

Frauen verdienen im öffentlichen Dienst 9% Prozent weniger Geld als Männer

Bis zum 18. März 2018 müssen Frauen arbeiten, um genauso viel zu verdienen, wie Männer im Schnitt vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2017 verdient haben. Der „Equal Pay Day“ am 18. März symbolisiert als Datum den Lohnunterschied, der zwischen Männern und Frauen insgesamt besteht. Niedersachsen liegt um einen Prozentpunkt unter dem Bundesdurchschnitt, das heißt, Frauen verdienen hierzulande im Schnitt 20 Prozent weniger als Männer. Das hat das Landesamt für Statistik mitgeteilt.

Dieser sogenannte „Gender Pay Gap“ ist in den vergangenen zehn Jahren lediglich um drei Prozent kleiner geworden. Jetzt verdienen Frauen im Schnitt 15,77 Euro pro Stunde, Männer dagegen 19,70 Euro.

Wie sieht es im öffentlichen Dienst aus?

Im öffentlichen Dienst liegt die mittlere Lohnlücke zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2018) mit 9 % deutlich unter dem Wert der Privatwirtschaft (23 %). Das Hamburger Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) hat ganz aktuell eine Studie zur Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft veröffentlicht.

Demnach werden im öffentlichen Dienst, ebenso wie in der Privatwirtschaft, leitende Positionen von Männern dominiert, was zu Lohnlücken zugunsten der Männer führt. Eine zentrale Rolle spielt hierbei auch das Beurteilungswesen. In den niedrigeren Verdienstgruppen gibt es deutlich mehr Frauen und kaum Verdienstnachteile bzw. leichte Verdienstvorteile für Frauen.

Die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Braunschweig, Marion Lenz, meint deshalb „Trotz des niedersächsischen Gleichstellungsgesetzes gibt es noch viel zu tun. Der Öffentliche Dienst muss weiter mit gutem Beispiel vorangehen und die Zugangschancen von Frauen zu leitenden Positionen im öffentlichen Dienst verbessern. Gleichzeitig müssen wir alle daran arbeiten, sogenannte typische Frauenberufe wie Pflege, Erziehungsdienst oder Reinigungsarbeiten aufzuwerten.“

Woran liegt das?

Frauen arbeiten seltener in gut bezahlten Spitzenpositionen und sind zusätzlich überproportional in kreativen und sozialen Berufen vertreten, in denen das Lohnniveau eher niedrig ist. Deshalb müssen diese sogenannten „Frauenberufe“ oder „Sorgeberufe“ aufgewertet werden.

Häufig entsteht die Differenz auch dadurch, dass Mütter der Kinder wegen ein paar Jahre nicht berufstätig waren oder in Teilzeit gearbeitet haben. Ihre gleichaltrigen, männlichen Kollegen haben währenddessen Vollzeit gearbeitet und sind in der Personalhierarchie aufgestiegen. Die Mütter dagegen sind in ihrer Karriere stehen geblieben. Durch die Teilzeit sind sie verzögert in besser bezahlte Positionen aufgestiegen oder hatten Probleme überhaupt wieder auf eine Vollzeitstelle zu kommen.

Marion Lenz
Gleichstellungsbeauftragte
Platz der Deutschen Einheit
38100 Braunschweig

Tel.: 0531 470 21 00
Mobil: 0162 24 93 068
Fax: 0531 470 22 88
E-Mail: marion.lenz@braunschweig.de



Hintergrund aus www.equalpayday.de:

Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer, das hat das Statistische Bundesamt berechnet. Als Gender Pay Gap oder geschlechtsspezifische Lohnlücke wird die prozentuale Differenz zwischen Männer- und Frauenlohn im Verhältnis zum Männerlohn bezeichnet.

In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl nur sehr langsam verringert. Damit bleiben wir Schlusslicht im internationalen Vergleich. Nur in Estland, Österreich und der Tschechischen Republik ist die Lücke noch größer.

Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen. Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. Doch selbst wenn man diese Faktoren herausrechnet und sich Frauen und Männer anschaut, die in der gleichen Branche und gleichen Position gleich viel arbeiten, dann ergibt sich in Deutschland immer noch eine nicht zu erklärende Lohnlücke von sechs Prozent.