



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Dossier

Entgeltungleichheit
zwischen Frauen und Männern
in Deutschland

Inhalt

Einleitung	4
I. Hintergrund	6
1.1 Definition der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit	6
1.2 Entgeltungleichheit in Deutschland – Daten und Fakten	8
II. Entgeltungleichheit in Deutschland	9
2.1 Hauptursachen der Entgeltungleichheit	9
2.1.1 Bildung und horizontale/vertikale Segregation – Geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt (Ursachenkomplex I)	9
2.1.2 Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen/ Rollenbilder (Ursachenkomplex II)	15
2.1.3 Lohnfindung (Ursachenkomplex III)	21
2.2 Übergreifende Erkenntnisse	26
2.2.1 Interdependenzen der Ursachen der Entgeltungleichheit	26
2.2.2 Gewichtung der Ursachen der Entgeltungleichheit	29
III. Entgeltungleichheit im europäischen Vergleich	30
3.1 Entgeltungleichheit im europäischen Vergleich – Daten und Fakten	30
3.2 Beispielansätze aus europäischen Nachbarländern	31
3.3 Strategien zur Entgeltungleichheit in der EU	33
IV. Instrumente und Maßnahmen zur Überwindung der Entgeltungleichheit in Deutschland	34
V. Fazit	42
5.1 Bewertung politischer Instrumente zur Überwindung der Entgeltungleichheit	42
5.2 Leitziele bei der Überwindung der Entgeltungleichheit	44
Quellen/Statistiken	45

Abbildungen

Abbildung 1: Determinanten der Lohnlücke – Konzept 6

Abbildung 2: Verdienstabstand von Frauen und Männern..... 8

Abbildung 3: Verdienstabstand von Frauen und Männern nach dem Alter 10

Abbildung 4: Anteil von Frauen und Männern in Berufen mit hohen Verdiensten
und niedrigen Verdiensten..... 11

Abbildung 5: Branchenverteilung von erwerbstätigen Frauen und Männern,
Jahr 2006, in Prozent 12

Abbildung 6: Anteil der Frauen mit Kindern an den Frauen in Führungspositionen
(Altersgruppe 30 bis 44 Jahre) in Prozent, 2005..... 13

Abbildung 7: Die meisten Topverdiener sind Männer..... 14

Abbildung 8: Kindbedingte Erwerbsunterbrechungen 2006, in Prozent 15

Abbildung 9: Lohnentwicklung einer Akademikerin in der Privatwirtschaft..... 16

Abbildung 10: Erwerbstätigenquote von Müttern und Vätern nach Alter des
jüngsten Kindes (in Prozent) in Deutschland..... 17

Abbildung 11: Arbeitszeit von Frauen vor und nach dem Erziehungsurlaub,
Angaben in Prozent und Stunden..... 18

Abbildung 12: Bruttoverdienst von Frauen ab 30 Jahre 19

Abbildung 13: Einkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern
nach Berufserfahrung..... 20

Abbildung 14: Vollzeitbeschäftigte mit höchsten Stundenverdiensten 21

Abbildung 15: Anzahl der Gehaltserhöhungen in fünf Jahren 23

Abbildung 16: Zentrale Aspekte bei der Arbeitsplatzwahl..... 25

Abbildung 17: Determinanten der Lohnlücke – Interdependenzen..... 26

Abbildung 18: Der Teufelskreis der statistischen Diskriminierung..... 28

Abbildung 19: Geschlechtsspezifische Lohnlücke im EU-Vergleich 30

Abbildung 20: Geschlechtsspezifischer Abstand in der Beschäftigung von Personen
mit tertiärem Bildungsabschluss, in Prozentpunkten 31

Abbildung 21: Politik und Wirtschaft müssen an einem Strang ziehen..... 34

Abbildung 22: Lösungsstrategie in der Gesamtheit 42

Tabellen

Tabelle 1: Determinanten des Lohnabstands und Handlungsansätze zu
dessen Verminderung 43

Nach wie vor verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 23 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Damit liegt Deutschland im EU-Vergleich auf dem siebten Platz. Bei Hochschulabsolventen und Führungskräften ist der Abstand noch größer.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Ziel des vorliegenden Dossiers ist es, Ursachen der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern aufzuzeigen und Handlungswege darzulegen, wie diese Lohnlücke in Deutschland wirkungsvoll reduziert werden kann. Zugleich soll deutlich werden, welche Optionen einzelne Akteure haben und welche Kooperationen gebildet werden können.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt im Einklang mit der EU-Kommission auf eine **ursachengerechte Strategie der Überwindung der Entgeltungleichheit**. Verschiedene Forschungsaufträge haben belegt: Die wesentlichen Kausalzusammenhänge lassen den „Gender Pay Gap“ auf drei Ursachen zurückführen, die in Kapitel II näher ausgeführt werden:

- ▮ **Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter:** Die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist weiter Realität.
- ▮ Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre **Erwerbstätigkeit** häufiger und länger familienbedingt als Männer.
- ▮ Individuelle und kollektive **Lohnverhandlungen** haben die traditionell schlechtere Bewertung **typischer Frauenberufe** bislang nicht nachhaltig überwinden können.

Die Lohnlücke ist ein **Kernindikator** fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben. In dieser einen Messgröße – dem Verhältnis der Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern – verdichten sich (fast) alle Facetten der Probleme, mit denen Frauen im Erwerbsleben weiter konfrontiert werden. Das begrenzte Berufswahlspektrum der Frauen, ihre Hindernisse auf dem Karriereweg, tradierte Rollenverständnisse in einigen gesellschaftlichen Milieus/Schichten, die tatsächlichen und mentalen Schwierigkeiten, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen und die damit einhergehenden Hürden beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung tragen zur Lohnlücke ebenso bei wie die Bewertung typischer Frauenberufe.

Gleichzeitig stellt die Lohnlücke selbst **einen fortbestehenden (Fehl-)Anreiz** für das Erwerbsverhalten von Frauen dar. Schlechtere Einkommensaussichten führen zu niedriger Erwerbsneigung, längere Erwerbsunterbrechungen führen zu mehr Entgeltungleichheit – ein Teufelskreis. Wenn und solange Frauen weniger verdienen als Männer, steigen sie häufiger aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben aus und bestätigen damit Arbeitgeurvorteile von der „Zuverdienerin“. Frauen, die durch Arbeitslosigkeit des Mannes, Tod des Partners oder Scheidung zur Familienernährerin werden, müssen ihre Familie dann mit dem niedrigeren Fraueneinkommen versorgen. Die Armutrisiken dieser Familien sind durch die Entgeltlücke mitverursacht.

Damit ist Entgeltungleichheit einerseits Folge überkommener Rollenvorstellungen und andererseits festigt sie die geschlechtshierarchische Verantwortungsteilung in Partnerschaften, selbst dann, wenn diese nicht das präferierte Lebensmodell von Frau und Mann ist. Sie ist ein ökonomischer Anachronismus und ein Risikofaktor für die gesellschaftliche Modernisierung ebenso wie für die Armutsprävention.

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

Die Bundesregierung hat sich des Themas Entgeltungleichheit in den letzten drei Jahren verstärkt zugewandt. Zahlreiche Initiativen ermutigen junge Frauen und Männer, ihre Berufslaufbahn zu öffnen und so die klassischen Trennlinien auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden. Das neue Elterngeld mit seinen Partnermonaten trägt ebenso wie der Ausbau der Kinderbetreuung und das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ dazu bei, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu verkürzen. Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bietet neue Möglichkeiten, um gerichtlich Beförderungs- und Bevorzugungsentscheidungen zu überprüfen.

Das Dossier zur Entgeltungleichheit setzt vier Schwerpunkte: In einem Hintergrundkapitel werden zunächst Definitionen sowie Daten und Fakten dargestellt. Anschließend werden zunächst Antworten auf die Fragen nach den Hauptursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Deutschland gegeben, um nachfolgend ihre Interdependenzen und ihre Gewichtung zu betrachten. Es geht dabei um ein sachorientiertes Verständnis des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds, nicht um seine Rechtfertigung. Die einzelnen Determinanten, die bei der Entstehung der Lohnlücke von Bedeutung sind, werden auf ihre Wirkung hinsichtlich des Lohndifferenzials untersucht. Die Ergebnisse für Deutschland werden im Lichte europäisch vergleichender Statistiken bewertet und erste Beispiellösungen aus den europäischen Nachbarländern vorgestellt. Auf der Grundlage dieser Analysen schließt das Dossier mit einem Kapitel über Maßnahmen zur Reduzierung der Entgeltungleichheit, mit ihrer Zuordnung auf die unterschiedlichen Akteure und einer perspektivischen Gesamtbeurteilung.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

1.1 Definition der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit

In der amtlichen Statistik wird der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern durch den Strukturindikator „**Gender Pay Gap**“ (**GPG**) abgebildet. Der GPG stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar (Alter 16–64 Jahre, Wochenarbeitszeit mind. 15 Stunden). Berücksichtigt werden dabei die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gesamten Wirtschaft, ab 2006 ohne Alters- oder Arbeitszeitgrenze (allerdings bislang ohne öffentliche Verwaltung). Als Datengrundlage dient seit dem Jahr 2006 EU-einheitlich die vierjährige Verdienststrukturerhebung. Für die Jahre zwischen den Erhebungen werden nationale Quellen zur Schätzung herangezogen, in Deutschland die vierteljährliche Verdiensterhebung. Die Berechnung des GPG durch das Statistische Bundesamt (Destatis) ist zugleich Grundlage der alljährlichen Ermittlung des Strukturindicators für die Europäische Kommission durch Eurostat, mit dem die europäische Vergleichbarkeit gewährleistet wird.

Grundlage dieser Berechnungen ist immer die sog. **unbereinigte** (durchschnittliche bzw. einfache) Lohnlücke, d. h. der einfache Vergleich der Bruttolöhne von Frauen und Männern. Dieser prozentuale Lohnunterschied ergibt sich grundsätzlich aus der Differenz zwischen den jeweiligen durchschnittlichen/mittleren Löhnen von Frauen und Männern (in Prozent der durchschnittlichen/mittleren Löhne von Männern).

Abbildung 1: Determinanten der Lohnlücke – Konzept



Quelle: In Anlehnung an Strub et al. (2008).

Die **bereinigte** Lohnlücke ergibt sich, wenn die Löhne von Frauen und Männern mit denselben, individuellen Merkmalen verglichen werden, d. h., es werden Frauen und Männer mit dem gleichen Bildungsniveau, in den gleichen Berufen und Branchen, derselben Beschäftigungsform (Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung) usw. miteinander verglichen. Da sich Frauen und Männer in den genannten Merkmalen oft unterscheiden, können die Unterschiede einen Teil der zuvor ermittelten unbereinigten Lohnlücke erklären. **Empirisch scheinen insbesondere die Merkmale „Erwerbsunterbrechungen“ und „Beschäftigungsumfang“ von großer Bedeutung zu sein.**

Der Unterschied in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern kann auf unterschiedliche Weise gemessen werden. So können Stundenlöhne oder Monats- oder Jahreseinkommen oder das Einkommen über das gesamte Erwerbsleben hinweg betrachtet werden. Es kann das Brutto- oder das Nettoeinkommen betrachtet werden, und die Betrachtung kann auf einzelne Gruppen, zum Beispiel Vollzeitbeschäftigte, beschränkt werden oder es können einzelne Gruppen aus der Analyse ausgeschlossen werden. Die Anzahl der Kombinationen der einzelnen Ausprägungen ist nahezu unbegrenzt. Ein „korrektes“ Maß für den Lohnunterschied gibt es dabei nicht. Welcher Indikator geeignet ist, hängt immer von der Fragestellung, aber auch von den verfügbaren Datenquellen ab.

Meist werden **Bruttostundenlöhne** betrachtet. Diese sind auch Grundlage der von Eurostat ausgewiesenen Lohndifferenzen („Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen“). Der Bruttostundenlohn ist ein geeigneter Indikator, wenn das Erkenntnisinteresse bei gerechter Entlohnung liegt. In diesem Zusammenhang ist auch eine Beschränkung auf Stundenlöhne sinnvoll. Denn dadurch werden Einkommensunterschiede, die allein auf unterschiedliche Arbeitszeiten zurückgehen, sachgerecht berücksichtigt.

Eine indirekte Berücksichtigung von Monats- oder Jahreseinkommen kann ergänzend sinnvoll sein, denn zur Berechnung von Stundenlöhnen sollten **alle Lohnbestandteile** Berücksichtigung finden. Die tarifvertraglich festgelegten Stundenlöhne berücksichtigen aber nicht Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder andere Boni und Gratifikationen.

Unterschiedliche Armutsrisiken können deutlicher abgeschätzt werden, wenn neben dem Vergleich der Bruttostundenlöhne auch Nettoverdienste gegenübergestellt werden.

Neben der Verdienststruktur- und Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes gibt es zahlreiche weitere Datengrundlagen zur Beschreibung der geschlechtsspezifischen Einkommenssituation, die jeweils einen Teilbereich unseres Beschäftigungssystems abbilden und sich von den amtlichen Zahlen unterscheiden hinsichtlich ihrer Erhebungsmethode, ihrer zeitlichen und branchenmäßigen Abgrenzung, ihres Umfangs (wie z. B. die erhobenen individuellen Merkmale) sowie hinsichtlich der zur

Verfügung gestellten Daten (wie z. B. Brutto-, Nettoverdienste, Stunden-, Monats- oder Jahreseinkommen) und sich dadurch natürlich auch in den Ergebnissen unterscheiden. Dazu gehören insbesondere:

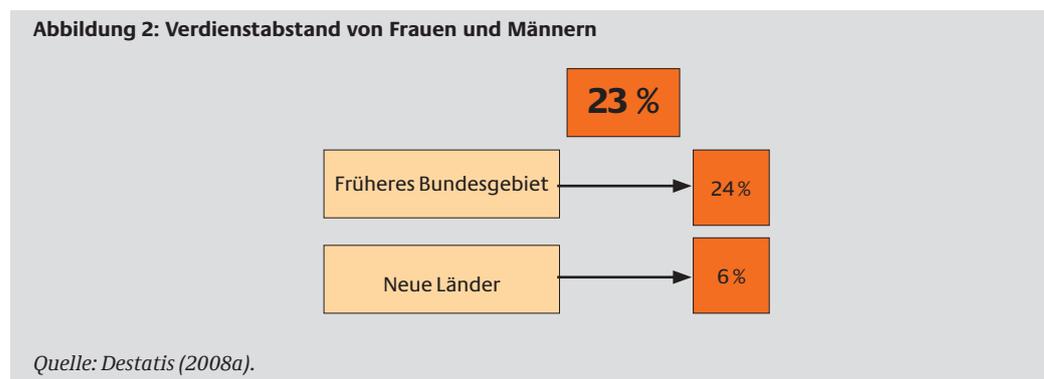
- ▮ die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IAB)¹
- ▮ das Sozioökonomische Panel (SOEP)
- ▮ Online-Erhebungen wie www.frauenlohnspiegel.de

Die aus diesen und anderen Erhebungen gewonnenen Zahlen und deren Auswertungen können bestimmte Fragestellungen teilweise besser beleuchten und sind daher ergänzend hinzuzuziehen. **Grundlage für offizielle Aussagen ist allerdings der vom Statistischen Bundesamt errechnete „Gender Pay Gap“.**

1.2 Entgeltungleichheit in Deutschland – Daten und Fakten

Aktuell gibt es weder national noch international eine Statistik, die einen umfassenden Überblick über die Situation und Entwicklung der Einkommen von Frauen und Männern enthält, **da alle vorhandenen Daten nur einen Teilbereich des Beschäftigungssystems abdecken können**. Schätzungen der Unterschiede zwischen den Löhnen von Frauen und Männern sind aber – wie unter 1.1 gezeigt – jeweils abhängig von den verfügbaren Daten, der spezifischen Stichprobe, der verwendeten Methode etc.. Als Folge gibt es eine große Schwankungsbreite in den Ergebnissen. Orientiert man sich an den Ergebnissen vom Statistischen Bundesamt und von Eurostat können folgende Fakten präsentiert werden:

Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. Auf europäischer Ebene beträgt der geschlechterbezogene Verdienstabstand in 2007 im Durchschnitt der 27 Mitgliedstaaten 17,4 Prozent. In Deutschland beträgt die Lohnlücke laut dem Statistischen Bundesamt 23 Prozent.² Dabei gibt es ein deutliches Gefälle zwischen West- (24 Prozent) und Ost-Deutschland (6 Prozent).



Deutschland liegt im europäischen Vergleich aktuell immer noch im hinteren Mittelfeld – an siebttletzter Stelle, damit aber vor Österreich (25,5 Prozent) und den Niederlanden (23,6 Prozent).³

¹ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

² Destatis (2008a), „Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen im Westen höher als im Osten“, Pressemitteilung vom 14. November 2008.

³ Vor der in 2008 erfolgten Harmonisierung der Datenerhebung war Deutschland an drittletzter Stelle angesiedelt.

II.

Entgeltungleichheit in Deutschland

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

2.1 Hauptursachen der Entgeltungleichheit

Es sind insbesondere drei Punkte, die sich allen Erhebungen zufolge als besonders prägende Ursachen der bestehenden Ungleichheiten herausstellen:

- **Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter:** Die horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist weiter Realität.
- Frauen unterbrechen oder reduzieren ihre **Erwerbstätigkeit** häufiger und länger familienbedingt als Männer.
- Individuelle und kollektive **Lohnverhandlungen** haben die traditionell schlechtere Bewertung **typischer Frauenberufe** bislang nicht nachhaltig überwinden können.

2.1.1 Bildung und horizontale/vertikale Segregation – Geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt (Ursachenkomplex I)

Die fortbestehende horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes ist in Deutschland ebenso wie in Europa ein offensichtliches Faktum. Sie lässt sich durch unterschiedliche Determinanten, beschreiben und erläutern. Wesentliche, hier näher zu beleuchtende Determinanten sind die Bildungsunterschiede zwischen Frauen und Männern, unterschiedliche Berufserfahrung, Branchen- und Berufswahl sowie Zugänge zu Karrierepfaden (Hierarchieebenen).

Bildung

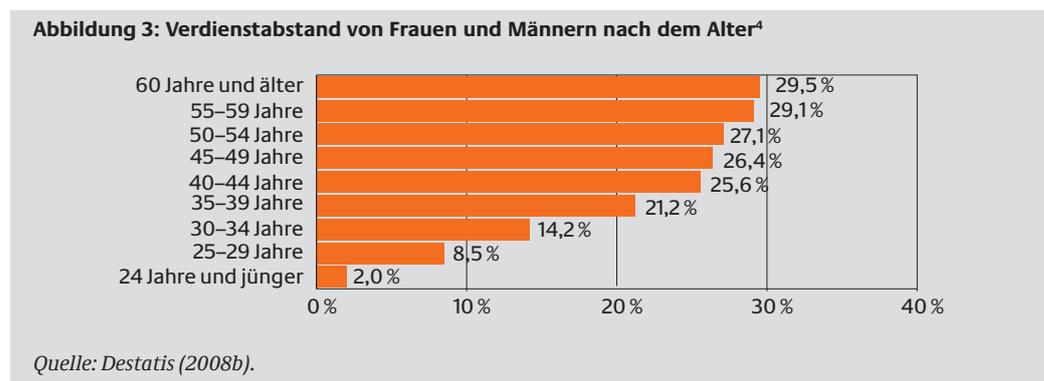
Eine erste wichtige Bestimmungsgröße ist der Bildungsstand (beziehungsweise die Ausstattung mit Humankapital). Ein geringeres durchschnittliches Bildungsniveau von Frauen war lange eine aussagekräftige Erklärung der Arbeitsmarktsegregation und damit auch der Lohnlücke. Kostenintensive und langjährige Bildungsinvestitionen für Frauen wurden früher als weniger sinnvoll, da weniger ertragreich eingeschätzt, weil Frauen (und ihre Eltern) damit rechneten, aufgrund von familiären Verpflichtungen oder kindbedingten Erwerbsunterbrechungen nicht die gesamte Lebensarbeitszeit beruflich nutzen zu können und zu wollen. So haben vor allem in der Vergangenheit Frauen mit einem Kinderwunsch zu Beginn ihrer Erwerbsphase bereits geringere Bildungsanstrengungen unternommen, um bei einer längeren Erwerbspause keine allzu großen „Verluste“ zu realisieren. Diese Entscheidungen der Vergangenheit schlagen sich noch heute statistisch nieder: Im Jahr **2006** verfügten rund 34 Prozent der erwerbstätigen Männer über einen **tertiären Bildungsabschluss**, bei den **Frauen betrug der entsprechende Anteil nur 26 Prozent.**

**Bildung wird
für Frauen
immer wichtiger**

Allerdings hat sich die Situation in den jüngeren Jahrgängen deutlich verändert: **Frauen haben begonnen, Männer bei den Bildungsabschlüssen zu überholen:** 54 Prozent der Schüler an Gymnasien 2005/2006 waren Mädchen, an den Hauptschulen dagegen dominieren Jungen mit einem Anteil von 56 Prozent, 49 Prozent aller Hochschulabsolventen sind Frauen. Wenn die hohen Bildungsabschlüsse jüngerer Frauenjahrgänge sich auch in einer Überwindung der horizontalen (und vertikalen) Segregation des Arbeitsmarktes niederschlagen, können positive Effekte der Bildungsexpansion auf die Verringerung der Lohnlücke unmittelbar erwartet werden.

Der allgemeine Aufholprozess hinsichtlich des Bildungsniveaus scheint sich in der Betrachtung der Lohnlücke nach Alterskohorten widerzuspiegeln. So ist festzustellen, dass bei 25–29 jährigen weiblichen Erwerbstätigen der Lohnabstand 8,5 Prozent betrug, während er in der Altersgruppe der 55- bis 59 jährigen mit 29,1 Prozent etwa dreimal so groß war (Abbildung 3). Diese Unterschiede können einerseits tatsächlich auf ein **im Zeitablauf geändertes Bildungsverhalten** zurückzuführen sein, das heißt, jüngere Frauen sind relativ zu Männern gleichen Alters besser ausgebildet als ältere Frauen. Andererseits lässt sich dieser Unterschied in der Lohnlücke auch damit erklären, dass weibliche Angestellte mit einem Alter unter 30 Jahren meist noch vor einer möglichen familienbedingten Erwerbsunterbrechung stehen, die sich auf das Einkommensprofil älterer Frauen bereits negativ ausgewirkt hat.

Lohnabstand wächst mit dem Alter



Trotz der positiven Tendenz hinsichtlich des Bildungsniveaus von Frauen zeigt die IW-Studie, dass damit nicht automatisch die Lohnlücke in der Zukunft sinken wird. Frauen mit einer Berufsausbildung oder mit Abitur haben im Jahr 2001 nur 92 Prozent des Einkommens von Männern mit gleichem Alter und gleicher Ausbildung verdient. **Im Vergleich der Beschäftigten mit Hochschulabschluss erzielen Frauen sogar nur 88 Prozent des Entgelts der Männer.** Der „Gender Pay Gap“ ist in Deutschland bei Hochschulabsolventen und in Führungspositionen besonders hoch. Die höheren Bildungsrenditen, die Männer vor allem aus Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen generieren, können dabei unter Umständen auf die Wahl der fachlichen Schwerpunkte zurückzuführen sein. Es zeigt sich, dass **Männer bei der Wahl des Studiengangs eher zu mathematisch/naturwissenschaftlichen und technischen Fächern neigen**, während Frauen ihren Schwerpunkt häufig auf Sprach- und Kulturwissenschaften legen. Letztere werden aber am Arbeitsmarkt weniger hoch entlohnt beziehungsweise nachgefragt. Die Tatsache, dass Frauen langsamer Karriere machen, kommt als Faktor hinzu.⁵

Lohnlücke ist bei Hochqualifizierten nicht geringer

⁴ Erste Ergebnisse aus dem Projekt mit dem Statistischen Bundesamt – Destatis – (2008b), „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern“, unveröffentlicht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

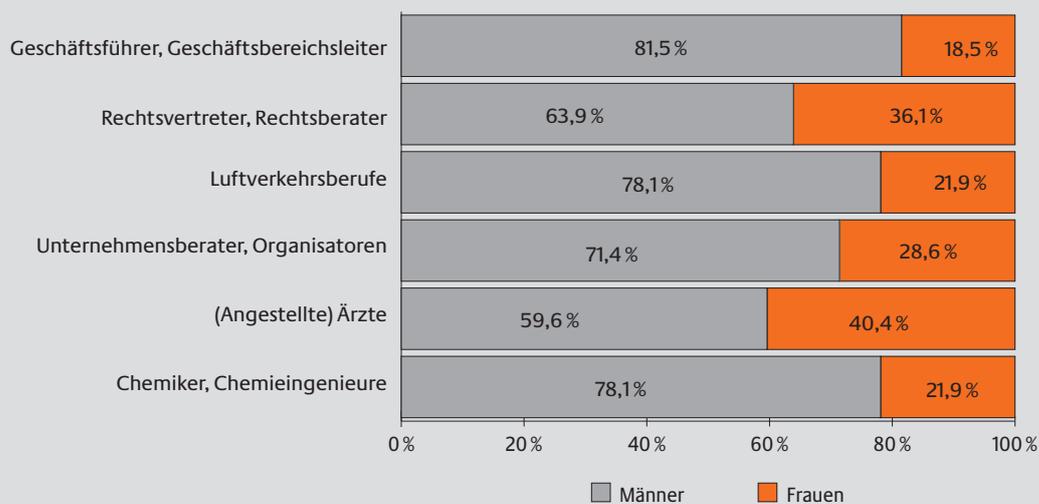
⁵ IW (Institut der deutschen Wirtschaft) (2008a), Expertise „Der geschlechtsspezifische Lohnabstand: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze“, unveröffentlicht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Berufs- und Branchenwahl (horizontale Segregation)

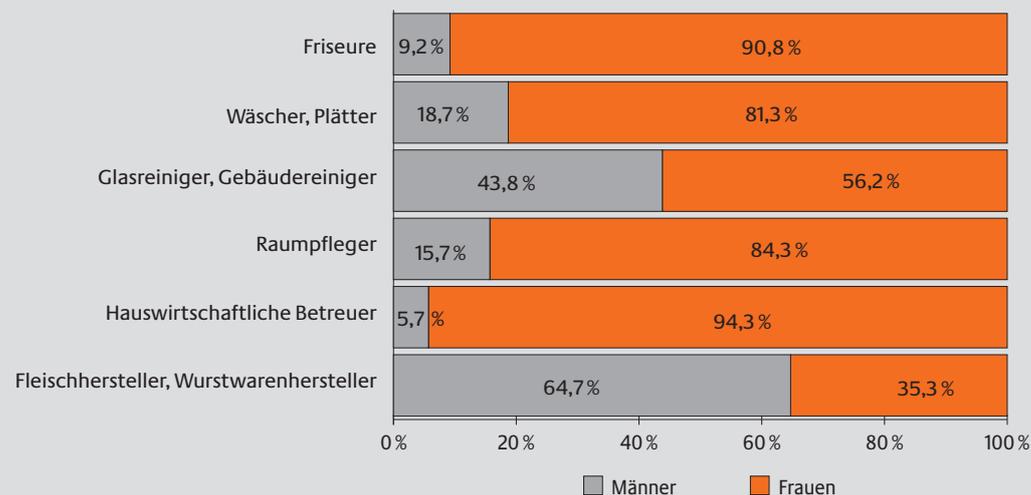
Die sogenannte horizontale Segregation, d. h. die Tatsache, dass Frauen aus einem engen Berufsspektrum auswählen, trägt unmittelbar zu einer im Durchschnitt schlechteren Bezahlung von Frauen bei. Die unterschiedlichen Präferenzen von Frauen und Männern hinsichtlich der von ihnen gewählten Berufe führen dazu, dass sie sich nicht gleichmäßig über die Branchen und Betriebe verteilen. Dieser Umstand wird häufig als Selbstselektion der Geschlechter bezeichnet. Da die Löhne und Einkommen zwischen Berufen, Branchen und Betrieben stark variieren können, ist dieser Einflussfaktor des Lohndifferenzials in der Regel wenig umstritten.

Laut der IW-Expertise wählen über die Hälfte der jungen Frauen von 350 Ausbildungsberufen nur **zehn Berufe**. **Diese frauentypischen Berufe im Dienstleistungssektor sind schlechter bezahlt als Berufe im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, die vorzugsweise von Männern gewählt werden.** Auch beim Studium folgt die Fächerwahl weiterhin traditionellen Bahnen – Natur- und Ingenieurwissenschaften sind männlich dominiert. Frauen bleiben so wichtige Berufschancen vorenthalten. Gleichzeitig arbeiten nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes je nach Branche über 70 Prozent Männer und nur 30 Prozent Frauen in Berufen mit hohen Verdiensten (Abbildung 4). Insgesamt sind unter den Topverdienern nur 9,4 Prozent Frauen.

Abbildung 4: Anteil von Frauen und Männern in Berufen mit hohen Verdiensten ...



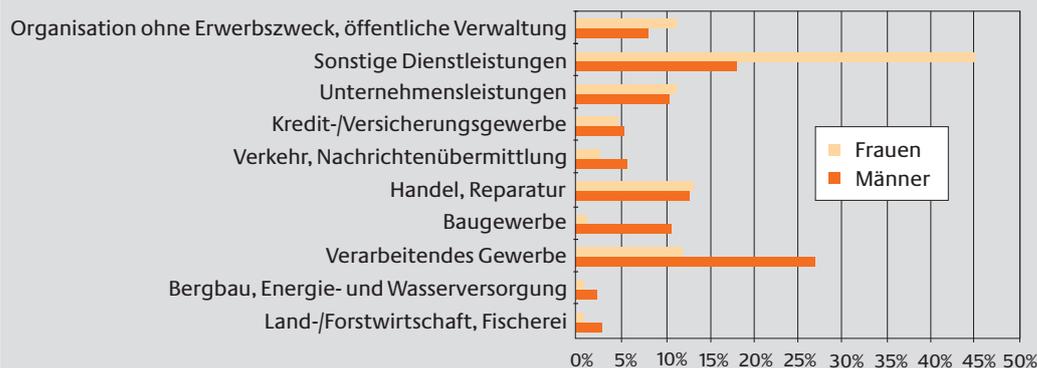
... und niedrigen Verdiensten



Quelle: Destatis (2008b).

Abbildung 5 dokumentiert die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Wirtschaftszweige, die die These der unterschiedlichen Wahlentscheidungen und das beschränkte Wahlspektrum bestätigt. So ist der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen, die in der Branche der sonstigen Dienstleistungen arbeiten, deutlich höher als bei den Männern. Dagegen sind Frauen – relativ gesehen – deutlich weniger im Verarbeitenden Gewerbe vertreten, welches sich aber laut IW gerade durch hohe Durchschnittslöhne auszeichnet.

Abbildung 5: Branchenverteilung von erwerbstätigen Frauen und Männern, Jahr 2006, in Prozent⁶



Quelle: IW (2008b); SOEP.

Hierarchieebenen (vertikale Segregation)

Wenn Frauen in Führungspositionen fehlen, und wenn Frauen in diesen Führungspositionen deutlich weniger verdienen, führen diese Tatsachen beim Vergleich der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern unmittelbar zu einem „Gap“. Die Bedeutung der vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt ist als Bestimmungsfaktor der Lohnlücke klar beschrieben.

Auch wenn der Führungskräfte-Monitor des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zu Frauen in Führungspositionen⁷ ebenso wie die Bilanzen der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft ein Steigen des Anteils von Frauen in Entscheidungspositionen in Unternehmen in den letzten Jahren aufzeigen, ist doch unbestritten: **Frauen sind in diesen Funktionen nach wie vor unterrepräsentiert.** Sie scheinen auf dem Weg nach oben eine „gläserne Decke“ nicht durchdringen zu können. Eine mögliche Ursache ist die sogenannte statistische Diskriminierung (vgl. Abschnitt II 2.2.1). Hiernach werden Frauen seltener befördert, weil Firmen davon ausgehen, dass sie mit geringerer Wahrscheinlichkeit dauerhaft im Unternehmen tätig sein werden als Männer, obwohl geschlechtstypische Unterschiede in den Fluktuationsraten von Führungskräften empirisch nicht nachweisbar sind.

Frauen sind selten in Führungspositionen tätig und...

Fakt ist, dass fast drei Viertel aller Führungspositionen von Männern besetzt sind: Insgesamt **nimmt der Anteil von Frauen in Führungspositionen mit der Größe des Unter-**

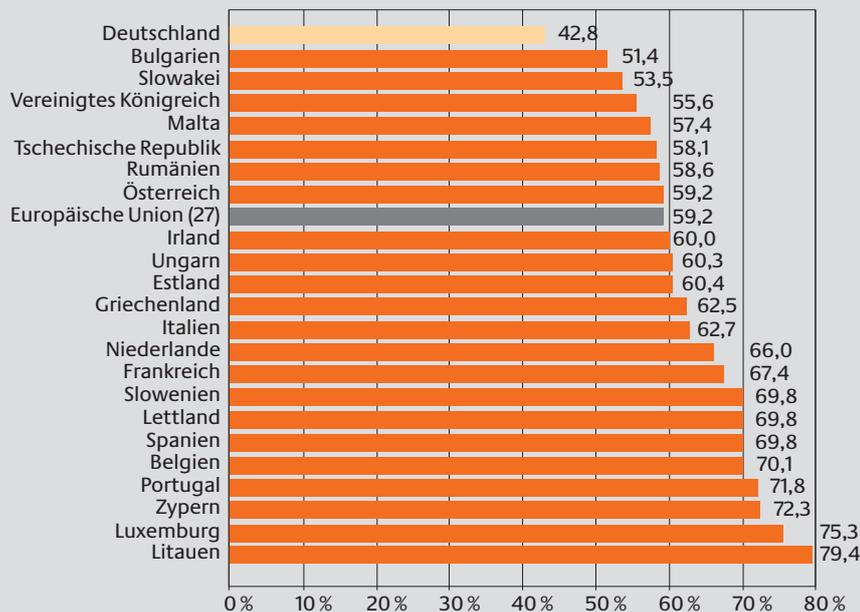
⁶ Personen zwischen 15 und 65 Jahren.

⁷ DIW (2008a), Projekt: „Führungskräfte-Monitor, 2001 – 2006“, im Druck. In Auftrag gegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

nehmens und mit der Hierarchieebene im Unternehmen ab. Eine Studie des Wirtschaftsinformationsdienstes Hoppenstedt⁸ kommt sogar zu dem Ergebnis, dass der Anteil weiblicher Topmanager in größeren deutschen Unternehmen in jüngster Zeit zurückgegangen ist. Anfang 2008 betrug ihr Anteil 5,5 Prozent, während er Anfang 2007 noch bei 7,5 Prozent gelegen hat. In den Jahren zuvor war der Anteil weiblicher Topmanager auch nach Hoppenstedt kontinuierlich gestiegen. In der zweiten Führungsebene sind Frauen weiterhin am häufigsten in den Leitungspositionen bei Werbung, Personal und Marketing zu finden. Frauen sind nach den aktuellen Angaben als Leiterin des Personalbereiches mit Anteilen von 29 Prozent bei Großunternehmen, von 33 Prozent bei mittleren Unternehmen und 35 Prozent bei Kleinunternehmen vertreten. Die Positionen Leitung Forschung und Entwicklung sind hingegen mit kleinen Anteilen von ca. 4 bis 11 Prozent mit Frauen besetzt. Im EU-Vergleich betrug der Anteil von Frauen in den breiter definierten Managementpositionen im Durchschnitt 28 Prozent, für Deutschland wurde ein Anteil von Frauen an Managementpositionen von durchschnittlich 29 Prozent festgestellt. Für Frauen mit Kindern sieht es in Deutschland allerdings besonders schwierig aus: Der Anteil der Mütter an den Frauen in Führungspositionen beträgt hierzulande nur 42,8 Prozent, damit belegt Deutschland im EU-Vergleich den letzten Platz. Familiäre Aufgaben waren (und sind wohl noch immer) für Frauen in Deutschland eine spürbare Karrierebremse.

... Mütter noch seltener in Spitzenpositionen vertreten

Abbildung 6: Anteil der Frauen mit Kindern an den Frauen in Führungspositionen (Altersgruppe 30 bis 44 Jahre) in Prozent, 2005



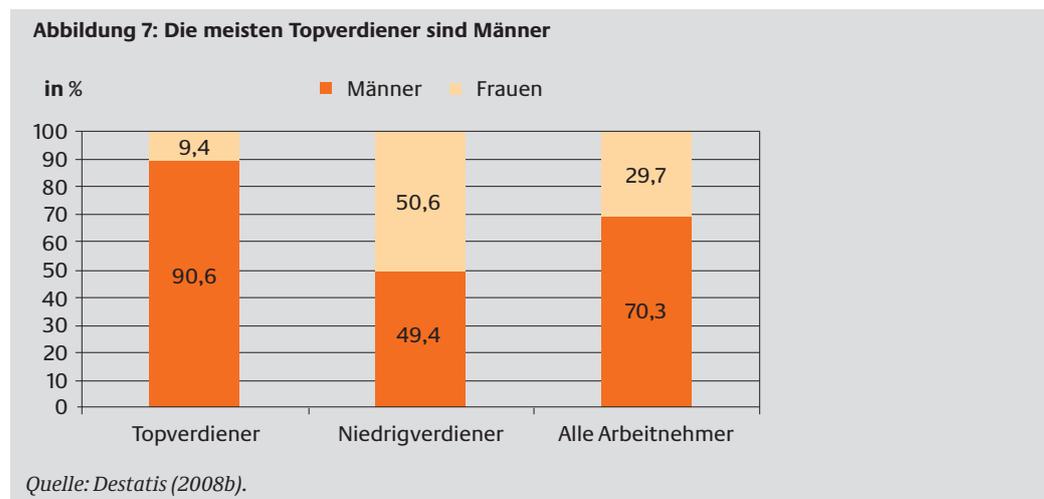
Quelle: Eurostat 2007, keine Angaben für Dänemark, Finnland, Polen, Schweden.

... und verdienen im Vergleich weniger als Männer in Führungspositionen

Nach den Analysen des Führungskräfteemonitors des DIW **werden Führungspositionen in Frauenberufen** (Berufe mit einem Frauenanteil von 70 Prozent und mehr) **schlechter entlohnt als in Männerberufen**. Weibliche Führungskräfte in Frauenberufen erzielten 2006 mit im Durchschnitt etwa 2.950 Euro monatlich (brutto) nur 68 Prozent des Verdienstes von Frauen in Leitungspositionen in Männerberufen. Weiterhin liegt das Einkommensniveau bei den männlichen Führungskräften in allen Berufsgruppen über

⁸ Wirtschaftsinformationsdienst Hoppenstedt (2008), Hoppenstedt-Kurzauswertung: „Frauen im Management“.

dem der weiblichen Führungskräfte, in Frauenberufen im Jahr 2006 etwa um rund 16 Prozent, in Mischberufen um rund 26 Prozent. Damit zählen Frauen selten zu den Topverdienern (Abbildung 7). Deutliche Auswirkungen hat auch die Beobachtung des DIW, dass weibliche Führungskräfte in der Privatwirtschaft vor allem in konjunkturell schwachen Zeiten **weniger häufig als Männer Gratifikationen, Sonderzahlungen, Gewinnbeteiligungen (Prämien) oder Vergünstigungen auf nicht monetärer Basis erhalten**. Stets erhalten Frauen im Mittel geringere Beträge als Männer, zuletzt waren es mit im Durchschnitt 4.756 Euro lediglich ca. 50 Prozent der Gewinnbeteiligungen/Prämien der Männer. Zudem arbeiten Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben, die insbesondere in konjunkturell schwierigen Zeiten geringere Sondervergütungen leisten dürften als größere Betriebe.



Bewegen sich Frauen auf **tradierten Wegen, ist dies gewöhnlich mit erheblichen Abschlügen beim Verdienst und bei den Karrieremöglichkeiten** verbunden. Die Hinwendung zu nichttraditionellen (Männer-)Berufen erhöht die Verdienstchancen erheblich. Gleichzeitig positive Auswirkungen auf die Familiengründung werden aber nur dann eintreten, wenn die Vereinbarkeit von Karriere und Familie ein zentrales Thema für Frauen und Männer ist.

Kinder sind für Frauen eine Karrierebremse

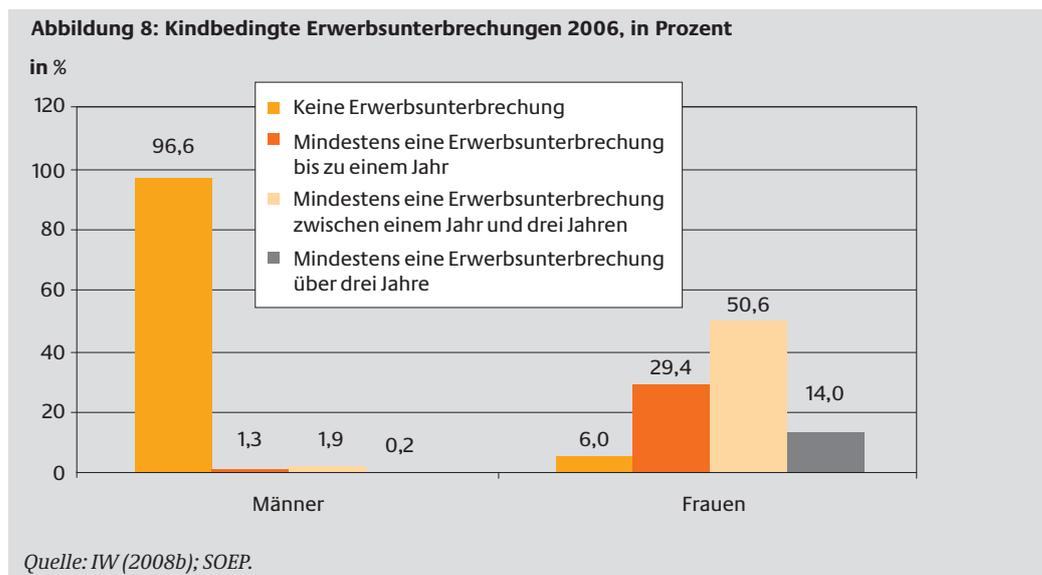
Die familiären Umstände haben allerdings für Frauen, die es einmal in eine Führungsposition geschafft haben, einen weniger gravierenden Einfluss auf den Verdienst als für andere angestellte Frauen. **Verheiratete Frauen in Führungspositionen zum Beispiel erreichen im Durchschnitt höhere Verdienste als andere Frauen in den gleichen Positionen**. Diese Erkenntnis des DIW bestätigt die bisherigen Ergebnisse, dass es sich bei diesen verheirateten Frauen offenbar um eine hochselektive Gruppe von hochmotivierten Beschäftigten handelt, die eine Regelung für die traditionell den Frauen zugeschriebenen Aufgaben gefunden haben, um überhaupt in eine Führungsposition zu gelangen bzw. in ihr bleiben zu können.

Erwerbsunterbrechungen

In Deutschland gibt es weiterhin große Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Inanspruchnahme von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen (Abbildung 8).

Während knapp 97 Prozent der Männer ihre Erwerbstätigkeit anlässlich der Geburt eines Kindes nicht unterbrochen haben, gilt dies nur für 6 Prozent der Frauen. Immerhin 50,6 Prozent der Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen zwischen einem Jahr und drei Jahren und 29,4 Prozent für maximal ein Jahr unterbrochen.

Frauen sind weiterhin bei kindbedingten Erwerbspausen in der Mehrheit

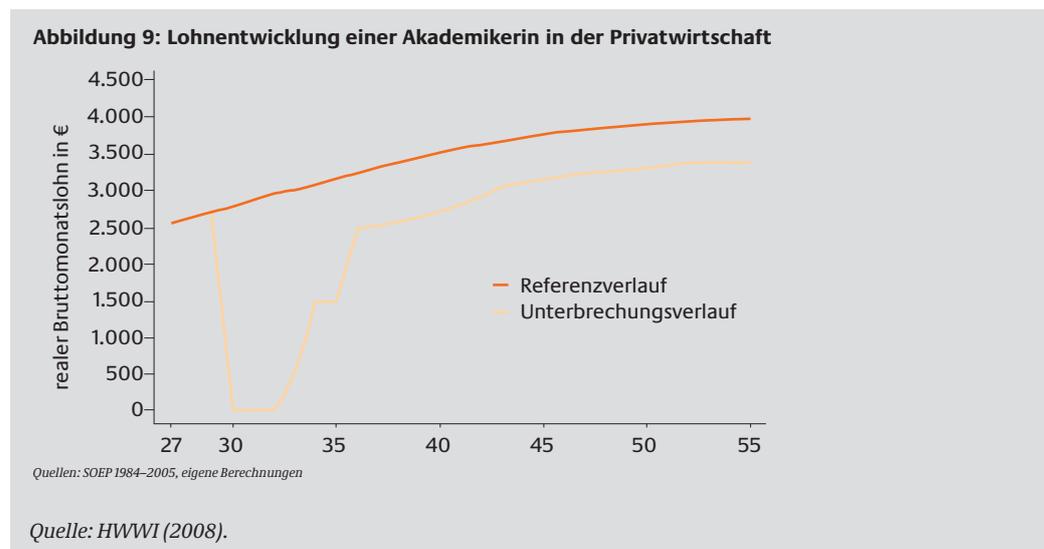


Die Auswirkungen der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf den „Gender Pay Gap“ sind offensichtlich, der logische Zusammenhang jedoch komplex. Wenn Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurückkehren und weder an das Gehaltsniveau ihrer früheren Kollegen noch an das eigene Einkommen vor der Unterbrechung anknüpfen können, lässt sich dies aus der Perspektive des Unternehmens mit Humankapitaleffekten erklären. Das IW kommt zum Ergebnis, dass kürzlich erworbenes Wissen einen größeren Beitrag zum Einkommen leistet als personengebundene Wissensbestandteile, deren Generierung mehrere Jahre zurückliegt. Es wird auch von einer **Abschreibung des Humankapitals** gesprochen, die durch fehlende betriebliche Weiterbildung während der Erwerbsunterbrechung verstärkt wird. Basierend auf Daten des Sozioökonomischen Panels zeigen die Ergebnisse von Untersuchungen, dass eine **familienbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit je nach Zeitpunkt, Dauer und Ausgestaltung** der Höhe nach variierende, aber persistente **Lohnstrafen** nach sich zieht⁹, während eine durchgängige Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Erwerbseintritt bis -austritt (Referenzverlauf) mit kontinuierlichem Lohnwachstum – wenn auch mit abnehmenden Raten – belohnt wird.

... und müssen dadurch einen „Wage Cut“ hinnehmen

⁹ Der Schattenpreis selbst geleisteter Kinderbetreuung beschränkt sich also nicht auf die unmittelbaren Einkommensausfälle während der kindbedingten Erwerbsunterbrechung. Die in Fertilitätstheorien mit *Career Costs* bezeichneten Kosten umfassen vielmehr alle Einkommensverluste, die direkt und indirekt mit der während der Familienzeit realisierten Entwertung von bestehendem (bzw. der unterlassenen Bildung von zusätzlichem) Humankapital verbunden sind.

Die Simulationen der Lohnentwicklung für eine in der Privatwirtschaft tätige Akademikerin in Abbildung 9 offenbaren beispielhaft das Ausmaß der Lohnverluste:¹⁰ *Nach dem Null-Verdienst in der dreijährigen Auszeit-Phase realisiert die Frau im Alter von 33 Jahren einen drastischen „Wage Cut“ (Verhältnis von Ausstiegs- zu Wiedereinstiegslohn); in den Folgejahren holt der Monatslohn deutlich auf, zuletzt im Jahr der Rückkehr in den 40-Stunden-Vollzeitjob (im Alter von 36 Jahren). Nachdem die Lohnstrafe früherer Auszeit vollständig verjährt ist, verläuft das Unterbrechungsprofil quasi parallel zum Referenzprofil. Das heißt, der Lohnabstand zur Referenzfrau wird bis zum Alter von 55 Jahren nicht abgebaut, was angesichts des Kurvenverlaufs auch für die nun beginnenden Vorruhestandsjahre nicht mehr zu erwarten ist. Die Wiedereinsteigerin kann somit nicht mehr das Lohnniveau der Frau ohne Kinder erreichen.*



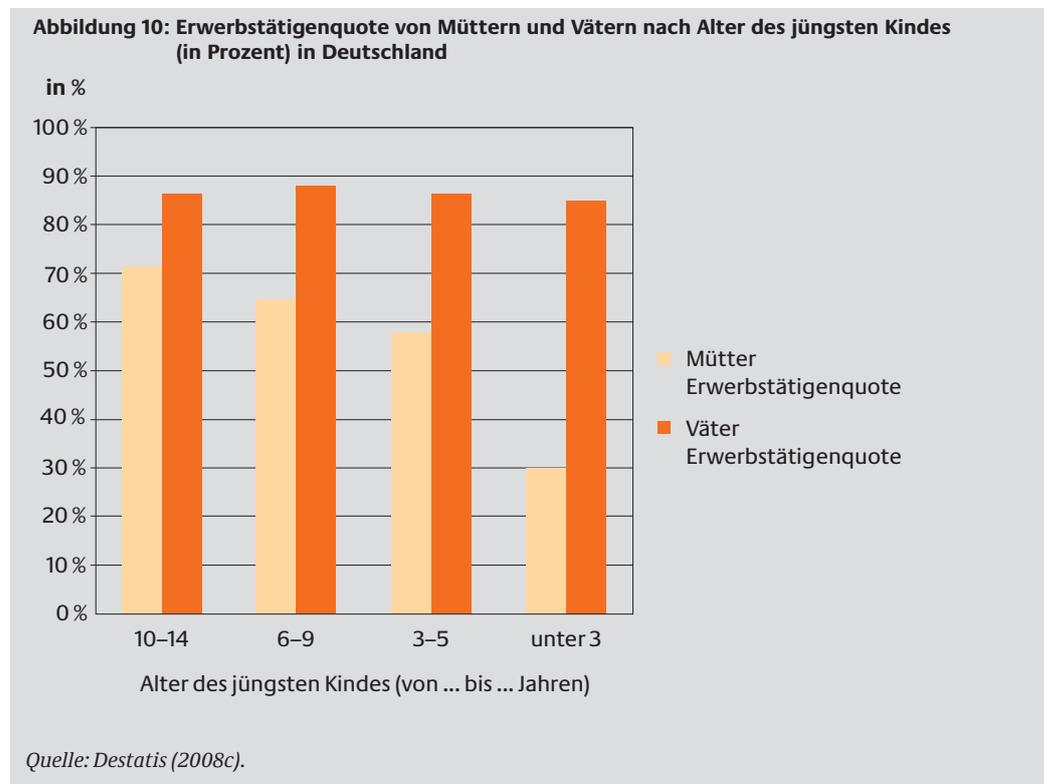
Neben der Lohneinbuße, die auf den Verlust von Humankapital zurückzuführen ist, scheint **eine lange Erwerbspause auch eine Signalwirkung** hinsichtlich einer geringeren Erwerbsorientierung zu haben. Wenn Firmen daraufhin Frauen eine geringere Leistungsbereitschaft und Produktivität nach der Erwerbspause unterstellen und sich dadurch deren **Aufstiegschancen** verringern, führt dies unmittelbar zu Einkommenseinbußen. Gleichzeitig ist es möglich, dass Frauen in einer solchen Konstellation ihr berufliches Engagement tatsächlich reduzieren. Dies würde wiederum eine geringere Produktivität signalisieren usw.. Es besteht in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit, dass bereits potenzielle kindbedingte Ausfallzeiten bei kinderlosen Frauen zu geringeren Karrierechancen und Lohneinbußen führen.¹¹

Bei der Bestimmung der Lohneinbuße spielt die **Dauer der Unterbrechung** eine besondere Rolle. Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, umso größer ist die (angenommene) Entwertung des Humankapitals als Folge von entgangener beruflicher Praxiserfahrung sowie nicht realisierten (betrieblichen) Weiterbildungsmaßnahmen. Studien zeigen, dass eine sechsmonatige Erwerbsunterbrechung in den Jahren 1984 bis 1994 den Lohn um 9 Prozent senkte. Entschied sich eine Frau, nach Ablauf der Elternzeit dem Erwerbsleben ein weiteres halbes Jahr fernzubleiben, erhöhte dies die Lohneinbuße um nochmals 15 Prozent. Wird berücksichtigt, dass es insgesamt 3,7 Mio. nicht erwerbstätige Mütter (Kinder bis 14 Jahren) in Deutschland gibt und 60 Prozent der Mütter nach der

je länger die familienbedingte Erwerbsunterbrechung umso größer der „Wage Cut“

¹⁰ HWWI (2008), HWWI Update (07/2008): „Aufschiebende Effekte für die Geburten durch das Elterngeld?“
¹¹ Vgl. dazu den in Abschnitt II.2.2.1 erläuterten „Teufelskreis der statistischen Diskriminierung“, S. 27f.

Elternzeit nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren, wird der Effekt der Dauer der Erwerbsunterbrechung auf die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland deutlich (Abbildung 10).



Bei der Analyse der Lohnverluste durch Erwerbsunterbrechungen können **kurz- und mittel- bis langfristige Lohneffekte** unterschieden werden. Auf Basis von SOEP-Daten zeigt das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) in seiner Analyse, dass die Mehrheit der Frauen direkt nach der familienbedingten Erwerbsunterbrechung auf relativ ähnliche Arbeitsstellen zurückkehren und ähnliche Stundenlöhne beziehen. Dabei sinkt dennoch das Einkommen bei 70 Prozent der Frauen, weil der Anteil der Frauen recht hoch ist, die bei der Rückkehr ins Erwerbsleben zunächst nur teilzeitbeschäftigt ist. Mittel- bis langfristig zahlen diese Frauen für die Unterbrechung auch nach rascher Rückkehr einen Preis, weil ihre Aufstiegschancen gemindert werden.

je länger die Erwerbspause, umso weniger eine Chance auf Rückkehr in ähnliche Arbeitsstelle

Während etwa 75 Prozent der Frauen ohne Kinder in einer Vollzeitbeschäftigung tätig sind, arbeiten nach der Geburt eines Kindes nur 24 Prozent in Vollzeit. Entsprechend erhöhen sich die Quoten bei teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen. Bei Männern ist hingegen ein umgekehrter Trend zu erkennen. Während etwa 85 Prozent der Männer ohne Kinder einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, steigt diese Quote durch die Geburt eines Kindes auf etwa 97 Prozent an.

IW kommt zu dem Ergebnis: 28 Prozent der Frauen, die familienbedingt nur bis zu einem Jahr ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen haben, arbeiten nach der Erwerbsunterbrechung in einer Vollzeitbeschäftigung. Diese Quote sinkt um gut die Hälfte, wenn Frauen eine Erwerbsunterbrechung zwischen einem Jahr und drei Jahren einlegen. Nehmen Frauen mehr als drei Jahre eine Erwerbsunterbrechung in Anspruch, sinkt die Quote auf nur noch 9 Prozent.

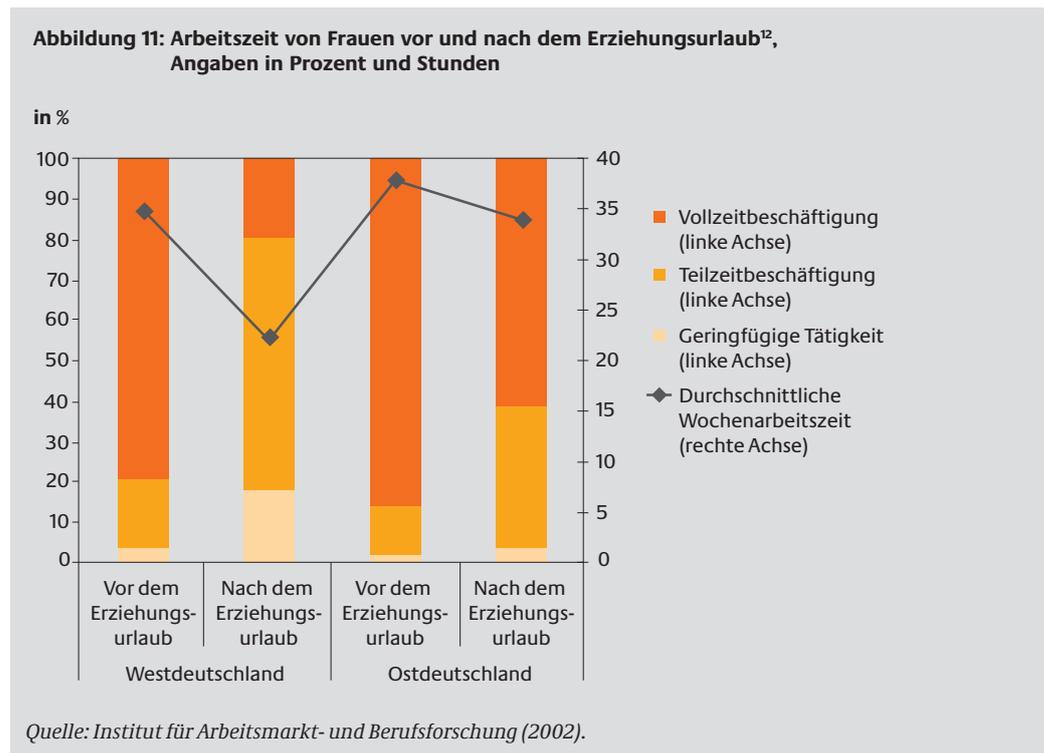
◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Die beschriebenen Effekte fallen jedoch für West- und Ostdeutschland unterschiedlich aus. Die Daten in Abbildung 11 dokumentieren den Erwerbsstatus von Frauen vor und nach der Erwerbsunterbrechung. Mit Blick auf die Daten ist bemerkenswert, dass vor der Erwerbsunterbrechung (und damit vor Geburt des Kindes) immerhin 79 Prozent der Frauen in Westdeutschland in einer Vollzeitbeschäftigung (35 und mehr Stunden pro Woche) tätig waren, aber nur 19 Prozent nach der Erwerbsunterbrechung in eine Vollzeittätigkeit zurückkehrten. Insbesondere die deutlich gestiegene Quote bei Teilzeitbeschäftigungen (15 bis unter 35 Stunden) und geringfügigen Tätigkeiten (unter 15 Stunden) zeigt ein **geändertes Arbeitsangebotsverhalten nach der Erwerbspause**.

Im Osten arbeiten mehr Frauen nach Erwerbsunterbrechung Vollzeit



In Ostdeutschland zeigt sich ein anderes Bild. Hier kehrten im **Anschluss an eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung immerhin 61 Prozent in eine Vollzeitbeschäftigung zurück**. Es zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Ausstattung mit Kinderbetreuungsplätzen in West- und Ostdeutschland. Nach Daten des Statistischen Bundesamtes liegt der Anteil der betreuten Kinder unter drei Jahren (in Kindertageseinrichtungen) im Jahre 2008 in Westdeutschland bei 12,2 Prozent, während dieselbe Quote in den neuen Bundesländern 42,4 Prozent Prozent und in Berlin 40,5 Prozent beträgt. Während in den neuen Bundesländern knapp zwei Drittel der betreuten Kinder unter drei Jahren Ganztagsangebote wahrnimmt (mehr als 7 Stunden tägliche Betreuung), gilt dies in den westlichen Bundesländern nur für ein Drittel der betreuten Kinder. Dies gilt auch hinsichtlich des Anteils an Ganztagschulen, der in Ostdeutschland höher, aber insgesamt noch nicht ausreichend ist. Aufgrund des unterschiedlichen Angebots an Kinderbetreuungsplätzen überrascht es wenig, dass Frauen nach einer Erwerbspause vor allem in Westdeutschland häufig ihren Beruf nicht mit demselben Zeitaufwand fortsetzen können, selbst wenn sie dies wünschen. Die Folgen dieses Erwerbsverhaltens drücken sich dann in deutlichen Lohnunterschieden aus.

... aufgrund der besseren Rahmenbedingungen

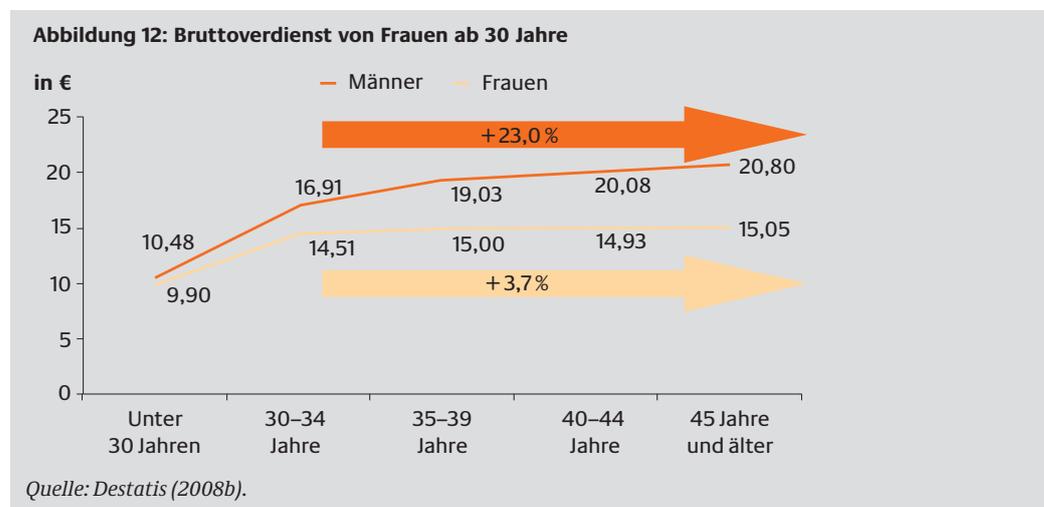
Je länger die Erwerbsunterbrechung andauert, umso schlechter sind die Einkommensperspektiven: Mit jedem zusätzlichen Unterbrechungsjahr ist der Negativeffekt größer.

¹² Vor und nach der Geburt des ersten Kindes 1992 bis 1997.

Vor diesem Hintergrund kann auch das sogenannte **Timing und Spacing von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen** eine wichtige Rolle spielen. Einerseits besteht der Anreiz für hoch qualifizierte Frauen mit Kinderwunsch, die familienbedingte Erwerbsunterbrechung möglichst früh einzulegen, um den unmittelbaren (sofortigen) Einkommensverlust möglichst gering zu halten (Timing). Andererseits scheinen die gesamten langfristigen Einkommensverluste umso kleiner zu sein, je später im Erwerbsleben die familienbedingte Erwerbsunterbrechung eingelegt wird (Spacing).

Aufgrund der fehlenden familienbedingten Erwerbsunterbrechungen weisen männliche Angestellte häufig eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer in ihren Unternehmen auf, obwohl sie tendenziell später in Firmen eintreten als Frauen. Da eine lange betriebliche Verweildauer implizit ein höheres betriebspezifisches Wissen signalisiert, kommt die IW-Expertise zum Ergebnis, dass **die Länge der betrieblichen Verweildauer einen Effekt auf die (zu erwartenden) Lohnsteigerungen** und damit auf die Entgeltlücke hat. Aufgrund der (durchschnittlich) längeren Betriebszugehörigkeitsdauer der Männer machen sich fehlende Dienstjahre resultierend aus Erwerbsunterbrechungen dauerhaft in der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern bemerkbar. Statistisch schlagen sich die beschriebenen Effekte der unterschiedlichen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen für Deutschland in einem signifikant unterschiedlichen Verlauf der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern im Lebensverlauf nieder. Während Männer vom 30. Lebensjahr an erhebliche Verdienstzuwächse realisieren können (+ 23 Prozent), stagniert der Bruttostundenverdienst von Frauen über 30.

Frauen haben eine kürzere Verweildauer in Betrieben



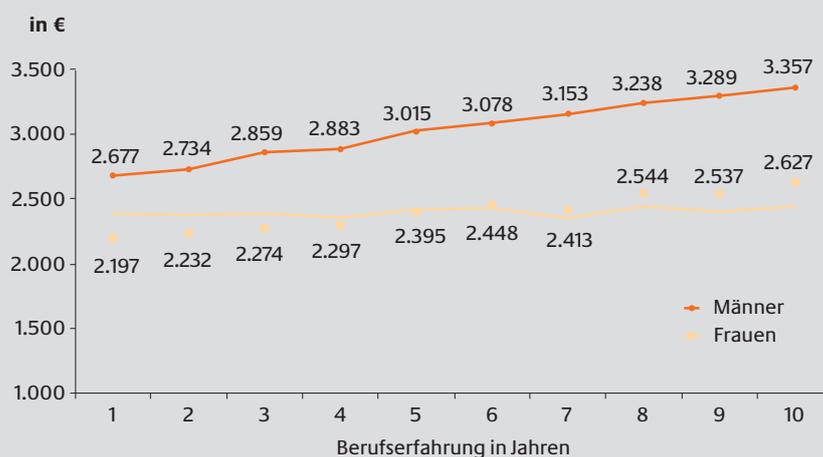
Neue Ergebnisse einer (noch unveröffentlichten) Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung zu Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern bestätigen diese Erkenntnisse.¹³ Es wird belegt, dass zwar bereits bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern ein Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern besteht, dieser **vergrößert** sich dann in den **folgenden Berufsjahren aber kontinuierlich**. Frauen verdienen mit einer Berufserfahrung von bis zu 3 Jahren 18,6 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. In der Gruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung wächst der Abstand auf 21,8 Prozent (Abbildung 13). Auf das Alter der Beschäftigten bezogen, verdienen Frauen im Alter bis zu 24 Jahren 6,9 Prozent weniger als gleichaltrige männliche Kollegen; am

Lohnlücke steigt mit dem Alter und der Berufserfahrung

¹³ Hans-Böckler-Stiftung (2008), Projekt: „Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase – Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in Deutschland und im internationalen Vergleich“, unveröffentlicht. Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

größten ist der Abstand zwischen Frauen und Männern mit 23,8 Prozent in der Altersgruppe ab 46 Jahren. Im europäischen Vergleich mit sieben anderen Ländern liegt Deutschland beim GPG in den ersten drei Berufsjahren mit 17,3 Prozent im oberen Drittel. Die Spannweite der Lohnlücke bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern reicht von 9,4 Prozent in Belgien und 9,8 Prozent in Dänemark bis zu 26,0 Prozent in Polen und 30,4 Prozent in Spanien.

Abbildung 13: Einkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern nach Berufserfahrung



Arbeitszeitverkürzungen

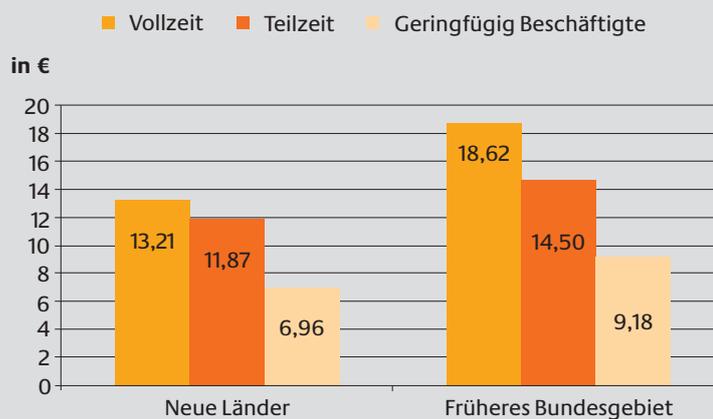
Der unterschiedliche Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern ist ein **mittelbarer und unmittelbarer Bestimmungsfaktor** für die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede.

Wie schon bemerkt, wirken sich mit zunehmendem Alter und Berufserfahrung familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und die daran anknüpfende Reduzierung des Beschäftigungsumfangs negativ auf das Einkommensprofil der Frauen aus. Deutlich wird, dass sich die Aufnahme einer Teilzeit- oder einer geringfügigen Beschäftigung auch langfristig nachteilig auf die Lohnhöhe auswirkt, da von Unternehmensseite angenommen wird, dass während einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung **weniger betriebspezifisches Erfahrungswissen** gebildet wird. Für teilzeitbeschäftigte Frauen sinken die Einkommensperspektiven, und der Zugang zu Karrierepfaden dürfte erschwert sein.

Mit einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle ist häufig sogar ein beruflicher Abstieg verbunden: Laut IW-Studie müssen 25 Prozent der Frauen, die von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle wechseln, eine Rückstufung hinsichtlich der geforderten Qualifikationen bei der betreffenden Erwerbsstelle hinnehmen.

Frauen verkürzen nach familienbedingter Erwerbsunterbrechung die Arbeitszeit

Abbildung 14: Vollzeitbeschäftigte mit höchsten Stundenverdiensten



Quelle: Destatis (2008a).

Erschwerend kommt hinzu, dass Frauen gerade in den Lebensjahren von 35 bis 44, in denen man typischerweise höhere Karrierestufen erreichen kann, einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, während Männer eher am Anfang oder am Ende ihres Berufslebens teilzeiterwerbstätig sind. Letztlich führen diese Effekte zu einem einseitigen Einkommensnachteil von Frauen, der einen großen Teil der geschlechtsspezifischen Lohnlücke erklären kann.

2.1.3 Lohnfindung (Ursachenkomplex III)

Ein genauerer Blick in die amtlichen Statistiken zeigt, dass die **Verdienstabstände in einzelnen Wirtschaftsbereichen** unterschiedlich hoch ausfallen. Auch in verschiedenen Berufen unterscheiden sich die Verdienstabstände von Frauen und Männern deutlich. So erhält z. B. eine Versicherungskauffrau nur 68 Prozent des Männerverdienstes, eine Bankkauffrau 75 Prozent und eine Elektroingenieurin 90 Prozent. Wie diese unterschiedlichen Abstände zu erklären sind und wie hoch die Lohnlücke im **öffentlichen Dienst** ist, kann bis heute nicht eindeutig geklärt werden. Hier werden die neuen Daten und Analysen des Statistischen Bundesamtes in 2009 Aufschluss geben können (Projekt **„Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern“**).

Dass Entgeltregelungen und ihre Anwendung Arbeit von Frauen unterbewerten können, belegen wissenschaftliche Untersuchungen, Praxiserfahrungen und nicht zuletzt Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofes und deutscher Arbeitsgerichte. Diese **Unterbewertung ist häufig Ergebnis von (Vor-)Urteilen und geschlechterbezogenen Stereotypen über den minderen Wert von „Frauentätigkeiten“**. Ein Beispiel dafür ist die weitverbreitete Sichtweise, dass körperliche Belastungen eher für männerdominierte Arbeitertätigkeiten typisch sind. Bei Angestelltentätigkeiten, die typischerweise von Frauen ausgeübt werden, wie z. B. von Altenpflegerinnen/Altenpflegern, wird der Aspekt der körperlichen Belastung oft schlicht übersehen. Desgleichen wird zwar Verantwortung für Maschinen, Finanzen und Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter oft bewertet und entlohnt, nicht aber Verantwortung für Menschen im Rahmen sozialer Tätigkeiten wie Pflege/Erziehung oder für das Gelingen sozialer Prozesse.

Die Bewertung von Arbeit drückt die Wertschätzung aus, die die Gesellschaft bestimmten Tätigkeiten beimisst. Eine unterschiedliche Bewertung muss dabei nicht unbedingt

eine Diskriminierung enthalten, sondern kann gerechtfertigt sein. Ob eine Diskriminierung vorliegt, muss jeweils geprüft werden. Eine Diskriminierung beim Entgelt kann unmittelbar (direkt) oder mittelbar (indirekt) erfolgen. Eine **unmittelbare Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts liegt vor, wenn Entgeltunterschiede mit dem Hinweis auf das Geschlecht begründet werden. Eine **mittelbare Diskriminierung** ist wesentlich schwerer festzustellen, weil sie sich hinter Vorschriften, Kriterien oder Verfahren verbirgt, die in ihrer Formulierung und Ausgestaltung geschlechtsneutral erscheinen, in ihrer Wirkung jedoch Frauen beim Entgelt benachteiligen. Dabei kommt es nicht darauf an, ob diese Ungleichbehandlung bewusst und absichtlich erfolgt.

Die unterschiedliche Bewertung gleichwertiger Tätigkeiten kann auf verschiedenen Ebenen vorkommen, sie ist grundsätzlich ein **Ergebnis von gesellschaftlichen Wertvorstellungen in Strukturen wie Tarifverträgen, aber auch bei einzelnen Lohnverhandlungen**. Dabei spielen schwächere Verhandlungspositionen der Frauen, aber auch der entsprechenden Gewerkschaften, Verfahren der Arbeitsbewertung und Lohnverhandlungen mit versteckten Entgelten wie Bonifikationen und Zulagen eine wesentliche Rolle. Die Ebenen der Arbeitsplatzbewertung, der tariflichen Lohnfindung und die Problematik der Lohnverhandlungen werden im Folgenden separat behandelt.

Arbeitsplatzbewertung und tarifliche Lohnfindung

Bei der Bewertung von Tätigkeiten werden meist Kriterien herangezogen, so z. B. Kenntnisse und Fertigkeiten, Verantwortung oder körperliche Belastungen. In der Regel ist es der Arbeitsplatz, der bewertet wird, nicht die Person, die ihn besetzt. Entscheidend ist dann z. B. nicht, welche Qualifikation eine Sekretärin mitbringt, sondern welche Qualifikation für die Tätigkeit gebraucht wird. Arbeitsbewertung ist daher ein Mittel, um **Gleichwertigkeit von „Frauenarbeit“ und „Männerarbeit“ festzustellen**. Ohne Arbeitsbewertung kann der Wert von unterschiedlichen Tätigkeiten nicht festgestellt und verglichen werden. Für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung gibt es heute EU-rechtliche Vorgaben:

- ▮ Die Ergebnisse der Arbeitsbewertung müssen **überprüfbar und nachvollziehbar sein**. Transparenz ist geboten.
- ▮ Die Arbeit muss „ihrem Wesen nach“ bewertet und entgolten werden, d. h., es muss die **Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigt** werden.
- ▮ Tätigkeiten von Frauen und Männern müssen nach denselben Kriterien bewertet werden.
- ▮ Die einzelnen Bewertungskriterien müssen – **diskriminierungsfrei ausgelegt werden, – diskriminierungsfrei angewandt werden, – diskriminierungsfrei gewichtet sein**.
- ▮ Das **Gesamtsystem** der Bewertung darf nicht diskriminieren.

Die derzeit verwendeten Verfahren der Arbeitsbewertung werden diesen Anforderungen nicht immer gerecht. Als besonders anfällig für indirekte Benachteiligungen sind **summarische Arbeitsbewertungsverfahren** einzuschätzen. Bei summarischen Arbeitsbewertungsverfahren wird nicht deutlich, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien im Gesamtsystem zugemessen wird, weil die Kriterien pauschal oder „in der Summe“ bewertet werden. Demgegenüber werden bei **analytischen Bewertungsverfahren** die einzelnen Kriterien getrennt analysiert und bewertet, sodass nachvollziehbar wird, welche Bedeutung z. B. den Qualifikationsanforderungen oder der Verantwortung zugemessen wurde.

Unterschiedliche Bewertung von Frauentätigkeiten ist allgegenwärtig

Arbeitsbewertungsverfahren müssen reformiert werden

In fast allen Branchen wie auch im öffentlichen Dienst sind verdeckte Bewertungsunterschiede nicht auszuschließen. So sind die frauendominierten Tätigkeiten in der Kindertagesbetreuung, Altenpflege oder im Bibliothekswesen niedriger eingruppiert als Tätigkeiten im technischen Bereich. Die **Einbeziehung von Zuwendungen, Gratifikationen, Betriebsrenten, Sachleistungen** (z. B. Nutzung eines Dienstwagens) und Leistungsprämien bzw. -zulagen zu der Grundvergütung ist ein weiterer heikler Punkt.

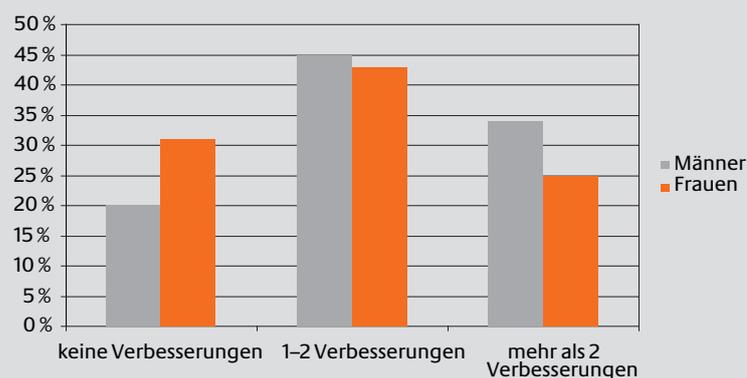
Individuelle Lohnverhandlungen/Löhne beim beruflichen Wiedereinstieg

Gleichzeitig hat die unterschiedliche Verhandlungskompetenz und -strategie von Frauen und Männern einen Einfluss auf die Höhe ihres Einkommens und damit in nichttariflicher Bezahlung einen Einfluss auf die Lohnlücke. Gemäß den Erkenntnissen von Frau Prof. Dr. Martina Voigt und Prof. Dr. Andrea Ruppert¹⁴ erhielten fast ein Drittel aller befragten Frauen in den letzten fünf Jahren keine Gehaltsverbesserung, aber nur ein Fünftel aller befragten Männer. Noch deutlicher sind die Ergebnisse im Hinblick auf die Beförderungen in eine bessere Position. Mehr als zwei Karriereschritte machten 5,7 Prozent aller Befragten, jedoch lag auch hier der Anteil der männlichen Führungskräfte um ein Drittel höher als der der weiblichen. Die **Erfolgsbilanz der Männer ist demnach sowohl bei den Beförderungen als auch bei den Gehaltserhöhungen besser.**

Auch TVöD hat mögliche Diskriminierungspotenziale

Durch die schwächere Verhandlungsbasis der Frauen, ...

Abbildung 15: Anzahl der Gehaltserhöhungen in fünf Jahren



Quelle: Ruppert/Voigt (2009)

Der Anteil der Frauen, die in den letzten fünf Jahren nach mehr Gehalt und/oder einer besseren Position nachgefragt haben, ist mit 59,1 Prozent fast genauso hoch wie der der Männer (61,7 Prozent). Ein erstaunlich großer Anteil von **22,2 Prozent gibt sich aber mit dem Status quo zufrieden**, wobei die geschlechtsbezogenen Unterschiede nicht weiter auffällig sind. Allerdings müssen Männer vergleichsweise öfter gar nicht erst aktiv werden, da sie von ihren Vorgesetzten etwas häufiger auf dieses Thema angesprochen werden. Wird nach dem tatsächlichen Verhandlungserfolg gefragt, setzt sich die bereits erörterte Tendenz weiter fort. **Männer feiern ganz eindeutig die größeren Erfolge.** Während sich mehr als zwei Drittel der Frauen mit kleinen Zuwächsen zwischen ein bis zehn Prozent zufriedengeben müssen, nehmen ihre männlichen Kollegen deutlich größere Zugewinne in Anspruch. Die Hälfte von ihnen kann eine Gehaltserhöhung von mehr als 10 Prozent realisieren, während der Anteil der Frauen hier nur knapp über 30 Prozent liegt. Bereits diese wenigen Ergebnisse zeigen den Einfluss der Verhandlungen auf die sehr unterschiedliche Karriereentwicklung von weiblichen und männlichen Führungs-

¹⁴ Ruppert, Andrea/Voigt, Martina (2009), „GEHALT UND AUFSTIEG Mythen – Fakten – Modelle erfolgreichen Verhandeln“, Aachen.

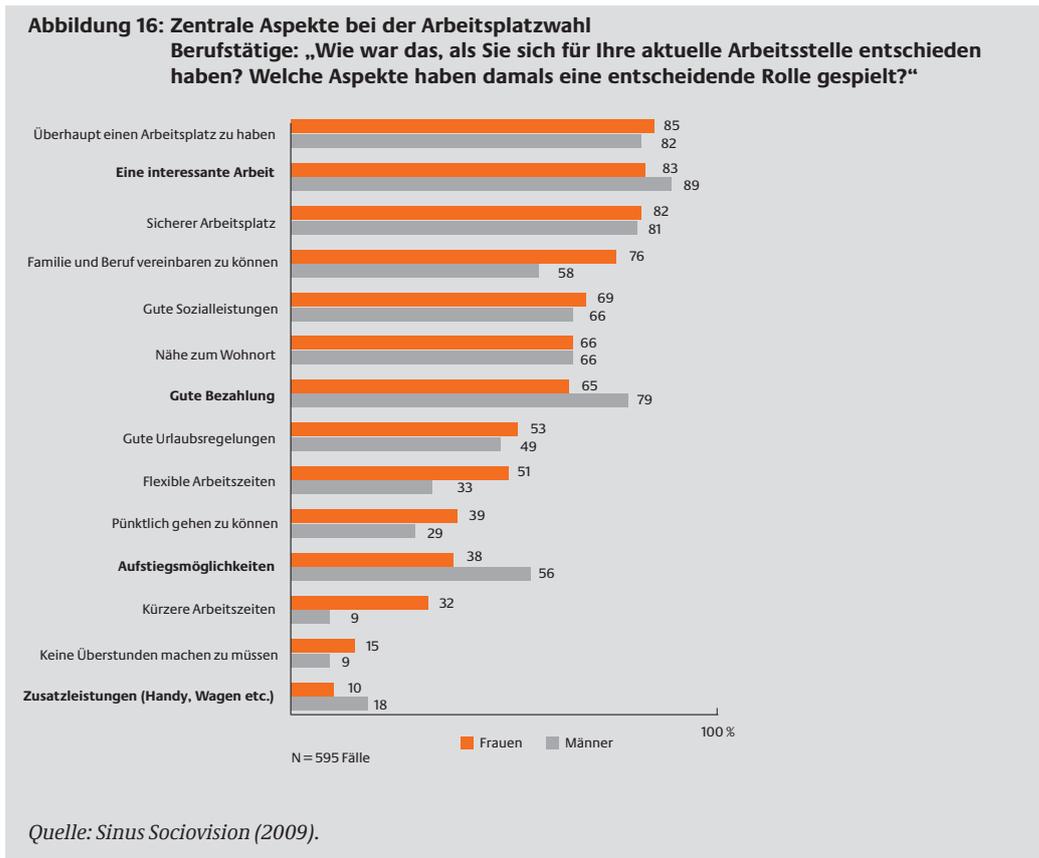
kräften. Bedenkt man zusätzlich eine verkettende Wirkung der Einzeltatbestände:

- | Frauen werden seltener gefragt,
- | die Zeitabstände zwischen den Gehaltserhöhungen und Beförderungen sind bei Frauen länger,
- | sie erreichen seltener gleichzeitig eine Gehaltserhöhung und eine Beförderung und
- | sie erzielen wesentlich seltener als Männer Gehaltserhöhungen von mehr als 10 Prozent sowie deren Folgewirkung für die nächsten Karriereschritte, können diese durchaus das Aufgehen der Schere bei der Karriereentwicklung von Frauen und Männern erklären.

Die aktuellsten Sensor-Erhebungen von Sinus Sociovision im Rahmen der strategischen Beratung zeigen ähnliche Befunde:¹⁵ Bei **Gehaltsverhandlungen** zeigen **Frauen mit Familie** nicht die gleiche „Härte“ wie ihr eigener Partner (von dem sie solches aber seinerseits erwarten), wie andere Männer im Unternehmen und wie Frauen ohne Familie. Für Frauen mit noch kleinen Kindern sowie in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** von größter Relevanz – und in den meisten Fällen **wichtiger als das Gehalt**. Ein höheres Gehalt ist für Frauen emotional und faktisch durch das Unternehmen verbunden mit „bedingungslosem“ Einsatz für das Unternehmen. Damit würden sie aber die Balance riskieren – ihre eigene sowie die für die Familie. Da es **Frauen mit Familie** – v. a. mit noch jüngeren Kindern – explizit und notwendig um eine gute Vereinbarkeit geht, zeigen sie bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen (teils reflexhaft, teils taktisch überlegt) das Verhaltensmuster, **kein besonders hohes Gehalt erzielen zu wollen**, um sich **nicht** neben der (aufgrund der Entwicklungsphasen auch immer wieder neuen unbekanntem) Herausforderung der Kindererziehung **unter zusätzlichen Sozialdruck und Leistungsdruck** (gegenüber Kollegen und dem Arbeitgeber) zu setzen. Anfangs ein „nur“ moderates Gehalt erzielen zu wollen, ist für viele Frauen, insbesondere für Frauen in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs, „verantworteter Selbstschutz“, um sich und die Familie nicht zu überfordern und bei Einstellungsgesprächen das Risiko zu mindern, die Stelle eventuell nicht zu bekommen. Sie handeln daher ein ‚Paket‘ aus familienfreundlichen Rahmenbedingungen und Gehalt aus (siehe Abbildung 16).

die Einbeziehung der Rahmenbedingungen für die Familienvereinbarkeit in die Verhandlungen, ...

¹⁵ Sinus Sociovision (2008b), Qualitativer Sensor: „Zusammenhang von objektiver Entgeltungleichheit und den Einstellungen/Motiven bei Gehaltsverhandlungen“.



Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, **merken erst nach mehreren Jahren**, dass ihr geringeres Einstiegs-Gehalt den Effekt hat, dass auch ihre **weitere Entgeltentwicklung moderater** ausfällt als bei Kollegen mit höherem Gehalt. **Das Rollenbild der „Hinzuverdienerin“** funktioniert auf diese Weise selbst verstärkend, wobei die Steuerklasse 5 eine weitere Signalfunktion erfüllt. In dieser Rolle scheint es ihre **Pflicht, auf die nichtmonetären Leistungsentgelte mehr zu schauen** als auf ein höheres Gehalt. Für den Partner bedeutet dies umgekehrt, dass er in der Pflicht und unter Druck ist, für sich ein möglichst hohes Gehalt zu verhandeln: Damit wird die traditionelle Rollenteilung verfestigt und auf Dauer gestellt. Dieser **Circulus vitiosus** besteht nach Ansicht der meisten Frauen seit vielen Jahren und ist zu einer Normalität geworden. Er ist aber aus Sicht vieler moderner Frauen ungerecht und ungut.

Die IW-Expertise bestätigt diese Erkenntnisse und betont gleichzeitig die unterschiedliche Motivation von Frauen und Männern. Frauen sind im Vergleich zu Männern **weniger extrinsisch und stärker intrinsisch motiviert**. Länderübergreifend wurde festgestellt, dass Frauen im Durchschnitt weniger eine monetäre Entlohnung präferieren, sondern sich eher eine interessante Tätigkeit, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und ein harmonisches Arbeitsumfeld mit guten Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen wünschen. Darüber hinaus weisen Frauen eine insgesamt höhere Arbeitszufriedenheit als Männer auf, die unter anderem dadurch erklärt wird, dass sie ihre Erwartungen an verschiedene Aspekte des Berufslebens im Durchschnitt eher als erfüllt ansehen als Männer (trotz der im Durchschnitt schlechteren Entlohnung).

... und durch unterschiedliche Motivationen entstehen Unterschiede in der Entlohnung.

2.2.1 Interdependenzen der Ursachen der Entgeltungleichheit

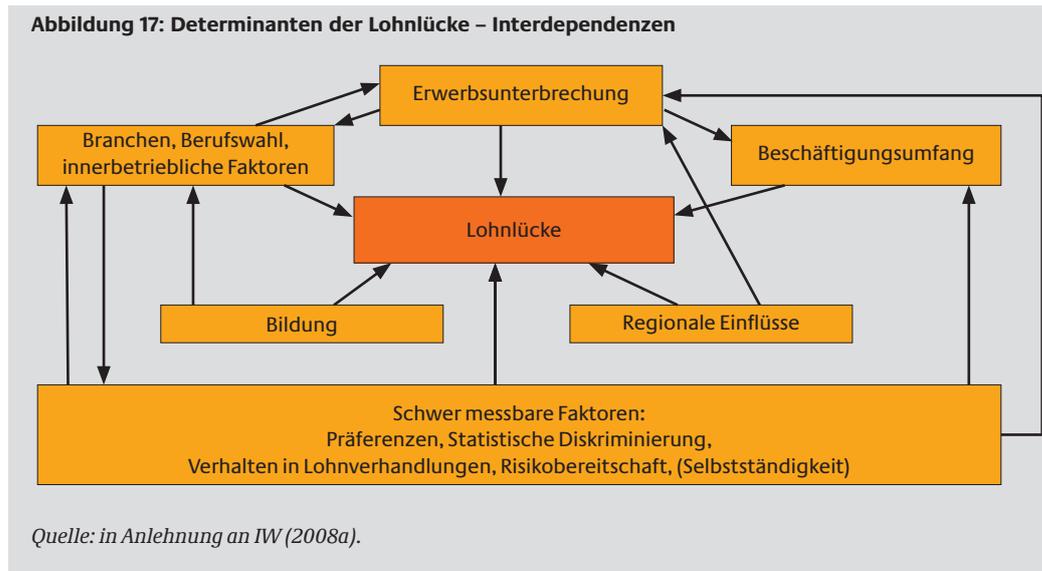
Zwischen den einzelnen Faktoren des Ursachendreiklangs können verschiedene Interdependenzen identifiziert werden. Beschäftigungsumfang, Erwerbsunterbrechungen, Branchen- und Berufswahl, Bildungsniveau, regionale Einflüsse als auch sonstige schwer messbare Faktoren werden von IW in einem komplexen Wirkungszusammenhang gesehen (siehe Abbildung 17).

Die Einflussfaktoren bedingen sich gegenseitig

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶



Wie oben schon erörtert, führen **familienbedingte Erwerbsunterbrechungen** in komplexen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen zu anderen Einflussgrößen des „Gender Pay Gap“ dazu, dass im Anschluss ein geringerer **Beschäftigungsumfang**, etwa ein Wechsel von einer Vollzeit- zu einer Teilzeitstelle, erfolgt. Hierbei spielen auch schwer messbare Faktoren, wie etwa Präferenzen von Frauen, eine Rolle. Es ist davon auszugehen, dass aufgrund dieses Tatbestandes Frauen häufiger solche Branchen wählen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

Auch für die Berufswahl spielt insbesondere für Frauen die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** eine wesentliche Rolle. Dabei scheinen Frauen zum Teil auch die Aussicht auf nur geringe Einkommenssteigerungen in Kauf zu nehmen. Weiterhin gibt es Beobachtungen, die darauf hindeuten, dass die Verluste durch kindbedingte Erwerbsunterbrechungen abhängig vom ausgeübten Beruf sind, in dem vor beziehungsweise nach der Unterbrechung gearbeitet wird. Besonders in gering qualifizierten Tätigkeiten sind demnach die Abschreibungsrate des Wissens in überwiegend von Frauen besetzten Berufen wesentlich niedriger als in Berufen, die eher von Männern ausgeübt werden. Der Effekt lässt sich zum Teil auch für hoch qualifizierte Berufe nachweisen. Die Beobachtung stützt die **Selbstselektionsthese**, nach der Frauen gezielt Berufe auswählen, in denen die Verluste während einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung möglichst gering sind. Eine andere Erklärung ist, dass Frauen dazu neigen, nach der Geburt eines Kindes eher **Positionen im Berufsleben zu besetzen, die gut mit der Familie vereinbar sind**, wobei sie auch bereit sind, hierfür Lohnneinbußen in Kauf zu nehmen.

Hinsichtlich der **Region (West/Ost)** haben unterschiedliche Rahmenbedingungen bezüglich der Kinderbetreuung ebenso einen Einfluss auf die Höhe des Verdienstabstandes wie unterschiedliche Rollenvorstellungen. Als regionales Merkmal wird auch die **Arbeitslosenquote auf Kreisebene** teilweise in die Analysen einbezogen. Das DIW hat festgestellt, dass Lohnverhandlungsverhalten insbesondere der Frauen vom Ausmaß der Arbeitslosigkeit in der jeweiligen Region abhängt.¹⁶ Das Argument lautet, dass bei einer hohen Arbeitslosigkeit sich insbesondere Frauen stärker aus dem Arbeitsmarkt in die stille Reserve zurückziehen. Da dies offensichtlich für niedrig entlohnte Frauen wahrscheinlicher ist, verbleiben relativ mehr gut verdienende Frauen am Arbeitsmarkt, sodass die Lohnlücke sinkt. Dahinter steht auch die Überlegung, dass durch eine hohe regionale Arbeitslosigkeit der Lohndruck auf die Arbeitgeber reduziert wird, da die Verhandlungsmacht der Berufstätigen abnimmt. Anders gewendet haben Frauen in **Ballungsräumen** bessere Arbeitsmarktbedingungen. Insbesondere große Dienstleistungsunternehmen bieten danach hoch qualifizierten Frauen in Ballungsgebieten bessere Beschäftigungsperspektiven. Außerdem sind diese Gebiete offenbar durch eine durchschnittlich bessere Qualifikationsstruktur von Frauen sowie eine höhere Erwerbsbeteiligung gekennzeichnet. Diese beobachtbaren Tendenzen unterstreichen die schwierige Position von Frauen in Lohnverhandlungen und die im Vergleich zu Männern unterschiedlichen Präferenzen.

Moderne Organisationsstrukturen senken nach Erkenntnissen des IW die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, weil bei aktiver Teilnahme an Entscheidungsprozessen, Mitspracherechten und der Arbeit in Gruppen alle Mitarbeiter ein Sprachrohr finden. Ebenso wirkt sich neben der **Implementierung von Programmen zur Chancengleichheit** eine **kontinuierliche Weiterbildung** der Mitarbeiter senkend auf die Lohnlücke aus, da sich mögliche Unterschiede in der Humankapitalausstattung zwischen den Geschlechtern auf diese Weise kompensieren lassen. Dies gilt insbesondere dann, wenn sich Frauen in hohem Maße an der Weiterbildung beteiligen. Gleichwohl kann der leistungsorientierten Bezahlung kein ausgleichender Effekt auf die Gehälter von Frauen und Männern zugerechnet werden. Demgegenüber spielt das **Alter einer Firma** bei der Determinierung des Lohnabstands zwischen den Geschlechtern eine Rolle. Die Tatsache, dass eine Firma nach dem Jahr 1990 gegründet wurde, scheint dazu beizutragen, dass die Lohnlücke kleiner ausfällt.

Werden die vorangehenden Erkenntnisse zusammengefasst, kann der sogenannte **„Teufelskreis der statistischen Diskriminierung“** eine Erklärung bieten, warum Frauen und Männer auch dann ungleich behandelt werden, wenn sie sich in keinem der gezeigten messbaren Merkmale unterscheiden. Er beruht auf dem ökonomischen Modell der sich selbst erfüllenden Erwartungen: Hiernach schätzen Arbeitgeber die Arbeitsproduktivität aufgrund von (statistischen) Durchschnittserwartungen, da sie sie nicht genau feststellen können. Da Frauen allgemein noch wesentlich häufiger von der Elternzeit Gebrauch machen bzw. danach in Teilzeit gehen, wird bei weiblichen Mitarbeitern unterstellt, dass Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen einzuplanen sind. Folglich nehmen Personalchefs generalisierend an, dass Frauen weniger produktiv sein werden. Weil sich betriebspezifische Weiterbildungsmaßnahmen aber für Frauen weniger lohnen würden, wenn man ihnen eine geringere Produktivität unterstellen

**Teufelskreis der
Diskriminierung**

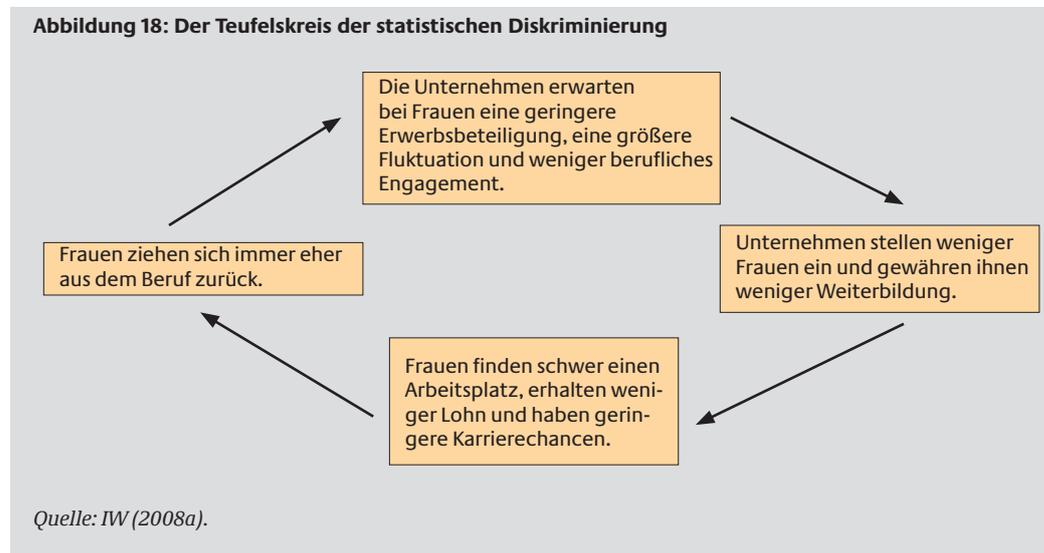
¹⁶ DIW (2008b), DIW-Wochenbericht 15/2008: „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären“, S. 184–190.

müsste, verschlechtern sich deren Weiterbildungs- und Aufstiegschancen aufgrund dieser Vermutung auch dann, wenn sie sich tatsächlich gar nicht von männlichen Mitarbeitern unterscheiden. Als Reaktion auf die Benachteiligung passen Frauen ihr Verhalten an. Sie ziehen sich aus dem Erwerbsleben zurück oder unternehmen weniger berufliche Anstrengungen. Die Erwartungen der Firmen erfüllen sich damit im Grunde selbst.

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶



Auf diese Weise ist es möglich, dass **Frauen anders behandelt werden als Männer, obwohl sie in allen beobachtbaren Merkmalen identisch** sind. Wenn Unternehmen Frauen unterstellen, dass sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen werden, werden sie unter Umständen weniger in ihre Weiterbildung investieren, weil eine Erwerbspause die Erträge aus der Weiterbildungsmaßnahme reduziert. Sie werden Frauen tendenziell seltener befördern, um die Positionen nicht in absehbarer Zeit wieder neu besetzen zu müssen. Auch werden sie unterstellte Produktivitätseinbußen aus einer potenziellen längeren Erwerbsunterbrechung in die Lohnsetzung miteinbeziehen, wenn diese langfristig ausgerichtet ist.

Wenn infolge dieses Prozesses Frauen ihre Erfolgchancen als gering einschätzen, werden sie unter Umständen auch ihr eigenes Verhalten anpassen. Sie werden möglicherweise selbst weniger in ihre eigene Bildung investieren. Zudem ist es möglich, dass sich weibliche Beschäftigte seltener auf Positionen in höheren Hierarchieebenen bewerben, wenn sie glauben, ohnehin nicht berücksichtigt zu werden. Auf diese Weise führen die Reaktionen der Frauen zu einer Verstärkung der Erwartungen der Arbeitgeber hinsichtlich der Unterschiede zwischen Frauen und Männern, und der „Teufelskreis“ setzt sich weiter fort.

Die statistische Diskriminierung liefert also mögliche Erklärungen dafür, dass Frauen im Vergleich zu Männern seltener in Führungspositionen aufsteigen und auch vor einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung geringere Löhne beziehen. Die unterschiedliche Behandlung resultiert aber nicht allein aus Rollenverständnissen oder Vorurteilen, sondern daraus, dass Arbeitgeber bestimmte Merkmale nicht exakt feststellen können und folglich auf beobachtete Durchschnittswerte zurückgreifen müssen.

2.2.2 Gewichtung der Ursachen der Entgeltungleichheit

Um ein Verständnis für die Beurteilung der Entgeltungleichheit zu erhalten, wurden in der IW-Expertise einige Untersuchungen zur Gewichtung der Determinanten der Entgeltungleichheit zusammengefasst, die allerdings mit unterschiedlichen Daten arbeiten:

◀ Inhalt

◀ zurück

weiter ▶

Die Lohnlücke vergrößert sich mit der Länge der Erwerbsunterbrechung bzw. der Aufnahme von Teilzeitbeschäftigung aus familiären Gründen. Nach Untersuchungen beträgt der Lohnabstand von Frauen und Männern in gleichen Branchen und Berufen und bei gleicher Ausbildung und Arbeitszeitvolumen **15 Prozent. Wenn die Frauen nach der Geburt möglichst schnell und mit einer hohen Stundenzahl in den Beruf zurückkehren, reduziert sich die Lohnlücke hiernach auf 6 Prozent.** Diese sogenannten „motherhood penalties“ infolge von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen können weiterhin hinsichtlich Niveau, Ursachen und Determinanten untersucht werden. Danach wurde beispielsweise eine **Lohneinbuße von 1,1 Prozent für jedes zusätzliche Kind** berechnet.¹⁷

Bei der Bestimmung der Lohnleinbuße spielt die Dauer der Unterbrechung eine besondere Rolle. Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, umso größer ist die Entwertung des Humankapitals als Folge von entgangener beruflicher Praxiserfahrung sowie nicht realisierten (betrieblichen) Weiterbildungsmaßnahmen. Der Effekt der Dauer der Unterbrechung aufgrund der Kinderbetreuung ist in Deutschland aber nicht stetig. Eine sechsmo-natige Erwerbsunterbrechung in den Jahren 1984 bis 1994 **senkte den Lohn um 9 Prozent.** Sobald sich eine Frau entscheidet, nach Ablauf der Elternzeit dem Erwerbsleben **ein weiteres halbes Jahr fernzubleiben, erhöht dies die Lohnleinbuße um nochmals 15 Prozent.**¹⁸

Schließlich gibt es auch Erkenntnisse zum Bildungsniveau. **Sechs Prozentpunkte erklären sich dadurch, dass Männer in der Regel ein höheres Bildungsniveau aufweisen** als Frauen. In diesem Zusammenhang zeigt jedoch der Vergleich der Jahre 1984 bis 1987 mit dem Zeitraum von 1994 bis 1997, dass Frauen hinsichtlich ihrer schulischen Bildung und besonders hinsichtlich ihrer beruflichen Erfahrung aufgeholt haben.¹⁹

Insgesamt lässt sich aus den Erkenntnissen feststellen²⁰, dass bei einer Zerlegung des „Gender Pay Gap“ in unterschiedliche Komponenten sich **gut ein Drittel auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei Strukturmerkmalen wie Bildung, Berufserfahrung oder Kinderzahl zurückführen lassen.** Der Rest beruht hiernach auf nicht beobachteten Faktoren, zu denen unterschiedliche diskriminierend wirkende Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu zählen sind.

17 IW (2008a).

18 IW (2008a).

19 IW (2008a).

20 DIW (2008b).



Entgeltungleichheit im europäischen Vergleich

◀ Inhalt

◀ zurück

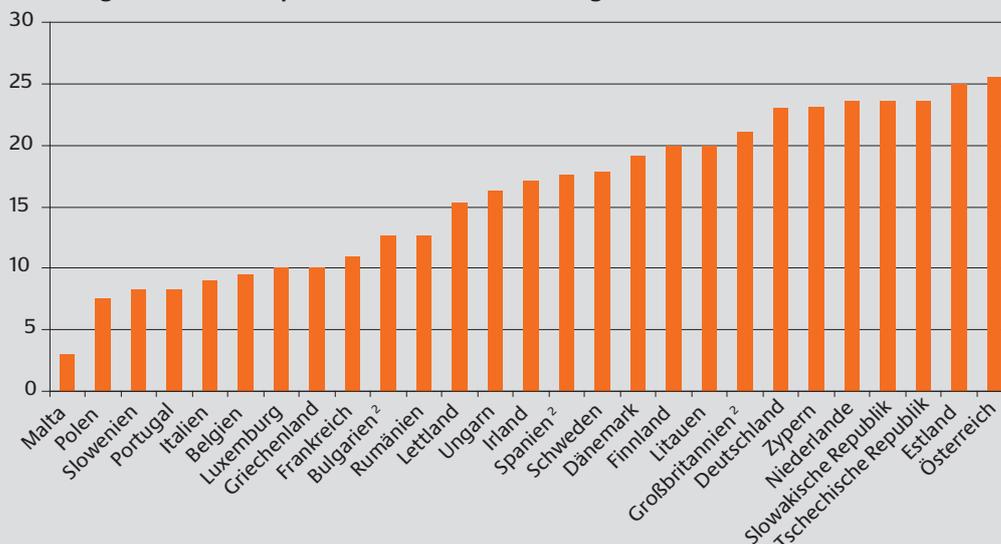
weiter ▶

3.1 Entgeltungleichheit im europäischen Vergleich – Daten und Fakten

Deutschland liegt im europäischen (EU-27-)Vergleich aktuell im hinteren Mittelfeld: an **siebtletzter Stelle** noch vor Österreich (25,5 Prozent) und den Niederlanden (23,6 Prozent). Trotz europaweiter Verbesserung und Vereinheitlichung der Indikatoren (Entfallen von Alters- und Arbeitszeitgrenzen sowie aus einer angeglichenen Definition des Erfassungsbereichs) ist die direkte Vergleichbarkeit der Daten weiter problematisch. Die beeindruckend kleine Lohnlücke in Malta (4 Prozent) relativiert sich, wenn man bedenkt, dass dort der Anteil von Frauen in der Erwerbstätigkeit mit unter 40 Prozent besonders niedrig ist.

Deutschland hat im europäischen Vergleich die siebtgrößte Lohnlücke

Abbildung 19: Geschlechtsspezifische Lohnlücke im EU-Vergleich



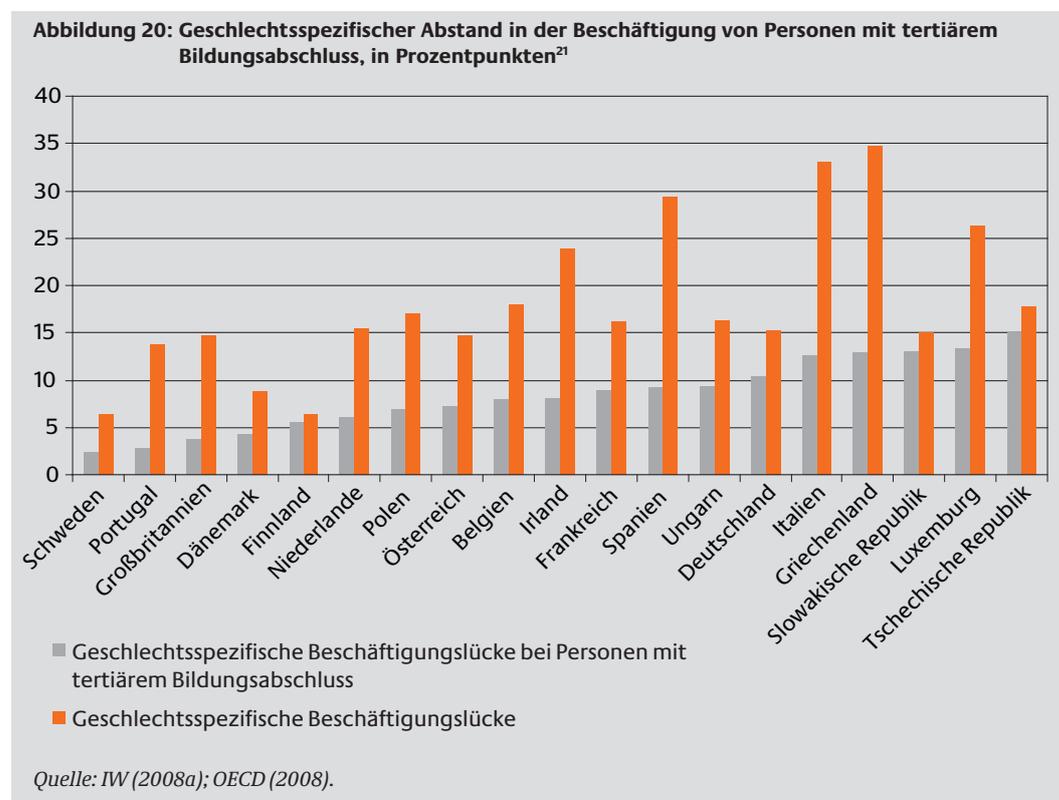
¹ Daten von 2005 für Estland und Italien (Eurostat, 2008); Daten von 2006 für Belgien, Dänemark (beide Eurostat, 2008) Finnland, Frankreich, Griechenland und Malta (EU, 2008); ² vorläufig;

Quelle: Eurostat (2008), www.eurostat.eu

Werden die europäischen Vergleichszahlen betrachtet, lässt sich ein Zusammenhang zur geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke (Abstand zwischen der Beschäftigungsquote von Frauen und Männern) erkennen. Aus den Daten von Eurostat geht hervor, dass sich die Beschäftigungslücke im Durchschnitt der EU-27-Staaten auf 14,2 Prozentpunkte im Jahr 2007 beläuft. Deutschland liegt mit 10,7 Prozentpunkten etwa 3,5 Prozentpunkte unter diesem Durchschnittswert. Die Quote ist damit seit dem Jahr 2000 um 4,2 Prozentpunkte gesunken.

Insgesamt nimmt die Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern in Europa mit steigendem Bildungsniveau ab: Gut qualifizierte Frauen sind relativ stärker am Erwerbsleben beteiligt. Abbildung 20 zeigt, dass hoch qualifizierte Frauen in den Mitgliedstaaten generell stärker am Erwerbsleben partizipieren, dass die Unterschiede aber sehr groß ausfallen. Während beispielsweise die Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern im hochqualifizierten Segment in Schweden nur bei 2,4 Prozentpunkten liegt, beläuft sich dieser Abstand in der Tschechischen Republik auf 15,1 Prozentpunkte. Auch in Deutschland ist dieser Beschäftigungsabstand recht hoch, während die Beschäftigungslücke in Deutschland über alle Qualifikationsniveaus hinweg im Ländervergleich eher gering ausfällt. Dieser Befund legt nahe, dass in Deutschland gerade auch hoch qualifizierte Frauen familienbedingt stärker aus dem Erwerbsleben ausscheiden als in anderen Ländern – mit den entsprechenden Effekten auf die Entgeltungleichheit.

Hoch qualifizierte Frauen im EU-Vergleich unterrepräsentiert



3.2 Beispielansätze aus europäischen Nachbarländern

Entgeltungleichheit wird in allen EU-Ländern als große Herausforderung angesehen. Dabei wird einer ursachengerechten Strategie, die verschiedene Akteure einbezieht, durchgängig der Vorzug gegeben. Da die Ursachen in den jeweiligen Ländern unterschiedlich zu gewichten sind, wird die Priorität der Maßnahmen von Land zu Land differenziert gesehen. Die nordischen Länder beispielsweise, bei denen geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen als Einflussfaktor weniger wichtig sind, setzen bei der Überwindung der sektoralen Segregation des Arbeitsmarktes Akzente.

²¹ Tertiäre Ausbildung Typ A und weiterführende Forschungsprogramme; Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen; Differenz zwischen Beschäftigtenquoten von Frauen und Männern mit tertiärer Ausbildung als Prozentsatz der Beschäftigtenquote von Männern mit tertiärer Ausbildung.

[◀ Inhalt](#)[◀ zurück](#)[weiter ▶](#)

In **Schweden** sind Arbeitgeber nach dem „Equal Opportunities Act“ verpflichtet, **aktive Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung am Arbeitsplatz** zu ergreifen und jährlich eine **Überprüfung der Lohn- und Gehaltsbedingungen** von Frauen und Männern vorzunehmen, die veröffentlicht werden muss. Soweit diese nicht gesetzeskonform sind, kann eine Geldstrafe verhängt werden. Die Einhaltung der Regelungen wird von einer Regierungsorganisation, der JämO, überwacht.

In **Finnland** gibt es Gleichstellungszulagen in **einkommenspolitischen Vereinbarungen zwischen den Tarifparteien der öffentlichen und privaten Bereiche**. Diese Zulagen – eine zusätzliche Lohnerhöhung auf sektoraler Ebene zur Verbesserung von Frauen und gering bezahlten Arbeitnehmern – wurden 1989 branchenübergreifend eingeführt. Damit wurde ein tariflich abgesicherter Mechanismus geschaffen, um eine bessere Entlohnung in Sektoren mit weiblichen und schlecht bezahlten Arbeitskräften herbeizuführen. Ziel ist es, die Stellung der Frauen und der gering bezahlten Arbeitnehmer zu stärken. Der Betrag wird anhand der Summe des Frauenanteils an den gering bezahlten Arbeitnehmern in jedem Sektor errechnet. Die hierfür verfügbaren Mittel hängen also vom Anteil der Frauen und der gering bezahlten Arbeitnehmer im jeweiligen Sektor ab, was bedeutet, dass die Sektoren, in denen mehr gering bezahlte Frauen beschäftigt sind, mehr Mittel bereitstellen als andere. Der **Gleichheitszuschlag** kommt nur zum Tragen, wenn die Tarifpartner auf sektoraler Ebene hierüber eine Vereinbarung abschließen. Kommt keine derartige Vereinbarung zustande, wird der Betrag als allgemeine Tarifierhöhung ausgeschüttet.

In **Frankreich** gilt seit 2005 ein **Gesetz zur gleichen Bezahlung von Frau und Mann**, anhand dessen in den nächsten fünf Jahren die Lage durch genau festgelegte Indikatoren und basierend auf den Verhandlungen in den Berufszweigen und Unternehmen analysiert werden soll. Die französischen Sozialpartner sind verpflichtet, in den Tarifverhandlungen aktiv das Thema Entgeltgleichheit aufzunehmen. Neu ist dabei insbesondere die Festlegung von Sanktionen für Unternehmen, die Verpflichtungen nicht nachkommen.

Die **Schweiz** geht einen anderen Weg: Dort gibt es das Lohngleichheitsinstrument **Logib**. Dabei handelt es sich um ein Instrument, das Unternehmen intern freiwillig zur Selbstüberprüfung und ggf. Änderung ihrer Lohnpolitik nutzen können. Ein Anreiz zur Nutzung durch die Unternehmen entsteht dadurch, dass in der Schweiz im Rahmen der Beschaffungen durch die öffentliche Hand das Vorliegen von Lohngleichheit verbindlich festgeschrieben ist. Die Überprüfung der Angaben von Unternehmen erfolgt durch das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EGB) in Form von Stichproben durch ein Prüfverfahren des Büros BASS (Büro für Arbeit und Sozialpolitische Studien).

3.3 Strategien zur Entgeltgleichheit in der EU

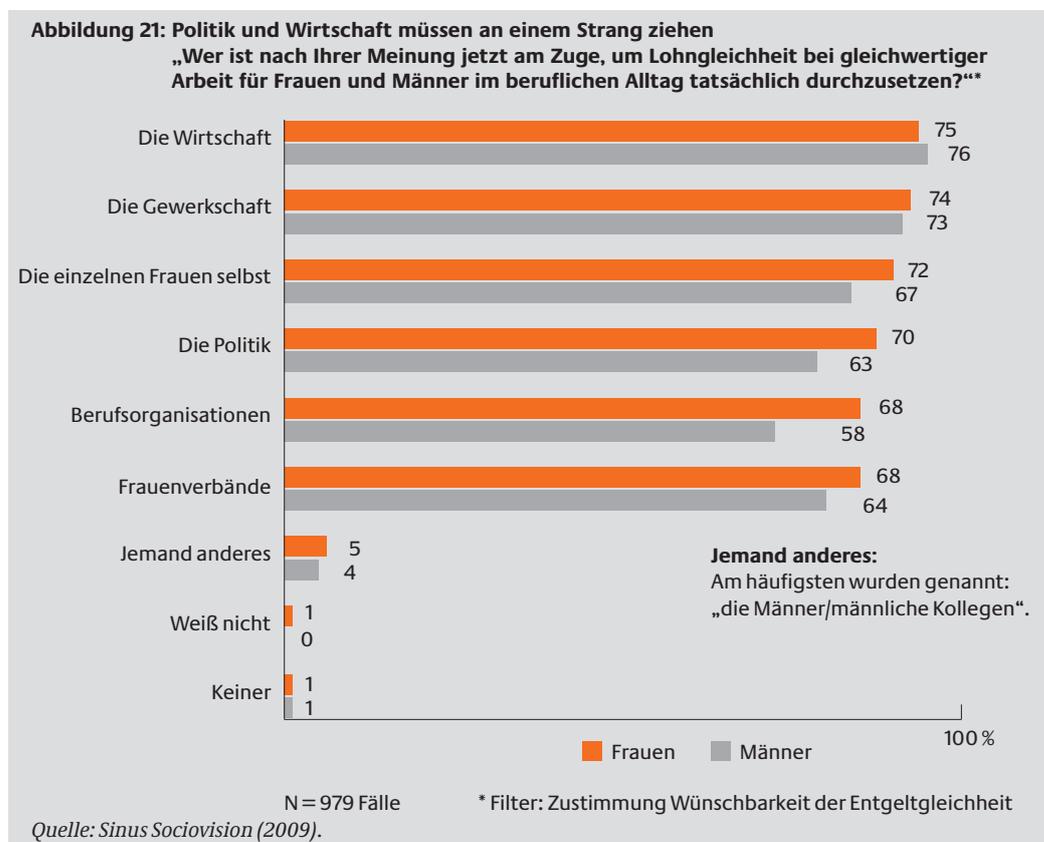
Die „Roadmap“ der **Europäischen Kommission** für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010 wendet den geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden besondere Aufmerksamkeit zu. In ihrer Mitteilung vom 18.7.2007 hat die Kommission das Thema aktiv aufgegriffen, **alle Aktionspartner zu gemeinsamem Handeln aufgefordert**, alle Mitgliedstaaten aufgefordert, Entgeltgleichheit zu einem Kriterium der öffentlichen Auftragsvergabe zu machen und angekündigt, einen Legislativvorschlag für Ende 2009 vorbereiten zu wollen. In diesem Zusammenhang wurde bereits eine „Working-Group“ auf EU-Ebene gebildet, die die Bekämpfung der Ursachen, die Intensivierung des „Best-Practice“-Austauschs in Europa und die Einbeziehung der Sozialpartner weiter in den Blick nehmen wird.

Jüngst vorgelegte Empfehlungen an die Kommission enthalten u. a. die Aufforderung an die Kommission, eine Analyse und konkrete Vorschläge vorzulegen und europäische Zielvorgaben zur Verringerung des Lohngefälles zu entwickeln (Bericht vom 28.11.2008, Berichterstatteerin: Edit Bauer, mit Empfehlungen an die Kommission zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer (2008/2012(INI))).

IV.

Instrumente und Maßnahmen zur Überwindung der Entgeltungleichheit in Deutschland

Die Entgeltgleichheit ist ein **Kernindikator der Gleichstellung**, die **Überwindung der Entgeltungleichheit** daher ein zentrales gleichstellungspolitisches Anliegen. Die durchgeführten Analysen zeigen, dass die systematisierten Ursachen vielfältig und komplex miteinander verbunden sind. Dabei liegen die Möglichkeiten der Überwindung der verschiedenen Ursachen bei unterschiedlichen Akteuren. Um Fortschritte zu erreichen, müssen daher alle Einzelmaßnahmen in einer **strategischen Allianz** zusammengeführt werden. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt dabei im Einklang mit der EU-Kommission, aber auch mit der Meinung in der Bevölkerung (siehe Abbildung 21) auf eine ursachengerechte Strategie der Überwindung der Entgeltgleichheit. Entscheidend ist die Zusammenarbeit aller Partner: der Politik, der Tarifpartner, der Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und der Verbände.



Insgesamt werden Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Entgeltungleichheit angestrebt, die entweder ausschließlich einen Hebel ganz gezielt einsetzen, um die Lohnlücke zu schließen, oder bei mehreren Politikfeldern Veränderungen unterstützen. Mithilfe einer Vernetzung und gegenseitigen Unterstützung der einzelnen gleichstellungspolitischen Ziele der Bundesregierung, also einer „Politik aus einem Guss“, kann gleichzeitig das Verständnis für die positiven Effekte und die Notwendigkeit der Gleichstellungspolitik erhöht werden.

Maßnahmen zur Verringerung von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen

Für Deutschland ist der **zweite Ursachenkomplex – die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen** – von besonderer Bedeutung. Eine wichtige Aufgabe besteht somit darin, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, dass Mütter und Väter Familien- und Berufsleben miteinander vereinbaren können. Mit der Familien- und Gleichstellungspolitik der letzten Jahre hat die Bundesregierung hier sehr entschieden angesetzt. Der Ausbau der Kinderbetreuung – gerade für die unter-3-Jährigen –, die bessere steuerliche Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten, das Elterngeld als Lohnersatzleistung und seine Partnermonate sind Maßnahmen, die es Frauen und Männern erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren, und die eine partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuungsaufgabe auf Frauen und Männer unterstützen. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht kontinuierlichere Erwerbsverläufe von Frauen und existenzsichernde Beschäftigungsformen. Die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen werden kürzer, Frauen- und Männerbiografien ähnlicher. Rollenerwartungen von Arbeitgebern an Mütter und Väter verändern sich, auch wenn Teilzeitbeschäftigung in Deutschland weiter ein typisches Frauenthema geblieben ist. Damit sind wichtige Schritte getan, um eine wesentliche Ursache der Entgeltlücke zu überwinden. Der Vergleich mit anderen Ländern zeigt deutlich, dass in Ländern mit hoher Frauenerwerbstätigkeit und guter Infrastruktur für Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Abstand der Durchschnittslöhne von Frauen und Männern gering ist.

Wie keine andere staatliche Leistung bietet das am 1.1.2007 eingeführte **Elterngeld** den Familien im ersten Jahr nach der Geburt des Kindes einen starken Rückhalt und erleichtert so einen gelungenen Start in eine ganz wichtige Lebensphase. Für die meisten Eltern stabilisiert das Elterngeld das Haushaltseinkommen. Jungen Müttern ersetzt es zusammen mit dem Kindergeld im Durchschnitt 86 Prozent des Einkommens, das sie vor der Geburt ihres Kindes hatten. Damit ermöglicht das Elterngeld jungen Familien eine flexible Lebensplanung – ganz nach den Bedürfnissen der Eltern und des Kindes. Zugleich wird das Signal gesetzt: Es ist völlig in Ordnung, nach einem Jahr Elterngeld wieder in den Beruf zurückzukehren. Das neue **Elterngeld mit seinen Partnermonaten** trägt daher dazu bei, Rollenerwartungen an Mütter und Väter zu verändern und Erwerbsbiografien anzunähern. Das zeigt sich besonders auch an der Tatsache, dass schon in 16 Prozent der Haushalte, in denen Elterngeld bezogen wird, **Väter Elterngeld** in Anspruch nehmen.

Ein ganz zentraler Baustein für die Ermöglichung von kontinuierlicheren Erwerbsbiografien für Mütter und Väter ist der weitere **Ausbau der Kinderbetreuungsangebote**.

Hauptursache Ursachenkomplex II:

Die Bundesregierung verbessert Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Mit dem am 26. September 2008 verabschiedeten Kinderförderungsgesetz (KiföG) wird der Ausbau eines qualitativ hochwertigen Betreuungsangebotes beschleunigt, und so den Eltern echte Wahlmöglichkeiten eröffnet anstatt der Alternativentscheidung „Kind oder Karriere“. Mit dem ab dem 1. August 2013 geplanten Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für alle Kinder vom vollendeten ersten Lebensjahr an werden für ein Drittel der kleinen Kinder und ihre Eltern gute und sichere Betreuungsangebote zur Verfügung stehen. Für eine neue Generation von gut ausgebildeten Frauen und die zunehmende Zahl von aktiven Vätern werden damit entscheidende Weichen gestellt.

Ein wichtiger konkreter nächster Schritt ist das **Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“**. Es unterstützt Frauen, die familienbedingt mehrere Jahre aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind und jetzt wieder in die Erwerbstätigkeit einsteigen wollen. Die breit angelegte Initiative, die in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit durchgeführt wird, fördert Träger in Kommunen, um Netzwerke zur Unterstützung von Wiedereinsteigerinnen zu schaffen und einen qualifiziert gestalteten Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung zu gestalten. Kernelement des Aktionsprogramms ist ein Programm des Europäischen Sozialfonds (ESF) mit einem Gesamtvolumen von ca. 30 Millionen Euro. Anfang März 2009 wurden die 17 Modellstandorte öffentlich bekannt gegeben. Fast an allen Modellstandorten werden gezielt auch die (Ehe-)Männer der Wiedereinsteigerinnen angesprochen. Denn: Über 50 Prozent der Männer sagen in einer aktuellen Sinus-Befragung, dass sie bereit wären, ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der in den Beruf zurückkehrenden (Ehe-)Frauen zu reduzieren. Aktuell berichten aber nur 7 Prozent der Wiedereinsteigerinnen davon, dass ihr Mann diesen Vorsatz auch tatsächlich umsetzen kann. Ein eigenes Lotsenportal für Wiedereinsteigerinnen verbessert seit März 2009 die Erreichbarkeit konkreter Unterstützungsangebote.

Strategisches Ziel des Programms ist, eine Vernetzung und Unterstützung einzelner Ziele der Bundesregierung im Bezug auf Chancengleichheit von Frauen im Erwerbsleben. Es leistet einen Beitrag

- zur eigenständigen, finanziellen und sozialen Absicherung von Frauen,
- zum Fachkräftebedarf der Unternehmer,
- zur Veränderung tradiertter Rollenbilder sowie zur Überwindung stereotyper Aufteilung der Verantwortlichkeiten in den Familien sowie
- zur langfristigen Verringerung geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede.

Ein weiteres neues Vorhaben der Bundesregierung ist, die Umwandlung von beitragsfreier Beschäftigung in beitragspflichtige Beschäftigung zu fördern. Nur mit der Sicherstellung eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisses können Frauen an die Gehälter der Männer herankommen und ihre finanzielle Situation verbessern.

Maßnahmen zur Vermeidung und Verringerung der horizontalen und vertikalen Segregation

Die Veränderung von **Rollenbildern** spielt aufgrund der skizzierten Interdependenzen zwischen den drei Ursachenbereichen zugleich eine zentrale Rolle beim **Ursachenkomplex I** (vertikale und horizontale Segregation). Denn die Wahl von bestimmten Berufen oder Branchen wird ebenso wie Karrierewünsche und -möglichkeiten von tradierten Rollenvorstellungen geprägt. Daher trägt die Bundesregierung im Rahmen ihrer Gleichstellungspolitik maßgeblich dazu bei, das Berufswahlspektrum von Frauen und Männern zu erweitern und insgesamt ihre Arbeits- und Karrierechancen zu verbessern.

Ursachenkomplex I:
Die Bundesregierung trägt zur Erweiterung des Berufswahlspektrums bei

Mit Projekten der Bundesregierung in Kooperation mit verschiedenen Partnern wie dem

! „Girls’Day“,

! „Komm, mach MINT“

werden Mädchen und junge Frauen dazu motiviert, sich auch für „frauenuntypische“ Berufsfelder zu entscheiden, die sie bisher wenig in Betracht ziehen, um dadurch ihr Berufswahlspektrum zu erweitern. Bundesweit können an diesem jährlich durchgeführten Schnuppertag „Girls’Day“ Mädchen der Klassen 5–10 in Betrieben und Institutionen wichtige zukunftssträchtige Bereiche des Berufsspektrums praxisnah kennenlernen, wie z. B. naturwissenschaftliche und technische Berufe. Unter dem Motto „**Komm, mach MINT**“ will die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) 2008 gemeinsam mit Partnern aus Wissenschaft und Wirtschaft gestartete Initiative zugleich deutlich mehr junge Frauen für gut bezahlte Berufe in den **MINT-Bereichen** gewinnen. Parallel dazu hat das BMFSFJ auch die Berufswahl und Lebensplanung von Jungen und Männern in den Blick genommen: 2005 wurde vom BMFSFJ das bundesweite Projekt „**Neue Wege fürs Jungs**“ ins Leben gerufen.

Die Bundesregierung fördert überdies Maßnahmen, die eine Erweiterung der Karriere-möglichkeiten von Frauen unterstützen, u. a. das Internet-Portal **www.frauenmachen-karriere.de**. Es bietet ein umfassendes Informationsangebot für Frauen, die eine Karriere starten bzw. ein Unternehmen gründen wollen. Die Frauen erhalten Infos über die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, über Rechtsfragen und über berufliche Netzwerke und kommen so an kompetente und erfahrene Ansprechpartnerinnen. Neben der Etablierung eines systematischen Beobachtungsinstruments zum Thema Frauen in Führungspositionen im **Rahmen des IAB-Betriebspanels** fördert die Bundesregierung den Aufbau der **bundesweiten Gründerinnenagentur** (bga), die Frauen in allen Branchen und allen Phasen der Gründung informieren und unterstützen soll.

Neu ist das Vorhaben, die Unternehmen für eine Politik mit mehr Frauen in Führungspositionen über Regelungen im Handelsgesetzbuch zu gewinnen. Zurzeit prüft die Bundesregierung die Möglichkeit, im Handelsgesetzbuch (§ 289 HGB) die Geschäfts- und Lageberichtspflichten der Unternehmen zu erweitern. Zugleich kann auch der **Deutsche Corporate Governance Kodex** ein erfolgreiches Instrument zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen in Führungspositionen werden und synchron zur Schließung der Lohnlücke beitragen, wenn Regelungen getroffen werden, die z. B. den Anteil von Frauen in Aufsichtsrats- und Vorstandpositionen als Profilvermerkmal guter Unternehmensführung etablieren.

Maßnahmen zur Förderung der Transparenz und fairen Lohnbildung

Beim **Ursachenkomplex III** (Transparenz und Lohnkostenstruktur) geht es wesentlich darum, wie Arbeitsentgelte zustande kommen und festgelegt werden. Bei der Lohnbildung hat die Bundesregierung bis auf den öffentlichen Dienst keine direkten Eingriffsmöglichkeiten. Hier sind im Wesentlichen die **Tarifparteien**, einzelne Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen sowie Betriebs- und Personalräte gefragt. Konkret geht es hier um Fragen der Arbeitsbewertung in Tarifverträgen, aber auch um Lohnverhandlungen.

Bundesregierung fördert Karrieren von Frauen

Ursachenkomplex III: Verantwortung der Tarifparteien, Bundesregierung unterstützt und informiert

Ein wertvolles Instrument, um die Sozialpartner und alle bei der Lohnfindung beteiligten Akteurinnen und Akteure zu unterstützen, ist der vom BMFSFJ 2007 herausgegebene **Leitfaden „Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“** zur Anwendung des „Grundsatzes der Entgeltgleichheit bei gleicher und gleichwertiger Arbeit“. Darin wird insbesondere die Anwendung von transparenteren und diskriminierungsfreieren (analytischen) Arbeitsbewertungsverfahren in Tarifverträgen empfohlen, um so der Perpetuierung stereotyper Schlechterbezahlungen entgegenzutreten. Für die individuellen Lohnverhandlungen bietet der von der EU geförderte **Frauenlohnspiegel** eine wichtige Orientierung.

Auch im **öffentlichen Dienst** sind verdeckte Bewertungsunterschiede nicht auszuschließen. So sind frauendominierte Tätigkeiten in der Kindertages- und Altenpflege oder im Bibliothekswesen niedriger eingruppiert als Tätigkeiten im technischen Bereich. Frauen fehlen in Spitzenpositionen der obersten Bundesverwaltung. Etwa 15 Prozent der Abteilungsleitungen sind weiblich. Das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) zielt auf eine Verbesserung der Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der obersten Bundesverwaltung und auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Verhandlungen zu einer neuen Entgeltordnung im TVöD sind noch nicht abgeschlossen. Im Frühjahr 2009 werden durch ein vom BMFSFJ gefördertes Projekt mit dem Statistischen Bundesamt erstmals Aussagen zur Lohnlücke im öffentlichen Dienst ermöglicht.

Um Unternehmen Anreize zu setzen, Entgeltgleichheit in ihrem Betrieb konkret zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verbessern, hat es das BMFSFJ in Angriff genommen, das Schweizer Instrument **Logib** (siehe Abschnitt 3.2) auf Deutschland anzupassen und umzuprogrammieren. Mit Logib können Unternehmen im freiwilligen Selbsttest untersuchen, inwieweit sie Entgeltgleichheit gewährleisten. Grundlage der Berechnung mittels einer statistischen Regressionsanalyse sind Lohn-, Qualifikations- und Arbeitsplatzdaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Dieser Selbsttest soll das proaktive Verhalten stärken – insgesamt geht es nicht darum, Kontrollen und Sanktionen in der Breite zu entwickeln, sondern die Unternehmen zum Handeln zugunsten von Lohngleichheit zu überzeugen. Durch Logib erhalten die Unternehmen eine Auswertung, eine Darstellung der Ergebnisse in Rot oder Grün sowie ergänzende grafische Darstellungen. Damit ist Logib eine erste Möglichkeit, relativ schnell und mit relativ geringem Aufwand die Entgeltstruktur eines Unternehmens bezüglich einer geschlechtsspezifischen Lohn Differenz zu testen. Diese erste standardisierte Bestandsaufnahme kann aufzeigen, ob Handlungsbedarf besteht. Bei rotem Ergebnis ist geplant, den Unternehmen anzubieten, Beratungsfirmen hinzuzuziehen und weitere Analysen anhand Kriterien wie z. B. Region, Schichtarbeit etc. zu machen.

Proaktives Verhalten der Unternehmen durch Selbsttest und Aufklärung fördern

Flankierende und übergreifende Maßnahmen

Zwar ist die Rechtslage seit Langem eindeutig und Frauen haben die Möglichkeit gegen Lohndiskriminierung zu klagen, gleichwohl können sich aktuell auch neue Möglichkeiten zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit aus der **Reform des Vergaberechts** ergeben. Vorgesehen ist, dass – wie in den europäischen Vergaberichtlinien vorgesehen – für die Auftragsausführung zusätzliche, – insbesondere soziale Anforderungen an den Auftragnehmer gestellt werden dürfen. Dazu gehört nach der Gesetzesbegründung auch die Beachtung der Entgeltgleichheit. Der Gesetzentwurf wurde am 5.12.2008 im Bundestag behandelt. Der Bundesrat hat am 13.2.2009 dem Gesetzentwurf zugestimmt.

Mit verschiedenen zurzeit laufenden **Forschungsvorhaben** trägt die Bundesregierung ferner dazu bei, das Wissen über die Entgeltgleichheit zu verbessern und damit genauere Ansätze für Handlungsnotwendigkeiten und -möglichkeiten zu erhalten. Seit Anfang 2008 wurde – nach Inkrafttreten des Verdienststatistikgesetzes vom 1.1.2007 – ein breit gefächertes Forschungspaket auf den Weg gebracht. Dazu gehört das **Projekt „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern“**. Auf Initiative und mit Förderung des BMFSFJ führt das Statistische Bundesamt ein Projekt durch, das die durch das Verdienststatistikgesetz verbesserte Datenlage nutzt und die Kenntnisse zur Entgeltgleichheit nachhaltig verbessern soll. Erste Ergebnisse vor allem mit Daten zum öffentlichen Dienst werden im Frühjahr 2009 vorliegen. Weitere Sonderauswertungen, die auch weitere Erkenntnisse zu Ursachen und ihrer Gewichtung erbringen sollen, werden bis Ende 2009 folgen. Mit dem **Projekt „Lohnspiegel – Lohnunterschiede beim Berufsanfang“** sollen Erkenntnisse gewonnen werden, ob trotz gleicher Qualifikation geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bereits beim Berufseintritt entstehen und inwieweit sie sich in den ersten Berufsjahren fortsetzen. Diese Kooperation des BMFSFJ mit dem Hans-Böckler-Institut zielt darauf, für die Frauen die Transparenz zu erhöhen. Ergebnisse von **www.frauenlohnspiegel.de** zur Entgeltungleichheit beim Berufseinstieg werden analysiert und für die Nutzung in individuellen Lohnverhandlungen vom BMFSFJ beworben. Solange Frauen nicht entschlossen genug und ungenügend informiert verhandeln, kann in allen nicht tarifgebundenen Bereichen die Entgeltlücke nicht überwunden werden.

Mit der **IW-Studie „Der geschlechtsspezifische Lohnabstand: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze“** wurde das Ziel verfolgt, aufgrund der steigenden Aufmerksamkeit des Themas Entgeltgleichheit möglichst gute Erkenntnisse über die Ursachen der Entgeltungleichheit und ihre etwaige Gewichtung zu erhalten.

Zusammenarbeit mit Partnern

Die Bundesregierung hat mit dem bereits auf den Weg gebrachten Maßnahmenbündel zu allen Ursachenkomplexen bereits wesentliche Schritte zur **Durchsetzung der Entgeltgleichheit** getan. Klar ist jedoch, dass dies eine wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist, die die Anstrengungen der Bundesregierung, aber auch der Tarifpartner, der einzelnen Arbeitgeber und der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fordert. Fortschritte zu allen genannten Ursachenkomplexen können nur durch eine Zusammenführung aller Einzelmaßnahmen zur Verbesserung der Entgeltsituation von Frauen in eine **zukunftsgerichtete strategische Allianz** entstehen. Ziel der Bundesregierung ist es, die verschiedenen Akteure zusammenzuführen, damit jeder dort aktiv wird, wo er Veränderungen bewirken kann. Bereits seit einigen Jahren hat sie erhebliche Anstrengungen zur Zusammenarbeit mit strategischen Partnern gemacht, die nun verstärkt auf das Thema Entgeltgleichheit ausgerichtet werden.

2001 wurde eine **Vereinbarung** zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft geschlossen. Die Vereinbarung fordert die Unternehmen dazu auf, durch geeignete Maßnahmen

- ▮ Ausbildungsperspektiven und berufliche Chancen von Frauen und
- ▮ die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Mädchen zu verbessern,
- ▮ den Anteil von Frauen in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen zu erhöhen und
- ▮ zur **Verringerung der Einkommensunterschiede** von Frauen und Männern beizutragen.

Forschungsprojekte zur Kenntniserweiterung

Strategische Allianzen zentral wichtig

Freiwillige Vereinbarung

Gemäß der Vereinbarung sind die Umsetzung von Maßnahmen, die erreichten Fortschritte und zukünftige Maßnahmen alle zwei Jahre zu bilanzieren. Mit der im Jahr 2008 vorgelegten „**3. Bilanz Chancengleichheit**“ wird sichtbar, dass die Fortentwicklung in den von der Vereinbarung umfassten Bereichen unterschiedlich gut vorankommt. In zwei der vier Bereiche der Vereinbarung sind die Entwicklungen wenig positiv: Nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert, Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sind in Deutschland im EU-Vergleich weiter groß.

Positive Veränderungen werden in Bezug auf die allgemeine und berufliche Bildung dokumentiert. Besonders große Erfolge hat es in den letzten Jahren in der Politik und in der Zusammenarbeit mit der Wirtschaft im Bereich Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben.

Die Wirtschaft hat längst erkannt, dass es in ihrem eigenen Interesse ist, die Chancengleichheit von Frauen im Beruf zu fördern. Seit Jahren gibt es daher mit dem Unternehmensprogramm „**Erfolgsfaktor Familie**“ eine äußerst erfolgreiche Zusammenarbeit, die im Wesentlichen die **Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf** zum Ziel hat (Ursachenkomplex II). Zunehmend ist es aber auch in den Blickpunkt des Interesses gerückt, dass es im Hinblick auf in Zukunft fehlendes Fach- und Führungskräftepotenzial für die Wirtschaft nicht weniger wichtig ist, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen und zukunftsorientierten Berufen erhöht werden muss (Ursachenkomplex I). Beispiele für bereits existierende Zusammenarbeit zu diesen Themen sind das Projekt Girls' Day oder die Initiative MINT, aber auch das TOTAL-E-QUALITY-Prädikat oder die Initiative „Generation CEO“.

**Verstärkte
Zusammen-
arbeit mit der
Wirtschaft**

2008 hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) ein Positionspapier zur Entgeltungleichheit vorgelegt. In einer **gemeinsamen Tagung von BDA und BMFSFJ „Ursachen für Lohnunterschiede angehen“** mit 90 Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft am **30.9.2008** wurde das gemeinsame Ziel bekräftigt, die Lohnschere ursachengerecht zu überwinden.

Am 15. April 2008 wurde vom Verband Business and Professional Women (BPW) der erste „**Equal Pay Day**“ in Deutschland durchgeführt. Der vom Deutschen Frauenrat und zahlreichen Frauenverbänden unterstützte Tag wurde vom BMFSFJ finanziell, konzeptionell und durch eigene Studien gefördert. Er hatte das Ziel, Informationen über den „Gender Pay Gap“ zu verbreiten, Frauen zu ermutigen, die Initiative zu ergreifen und Lohnunterschiede aktiver anzusprechen. Der zweite „Equal Pay Day“ – am **20. März 2009** – wird getragen von einem **Nationalen Aktionsbündnis zur Entgeltgleichheit**. Ziel des Bündnisses ist vor allem die Sensibilisierung und Mobilisierung aller Akteure. Zu ihm gehören die **BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft Kommunalen Gleichstellungsbeauftragter), der BPW als Koordinator, die BDA, der Deutsche Frauenrat und der Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU)**. Der DGB gehört dem Bündnis über den Deutschen Frauenrat an. Um die Koordinierung des nationalen Aktionsbündnisses, die Ausrichtung des „Equal Pay Day“ auf der Grundlage einer breiten Allianz und die Verstärkung der Maßnahmen zu ermöglichen und sicherzustellen, hat das BMFSFJ einen zweiten Förderantrag des BPW bis 2011 bewilligt.

**Mobilisierung
und Sensibilisie-
rung der Verant-
wortlichen durch
Ausrichtung des
„Equal Pay Day“**

In der ersten Jahreshälfte 2009 soll ferner in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem französischen Hortefeux-Ministerium ein **deutsch-französisches Seminar** stattfinden, um sich über bewährte Praktiken auszutauschen und Maßnahmen zu definieren, die helfen, das Entgeltgefälle zu reduzieren.

Weitere Möglichkeiten zur Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern ergeben sich aus dem neuen **ESF-Bundesprogramm**, das unter Federführung des BMAS unmittelbar vor dem Start steht und flankierend „Best-Practice“-Beispiele betrieblicher Karriereförderung und Entgeltgleichheitspolitik unterstützen wird. Die grundlegende Kooperationsvereinbarung zwischen Bundesregierung und Sozialpartnern wurde bereits geschlossen und in Partnerschaft mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und der BDA eine Lenkungsgruppe eingerichtet, die die konkreten Modalitäten erarbeiten wird. Dem schließt sich ein bundesweiter Projektaufruf an, auf den sich interessierte Betriebe und Verbände bewerben können.

Kooperationen des BMFSFJ mit dem Hans-Böckler-Institut zielen schließlich darauf, für die Frauen die Transparenz zu erhöhen. Ergebnisse von www.frauenlohnspiegel.de zur Entgeltungleichheit beim Berufseinstieg werden analysiert und für die Nutzung in individuellen Lohnverhandlungen vom BMFSFJ beworben. Solange Frauen nicht entschlossen genug und ungenügend informiert verhandeln, kann in allen nicht tarifgebundenen Bereichen die Entgeltlücke nicht überwunden werden.

Neue Möglichkeiten durch ESF-Projekt

◀ Inhalt

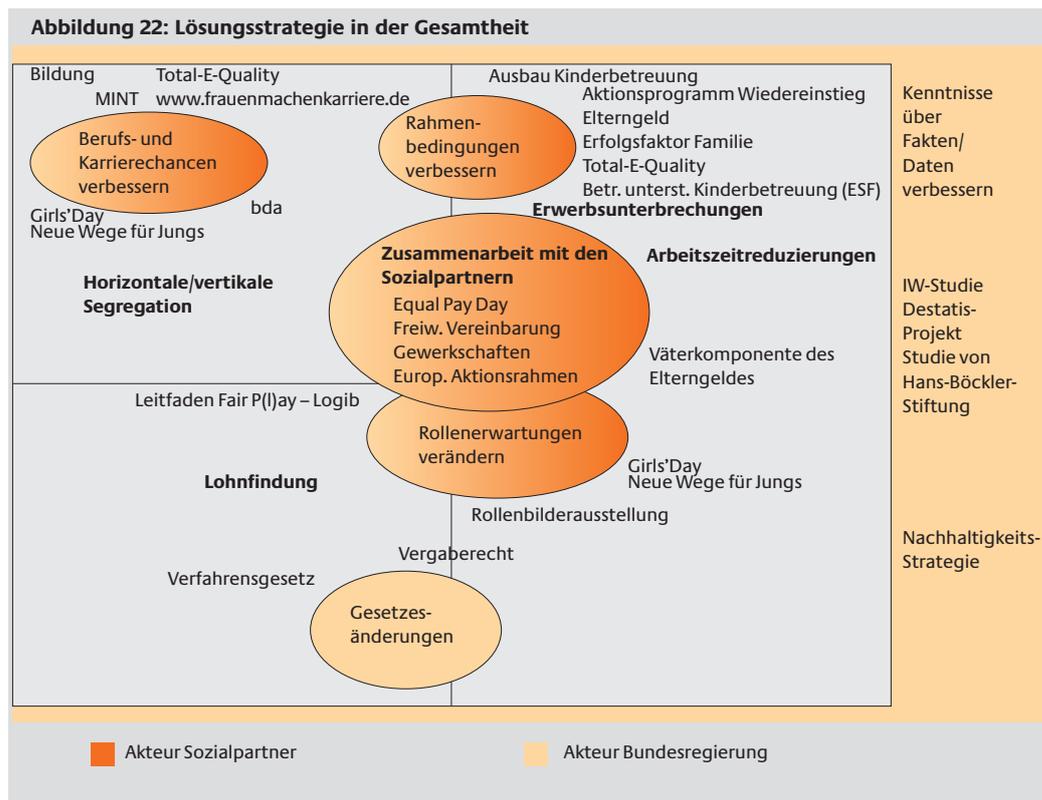
◀ zurück

weiter ▶

5.1 Bewertung politischer Instrumente zur Überwindung der Entgeltungleichheit

Die Verbesserung der Entgeltgleichheit ist ein zentrales gleichstellungspolitisches Anliegen. Auf Grundlage dieses Dossiers soll die Frage nach der adäquaten Zuweisung der Maßnahmen zu den zuständigen Akteuren präzise beantwortet werden. In einer Gesamtschau fasst Abbildung 22 die Maßnahmen und Eingriffsmöglichkeiten und ihre Hauptakteure zusammen.

Integration der Einzelmaßnahmen in ein Gesamtkonzept



Nur **gemeinsam** und in strategischen Allianzen kann es jedoch gelingen, die Entgeltungleichheit nachhaltig zu verringern.

Um die Erfolgsaussichten der einzelnen Maßnahmen beurteilen zu können, werden in der folgenden Tabelle die genannten Ansatzpunkte zusammengefasst und ihren wahrscheinlichen Verbesserungspotenzialen zugeordnet. Hier werden noch einmal dem **Dreiklang der Hauptursachen** in den Kategorien „Horizontale/vertikale Segregation“, „Lohnfindung“ und „Erwerbsunterbrechungen“ die wesentlichen Ansatzpunkte den

verantwortlichen Akteuren gegenübergestellt. Zudem wird die Situation in Deutschland in den einzelnen Kategorien mit anderen Ländern verglichen und daraus ein mögliches Verbesserungspotenzial abgeleitet. So sind beispielsweise in Dänemark 61 Prozent der Kinder im Alter unter 3 Jahren in einer externen Betreuungseinrichtung untergebracht, – in Deutschland sind dies – vor dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur – nur 9 Prozent. Damit besteht in Dänemark eine bessere Möglichkeit, schnell wieder in den Beruf zurückzukehren und die Erwerbsunterbrechungen zu verkürzen.

Tabelle 1: Determinanten des Lohnabstands und Handlungsansätze zu dessen Verminderung

Determinanten	Ansatzpunkt	Akteur	Veränderungspotenzial gemessen an internat. Benchmarks	Verbesserungspotenzial gegenüber internat. Benchmarks
Horizontale/vertikale Segregation				
Bildung, Berufserfahrung	Bildungsbeteiligung von Frauen	Politik	Für tertiären Bereich: D: 50 Prozent EU-Durchschnitt 55 Prozent	gering
Berufswahl	MINT-Berufswahl	Politik, Verbände	Estland: 48 Prozent D: 30 Prozent	mittel
Branchenwahl	Familienfreundlichkeit der Arbeitgeber	Unternehmen	In D bereits hohe Zufriedenheit	gering
Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitverkürzungen				
Erwerbsunterbrechung	U3-Betreuung	Politik	Dänemark: 61 Prozent D: 9 Prozent	hoch
	Elterngeld – Vätermomate	Politik	Anteil an Haushalten, in denen Elterngeld bezogen wird D: 16 Prozent Norwegen: 89 Prozent	hoch
Beschäftigungsumfang	Ganztagsbetreuung	Politik	Zahlreiche Länder: 100 Prozent; D: 17,6 Prozent	hoch
Weitere Faktoren	Rollenbilder, individuelles Erwerbsverhalten	Gesellschaft, Verbände und Politik	keine geeigneten Daten vorhanden	nicht ableitbar
Lohnfindung				
Arbeitsplatzbewertung	Bewertungsverfahren, Tarifverträge, Vergaberecht, Verfahrensgesetze	Unternehmen, Gewerkschaften, Politik	Keine Benchmarkwerte	mittel
Lohnverhandlungen	Transparenz, Logib, Vergaberecht, Verfahrensgesetze	Unternehmen, Gewerkschaften, Politik	Keine Benchmarkwerte	mittel

Quelle: in Anlehnung an IW (2008a).

Aus dieser Perspektive sind einige Maßnahmen und Instrumente als besonders Erfolg versprechend zu deuten, da dort die Aufholmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Ländern am größten sind. Wenn es einerseits gelingt, die Ganztagsbetreuung und Ganztagschulen weiter auszubauen und so eine schnelle Rückkehr in den Beruf ermöglicht wird, kann ein großer Teil der Lohneinbußen zwischen Frauen und Männern reduziert werden. Andererseits deutet sich auch in der Sicherstellung einer U3-Betreuung und dem avisierten **Ausbau der Vätermomate** bei der Erziehungszeit ein erhebliches Verbesserungspotenzial im internationalen Vergleich an. Insgesamt scheint also gerade im Bereich dieser Handlungsfelder ein verstärktes Engagement sinnvoll zu sein, das dem Ziel einer schwindenden Lohnlücke förderlich sein könnte. Aber auch die Kampag-

nen zur Veränderung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt können langfristig zur Senkung des „Gender Pay Gap“ beitragen. Und schließlich haben auch flankierende Maßnahmen zur Schaffung einer höheren Transparenz in der Lohnfindung (Logib/ Frauenlohnspiegel) oder zur Regulierung von Lohnbildungsprozessen (Reform des Vergaberechts und Verfahrensgesetze) ein Potenzial, die Lohnschere zwischen Frauen und Männern weiter zu schließen.

5.2 Leitziele bei der Überwindung der Entgeltungleichheit

Das Ziel der **Nachhaltigkeitsstrategie** der Bundesregierung, die Lohnlücke bis 2020 auf 10 Prozent zu reduzieren, erfordert Aktivitäten in zahlreichen Handlungsfeldern im Kontext einer Gesamtstrategie:

Ziel ist die Senkung der Lohnlücke auf 10 Prozent bis 2020

1. Die bedeutendste Wirkung ist mit der fortgesetzten Zuwendung zum zweiten Ursachenkomplex verbunden: Die Bundesregierung schafft ein **Umfeld für Frauen und Männer, das sie nicht vor die Wahl zwischen Kind und Karriere stellt**. Mit der Schaffung besserer Kinderbetreuungsmöglichkeiten und der Gewährleistung von Rahmenbedingungen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf leichter und zu einem Thema für Frauen **und** Männer machen, werden sukzessive Erwerbsbiografien von Frauen und Männern angeglichen und dadurch die Entgeltlücke verkleinert. Insbesondere das Elterngeld mit seinen Partnermonaten wird dazu beitragen, Rollenerwartungen an Mütter und Väter zu verändern. Die für die 17. Legislaturperiode avisierte Erweiterung der Väterkomponente wird ein wichtiger nächster Schritt sein.
2. Die **Veränderung der Rollenerwartungen** ist entscheidend, um das Berufswahlverhalten von Frauen und Mädchen zu verändern. Die eher langfristig angelegten Maßnahmen und Kampagnen auch in Kooperation mit der Wirtschaft bewirken eine Sensibilisierung für zukunftssträchtige Bereiche des Berufswahlspektrums.
3. Eine Veränderung der Corporate Governance-Strukturen zu **transparenteren Arbeitsbewertungsverfahren** wie auch mögliche gesetzliche Klarstellungen **zur betrieblichen Lageberichtserstattung (im HGB) etc.** können einen weiteren Beitrag zur Förderung gleichberechtigter Teilhabechancen und Verminderung der Lohnlücke leisten. Die Hoffnung besteht, dass die neuen ESF-Programme in Kooperation mit den Sozialpartnern hier über „Best-Practice“-Ansätze neue Lösungen präsentieren.
4. Letztlich sind diese Handlungsfelder nicht allein durch die Bundesregierung zu realisieren. Zur Erfüllung dieser wichtigen **gesamtgesellschaftlichen Aufgabe bedarf es auch großer Anstrengungen der Tarifpartner und der einzelnen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**. Hierzu können bestehende und künftige Kooperationen ihren Teil beitragen. Die intensiviertere Zusammenarbeit mit der Wirtschaft zum Thema Entgeltgleichheit im Rahmen der Vereinbarung zwischen Bundesregierung und den Spitzenverbänden zur Förderung der Chancengleichheit und das **nationale Bündnis zum „Equal Pay Day“** sind wesentliche strategische Partnerschaften, um alle Akteure zu sensibilisieren und zu mobilisieren. Dabei ist es von großer Bedeutung, dass sich diese, insbesondere auch die Arbeitgeberverbände, unter dem gemeinsamen Dach dauerhaft wiederfinden und sich mit den Zielen des Aktionsbündnisses solidarisieren. Das Aktionsbündnis soll nicht nur im Jahr 2009, sondern auch in den folgenden Jahren aktiv werden, damit eine nachhaltige Arbeit zur Schließung der Lohnlücke geleistet werden kann.

Destatis (2005), Wirtschaft und Statistik.

Destatis (2008a), Pressemitteilung vom 14. November 2008: „Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen im Westen höher als im Osten“.

Destatis (2008b), Projekt: „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern“, abschließende Version vorauss. im Dezember 2009.

Destatis (2008c), Familienland Deutschland, Begleitmaterial zur Pressekonferenz am 22. Juli 2008 in Berlin.

DIW (2008a), Projekt: „Führungskräfte-Monitor, 2001–2006“, unveröffentlicht.

DIW (2008b), DIW-Wochenbericht 15/2008: „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären“, S. 184–190.

Eurostat (2007), Europäische Gemeinschaften 1995–2007.

Eurostat (2008), www.eurostat.eu

Hans-Böckler-Stiftung (2008), Projekt: „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase – Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in Deutschland und im internationalen Vergleich“, unveröffentlicht.

HWWI (2008), HWWI Update (07/2008): „Aufschiebende Effekte für die Geburten durch das Elterngeld?“, S. 1–2.

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2002), IAB-Werkstattbericht Nr. 12/2002: „Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander“.

IW (2008a), Expertise „Der geschlechtsspezifische Lohnabstand: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze“, unveröffentlicht.

IW (2008b), IW-Trends 35/2: „Gender Wage Gap und Familienpolitik“, S. 55–68.

OECD (2008), Employment Outlook.

Ruppert, Andrea/Voigt, Martina (2009), „GEHALT UND AUFSTIEG Mythen – Fakten – Modelle erfolgreichen Verhandeln“, Aachen.

Sinus Sociovision (2008a), Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“.

Sinus Sociovision (2008b), Qualitativer Sensor: „Zusammenhang von objektiver Entgeltungleichheit und den Einstellungen/Motiven bei Gehaltsverhandlungen“.

Sinus Sociovision (2009), Qualitativer Sensor: „Entgeltungleichheit – Repräsentativbefragung, <http://www.sinus-sociovision.de>

Strub, Silvia/Gerfin, Michael/Buetikofer, Aline (2008), Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006. Untersuchungen im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schlussbericht, im Auftrag von: Bundesamt für Statistik/Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern.

Wirtschaftsinformationsdienst Hoppenstedt (2008), Hoppenstedt-Kurzauswertung: „Frauen im Management“.

Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeber:

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend
11018 Berlin
www.bmfsfj.de

Stand: März 2009

Gestaltung: KIWI GmbH, Osnabrück

Für weitere Fragen nutzen Sie unser
Servicetelefon: 018 01/90 70 50*
Fax: 03018/5 55 44 00
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

* nur Anrufe aus dem Festnetz, 3,9 Cent
pro angefangene Minute