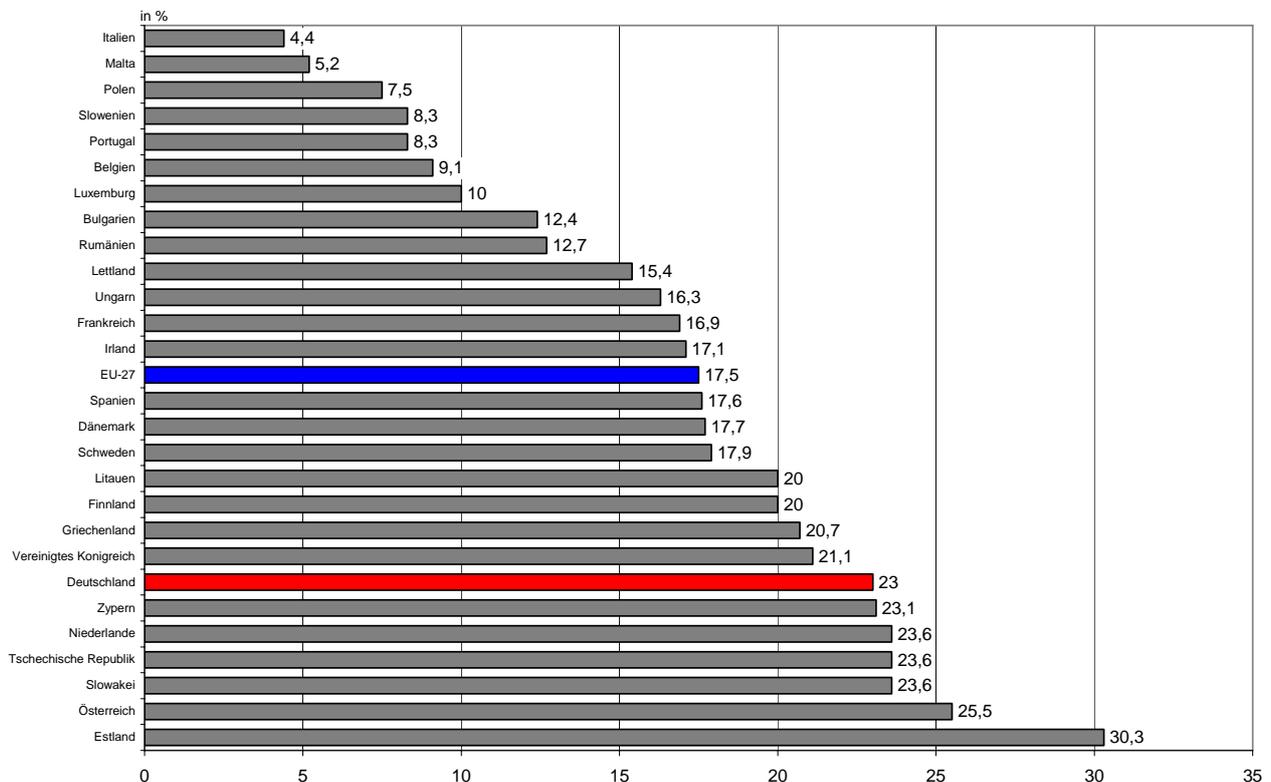


Für die Pressekonferenz am 1.10.2009

## Einkommensungleichheit von Frauen und Männern: Wie entsteht sie? Was kann man dagegen tun?

Egal, ob Bäckereifachverkäuferin oder Leiterin einer EDV-Abteilung, Frauen verdienen durchschnittlich in Deutschland nach wie vor weniger als ihre männlichen Kollegen. Der Einkommensabstand zwischen Männern und Frauen ist im Jahr 2007 mit 23 Prozent noch immer eklatant hoch, und ist damit knappe fünf Prozentpunkte größer als im europaweiten Durchschnitt (17,5 Prozent, vgl. Abb. 1). Im EU-Vergleich liegt Deutschland damit auf Platz 21.

Abb. 1: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede 2007



Quelle: Eurostat, Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft. Keine Angaben für Schweden verfügbar.

Obwohl die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit als eine der großen noch bestehenden Ungerechtigkeiten in unserer Gesellschaft wahrgenommen wird (Sinus Sociovision 2008), ist dieses Thema in der Arbeitswelt weitgehend tabuisiert. Was Männer und was Frauen bei gleicher Qualifikation und bei gleicher Verantwortung in einem Betrieb verdienen, ist selten bekannt und von Intransparenz gekennzeichnet.

Die *Gründe von geschlechterbezogener Entgeltdifferenzen* sind vielfältig: Ökonomisch-statistische Ansätze argumentieren über das so genannte Humankapital, bei dem eine höhere Qualifizierung zu einer höheren Produktivität und damit zu einem höheren Einkommen führt. Offen bleibt mit diesen Erklärungen allerdings, warum die in jüngster Zeit hohen Bildungsabschlüsse junger Frauen nicht zu einer Verringerung des Gender-Pay-Gap geführt haben. Oft verdienen junge Frauen schon beim Berufseinstieg weniger als ihre männlichen Alterskollegen.

Eng verknüpft sind die Einkommensunterschiede mit der Platzierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Frauen arbeiten in Branchen und Berufen mit einem niedrigen Verdienstniveau (horizontale Segregation), aber auch innerhalb einer Branche erzielen sie im Durchschnitt ein geringeres Einkommen als ihre männlichen Kollegen (vgl. Abb. 2) und erreichen seltener besser bezahlte Führungs- und Leitungsfunktionen (vertikale Segregation). Objektive Merkmale wie Arbeitszeiten, Berufsjahre, Erwerbsunterbrechungen oder unterschiedlich wertige Tätigkeiten erklären dabei jedoch nur einen Teil des Einkommensgefälles zwischen den Geschlechtern. Fakt ist: *„Ein Teil des Einkommensunterschieds muss der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zugeschrieben werden“*, resümieren Ziegler et al. in ihrer Veröffentlichung *„Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis“*.\*.

Es existieren zahlreiche Beispiele für unmittelbare oder mittelbare Entgeltdiskriminierung (siehe Kasten).

#### Beispiele für Entgeltdiskriminierung

Beispiele für eine unmittelbare Entgeltdiskriminierung:

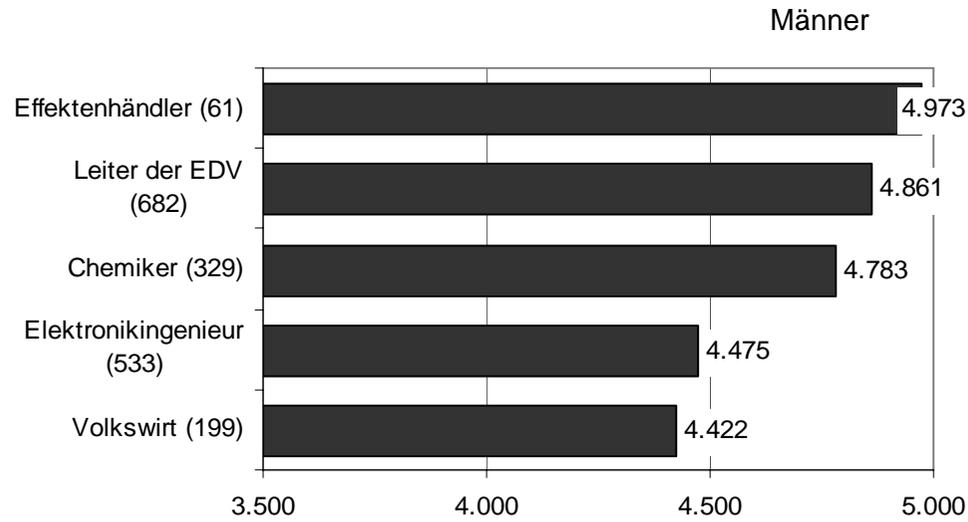
- Eine Arbeitnehmerin ist korrekt eingruppiert, ihr Kollege ist bei gleicher Tätigkeit höher eingruppiert.
- Eine Arbeitnehmerin erhält als Nachfolgerin auf einer Stelle ein niedrigeres Entgelt als ihr Vorgänger, der sich in einer vergleichbaren Situation befand.

Beispiele für eine mittelbare Entgeltdiskriminierung:

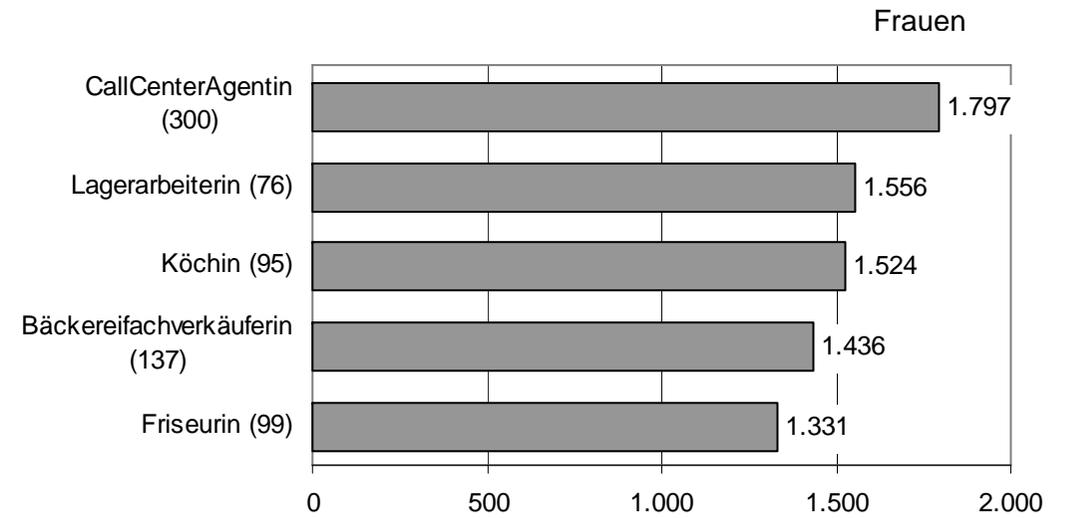
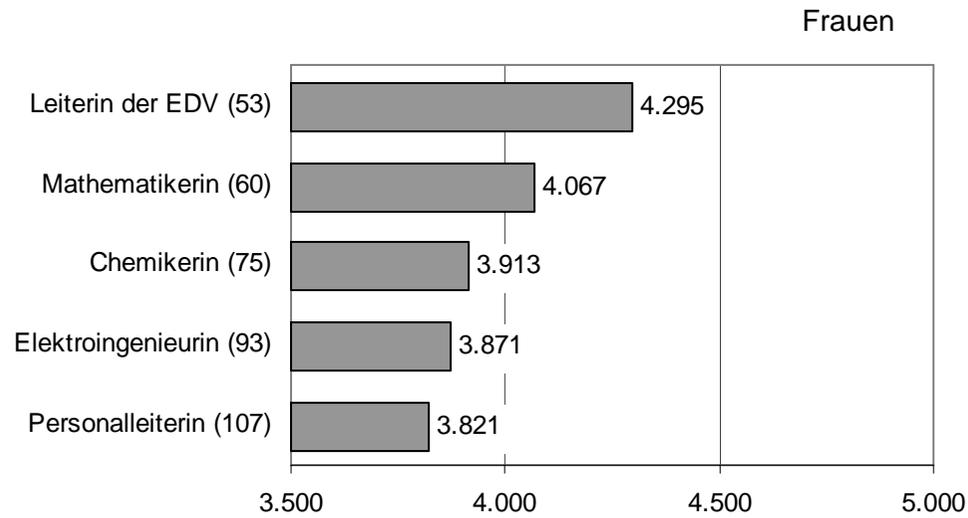
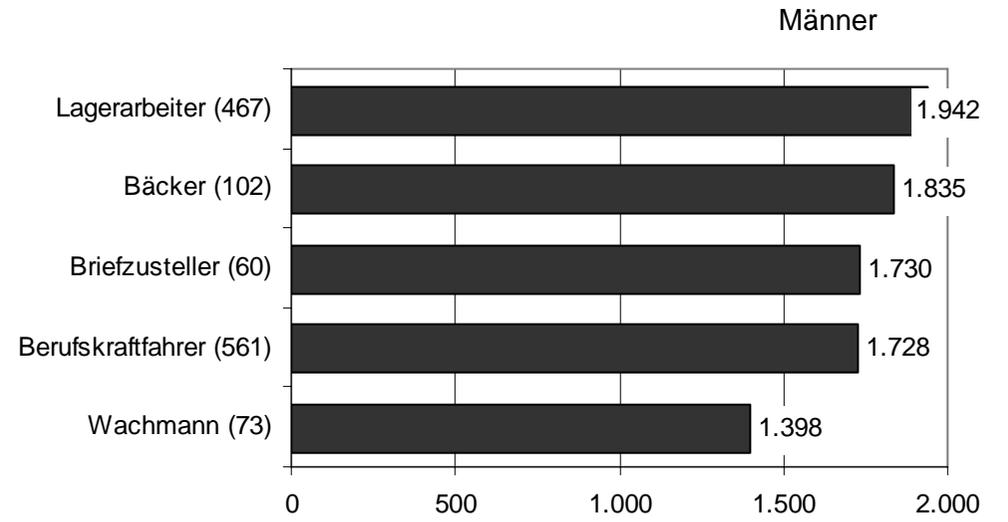
- Bei der Bewertung der Arbeit einer AltenpflegerIn werden körperliche Belastungen nicht bewertet, hingegen werden sie bei der Arbeit des/der HausmeisterIn derselben Einrichtung berücksichtigt.
- Bei der Bewertung der Leistung wird zeitliche Flexibilität außerhalb der regulären Arbeitszeit honoriert. Eine Beschäftigte mit Familienaufgaben erhält aufgrund ihrer eingeschränkten Flexibilität ein geringeres Leistungsentgelt als ihr männlicher Kollege, der kurzfristig auch länger arbeiten kann.

Quelle: Ziegler et al. 2009

Abb. 2: Bruttomonatsverdienste in den fünf am höchsten bezahlten Berufen in €



Bruttomonatsverdienste in den fünf am niedrigsten bezahlten Berufen in €



Quelle: Frauenlohnspiegel, eigene Berechnung

Kritisch hinterfragt werden müssen jedoch auch die scheinbar objektiven Gründe der geschlechterbezogenen Entgeltdifferenzen: Warum arbeiten Frauen beispielsweise häufiger Teilzeit als Männer? Warum haben Frauen längere Erwerbsunterbrechungen? Letztendlich beziehen sich diese Fragen auf „eine Geschlechterordnung, die konstitutiver Bestandteil von Gesellschaften, Institutionen und Organisationen ist“ (vgl. Ziegler et al. 2009) und auch Ausdruck in institutionellen und politischen Rahmenbedingungen findet. So wirken sich die bundesdeutsche Steuer- und Abgabenpolitik zu Ungunsten des Frauenverdienstes aus.

Mit statistischen Methoden lassen sich die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen in einen erklärbaren Anteil und einen nicht erklärbaren Anteil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles trennen. Der verbleibende, nicht erklärbare Anteil wird häufig auf Diskriminierung zurückgeführt. Ziegler et al. (2009) weisen in eigenen Berechnungen nach, dass gut ein Drittel des Gender-Pay-Gaps für das Jahr 2006 durch erklärbare Komponenten erklärt werden kann.

Es existieren verschiedene Mechanismen und Praktiken, die für den ungleichen Verdienst von Frauen und Männern verantwortlich gemacht werden können. Als besonders diskriminierungsanfällig gelten Mechanismen der Arbeitsbewertung, die beispielsweise Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen besonders häufig auftreten, unterbewerten. Exemplarisch können hier Tätigkeitsanforderungen wie soziale Kompetenz genannt werden, die häufig schlicht nicht Gegenstand der Arbeitsbewertung sind. Scheinbar geschlechtsneutrale Kriterien zur Einstufung des Grundentgeltes wie Berufsjahre oder Betriebszugehörigkeit können sich vor dem Hintergrund familienbezogener Erwerbsunterbrechungen von Frauen ebenfalls diskriminierend auswirken. Darüber hinaus können beispielsweise Teilzeitbeschäftigte, also in der Regel Frauen, durch arbeitszeitbezogene Leistungsentgelte benachteiligt werden. Schließlich spielen auch Geschlechterstereotype und Vorurteile hinsichtlich der Fragen, welche Wertigkeit eine Arbeit innerhalb einer Gesellschaft besitzt und was als Arbeitsleistung bewertet wird, nach wie vor eine Rolle.

Es herrscht also heutzutage kein Mangel an Informationen zum Thema Entgeltdiskriminierung. Dennoch existiert in Deutschland bis dato *keine umfassende politische Strategie*, die sich des Themas Entgeltgleichheit angenommen hätte. Dies gilt, obwohl die gleiche Entlohnung von Männern und Frauen als gesamtgesellschaftlicher Konsens bezeichnet werden kann.

Handlungsspielräume verbleiben auf politischer, juristischer und betrieblicher Ebene. Ziegler et al. kommen beispielsweise zu dem Schluss, dass die deutsche Rechtsprechung das europäische Entgeltgleichheitsrecht nur lückenhaft umgesetzt habe und Deutschland somit juristisch gesehen hinter seinen Möglichkeiten bleibe. Auch auf betrieblicher Ebene gibt es Handlungsfelder, durch die die betrieblichen Akteure Einfluss auf die Verteilung von Entgelt zwischen Männern und Frauen ausüben können. Ziegler et al. 2009 nennen vor allem zwei Handlungsfelder.

*Betriebliche Umsetzung von Entgelttarifverträgen:* Es wurde inzwischen nachgewiesen, dass die Existenz eines Betriebsrates und eine Tarifbindung zu einem geringeren Lohnabstand zwischen den Geschlechtern führen (vgl. Gartner/Stephan 2004). Die betriebliche Anwendung von Lohn- und Gehaltstarifverträgen ist daher ein Mittel, um Entgeltgleichheit in Deutschland zu forcieren. Auf die drei betrieblichen „Konfliktfelder“ (Niewerth/Wannöffel 2008) Aufgabenbeschreibung, Einstufung der Arbeitsaufgaben und Eingruppierung der Tätigkeit ist dabei besonders zu achten.

*Betriebliche Gestaltung von Entgeltsystemen:* Auch die Betriebsparteien verfügen über weitgehende Spielräume, Entgelt zu gestalten und einzelne Bestandteile so zu modifizieren, dass Entgeltdiskriminierung vermieden wird. Als Beispiele können Zulagen und Zuschläge, Abfindungen oder Zeitgutschriften gelten.

Erfolgreiche Praxisbeispiele, wie etwa ein Diskriminierungscheck von Tarifverträgen durch Betriebsrätinnen oder Statistikerhebungen zur Entgeltpraxis durch die Gleichstellungsbeauftragte, existieren bereits. Engagierte Maßnahmen einzelner Gewerkschafterinnen oder Betriebsrätinnen können jedoch eine politische Gesamtstrategie nicht ersetzen.

#### Literatur:

Gartner, H./Stephan, G. 2004: How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap. IAB DiscussionPaper 7/2004

Niewerth, C./Wannöffel, M. 2008: Konfliktfelder bei der betrieblichen Umsetzung von ERA. Hrsg. von der Gemeinsamen Arbeitsstelle Ruhr-Universität Bochum/IG Metall. Bochum

Sinus Sociovision 2008: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „Gender Pay Gap“. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen, Jugend. Berlin

\*) Ziegler, Astrid/ Gartner, Hermann/ Tondorf, Karin (2009): Entgeltdifferenzen und Vergütungspraxis, in: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, erscheint in Kürze