



Mythos Entgeltdiskriminierung – Skandal fällt aus

Frauen und Männer zeigen noch immer ein sehr unterschiedliches Berufswahl- und Erwerbsverhalten, was sich auf Karriere und Einkommen auswirkt. Deshalb ist das Durchschnittsgehalt aller Frauen in Deutschland 21 % geringer als das aller Männer (Stat. Bundesamt, 2016). Aufgrund dieser Zahl wird der Mythos genährt, Frauen würden wegen ihres Geschlechts geringer bezahlt. Dieser Diskriminierungsvorwurf ist falsch. Stattdessen sind viele strukturelle Ursachen für die Einkommenssituation von Frauen verantwortlich.

Fakt: Eine funktionierende Kinderbetreuungsinfrastruktur verringert die Entgeltlücke.

- In Ostdeutschland werden über 65 % der Kinder unter drei Jahren in einer Tageseinrichtung oder Tagespflege betreut, in Westdeutschland lediglich rd. 27 % (Stat. Bundesamt, 2013). Dies trägt dazu bei, dass erwerbstätige Frauen in den neuen Ländern zu mehr als 65 % häufiger in Vollzeit arbeiten als Frauen in Westdeutschland mit 51 % (Stat. Bundesamt, 2015). Der gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschied liegt im Osten deshalb bei lediglich 8 %, während er im Westen 23 % beträgt (Stat. Bundesamt, 2016).
- Eine gute Betreuungssituation erleichtert Frauen eine umfangreiche Erwerbstätigkeit und damit den beruflichen Aufstieg: In Ostdeutschland ist der Frauenanteil in den Führungspositionen sowohl auf der ersten Führungsebene mit über 30 % als auch auf der zweiten mit 44 % höher als in Westdeutschland mit 23 % bzw. 37 % (IAB, 2016).
- Die Arbeitgeber setzen sich seit Langem dafür ein, die Rahmenbedingungen für mehr Vollzeit- bzw. vollzeitahe Beschäftigung zu verbessern. Dafür sind flankierend insbesondere der weitere Ausbau von hochwertigen, bedarfsgerechten und bezahlbaren Ganztagskindertagesstätten und Ganztagschulen sowie die vollständige steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten erforderlich.

Fakt: Gleiche Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wird gleich bezahlt.

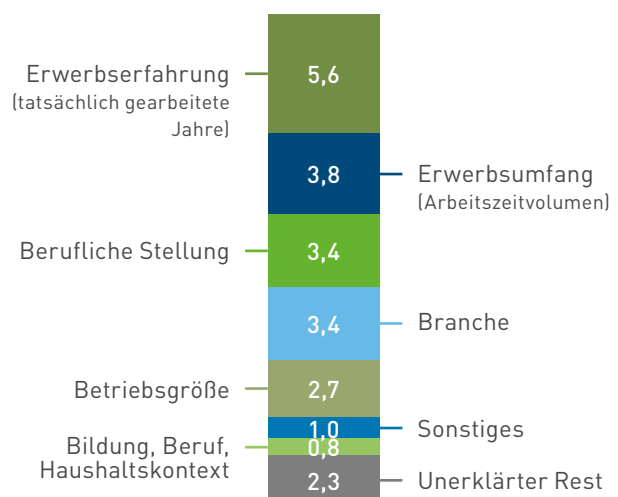
- Wenn Frauen beim gleichen Arbeitgeber die gleiche Arbeit leisten wie ein Mann, dann werden sie auch gleich entlohnt. Das ist nicht nur betriebliche Praxis, sondern wird darüber hinaus auch nach Recht und Gesetz verlangt.
- Tarifvertraglich geregelte Eingruppierungsverfahren unterstützen die gleiche Bezahlung bei gleicher Arbeit.
- Welche Arbeit als gleich oder gleichwertig zu bewerten ist, lässt sich nur im Einzelfall beurteilen. Eine branchenübergreifende Bewertung von Tätigkeiten ist in keinem Fall möglich. Gesetzliche Reglementierungen zur Arbeitsbewertung würden betriebs- und branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht und wären ein Eingriff in die Tarifautonomie.

Irrtum: Frauen werden bei der Bezahlung diskriminiert.

- Bei der Ermittlung der gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschiede wird das durchschnittliche Gehalt aller Arbeitnehmerinnen mit dem aller Arbeitnehmer verglichen. Ausgeübter Beruf, Qualifikation, Tätigkeit, Branche, Arbeitszeit usw. bleiben unberücksichtigt. Die veröffentlichten gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschiede beruhen daher nicht auf einem Vergleich von Löhnen von Männern und Frauen im selben Betrieb und bei derselben Tätigkeit.
- Das Erwerbsverhalten von Frauen und Männern unterscheidet sich nach wie vor erheblich. Frauen und Männer sind z. B. in den einzelnen Branchen und Berufen sowie auf den Hierarchiestufen sehr unterschiedlich vertreten. Deutliche

Unterschiedliches Berufswahl- und Erwerbsverhalten begründet die geschlechtsspezifische Lohnlücke

Gründe und ihr jeweiliger Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Entgeltlücke von 23 %, in Prozentpunkten



Quelle: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut, 2015

Unterschiede gibt es auch bei der individuellen Berufserfahrung. Diese Faktoren erklären auch, warum z.B. nicht alle Beschäftigten der gleichen Berufsgruppe das gleiche Gehalt erhalten. Ein Krankenpfleger auf einer Intensivstation mit fünfzehn Jahren Berufserfahrung verdient z.B. deutlich mehr als eine Krankenschwester auf einer normalen Krankenhausstation und mit nur drei Jahren Berufserfahrung.

- Nach Abzug der vom Statistischen Bundesamt berücksichtigten Ursachen für Entgeltunterschiede, wie Arbeitszeit, Bildungsstand oder Dauer der Betriebszugehörigkeit, bleibt ein Entgeltunterschied von 7 % (Stat. Bundesamt, 2016). Werden auch familienbedingte Auszeiten und Erwerbsunterbrechungen von max. 18 Monaten zugrundegelegt, reduziert sich der Entgeltunterschied sogar auf 2 % (IW Köln, 2013) und ist damit statistisch nicht mehr signifikant.
- Zudem ist zu berücksichtigen, dass unterschiedliche persönliche Prioritäten von Männern und Frauen (z.B. stärkere Präferenz für höheres Gehalt bzw. flexiblere oder gleichmäßigere Arbeitszeiten) ebenfalls Entgeltunterschiede begründen können, in den Statistiken zu Entgeltunterschieden als Ursachen aber nicht beachtet werden.

Fakt: Frauen wählen oftmals Tätigkeiten mit geringerer Entlohnung.

- Frauen sind überdurchschnittlich oft in Branchen und Berufen mit niedrigem Vergütungsniveau bzw. geringeren Qualifikationserfordernissen tätig. Hierzu zählen vor allem Tätigkeiten im Bereich einfacher Dienstleistungen.
- Eine breitere Nutzung des Berufs- und Studienwahlspektrums würde gesamtwirtschaftliche Entgeltunterschiede verringern: Von den weiblichen Auszubildenden fokussieren sich bei ihrer Berufsausbildung heute immer noch knapp ein Drittel auf die fünf Berufe Verkäuferin, Kauffrau im Einzelhandel, Bürokauffrau, Medizinische sowie Zahnmedizinische Fachangestellte aus dem breiten Spektrum der fast 350 Ausbildungsberufe (Berufsbildungsbericht, 2015). Auch die Studienfachwahl ist noch immer geschlechtsspezifisch geprägt. In den besonders zukunftssträchtigen und

später oft mit höher dotierten Jobs verbundenen Fächern wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (sog. MINT-Fächer) sind Frauen deutlich seltener vertreten: Im Jahr 2014 schlossen rd. 20 % aller Studentinnen ihr Studium in diesen Fächern ab, insgesamt haben 35 % aller Hochschulabsolventen einen Abschluss in MINT (IW Köln, 2015).

- Eine bessere Studien- und Berufsberatung, die auch über Verdienstmöglichkeiten aufklärt und mehr Frauen für MINT-Berufe begeistert, ist dringend notwendig.

Fakt: Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen bremsen Karrieren.

- Wer weniger arbeitet, erwirbt weniger berufliche Erfahrung und Kenntnisse und hat damit schlechtere berufliche Karriere- und Verdienstmöglichkeiten. Reduzierte Arbeitszeiten und häufigere Erwerbsunterbrechungen sind daher ein wesentlicher Grund dafür, dass Frauen weniger weit aufsteigen und entsprechend weniger verdienen. 47 % aller erwerbstätigen Frauen in Deutschland arbeiten in Teilzeit (Eurostat, 2016), bei den Müttern sind es rd. 70 % (Stat. Bundesamt, 2014). Mehr als die Hälfte des gesamtwirtschaftlichen Entgeltunterschieds von Männern und Frauen ist daher durch die Arbeitszeitfaktoren begründet (IW Köln, 2013).
- Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht, z.B. das Ehegattensplitting oder die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, lassen eine (umfangreichere) Erwerbstätigkeit von Frauen als nicht lohnenswert erscheinen. Es liegt in staatlicher Verantwortung, diese Fehlanreize abzubauen und somit Chancengleichheit sowie eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zu fördern.

Reduzierte Arbeitszeiten und häufigere Erwerbsunterbrechungen sind ein wesentlicher Grund dafür, dass Frauen weniger weit aufsteigen und entsprechend weniger verdienen.

Publikationen und Ansprechpartner

Frauen in Führungspositionen – die Arbeitgeberverbände engagieren sich!

Initiative, August 2015

Familie und Arbeitswelt – Die NEUE Vereinbarkeit

Memorandum gemeinsam mit dem Bundesfamilienministerium u. a., September 2015

Mythos Entgeltdiskriminierung beenden – Karrieren von Frauen fördern

Positionspapier, November 2013

Familienpolitik mit Zukunft – Ehe- und familienbezogene Leistungen zukunftsorientiert ausrichten

Positionspapier, November 2013

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Broschüre mit Praxisbeispielen aus der Wirtschaft, Juni 2013

Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten

Broschüre mit Praxisbeispielen, März 2013

kompakt & argumente:

- Fachkräftesicherung
- Mehr Frauen in Führungspositionen

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Arbeitsmarkt

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter

www.arbeitgeber.de