

## Positionen 03/2009

### Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen: Kein Zeichen für Diskriminierung

1. Nach einer jüngst veröffentlichten Statistik des Statistischen Bundesamtes liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen in Deutschland um 23% unter demjenigen von Männern (Stand 2006). Es gibt eine Reihe von sachlichen strukturellen Gründen dafür, dass dieser Wert kein Zeichen für Diskriminierung ist. Wissenschaftliche Untersuchungen haben für fast 90% des so genannten „Gender Pay Gap“ derartige Ursachen nachgewiesen.
2. Lohnunterschiede beruhen hauptsächlich auf dem unterschiedlichen Erwerbsverhalten von Frauen und Männern:
  - Berufstätige Frauen haben im Durchschnitt noch immer eine **schlechtere Schul- und Berufsausbildung** als ihre männlichen Kollegen. Lediglich jüngere Frauen sind mittlerweile gleich oder besser qualifiziert als ihre männlichen Altersgenossen.
  - Frauen sind überdurchschnittlich oft **in Bereichen mit geringeren Qualifikationserfordernissen** und entsprechend niedrigeren Löhnen (z. B. in Kleinbetrieben) tätig.
  - Mehr als die Hälfte der Berufsanfängerinnen entscheidet sich traditionell nur **für zehn von 349 Ausbildungsberufen**. Berufe im technischen Bereich oder in der Informationstechnologie befinden sich nicht darunter.
  - Traditionelle Rollenmuster beschränken nicht nur das Berufswahlverhalten von Frauen, sie gestehen ihnen auch **weniger Mobilität** zu: Paare gewichten bei der Wohnortwahl die damit verbundenen Karrierechancen des Mannes höher als die der Frau. Dabei beeinflussen regionale Faktoren (z. B. erhöhte Berufschancen für Frauen in Ballungsgebieten) die Einkommenshöhe.
  - Die **Prioritäten bei Gehaltsverhandlungen** von Frauen und Männern sind unterschiedlich: Während für Männer das Gehalt eine hohe Priorität einnimmt, verhandeln Frauen oftmals ein Paket verschiedener sozialer Leistungen, z. B. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder flexible Arbeitszeiten.

- **Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und reduzierte Arbeitszeiten** bedeuten weniger Berufserfahrung und Kenntnisse, was zu schlechteren Karriere- und Verdienstchancen führt. In Deutschland sind fast 50% aller erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt, über 80% dieser Frauen entscheiden sich bewusst für dieses Arbeitszeitmodell.
- Die relativ gute **Kinderbetreuungs-Infrastruktur** in Ostdeutschland führt dort zu einer höheren Erwerbstätigenquote und kürzeren Erwerbsunterbrechungen. Der Lohnunterschied liegt im Osten bei lediglich 6%, während er im Westen 25% beträgt. Die gute Betreuungssituation erleichtert Frauen zudem den beruflichen Aufstieg. In den neuen Bundesländern werden höhere Positionen zu 40% von Frauen ausgeübt, in den alten Bundesländern nur zu 28%.
- Wenn Frauen und Männer beim **gleichen Arbeitgeber die gleiche Arbeit** leisten, dann werden sie nach dem Gesetz und in der Praxis gleich entlohnt. Wenn sie, obwohl sie beim gleichen Arbeitgeber im gleichen Beruf tätig sind, dennoch unterschiedlich verdienen, liegt das an unterschiedlichen individuellen Vorkenntnissen und Fähigkeiten, dem Grad der Belastung und der Verantwortung des Arbeitnehmers, Art, Vielfalt und Qualität und Anforderungen an die Tätigkeiten, die bei einer Einstufung berücksichtigt werden.
- In den Tarifverträgen, von denen rd. 80 % der Beschäftigten erfasst werden, sind **geschlechtsunabhängige Eingruppierungsmethoden und Entgelte** gängige Praxis. Die Festsetzung der tariflichen Grundvergütung sowie der funktions- und tätigkeitsbezogenen Zulagen erfolgt mittels einer personenunabhängigen und damit auch geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung. Sie folgt branchenbezogenen Kriterien, so dass vermeintlich „gleiche“ Tätigkeiten in unterschiedlichen Branchen nicht in einen Topf geworfen werden dürfen.

**Zu beachten ist:** Bei der statistischen Ermittlung von Lohnunterschieden wird der durchschnittliche Stundenlohn aller Arbeitnehmerinnen mit dem aller Arbeitnehmer verglichen. Ausgeübter Beruf, Qualifikation, Tätigkeit, Branche, Arbeitszeit usw. werden nicht berücksichtigt. Es findet deshalb kein Vergleich von Löhnen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit statt.

3. Die Arbeitgeber setzen sich dafür ein, die **Voraussetzungen für mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen zu verbessern**. Insbesondere der flächendeckende Ausbau einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungs-Infrastruktur sowie die vollständige steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten sind dazu erforderlich. In den alten Bundesländern gibt es nur für 8% der unter Dreijährigen einen Betreuungsplatz. Deshalb sind die Beschlüsse des Deutschen Bundestages zum Ausbau der Kinderbetreuung bis zum Jahre 2013 zu begrüßen. Anreize für die klassische Alleinverdiener-Ehe im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gehören auf den Prüfstand.

4. Arbeitgeber **fördern nach betrieblicher Möglichkeit flexible Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeitformen** mit Kontakt- und Wiedereinstiegsprogrammen sowie während und nach der Elternzeit die Frauenerwerbsquote, die sich in den letzten 15 Jahren von 55 auf 65% erhöht hat. Das Lissabon-Ziel der EU für 2010 (Frauenerwerbsquote von 60%) wird somit bereits zwei Jahre vorzeitig übertroffen. Über 95% der Unternehmen bieten ihren Beschäftigten familienfreundliche Maßnahmen an. Rd.  $\frac{3}{4}$  aller Unternehmen schätzen Familienfreundlichkeit als sehr wichtig ein (vor fünf Jahren waren es nur rd. die Hälfte der Unternehmen).
  
5. Die Arbeitgeber **unterstützen aktiv eine Reihe von Förderprogrammen** auf Bundes-, Landes- und regionaler Ebene. Dazu gehören der Girls-Day (seit 2001), die Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (seit 2001) sowie der Monitor Familienfreundlichkeit (seit 2003) und der Nationale Pakt für Frauen in MINT-Berufen (seit 2008). Auch branchenbezogene Berufsorientierungsprogramme (z. B. die InfoMobil-Kampagne der M+E-Industrie und „Chemie4you“ der chemischen Industrie und die MINT-Aktivitäten) zielen auf eine stärkere Heranführung von Jungen und Mädchen an qualifizierte technikorientierte und karriereträchtige Berufe. Um der Demografiefalle zu entkommen, müssen Interessen im Kindergartenalter geweckt und bis ins Erwachsenenalter gepflegt werden.

**Bochum, 7. Oktober**