



Aktueller Begriff

„Equal Pay Day“

Der „Equal Pay Day“, der Tag der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, findet am 21. März 2013 zum sechsten Mal in Deutschland statt. Er wurde vom Verband der „Business and Professional Women“ (BPW) Germany initiiert, um auf Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern und auf die Ursachen des so genannten „Gender Pay Gap“ aufmerksam zu machen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) fördert den Aktionstag.

Der „Equal Pay Day“ hat seinen Ursprung in den USA; inzwischen wird er in zahlreichen Ländern begangen. In Deutschland soll mit dem Datum des „Equal Pay Day“ das Ende des Zeitraumes kenntlich gemacht werden, in dem Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssten, um auf das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu kommen.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes beträgt der prozentuale Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Frauen und Männern in Deutschland **22,2 Prozent**. Das ist der „**unbereinigte Gender Pay Gap**“ in der Gesamtwirtschaft über alle Branchen und Berufe hinweg ohne Berücksichtigung der individuellen Merkmale. Der „**bereinigte Gender Pay Gap**“, d.h. die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften, liegt nach einer Analyse des Statistischen Bundesamtes auf der Grundlage der Strukturverdiensterhebung 2006 in Deutschland bei maximal **8 Prozent**. In der Europäischen Union liegt der „unbereinigte Gender Pay Gap“ (nur dieser wird von Eurostat dargestellt) bei **16,2 Prozent**.

Der Verdienstabstand wird in der Forschung hauptsächlich dadurch erklärt, dass Frauen deutlich seltener in Führungspositionen gelangen (**vertikale Segregation**) und sich bei der Berufswahl auf ein engeres Berufsspektrum konzentrieren (**horizontale Segregation**). Einen deutlichen Effekt haben zudem längere **Erwerbspausen**, die überwiegend Frauen wegen familiärer Verpflichtungen wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen einlegen.

Auch werden **frauentypische Berufe** etwa im Dienstleistungsbereich schlechter vergütet als beispielsweise technische Berufe, die häufiger von Männern ausgeübt werden. Der Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht zufolge führt die Wahl eines typischen Frauenberufs zu deutlichen Abschlägen beim Verdienst. Die Aufnahme eines klassischen Männerberufs dagegen erhöhe die Verdienstchancen für Frauen, auch wenn sie nicht zu den männlichen Einkommen aufschließen könnten. Zudem weisen Experten darauf hin, dass scheinbar neutrale Regelungen zum Beispiel in **Tarifverträgen** oder in **Arbeitsbewertungsverfahren** nega-

Nr. 10/13 (20. März 2013)

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W, Platz der Republik 1, 11011 Berlin.

tive Wirkungen für Frauen haben könnten, ohne dass dies beabsichtigt oder bewusst sei.

Auch in der **Teilzeitbeschäftigung** von Frauen - 81 Prozent der rund 9,5 Millionen Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2011 waren Frauen - wird eine Ursache für die Lohnlücke gesehen. 68 Prozent der Frauen zwischen 15 und 64 Jahren waren erwerbstätig, fast jede Zweite von ihnen war teilzeitbeschäftigt. Die Mehrheit dieser Frauen reduzierte die Arbeitszeit, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Frauen üben auch häufiger als Männer **Minijobs** aus und verdienen häufiger **Niedriglöhne**.

Die genannten Faktoren bewirken neben der Lohnlücke auch eine Rentenlücke (**„Gender Pension Gap“**). Nach Angaben des BMFSFJ vom Dezember 2011 waren die Einkommen aus der eigenen persönlichen Alterssicherung von Frauen (ab 65 Jahren) rund **60 Prozent** geringer als von Männern. Als Einkommen sind dabei alle drei Säulen der Alterssicherung (gesetzlich, betrieblich und privat), aber nur die eigenständigen Leistungen berücksichtigt worden. Ausgeklammert wurden bei der Berechnung abgeleitete Ansprüche auf eine Altersversorgung wie die Hinterbliebenenrente, die von der Erwerbstätigkeit des Ehepartners abhängen.

Der „Equal Pay Day“ steht dieses Jahr unter dem Motto **„Viel Dienst – wenig Verdienst“** und legt den Schwerpunkt auf die **Lohnfindung in Gesundheitsberufen**. Nach Angaben des BPW seien 80 Prozent der Beschäftigten in der Branche Frauen. Mit dem „Equal Pay Day“ will das Aktionsbündnis auf die „unzulängliche Bezahlung“ und die hohen Belastungen in den Gesundheits- und Pflegeberufen aufmerksam machen. Auch mit Blick auf einen bereits spürbaren **Fachkräftemangel** sollten diese Berufe, so das Bündnis, eine höhere gesellschaftliche Wertschätzung erfahren.

Quellen:

- Deter, Gerhard; Schanze, Julia (2009). Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Aktueller Begriff 104/09 vom 25. November 2009, Berlin: Deutscher Bundestag - Wissenschaftliche Dienste: <http://www.bundestag.de/dokumente/analysen/2009/entgeltgleichheit.pdf> (letzter Abruf 18. März 2013).
- Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschiede von Männern und Frauen, Wiesbaden: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen.html> (Abruf 15. März 2013).
- Statistisches Bundesamt, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt im Jahr 2011, Wiesbaden: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteMaennerFrauen111.pdf?_blob=publicationFile (Abruf 15. März 2013).
- Finke, Claudia (2011). Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteMaennerFrauen111.pdf?_blob=publicationFile (Abruf 15. März 2013).
- Erster Gleichstellungsbericht „Neue Wege - Gleiche Chancen“, BT-Drs. 17/6240, S. 137ff.: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=174358.html> (Abruf 15. März 2013).
- BMFSFJ, Gender Pension Gap, Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Berlin : <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf> (Abruf 15. März 2013).
- BPW Germany, Hintergrundinformationen zum „Equal Pay Day“: http://www.equalpayday.de/fileadmin/epd/Dokumente/Allgemein/20130220_Hintergrundinfos_EPD_2013.pdf (Abruf 15. März 2013).
- Journal zum Equal Pay Day 2013, Lohnfindung in Gesundheitsberufen: <http://www.equalpayday.de/presse/equal-pay-day-journal/> (Abruf 15. März 2013).