

Dr. Alexandra Scheele

Das Gender Pay Gap in sechs europäischen Staaten

14. efas Fachtagung „Blickwechsel III“,
HTW, 2.12.2016

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)

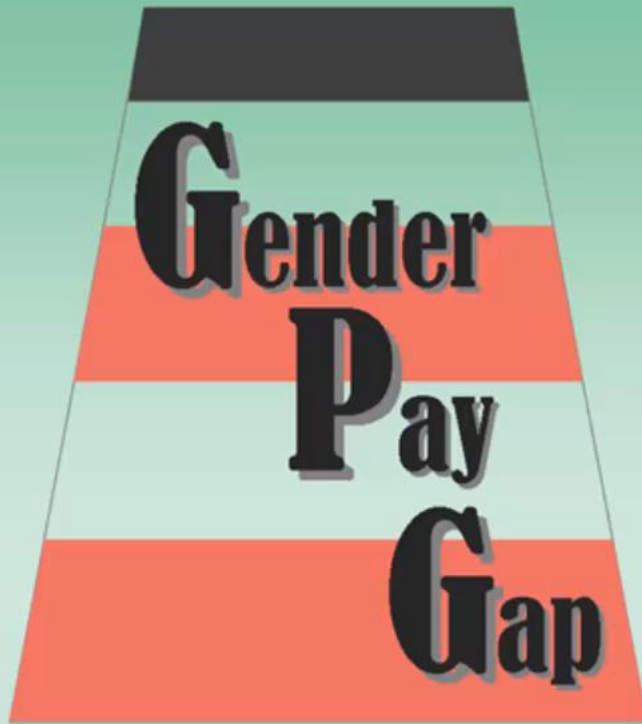
gefördert im Rahmen des PROGRESS Programms der EU

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

Projektschritte

- 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

Rechtlicher Rahmen

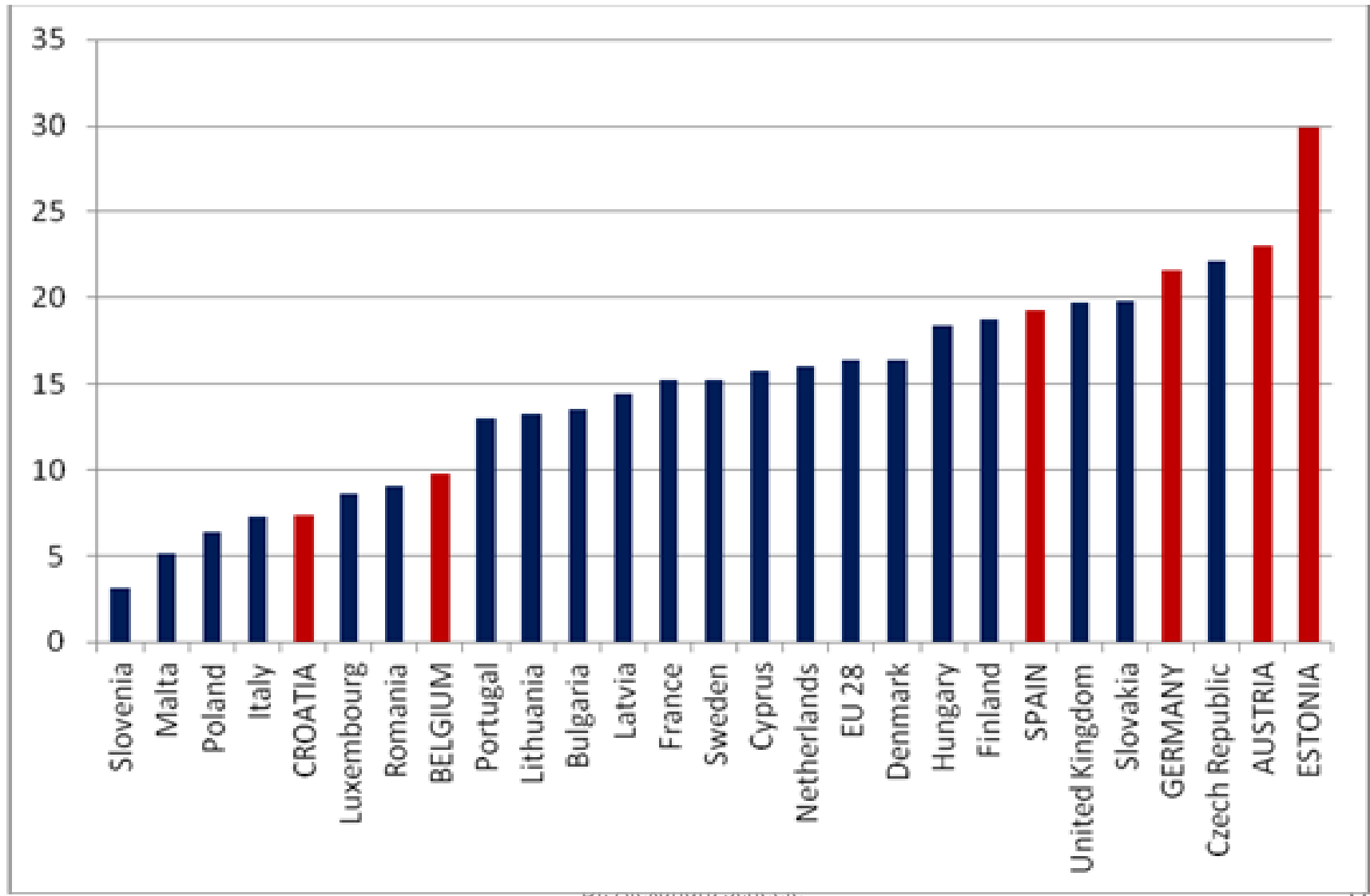
- Gleicher Lohn für gleiche Arbeit
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit

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“

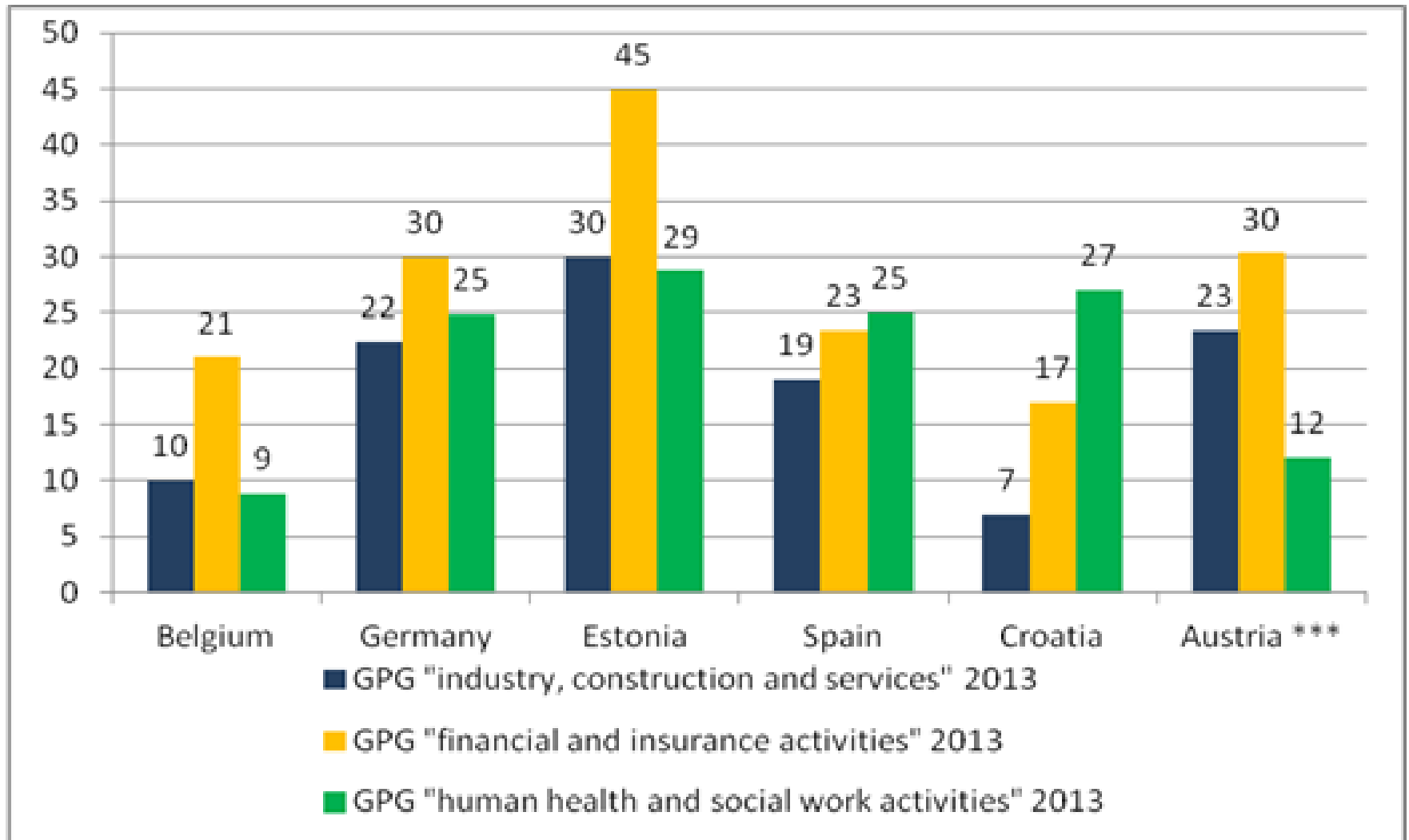
Gender Pay Gap in Europa 2013



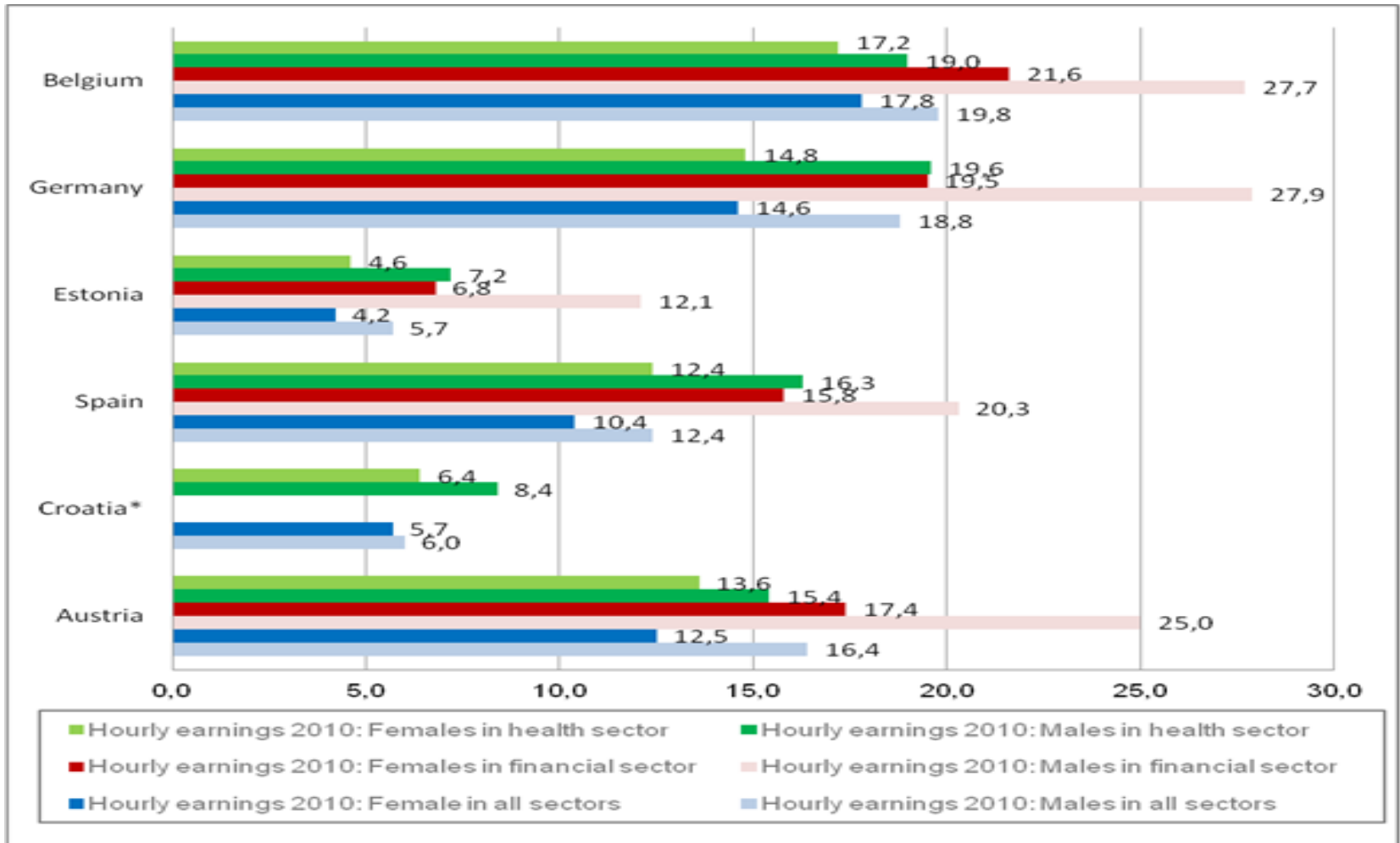
Überblick

	GPG	Beschäftigungsquote Frauen (20-64)	Teilzeitquote	Inaktiv aufgrund von Care	Anteil von Kindern in Kinderbetreuung
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

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



Durchschnittsgehälter 2010 (Eurostat)



Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

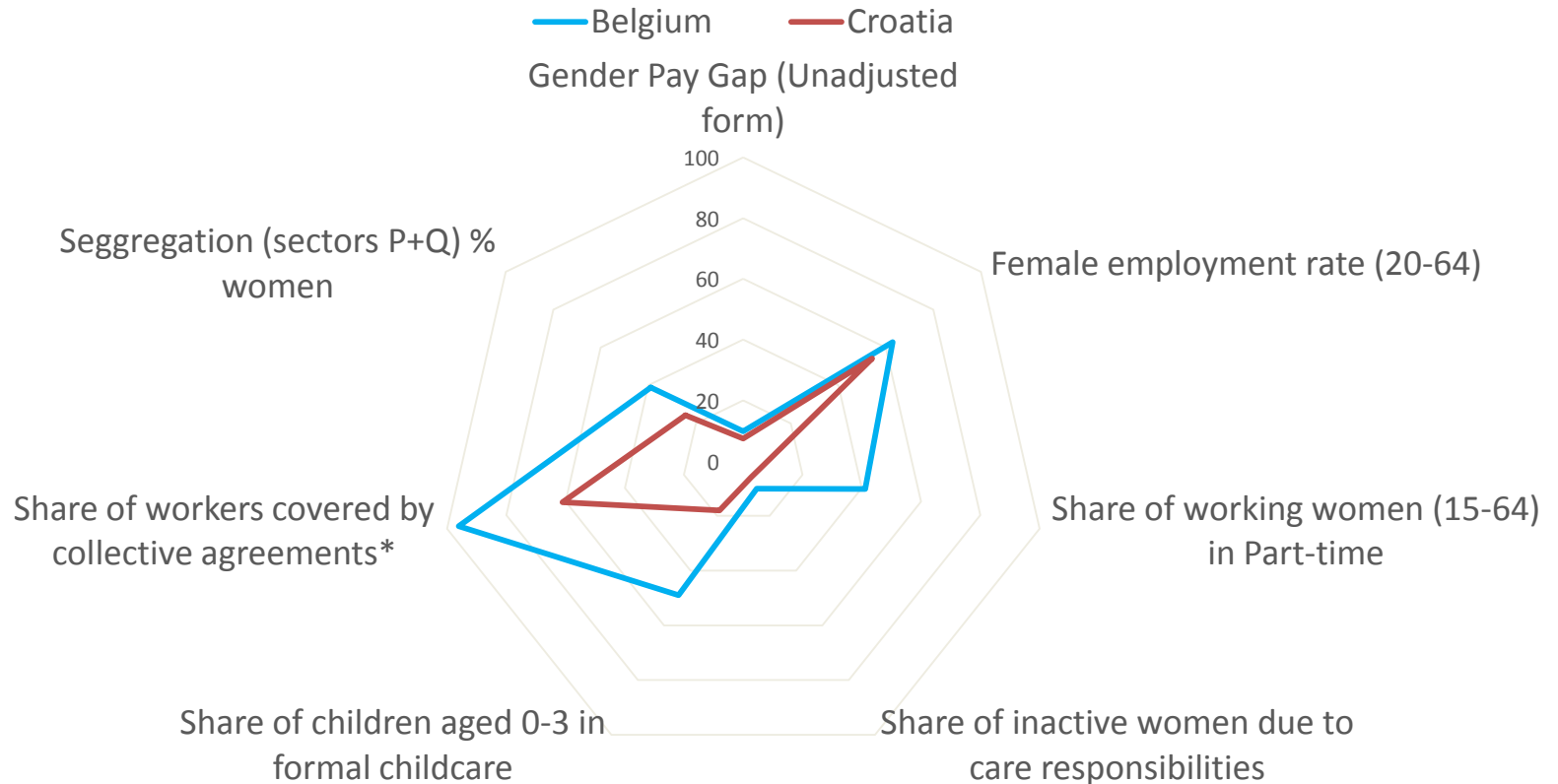
- Frauendominierter Sektor in Kroatien und Estland, in den anderen Ländern relativ ausgeglichen
- In allen Ländern deutliche vertikale Segregation: Wenige Frauen in Führungspositionen, und die Frauen in Führungspositionen sind deutlich schlechter bezahlt
- Tarifverträge oder individuelle Gehaltsverhandlungen (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

Ähnliches Gender Pay Gap – ungleiche institutionelle Bedingungen

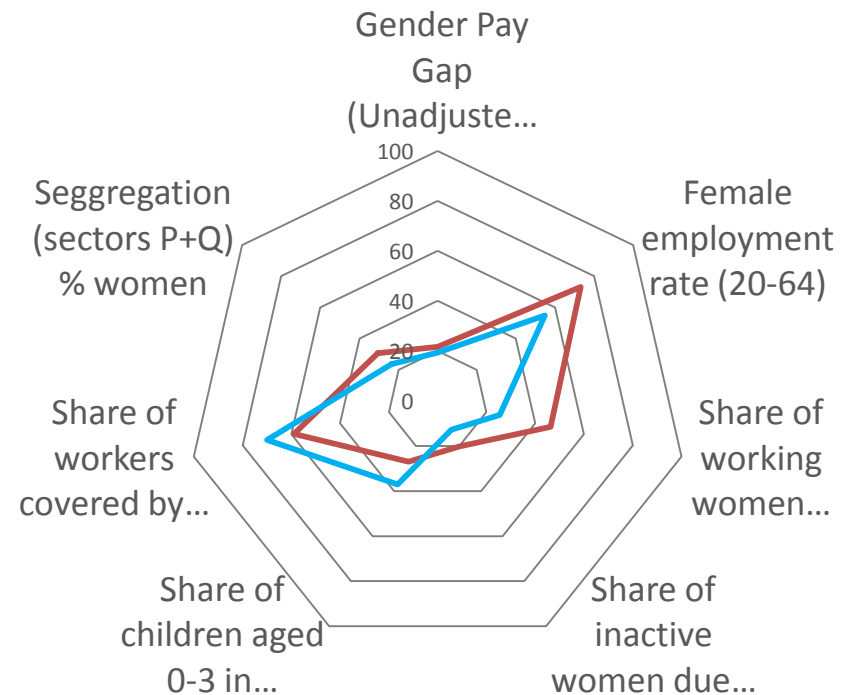
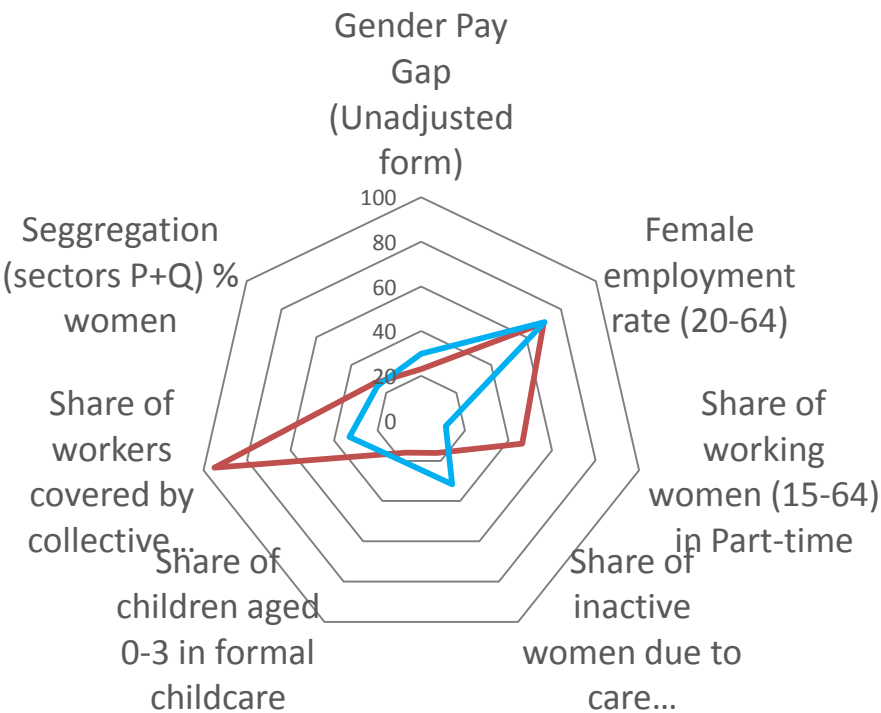
Zwei Länder mit dem niedrigsten GPG



Ähnliches Gender Pay Gap – ungleiche institutionelle Bedingungen

Zwei Länder mit dem höchsten GPG
Österreich (rot), Estland (blau)

Zwei Länder mit einem ähnlich hohen GPG
Deutschland (rot) and Spanien (blau)



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, aktuell Diskussion um Entgelttransparenzgesetz
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• 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

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 politischer Regelungen und gewerkschaftlicher Initiativen variieren

Weitere Informationen:
www.genderpaygap.eu

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

alexandra.scheele@uni-bielefeld.de