

EQUAL PAY DAY 17. MÄRZ 2020

Gender Pay Gap

Weltweit verdienen Frauen immer noch weniger als Männer. Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke: Die Lohnlücke wird berechnet, indem die Bruttoeinkommen aller erwerbstätigen Frauen mit denen aller erwerbstätigen Männer verglichen werden.

In Deutschland lag der Unterschied im Jahr 2019 bei 21 Prozent. Seit 2015 ist der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern konstant.

Für die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt es viele Gründe. Die meisten haben mit Diskriminierung und Ungleichbehandlung zu tun. Frauen fehlt dadurch viel Geld.



**Bruttostundenlohn
Männer 21,60 Euro**



**Bruttostundenlohn
Frauen 17,09 Euro**

Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen.

Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Erwerbsbiografien und der Wahl von Berufsfeldern. Dies führt häufig zu unterschiedlichen Karriereverläufen und Verdienstunterschieden. Frauentypische Berufe sind häufig unterbewertet. Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer.

Diese Faktoren machen **15%** des Lohnunterschieds aus. Das ist der „**unbereinigte**“ Gender Pay Gap.

Werden diese Faktoren nicht berücksichtigt, bleibt bei vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von **6 Prozent** bestehen.

Das ist der „**bereinigte**“ Gender Pay Gap.

Frauen und Männer verdienen das Gleiche, tun sie aber nicht

Mutige Frauen

In der Weimarer Republik und auch in den ersten Jahren der Bundesrepublik Deutschland war es üblich, dass Tariflöhne von Frauen nur 70 bis 75 Prozent der Männerlöhne betrugen. 1955 klagte eine Hilfsarbeiterin gegen diese Praxis und bekam Recht. Das Bundesarbeitsgericht entschied, dass Frauenabschläge verfassungswidrig seien. Der Gleichheitsgrundsatz des Artikels 3 des Grundgesetzes sei auch für Tarifvertragsparteien verpflichtend. In der Folge wurden die Frauen jedoch nicht einfach hoch gruppiert, sondern neue Lohngruppen geschaffen, die sogenannten **Leichtlohngruppen**. 1988 wurden schließlich die Leichtlohngruppen vom Bundesarbeitsgericht als „mittelbare“ Diskriminierung verboten. Dieses Urteil erstritten Metallerinnen einer Wittener Kabelfirma. In dem Urteil wird ausdrücklich festgestellt, dass unter körperlich schwerer Arbeit auch solche Arbeit verstanden wird, die stehende Tätigkeiten, eine taktgebundene, sich wiederholende Arbeit, nervliche Belastungen oder Lärmbelastung beinhaltet oder eine bestimmte Körperhaltung erfordert.*

*Quelle: www.frauen.dgb.de



**Auf Augenhöhe verhandeln –
WIR SIND BEREIT**

**equal
pay
day, -**

17. März 2020



1966 startete in den USA die EQUAL PAY DAY (EPD) Kampagne. Seit 2008 organisieren die Business Professionell Women in einem großen Aktionsbündnis den EPD in Deutschland.

„Frauen wollen mehr und Frauen wollen verhandeln, das ist Fakt. Das Motto für die Equal Pay Day Kampagne 2020 lautet daher:

**„Auf Augenhöhe verhandeln –
WIR SIND BEREIT.“**

Verhandlungssituationen rufen Rollenerwartungen auf beiden Seiten hervor. Weibliche Forderungen werden anders bewertet: Sowohl im Beruflichen als auch im Privaten. Wir brauchen neue Verhandlungsmuster, die mehr (Lohn-)Gerechtigkeit schaffen!

Internationaler Vergleich

Gender Pay Gap

Nach wie vor belegt Deutschland beim Gender Pay GAP mit den 21 Prozent einen der **hinteren Spitzenpositionen** im europäischen Vergleich

Nur in Estland 25,6 % und Tschechien 21,1 % ist der Unterschied höher. Am geringsten ist er in Rumänien 3,5%, Italien 5,0 % und Luxemburg 5,0 %

Quelle: Eurostat

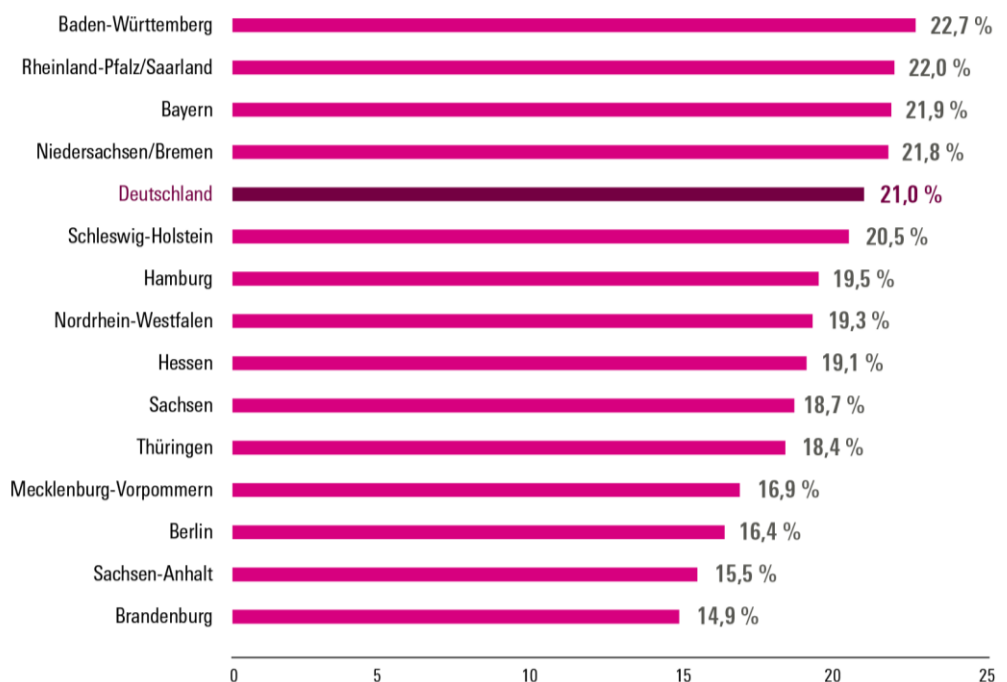
Erklärungen

- Das Lohnniveau in Europa ist sehr unterschiedlich und in manchen Ländern deutlich niedriger als in Deutschland. Der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern fällt dann geringer aus, weil das Lohnniveau insgesamt gering ist.
- Es ist entscheidend, wie viele Frauen im Arbeitsmarkt eines Landes aktiv sind. Bei relativ wenigen aktiven Frauen ist auch die Basis für einen Vergleich der Durchschnittsgehälter geringer.
- Ein gutes Angebot zur Unterstützung von Familien, wie z.B. Kinderbetreuungsangebote reduziert familienbedingte Unterbrechungen im Arbeitsleben und verringert so den Gehaltsunterschied.
- Gesellschaftliche Einstellungen und Geschlechterstereotypen in den verschiedenen Ländern beeinflussen die Ausübung von Beschäftigung von Frauen.

Der Gender Pay Gap beträgt in den neuen Bundesländern 8 Prozent, in Westdeutschland inkl. Berlin 23 Prozent.

Das liegt u.a. auch an dem sehr stark variierenden Einkommensniveau in den alten und neuen Bundesländern – **denn Arbeit wird nicht überall gleich entlohnt**. In den neuen Bundesländern mit einer traditionell hohen Frauenerwerbstätigkeit und einem allgemein niedrigeren Lohneinkommen ist der Verdienst der Frauen sogar höher als der der Männer. Gründe dafür können u.a. darin liegen, **dass Ostdeutschland zum einen keine wirtschaftlich starken Industrieregionen und somit männerdominierte Branchen hat, wo hohe Gehälter gezahlt werden**, andererseits ist jedoch der Dienstleistungssektor und andere Branchen, in denen traditionell Frauen beschäftigt sind, stark vertreten.

Gender Pay Gap nach Bundesländern



Anmerkung: Unbereinigter Gender Pay Gap (Gehaltslücke von Frauen gegenüber Männern) für Vollzeitäquivalente.

Quelle: Online-Befragung von Lohnspiegel.de auf Basis von 309.000 Beschäftigten.

Die Schlusslicht-Perspektive

Gender Pension Gap

In Deutschland ist das **Armutsrisiko für Frauen** besonders hoch. Die Rente bei Frauen über 65 Jahre ist heute im Schnitt 46 Prozent niedriger als bei den Männern*. Damit ist Deutschland innerhalb der OECD-Länder beim sogenannten **Gender Pension Gap Schlusslicht**.

Die OECD prognostiziert einen Anstieg der Altersarmut, wenn die Politik nicht gegensteuert. Zu den Risikogruppen zählen laut der Studie Menschen mit unterbrochenen Erwerbsbiographien, Alleinerziehende, Selbstständige und atypisch Beschäftigte, die in Teilzeit oder mit befristeten Verträgen arbeiten. Für die wachsende Zahl der Plattformarbeiter seien aufgrund mangelnder Absicherung und niedriger Beiträge die Rentenaussichten "düster".

*OECD-Studie "Renten auf einen Blick 2019".

Bescheidene Bezüge für Rentnerinnen

Die gesetzlichen Altersrenten betrugen 2014 im Schnitt ...



Quelle: WSI-Gender-Daten-Portal 2015

Hans Böckler Stiftung

"Deutschland ist Schlusslicht", sagte die Leiterin der Abteilung Sozialpolitik, Monika Queisser. "Das kommt nicht aus dem Rentensystem, sondern aus dem Arbeitsmarkt."



Vereinbarkeit

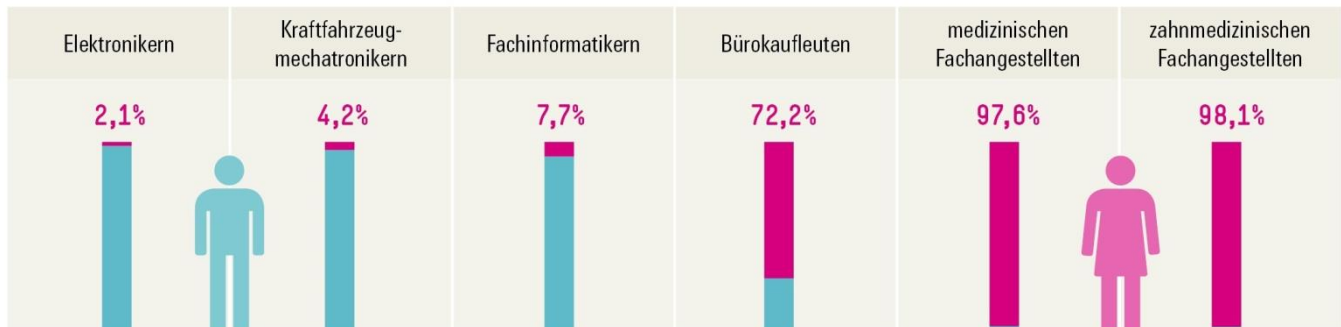
Eine Studie der Universität Mannheim und der niederländischen Tilburg University benennt die **Familiengründung, in deren Folge vor allem Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und Arbeitszeiten reduzieren als einen wichtigen Grund für die spätere Rentenlücke.**

Während bei Frauen und Männern zwischen 26 bis 35 Jahren keine Rentenlücke existiert, liegt diese Diskrepanz in der Altersgruppe der 36- bis 45-Jährigen bei 15 Prozent und bei den 46- bis 55-Jährigen sogar bei 27 Prozent.

Berufswahl – Alles beim Alten

Geschlechterbilder prägen Berufswahl

Weiblich waren 2017 von den Azubis bei den...



Quelle: BIBB, März 2018

Hans Böckler Stiftung

Frauen sind heute besser qualifiziert als je zuvor, sie sind wesentlich häufiger erwerbstätig. Dennoch sind sie in manchen Unternehmen und Branchen kaum vertreten. Wie kann das sein?

Eine Antwort liegt in der Berufswahl.

Frauen und Männer folgen bei der Berufswahl immer noch klassischen Rollenmustern. Frauen dominieren in personenbezogenen Dienstleistungsberufen (z.B. im Handel, Gesundheitswesen), die häufig schlechter bezahlt werden und weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Männer wählen weiterhin verstärkt technische und handwerkliche Berufe.

Auch beim Studium zeigen sich die Unterschiede. In den Geisteswissenschaften sowie in den medizinischen Fächern sind zwei von drei angehenden Akademikern Frauen, in den **Ingenieurwissenschaften liegt ihr Anteil dagegen unter einem Viertel.**

Auch in der Berufswelt bleiben Frauen - allen Fortschritten zum Trotz - im MINT-Bereich deutlich unterrepräsentiert. Hier sind von 7,7 Millionen Beschäftigten bisher nur 15,2 Prozent weiblich, wie aus einer Berechnung des Statistischen Bundesamtes hervorgeht.

Berufe im **MINT Bereich** haben oft ein „Nerd Image“.

Katharina Gryc, Hauptansprechpartnerin für Mentorinnen bei CyberMentor, beklagt, dass dagegen auch wenig getan werde.

Die ein oder andere populäre Serie sei auch nicht gerade hilfreich, um Vorurteile aufzubrechen.

Bei "The Big Bang Theory" würden MINT-Frauen zum Beispiel als unattraktiv und nerdig dargestellt. "Das schreckt Mädchen ab."



Susanne Peter (Projektleitung Mentoring MINT, Uni Bremen):

"Interessiert sich eine Schülerin für Technik, wird das als etwas Besonderes betrachtet und stets kommentiert - sowohl positiv als auch negativ", sagt sie. "Bei Jungen dagegen finden andere ein Interesse an Technik normal."

In Frauenberufen wird weniger bezahlt

Ein Messverfahren sorgt für Klarheit

In einer Studie des Instituts der Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen wurden mit einem Messverfahren (CW-Index) Anforderungen und Belastungen von Berufsgruppen verglichen.

Untersucht wurde, welche Anforderungen die jeweilige Tätigkeit hinsichtlich **Wissen und Können, psychosozialer Belastungen, physischer Belastungen und Verantwortung** darstellt.

„Wir können [...] erstmals statistisch nachweisen, dass weibliche Erwerbsarbeit von systematischer Abwertung betroffen ist.“ Sarah Lillemeier, Autorin der Studie.

Die einzigen männlich dominierten Berufe, die verglichen mit gleichwertigen Frauenberufen geringer entlohnt würden, sind laut Studie Kraftfahrzeugführer sowie Lkw- und Busfahrer.



Die Schere in der Bezahlung von „typischen Frauenberufen“ im Vergleich mit „typischen Männerberufen“ geht weiter auseinander.

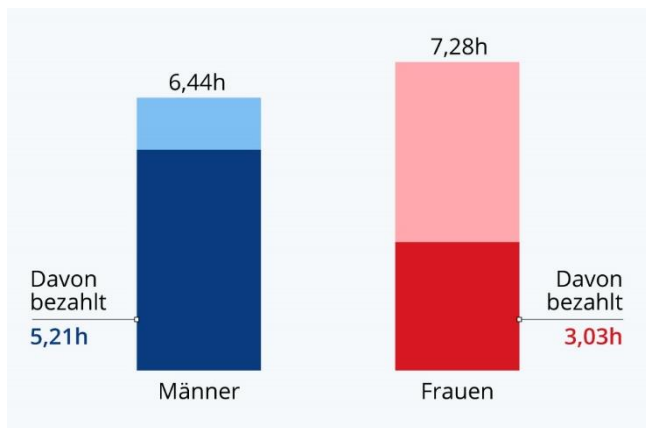
Technik- und IT-Beschäftigte verdienen pro Stunde zwischen 26 und 28 Euro, Altenpflegerinnen erhielten im Schnitt 14,42 Euro.

Auch bei Grundschullehrerinnen und Erzieherinnen ist die Anforderung und Belastung hoch, der CW-Index liegt bei 27 Punkten. Der Durchschnittsstundenlohn liegt dort bei **17,78 Euro brutto, der Frauenanteil bei 94 Prozent**. Einen CW-Index von 27 Punkten haben auch Ingenieure in der Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation. Dort liegt der Frauenanteil jedoch bei acht Prozent - und der Durchschnittsverdienst bei **30,13 Euro pro Stunde**.



Hausarbeit und Familienarbeit bleibt Frauensache

Frauen arbeiten länger unbezahlt



Ø tägliche Arbeitszeit von Frauen und Männern weltweit inklusive Hausarbeit, Pflege und Fürsorge
Quelle: Oxfam

Fast jede zweite Frau in Deutschland arbeitet in Teilzeit. Unter Müttern ist Vollzeitarbeit sogar die Ausnahme, während Männer – selbst dann, wenn sie Väter sind – fast ausschließlich in Vollzeit arbeiten. Dabei wünschen sich Frauen ihre Arbeitszeit zu erhöhen (um 13,4 Std. pro Woche), während Männer diese gerne reduzieren würden (um 11 Std.)

Es fehlen nach wie vor gerade im ländlichen Raum passgenaue **Betreuungsmöglichkeiten** für Kinder und Unterstützungsangebote für die Pflege von Angehörigen.



Elterngeld, Home Office und flexiblere Arbeitsmodelle erleichtern es Frauen, Kinder und Arbeit besser zu koordinieren. Lt. einer Studie der Zeitschrift Brigitte honorieren das auch 37 Prozent der befragten Frauen, sie meinen, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie heute generell besser klappt als früher. Doch 29 Prozent finden, dass es sogar schwerer geworden ist.

Traditionelle Rollenbilder und strukturelle Ungerechtigkeiten verhindern Veränderungen.

In Unternehmen herrscht nach wie vor die Vorstellung, dass es schade aber okay ist, wenn eine Frau Elternzeit nimmt oder einige Jahre in Teilzeit arbeitet – ein Mann, der das Gleiche tut, ist immer noch eine Ausnahme. Das **Ehegattensplitting** verhindert, dass gerade verheiratete Frauen mehr arbeiten. Die Abgaben sind unverhältnismäßig hoch und in der Konsequenz arbeiten Frauen wesentlich häufiger in **sozialversicherungsfreien Minijobs**, die jedoch keine Möglichkeiten für **beruflichen Aufstieg und finanzielle Unabhängigkeit** bieten.

In der Folge kann nur jede vierte Frau in Deutschland den Unterhalt für sich und ihre Familie selbst erwirtschaften – bei den Männern ist es immerhin jeder Zweite.

Gender Care Gap

Von einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung sind die meisten Paare noch weit entfernt. Frauen sind nicht nur in den Berufen der professionellen Sorgearbeit überrepräsentiert, sondern übernehmen auch privat einen Großteil der Sorgearbeit. Sie leisten täglich 52 Prozent mehr unbezahlte Sorge- und Hausarbeit als Männer.

Frauen verzichten nicht freiwillig

Lohnlücke durch Diskriminierung

Viele Erklärungen der Lohnlücke sind das Ergebnis von Diskriminierung im Arbeitsmarkt und gehen **nicht** auf freiwillige Entscheidungen von Frauen zurück

Selbst bei gleicher Qualifikation werden Bewerbungen von Frauen schlechter eingestuft als von Männern.

Über ein Einstiegsgehalt von 30.000€, dass einer Ingenieurin mit Berufserfahrung angeboten wird, lacht jeder Ingenieur.

Transparente Gehaltsstrukturen führen dazu, dass Ungerechtigkeiten von Anfang an vermieden werden.



Es gibt **Belege** dafür, dass Frauen nicht freiwillig auf Führungspositionen verzichten, sondern dass sie in einer männerdominierten Berufswelt größere Hürden zu überwinden haben, um in diese Positionen zu gelangen. Das hat unter anderem die Wissenschaftlerin Iris Bohnet in ihrem Buch *What works* anhand zahlreicher Beispiele gezeigt.

Frauen sind generell nicht zurückhaltender bei Lohnverhandlungen, die Erfolgswahrscheinlichkeiten sind bei den männlichen Beschäftigten jedoch um 25 Prozent höher.

Frauen wählen nicht freiwillig Berufe, in denen schlechtere Löhne gezahlt werden. Studien zeigen, dass ein steigender Frauenanteil im Beruf zu einem Absinken des Lohnniveaus führt. Dies liegt jedoch nicht daran, dass die Löhne beider Geschlechter in diesem Beruf sinken, sondern daran, dass mehr Frauen mit konstant niedrigeren Verdiensten als Männer in diesem Beruf arbeiten. Dies spricht für eine gesellschaftliche Abwertung aller erwerbstätigen Frauen, unabhängig von der vorherrschenden Geschlechtertypik des Berufs.



Wir brauchen den Equal Pay Day, weil...

Equal Pay Day 2019

Letztes Jahr haben wir die Menschen im Kreis Steinburg gefragt, warum wir den Equal Pay Day brauchen. 42 Prozent gaben an, dass wir für mehr Gerechtigkeit kämpfen müssen. 20 Prozent sagten, dass Familienarbeit an Wertschätzung gewinnen müsse und 17 Prozent sprachen sich dafür aus, dass der Tag dazu führt die Thematik im öffentlichen Bewusstsein zu halten. 10 Prozent verwiesen in diesem Zusammenhang auf die Bedeutung der Berufswahl, 6 Prozent auf den negativen Einfluss von tradierten, überholten Rollenbildern und 4 Prozent auf die Folgen des Gender Pay Gaps für die Rente.

2019 sagten die Menschen im
Kreis Steinburg:



Wir brauchen den Equal Pay Day, weil ...

ARBEITSLEISTUNG NICHT VOM GESCHLECHT ABHÄNGIG IST!

Gleiche Arbeit gleiches Geld muss endlich umgesetzt werden!

Frauen, die einen Männerberuf ausüben sollten das gleiche Geld bekommen wie Männer. Schließlich üben sie die gleiche Tätigkeit aus.

Geschlechterungerechtigkeit noch System hat!

Frauen mindestens so viel leisten wie Männer und deshalb mindestens genauso bezahlt werden sollten.

Die Lohnlücke zur Rentenlücke führt.

Frauen oft mehr leisten als Männer, aber weniger verdienen –
geht gar nicht.

Damit die Welt gerechter wird. Der Tag schafft Bewusstsein.

#EPD2019



**Auf Augenhöhe verhandeln –
WIR SIND BEREIT**

**equal
pay
day ,-**

17. März 2020



Was ist eine gute Verhandlungsstrategie?

#EPD2020
#aufaugenhöhe
#wirsindbereit

**equal
pay
day ,-**

Veranstalterinnen:

**FRAU &
BERUF**

EIN PROJEKT DER
EGEB: WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG



**DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN
KREIS STEINBURG**

Wir fördern Arbeit



Landesprogramm Arbeit: Gefördert durch
die Europäische Union, Europäischen Sozialfonds (ESF),
und das Land Schleswig-Holstein

