

Gender Pay Gap

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?



Informationen:

Laut einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes haben Frauen in Deutschland im Jahr 2021 wie schon im Jahr zuvor pro Stunde durchschnittlich 18% weniger verdient als Männer: Frauen erhielten mit durchschnittlich 19,12 Euro einen um 4,08 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als Männer (23,20 Euro). Diesen Unterschied im Einkommen nennt man auch den „Gender Pay Gap“, genauer den unbereinigten Gender Pay Gap, wobei es einen Unterschied zu den ostdeutschen Bundesländern gibt. Hier fiel der unbereinigte Gender Pay Gap mit 6 % geringer aus als in Westdeutschland mit 19 %.

Es wird unterschieden zwischen dem bereinigten und unbereinigten Pay Gap: Der **unbereinigte Gender Pay Gap** vergleicht den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen miteinander, unabhängig von Branche oder Karrierestufe. Der **bereinigte Gender Pay Gap** misst den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Lebensläufen. Strukturbedingte Faktoren sind hier also weitgehend herausgerechnet. Dieser liegt bei 6%. Das bedeutet, dass Frauen bei einem jährlichen Durchschnittseinkommen von 35.000 Euro 2.100 Euro weniger verdienen.

Der **Gender Pay Gap** kann laut dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend unterschiedliche Gründe haben:

- Frauen arbeiten häufiger als Männer in schlecht bezahlten Branchen, z.B. in Pflegeberufen. Aber auch innerhalb der jeweiligen Branchen arbeiten Frauen und Männer oft in unterschiedlichen Gehaltsklassen. Denn Frauen werden seltener als Männer befördert und erreichen so weniger häufig die höheren Stufen der Karriereleiter.
- In Deutschland übernehmen außerdem bis heute Frauen die Hauptverantwortung für die private Sorgearbeit (auch Care Arbeit genannt). Deshalb unterbrechen sie häufiger ihre berufliche Karriere und arbeiten häufiger in Teilzeit. Diesen Unterschied nennt man auch „Gender Care Gap“. Männer haben hingegen weniger Karriereunterbrechungen z.B. aufgrund von Familienplanung.
- Für die Lohnlücke mitverantwortlich ist außerdem der Prozess der Lohnfindung. Frauen sind bei der persönlichen Lohnfindung — d.h. wenn es um das Verhandeln von Gehalt, Bonuszahlungen und Beförderungen geht — zurückhaltender als männliche Kollegen mit dem gleichen Qualifikationsniveau und verdienen deshalb im Schnitt weniger. Ihrer Arbeit wird in einigen Fällen weniger Wertschätzung entgegengebracht als der vergleichbaren Arbeit von männlichen Kollegen.

Der Gender Care Gap:

Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Hausarbeit, Ehrenamt: Frauen verbringen im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit (oder auch Care Arbeit) auf als Männer. Das sind durchschnittlich 87 Minuten täglich. Dieser sogenannte Gender Care Gap ist ([laut Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW](#)) einer der Gründe für die

Gender Pay Gap

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?



systematische finanzielle Schlechterstellung von Frauen gegenüber Männern und ihr höheres Altersarmutsrisiko.

In dieser Folge spricht Moderatorin Wakila Ajagbe mit der Unternehmerin Margarethe Honisch (alias Fortunalista) und der Journalistin Anna Taylor über den Gender Pay Gap und die Gründe, warum Frauen in Deutschland im Schnitt immer noch weniger Geld verdienen und öfter von Altersarmut betroffen sind.

Hinweise und Tipps zur Durchführung

Folgende Kernfragen können Sie zu diesem Thema behandeln:

- Was waren die Meilensteine der Gleichberechtigung in Deutschland?
- Warum verdienen Frauen im Schnitt immer noch weniger als Männer?
- Welche Maßnahmen bringen mehr Gleichberechtigung?

Tip 1: Die Schülerinnen und Schüler beantworten im Plenum die Fragen zu den Meilensteinen der Gleichberechtigung (Präsentation, Folien 2 bis 11). Sie lernen dabei, in welcher Lage sich Frauen noch vor einigen Jahrzehnten befunden haben und dass die Gleichberechtigung in Deutschland in dieser Zeit schrittweise und allmählich erfolgt ist. Sie erfahren auch, dass es z.B. im Bereich der Gehaltszahlung noch keine vollständige Gleichbehandlung gibt.

Tip 2: Die Schülerinnen und Schüler schauen gemeinsam das Video. Danach sammeln sie im Plenum die im Video genannten Gründe für den Gender Pay Gap. Sie diskutieren anschließend darüber, welche Maßnahmen gegen den Gender Pay Gap unternommen werden können (Präsentation, Folien 12). Dabei kann es sich um Dinge handeln, die Frauen selbst tun können (z.B. mehr Gehalt fordern oder in eine private Rentenversicherung einzahlen) oder die gesellschaftlich oder politisch durchgesetzt werden könnten (höherer Ausgleich für die Erziehungsarbeit, mehr Paare, die sich die Erziehung teilen, Frauenquote usw.).

Tip 3: Die Klasse trägt zusammen, was sie über die Rente weiß. Es sollte zumindest klar sein, dass die Höhe der Rente auch damit zusammenhängt, wie lange man gearbeitet und wie viel Gehalt man im Laufe seines Lebens bekommen hat. Die Schülerinnen und Schüler können so nachvollziehen, warum der Gender Care Cap und der Gender Pay Gap zusammenhängen. Gemeinsam diskutieren sie über mögliche Lösungsansätze.

Tip 4: Als weiterführende Aufgabe können die Schülerinnen und Schüler in kleinen Gruppen über die Frauenquote diskutieren (Präsentation, Folie 14). In welchen Bereichen wäre eine Frauenquote wichtig? Sollte es in typischen Männerberufen (z.B. Handwerk) auch Frauenquoten geben? Brauchen wir Männerquoten in typischen Frauenberufen (z.B. Krankenpflege und Erziehung)?

Gender Pay Gap

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?



Inhalt des Videos „ganz konkret: Gender Pay Gap“

00:00 – Intro

00:44 – Interview mit Margarethe Honisch

01:37 – Gründe für den Gender Pay Gap

03:19 – Philipp und Anna über Arbeitsteilung in der Partnerschaft

04:45 – Journalistin Anna Taylor über unbezahlte Sorge-Arbeit

05:32 – Margarethe über Altersarmut bei Frauen

07:20 – Outro

Das Video ist über unsere [Homepage](#) und den [YouTube-Kanal](#) der BLZ abrufbar.

Quellen

Der Gender Pay Gap:

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html

Ursachen der Lohnlücke:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit>

<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93658/c1757c72aacc7f34f2d0e96d5414aee2/entgelt-ungleichheit-dossier-data.pdf>

Der Gender Care Gap:

https://www.diw.de/de/diw_01.c.615859.de/gender_care_gap.html