



2020

EQUAL PAY STUDIE

Eine Analyse von Gehalts-
differenzen nach Geschlecht
in Deutschland

Vorwort von Dr. Philip Bierbach

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

das Thema Lohngerechtigkeit hat viele Facetten: Es gibt "Gehaltslücken", die in Abhängigkeit von Alters- und Berufsgruppen, Branchen, Regionen oder Geschlechtern existieren. Vor allem der sogenannte Gender Pay Gap heizt viele Debatten in Politik, Wirtschaft und auch im privaten Umfeld an – denn leider gehört es in Deutschland immer noch zur Realität, dass Frauen und Männer bei gleicher Arbeit unterschiedlich hohe Gehälter beziehen.

Hier ist es wichtig, die Auseinandersetzung mit Zahlen und Fakten zu versachlichen. Mit unserer „Equal Pay Studie 2020“ wollen wir genau das erreichen und für Transparenz bezüglich der Lohnlücke sorgen.

So vergleichen wir in der vorliegenden Studie auf Grundlage von rund 76.500 Datensätzen die Gehälter von Frauen und Männern zum einen in ihrer Gesamtheit miteinander („unbereinigte“ Entgeltlücke). Andererseits berücksichtigen wir auch die Voraussetzungen, unter denen weibliche und männliche Beschäftigte arbeiten („bereinigte“ Entgeltlücke). In beiden Fällen ergibt sich eine Lohnlücke zu Ungunsten von Arbeitnehmerinnen.

Diese Werte verdeutlichen unter anderem, dass Frauen häufiger in weniger lukrativen Branchen arbeiten und generell seltener Führungspositionen bekleiden. Zudem finden wir eine bereinigte Entgeltlücke vor, die wir nicht auf Faktoren wie Branche oder Bildungsabschluss zurückführen können.

Doch wie können wir diesem Lohngefälle entgegenwirken? Ich bin der festen Überzeugung, dass hier Gehaltstransparenz ein entscheidender und wichtiger Schritt ist. Wenn wir offener über unsere Einkommen sprechen, machen wir Ungerechtigkeiten sichtbarer und können langfristig ungleiche Vergütungsstrukturen abschaffen.

Das Entgelttransparenzgesetz ist seitens der Politik ein erster Aufschlag – weitere Maßnahmen müssen allerdings noch folgen, um eine Gleichstellung der Geschlechter im Berufsleben zu erreichen. Auch Arbeitgeber sind gefordert und stehen hier vor einer gesellschaftspolitischen Aufgabe, von der sie sogar profitieren können. Was hingegen Beschäftigte gegen Diskriminierung und ungerechte Bezahlung tun können, erfahren Sie auf den letzten Seiten dieser Studie. Hier gibt Expertin Henrike von Platen ein paar nützliche Tipps.

Ich hoffe, dass wir Sie mit dieser Studie im Berufsleben unterstützen können!

Mit freundlichen Grüßen



Dr. Philip Bierbach

Hamburg, den 10. März 2020



Inhaltsverzeichnis

Datenbasis.....	4
So werden die Daten gelesen.....	5
Umfrage: Fühlen sich Beschäftigte fair bezahlt?	6
Allgemeine Entgeltlücke und Faktoren.....	8
nach Ausbildung und Position.....	9
Entgeltlücken für Fachkräfte	
nach Branchen.....	10
nach Berufsgruppen.....	11
nach Alter.....	12
nach Unternehmensgröße.....	13
nach Region.....	14
Berufsbeispiele im direkten Vergleich.....	16
Interview mit Henrike von Platen: Tipps für mehr Lohngerechtigkeit.....	18

Datenbasis

Für die vorliegende Studie wurden insgesamt 76.530 Daten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhoben. Außerdem wurden Faktoren wie Branche und Unternehmensgröße sowie Alter, Ausbildung, Beruf und Erfahrung der Beschäftigten berücksichtigt. In dieser Auswertung liegt der Fokus auf den Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern in

Deutschland. Um diese darzustellen, haben wir sowohl die bereinigte, als auch die unbereinigte Entgeltlücke berechnet. Wir erheben auch Gehaltsdaten von Personen des dritten Geschlechts, allerdings ist die Anzahl der Datensätze so gering, dass keine valide Aussage zu den Einkommen getroffen werden kann.

Was verstehen wir unter der (un)bereinigten Entgeltlücke?

Bei der Berechnung der **unbereinigten Entgeltlücke** werden viele gehaltsrelevante Parameter wie Berufserfahrung und Bildungshintergrund nicht benannt. Der unbereinigte Wert vergleicht die männlichen und weiblichen Beschäftigten lediglich in ihrer Gesamtheit miteinander. Er ist als Differenz des Jahresgehaltes beider Geschlechter im Verhältnis zum Gehalt der Männer zu verstehen. Um eine echte Vergleichbarkeit herzustellen, müssen Stellen genau aneinander angeglichen werden.

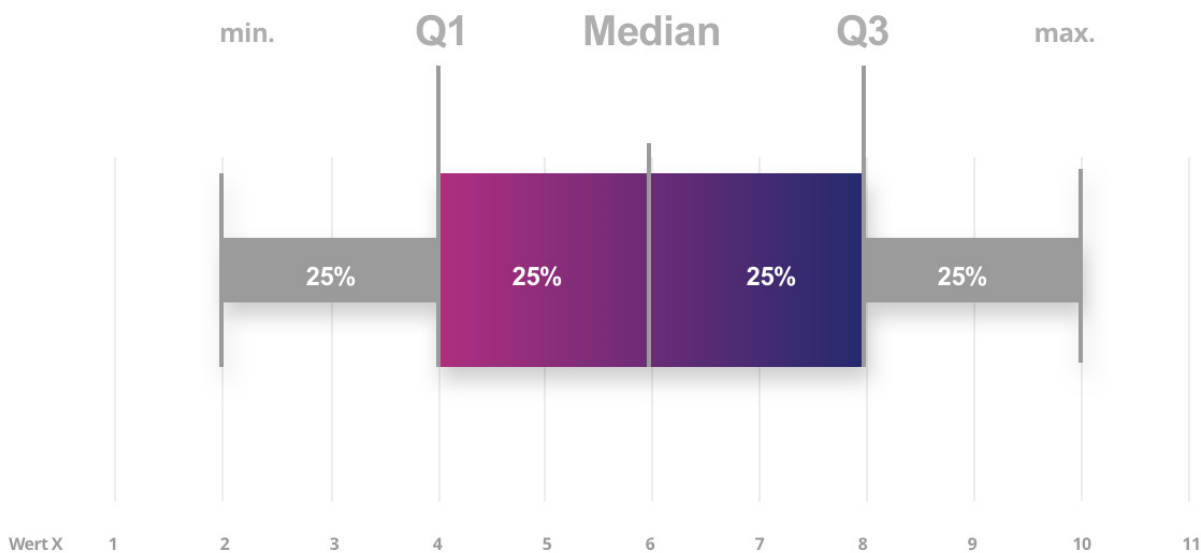
Hierfür berechnen wir die **bereinigte Entgeltlücke**. Diese wird durch den Vergleich zweier geschlechterspezifischer Lohn-Regressionen ermittelt. Mittels der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird der Teil der Lücke ermittelt, der nicht auf beobachtete Einflussfaktoren zurückzuführen ist – wie zum Beispiel Branche, Beruf oder Ausbildung. Es handelt sich bei der bereinigten Entgeltlücke also um eine unerklärbare Differenz.



So werden die Daten gelesen

Alle Vergütungsangaben werden auf eine 40-Stunden-Woche hochgerechnet, auf Basis von 12 Monatsgehältern und 28 Urlaubstagen. Die Gehälter sind als Bruttojahresangaben zu verstehen – also Grundgehälter inklusive variabler Bestandteile wie Boni, Prämien, Tantiemen, Provisionen und möglicher Überstundenvergütung.

Die Gehaltsangaben werden im Median aufgezeigt. Der Median beschreibt die Mitte aller Daten: 50 Prozent liegen über dem Wert, 50 Prozent darunter. Diese Angabe ist in der Regel genauer als der Durchschnittswert, der auch bei einer großen Datenanzahl durch Extremalwerte verzerrt werden kann.



Wie wir unsere Gehaltsdaten erheben

Sämtliche Auswertungen von GEHALT.de basieren auf von uns erhobenen Gehaltsinformationen. Hierfür dienen einerseits Usereingaben auf unseren Webseiten GEHALT.de und Gehaltsvergleich.com. Andererseits arbeiten wir auch direkt mit Unternehmen zusammen und bieten über Compensation Partner einen Cloud-Zugang für digitale Gehaltsbenchmarks an. Dort können Beschäftigte aus Personalabteilungen sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer die Gehälter ihrer Beschäftigten

eingeben und mit dem Markt vergleichen. Alle Informationen kommen anonymisiert in unsere Datenbank.

Zusammen mit GEHALT.de, Gehaltsvergleich.com und Compensation Partner erheben wir so im Laufe eines Jahres mehrere 100.000 Vergütungsdaten. Anschließend bereiten unsere Beraterinnen und Berater die Gehaltsdaten auf. Sie prüfen diese auf Plausibilität und erstellen statistische Auswertungen.

Umfrage: Fühlen sich Beschäftigte fair bezahlt?

Für die Umfrage wurden 650 User zum Thema Lohngerechtigkeit befragt. 98 Prozent der Befragten sind oder waren schon einmal berufstätig. Ein Großteil (33 Prozent) ist zwischen 51 und 60 und 28 Prozent sind zwischen 41 und 50 Jahre alt. 35 Prozent der Teilnehmenden sind weiblich, 65

Prozent männlich. Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer (40 Prozent) verfügen über eine akademische Ausbildung wie beispielsweise einen Bachelor- oder Masterabschluss. Rund 30 Prozent haben eine Berufsausbildung abgeschlossen.



62 %

aller Beschäftigten fühlen sich unfair bezahlt.

Was haben Sie bzw. was wollen Sie zukünftig dagegen tun?

Es waren Mehrfachantwort möglich.

Gespräch(e) mit dem Vorgesetzten

Männlich 60,2 %

Weiblich 52,8 %

Ich tue nichts dagegen.

Männlich 13,8 %

Weiblich 17,8 %

Jobwechsel

Männlich 54,4 %

Weiblich 51,5 %

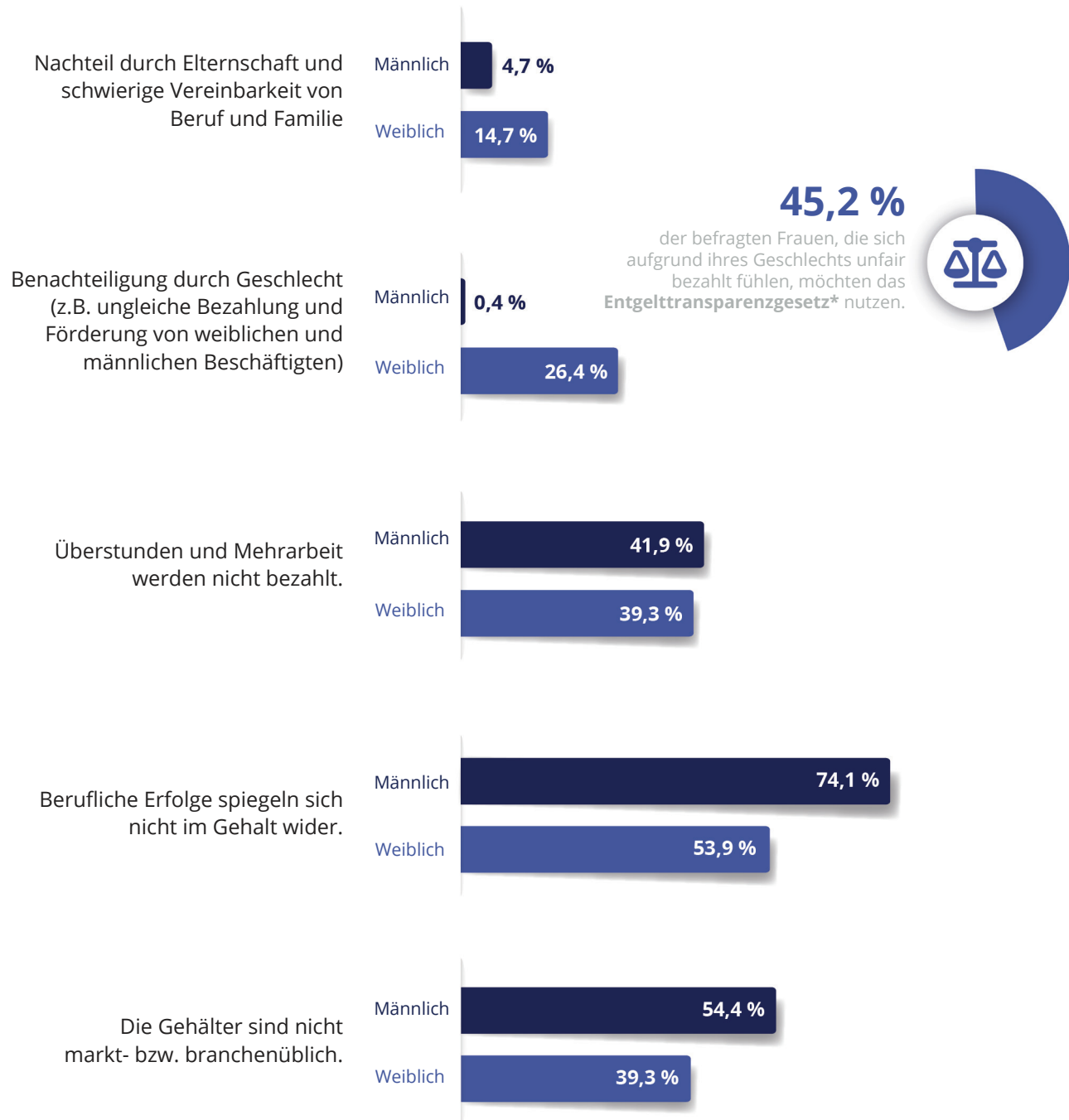
Ich gehe zum Betriebsrat.

Männlich 3,3 %

Weiblich 3,1 %

Warum fühlen oder fühlten Sie sich unfair bezahlt?

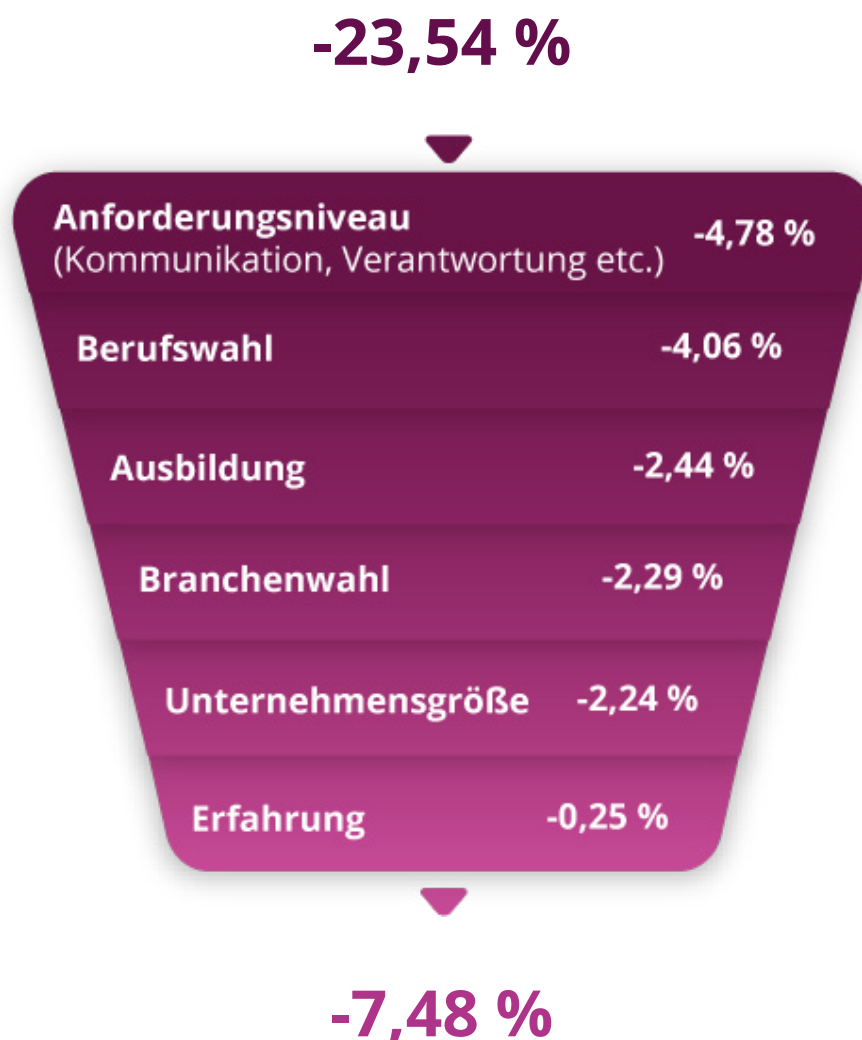
Es waren Mehrfachantwort möglich.



*Das **Entgelttransparenzgesetz** ermöglicht seit dem 6. Januar 2018 Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Angestellten einen individuellen Auskunftsanspruch, um eine mögliche Lohndiskriminierung zu überprüfen.

Entgeltlücke und Faktoren für alle Beschäftigten

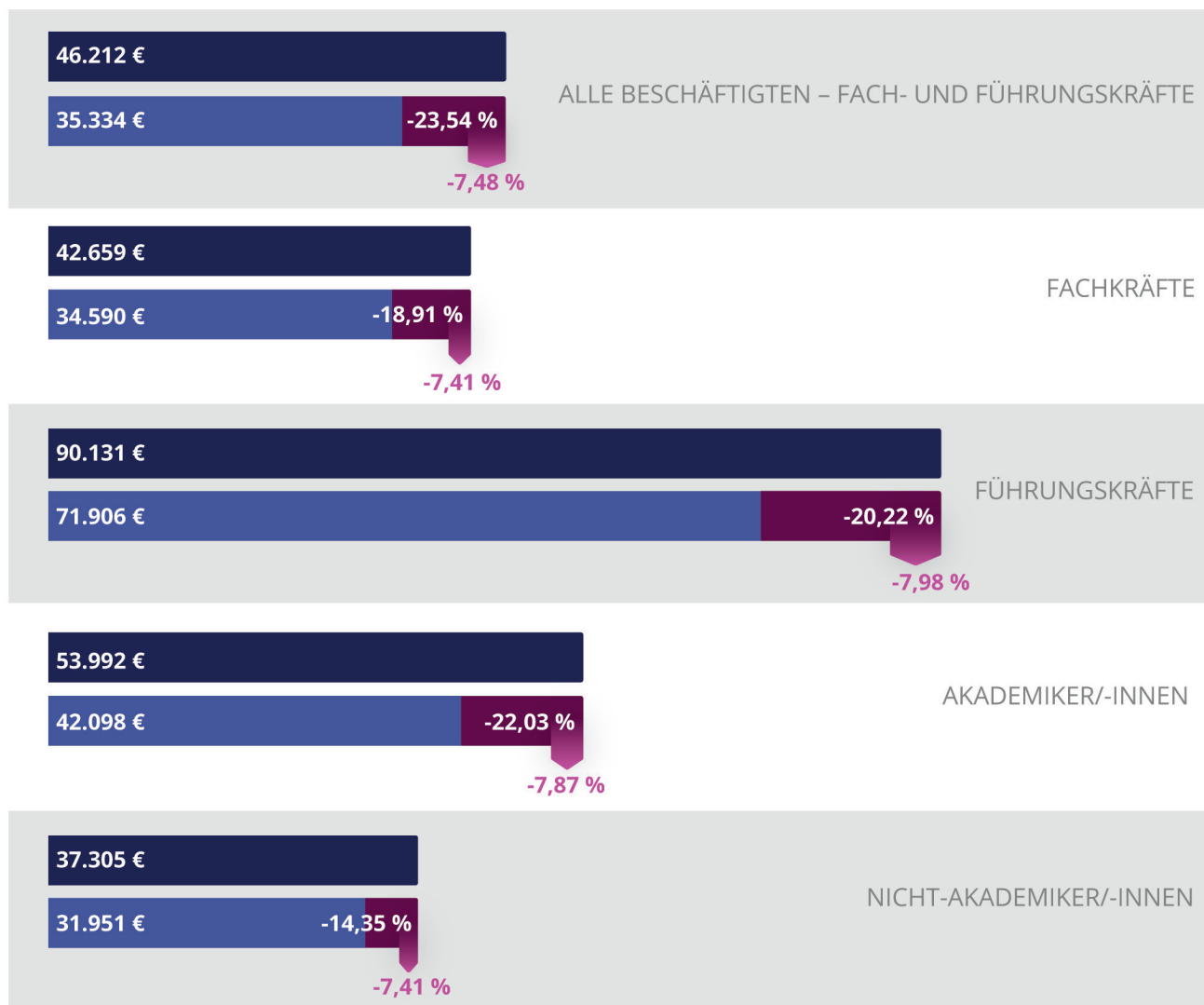
In dieser dargestellten Grafik wird gezeigt, wie sich die unbereinigte Lücke in sechs Faktoren zerlegen lässt. So kann größtenteils erklärt werden, wie die -23,54 Prozent zustande kommen. Allerdings bleibt ein unerklärbarer Rest von -7,48 Prozent übrig, der sich keinem anderen Faktor zuordnen lässt. Hier sprechen Expertinnen und Experten in der Regel von der "bereinigten" Entgeltlücke – diese führen sie auf das Geschlecht zurück.



Entgeltlücken nach Ausbildung und Position

Hier vergleichen wir die Gehälter vorerst nur in ihrer Gesamtheit miteinander. Es werden also alle Einkommen von weiblichen und männlichen Fach- sowie Führungskräften einander gegenübergestellt.

Übrig bleibt der "unerklärbare Rest", der hier zusätzlich für Fach- und Führungskräfte sowie nach der Ausbildung ermittelt wurde.



■ Männlich
■ Weiblich
■ Unbereinigte Entgeltlücke
■ Bereinigte Entgeltlücke

“Der unbereinigte Gender Pay Gap benennt keine einzelnen Einflussfaktoren, durch welche die Lücke zustande kommt. Er zeigt allerdings, wie groß die strukturellen Unterschiede hinsichtlich Beruf, Branche und Position zwischen Frauen und Männern immer noch sind.”

Dr. Philip Bierbach
Geschäftsführer von GEHALT.de

Entgeltlücken für Fachkräfte nach Branchen

Im Hinblick auf die Branche finden wir starke Unterschiede bezüglich der Entgeltlücken vor. So ist der bereinigte Gender Pay Gap für Fachkräfte in sozialen Einrichtungen verhältnismäßig gering. In der Immobilienbranche stellten unsere Analytinnen und

Analysten hingegen fast -13 Prozent fest, den höchsten Wert in diesem Branchenvergleich. In der Grafik unten wird dargestellt, inwiefern die Entgeltlücken zu Gunsten der Männer ausschlagen.



“Im Branchenvergleich ist auffällig, dass in sozialen Einrichtungen besonders viele Frauen beschäftigt und in der Automobilindustrie oder im Maschinenbau weibliche Fachkräfte stark unterrepräsentiert sind.”

Dr. Philip Bierbach
Geschäftsführer von GEHALT.de

Entgeltlücken für Fachkräfte nach Berufsgruppen

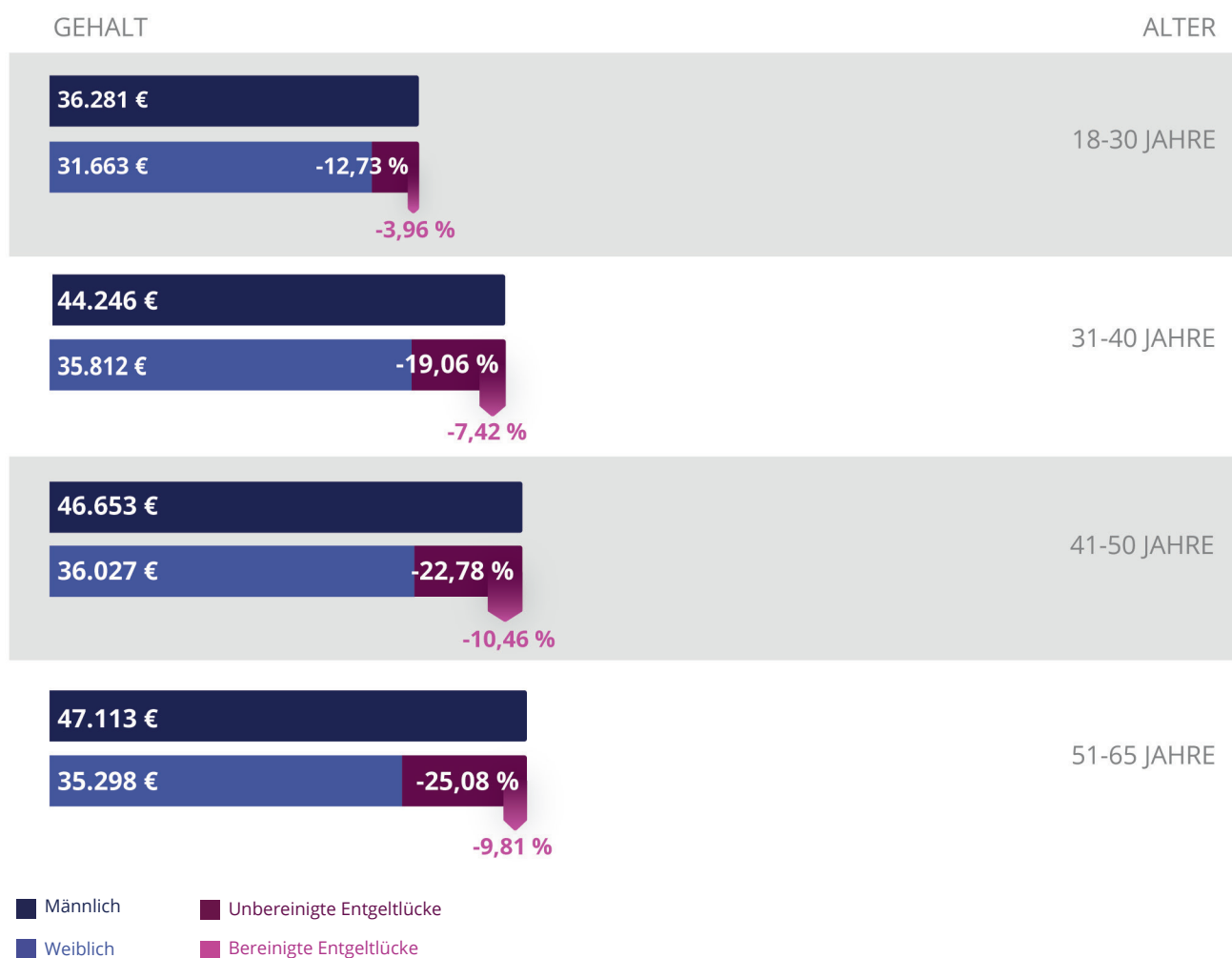
Inwiefern unterscheiden sich die Entgeltlücken hinsichtlich der Berufsgruppen? Unsere Analystinnen und Analysten haben sich unter anderem die Bereiche IT, Vertrieb oder Kundendienst einmal genauer angeschaut. Auffällig ist hier die unbereinigte Lücke

im Vertrieb und Verkauf sowie der bereinigte Wert im Kundendienst. Auch hier sind die Angaben in der Grafik, die zur "männlichen Seite" ausschlagen, als Minus-Werte zu Ungunsten der Frauen zu verstehen.



Entgeltlücken für Fachkräfte nach Alter

Hier finden Sie die Gehälter nach Altersgruppen dargestellt. Am höchsten ist die unbereinigte Entgeltlücke im Alter zwischen 51 und 65 Jahren. Den höchsten bereinigten Wert finden wir bei Beschäftigten zwischen 41 und 50 Lebensjahren vor.

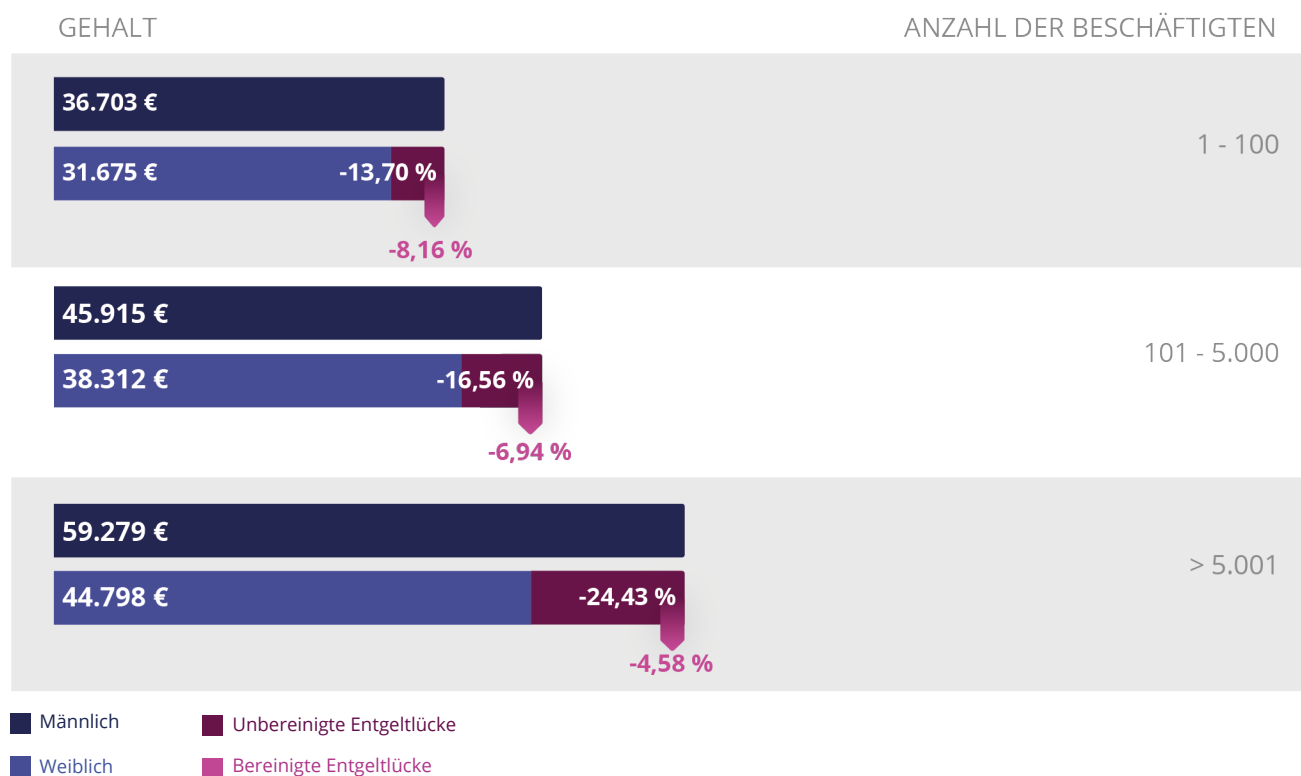


“Die unbereinigte Entgeltlücke wächst mit dem Alter der Beschäftigten. Grund hierfür ist unter anderem eine mögliche Familiengründung von Arbeitnehmerinnen – häufig bremst die Pause durch Mutterschutz, Elternzeit und eine darauffolgende Teilzeitbeschäftigung die Gehaltsentwicklung.”

Dr. Philip Bierbach
Geschäftsführer von GEHALT.de

Entgeltlücken für Fachkräfte nach Unternehmensgröße

Die Unternehmensgröße hat sowohl einen entscheidenden Einfluss auf die Einkommenshöhe, als auch auf die Entgeltlücke. Zwar fällt die unbereinigte Lücke in größeren Unternehmen höher aus, jedoch sinkt damit auch die unerklärbare Lücke. Außerdem finden wir in größeren meist ein höheres Lohnniveau als in kleinen Firmen vor.

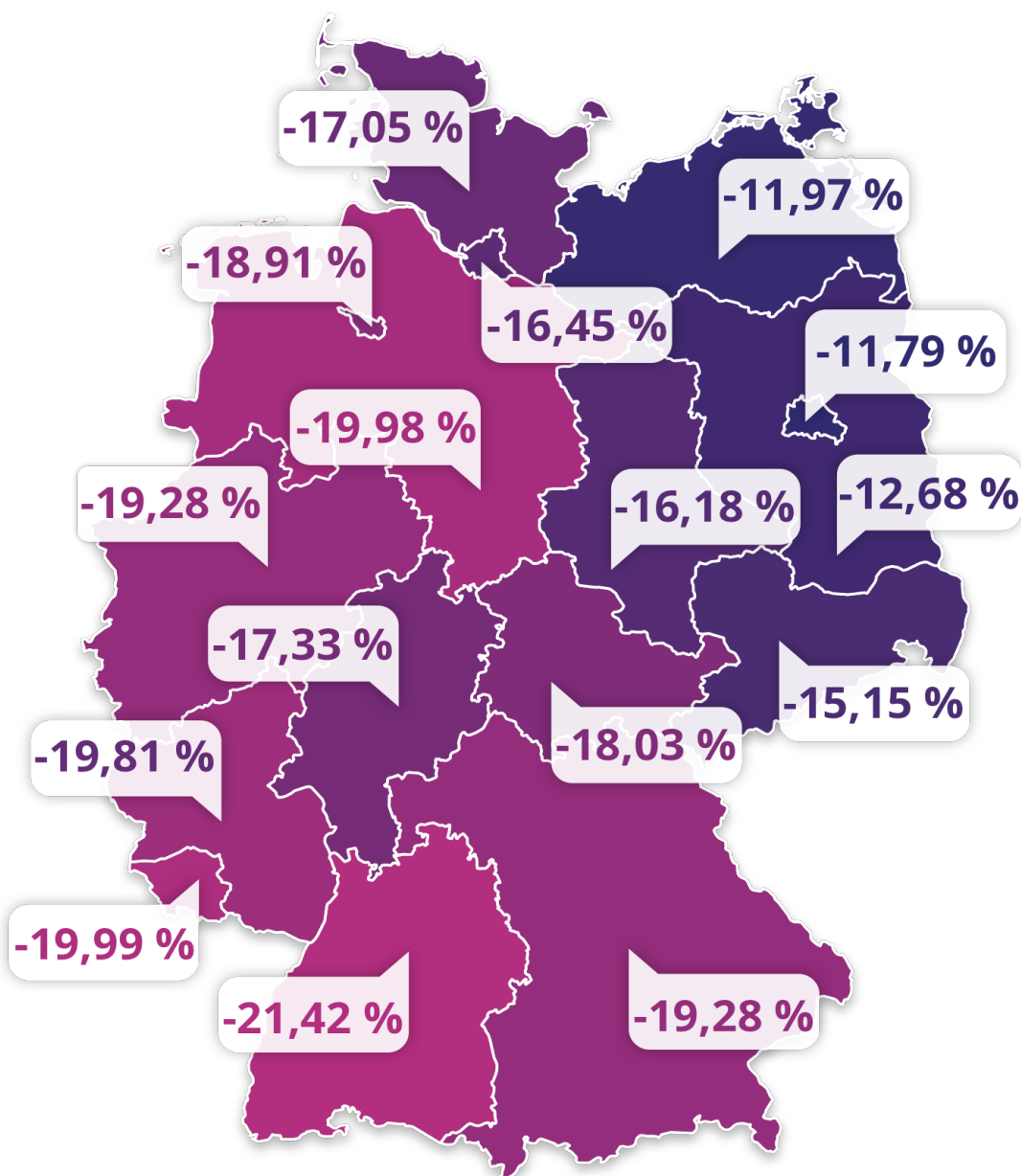


“Wir finden in größeren Unternehmen eine vergleichsweise niedrige bereinigte Entgeltlücke vor, da in diesen Betrieben meist schon ein strukturiertes Gehaltsgefüge vorliegt. Auch eine Tarifbindung ist hier häufiger vorzufinden.”

Dr. Philip Bierbach
Geschäftsführer von GEHALT.de

Regionalvergleich (Fachkräfte) unbereinigte Entgeltlücke

Unsere Analystinnen und Analysten haben außerdem einen regionalen Vergleich der unbereinigten Entgeltlücke ermittelt. Hier ist es leider nicht möglich, den bereinigten Gender Pay Gap mit anzugeben, da uns für kleine Bundesländer wie zum Beispiel Saarland oder Bremen nicht genügend Daten vorliegen. Somit könnte hier keine valide Aussage getroffen werden.



Regionalvergleich

Gehälter von Fachkräften

Bundesland	Frauen	Männer
Baden-Württemberg	36.266 €	46.153 €
Bayern	35.699 €	44.226 €
Berlin	34.988 €	39.663 €
Brandenburg	29.536 €	33.824 €
Bremen	33.537 €	41.356 €
Hamburg	37.802 €	45.245 €
Hessen	38.457 €	46.517 €
Mecklenburg-Vorpommern	27.908 €	31.703 €
Niedersachsen	31.647 €	39.548 €
Nordrhein-Westfalen	34.282 €	42.475 €
Rheinland-Pfalz	33.350 €	41.588 €
Saarland	32.725 €	40.902 €
Sachsen	28.848 €	33.999 €
Sachsen-Anhalt	28.420 €	33.908 €
Schleswig-Holstein	31.423 €	37.881 €
Thüringen	29.345 €	35.798 €

„Mit steigendem Gehaltsniveau finden wir auch eine höhere Entgeltlücke vor. So sind die Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern in den östlichen Bundesländern schwächer ausgeprägt, da hier auch generell niedrigere Einkommen als in anderen Regionen vorliegen.“

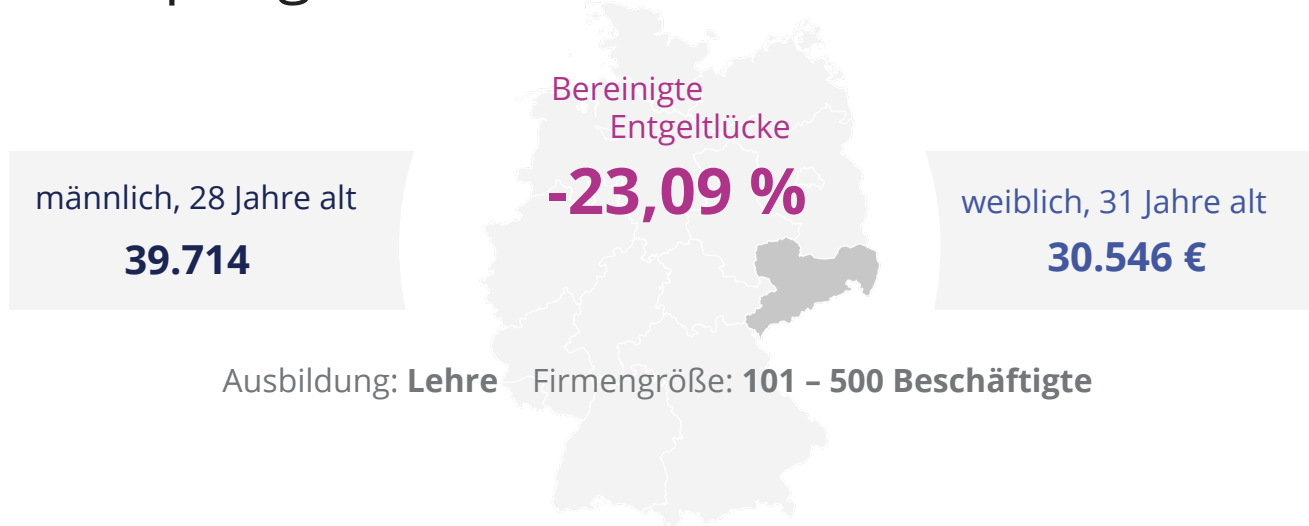
Dr. Philip Bierbach
Geschäftsführer von GEHALT.de

Berufsbeispiele

im direkten Vergleich

Welche Einzelfälle verbergen sich hinter den Daten? Stichprobenartig haben wir hier Zwillingspaare gebildet. Pro Beruf werden ein Mann und eine Frau mit einem sehr identischen Berufsprofil verglichen. Als Parameter gelten die Region, die Firmengröße, das Alter, der Beruf und die Ausbildung. Diese Ergebnisse sind beispielhaft. Demnach kann daraus keine allgemeingültige Aussage getroffen werden.

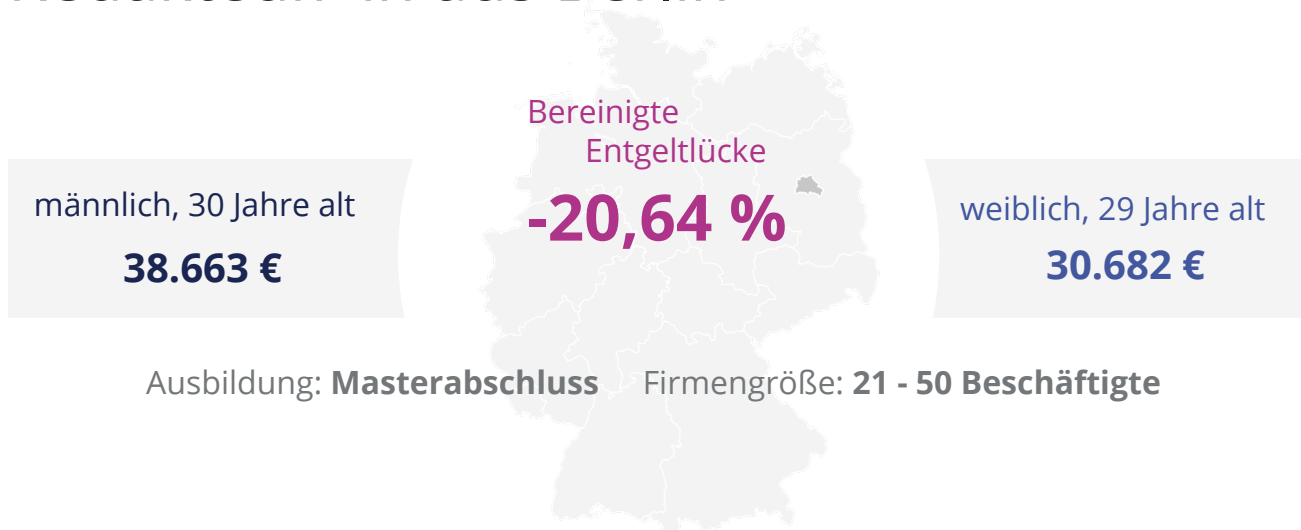
Altenpfleger/-in aus Sachsen



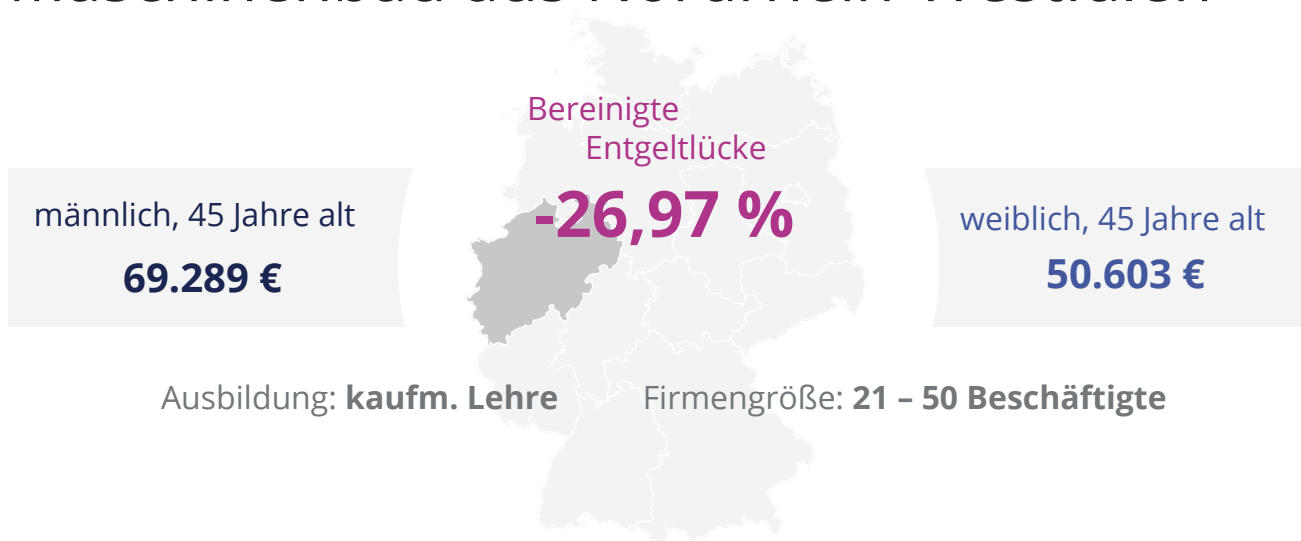
Elektroniker/-in aus Hessen



Redakteur/-in aus Berlin



Vertriebsleiter/-in in der Branche Maschinenbau aus Nordrhein-Westfalen



Interview mit Henrike von Platen

Tipps für mehr Lohngerechtigkeit



©Oliver Betke

Henrike von Platen gründete 2017 das FPI Fair Pay Innovation Lab, das Unternehmen bei der Umsetzung von fairer Bezahlung unterstützt und für den Best Practice Austausch zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik sorgt. Als Präsidentin der Business and Professional Women war sie viele Jahre Schirmherrin der deutschen Equal Pay Day Kampagne. Die mehrfach ausgezeichnete Hochschulrätin und Dozentin ist außerdem Autorin des Buches „Über Geld spricht man – Der schnelle Weg zur Gleichstellung“.

In Ihrem aktuellen Buch „Über Geld spricht man“ geht es um Maßnahmen, mit denen Wirtschaft, Politik und einzelne Personen für mehr Lohngerechtigkeit sorgen können. Was sind erste Tipps, die Sie Beschäftigten für die Praxis mitgeben können, wenn sie sich hinsichtlich ihres Geschlechtes beim Gehalt diskriminiert fühlen?

Erstens: Über Geld sprechen, so oft wie möglich! Transparenz ist der erste und wichtigste Schritt zu fairer Bezahlung. Denn die Lohnlücke ist zwar statistisch sehr gut messbar, bleibt im Einzelfall aber oft unsichtbar.

Zweitens: Sich informieren. Auf Portalen wie Gehalt.de, Lohnspiegel, Entgeltatlas, Glassdoor oder kununu lässt sich ganz einfach herausfinden, wie hoch die Gehälter in bestimmten Branchen oder auch in einzelnen Unternehmen üblicherweise sind.

Drittens: Nachfragen. Ich rate dazu, das Gespräch mit Vorgesetzten oder der Personalabteilung zu suchen. Und zwar ohne sich gleich im ersten Schritt zu beschweren. Besser ist es, erst einmal ganz konkret nachzufragen: Weshalb bekomme ich eigentlich, was ich bekomme? Nach welchen Kriterien setzt sich mein Gehalt zusammen? Was müsste ich tun, wenn ich mehr verdienen möchte? Diese Fragen sollte jedes Unternehmen beantworten können.

Und dann gibt es natürlich auch den Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz. Je öfter der Anspruch genutzt wird, desto mehr müssen Unternehmen sich aktiv mit ihren Entgeltstrukturen auseinandersetzen - und über Geld sprechen!

Gibt es auch Tricks, um einer Benachteiligung direkt vorzubeugen?

Natürlich lässt sich schon im Einstellungsprozess nach den Gehaltsbestandteilen fragen. Aufschlussreich ist meist auch, sich anzusehen, wie transparent es

in einem Unternehmen zugeht. Wo Gehälter intern oder extern transparent gemacht oder schon in der Stellenausschreibung Angaben über das Gehalt oder die Gehaltsspanne gemacht werden, geht es in aller Regel fair zu. Im Einstellungsprozess zeichnet sich meist schon ab, ob Gehälter nach Nase oder mit System verhandelt werden.

Neben der Bezahlung selbst gibt es aber noch eine ganze Reihe anderer Indikatoren, die darauf hinweisen, ob es in einem Unternehmen fair zugeht: Wie viele Frauen sind in Führungspositionen tätig? Ist Führung in Teilzeit möglich? Gehen Väter länger als zwei Monate in Elternzeit? Das alles kann eine Rolle bei der Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen spielen.

Die unbereinigte Entgeltlücke beträgt laut dieser Studie aktuell rund 23 Prozent. Es gibt verschiedene Gründe dafür: Unter anderem arbeiten Frauen häufiger in Branchen, in denen die Gehälter traditionell niedrig sind und bekleiden seltener Führungspositionen. Warum ist das so? Muten sich Frauen weniger zu als Männer?

Die Frage ist vielmehr: Weshalb ist es uns eigentlich weniger wert, dass jemand sich um unsere Kinder kümmert oder unsere kranken Angehörigen pflegt, als unseren Computer oder unser Auto reparieren zu lassen? Die Gehälter sinken über die Jahre sogar, sobald mehr Frauen einen bestimmten Beruf ausüben. Grundschullehrer und Sekretäre verdienten früher sehr gutes Geld. Inzwischen gibt es überwiegend Grundschullehrerinnen und Sekretärinnen, die vergleichsweise wenig verdienen.

Dass Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sind, hat ebenfalls mit Wertschätzung zu tun – ihre Leistungen und ihre Forderungen werden anders bewertet als die von Männern. Männer gelten als durchsetzungsstark, Frauen als zickig. Die Klischees in unseren Köpfen sind äußerst wirkmächtig. Ganz abgesehen von den strukturellen Hürden, mit denen sich Frauen konfrontiert

sehen, weil Kindererziehung und Familienarbeit nach wie vor als Frauensache gelten. Übrigens unabhängig davon, ob sie Kinder bekommen oder nicht – kinderlose Frauen werden genauso benachteiligt wie Mütter.

Vergleichen wir die Gehälter von Frauen und Männern, die unter denselben Voraussetzungen (Berufserfahrung, Ausbildung, Alter, Branche, Region und Anforderung an die Stelle) arbeiten, ergibt sich laut unserer Analyse immer noch ein Lohngefälle von rund sieben Prozent. Was sind Ihrer Meinung nach die ausschlaggebenden Gründe dafür?

Sieben Prozent sind das, was von der Lohnlücke übrig bleibt, sobald die Gründe für ungleiche Bezahlung herausgerechnet werden. Beispielsweise dass jemand pro Stunde für die gleiche Arbeit weniger bekommt, weil die Tätigkeit in Teilzeit und nicht in Vollzeit ausgeübt wird. Das ist zwar eine Erklärung, schafft die Ungerechtigkeit aber nicht aus der Welt.

Anders gesagt: Der unerklärbare Rest sind die Unterschiede in der Bezahlung, die sehr wahrscheinlich einzig und allein auf das Geschlecht zurückzuführen sind.

Welche Maßnahmen erwarten Sie von der Politik und auch von der Wirtschaft, um für mehr Lohngerechtigkeit zu sorgen? Hat das Entgelttransparenzgesetz in dieser Hinsicht geholfen?

Das deutsche Entgelttransparenzgesetz ist ein sehr guter erster Schritt – immerhin trägt es die Transparenz im Namen: Über Geld spricht man seitdem tatsächlich mehr in deutschen Unternehmen.

Island geht ein paar Schritte weiter: Hier müssen die Unternehmen belegen, dass sie gerecht bezahlen, andernfalls drohen Strafzahlungen. So soll die Lohnlücke landesweit geschlossen werden. Das Ziel: 0 Prozent bis 2022.

Unternehmen können ihre Entgeltstrukturen aber auch ganz ohne Gesetz prüfen – Lohngerechtigkeit ist eine Frage der Haltung und vollkommen unabhängig von der Unternehmensgröße. Ob Start-up, mittelständisches Familienunternehmen oder Konzern, faire Bezahlung ist im Fachkräftemangel auch wirtschaftlich eine kluge Idee.

In Ihrem aktuellen Buch sprechen Sie sich stark für mehr Gehaltstransparenz aus – inwiefern kann das helfen, die Entgeltlücke zu schließen?

Wir können erst für faire Bezahlung sorgen, wenn wir wissen, worüber wir eigentlich sprechen. Viele Unternehmen gehen davon aus, dass bei ihnen alles

mit rechten Dingen zugeht – haben ihre Zahlen aber nie überprüft und sind sehr erstaunt, wenn die Ergebnisse Schwarz auf Weiß vorliegen. Und die allermeisten gehen dann sofort in die Umsetzung.

Und dann ist Transparenz Definitionssache: Transparenz muss nicht heißen, sämtliche Gehaltszettel in der Kantine auszuhängen, sondern kann interne Informationen im Intranet oder klare Gehaltsbänder für alle meinen.

Entscheidend ist, dass alle nach den gleichen Regeln spielen, die Regeln für alle gelten und jemand darauf achtet, dass sie eingehalten werden – wie beim Fußball.

Das heißt natürlich nicht, dass alle das Gleiche verdienen müssen.

Gehaltsunterschiede werden sehr wohl akzeptiert – solange es dafür gute Gründe gibt.

Was machen Länder, in denen die Entgeltlücke geringer ist als in Deutschland, anders? Gibt es Arbeitsmodelle, die Sie sich auch für Deutschland wünschen würden?

Da gilt es genau hinzusehen: Länder wie Italien oder Malta haben zwar eine sehr kleine Lohnlücke, aber keineswegs Vorbildfunktion. Hier ist die Rollenaufteilung oft noch so traditionell, dass Frauen nach der Familiengründung ganz aufhören zu arbeiten und in keiner Arbeitsmarktstatistik mehr auftauchen.

Aber besonders die skandinavischen Länder gehen mit sehr gutem Beispiel voran: Vereinbarkeitsmaßnahmen, mehr Führung in Teilzeit, mehr Frauen in Führung, die Aufteilung der Elternzeit auf beide Elternteile oder auch die Abschaffung des Ehegattensplittings, das alles sind Maßnahmen, die viel bewirken.

Neben den Strafen, die Unternehmen in Island für ungerechte Bezahlung drohen, gibt es auch in Frankreich

Strafen für Unternehmen, die sich nicht um Gleichstellung kümmern.

Und auch in Großbritannien wurden Transparenzpflichten eingeführt, die viel in Bewegung gebracht haben.

Klare Vorgaben und spürbare Sanktionen bewirken extrem viel!

„Lohngerechtigkeit ist eine Frage der Haltung und vollkommen unabhängig von der Unternehmensgröße.“

Denken Sie, dass sich der Gender Pay Gap irgendwann schließen wird? Und wenn ja, wann?

In Island bis 2022, davon ist auszugehen. Die Bundesregierung hat sich vorgenommen, die Lohnlücke bis 2030 auf 10 Prozent zu verkleinern. Entschieden zu langsam! Wenn alle es wollen, können wir Island noch einholen!

Vielen Dank für das Gespräch!

Impressum

Sie haben Fragen zur Studie?
Kontaktieren Sie uns!

GEHALT.de

Ein Produkt der Gehalt.de GmbH

Straßenbahnring 19
D-20251 Hamburg

www.gehalt.de
presse@gehalt.de

Tel. 040 - 41 34 54 30
Fax. 040 - 41 34 54 34

Stand: März 2020