



Glossar

Altersarmut: Immer mehr Rentner_innen sind von Armut betroffen. Weil Frauen ihre Erwerbsbiografien häufiger (familienbedingt) unterbrechen, öfter in Teilzeit arbeiten und niedrigere Einkommen haben als Männer, sind sie häufiger armutsgefährdet. Unter anderem bekommen sie weniger als die Hälfte der Alterssicherungseinkommen von Männern.

Comparable Worth Index: Ein Maßstab, mit dem inhaltlich unterschiedliche Berufe geschlechtsneutral hinsichtlich ihrer Arbeitsanforderungen und Belastungen verglichen werden können. Das Messinstrument zeigt z.B., dass die Arbeit von Erzieher_innen gemessen an Anforderungen und Belastungen gleichwertig mit der von Elektrotechnikingenieur_innen sein kann. Letztere erhalten für ihren Job jedoch rund 40% mehr Geld.

Ehegattensplitting: Verfahren im deutschen Einkommensteuerrecht, nach dem Paare, die verheiratet oder verpartnert sind, zusammen veranlagt werden. Die Einkommen beider Partner_innen werden zusammerechnet und halbiert, die so errechnete Steuerschuld wird verdoppelt – das Ergebnis ist die Einkommenssteuer, die ein Paar zahlen muss. Vor allem Ehen oder Lebenspartnerschaften, in denen eine Person sehr viel und die andere besonders wenig oder gar nichts verdient, profitieren von diesem Verfahren. Paare, die keinen oder nur einen geringen Verdienstunterschied haben (z.B. gibt es in den östlichen Bundesländern weniger Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern) und Paare mit generell niedrigen Haushaltseinkommen profitieren kaum.

Das Ehegattensplitting hält Frauen erwiesenermaßen vom Arbeitsmarkt fern: Für viele Frauen lohnt es sich nicht, mehr Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und mehr zu verdienen, weil der Steuervorteil dadurch geringer würde.

Empowerment: Strategien und Maßnahmen, die den Grad an Autonomie und Selbstbestimmung von Menschen verbessern sollen und ihnen ermöglichen die eigenen Interessen eigenmächtig zu vertreten. Im feministischen Kontext kann dies heißen, sich über ökonomische Ungleichheiten bewusst zu werden und eine Verbesserung einzufordern bzw. zu erreichen.

Entgelttransparenzgesetz: Soll das Gebot des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durchsetzen. Das Gesetz umfasst einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte



in Betrieben ab 200 Beschäftigten, die Aufforderung an Arbeitgeber_innen mit mehr als 500 Beschäftigten, betriebliche Prüfverfahren durchzuführen und verpflichtet lageberichtspflichtige Arbeitgeber_innen mit mehr als 500 Beschäftigten zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit.

Gender: Der Begriff Gender bezeichnet das „soziale Geschlecht“ als Summe sozialer Faktoren, die Frau- bzw. Mann-Sein bestimmen. Gender beschreibt somit sowohl gesellschaftlich zugeschriebene Rollen als auch gelebte Identitäten.

Gender Care Gap: Die ungleiche Verteilung unbezahlter Arbeit. Im Schnitt leisten Frauen 52,4 % mehr Sorgearbeit als Männer. Das sind pro Tag 87 Minuten und entspricht in etwa der Länge eines Fußballspiels. Dazu zählen Arbeiten wie Hausarbeit, die Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung oder die generelle Organisation des Alltags.

Gender Pay Gap (auch Entgeltlücke): Der Unterschied zwischen der durchschnittlichen Bezahlung von Frauen und Männern. Dabei werden die Bruttostundenlöhne aller in Deutschland Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. In Deutschland verdienen Frauen im Schnitt rund 21% weniger als Männer (EU-Durchschnitt: 16%).

- **Unbereinigte Lohnlücke (21%):** Hier werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne die vielen verschiedenen Ursachen für den Gender Pay Gap aufzusplitten (z.B. unterschiedliche Branchen und Berufe, in denen Frauen und Männer tätig sind, Beschäftigungsumfang – viele Frauen arbeiten geringe Wochenstunden – und die Tatsache, dass Frauen seltener Führungspositionen innehaben als Männer).
- **Bereinigte Lohnlücke (6%):** Hier wird der Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist: z.B. Unterschiede bei Berufen & Branchen, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand, Berufserfahrung oder der geringere Anteil von Frauen in Führungspositionen. Auch bei Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien bleiben 6% Verdienstunterschied.

Gender Pension Gap: Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern. In Deutschland erhalten Frauen um 53% geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer (Männer: 1.732 €, Frauen: 814 €). Dafür gibt es viele verschiedene Gründe z.B. sind Frauen und Männer in unterschiedlich gut bezahlten Branchen und



Berufen tätig, Frauen arbeiten öfter in Teilzeit und unterbrechen ihre Erwerbsarbeit häufiger, um sich z.B. um Kinder und Angehörige zu kümmern. Dies alles kann die Rente schmälern.

Gender Time Gap: Der Unterschied in der Erwerbsarbeitszeit zwischen Frauen und Männern. Im Schnitt verbringen Frauen 8,4 Stunden pro Woche weniger in ihrer Erwerbsarbeit als Männer. Das bedeutet Frauen arbeiten durchschnittlich einen Tag weniger die Woche. Insgesamt arbeiten 46% der Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Teilzeit, davon 13% unfreiwillig. Von den Männern arbeiten hingegen nur 11% in Teilzeit.

Gläserne Decke: Die unsichtbare Barriere, auf welche Frauen im Laufe ihrer Karriere leider noch immer häufig stoßen: männliche Mitarbeiter mit gleicher Qualifizierung steigen die Karriereleiter hinauf, während Frauen meist auf der Ebene des mittleren Managements bleiben. Gründe für diese Barriere sind u.a., dass Männer gerne Männer einstellen, die ihnen ähnlich sind, aber auch Geschlechterstereotype und Vorurteile (z.B. wenn eine Frau nicht aufsteigt, weil angenommen wird, dass sie bald schwanger werden und ihre Erwerbsarbeit unterbrechen könnte).

Gleichstellung: Die tatsächliche Herstellung von gleichen Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie Zugängen zu Ressourcen und Teilhabemöglichkeiten.

Horizontale Segregation: Die starke Ungleichverteilung von Frauen und Männer auf unterschiedliche Berufsfelder. Es gibt frauendominierte Berufe mit einem Frauenanteil von mehr als 70% und männerdominierte Berufe mit einem Männeranteil von mehr als 70%. Auffällig ist, dass gerade Beschäftigte in den frauendominierten Berufsfeldern häufig schlechter bezahlt werden (z.B. Kranken- und Altenpflege oder Kinderbetreuung).

Langfristige Existenzsicherung: Maßnahmen zur Erhaltung und (materiellen) Sicherung des Lebensunterhalts, auch für spätere Phasen, in denen ggf. keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen wird (z.B. wegen Arbeitslosigkeit oder im Alter).

Mental Load: Die Belastung, die damit einhergeht, dass neben den sichtbaren Aufgaben des Alltags noch sehr viele unsichtbare Aufgaben und Organisationsprozesse zu erledigen sind. Selbst bei den Paaren und in den Familien, bei denen die Arbeit relativ gleich aufgeteilt wird, bleibt die Hauptverantwortung oft bei der



Frau / der Mutter hängen. Sie schreibt die Einkaufslisten, denkt an das Geschenk für den nächsten Kindergeburtstag oder plant den nächsten (Familien-)Urlaub. Diese Hauptverantwortung verursacht mentalen Stress, der zur Erschöpfung beiträgt.

Teilzeitfalle: Das Risiko, das entsteht, wenn eine Person gerne mehr arbeiten würde, aber keinen Vollzeitjob findet oder der_die Arbeitgeber_in die Rückkehr von Teilzeit in Vollzeit blockiert. Frauen sind davon besonders häufig betroffen.

Vertikale Segregation: Die Ungleichverteilung von Frauen und Männern innerhalb mehrerer Hierarchieebenen einer Branche. In Führungspositionen mit hoher Entscheidungsmacht und großer Verantwortung sind Frauen enorm unterrepräsentiert. Dies trifft selbst auf frauendominierte Branchen wie Gesundheit, Erziehung und Bildung zu.

Übersetzungen

care (engl.) = Betreuung, Pflege, Fürsorge, Sorge, sich kümmern

gap (engl.) = Lücke, Abstand

gender (engl.) = das soziale Geschlecht (neben dem biologischen)

pay (engl.) = Bezahlung

pension (engl.) = Rente

time (engl.) = Zeit