



Der geschlechtsspezifische Lohnabstand

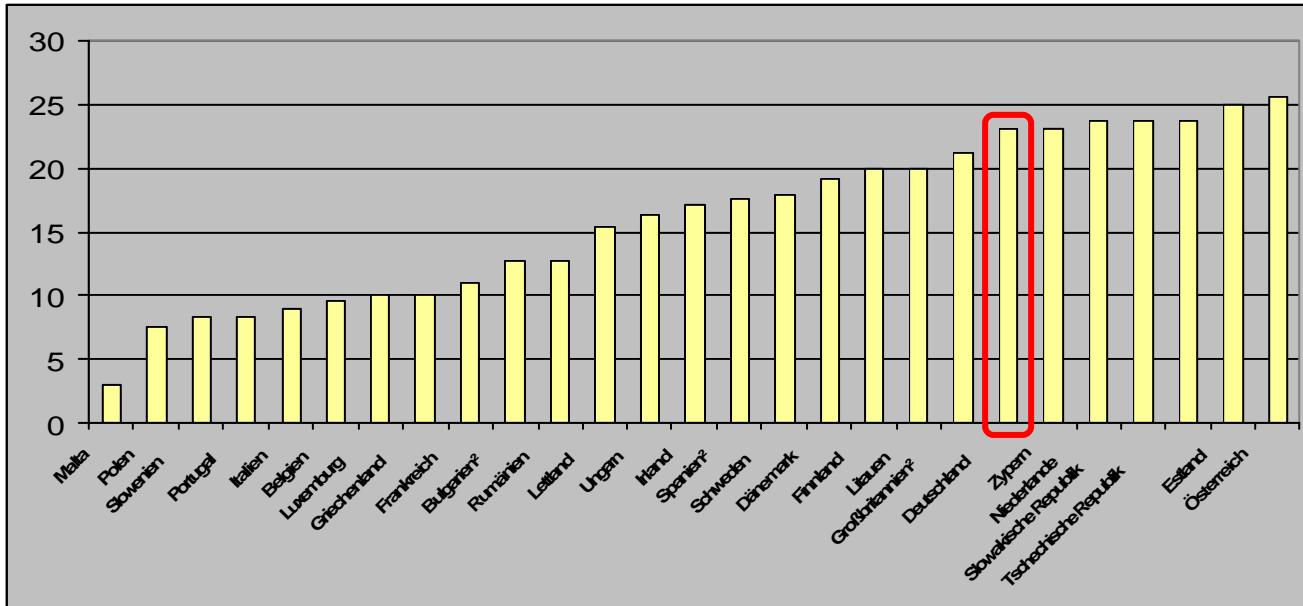


Pressekonferenz am 19. März 2009 zum Equal Pay Day
Handout



Die Situation – Geschlechtsspezifische Lohnlücke

- **EU-Durchschnitt** 17,4 %
- **Deutschland 2007** 23 %
- Westdeutschland 24 %
- Ostdeutschland 6 %



Geschlechtsspezifische
Lohnlücke im EU-Vergleich
2007 in Prozent

Quelle: Eurostat (2008)

Unbereinigte Lohnlücke = einfacher Vergleich der Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen



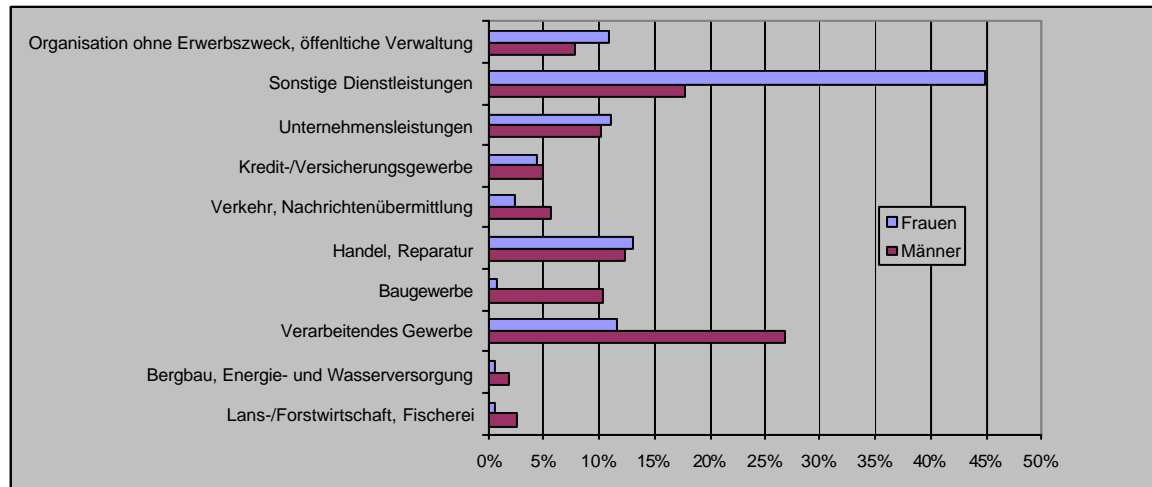
Die Lohnlücke hat drei wesentliche Ursachen

- (1) **Frauen fehlen** in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
 - Nur 10 % der Studierenden der Informatik sind Frauen; nur 7,8 % der Aufsichtsratsmitglieder der 200 größten Unternehmen sind Frauen.
- (2) **Frauen unterbrechen** und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer.
 - Nur 2,1 % der Männer unterbrechen ihre Berufstätigkeit anlässlich der Geburt eines Kindes länger als ein Jahr, aber 64,6 % der Frauen.
- (3) **Typische Frauenberufe** werden schlechter bezahlt (individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben daran bislang wenig geändert).
 - Der Anteil der Frauen in Berufen mit niedrigen Verdiensten ist hoch: Bei Friseuren liegt der Frauenanteil bei 90,6%.



Frauen fehlen in bestimmten Branchen, Berufen ...

- Mehr als die Hälfte der jungen Frauen wählen **von 350 Ausbildungsberufen nur zehn Berufe**.
- Sehr unterschiedlich ist zudem die Verteilung von Frauen und Männern auf **verschiedene Wirtschaftszweige**:



Branchenverteilung von erwerbstätigen Frauen und Männern 2006 in Prozent

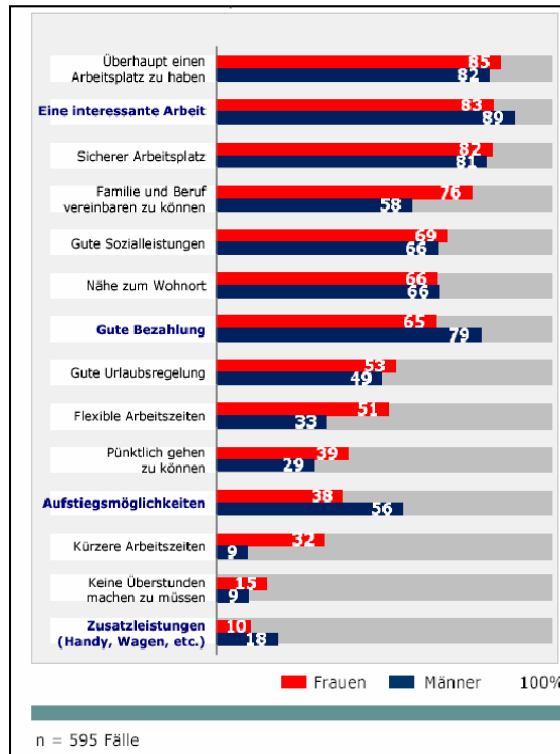
Quelle: IW 2008; SOEP



Frauen fehlen in bestimmten Branchen, Berufen ...

- Natur- und Ingenieurwissenschaften sind noch immer männlich dominiert.
- Bei der Wahl von Beruf und Arbeitsplatz orientieren sich Frauen nicht vorrangig an „guter Bezahlung“.

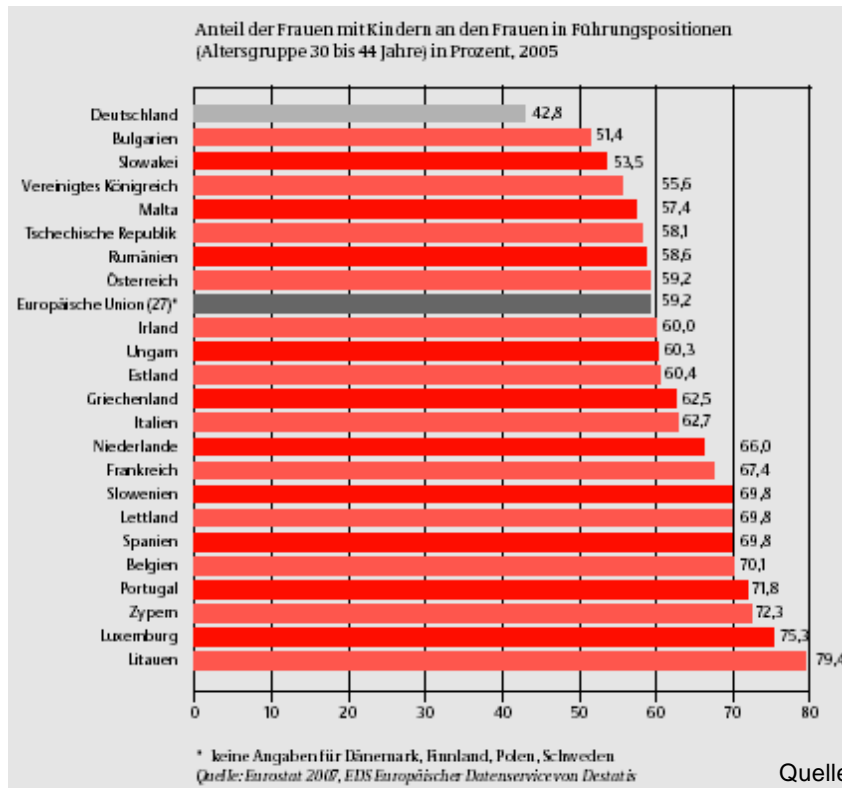
Berufstätige: "Wie war das, als sie sich für ihre aktuelle Arbeitsstelle entschieden haben? Welche Aspekte haben damals eine entscheidende Rolle gespielt?"





... und auf höheren Stufen der Karriereleiter

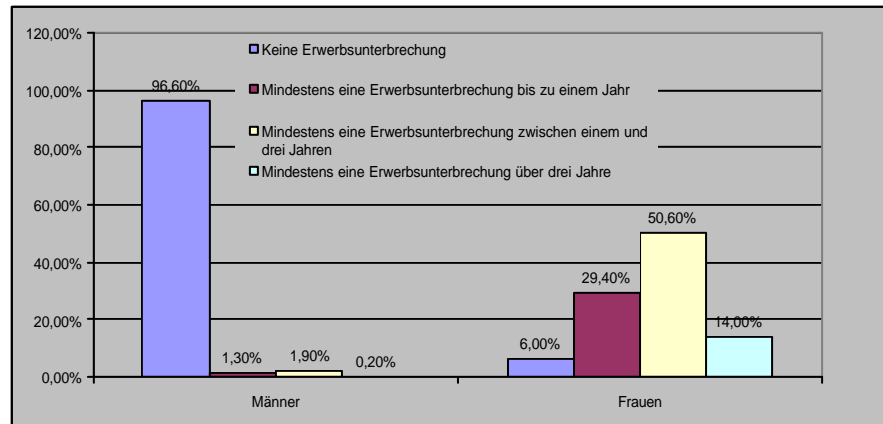
- Frauen stoßen an die gläserne Decke - fast drei Viertel aller Führungspositionen sind von Männern besetzt.
- Anteil der Mütter an Frauen in Führungspositionen beträgt nur 42,8% (letzter Platz EU-Vergleich).





Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt als Männer

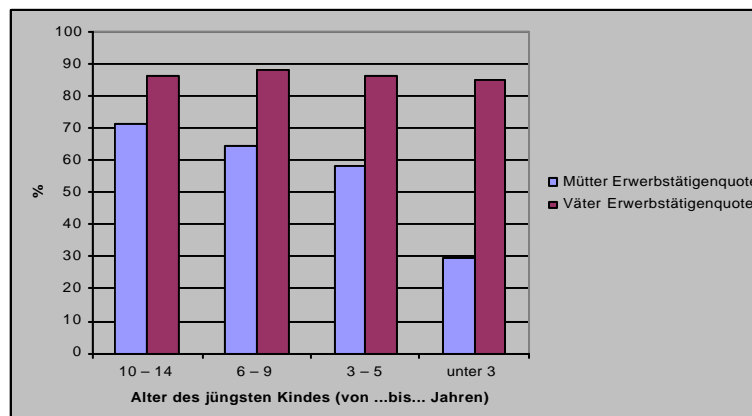
- Zwei Drittel der Mütter unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit um mehr als ein Jahr.



Kindbedingte Erwerbsunterbrechungen 2006 in Prozent in Deutschland

Quelle: IW 2008; SOEP

- Die Erwerbstätigenquote der Mütter von Kindern unter 14 Jahren liegt deutlich unter der der Väter.



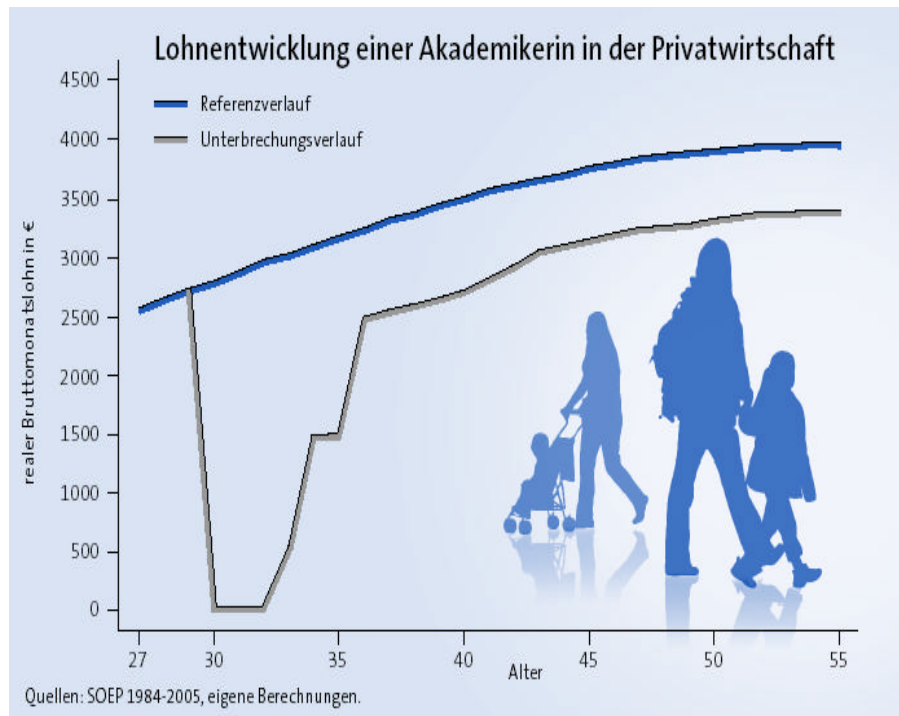
Erwerbstätigenquote von Müttern und Vätern nach Alter des jüngsten Kindes 2008 in % in Deutschland

Quelle: Destatis 2008



Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt als Männer

- Familienbedingte Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit ziehen je nach Zeitpunkt, Dauer und Ausgestaltung unterschiedliche, in jedem Fall aber dauerhafte Lohnstrafen nach sich.
- Die Simulation der Lohnentwicklung für eine in der Privatwirtschaft tätige Akademikerin durch das HWWI (2008) zeigt beispielhaft das Ausmaß der Lohnverluste:

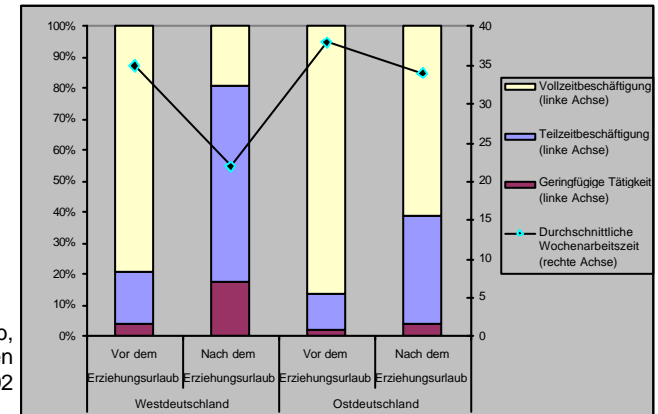




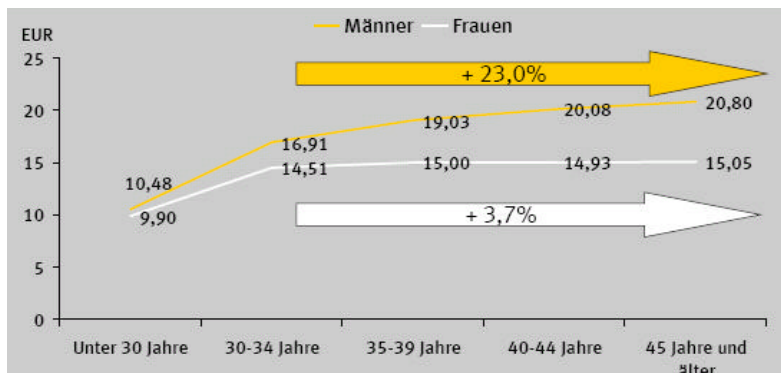
Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt als Männer

- Nur 28 % der Frauen, die familienbedingt kürzer als ein Jahr ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, arbeiten anschließend Vollzeit.

Arbeitszeit von Frauen vor und nach dem Erziehungsurlaub, Angaben in Prozent und Stunden
 Quelle: IAB 2002



- Männer und Frauen verdienen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung unterschiedlich viel. Männer über 30 Jahre verzeichnen beim Bruttostundenverdienst ein Plus von über 23 %, bei Frauen stagniert der Bruttostundenverdienst.

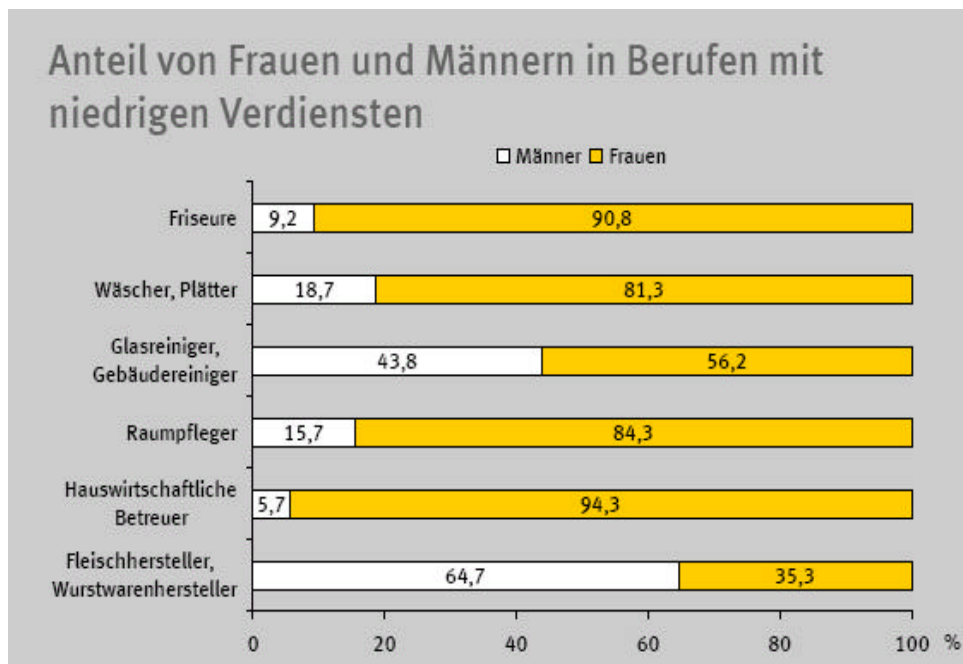


Quelle: Destatis 2008



Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt

- Frauen arbeiten noch immer häufig in Branchen und Berufen, die schlecht bezahlt sind. Bei Tätigkeiten die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, wie z.B. Altenpflege, wird der Aspekt der körperlichen Belastung oft übersehen.



Quelle: Destatis (2008), Daten aus der VSE 2006.

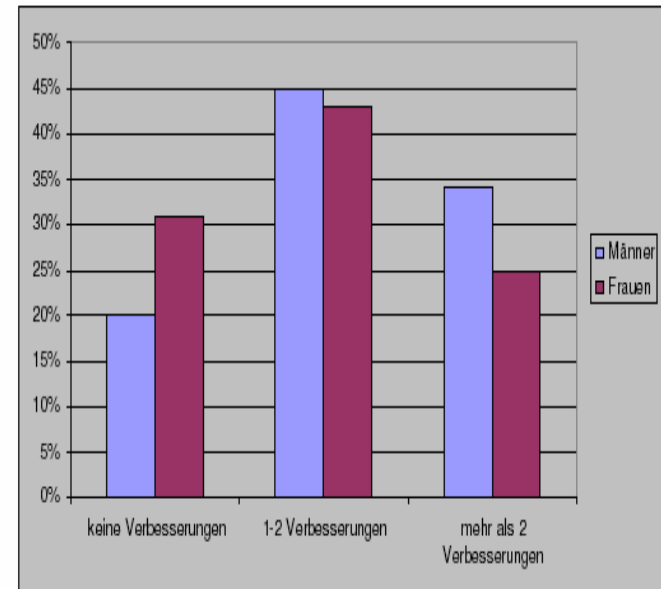


Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt

Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben daran bislang wenig ändern können.

- Fast 1/3 aller befragten Frauen erhielten in den vergangenen 5 Jahren keine Gehaltsverbesserung (Männer: 1/5).
- Frauen müssen länger auf Gehaltserhöhungen und Beförderungen warten.
- Frauen erreichen seltener gleichzeitig eine Gehaltserhöhung und eine Beförderung.
- Frauen erzielen wesentlich seltener als Männer Gehaltserhöhungen von mehr als 10 %.
- Frauen verhandeln ein „Paket“ aus familienfreundlichen Rahmenbedingungen und Gehalt.

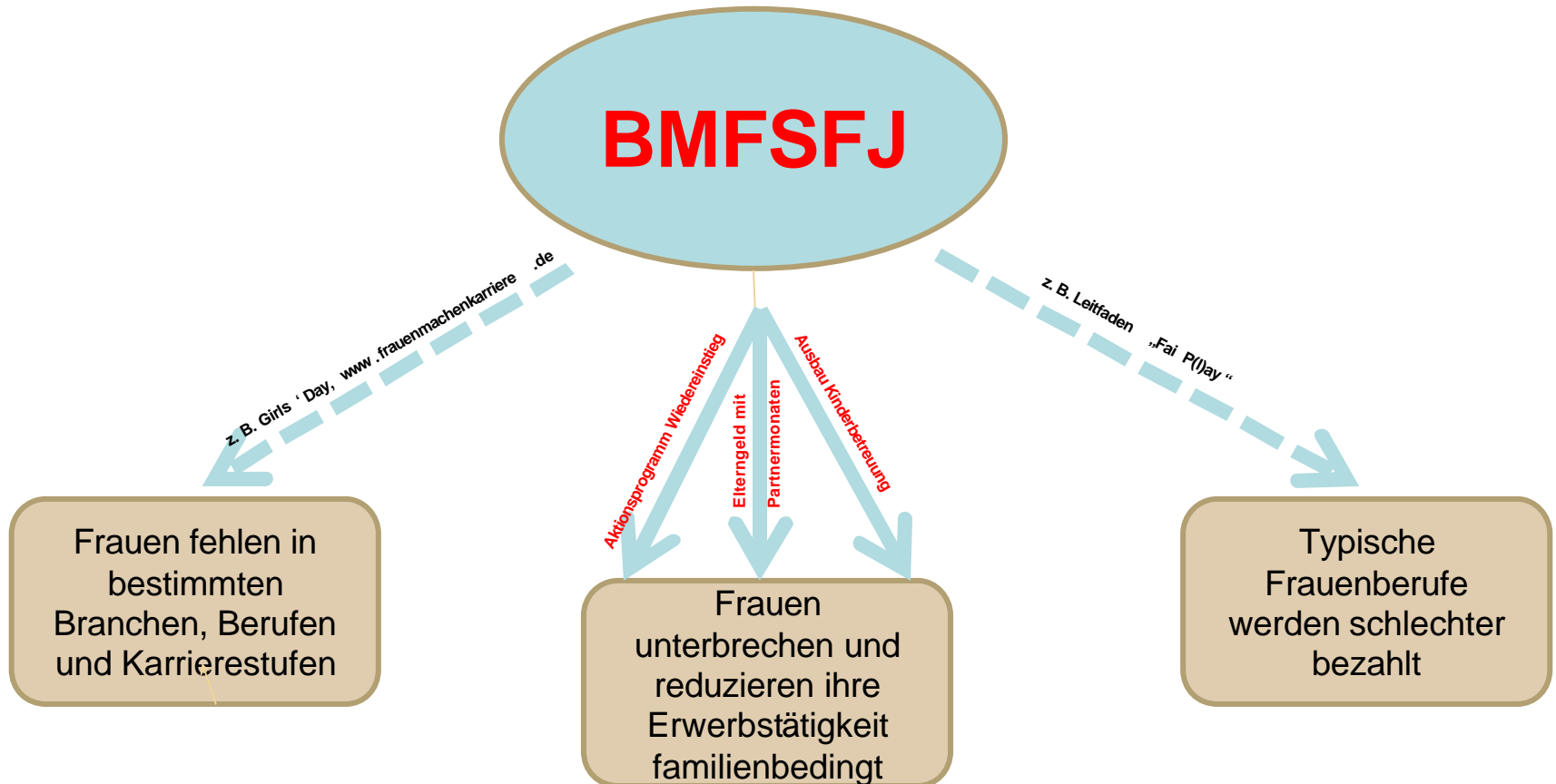
Anzahl der Gehaltserhöhungen in fünf Jahren



Quelle: Ruppert/Voigt (2009)



Unsere Strategie: Bekämpfung der Ursachen der Lohnlücke



Nicht alle Ursachen liegen im direkten Einflussbereich der Politik.



Unsere Strategie: Bekämpfung der Ursachen der Lohnlücke

Das Bundesfamilienministerium stellt den Akteuren dabei Unterstützung und Instrumente zur Verfügung:

- Übertragung des Schweizer Selbstüberprüfungsinstruments für Unternehmen „**Logib**“ auf Deutschland (Umprogrammierung und Pilotierung im Frühjahr 2009)
- **Leitfaden „Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“**
- **Vereinbarung der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft** zur Umsetzung der Zielgröße „Entgeltgleichheit“.
- **Vertiefte Ursachenforschung** (gemeinsam z.B. mit Institut der Deutschen Wirtschaft, Sinus Sociovision, Statistischem Bundesamt, Frauenlohnspiegel)
- **Finanzielle Förderung** des 1. Equal Pay Day 2008 sowie Initiierung und Förderung des Nationalen Aktionsbündnisses „Equal Pay Day“ 2009
- **Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** bietet verbesserte Möglichkeiten gerichtlich Beförderungs- und Bevorzugungsentscheidungen zu überprüfen.

