

Fragen	Antworten
FAKTEN + DATEN	
1. Wieso ist der Equal Pay Day am 20. März 2015?	Der Equal Pay Day (EPD) veranschaulicht an einem Datum den Unterschied in der durchschnittlichen Bezahlung von Männern und Frauen. Die aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts belegen, dass diese Einkommensdifferenz im Jahr 2013 rund 22 Prozent* in Deutschland betrug. Geld ist auch Zeit: Umgerechnet ergeben sich aus dem Prozentsatz 79 Tage (21,6 % von 365 Tagen) und das Datum des nächsten EPD am 20.03.2015. * siehe zur Berechnung des sog. Gender Pay Gap auch Antwort Nr. 24 + ff.
2. Wofür steht der EPD?	Als „Tag für gleiche Bezahlung“ markiert der EPD symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1.1. für ihre Arbeit bezahlt werden. (Mathematisch falsche Interpretationen des Datums tauchen immer wieder auf – z.B. dass am EPD Frauen das Gehalt erwirtschaftet haben sollen, dass Männer bereits zum 31.12. des Vorjahres verdient haben). Walter Joachimiak vom Statistischen Bundesamt hat die Berechnung im letzten Jahr erklärt: https://www.youtube.com/watch?v=YLfc9-l__II
3. Woher kommt die Idee des Equal Pay Day?	Entstanden ist der Aktionstag in den USA. Die amerikanischen <i>Business and Professional Women</i> (BPW) schufen 1988 mit der „Red Purse Campaign“ ein Sinnbild für die roten Zahlen in den Geldbörsen der Frauen. Diesen Gedanken griff der BPW Germany auf und startete 2008 die „Initiative Rote Tasche“, die den Grundstein für die bundesweite Einführung des EPD legte. Die Idee der Umrechnung der Lohnlücke in eine anschauliche Zeitspanne, die in ein Kampagnendatum mündet, mobilisierte bereits im ersten Jahr rund 60.000 Aktive und führt bis heute dazu, dass man über Expertenkreise hinaus über die die Ursachen der Entgeltungleichheit spricht. Inzwischen findet der EPD in über 20 europäischen Ländern statt.
4. Was macht die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day?	In den Jahren 2008 bis 2011 förderte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die alljährliche Kampagne zum EPD. Seit September 2011 fördert das BMFSFJ darüber hinaus die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day, die ganzjährig durch die Setzung von Schwerpunktthemen und die Durchführung der Foren inhaltlich auf den EPD vorbereitet. Den zahlreichen Aktiven stellt die Geschäftsstelle unter www.equalpayday.de Leitfäden und Werbemittel zur Verfügung und macht die bundesweiten Veranstaltungen auf der Aktionslandkarte sichtbar. Kontakt T: (030) 31 17 05 17 M: info(at)equalpayday.de
5. Wer gehört zum EPD Beirat?	Bundesministerin Manuela Schwesig hat für die neue Förderperiode einen Beirat einberufen. Unter Vorsitz der Parlamentarischen Staatssekretärin Elke Ferner unterstützt er seit 1.9.2014 das BMFSFJ und die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day bei der Formulierung und Ausgestaltung des Schwerpunktthemas. Dem Beirat gehören VertreterInnen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, des Deutschen Frauenrats, des Sozialverbandes Deutschland, der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros, des Bundesforums Männer, des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans-Böckler-Stiftung sowie des Instituts Arbeit und Qualifikation an.
6. Welche Ziele verfolgt der BPW	Business and Professional Women (BPW) ist das führende internationale und branchenunabhängige Netzwerk berufstätiger Frauen. Seit 1930 ist es

<i>Germany?</i>	Ziel des Verbands, Frauen branchen- und grenzüberschreitend zu vernetzen und gleichberechtigte Karrierechancen für Frauen in der Wirtschaft durchzusetzen. Der BPW Germany ist Teil des BPW International, der in über 100 Ländern vertreten ist und Beraterstatus bei den Vereinten Nationen sowie beim Europarat genießt. Für den BPW Germany sind bundesweit 1.800 Mitglieder in seinen Clubs in 42 Städten aktiv. Als Initiator und Organisator des Equal Pay Day in Deutschland tritt der BPW Germany insbesondere für gleichen Lohn von Frauen und Männern ein.
<i>7. Was passiert wo am EPD?</i>	Ziel des EPD ist, die Forderung der gleichen Bezahlung von gleichwertiger Arbeit von Frauen und Männern in die Öffentlichkeit zu tragen und deutlich zu machen, dass diese von einer breiten gesellschaftlichen Basis gestützt wird. Zum EPD 2014 bekamen rund 1000 Aktionen in hunderten deutschen Städten und Gemeinden eine Menge medialer und politischer Aufmerksamkeit. Auch in diesem Jahr werden z.B. wieder bundesweit die roten Fahnen für Entgeltgleichheit wehen. Zu einer zentralen Kundgebung in Berlin am Brandenburger Tor rufen Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutscher Frauenrat und Sozialverband Deutschland auf. Über Veranstaltungen in ganz Deutschland informiert die Aktionslandkarte: http://www.equalpayday.de/aktionslandkarte/ Bereits zum Ende des Jahres wurde das diesjährige Schwerpunktthema auf den drei Foren in Berlin (5.11.), Düsseldorf (10.10.) und Frankfurt a. M. (03.12.) aufbereitet. Nachbericht: http://www.equalpayday.de/anmeldung-zum-forum-epd/ ; Videos: http://www.equalpayday.de/mediathek/ ; Präsentationen: http://www.equalpayday.de/toolkit/ Im März und April 2015 folgen eine Reihe weiterer Infoveranstaltungen: http://www.equalpayday.de/veranstaltungen/
<i>8. Wo kann man Werbemittel für Aktionen bestellen?</i>	Bestellung im EPD Shop bis 13.03.2015 und solange der Vorrat reicht: www.equalpayday.de/shop
<i>9. Wo gibt es Presseinformationen?</i>	Sophie von Zezschwitz, Kommunikation Equal Pay Day T: (030) 650 046 34 M: presse@equalpayday.de Pressebilder und -mitteilungen: www.equalpayday.de/presse
Schwerpunktthema TRANSPARENZ	
<i>10. Wieso gibt es Schwerpunktthemen?</i>	Der vom Statistischen Bundesamt ermittelte Gender Pay Gap hat vielfältige Ursachen.* Um die Argumente zu bündeln und den Handlungsdruck auf die Verantwortlichen des Lohnfindungsprozesses zu erhöhen, setzt die Geschäftsstelle Forum Equal Pay Day jedes Jahr einen thematischen Schwerpunkt für den Aktionstag: 2015 – Transparenz; 2014 – Minijobs und Teilzeit nach Erwerbspausen; 2013 – Gesundheitsberufe; 2012 – Lohnfindung; 2011 – Rollenstereotype. * siehe zu den Ursachen des Gender Pay Gap auch Antwort Nr. 29
<i>11. Wie lautet das Motto der EPD Kampagne 2015?</i>	„Spiel mit offenen Karten: Was verdienen Frauen und Männer?“
<i>12. Wer sind die Schwerpunktpartner zum EPD 2015?</i>	Als Schwerpunktpartner werden Unternehmen gesucht, die das jeweilige Schwerpunktthema vorbildlich umsetzen. Für die aktuelle Kampagne mit dem Thema Transparenz wurden drei Unternehmen gewonnen, die den Prozess der Lohnfindung für die Beschäftigten nachvollziehbar machen und Lösungsmöglichkeiten für den Fall des Konflikts zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitenden bieten: Deutsche Telekom AG, oose Innovative Informatik

	eG und VR Leasing AG.
13. Warum brauchen wir Transparenz im Zusammenhang mit Equal Pay?	<p>Unter transparenten Vergütungsstrukturen verstehen wir klare Regelungen für die Arbeitsbewertung im Unternehmen: Merkmale wie z. B. Ausbildung, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Beschäftigungsumfang, Stellung im Beruf, Führungsverantwortung etc. bestimmen die Vergütung. Für die Prüfung, in welchem Umfang das Geschlecht (unzulässigerweise) eine Rolle spielt, ist es wichtig, alle zur Bewertung herangezogenen Merkmale zu kennen. Transparente Vergütungsstrukturen sind eine zentrale Voraussetzung, um die Lohnlücke von aktuell fast 22 Prozent zwischen den Geschlechtern zu schließen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transparenz ermöglicht Frauen und Männern eine sachgerechte Einordnung im Gehaltsgefüge eines Unternehmens. • Nur wenn Frauen und Männer gleichermaßen wissen, was innerhalb ihres Unternehmens oder ihrer Branche in vergleichbarer Position verdient wird, können sie die eigenen Gehaltsforderungen überzeugend vertreten und ihren Rechtsanspruch auf eine gerechte Bezahlung gegebenenfalls (als letztes Mittel) gerichtlich durchsetzen. • Eine transparente Unternehmenskultur fördert Zufriedenheit und Motivation der Arbeitnehmenden: Dazu leisten auch transparente Vergütungsstrukturen einen wichtigen Beitrag. • Transparenz unterstützt die Arbeit von Betriebs- und Personalvertretungen.
14. Was sind „Vergütungsstrukturen“ in Unternehmen?	Die Vergütungsstruktur eines Unternehmens ist ein Instrument der Personalpolitik: eine Entscheidungshilfe für die Bestimmung der Gehaltshöhe der einzelnen Mitarbeitenden.
15. Was sind Tarifverträge?	<p>Ein Tarifvertrag ist der schriftliche Vertrag* zwischen einem oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits (Tarifvertragsparteien). Er regelt die Rechte und Pflichten der Tarifvertragsparteien und enthält Rechtsnormen über Inhalt, Abschluss und Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen. Die Rechtsnormen des Tarifvertrages gelten unmittelbar zwischen den Tarifgebundenen und haben eine zwingende Wirkung. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen dürfen von den Tarifnormen nicht zuungunsten des Beschäftigten abweichen (Unabdingbarkeit). Man unterscheidet u.a. folgende Tarifvertragsarten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergütungstarifverträge regeln die Höhe der tariflichen Grundvergütung in Form von Lohn-, Gehalts- bzw. Entgelttabellen (Tabellenvergütung) • Rahmentarifverträge (auch Lohn- und Gehaltsrahmentarifverträge genannt) legen die Lohn- bzw. Gehaltsgruppen fest, definieren die Gruppenmerkmale und treffen die Regelungen zur Leistungsentlohnung. • Manteltarifverträge enthalten Bestimmungen über sonstige Arbeitsbedingungen, wie z.B. Einstellungs- und Kündigungsbestimmungen, Arbeitszeit, Urlaub, Zuschläge für Mehr-, Nacht- und Schichtarbeit, Arbeitsbedingungen etc. <p>* vgl. Tarifglossar Hans-Böckler-Stiftung (http://www.boeckler.de/wsi-tarifarchiv_2267.htm#cont_2521)</p>
16. Was bedeutet Arbeitsbewertung?	Der Wert der Arbeitsleistung bestimmt den Lohn. In der Regel ist es der Arbeitsplatz, der bewertet wird, nicht die Person, die ihn besetzt. Entscheidend ist dann z.B. nicht, welche Qualifikation eine Sekretärin mitbringt, sondern welche Qualifikation für die Tätigkeit gebraucht wird. Ohne Arbeitsbewertung kann der Wert von unterschiedlichen Tätigkeiten

	<p>nicht festgestellt und verglichen werden. Art 157 des EG Vertrag besagt: „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher“. Der Gender Pay Gap zeigt, dass noch kein Mitgliedsstaat diesen Grundsatz restlos umgesetzt hat. Es ist keine leichte Aufgabe, objektive Kriterien für „Gleichwertigkeit“ zu entwickeln und in der Betriebspraxis umzusetzen. Auch eröffnet jede Bewertung subjektive Wertungsspielräume – die genutzt werden. Für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gibt es EU-rechtliche Vorgaben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die Ergebnisse der Arbeitsbewertung müssen überprüfbar und nachvollziehbar sein. Transparenz ist geboten. • Die Arbeit muss „ihrem Wesen nach“ bewertet und entgolten werden, d. h., es muss die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigt werden. • Tätigkeiten von Frauen und Männern müssen nach denselben Kriterien bewertet werden. • Die einzelnen Bewertungskriterien müssen diskriminierungsfrei ausgelegt, angewandt und gewichtet sein. • Das Gesamtsystem der Bewertung darf nicht diskriminieren.
<p>17. Was sind summarische und analytische Arbeitsbewertungsverfahren?</p>	<p>Die derzeit verwendeten Verfahren der Arbeitsbewertung werden den oben genannten Anforderungen nicht immer gerecht:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Als besonders anfällig für indirekte Benachteiligungen sind summarische Arbeitsbewertungsverfahren einzuschätzen. Sie kommen überwiegend in Vergütungssystemen (Tarifverträgen) zum Einsatz und bewerten eine Tätigkeit als Ganzes. Dabei wird nicht deutlich, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien im Gesamtsystem zugemessen wird. Die Kriterien erlauben häufig keinen Vergleich und Tätigkeitsmerkmale, die für „typische Frauenberufe“ prägend sind, werden oft nicht gesondert bewertet. Beispiel: Die körperlichen Anforderungen durch Heben und Tragen sind in Gesundheitsberufen „eingepreist“, während sie im Transportwesen einen „Erschwerniszuschlag begründen. Ein weiteres Beispiel: Familienbedingte Unterbrechungszeiten mindern die „Berufserfahrung“ (zumindest nominell), die im Fall der kontinuierlichen Erwerbstätigkeit im Rahmen der „Stufensteigerungen“ berücksichtigt wird. Es ist offensichtlich, dass diese Form der Arbeitsbewertung Nachteile für Frauen bietet. • Demgegenüber werden bei analytischen Bewertungsverfahren die einzelnen Kriterien getrennt analysiert und bewertet, sodass nachvollziehbar wird, welche Bedeutung z.B. den Qualifikationsanforderungen oder der Verantwortung zugemessen wurde. Geschlechtergerechtigkeit wird dann erzielt, wenn auch Kriterien wie „Psychische Belastung“ oder „Monotonie der Arbeit“ erfasst werden. Ein sehr differenziertes Arbeitsbewertungsverfahren bietet der Entgeltgleichheits-Check (www.eg-check.de), der alle Vergütungsbestandteile (Grundentgelt, Stufensteigerungen, Leistungsvergütungen, Überstundenvergütungen, Erschwerniszuschläge) einzeln in einem dreistufigen Test nach möglicher Diskriminierung untersucht. <p>Quellen: BMFSFJ (Hrsg.): <i>Dossier „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland</i>, Juni 2009, S. 25 ff.; BMFSFJ (Hrsg.): <i>Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung</i>, 2013, S. 143.</p>
<p>18. Wie kann jede und jeder Einzelne Transparenz schaffen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • mit Kollegen und Kolleginnen über die eigenen Gehälter sprechen, um dieses Tabu aufzubrechen und sich vergleichen zu können • beim Betriebsrat und bei Kollegen und Kolleginnen Informationen über Vergütungsstruktur und Arbeitsbewertung im eigenen Unternehmen einholen • regelmäßige Gehaltsverhandlungen führen

	<ul style="list-style-type: none"> sich unter www.lohnspiegel.de informieren
19. Warum sollte man über Gehälter sprechen?	Bei frei ausgehandelter Bezahlung hat die unterschiedliche Verhandlungskompetenz und -strategie von Frauen und Männern einen Einfluss auf die Höhe ihres Einkommens und damit auf den Gender Pay Gap. Frauen formulieren ihre Gehaltswünsche oft zaghafter und stufen sich auf intransparentem Terrain meist mit ihrer Forderung niedriger ein als Männer. Studien belegen, dass die Erfolgsbilanz der Männer sowohl bei Beförderungen als auch bei den Gehaltserhöhungen besser ist. Wenn Frauen wissen, was in vergleichbarer Position verdient wird, liefert ihnen das eine Vergleichsbasis und substanzielle Argumente, um in Gehaltsverhandlungen andere Forderungen zu stellen. Zudem könnten Unternehmen dann nicht mehr ohne großes Aufsehen bei den Gehältern unterscheiden, sondern müssten die Unterschiede begründen.
20. Wieso sprechen die Deutschen so ungern über das eigene Gehalt?	Über das eigene Gehalt sprechen ist vielen peinlich: Wer über dem Durchschnitt liegt, fürchtet den Neid der anderen. Wer weniger verdient, schämt sich. Und: Keiner will der erste sein, der sich outet. Einfacher wäre es, wenn sich vor der Gehaltstransparenz alle auf eine kollektive Offenheit einigen würden.
21. Verschwiegenheitsklauseln: Darf ich mit Kollegen über die eigenen Gehälter sprechen?	Viele Arbeitgeber verpflichten ihre Mitarbeitenden im Arbeitsvertrag zum Stillschweigen über das individuell vereinbarte Gehalt. Das Landesgericht Mecklenburg-Vorpommern in Rostock hat bereits 2001 entschieden, dass derartige Regelungen unwirksam sind, da sie die Arbeitnehmenden benachteiligen. Es stehe jedem frei, über sein Gehalt zu reden. Erst Gespräche mit Kollegen und Kolleginnen über das Gehalt ermöglichen die Prüfung, ob das Unternehmen den Gleichbehandlungsgrundsatz befolgt (Urteil 2SA 237/09). Diese Entscheidung ist richtig – aber nicht unbedingt verbindlich für alle Arbeitsgerichte, da es sich nicht um eine höchstrichterliche Entscheidung handelt, welche dem Bundesarbeitsgericht vorbehalten ist. Wer keine Abmahnung wegen vertragswidrigem Verhalten riskieren will, sollte daher vorsichtig sein und Gespräche über Gehälter nur mit ausgewählten Personen führen.
22. Sollte ich vor dem Chef erwähnen, dass ich weiß, wieviel mein Kollege verdient?	Ein „Der kriegt aber viel mehr als ich“ wäre sicher unangebracht. Man sollte nicht unkollegial und plump auftreten – hier gelten Regeln wie bei jeder Gehaltsverhandlung. Besser die Informationen indirekt verwenden und auf den eigenen Marktwert verweisen.
23. Wo liegt der Vorteil auf Unternehmensseite?	Transparenz ist gut für: <ul style="list-style-type: none"> das Image: etwa, wenn man qualifizierte Mitarbeiter anwerben will. die Unternehmenskultur: Sie kann unter Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen mehr Vertrauen, Kooperation und gemeinsame Wertschätzung stiften. Sie räumt Geheimniskrämerei und das demotivierende Thema der Gehaltsdiskrepanzen vom Tisch. Das erlaubt jeder Organisation, Ziele besser verwirklichen zu können. Zudem strengen sich alle mehr an, wenn Gehälter tatsächlich Leistung und nicht Geschlecht oder Verhandlungsgeschick reflektieren. Beides ist entscheidend für den Erfolg von Unternehmen.
GENDER PAY GAP	
24. Was ist der „Gender Pay Gap“?	Der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt die geschlechtsspezifische Lohnlücke: den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen (bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostun-

	<p>denverdienst von Männern). Die vom Statistischen Bundesamt auf der Basis von 1,9 Millionen sozialversicherten Beschäftigten aus allen Branchen und Berufen errechneten Bruttostundenlöhne der Frauen betragen im Jahr 2013 15,56 Euro, während Männer auf 19,84 Euro kamen. Der Unterschied von 21,6% Unterschied ist im Vergleich zu den Vorjahren unverändert. Bei den rund „22 %“ handelt es sich um den „unbereinigten“ Gender Pay Gap.</p>
<p>25. Was ist der „bereinigte“ Gender Pay Gap?</p>	<p>Es gibt strukturelle, arbeitsmarktrelevante Merkmale, die zu den verschiedenen hohen Verdiensten führen, z.B. sind Frauen und Männer in unterschiedlich gut bezahlten Branchen und Berufen tätig. Für den „bereinigten“ Gender Pay Gap werden diese Merkmale herausgerechnet. Danach bleiben noch 7 % Verdienstunterschied bestehen – von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien. Aber auch hier können nicht alle Ursachen (wie Erwerbsunterbrechungen oder Verhandlungsstärke) berücksichtigt werden.</p>
<p>26. Wie seriös ist es, branchen- und positionsübergreifend den Bruttostundenlohn aller berufstätigen Männer mit dem aller berufstätigen Frauen zu vergleichen?</p>	<p>Den Gender Pay Gap von 22 % berechnet das Statistische Bundesamt. Es geht nicht darum, nur einzelne Branchen oder Positionen, sondern den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu vergleichen. Die unbereinigte GPG kann als Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben dienen. In dieser einen Messgröße verdichten sich (fast) alle Facetten der Probleme, mit denen Frauen im Erwerbsleben weiter konfrontiert werden. So wird auch der Teil des GPG erfasst, der z.B. durch schlechtere Zugangschancen von Frauen hinsichtlich bestimmter Berufe oder Karrierestufen, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind. Rechnet man bei der bereinigten GPG die strukturellen Ursachen heraus, zeigt man zwar, dass man diese erkannt hat, diskutiert den Problemzusammenhang aber nicht mehr in dieser Gesamtheit.</p>
<p>27. Sie vergleichen Friseurinnen mit DAX-Chefs?</p>	<p>Das müssen wir auch. Wir müssen diskutieren, wieso so viele Frauen in Teilzeit oder schlechter vergüteten Jobs arbeiten, wieso sie sich für Branchen interessieren, die schlechter bezahlen. Warum verdient ein Müllwerker mehr als eine Krankenschwester? Warum bekommt er eine Zulage für das Heben schwerer Lasten und die Altenpflegerin nicht? Es geht darum, zu diskutieren und nachvollziehbar zu machen, wie Arbeit – auch in unterschiedlichen Berufen - bewertet wird.</p>
<p>28. Das IW in Köln berechnet einen bereinigten GPG von 2 %. Wie kommt Destatis auf 7 %?</p>	<p>Destatis nutzt eine größere Datenbasis. Datengrundlage ist die Verdienststrukturerhebung, die europaweit durchgeführt wird und alle Beschäftigten in Betrieben mit min. 10 Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen des produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs abdeckt. Für das Berichtsjahr 2010 wurden in Deutschland die Daten von 32.000 Betrieben und 1,9 Millionen Arbeitnehmern erfasst und ausgewertet. Das Institut der Deutschen Wirtschaft nutzt für seine Auswertung das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Das SOEP umfasst 22.000 Personen aus 10.000 Haushalten, die alljährlich nach einem festen Schema befragt werden. Das IW geht bei seiner Analyse davon aus, dass Frauen wegen der Geburt eines Kindes ihre Erwerbstätigkeit nicht länger als 18 Monate unterbrechen.</p>
<p>29. Was sind die Gründe für den Gender Pay Gap?</p>	<p>Er ist auf vielfältige und sich gegenseitig bedingende Ursachen zurückzuführen. Frauen und Männer unterscheiden sich in ihren Erwerbsbiografien und der Wahl von Berufsfeldern. Dies führt häufig zu unterschiedlichen Karriereverläufen und Verdienstunterschieden. Im Wesentlichen sind es drei Ursachenkomplexe, die sich in vielen Studien als besonders prägend herausstellen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höhe-

	<p>ren Stufen der Karriereleiter.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer. 3. Individuelle und kollektive Lohnverhandlungen haben die traditionell schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht nachhaltig überwinden können. <p>Gleichzeitig ist die Lohnlücke selbst ein (Fehl-)Anreiz für das Erwerbsverhalten von Frauen. Schlechtere Einkommensaussichten führen zu niedriger Erwerbsneigung, längere Erwerbsunterbrechungen führen zu mehr Entgeltungleichheit – ein Teufelskreis.</p>
<p>30. Wie steht Deutschland im EU-Vergleich da?</p>	<p>Innerhalb der EU wurde der Gender Pay Gap letztmalig für das Jahr 2012 veröffentlicht. Deutschland steht mit 22 % am unteren Ende der Skala. Nur in Estland (30 %) und Österreich (23 %) gibt es einen noch höheren Unterschied. Die niedrigsten Werte findet man in Slowenien mit nur 3 % sowie in Polen und Malta, wo der GPG jeweils 6 % beträgt.</p>
<p>31. Gibt es Unterschiede in Ost- und Westdeutschland?</p>	<p>Ja, und dieser Unterschied ist bereits über viele Jahre hinweg stabil. Der Gender Pay Gap beträgt in den neuen Bundesländern 8 %, in Westdeutschland inkl. Berlin 23 %. In den einzelnen Bundesländern schwankt der Verdienstunterschied zwischen 4 % in Mecklenburg-Vorpommern und 27 % in Baden-Württemberg.</p>
<p>32. Wieso ist der Gender Pay Gap in einigen Ländern so niedrig?</p>	<p>Dafür gibt es verschiedene Erklärungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Das Lohnniveau in Europa ist sehr unterschiedlich und in manchen Ländern deutlich niedriger als in Deutschland. Es kann es vorkommen, dass der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern geringer ausfällt, weil das Lohnniveau an sich gering ist.* • Es ist entscheidend wie viele Frauen im Arbeitsmarkt eines Landes aktiv sind. Bei relativ wenigen aktiven Frauen ist auch die Basis für einen Vergleich der Durchschnittsgehälter geringer.** • Ein weiterer Faktor ist das Angebot von zusätzlichen Leistungen für Familien, wie z.B. das Betreuungsangebot für Kinder. Diese Angebote können familienbedingte Unterbrechungen im Arbeitsleben reduzieren. • Gesellschaftliche Einstellungen und Geschlechterstereotypen in den verschiedenen Ländern beeinflussen die Ausübung von Beschäftigung, vor allem von Frauen. <p>* vgl. http://de.statista.com/statistik/daten/studie/183571/umfrage/bruttomonatsverdienst-in-der-eu/ ** vgl. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf</p>