

Equal Pay Day

DGB Ortsverband Rheine

Lohnlücke endlich schließen

Frauen bekommen hierzulande noch immer durchschnittlich 18 Prozent weniger Gehalt als Männer. Erst am 7. März haben Frauen das Jahresentgelt erreicht, das Männer bereits am 31. Dezember auf ihrem Konto hatten. Der Gender Pay Gap, die prozentuale Differenz der Löhne zwischen Frauen und Männern, schließt sich hierzulande nur sehr langsam. Durchschnittlich verliert eine Frau hochgerechnet auf 10 Jahre stolze 41.000 Euro netto.

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006–2021), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienstrukturenhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung, Daten auf Anfrage, eigene Berechnungen
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2022

WSI

Gender Pay Gap 2006-2021; Quelle: wsi.de

Wie hoch ist das Lohngefälle in der EU?

In der EU verdienen Frauen im Durchschnitt etwa 13 % weniger als Männer. Zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten bestehen darin große Unterschiede: Das größte Lohngefälle im Jahr 2020 wurde in Lettland (22,3%) festgestellt, wohingegen es mit 0,7% in Luxemburg am geringsten ausfiel. In Deutschland lag es bei 18,3%, in Österreich bei 18,9%. Allerdings bedeutet ein geringeres Lohngefälle nicht zwangsläufig

mehr Gleichstellung zwischen den Geschlechtern. Oftmals geht ein geringes geschlechtsspezifisches Lohngefälle mit einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen einher. Hohe Lohngefälle hingegen stehen in der Regel mit hohem Frauenanteil an Teilzeitbeschäftigten oder einem Frauenanteil in Niedriglohnssektoren in Verbindung.

Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt

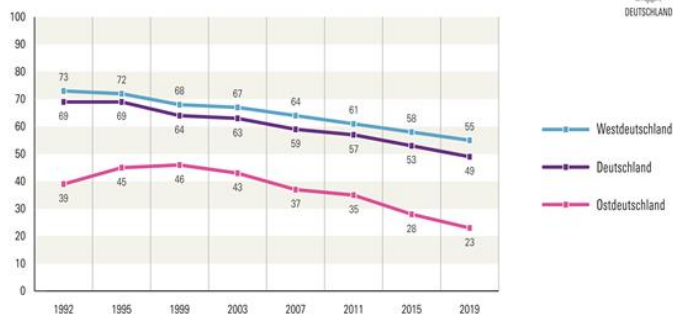


Geschlechtsspezifisches Lohngefälle; Quelle: europa.eu

Die Ursachen für die Existenz des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind nicht einfach zu ergründen, denn es müssen viele komplexe Faktoren berücksichtigt werden. Diese gehen weit über den Umstand der gleichen Bezahlung für gleiche Arbeit hinaus. Wenngleich der Anteil von Frauen mit abgeschlossener Hochschulbildung in der EU höher ist als der der Männer, so ist mit Blick auf den Arbeitsmarkt das Gegenteil der Fall. Nahezu 30 Prozent der Frauen in der EU gehen Teilzeitbeschäftigungen nach, wohingegen es bei Männern lediglich 8,4 Prozent sind. Zudem sind es in der

Regel Frauen, die keiner Beschäftigung nachgehen, um sich um die Kindererziehung und Pflege Angehöriger zu kümmern. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird mit zunehmendem Alter immer ausgeprägter. So vergrößert es sich häufig aufgrund von Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn von Frauen, obwohl diese Muster von Land zu Land unterschiedlich sind. Außerdem variiert das Lohngefälle nach Wirtschaftssektoren und war 2020 in den meisten EU-Mitgliedstaaten im privaten Sektor höher als im öffentlichen. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle erhöht für Frauen das Risiko von Altersarmut. Im Jahr 2020 erhielten Frauen über 65 Jahren in der EU durchschnittlich um 28,3 Prozent geringere Renten als Männer. Auch in diesem Fall variiert die Rentenhöhe je nach EU-Mitgliedstaat mit einem Rentengefälle zwischen 41,5 Prozent in Malta und 0,1 Prozent in Estland. In Deutschland betrug das Rentengefälle 39 Prozent und in Österreich 36,2 Prozent. Deutschland gehört zu den Ländern mit den höchsten geschlechtsspezifischen Rentenlücken unter den betrachteten europäischen Ländern.

Entwicklung des Gender Pension Gap in Deutschland, West- und Ostdeutschland (1992–2019), in Prozent



Anmerkung: Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Alterssicherungsbericht 2020, Bundesregierung zum Rentensicherungsbericht

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



Gender Pension Gap 1992-2019; Quelle:wsi.de

Frauen und Männer unterscheiden sich im Verlauf ihrer Erwerbsbiografien und der Berufswahl. Der Einfluss dieser Faktoren ist vorhanden, aber mitnichten als individuelle Entscheidung der Frauen abzutun, sondern vielmehr strukturell angelegt. Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt durch z. B. Elternzeit oder Pflege von Angehörigen häufiger und länger als Männer. Auch typische Rollenbilder beeinflussen die Berufswahl. Doch damit nicht genug: Frauen leisten ebenso

mehr unentgeltliche Arbeit. Denn sie erledigen durchschnittlich 87 Minuten am Tag mehr Haus- und Sorgearbeit als ihre Partner. Die Kinderbetreuung, die in der Corona-Pandemie aufgrund Kita- und Schulschließungen zudem zeitintensiver wurde, wird vornehmlich durch die Mütter übernommen.

Lohnlücke endlich schließen!

Um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu schließen, müssen frauendominierte Berufe endlich besser bezahlt werden. Durch die Corona-Pandemie ist erneut deutlich geworden, wie wichtig die Arbeit vor allem von Frauen im Gesundheitswesen, im Einzelhandel oder auch in den Notbetreuungen der Kindertagesstätten ist. Generell brauchen wir eine echte Aufwertung frauendominierter Berufe. Tarifverträge tragen dazu bei. Denn dort, wo Tarifverträge gelten, ist die Entgeltlücke um ganze 10 Prozentpunkte kleiner.

Frauen den Rücken stärken

In tarifgebundenen Betrieben gibt es meist Betriebsräte, die sich für die Gleichstellung einsetzen. Die Aufgabe ist es nun auch, den Frauen den Rücken zu stärken. Dazu gehört auch eine grundlegende Reform der Minijobs, in denen vor allem Frauen tätig sind. Außerdem müssen die Fehlanreize im Steuer- und Sozialrecht beseitigt und grundsätzlich mehr für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie getan werden.

Es bleibt viel zu tun

Klar ist: Wir brauchen endlich Rahmenbedingungen, die Männern und Frauen die gleiche Teilhabe an Erwerbs- und Sorgearbeit ermöglichen und Arbeitszeitreduzierungen sozial absichern. Das Gesetz zur Brückenteilzeit ist ein Schritt in die richtige Richtung, aber nach jetziger Ausgestaltung nicht ausreichend, da zu viele Frauen ausgeschlossen sind. Auch muss zwingend das Entgelttransparenzgesetz verbindlicher gestaltet werden, welches die Betriebe zur Überprüfung ihrer Entgeltpraxis verpflichtet. Von einer Aufwertung sozialer Berufe würden insbesondere Frauen, die in großer Mehrheit hier arbeiten, profitieren. Es zeigt sich ebenso, dass dort, wo nach Tarifvertrag bezahlt wird, die Lohnlücke schmilzt. Somit führt eine stärkere flächendeckende Tarifbindung, die auch politisch unterstützt werden kann, zu einem Abbau der Unterschiede. Es bleibt viel zu tun, bis der Equal Pay Day auf den 1. Januar fällt.

„Mitbestimmung, Tarifverträge und Gewerkschaften sind ein Garant für mehr Gleichberechtigung – gerade wenn es um die Entgeltfrage geht“ (Rainer Hoffmann – ehem. DGB Vorsitzender)