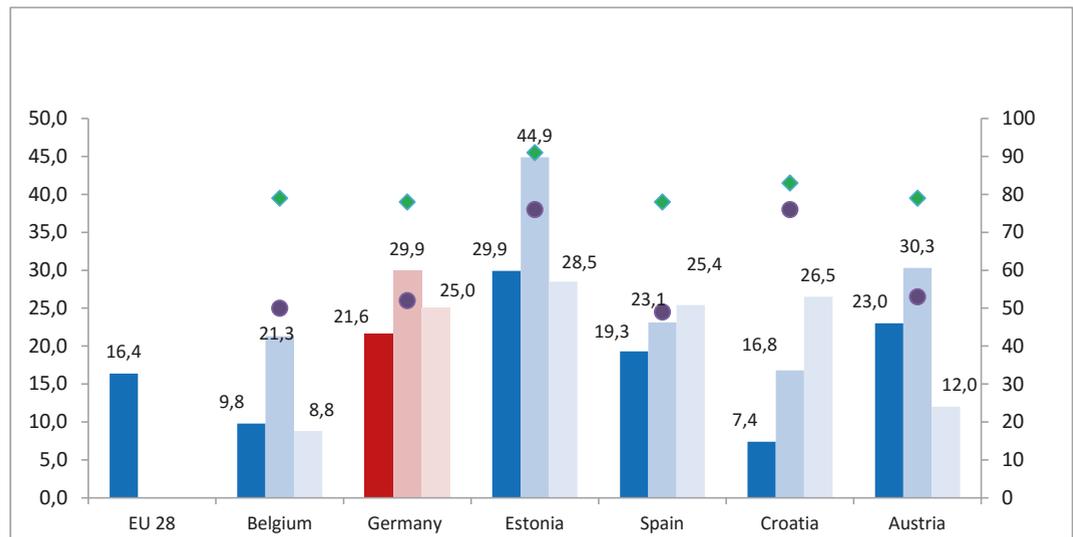


Das Gender Pay Gap** in ausgewählten europäischen Ländern, national, im Finanz- und im Gesundheitssektor

Quelle: Eurostat, LFS (online data code: earn_gr_gpgr2 and lfsa_egan2); ** total GPG except public administration, defence, compulsory social security; NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology); 2015; * latest year available for Austria: 2010



ENTGELTUNGSGLEICHHEIT IN EUROPA

Abschlusskonferenz des EU-Projektes zum Gender Pay Gap

Am 8. Juni 2016 fand in Zagreb die Abschlusskonferenz des Forschungs- und Praxisprojektes »Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem« statt, das im Rahmen des PROGRESS Programms der Europäischen Union gefördert wird. Neben der BTU Cottbus-Senftenberg sind Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus Belgien, Estland, Kroatien, Österreich und Spanien beteiligt. Für den Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriosozologie von Prof. Dr. Heike Jacobsen sind Dr. Alexandra Scheele und Dr. Patricia Graf für das Projekt zuständig (siehe auch BTU News, Juni 2015, Seite 47).

Auf der Konferenz in Zagreb wurden die Ergebnisse des Projekts vorgestellt. Diese verdeutlichen, dass die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in den am Projekt beteiligten EU-Ländern sich deutlich voneinander unterscheiden. Dies gilt sowohl für das Gender Pay Gap auf nationaler Ebene als auch für die Entgeltunterschiede in den betrachteten beiden Wirtschaftssektoren der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und des Gesundheitswesens. Deutschland liegt jeweils im Mittelfeld der Entgeltunterschiede. Die niedrigsten nationalen Gender Pay Gaps finden sich in Kroatien (7,4 Prozent) und Belgien (9,8 Prozent). Der Gender Pay Gap im Finanzsektor in Kroatien ist mit 16,8 Prozent niedriger als in allen anderen beteiligten Ländern, den niedrigsten Gender Pay Gap im Gesundheitswesen weist Belgien mit 8,8 Prozent auf (siehe Abbildung).

Die Beiträge auf der Abschlusskonferenz machten deutlich, dass es sich bei dem Thema »Entgelt« um ein komplexes Thema handelt und die endgültige Lohnhöhe von vielen verschiedenen Faktoren abhängig ist. Die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern lässt sich von daher auch nicht monokausal erklären. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer betonten immer wieder, dass die strukturellen Ursachen in den Blick genommen werden müssen, insbesondere die unterschiedliche Bewertung von sogenannten Frauen- und Männertätigkeiten. Darüber hinaus zeigt sich, dass gesetzliche Vorgaben durchaus erfolgreich sein können, Entgeltunterschiede aufzuspüren und in einem zweiten Schritt abzubauen. Exempla-

risch sei hier auf Belgien verwiesen: Dort gibt es seit 2012 ein Entgeltgleichheitsgesetz, das allen Ebenen kollektiver Verhandlungen eine Berücksichtigung des Gender Pay Gaps vorschreibt. Alle Arbeitsbewertungssysteme müssen im Hinblick auf ihre Diskriminierungsfreiheit von einer öffentlichen Stelle zertifiziert werden. Bemerkenswert ist, dass das Bewertungssystem für Bankbeschäftigte im unteren Entgeltbereich dieses Zertifikat nicht erhalten hat und nun angepasst werden muss. Im Rahmen des EVA-Projektes von 2001 bis 2006, an dem auch beide Sozialpartner beteiligt waren, wurde ein Leitfaden zur analytischen und diskriminierungsfreien Arbeitsbewertung erstellt. Außerdem wurde ein neues diskriminierungsfreies Arbeitsbewertungssystem für den Gesundheitssektor entwickelt, aus Budgetgründen allerdings noch nicht umgesetzt.

Für eine detaillierte Analyse soll an dieser Stelle auf weitere Arbeiten und Veröffentlichungen des noch bis August 2016 laufenden Projektes verwiesen werden. Diese können auf der Internetseite www.genderpaygap.eu gefunden werden. Interessierte sind außerdem eingeladen, sich dem neu gegründeten europäischen Netzwerk »Gender Wage Watchers« anzuschließen, das über die Projektlaufzeit hinaus aktiv sein wird.