

## Hintergrundinfos zum Gender-Pay-Gap

LANDESFRAUENRAT  
THÜRINGEN e.V.



Der Gender-Pay-Gap ist in Deutschland erheblich größer als im EU-Durchschnitt, während er 2018 in Deutschland 20 Prozent betrug (2019: 19 Prozent), lag der EU-Durchschnitt bei nur 15 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020a). Hierbei gibt es Unterschiede innerhalb Deutschlands, der Gap ist in Westdeutschland größer als in Ostdeutschland. Gründe dafür sind der größere Anteil an hochbezahlten Positionen in typischerweise männlichen Berufsfeldern in Westdeutschland und die traditionell höhere Beteiligung ostdeutscher Frauen am Arbeitsmarkt (Fuchs et al. 2019; Zinke, 2018).

### Thüringen

In Thüringen liegt der Gender-Pay-Gap bei 6 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020b). Das ist im Bundesvergleich wenig. Aber dennoch sind es 6 Prozent zu viel. Es gibt viele Gründe, die als Erklärung für diesen Gap benannt werden: andere Berufswahl, geringere Arbeitszeit, aber auch weniger weibliche Führungspersonen. Das erklärt in manchen Teilen Deutschlands einen relevanten Anteil des Gender-Pay-Gaps, in Thüringen nicht.

Für den bereinigten Gender-Pay-Gap werden Berufswahl, Bildungsgrad, Arbeitszeit, Berufserfahrung sowie der niedrigeren Anteil von Frauen in Führungspositionen herausgerechnet. Das führt in Thüringen zu einem Unterschied von gerade Mal 0,3 Prozent. Der bereinigte Gap lag bei der letzten Erhebung 2018 bei 5,7 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020b). Das bedeutet, in Thüringen ist der 6-prozentige Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen weitgehend auf Geschlechterdiskriminierung zurückzuführen.

### Wie kann man diese Ungerechtigkeit ändern?

Seit Jahren machen verschiedene Initiativen auf dieses Problem aufmerksam. Sie fordern einen gesellschaftlichen Bewusstseinswechsel und eine rechtlich bessere Stellung gegenüber Arbeitgebern ein (z.B. mit dem Entgelttransparenzgesetz). Dadurch ist der deutsche Pay-Gap leicht gesunken: 2006 lag er noch bei 23 Prozent. Weil wir glauben, dass ein Bewusstsein für die Problematik etwas verändern kann, machen wir in diesem Jahr mit der Kampagne #AgainstTheGap auf den Gender-Pay-Gap aufmerksam.

Andere Ansätze beziehen sich auf die generelle Aufwertung von Berufen, in denen hauptsächlich Frauen arbeiten (Schmieder & Wrohlich, 2020), eine Abschaffung des Ehe-Gatten-Splittings oder eine 32-Stunden-Woche für alle, welche eine geschlechtergerechte Verteilung von Sorge-Arbeit ermöglicht (Allmendinger, 2016). In der Corona-Zeit wird zudem die Abhängigkeit von Kinderbetreuungsangeboten sichtbar (Schmieder & Wrohlich, 2020).

### Folgen des Gender-Pay-Gaps

Die Ungerechtigkeit in der Bezahlung hat natürlich Folgen: Frauen in Deutschland haben ein höheres Armutsrisiko (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2017). Davon sind allein-erziehende und ältere Frauen besonders betroffen. Durch den vergleichsweise hohen Gender-Pay-Gap sind auch Rentenhöhen in Deutschland stark geschlechtsabhängig. Die niedrigeren Verdienstaussichten verringern zudem generell die Anreize für Frauen zu arbeiten. Dementsprechend sind Frauen häufiger auf Sozialleistungen angewiesen (DIW Berlin, 2021). Zudem sorgt der Pay-Gap für eine finanzielle Abhängigkeit der Frauen von ihren Partnern.

### Entgelttranspa- was? Finde heraus wie Du Auskunft über die Gehälter in deinem Betrieb einholst:

[https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/EPD\\_Journale/EPD\\_Leitfaden\\_A3\\_EPD.pdf](https://www.equalpayday.de/fileadmin/public/dokumente/EPD_Journale/EPD_Leitfaden_A3_EPD.pdf)

Allmendinger, J. (2016). Gute Arbeit. Ein analytischer Diskussionsrahmen. Hans Böckler Stiftung: Arbeit der Zukunft.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017). Lebenslagen in Deutschland. Der Fünfte Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. [https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/5-arb-langfassung.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=6](https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/SharedDocs/Downloads/Berichte/5-arb-langfassung.pdf?__blob=publicationFile&v=6).

DIW Berlin (2021). Gender Pay Gap. [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.543722.de/gender\\_pay\\_gap.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.543722.de/gender_pay_gap.html).

Fuchs, M., Rossen, A., Weyh, A., & Wydra-Somaggio, G. (2019). Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany (No. 11/2019). IAB-Discussion Paper.

Schmieder, J., & Wrohlich, K. (2020). Gleichstellungspolitische Antworten auf die Arbeitsmarktwirkungen der COVID-19-Pandemie. Strategiepapier im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (No. 154). DIW Berlin: Politikberatung kompakt.

Statistisches Bundesamt (2020a). Gender Pay Gap 2019: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen erstmals unter 20 %. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/12/PD20\\_484\\_621.html#fussnote-1-452008](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/12/PD20_484_621.html#fussnote-1-452008).

Statistisches Bundesamt (2020b). Bruttostundenverdienste und Gender Pay Gap 2018 nach Bundesländern. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bgbp-stunden-laender-2018.html>.

Zinke, G. (2014). Geschlechterungleichheiten: Gender Pay Gap. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/187830/gender-pay-gap>.