

## **Pressemitteilung zum Equal Pay Day 2020 „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT.“**

**Am 17. März 2020 ist der Tag, der symbolisch den Gehalts- oder Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland markiert. Der sogenannte Gender Pay Gap, die durchschnittliche Lücke im Brutto-Stundenverdienst zwischen Männern und Frauen, liegt in Deutschland über die letzten Jahre bei etwa 21 Prozent – und damit weit über dem Durchschnitt der OECD Länder (15 Prozent).**

**Neben dem diesjährigen Motto „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT“, erläuterten Cornelia Koch vom DGB-Kreisfrauenausschuss Braunschweig und die kommunale Gleichstellungsbeauftragte Marion Lenz, wie sich das Einkommen von Eltern nach der Geburt ihres ersten Kindes drastisch auseinanderentwickelt - Je konservativer ein Land, desto größer die “Kindstrafe”.**

Die wichtigsten messbaren Gründe für den unbereinigten Gender Pay Gap: Frauen arbeiten häufiger in Branchen und Berufen, in denen schlechter bezahlt wird, und sie erreichen seltener Führungspositionen. Auch arbeiten sie häufiger als Männer in Teilzeit und in Minijobs und verdienen deshalb im Durchschnitt pro Stunde weniger. Das ist weder zeitgemäß noch gerecht! Was muss passieren, damit sich daran endlich etwas ändert?

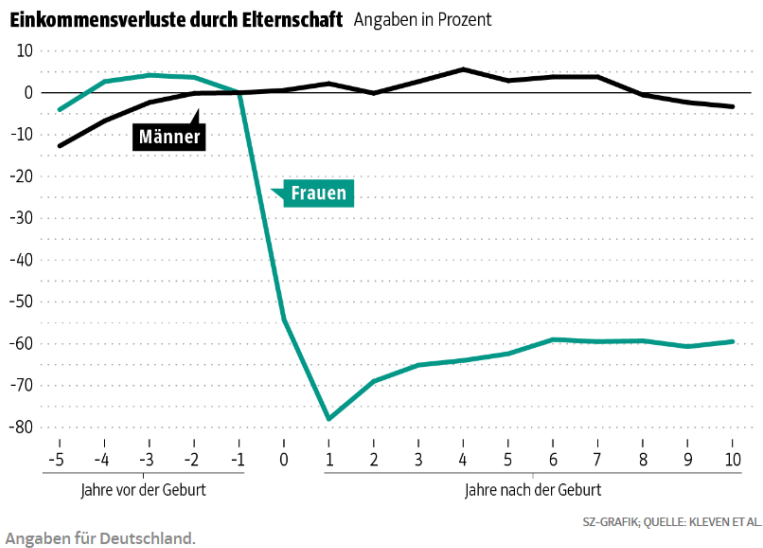
Das Motto 2020 „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT.“ räumt mit dem Vorurteil auf, dass Frauen die Lohnlücke selbst zu verantworten haben. Es ist ein Mythos, dass Frauen nicht verhandeln wollen.

### **Zickig oder durchsetzungsstark?**

Studien belegen, dass Frauen sehr wohl Gespräche nach Gehaltserhöhung und Beförderung initiieren – sogar öfter als Männer. Männer allerdings werden häufiger aktiv von ihren Vorgesetzten gefragt. Dass Frauen weniger erfolgreich in Verhandlungen sind, liegt an unbewussten Vorurteilen und tradierten Rollenbildern auf beiden Seiten. Dieses führt dazu, dass Frauen weniger Gehalt angeboten bekommen. Frauen, die fordernd auftreten, werden oft als zickig wahrgenommen, Männer als durchsetzungsstark. Das verunsichert Frauen und lässt sie in Verhandlungen zurückhaltend auftreten. Transparente und faire Kriterien zu Beförderung und Gehaltserhöhung in Unternehmen beugen unbewussten Denkmustern vor und erleichtern Frauen und Personalverantwortlichen die Verhandlungen.

### **Einkommensverlust durch Elternschaft**

Ein internationales Forscherteam hat 2019 untersucht, wie sich das Einkommen von Eltern nach der Geburt ihres ersten Kindes entwickelt („Child Penalties Across Countries“). Die Ergebnisse sind drastisch.

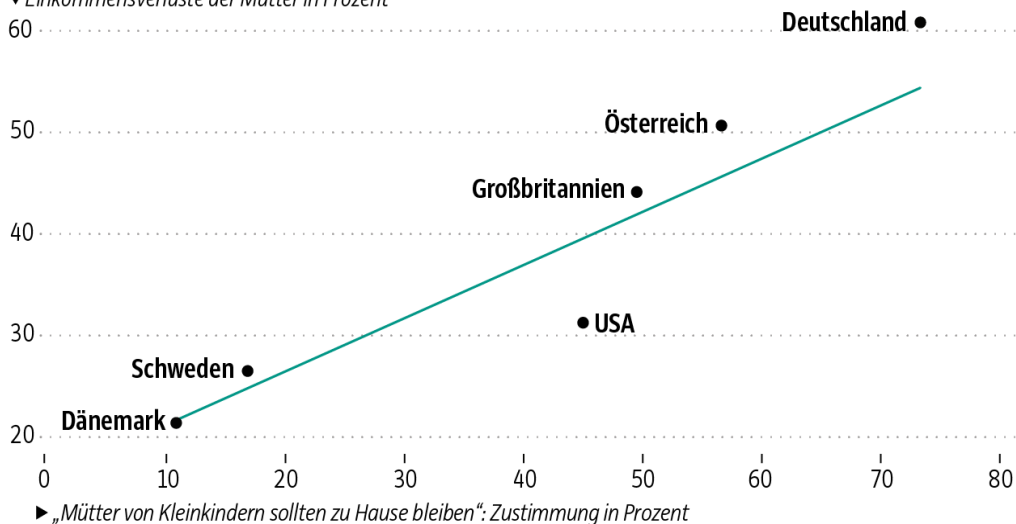


Das Gehalt von Frauen und Männern vor der Geburt des ersten Kindes entwickelt sich sehr ähnlich. Der Gender Pay Gap, die oft beschriebene Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, ist zu Karrierebeginn gering oder nicht vorhanden. Mit der Elternschaft verändert sich dies drastisch, die langfristigen Folgen sind sehr unterschiedlich. In Dänemark verdienen Mütter auf lange Sicht 21 Prozent weniger als Männer, in Schweden 27 Prozent. In Deutschland ist der Child Penalty mehr als doppelt so groß, nämlich 61 Prozent.

**Eine mögliche Erklärung**

Die Forscher vermuten einen Zusammenhang zwischen dem Einkommensverlust und der Einstellung in der Bevölkerung zur Rolle von Müttern

▼ Einkommensverluste der Mütter in Prozent



“In Dänemark wird von Frauen nicht erwartet, dass sie sich zu Hause um die Kinder kümmern. In Deutschland halten das die meisten Menschen für richtig”, so Ökonomeprofessor Zweimüller, einer der Studienbeteiligten.

Je konservativer ein Land, desto größer die "Kindstrafe" – so könnte man diese Vermutung der Studie stark verkürzt zusammenfassen.

Zusätzlich zu den Unterschieden in den Brutto-Stundenverdiensten spielt hier der – häufig unfreiwillige – geringere Erwerbsumfang eine große Rolle, der wiederum mit der ungleich verteilten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zusammenhängt. Die Unterschiede zwischen den Erwerbsverläufen und Verdiensten von Männern und Frauen führen zu großen Unterschieden in den Lebenseinkommen und, in Folge, bei den Renteneinkommen von Männern und Frauen. Der sogenannte Gender Pension Gap beträgt in Deutschland etwa 53 Prozent – ein im internationalen Vergleich sehr hoher Wert. In Dänemark liegt der Gender Pension Gap nur bei 24 Prozent.

### **Platz 26 - Politik muss endlich handeln!**

Die Gleichheit ist im Grundgesetz Artikel 3, Abs. 2 verankert. Es ist Aufgabe der Politik diese umzusetzen, dazu braucht es Gesetze. Deutschland nimmt in einem EU Ranking in Sachen Lohnunterschied Platz 26 von 28 ein. Das ist beschämend und nicht hinnehmbar. Wir erwarten von der Politik das zu ändern. Erwerbsunterbrechungen von Frauen, der geringere Erwerbsumfang und dadurch schlechtere Aufstiegschancen gehören zu den Ursachen des Gender Pay Gaps. Bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, vor allem mehr Betreuung für Kinder und mehr Ganztagschulen, sind hierbei wichtige Maßnahmen, die wir von der Politik erwarten. Das Ehegattensplitting setzt in Kombination mit der Subventionierung von Mini-Jobs immer noch negative Erwerbsanreize für verheiratete Frauen.

Ein weiterer Ansatzpunkt ist die tradierte Aufgabenteilung im Haushalt. Hier bedarf es stärkerer Anreize für eine ausgeglichene Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit. Eine Verlängerung der sogenannten „Vätermonate“ beim Elterngeld kann bewirken, dass sich Männer mehr einbringen und die Sorgearbeit gleicher verteilt wird.

Insgesamt sind alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert, gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen. Dazu gehören auch Unternehmen. Im zunehmenden Wettbewerb um Talente werden diejenigen vorne liegen, die Männern und Frauen beispielsweise mehr Zeitsouveränität anbieten können. Wichtig ist zudem, transparente Strukturen bereitzustellen – sowohl beim Verdienst als auch bei den Aufstiegschancen von Beschäftigten. Den Kulturwandel in der Arbeitswelt kann die Politik mit Rahmenbedingungen anstoßen, beziehungsweise begleiten. Eine Frauenquote für Aufsichtsräte und das Entgelttransparenzgesetz sind erste Schritte in diese Richtung.

Das größte Problem des verringerten Einkommens ergibt sich langfristig. Schaut man sich die Studie „Mitten im Leben“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus dem Jahr 2016 an, sind die Zahlen erschreckend: 19 Prozent der verheirateten 30- bis 50-jährigen Frauen verdienen auch heutzutage kein eigenes Gehalt. 63 Prozent der verheirateten Frauen dieser Altersspanne verdienen weniger als 1.000 Euro netto im Monat. Und sollte es zur Trennung oder gar zu einem Todesfall des Mannes kommen, dann ist das wirklich wenig. Sobald das Kind 3 Jahre alt ist, wird laut Unterhaltsrecht von der Mutter erwartet, dass diese Vollzeit arbeitet. Somit hat eine geschiedene Frau dann nur noch Anspruch auf Unterhalt für die bei ihr lebenden Kinder, aber nicht für sich selbst. Eine Trennung bedeutet hier die Gefahr von Armut und daraus folgend Altersarmut.