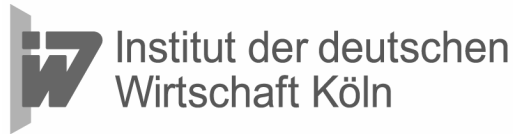


zu BT-Drs. 16/11175, 16/11192, 16/8784



## Stellungnahme

### zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Gesundheit des Deutschen Bundestages am 28. Januar 2009

Köln, 23. Januar 2009

#### I. Entgeltgleichheit allgemein

##### 1. Befunde zur Entgeltungleichheit

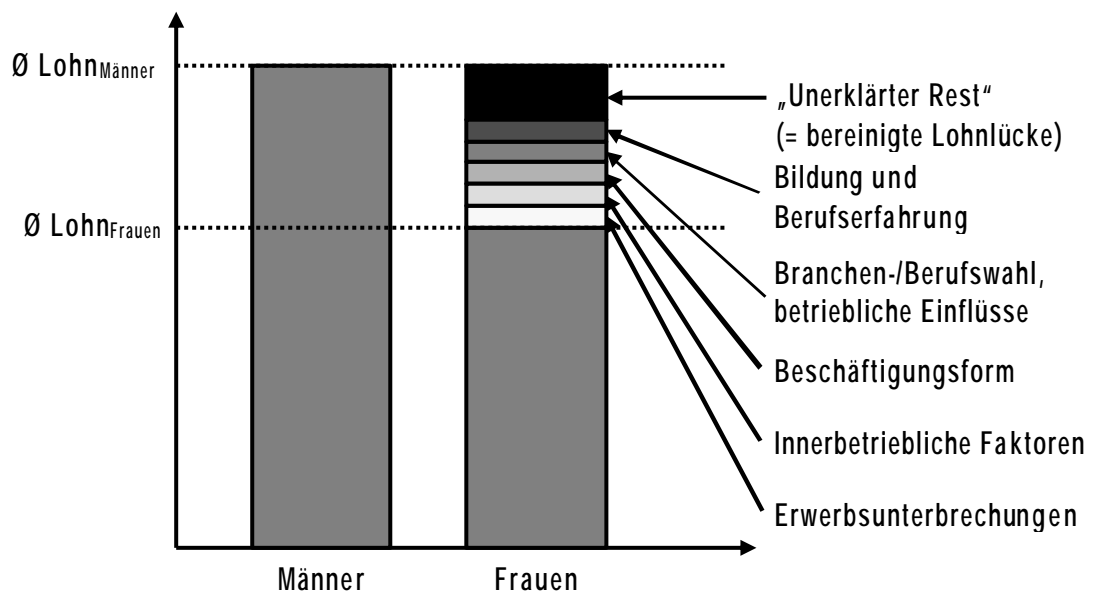
Die Ergebnisse von internationalen Vergleichen zeigen, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in den einzelnen Staaten unterschiedlich hoch ist. Deutschland weist im Vergleich der EU-Mitgliedstaaten mit 23 Prozent immer noch einen der höchsten geschlechtsspezifischen Lohnabstände auf (Eurostat, 2008). Aus wissenschaftlichen Untersuchungen für Deutschland geht hervor, dass die Lohnlücke in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland ist, im Zeitablauf tendenziell abnimmt, für Arbeiter im Vergleich zu Angestellten geringer ist und bei einer Beschäftigung im öffentlichen Sektor im Vergleich zum privaten Sektor geringer ausfällt. Insgesamt variiert die Höhe der Lohnlücke in Abhängigkeit vom Vergleichsmaßstab, d.h. inwiefern bestimmte Merkmale für den Entgeltvergleich zwischen Männern und Frauen herangezogen werden.

Zu unterscheiden ist zwischen einer unbereinigten und einer bereinigten Lohnlücke. Die **unbereinigte** (durchschnittliche bzw. einfache) Lohnlücke ergibt sich grundsätzlich aus der Differenz zwischen den jeweiligen durchschnittlichen / mittleren Löhnen von Männern und Frauen (in Prozent der durchschnittlichen / mittleren Löhne von Männern). Darüber hinaus ergibt sich die **bereinigte** Lohnlücke (in der nachstehenden Abbildung dargestellt als „unerklärter Rest“), wenn die Löhne von Frauen und Männern mit denselben individuellen Merkmalen verglichen werden, d.h. es wer-

den Frauen und Männer mit dem gleichen Bildungsniveau, in den gleichen Berufen und Branchen, derselben Beschäftigungsform (Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung) usw. miteinander verglichen. Da sich Frauen und Männer in den genannten Merkmalen oft unterscheiden, können die Unterschiede einen Teil der unbereinigten Lohnlücke erklären.

Bei der bereinigten Lohnlücke (d.h. dem „**unerklärten Rest**“) handelt es sich nicht per se um Diskriminierung. Vielmehr beinhaltet die bereinigte Lohnlücke auch die nicht im Rahmen eines Datensatzes beobachtbaren Faktoren, d.h. die bereinigte Lohnlücke ist beispielsweise größer, wenn die (kindbedingten) Erwerbsunterbrechungen nicht berücksichtigt werden bzw. nicht berücksichtigt werden konnten. Insofern kann zwar nicht ausgeschlossen werden, dass ein Teil der bereinigten Lohnlücke auf eine indirekte oder direkte Diskriminierung zurückzuführen ist, allerdings ist es unrichtig, die bereinigte Lohnlücke mit Diskriminierung gleichzusetzen. Eine objektive und quantitativ nachvollziehbare Möglichkeit, Diskriminierung in Datensätzen zu identifizieren, ist bisher nicht möglich, da noch kein statistisch zuverlässiges und vollständig objektives Verfahren zur Feststellung von Entgeltdiskriminierung existiert.

Abbildung



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Strub et al., 2008, 11

## 2. Ursachen der Entgeltungleichheit

Ein zentraler erklärender Faktor der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist die ungleiche Inanspruchnahme von kindbedingten **Erwerbsunterbrechungen** zwischen Männern und Frauen sowie die Dauer der kindbedingten Erwerbsunterbrechung. Nach einer Erwerbsunterbrechung erfolgt überproportional oft ein Wechsel in eine Teilzeitbeschäftigung oder geringfügige Beschäftigung, der Anteil von Frauen in Vollzeitbeschäftigungen sinkt. Nach einer IW-Studie (Anger / Schmidt, 2008) auf der Basis einer Berechnung der durchschnittlichen effektiven Stundenlohnunterschiede zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern zwischen 15 und 65 Jahren reduziert sich die Lohnlücke für das Jahr 2006 von etwa 28 Prozent auf nur noch 6 Prozent, wenn die kindbedingten Erwerbsunterbrechungen, die immer noch wesentlich häufiger Frauen in Anspruch nehmen, durch eine möglichst schnelle Rückkehr der Frauen in eine Erwerbstätigkeit mit einer hohen Stundenzahl verkürzt werden können.

Weitere wesentliche Einflussfaktoren der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sind:

- Ein Teil des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen ist auf das im Durchschnitt noch unterschiedliche **Bildungsniveau** und die unterschiedliche **Berufserfahrung** zurückzuführen. Allerdings befinden sich Frauen in den letzten Jahren hinsichtlich ihrer Qualifikationen gegenüber Männern in einem Aufholprozess, der bereits seit den 1990er Jahren stattfindet. Die höheren Qualifikationen von Frauen können einen Teil der Verringerung der Lohnlücke im Zeitverlauf erklären.
- Die zwischen Frauen und Männern unterschiedliche **Berufs-** und damit implizite **Branchenwahl** kann einen Teil der Lohnlücke erklären. In diesem Kontext findet häufig auch eine Selbstselektion von Frauen in kleine und mittelgroße Betriebe statt, die durchschnittlich geringere Löhne zahlen. Die Berufs- und implizite Branchenwahl von Frauen ist zudem immer noch zu wenig auf MINT-Berufe und Hochlohnbranchen ausgerichtet.
- Ein Teil des Lohnunterschieds von Frauen und Männern ist auf eine unterschiedliche **Beschäftigungsform** zurückzuführen. Insbesondere in Westdeutschland wechseln Frauen nach der Geburt eines Kindes häufig von Vollzeit- in Teilzeitbeschäftigungen. Das bisherige System der Ehegattenbesteuerung und die beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern können diese Effekte verstärken.
- **Innerbetriebliche Faktoren**, wie etwa das Vorliegen von Tarifverträgen sowie Betriebsräten können einen Teil der Lohnlücke erklären, da Frauen im Durchschnitt häufiger in nicht tarifgebundenen Betrieben tätig sind.

- **Regionale Einflussfaktoren** wie zum Beispiel die Arbeitsmarktlage auf Kreisebene, die Region (West-/Ostdeutschland) und der siedlungsstrukturelle Gemeindetyp (Ballungsraum versus ländlicher Raum) können zur Erklärung der Lohnlücke beitragen. Beispielsweise erzielen beide Geschlechter in Großstädten höhere Löhne, wobei Frauen ihren Lohnabstand zu Männern reduzieren können.
- Zu den **weiteren Einflussfaktoren** gehört die statistische Erwartungshaltung („statistische Diskriminierung“), das heißt eine geschlechterbasierte Beurteilung anhand von Durchschnittserwartungen aus der Vergangenheit. Danach schätzen Arbeitgeber bei Einstellung oder Beförderung die Wahrscheinlichkeit für die Inanspruchnahme einer Erwerbsunterbrechung aufgrund unvollständiger Informationen anhand von Durchschnittserwartungen aus der Vergangenheit. Da Frauen allgemein noch wesentlich häufiger von der Elternzeit Gebrauch machen bzw. gemacht haben als Männer, wird weiblichen Mitarbeiterinnen eine größere Ausfallwahrscheinlichkeit unterstellt, obwohl dies tatsächlich nicht zutreffen muss. Daraus kann eine bevorzugte Berücksichtigung von Männern bei Einstellungen oder Beförderungen resultieren. Die geringere Durchlässigkeit von Frauen in Führungsetagen wird dann auch dadurch verstärkt, dass eine Teilzeittätigkeit mit Führungspositionen vielfach noch immer kaum vereinbar ist.

Zudem führt eine außertarifliche Entlohnung zu höheren Löhnen/Gehältern bei Männern, da sie häufig stärkere Präferenzen für Entlohnung / Karriere usw. haben, während Frauen verstärkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, eine gute Kollegialität usw. präferieren. Alle diese Faktoren können ebenso zu einer Lohnlücke von Frauen gegenüber Männern führen wie geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Arbeitsmotivation (intrinsische versus extrinsische Motivation), das Verhalten bei Lohn- und Gehaltsverhandlungen sowie unterschiedliche Präferenzen bezüglich der Kinderbetreuung. Schließlich kann eine Senioritätsentlohnung, welche die Betriebszugehörigkeitsdauer und damit das betriebsspezifische Erfahrungswissen stärker gewichtet, im Zusammenwirken mit der geschlechtsspezifisch ungleichen Verteilung der Erwerbsunterbrechungen die Entgeltungleichheit fördern. Insoweit wiederum können auch tradierte Rollenbilder zu einer Erhöhung der Entgeltungleichheit beitragen.

Mögliche Ursachen dafür, dass die unbereinigte Lohnlücke im Zeitablauf bisher nicht deutlicher zurückgegangen ist, sind ferner, dass a) die Kinderbetreuungssituation noch nicht zufrieden stellend ist bzw. sich noch nicht nachhaltig auf die Beschäftigungssituation von Frauen ausgewirkt hat, b) die Effekte einer geänderten Berufswahl von Frauen noch nicht greifen, c) das durch-

schnittliche Bildungsniveau von Frauen sich zwar dem Bildungsniveau von Männern annähert, es aber noch nicht erreicht hat, und d) Maßnahmen für eine direkte Verkürzung der Erwerbsunterbrechung wie das Elterngeld noch nicht ausreichend lange wirksam sind.

Dagegen kann **direkte Diskriminierung** als Erklärung von Lohnungleichheit **ausgeschlossen** werden. Die Arbeitsbewertung erfolgt grundsätzlich geschlechtsneutral, eine Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts widerspricht geltendem Recht. Die Bewertung einer Tätigkeit und ihre gehaltsrelevante Einstufung richten sich nach Vorkenntnissen, Fähigkeiten, Art, Vielfalt und Qualität und der damit zusammenhängenden Aufgabenarten und Anforderungen der Tätigkeit. Der daraus resultierende Grad der Belastung und Verantwortung der Arbeitnehmer wird ebenfalls berücksichtigt. Der Grundsatz der Lohngleichheit von Frauen und Männern wird zudem durch tarifvertraglich geregelte Eingruppierungen gefördert. Sie sind damit grundsätzlich Sache der Tarif- bzw. der Betriebsparteien. Die Festsetzung der tariflichen Grundvergütung sowie der funktions- und tätigkeitsbezogenen Zulagen erfolgt mittels einer personenunabhängigen und damit auch geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung. Sachfremde Kriterien bleiben damit bei der tariflichen Entgeltfindung unberücksichtigt.

Eine **implizite Gleichsetzung von Lohndiskriminierung mit Lohndifferenzierung** ist **nicht sachgerecht**. Lohndifferenzierung liegt bei frei verhandelbaren Entgelten praktisch immer vor und ist grundsätzlich unabhängig von Geschlecht oder anderen personenbezogenen Merkmalen, da nicht jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer dieselben Vorstellungen bzw. Präferenzen hinsichtlich des Einkommens und anderer Vertragsbestandteile hat. Freie Lohnverhandlungen bieten gerade die Möglichkeit, die individuellen Präferenzen offen zu legen und auch andere Nebenvereinbarungen zu treffen (z.B. bzgl. einer flexiblen Arbeitszeit oder der Möglichkeit zu Tele- oder Heimarbeit). Die Entlohnung richtet sich nach ökonomischem Verständnis v.a. nach der Wertschöpfung, so dass gleichartige Tätigkeiten durchaus auch unterschiedlich entlohnt werden können.

### 3. Handlungsoptionen

Zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands lassen sich auf der Basis der Ursachenanalyse die folgenden wesentlichen Ansatzpunkte für Maßnahmen ableiten:

- Durch eine bessere Betreuungsinfrastruktur für Kinder unter drei Jahren (**U3-Betreuung**) können die Erwerbsunterbrechungen von Frauen weiter reduziert werden. Primäres Ziel ist

es, die durchschnittlichen kindbedingten Auszeiten zu verkürzen, da mit einer längeren Auszeit auch größere monetäre Einbußen verbunden sind, die überwiegend Frauen betreffen.

- Eine weitergehende Inanspruchnahme von **Partnermonaten** im Rahmen des Elterngelds ist anzustreben. Der Lohnabstand wird dann reduziert, wenn eine möglichst gleichmäßige Verteilung der kindbedingten Erwerbspausen zwischen den Eltern erreicht wird. Dadurch würde sich die statistische Erwartungshaltung ändern und auch die monetären Einbußen in Folge einer Auszeit würden gleichmäßiger verteilt.
- Durch ein besseres Informationsangebot ist die Berufsorientierung von Frauen und Männern stärker von tradierten Berufswahlmustern zu lösen (**Berufswahl**). Gerade bei Frauen sollte das Interesse für überdurchschnittlich gut entlohnte Berufe geweckt bzw. verstärkt werden, wie etwa für Berufe aus dem Bereich der MINT-Qualifikationen.
- Die Attraktivität von Unternehmen als Arbeitgeber für Frauen ist für alle Branchen und Unternehmensgrößen zu erhöhen (**Branchenwahl**). Unternehmen aller Branchen (und insbesondere in hoch entlohnten Wirtschaftszweigen) könnten beispielsweise durch eine verbesserte Kommunikation hinsichtlich Arbeitsbedingungen, Arbeitsprozessen und Chancengerechtigkeit insbesondere bei Frauen größere Anreize für einen Eintritt in diese Branchen schaffen.
- Durch den Ausbau der Ganztagsbetreuung und eine geringere Grenzsteuerbelastung im Rahmen der Ehegattenbesteuerung kann das Arbeitsangebotsverhalten von Frauen (geringfügige Beschäftigung, Teilzeitarbeit) verändert werden (**Beschäftigungsform**). Entscheidend ist, dass durch diese Maßnahmen die Voraussetzungen für Frauen verbessert werden, in Vollzeitbeschäftigungen tätig zu sein, wenn sie dies wünschen. Eine insgesamt niedrigere Abgabenbelastung schafft hier zusätzliche Anreize.
- Durch personalpolitische Instrumente kann für das Thema Lohndifferenziale sensibilisiert werden (**innerbetriebliche Faktoren**). Danach könnten Frauen durch eine freiwillige Selbstzertifizierung der Unternehmen über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede informiert werden. Dies könnte beispielsweise auf freiwilliger Basis im Rahmen von Gehaltsstruktur-Selbsttests erfolgen, welche über den Grad der Lohngleichheit in Unternehmen informieren.

Alles in allem scheint es besonders erfolgversprechend zu sein, wenn es einerseits gelingt, die Ganztagsbetreuung weiter auszubauen und die effektive Steuerbelastung eines zweiten Einkom-

mens in der Familie zu senken. Andererseits deutet sich in der U3-Betreuung ein erhebliches Verbesserungspotenzial an. Auch die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie durch Teilzeitstudiengänge und Betreuungsmöglichkeiten an Hochschulen verkürzt familienbedingte Auszeiten. Zudem würden Weiterbildungsangebote während einer kindbedingten Auszeit die später entstehenden Einkommenseinbußen mindern. Im akademischen Bereich könnte durch den Besuch von Probevorlesungen und ähnlichen Veranstaltungen die Abneigung gegenüber bestimmten Studiengängen / Berufen abgebaut werden.

In allen diesen Handlungsfeldern ist ein verstärktes Engagement sinnvoll, das dem Ziel einer sinkenden Lohnungleichheit von Frauen und Männern förderlich ist. Dieser Ansatz ist gleichermaßen bei Frauen mit Migrationshintergrund zu verfolgen, damit diese auch in gleichem Umfang und in der gleichen Weise die Bildungsinfrastruktur nutzen können. Zusätzliche Angebote wie Sprachkurse oder Weiterbildungsprogramme könnten in diesem Kontext den Zugang erleichtern.

## II. Rechtlicher Rahmen

**Mindestlöhne** sind als Instrument zur Verminderung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit **ungeeignet**, da sie für die Einkommenssituation eines Haushalts nicht zielgenau sind und zudem zu einem Abbau von Beschäftigung führen können. Würden verstärkt Frauen von einem Mindestlohn erfasst, würde dies voraussichtlich die Arbeitslosigkeit von Frauen und/oder die Stille Reserve erhöhen. Letztlich würde die Beschäftigungsquote von Frauen sinken mit dem Ergebnis, dass weniger Frauen am Arbeitsmarkt partizipieren. Da Mindestlöhne insbesondere die Beschäftigung von Niedrigentlohnern gefährden, könnte bei einem überproportionalen Anteil von Frauen in den unteren Vergütungsgruppen paradoxer Weise der Beschäftigungsverlust von Geringqualifizierten die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen verringern.

Ein **gesetzgeberischer Handlungsbedarf** wird **nicht gesehen**. Lohndiskriminierung ist nach geltendem nationalen und europäischen Recht unzulässig. Es besteht ein sehr umfangreiches Instrumentarium, um in Einzelfällen bestehende Lohndiskriminierung zu unterbinden. Für weitere Regelungen, etwa eine Verschärfung des AGG, besteht keine Notwendigkeit. Das bestehende **nationale** Recht ist ausreichend, um die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen zu sichern. Das Verbot der Lohndiskriminierung bzw. der Anspruch auf gleiche Bezahlung ist abgesichert, so z.B. nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz nach Art. 3 GG, durch das Verbot der Lohndiskriminierung durch § 612 Abs. 3 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) oder § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG, der unter anderem Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das

Arbeitsentgelt untersagt. Verboten sind nach dem AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen.

Auf **europäischer Ebene** ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit in Art. 141 EG-Vertrag verankert. Jeder Mitgliedstaat hat danach die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen. Bereits im Jahre 1975 wurde der Grundsatz der Entgeltgleichheit zum ersten Mal in der europäischen Richtlinie 75/117/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verankert. Auch **Tarifverträge** unterliegen dem Diskriminierungsverbot, d. h. unterschiedliche Behandlungen aufgrund des Geschlechts sind unzulässig. Im Übrigen sind die Tarifvertragsparteien im Rahmen der verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie staatlicher Einflussnahme weitgehend entzogen. Jede Form staatlicher Überprüfung stellt damit einen verfassungsrechtlich bedenklichen Eingriff in die Tarifautonomie dar.

### III. Betrieblicher Rahmen und Privatwirtschaft

Innovative Unternehmen können es sich angesichts des Fachkräftemangels auf Dauer nicht leisten, weibliche Fach-/Führungskräfte zu ignorieren. Daher haben Unternehmen letztlich den Anreiz, gerade auch für diese Frauen als attraktiver Arbeitgeber aufzutreten. Insofern sollten freiwillige Maßnahmen der Wirtschaft in den nächsten Jahren verstärkt zu beobachten sein. Einigen wenigen Studien zufolge scheint ein Zusammenhang zwischen einem ausgewogenen Geschlechtermix in Führungsebenen und dem Unternehmenserfolg vorzuliegen; ein kausaler Zusammenhang ist allerdings statistisch nicht abgesichert.

Ein hoher Frauenanteil in Führungspositionen wird nach einer Studie im Auftrag des Familienministeriums in Nordrhein-Westfalen offenbar von vielen Betrieben als „unverzichtbar“ für den Unternehmenserfolg eingeschätzt. Dies dokumentiert den zusätzlichen Anreiz für Unternehmen, als attraktiver Arbeitgeber speziell auch für hochqualifizierte Frauen aufzutreten. Da Frauen in Führungspositionen allgemein als besonders durchsetzungsstark und qualifiziert betrachtet werden, würde ein Unternehmen mit einer hohen Anzahl weiblicher Führungskräfte ein zusätzliches, werbewirksames Signal für qualifizierte Bewerberinnen aussenden, das wiederum deren Rekrutierung erleichtert. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass sich Führungspositionen aufgrund des Arbeitsumfangs, der notwendigen Flexibilität usw. weniger für Jobsharing-Modelle als andere hierarchische Positionen eignen.



Um Frauen verstärkt in Führungspositionen zu bringen, ist eine Quote und ein erhöhter externer Druck auf die Arbeitgeber wenig Erfolg versprechend. Vielmehr sind die ökonomischen Voraussetzungen für den Zugang bzw. die Ausübung von Führungspositionen zu schaffen. Entsprechende Maßnahmen umfassen vor allem die **konsequente Verwirklichung von Familienfreundlichkeit** in Betrieben, ausgebaute **Weiterbildungsmöglichkeiten** während der Elternzeit, **flexible Arbeitszeitmodelle** und die **Erprobung diagnostischer Verfahren** zur betriebsinternen Ermittlung von Entgeltungleichheit für interessierte Betriebe. Flankierend können die Bereitstellung von Expertenwissen im Bereich Lohnungleichheit, Beratungsangebote zur Berufswahl sowie Informationen zu branchenspezifischen Verdienstmöglichkeiten eingesetzt werden.

Flexible Arbeits(zeit)modelle können dazu beitragen, dass beispielsweise während einer Auszeit die Beschäftigung in Form einer Teilzeittätigkeit mit Tele- oder Heimarbeit fortgesetzt wird. Für Frauen, die bereits eine Erwerbsunterbrechung eingelegt haben und eine Führungsposition anstreben, könnten zusätzlich betriebsinterne Workshops oder Seminare angeboten werden, um die ökonomischen Folgen ihrer Auszeit zu kompensieren. Da Führungspositionen häufig eine Vollzeittätigkeit erfordern (hinsichtlich Flexibilität, Reisetätigkeit usw.), sind alle betrieblichen Maßnahmen zu unterstützen, die dies insbesondere auch im Zusammenhang mit Kindern ermöglichen.

Ganz generell sollten kontinuierliche Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen während der Erwerbsunterbrechung angeboten werden, um die negativen Folgen der Unterbrechung zu mindern. Weiterbildungsangebote haben eine besonders große Bedeutung für Frauen mit Kindern, um während einer Erwerbsunterbrechung betriebsspezifisches Wissen zu erhalten und zu akkumulieren. Da implizite oder explizite Senioritätsregeln eine kontinuierliche Betriebszugehörigkeitsdauer belohnen und das betriebsspezifische Erfahrungswissen honorieren, würden Frauen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien c.p. ein geringeres Einkommen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen realisieren, wenn sie nicht durch Weiterbildung etc. ihr betriebsspezifisches Wissen während ihrer Auszeiten erneuert/aktualisiert haben.

Zu beobachten ist, dass in **Betrieben oder Branchen mit Tarifbindung** die **Lohnungleichheit** im Durchschnitt **geringer** ausfällt. Da die Tarifbindung aber häufiger in größeren Betrieben und im Baugewerbe sowie im Verarbeitenden Gewerbe besteht, Frauen aber in diesen Bereichen unterrepräsentiert sind, hat dies einen negativen Einfluss auf die Lohnungleichheit. So gesehen kann der Ausbau der Tarifbindung auch einen Beitrag zur Verminderung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen leisten. In dieser Hinsicht bietet etwa die Neufassung der Regelwerke in der Tariffindung, wie z. B. das Entgeltrahmenabkommen in der Metall- und Elektroindustrie, neue Wege zu

einer größeren Entgeltgleichheit, denn körperliche Belastungen, die zu einer höheren Entlohnung von Männern führen können, sind hier nicht mehr inbegriffen. Dies mindert tendenziell auch die Bedeutung von zusätzlichen tariflichen Vergütungskomponenten, die einen nennenswerten Teil der tariflichen Grundvergütung ausmachen können und von Männern deutlich häufiger als von Frauen genutzt werden.

Alles in allem besteht auch die Herausforderung für die Betriebe darin, die Bedingungen für eine möglichst gleiche Inanspruchnahme von Vollzeittätigkeiten für Frauen und Männer – sofern diese von ihnen gewünscht wird - zu verbessern, weil während einer Vollzeittätigkeit mehr Erfahrungswissen gebildet wird und individuelle Fähigkeiten entwickelt werden können (betriebsspezifisches und allgemeines Humankapital). In Teilzeitbeschäftigungen ist dies nur in begrenztem Umfang möglich. Bei Beförderungen kann sich dies dann als relativer Nachteil erweisen und die Aufstiegschancen reduzieren.

## **VI. Best-Practice**

Vielfach wird das Schweizer Logib-Modell als ein Beispiel für eine gute Praxis betrachtet. Logib ist ein Instrument zur Bestimmung des relativen Lohnunterschieds von Frauen und Männern insbesondere für Betriebe unter Berücksichtigung personen- bzw. betriebsbezogener Informationen. Mit Hilfe einer Lohnregressionsschätzung und auf Basis anonymisierter Angaben (z.B. Ausbildung, Betriebszugehörigkeitsdauer, Berufserfahrung, beruflicher Stellung und Anforderungsniveau) zu allen Beschäftigten eines Betriebs wird der bereinigte bzw. unerklärbare Lohnabstand ausgerechnet (der als „Diskriminierungskoeffizient“ interpretiert wird). Sollte der Koeffizient statistisch abgesichert 5 Prozent oder größer sein, wird Lohnungleichheit unterstellt. Bei öffentlichen Aufträgen, die einen bestimmten Auftragswert übersteigen und von einer Institution des Bundes in der Schweiz ausgeschrieben werden, ist u.a. die Lohngleichheit bei Auftragnehmern zu überprüfen. Im Übrigen ist der Test für Betriebe freiwillig.

Das Instrument Logib wurde zunächst anhand der Schweizer Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamts für Statistik getestet, die mit der deutschen Verdienststrukturerhebung (VSE) des Statistischen Bundesamts direkt vergleichbar ist. Die LSE wird seit dem Jahr 1994 im Abstand von zwei Jahren mit Hilfe einer schriftlichen Befragung bei Unternehmen durchgeführt. Sie beschreibt die Lohnstruktur auf der Basis repräsentativer Daten für sämtliche Wirtschaftszweige (mit Ausnahme der Landwirtschaft) und enthält auch Informationen zu öffentlichen Einrichtungen. Die erfassten Merkmale umfassen unternehmens- und branchenspezifische Informationen wie auch

personen- und arbeitsplatzbezogene Daten. Die Datenbasis der LSE erstreckt sich auf etwa 46.300 private Unternehmen und öffentliche Verwaltungen mit insgesamt rund 1,6 Millionen Beobachtungen. Die deutsche VSE beinhaltet Informationen zu etwa 28.500 privaten und öffentlichen Betrieben mit knapp 3,2 Mio. Beschäftigten. Die LSE wird in einem 2-Jahres-Zeitraum und die VSE in einem 4-Jahres-Zeitraum erhoben. Die VSE wendet sich nicht direkt an öffentliche Verwaltungen/Behörden, sondern berücksichtigt grundsätzlich nur Unternehmen.

Nicht überzeugend ist an den Schweizer Ergebnissen, dass der sog. „Diskriminierungskoeffizient“ als Ergebnis der Lohnregression häufig für die Beurteilung des Ausmaßes an Diskriminierung herangezogen wird. Der Koeffizient wird vielmehr auch durch die Anzahl bzw. Auswahl der berücksichtigten Variablen sowie unbeobachtbare Eigenschaften beeinflusst. Wenn mithin etwa zusätzliche (plausible) Variablen mit einem insgesamt höheren Erklärungsbeitrag bzgl. der Entlohnung verwendet werden, sinkt beispielsweise auch der „Diskriminierungskoeffizient“, d.h. eine Nichtberücksichtigung einkommensrelevanter Faktoren würde den Koeffizient erhöhen. Da unbeobachtbare Eigenschaften, wie z.B. die Arbeitsmotivation, nicht berücksichtigt werden (können), kann dies die Höhe des Koeffizienten ebenfalls beeinflussen. Außerdem wird eine Toleranzschwelle von 5 Prozent willkürlich festgelegt, d.h. ab einer bereinigten Lohnlücke von 5 Prozent oder mehr wird Lohnungleichheit unterstellt, die vielfach zu Unrecht als ausschließliche Diskriminierung betrachtet wird. Hinzu kommt, dass in der Literatur standardmäßig die Methode der sog. „Oaxaca-Blinder-Zerlegung“ verwendet wird, die detailliertere Informationen liefert (z.B. gibt sie an, wie viel Prozentpunkte der Lohnlücke durch einzelne Merkmale erklärt werden können). Deshalb eignet sich mit Blick auf diese Einschränkungen der Selbsttest in dieser Form nicht als repräsentativ auswertbares Instrument.

Für Deutschland können aber **freiwillige Lohntests** dann sinnvoll sein, wenn sie betriebliches Handlungswissen für die Personalgewinnung und –entwicklung generieren können. Ein solches Verfahren könnte darüber hinaus ein Element bei der Weiterentwicklung eines freiwilligen „Audits“ für Unternehmen zur Rekrutierung von weiblichen Fach-/Führungskräften darstellen. Mögliche weitere Indikatoren könnten familienfreundliche Arbeitsbedingungen, Weiterbildungsangebote für Frauen in Erwerbsunterbrechungen sowie flexible Arbeits(zeit)modelle sein. Auf bestehenden Audits kann dabei aufgesetzt werden. Die Eignung freiwilliger Selbsttests könnte in Pilotunternehmen erprobt werden.