



Equal Pay Day

7. März 2022

Informationen zum

Gender Pay Gap und zum Gender Pension Gap



Equal Pay Day

18 PROZENT. Soviel verdienen Frauen in Deutschland im Schnitt weniger als ihre männlichen Kollegen. Das geht aus den Informationen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2020 hervor. Der aktuelle Gender Pay Gap liegt also bei 18 Prozent.

WAS GENAU IST DER GENDER PAY GAP?

Der Gender Pay Gap (dt. geschlechtsspezifische Lohnlücke) wird der Unterschied zwischen durchschnittlichem Bruttostundenlohn von Männern und dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Frauen bezeichnet. In 2020 verdiente eine Frau durchschnittlich 18,62 Euro brutto in der Stunde. Bei Männern waren es im gleichen Jahr im Vergleich dazu durchschnittlich 22,78 Euro. Frauen haben demnach pro Stunde 4,16 Euro oder eben gut 18 Prozent weniger verdient als Männer.





WAS GENAU IST DER EQUAL PAY DAY?

Rechnet man den Wert von 18 Prozent in Tage um, arbeiten Frauen vom 1. Januar an 66 Tage umsonst. Der diesjährige Equal Pay Day findet somit am 7. März 2022 statt. Er soll auf die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen aufmerksam machen.

Der Equal Pay Day wurde im Jahr 2008 vom Verein Business and Professional Women - Germany e.V. (BPW Germany) angestoßen. Die Initiative wird durch das Bundesfamilienministerium gefördert. Das Motto des diesjährigen Equal Pay Days lautet: **„Equal Pay 4.0 - gerechte Bezahlung in der digitalen Arbeitswelt“**.

ENTWICKLUNG DES GENDER PAY GAPS

In den vergangenen Jahren hat sich der Gender Pay Gap nur sehr langsam verringert. Damit bleiben wir Schlusslicht im europäischen Vergleich. Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen. Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs.

47 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen arbeiten in Teilzeit. Knapp 62 Prozent aller sogenannten Minijobs werden von Frauen ausgeübt. (Vgl. bmfsfj Jan. 2022)

Selbst bei gleicher formaler Qualifikation und ansonsten gleichen Merkmalen beträgt der Entgeltunterschied immer noch sechs Prozent. Ein klarer Hinweis auf versteckte Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt. (Vgl. ebd.)

WAS IST DER GENDER PENSION GAP?

Der Gender Pension Gap (dt. geschlechtsspezifische Rentenlücke) ist ein Messwert, der den relativen Unterschied bei der Rente von Frauen und Männern darstellt. Ursache hierfür ist vor allem die geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit im Lebensverlauf zwischen Männern und Frauen.

In Deutschland ist dieser Wert besonders hoch. Wir liegen mit einem Gap von 46 % auf dem letzten Platz im Ländervergleich der Industrieländerorganisation OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung).

In den 26 Mitgliedstaaten der OECD innerhalb Europas haben Frauen im Durchschnitt ein um 25% geringeres Alterssicherungseinkommen als Männer.

Berücksichtigt werden bei dieser Berechnung die gesetzliche Rente, die betriebliche und die private Altersvorsorge.

SPD-FORDERUNGEN ZUM THEMA LOHNGLEICHHEIT (ZUKUNFTSPROGRAMM 2021)

- Anhebung des gesetzl. Mindestlohns und stärkere Tarifbindung: „Wir werden die Möglichkeit vereinfachen, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären, damit sie für alle Beschäftigten und Arbeitgeber*innen in einer Branche gelten. Tarifverträge müssen auch weiter gelten, wenn Betriebe aufgespalten und ausgelagert werden. Wir wollen, dass möglichst viele Unternehmen sich an den Tarifverträgen beteiligen. [...] Ein öffentlicher Auftrag darf nur an Unternehmen vergeben werden, die nach Tarif bezahlen. Dazu schaffen wir ein Bundestariftreuegesetz.“ (S.27)
- Rechtl. Instrumente: „Wir werden ein Verbandsklagerecht der Gewerkschaften und ein Beschäftigtendatenschutzgesetz einführen.“ (S. 29)
- Lohnlücke schließen: „Das Prinzip des gleichen Lohns für die gleiche und gleichwertige Arbeit muss gelten. Wir haben per Gesetz dafür gesorgt, dass Arbeitnehmer*innen einen Auskunftsanspruch gegenüber ihrem Arbeitgeber haben, damit sie herausfinden können, ob andere Kolleg*innen, die die gleiche Arbeit machen, mehr Geld dafür bekommen. Das reicht aber nicht. Wir werden das Entgelttransparenzgesetz so weiterentwickeln, dass es Unternehmen und Verwaltungen verpflichtet, Löhne und Gehälter im Sinne der Geschlechtergerechtigkeit zu überprüfen und Verfahren festzulegen, mit denen Ungleichheit bei der Entlohnung beseitigt wird, ohne dass sich Betroffene selbst darum kümmern müssen. Wir werden eine entsprechende Regelung auch auf europäischer Ebene vorantreiben.“ (vgl. S. 42)
- Quoten: „Wir haben bisher eine Quote für Aufsichtsräte eingeführt und geregelt, dass in größeren Vorständen von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten großen Unternehmen mindestens eine Frau vertreten sein muss. Wir wollen, dass an der Spitze von Unternehmen und in den Führungsebenen darunter genauso viele Frauen wie Männer vertreten sind. Dies werden wir auf alle börsennotierten oder mitbestimmten Unternehmen ausweiten und wirksame Sanktionen einführen für alle, die sich nicht daran halten.“ (ebd.)
- Entlastung bei der Care-Arbeit: Vier-Säulen-Modell für mehr Familienzeit einführen: 2 Wochen Elternschaftszeit, Elternteilzeit bzw. flexibleres ElterngeldPlus, Ausweitung Kinderkrankentage, Familienpflegezeit (vgl. S.39)



WIE WILL DIE AMPELKOALITION DIESES THEMA ADRESSIEREN (KOAV) BZW. WELCHE SPD-FORDERUNGEN FINDEN SICH IM KOAV WIEDER?

- Anhebung des Mindestlohns und Stärkung der Tarifbindung (S. 6, 28, 51, 69): „Wir werden den gesetzlichen Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf zwölf Euro pro Stunde erhöhen. Im Anschluss daran wird die unabhängige Mindestlohnkommission über die etwaigen weiteren Erhöhungsschritte befinden. Wir unterstützen den Vorschlag der EU-Kommission für eine Richtlinie über angemessene armutsfeste Mindestlöhne zur Stärkung des Tarifsystems. [...]“ (ebd.)
- Erweiterung der Entgelttransparenz: „Wir wollen die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern schließen. Deshalb werden wir das Entgelttransparenzgesetz weiterentwickeln und die Durchsetzung stärken, indem wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ermöglichen, ihre individuellen Rechte durch Verbände im Wege der Prozessstandschaft geltend machen zu lassen.“ (S.115)
- Mehr Frauen in Führungspositionen: „[...]erweitern wir die Grundlage der Berichterstattung der jährlichen Informationen der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauen- und Männeranteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des Öffentlichen Dienstes und schärfen bei Bedarf gesetzlich nach.“ (S. 115)
- Erweiterung der Brückenteilzeit: „Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken. Damit die Brückenteilzeit künftig von mehr Beschäftigten in Anspruch genommen werden kann, werden wir die sogenannte „Überforderungsklausel“ entsprechend überarbeiten und gleichzeitig für die Unternehmen übersichtlicher gestalten.“ (ebd.)

KRITIK VON VERBÄNDEN

- Deutscher Juristinnenbund: „Um die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern tatsächlich zu verringern, reicht die geplante Überarbeitung des Entgelttransparenzgesetzes nicht aus. Eine unmittelbare Verpflichtung der Betriebe, ihre Gehaltsstrukturen zu evaluieren, ist dringend erforderlich. Außerdem fehlt die von der Zivilgesellschaft seit Jahren geforderte Verbandsklage. Das heißt, es obliegt weiterhin den diskriminierten Personen, risikoreich ihre Rechte durchzusetzen.“ (Vgl. djv Dez 21, sowie Erläuterungen im Podcast: djv Dez 2021).
- Minijobs werden nicht abgeschafft, sondern ausgeweitet, diese Modelle stellen v.a. eine Armutsfalle und keine Brücke in sozialversicherungspflichtige Arbeit dar (vgl. DGB Nov. 21, DGB Argumentationshilfe).

Fazit

Einige SPD-Forderungen aus dem Zukunftsprogramm wie die Verschärfung des Entgelttransparenzgesetzes sowie die Stärkung von Frauen in Führungspositionen finden sich teilweise im Koalitionsvertrag wieder, wobei man sich auf die Ausweitung der Quote mit der FDP nicht einigen konnte (s. unten). Die Verbandsklage als wichtiges Instrument kommt zudem auch nicht im Ampel-Koalitionsvertrag vor, jedoch die sog. **Prozessstandschaft**, d.h. Arbeitnehmer:innen können NGOs und Gewerkschaften über die bereits bestehenden Klagewege dazu ermächtigen, dass diese ihre Rechte im eigenen Namen vor deutschen Gerichten einklagen (s. dennoch Kritik oben). **Die Erhöhung des Mindestlohns sowie die Stärkung der Tarifbindung** ist ebenfalls ein wichtiges Instrument, um der Lohnlücke entgegenzuwirken.

Die von der Koalition geplanten Maßnahmen zur weiteren **Entlastung von Frauen bei der Care-Arbeit** (s. oben) ist eine weitere wichtige Maßnahme um die geschlechtsspezifische Lohnlücke künftig zu schließen.

NÜTZLICHE LINKS ZUM MINDESTLOHN/ GENDERASPEKTE

<https://www.spd.de/aktuelles/mindestloohnerhoehung/>

<https://kampagne.spd.de/deine-kampagne/aktionsideen/>

<https://www.equalpayday.de/mitmachen/>

Vgl. Genderaspekte S.4/ Tabelle mit den Berufen auf S. 7 Tab. 1: Berufe mit besonders hoher Wahrscheinlichkeit für Löhne unter 12 Euro:

https://www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2021_09_17.pdf

Studie des WSI vom Januar 2022 zum unteren Entgeltbereich:

<https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-niedrige-monatsentgelte-je-nach-region-zwischen-6-und-43-prozent-betroffen-37951.htm>

Impressum
Herausgeber:
SPD-Bezirk Hessen-Süd
Fischerfeldstraße 7-11,
60311 Frankfurt am Main

SPDHESSENSUED.DE