

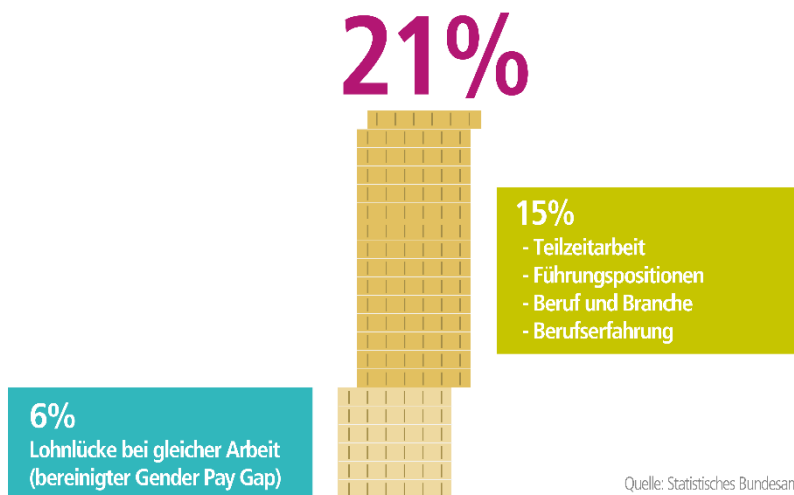
WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



Faktenblatt Equal Pay

Frauen in Deutschland verdienen im Durchschnitt noch immer **21%** weniger als Männer. Die geschlechtsspezifische Entgeltlücke – auch Gender Pay Gap genannt – bezeichnet den Unterschied in den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Frauen und Männern. Dabei werden die Löhne und Gehälter aller in Deutschland Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. Deutschland zählt im EU-weiten Vergleich zu den Ländern mit dem größten Gender Pay Gap.

Gender Pay Gap



Unbereinigte Lohnlücke

(21%): Hier werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne die vielen verschiedenen Ursachen für den Gender Pay Gap aufzusplitten (z.B. unterschiedliche Branchen und Berufe, in denen Frauen und Männer tätig sind, Beschäftigungsumfang – viele Frauen arbeiten geringe Wochenstunden – und die Tatsache, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben als Männer).

Bereinigte Lohnlücke (6%): Hier wird der Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist: z.B. Unterschiede bei Berufen & Branchen, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand, Berufserfahrung oder der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen. Auch bei Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien bleiben 6% Verdienstunterschied.

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



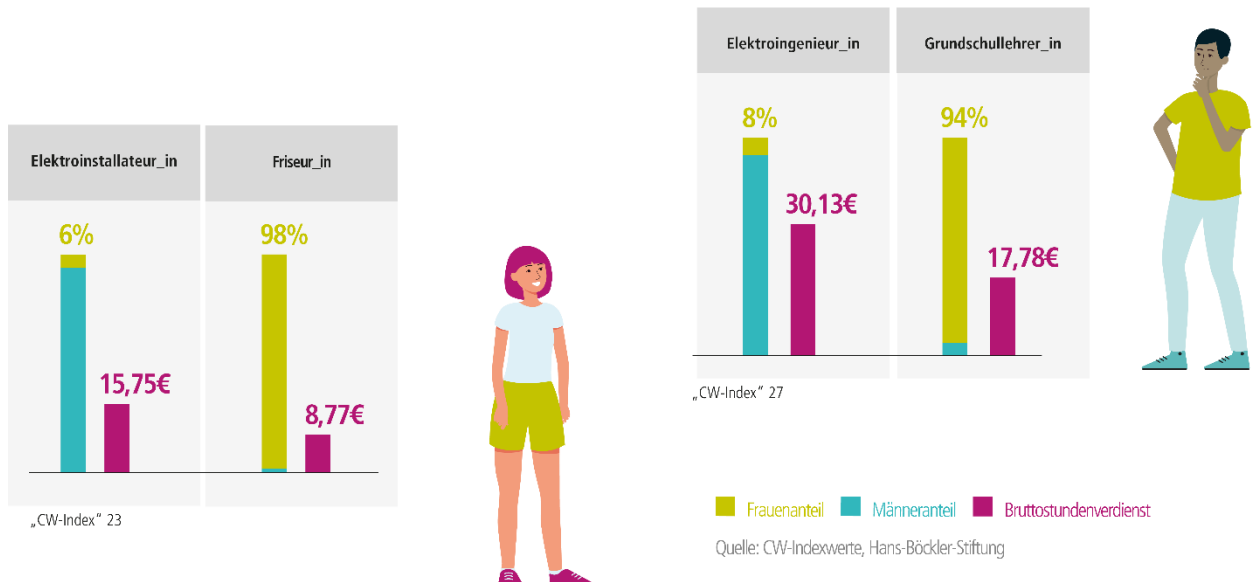
Der Gender Pay Gap ist durch eine Vielzahl struktureller Unterschiede zu erklären:

Horizontale Segregation:

Die starke Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsfelder wird auch als **horizontale Segregation am Arbeitsmarkt** bezeichnet. Neben Berufen, in denen die Geschlechter annähernd gleichmäßig verteilt sind, gibt es frauendominierte (Frauenanteil von mehr als 70%) und männerdominierte (Frauenanteil von unter 30%) Berufe. Frauendominierte Berufsfelder sind v.a. die personennahen Dienstleistungsberufe: Gesundheits-, Sozial-, Erziehungsberufe, aber auch der Einzelhandel. Auffällig ist, dass gerade die Beschäftigten in den frauendominierten Berufsfeldern häufig niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind.

Ursachen wirtschaftlicher Abhängigkeit

Berufe und Branchen



WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



Dies lässt sich durch den Comparable Worth Index¹ verdeutlichen: Der **CW Index** ist ein statistisches Messinstrument, mit dem inhaltlich unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitsanforderungen und -belastungen geschlechtsneutral verglichen werden können. Obwohl eine Hilfskraft in Pflege und Gesundheit nach Maßstab des CW Index das gleiche Belastungs- und Anforderungsniveau wie z.B. Ingenieur_innen im Bereich Elektrotechnik erfüllt, erhält die Hilfskraft in der Pflege nur 40% des Stundenlohns eines Elektroingenieurs bzw. einer Elektroingenieurin.

Vertikale Segregation:

In Betrieben und Verwaltungen verteilen sich Frauen und Männer ungleichmäßig auf die verschiedenen hierarchischen Ebenen. Branchenübergreifend sind in Führungsebenen fast nur Männer zu finden. Diese ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen wird auch als **vertikale Segregation am Arbeitsmarkt** bezeichnet. Hinzu kommt, dass Frauen in Führungspositionen schlechter bezahlt werden als ihre männlichen Kollegen: Hier ist der Verdienstabstand mit 21,3% noch größer als in den Bereichen unterer oder mittlerer Qualifikation. Karriere ist für Frauen somit nicht so lukrativ wie für Männer.

Gender Time Gap:

Die (Lohn-)Arbeitszeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich stark. Durchschnittlich sind Frauen 8,4 Stunden pro Woche² weniger erwerbstätig als Männer. Die **Arbeitszeitlücke** entspricht einem Arbeitstag pro Woche. Viele Frauen arbeiten in geringen Wochenstunden (46% aller erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit), während die meisten Männer Vollzeit erwerbstätig sind (nur 11% der Männer arbeiteten 2017 in Teilzeit)³. Es gibt regionale Unterschiede: In Ostdeutschland ist die Teilzeitquote der Frauen niedriger als in Westdeutschland. Die große Mehrheit der Frauen begründet ihre Teilzeittätigkeit mit familiären Betreuungsaufgaben, weil Frauen in Paarhaushalten immer noch den Großteil der (notwendigen) unbezahlten Arbeit leisten, also die Hausarbeit und die Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen. Teilzeitbeschäftigte haben leider immer noch geringere Karrierechancen und oftmals gelingt es ihnen später nicht mehr, wieder in Vollzeit zu gelangen (Stichwort: Teilzeit-Falle). Zudem ist es in Teilzeit schwieriger, ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen und bspw. für das Alter vorzusorgen.

¹ https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf

² <https://www.boeckler.de/51977.htm>

³ Die Zahlen zu Voll- und Teilzeiterwerbstätigkeit variieren je nach Studie (WSI, Statistisches Bundesamt, IAB). Wir haben uns hier auf die Teilzeitquoten bei abhängig beschäftigten Männern und Frauen aus dem Jahr 2017 orientiert, die vom WSI auf Grundlage des Mikrozensus und des Statistischen Bundesamtes errechnet wurden: <https://www.boeckler.de/51985.htm>

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



Gender Care Gap:

In der hohen Teilzeitquote von Frauen spiegelt sich vor allem, dass Frauen einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit in der Familie übernehmen. Sie leisten täglich 52,4% (oder 87 Minuten) mehr unbezahlte Sorge- und Hausarbeit als Männer – das entspricht übrigens ziemlich genau der Länge eines Fußballspiels. Dieser Unterschied wird auch als **Gender Care Gap** bezeichnet. Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. Dass Frauen einen Großteil der unbezahlten familiären Betreuungsarbeit übernehmen, ermöglicht Männern oft erst, in Vollzeit erwerbstätig zu sein – und ein existenzsicherndes Einkommen zu generieren. Nur jede vierte Frau in Deutschland kann den Unterhalt für sich und ihre Familie selbst erwirtschaften – während jeder zweite Mann dies vermag.

Berufswahl:

Stereotype Rollenbilder beeinflussen nach wie vor die Berufswahl von Frauen und Männern (siehe auch horizontale Segregation). Mehr als die Hälfte der Mädchen wählt aus nur zehn verschiedenen Ausbildungsberufen im dualen System – kein einziger naturwissenschaftlich-technischer ist darunter. Auch Hausarbeit oder Kinderbetreuung werden nach wie vor als „Frauensache“ angesehen – Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit deshalb häufiger und länger familienbedingt als Männer.

Obwohl Frauen auf eigenen Beinen stehen und finanziell unabhängig von Partner_in, Familie und staatlichen Transferleistungen sein wollen⁴, sieht die Realität meist anders aus: Rund zwei von drei beschäftigten Frauen ohne Kind haben **keine eigene, langfristige Existenzsicherung**⁵. Das bedeutet: Sie verdienen nicht genug, um mit ihrem Einkommen eigene Ansprüche für Phasen der Nichterwerbstätigkeit zu sichern. Bei den beschäftigten Frauen *mit* Kind sind es sogar vier von fünf (80%), die nicht für ihre eigene langfristige Existenzsicherung sorgen können. Während jeder zweite erwerbstätige Mann den Unterhalt für sich und seinen Nachwuchs erwirtschaften kann, vermag dies nur jede vierte Frau. Jede dritte erwerbstätige Frau kann aus ihrem eigenen Erwerbseinkommen nicht einmal ihren unmittelbaren Bedarf decken: für Miete, Lebensmittel, Versicherungen, Freizeitbeschäftigungen ist nicht genug Geld da. Da Frauen noch immer den Großteil der Haus- und Sorgearbeit leisten, kommt es zu einer („statistischen“) Diskriminierung von Frauen auf dem Ar-

⁴ <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2013/p13-002.pdf>

⁵ https://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_existenzsicherung_301115.pdf

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



beitsmarkt: Arbeitgeber_innen befürchten, dass Frauen zeitlich weniger flexibel sind als Männer und benachteiligen sie häufig bei Einstellungen und Beförderungen (ganz gleich, ob dies tatsächlich der Fall ist oder nicht).

Das individuelle Gehalt und die Dauer der Erwerbstätigkeit beeinflussen außerdem maßgeblich die Höhe der Anwartschaften in der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV), und damit die Höhe der Rente im Alter. Die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede bzw. der Gender Pay Gap führen somit auch zu unterschiedlichen Rentenhöhen: Der **Gender Pension Gap** liegt bei 53%. Frauen erhalten also eine gerade einmal halb so hohe Altersrente wie Männer. Der Gender Pension Gap ist in den neuen Ländern (28%) deutlich geringer als in den alten Bundesländern (58%). In konkreten Zahlen: Männer erhalten durchschnittlich 1.732 Euro, Frauen lediglich 814 Euro (Zahlen für Gesamtdeutschland)⁶.

Übrigens: Tarifverträge stellen ein erfolgreiches Mittel auf dem Weg zur Entgeltgleichheit dar. Denn dort, wo nach Tarifvertrag bezahlt wird, ist die Lohnlücke geringer. Frauen profitieren besonders von Tarifverträgen; sie verdienen in einem Betrieb mit Tarifbindung deutlich besser als ohne, jedoch immer noch weniger als ein Mann ohne Tarifbindung. Darüber hinaus sind in Unternehmen und Behörden mit tariflicher Bindung Betriebs- oder Personalräte üblich, die wiederum auf die Gleichstellung der Geschlechter hinwirken.

Weiterführende Literatur:

- BMFSFJ „3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“: <https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsatlas>
- BMFSFJ, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Zusammenfassung: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/122402>, hier sind insb. auch die Themenblätter interessant: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/24.themenbl%c3%a4tter-zum-gutachten.html>
- DGB klartext 10/2019 „Equal Pay – Gleicher Lohn für Frauen und Männer!“ <https://www.dgb.de/themen/++co++ca4d63e6-4667-11e9-8185-52540088cada>
- WSI, „Entwicklung monatlicher Bruttoverdienste von Männern und Frauen“: https://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/hbs/hs.xsl/wsi_50658.htm

⁶Alterssicherungsbericht, S. 97: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Pressemitteilungen/2016/alterssicherungsbericht-2016.pdf?__blob=publicationFile&v=3