



---

## Aktueller Begriff

### Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

---

Das Grundgesetz bestimmt in **Art. 3 Abs. 2 und 3 GG**, dass niemand wegen seines Geschlechts benachteiligt werden darf. Dieser unmittelbar für das Verhältnis von Bürger und Staat geltende Grundsatz entfaltet auch im privatrechtlichen Bereich mittelbare Drittwirkung und prägt so inhaltlich den Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Arbeitsrecht. Trotzdem entspricht es der Wirklichkeit, dass **Frauen in Deutschland** außerhalb des öffentlichen Dienstes im **Durchschnitt 23 % weniger** als ihre männlichen Kollegen verdienen (2008). Auffällig ist dabei ein deutliches Gefälle zwischen West- (25 %) und Ost-Deutschland (5 %), wobei die Verdienstunterschiede in den einzelnen Wirtschaftsbereichen unterschiedlich hoch ausfallen. Im **öffentlichen Dienst** verdienen weibliche Tarifbeschäftigte und Beamte im Durchschnitt nur **7 % weniger**, was auf die rechtlich geregelten Besoldungs- und Tarifstrukturen in diesem Bereich zurückzuführen ist. Auf **europäischer Ebene** zeigt sich ein ähnliches Bild. Der Einkommensunterschied liegt in den 27 Mitgliedstaaten im **Durchschnitt bei 17,4 %**. Damit liegt Deutschland im europäischen Vergleich auf dem siebten Platz.

In der amtlichen Statistik wird der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern durch den Strukturindikator „**Gender Pay Gap**“ (**GPG**) abgebildet. Der GPG stellt dabei den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern dar. Berücksichtigt werden dabei alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der gesamten Wirtschaft ab 2006. Kritiker weisen darauf hin, dass der Wert von 23 % ein undifferenziertes Bild wiedergebe, da er nicht die Einkommensdifferenz gleicher Positionen, sondern nur einen generellen Durchschnittswert darstelle, dessen Ursachen größtenteils sachlich begründet seien und mithin nicht als Diskriminierung betrachtet werden könnten.

#### Definition und rechtliche Grundlagen

Als **Entgelt** sind gem. **Art. 141 Abs. 2 EG-Vertrag** die üblichen Grundgehälter und sonstigen Vergütungen zu verstehen, welche die Arbeitnehmer unmittelbar oder mittelbar in Sachleistung bekommen. Vom Grundsatz der Entgeltgleichheit kann dann gesprochen werden, wenn gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Als gleich gelten Tätigkeiten, wenn im Hinblick auf die Art der Arbeit, der Ausbildungsanforderungen und der Arbeitsbedingungen eine vergleichbare Situation gegeben ist. Als gleichwertig sind diese anzusehen, wenn sie zwar verschiedenartig, jedoch unter Berücksichtigung der tatsächlichen Umstände bezüglich der Art der Arbeit und der Ausbildungsanforderungen von gleichem Wert sind. In **Art. 3 Abs. 2 EG-Vertrag** ist normiert, dass „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern sind“. Konkretisiert wird dieser Grundsatz in **Art. 4 RL 2006/54/EG**. Danach müssen bei gleicher Arbeit oder einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, unmittelbare und mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile beseitigt werden. Das bedeutet, dass eine Person weder unmittelbar aufgrund ihres Geschlechts eine ungünstigere Behandlung erfahren (**unmittelbare Diskriminierung**) noch mittelbar benachteiligt werden darf, indem sie durch (dem Anschein nach) neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts zurückgesetzt wird (**mittelbare Diskriminierung**). Zur Um- und Durchsetzung der europarechtlichen Vorgaben in **nationales Recht** wurde das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** erlassen. Danach ist gem. § 1 AGG eine Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verboten. Bestimmungen, die gegen ein Diskriminierungsverbot verstoßen, sind gem. § 7 Abs. 2 AGG unwirksam. Wird eine Diskriminierung vermutet, kann der Betroffene sein Recht einklagen. Er muss Indizien

---

Nr. 104/09 (25. November 2009)

Ausarbeitungen und andere Informationsangebote der Wissenschaftlichen Dienste geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Der Deutsche Bundestag behält sich die Rechte der Veröffentlichung und Verbreitung vor. Beides bedarf der Zustimmung der Leitung der Abteilung W, Platz der Republik 1, 11011 Berlin.

---

sammeln, mit denen er glaubhaft machen kann, dass ihn die fragliche Regelung benachteiligt.

### Ursachen der Entgeltungleichheit

Untersuchungen belegen, dass sich die bestehenden Ungleichheiten insbesondere auf drei Ursachen zurückführen lassen:

1. Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf höheren Stufen der Karriereleiter (horizontale und vertikale Segregation).
2. Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger und länger als Männer.
3. Typische Frauenberufe werden trotz individueller Lohnverhandlungen schlechter bewertet und vergütet als klassische Männerberufe.

Betrachtet man die einzelnen Faktoren genauer, wird deutlich, dass sie einander gegenseitig beeinflussen. Die **horizontale Segregation** bezeichnet die Tatsache, dass Frauen ihre Berufe nur aus einem engen Berufsspektrum auswählen. Diese Verhaltensweise trägt unmittelbar zu einer durchschnittlich schlechteren Bezahlung von Frauen bei. Durch die unterschiedliche Berufswahl findet eine ungleichmäßige Verteilung von Frauen und Männern über die Branchen statt. Es kommt zu einer **Selbstselektion der Geschlechter**. Frauentypische Berufe, z.B. im Dienstleistungssektor, sind schlechter bezahlt als Berufe im technisch-naturwissenschaftlichen Bereich, die vorzugsweise von Männern gewählt werden. Ein entsprechendes Bild findet sich beim Vergleich der Hierarchieebenen; hier spricht man von **vertikaler Segregation**. Es ist offenkundig, dass Frauen seltener in Führungspositionen tätig sind. Tatsächlich sind fast drei Viertel aller Führungspositionen von Männern besetzt. Sind Frauen in Führungspositionen vertreten, so werden sie häufig schlechter entlohnt. **Familien- und kindbedingte Erwerbsunterbrechungen** betreffen zum Großteil nur Frauen (**94 % der Frauen, 3,4 % der Männer**). Damit sind lange Familienphasen und hohe Teilzeitquoten typisch für Frauenerwerbsverläufe. Dies gilt insbesondere für Westdeutschland. In Ostdeutschland sind die Unterbrechungen kürzer und es kehren 61 % der Frauen in eine Vollzeitbeschäftigung zurück (im Westen nur 19 %). Je länger **familienbedingte Unterbrechungen** dauern, desto größer sind die hinzunehmenden **Lohneinbußen**.

### Maßnahmen und Instrumente zur Überwindung der Entgeltungleichheit

Entgeltgleichheit gilt als Indikator der Gleichstellung. Deshalb wird die Überwindung der Entgeltungleichheit als ein zentrales gleichstellungspolitisches Anliegen betrachtet. Das Thema Entgeltgleichheit stand deshalb auch auf dem zweiten „**Equal Pay Day**“ am 20. März 2009, einer Initiative der Bundesregierung zur Förderung der Chancengleichheit, im Mittelpunkt. Da die Überwindung der derzeitigen Situation von unterschiedlichen Akteuren abhängt, können Fortschritte nur erzielt werden, wenn alle Einzelmaßnahmen in einer strategischen Allianz zusammengeführt werden. Eine der wichtigsten Aufgaben besteht nach Auffassung der Bundesregierung darin, die Rahmenbedingungen für eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie z.B. **Kinderbetreuungsangebote**, zu verbessern. Maßnahmen wie das am 1. Januar 2007 eingeführte **Elterngeld als Lohnersatz sowie Partnermonate** sollen Wirkung zeigen. So hofft man zu erreichen, dass sich die Rollenerwartungen an Mütter und Väter verändern und sich zukünftig Möglichkeiten für kontinuierliche Erwerbsbiografien für beide Geschlechter bieten. Die Bundesregierung versucht mit Projekten wie dem „**Girl's Day**“, junge Mädchen zu motivieren, sich für frauenuntypische Berufsfelder zu interessieren. Das Bundesfamilienministerium hat 2007 den Leitfaden „**Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer**“ herausgegeben und darin Empfehlungen für transparente und diskriminierungsfreie (analytische) Arbeitsbewertungsverfahren in Tarifverträgen ausgesprochen. Das aus der Schweiz stammende Lohngleichheitsinstrument **Logib**, welches Unternehmen die Möglichkeit gibt, im freiwilligen Selbsttest zu untersuchen, inwieweit Entgeltgleichheit gewährleistet wird, soll zukünftig auch für deutsche Unternehmen angepasst und so verwendbar werden.

#### Quellen

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (03/2009). Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (01/2008). Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer.
- Destatis (2008). Projekt Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern.
- Destatis (2009). Verdienste im öffentlichen Dienst für Beamte und Tarifbeschäftigte bei Bund, Ländern und Gemeinden.
- Eurostat (2008). <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/>