

Frauen bekommen weniger Lohn – dahinter steckt System

Prof. Dr. Ute Klammer
Universität Duisburg- Essen

**Veranstaltung „Entgeltgleichheit fordern – Entgeltgleichheit befördern“
Landesinitiative Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb
14. Oktober 2013
Maxhaus, Düsseldorf**

Gliederung

1. Entgeltungleichheit: Einführung
2. Daten und Fakten
3. Ursachen und Dimensionen
4. Entgeltungleichheit = Diskriminierung?
5. Auswirkungen
6. Handlungsansätze

Gliederung

1. **Entgeltungleichheit: Einführung**
2. Daten und Fakten
3. Ursachen und Dimensionen
4. Entgeltungleichheit = Diskriminierung?
5. Auswirkungen
6. Handlungsansätze

Entgeltungleichheit

geschlechtsspezifische Entgeltlücke

Gender Pay Gap/
Gender Wage Gap

Gender Pension Gap

Equal Pay

Gleicher Lohn für gleich(wertig)e Arbeit

Befund für Deutschland

- “Gender pay gap“: 22%
(StBA 4.10.2012, Bezugsjahr 2010)
- “Equal Pay Day“ 2013: 21.3.

Berechnung:

„unbereinigter“ GPG:

Durchschnittl. Brutto-Stundenverdienst Männer – Durchschnittl. Brutto-Stundenverdienst Frauen

Durchschnittl. Brutto-Stundenverdienst Männer

Datenquelle:

Verdienststrukturerhebung

Gliederung

1. Entgeltungleichheit: Einführung
2. **Daten und Fakten**
3. Ursachen und Dimensionen
4. Entgeltungleichheit = Diskriminierung?
5. Auswirkungen
6. Handlungsansätze

Wie steht es um den „Gender pay gap“ oder die „geschlechtsspezifische Entgeltlücke“ in Deutschland?

Einige Daten des StBA zum GPG

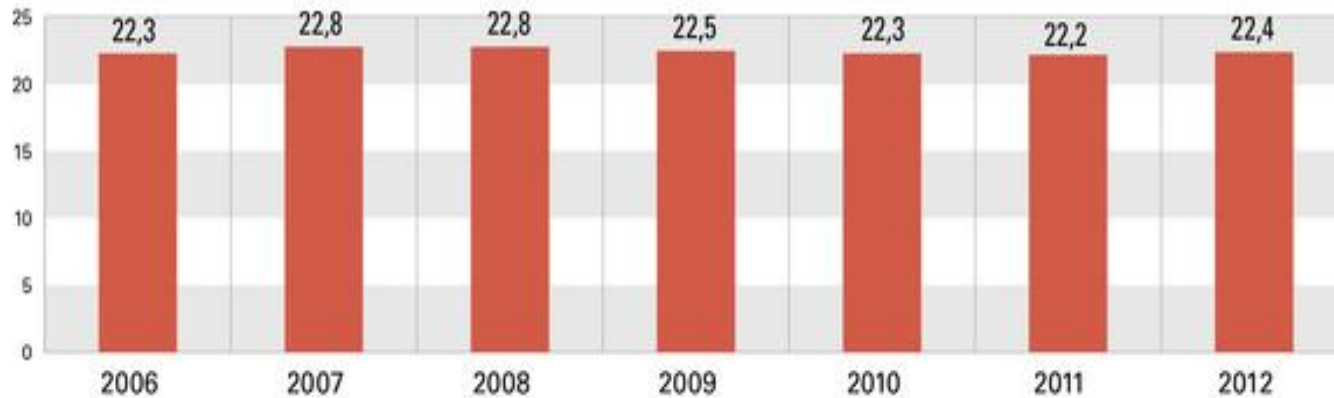
- GPG (unbereinigt) allgemein: 22%
- Bis 24 J: 2%, 25-34J: 11%, 35-44J: 24%, 55 – 64J: 28%
- Niedriges Bildungsniveau 11%, mittleres B. 19%, hohes B: 27%
- Führungskräfte: 30%

(StBA 4.10.12, Daten aus Verdienststrukturerhebung 2010)

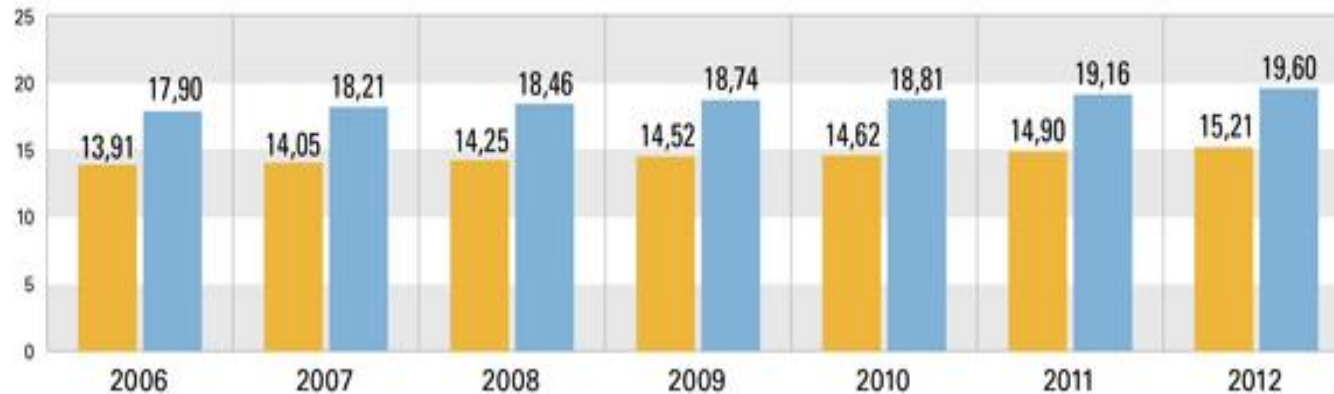
- GPG auf dem Land besonders groß (über 30%)
- GPG in der EU: durchschnittlich 16,4%, D ist eines der Schlusslichter

Im Folgenden: Einige detailliertere Daten,
Quelle der Grafiken: WSI GenderDatenPortal

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006-2012)



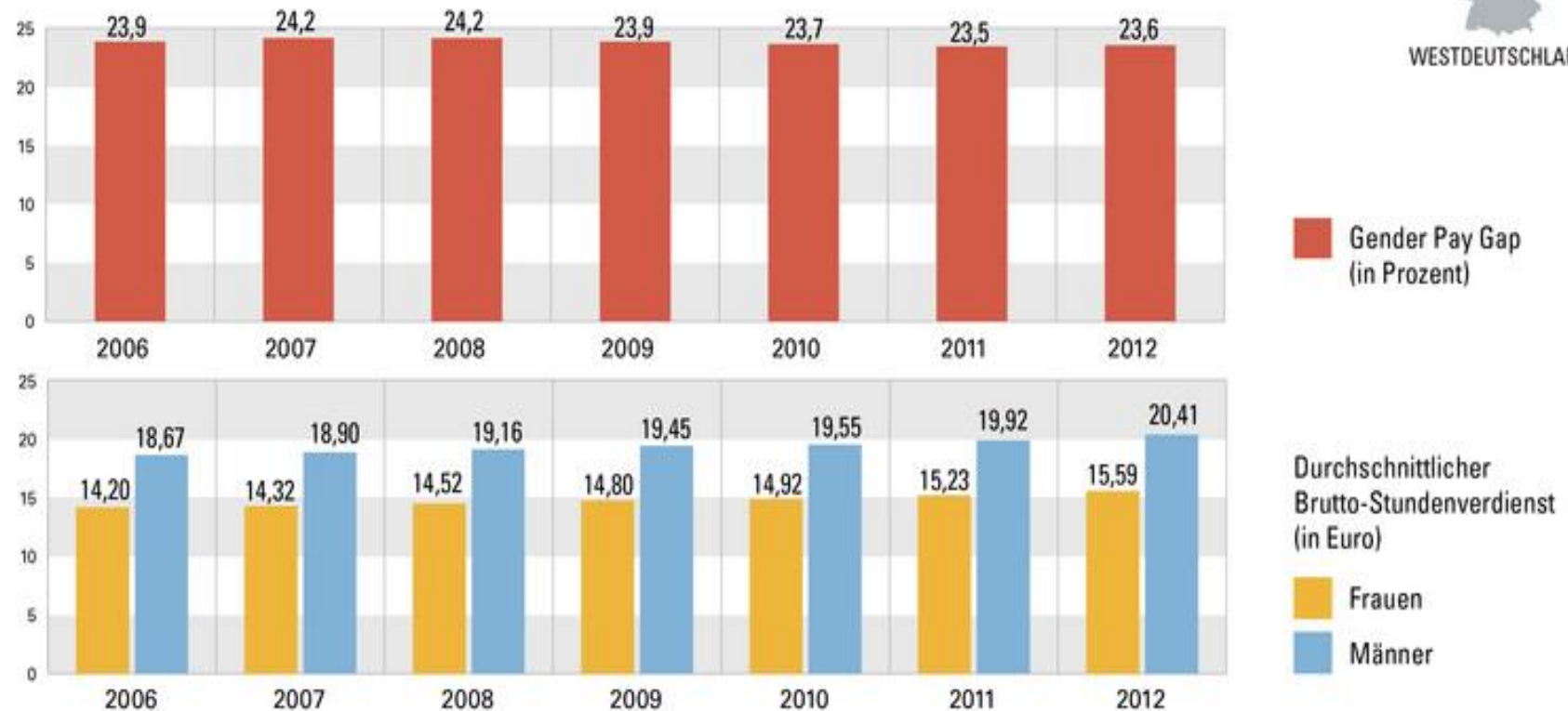
Gender Pay Gap
(in Prozent)



Durchschnittlicher
Brutto-Stundenverdienst
(in Euro)

Frauen
Männer

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Westdeutschland** (2006-2012)

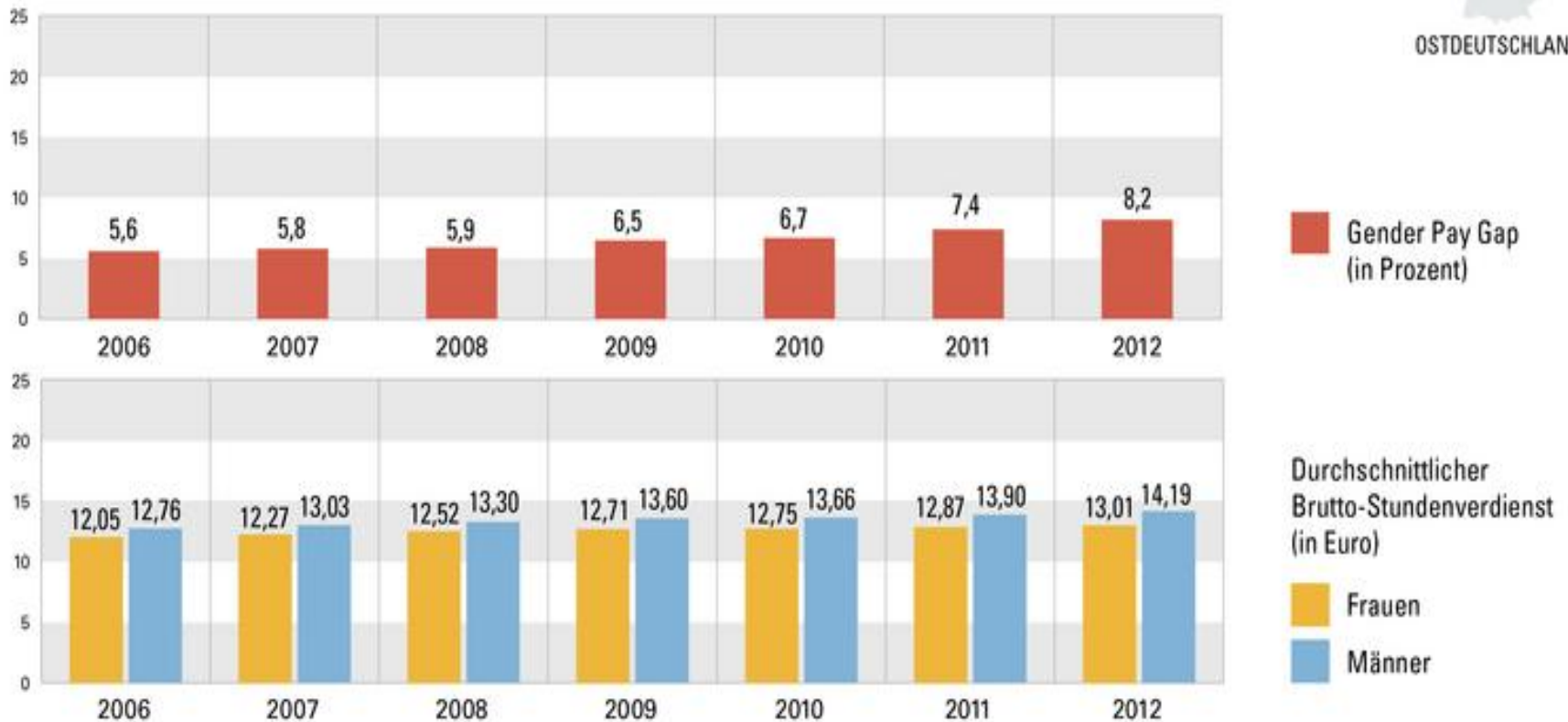


Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung, Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2013

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in **Ostdeutschland** (2006-2012)



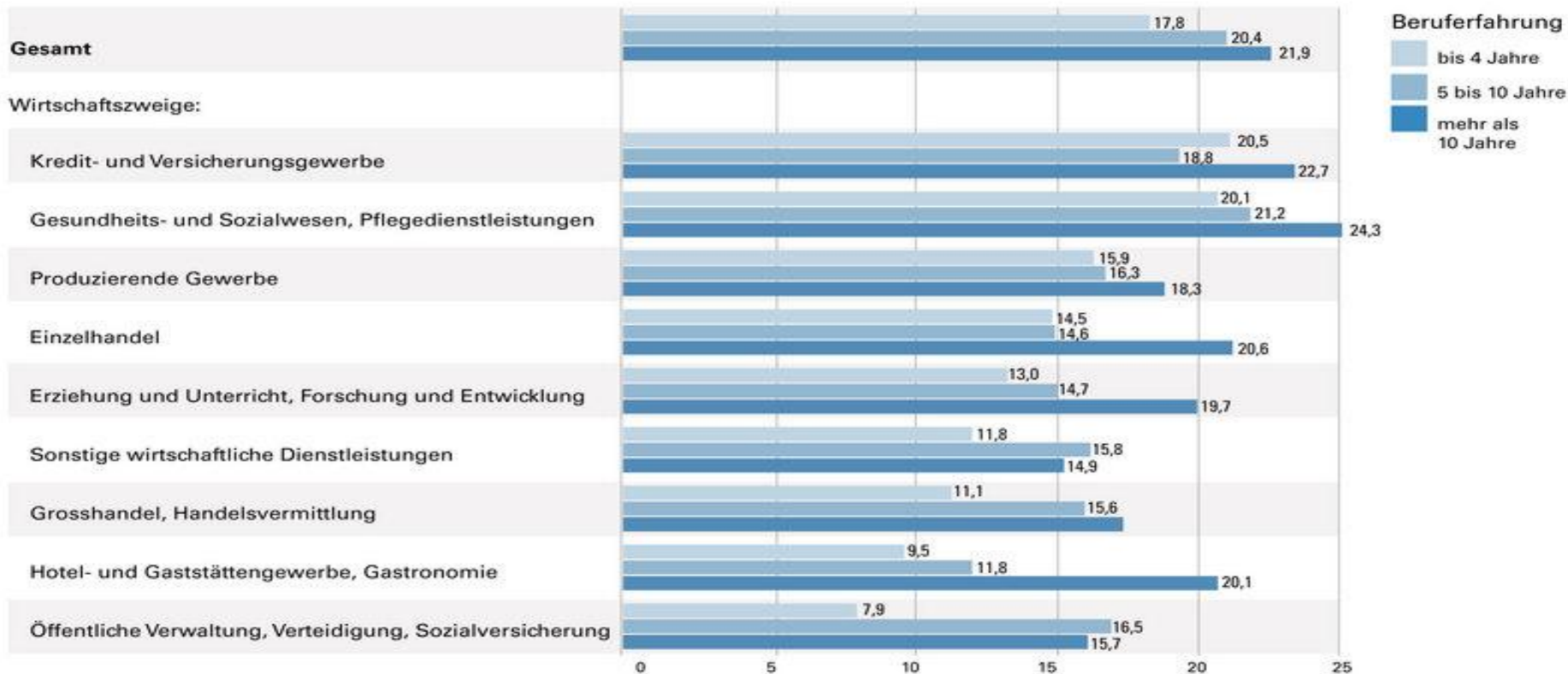
OSTDEUTSCHLAND



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung, Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2013

Überall weniger, aber in unterschiedlichem Maße: Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand variiert stark nach Wirtschaftszweig

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand in ausgewählten Wirtschaftszweigen
nach Berufserfahrung in **Deutschland** (LohnSpiegel 2006 bis 2011) in Prozent



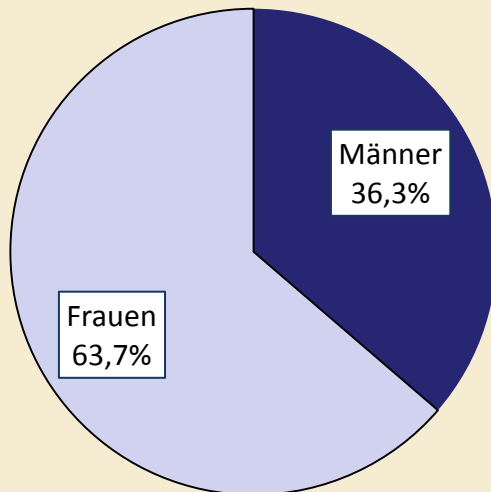
Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Berufserfahrung in Deutschland in Prozent



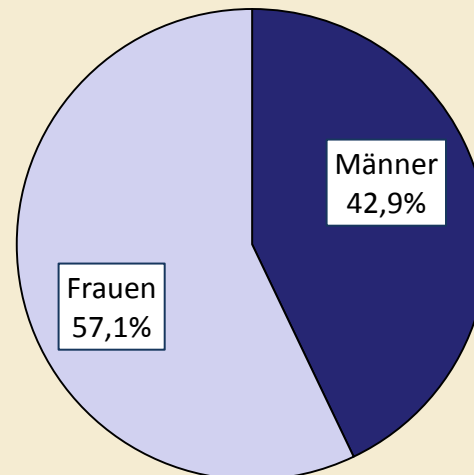
Gender Pension Gap

- Insgesamt rund 60% (58% für die Jahrgänge 1936 – 1955)
- Frauen überproportional häufig auf Grundsicherung im Alter angewiesen

Grundsicherung (65 +), 2011



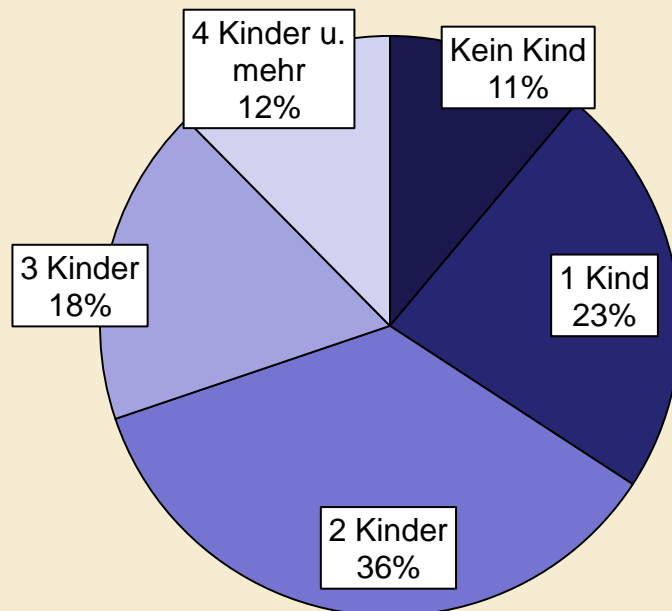
Gesamtbevölkerung (65 +), 2011



Quelle: Statistisches Bundesamt, Grundsicherungsstatistik und Bevölkerungsstatistik

Gender Gap und Mother Gap: Rentenansprüche von Frauen nach Kinderzahl

Kinderzahl, Frauen 65 +



Gesamtnettoeinkommen, Frauen 65 +

| Kinder | Eigenes monatl. Nettoeinkommen in EUR |
|-------------|---------------------------------------|
| 0 | 1283 |
| 1 | 1084 |
| 2 | 997 |
| 3 | 941 |
| 4 oder mehr | 878 |

Quelle: Alterssicherungsbericht 2012

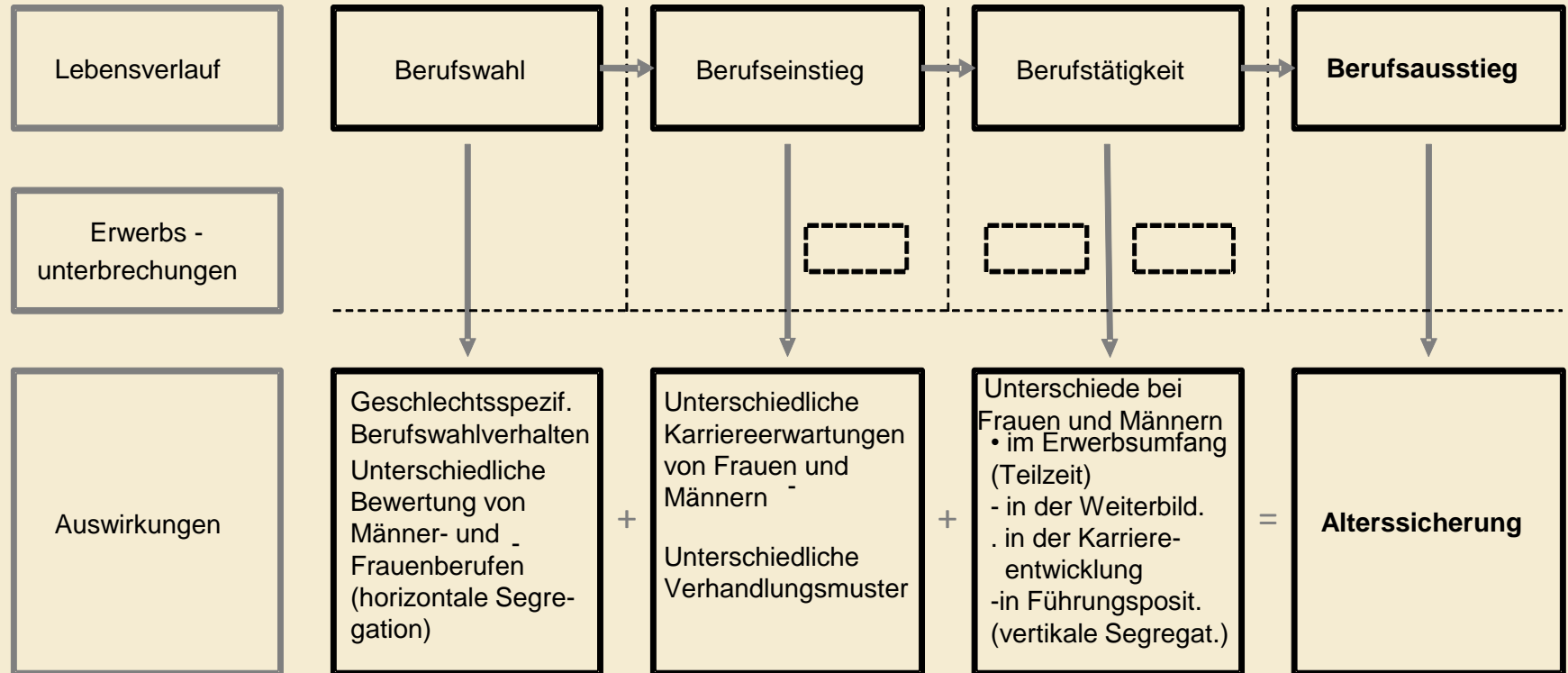
Entgelt(un)gleichheit im unteren und oberen Spektrum

- Mehr als zwei Drittel aller Personen, die in Deutschland einen **Niedriglohn** ($< 2/3$ des Medianeinkommens) beziehen, sind Frauen
- Rund $2/3$ aller ca. 7,5 Mio. **MinijobberInnen** sind Frauen; Minijobberinnen sind häufiger als Minijobber ausschließlich geringfügig beschäftigt; Minijobs sind besonders häufig mit Lohnabschlägen verbunden; „Klebewirkung“ von Minijobs
- Erwerbsunterbrechungen und Minijobs wirken sich nachteilig im **Lebensverlauf** aus, z.B. auf Entlohnung, Aufstiegschancen, Alterssicherung
- Frauen sind in **Führungspositionen** nach wie vor deutlich unterrepräsentiert: Frauenanteil an allen Führungskräften der deutschen Wirtschaft insgesamt 28%; in den Aufsichtsräten der Top-200 – Unternehmen 10,6%, in den Vorständen der TOP-200 Unternehmen 3,2% (Zahlen für 2010)
- Gleichzeitig ist die **geschlechtsspezifische Entgeltlücke bei Führungskräften** besonders groß

Gliederung

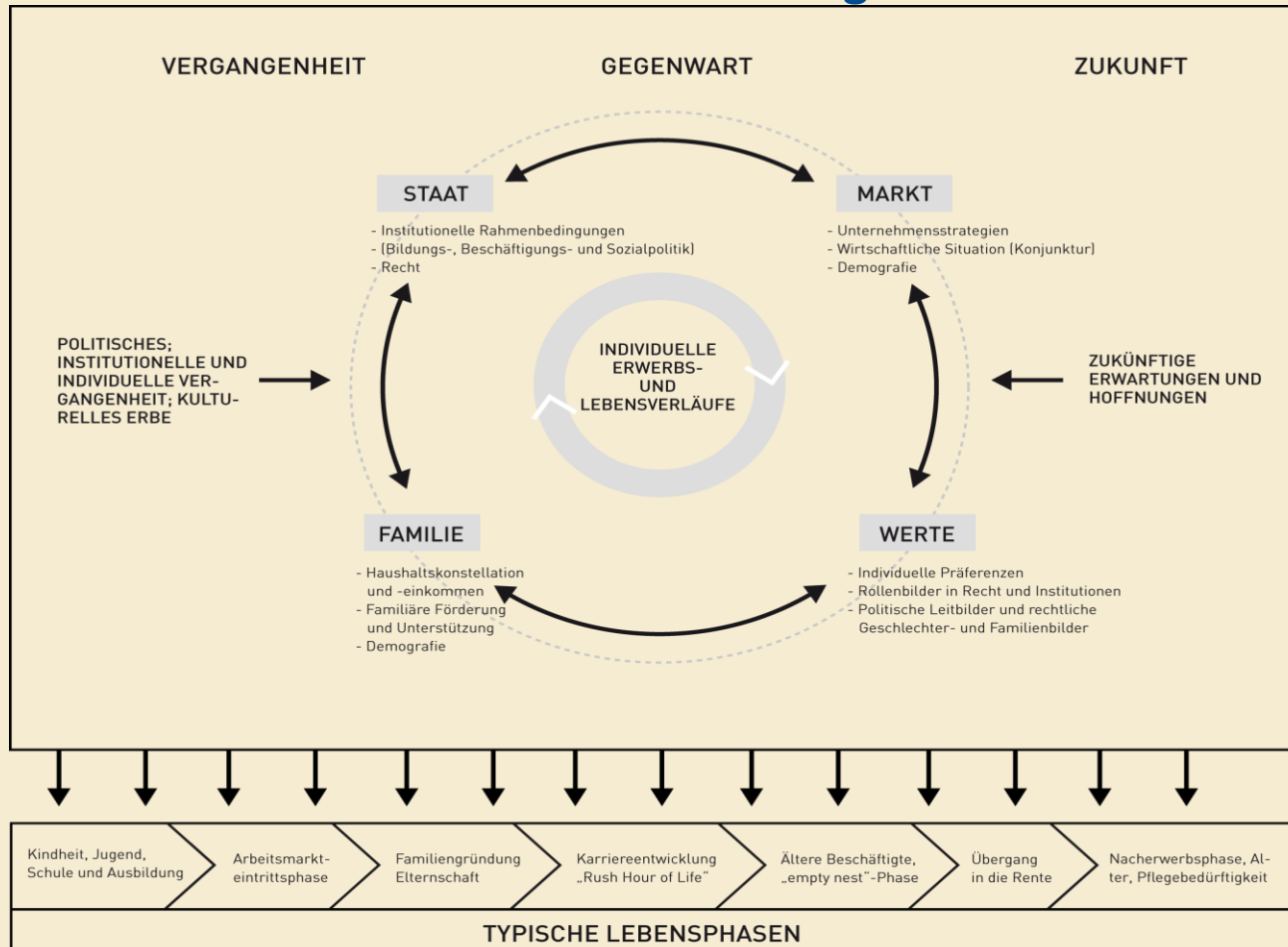
1. Entgeltungleichheit: Einführung
2. Daten und Fakten
3. Ursachen und Dimensionen
4. Entgeltungleichheit = Diskriminierung?
5. Auswirkungen
6. Handlungsansätze

Knotenpunkte im Erwerbslebensverlauf – Einfluss auf Entgelt und Rente



Beeinflussende Faktoren: institutionelle Rahmenbedingungen, Arbeitsmarkt und Betriebsstrukturen,/-kulturen
Frauen- und Familienbilder, Führungskraftstereotype – aber auch „Tiefstaplerinnen“-Phänomen

Die Lebenslaufperspektive: Einflussfaktoren auf Erwerbs- und Entgelt-Verläufe



Quelle: Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011)

Gliederung

1. Entgeltungleichheit: Einführung
2. Daten und Fakten
3. Ursachen und Dimensionen
4. Entgeltungleichheit = Diskriminierung?
5. Auswirkungen
6. Handlungsansätze

Unbereinigter und bereinigter GPG: Komponentenzerlegung nach Oaxaca-Blinder

a) Ausstattungseffekt („erklärende“ Variablen):

z.B.: Berufswahl, Wirtschaftsbranche, Ausbildungsabschluss, Arbeitszeitumfang, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit, Befristung, Tarifbindung, Unternehmensgröße, Betriebsort...

b) Gruppeneffekt („Diskriminierung“):

Messung der unterschiedlichen Entlohnung von bis auf das Geschlecht identischen Personen

Befund für Deutschland:

bereinigter GPG („Diskriminierung“) ca. 8%, d.h. ein gutes Drittel des unbereinigten GPG

Aber Kritik:

„Diskriminierung“ kann kleiner, aber auch größer sein als bereinigter GPG:

- Überschätzung: möglicherweise nicht beobachtete „Ausstattungseffekte“
- Unterschätzung: Herausgerechnete „Ausstattungseffekte“ sind z.T. selbst Zeichen von Diskriminierung (!)

Gliederung

1. Entgeltungleichheit: Einführung
2. Daten und Fakten
3. Ursachen und Dimensionen
4. Entgeltungleichheit = Diskriminierung?
5. **Auswirkungen**
6. Handlungsansätze

Gleichstellung und „Vereinbarkeit“ im Unternehmen – zentrale Befunde:

- Potenziell familien- und gleichstellungsrelevante Instrumente sind kein Garant für tatsächliche Familienfreundlichkeit und Gleichstellungsorientierung im Unternehmen
- Frauen in Führungspositionen: Lässt man sie nicht – oder wollen sie nicht? Frauen wollen oft nicht *unter den gegenwärtigen Bedingungen* zur Führungskraft aufsteigen bzw. Führungskraft sein
- Problem „Verfügbarkeitskultur“!

Institutionelle Rahmenbedingungen – zentrale Befunde:

- **Fortgesetzte institutionelle Förderung der Ein- und Zuverdienerehe,**
- **Aber:** Die Analyse zeigt, dass es der Familien- und Gleichstellungspolitik in Deutschland unter dem Fokus Lebensverlaufsperspektive an einem **gemeinsamen Leitbild mangelt** und Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen unverbunden nebeneinander stehen.
- Der **Mangel an Konsistenz** führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist. Diese Brüche, die vor allem Frauen betreffen, sind in Deutschland an vielen Stellen zu finden.
- **Folgen:**
Aufkündigung des männl. Ernährermodells „von unten“
Große (finanzielle) Schwierigkeiten von Alleinerziehenden und Familienernährerinnen

Gliederung

1. Entgeltungleichheit: Einführung
2. Daten und Fakten
3. Ursachen und Dimensionen
4. Entgeltungleichheit = Diskriminierung?
5. Auswirkungen
6. Handlungsansätze

Handlungsansätze auf vielen Ebenen!

Auswahl:

- Zentral: Diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren
 - Logib-D
 - Eg-Check.de
- Entgeltgleichheitsgesetz
- Verbandsklagerecht
- Minijobs reformieren/eindämmen
- Mindestlöhne
- Quoten/Mindestanteilsregelungen (temporär)
- Rückwirkend: Anrechnung Kindererziehungszeiten für die Rente

- Allg. Rahmenbedingungen für Frauenerwerbsarbeit verbessern (!)
 - Kinderbetreuung
 - Abbau von Anreizen zur asymmetrischen Arbeitsteilung in der Ehe
 - Arbeitskultur/Geschlechterkultur (Normen, Leitbilder, Stereotype)
 -

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Kontakt:

Prof. Dr. Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen

Fakultät für Bildungswissenschaften / Rektorat

ute.klammer@uni-due.de / klammer.prorektorin@uni-due.de