

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



Faktenblatt für Fishbowl-Methode: Geschlechtsspezifische Entgeltlücke

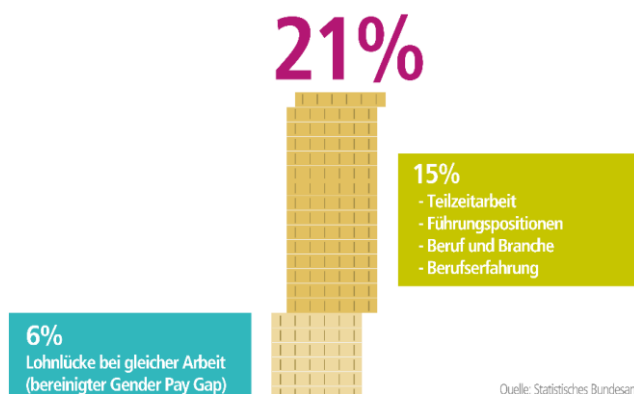
Die Entgeltlücke – auch geschlechtsspezifisches Lohngefälle, Gender Pay Gap, Geschlechter-Einkommenslücke, etc. genannt – bezeichnet den Unterschied in den Bruttostundenlöhnen zwischen Frauen und Männern. Dabei werden die Löhne und Gehälter aller in Deutschland Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. Berechnet wird demnach der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von männlichen und weiblichen Arbeitnehmer_innen.

Die **unbereinigte Lohnlücke liegt in Deutschland bei 21%**.

Hier werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste ins Verhältnis zueinander gestellt, ohne die vielen verschiedenen Ursachen für die Lohnlücke (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)

Die **bereinigte Lohnlücke liegt bei 6%**. Diese stellt den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern dar, der selbst dann noch besteht, wenn Frauen und Männer mit gleichen (gemessenen) Merkmalen verglichen werden.

Gender Pay Gap



Besonders groß ist der Gehaltsrückstand von Frauen gegenüber Männern übrigens in Süddeutschland, während die ostdeutschen Bundesländer auf deutlich geringere Entgeltunterschiede kommen. So verdienen Frauen in Baden-Württemberg durchschnittlich 22,7% weniger als Männer, während der Abstand in Brandenburg „nur“ 14,9% beträgt.¹

¹ <https://www.lohnspiegel.de/html/625.php#>

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



Die Gründe für den Gender Pay Gap sind vielschichtig:

- Männer und Frauen verteilen sich in Deutschland nicht gleichmäßig auf die verschiedenen Berufe. Neben Berufen, in denen die Geschlechter annähernd gleichmäßig verteilt sind, gibt es sog. „frauen-dominierte“ (Frauenanteil von mehr als 70%) und „männerdominierte“ (Frauenanteil von unter 30%) Berufe. Die starke Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsfelder wird auch als **horizontale Segregation des Arbeitsmarktes** bezeichnet. Auffällig ist, dass gerade die frauendominierten Berufe gesellschaftlich unterbewertet und schlechter bezahlt werden
- In Betrieben und Verwaltungen verteilen sich Frauen und Männer ungleichmäßig auf die verschiedenen hierarchischen Ebenen. Branchenübergreifend sind in Führungsebenen z.B. fast nur Männer zu finden. Diese ungleiche Verteilung von Frauen und Männern innerhalb mehrerer Hierarchieebenen wird auch als **vertikale Segregation des Arbeitsmarktes** bezeichnet.
- Die (Lohn-)Arbeitszeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich stark. Durchschnittlich sind Frauen 8,4 Stunden pro Woche² weniger erwerbstätig als Männer. Viele Frauen arbeiten in geringen Wochenstunden (46% aller erwerbstätigen Frauen arbeiten in Teilzeit, aber nur 11% der Männer). Dieser Unterschied in der Erwerbsarbeitszeit wird auch **Gender Time Gap** genannt.
- Die große Mehrheit der Frauen begründet ihre Teilzeittätigkeit mit familiären Betreuungsaufgaben. Das bedeutet auch, dass Frauen privat einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit übernehmen. Sie leisten täglich 52,4% (oder 87 Minuten) mehr unbezahlte Sorge- und Hausarbeit als Männer – dieser Unterschied wird auch als **Gender Care Gap** bezeichnet. Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. Dass Frauen einen Großteil der unbezahlten familiären Betreuungsarbeit übernehmen ermöglicht Männern oft erst, in Vollzeit erwerbstätig zu sein.

Die Folgen des Gender Pay Gaps sind u.a., dass wenige Frauen genug verdienen, um mit ihrem Erwerbseinkommen eigene Ansprüche für Phasen der Nichterwerbstätigkeit zu erwerben. Rund 2/3 aller beschäftigten Frauen ohne Kind haben **keine eigene, langfristige Existenzsicherung**. Bei den beschäftigten Frauen mit Kind sind es sogar 80%, die nicht für ihre eigene langfristige Existenzsicherung sorgen können. Während jeder zweite erwerbstätige Mann den Unterhalt für sich und seinen Nachwuchs erwirtschaften kann, vermag dies nur jede vierte Frau. Das individuelle Gehalt beeinflusst außerdem maßgeblich die Höhe der Anwart-

² <https://www.boeckler.de/51977.htm>

WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



schaften an die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV), also die Höhe der Rente im Alter. Die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede bzw. der Gender Pay Gap führen somit auch zu unterschiedlichen Rentenhöhen: Der **Gender Pension Gap** liegt bei **53%**. Frauen erhalten also eine gerade einmal halb so hohe Altersrente wie Männer.