

Gender Pay Gap

1. Einführung:

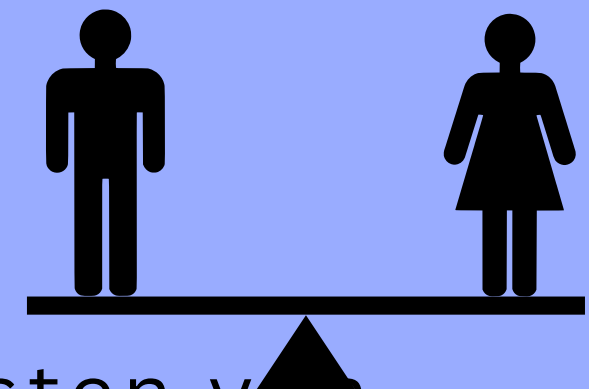
Was ist dieser Gender Pay Gap?

Definition des statistischen Bundesamts:

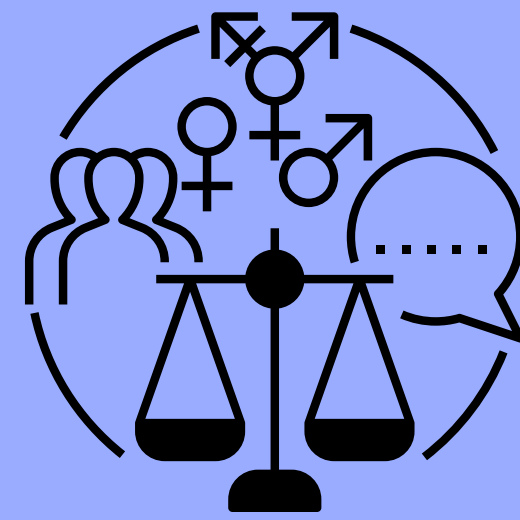
- Verdienstabstand
- pro Stunde
- zwischen Frauen und Männern
- seit 2022 Gender Pay Gap ausschließlich aus den Ergebnissen der neuen Verdiensterhebung berechnet
- gute Quelle Statistisches Bundesamt:
https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html



Unbereinigter Gender Pay Gap:



- Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern
- in Prozent angegeben
- anhand des durchschnittlichen Bruttostundenverdiensts männlicher Beschäftigter
- Formel: $((\text{Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst der Männer} - \text{durchschnittlicher Bruttostundenverdienst der Frauen}) / \text{durchschnittlicher Bruttostundenverdienst der Männer}) * 100$
- unbereinigt = Lohnlücke ohne jegliche Anpassungen
- in Deutschland 16%
- Vorteile: zeigt gesamte Lohnungleichheit in der Gesellschaft, macht strukturelle Unterschiede sichtbar (z. B. Teilzeit, Berufswahl, Führungspositionen), Sichtbarmachung gesamtgesellschaftlicher Ungleichheiten
- Nachteile: berücksichtigt nicht oft unterschiedliche Berufe, Qualifikationen oder Arbeitszeiten, weniger hilfreich für gezielte Ursachenforschung



Bereinigter Gender Pay Gap:

- jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist
- Bsp.: Beruf, Branche, Beschäftigungsumfang, Qualifikation oder Karrierelevel
- fehlende Angaben zu Erwerbsunterbrechungen (zum Beispiel durch Elternzeit)
- in Deutschland 6%
- Vorteile: zeigt den Teil des Lohnunterschieds, der nicht durch objektive Faktoren erklärbar ist, also potenziell echte Diskriminierung, ermöglicht gezieltere politische Maßnahmen, wissenschaftlich genauer für Ursachenanalyse
- Nachteile: blendet strukturelle Ursachen aus (z. B. warum Frauen häufiger in schlechter bezahlten Branchen arbeiten), kann den Eindruck erwecken, das Problem sei „kleiner“ oder „fast gelöst“, schwieriger zu verstehen und zu erklären, weil viele Berechnungsfaktoren einfließen

Ursachen und Einflussfaktoren

- **Berufswahl & Branchenunterschiede**
- **Teilzeitarbeit & Erwerbsunterbrechungen**
- **Aufstiegschance & Führungspositionen**
- **Diskriminierung & Gesellschaftliche Rollenbilder**

Ursachen und Einflussfaktoren

Berufswahl & Branchenunterschiede

Frauen: schlechter bezahlten Sektoren
(z.B. Pflege, Erziehung, soziale Berufe)



Männer: besser bezahlte Berufe (tech., wirtsch. & handw.)

=> **Hauptteil des Lohnunterschieds**

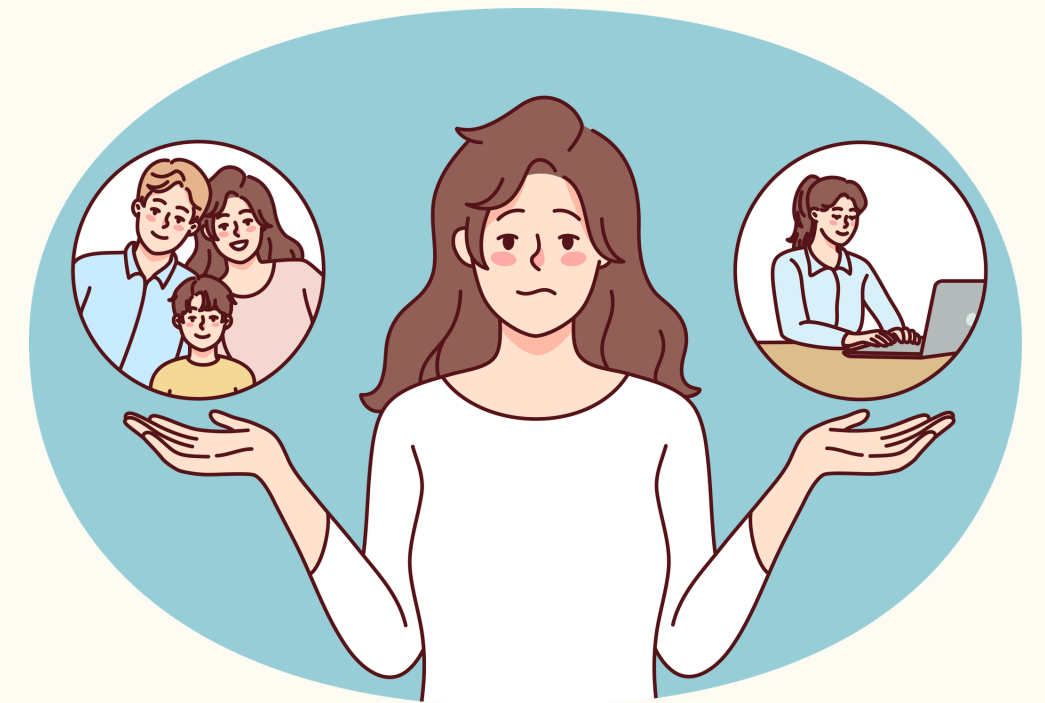


“Frauenberufe” unterbezahlt obwohl systemrelevant

Ursachen und Einflussfaktoren

Teilzeitarbeit & Erwerbsunterbrechungen

Frauen: häufiger Teilzeit
Unterbrechungen für Familie



Männer: häufiger Vollzeit



Ursachen und Einflussfaktoren

Aufstiegchance & Führungsposition



Frauen: 1. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

- a. Hauptverantwortung für Kinderbetreuung & Pflege
→ Karriereunterbrechungen/ Wechsel in Teilzeit

Die “**gläserne Decke**” : Barriere hindert Frauen am Aufstieg, Männer mit ähnlichen Qualifikationen steigen auf



→ ***Rollenbilder und Stereotypen***

Ursachen und Einflussfaktoren

Diskriminierung & gesellschaftliche Rollenbilder

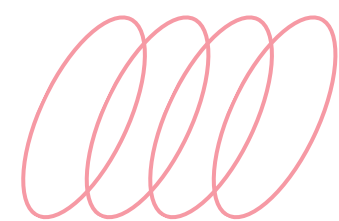
Rollenbilder von früher:

Mann bringt Geld nach Hause

Frau = Hausfrau + Kinder

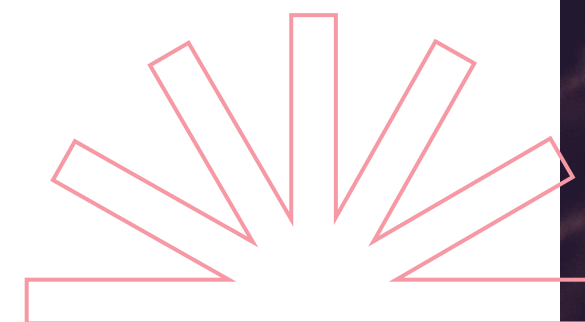


**schon von klein auf: Frauen kümmern sich, Männer arbeiten
deshalb mehr Frauen in sozialen Berufe**



3.DIE FOLGEN DES

GENDER PAY GAP



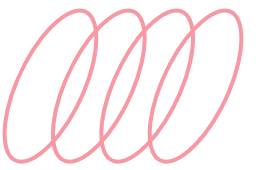
GESELLSCHAFTLICHE KONSEQUENZEN

- **Verstärkung sozialer Ungleichheit** zwischen Männern und Frauen
- **Festigung traditioneller Rollenbilder**, z. B. Frau als Zuverdienerin
- **Benachteiligung bestimmter Gruppen**, insbesondere von Müttern, Migrantinnen oder Frauen in Care-Berufen



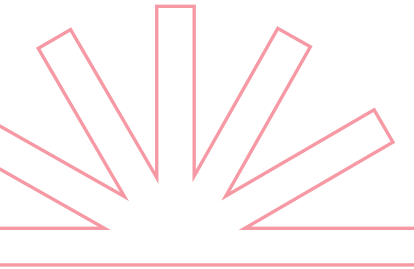
AUSWIRKUNGEN AUF FAMILIE & WIRTSCHAFT

- **Geringeres Haushaltseinkommen**, was Konsum und Lebensqualität einschränken kann
- **Ungleich verteilte Sorgearbeit in Familien**, da niedrigeres Einkommen häufig dazu führt, dass Frauen mehr unbezahlte Arbeit übernehmen
- **Wirtschaftliche Nachteile für Unternehmen**, da Potenziale und Qualifikationen von Frauen nicht vollständig genutzt werden
- **Fachkräftemangel** wird verstärkt, wenn Frauen schlechtere Arbeitsbedingungen haben oder aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden
- **Langfristige Wachstumsverluste für die Volkswirtschaft** durch ineffiziente Nutzung von Arbeitskräften



DIE FOLGEN

FÜR FRAUEN



01 Geringeres Lebenseinkommen

durch niedrigere Löhne
und häufigere
Teilzeitbeschäftigung



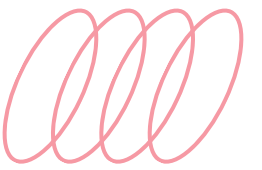
02 Erhöhtes Risiko von Altersarmut

da geringere Einkommen
zu niedrigeren
Rentenansprüchen
führen



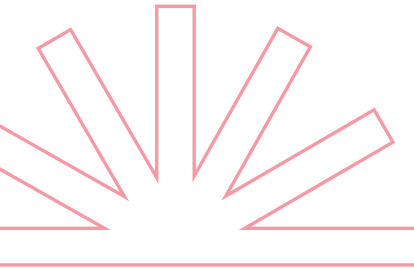
03 Finanzielle Abhängigkeit

vom Partner oder Staat,
insbesondere bei
Alleinerziehenden



DIE FOLGEN

FÜR FRAUEN



04 Eingeschränkte Karrierechancen,

Da geringere Bezahlung oft mit geringerer Wertschätzung der Arbeit einhergeht



05 Weniger Vermögensaufbau

da geringere Einkommen zu niedrigeren Rentenansprüchen führen

POLIT. MAßNAHMEN

- Entgelttransparentgesetz 2026
 - Förderung v. Frauen in MINT Berufen
- Programme für Teens
- BMBF



LÖSUNGSANSÄTZE

- Quotenregelung
- Bedeutung von Bildung aufklären
- Kinderbetreuung
- Elternzeitmodelle