

# KDFB – INFORMATIONEN 1/2009



## Thema: Entgeltgleichheit

### Positionen des KDFB

- 2 Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – Erklärung des BAS
- 4 KDFB begrüßt Ergebnisse der Anhörung zur Entgeltgleichheit
- 5 Bundesfrauenministerin begrüßt KDFB-Initiative zur Entgeltgleichheit
- 6 Schluss mit Entgeltungleichheit – KDFB zum Internationalen Frauentag
- 6 Entgeltgleichheit – ein Thema für die Kirche? KDFB führt Fachgespräch zum Equal Pay Day

### Politik: EU

- 8 Frauen in der EU verdienen weitaus weniger als Männer

### Politik: Bundesfrauenministerium

- 9 Entgeltgleichheit - Maßnahmen
- 12 Logib-D-Instrument

### Politik: Bundestag

- 13 Anhörung im Frauenausschuss
- 14 Debatte im Bundestag
- 16 Beschluss der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

### Positionen der Parteien

- 19 Erklärung des SPD-Präsidiums

### Studien

- 20 Frauen in Führungspositionen nach wie vor benachteiligt

### Mehr Frauen in Aufsichtsräte

- 21 Nürnberger Resolution

### Gewerkschaften

- 22 Internationaler Gewerkschaftsbund
- 22 DGB
- 24 Verdi

### Verbände & Organisationen

- 26 Deutscher Frauenrat
- 27 Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK)

## I M P R E S S U M

### Herausgeber:

Katholischer Deutscher Frauenbund

- Bundesgeschäftsstelle -  
Kaesenstraße 18 - 50677 Köln  
Tel (0221) 86092-0  
Fax (0221) 86092-79  
Email: bundesverband@frauenbund.de  
Internet: www.frauenbund.de

### Redaktion:

Gabriele Klöckner

**Positionen des KDFB****„Entgeltgleichheit – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“****Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**

Der Bundesausschuss des Katholischen Deutschen Frauenbundes (KDFB) hat sich bei seiner Studententagung am 24./25. Oktober 2008 in Bonn mit dem Thema „Entgeltgleichheit – Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ befasst. Als katholischer Frauenverband, zu dessen Zielen es gehört, „am Aufbau einer Gesellschaft und Kirche mitzuwirken, in der Frauen und Männer partnerschaftlich zusammenleben“, nehmen wir das Spektrum weiblicher Biografien in den Blick und setzen uns für Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern ein.

**I. Fakten**

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist in Deutschland immer noch keine Selbstverständlichkeit, obwohl Frauen und Männer dem Grundgesetz nach gleichberechtigt sind. 1985 hat sich die Bundesrepublik Deutschland gemäß des Übereinkommens zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau verpflichtet, alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen im Berufsleben zu treffen. Mit der Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrags (1997) muss Deutschland den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen sicherstellen. Das Verbot der Entgeltdiskriminierung ist zuletzt durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz 2006 geregelt worden. Danach dürfen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufgrund ihres Geschlechtes nicht unterschiedlich behandelt werden. Dennoch verdienen Frauen in Deutschland deutlich weniger als Männer, trotz gleicher, teilweise sogar besserer Ausbildung und gleichwertiger Arbeit. Die EU-Kommission geht von einer durchschnittlichen Entgeltlücke von 22 Prozent aus, das Statistische Bundesamt benennt im August 2008 sogar 24 Prozent Unterschied. Damit liegt Deutschland europaweit – hier beträgt der Unterschied durchschnittlich 15 Prozent – auf dem viertletzten Platz. Hinzu kommt, dass dieser Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland seit 1995 um ein Prozent angewachsen ist, während er sich europaweit um zwei Prozent verringert hat. Mit zunehmendem Alter steigt die Lohnlücke sogar von 15 Prozent bei den 30 – 34 Jährigen bis auf 31 Prozent bei den über 60 Jährigen.

**II. Ursachen**

Ursachen für diese Entgeltdifferenzen sind strukturelle und kulturelle Faktoren, die sich gegenseitig verstärken:

- Frauen wählen häufig Berufe in Branchen, in denen überwiegend Frauen tätig sind und die geringer bewertet und schlecht entlohnt werden. Das gilt auch dann, wenn Frauen „neue“ Berufe oder Hierarchien erobern. So sinkt das allgemeine Lohnniveau im mittleren Management, wenn Frauen verstärkt entsprechende Positionen besetzen. Frauen weisen insbesondere aufgrund von Kindererziehung und Pflege größere berufliche Unterbrechungen auf. Wiedereinsteigerinnen gelingt es häufig nicht, in die Position wieder einzusteigen, die sie bereits hatten. Oft sind sie bereit, für ein geringeres Entgelt zu arbeiten, um Familie/Pflege und Beruf miteinander vereinbaren zu können.
- Frauen sind seltener in gut bezahlten Führungspositionen; es bestehen noch viele Vorurteile gegenüber Frauen vor allem in qualifizierten Positionen und männlich geprägten Branchen, sowie

stereotype Vorstellungen, wie ein bestimmter Arbeitsplatz ausgefüllt werden muss; Frauen, die in Teilzeit arbeiten, haben kaum Chancen auf Führungsfunktionen.

- Gesellschaftlich werden Frauen immer noch eher als „Zuverdienerinnen“ gesehen, während Männern die Rolle des „Familiernährers“ zugeschrieben wird.
- Die Eingruppierung auf betrieblicher Ebene – abweichend vom Tarifvertrag, durch Nutzung von Spielräumen oder durch außertarifliche Entgelte – kann die geschlechtsspezifischen Unterschiede verstärken. Die Entwicklung der letzten Jahre hin zu mehr Projektarbeit, Outsourcing-Prozessen und Privatisierung, häufig verbunden mit dem Wegfall der Tarifbindung, verstärkt diese Tendenz. Denn dort, wo keine Tarifverträge gelten, sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede größer.

### **III. Forderungen**

Um die Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern abzubauen, fordert der KDFB

#### **(1) von Betrieben, Unternehmen und Gewerkschaften**

- eine genderkritische und transparente Überprüfung der Gehaltsstruktur (Schweizer Modell LOGIB) sowie nachvollziehbare und überprüfbare Tarifverträge;
- eine einheitliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit;
- den Ausbau von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen;
- die Ermöglichung von alternierenden Arbeitsplätzen wie z.B. den Wechsel von Heim- und Büroarbeitsplatz, um somit die betrieblichen Anbindung zu garantieren;
- die Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen auch in Leitungsfunktionen;
- die Sicherstellung von Kinderbetreuung durch Betriebskindergärten, Kooperationen mit Kinderbetreuungseinrichtungen oder betrieblich unterstützter Tagespflege;
- die Selbstverpflichtung, Fortbildungen während der Elternzeit/Pflegezeit anzubieten und dies zu familienfreundlichen Zeiten.

#### **(2) von Politikerinnen und Politikern**

- eine Ausweitung der Vätermomate bis hin zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Elternzeit sowie die Überarbeitung der Regelung bei doppelter Teilzeit der Eltern (Anspruchsvverbrauch);
- die Abschaffung Steuerklasse V;
- die Anhebung des Ausbildungsniveaus im Sozial-/Pflegebereich sowie eine höhere Entlohnung;
- die Sicherstellung einer geschlechtssensiblen Berufsberatung - hierzu ist die aktive Zusammenarbeit der Agenturen für Arbeit mit lokalen gleichstellungspolitischen Akteuren zu fördern
- eine gendersensible Weiterqualifizierung der in der Beratung tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie gendergerechte Materialien in der Berufsberatung;
- eine gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte von 50 Prozent.

#### **Zugleich appelliert der KDFB an Frauen, aktiv und eigenverantwortlich zu handeln:**

- durch eine bewusste Berufswahl, auch in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT-Berufe);
- durch ein selbstbewussteres Auftreten gegenüber ihren Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen, indem sie unter dem Motto „Ich bin mehr wert“ selbstbewusst ihre Gehaltsforderungen stellen.

## **Ein gesellschaftlicher Wandel ist notwendig:**

Entgeltungleichheit ist Folge von tradierten Rollenvorstellungen und festigt sie zugleich. Sie hat weitreichende Konsequenzen bis hin zu geringeren Renten und Altersarmut von Frauen.

Entgeltungleichheit hat aber noch mehr als eine ökonomische Dimension: Sie ist diskriminierend und transportiert die Botschaft, dass die Arbeit von Frauen weniger wert ist als die Arbeit von Männern. Hier sind nicht nur ArbeitgeberInnen und PolitikerInnen gefordert, sondern auch die Gesellschaft. Deshalb setzt sich der KDFB unter anderem für die Institutionalisierung des Equal-Pay-Day's ein, um in der Gesellschaft das Bewusstsein dafür zu schärfen, dass gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden muss.

Der KDFB stärkt und ermutigt Frauen darin, ihre jeweiligen Begabungen zu entwickeln und ihre Lebens- und Berufsentscheidungen selbstbewusst zu treffen.

*Erklärung des KDFB-Bundesausschusses  
Bonn, 24./25. Oktober 2009*

## **KDFB begrüßt Ergebnisse der Anhörung zur Entgeltgleichheit**

Köln, 29.1.2009 – Der Katholische Deutsche Frauenbund e.V. (KDFB) sieht sich von Expertinnen und Experten in seinen Forderungen nach der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bestätigt. Am 28. Januar hatte sich der Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einer öffentlichen Anhörung mit dem Thema befasst. Die Experten waren sich einig, dass einer der Hauptgründe für deutliche Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen die Auszeit der Frauen für Kindererziehung ist. Weitere Faktoren seien Teilzeitarbeit und Berufswahl.

„Trotz guter Ausbildung und gleichwertiger Arbeit verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 24 Prozent weniger als Männer“, so KDFB-Präsidentin Ingrid Fischbach. „Die Überwindung dieser Ungerechtigkeit ist ein zentrales Thema für die Gleichstellung von Frauen und muss daher von Politik, Wirtschaft und Tarifpartnern gemeinsam angegangen werden. Das hat uns auch Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen signalisiert und ihre Unterstützung zugesagt.“ In einer vom Bundesausschuss beschlossenen Erklärung hat der KDFB im Herbst von Betrieben, Unternehmen und Gewerkschaften eine genderkritische und transparente Überprüfung der Gehaltsstruktur sowie nachvollziehbare und überprüfbare Tarifverträge gefordert. Wichtig sei eine einheitliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit sowie der Ausbau von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen. Unternehmen sollten sich selbst verpflichten, Fortbildungen während der Eltern- und Pflegezeit anzubieten. An Politikerinnen und Politiker richten sich die Forderungen, die Vätermonate bis hin zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Elternzeit auszuweiten und die Regelung bei doppelter Teilzeit der Eltern zu überarbeiten; die Steuerklasse V abzuschaffen sowie eine gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte von 50 Prozent einzurichten. Zugleich appelliert der KDFB an Frauen, eine bewusste Berufswahl zu treffen und selbstbewusster Gehaltsforderungen zu stellen.

*Redaktion: Gabriele Klöckner*

## **KDFB-Initiative zur Entgeltgleichheit begrüßt**

Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen begrüßt die Erklärung des KDFB zur Entgeltgleichheit, die der Bundesausschuss im Herbst vergangenen Jahres verabschiedet hat. „Ich freue mich, dass sich mit dem Katholischen Deutschen Frauenbund ein großer Frauenverband für dieses wichtige Themenfeld engagiert“, heißt es in einem Schreiben an KDFB-Präsidentin Ingrid Fischbach.

In seiner Erklärung fordert der KDFB von Betrieben, Unternehmen und Gewerkschaften eine genderkritische und transparente Überprüfung der Gehaltsstruktur sowie nachvollziehbare und überprüfbare Tarifverträge; eine einheitliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit sowie den Ausbau von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen. Unternehmen sollten sich selbst verpflichten, Fortbildungen während der Eltern- und Pflegezeit anzubieten. An Politikerinnen und Politiker richten sich die Forderungen, die Vätermonate bis hin zu einer partnerschaftlichen Aufteilung der Elternzeit auszuweiten und die Regelung bei doppelter Teilzeit der Eltern zu überarbeiten; die Steuerklasse V abzuschaffen sowie eine gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte von 50 Prozent einzurichten. Zugleich appelliert der KDFB an Frauen, eine bewusste Berufswahl zu treffen und selbstbewusster Gehaltsforderungen zu stellen.

In vielen Punkten sei man sich einig, so die Bundesministerin. So unterstütze sie zum Beispiel die Forderung, Vätermonate beim Elterngeld auszubauen. Verschiedene Untersuchungen hätten deutlich gemacht, „dass längere Erwerbsunterbrechungen oder -reduzierungen aufgrund der Geburt von Kindern die Löhne signifikant senken“. Das neue Elterngeld mit den Partnermonaten unterstütze daher diejenigen, die Kindererziehung als gemeinsame Aufgabe leben wollen. Erwerbsbiografien würden sich so annähern und damit werde eine wesentliche Ursache der Entgeltungleichheit überwunden.

Zur Forderung, die Lohnsteuerklasse V abzuschaffen, weist Ursula von der Leyen darauf hin, dass derzeit Ehepaare wählen könnten, ob beide nach Steuerklasse IV oder in der Kombination Steuerklasse III/V besteuert werden. Ab 2010 käme als weitere Wahlmöglichkeit das sogenannte Faktorverfahren hinzu. Demnach würde für beide Ehegatten Steuerklasse IV angewandt, wobei das Ehegattensplitting aber nicht einbezogen werde. Die sich jeweils ergebende Lohnsteuer werde in einem zweiten Schritt um einen Faktor reduziert. Dadurch werde die hohe Lohnsteuerbelastung in der Steuerklasse V vermieden.

Ende Januar hat sich auch der Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in einer öffentlichen Anhörung mit dem Thema befasst. Die Experten waren sich einig, dass einer der Hauptgründe für deutliche Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen die Auszeit der Frauen für Kindererziehung ist. Weitere Faktoren seien Teilzeitarbeit und Berufswahl. Der KDFB sieht sich von den Expertinnen und Experten in seinen Forderungen nach der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern bestätigt. „Trotz guter Ausbildung und gleichwertiger Arbeit, verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 24 Prozent weniger als Männer“, so KDFB-Präsidentin Ingrid Fischbach. „Die Überwindung dieser Ungerechtigkeit ist ein zentrales Thema für die Gleichstellung von Frauen und muss daher von Politik, Wirtschaft und Tarifpartnern gemeinsam angegangen werden. Das hat uns auch Bundesfrauenministerin Ursula von der Leyen signalisiert und ihre Unterstützung zugesagt.“

*Gabriele Klöckner*

**KDFB zum Internationalen Frauentag:****Schluss mit Entgeltungleichheit**

Köln, 3. März 2009 - Am 8. März, dem Internationalen Frauentag, demonstrieren weltweit Frauen für die Stärkung von Frauenrechten, für mehr Gleichberechtigung, gleiche Löhne und bessere Arbeitsbedingungen. Der Katholische Deutsche Frauenbund e.V. (KDFB) unterstützt diese Ziele und setzt sich in Deutschland für deren Erreichung ein. Aktuell fordert der Verband die Verantwortlichen in Politik, Wirtschaft und Kirche auf, endlich für mehr Lohngerechtigkeit zwischen den Geschlechtern zu sorgen. „Es ist beschämend, dass wir heute immer noch für die Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen kämpfen müssen“, stellt Ingrid Fischbach, Präsidentin des 220.000 Mitglieder starken Frauenverbandes, fest.

Ungleicher Lohn trotz gleichwertiger Arbeit, das ist für viele Frauen in Deutschland gängige Praxis. Ihr Verdienst ist bei gleicher, teilweise sogar besserer Qualifikation, deutlich geringer als der Lohn von Männern. Obwohl beide Geschlechter dem Grundgesetz nach gleichberechtigt sind, gibt es laut Statistischem Bundesamt einen Entgelt-Unterschied von 24 Prozent. Damit liegt Deutschland europaweit auf dem viertletzten Platz. Für Fischbach ist dies „ein trauriges Zeichen, wenn Gleichstellung nur als Wort auf dem Papier steht.“

Der Katholische Deutsche Frauenbund sieht in dieser bestehenden Entgeltungleichheit ein zentrales gesellschafts- und frauenpolitisches Thema. „Es muss endlich Schluss sein mit einer solchen Ungerechtigkeit. Was für Männer selbstverständlich ist, muss auch für Frauen gelten. Deshalb fordern wir im Sinne des Internationalen Frauentages eine einheitliche Bewertung von Frauen- und Männerarbeit und die damit verbundene gleiche Bezahlung“, so die KDFB-Präsidentin. Dies ist nach Meinung von Ingrid Fischbach ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer tatsächlichen Gerechtigkeit.

Lohngerechtigkeit steht auch im Mittelpunkt des diesjährigen bundesweiten Equal Pay Day am 20. März. Das Datum markiert den Zeitraum, den eine Frau über den Jahreswechsel hinaus arbeiten muss, um das Vorjahresgehalt ihres männlichen Kollegen zu erreichen. Der Frauenbund wird sich mit einem Fachgespräch in Köln an dem Aktionstag beteiligen.

*Ute Hücker  
Referentin für Presse- und Öffentlichkeitsarbeit*

**Frauen fordern Entgeltgleichheit auch in Kirche****KDFB führte Fachgespräch am Equal Pay Day**

Erstmalig beteiligte sich der Bundesverband des Katholischen Deutschen Frauenbundes e.V. (KDFB) mit einem Fachgespräch am diesjährigen Equal Pay, der am 20. März 2009 zum zweiten Mal bundesweit stattfand. Das Thema lautete: „Entgeltgleichheit – ein Thema für Kirche?“. Als Gesprächspartnerinnen standen Eva Maria Welskop-Deffaa, Leiterin der Abteilung Gleichstellung im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie Christa Garvert, Sprecherin der Geschäftsführung des Krankenhausbetreibers Marienhaus GmbH Waldbreitbach,

zur Verfügung. Moderiert wurde das Fachgespräch von der Berliner Journalistin Dr. Ursula Weidenfeld.

Zu Beginn stellte Ministerialdirektorin Welskop-Deffaa, die schon lange Jahre Mitglied im Frauenbund ist, aktuelle Zahlen des Statistischen Bundesamtes vor. Danach verdienen Frauen hierzulande durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer. Diese Lohnlücke hat drei wesentlich Ursachen, so: Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter, sie unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger familienbedingt als Männer und werden in typischen Frauenberufen schlechter bezahlt.

Nach der Geburt eines Kindes unterbrechen 64,6% der berufstätigen Frauen ihr Beschäftigungsverhältnis länger als ein Jahr, 29,4% bis zu einem Jahr. Im Vergleich dazu nehmen lediglich 3,2% der Männer bis zu drei Jahren Erziehungsurlaub. Von den Frauen, die nach weniger als einem Jahr zurückkehren, arbeiten nur 28% wieder Vollzeit.

Die aktuelle Statistik zeigt, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sich deutlich in der Entwicklung der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern unterscheiden. Während Männer über 30 erhebliche Verdienstzuwächse (+ 23%) erzielen, stagniert er bei den Frauen (+ 3,7%).

Außerdem sind die Zeitabstände zwischen Gehaltserhöhungen und Beförderungen bei Frauen länger und finden selten gleichzeitig statt.

Betrachtet man zudem die Besetzung von Führungspositionen, so beträgt der Anteil von Frauen gerade einmal 25%. Und davon sind wiederum nur 42,8% Mütter. Im EU-Vergleich belegt Deutschland damit den letzten Platz.

In der Diskussion sprachen die Teilnehmerinnen, zwanzig Frauen aus unterschiedlichen kirchlichen Einrichtungen, Verbänden und Gremien des Frauenbundes über den Stellenwert von Vollzeit- und Teilzeitarbeit für Frauen und Männer, über typische Rollenbilder in Kirche und Gesellschaft sowie über Karriere-Chancen, Gehaltsentwicklungen und über Elternzeit- und Wiedereinstiegsprogramme. Sie hoben hervor, dass gerade im kirchlichen Umfeld die Rollenerwartungen an Frauen und Männer stark verfestigt sind. Dies mache es oft schwierig, Veränderungen in der Arbeitszeit, in Führungspositionen und in der Entlohnung zu verwirklichen. Die Frauen betonten, dass Teilzeitarbeit auch für Männer interessant werden muss und nicht automatisch mit dem Attribut „weiblich“ verbunden sein darf. Auch dürften sich Teilzeit und Führung nicht ausschließen. Dies gelte für beide Geschlechter, überall und besonders im Bereich der Kirche.

Ein Ungleichgewicht sahen alle Beteiligten in der Bezahlung. Dort, wo das Gehaltsniveau sinkt, gibt es eine Feminisierung der Branche. Der niedrige Lohnspiegel - z.B. im Bereich der Kindergärten und Tagesstätten - trägt dazu bei, dass Männer solche Berufe als für sie unattraktiv bewerten und dort nicht arbeiten.

Birgit Mock, Mitglied des KDFB-Bundesvorstandes, bat die Teilnehmerinnen zum Abschluss dieses ersten Fachgespräches, bei der Auseinandersetzung mit der Thematik immer wieder einen kritischen Blick auf die Rolle der kirchlichen Arbeitgeber zu werfen und der Frage nachzugehen, wo und wie kirchliche Verbände zum Motor für eine Bewusstseinsänderung in Kirche und Gesell-

schaft werden können. Der Katholische Deutsche Frauenbund wird sich auch weiterhin mit der Thematik befassen und sich für Veränderungen in Kirche und Gesellschaft einsetzen.

Eine Teilnehmerin unterstrich dieses Vorhaben mit folgenden Worten: „Wir Frauen müssen uns gegenseitig stützen und Netzwerke schaffen. Wir müssen öfter und deutlicher „Ich will!“ sagen, Ungleichheiten sichtbar machen und dagegen steuern.“

*Ute Hücker*

## **Politik: Europa**

### **Frauen in der EU verdienen weiter weniger als Männer**

Brüssel (KNA) Frauen in der EU verdienen nach Angaben der EU-Kommission im Schnitt immer noch ein Sechstel weniger als ihre männlichen Kollegen. Trotz Fortschritten gebe es weiter große Unterschiede, berichtete die EU-Kommission zum Start einer Kampagne gegen das Lohngefälle zwischen Mann und Frau. Direkte Diskriminierung, also unterschiedliche Löhne für gleiche Arbeit, gebe es kaum noch. In der Praxis würden Frauen auf dem Arbeitsmarkt aber weiter benachteiligt.

Deutschland gehöre „nicht zu den Besten“, was die Beseitigung von Ungleichheiten angehe, sagte EU-Sozialkommissar Vladimir Spidla. Allerdings seien angesichts neuer Beschlüsse etwa zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf Verbesserungen zu erwarten. Um deren Ergebnisse zu sehen, müsse man aber noch abwarten.

In der EU seien Frauen viel häufiger als Männer in Teilzeitjobs und zudem in Niedriglohnssektoren beschäftigt, stellte Spidla fest. Kassiererinnen in Supermärkten verdienten im Durchschnitt deutlich weniger als männliche Lagerarbeiter. Auch in Führungspositionen seien Frauen kaum vertreten. Nach Studien der EU-Kommission seien 90 Prozent der Verwaltungsratsmitglieder von Spitzenunternehmen Männer. Daran habe sich in den vergangenen Jahren kaum etwas verändert.

Folge der niedrigeren Löhne von Frauen seien auch niedrigere Renten und damit häufig Altersarmut. Davon seien 21 Prozent aller Frauen über 65 Jahren betroffen, aber nur 16 Prozent der Männer.

Spidla sagte, in der derzeitigen Krise sei die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wichtiger denn je. Die Krise könne nur bewältigt werden, wenn das Potenzial aller genutzt werde. „Wenn man diskriminiert, ist man niemals effektiv“, sagte Spidla. Die neue EU-weite Kampagne solle Wege aufzeigen, was gegen die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt getan werden könne. (KNA – 3. März 2009)

## Entgeltgleichheit

Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. In den Mitgliedstaaten der Europäischen Union beträgt der geschlechterbezogene Einkommensunterschied im Durchschnitt 17,4 Prozent. In Deutschland beträgt die Lohnlücke 23 Prozent. Damit liegt die Bundesrepublik im europäischen Vergleich auf dem siebtletzten Platz (Eurostat, 2007). Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Bundesregierung verpflichtet, die Lohnlücke bis zum Jahr 2020 auf 10 Prozent zu reduzieren. Dies kann nur in präziser Kenntnis der Ursachen der Entgeltunterschiede gelingen.

### Ursachen der Entgeltungleichheit

In Deutschland gibt es bei der Lohnlücke ein deutliches Gefälle zwischen Ost- (6 Prozent) und Westdeutschland (24 Prozent) (Statistisches Bundesamt, 2006). Die Verdienstabstände werden mit höherer Ausbildung und mit zunehmendem Alter größer. Zahlen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (Wochenbericht DIW Berlin, 2008) machen außerdem die großen Unterschiede zwischen ländlichen Gebieten (33 Prozent) und Großstädten (12 Prozent) deutlich.

Es bestehen vor allem drei Ursachen für die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter.
- Frauen haben häufigere und längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen als Männer.
- Typische Frauenberufe werden schlechter bezahlt als Berufe, die traditionell vor allem von Männern ausgeübt werden.

### Dauer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen angleichen

Nach längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungen können Frauen den Einkommensvorsprung ihrer männlichen Kollegen nicht mehr leicht aufholen. Gerade in Deutschland (insbesondere in Westdeutschland) sind lange Familienphasen und eine hohe Teilzeitquote typisch für Frauenerwerbsverläufe.

Ziel ist daher eine stärkere Angleichung der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit und der Lebensarbeitszeit von Frauen und Männern, z.B. durch die stärkere Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter. Die Partnermonate des Elterngeldes sind ein besonders wichtiger Baustein der Politik der Bundesfamilienministeriums zur Überwindung der Entgeltungleichheit. Zudem werden mit dem Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ die Ein- und Aufstiegschancen von Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung verbessert.

### Gemeinsam Zeichen setzen

2001 hat die Bundesregierung im Rahmen der Vereinbarung zur Förderung der Chancengleichheit mit den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft das Thema Entgeltgleichheit als eine von vier Zielgrößen verankert. 2009 steht diese Zielgröße im Mittelpunkt der gemeinsamen Aktivitäten. Dazu gehört auch die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Durchführung des zweiten „Equal Pay Day“ am 20. März 2009.

### Rückenwind aus Europa

Die Europäische Union hat das Thema Entgeltgleichheit zu einem Schwerpunktthema der Gleichstellungspolitik 2006 - 2010 gemacht. Auf der Konferenz der EU-Gleichstellungsministerinnen

und -minister im November 2008 bekräftigten die Mitgliedsstaaten das gemeinsame Ziel, zusammen mit den Sozialpartnern die Ursachen der Entgeltunterschiede zu überwinden. Bei Eurostat ist mit deutscher Beteiligung eine „Task Force“ eingerichtet worden, die Indikatoren zur verbesserten Messung des „Gender Pay Gap“ erarbeitet.

### Weitere Informationen zum Thema:

- Initiativen zur Berufswahl von Frauen und Männern :  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,did=88104.html>
- Frauen in Führungspositionen:  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,did=88098.html>
- Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“:  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,did=108548.html>

### Ausgewählte Publikationen zum Thema

- Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer :  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=100390.html>
- Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland :  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=121232.html>
- Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern - Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum "gender pay gap" :  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=109914.html>

### Externe Links zum Thema

- Internetseite [www.frauenlohnspiegel.de](http://www.frauenlohnspiegel.de)
- Europäische Kommission: Fahrplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2006 - 2010:  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2006/mar/com06092\\_roadmap\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/mar/com06092_roadmap_de.pdf)
- Zahlen des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaft (Eurostat):  
<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem040>
- Zahlen des Statistischen Bundesamtes:  
[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/Aktuell\\_2,templateId=renderPrint.psml](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Statistiken/VerdiensteArbeitskosten/Aktuell_2,templateId=renderPrint.psml)

- Wochenbericht Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin:  
[http://www.diw.de/deutsch/produkte/29883.html?wochenbericht\\_diw=wochenbericht\\_diw&mediennr=0051749&ausgabeformat=wwwpublbereich+d+detail&ebene=heftaufsatz&cmstitel=08-33-1.pdf](http://www.diw.de/deutsch/produkte/29883.html?wochenbericht_diw=wochenbericht_diw&mediennr=0051749&ausgabeformat=wwwpublbereich+d+detail&ebene=heftaufsatz&cmstitel=08-33-1.pdf)

(Quelle: BMFSF)

## Maßnahmen des Bundesfrauenministeriums zur Überwindung der Entgeltungleichheit

Frauen verdienen in Deutschland weiterhin deutlich weniger Lohn und Gehalt als Männer. Im Schnitt beträgt der Unterschied 23 Prozent. Verantwortlich für diese Entwicklung sind hauptsächlich drei Gründe:

- Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Je höher die Stufe auf der Karriereleiter und je größer der Betrieb, umso weniger Frauen sind zu finden.
- Frauen unterbrechen und reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufiger familienbedingt als Männer und je länger die Erwerbsunterbrechung andauert, umso größer sind die Einkommenseinbußen von Frauen und umso geringer auch die Chance auf eine Rückkehr auf eine ähnliche Arbeitsstelle.
- Frauen gelingt es in Gehaltsverhandlungen zu selten, ihre Vorstellungen durchzusetzen. Stattdessen verhandeln sie oft ein Paket - bestehend aus Gehalt und zum Beispiel familienfreundlichen Arbeitszeiten.

### Überwindung der Entgeltunterschiede

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verfolgt eine differenzierte Strategie, die gezielt an den unterschiedlichen Ursachen der Lohnlücken ansetzt. Wichtige Bausteine sind die Einführung des Elterngeldes mit seinen Partnermonaten sowie der Ausbau der Kinderbetreuung für unter Dreijährige. Eine gelungene Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann die Unterschiede bei den Erwerbsunterbrechungen zwischen Frauen und Männern und damit zusammenhängende negative Effekte, wie den erschwerten Aufstieg in Führungspositionen und eine geringere Vergütung, vermeiden. Hier setzt auch das vom Bundesfamilienministerium initiierte Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“ an. Es hat zum Ziel, Frauen nach einer mehrjährigen familienbedingten Erwerbsunterbrechung ganz konkret beim Wiedereinstieg in Beruf zu unterstützen.

Was das Berufswahlverhalten angeht, so ermutigt die Bundesregierung Mädchen und junge Frauen durch Projekte wie den „Girls' Day“ und „Komm, mach MINT“ dazu, sich auch für frauentypische Berufsfelder zu entscheiden, die sie bisher selten in Betracht gezogen haben.

Der nächste Girls' Day findet am 23. April 2009 statt. Mit diesem bundesweiten Aktionstag sollen Mädchen durch praktische Einblicke - vor allem in technische und naturwissenschaftliche Berufsfelder - ihre Präsenz in diesen Berufen stärken. Parallel dazu hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend mit dem bundesweiten Projekt „Neue Wege für Jungs“ auch die Berufswahl und Lebensplanung von Jungen und Männern in den Blick genommen.

Die Bundesregierung will überdies die Karriereplanung von Frauen unterstützen: Das Internet-Portal [frauenmachenkarriere.de](http://frauenmachenkarriere.de) bietet ein umfassendes Informationsangebot für Frauen, die eine Karriere starten oder ein Unternehmen gründen wollen. Ebenso bietet die bundesweite Gründerinnenagentur (bga) Unterstützung für Frauen in allen Branchen und allen Phasen der Unternehmensgründung.

Um verdeckte Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Unternehmen zu identifizieren und gezielt zu überprüfen, welches die Ursachen dafür sind, bietet das Bundesfamilienministerium jetzt das Computerprogramm Logib-D an. Ursprünglich in der Schweiz entwickelt, ist Logib-D im Auftrag des Bundesfamilienministeriums für Deutschland umprogrammiert worden. Vier Unternehmen werden im Rahmen der Pilotphase Logib-D in Deutschland testen.

*(Quelle: BMFSFJ)*

## **Im Detail: Logib-D - Instrument zur Überprüfung der Lohn-gleichheit**

Logib-D ermöglicht es Unternehmen, in einem Selbsttest zu prüfen, ob es deutliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt und was die Gründe dafür sind. Entwickelt wurde dieses Computerprogramm in der Schweiz. Seit 2006 nutzt es die dortige Wirtschaft intensiv. Im Auftrag des Bundesfamilienministeriums wurde Logib-D für Deutschland umprogrammiert. Mit Logib-D erhalten Unternehmen mehr Transparenz und Klarheit über die vorherrschenden Lohnunterschiede. Das Selbsttest-Instrument wird in einer Pilotphase vier deutschen Unternehmen zur Verfügung gestellt.

### **Was ist Logib-D?**

Logib-D ist ein standardisiertes Programm, welches einen relativ schnellen und wenig aufwändigen Test der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Unternehmen ermöglicht. Mit Hilfe von Logib-D kann untersucht werden, ob Lohngleichheit herrscht. Lohngleichheit heißt: Frauen und Männer erhalten für gleiche oder gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn.

Es wird anhand einer statistischen Regressionsanalyse berechnet, wie sich lohnrelevante Faktoren, wie beispielsweise Ausbildung oder Dienstalter, auf den Lohn auswirken. Auch das Geschlecht wird in die Analyse einbezogen. Hat das Geschlecht keinen signifikanten Einfluss auf den Lohn, liegt auch keine Benachteiligung von Frauen vor. Grundlage für die Berechnung sind die Lohn-, Qualifikations- und Arbeitsplatzdaten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der jeweiligen Betriebe.

### **Was bringt Logib-D?**

Eine solche erste Bestandsaufnahme kann aufzeigen, ob Handlungsbedarf in den Unternehmen besteht und wenn ja, wo genau sie ansetzen müssen, um die bestehenden Einkommensunterschiede zu beheben. Vier Unternehmen verschiedener Branchen, darunter Microsoft und der Krankenhausträger Marienhaus GmbH, haben sich bereits bereit erklärt, die Basisversion von Logib-D zu testen. Nach dieser ersten Testphase stellt das Bundesfamilienministerium weiteren interessierten Unternehmen eine Aufbau-Version von Logib-D zur Verfügung.

**Erfahrungen aus der Schweiz**

Nach einer Pilotphase zwischen 2001 und 2003 mit fünf Unternehmen in der Schweiz wird Logib dort seit 2004 regelmäßig eingesetzt. Hunderte Unternehmen des privaten und öffentlichen Sektors, einschließlich mehrere Bundesämter und Kantonsverwaltungen sowie Nichtregierungsorganisationen haben seit der Einführung von Logib freiwillig überprüft, ob es bei ihnen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gibt. Ein Grund dafür ist, dass das schweizerische Beschaffungsrecht Firmen dazu verpflichtet, den Grundsatz der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann zu gewährleisten, wenn diese an einer öffentlichen Ausschreibung teilnehmen.

*(Quelle: BMFSFJ)*

**Politik: Bundestag****„Kinderbetreuungsangebot ist ausschlaggebend“****Anhörung im Frauenausschuss zu drei Oppositionsanträgen**

Einer der Hauptgründe für deutliche Gehaltsunterschiede von Männern und Frauen ist die Auszeit der Frauen für die Kindererziehung. Darin waren sich die Experten einer öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 28. Januar 2009 einig. Weitere Faktoren sind Teilzeitarbeit und Berufswahl, so die Sachverständigen.

Nach der Elternzeit würden Frauen weitaus häufiger als Männer nur Teilzeit arbeiten. Die bei Frauen beliebten Berufe wie Friseurin oder Grundschullehrerin seien zudem häufig schlechter bezahlt als typische Männerberufe wie Ingenieur oder Techniker. Der Staat könne Frauen vor allem mit dem Ausbau der Kinderbetreuung helfen, auch für Kinder unter drei Jahren.

**Verbandsklagerecht bleibt umstritten**

Nicht einig waren sich die Experten allerdings über die Einführung eines Verbandsklagerechts, um Diskriminierungsfälle in Unternehmen aufzudecken. Grundlage der Anhörung waren je ein Antrag der Fraktionen FDP, Die Linke und Bündnis 90/Die Grünen.

„Es gibt kein Allheilmittel“, sagte Achim Dercks vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag. Lösungsansätze, um die Gehälter von Frauen und Männern anzugleichen, müssten je nach Altersgruppe gesucht werden. In der Schule und in der Phase der Berufswahl sei es wichtig, Mädchen mehr für technische und naturwissenschaftliche Berufe zu begeistern.

**Vorliebe für bestimmte Berufe**

Im Gegensatz zu früher unterschieden sich junge Männer und Frauen nicht mehr im Bildungsniveau. Geblieben sei die Vorliebe für bestimmte Berufe. Die größten Gehaltsunterschiede seien in der Gruppe der 30- bis 40-Jährigen festzustellen. „Hier schlägt die längere Unterbrechungsphase durch“, so Dercks.

„Ab dem 24. Lebensjahr nimmt die unbereinigte Lohnlücke zu“, stellte auch Hans-Peter Klös vom Institut der deutschen Wirtschaft fest. Diese Lücke beschreibe die Unterschiede in den Gehältern der Geschlechter, die sich aufgrund von Faktoren wie Bildungsunterschiede oder Elternzeit erklären ließen.

**Differenz von 26 bis 36 Prozent**

Klös machte eine Differenz zwischen den Entgelten von 26 bis 36 Prozent aus, je nach Bildungsniveau und Beruf. Er forderte vor allem eine Ausweitung der Kinderbetreuungsangebote und eine erleichterte Rückkehr von Frauen in den Beruf.

Doris Liebscher vom Antidiskriminierungsbüro Sachsen forderte die Einführung eines Verbandsklagerechtes. Damit könne Institutionen die Möglichkeit gegeben werden, für einzelne Frauen gegen Diskriminierung im Betrieb zu klagen. Derzeit müssten die Betroffenen gegen den eigenen Betrieb klagen, was eine zusätzliche Belastung für die Frauen sei

**„Frauen sollten selber Veränderungen erreichen“**

„Wir sind kein Verfechter des Verbandsklagerechts“, sagte dagegen Armgard von Reeden, Vorsitzende des German Women’s Leadership Council des Computerherstellers IBM. Von den deutschen 22.000 Angestellten von IBM seien 25 bis 27 Prozent Frauen. Das Unternehmen unterhalte seit 30 bis 40 Jahren „Diversity Programme“. „Wir unterstützen die These, dass Frauen im Unternehmen selber Veränderungen erreichen sollten“, so von Reeden. (Quelle: [www.bundestag.de](http://www.bundestag.de))

Die Anträge der Parteien sowie die Liste der Sachverständigen und ihre Stellungnahmen können im Internet heruntergeladen werden:

<http://www.bundestag.de/ausschuesse/a13/anhoerungen/anhoerung14/index.html>

## **Noch immer kein gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**

**Bundestag debattierte über die Gleichstellung von Frauen**

Drei Tage vor dem Internationalen Frauentag am 8. März hat der Bundestag über Gleichstellungspolitik diskutiert. Grundlage der Debatte am 5. März 2009 war der sechste Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frauen – der so genannte CEDAW-Bericht.

Entsprechend einer Beschlussempfehlung des Familienausschusses nahm der Bundestag den Bericht „zur Kenntnis“. Ein Entschließungsantrag der FDP-Fraktion, der auf „zahlreiche und schwerwiegende“ Nachteile für Frauen in Deutschland verweist und einen Forderungskatalog zur Behebung dieser Missstände beinhaltet, wurde hingegen abgelehnt.

**Oppositionsanträge abgewiesen**

Ebenso fanden Anträge der Linksfraktion und von Bündnis 90/Die Grünen keine Mehrheit. Die Linke hatte gefordert, den Internationalen Frauentag zum gesetzlichen Feiertag zu machen.

Die Grünen wiederum sprachen sich in ihrem Antrag dafür aus, eine Frauenquote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einzuführen. Zur Beratung in die Ausschüsse haben die Parlamentarier einen weiteren Antrag der Linksfraktion überwiesen, der die Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft durch wirksame gesetzliche Regelungen fordert.

**Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

In der Debatte verwies Familienministerin Ursula von der Leyen (CDU) auf die Erfolge ihrer Bemühungen, zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu kommen. Nach „jahr-

zehntelangen Lippenbekenntnissen“ in dieser Frage habe die amtierende Bundesregierung mit dem Elterngeld und dem Ausbau der Kinderbetreuung „etwas bewegt“.

Dennoch, so von der Leyen, gebe es Probleme, so bei der Entgeltangleichung. Dass typische Frauenberufe durchschnittlich schlechter bezahlt würden als typische Männerberufe, sei „inakzeptabel“. Diese „Lohnlücke“ weite sich bei steigender Qualifikation noch aus, so die Ministerin. „Wir kommen voran, aber der Weg ist noch lang“, lautete ihr Fazit.

### **Ungerechtigkeiten im Steuersystem**

Ina Lenke (FDP) kritisierte, dass die Ministerin viele Fragen gestellt habe, ohne Antworten zu geben. Der Verweis auf Erfolge beim Elterngeld und dem Krippenausbau sei richtig, aber: „Familienpolitik ist das eine. Frauenpolitik das andere“, so Lenke.

Die Bundesregierung habe weder die Benachteiligung von Frauen im Steuersystem beseitigt, noch das Thema „anonyme Geburt“ angenommen. So sei es nicht verwunderlich, wenn unabhängige Frauenorganisationen urteilten: Die Bundesregierung mache keine Gleichstellungspolitik.

### **Lohnlücke von 23 Prozent**

„Beim Geld hört die Gleichberechtigung auf“, stellte Christel Humme (SPD) fest. Die hohe Frauen-Beschäftigungsquote von 64 Prozent sei zwar gut, sage aber nichts über „Geschlechtergerechtigkeit“ aus.

Bei einer Lohnlücke von 23 Prozent, die sich zudem stetig vergrößere, brauche es gesetzliche Regelungen, um zu gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit zu kommen. Außerdem werde der gesetzliche Mindestlohn für alle benötigt, so die SPD-Politikerin.

### **Quotenregelung nach norwegischem Vorbild**

Frauen wollen im Grunde nur das Grundgesetz umgesetzt sehen, sagte Barbara Höll von der Linksfraktion. Um die dort vorgesehene Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen, müsse man „gesetzgeberisch tätig werden“ und dürfe die Entscheidung über die Entgeltanpassung nicht den Tarifpartnern überlassen.

Irmingard Schewe-Gerigk (Bündnis 90/Die Grünen) kritisierte die Ministerin ebenfalls dafür, „nur die Probleme analysiert zu haben, ohne Lösungswege aufzuzeigen“. „Die Große Koalition hat kein einziges Gesetz zur Stärkung von Frauenrechten eingebracht“, so die Grünen-Politikerin. Schewe-Gerigk plädierte für eine Quotenregelung in Aufsichtsräten nach norwegischem Vorbild. Ängste dagegen seien unbegründet: „In Norwegen ist keine einziges Unternehmen abgewandert.“

### **„Maßgeschneiderte Angebote“**

Der CSU-Familienpolitiker Johannes Singhammer ging auf die hohe Teilzeitquote bei arbeitenden Frauen ein. Dies sei durchaus im Interesse vieler Frauen, die „maßgeschneiderte Angebote“ bräuchten. Es müsse jedoch sichergestellt werden, dass Teilzeit kein Hindernis sein darf, um in Führungspositionen zu gelangen.

**Bundestagsdrucksachen zum Thema:**

- 16/5807 - Sechster Bericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW) [PDF]
- 16/8416 - Entschließungsantrag FDP zu der Beratung der Unterrichtung durch die Bundesregierung - 16/5807 [PDF]
- 16/9368 - Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend [PDF]
- 16/5279 - Antrag BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN: Quote für Aufsichtsratsgremien börsennotierter Unternehmen einführen [PDF]
- 16/9486 - Antrag DIE LINKE.: Gleichstellung der Geschlechter in der Privatwirtschaft durch wirksame gesetzliche Regelungen fördern [PDF]

Die Texte können im Internet heruntergeladen werden unter:

[http://www.bundestag.de/aktuell/archiv/2009/23727233\\_kw10\\_gleichstellung\\_sp/index.html](http://www.bundestag.de/aktuell/archiv/2009/23727233_kw10_gleichstellung_sp/index.html)

## Ursachen der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern bekämpfen

### Beschluss der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

In allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union verdienen Frauen weniger als Männer - der geschlechterbezogene Einkommensunterschied beträgt im Durchschnitt 17,4 Prozent. Deutschland liegt mit einer Entgeltlücke von 23 Prozent im europäischen Vergleich auf einem der hinteren Plätze. Dabei gibt es ein deutliches Gefälle zwischen West- (24%) und Ost-Deutschland (6%). Die Verdienstabstände fallen in einzelnen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich hoch aus, und sie werden mit höherer Ausbildung und mit zunehmendem Alter der Frauen größer. Es gibt ferner einen deutlichen Unterschied im Lohnabstand zwischen ländlichen Gebieten (33%) und Großstädten (12%). Jüngere Frauen holen aber aufgrund ihrer besseren Qualifikation auf – auch hat sich die gesellschaftliche Realität gewandelt: Frauen sind und wollen häufig nicht mehr nur „Hinzuverdiener“ sein, sondern den Lebensunterhalt für sich und ihre Familie mitbestreiten.

Da der Grundsatz der Entgeltgleichheit im deutschen Recht schon lange verankert ist, sind Lohnunterschiede oft auf versteckte Ursachen zurückzuführen, die es herauszufiltern und zu bekämpfen gilt. Die Ursachen sind vielfältig. Sie beginnen bei der Ausbildungs- und Berufswahl von Frauen und führen über Erwerbsunterbrechungen während der Familienphase bis hin zu schlechteren Aufstiegschancen – auch von kinderlosen – Frauen. Im Ergebnis haben die Unterschiede außerdem negative Auswirkungen auf die Altersvorsorge von Frauen. Die Bekämpfung der Ursachen der Entgeltungleichheit ist daher eine zentrale Herausforderung der Gleichstellungspolitik, die nur in präziser Kenntnis der Ursachen gelingen kann.

### Ausbildungs- und Berufswahl

Junge Frauen konzentrieren sich bei ihrer Ausbildungs- und Berufswahl immer noch auf Berufe, die zum Teil weniger Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten bieten. So beginnen über die Hälfte der jungen Frauen eine Ausbildung in einem von nur zehn Berufen, darunter zum Beispiel Büro-

kauffrau, Kauffrau im Einzelhandel, Arzthelferin und Friseurin – allesamt Berufe mit geringen Karrierechancen.

Es ist daher wichtig, Mädchen das breite Spektrum an Berufen - insbesondere technische Berufe - schmackhaft zu machen, aber auf der anderen Seite auch bei Jungen für Berufe zu werben, bei denen sie schwach vertreten sind (Erzieher, Grundschullehrer, Alten- und Krankenpfleger). Dabei soll aber niemand in bestimmte Berufe gedrängt werden, sondern Interesse an verschiedenen Berufen sowie das Selbstvertrauen geweckt werden, diese zu erlernen. Die bisher existierenden Programme wie z.B. Girls' Day, Neue Wege für Jungs, Nationaler Pakt für Frauen in MINT-Berufen (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) zielen in die richtige Richtung.

Daneben geht es um die Problematik der Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten in tariflichen und betrieblichen Regelungen und Praktiken. So werden häufig Tätigkeiten, die hauptsächlich von Männern ausgeübt werden, anders gewertet als solche, die überwiegend in Frauenhand sind. Dies gilt zum Beispiel für die körperliche Beanspruchung auf einer Baustelle oder die Verantwortung für Mitarbeiter, die stärker gewichtet und somit höher entlohnt werden als z.B. die körperliche Beanspruchung und die Verantwortung für Menschen in pflegenden Berufen.

### **Frauen in Führungspositionen**

Frauen erreichen nicht in gleicher Zahl Führungspositionen wie Männer. Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit der Größe des Unternehmens und auch mit steigender Hierarchie im Unternehmen abnimmt: Frauen gelingt es eher, in kleinen und mittleren Unternehmen Führungspositionen einzunehmen. In Großkonzernen dagegen sind Vorstände und Aufsichtsräte und selbst die zweite Führungsebene fast ausschließlich männlich.

Es gilt, die Unternehmen mit ins Boot zu holen und ihnen deutlich zu machen, welche negativen Konsequenzen der demographische Wandel mit seinem Fachkräftemangel für sie hat - und wie wichtig es für die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens ist, für Frauen als Leistungsträgerinnen bessere Bedingungen zu schaffen.

### **Vereinbarkeit Beruf und Familie**

Frauen wird immer noch die Hauptverantwortung für die Familienarbeit zugeschrieben, den Männern die Zuständigkeit für den Familienunterhalt. Viele Frauen unterbrechen daher ihre Erwerbstätigkeit für die Erziehung der Kinder. Nach längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechungen können Frauen jedoch den Einkommensvorsprung ihrer männlichen Kollegen nicht mehr leicht aufholen. In vielen Fällen führt die Entscheidung für eine längere Erwerbsunterbrechung im Nachhinein zu Schwierigkeiten, überhaupt in die Erwerbstätigkeit zurückkehren zu können.

Ohne eine Neuausrichtung der Verantwortlichkeiten in Familie und Beruf und ohne das Bereitstellen der hierfür erforderlichen Rahmenbedingungen ist Gleichstellung nicht durchsetzbar. Durch die Einführung der sog. Vätermomente beim Elterngeld werden die Familienphasen nicht mehr nur von den Frauen übernommen. Es ist zu hoffen, dass die stärkere Beteiligung von Männern in Zukunft zu einer Öffnung der starren Rollenbilder führt.

Trotz aller bisher beschlossenen Maßnahmen bestehen immer noch Probleme bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Viele Mütter – aber inzwischen auch immer mehr Väter – möchten zumindest für einen gewissen Zeitraum ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder flexible Arbeits-

zeitmodelle in Anspruch nehmen. Doch gerade Teilzeitarbeit genießt in der Regel ein geringeres Ansehen als eine Vollzeitätigkeit. In Gehaltsverhandlungen spielt deshalb für Frauen häufig nicht die Bezahlung eine Rolle, sondern sie verhandeln ein Paket, in dem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiger Faktor ist.

### **Wiedereinstieg**

Die Verbesserung der Wiedereinstiegschancen von Frauen ist ein zentraler Baustein zur Überwindung der fortbestehenden Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Eine Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs ist auch für die Unternehmen von Interesse: Mit maßgeschneiderten Lösungen zum Beispiel durch Urlaubsvertretungen und Teilzeitarbeit bricht der Kontakt zum Arbeitgeber nicht ab und fachliche Kompetenzen bleiben erhalten. Mit dem Programm „Perspektive Wiedereinstieg“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend soll der Wiedereinstieg qualifiziert gestaltet werden, so dass die verbleibenden 20 bis 30 Jahre bis zur Altersgrenze auch mit wirklichen beruflichen Aufstiegschancen verbunden sind.

### **Die CDU/CSU-Fraktion hält daher folgende Maßnahmen für erforderlich:**

- Um das Berufswahlverhalten von Mädchen und jungen Frauen zu erweitern, sollte schon in der frühkindlichen Erziehung und fortlaufend in der schulischen Bildung das Interesse zu Naturwissenschaft und Technik geweckt und Stereotypen in Ausbildung, Studium und Beruf abgebaut werden. In diesem Zusammenhang ist zu prüfen, inwieweit stellenweise geschlechtergetrennter Unterricht zu mehr Selbstvertrauen von Mädchen führen kann. Ferner soll auf die Länder hingewirkt werden, sich bei den Hochschulen für die Errichtung neuer Studiengänge einzusetzen, die naturwissenschaftliche und technische Ausbildungsgänge mit kommunikativen und/oder sprachwissenschaftlichen Fachbereichen sinnvoll kombinieren.
- Es ist auf die Tarifparteien hinzuwirken, die Bewertung von gesellschaftlich wichtigen Tätigkeiten im sozialen Sektor – meist frauendominierte Branchen – (z.B. Erzieher, Lehrer, Kranken- und Altenpfleger oder Berufe im Dienstleistungssektor) zu überprüfen und evtl. aufzuwerten, so dass sie für Frauen, gerade aber auch für Männer attraktiver werden.
- Ferner gilt es, das Ansehen von Teilzeittätigkeit zu erhöhen und mehr Modelle für Führungsfunktionen zu schaffen.
- Die Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der Deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit aus dem Jahr 2001 ist konsequent weiter umzusetzen und fortzuentwickeln z.B. mit unternehmensinternen Zielvorgaben zur Förderung von Frauen, der Anrechnung von in der Familienphase erworbenen Sozialkompetenzen, einem Aufbrechen der Präsenzkultur, transparenteren Gehaltsstrukturen, Mentoring-Programmen und Best Practice-Beispielen. Auch ist die Einführung eines freiwilligen Lohn-tests zu prüfen, wie er bereits in der Schweiz existiert (LOGIB), um mehr Transparenz zu schaffen.
- Um die Aufstiegschancen von Frauen zu verbessern, ist darauf hinzuwirken, die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex so zu ergänzen, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen im Aufsichtsrat und auch im Vorstand gewährleistet ist. Dieses ist in geeigneter Form transparent zu machen, insbesondere auch dadurch, dass bei bestehenden Berichtspflichten – z.B. nach dem Handelsgesetzbuch – diese Berichte ergänzt werden um den Frauenanteil in Führungspositionen und um Maßnahmen zur Frauenförderung.
- Bei den existierenden Berichtspflichten der Bundesbehörden zu Gleichstellungsaspekten müssen klare Indikatoren eingeführt werden, z.B. der Anteil von Frauen und Müttern bzw. Männer und Väter in Leitungsfunktionen, differenziert nach Leitungsebenen, damit diese Berichte besser ausgewertet werden können.

- Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf soll bei den Unternehmen dafür geworben werden, Familienfreundlichkeit noch mehr als Wirtschaftsfaktor zu sehen und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Programme zum beruflichen Wiedereinstieg, betriebliche Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeitmodelle, Telearbeit) einzuführen.
- Um Familien bei einer gewünschten Neuausrichtung der Verantwortlichkeit von Familie und Beruf zu unterstützen, sind die Partnermonate des Elterngeldes durch eine Verlängerung weiter auszubauen. Des Weiteren wird die Umsetzung des beschlossenen Ausbaus von Kinderbetreuungsplätzen mit Nachdruck vorangetrieben.
- Die Information über zielführende Weiterbildungsmaßnahmen und die Finanzierung für Mütter und Väter während familienbedingter Erwerbsunterbrechungen soll verbessert werden. Der unmittelbare berufliche Wiedereinstieg von Müttern und Vätern nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung soll entsprechend der Nachfrage mit Hilfe von Umschulungen durch die Bundesagentur für Arbeit verstärkt gefördert werden. Zur Erleichterung des Wiedereinstiegs nach einer längeren Familienphase sind starre Altersgrenzen aufzuheben, z.B. bei einer Verbeamtung.

Zur Entlastung der Familien im Haushalt sind die gegenwärtigen Rahmenbedingungen für Privathaushalte bei der Inanspruchnahme haushaltsnaher Dienstleistungen so auszubauen, dass Privathaushalte wie Unternehmen behandelt werden, um mehr sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen.

## Parteien

### Erklärung des Präsidiums der SPD zum Internationalen Frauentag am 8. März

Vor fast sechzig Jahren wurde im Grundgesetz die Gleichberechtigung von Männern und Frauen verankert. Die Sozialdemokratin Elisabeth Selbert stand an vorderster Stelle, als es um gleiche Rechte für Frauen und Männer ging. Unser Ziel ist damals wie heute eine Gesellschaft der Gleichstellung und Gerechtigkeit, ohne Diskriminierung.

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit von Frauen und Männern ist unser Ziel. Um es zu erreichen, brauchen wir eine Politik, die dieses Ziel in den Mittelpunkt stellt. Im europäischen Vergleich verdienen Frauen in Deutschland pro Stunde durchschnittlich 23 Prozent weniger als Männer. Der europäische Durchschnitt liegt bei gut 17 Prozent. Deutschland liegt damit weit hinten, ebenso wie unsere Nachbarländer Österreich und Niederlande. Als positives Beispiel kann das spanische Gesetz über die berufliche Gleichstellung dienen, das von der sozialdemokratischen Regierung Zapatero auf den Weg gebracht wurde.

Die Sozialdemokratische Partei Europas hat sich dafür eingesetzt, dass künftig jährlich ein Internationaler Tag der Entgeltgleichheit (Equal Pay Day) begangen wird. Auch die Europäische Kommission hat eine Kampagne gegen die ungleiche Vergütung von Frauen und Männern gestartet.

Mit einem Bündel von Maßnahmen muss auch bei uns gegengesteuert werden. Ausschlaggebend sind die Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Frauen. Angefangen von der Ausbildungs- und Berufswahl über die geringere Frauenerwerbsquote, Beschäftigung von Frauen im Niedrig-

lohnbereich, die sehr hohe Teilzeitbeschäftigung bis hin zur Erwerbstätigkeit von Müttern und zu wenig Frauen in Führungspositionen.

### **Versäumnisse der Vergangenheit müssen endlich angepackt werden.**

Gewerkschaften und Arbeitgeber müssen ihrer Verantwortung gerecht werden. Vorhandene Instrumente und gesetzliche Möglichkeiten müssen ausgeschöpft werden, zum Beispiel die des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Doch auch weitergehende gesetzliche Maßnahmen sind kein Tabu. Unser Land kann es sich nicht leisten, auf die Beschäftigung qualifizierter Frauen zu verzichten und sie qua Geschlecht schlechter zu bezahlen. Dies verhindert auch existenzsichernde Einkommen. Jüngste Untersuchungen belegen, dass immer mehr Frauen einen bedeutenden Anteil zum Familieneinkommen beitragen. Der Stellenwert ihrer Erwerbstätigkeit und des erzielten Einkommens hat sich verändert. Auch dem muss die Bezahlung gerecht werden.

In den Köpfen muss sich endlich etwas ändern, damit im Portemonnaie und auf dem Gehaltskonto der Frauen mehr ankommt.

## **Studien**

### **Frauen in Führungspositionen nach wie vor benachteiligt**

Berlin (KNA) Frauen in Führungspositionen sind im Vergleich zu Männern nach wie vor benachteiligt. Das geht aus einem vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung in Berlin veröffentlichten „Führungskräfte-Monitor“ hervor. Laut der vom Bundesfamilienministerium in Auftrag gegebenen Studie arbeiteten zwischen 2001 und 2006 zwar mehr Frauen in Führungspositionen als in den Jahren zuvor. Dennoch verdienten sie weniger und erhielten weniger Sondervergütungen.

Managerinnen gründeten aufgrund der Doppelbelastung in Haushalt und Beruf seltener eine Familie, so ein weiteres Ergebnis. Die Karriererisiken seien zudem in der Familienbildungsphase für Frauen besonders hoch. Männer hätten in dieser Zeit dagegen die besten Aufstiegschancen.

Die Studie untersuchte den Angaben zufolge die Situation von Frauen und Männern in Führungsfunktionen in den größten Wirtschaftsunternehmen Deutschlands. Dabei seien Faktoren wie Ausbildung und Berufserfahrung, Verdienst und Sondervergütungen, familiäre Situation und Persönlichkeitsmerkmale berücksichtigt worden. (KNA – 1. April 2009)

### **Führungskräfte-Monitor veröffentlicht**

Frauen sind nicht nur weniger häufig unter den Führungskräften vertreten, auch ihr Verdienst ist geringer als der der Männer. Das ist eines der zentralen Ergebnisse des Führungskräfte-Monitors, der am 1. April in Berlin veröffentlicht wurde.

Erstellt wurde der Führungskräfte-Monitor vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Die Autorinnen und

Autoren stellen dar, wie sich die Situation von Frauen und Männern in den Chefetagen der Privatwirtschaft in den vergangenen Jahren entwickelt hat. Die Studie berücksichtigt dabei Faktoren wie geschlechertypische Berufe und Branchen, Ausbildung und Berufserfahrung, Verdienst und Sondervergütungen, aber auch familiäre Situation und Persönlichkeitsmerkmale. Analysiert wurden darüber hinaus Karrierechancen und -risiken von Frauen und Männern sowie geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede. (*BMFSFJ – 1. April 2009*)

Die Studie kann im Internet herunter geladen werden:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen.did=121458.html>

## Mehr Frauen in Aufsichtsräte

### Nürnberger Resolution fordert: Frauen in die Aufsichtsräte

#### Weniger Krisen und Korruption durch gemischte Führungsteams

Nürnberg, 31. Oktober 2008 – Mehr Frauen in die Aufsichtsräte - das fordern Fach- und Führungskräfte aus der Metropolregion Nürnberg. Sie rufen mit der „Nürnberger Resolution“ die Bundesregierung auf, Aktiengesellschaften gesetzlich zu verpflichten, die Zahl der Frauen im Aufsichtsrat zu erhöhen. Dies könne unter anderem über eine Ergänzung des Aktiengesetzes geschehen, die bis 2013 einen Anteil von mindestens 40 Prozent Frauen und Männer in Aufsichtsräten vorschreibt. Ähnlich wie in Norwegen, wo es eine entsprechende Regelung seit 2006 gibt, soll damit erreicht werden, dass mittelfristig Frauen auf allen Führungsetagen deutscher Unternehmen deutlich stärker vertreten sind. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass dies die Ertragskraft von Unternehmen stärkt. Außerdem lassen sich durch eine größere Diversität in Aufsichtsrat und Vorstand Skandale wie bei VW und Siemens, aber auch das organisierte Missachten von Risiken, wie es in der derzeitigen Bankenkrise offenbar wird, besser verhindern.

Weitere Forderungen der Nürnberger Resolution:

- Gesetzliche Verankerung von Qualifikationsstandards für männliche und weibliche Aufsichtsratsmitglieder,
- Aufbau und Weiterentwicklung einer zentralen Datenbank, in die sich potentielle Aufsichtsratsmitglieder eintragen können, und
- ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, unter anderem zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

Die Initiative wird von Vertreterinnen und Vertretern verschiedener Parteien unterstützt, unter anderem von Prof. Rita Süßmuth, Bundestagspräsidentin a.D., und von Dr. Ulrich Maly, dem Nürnberger Bürgermeister, sowie German Hacker, dem Bürgermeister von Herzogenaurach. In der Nürnberger Resolution wird auf die guten Erfahrungen in Norwegen verwiesen, wo innerhalb weniger Jahre der Anteil der Frauen in den obersten Führungsgremien der Aktiengesellschaften von 22 Prozent in 2004 auf 44,2 Prozent in 2008 anstieg (BoardWomen Monitor 2008 des European Professional Women's Network).

Befürchtungen von Anteilseignern und Managern, sie würden nicht genügend fachlich ausgebildete Frauen finden, erwiesen sich als unbegründet. Auch in Deutschland nehmen Personalverantwortliche trotz aller Klagen über einen Fachkräftemangel und politisch korrekte Äußerungen zur beruflichen Förderung von Frauen oft nicht wahr, dass der passende Nachwuchs bereits in ihrem Unternehmen arbeitet, aber auf unterster Management- oder Expertenebene verbraucht wird.

Nur knapp 12 Prozent der Aufsichtsratsposten in Deutschland sind mit Frauen besetzt; die meisten davon wurden von der Arbeitnehmerseite gewählt. Trotz häufig hervorragender Ausbildung schaffen nur die wenigsten Frauen auf Seiten der Anteilseigner den Aufstieg in diese Entscheidungspositionen. Dabei zeigen wissenschaftliche Studien, dass Unternehmen mit gemischten Führungsgremien signifikant erfolgreicher sind als solche mit durch und durch männlich besetzter Geschäftsführung. In einer Untersuchung der 500 größten Unternehmen (laut Fortune-Liste), die die renommierte US-Organisation Catalyst erstellte, wurde ermittelt, Aktiengesellschaften mit mindestens drei Frauen im Verwaltungsrat (eine Mischform von Vorstand und Aufsichtsrat, wie sie in vielen Ländern üblich ist) haben eine um fünf Prozent höhere Umsatzrendite als der Durchschnitt der Unternehmen.

Die Unterzeichner/innen der Nürnberger Resolution sehen die Umsetzung ihrer Forderung als einen Beitrag zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen in einer globalisierten Wirtschaft. Um ihrem Thema Nachdruck zu verleihen, wird die Initiative unter anderem über die Netzwerke der Unterzeichner/innen auf andere Regionen in Deutschland übertragen. Die Nürnberger Resolution soll so am Anfang einer deutschlandweiten Welle für innovative Führungskultur stehen.

Weitere Informationen erhalten Sie unter [www.nuernbergerresolution.de](http://www.nuernbergerresolution.de).  
Kontakt: Dr. Martine Herpers, Initiatorin der Nürnberger Resolution

## Gewerkschaften

### Internationaler Gewerkschaftsbund: Frauen verdienen weniger

Brüssel (KNA) Laut Internationalem Gewerkschaftsbund (ITUC) ist das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern weltweit größer als bisher angenommen. Eine Umfrage unter 300.000 Menschen in 20 Ländern habe ergeben, dass Frauen bis zu 22 Prozent weniger verdienen, teilte der Gewerkschaftsbund in Brüssel mit. Die EU-Kommission hatte am 3. März Zahlen für die EU vorgestellt. Demnach herrscht in den Mitgliedsstaaten ein Lohngefälle von 16 Prozent zwischen Frauen und Männern. Den ITUC-Umfrageergebnissen zufolge steigt das Lohngefälle mit zunehmender Qualifikation und mit dem Alter. Im privaten Sektor ist die Diskriminierung höher als im öffentlichen Dienst. (KNA – 4. März 2009)

### DGB zur Anhörung zur Entgeltgleichheit im Bundestag

In einer öffentlichen Anhörung im Bundestag fordern die Grünen, die FDP und die Linkspartei endlich eine wirksame Durchsetzung der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen. Denn Fakt

ist: Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 22 Prozent weniger als Männer. Obwohl sie gleichwertige Arbeit leisten und obwohl Arbeitgeber eigentlich durch eine Reihe rechtlicher Regelungen zur Herstellung der Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen verpflichtet sind. Trotzdem hält sich kaum jemand an diese Vorgaben. Damit soll nun endgültig Schluss sein. Das fordern die DGB Gewerkschaften bereits seit langem.

### **Schlechtes Zeugnis für Deutschland im EU-Vergleich**

1957 wurde von mehreren Europäischen Staaten erstmals festgelegt, dass Männer und Frauen für gleiche Arbeit auch gleich bezahlt werden müssen. Mit dieser Bestimmung in den sogenannten Römischen Verträgen nahm die EU eine weltweite Vorreiterrolle in Sachen Gleichberechtigung ein.

Zu spüren ist davon kaum etwas: Auch 51 Jahre nach der Unterzeichnung existiert in jedem europäischen Land eine deutliche Lohnschere zwischen Männern und Frauen. Deutschland belegt in dieser Statistik einen traurigen Spitzenplatz. Frauen verdienen hierzulande durchschnittlich etwa ein Viertel weniger als ihre männlichen Kollegen, während dieser sogenannte „Gender Pay Gap“ im EU-Durchschnitt 15 Prozent beträgt. Diese Lohnlücke hält sich, trotz der deutlich verbesserten Bildung von Frauen und einem allgemeinen gesellschaftlichen Wandel hin zu mehr Gleichstellung, hartnäckig und vergrößerte sich in Deutschland in den letzten Jahren sogar leicht.

Experten benennen vielfältige Ursachen für die geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung. Sie reichen von offener Diskriminierung über die Familienplanung bis hin zu Schwierigkeiten, entsprechende Klagen vor Gericht durchzusetzen.

### **Die Forderungen der Parteien im Überblick**

Die beiden Regierungsparteien SPD und CDU wissen zwar um die Problematik, dass Frauen in Deutschland immer noch viel zu wenig verdienen, aber sie präsentieren in ihren Programmen keine ernst zu nehmenden Lösungsvorschläge. Die SPD konzentriert sich vor allem auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die CDU macht die vage Versprechung, sich an die Römischen Verträge halten zu wollen.

Die Oppositionsparteien fordern mehr Engagement von der Bundesregierung und präsentieren eigene Lösungsvorschläge: Die FDP und die Grünen fordern unter anderem eine gelebte Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst, die als Vorbild für ein familiengerechtes und diskriminierungsfreies Arbeitsleben für andere Branchen dienen soll. Außerdem sollen laut FDP auch für Führungskräfte Teilzeitmodelle erarbeitet werden, damit Teilzeitbeschäftigte nicht von vornherein vom beruflichen Aufstieg ausgeschlossen werden. Zusätzlich fordern die Liberalen, ebenso wie die Linkspartei, eine Verlängerung des Elterngeldes auf 14 Monate und eine bessere Förderung der Kinderbetreuung und -pflege. Außerdem setzt sich die FDP für die Abschaffung des sogenannten Ehegattensplittings im Steuerrecht ein. Dadurch werden Frauen motiviert, Niedriglohnjobs anzunehmen oder gänzlich zu Hause zu bleiben, während der Mann ganz altmodisch als Ernährer der Familie gefördert wird.

Die Grünen und die Linkspartei fordern eine umfassende flächendeckende Mindestlohn-Regelung, denn 70 Prozent aller Niedriglohnbeschäftigten sind Frauen. Die Grünen setzen sich zusätzlich für ein Verbandsklagerecht ein, so dass diskriminierte Frauen im Schutz einer Gruppe und nicht mehr allein vor den Richter treten können. Ähnlich wie die FDP fordern die Grünen alle drei Jahre umfassende Studien und letztlich auch eine bessere finanzielle Ausstattung der Antidiskriminie-

rungsstelle des Bundes. Die Linke tritt zusätzlich für neue Gesetze ein, die zum Einen die Tarifvertragsparteien verpflichten sollen, diskriminierende Entgelte abzubauen und zum Anderen soll ein Grundsatz zur Entgeltgleichheit bei gleicher Arbeit festgeschrieben werden. Zusätzlich wollen sie ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft etablieren und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz an die europäischen Mindestvorgaben anpassen.

### **DGB-Gewerkschaften fordern zusätzliche Maßnahmen**

Bei der öffentlichen Anhörung am Mittwoch werden alle Vorschläge von Experten und Expertinnen geprüft und auf deren Umsetzbarkeit und Nützlichkeit bewertet. Der Deutsche Gewerkschaftsbund begrüßt zwar den Vorstoß der Oppositionsparteien, fordert aber zusätzliche Maßnahmen, um die Lohndiskriminierung von Frauen wirksam zu bekämpfen.

In tarifgebundenen Unternehmen ist der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen geringer. Daher fordern die Gewerkschaftsfrauen der DGB-Tarifgemeinschaft die Einführung von weiteren Flächentarifverträgen. Unterbrechungszeiten aufgrund von Familienplanungen müssen aufgewertet und sowohl als Betriebszugehörigkeit als auch als Berufsjahre anerkannt werden. Außerdem setzt sich der DGB für mehr Frauen in Aufsichtsräten ein. Studien haben gezeigt, dass Frauen in Aufsichtsräten positiv das Lohnniveau der beschäftigten Frauen im Unternehmen beeinflussen. Entgeltgleichheit und auch Kündigungsschutz sollen nach Ansicht des DGB im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz umfassender und den EU-Vorgaben entsprechend definiert werden. Zusätzlich zu allen Maßnahmen fordern die Gewerkschafterinnen eine Etablierung von allgemeinen Kriterien zur Arbeitsbewertung. Geeignete Arbeitsbewertungssysteme erarbeiten und fordern die Gewerkschaften bereits seit Jahren, um in Betrieben, Verwaltungen und Organisationen ein diskriminierungsfreies Lohnsystem aufzubauen. Diskriminierungsfreie Vergleichsmodelle sorgen dafür, dass die Arbeitsleistung unabhängig vom Geschlecht bewertet werden kann. Öffentliche Gehaltsstatistiken sollen außerdem für mehr Transparenz bei der Entlohnung sorgen.

Es ist ein trauriges Zeugnis für eine Demokratie wie Deutschland, dass gut ausgebildete Frauen immer noch ein Viertel weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen. 51 Jahre nach den Römischen Verträgen müssen endlich faire Arbeitsbedingungen für Frauen geschaffen werden. Gleichstellung darf nicht nur auf dem Papier stehen. (DGB)

## **Verdi zum Equal Pay Day am 20. März 2009**

### **ErzieherInnenberuf aufwerten und besser bezahlen**

Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass in Deutschland die institutionellen und politischen Rahmenbedingungen einen großen Einfluss auf den sich hartnäckig haltenden Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen haben.

Neben der unzureichenden Kinderbetreuungssituation, die Frauen häufig in die Berufsunterbrechung und in Teilzeitarbeit drängt, setzen Ehegattensplitting, das ständig ausgeweitete Angebot an Minijobs und die beitragsfreie Mitversicherung in der Sozialversicherung Anreize zu Nichterwerbstätigkeit bzw. eingeschränkter Erwerbstätigkeit.

Eine weitere zentrale Ursache ist der geschlechtsspezifisch gespaltene Arbeitsmarkt: Frauen arbeiten überwiegend in wenigen Berufen und Branchen. Diese sind angesiedelt überwiegend am unteren Ende der Verdienstskaala wie z.B. der Einzelhandel, personennahe Dienstleistungen, häufig sogar in sog. Niedriglohnbranchen, wo der Frauenanteil bei 70 Prozent liegt. Und nach wie vor sind Frauen in Führungspositionen nicht nur deutlich unterrepräsentiert, sie verdienen auch dort erheblich weniger als ihre männlichen Kollegen.

ver.di hat den Kampf gegen die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen zu einem Schwerpunkt ihrer Politik gemacht, denn noch immer verdienen Frauen in der Bundesrepublik durchschnittlich 23% weniger als Männer. Der Abstand hat sich damit sogar gegenüber dem Vorjahr noch vergrößert (22 %).

Dabei ist gleiche Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit schon lange rechtlich vorge-schrieben

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) dringt in ihrer Tarifpolitik darauf, diskriminierende Regelungen in Tarifverträgen zu beseitigen, so auch in den Verhandlungen für eine neue Entgeltordnung im öffentlichen Dienst. Aktuell kämpft ver.di für die Durchsetzung einer höheren Bezahlung der ErzieherInnen, begleitet von einer öffentlichkeitswirksamen Aufwertungskampagne für das Berufsfeld.

Die Beschäftigten in den Sozial- und Erziehungsberufen sind einer extrem hohen Arbeitsbelastung bei gleichzeitig unterdurchschnittlicher Bezahlung ausgesetzt. Mehr als ein Drittel der Erzieherinnen verdienen weniger als 1.500 Euro brutto, Sozialarbeiterinnen gehen durchschnittlich mit lediglich 2.426 Euro heim. Das macht deutlich: Es wird Zeit für ein neues und gerechtes Eingruppierungssystem mit einer angemessenen Bezahlung für die Beschäftigten. Die Berufe im Sozial- und Erziehungsdienst müssen entsprechend aufgewertet werden. Zudem muss bundesweit mehr Personal eingestellt werden, um den Anforderungen gerecht werden zu können. Die Erzieherinnen und die Beschäftigten der sozialen Berufe sind hochmotiviert und engagiert, stoßen in ihrer Arbeit jedoch auf Grund der hohen Belastungen an ihre Grenzen. Daher sind bessere Rahmenbedingungen durch bessere Bezahlungen, bessere Personalschlüssel, geringere Fallzahlen und bessere Ausstattungen der Einrichtungen dringend notwendig.

Die Anforderungen an die Tätigkeiten sind in den letzten Jahren immer mehr gestiegen. Der Kita-Alltag für die Erzieherinnen ist durch die Einführung neuer Bildungspläne, individuelle Förderungen und Angebote in den verschiedenen Bildungsbereichen, aber auch durch die Zunahme sozialer Ungleichheiten stark verändert worden. Sozialarbeiterinnen werden täglich mit belastenden Situationen konfrontiert: Kinderarmut, Zukunftsängste, Missbrauch und Gewalt. Die soziale Arbeit wird immer mehr zum Garanten der sozialen Ausgestaltung der Gesellschaft werden. ver.di fordert daher in den laufenden Tarifverhandlungen neben einer besseren Eingruppierung außerdem einen Gesundheitstarifvertrag im Erziehungsdienst, um den körperlichen und psychischen Belastungen entgegenzutreten zu können.

Außerdem setzt sich ver.di mit der Kampagne „Stimmen für den Mindestlohn“ und gemeinsam mit dem Bündnis Soziales Deutschland, in dem neben verdi die Gewerkschaft NGG sowie auch die Sozialverbände SoVD, VdK und die AWO aktiv sind, intensiv für die Durchsetzung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes ein, um Dumpinglöhnen entgegenzuwirken, von denen überproportional typische Frauenberufe betroffen sind.

Die Bundesregierung fordern wir auf, endlich eine politische Gesamtstrategie zur Förderung der Entgeltgleichheit, die an allen Ursachen ansetzt, zu entwickeln, denn Appelle an die Arbeitgeberseite zu freiwilligen Maßnahmen, Verbreitung von Best-Practice-Beispielen und einmal im Jahr ein Girls Day reichen bei weitem nicht aus.

Zu einer solchen Strategie zählen aus ver.di-Sicht gesetzliche verbindliche Maßnahmen für die Gleichstellung in der Privatwirtschaft, ein eigenständiges Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen durch ausreichende Infrastruktur sowie geeignete arbeitszeitliche Rahmenbedingungen, Abschaffung des Ehegattensplittings und die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns. Nicht zuletzt kommt dem Staat als öffentlicher Arbeitgeber eine besondere Verantwortung zu, die Umsetzung diskriminierungsfreier Entlohnung zu forcieren.

ver.di unterstützt den Equal Pay Day am 20.März 2009 gemeinsam mit einem breiten Bündnis von Frauenverbänden im Deutschen Frauenrat mit zahlreichen Aktionen und Veranstaltungen.

Wir rufen Frauen dazu auf, sich an den Aktionen zu beteiligen, sich aktiv für ihre Rechte einzusetzen und sich in Gewerkschaften zu organisieren, um mit gemeinsamer Kraft gegen die fortwährende Diskriminierung zu kämpfen.

*Margret Mönig-Raane  
stellvertretende Vorsitzende von ver.di*

### Verbände & Organisationen

#### Gemischte Führungsteams wirtschaften besser

##### Deutscher Frauenrat fordert 40-Prozent-Quote für Aufsichtsräte

Der Deutsche Frauenrat unterstützt die von der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen eingebrachte Forderung mit einem Beschluss seiner Mitgliederversammlung von 2008, in dem ebenfalls eine gesetzliche Quotenregelung für Aufsichtsräte verlangt wird.

Der Deutsche Frauenrat fordert, dass Aufsichtsräte in deutschen Unternehmen bis spätestens in der übernächsten Legislaturperiode zu mindestens 40 Prozent mit Frauen besetzt werden sollen, „denn die Aufsichtsgremien der hiesigen Unternehmen haben eine solche Umstrukturierung besonders nötig. Mit einem Frauenanteil von unter 10 Prozent leiden sie an männlicher Monokultur, die den Erfordernissen der modernen Weltwirtschaft nicht gerecht wird - und der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen schon gar nicht“, sagte die Vorsitzende des Deutschen Frauenrates, Marlies Brouwers.

Darüber hinaus lägen hinreichende, auch wissenschaftlich fundierte Erkenntnisse vor, dass Frauen in Entscheidungspositionen umsichtiger und weniger risikofreudig wirtschafteten und Unternehmen mit gemischt-geschlechtlichen Führungsspitzen erfolgreicher seien. „Gerade in Zeiten wirtschaftlicher Krise ist das für uns ein weiteres Argument dafür, warum Frauen gleichberechtigt über wirtschaftliche Entwicklungen mitentscheiden müssen. Letztlich begleichen meist wir

SteuerzahlerInnen die Rechnung für deren Fehlentscheidungen“, so die Vorsitzende der Frauenlobby.

Die hiesige Forderung nach quotierten Aufsichtsratsgremien orientiert sich am Vorbild Norwegen. Dort müssen seit dem Jahr 2006 mindestens 40 Prozent der Sitze in den Aufsichtsräten börsennotierter Unternehmen mit Frauen besetzt sein. Betriebe, die sich nicht daran halten, müssen seit Anfang 2008 mit Sanktionen bis hin zum Entzug der Börsennotierung rechnen.

Gesetzliche Vorgaben für Aufsichtsräte nach dem norwegischen Modell fordert auch die Initiative „Nürnberger Resolution“, die im Raum Nürnberg von Frauen gestartet und von prominenten Unterstützerinnen wie Rita Süßmuth unterzeichnet wurde. Diese Initiative fand inzwischen auch in anderen Regionen und Städten des Landes NachahmerInnen. Der Deutsche Frauenrat begrüßt und unterstützt die Nürnberger Resolution.

*PM Deutscher Frauenrat – 5. März 2009*

## **Laienkatholiken fordern Entgeltgleichheit für Männer und Frauen**

Bonn (KNA) Eine Angleichung der Gehälter von Männern und Frauen mahnt das Zentralkomitee der deutschen Katholiken (ZdK) an. Immer noch bestehe in Deutschland ein Lohnunterschied von durchschnittlich 24 Prozent, kritisierte die familienpolitische Sprecherin des ZdK, Christa Licharz-Lichtenthäler, in Bonn. Damit stehe Deutschland im europäischen Vergleich an hinterer Stelle.

Licharz-Lichtenthäler forderte eine einheitliche und leistungsbezogene Bewertung von Frauen- und Männerarbeit. Nur dadurch könne etwa erreicht werden, dass eine Kassiererin in einem Supermarkt im Durchschnitt nicht deutlich weniger verdiene als ein männlicher Lagerarbeiter. Ein weiterer Schritt müsse darin bestehen, die Übernahme auch von Leitungs- und Führungsfunktionen für Frauen und Männer im Teilzeitbereich zu fördern.

Die familienpolitische Sprecherin des ZdK äußerte sich im Vorfeld des bundesweiten Aktionstages für Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Das Datum des „Equal Pay Day“ soll den Angaben zufolge den Zeitraum markieren, den eine Frau über den Jahreswechsel hinaus arbeiten muss, um das Vorjahresgehalt ihres männlichen Kollegen zu erreichen.

*(KNA – 19. März 2009)*