# EQUAL PAY DAY 10. MÄRZ 2021

## 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 2020 bei 19 Prozent.** Damit liegt der Gender Pay Gap in Deutschland erstmals unter 20 Prozent.

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.

Frauen verdienen im Leben **830.000 Euro***.

Männer verdienen im Leben **1,5 Millionen Euro.**

*Bertelsmann Stiftung, 2020

**Bruttostundenlohn Männer 22,16 Euro**

**Bruttostundenlohn Frauen 17,72 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 71 Prozent (oder 3,09 Euro pro Stunde) 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, seit 2014 ist er unverändert.**

# 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 Lärmbelästigung beinhaltet oder eine bestimmte Körperhaltung erfordert.

Quelle: www.frauen.dgb.de

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.

„Mitmachen, selber machen, anders machen!“, so wollen Frauen dem Pay Gap entgegentreten. Das Motto für die Equal Pay Day Kampagne 2021 lautet daher:

### „Game Changer – Mach dich stark für equal pay!“

Game Changer, das sind mutige, kreative, moderne Macher*innen. Menschen, die aktiv, innovativ und kompetitiv sind. Game Changer sind Gewinnende im doppelten Sinne des Wortes: Sie gewinnen ihr Spiel und gewinnen andere für ihre Ideen.

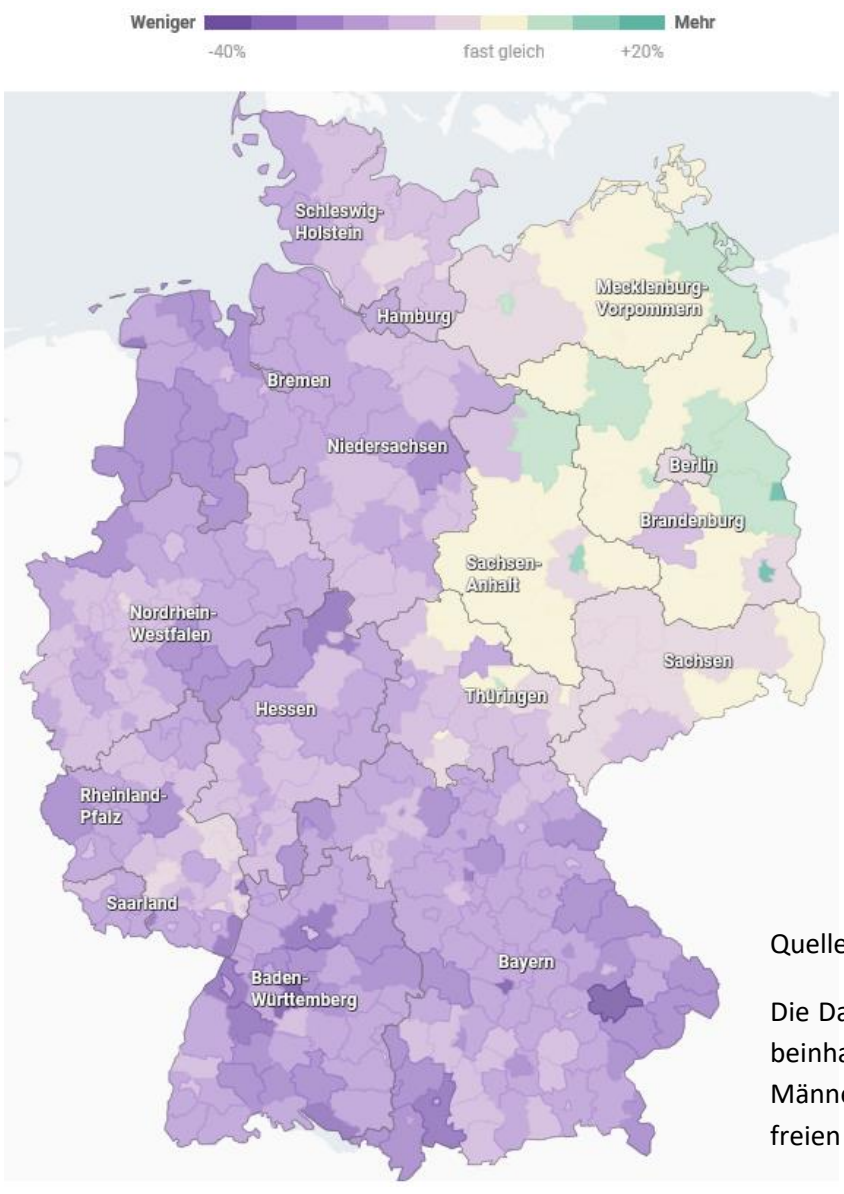
# Internationaler Vergleich

Nach wie vor belegt Deutschland beim Gender Pay Gap mit den 19 Prozent einen der **hinteren Spitzenpositionen** im europäischen Vergleich (15 Prozent). Nur in Estland 22 Prozent ist der Unterschied höher. Am geringsten ist er in Luxemburg (1 Prozent), Rumänien (2 Prozent) und in Italien (4 Prozent).

## 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 Lohniveau 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.

## Wo Frauen mehr verdienen als Männer




Der Gender Pay Gap beträgt 2020 in den neuen Bundesländern 7 Prozent, in Westdeutschland inkl. Berlin 20 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 es in den neuen Bundesländern nur wenige wirtschaftlich starke Industrieregionen und somit männerdominierte Branchen gibt, wo hohe Gehälter gezahlt werden.** Andererseits sind jedoch der Dienstleistungssektor und andere Branchen, in denen traditionell Frauen beschäftigt sind, stark vertreten.

Quelle: Thüringer Allgemeine, 2020

Die Daten stammen von der Bundesagentur für Arbeit. Sie beinhalten die mittleren Gehälter (Vollzeit) von Frauen und Männer im Jahr 2018 in den 401 Landkreisen und kreisfreien Städten Deutschlands.

# Die Schlusslicht-Perspektive

## Gender Pension Gap

In Deutschland ist das **Armutsrisiko für Frauen** besonders hoch. Frauen erhielten im Schnitt 53 Prozent geringere eigene Renten als Männer. 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*innen 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 2018 im Schnitt

**1.148** Euro

**711** Euro

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

## Vereinbarkeit

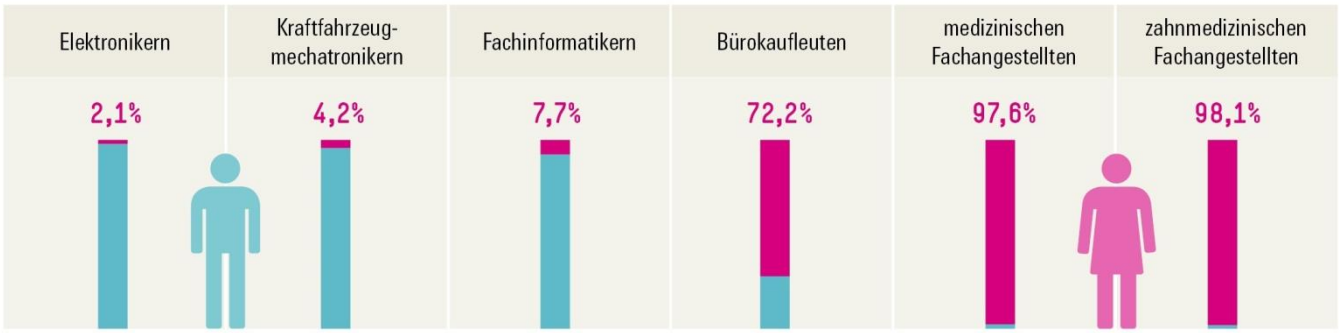
Eine Studie der Universität Mannheim und der niederländischen Tilburg University benennt die **Familiengründung, in deren Folge vor allem Frauen ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und Arbeitszeiten reduzieren als einen wichtigen Grund für die spätere Rentenlücke.**

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, bei den Auszubildenden sind es nur 12 Prozent 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 TV-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, examinierte Altenpfleger*innen erhalten 16,10 Euro.**

Auch bei Grundschullehrer*innen und Erzieher*innen 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 **Ingenieur*innen in der Elektrotechnik, Elektronik und Telekommunikation**. Dort liegt der **Frauenanteil jedoch bei acht Prozent - und der Durchschnittsverdienst bei 30,13 Euro** pro Stunde.

Quelle: Working Paper 10/2016 Hans-Böckler Stiftung Der Comparable Worth“ Index als Instrument der Analyse des Gender Pay Gap

# Hausarbeit und Familienarbeit bleibt Frauensache

## Weltweit arbeiten Frauen 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 (94,2 Prozent). Dabei wünschen sich Frauen in Teilzeit ihre Arbeitszeit zu erhöhen (um 13,4 Std. pro Woche), während Männer in Vollzeit diese gerne reduzieren würden (um 11,6 Std.)

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

Quelle: Statistisches Bundesamt, WISTA 2015

**Elterngeld, Home Office und flexiblere Arbeitsmodelle** erleichtern es Frauen, Kinder und Arbeit besser zu koordinieren. Laut 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 klappe als früher. Doch 29 Prozent finden, dass es sogar schwerer geworden sei.

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 dritte Frau in Deutschland den Unterhalt für sich und ihre Familie selbst erwirtschaften – bei den Männern sind es immerhin 64 Prozent.

## 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, bei Paaren mit Kindern sogar 83 Prozent.

# Frauen verzichten nicht freiwillig

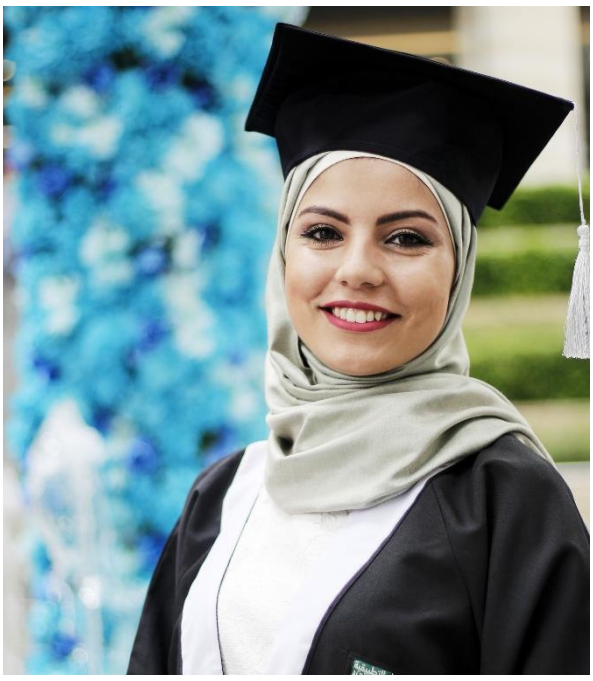
## Lohnlücke durch Diskriminierung

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 35.000€, dass einer Ingenieurin mit Berufserfahrung angeboten wird, lacht jeder Ingenieur.

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



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. Bei gleicher Berufserfahrung verdient eine Fachinformatikerin 3.448 Euro, ihr männlicher Kollege 3.950 Euro. 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

2019 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.

## 2021 haben wir wieder gefragt:

**#EPD2021**
**#gamechanger**
**#equalpayday**

equal pay day ,-

# Wir brauchen den Equal Pay Day, weil …

ES SCHLICHT EGAL SEIN MUSS, WELCHES GESCHLECHT ICH HABE. ES WIRD DIE QUALIFIKATION UND DIE QUALITÄT DER ARBEIT GEZAHLT.

Echte Gleichberechtigung nur durch gleichen Lohn/gleiches Gehalt umsetzbar ist!

Er längst überfällig ist.

Gleiche Arbeit gleich bezahlen…

Elternzeit und Care-Arbeit neu denken!

Es nicht einleuchtet, dass Frauen für den gleichen Job weniger Lohn bekommen als Männer.

**Darum sind wir Game Changer!**

**Veranstalterinnen:**

FRAU & BERUF
EIN PROJEKT DER EGEB: WIRTSCHAFTSFÖRDERUNG

KREIS DIE GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTEN STEINBURG

Wir fördern Arbeit
EU.SH
Landesprogramm Arbeit: Gefördert durch die Europäische Union, Europäischer Sozialfonds (ESF), und das Land Schleswig-Holstein

SPD

# Und auch wir sind Game Changer, weil…

Am 10. März 2021 ist
EQUAL PAY DAY

equal pay day ,-

*Ich bin ein Game Changer, weil ich als Gleichstellungsbeauftrage versuche Frauen zu stärken, um freie Entscheidungen treffen zu können. Familienplanung darf nicht zum Karriere-Aus führen und auch Männer müssen die Möglichkeit haben ohne Einbußen Familienzeiten zu nehmen.*

**Natalie Nobitz**
*Gleichstellungsbeauftragte Kreis Steinburg*

Am 10. März 2021 ist
EQUAL PAY DAY

equal pay day ,-

*Ich bin ein Game Changer, weil ich als Beraterin bei FRAU & BERUF Frauen stärke beruflich ihren eigenen Weg zu gehen, mutig ihre Karriere zu planen und zu verhandeln, damit sie wirtschaftlich und finanziell unabhängig sind.*

**Astrid Nielsen**
*FRAU & BERUF*

Am 10. März 2021 ist
EQUAL PAY DAY

equal pay day ,-

*Ich bin ein GameChanger, weil eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen eine echte Wahl bei der Kinderbetreuung ermöglicht.*
*Bei einer Elternzeit bleibt oft das Elternteil mit dem geringeren Verdienst zu Hause. Dies nimmt gerade auch den Vätern die Möglichkeit der Wahl.*

**Wiebke Tischler**
*Gleichstellungsbeauftragte Amt Kellinghusen*

Am 10. März 2021 ist
EQUAL PAY DAY

equal pay day ,-

*Ich bin ein Game Changer, weil ich mich für mehr Gerechtigkeit und Gleichstellung in Gesellschaft, Familie und Beruf einsetze. Gleichberechtigung und Chancengleichheit fangen für mich bei gleichem Lohn für gleiche Arbeit an.*

**Helene Saibel**
*Gleichstellungsbeauftragte Amt Horst-Herzhorn*

Am 10. März 2021 ist
EQUAL PAY DAY

equal pay day ,-

*Ich bin ein Game Changer, da das durchschnittlich um 19% geringere Einkommen bei Frauen zu einer verminderten Rente von gut 50% führt. Damit besteht für Frauen ein viel größeres Armutsrisiko.*

**Gerlinde Böttcher-Naudiet**
*Arbeitsgemeinschaft Sozialdemokratischer Frauen*