



| Ressort Antestellte, IT

Gender Pay Gap





So sieht sie aus, die Einkommenslücke (Gender Pay Gap)

➔ Frauen verdienen im Schnitt 23 Prozent weniger als Männer

(Quelle: Statistisches Bundesamt)

➔ Bereits Berufsanfängerinnen verdienen weniger: Die Einkommen von Frauen mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung liegen im Durchschnitt um 18,7 Prozent unter denen vergleichbarer männlicher Kollegen.

(Quelle: WSI, Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit)

➔ Der Gehaltsunterschied wächst mit den Lebensjahren

➔ Frauen sind nicht nur beim Gehalt im Nachteil

- Sonderzahlungen, Arbeitszeit und Überstunden, Beförderung und Aufstiegschancen u.v.m.



Die Lücke sieht von Beruf zu Beruf anders aus

Ingenieur/innen

Gehaltsabstand der Frauen zu den Männern

Beruf	Euro/Monat	Prozent
Wirtschaftsingenieur/in	- 705	- 15,3
Softwareingenieur/in	- 338	- 8,2
Elektroingenieur/in	- 503	- 10,7
Maschinenbauingenieur/in	- 553	- 11,8
Chemieingenieur/in	- 884	- 18,2
Bauingenieur/in	- 707	- 18,5
Sonstige: Ingenieurberufe	- 732	- 17,5
Gruppen-Gesamtwert	- 758	- 16,9

Bürokaufleute

	Anzahl	Mittelwert	25. Perzentil	Median	75. Perzentil
Frauen	2761	2.072	1.500	1.878	2.369
Männer	835	2.440	1.740	2.233	2.925
Differenz in €		-368	-240	-356	-556
In Prozent		-15,1%	-13,8%	-15,9%	-19,0%

Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de

Der Abstand ist in der oberen Gruppe, d.h. beim 75. Perzentil, am größten. Während 25 % der Befragten Bürokaufmänner ein monatliches Bruttoeinkommen von mehr als 2.925 € haben, beträgt dieser Perzentilwert bei den Bürokauffrauen 2.369 €. Das heißt, sie erhalten 19 % weniger als männlichen Kollegen.



Zum Teil werden Frauen schlechter bezahlt weil sie Frauen sind

➔ Diese Faktoren erklären den Gender Pay Gap nur zum Teil:

- Unterschiedliche Berufswahl
- Aus- und Weiterbildung
- Berufserfahrung
- Kinderziehungszeiten
- Teilzeit

➔ Schon bei Berufsanfänger/innen gilt:

„ (...) Dieser geschlechtsspezifische Einkommensrückstand lässt sich vollständig weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl erklären. **Die Ergebnisse verweisen vielmehr auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.**“

(Quelle: „Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase“, BMFSFJ, WSI 2008)



Die „Beurteilenden“ sind in der Regel Männer

- ➡ „Similar-to-me-Effekt“ = Gut finden, was einem ähnelt
- ➡ „Hedonistische Verzerrung“ = Verhaltensweisen, die ich selbst als vorteilhaft empfinde, führen zu einer besseren Beurteilung
- ➡ „Auffälligkeitsverzerrung“ = leichter beobachtbare Leistungsmerkmale ernten häufiger Anerkennung als schwerer feststellbare
- ➡ „erwartungsbedingte Attributsverzerrung“ = Orientierung an vorhandenen (sozialen) Erwartungen

(Quelle: Baitsch 2001)

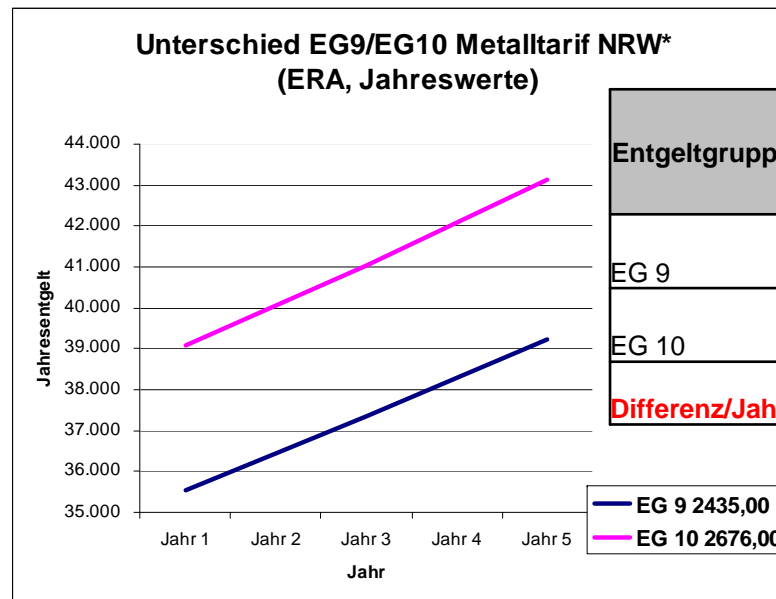


Wir werden auch deshalb schlechter bezahlt, weil wir es zulassen ;-)

- ➔ „Das eine Jahr halte ich auch noch durch.“
- ➔ „Geld ist mir nicht so wichtig“
- ➔ „Ich habe keine Lust, mit meinem Chef wegen 50 Euro mehr oder weniger zu diskutieren.“
- ➔ Dahinter stecken oft
 - Angst vor vermeintlichen Konflikten
 - Haarsträubende Rechenmanöver

„Das eine Jahr halte ich auch noch durch“

... denken sich übrigens auch Personaler und spielen deshalb oft auf Zeit



Entgeltgruppe	Jahr 1	Jahr 2	Jahr 3	Jahr 4	Jahr 5	Gesamtdiff. (5 Jahre)
EG 9	35.549	36.438	37.349	38.282	39.240	186.857
EG 10	39.067	40.044	41.045	42.071	43.123	205.351
Differenz/Jahr	3.518	3.606	3.697	3.789	3.884	18.494

* Jahresgehalt = inkl. 10 Prozent Leistungszulage und 10,6 Prozent Urlaubs- und Weihnachtsgeld
 • Tarientwicklung auf Grundlage 2,5 Prozent Erhöhung pro Jahr



Engeltgerechtigkeit bedeutet auch ein Stück (Wahl-) Freiheit - Entgeltlücke schafft Zwänge (für Frauen und Männer)

Aufgabenverteilung in Ehe / Partnerschaft

- ➔ Haushalt**
- ➔ Kindererziehung**
- ➔ Pflege von Familienangehörigen**

... hängt immer auch vom Einkommen ab → Wer bringt mehr Geld nach Hause?



Was tun?

- ➔ **VOR der Gehaltsverhandlung beim Betriebsrat oder bei der IG Metall informieren**
 - Was ist üblich? Im Unternehmen? In der Branche?
 - Was verdienen Männer in vergleichbaren Positionen?
 - Was steht im Tarifvertrag, was in Betriebsvereinbarungen?

- ➔ **Verhandlungsstrategie entwickeln**
 - Argumentation auf objektiven Kriterien aufbauen (Zahlen, zusätzliche Aufgaben etc.)
 - Flexibel bleiben, Plan B in der Tasche haben

- ➔ **Üben. Üben. Üben. Misserfolge nicht persönlich, sondern sportlich nehmen.**



Ratgeber-Literatur richtig einschätzen

- ➔ **Beruhrt oft auf Darstellungen von Einzelfällen oder Untersuchungen mit geringen Fallzahlen**
- ➔ **Orientieren sich meistens an Erfolgsstrategien von Männern**
 - Von Frauen werden andere Verhaltensweisen erwartet
 - Dilemma: Diesen Erwartungshaltungen nicht zu entsprechen, wird als Affront empfunden und führt häufig zu Mißerfolg

Verbreitete Sterotypen in der Arbeitswelt

	„typisch weiblich“	„typisch männlich“
Berufslaufbahn	Unterbrochen, tendenziell endlich	Kontinuierlich, im Regelfall bis zum Rentenalter
Berufskarriere	Wenig Aufstiegsinteresse	Großes Aufstiegsinteresse
Bereitschaft zur Weiterbildung	begrenzt, gilt als Sonderleistung	Ausgeprägt, gilt als Normalfall
Bereitschaft zum Aufstieg	Zurückhaltend, scheuen tendenziell Verantwortung, passives Abwarten	Hoch, aktives Bemühen ist üblich
Konfliktverhalten	konfliktvermeidend	konfliktbereit, widerspruchsorientiert
Emotionale Belastbarkeit	In der Arbeitssituation gering	In der Arbeitssituation hoch
Kommunikationsverhalten	Sorge für Aufrechterhaltung der Kommunikation leicht unterbrechbar, wenig unterbrechend, Argumentation häufig durch Fragen, eher konsensorientiert, neigen zu defensiver Selbstdarstellung	Initiieren und Steuern von Kommunikation, häufiges Unterbrechen, Argumentation häufig durch Behauptungen, tendenziell konfrontativ, Neigung zu offensiver Selbstdarstellung
Kognitiver Stil	Praktische Intelligenz, Intuition	Theoretische Intelligenz, Rationalität
Fähigkeiten, Fertigkeiten	Ausgeprägte, natürliche Sozialkompetenz	Wenig Fürsorglichkeit, Tendenz zu Dominanz und Führung
Politikverhalten	Eher weiche Taktiken	Eher harte Taktiken
Autonomiebedürfnis	Eher anlehnungsbedürftig	Dominanzwünsche



Was noch tun? Damit wir gemeinsam vorankommen?

➡ Wir müssen auch da vertreten sein, wo über Geld entschieden wird, und uns einbringen – sonst gehen unsere Interessen unter

- Im Unternehmen
- Im Betriebsrat
- Im Entgeltausschuss
- In der IG Metall (Tarifkommission etc.)
-



Nehmen Sie in Anspruch, was Ihnen zusteht!

„Wenn man sich Leistung von Menschen unbezahlt unter den Nagel reißt, dann ist das unanständig.“

Berthold Huber, Erster Vorsitzender der IG Metall

Interview mit der Süddeutschen Zeitung am 13. August 2008



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!