

INSIDE THE GAP 1/3: DER GENDER PAY GAP – DIE GROSSE LÜCKE IST UNBEZAHLT!

Nach wie vor verdienen Frauen im Durchschnitt wesentlich weniger als Männer. Ein ganz zentraler Grund hierfür besteht darin, dass Frauen weniger am Arbeitsmarkt partizipieren als Männer und häufig in Teilzeit arbeiten. Ein Umstand, der im Gender Time Gap Ausdruck findet, der sich auf knapp zehn Stunden beläuft. Frauen verbringen also durchschnittlich knapp zehn Stunden weniger pro Woche als Männer mit bezahlter Arbeit. Mit dem Gender Pay Gap hängt aber noch eine weitere Zeitlücke zusammen: der „Gender Unpaid Gap“, in dem der eigentliche geschlechter- und arbeitsmarktpolitische Skandal liegt.

Am 20. März wurde der [Equal Pay Day](#) unter dem Motto „Spiel mit offenen Karten: Was verdienen Frauen und Männer?“ mit zahlreichen Veranstaltungen und Aktionen begangen, um auf die nach wie vor bestehende Lohnlücke zwischen den Geschlechtern aufmerksam zu machen. **Der Gender Pay Gap – der die unbereinigte durchschnittliche Differenz zwischen weiblichen und männlichen Stundenlöhnen angibt – liegt aktuell unverändert bei 22 Prozent.** Dementsprechend markiert der Equal Pay Day symbolisch jenen Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit Jahresbeginn für ihre Arbeit bezahlt werden.

Der Gender Pay Gap eignet sich ausgesprochen gut, um strukturelle Diskriminierungen im Arbeitsmarkt gebündelt sichtbar zu machen und öffentliche Aufmerksamkeit für diese zu erzeugen. In ihm kommen geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufswahl bzw. Branchenzugehörigkeit, den Arbeitszeiten, bei familienbedingten Erwerbspausen und bei Karrierewegen zusammen. Knapp ein Drittel (sieben Prozent) der Gehaltsdifferenz zwischen Männern und Frauen lässt sich allerdings nicht durch diese Faktoren erklären, sondern ist auf eine Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts zurückzuführen.

Viele Lebensentscheidungen – beispielsweise bei der Berufswahl oder bei der Entscheidung, sich um Kinder zu kümmern, anstatt die eigene Karriere voranzutreiben – leisten einen Beitrag zum Entstehen der Lohnlücke und werden auf der individuellen Ebene „freiwillig“ getroffen. Allerdings werden diese Entscheidungen massiv durch strukturelle Bedingungen beeinflusst, die oftmals auf den ersten Blick nicht zu erkennen sind, sich aber unmittelbar auf die Entscheidungsmöglichkeiten und -präferenzen auswirken. Werden Frauen hierdurch gegenüber männlichen Gesellschaftsmitgliedern benachteiligt, handelt es sich um ein Gerechtigkeitsproblem.

Neben der Tatsache, dass wir es mit Blick auf den Gender Pay Gap mit einem Gerechtigkeitsproblem zu tun haben, das sich schwerlich mit dem Leitbild der sozialen Marktwirtschaft – geschweige denn mit dem der sozialen Demokratie – vereinbaren lässt, sind mit ihm auch negative wirtschafts- und gesellschaftspolitische Folgen verbunden. Besonders deutlich zeigt sich dies mit Blick auf den Gender Time Gap, der eine spezielle Dimension des Gender Pay Gaps beschreibt und auf den wir im Nachfolgenden genauer eingehen wollen.

MEHR ALS NUR EIN GENDER TIME GAP

Ein wesentlicher Faktor mit Blick auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern besteht darin, dass Frauen weniger am Arbeitsmarkt partizipieren als Männer. Dies lässt sich zunächst einmal an der Beschäftigungsquote erkennen, die bei Frauen in Deutschland seit 1995 um fast elf Prozent gestiegen ist und im Jahr 2013 bei 70,1 Prozent (gegenüber 79,8 Prozent bei den Männern) lag. Damit hat Deutschland im europäischen Vergleich deutlich aufgeholt. Allerdings täuschen diese Zahlen über die wahren Verhältnisse hinweg. Betrachtet man die Beschäftigungsquote genauer und zieht dafür die Umrechnung in Vollzeit-äquivalente (VZÄ) heran, so fällt das Ergebnis wesentlich ernüchternder aus. Denn die Beschäftigungsquote in VZÄ belief sich gerade einmal auf 52,3 Prozent (gegenüber 76,9 Prozent bei Männern), was einem Anstieg von lediglich 6,2 Prozent gegenüber 1995 entspricht. Insbesondere in den nordischen Ländern – Island (69,8), Schweden (62,2), Finnland (58,9) und Norwegen (57,7) – liegt dieser Wert wesentlich höher.

Dass die Beschäftigungsquote in VZÄ in Deutschland so niedrig ausfällt, ist in erster Linie auf die hohe Teilzeitquote von Frauen zurückzuführen. Mehr als 45 Prozent der deutschen Frauen arbeiten in Teilzeit. Ein Wert, der im europäischen Vergleich nur von den Niederlanden mit ca. 75 Prozent (und der Schweiz mit ca. 60 Prozent) übertroffen wird. Allerdings arbeiten in den Niederlanden auch immerhin 25 Prozent der Männer in Teilzeit, während es hierzulande nur knapp 10 Prozent sind. Hinzu kommt, dass zwischen 1995 und 2009 – und im

DIE AUTOR INNEN:

Barbara König
ist Geschäftsführerin des
Zukunftsforum Familie e. V.

Jonathan Menge und
Christina Schildmann
arbeiten für die Friedrich-
Ebert-Stiftung zu familien-
und geschlechterpolitischen
Fragen.

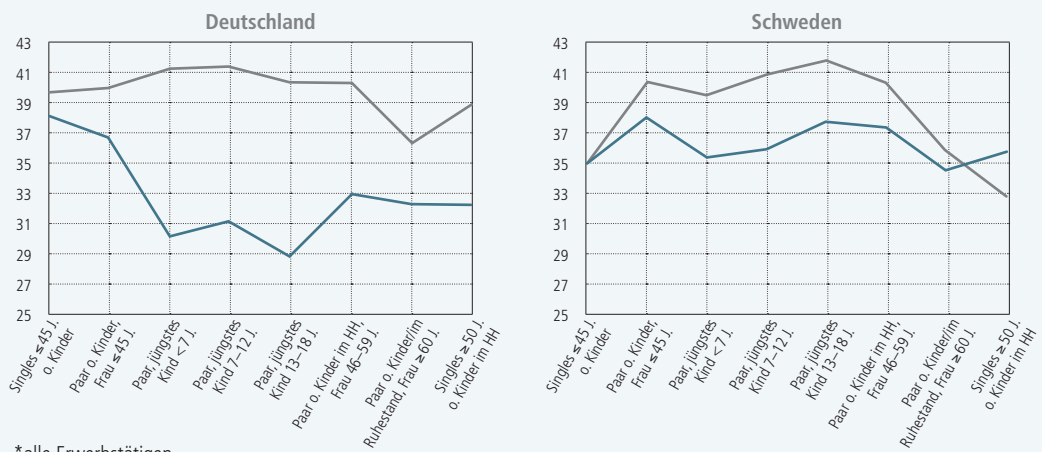
 zukunftsforum
familie e.v.

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**
Forum Politik
und Gesellschaft

Gegensatz zum EU-Trend – in Deutschland die Arbeitszeit von Frauen in Teilzeitbeschäftigung durchschnittlich um mehr als eine Stunde zurückgegangen ist. Eine Entwicklung, die eng mit der Minijobregelung zusammenhängt. Betrachtet man zusätzlich die Arbeitszeitverteilung in der Lebenslaufperspektive, fällt auf, dass Mütter in Deutschland dem Arbeitsmarkt in weitaus größerem Maße fernbleiben, als dies in anderen europäischen Volkswirtschaften der Fall ist (vgl. Abb. 1). **Insgesamt gehört Deutschland damit zu den Ländern in Europa mit den am deutlichsten ausgeprägten Geschlechterdifferenzen bei den Arbeitszeiten.**

Arbeitszeitverläufe von Frauen und Männern* in Deutschland und Schweden 2010

Angaben in Wochenstunden



*alle Erwerbstätigen.

Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2010; Berechnungen der Autoren.

[ABB. 1]

Quelle: WSI Mitteilungen 8/2012, S. 605

Die hohe Teilzeitquote von Frauen schlägt sich dann auch im Gender Time Gap nieder, der im Bereich der bezahlten Arbeit 2013 bei insgesamt 9,6 Stunden in der Woche lag. Das heißt, **Frauen leisten in Deutschland knapp 10 Stunden pro Woche weniger Erwerbsarbeit als Männer.** Ähnlich große Differenzen finden sich lediglich in den Niederlanden, Großbritannien und Österreich. In den meisten nordischen Staaten ist die Differenz weniger als halb so groß. Bei Familien mit Kindern ist in Deutschland dabei die Lücke noch wesentlich größer: Im Jahr 2006 lag der Gender Time Gap bei Männern und Frauen mit einem Kind bei 13,1 Stunden, mit zwei Kindern bei 18,5 und mit drei oder mehr Kindern bei 19,4 Stunden. Ganz ähnlich fällt das Bild aus, betrachtet man die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Eltern nach dem Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (Abb. 2). Der große Gender Time Gap hat zahlreiche negative Auswirkungen auf die individuellen Lebenssituationen: Frauen geraten in ökonomische Abhängigkeit, was sich auf die Umsetzung eigener Lebenswünsche im Familienkontext auswirkt; es ergeben sich negative Auswirkungen auf die beruflichen Perspektiven; und für Frauen besteht ein größeres Risiko in die Altersarmut abzurutschen.

Arbeitszeiten von Frauen und Männern nach Alter des jüngsten Kindes im Haushalt (2008)

Alter des jüngsten Kindes	MÜTTER				VÄTER				DIFFERENZ			
	0-2	3-5	6-11	12-14	0-2	3-5	6-11	12-14	0-2	3-5	6-11	12-14
Europäische Union	32,1	31,5	31,4	32,2	41,0	41,1	40,6	40,0	8,9	9,6	9,2	7,8
Belgien	32,2	30,8	30,1	30,6	38,8	39,0	39,3	38,7	6,6	8,2	9,2	8,1
Tschechische Republik	37,0	37,5	39,0	39,4	42,2	42,6	42,1	41,6	5,2	5,1	3,1	2,2
Deutschland	27,5	23,6	23,4	25,7	39,7	40,2	39,5	38,7	12,2	16,6	16,1	13
Irland	30,6	28,2	26,9	28,6	39,8	40,0	39,2	37,8	9,2	11,8	12,3	9,2
Griechenland	36,9	36,9	36,4	36,7	42,1	41,7	40,9	40,6	5,2	4,8	4,5	3,9
Spanien	33,4	33,3	33,6	33,2	41,7	41,4	41,1	40,2	8,3	8,1	7,5	7
Frankreich	33,3	33,0	33,1	33,5	39,8	39,9	40,0	39,9	6,5	6,9	6,9	6,4
Italien	31,8	30,8	30,4	31,4	40,4	40,4	40,0	39,8	8,6	9,6	9,6	8,4
Zypern	38,4	38,0	37,8	37,9	41,4	41,4	40,7	40,6	3	3,4	2,9	2,7
Niederlande	24,1	22,1	20,8	19,9	37,5	37,1	35,6	31,1	13,4	15	14,8	11,2
Österreich	29,5	26,3	28,6	30,4	41,8	42,0	42,6	41,9	12,3	15,7	14	11,5
Polen	37,6	38,0	38,3	38,6	42,7	43,0	42,4	42,4	5,1	5	4,1	3,8
Portugal	38,1	38,2	37,6	37,4	41,4	41,2	40,9	40,2	3,3	3	3,3	2,8
Slowakei	38,3	39,2	39,2	39,2	40,9	41,6	41,3	40,4	2,6	2,4	2,1	1,2
Finnland	34,8	35,7	36,1	36,0	39,6	39,5	39,1	38,7	4,8	3,8	3	2,7
UK (2007)	28,9	26,5	28,5	29,4	43,0	43,3	42,9	41,8	14,1	16,8	14,4	12,4

Quelle: Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS), eigene Auswertung IAQ

[ABB. 2]

Quelle: Händel und Troost [Hg.] (2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa, S.85

Aber nicht nur auf der individuellen Ebene hat die ungleiche Verteilung von Arbeitszeiten negative Konsequenzen, auch volkswirtschaftlich ginge es besser: So kam ein **Bericht des europäischen Parlaments** im Jahr 2013 zu dem Schluss, dass die Verringerung des Gender Pay Gaps einen Beitrag zu inklusiverem Wachstum, zur ökonomischen und sozialen Kohäsion sowie zur Wettbewerbsfähigkeit leisten würde. Mehr noch: Eine Reduktion der Gehaltslücke um ein Prozent würde dem Bericht zufolge zu einer Erhöhung des Bruttosozialprodukts um 0,1 Prozent führen. Auch die **OECD mahnte in einem Bericht** vor Kurzen einen dringenden Reformbedarf an, um zukünftig Wirtschaftswachstum in Deutschland zu generieren. **Eine der zentralen Empfehlungen besteht darin, Hürden abzubauen, die Frauen davon abhalten ihr Erwerbsarbeitszeitvolumen zu erhöhen.**

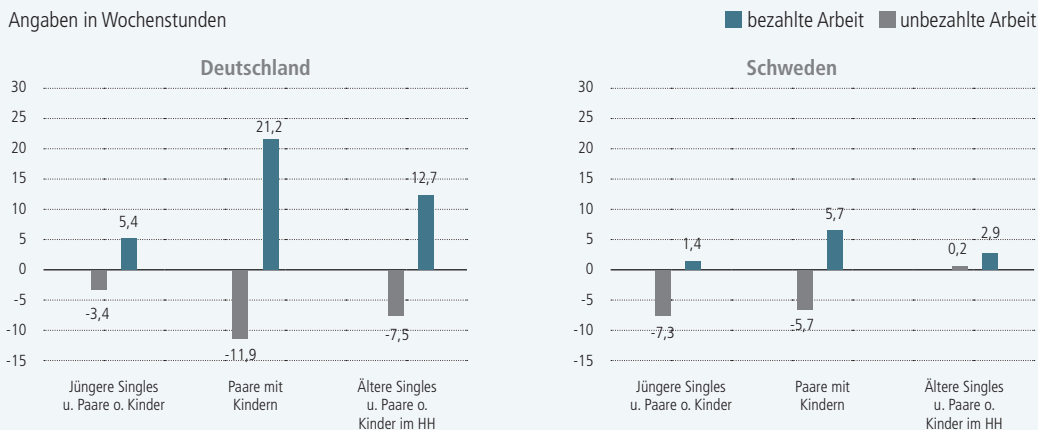
Auf einen ganz wesentlichen Grund dafür, dass Frauen weniger verdienen als Männer und wesentlich weniger Zeit in bezahlter Arbeit verbringen, wollen wir im Nachfolgenden eingehen. Diesen Grund wollen wir mit dem Begriff „Gender **Unpaid** Gap“ umschreiben, denn ...

... DIE EIGENTLICH GROSSE LÜCKE IST UNBEZAHLT!

Dass Frauen weniger Lohnarbeit verrichten, heißt keineswegs, dass Frauen weniger arbeiten als Männer – auch wenn in den Köpfen vieler Menschen der Begriff „Arbeit“, etwas arglos und einem allzu engen Begriffsverständnis folgend, mit bezahlter Arbeit gleichgesetzt wird. **Denn Frauen verrichten wesentlich mehr unbezahlte Arbeit und Sorgearbeit als Männer.** Die letzte große Zeitverwendungsstudie aus den Jahren 2001/2002 kam zu dem Ergebnis, dass sich die Geschlechterdifferenzen im Bereich der bezahlten und unbezahlten Arbeit zusammengenommen im Wesentlichen ausgleichen. Während Frauen im Durchschnitt 31 Stunden in der Woche unbezahlte und 12 Stunden bezahlte Arbeit leisten, verbringen Männer 19 ½ Stunden mit unbezahlten und 22 ½ Stunden mit bezahlten Tätigkeiten. Frauen arbeiten also 11 ½ Stunden mehr unbezahlt, Männer 10 ½ Stunden bezahlt. Eine Auswertung von Daten aus dem European Working Conditions Surveys von 2010 durch das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) kommt zu noch wesentlich bedenklicheren Ergebnissen. Gerade bei Paaren mit Kindern geht die Zeitschere in der unbezahlten Arbeit noch weiter auf (vgl. Abb. 2). Während sich der Gender Time Gap, die Geschlechterlücke bei der bezahlten Arbeitszeit, bei Paaren mit Kindern auf 11,9 Stunden beläuft, ist er im Bereich der unbezahlten Arbeit mit 21,2 Stunden fast doppelt so hoch! **Frauen mit Kindern leisten folglich durchschnittlich über 20 Stunden pro Woche mehr unbezahlte Arbeit als Männer.** An diesen Zahlen wird auch deutlich, dass die Gesamtarbeitslast von Müttern sehr hoch liegt und in den meisten Fällen die von Vätern deutlich übersteigt. Der eigentliche geschlechterpolitische Skandal im Arbeitsmarkt ist also nur in zweiter Linie in der Verteilung der Erwerbsarbeit zu suchen, in erster Linie besteht er in der Verteilung der unbezahlten Arbeit.

Geschlechterdifferenzen bei bezahlter und unbezahlter Arbeit in Deutschland und Schweden 2010*

Angaben in Wochenstunden



*alle Erwerbstätigen. Die bezahlten und unbezahlten Arbeitszeiten von Frauen sind hier ins Verhältnis gesetzt zu denen der Männer in entsprechenden Haushaltskonstellationen, abgebildet sind die rechnerischen Differenzen der Durchschnittsarbeitszeiten.

Quelle: European Working Conditions Surveys (EWCS) 2010; Berechnungen der Autoren.

[ABB. 3]

Quelle: WSI Mitteilungen 8/2012, S. 606

Besonders deutlich wird dies, wenn der Vergleich zu Schweden gezogen wird, ein Land, das im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter international als Vorreiteration gilt. Auch hier findet sich bei Paaren mit Kindern eine geschlechtsspezifische Lücke im Bereich der bezahlten Arbeit, ein Gender Time Gap, wenn auch nur im Umfang von 5,7 Stunden. Der eigentlich gravierende Unterschied zu Deutschland findet sich jedoch beim „Gender **Unpaid** Gap“, der sich in Schweden ebenfalls nur auf 5,7 Stunden beläuft! Dass der „Gender **Unpaid** Gap“ in Schweden bei Paaren mit Kindern wesentlich geringer ausfällt, hat mehrere Gründe: Während deutsche Väter 12,4 Stunden im Haushalt arbeiten, liegt dieser Wert bei schwedischen Männern mit 18,1 Stunden fast 50 Prozent höher. Zum anderen verbringen in Deutschland Frauen mit Kindern wesentlich mehr Zeit mit unbezahlter Arbeit in der Woche (33,6 Stunden) als Schwedinnen (23,8 Stunden). Vor dem Hintergrund, dass Mütter in Schweden in wesentlich geringerem Maße dem Arbeitsmarkt fernbleiben als in Deutschland, drängt sich die Vermutung auf, dass ein starker Zusammenhang zwischen dem Umfang in dem Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen und der Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern besteht.

VIELE GUTE GRÜNDE FÜR EINE ZEITNEUVERTEILUNG

Deutschland ist also immer noch kein leuchtendes Beispiel, wenn es für Frauen (und Männer) darum geht, Familie und Beruf zu vereinbaren. Auf die negativen volkswirtschaftlichen Konsequenzen wurde schon hingewiesen, aber es gibt noch weitere gesellschaftspolitische Folgen, die offenbar mit den schlechten Bedingungen für Frauen am deutschen Arbeitsmarkt zusammenhängen. Es gilt mittlerweile als gesicherte Erkenntnis, dass ein **Zusammenhang zwischen der Existenz des Doppelversorgermodells – also beide Partner in die Erwerbs-**

arbeit und Kinderbetreuung eingebunden sind – und der Möglichkeit Kinderwünsche zu realisieren besteht.

Für ökonomisch hoch entwickelte Länder gilt: Dort, wo Männer und Frauen sich Erwerbs- und Sorgearbeit fairer teilen, werden tendenziell mehr Kinder geboren.

Es gilt also aus Gerechtigkeitserwägungen sowie aus wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Gründen in Deutschland einen Neuverteilungsprozess in Bezug auf bezahlte und unbezahlte Arbeit anzuregen. Eine solche Zeitneuverteilung besitzt auf der einen Seite das Potential Frauen stärker in den Arbeitsmarkt einzubinden und ihnen dadurch gleichzeitig eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung zu ermöglichen. Auf der anderen hätten beide Geschlechter so die Möglichkeit Beruf und Familie besser zu vereinbaren. Dabei drängen sich zwei Ansatzpunkte auf, auf die sich in unterschiedlichen Ausmaß direkt durch politische Maßnahmen einwirken lässt: Zum einen geht es darum, einen grundsätzlichen Wandel der Geschlechterrollen anzustoßen, der vor allem Männer betrifft und zum anderen Frauen in den Bereichen der unbezahlten Arbeit und Sorgearbeit zu entlasten.

DER ERSTE SCHRITT IST GEMACHT, ABER DER WEG IST NOCH LANG

Worin kaum Uneinigkeit bestehen dürfte, ist das Ziel: Es gilt, gleichberechtigtere Lebensverhältnisse für Frauen und Männer in Familie und Beruf zu schaffen. Auf diesem Weg ist mit dem flächendeckenden Ausbau der Betreuungsangebote für unter dreijährige Kinder ein erster Schritt getan. Auch die Weiterentwicklung des Elterngelds zum Elterngeld Plus ist in diesem Kontext eine positive Entwicklung. Allerdings bleibt auch noch viel zu tun.

POLITIKEMPFEHLUNGEN

Um Hürden und Fehlanreize abzubauen, die Frauen davon abhalten vollzeitnahe Tätigkeiten aufzunehmen, empfiehlt die OECD folgende Maßnahmen:

- Weiterer Ausbau der Ganztagskinderbetreuung (Ganztagskitas und Ganztagssschulen)
- Verbesserung der Qualität der Kinderbetreuung, durch die Verringerung des Betreuungsschlüssels und die bessere Qualifizierung von Betreuungspersonal
- Abschaffung des Betreuungsgeldes
- Reformierung des Ehegattensplittings, so dass Anreize für die asymmetrische Verteilung von Erwerbsarbeit reduziert werden
- Reformen bzgl. der Mitversicherung von geringverdienenden Ehepartner_innen in der Krankenversicherung der/des Besserverdienenden, bei gleichzeitiger anderweitiger Entlastung von Geringverdienerhaushalten

Viele dieser Empfehlungen finden sich auch schon im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.

Um Frauen (und Männer) im Bereich der unbezahlten Arbeit zu entlasten, empfehlen sich folgende Ansätze:

- Ausbau der öffentlichen Dienstleistungen im Bereich der Pflege; die Einführung eines flexibel zu nutzenden 1.000 Stunden-Budgets für berufstätige pflegende Angehörige mit Lohnersatzleistung – zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf
- Der qualitative und quantitative Ausbau von haushaltsnahen (familienunterstützenden) Dienstleistungen; staatliche Fördermöglichkeiten sollten geprüft werden

Darüber hinaus können folgende Maßnahmen Anreize schaffen, **damit Männer mehr Aufgaben in der Sorgearbeit übernehmen**:

- Umsetzung der Familienarbeitszeit, die insbesondere einen Anreiz für Väter zur Reduzierung der Erwerbsarbeitszeit bietet und damit mehr Freiräume zur Übernahme familiärer Aufgaben schafft
- Beförderung der egalitäreren Aufteilung der Elternzeit, durch die schrittweise Ausweitung der reservierten Partnermonate
- Einführung eines Vaterschaftsurlaubs (analog zum Mutterschutz), um Vätern von Anfang an die Übernahme einer größeren Rolle bei der Kinderversorgung zu ermöglichen

IMPRESSUM

HERAUSGEBERIN: Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // Hiroshimastr. 17 // 10785 Berlin // www.fes.de/forumpug

ANSPRECHPARTNER: Jonathan Menge // Forum Politik und Gesellschaft // Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin // jonathan.menge@fes.de

LEITERIN FORUM POLITIK UND GESELLSCHAFT: Bettina Luise Rürup **GESTALTUNG:** Dominik Ziller // DZGN

ISBN: ISBN 978-3-95861-131-3

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung seitens der FES nicht gestattet.

© 2015 // Friedrich-Ebert-Stiftung // Forum Politik und Gesellschaft // www.fes.de