



Frauen

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern



Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern

2

Inhalt

3

Vorwort	4–5	Entgeltungleichheit in Europa	18–22
Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern	6	I. Zahlen	18–19
Entgeltungleichheit in Deutschland und ihre Ursachen	7–13	II. Maßnahmen zur Lohnangleichung in europäischen Ländern	19–22
I. Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa	7–8	1. Gesetzgebung	19–20
1. Definition der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit	7	2. Sozialer Dialog/Abkommen der Sozialpartner	20
2. Zahlen	7–8	3. Initiativen auf Bundesebene	20–21
II. Ursachen der Entgeltungleichheit	9–13	Rechtliche Betrachtung	21–22
1. Horizontale und vertikale Segregation: geschlechtsspezifische Tennlinien am Arbeitsmarkt	9–10	Praxistipps – was können Frauen selber tun?	23–24
2. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen	10–11	I. Rechtliche Tipps	23
3. Lohnfindung	11–13	II. Sonstige Tipps	24
III. Gewichtung der Ursachen und „Teufelskreis der statistischen Diskriminierung“	13–14	Fazit	25
Maßnahmen zur Überwindung der Entgeltungleichheit	14–17	Literatur	26–27
I. Ursachenkomplex horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes	14–15		
II. Ursachenkomplex familienbedingte Erwerbsunterbrechungen	16–17		
III. Ursachenkomplex Lohnfindung	17		



Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

Liebe Leserinnen und Leser,

das Entgelt ist Gegenleistung für erbrachte Arbeit. Es bedeutet gleichzeitig gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung der Arbeitsleistung. Es ermöglicht im Idealfall eine unabhängige Existenz und wirtschaftliche Absicherung.

Warum verdienen Frauen in unserer Gesellschaft nach wie vor wesentlich weniger als Männer? Frauen sind heutzutage besser ausgebildet als Männer – das schlägt sich jedoch weder im Durchstieg in Führungspositionen noch im Entgelt hinreichend nieder! In der Entgeltlücke verdichten sich alle Benachteiligungsfaktoren, mit denen Frauen im Erwerbsleben konfrontiert werden, zu – fehlender – barer Münze. An der Lohnlücke lässt sich ablesen, wie es um die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben wirklich bestellt ist.

Dass in Deutschland und Bayern insoweit noch Nachholbedarf besteht, steht außer Zweifel. Die Broschüre untersucht daher die Ursachen der Lohnlücke, legt politische Strategien zur Verringerung der Lohnlücke dar und beleuchtet die Situation in Europa und die Rechtslage. Ferner finden Sie Praxistipps und weiterführende Literatur.

Ich wünsche Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Christine Haderthauer
Staatsministerin
Frauenbeauftragte der Staatsregierung

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig und verfügen über ausgezeichnete Bildungsabschlüsse. Diese positive Entwicklung schlägt sich jedoch bislang nur ungenügend bei den Verdiensten nieder. Frauen sind hierzulande wie überall in Europa zwar Bildungsgewinnerinnen, aber Entgeltverliererinnen. Was sind die Ursachen hierfür? Mit welchen politischen Strategien lässt sich gegensteuern? Wie ist die Situation in anderen europäischen Ländern? Wie können Frauen sich im Falle einer Diskriminierung wehren? Mit diesen Fragen befasst sich die vorliegende Broschüre.



I. Entgeltungleichheit in Deutschland und Europa

Das Grundgesetz bestimmt in Artikel 3 Absatz 2 und 3, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Trotzdem sieht die Realität anders aus: Frauen verdienen überall in Europa und auch in Deutschland deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen.

1. Definition der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit

Der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern wird in der amtlichen Statistik durch den Strukturindikator **Gender Pay Gap (GPG)** abgebildet. Dieser stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar (erfasst sind Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Alter von 16 bis 64 Jahren bei einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden). Berücksichtigt werden dabei alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der gesamten Wirtschaft ab 2006.

2. Zahlen

In **Deutschland** beträgt die Lohnlücke laut dem Statistischen Bundesamt **23 Prozent**. Dabei gibt es ein deutliches Gefälle zwischen Westdeutschland (25 Prozent) und Ostdeutschland (5 Prozent). Die Verdienstunterschiede fallen in den einzelnen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich hoch aus. Der höchste Gender Pay Gap besteht mit 34 Prozent im Wirtschaftszweig „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“. Große Lohnabstände zwischen Frauen und Männern gibt es auch in den Bereichen „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ mit 31 Prozent sowie „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ mit 29 Prozent. In den Wirtschaftszweigen „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ sowie „Verkehr und Lagerei“ fällt der GPG mit drei beziehungsweise sieben Prozent niedrig aus. Diese Unterschiede resultieren unter anderem aus der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten: So sind beispielsweise in den Branchen mit hohem Gender Pay Gap tendenziell mehr

Männer als Frauen in leitender Stellung anzutreffen. Signifikant ist, dass der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern mit zunehmendem Alter insgesamt ansteigt: Während die Lohnlücke mit Berufseinstieg noch relativ gering ist, nimmt sie nach dem 24. bis etwa zum 40. Lebensjahr erheblich zu. Es ist außerdem deutlich erkennbar, dass die Schere sich nicht nur bei fortschreitendem Alter, sondern gerade auch nach familienbedingten Erwerbsunterbrechungen rapide öffnet.

Im **öffentlichen Dienst** verdienen weibliche Tarifbeschäftigte und Beamte im Durchschnitt nur **sieben Prozent** weniger, was auf die rechtlich geregelten Besoldungs- und Tarifstrukturen in diesem Bereich zurückzuführen ist.

Auf **europäischer Ebene** zeigt sich ein ähnliches Bild: Der Einkommensunterschied liegt in den 27 Mitgliedstaaten insgesamt im **Durchschnitt bei 17,4 Prozent**. Deutschland liegt im europäischen Vergleich im hinteren Mittelfeld – aktuell an siebtletzter Stelle.



II. Ursachen der Entgeltungleichheit

Die bestehenden Ungleichheiten lassen sich insbesondere auf drei Ursachen zurückführen:

- Geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt: Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf höheren Stufen der Karriereleiter (horizontale und vertikale Segregation).
- Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer.
- Lohnverhandlungen konnten die schlechtere Bewertung typischer Frauenberufe bislang nicht überwinden.

1. Horizontale und vertikale Segregation: *geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt*

Die **horizontale Segregation** des Arbeitsmarktes bezeichnet die Tatsache, dass Frauen ihre Berufe nur aus einem engen Berufsspektrum auswählen: Über die Hälfte der jungen Frauen wählen von 350 Ausbildungsberufen nur zehn Berufe! Durch die unterschiedliche Berufswahl findet eine ungleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern über die Branchen statt. Es kommt zu einer **Selbstselektion der Geschlechter**: Frauentypische Berufe, zum Beispiel im Dienstleistungssektor, sind schlechter bezahlt als Berufe im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, die vorzugsweise von Männern gewählt werden. Auch bei der Studienwahl lässt sich ein traditionelles Muster erkennen: Natur- und Ingenieurwissenschaften sind weiterhin männlich dominiert, weshalb Frauen viele zukunftssträchtige Berufe weitgehend verschlossen bleiben.

Ein entsprechendes Bild findet sich beim Vergleich der Hierarchieebenen (**vertikale Segregation**). Frauen sind in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Der Frauenanteil an Führungspositionen in der Privatwirtschaft sank im Jahr 2007 auf das Niveau von 2002 und beträgt damit insgesamt nur 27 Prozent. Im Topmanagement sind

Frauen kaum vertreten: In den 200 größten Unternehmen außerhalb des Finanzsektors sind gerade 2,5 Prozent der Spitzenposten mit Frauen besetzt. Nur ein einziger DAX-Vorstand ist weiblich. Sogar im Finanzsektor, wo Frauen mehr als die Hälfte der Beschäftigten stellen, sind nur 1,9 Prozent der Vorstände weiblich. Sind Frauen in Führungspositionen vertreten, so werden sie überdies oftmals schlechter entlohnt: Die Monatsverdienste der Frauen liegen bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften rund ein Viertel unter dem der Männer. Interessant ist auch die Beobachtung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, dass Frauen weniger häufig als Männer Gratifikationen und Vergünstigungen auf nicht monetärer Basis erhalten, was insbesondere für konjunkturell schwache Zeiten gilt. Aber auch variable Gehaltsbestandteile bleiben Frauen in höherem Maße verschlossen als Männern: Nur 37 Prozent der Frauen, aber 52 Prozent der Männer im mittleren Management verfügen über variable Gehaltsbestandteile.

2. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen

Familien- und kindbedingte Erwerbsunterbrechungen betreffen größtenteils Frauen: **94 Prozent der Frauen** unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit anlässlich der Geburt ihres Kindes, dagegen sind es bei **Männern 3,4 Prozent**. Lange Familienphasen und eine hohe Teilzeitquote bei Berufsrückkehr sind damit nach wie vor Frauensache – während unter den Männern bundesweit nicht einmal jeder Zwanzigste bei der Geburt seiner Kinder längerfristig die Erwerbstätigkeit unterbricht! Deutliche Unterschiede bestehen zwischen Ost- und Westdeutschland: In Ostdeutschland sind die Unterbrechungen kürzer und es kehren immerhin 61 Prozent der Frauen in eine Vollzeitbeschäftigung zurück – in Westdeutschland nur 19 Prozent. Dies ist nicht zuletzt auf das unterschiedliche Angebot an Kinderbetreuungsplätzen zurückzuführen.

Die Folgen der Erwerbsunterbrechung sind deutliche **Lohneinbußen** für Frauen. Begründet wird dies häufig mit einer **Abschreibung von Humankapital**: Kürzlich erworbenes Wissen leiste einen größeren Beitrag zum Einkommen des Unternehmens als Wissen, das Jahre zurückliegt. Außerdem könne während der Erwerbsunterbrechung keine betriebliche Weiterbildung stattfinden. Dazu kommt, dass eine längere Erwerbspause auch die **Signalwirkung** auf Arbeitgeber dahingehend zu haben scheint, dass Frauen ihre Berufstätigkeit weniger wichtig ist als Männern. In der Folge wird Frauen eine geringere Leistungsbereitschaft unterstellt sowie weniger Produktivität nach der Erwerbspause, so dass sich damit auch deren **Aufstiegschancen**



verringern. Je länger **familienbedingte Unterbrechungen** dauern, desto größer sind die **Lohneinbußen** von Frauen.

Negativ auf das Gehalt wirkt sich überdies die Tatsache aus, dass Frauen statistisch häufiger zu **kleineren Firmen** gehen und seltener den Arbeitgeber wechseln, da sie familiär bedingt **weniger mobil** als Männer sind.


3. Lohnfindung

Typisch weibliche Branchen werden in Entgeltregelungen häufig unterbewertet. Diese **Unterbewertung** resultiert oftmals aus der **tradierten Vorstellung über den minderen Wert von typisch weiblichen Tätigkeiten**. Die Bewertung von Arbeit drückt die Wertschätzung aus, die die Gesellschaft der Tätigkeit beimisst. Gesellschaftliche Vorstellungen über erwerbstätige Frauen sind seit jeher von (Vor-)Urteilen über deren mindere Leistungsfähigkeit geprägt: Frauenerwerbstätigkeit wird bis heute (!) assoziiert mit: eingeschränkter körperlicher Verwendbarkeit, mangelnder Arbeitsdisziplin

in Form häufiger Fehlzeiten und nur vorübergehender Berufstätigkeit wegen Heirat und Familiengründung. Ein Paradebeispiel ist die Ansicht, dass körperliche Belastungen, die eine höhere Bezahlung der Tätigkeit rechtfertigen, nur in männerdominierten Tätigkeiten auftauchen. Der Aspekt der **Muskelbeanspruchung** wird in vielen sozialen Berufen, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden (Kindererziehung, Altenpflege), schlicht übersehen und damit auch nicht entsprechend vergütet.

Diese unterschiedliche Bewertung gleichwertiger Tätigkeiten schlägt sich beispielsweise in Strukturen wie **Tarifverträgen** nieder. Frauendominierte Tätigkeiten sind sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst häufig niedriger eingruppiert als Tätigkeiten im männerdominierten technischen Bereich.

An dieser Stelle müssen wir uns ehrlich fragen: In welcher Gesellschaft wollen wir leben? Ist uns die Arbeit am Fließband oder der Maschine wirklich mehr wert als die Arbeit am Menschen? Soziale Berufe müssen endlich entsprechend honoriert werden. Es ist eine Tatsache, dass im Bereich der Kinderbetreuung und der Altenpflege dringend Fachkräfte benötigt werden. Hier müssen wir schnellstmöglich aufholen! Deshalb setze ich mich dafür ein, dass Berufe im sozialen Sektor endlich den Stellenwert bekommen, der ihnen zukommt angesichts ihrer Bedeutung für das Gesicht unserer Gesellschaft.



Allerdings können **geschlechterbezogene Stereotype** nicht nur in kollektiven Regelungen, sondern auch bei **individuellen Lohnverhandlungen** eine Rolle spielen. Männer führen Gehaltsverhandlungen oft weitaus erfolgreicher als Frauen. 50 Prozent von ihnen können bei entsprechenden Verhandlungen eine Gehaltserhöhung von mehr als zehn Prozent realisieren, während den Frauen das nur zu 30 Prozent gelingt. Dies hat mehrere Gründe: Zum einen müssen Männer oftmals gar **nicht selber aktiv** werden, sondern werden von ihren Vorgesetzten auf das Thema angesprochen. Verhandlungserfolge setzen sich dann in der Zukunft fort. Zum anderen stehen Männer deutlich stärker als Frauen in der Verantwortung der finanziellen Absicherung der Familie. Viel zu häufig noch wird

der Mann als **Alleinernährer** der Familie gesehen. Aufgrund dieser Rolle meinen viele Männer, ihre Priorität bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen auf ein möglichst hohes Gehalt legen zu müssen. Oft ist auch ihre Verhandlungsposition günstiger als die ihrer Kolleginnen.

Frauen haben es schwieriger, da sie aufgrund ihrer Gebärfähigkeit als **risikoträchtige Arbeitnehmerinnen** gelten und deshalb von vornherein häufig eine schlechtere Verhandlungsposition innehaben. Dazu kommt, dass Frauen oftmals als **„Hinzuverdienerinnen“** betrachtet werden und sich teilweise auch selber so sehen. Dies hat zur Folge, dass gerade Frauen mit Familie bei Gehaltsverhandlungen oftmals **nicht dieselbe Härte** wie Männer zeigen. Frauen handeln „Pakete“ aus – Entgelt ist dabei nur ein Faktor neben anderen, die Frauen häufig wichtiger sind, wie etwa Flexibilität, gute Vereinbarkeit, passende Arbeitszeiten oder ähnliches.

III. Gewichtung der Ursachen und „Teufelskreis der statistischen Diskriminierung“

Die Lohnunterschiede beruhen zu gut einem Drittel auf feststellbaren und strukturellen Faktoren wie Bildung, Berufserfahrung oder Kinderzahl. Der Rest der Lohnlücke beruht auf nicht sicher bestimmbar Faktoren. Dazu gehören mit großer Wahrscheinlichkeit auch diskriminierend wirkende Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt, die für Frauen zu Abschlagen beim Verdienst führen.

Fatal ist, dass die Lohnlücke selbst einen fortbestehenden (Fehl-)Anreiz für das Erwerbsverhalten von Frauen darstellt. Denn: Die schlechteren Einkommensaussichten für Frauen führen zu geringerer Motivation und Neigung zur Erwerbstätigkeit dieser. So entstehen längere Erwerbsunterbrechungen, die Arbeitgebervorurteile nur bestätigen. Diese wiederum führen zu noch mehr Entgeltungleichheit – wahrlich ein Circulus vitiosus!

Maßnahmen zur Überwindung der Entgeltungleichheit

Entgeltgleichheit gilt als Indikator für Gleichstellung. Deshalb betrachte ich die Überwindung der Entgeltungleichheit als ein **zentrales Anliegen der Frauen- und Gleichstellungspolitik**. Erfolge setzen allerdings das **Zusammenwirken** aller Akteure voraus: Politik, Tarifpartner, Arbeitgeber, Arbeitnehmerinnen und Verbände. Ferner kann die Verringerung der Entgeltungleichheit nur gelingen, wenn die **verschiedenen Ursachen** angemessen angegriffen werden.

Eines sollte man sich klar machen: Die Bekämpfung der Mechanismen, die Frauen beim Entgelt benachteiligen, ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch ein gewichtiger ökonomischer Vorteil! Denn hierdurch wird das vorhandene Potenzial von Frauen besser genutzt.

I. Ursachenkomplex horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes

Bei der Bekämpfung der Segregation des Arbeitsmarktes spielt die Veränderung von Rollenbildern eine zentrale Rolle. Tradierte Bilder prägen immer noch die Ausbildungs-, Studien- und Berufswahl von jungen Frauen und Männern.

Die **Bayerische Staatsregierung** trägt im Rahmen ihrer Gleichstellungspolitik maßgeblich dazu bei, das **Berufswahlspektrum** von Frauen und Männern zu erweitern:

- Alle zwei bis drei Jahre findet der **Bayerische Berufsbildungskongress** statt. Hier wird eine Vielzahl von Berufen und Branchen vorgestellt, vom gewerblich-technischen und kaufmännischen Bereich bis hin zu den pflegerischen und sozialpädagogischen Berufen. Ergänzt wird die Fachausstellung durch ein umfangreiches Veranstaltungsangebot für Jugendliche.
- Jährlich veranstaltet die Bayerische Staatsregierung ein bis zwei **Fachtagungen** für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Schule, Wirtschaft, Hochschule und Gleichstellung **zur geschlechtsspezifischen Berufswahl**, wie zum Beispiel „Fachkräfte der Zukunft – Berufswahl von Mädchen und Buben“ und „MINT – Jungen sind besser. Mädchen auch!“.

- Um Schülerinnen und Schüler gezielt über untypische Berufsfelder zu informieren, unterstützt die Bayerische Staatsregierung außerdem die Aktionen **„Girl's Day – Mädchen Zukunftstag“** und **„Neue Wege für Jungs“**. Am Girls' Day öffnen Unternehmen, Hochschulen, Forschungszentren und Verwaltungen mit technischen und naturwissenschaftlichen Abteilungen ihre Türen für Schülerinnen der fünften bis zehnten Klassen. „Neue Wege für Jungs“ initiiert, begleitet und berät Initiativen und Projekte, die schulische und außerschulische Angebote für Jungen insbesondere zur Erweiterung ihrer Berufs- und Studienfachwahl organisieren. Ziel ist die Flexibilisierung männlicher Rollenbilder sowie der Ausbau sozialer Kompetenzen.

Durch Öffentlichkeitsarbeit soll ein Umdenken in der Gesellschaft befördert werden. Exemplarisch steht hierfür der **Kinospot „Schluss mit dem Unsinn“** (2008), der die Gehaltsdifferenz zwischen Frauen und Männern zum Thema macht, anzusehen unter <http://www.stmas.bayern.de/frauen/erwerbsleben/lohngerecht/index.htm>.

Um mehr Frauen in Führungspositionen zu verhelfen, muss die Forderung endlich in Regelwerken wie dem **Deutschen Corporate Governance Kodex** eindeutig verankert werden. Dazu können Sie sich ausführlich in der Broschüre „Frauen in Führungspositionen“ informieren.



II. Ursachenkomplex familienbedingte Erwerbsunterbrechungen



Eine der wichtigsten Aufgaben zur Überwindung von Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern besteht darin, die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Wir haben den Übergang in eine wirklich moderne Gesellschaft erst geschafft, wenn Familie kein Karrierehindernis und Frausein keine Gehaltsbremse mehr ist! Es gilt insgesamt, die Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe aufzuwerten. Mütter können nicht nur persönlich großen Gewinn aus der Elternzeit ziehen, sondern sie belegen gleichzeitig den besten Managementkurs, den es gibt:

eine Familie zu managen! Klar ist außerdem: Familienfreundlichkeit ist der Erfolgsfaktor der Zukunft! Qualifizierte Fachkräfte suchen ihren Arbeitsplatz zunehmend nach diesem Kriterium aus – wo Familie auf der Strecke bleibt, gehen kluge Köpfe zur familienfreundlichen Konkurrenz.

Es ist erklärtes Ziel der Bayerischen Staatsregierung, die Vereinbarkeit von politischer Seite aus optimal zu unterstützen. Dazu dienen insbesondere die folgenden Maßnahmen.

- Eine vernünftige Struktur bei der **Kinderbetreuung** hat für mich oberste Priorität. Frauen, die nach der Geburt ihres Kindes in Vollzeit oder Teilzeit arbeiten wollen, müssen Betreuungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. Die Staatsregierung schreitet daher bei dem Ausbau der Kinderbetreuung zügig voran.
- Durch das Internet-Portal „**eff – effizient familienbewusst führen**“ werden Führungskräfte und Personalverantwortliche sensibilisiert, da deren Agieren für die Familienfreundlichkeit eines Unternehmens entscheidend verantwortlich ist. Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs und der demographischen Entwicklung kommt es darauf an, qualifiziertes Personal an das Unternehmen zu binden. Ziel der Internet-Plattform ist es, Führungskräften praxisnahe Instrumente für eine effiziente und familienbewusste Personalpolitik an die Hand zu geben. Ergänzend werden individuelle Beratung und Workshops für kleine und mittlere Unternehmen angeboten.
- Die Staatsregierung unterstützt außerdem Frauen beim **Wiedereinstieg** in den Beruf nach familiär bedingten Unterbrechungen. So fördert die

Bayerische Staatsregierung das Projekt „Frau und Beruf“, dessen Gegenstand eine berufsbezogene Beratung für Frauen ist. Weiterhin werden Seminare für Frauen nach der Familienphase gefördert („Neuer Start“).

Echte Chancengerechtigkeit wird jedoch nur dadurch zu erreichen sein, dass es zu einer wirklich partnerschaftlichen Aufgabenteilung zwischen Frauen und Männern kommt. Das setzt voraus, dass sich noch mehr Männer für die Familie verantwortlich fühlen, dass sie bereit sind, ihre Erwerbskarriere vorübergehend zu unterbrechen oder zu reduzieren, um sich der Betreuung der Kinder zu widmen. Es ist erforderlich, dass unsere Gesellschaft endlich die zusätzlichen Kompetenzen, die Familienarbeit vermittelt, entsprechend würdigt.

Insgesamt ereignen sich derzeit gesamtgesellschaftliche Veränderungen: Über viele Jahre hinweg waren es nur zwei Prozent der Väter, die in Elternzeit gingen. Die **Vätermonate** gaben einen Schub, um mit tradierten Rollenbildern aufzuräumen: In Bayern liegt die Quote der Väter, die für ihre Kinder eine berufliche Auszeit nehmen, aktuell bei 22 Prozent.

III. Ursachenkomplex Lohnfindung

In diesem Ursachenkomplex geht es darum, wie Arbeitsentgelte zustande kommen und festgelegt werden. Die Bayerische Staatsregierung hat hier bis auf den öffentlichen Dienst keine direkten Regelungsmöglichkeiten – dies ist ausschließliches Tätigkeitsfeld der Tarifpartner. Die **Tarifparteien**, Arbeitgeber und Gewerkschaften sowie Betriebs- und Personalräte sind gefragt, geschlechtergerechte und transparente Vergütungssysteme zu entwickeln. Die Bewertung von Tätigkeiten im Sozialsektor muss geprüft und eventuell aufgewertet werden. Erst wenn typische Frauenberufe für Männer attraktiv sind, wissen wir, dass die Arbeit von Frauen genauso hoch bewertet wird wie die Arbeit von Männern! Bei individuellen Vergütungsregelungen tragen Unternehmen die Verantwortung, Frauen in Sachen Entgelt nicht zu diskriminieren.

I. Zahlen

Die Verringerung der Entgeltungleichheit stellt in allen EU-Ländern eine große Herausforderung dar. Laut den neuen Eurostat-Schätzungen (auf Basis der Struktur- und Gehaltsumfrage) bestehen in Sachen Entgeltungleichheit offenbar erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern. Die Einkommensunterschiede reichen von **weniger als zehn Prozent** in Italien, Malta, Polen, Slowenien und Belgien bis zu **über 20 Prozent** in der Slowakei, den Niederlanden, der Tschechischen Republik, Zypern, Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Griechenland sowie **über 25 Prozent** in Estland und Österreich.

Die Statistiken der Länder können allerdings nur begrenzt miteinander verglichen werden, da in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Beschäftigungsmuster von Frauen existieren. In den meisten Ländern mit einer geringen Frauenbeschäftigungsquote (zum Beispiel Malta, Italien, Griechenland, Polen) sind die Lohnunterschiede geringer als im Durchschnitt. Hier spiegelt sich meist ein kleiner Anteil gering- oder unqualifizierter Frauen bei den Arbeitskräften wider. Große Lohnunterschiede sind in der Regel typisch für einen Arbeitsmarkt mit hoher Segregation (zum Beispiel Zypern, Estland, Slowakei, Finnland) oder mit einem signifikanten Anteil von Frauen in Teilzeitarbeitsverhältnissen (etwa Deutschland, Vereinigtes Königreich, Niederlande, Österreich, Schweden). Institutionelle Mechanismen und Systeme der Lohnfestsetzung können ebenfalls Auswirkungen auf die Lohnunterschiede haben.

Land	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern	Land	Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern
Belgien	9,1	Luxemburg	10,0
Bulgarien	12,7	Ungarn	16,3
Tschechische Republik	23,6	Malta	5,2
Dänemark	17,7	Niederlande	23,6
Deutschland	23,0	Österreich	25,5
Estland	30,3	Polen	7,5
Irland	17,1	Portugal	8,3
Griechenland	20,7	Rumänien	12,7
Spanien	17,6	Slowenien	8,3
Frankreich	15,8	Slowakei	23,6
Italien	4,4	Finnland	20,0
Zypern	23,1	Schweden	17,9
Lettland	15,4	Vereinigtes Königreich	21,1
Litauen	20,0		

Quelle: Europäische Kommission, <http://ec.europa.eu/social/>

II. Maßnahmen zur Lohnangleichung in europäischen Ländern

Nachfolgend werden exemplarisch Initiativen aufgezeigt, die zur Beseitigung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Mitgliedstaaten eingeführt wurden. Dazu gehören unter anderem Maßnahmen im Bereich der nationalen Gesetzgebung, Vereinbarungen zwischen Sozialpartnern und sonstige Initiativen.

1. Gesetzgebung

- In **Schweden** verpflichtet das **Gleichstellungsgesetz von 1991** alle Arbeitgeber mit mindestens zehn Mitarbeitern, pro Jahr einen Plan zur Chancengleichheit sowie einen Maßnahmenplan zur gleichen Bezahlung zu erstellen.
- In **Frankreich** gibt es seit **2006 ein Gesetz zur Lohngleichheit für Männer und Frauen**. Es verpflichtet Unternehmen,



bis zum 31. Dezember 2010 Maßnahmen zur Beseitigung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zu ergreifen und Lohnausgleichszahlungen nach Mutterschafts- oder Adoptionsurlaub zu leisten. Die Gesetzgebung schreibt die Verpflichtung der geschlechtspezifischen Tarifverhandlungen in Unternehmen und Branchen vor.

- In **Italien** verpflichtet die **Gesetzgebung** alle Behörden und Privatunternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern, alle zwei Jahre statistische Informationen über die Beschäftigungsbedingungen ihrer Belegschaft aufgeschlüsselt nach Geschlecht vorzulegen. Unternehmen müssen den Bericht an Gleichstellungsbeauftragte und Gewerkschaften in ihrem Land übergeben.

2. Sozialer Dialog/Abkommen der Sozialpartner

- Der **Europäische Gewerkschaftsbund (EGB)** hat 2008 eine **Resolution zur Bekämpfung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern** vorgelegt. Darin verpflichtet er sich, Maßnahmen zur Verminderung des geschlechterspezifischen Lohngefälles Priorität einzuräumen. Dies soll insbesondere bei Tarifverhandlungen gelten. Ziel ist die Aufwertung der Arbeit von Frauen sowie der Kampf für gleiches Entgelt für gleiche Arbeit.
- In **Finnland** wurden separat ausgehandelte Anpassungen von Tariftabellen eingeführt. Geschlechtsneutrale Vergütung wurde im Wege eines „**Gleichheitszuschlags**“ spezifisch in die Verhandlungsagenda von landesweiten Tarifverträgen aufgenommen. Besonders ausgehandelte Lohnerhöhungen für Arbeitnehmerinnen der untersten Lohngruppen hatten eine erhebliche Wirkung auf die Reduzierung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in verschiedenen Branchen mit überwiegendem Frauenanteil.

3. Initiativen auf Bundesebene

- Das Bundesfamilienministerium hat die Software **Logib-D**, die in der Schweiz entwickelt wurde, für Deutschland neu programmieren lassen. Dabei handelt es sich um ein Lohngleichheitsinstrument, das Unternehmen intern freiwillig zur Selbstüberprüfung und gegebenenfalls Änderung ihrer Lohnpolitik nutzen können. Für insgesamt 200 Unternehmen stehen in den Jahren 2010 bis 2012 standardisierte Beratungspakete auf Basis von Logib-D zur Verfügung. So soll die Wirtschaft für mehr Lohngleichheit gewonnen werden.
- Neue Möglichkeiten zur Durchsetzung von Entgeltgleichheit bietet auch das 2009 reformierte **Vergaberecht** in § 97 Abs. 4 Satz 2 des Gesetzes

gegen Wettbewerbsbeschränkungen (GWB). Nunmehr dürfen an den Auftragnehmer soziale Anforderungen gestellt werden, wozu auch die Beachtung der Entgeltgleichheit gehört.

Rechtliche Betrachtung

Was versteht man rechtlich unter Entgeltgleichheit und wo ist diese gesetzlich verankert? Als **Entgelt** sind gemäß **Art. 157 Abs. 2 AEU-Vertrag** die üblichen Grundgehälter und sonstigen Vergütungen zu verstehen, welche die Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in Sachleistung bekommen. Vom **Grundsatz der Entgeltgleichheit** kann dann gesprochen werden, wenn gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Als **gleich** gelten Tätigkeiten, wenn im Hinblick auf die Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Arbeitsbedingungen eine vergleichbare Situation gegeben ist (zum Beispiel Kassiererin und Kassierer in einem Supermarkt). Als **gleichwertig** sind diese anzusehen, wenn sie zwar verschiedenartig, jedoch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände bezüglich der Art der Arbeit und der Ausbildungsanforderungen von gleichem Wert sind. Ob etwa die Tätigkeiten einer Erzieherin und eines Ingenieurs, die beide im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, gleichwertig sind, muss dann im Einzelfall geprüft werden. Hierzu sind geschlechtsneutrale Verfahren der Arbeitsbewertung zu verwenden.



In **Art. 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz** ist normiert, dass der Staat die „tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern“ fördert und auf „die Beseitigung bestehender Nachteile“ hinwirkt. Nach **Art. 4 RL 2006/54/EG** müssen bei gleicher Arbeit oder einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile beseitigt werden.

- **Unmittelbare Diskriminierung** bedeutet, dass eine Person aufgrund ihres Geschlechts unmittelbar eine ungünstigere Behandlung erfährt. **Beispiel:** Ein männlicher Referent wird bei gleicher Tätigkeit höher eingruppiert als die korrekt eingruppierte Referentin.
- **Mittelbare Diskriminierung** liegt vor, wenn eine Person durch (dem Anschein nach) neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts zurückgesetzt wird. **Beispiel:** Ein Arbeitgeber belohnt besonderes zeitliches Engagement mit einer Leistungsprämie. Beschäftigte mit Familienpflichten – mehrheitlich Frauen – können dieses Kriterium nicht so leicht erfüllen. Sie erhalten daher geringere Leistungsprämien. Eine mittelbare Diskriminierung kann unter besonderen Umständen sachlich **gerechtfertigt** sein. **Beispiel:** Ein Abteilungsleiter erhält ein höheres Gehalt als eine Abteilungsleiterin. Der Arbeitgeber begründet dies damit, dass berufliche Fortbildungen den Abteilungsleiter dazu befähigen, die Arbeit besser zu verrichten als seine Kollegin.

Zur Durchsetzung der europarechtlichen Vorgaben in **nationales Recht** wurde das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** erlassen. Danach ist gemäß § 1 AGG eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verboten. Unzulässig sind Benachteiligungen unter anderem in Bezug auf „die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen einschließlich Arbeitsentgelt“ gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG. Bestimmungen, die gegen ein Diskriminierungsverbot verstoßen, sind gemäß § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Dies gilt neben Arbeitsverträgen auch für kollektive Vereinbarungen wie Tarifverträge.

Liegt eine Diskriminierung vor, kann der Betroffene sein Recht **einklagen**. Er muss **Indizien** sammeln, mit denen er glaubhaft machen kann, dass ihn die fragliche Regelung benachteiligt. Im Falle einer mittelbaren Diskriminierung hat der Arbeitgeber dann die Möglichkeit zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat. Stellt ein Arbeitsgericht eine Diskriminierung fest, hat der oder die Benachteiligte (rückwirkend) Anspruch auf höheres Entgelt.

I. Rechtliche Tipps

Wenn Sie den Verdacht haben, Opfer einer Lohndiskriminierung zu sein, sollten Sie dem nachgehen und die Lage prüfen. Hierzu sollten Sie alle wichtigen Informationen und Unterlagen zusammen stellen und prüfen, zum Beispiel

- eigene Unterlagen wie Lohn- und Gehaltsbescheinigungen, Schriftwechsel, Arbeitsvertrag,
- Tarifverträge, Betriebs-/Dienstvereinbarungen oder einseitige Entgeltregelungen des Arbeitgebers,
- betriebliche Daten und Informationen zur Entlohnung, zum Beispiel Statistiken.

Bei der Prüfung eines Diskriminierungsverdachts können Sie sich auch an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden: Sie kann gegebenenfalls eine gütliche Beilegung der Streitigkeiten zwischen den Beteiligten anstreben.

Werden Sie diskriminiert, können Sie gegen Ihren Arbeitgeber klagen. Hierzu müssen Sie Indizien sammeln, mit denen Sie glaubhaft machen können, dass die fragliche Regelung Sie benachteiligt. Es muss nicht nachgewiesen werden, dass der Arbeitgeber absichtlich aufgrund des Geschlechts benachteiligt. Nach der zuvor beschriebenen Beweislastregelung muss der Arbeitgeber dann beweisen, dass seine Regelung nicht diskriminiert. Um die Möglichkeiten einer Klage zu prüfen, sollten Sie sich frühzeitig rechtlich beraten lassen. Hierbei kommen Fachanwälte in Frage, Gewerkschaften oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

II. Sonstige Tipps

Die Berufswahl und die Wahl des Arbeitgebers sollten gut überlegt sein. Hier werden die Weichen für Ihre berufliche Zukunft gestellt!

Bei Boni und Gehaltsverhandlungen schneiden Frauen viel zu schlecht ab. Verhandeln Sie hier nachdrücklich. Denn: „pecunia non olet“!

Werden Sie aktiv und informieren Sie sich, was Ihre Tätigkeit wert ist. Einen guten Überblick über Verdienste von Frauen- und Männertätigkeiten findet sich im Internet unter www.lohnspiegel.de und www.frauenlohnspiegel.de. Auch ein Wechsel des Arbeitgebers sollte in Betracht gezogen werden, um das Entgelt zu verbessern.

Außerdem gilt: Seien Sie mutig und gehen Sie selbstbewusst in Gehaltsverhandlungen! Ein Naturgesetz, dass Frauenarbeit weniger wert ist als Männerarbeit, gibt es nämlich nicht!

Mein persönliches Credo ist: Ich rate jungen Frauen ganz bewusst, sich auch für Berufe jenseits der typisch weiblichen Klischeevorstellungen zu interessieren, denn gerade der technische Bereich bietet sehr gute Chancen. Nach wie vor gilt: Eine gute Bildung und Ausbildung sind der Grundstein für ein erfolgreiches Leben. Ferner ist ganz wichtig, dass man das Entgelt nicht hinten anstellt, sondern sich seines Wertes bewusst ist. Gerade bei Gehaltsverhandlungen sollte man nicht der „Mädchenfalle“ ins Netz gehen, sondern seine Einstellungen und Verhaltensweisen überprüfen. Denn: Entgelt drückt Wertschätzung von Arbeitsleistung aus und begründet gleichzeitig eine eigene Alterssicherung.

Fazit

Meine Damen, wir sollten uns nicht länger abspesen lassen mit einem Teil des männlichen Entgelts. Der Zukunftsforscher Matthias Horx hat festgestellt, dass der „Megatrend Frau“ die Zukunft der Arbeitswelt bestimmen wird. Er hat Recht: Frauen verfügen heutzutage statistisch über eine gute Bildung und Ausbildung. Mehr Frauen als Männer machen Abitur und es gibt mehr weibliche als männliche Hochschulabsolventen in Deutschland. Weibliche Absolventen erzielen im Schnitt bessere Abschlüsse als ihre männlichen Kollegen.

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel werden die Karrierechancen gut ausgebildeter junger Frauen noch verstärken: Der demografische Wandel ist ein Ereignis, das die politische, soziale und ökonomische Situation in Deutschland in den kommenden Jahrzehnten entscheidend verändern wird. Trotz der Wirtschaftskrise ist ein stetig zunehmender Fachkräftemangel zu diagnostizieren. Eine wichtige Folge: Kein Unternehmen wird es sich künftig leisten können, auf die Leistungsfähigkeit und Leistungsbereitschaft hochqualifizierter Frauen zu verzichten! Mit diesem Pfund sollten wir wuchern!



Ihre Christine Haderthauer



Weiterführende Informationen zum Thema Berufswahlverhalten und Entgeltgleichheit:

www.berufsbildung.bayern.de/bbk/bbk_2010/index.html

Veranstaltung „Berufsbildung – Fachausstellung für Aus- und Weiterbildung mit Bayerischem Berufsbildungskongress“

www.berufsbildung.bayern.de

Informationen, Projekte, Aktionen und links zum Thema

www.girls-day.de

www.neue-wege-fuer-jungs.de

www.berufenet.de

Plattform der Agentur für Arbeit zum Thema berufliche Orientierung, Jobsuche, Ausbildungsplatz, Studium, Bewerbung.

www.planet-beruf.de

Seite der Bundesagentur für Arbeit zum Thema „Start in die Ausbildung“. Infos zum Bewerbertraining (z. B. Bewerbungs-ABC, Lebenslauf & Co, Online bewerben, Auswahltests, Vorstellungsgespräch) sind hier zu finden.

www.schulberatung.bayern.de/schulberatung/bayern/schullaufbahnberatung/berufs_studienorientierung/index.asp

Die Schulberatung in Bayern bietet Schülerinnen, Schülern, Eltern und Lehrkräften qualifizierte Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner an den Schulen. Durch die Berufs- und Studienorientierung sollen Schülerinnen und Schüler beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf zielgenau beraten und unterstützt werden.

www.logib-d.de

www.frauenlohnspiegel.de

www.antidiskriminierungsstelle.de

Weiterführende Literaturangaben:

Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen (StMAS) (2009), Broschüre „Frauen in Führungspositionen“

Bischoff, Sonja, „Wer führt (in) die Zukunft? Männer und Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft in Deutschland“, Bielefeld 2005.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2009), Broschüre „Öffentliche Aufträge sozial verantwortlich vergeben“.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009), Dossier „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2009), Broschüre „Fair P(II)ay, Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Pressemitteilung vom 3.02.2010: „Logib-D: Beratungspaket für Unternehmen“.

Destatis (2008), Pressemitteilung vom 12.11.2009, „2008: Verdienstunterschied von Männern und Frauen weiter bei 23%“.

Destatis (2008), Pressemitteilung vom 8.9.2009, „Frauen verdienen im öffentlichen Bereich 7% weniger als Männer“.

DIW Berlin, Pressemitteilung vom 1.04.2009: „Neuer Führungskräfte-Monitor: kaum Verbesserung der Situation von Frauen seit 2001“.

DIW (2008), Führungskräfte-Monitor, 2001–2006.

DIW Wochenbericht 15/2008, „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären“.

Europäischer Gerichtshof (EuGH) vom 31.5.1995 – Rs. C-400/93 („Royal Copenhagen“)

Europäische Kommission (2009), <http://ec.europa.eu/social/>

Eurostat (2007), www.eurostat.eu/portal/page/portal/eurostat/home/.

IW-Trends (2008), Anger/Schmidt, Jg. 35 H.2, „Gender Wage Gap und Familienpolitik“.

Sinus Sociovision (2009), Qualitative Studie über den Zusammenhang zwischen objektiver Entgeltungleichheit und den Motiven bei Gehaltsverhandlungen seitens der Frauen und seitens der Arbeitgeber.

www.sozialministerium.bayern.de



Dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen wurde durch die berufundfamilie gemeinnützige GmbH die erfolgreiche Durchführung des **audits berufundfamilie®** bescheinigt: www.beruf-und-familie.de.



BAYERN DIREKT
ist Ihr direkter Draht zur Bayerischen Staatsregierung. Unter Telefon 0180 1 201010 (3,9 Cent pro Minute aus dem deutschen Festnetz, höchstens 42 Cent pro Minute aus Mobilfunknetzen) oder per E-Mail unter direkt@bayern.de erhalten Sie Informationsmaterial und Broschüren, Auskunft zu aktuellen Themen und Internetquellen sowie Hinweise zu Behörden, zuständigen Stellen und Ansprechpartnern bei der Bayerischen Staatsregierung.



Bayerisches Staatsministerium für
Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen
Winzererstr. 9, 80797 München
E-Mail: oeffentlichkeitsarbeit@stmas.bayern.de
Gestaltung: CMS – Cross Media Solutions GmbH
Bildnachweis: Yuri Arcurs – Fotolia.com (S. 1, 6, 11); nyul – Fotolia.com (S. 8);
drubig-photo – Fotolia.com (S. 12); bilderbox – Fotolia.com (S. 15);
Melissa Schalte – Fotolia.com (S. 16); Sven_Vietense – Fotolia.com (S. 18);
R. Kneschke – adpic (S. 21); Yuri Arcurs – adpic (S. 25)
Druck: Stürtz GmbH, Würzburg
Gedruckt auf umweltzertifiziertem Papier
(FSC, PEFC oder vergleichbares Zertifikat).
Stand: März 2010
Artikelnummer: 1001 0263
Bürgerbüro: Tel.: 0 89/ 12 61-16 60, Fax: 0 89/ 12 61-14 70
Mo – Fr 9.30 bis 11.30 Uhr und Mo – Do 13.30 bis 15.00 Uhr
E-Mail: Buengerbuero@stmas.bayern.de

Hinweis: Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Bayerischen Staatsregierung herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern oder Wahlhelfern im Zeitraum von fünf Monaten vor einer Wahl zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags-, Kommunal- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien, sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Staatsregierung zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.