



DFR – Kurz gesagt

Newsletter aus der Bundesgeschäftsstelle

Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen

Die mittlere Lohnlücke, der Gender Pay Gap, von Vollzeitbeschäftigten hat sich in den letzten drei Jahrzehnten deutlich reduziert. Im Zeitraum 2010 bis 2014 lag sie bei 16 Prozent. Die Lohnlücke ist nach wie vor an den Rändern der Lohnverteilung sowie für Personen mit Kindern höher und steigt mit dem Alter an. Dies deutet auf weiterhin bestehende Schwierigkeiten für Frauen hin, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen und insbesondere Positionen im Top-Segment zu besetzen. Zudem legen die deskriptiven Befunde negative Auswirkungen der ungleichen Aufteilung der Sorgearbeit auf die Lohnentwicklung nahe. Um den Ursachen des Gender Pay Gaps entgegenzuwirken, bedarf es vielfältiger gesellschaftlicher Veränderungen. Die Politik sollte bessere Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechtere Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit setzen, beispielsweise durch eine Reform des Ehegattensplittings oder einen Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld. Dies sind Ergebnisse einer neuen Studie des DIW zu finden in DIW Wochenbericht 10/2018

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.579688.de/18-10-1.pdf

Gleichstellung und digitale Revolution in den G20 Ländern

Die Studie des Kieler Instituts für Weltwirtschaft mit dem Titel *The effects of digitalization on gender equality in the G20 economies* kommt zu dem Schluss, dass vor allem soziale Fähigkeiten wie Empathie in absehbarer Zeit nicht durch künstliche Intelligenz ersetzt werden können und somit der Arbeitsplatzverlust durch Roboter in typischen Frauenberufen (etwa im sozialen Bereich) weniger stark sein wird als in der industriellen Produktion. Zusätzlich kann die Nachfrage nach sozialen Kompetenzen Frauen große Chancen im Kontext von hochqualifizierter Arbeit bieten. Denn auch in Führungspositionen wird soziale Kompetenz stärker nachgefragt werden. Studie unter:

https://www.ifw-kiel.de/pub/e-books/digital_women-final_report.pdf

Hilft die Digitalisierung Frauen in der Arbeitswelt?

Die Digitalisierung trifft derzeit auf einen Arbeitsmarkt, auf dem Frauen noch immer benachteiligt sind. Kann die Digitalisierung die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt reduzieren? Dieser Frage geht eine Studie der Gender-Expertinnen der Hans-Böckler-Stiftung nach. Die Potenziale seien riesig, aber der Automatismus gehe genau in die andere Richtung. „Wenn wir die Digitalisierung nicht gestalten, werden Frauen die Verliererinnen sein“, sagt Christina Schildmann, Leiterin der Stiftungs-Forschungsstelle „Arbeit der Zukunft“. Es gehe dabei auch um geschlechtergerechte Arbeitsplatzbewertung, um eine Weiterbildungsrevolution und Spielregeln für die Arbeit auf digitalen Plattformen. Studie zu finden unter:

https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_311.pdf