

A thick black L-shaped border frames the text on the page. It consists of a vertical bar on the left side and a horizontal bar at the top, meeting at a right-angle corner in the upper-left quadrant. The rest of the page is open on the right and bottom sides.

Gender-Pay Gap
Frauenquoten
Gendergerechte Sprache

Von Gina und Sebastian

Inhaltsverzeichnis

- 1. Frauenquote
 - 1.1 Definition
 - 1.2 Gesetzliche Frauenquote
 - 1.3 Pro Argumente gesetzliche Frauenquote
 - 1.4 Über die Zeit
- 2. Gender Pay Gap
 - 2.1 Definition
 - 2.2 Lohnunterschiede
 - 2.3 Ursachen
 - 2.4 politische Maßnahmen
- 3. Gendergerechte Sprache
 - 3.1 Problematiken
 - 3.2 Verbesserungsvorschläge
 - 3.3 Nutzer und Befürworter

1. Frauenquote

- Definition
- Gesetzliche Frauenquote
- Pro Argumente gesetzliche Frauenquote
- Über die Zeit

1.1 Definition

- Prozentualer Anteil von Frauen in bestimmten Arbeitsbereichen eines Unternehmens
- Zweck: Gleichstellung von Frauen und Männern in Gesellschaft, Politik, Wirtschaft und Kultur
- Hauptgrund: schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Benachteiligung der Frauen im Berufsleben, vor allem in führenden Positionen

1.2 Gesetzliche Frauenquote

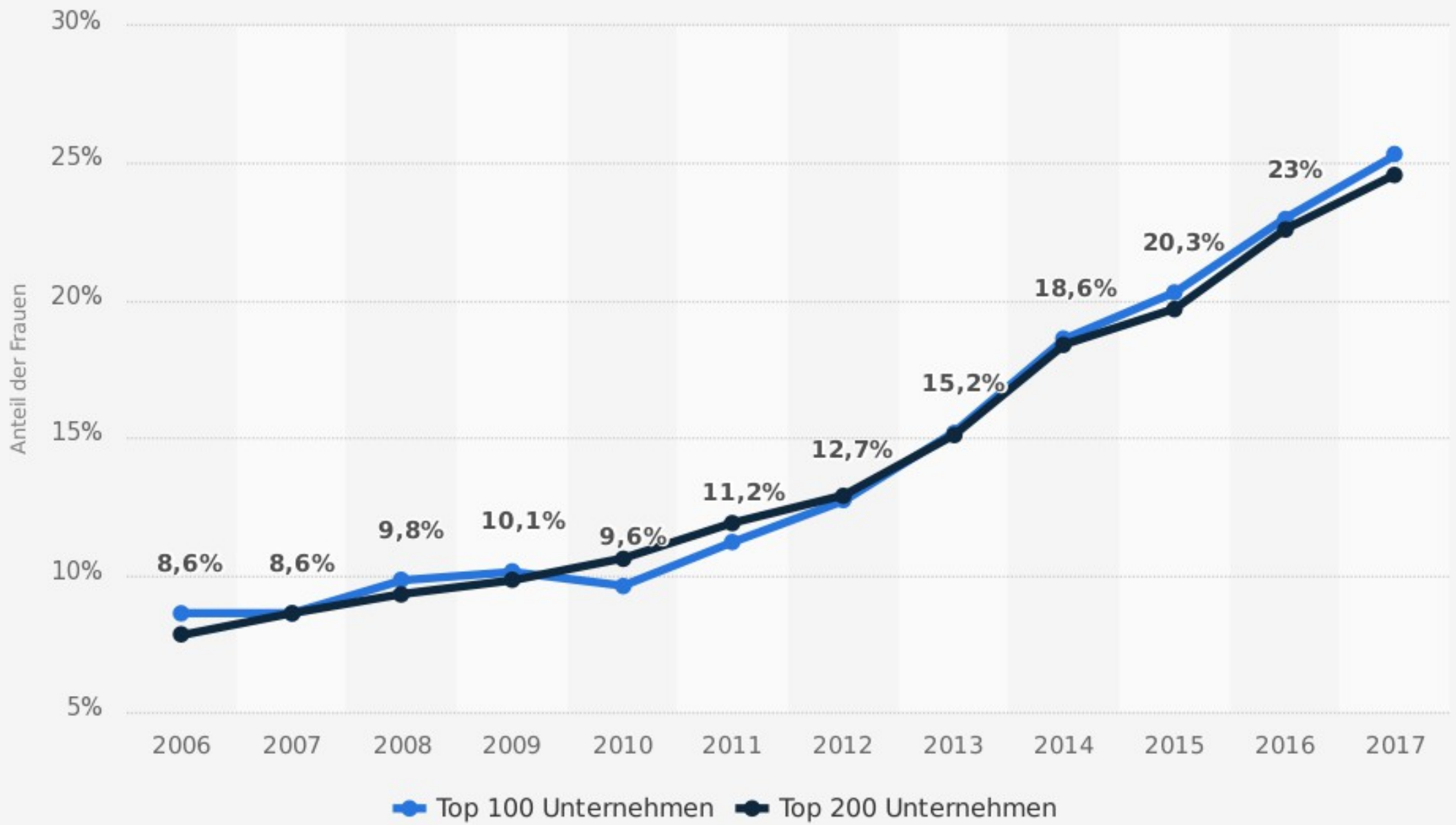
- Seit 2015 sind große Wirtschaftsunternehmen gesetzlich dazu verpflichtet ihre Aufsichtsräten zu 30% mit Frauen zu besetzen
- 2021 „zweite Führungspositionsgesetz“: in Vorständen börsennotierter Unternehmen mit mehr als drei Mitgliedern muss mindestens ein Mitglied eine Frau sein
- Seit Frühling 2022 gibt es die Zielsetzung, dass in Führungs- und Aufsichtsetagen börsennotierter Unternehmen mindestens 40% vom unterrepräsentierten Geschlecht vertreten sind

1.3 Pro Argumente gesetzliche Frauenquote

- Gerechte und diverse Arbeitswelt
- Chancengleichheit
- Arbeitgeber handeln nicht allein
- Qualifizierte Frauen wirken Fachkräftemangel entgegen
- Familienfreundlichere Arbeitskultur
- Steigerung des betriebs- und volkswirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens
- Kreativere und produktivere Teams
- Verständnissvollere und empathischere Führungsposition

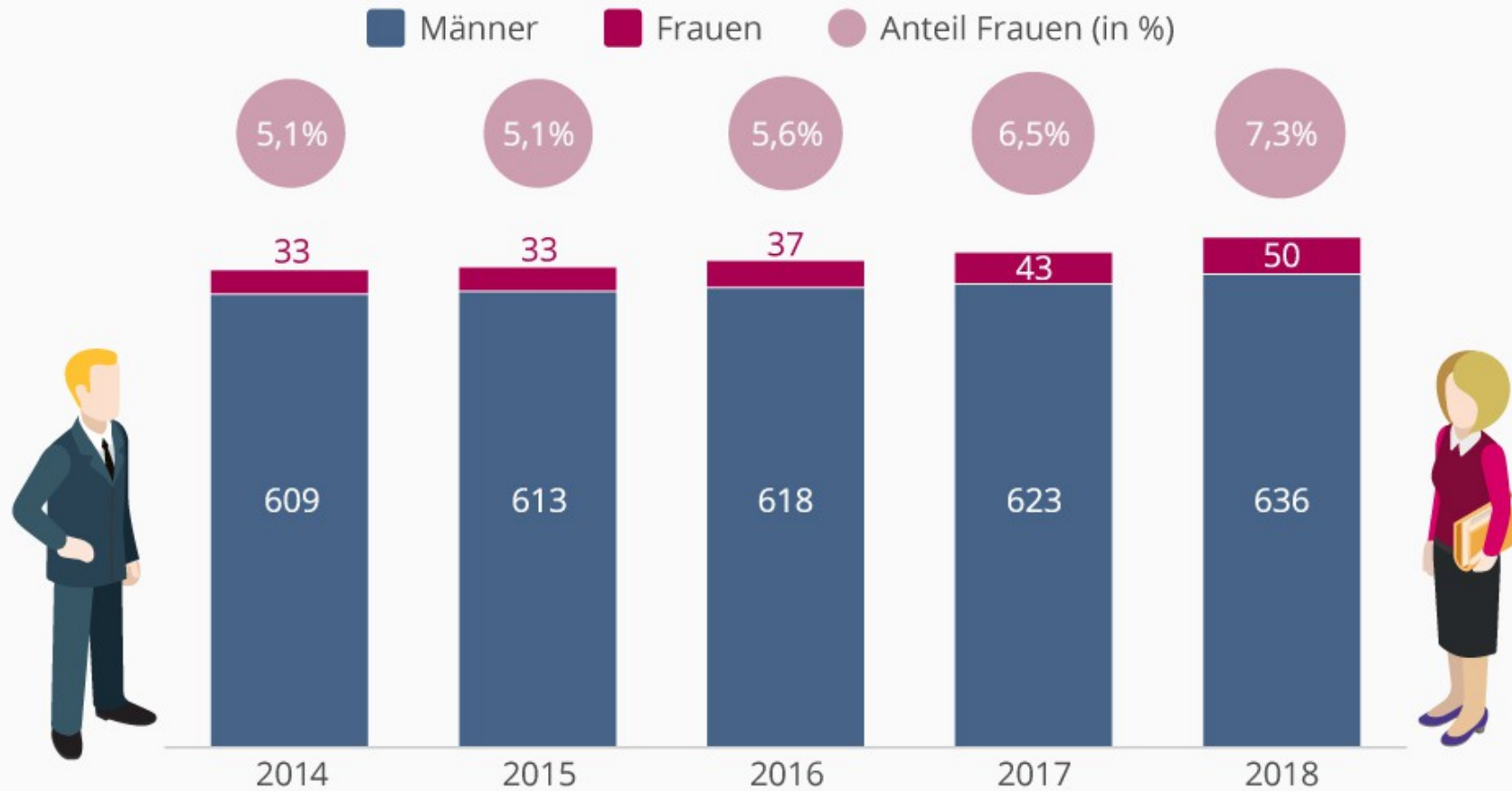
1.4 Über die Zeit

- 2006 lag der Anteil der Frauen in den Vorständen der 100 größten deutschen Unternehmen bei 0,2 Prozent. Bis 2021 stieg dieser Anteil auf 16,4 Prozent.
- Pauschal mehr Frauen in Führungspositionen
- In allen Branchen steigende Quoten
- Starke Steigung beginnend 2012



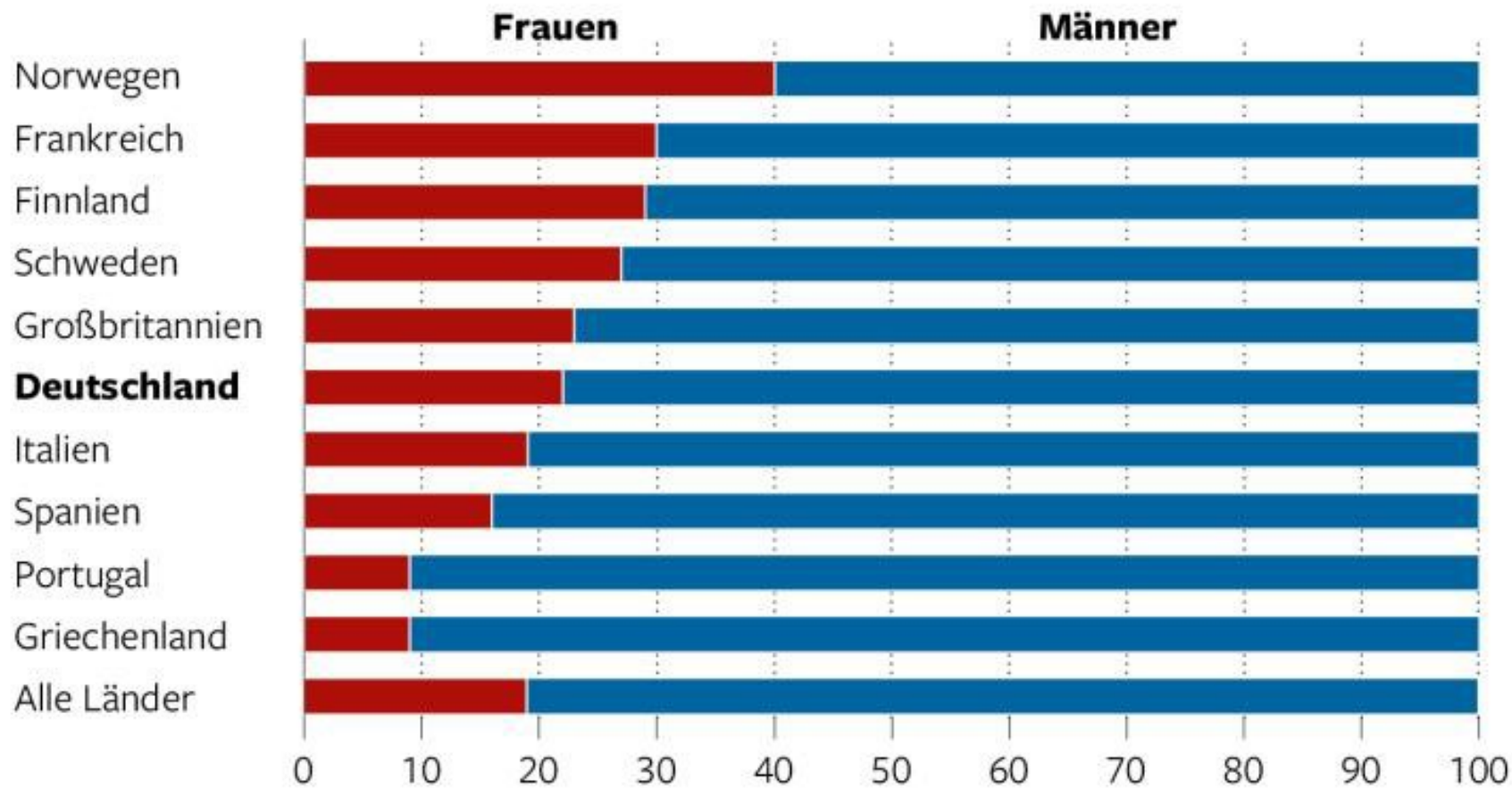
7,3% Frauen in deutschen Vorständen

Geschlechterverteilung in den Vorständen börsennotierter Unternehmen in Deutschland



FRAUEN IN DEN HÖCHSTEN ENTSCHEIDUNGSGREMIEN

der größten börsennotierten Unternehmen Europas 2014, Anteile in Prozent



QUELLE: MANAGERINNEN-BAROMETER 2015, DIW BERLIN / EU KOMMISSION

2. Gender Pay Gap

- Definition
- Lohnunterschiede
- Ursachen
- Politische Maßnahmen

2.1 Definition

- Das geschlechtsspezifische Lohngefälle bzw. Lohnlücken
- Die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst der Frauen und den Männern
- Unbereinigter Gender Pay Gap: vergleicht allgemein den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen miteinander
- Bereinigter Gender Pay Gap: misst den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien

Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand in ausgewählten Jahren ¹

Jahr	Deutschland	Westdeutschland (mit Berlin)	Ostdeutschland (ohne Berlin)
	%		
2006	23	24	6
2010	22	24	7
2014	22	24	9
2018	20	21	7
2019 ²	19	20	7
2020 ²	18	20	6
2021 ²	18	19	6

1: Ergebnisse basieren auf der EU-weit einheitlichen Abgrenzungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zur Berechnung des Gender Pay Gap.

2: Fortgeschätzte Ergebnisse anhand der Vierteljährlichen Verdiensterhebung.

2.2 Lohnunterschiede

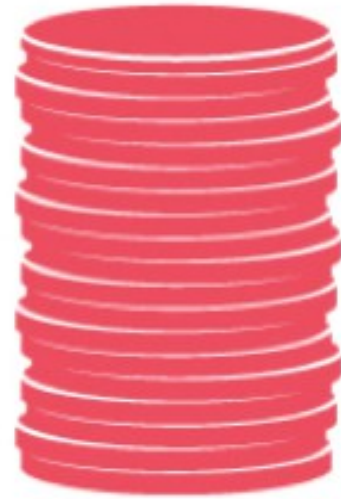
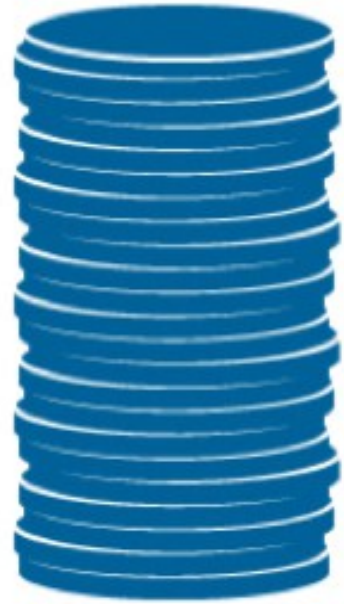
- 2021 haben Frauen im Durchschnitt 18% weniger verdient als Männer
- Bruttoverdienst im Durchschnitt: Männer: 23,20€, Frauen: 19,12€
- Der Verdienstabstand ging in den letzten 15 Jahren um 5% zurück
- In Ostdeutschland ist der Pay Gap mit 6% deutlich geringer als in Westdeutschland

2.3 Ursachen

- Stärkere Arbeitsmarktbeteiligung der Männer
- Männer machen mehr Überstunden mit hohen Lohnzuschlägen
- Frauen haben häufiger Karriereunterbrechungen
- Unterrepräsentierung der Frauen in Führungspositionen
- Arbeitsmarktsegregation: Frauen und Männer arbeiten häufig in verschiedenen Wirtschaftssektoren

Vorgehen bei Gehaltsverhandlungen

- Frauen wird ein deutlich geringerer Lohn zugebilligt
- Frauen haben selbst einen geringeren Anspruch an die Höhe ihres Gehaltes
- Frauen geben eine Summe an, welche rund ein Viertel niedriger waren, als die die Männer als gerecht empfinden



Bildung und Berufswahl

- Berufswahl wird oft durch Stereotype beeinflusst
- Kulturelle und soziale Wertvorstellungen spielen eine Rolle
- Berufe werden als „typisch männlich“ oder „typisch weiblich“ empfunden

Vereinbarung von Arbeit und Privatleben

- Aufgaben in der Familie und im Haushalt übernimmt meistens die Frau
- Frauen arbeiten mehr Teilzeit, um Familien und Beruf zu vereinbaren
- Die Väterbeteiligung im Haushalt geht nur langsam voran

2.4 politische Maßnahmen

- Haben nur einen geringen Einfluss auf die Lohnunterschiede da der Unterschied hauptsächlich durch individuelle und kulturelle Faktoren entsteht
- Ausbau der Kinderbetreuung
- Entgelttransparentgesetz

3. Gendergerechte Sprache

- Problematiken
- Verbesserungsvorschläge
- Nutzer und Befürworter

3.1 Problematiken

- Viele Texte werden im generischen Maskulinum verfasst
- Diese Texte haben keinen Einfluss auf bspw. Wissenschaftliche Erkenntnisse, jedoch vermittelt es den Eindruck von Männlicher Dominanz
- So werden Frauen oft in einer niedrigeren Rolle gesehen oder arbeiten sogar in tieferen Positionen
- Gehöre zur Diskriminierung nicht zu Gendern



3.2 Verbesserungsvorschläge

- Es werden viele neue Wörter erfunden um Gerechtigkeit zu schaffen
- Sprachlich 2 Arten für Gerechtigkeit
- 1. Beide Geschlechter sichtbar machen:
 - Liebe Schüler und Schülerinnen; Liebe Lehrer und Lehrerinnen...
- 2. sinnvollere Art, Neutralisieren:
 - Liebe Studierende; Liebe Lehrkräfte
- Sprache wird als wichtiger Ansatzpunkt für Gleichberechtigung gesehen



~~Liebe Studenten~~

Liebe Studierende

Liebe Student:innen

Liebe Student*innen

3.3 Nutzer und Befürworter

- Universitäten befinden sich seit der Gesetzesverabschiedung der 3. Geschlechtsmöglichkeit im Personenstandgesetz, im Prozess gendergerechte Sprache bzw. eine geeignete Sprachregelung zu finden und zu Implementieren
- Viel Nutzung im öffentlichen Raum
- Nutzung durch Unternehmen

Quellen

- de.wikipedia.org/wiki/Gender-Pay-Gap
- news.kununu.com/frauenanteil-in-fuehrungspositionen-pro-contra-der-frauenquote/
- <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/das-junge-politik-lexikon/320318/frauenquote/>
- https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html
- <http://Frauenbeauftragte.uni-muenchen.de>