



UNIVERSITÄT
BIELEFELD



Fakultät für Soziologie

Alexandra Scheele

**Der Gender Pay Gap in Europa:
Nationale Unterschiede und wie sie
zusammenkommen**

Workshop „Gleicher Lohn für gleiche
Arbeit?“

BTU Cottbus-Senftenberg, 19.09.2019

Rechtlicher Rahmen

- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

Vertrag von Rom 1957, Art. 157: “Member States must ensure that the principle of equal pay for equal work *or* work of equal value is applied”

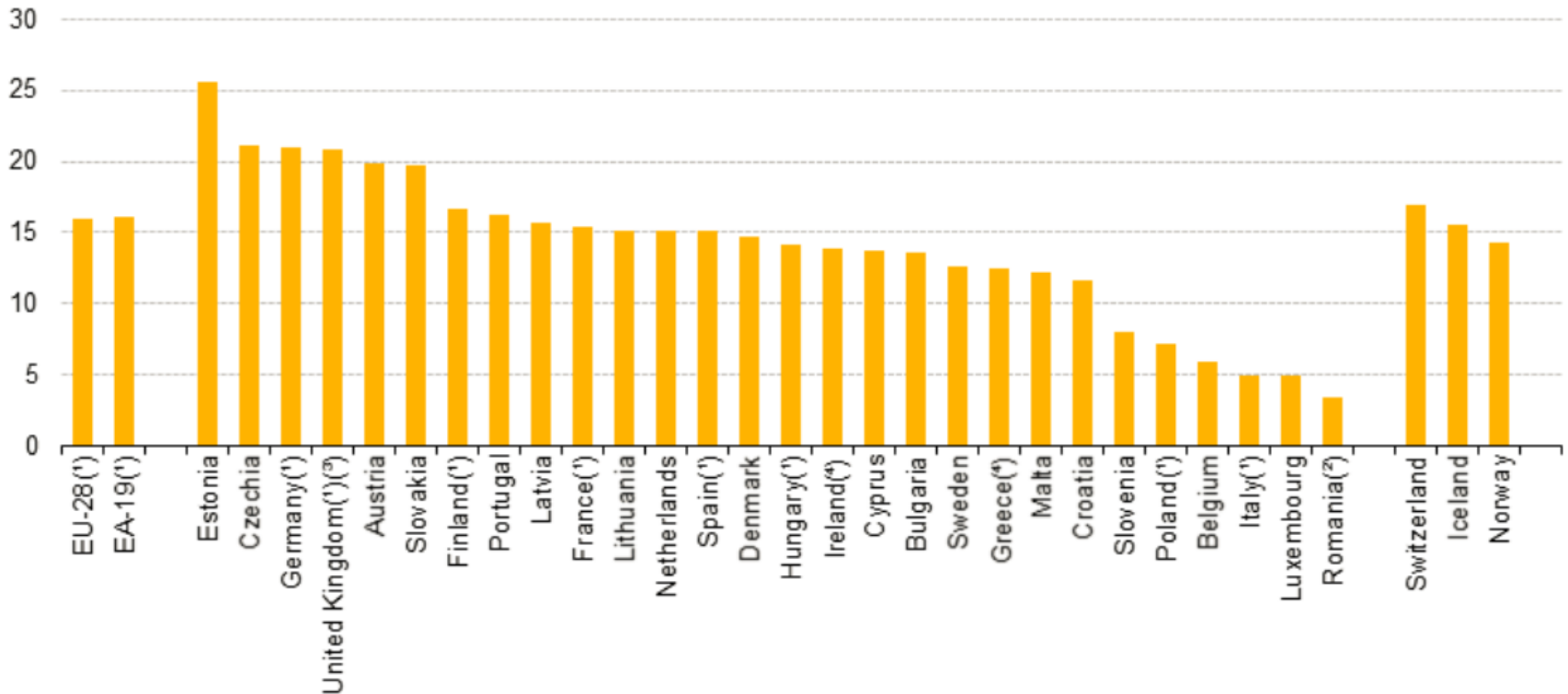
Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (75/117/EEC) 1975

Richtlinie 2006/54/EG „Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen“

Gender Pay Gap in Europa 2017


The unadjusted gender pay gap, 2017

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Source: Eurostat

Weitere Initiativen der EU

- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates
 - Mitteilung COM(2013) 83 final
 - Empfehlung der Kommission vom 7. März 2014 zur Stärkung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer durch Transparenz (2014/124/EU)
-  Entgelttransparenzgesetz der BR 2017 erfüllt die Vorgaben der Kommission

Projektvorstellung

Projekt: “Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem - Developing Transnational Strategies together with Trade Unions and Gender Equality Units to Tackle the Gender Pay Gap“ (2014-2016)

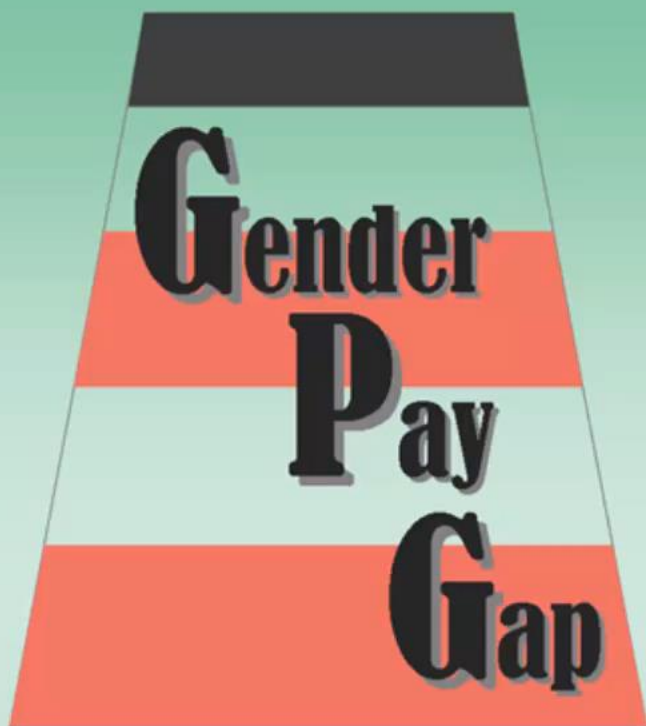
gefördert im Rahmen des PROGRESS Programms der EU

ForscherInnengruppe:

- WissenschaftlerInnen aus 6 EU-Staaten: Österreich, Belgien, Kroatien, Estland, Spanien und Deutschland

Ziele des Projektes:

- Austausch von Wissen zwischen Wissenschaft und Praxis
- Entwicklung neuer und innovativer Strategien zum Abbau des Gender Pay Gaps in Kooperation mit Gewerkschaften und Gleichstellungsrelevanten Akteuren



New solutions for an old problem

www.genderpaygap.eu

Co-funded by the PROGRESS Programme of the
European Union



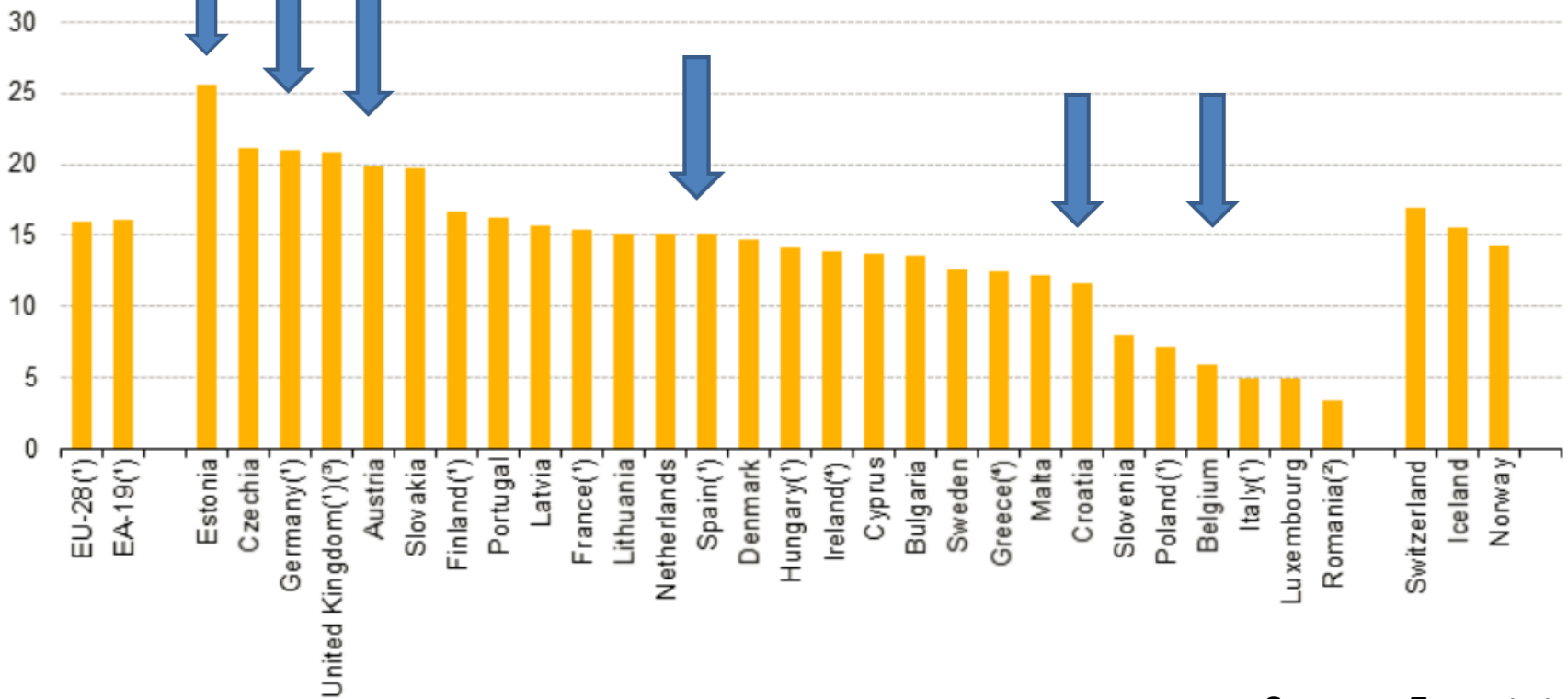
Projektvorstellung

- Länderberichte zum Gender Pay Gap mit zwei Fallanalysen
 - Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und
 - Gesundheitsdienstleistungen
- Website/Informationsplattform
www.genderpaygap.eu
- Aufbau eines EU-Netzwerks: 'Gender Wage Watchers' <https://www.facebook.com/genderwagewatchers/>
- Videoclips zum Gender Pay Gap
- Workshops und Abschlusskonferenz

Gender Pay Gap in Europa 2017

The unadjusted gender pay gap, 2017

(difference between average gross hourly earnings of male and female employees as % of male gross earnings)



Source: Eurostat

Überblick

	GPG	Beschäftigungs- quote Frauen (20-64)	Teilzeitquote	Inaktiv aufgrund von Care	Anteil von Kindern in Kinder- betreuung
EU-28	16,4	63,4	32,2	18,5	28,0
Österreich	23,0	70,1	46,3	16,1	16,0
Belgien	9,8	62,9	41,2	10,1	96,0
Kroatien	7,4	54,2	6,7	5,9	61,0
Estland	29,9	70,6	11,2	31,7	33,0
Deutschland	21,6	73,1	46,3	20,2	59,0
Spanien	19,3	54,8	25,5	12,8	70,0

Überblick über die Tarifstruktur

	Öster- reich	Belgien	Kroatien	Estland	Deutsch- land	Spanien
Kollektiv- tarifverträge	X	X	X		X	X
Bilaterale Verhand- lungen				X		
Verhandlungsebene und Tarifliche Abdeckung						
Hauptebene für Verhand- lungen	Branche	Nationale Ebene (Rahmen)	Branche /Unter- nehmen	Unter- nehmen	Branche	Branche (neues Gesetz gibt Branche Vorrang)
Tarifliche Abdeckung	95%	96%	61%	33%	59%	70%

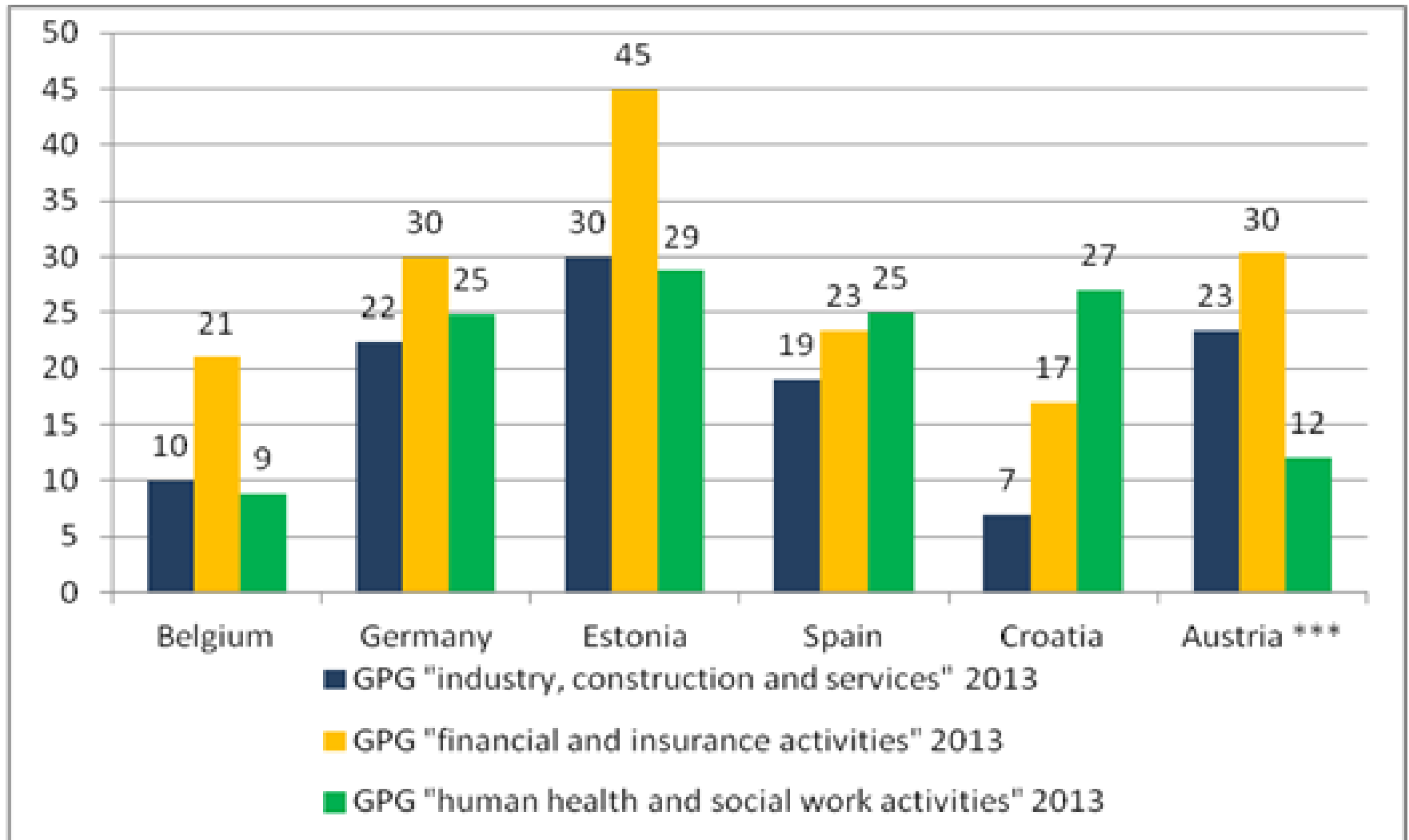
Gesetze und Richtlinien

Österreich	Gleichbehandlungsgesetz für den Bund und die Privatwirtschaft Nationaler Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt
Belgien	Entgeltgleichheitsgesetz (seit 2012) Anti-Diskriminierungsgesetz
Kroatien	Gleichstellungsgesetz, Anti-Diskriminierungsgesetz
Estland	Gleichstellungsgesetz Gleichbehandlungsgesetz, Aktionsplan zum Abbau des GPG
Deutschland	Anti-Diskriminierungsgesetz Entgelttransparenzgesetz (seit 6/2017)
Spanien	Gesetz zur effektiven Gleichstellung von Frauen und Männern

Berichte, Instrumente und Initiativen

Österreich	<ul style="list-style-type: none">• Einkommensberichte (seit 2014 verpflichtend für Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten)• Gehaltsrechner• 2 Equal Pay Days (national und betriebliche Ebene)• Seminare für Betriebsräte
Belgien	<ul style="list-style-type: none">• Job-Klassifikation durch Tarifparteien• Unternehmen mit mind. 50 Beschäftigten müssen alle zwei Jahre einen Gender Pay Gap – Bericht vorlegen und diskutieren• Interaktive website zum Vergleich von Löhnen und Gehältern• 1 Equal Pay Day
Kroatien	<ul style="list-style-type: none">• Nationaler Plan für Gleichstellung
Estland	<ul style="list-style-type: none">• 1 Equal Pay Day
Deutschland	<ul style="list-style-type: none">• eg-check, Frauenlohnspiegel, Logib-D, CW-Index• 2 Equal Pay Days (national und betriebliche Ebene)• Schulungen für Betriebsräte und Tarifabteilungen
Spanien	<ul style="list-style-type: none">• Unternehmen (+250 B) müssen Gleichstellungspläne vorlegen• Instrument für Unternehmen ihr GPG zu messen• Strategischer Plan 2014-16 inkl. Abbau Lohndiskriminierung• 1 Equal Pay Day

Gender Pay Gap allgemein (blau) und in den Finanz- und Versicherungsektor (gelb) und den Gesundheitsdienstleistungen und Sozialen Diensten (grün)



Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

- Frauendominierter Sektor in Kroatien und Estland, in den anderen Ländern relativ ausgeglichen
- In allen Ländern deutliche vertikale Segregation: Wenige Frauen in Führungspositionen, und die Frauen in Führungspositionen sind deutlich schlechter bezahlt
- Tarifverträge oder individuelle Gehaltsverhandlungen (Estland); auch dort wo es Tarifverträge gibt, hoher Anteil von flexiblen Entgeltbestandteilen -> zum Nachteil von Frauen
- Horizontale Segregation ebenfalls hoch, frauendominierte Tätigkeiten (z.B. Privatkundengeschäft) werden schlechter bewertet als von Männern dominierte Tätigkeiten (z.B. Verkäufe von Versicherungen, Investmentbankbereich)
- Das Gender Pay Gap steht nicht auf der Agenda; Gründe: Sektor vergleichsweise gut bezahlt, strukturelle Umbrüche und Krise, Fokus auf vertikale Segregation und Beruf und Familie

Gesundheitsdienstleistungen

- Frauendominierter Sektor
- In einigen Ländern ebenfalls deutliche vertikale Segregation
- Gesundheitsdienstleistungen sind unterbewertet, starker Kostendruck (öffentlicher Sektor und Privatisierung)
- Hoher Arbeitsethos, Finanzielle Interessen haben nicht die höchste Priorität
- Große Teile der Gesundheitsdienstleistungen werden in Klein- und Kleinstorganisationen (Arztpraxen) erbracht
- Das Gender Pay Gap steht nicht auf der Agenda, in einigen Ländern gelten die Tarifmechanismen als „fair“, allgemeiner Kostendruck liegt auf dem Sektor, Arbeitsbedingungen und die Frage nach einer grundsätzlichen Höherbewertung von Sorgearbeit stehen im Vordergrund

Zusammenfassung

- Unterschiedliche Rahmenbedingungen in den untersuchten Ländern
- Die Höhe des Gender Pay Gap lässt sich nicht kausal erklären
- Öffentliches Bewusstsein für das Gender Pay Gap differiert deutlich
 - > Inhalt und Reichweite gesetzlicher Regelungen, politischer Aufmerksamkeit und gewerkschaftlicher Initiativen variieren deutlich

Weitere Informationen:
www.genderpaygap.eu

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

alexandra.scheele@uni-bielefeld.de