

Anfrage öffentlich	Datum 15.02.2024	Nummer F0056/24
Absender Stadträtin Nadja Lösch und Stadtrat Chris Scheunchen Fraktion DIE LINKE		
Adressat Oberbürgermeisterin Frau Simone Borris		
Gremium Stadtrat	Sitzungstermin 15.02.2024	
Kurtzitel Frauenförderung in der Wirtschaft und „Gender Pay Gap,“		

Sehr geehrte Frau Oberbürgermeisterin,

als „Equal Pay Day“ macht der 6.März 2024 auf die bestehende Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen aufmerksam, sprich bis zu diesem Tag arbeiten Frauen – statistisch betrachtet – „unentgeltlich“. Zwar ist dieser Lohnabstand in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland (vgl. Statistisches Bundesamt 2024¹), indes sich diese Lohnabstände in deutlich verheerenderen Abständen durch bspw. gebrochene Erwerbsbiografien bei den Alterseinkünften („Gender Pension Gap“) widerspiegeln. Durch einen nach wie vor niedrigeren Bruttodurchschnittslohn in Ostdeutschland (vgl. Statista 2024²) ist der niedrigere Gender Pay Gap also nur ein leichter ‚Dämpfer‘ für Armut oder auch im Speziellen für Altersarmut.

Frauenförderung ist seit jeher ein hervorzuhebender Bestandteil unserer städtischen Unterstützung der Wirtschaft. Hervorzuheben ist hier der Beschluss des Stadtrates Nr. 1790-63(V)13 vom 2. Mai 2013 in Bezug auf die Maßnahmen gegen die Abwanderung junger qualifizierter Fachkräfte, insbesondere junger qualifizierter Frauen. Des Weiteren wurde im Rahmen der Haushaltsberatungen festgestellt, dass die interne und externe Frauenförderung sowie das Gender Budgeting im städtischen Haushalt von hervorgehobener Bedeutung für die Herstellung von Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit sind.

Diesen Hintergründen und Tatsachen vorangestellt sowie angesichts des Umstands, dass konkrete Kennziffern – v.a. für im ersten Absatz dargestellte Thematik – nicht bekannt sind,

fragen wir Sie:

1. Wie hoch beziffert sich
 - a. Das durchschnittliche Bruttoeinkommen
 - b. Der durchschnittlich gezahlte Bruttostundenlohn
 - c. Das durchschnittliche Renteneinkommen
 - d. Die Erwerbstätigenquote
von Männern und Frauen in Magdeburg?

¹ Statistisches Bundesamt (2024): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18% weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 027 vom 18. Januar 2024. In: destatis.de.

<https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html> <Stand: 18.01.2024> <Zugriff: 13.02.2024>

² Statista (2024): Bruttodurchschnittslohn in Ostdeutschland und Westdeutschland bis 2020. In: de.statista.com. <<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/36305/umfrage/bruttodurchschnittslohn-in-ostdeutschland-und-westdeutschland/>> <Stand: 02.01.2024> <Zugriff: 13.02.2024>

2. Wie hoch beziffert sich der
 - a. Gender Pay Gap (bereinigt und unbereinigt)
 - b. Gender Hours Gap
 - c. Gender Pension Gap
 - d. Gender Employment Gap
 für die Wirtschaftsregion Magdeburg?

3. Die Wirtschaftsbeigeordnete legte im vergangenen Jahr eine Drucksache vor, wodurch der Beschluss des Stadtrates Nr. 1790-63(V)13 vom 2. Mai 2013 in Bezug auf die Maßnahmen gegen die Abwanderung junger qualifizierter Fachkräfte, insbesondere junger qualifizierter Frauen aufgehoben und durch eine neue Zielrichtung zur Förderung der Zuwanderung ersetzt werden sollte. Mit der damaligen Stellungnahme und beigefügte Anlage des Amtes 12 inkl. der beigefügten Tabellen wird informiert, dass nach wie vor das Wanderungssaldo ab der Altersgruppe 25 negativ ausfällt. Kritisiert wurde zudem in den Ausschüssen, dass keine Zahlen zum Zu- bzw. Wegzug „qualifizierter“ Fachkräfte, besonders Frauen, vorlägen, sprich keine Zahlen in Verbindung mit den ‚zu- oder wegziehenden Bildungsabschlüssen‘ beigefügt wären.
 - a. Für welche Maßnahmen werden die mit dem Beschluss einhergehenden Mittel derzeit eingesetzt? Bitte Maßnahmen und damit verbundene Aufwendungen einzeln darstellen.
 - b. Insofern bisher keine Mittelverwendung im laufenden Haushaltsjahr erfolgte, wie sollen diese perspektivisch eingesetzt werden?
 - c. Inwiefern liegen mittlerweile Zahlen bzw. Erkenntnisse in der Stadtverwaltung in Bezug auf die ‚zu- bzw. wegziehenden Bildungsabschlüsse‘ und Fachkräfte vor?

4. Welche weiteren Maßnahmen der Frauenförderung in der Wirtschaft werden seitens der Stadtverwaltung begleitet und ggf. gefördert? Bitte entsprechende Maßnahmen und Förderart seitens der Stadt darstellen.

5. Wie gestaltet sich in der Stadtverwaltung, den kommunalen Eigenbetrieben sowie den Gesellschaften und Betrieben mit städtischer Beteiligung das Verhältnis der Besetzung von Führungspositionen³ zwischen Männern und Frauen?

6. Welche Kenntnis liegt in den Dezernaten, Ämtern und Fachbereichen in Bezug zur Thematik des „Gender Budgeting“ und „Gender Mainstreaming“ vor, um eine gelingende Steuerung und den Erfolg interner und externer Frauenförderung seitens der Verwaltung gewährleisten zu können? Wenn keine Kenntnis vorliegt, was benötigt die Verwaltung hierfür an Ressourcen, um ein Gelingen dieser Thematiken forcieren zu können?

Nadja Lösch

Frauen- und gleichstellungspolitische Sprecherin der Fraktion

Chris Scheunchen

Wirtschaftspolitischer Sprecher der Fraktion

³ Führungspositionen meint hierbei alle Leitungspositionen ab Abteilungs-/Referatsbereich