



Fact Sheet: Der Gender Pay Gap und die Ursachen

Der **Gender Pay Gap** (GPG) beschreibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke: den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen (bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern). Die vom Statistischen Bundesamt auf der Basis von 1,9 Millionen sozialversicherten Beschäftigten aus allen Branchen und Berufen errechneten Bruttostundenlöhne der Frauen betragen im Jahr 2018 17,09 Euro, während Männer auf 21,60 Euro kamen. Der Unterschied von 21 Prozent ist im Vergleich zu den Vorjahren fast unverändert. Es handelt sich dabei um den **unbereinigten Gender Pay Gap**.

Für den **bereinigten Gender Pay Gap** werden strukturelle, arbeitsmarktrelevante Merkmale, die zu den verschiedenen hohen Verdiensten führen, z.B. sind Frauen und Männer in unterschiedlich gut bezahlten Branchen und Berufen tätig, herausgerechnet. Danach bleiben noch zirka 7 Prozent Verdienstunterschied bestehen – von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien. Aber auch hier können nicht alle Ursachen (wie Erwerbsunterbrechungen oder Verhandlungsstärke) berücksichtigt werden. Wann immer man vom bereinigten Pay Gap spricht gilt: Nur weil sich Unterschiede erklären lassen, wird die Bezahlung nicht automatisch fair. Nur der unbereinigte Pay Gap weist auf alle strukturellen Merkmale hin, die die Lohnlücke bedingen.

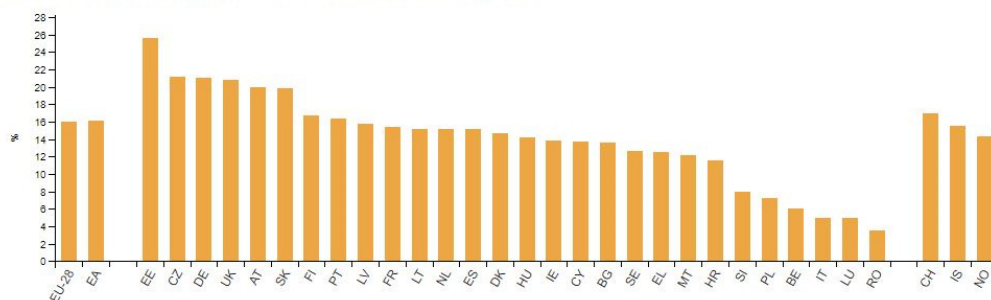
Die **Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland** sind bereits über viele Jahre hinweg stabil. Der Gender Pay Gap beträgt in den neuen Bundesländern 9 Prozent, in Westdeutschland inkl. Berlin 23 Prozent. In den einzelnen Bundesländern schwankt der Verdienstunterschied zwischen 5 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen sowie 26 Prozent in Baden-Württemberg. Das liegt u.a. auch an dem sehr stark variierenden Einkommensniveau in alten und neuen Bundesländern – denn Arbeit wird nicht überall gleich entlohnt.

In den **neuen Bundesländern** mit einer traditionell hohen Frauenerwerbstätigkeit und einem allgemein niedrigen 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 männerdominierten Branchen hat, wo hohe Gehälter gezahlt werden, andererseits ist jedoch der Dienstleistungssektor und andere Branchen, in denen traditionell Frauen beschäftigt sind, stark vertreten.

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Deutschland im EU-Vergleich

The unadjusted gender pay gap, 2017 (difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Note: For all the countries except CZ and IS: data for enterprises employing 10 or more employees, NACE Rev. 2 B to S (-0); CZ: data for enterprises employing 1 or more employees, NACE Rev. 2 B to S; Iceland: NACE Rev. 2 sections C to H, J, K, P, Q; EU, EA, IT, PL, HU, ES, FR, FI, UK, DE: Provisional data; RO: Estimated data; EL, IE: 2014 data; Source: Eurostat (online data code: sdg_05_20)

eurostat

Deutschland steht mit 21 Prozent am unteren Ende der Skala. Nur in Estland (25,6 %) und Tschechien (21,1 %) gibt es einen noch höheren Unterschied. Die niedrigsten Werte findet man in Italien und Luxemburg (mit jeweils 5,0 %) und Rumänien mit nur 3,5 Prozent.

Die großen Unterschiede zwischen den Ländern haben verschiedene Ursachen:

- Das **Lohnniveau in Europa** ist sehr unterschiedlich und in manchen Ländern deutlich niedriger als in Deutschland. Es kann vorkommen, dass der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern geringer ausfällt, weil das Lohnniveau an sich 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 weiterer Faktor ist das Angebot von zusätzlichen **Leistungen für Familien**, wie z.B. das Betreuungsangebot für Kinder. Diese Angebote können familienbedingte Unterbrechungen im Arbeitsleben reduzieren.

Gründe für den Gender Pay Gap

- (1) **Unterschiedliche Berufswahl.** Frauen arbeiten häufiger in niedrig entlohten Branchen und Berufen wie beispielsweise in sozialen oder personennahen Dienstleistungen.
- (2) **Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer.** Insgesamt arbeiten 47 % der Frauen im Arbeitsmarkt in Teilzeit und davon 13 % davon unfreiwillig in Teilzeit. 3,4 Millionen Frauen sind ausschließlich in Minijobs beschäftigt. Männer arbeiten durchschnittlich 39,4 Stunden pro Woche und somit in Vollzeit. Frauen arbeiten hingegen durchschnittlich 30,5 Stunden pro Woche und somit vermehrt in Teilzeit. Dementsprechend beträgt der Unterschied in der Arbeitszeit ca. 9 Stunden oder ca. 30 %. Daneben leisten Frauen im Durchschnitt 31 Stunden in der

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.



Woche unbezahlte Arbeit, wohingegen Männer nur 19,5 Stunden mit unbezahlter Arbeit verbringen.

- (3) Der **Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt** ist für Frauen ein langwieriger Prozess, der sich über mehrere Jahre hinziehen kann und häufig mit Beschäftigung in Teilzeit oder im Minijob verbunden ist.
- (4) **Frauen fehlen auf den höheren Stufen der Karriereleiter.** Frauen sind nach wie vor in Spitzenpositionen unterrepräsentiert. Vereinbarkeit von Familie und Führungspositionen, wie z.B. durch Führung in Teilzeit, wird bislang nicht in die Praxis umgesetzt.
- (5) **Geschlechterstereotypische Rollenbilder** haben weiterhin einen großen Einfluss auf unser Denken und Handeln. Rollenbilder wirken ebenso auf die Bewertung von Arbeit und Leistung oder in Einstellungen.
- (6) **Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen** haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können. Gleichzeitig ist die Lohnlücke selbst ein (Fehl-)Anreiz für das Erwerbsverhalten von Frauen. Schlechtere Einkommensaussichten führen zu niedriger Erwerbsneigung, längere Erwerbsunterbrechungen führen zu mehr Entgeltungleichheit.

Daneben verstärken sich die Entgeltungleichheit von Frauen und Männern sowie die Entgeltungleichheit von Teilzeit und Vollzeit sich wechselseitig. Ein **Doppeleffekt** entsteht, welcher wiederum durch die steuerlichen Regelungen des **Ehegattensplittings** verfestigt werden.

Wunsch und Wirklichkeit: 52% der Frauen und 47% der Männer ab 18 Jahren wünschen sich eine **gleichgestellte Partnerschaft**, in welcher die Arbeit im Haushalt und die Verpflichtungen in Erziehung gerecht aufgeteilt werden. Sogar 60% der Eltern mit Kindern im Alter von 1 bis 3 Jahren wünschen sich eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit. Doch nur 14% der Familien sind in der Lage, diese Arbeitsteilung in die Tat umzusetzen.

Quellen und weitere Informationen:

Weitere Informationen finden Sie im **Equal Pay Day Toolkit** www.equalpayday.de/toolkit/ unter und im **Equal Pay Wiki** www.equalpay.wiki.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Mitten im Leben, 2016

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Transparenz für mehr Entgeltgleichheit, 2015

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen, 2011

Alle Studien finden Sie unter www.equalpayday.de/toolkit, Rubrik Studien.

BPW Germany ist Mitglied in der International Federation of Business and Professional Women. 2008 zeichnete das Netzwerk für die Einführung des Equal Pay Day, des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern, in Deutschland verantwortlich. Die Equal Pay Day Kampagne wird vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.