National Bureau of Economic Research Working Paper No. 25435.
- Bertrand, M., S. E. Black, S. Jensen und A. Lleras-Muney (2019), »Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway«, *The Review of Economic Studies* 86(1), 191–239.
- Besley, T., O. Folke, T. Persson und J. Rickne (2017), »Gender Quotas and the Crisis of the Mediocre Man: Theory and Evidence from Sweden«, *American Economic Review* 107(8), 2204–2242.
- Bick, A. und N. Fuchs-Schündeln (2017), »Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply«, *American Economic Review* 107(5), 100–104.
- BKA – Bundeskriminalamt (2021), *Partnerschaftsgewalt Kriminalstatistische Auswertung – Berichtsjahr 2020*, verfügbar unter: https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/Partnerschaftsgewalt/Partnerschaftsgewalt_2020.html?sessionid=95FF23EE4BF07FFAC9D65EF2A389D0C4.live291?nn=63476.
- Blömer, M., P. Brandt und A. Peichl (2021), *Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle – Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.
- BMF – Bundesministerium der Finanzen (2018), *Zur Reform der Besteuerung von Ehegatten*, Gutachten des Wissenschaftlichen Beirats beim Bundesministerium der Finanzen, verfügbar unter: [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Ministerium/Geschaefsbereich/Wissenschaftlicher_Beirat/Gutachten_und_Stellungnahmen/Ausgewaehlte_Texte/2018-09-27-Gutachten-Besteuerung-von-Ehegatten-anlage.pdf?__blob=publicationFile&v="](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Ministerium/Geschaefsbereich/Wissenschaftlicher_Beirat/Gutachten_und_Stellungnahmen/Ausgewaehlte_Texte/2018-09-27-Gutachten-Besteuerung-von-Ehegatten-anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=).
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021a), *Bundesförderprogramm gegen Gewalt an Frauen*, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/bundesfoerderprogramm-gegen-gewalt-an-frauen-190078>.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2021b), »Formen der Gewalt erkennen«, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/haeusliche-gewalt/formen-der-gewalt-erkennen-80642>.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2022), *Gleichstellungsatlas*, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/online-rechner/gleichstellungsatlas?indikator=Verwaltungsspitzen>.
- Bohnet, I. (2016), *What Works*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Brookings Institutions (2018), *The Importance of Gender in Early Childhood Education Policy*, verfügbar unter: <https://www.brookings.edu/blog/education-plus-development/2018/11/05/the-importance-of-gender-in-early-childhood-education-policy/>.
- Bundesregierung (2021), *Zweites Führungspositionen-Gesetz, Mehr Frauen in Vorstände*, verfügbar unter: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/suche/mehr-frauen-in-vorstaende-1834446>.
- Clots-Figueras, I. (2012), »Are Female Leaders Good for Education? Evidence from India«, *American Economic Journal: Applied Economics* 4(1), 212–244.
- Clots-Figueras, S. B. (2014), »Health and the Political Agency of Women«, *American Economic Journal: Economic Policy* 6(2), 164–197.
- Cullen, Z. B. und R. Perez-Truglia (2019), »The Old Boys' Club: Schmoozing and the Gender Gap«, NBER No. w26530.
- Delaporte, M. und F. J. Pino (2019), »Female Political Representation and Violence Against Women: Evidence from Brazil«, *New York Times*.
- EAF (2021), *Parteikulturen und die politische Teilhabe von Frauen*, EAF Berlin, Diversity in Leadership, Berlin.
- Eberhardt, M. G. (2022), »Gender Differences in Reference Letters: Evidence from the Economics Job Market«, CEPR Discussion Paper No. DP16960.
- EIGE – European Institute for Gender Equality (2014), *Estimating the Costs of Gender-based Violence in the European Union – Report*, verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/publications/estimating-costs-gender-based-violence-european-union-report>.
- EIGE – European Institute for Gender Equality (2022), *Gender Equality Index*, verfügbar unter: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021>.
- Findex, G. (2022), *Global Findex*, verfügbar unter: https://globalfindex.worldbank.org/index.php/#data_sec_focus.
- Flabbi, L., M. Macis, A. Moro und F. Schivardi (2019), »Do Female Executives Make a Difference? The Impact of Female Leadership on Gender Gaps and Firm Performance«, *The Economic Journal* 129(622), 2390–2423.
- Frauenhauskoordination e. V. (2021), *FHK-Stellungnahme zum Koalitionsvertrag*, verfügbar unter: <https://www.frauenhauskoordination.de/aktuelles/detail/fhk-stellungnahme-zum-koalitionsvertrag>.
- Hersch, J. (2015), *Sexual harassment in the workplace*, IZA World of Labor, verfügbar unter: <https://wol.iza.org/articles/sexual-harassment-in-workplace/long>.
- ILO (2022), *ILOSTAT*, verfügbar unter: <https://www.ilo.org/>.
- Kirsch, A., V. Sondergeld und K. Wrohlich (2022), »Immer noch Männerdomänen, aber: Endlich tut sich etwas in den Vorständen großer Unternehmen«, *DIW Wochenbericht* (3), 20.
- Kommission der Europäischen Gemeinschaft (2004), *Bericht zur Gleichstellung von Frau und Mann*, verfügbar unter: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2004:0115:FIN:DE:PDF>.
- Kunze, A. und A. R. Miller (2017), »Women Helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies«, *Review of Economics and Statistics* 99(5), 769–775.
- Matsa, D. A. und A. R. Miller (2011), »Chipping Away at the Glass Ceiling: Gender Spillovers in Corporate Leadership«, *American Economic Review* 101(3), 635–639.
- McLaughlin, H., C. Uggen und A. Blackstone (2017), »The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women«, *Gender & Society*, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1177/0891243217704631>.
- OECD (2021), *Education at a Glance 2021: OECD Indicators*, OECD Publishing, Paris.
- OECD (2022a), *Entrepreneurship: Share of Women Inventors*, verfügbar unter: <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GIDDB2019>.
- OECD (2022b), *Gender Wage Gap*, verfügbar unter: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>.
- OECD (2022c), *Violence against women (indicator)*, verfügbar unter: doi: 10.1787/f1eb4876-en.
- Rainer, H. und A. Peichl (2021), »Erwerbstätigenpotenzial besser ausschöpfen«, *ifo Schnelldienst* 74(7), 6–10.
- Russel Reynolds Associates (2022), *Aufsichtsrats- und Vorstandsstudie 2021*, verfügbar unter: <https://www.presseportal.de/pm/67171/5013050>.
- Sacco, S. (2017), *Häusliche Gewalt Kostenstudie für Deutschland: Gewalt gegen Frauen in (ehemaligen) Partnerschaften*, tredition, Hamburg.
- Schröttle, M., K. Meshkova und C. Lehmann (2019), *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz*, ADS – Antidiskriminierungsstelle, Berlin.
- SIGI – Social Institutions and Gender Index (2022), *Social Institutions and Gender Index*, verfügbar unter: <https://www.genderindex.org/ranking/>.
- Süddeutsche Zeitung* (2021), »Weniger Mitbestimmung im DAX«, 6. September, verfügbar unter: <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/dax-mitbestimmung-aufsichtsrat-1.5402678>.
- Troiano, F. B. (2016), »What Happens when a Woman Wins an Election? Evidence from close Races in Brazil«, *Journal of Development Economics* 122, 28–45.
- UNESCO (2022), *UNESCO Institute of Statistics*, verfügbar unter: <http://data.uis.unesco.org/>.
- UNICEF (2020), *Advancing Positive Gender Norms and Socialization through UNICEF*, verfügbar unter: https://www.unicef.org/eca/media/16456/file/Advancing_Positive_Gender_Norms_and_Socialization_through_UNICEF_Programmes%3A_Monitoring_and_Documenting_Change_%7C_Executive_Summary.pdf.
- Weltbank (2022a), *Women, Business and the Law*, verfügbar unter: <https://wbl.worldbank.org/>.
- Weltbank (2022b), *World Development Indicators*, verfügbar unter: www.worldbankdata.org.
- World Economic Forum (2021), *Global Gender Gap Report 2021*, verfügbar unter: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf.
- WVS (2022), *World Value Survey*, verfügbar unter: <https://www.worldvaluessurvey.org/>.