



Frau und Beruf

▷ Finanzen

Nicola Schuldt-Baumgart

Gleichstand?

**Ursachen und Lösungsansätze
zum Thema Entgeltdiskriminierung**

Probeseiten

Weitere Informationen zur Fachbroschüre
und eine Bestellmöglichkeit finden Sie [hier](#).



Verlag Dashöfer

Dr. Nicola Schuldt-Baumgart

Gleichstand?

Ursachen und Lösungsansätze zum Thema Entgeltdiskriminierung

© 2009 Dashöfer Holding Ltd., Zypern & Verlag Dashöfer GmbH, Hamburg.

Alle Rechte, insbesondere Titelrecht, Lizenzrecht und gewerbliche Schutzrechte sind im alleinigen Eigentum der Dashöfer Holding Ltd. Zypern. Alle Rechte sind vorbehalten, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung und Verbreitung sowie Übersetzung. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (durch Druck, Fotokopie, elektronische oder andere Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert werden. Die in diesem Werk enthaltenen Informationen wurden nach bestem Wissen zum Zeitpunkt der Veröffentlichung erarbeitet, erfolgen aber wegen der einheitlichen Ergebnisse in Forschung, Rechtsprechung und Verwaltung ohne Gewähr. Der Verlag haftet insbesondere nicht für den Inhalt der vorgestellten Internet-Seiten. Die Verantwortung für Inhalt und Funktion der Links liegt bei den jeweiligen Betreibern.

Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG	1
2	BESTANDSAUFNAHME	4
2.1	KURZER BLICK ZURÜCK	4
2.2	GLEICHE ARBEIT – UNGLEICHER LOHN	6
2.3	GEHALTSUNTERSCHIEDE IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	8
2.4	IN EUROPA MITTELMAß	9
3	WIE GEHALTSUNTERSCHIEDE ENTSTEHEN	12
3.1	UNGLEICHE VERTEILUNG DER FAMILIENARBEIT	12
3.2	TEILZEITARBEIT	14
3.3	NIEDRIGE BRANCHENLÖHNE	15
3.4	FRAUEN ARBEITEN SELTENER IN FÜHRUNGSPPOSITIONEN	17
3.5	GEHALTSUNTERSCHIEDE INNERHALB EINES UNTERNEHMENS	18
3.6	ENTGELTDISKRIMINIERUNG	19
4	WEGE ZU MEHR ENTGELTGLEICHHEIT	21
4.1	DER RECHTLICHE RAHMEN	22
4.2	GLEICHE UND GLEICHWERTIGE ARBEIT	25
4.3	AUF DIE TRANSPARENZ KOMMT ES AN	28
	4.3.1 <i>Summarische Arbeitsbewertung</i>	31
	4.3.2 <i>Analytische Arbeitsbewertung</i>	32
	4.3.3 <i>ABAKABA</i>	33
4.4	WAS UNTERNEHMEN TUN	35
4.6	WAS DIE POLITIK TUT	42
	4.6.1 <i>Die Bundesregierung</i>	42
	4.6.2 <i>Initiativen der Europäischen Union</i>	43
4.7	GESELLSCHAFTLICHE INITIATIVEN	44
	4.7.1 <i>„Rote Tasche“</i>	44
	4.7.2 <i>„Equal Pay Day“</i>	45
	4.7.3 <i>„Frauenlohnspiegel“</i>	46
4.8	WAS TUN BEI DISKRIMINIERUNGSVERDACHT ?	47
5	AUSBLICK	50
6	LITERATUR	52

1 Einleitung

Die Forderung nach gleichem Lohn für gleiche Arbeit ist 100 Jahre alt, aber noch immer aktuell. Laut einem Bericht der Europäischen Kommission vom Februar 2007 verdienen Frauen in Deutschland 22 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Seit 2006 wurden mit Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) die rechtlichen Grundlagen dafür geschaffen, das Grundrecht auf Entgeltgleichheit auch einklagen zu können. Bislang ist die Bilanz dieses neuen Gesetzes ernüchternd, wie das Beispiel des Landesarbeitsgerichts Berlin zeigt. In den zweieinhalb Jahren seit Bestehen des Gesetzes beriefen sich gerade einmal 36 Klagen auf das AGG. Und dabei waren die wenigsten der Kläger Frauen.

Den Grund für die Zurückhaltung der Frauen erläutert die Richterin Ingrid Weber, die sich in einer Kommission des Deutschen Juristinnenbundes mit dem AGG befasst: Deutschland habe es verpasst, die Position der Frauen durch Beweislastumkehr zu erleichtern. *„Hier müssen jede Menge hieb- und stichfester Indizien für Diskriminierung vorgetragen werden, erst dann ist das Unternehmen dran zu belegen, dass es alles richtig gemacht hat.“* In anderen Ländern genüge es, den Verdacht der Ungleichbehandlung glaubhaft zu machen. Der Arbeitgeber müsse dann beweisen, dass er fair gehandelt habe. Außerdem müsse man in Deutschland eine Klage gegen Diskriminierung selbst finanzieren, während andere Länder den Betroffenen mit kostenlosen Beratungsstellen zur Verfügung stünden.

Doch nicht immer verbirgt sich hinter ungleichen Gehältern für Frauen und Männer eine bewusste, vom Gesetzgeber verbotene Diskriminierung von Frauen. Es gibt eine ganze Reihe von so genannten strukturellen Faktoren, die die Gehaltsunterschiede hervorrufen: Frauen arbeiten seltener in den besser dotierten Führungspositionen als Männer; Frauen arbeiten häufiger als Männer in Branchen, die Niedriglöhne zahlen, und es sind noch immer überwiegend Frauen, die ihre berufliche Karriere unterbrechen oder aber in Teilzeit gehen, wenn sie Kinder bekommen. Hier sind nach wie vor traditionelle Rollenbilder am Werk, die sich auf die Berufswahl und Aufgabenverteilung in den Familien auswirken.

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang ein Vergleich der Einkommenssituation von Frauen in Ost- und Westdeutschland. Während der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in den alten Bundesländern bei ca. 25 Prozent liegt, beträgt er in den neuen Bundesländern gerade einmal 6 Prozent. Das ist zurückzuführen auf eine bessere Kinderbetreuungsinfrastruktur in den neuen Bundesländern, ein breiteres Berufswahlverhalten sowie eine insgesamt höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Ein weiterer – meist vergessener – Aspekt der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern ist das Thema Alterssicherung. Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen spiegeln sich später auch in Rentenunterschieden wider. Verstärkt wird dieser Effekt dadurch, dass vor allem Frauen ihre Erwerbsbiographie unterbrechen, wenn eine Familie gegründet wird. Das wirkt sich nicht nur nachteilig auf die berufliche Karriere und damit das Einkommen, sondern auch auf die spätere Rentenhöhe aus.

Umso wichtiger ist es also, dass „frau“ sich informiert, um ihrem Arbeitgeber gegenüber selbstbewusst für ein angemessenes Gehalt eintreten zu können. Das setzt allerdings voraus, dass Löhne und Gehälter transparent gemacht werden. Davon ist man in vielen Unternehmen noch weit entfernt. Wichtige Informationsquellen sind außerdem die Lohnspiegel einzelner Branchen oder Berufsverbände. Die vorliegende Fachbroschüre will Frauen dazu ermutigen, für ihr Recht auf gleichen Lohn für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit einzutreten und Orientierung bei der Frage bieten, wann Entgeltunterschiede gerechtfertigt sind – und wann nicht!

2 Bestandsaufnahme

2.1 Kurzer Blick zurück

„Jeder Mitgliedstaat wird ... den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden.“ So schrieben es 1957 die Gründungsmitglieder der Europäischen Gemeinschaften (EG) in den Römischen Verträgen fest. Den Regierenden ging es allerdings keineswegs um Frauenrechte. Vielmehr fürchtete Frankreich - hier gab es bereits ein Gesetz, das Arbeitgeber zur Lohngleichheit verpflichtete - durch Niedriglöhne der anderen Gründungsmitglieder der EG Wettbewerbsnachteile zu erleiden.

Erst 1975, im Internationalen Jahr der Frau, wurde dieser Grundsatz der Entgeltgleichheit präzisiert und als Recht auf „gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“ in den EG-Vertrag aufgenommen. Damit durfte in den Mitgliedstaaten auch Arbeit, *„die als gleichwertig anerkannt wird“* nun nicht mehr deshalb schlechter bezahlt werden, weil sie von Frauen verrichtet wurde. Gleichzeitig verpflichteten sich die Regierungen der Mitgliedstaaten, jede *„Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und –bedingungen“* zu beseitigen.

Obwohl es in Artikel 3 des Grundgesetzes heißt: *„Männer und Frauen sind gleichberechtigt“*, kam die Gleichstellung in Deutschland nur in denkbar kleinen Schritten voran. Ein wichtiger Erfolg war 1980 die Unterzeichnung der UN-Konvention zur Unterbindung jeglicher Diskriminierungsformen gegen Frauen. Ein weiterer Meilenstein war 2006 die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinie der EU in

deutsches Recht mit dem Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG).

Doch auch 60 Jahre nach Verabschiedung des Grundsatzes der Gleichberechtigung ist Deutschland noch immer weit von einer „gleichberechtigten Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben entfernt.“ Sieben von zehn Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt des ersten Kindes, während viele Männer ihre Karriere in dieser Lebensphase voranbringen. Im Alter liegt die Rente von Frauen durchschnittlich um 475 Euro unter der von Männern. Auch in punkto Entgeltgleichheit gibt es noch viel zu tun.

Der Gleichstellungsbericht der EU-Kommission aus dem Jahr 2007 zeigt klar, dass Deutschland auf diesem Gebiet zu den Schlusslichtern in der Europäischen Union gehört. Der durchschnittliche Stundenlohn von Arbeitnehmerinnen liegt in der EU durchschnittlich 15 Prozent unter dem der Männer. Nur in sechs von 25 Ländern beträgt die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern – der „Gender Pay Gap“ – weniger als zehn Prozent. Dazu zählen neben Belgien, Griechenland, Italien und Portugal auch die beiden EU-Neuzugänge Malta und Slowenien. In Frankreich verdienen Frauen im Schnitt 12 Prozent weniger als Männer, in Großbritannien sind es 20, in Deutschland sogar 22 Prozent. Nur Estland, die Slowakei und Zypern schneiden EU-weit noch schlechter ab.