

„Gender Pay Gap“ – die Gehaltsschere klafft weiterhin auseinander

Trotz des im EG-Vertrag verankerten Prinzips der Gleichberechtigung und mehr als 30 Jahre nach Erlass der Richtlinie zur Entgeltgleichheit erhalten Frauen in der EU für gleiche oder gleichwertige Arbeit in vielen Fällen immer noch nicht das gleiche Entgelt wie ihre männlichen Kollegen.

Im Juli des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit 2007“ veröffentlichte die Europäische Kommission einen Bericht zu dem in der EU zwischen Frauen und Männern herrschenden Lohngefälle¹ („Gender Pay Gap“). Darin kommt sie zu dem Ergebnis, dass der Gehaltsunterschied gegenüber 1995 EU-weit um lediglich 2 Prozentpunkte auf 15% gefallen ist – in Deutschland ist sogar ein leichter Anstieg auf 22% (+1 Prozentpunkt) festzustellen. Negative Spitzenreiter dieser von Eurostat erhobenen Statistik sind Estland und Zypern mit jeweils 25%. Malta hingegen schneidet mit nur 4% Lohngefälle scheinbar am Besten ab.

Da Malta in der EU jedoch die niedrigste Beschäftigungsquote von Frauen aufweist (2006: 34,9%), darf die Aus-

sagekraft dieser Zahl bezweifelt werden. Schweden, mit einer weiblichen Beschäftigungsquote von 70,7% (2006), weist einen Lohnunterschied von 16% auf. Von hier stammen auch einige „best practice“-Beispiele im Rahmen des „European Projects on Equal Pay – BETSY“, das Teil von drei EU-Projekten war.

Ursachen des „Gender Pay Gap“

Die Gründe für „Gender Pay Gap“ sind vielfältig. Objektive Unterschiede allein (bspw. Bildungsniveau oder Berufserfahrung) können das Gefälle nicht erklären. Ein Grund wird in der geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes gesehen: Frauen arbeiten nur selten in gut bezahlten Führungspositionen und insgesamt in einem engeren Spektrum an Branchen und Berufen als Männer. Gleichzeitig sind die Bereiche, in denen Frauen tätig sind, gesellschaftlich oft geringer angesehen und vergütet.

Der Versuch, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, führt zu einem hohen Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit (2006: 31,2%, EU-27). Diese wird im Vergleich zur Vollzeitarbeit jedoch schlechter bezahlt. Zudem wird die Erwerbsquote von Frauen dauerhaft durch Mutterschaft gesenkt, wenn sie nicht sogar ihre Karriere ganz aufgeben (müssen). Frauen erreichen dadurch nicht nur ein geringeres Gehaltsniveau sondern auch weniger auf die Rente anrechenbare Berufsjahre.

¹ Der Indikator „Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen“ wird als der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten der männlichen Beschäftigten und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten dargestellt. Die Population umfasst alle Beschäftigten im Alter von 16-64 Jahren, die mindestens 15 Stunden pro Woche arbeiten.

Aus einem Lohngefälle wird somit ein Rentengefälle. Dies führt dann dazu, dass sie später eher von Altersarmut betroffen sind als Männer.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern widersprechen dem Prinzip der Entgeltgleichheit, das auf europäischer wie nationaler Ebene verankert ist.

Auf europäischer Ebene bilden die Artikel 2, 3 Abs. II und 141 EG die Grundlage für das Prinzip der Entgeltgleichheit². Ergänzt wird dies sekundärrechtlich durch Richtlinien (hier vor allem 75/117/EWG, die aber 2009 mit zwei anderen Richtlinien in einer neuen aufgehoben wird) und natürlich durch eine umfassende Rechtsprechung des EuGH.

In Deutschland ist die Gleichbehandlung verfassungsrechtlich in Artikel 3 Abs. II und III GG verankert. Hinzu kommt das seit 2006 geltende Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz³ (AGG, auch „Anti-Diskriminierungsgesetz“ genannt).

Anfang Juli wurde auf Grundlage des AGG vor dem Hamburger Arbeitsgericht die Klage eines Betriebsrats gegen ein Logistik-Unternehmen verhandelt. Dessen MitarbeiterInnen im Lager und als Verpacker wurden in unterschiedliche Tarifverträge eingruppiert. Männer erhielten den Lohntarif für gewerbliche Mitarbeiter im Speditions- und Logistikbereich, während ihre Kolleginnen den Gehaltstarif für kaufmännische Arbeitnehmer erhielten. Dies

bedeutete aber, dass die weiblichen Arbeitnehmer im Monat zwischen 269 € und 335 € weniger verdienten – für die gleiche Arbeit. In einem Teilvergleich einigten sich die Parteien darauf, dass vierzehn Mitarbeiterinnen rückwirkend zum 1. Dezember 2006 den höheren Tarif erhalten. Für die übrigen Mitarbeiterinnen soll eine innerbetriebliche Einigung erzielt werden. Aber schon im November sehen sich beide Parteien wieder – dann geht es um die weiblichen Teilzeitbeschäftigten des Unternehmens, die außertariflich bezahlt werden.

Initiativen der Europäischen Kommission und der Bundesregierung

Die Einflussmöglichkeit der Europäischen Kommission auf das Lohngefälle ist eher indirekter Natur, da die Tarifpolitik in der Regel Sache der mitgliedstaatlichen Sozialpartner ist. Allerdings gibt sie in ihrer Mitteilung vier Aktionsfelder an, in denen sie tätig werden möchte:

1. Eine Analyse der bestehenden Rechtsvorschriften soll Möglichkeiten zu deren Verbesserung und effektiveren Umsetzung aufzeigen.
2. Im Rahmen der „Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung“ soll die Bekämpfung des Lohngefälles in die beschäftigungspolitischen Maßnahmen integriert werden.
3. Es soll an die soziale Verantwortung der Arbeitgeber appelliert werden, in ihren Unternehmen das Prinzip der Entgeltgleichheit zu verwirklichen.
4. Ein Austausch der „best practice“ soll auf Gemeinschaftsebene erfolgen.

Die Bundesregierung ist sich des Spannungsfeldes „Frauen – Beruf – Entgelt“ bewusst; die Verwirklichung

² Artikel 141 Abs. I EG lautet: „Jeder Mitgliedstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“

³ Hierdurch wurden die §§ 611a, 611b und 612 Abs. III BGB aufgehoben.

des Prinzips „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ wurde im Koalitionsvertrag von 2005 festgeschrieben.

um das Problembewusstsein der Bevölkerung für „Gender Pay Gap“ zu schärfen.

Während der Ratspräsidentschaft widmeten sich die Gleichstellungs- und FamilienministerInnen im Rahmen eines informellen Treffens des Themas und am diesjährigen internationalen Frauentag forderte die Regierungskoalition in einem Antrag an die Bundesregierung, die Gleichstellung zum Schwerpunkt zu machen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales betreut die Gemeinschaftsinitiative EQUAL, die die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt fördern soll. Ende August gab das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen überarbeiteten Leitfaden heraus, der sowohl der Arbeitgeber- als auch der Arbeitnehmerseite als Arbeitshilfe bei der Verwirklichung der Entgeltgleichheit dienen soll. Weiterhin wird die noch unter der rot-grünen Koalition getroffene Vereinbarung zwischen Bundesregierung und Spitzenverbänden regelmäßig bilanziert, ihre Wirksamkeit jedoch gerade von den Gewerkschaften bezweifelt.

Insgesamt würde man sich jedoch eine öffentlichkeitswirksamere Herangehensweise an die Problematik des Lohngefälles wünschen,

„Gender Pay Gap“ aktiv begegnen

Weiterführende Informationen:

Website der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit:

http://ec.europa.eu/employment_soci-al/gender_equality/index_de.html

European Project on Equal Pay – BETSY

http://www.equalpay.eu/de_main.html

Gemeinschaftsinitiative EQUAL – deutsche Website:

<http://www.equal.de/Equal/Navigation/root.html>

Website der Sozialdemokratischen Partei Europas zum „Gender Pay Gap“:

<http://www.pes.org/content/view/891>

Website der BPW Germany („Initiative Rote Tasche“):

<http://www.bpw-ger-many.de/article.php?story=20070703185906101>

Website des DGB zum Thema Chancengleichheit in der Arbeitswelt:

http://www.dgb.de/themen/gleichstellung/politik/chancengleich_arbeitswelt/

www.lohnspiegel.de

www.frauenmachenkarriere.de

In den USA versucht man bereits seit längerem mit vielfältigen Aktionen auf die auch dort vorhandene Ungleichbehandlung aufmerksam zu machen. Mit „Equal Pay Day“ wird der Tag des Jahres bezeichnet, bis zu dem eine Frau nach Ablauf eines Jahres zusätzlich arbeiten muss, um im Ergebnis das gleiche Einkommen wie ihr männlicher Kollege zu erzielen. In den USA war dies am 24.04.2007 der Fall, im nächsten Jahr wird der Stichtag wahrscheinlich zwei Tage früher liegen. Seit einigen Jahren gibt es diese Initiative auch in Europa. In Belgien wurde der „Equal Pay Day“ am 30.03.2007 „gefeiert“. Frauen mussten dort im Schnitt also drei Monate länger arbeiten, um den Jahresverdienst eines Mannes zu erreichen.

In Deutschland startete am 01.07.2007 die „Initiative Rote Tasche“ der „Business and Professional Women (BPW) Germany“. Auch sie stammt aus den USA und macht dort seit 1988 auf Lohnunterschiede

aufmerksam.

Auch die Gewerkschaften haben sich des Themas angenommen. Auf der

u.a. von der Hans-Böckler-Stiftung und dem DGB unterstützten Website „lohnspiegel.de“ können Interessierte einen Lohn- und Gehaltscheck durchführen und auch an einer Umfrage zu ihren Einkommens- und Arbeitsbedingungen teilnehmen. Zwar handelt es sich dabei nicht um eine repräsentative Umfrage, jedoch – so die Böckler-Stiftung – gewährleiste die große Zahl von TeilnehmerInnen verlässliche Orientierungsgrößen. Eine Industriekauffrau erfährt auf diesem Wege beispielsweise, dass sie mit 2418 € nur rund 79,1 % des Gehalts eines männlichen Kollegen (3055 €) verdient (jeweils durch-

schnittliches Brutto-Monatseinkommen ohne Zulagen / Zuschläge oder Sonderzahlungen).

„Gender Mainstreaming“ ist zwar in aller Munde – die genannten Beispiele zeigen jedoch, dass das Konzept noch nicht überall in der Realität angekommen ist und gerade im Bereich der Lohngleichheit viel Nachholbedarf besteht.

Kristina Diller, Ass. jur.,
Referat Westliche Industrieländer

Dokumente / Statistiken (Zugriff jeweils am 31.08.2007):

Mitteilung der Europäischen Kommission „Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles“ (KOM (2007) 424 endg.) vom 18.07.2007

http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/de/com/2007/com2007_0424de01.pdf

Eurostat: Beschäftigungsquote – weibliche Bevölkerung 1995-2006

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page?_pageid=1996,39140985&_dad=portal&_schema=PORTAL&screen=detailref&language=de&product=Yearlies_new_population&root=Yearlies_new_population/C/C4/C41/em012

Richtlinie des Rates 75/117/EWG vom 10.02.1975

<http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:DE:HTML>

BMFSFJ: Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer (Stand Juni 2007)

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/fair-pay-entgeltgleichheit-fuer-frauen-und-maenner.property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf>