

Der Gender Pay Gap in Deutschland: Politisches Handeln gefragt!

9. JUL 2018 | KAI EICKER-WOLF, HELENA MÜLLER

Frauen verdienen weniger als Männer. In Deutschland ist dieses Missverhältnis besonders ausgeprägt. Maßnahmen, die diese Lohnlücke schließen, sind bekannt – werden aber viel zu selten und zu zögerlich ergriffen.

Das Statistische Bundesamt veröffentlicht jährlich Zahlen zur Lohnlücke: Dabei werden auf Basis von Stundenlöhnen die Entlohnung von Männern und Frauen in sämtlichen Beschäftigungsformen verglichen (Vollzeit, Teilzeit und geringfügige Beschäftigung). Häufig wird die Lohnlücke auch mit dem englischen Begriff Gender Pay Gap bezeichnet. Für das Jahr 2016 beträgt sie in Deutschland 21,5 Prozent, was deutlich über dem europäischen Durchschnittswert von gut 16 Prozent liegt (Abbildung 1).

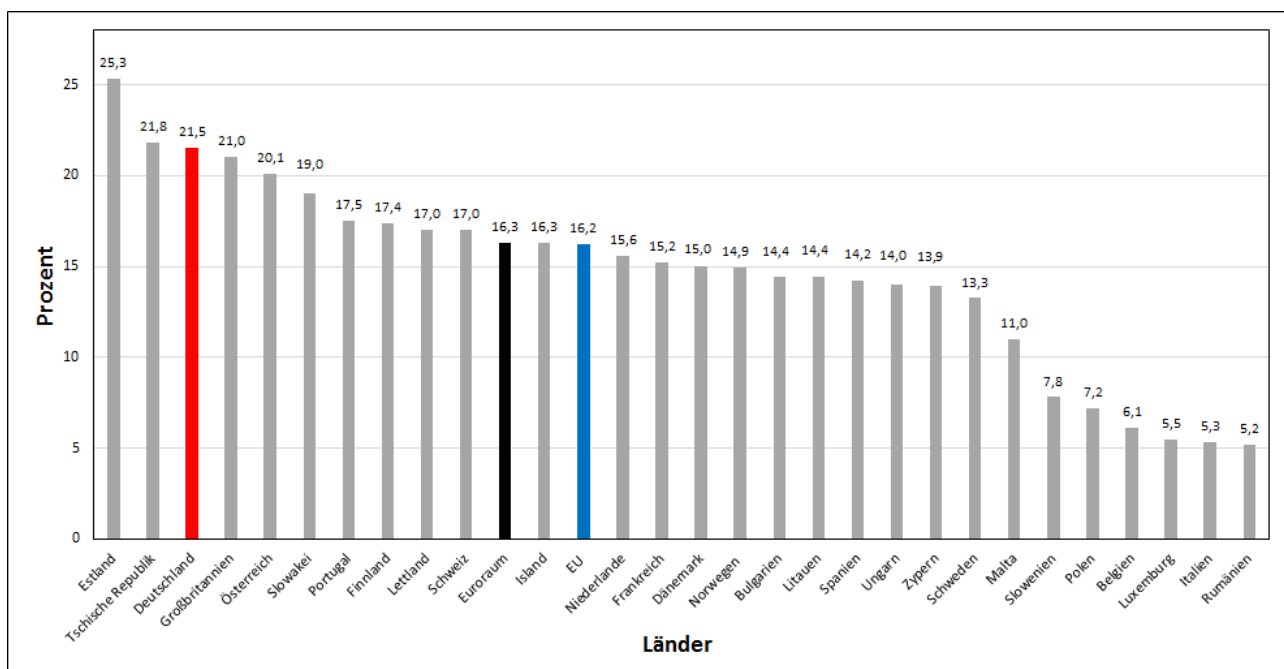


Abbildung 1: Das Gender Pay Gap im europäischen Vergleich im Jahr 2016. Quelle: Eurostat

In den vergangenen Jahren hat sich der Gender Pay Gap in Deutschland kaum geschlossen (Abbildung 2). Nach den Ergebnissen von Gallego Granados/Wrohlich (2018) ist der Gender Pay Gap in der Mitte der Lohnverteilung niedriger als an den Rändern (U-förmiger Verlauf über die Lohnverteilung). Im oberen Bereich des Lohngefüges befindet sich die so genannte gläserne Decke (Glass Ceiling), das heißt, Frauen haben Schwierigkeiten, Positionen im Top-Segment der Einkommensverteilung zu besetzen. Unten befindet sich hingegen ein klebriger Boden (Sticky Floor), der es für Frauen schwer macht, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen. Das hat für sie extreme Folgen: Sie haben einen um 53 Prozent geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer und sind so besonders häufig von Altersarmut betroffen (Deutscher Frauenrat 2017).

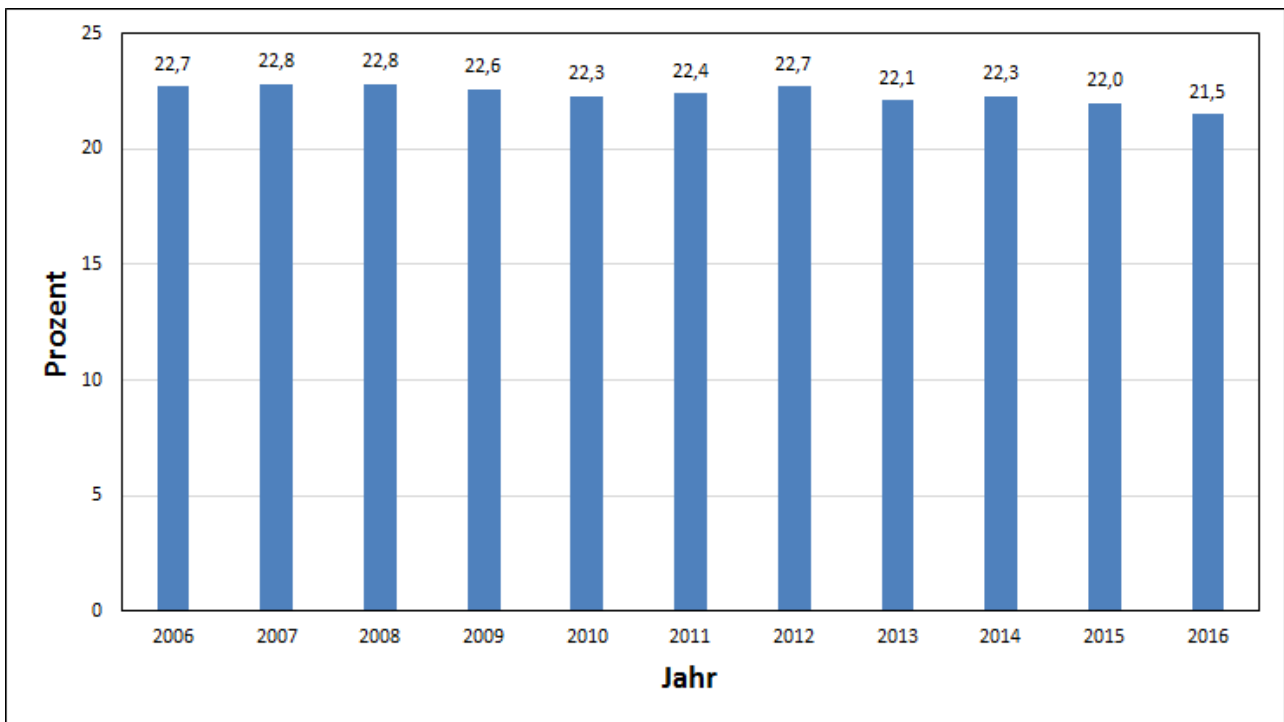


Abbildung 2: Der Gender Pay Gap in Deutschland 2006-2016. Quelle: Statistisches Bundesamt

Ursachenanalyse

Zur Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps liegen klare Befunde vor (vgl. z.B. Gallego Granados/ Wrohlich 2018, Finke u.a. 2017, Klenner 2016). Dabei sind die Ursachen vielfältig. So sind familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbsarbeit und Phasen von Teilzeit-Erwerbstätigkeit zu nennen. Zudem wird von Frauen nach wie vor stärker erwartet, dass sie klassische Rollenbilder erfüllen und sich etwa um die Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen kümmern. Entsprechend unterstellen Arbeitgeber den Frauen, dass sie wegen der Familie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder die Arbeitszeit reduzieren könnten. Die Bereitschaft sinkt, in die Mitarbeiterinnen zu investieren. Frauen wird außerdem häufiger als Männern in Gehaltsverhandlungen ein gut verdienender Partner als Gegenargument vorgehalten. Viele Frauen finden nach der Geburt eines Kindes keinen Weg zurück in eine gleichberechtigte Stellung im Erwerbsleben. Für die meisten von ihnen sind Trennungen, Scheidungen, Arbeitsplatzverlust, Erwerbsunfähigkeit oder Tod des Partners mit hohen wirtschaftlichen und sozialen Risiken behaftet.

Während die voranstehenden Sachverhalte schwer messbar sind, gilt dies für andere Gründe der Ungleichbezahlung von Frauen gegenüber Männern nicht. So erklären Beruf und Branche fast ein Drittel des Gender Pay Gap: Hier schlägt sich nieder, dass die geringere gesellschaftliche Wertschätzung von frauen-dominierten Branchen und Berufen mit einer relativ niedrigen Bezahlung einhergeht. Zu denken ist etwa an den sozialen Dienstleistungsbereich, der völlig unterfinanziert ist. Rund 20 Prozent des Gender Pay Gaps können ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation erklären. Als weiterer Faktor einer Messung zugänglich ist der Beschäftigungsumfang, der bei Frauen geringer als bei Männern ausfällt – der Beitrag zum Gender Pay Gap beläuft sich auf immerhin neun Prozent (vgl. Abbildung 3). Als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung geben die meisten Frauen familiäre Verpflichtungen wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen an. Erwachsene Frauen verrichten im Durchschnitt täglich 87 Minuten mehr Haus- und Sorgearbeit als Männer – und wenden damit mehr als anderthalbmal so viel Zeit dafür auf wie Männer. Das entspricht einem Unterschied von rund 53 Prozent (Deutscher Frauenrat 2017).

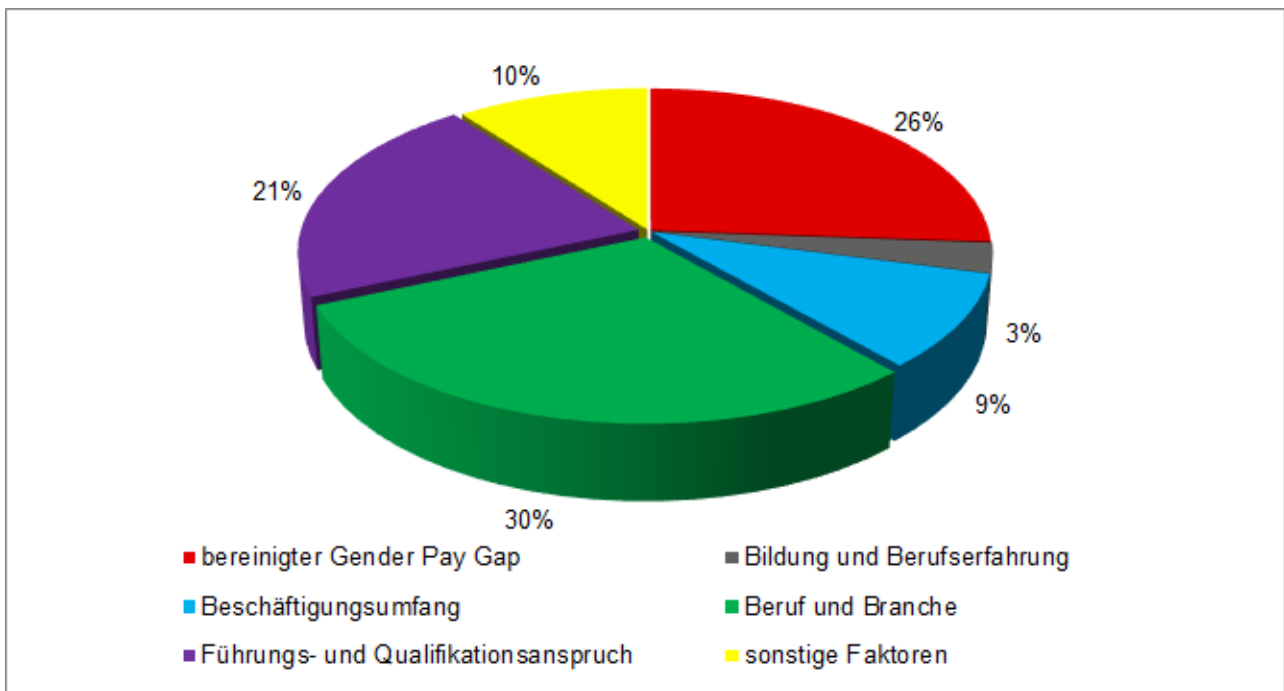


Abbildung 3: Die Zusammensetzung des Gender Pay Gap. Aus statistischen Gründen kann die Zusammensetzung des Gender Pay Gap und die Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gap nur auf Grundlage der Zahlen des Jahres 2014 erfolgen. Quelle: Fink u.a. (2017).

Wenn die messbaren Sachverhalte des (unbereinigten) Gender Pay Gap ausgeschlossen werden, dann gelangt man zum so genannten bereinigten Gender Pay Gap: Dabei handelt es sich um die Lohnlücke, die sich ergibt, wenn sich Frauen und Männer hinsichtlich des ausgeübten Berufs, der Ausübung von Führungspositionen und anderer Merkmale nicht wesentlich unterscheiden. Der bereinigte Gender Pay Gap liegt bei immerhin rund 6 Prozent.

Politisches Handeln ist gefragt

Die gleichberechtigte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt kann nur dann realisiert werden, wenn die Übernahme häuslicher Fürsorgearbeit organisiert ist. So können bessere Rahmenbedingungen zur geschlechtergerechten Aufteilung von Sorgearbeit und Erwerbsarbeit beitragen, um familienbedingte Erwerbsunterbrechungen zu verringern. Zu denken ist etwa an eine kostenlose Kinderbetreuung bei angemessenen Personalstandards im vorschulischen Bereich und an echte Ganztagschulen. Auch muss pflegenden Angehörigen – noch immer zu fast 70 Prozent Frauen – der berufliche (Wieder-)Einstieg und Aufstieg ermöglicht werden (Müller 2018). Eine weitere Maßnahme zur Verringerung des Gender Pay Gap wäre die Abschaffung des Ehegatten-Splittings, um so die Frauenerwerbstätigkeit aufzuwerten.

Als problematisch erweist sich auch die Ausgestaltung des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Geburt eines Kindes bzw. nach der Elternzeit. Aktuell haben Frauen (und Männer, die aber seltener und kürzer Elternzeit nehmen) nur das Recht auf Wiedereinstellung. Sie haben nicht das Recht auf den gleichen Arbeitsplatz wie zuvor. Dies macht eine Karriereplanung ebenso schwierig wie eine zielgerichtete Weiterbildung – vor allem aber geht eine Geburt für die Betroffenen damit stets mit der Gefahr einher, beruflich zurückgeworfen zu werden.

Eine wichtige Maßnahme zur Gleichbezahlung von Männern und Frauen würde zudem durch die Aufwertung von frauen-dominierten Tätigkeiten erreicht, die sich insbesondere im Dienstleistungsbereich befinden. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang etwa eine deutlich bessere Bezahlung im Pflegebereich oder der Beschäftigten in Kindertageseinrichtungen. Gerade auch hier ist in den letzten Jahren ein enormer Aufgabenzuwachs zu verzeichnen, der mit wachsendem Stress und letztendlich dem Wunsch nach Teilzeit einhergeht. Eine bessere Bezahlung sollte einhergehen mit einem höheren Personalschlüssel im Pflegebereich, der Anhebung der Fachkraft-Kind-Relation in Kindertagesstätten.

Ein Schritt Richtung Gleichbezahlung von Männern und Frauen, der auf der Ebene der Bundesländer umgesetzt

werden könnte, wäre die Anpassung der Besoldung von Grundschullehrkräften gegenüber allen anderen Lehrämtern. An den Grundschulen arbeiten zu 90 Prozent Frauen, so dass eine Bezahlung von Grundschullehrerinnen und Grundschullehrern statt nach der Besoldungsgruppe A12 nach A13 ein wichtiger Beitrag zur Gleichbezahlung von Männern und Frauen leisten würde.

Es lassen sich zahlreiche weitere Maßnahmen nennen, die die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verkleinern würden, als Beispiele seien ein umfassender Anspruch auf eine Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit und Verbesserungen beim Entgelttransparenzgesetz genannt. Letztlich muss die Beseitigung des Gender Pay Gap als Querschnittsaufgabe verstanden werden, die durch zahlreiche Maßnahmen angegangen werden muss.

Quellenangaben

- Deutscher Frauenrat (2017): Gleichstellung im Lebensverlauf muss endlich umgesetzt werden. URL: <https://www.frauenrat.de/gleichstellung-im-lebensverlauf-muss-endlich-umgesetzt-werden/>
- Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, in: WISTA Wirtschaft und Statistik 2/2017.
- Gallego Granados, Patricia/ Wrohlich, Katharina (2018): Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen, DIW Wochenbericht 10-2018.
- Hessisches Ministerium für Soziales und Integration (2017): Hessischer Lohnatlas, Wiesbaden.
- Klenner, Christiana (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, Policy Brief Nr. 7 WSI 07/2016.
- Müller, Helena (2018): Pflege in Hessen. In: Dizinger, Liv/Eicker-Wolf, Kai/Rudolph, Michael: Verlässlich gestaltet – Perspektiven eröffnet? Bilanz und Aussicht der Landespolitik in Hessen, Marburg (erscheint im August 2018).

Kai Eicker-Wolf ist Wirtschaftswissenschaftler und Gewerkschaftssekretär.

Helena Müller ist Politikwissenschaftlerin und als Gewerkschaftssekretärin beim DGB-Bezirk Hessen-Thüringen zuständig für Bildung und Gleichstellung.

URL: <https://www.blickpunkt-wiso.de/post/der-gender-pay-gap-in-deutschland-politisches-handeln-gefragt--2231.html>

PDF erstellt am: 16.10.2018