



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend



# Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern

Daten, Ursachen, Maßnahmen



# Inhalt

Startpunkt: Einleitung .....	4
<b>1 Erste Station: Status quo .....</b>	<b>5</b>
1.1 Wer verdient wie viel in Deutschland? .....	6
1.2 Der Gender Pay Gap: Gradmesser für Chancengleichheit .....	8
1.2.1 Entgeltgleichheit aus ökonomischer Sicht .....	8
1.2.2 Entgeltgleichheit aus rechtlicher Sicht .....	11
<b>2 Zweite Station: Ursachen .....</b>	<b>14</b>
2.1 Horizontale und vertikale Geschlechtersegregation .....	15
2.2 Frauen leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit .....	20
2.3 Diskriminierungsgefahren bei der Entgeltfindung .....	29
<b>3 Zwischenstopp: Blick nach Europa .....</b>	<b>39</b>
3.1 Warum der Gender Pay Gap in Europa unterschiedlich ausfällt .....	42
3.2 Best Practices aus europäischen Ländern .....	45
<b>4 Dritte Station: Lösungsansätze und Maßnahmen .....</b>	<b>48</b>
<b>5 Schlusspunkt: Fazit .....</b>	<b>62</b>
Literatur .....	64

## Startpunkt: Einleitung

Nach wie vor verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 20 Prozent weniger als Männer. Warum ist das so? Was sind die Ursachen? Und was ist dagegen zu tun? Um Antworten auf diese Fragen zu finden, macht sich dieses Dossier auf den Weg. In der ersten Station erfahren Sie, was der Gender Pay Gap aussagt und wie er ermittelt wird. Außerdem erhalten Sie einen Überblick, wer wie viel in Deutschland verdient.

In der zweiten Station geht es um die großen Fragen: Warum fällt die Entgeltlücke in Deutschland so konstant hoch aus? Was sind die Ursachen des Gender Pay Gaps? Wie können Unternehmen das Prinzip „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ umsetzen? **Denn gleiche Löhne für Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit bedeuten gleiche Chancen und sind ein Gebot der Gleichberechtigung – nicht nur in Deutschland, sondern überall in Europa.** Das Dossier wirft zudem einen Blick nach Europa und zeigt die unterschiedlichen Methoden und Ansätze europäischer Nachbarländer auf dem Weg zu mehr Entgeltgleichheit zwischen den Geschlechtern auf.

In der letzten Station steht die Rückkehr nach Deutschland an: Welche Initiativen und Gesetze zur Förderung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gibt es hier? Dazu zählen neben dem Entgelttransparenzgesetz, dem Pflegegehälterverbesserungsgesetz oder dem Elterngeld auch nicht gesetzliche Initiativen wie die „Girls’ und Boys’Days“. Alle diese Maßnahmen zielen darauf, für mehr Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern zu sorgen – sei es bei der Studien- und Berufswahl, bei der Berufsausübung oder bei der Frage der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Alle Maßnahmen fördern eine Gesellschaft, in der Mädchen und Jungen sowie Frauen und Männer ihren Weg zu einer eigenständigen Existenzsicherung frei von einengenden Geschlechterstereotypen und Vorurteilen gehen können. Sie zielen auf eine Gesellschaft, in der für gleiche und gleichwertige Arbeit tatsächlich gleiches Entgelt gezahlt wird – unabhängig vom Geschlecht.



# Erste Station: Status quo

In kaum einem anderen Land Europas verdienen Frauen im Vergleich zu Männern so unterschiedlich wie in Deutschland.  
Ein Überblick der Zahlen und Fakten.

## 1.1 Wer verdient wie viel in Deutschland?

Sie haben die gleichen Rechte, bringen gute Leistungen in ihren Jobs – und verdienen doch nicht gleich viel: Frauen und Männer in Deutschland. Der Gender Pay Gap, also die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, hält sich seit vielen Jahren hartnäckig – bei über 20 Prozent. Im Jahr 2019 betrug sie in Deutschland erstmals genau 20 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020a). Das bedeutet: Pro Stunde erhielten Frauen 2019 durchschnittlich 17,72 Euro brutto, Männer hingegen 22,16 Euro. **In jeder Arbeitsstunde verdienen Frauen also durchschnittlich 4,44 Euro weniger.**

### Was Ost- und Westdeutschland beim Gender Pay Gap unterscheidet

In Ostdeutschland lag der Gender Pay Gap 2019 bei sieben Prozent. In Westdeutschland und Berlin bei 21 Prozent. Dieser deutliche Unterschied ist auf vielfältige Ursachen zurückzuführen:

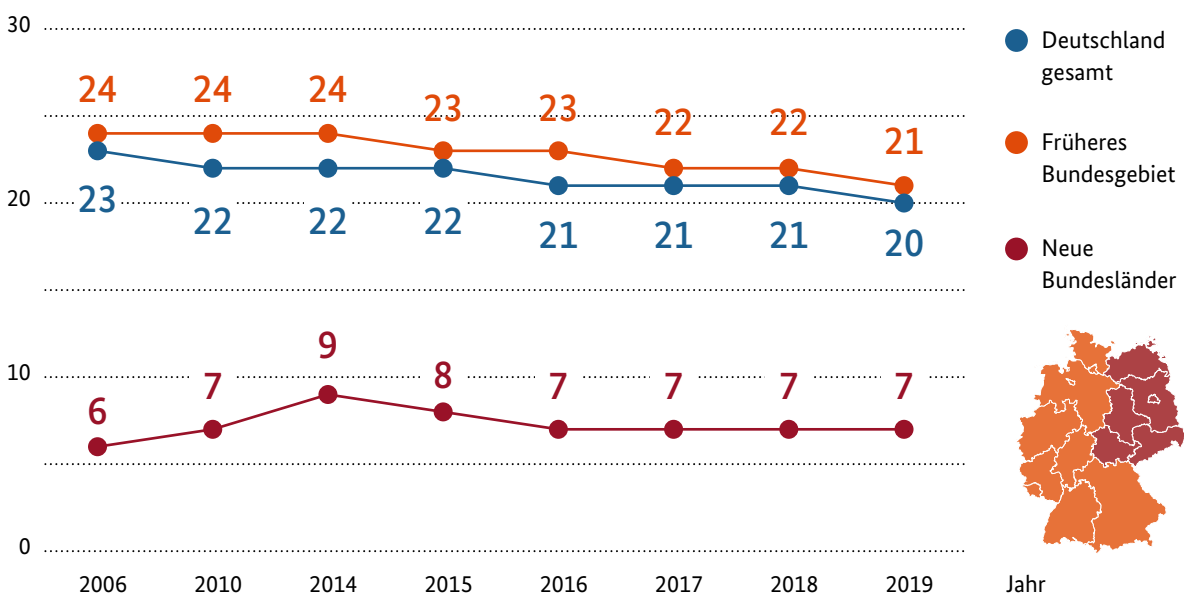
- In Ostdeutschland arbeiten Frauen öfter in Vollzeit.

- Frauen sind in den ostdeutschen Bundesländern auch in höher bezahlten Berufen der Industrie und Fertigung tätig.
- Männer arbeiten in Ostdeutschland öfter im niedriger bezahlten Dienstleistungsbereich.
- In der Privatwirtschaft arbeiten Frauen in den ostdeutschen Bundesländern häufiger in Führungspositionen.

Dazu kommt, dass die Löhne und Gehälter in Ostdeutschland durchschnittlich niedriger ausfallen als die Durchschnittsverdienste in Westdeutschland. Frauen und Männer verdienen hier durchschnittlich fast 17 Prozent weniger. Das liegt unter anderem daran, dass sich die Struktur der Unternehmen in Ostdeutschland anders als in Westdeutschland darstellt:

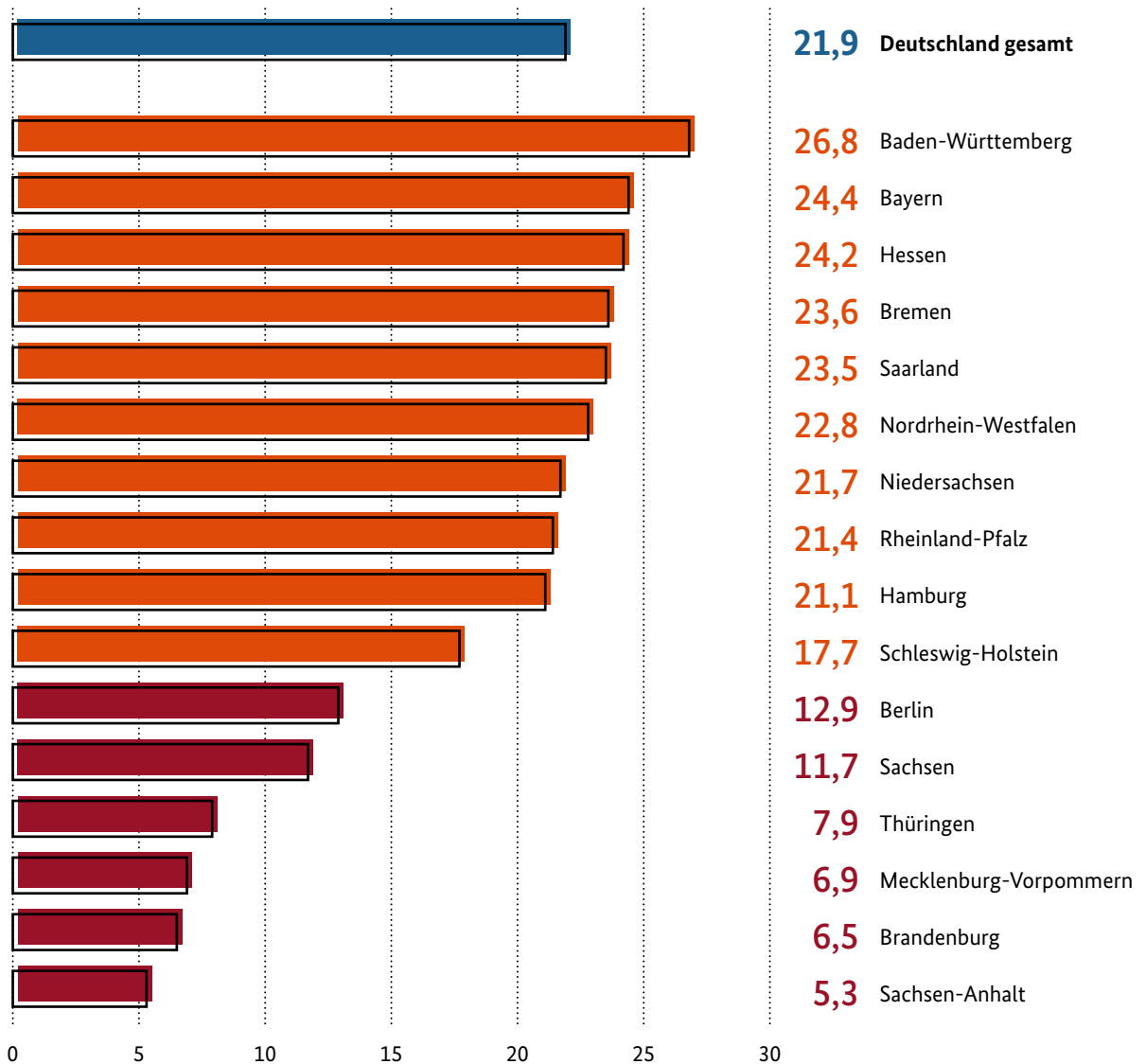
- mehr klein- und mittelständische Betriebe, weniger große Unternehmen
- weniger tarifgebundene Betriebe
- weniger Industrie-Jobs, mehr Jobs im Dienstleistungsbereich

So hat sich der Gender Pay Gap entwickelt



Im Jahr 2019 lag der Gender Pay Gap erstmals bei genau 20 Prozent. Angaben in Prozent. Quelle: Statistisches Bundesamt 2020a

So hoch ist der Gender Pay Gap in den Bundesländern



In westdeutschen Bundesländern ist der Gender Pay Gap besonders hoch. Gender Pay Gap in den einzelnen Bundesländern, absteigend sortiert in Prozent. Quelle: Beck 2018

Da sowohl die Branche als auch die Betriebsgröße wesentliche Einflussfaktoren für die Höhe des Entgelts von Frauen und Männern sind, beeinflusst die Wirtschaftsstruktur auch den Gender Pay Gap. Zusammengefasst führen also viele strukturelle Besonderheiten und Arbeitsmarktcharakteristika zu einem geringeren Gender Pay Gap in Ostdeutschland.

An der Spitze der Skala stehen ausschließlich westdeutsche Bundesländer. Hier ist der Gender

Pay Gap mit Ausnahme von Schleswig-Holstein mit 20 Prozent und mehr besonders hoch. In den ostdeutschen Bundesländern ist die Lücke viel geringer. Sie liegt zwischen fünf und elf Prozent.

Trotz der Unterschiede zwischen Ost und West und zwischen den einzelnen Bundesländern bleibt festzuhalten: In allen Bundesländern verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Daran hat sich auch in den letzten Jahren kaum etwas verändert.

## 1.2 Der Gender Pay Gap: Gradmesser für Chancengleichheit

Wie viel Zeit widmen Frauen und Männer ihren Kindern oder der Pflege ihrer Eltern? Welchen Beruf ergreifen sie? Wie stehen ihre Chancen für einen beruflichen Aufstieg? Diese und weitere Fragen beeinflussen zumindest indirekt, wie viel Frauen im Vergleich zu Männern verdienen.

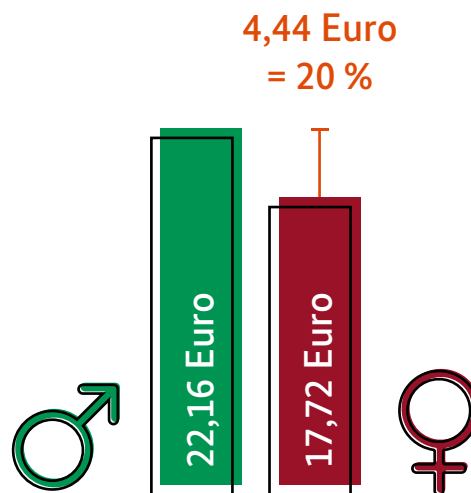
Der Gender Pay Gap gilt als Gradmesser für die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Erwerbsleben. In ihm verdichten sich viele Probleme und Benachteiligungen, mit denen Frauen im Zusammenhang mit ihrer Erwerbstätigkeit konfrontiert sind. Dazu zählen Hindernisse auf dem Karriereweg genauso wie nicht ausreichende Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf; ebenso klassische Rollenvorstellungen, die das Berufswahlspektrum von Frauen einschränken und den beruflichen Wiedereinstieg nach einer Familienphase erschweren. Alle diese Faktoren haben indirekte Auswirkungen auf den Gender Pay Gap. Hinzu kommen Einflüsse, die sich direkt auf das Entgelt auswirken, wie die (Unter-)Bewertung typischer Frauenberufe. Deshalb wird oft der Gender Pay Gap herangezogen, um über die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern zu sprechen.

### 1.2.1 Entgeltgleichheit aus ökonomischer Sicht

Der Gender Pay Gap basiert auf einer ökonomischen Definition der Entgeltgleichheit. Sie geht davon aus, dass Beschäftigte unterschiedlich produktiv sind und deshalb unterschiedlich viel verdienen. Die Produktivität wiederum hängt vom sogenannten Humankapital ab: Wie gut ist eine Person qualifiziert? Wie leistungsfähig und -bereit ist sie? Über welche berufliche Erfahrung verfügt sie? **Die Idee der klassischen ökonomischen Definition der Entgeltgleichheit: Wenn Frauen und Männer gleiches Humankapital aufweisen und somit gleich produktiv sind, erhalten sie gleiches Entgelt.**

Entgeltdifferenzen zwischen Frauen und Männern beruhen demzufolge darauf, dass weibliche und männliche Beschäftigte unterschiedlich in ihr Humankapital investiert haben. Deshalb arbeiten sie unterschiedlich produktiv. Auch die Entscheidungen von Frauen und Männern für bestimmte Berufe und Branchen werden als ökonomisch rational angesehen.

So wird der Gender Pay Gap ermittelt

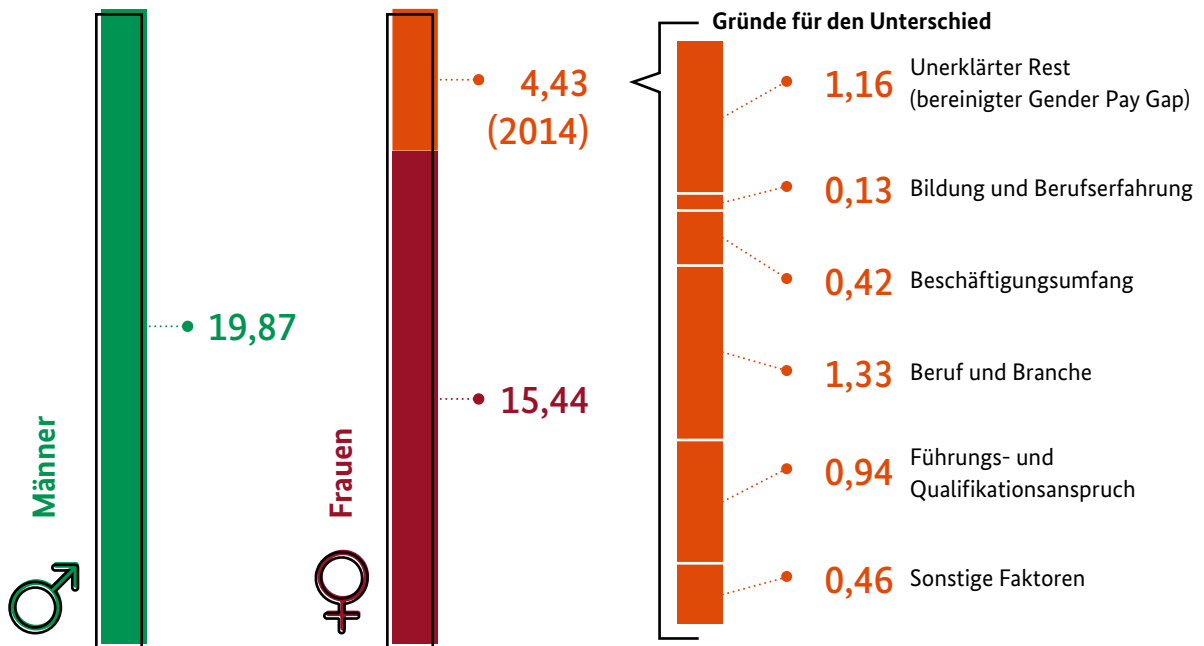


Im Jahr 2019 verdienten Frauen im Schnitt 4,44 Euro pro Stunde weniger als Männer. Der Gender Pay Gap betrug also 20 Prozent.

1. Ermittelt werden die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern in Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten. Im Jahr 2019 waren das 17,72 Euro für Frauen und 22,16 Euro für Männer.
2. Es wird die Differenz dieser Durchschnitte gebildet, also 4,44 Euro.
3. Es wird errechnet, welchen Prozentanteil die Differenz am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer ausmacht. Für das Jahr 2019 ergibt das 20 Prozent.



## Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern 2014



Für das Jahr 2014 betrug der bereinigte Gender Pay Gap 5,8 Prozent.  
Bruttostundenverdienst in Euro. Quelle: Statistisches Bundesamt 2017a

## Was bedeutet „bereinigt“ und „unbereinigt“?

Der Gender Pay Gap von 20 Prozent wird als unbereinigter Gender Pay Gap bezeichnet. Mit ihm werden allgemein die Durchschnittsverdienste von Frauen und Männern miteinander verglichen. Davon zu unterscheiden ist der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap.

Der bereinigte Gender Pay Gap gibt an, wie groß die Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern wäre, wenn ansonsten alle Voraussetzungen für ihren Verdienst gleich wären. Dazu zählen Qualifikation, Tätigkeit und Beruf, Position, Berufserfahrung, Beschäftigungsumfang und Branche. Um den Einfluss dieser Merkmale wird der ursprünglich berechnete Gender Pay Gap mithilfe statistischer Methoden „bereinigt“. Übrig bleibt der bereinigte Gender Pay Gap.

## Was der bereinigte Gender Pay Gap erklärt

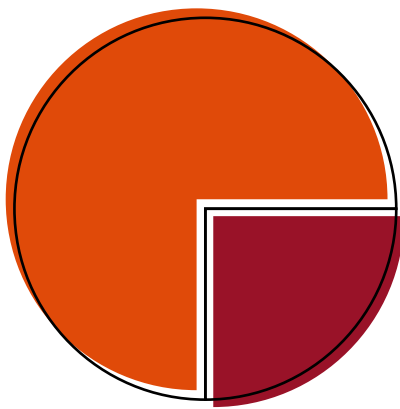
Für das Jahr 2014 betrug der bereinigte Gender Pay Gap 5,8 Prozent (Finke et al. 2017). Von den durchschnittlich 4,43 Euro brutto, die Männer damals pro Stunde mehr als Frauen verdienten, konnte das Statistische Bundesamt 3,28 Euro auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei den erwähnten einkommensbestimmenden Merkmalen zurückführen (siehe Abbildung). Die verbleibende Einkommensdifferenz von rund 1,16 Euro konnte nicht erklärt werden. Sie ist der „unerklärte Rest“.

Welche Merkmale hatten den größten Einfluss auf die unterschiedlichen Gehälter von Frauen und Männern? Dass Frauen häufiger als Männer in niedrig bezahlten Berufen und Branchen arbeiten, war für 1,33 Euro des Einkommensunterschiedes von insgesamt 4,43 Euro verantwortlich. Weitere 94 Cent ließen sich auf die hierarchische Position im Betrieb zurückführen. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung trugen 42 Cent zur Entgeltlücke bei.

## Nicht alles kann die Statistik erklären

Angenommen, zwei Beschäftigte bringen vergleichbare Voraussetzungen in ihrem Beruf mit ein. Sowohl die Frau als auch der Mann sind ähnlich qualifiziert, haben ähnlich viel Berufserfahrung, arbeiten in einer ähnlichen Position und so weiter. Der bereinigte Gender Pay Gap gibt an, welcher Verdienstunterschied auch dann noch zwischen beiden bestehen würde. Gemessen am Mittelwert für das Jahr 2014 würden sie beim Gehalt knapp sechs Prozent trennen. Da die Statistik dafür keine Erklärung hat, sagt man zum bereinigten Gender Pay Gap auch **unerklärter Teil des Gender Pay Gaps**.

Diese Bestandteile gehören zum unbereinigten Gender Pay Gap



- Erklärter Teil des Gender Pay Gaps
- Unerklärter Teil des Gender Pay Gaps (bereinigter Gender Pay Gap)

## Warum der Gender Pay Gap oft falsch interpretiert wird

In der Statistik bedeutet „erklärt“ so viel wie „zurückzuführen auf“. „Erklärt“ bedeutet nicht „gerechtfertigt“ oder „frei von Diskriminierung“. Deshalb können auch im erklärten Teil des Gender Pay Gaps Benachteiligungen eine Rolle spielen. Wenn zum Beispiel ein großer Teil der Differenz damit „erklärt“ wird, dass Frauen seltener in Führungspositionen arbeiten, kann das bedeuten, dass sie beim Zugang zu Führungspositionen benachteiligt werden. Und auch wenn Teilzeitarbeit von Frauen einen Teil des Gender Pay Gaps erklären kann, kann daraus nicht geschlossen werden, dass Teilzeitarbeit immer angemessen vergütet wird. Oder dass Frauen sich immer freiwillig für ein Teilzeitmodell entscheiden, ohne Rücksicht nehmen zu müssen auf vorhandene oder nicht vorhandene Infrastrukturen, gesellschaftliche Erwartungen und Rollenstereotype.

Umgekehrt gilt: Auch in den 5,8 Prozent des bereinigten Gender Pay Gaps aus dem Jahr 2014 stecken nicht automatisch 5,8 Prozent Diskriminierung. Denn vielleicht fehlen einkommensrelevante Merkmale in der Berechnung, die gar nicht diskriminierend sind. Ihr Beitrag zur Erklärung der Entgeltdifferenzen wäre dann verdeckt im unerklärten Anteil enthalten.

Im Gender Pay Gap verdichten sich zahlreiche Probleme und Benachteiligungen, mit denen Frauen im Arbeitsleben konfrontiert sind. Er ist ein wichtiger Indikator für die Chancengleichheit von Frauen und Männern – im Erwerbsleben allgemein und besonders für Unterschiede bei den Entgelten – auch wenn für ein vollständiges Bild weitere Größen betrachtet werden müssen. **Der Gender Pay Gap zeigt auf, wie sich die unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern auf das Einkommen beider Geschlechter auswirken und welcher Ansätze es bedarf, um die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern im Arbeitsleben durchzusetzen.**

## 1.2.2 Entgeltungleichheit aus rechtlicher Sicht

Der rechtliche Grundsatz der Entgeltgleichheit schreibt vor, dass Frauen und Männer für gleiche oder gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt erhalten müssen. Eine Busfahrerin muss also grundsätzlich dasselbe verdienen wie ein Busfahrer, eine Krankenpflegerin dasselbe wie ein Krankenpfleger. Darin dürften sich alle einig sein – zumindest, wenn sie in demselben Unternehmen arbeiten. Doch ist es in Ordnung, wenn eine Krankenpflegerin weniger verdient als ein Kfz-Mechaniker, ein Metzgergeselle mehr als eine Verkäuferin an der Fleischtheke? Diese Tätigkeiten sind unterschiedlich. Doch sie könnten gleichwertig sein und müssten dann auch gleich bezahlt werden – zumindest, wenn alle Beschäftigten in einem Unternehmen arbeiten.

### Gleich oder gleichwertig – was bedeutet das?

Wenn eine Frau und ein Mann an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz identische oder gleichartige Tätigkeiten verrichten, dann leisten sie gleiche Arbeit (§ 4 Entgelttransparenzgesetz). Sie können sich ohne Weiteres gegenseitig vertreten oder ersetzen, wie zum Beispiel eine Kfz-Mechanikerin und ein Kfz-Mechaniker in einer Autowerkstatt oder eine Kinderärztin und ein Kinderarzt in einem Krankenhaus.

Ob eine Frau und ein Mann eine gleichwertige Arbeit verrichten, ist auf den ersten Blick nicht zu erkennen. Es muss deshalb sorgfältig überprüft werden. **Gleichwertige Arbeit bedeutet, dass die Tätigkeiten zwar inhaltlich unterschiedlich, aber von den Anforderungen und Belastungen – also ihrem „Wert“ nach – gleich einzuschätzen und zu bewerten sind.**

Nach dem Entgelttransparenzgesetz ist das der Fall, wenn eine Frau und ein Mann sich unter der Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren in einer vergleichbaren Situation befinden. Es geht bei den Faktoren um die Anforderungen an die Tätigkeiten – unabhängig von den Personen, die sie ausüben und unabhängig von deren individueller Leistung. Dazu wird beurteilt: Sind die Anforderungen an die Ausbildung ähnlich hoch? Welche weiteren Anforderungen stellen die Tätigkeiten? Wie sehen Anforderungen an die Kommunikation und Kooperation aus? Wofür übernehmen Beschäftigte Verantwortung? Welche physischen und psychischen Belastungen tragen sie auf der Arbeit? Die Anforderungen können unterschiedlich aussehen. Entscheidend ist, dass sie in der Summe gleich hoch sind. Dann sind auch die Tätigkeiten gleichwertig.



#### Diese Tätigkeiten sind gleich.

Kfz-Mechanikerin	=	Kfz-Mechaniker
Kinderärztin	=	Kinderarzt
Buchhalterin	=	Buchhalter
Personalleiterin	=	Personalleiter
Erzieherin	=	Erzieher

#### Sind diese Tätigkeiten gleichwertig?

Krankenpflegerin	?	Kfz-Mechaniker
Kinderärztin	?	Chirurg
Buchhalterin	?	Verkäufer
Personalleiterin	?	Betriebsleiter
Erzieherin	?	Programmierer

## Benachteiligung hat viele Gesichter

Eine Benachteiligung beim Entgelt kann viele Gesichter haben. Wenn beispielsweise eine Frau weniger Gehalt erhält als ihr Kollege mit den gleichen Aufgaben, spricht viel für eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung wegen des Geschlechts. Eine **unmittelbare Benachteiligung** liegt auch vor, wenn eine Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft weniger verdient. Das legt das Entgelttransparenzgesetz in § 3 Absatz 2 ausdrücklich fest. Weitere Beispiele für unmittelbare Benachteiligungen beim Entgelt sind: Die Nachfolgerin erhält bei gleicher Tätigkeit 200 Euro weniger Entgelt als der Vorgänger. Eine Köchin wird nach Tarif bezahlt, der Koch als ihr unmittelbarer Kollege erhält eine nicht weiter begründete Zulage von 300 Euro.

Beschäftigte können beim Entgelt auch dann benachteiligt sein, wenn die geringere Bezahlung gar nicht unmittelbar an das Geschlecht anknüpft. Zum Beispiel, weil der unterschiedlichen Bezahlung Vorschriften zugrunde liegen, die auf den ersten Blick neutral erscheinen. Wenn diese Vorschriften dennoch mehr Nachteile für ein Geschlecht als für das andere bedeuten, kann eine **mittelbare Benachteiligung beim Entgelt** vorliegen. Zum Beispiel, wenn Teilzeitbeschäftigte von der betrieblichen Altersversorgung ausgeschlossen sind und deutlich mehr Frauen als Männer in Teilzeit arbeiten, trifft sie der Ausschluss besonders. Oder als weiteres Beispiel: Das überwiegend weibliche Küchen- und Reinigungspersonal erhält keine Erfolgsprämie, während alle übrigen Beschäftigten in demselben Unternehmen eine erhalten.

Im Unterschied zur unmittelbaren Benachteiligung kann die mittelbare Benachteiligung eines Geschlechts beim Entgelt gerechtfertigt werden (§ 3 Absatz 3 Entgelttransparenzgesetz) – nämlich dann, wenn die jeweiligen Vorschriften durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt werden können und die gewählten Mittel zur Erreichung



### Das rechtliche Verbot der Benachteiligung beim Entgelt

Seit 2017 regelt das Entgelttransparenzgesetz den Grundsatz der Entgeltgleichheit. Es verbietet allen Arbeitgebern, Beschäftigte wegen ihres Geschlechts unmittelbar oder mittelbar beim Entgelt zu benachteiligen. Das galt übrigens schon vor dem Entgelttransparenzgesetz und gilt auch weiterhin nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Für Deutschland entschied das Bundesarbeitsgericht bereits im Jahr 1955, dass das Grundgesetz auch den Grundsatz der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern umfasst. Der Grundsatz bindet nicht nur alle Arbeitgeber in Deutschland. Auch die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich daran zu halten. In Europa gilt der Grundsatz der Entgeltgleichheit seit 1957 und findet sich heute als Artikel 157 im Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union. Die Gender-Richtlinie 2006/54/EG konkretisiert ihn.

dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. So hat der Europäische Gerichtshof beispielsweise entschieden, dass es ein rechtmäßiges Ziel ist, die Berufserfahrung zu honorieren, wenn sie Beschäftigte befähigt, ihre Arbeit besser zu verrichten.










Die Frage, was Entgeltgleichheit bedeutet, wird aus ökonomischer Perspektive mit dem Gender Pay Gap als Indikator anders beantwortet als aus rechtlicher Sicht auf Basis des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Beide Sichtweisen umschreiben aus verschiedenen Blickwinkeln eine nach wie vor bestehende ungleiche Behandlung von Frauen und Männern in der Bezahlung. Sie machen beide deutlich, dass Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern noch nicht umgesetzt ist und weiterhin Handlungsbedarf besteht.

## Entgeltungleichheit summiert sich

Hinter allen Durchschnittszahlen, Prozentwerten und Grundsätzen stehen Einzelpersonen, die finanzielle Einbußen haben. Diese Einbußen machen sich monatlich bemerkbar, addieren sich im Laufe eines Jahres und machen nach 30 Jahren Berufstätigkeit eine erhebliche Summe aus. **Wenn in einer vereinfachten Rechnung eine Entgeltlücke von „nur“ sechs Prozent angenommen wird, erhalten beispielsweise Buchhalterinnen im Vergleich zu Buchhaltern im Monat durch-**

**schnittlich 244 Euro weniger, nur weil sie Frauen sind.** Im Jahr haben sie durchschnittlich knapp 3.000 Euro und nach 30 Berufsjahren fast 88.000 Euro brutto weniger verdient. Auf dem Konto kann sich dieser Unterschied noch deutlicher bemerkbar machen – nämlich dann, wenn Verheiratete die Steuerklasse IV aufgeben und stattdessen die Steuerklassen III und V kombinieren. Das führt dazu, dass die steuerlichen Abzüge vom Verdienst der geringer verdienenden Partnerin beziehungsweise des geringer verdienenden Partners proportional höher ausfallen.

Wie sich die Entgeltlücke im Laufe des Berufslebens summiert

	 Köchin/Koch	 Krankenschwester/ Krankenpfleger	 Buchhalterin/ Buchhalter
Bruttomonatsverdienst von <b>Männern</b> in Vollzeit	 2.108 Euro	 3.196 Euro	 4.068 Euro
Bruttomonatsverdienst von <b>Frauen</b> in Vollzeit	 1.982 Euro	 3.004 Euro	 3.824 Euro
Entgeltlücke von 6 Prozent			
im Monat	126,48 Euro	191,76 Euro	244,08 Euro
im Jahr	1.517,76 Euro	2.301,12 Euro	2.928,96 Euro
in 30 Berufsjahren	45.532,80 Euro	69.033,60 Euro	87.868,80 Euro

Auch wenn sie die gleichen Berufe ausüben, blicken Frauen und Männer am Ende ihres Berufslebens auf ganz unterschiedliche Gehälter.  
 Quelle: Statistisches Bundesamt 2017b, eigene Berechnungen

# 2

## Zweite Station: Ursachen

Der sogenannte unbereinigte Gender Pay Gap zeigt den Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern. Er ist gleichzeitig ein Indikator für die fehlende Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Um zu verstehen, wie die Entgeltlücke entsteht, hilft ein Blick auf die drei Ursachenkomplexe: horizontale und vertikale Geschlechtersegregation, Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit und fehlende Transparenz und Diskriminierungsgefahren bei der Entgeltfindung.

## 2.1 Horizontale und vertikale Geschlechtersegregation

Um den Ursachen für den Gender Pay Gap auf die Spur zu kommen, sollte man sich zwei Aspekte vor Augen führen. Erstens: Frauen und Männer verteilen sich auf unterschiedliche Branchen und Berufe. Die Arbeitsmarktforschung nennt das **horizontale Segregation**. Der zweite Aspekt: Frauen und Männer nehmen in Betrieben unterschiedliche Positionen ein und arbeiten auf verschiedenen Hierarchieebenen. Das wird als **vertikale Segregation** beschrieben. Da oft auch unterschiedliche Tätigkeitsbereiche und Berufe in einem hierarchischen Verhältnis stehen, hängen beide Dimensionen zusammen. So sind sogenannte Frauenberufe im Bereich der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen, wie zum Beispiel Krankenschwester oder Erzieherin, überwiegend mit geringen Verdienst-, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten verknüpft. Umgekehrt sieht es in einem sogenannten Männerberuf wie Ingenieur aus: Ingenieure verdienen im Durchschnitt vergleichsweise viel und verfügen über mehr Karriereoptionen. Die horizontale und vertikale Segregation ist ein Grund für den Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern, der 2014 durchschnittlich 4,43 Euro pro Stunde betrug. Davon ließen sich 1,33 Euro damit erklären, dass Frauen in anderen Branchen arbeiten als Männer (Statistisches Bundesamt 2017a).

Für die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt gibt es viele Ursachen. Vor allem die Phasen des Berufseinstiegs und der Familiengründung entscheiden über die Segregation am Arbeitsmarkt (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011). Zunächst stellen der Berufseinstieg und das Ausbildungssystem entscheidende

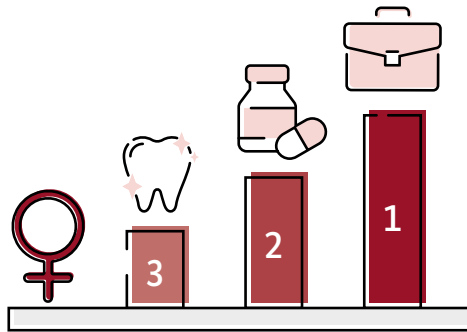


### Was ist ein „Frauen“-, was ein „Männerberuf“?

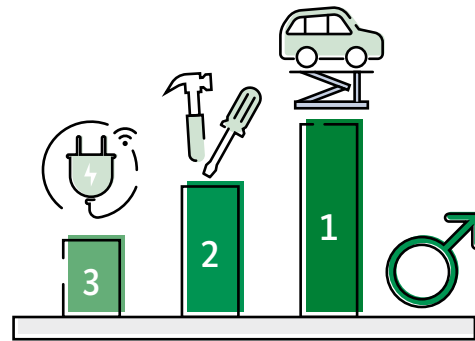
Liegt der Anteil von Frauen in einem Beruf bei mehr als 70 Prozent, spricht man von einem „Frauenberuf“. Analog dazu arbeiten in „Männerberufen“ über 70 Prozent männliche Beschäftigte. Allerdings sagt die Bezeichnung nichts darüber aus, ob Frauen oder Männer grundsätzlich besser für einen Beruf geeignet sind, oder ob dieser Beruf ein „Frauen- oder Männerberuf“ bleiben muss. Bei ausgewogeneren Verhältnissen, also wenn der Anteil eines Geschlechts bei unter 70 Prozent beziehungsweise über 30 Prozent liegt, spricht man von einem „Mischberuf“.

Weichen. Der Grundstein dafür, dass Mädchen und Jungen bestimmte Berufe vorziehen, wird schon in Kindheit und früher Jugend gelegt. Die Familien, Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Schulen als Sozialisationsinstanzen sowie Gleichaltrige spielen dabei eine wichtige Rolle. Bekannte Geschlechterstereotype wirken auf die Berufswahl ein: die Annahme, Männer könnten besser in technischen oder handwerklichen Berufen arbeiten, Frauen besser in erzieherischen oder pflegerischen Berufen. Begriffe wie „geschlechtsspezifische Arbeitsteilung“, „männliche“ oder „weibliche“ Tätigkeiten erwecken zudem den Eindruck, eine Arbeit oder Tätigkeit sei an ein bestimmtes Geschlecht gebunden. Tatsächlich gibt es aber keine Tätigkeit, die nur von einem Geschlecht ausgeübt werden kann.

## 2 Zweite Station: Ursachen



Junge Frauen wählen überwiegend Ausbildungsberufe im kaufmännischen Bereich. Besonders beliebte Berufe sind zudem (zahn-)medizinische Fachangestellte, Verkäuferin oder Friseurin.



Junge Männer besetzen stärker Berufe wie Kraftfahrzeugmechatroniker, Elektroniker oder verschiedene andere mechanische Berufe. Erst danach folgen die kaufmännischen Berufe.

### Die beliebtesten Ausbildungsberufe von Frauen 2018

Kauffrau für Büromanagement	10,6 %
Medizinische Fachangestellte	8,4 %
Zahnmedizinische Fachangestellte	6,5 %
Industriekauffrau	6,0 %
Kauffrau im Einzelhandel	5,9 %
Verkäuferin	4,3 %
Friseurin	3,4 %
Kauffrau im Groß- und Außenhandel	2,9 %
Verwaltungsfachangestellte	2,8 %
Hotelfachfrau	2,6 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020b

### Die beliebtesten Ausbildungsberufe von Männern 2018

Kraftfahrzeugmechatroniker	7,6 %
Industriemechaniker	4,8 %
Elektroniker	4,6 %
Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	4,0 %
Fachinformatiker	3,9 %
Kaufmann im Einzelhandel	3,2 %
Mechatroniker	3,0 %
Fachkraft für Lagerlogistik	2,7 %
Kaufmann im Groß- und Außenhandel	2,6 %
Elektroniker für Betriebstechnik	2,5 %

Quelle: Statistisches Bundesamt 2020b

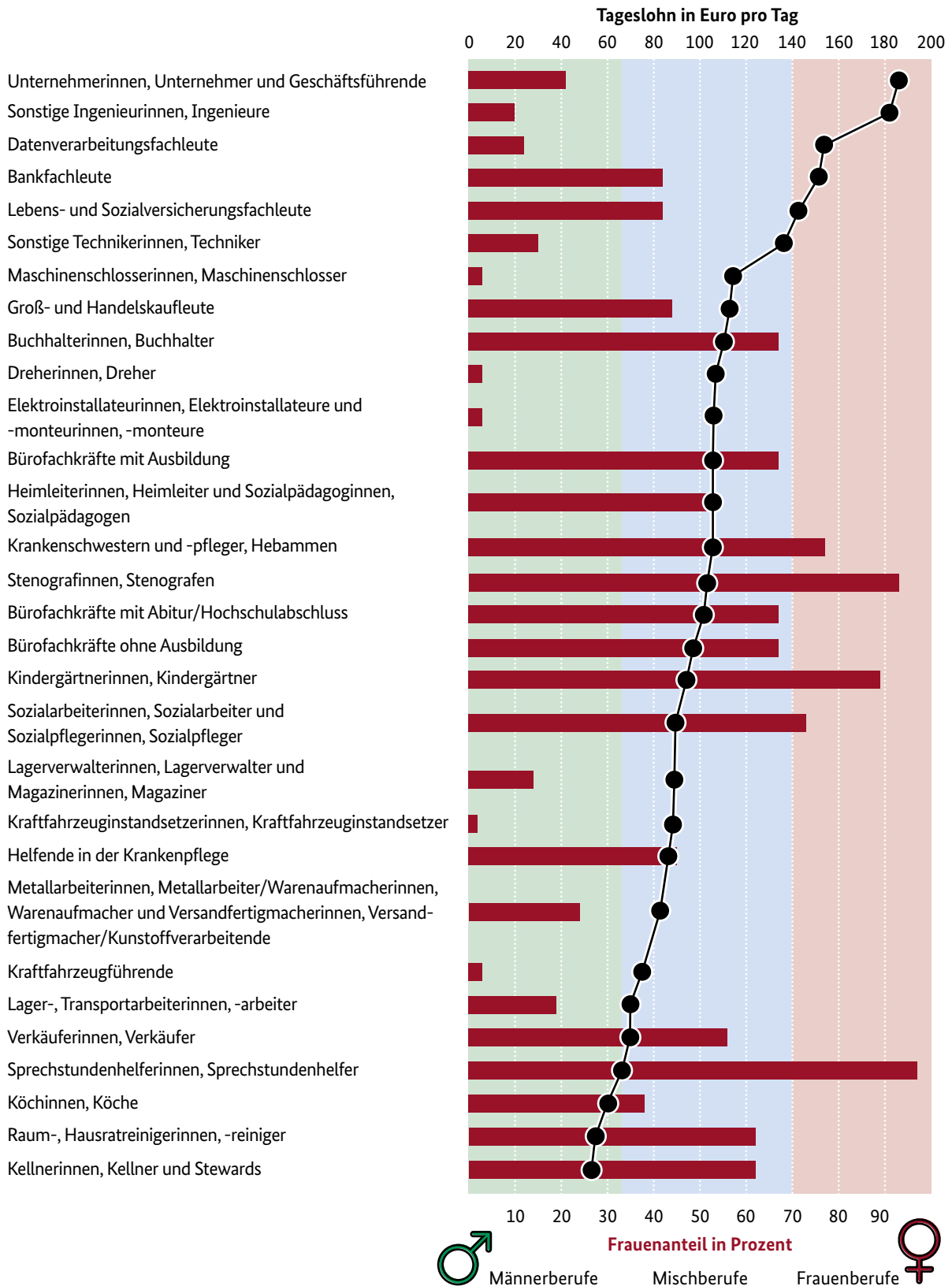
Da die von Frauen bevorzugt gewählten Berufe in der Regel schlechter bezahlt sind als die von Männern, haben Frauen geringere Gehälter und schlechtere Einkommensmöglichkeiten im Lebensverlauf. Die Folgen dieser Berufswahl ziehen sich durch das Leben und enden mit einer niedrigeren Rente für Frauen. Dazu kommt: **Häufig wählen Frauen und Männer nicht nur Berufe, die als „weiblich“ oder „männlich“ gelten. Sie suchen sich ihren Beruf auch aus einem vergleichsweise kleinen Ausbildungsspektrum aus – und schränken ihre beruflichen Möglichkeiten damit deutlich ein.** Mehr als die Hälfte der jungen Frauen konzentriert sich auf zehn

Ausbildungsberufe. Bei jungen Männern verteilt sich mehr als die Hälfte auf 20 Ausbildungsberufe.

Der Medianlohn beschreibt den Lohn, der die Rangreihe der Löhne genau in der Mitte teilt. Das heißt, dass es genauso viele Menschen mit einem höheren wie mit einem niedrigeren Lohn gibt. Berufe, in denen viele Frauen arbeiten, weisen niedrigere Medianlöhne auf als Berufe mit einem geringen Frauenanteil. Die fünf Berufe mit den höchsten Medianlöhnen sind ausnahmslos „Männerberufe“: Unternehmer, Ingenieure, Datenverarbeitungsfachleute und Bank- sowie Versicherungsfachleute (Wrohlich/Zucco 2017).



Frauenanteil und mittlerer Lohn (Medianlohn) in den 30 häufigsten Berufen



In Berufen, in denen viele Frauen arbeiten, sind die Medianlöhne niedriger als in Berufen mit geringem Frauenanteil. Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88. Frauenanteil in Prozent, Tageslohn (Median) in Euro pro Tag. Quelle: Wrohlich/Zucco 2017

### Geschlechterstereotype wirken fort

Die Geschlechterstereotype, die die Berufswahl von Jugendlichen prägen, wirken auch im weiteren Erwerbsleben fort. Das trägt dazu bei, dass manche Berufe und Positionen für Frauen – teils auch für Männer – verschlossen bleiben. So funktionieren Personalauswahl und -entwicklung oft nach dem „Similar-to-me-Effekt“ oder auch Ähnlichkeitsprinzip: Bei Personalentscheidungen werden Bewerberinnen oder Bewerber als ungeeignet für einen Beruf oder eine Position eingeschätzt, weil sie den Vorgängerinnen oder Vorgängern nicht ähnlich genug sind. Sie erfüllen nicht die bestehenden Muster. Ein weiteres Beispiel, wie das Geschlecht die berufliche Entwicklung prägt: Mädchen schneiden im Vergleich zu Jungen im Schulsystem besser ab. Sie machen häufiger das Abitur und verlassen seltener die Schule ohne Schulabschluss. Dennoch haben sie geringere Chancen, diese Qualifikationen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt so einzusetzen, dass daraus bessere Karriere- und Einkommensmöglichkeiten für sie entstehen.

**So bleibt der Anteil von Frauen in Leitungs- und Entscheidungspositionen bis heute sehr gering. Dieses Phänomen der „Gläsernen Decke“, bei dem oberhalb einer gewissen Hierarchiestufe kaum noch Frauen vertreten sind, ist in Deutschland besonders ausgeprägt. Nur knapp jede dritte Führungskraft war 2018 eine Frau** (Statistisches Bundesamt 2020d). Im Vergleich zu anderen Ländern der Europäischen Union lag Deutschland damit nur im unteren Drittel. Insbesondere in der Privatwirtschaft bleibt der Anteil von Frauen an Führungspositionen weit unter ihrem Anteil an den Beschäftigten. Daran hat sich in den letzten Jahrzehnten nur wenig verändert.

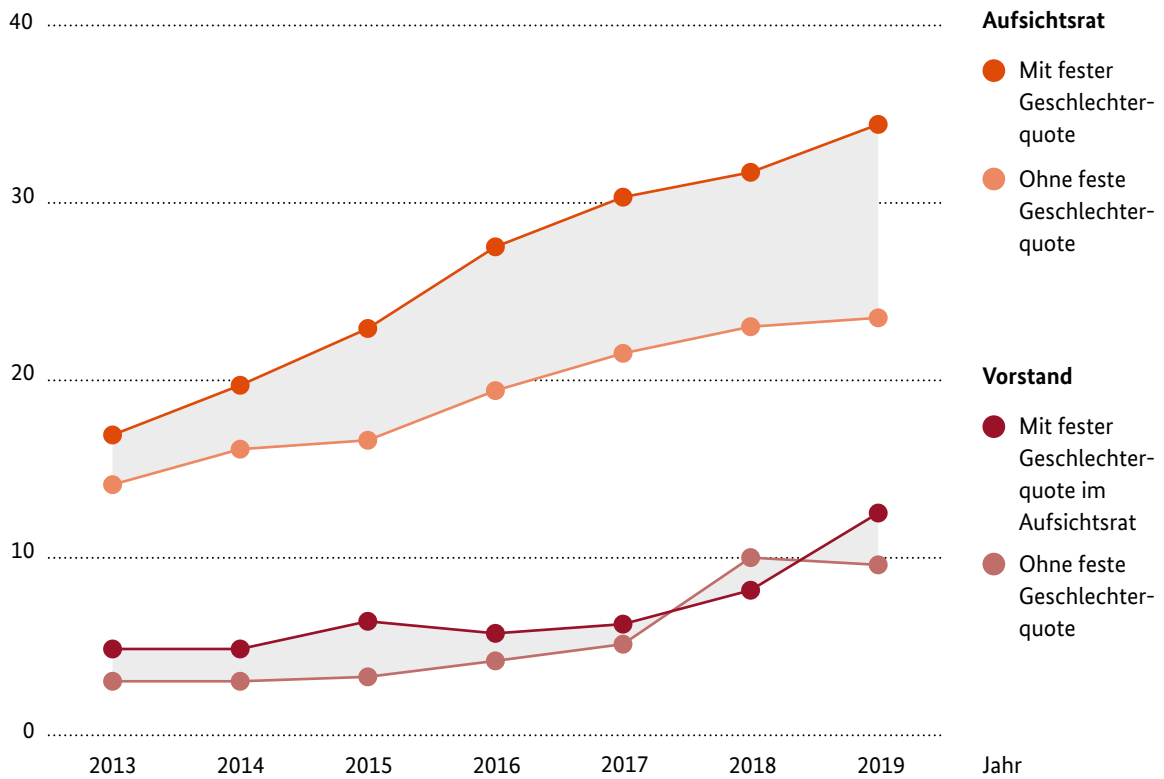
Der Anteil von Frauen in Führungspositionen stieg zwischen 1995 und 2015 in der Privatwirtschaft gerade einmal um zehn Prozentpunkte auf 30 Prozent (Holst/Friedrich 2017).

Insgesamt sind Frauen in Ostdeutschland stärker in den Führungsetagen vertreten als in Westdeutschland (Kohaut/Möller 2019). Im Jahr 2018 lag der Anteil weiblicher Führungskräfte im Osten Deutschlands rund sechs Prozentpunkte über dem Wert in Westdeutschland – sowohl im Top-Management als auch in der zweiten Führungsebene und in Führungspositionen in kleineren Betrieben. Ein Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland besteht auch bei der Vergütung der Führungspositionen. So werden Führungspositionen in Westdeutschland im Durchschnitt besser vergütet als in Ostdeutschland. Auch die Gehaltsunterschiede von weiblichen und männlichen Führungskräften sind im Osten nicht so groß. Darin liegt eine weitere Ursache für den vergleichsweise niedrigen Gender Pay Gap in den östlichen Bundesländern.

Um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen, gilt seit 2016 eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in etwa 100 börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Dass sie wirkt, zeigen die Zahlen aus dem Jahr 2019: Hier lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die Geschlechterquote fallen, bei 34,9 Prozent. Auch der Anteil der Frauen im Vorstand ist in dieser Gruppe stärker gestiegen als im Durchschnitt aller DAX-Unternehmen. Im Jahr 2019 kletterte er auf 10,3 Prozent – verglichen mit 8,5 Prozent im Jahr 2018 (Kirsch/Wrohlich 2020).

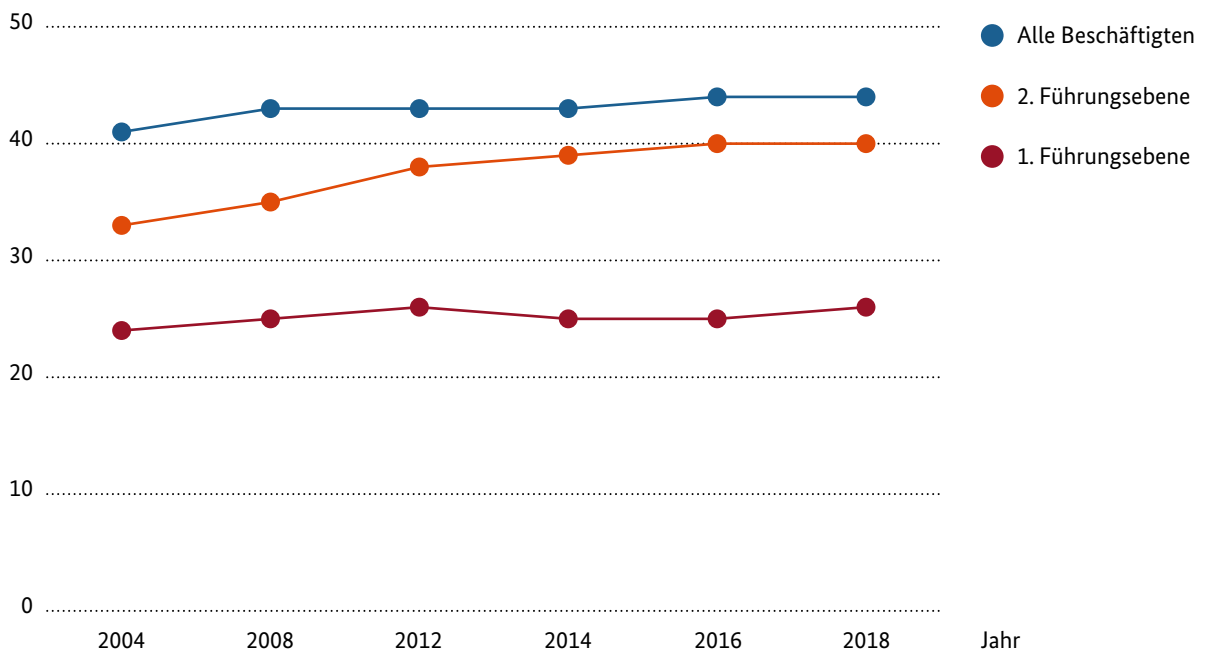
**Die erhofften Übertragungseffekte, genannt „Spill-Over-Effekte“, auf Unternehmen, die nicht unter die gesetzliche Quotenregelung fallen, blieben bislang jedoch aus: Der Frauenanteil auf allen anderen Führungsebenen, insbesondere auf der Vorstandsebene, bleibt gering.** Ende 2019 war in knapp 39,6 Prozent der 200 umsatzstärksten Unternehmen ohne den Finanzsektor mindestens eine Frau im Vorstand vertreten. Der Frauenanteil an allen Vorstandsmitgliedern betrug 10,4 Prozent. Das bedeutet umgekehrt, dass weiterhin knapp 90 Prozent aller Vorstandsmitglieder in den 200 umsatzstärksten Unternehmen männlich sind.

So hat sich der Frauenanteil in den Top-200-Unternehmen entwickelt



Unternehmen, in deren Aufsichtsrat die Geschlechterquote gilt, hatten zuletzt mehr weibliche Vorstandsmitglieder. Angaben in Prozent. Quelle: Kirsch/Wrohlich 2020

In Führungsetagen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert



Der Frauenanteil liegt in der ersten und zweiten Führungsebene deutlich unter dem Anteil der Frauen an allen Beschäftigten. Angaben in Prozent. Quelle: IAB-Betriebspanel 2004, 2008, 2012, 2014, 2016 und 2018, gewichtete Werte; für 2006 und 2010 liegen keine Daten vor (Kohaut/Möller 2019).

Horizontale und vertikale Geschlechtersegregation stehen also in einem engen Zusammenhang: So sind Frauen zwar am häufigsten in den Wirtschaftsbereichen Gesundheits- und Sozialwesen, Erziehung und Unterricht in Führungspositionen vertreten. Allerdings liegt ihr Anteil an Führungskräften auch hier deutlich unter ihrem Beschäftigtenanteil in diesen Bereichen. Zudem stehen die

Führungspositionen in „Frauenberufen“ ebenfalls in einem hierarchischen Verhältnis zu den Führungspositionen in „Männerberufen“. In sogenannten Frauenberufen gibt es in der Regel weniger Aufstiegsmöglichkeiten, die Einkommen fallen im Schnitt geringer aus und Frauen sind weniger entscheidungsbefugt im Unternehmen.

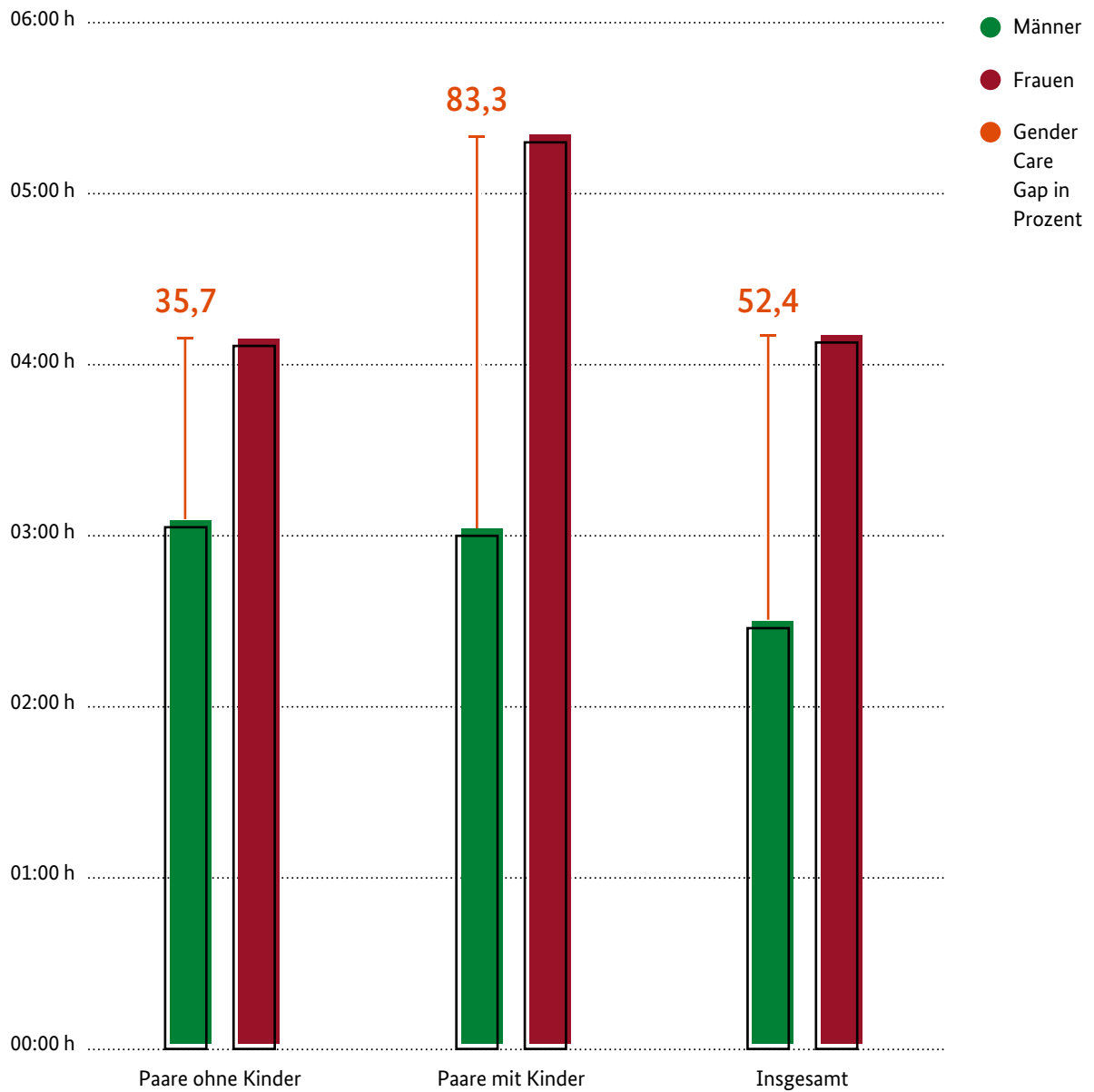
## 2.2 Frauen leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit

In Deutschland sind Erwerbsarbeit und Sorgearbeit, oft mit dem englischen Begriff „Care-Arbeit“ bezeichnet, zwischen Frauen und Männern ungleich verteilt. Frauen erledigen häufiger unbezahlte Hausarbeit, betreuen und erziehen die Kinder und/oder pflegen Angehörige. Pro Tag leisten Männer im Schnitt zwei Stunden und 46 Minuten unbezahlte Sorgearbeit, Frauen hingegen vier Stunden und 13 Minuten (Klunder 2017). Das zeigen Analysen des Statistischen Bundesamtes.<sup>1</sup> Um das Ungleichgewicht in der Verteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern deutlich zu machen, wurde für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2017) ein neuer Indikator entwickelt: der **Gender Care Gap**. Er zeigt den Unterschied zwischen Frauen und Männern bei der Übernahme unbezahlter Sorgearbeit an. Er beträgt derzeit 87 Minuten pro Tag. Das entspricht einem Gender Care Gap von 52,4 Prozent. Der Begriff der unbezahlten Sorgearbeit wird dabei breit gefasst und beinhaltet sämtliche Arbeiten im Haushalt und Garten, die Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen sowie ehrenamtliches Engagement und unbezahlte Hilfen für andere Haushalte.

**Dass private Sorgearbeit ungleich verteilt ist, liegt unter anderem daran, dass in vielen Familien stereotype Vorstellungen über die Rollen von Frau und Mann herrschen und Frauen traditionell häufiger Sorgearbeit übernehmen. Das wirkt sich auch auf den Erwerbsumfang von Frauen aus.** Denn es ist kaum möglich, in Vollzeit zu arbeiten, nebenbei kleinere Kinder zu versorgen oder sich um ältere oder kranke Angehörige zu kümmern. Zugleich bildet jedoch das sogenannte Normalarbeitsverhältnis, das eine unbefristete, sozial abgesicherte und tariflich entlohnte Vollzeittätigkeit beschreibt, die Basis für das Rentensystem und die Arbeitslosenversicherung. Jede andere Erwerbsform gilt als „atypisch“ und führt zu einer schlechteren sozialen Absicherung.

1 Die Zeitverwendungserhebung wird alle zehn Jahre durchgeführt. Die Angaben hier beziehen sich auf die letzte Erhebung 2012/2013, die das Statistische Bundesamt 2015 veröffentlicht hat. Statistisches Bundesamt, 2015: Zeitverwendungserhebung. Aktivitäten in Stunden und Minuten für ausgewählte Personengruppen. Wiesbaden.

Der tägliche Zeitaufwand von Frauen und Männern für unbezahlte Sorgearbeit



Bei Paaren mit Kindern ist der Gender Care Gap mit über 80 Prozent besonders hoch.  
Angaben zum Gender Care Gap in Prozent. Quelle: Klünder 2017

### Unbezahlte Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen

Eine Familie zu gründen, wirkt sich wegen der damit verbundenen stereotypen Aufgabenverteilung nach wie vor stark auf die Erwerbsverläufe von Frauen aus. Das Neugeborene braucht Fürsorge – und die braucht Zeit. Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für die Familiengründung weit häufiger und in der Regel auch deutlich länger als Männer. Ein Grund dafür sind oft die eigenen Wünsche. Auch spielt es eine wichtige Rolle, wie familienfreundlich der eigene Arbeitgeber ist (Allensbach 2015). Aus Sicht der Familien ist das Modell, dass die Mutter zunächst das Kind versorgt, aber auch eine unabhängig von Geschlechterstereotypen getroffene, rationale Entscheidung. Da Frauen im Durchschnitt weniger verdienen, wirkt sich der Einkommensverlust nicht so stark auf das Familieneinkommen aus wie der Ausfall des in der Regel höheren Einkommens von Männern. Insofern verstärken sich hier Ursache und Auswirkung des Gender Pay Gaps.

Mit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007, das Mütter und Väter für die Zeit der Erwerbsunterbrechung finanziell unterstützt, wurden die Weichen für eine gerechtere Verteilung von Familienarbeit gestellt und Veränderungen in den Familien herbeigeführt. Ein weiterer Schritt zu mehr Partnerschaftlichkeit war die Einführung von ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus mit weiteren Gestaltungsmöglichkeiten. Gleichzeitig bleibt es allerdings bei einem geringeren Erwerbsumfang von Frauen im Vergleich zu Männern. Während das Erziehungsgeld bis 2007 lediglich drei Prozent der Väter nutzten, beziehen mittler-

weile über 40 Prozent der Väter Elterngeld und unterbrechen oder reduzieren ihre Erwerbstätigkeit zeitweise, um sich um ihr Kind zu kümmern. **Der Anteil der Mütter, die Elterngeld beziehen, liegt bei fast 98 Prozent** (Statistisches Bundesamt 2020e). Immer mehr Väter entscheiden sich für das ElterngeldPlus und nutzen das Elterngeld länger als nur für die Mindestdauer von zwei Monaten, die sogenannten Partnermonate. Beim ElterngeldPlus liegt die durchschnittliche Bezugsdauer der Väter bei 8,9 Monaten (Statistisches Bundesamt 2020c). Das wirkt sich auch positiv auf eine gleichberechtigte Kinderbetreuung aus: 82 Prozent der Eltern, die den Partnerschaftsbonus nutzen, teilen sich die Kinderbetreuung etwa hälftig auf (Deutscher Bundestag 2018).

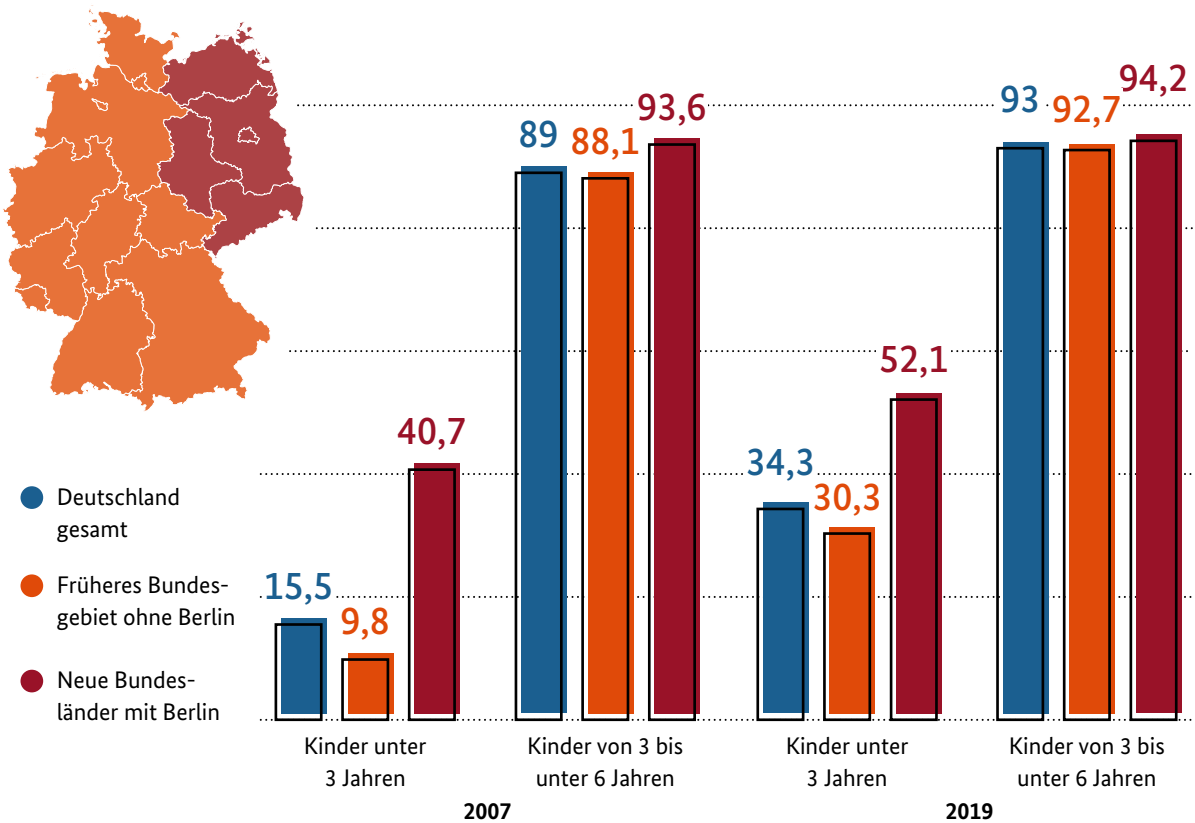
Unabhängig von der Dauer des Elterngeldbezugs durch die Väter ist die Wirkung nachhaltig. Studien zeigen, dass Väter in Elternzeit mehr Zeit mit ihrem Kind verbringen und dieser Effekt auch nach Ende des Elterngeldbezugs anhält. Eine stärkere Beteiligung der Väter an der unbezahlten Sorgearbeit ermöglicht den Müttern außerdem, Anschluss im Beruf zu halten. Verschiedene Studien haben gezeigt, dass das Elterngeld zu kürzeren Erwerbsunterbrechungen von Müttern führt und insgesamt die Erwerbstätigkeit von Müttern fördert (Wrohlich/Berger et al. 2012). Darüber hinaus wirkt das Elterngeld auch breit in die Gesellschaft und verändert Einstellungen über die Aufgaben und Geschlechtervorstellungen von Müttern und Vätern. So wollen nicht nur Väter selbst viel Zeit mit ihren Kindern verbringen. Auch zwei Drittel der Bevölkerung erwarten von Vätern, dass sie sich auch um ihre kleinen Kinder kümmern, sich stark im Familienalltag engagieren und ihre Partnerinnen unterstützen (Allensbach 2019).

## Familie und Beruf vereinbaren

Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit auch deshalb häufig, weil es in Deutschland lange Zeit keine oder nur unzureichende Betreuungsplätze für Kinder gab. Um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können, sind seit 2007 viele neue Betreuungsplätze entstanden. Seit August 2013 haben Eltern zudem einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben. Durch diese Maßnahmen ist die Betreuungsquote, insbesondere

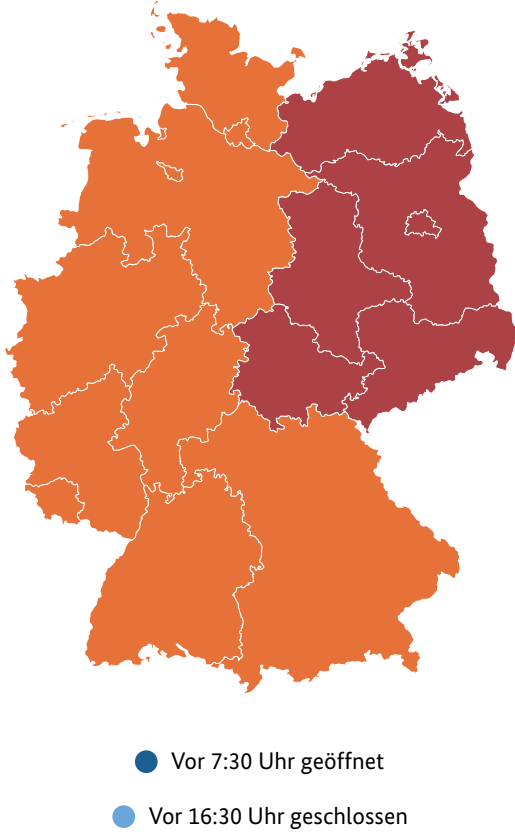
der unter Dreijährigen, deutlich gestiegen. Besuchten im Jahr 2007 in Deutschland nur 15,5 Prozent der Kinder unter drei Jahren eine Kinderbetreuungseinrichtung, verdoppelte sich der Anteil 2019 auf 34,3 Prozent. Noch immer zeigen sich dabei deutliche Unterschiede zwischen den westdeutschen und den ostdeutschen Bundesländern: So besucht in Ostdeutschland mehr als die Hälfte der unter Dreijährigen eine Kita oder wird von Tageseltern betreut. In Westdeutschland sind es nur rund 30 Prozent.

Kinder in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege

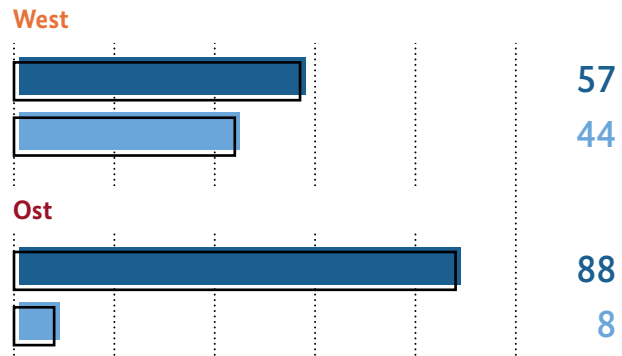


Kinder unter drei Jahren besuchen in den ostdeutschen Bundesländern doppelt so häufig eine Kita oder werden von Tageseltern betreut. Angaben in Prozent. Quelle: Statistisches Bundesamt 2019a

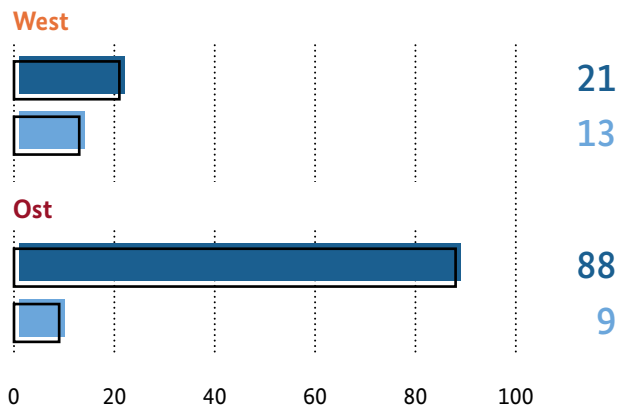
Öffnungszeiten von Kitas und Horten



Öffnungszeiten von Kitas 2017



Öffnungszeiten von Horten 2017



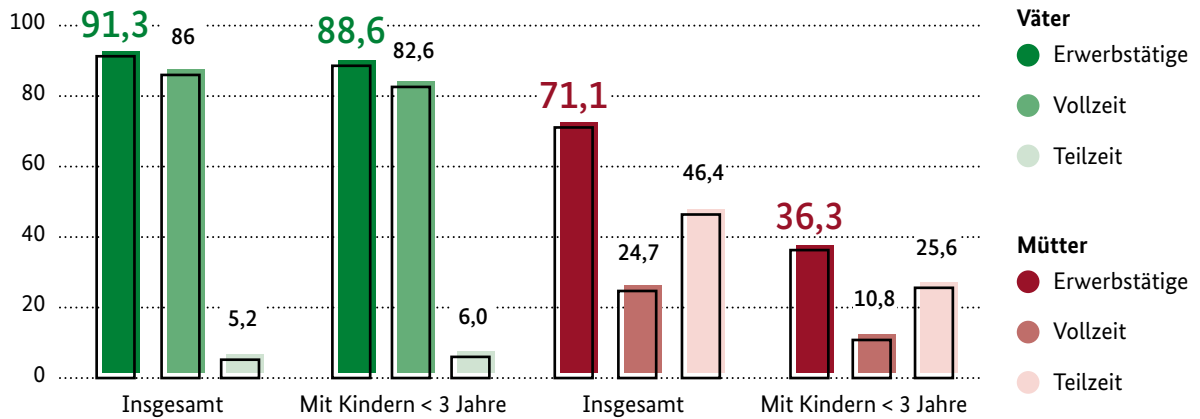
Nur 57 Prozent der Kindertagesstätten in den westdeutschen Bundesländern haben vor 7:30 Uhr geöffnet. Und 44 Prozent schließen bereits vor 16:30 Uhr. Angaben in Prozent. Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2018

Obwohl immer mehr Kinder in Kitas und Kindertagespflege betreut werden können, liegt der Betreuungsbedarf in vielen Städten und Regionen noch immer über der tatsächlichen Betreuungsquote. Daher finden immer noch viele Eltern keinen Betreuungsplatz, der zu ihren individuellen Arbeitszeiten passt. Damit beide Elternteile auch in Vollzeit oder vollzeitnah erwerbstätig sein können, muss die Kinderbetreuung weiter quantitativ und qualitativ ausgebaut und zudem besser an den zeitlichen Betreuungsbedarfen der Eltern angepasst werden. Familie und Beruf lassen sich daher bis heute oft nur schwer unter einen Hut bringen. Deshalb entscheiden sich viele Eltern

in Deutschland weiterhin für das Vollzeit-Teilzeit-Modell. Das bedeutet, ein Elternteil – mehrheitlich der Vater – arbeitet in Vollzeit. Der andere Elternteil – mehrheitlich die Mutter – arbeitet in Teilzeit. In mehr als der Hälfte (53,6 Prozent) der Paarfamilien mit einem Kind unter drei Jahren war 2018 nur der Vater erwerbstätig. In gut 35 Prozent der Paarfamilien mit kleinen Kindern waren beide Eltern erwerbstätig. **Das beide Elternteile in Vollzeit erwerbstätig sind, bleibt die Ausnahme, insbesondere wenn die Kinder noch sehr klein sind. Nur neun Prozent der Paarfamilien mit einem Kind unter drei Jahren wählen dieses Modell.**

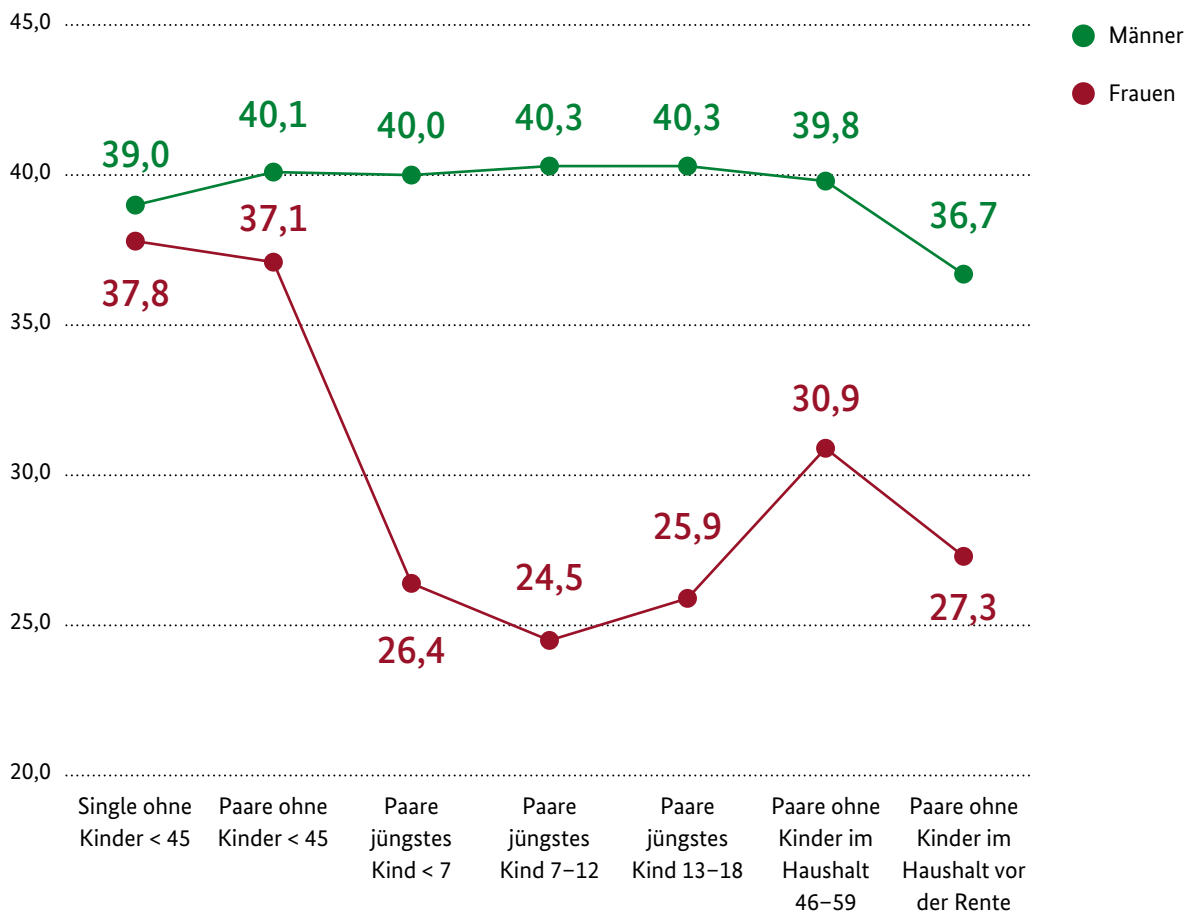


Mütter und Väter mit Kindern nach Erwerbstyp sowie mit Kindern unter drei Jahren



Frauen mit Kindern unter drei Jahren sind mit gut 36 Prozent viel seltener erwerbstätig als Männer und arbeiten überwiegend in Teilzeit. Angaben in Prozent. Quelle: Statistisches Bundesamt 2019b

Arbeitszeiten von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen



Die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern entwickeln sich nach der Geburt des ersten Kindes auseinander. Angaben von durchschnittlichen Wochenstunden (2016). Quelle: Kümmerling 2018 auf Basis von Scientific use files des Labour Force Survey (2016)

**Männer haben in jeder Lebensphase längere Arbeitszeiten als Frauen. Die Unterschiede sind jedoch bei Singles vergleichsweise gering. Erst mit der Partnerschaft und dem gemeinsamen Haushalt mit Kindern entwickeln sich die Arbeitszeiten von Frauen und Männern deutlich auseinander.** Während die Arbeitszeiten von Männern meistens über alle Lebensphasen konstant lang bleiben, sieht es bei Frauen anders aus. Mit Kindern unter sieben Jahren arbeiten Mütter mehr als 13 Stunden weniger als Väter in der gleichen Lebensphase. Die Erwerbstätigkeit dieser Frauen liegt damit immer noch fast zehn Stunden unter der von kinderlosen Frauen in Partnerschaften.

Anders ausgedrückt: Während vor der Geburt des ersten Kindes die meisten berufstätigen Frauen und Männer in Vollzeit erwerbstätig sind, sinkt der Anteil der Eltern, die beide in Vollzeit arbeiten, nach der Geburt des ersten Kindes deutlich. Das führt dazu, dass die Arbeitszeiten von berufstätigen Vätern im Durchschnitt 42 Stunden in der Woche betragen. Mütter gehen pro Woche durchschnittlich nur noch 25 Stunden ihrem Beruf nach.

Frauen übernehmen nicht nur häufiger die Betreuung und Sorge von Kindern. Sie sind im Alter zwischen 45 und 64 Jahren auch stärker in die Pflege von Angehörigen eingebunden. Der erste Bericht des unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf kommt zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der Hauptpflegepersonen weiblich sind. Das entspricht 1,65 Millionen Frauen. Lässt man die Unterscheidung zwischen Haupt- und sonstigen Pflegepersonen außer Acht, leisten Frauen in Pflegehaushalten mit 57 Prozent häufiger Pflegearbeit als Männer, die auf 38 Prozent kommen, und übernehmen auch öfter die zeitintensive Pflege (Geyer 2016). Frauen reduzieren also auch eher ihre Wochenarbeitszeit, um Pflegetätigkeiten zu übernehmen.

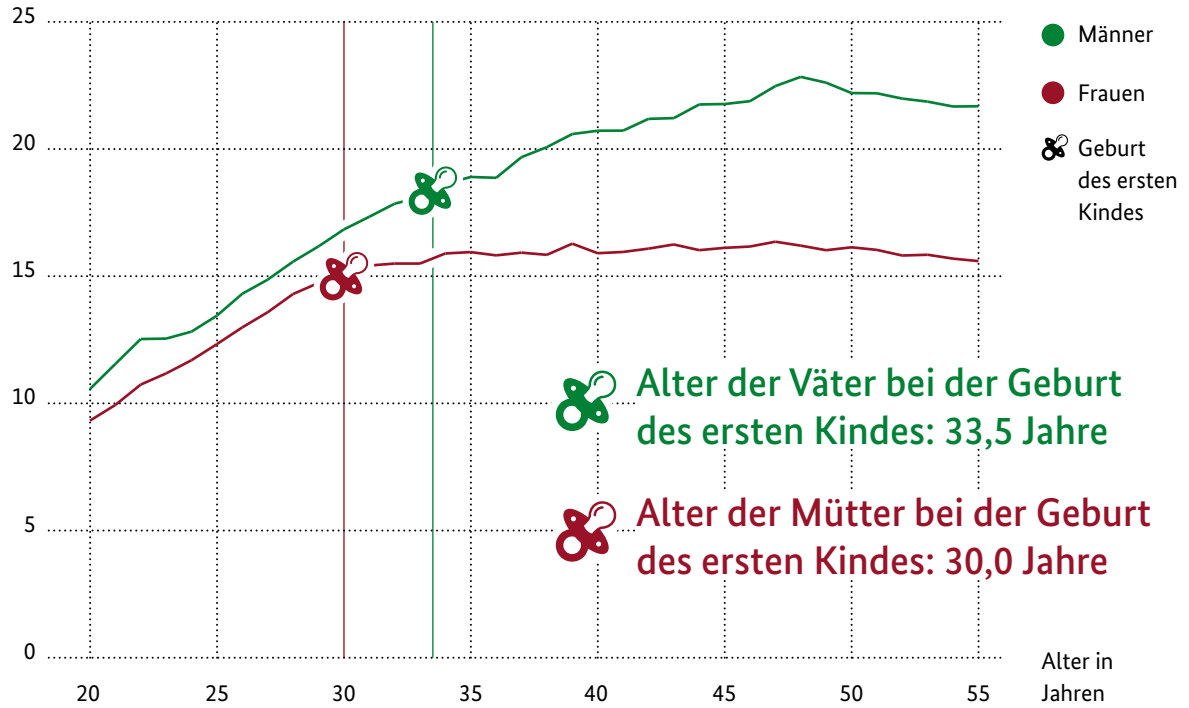
### Was bedeutet das für den Gender Pay Gap?

In Deutschland arbeiten Frauen sehr viel häufiger in Teilzeit mit einem geringen Stundenumfang als in anderen europäischen Ländern (Boll/Langemann 2018). So betrug die Teilzeitquote 2018 in Deutschland 46,7 Prozent, im EU-Durchschnitt hingegen nur 30,8 Prozent. Nur in den Niederlanden ist der Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit mit 73,8 Prozent deutlich höher, in Österreich ist er ähnlich hoch (47,6 Prozent) (Eurostat 2020). Die hohe Teilzeitquote wirkt sich deshalb in Deutschland auch stärker auf den Gender Pay Gap aus. 2018 betrug die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der teilzeitbeschäftigten Frauen 21,5 Stunden. Als besonders nachteilig mit Blick auf den Gender Pay Gap erweist sich die sogenannte Teilzeitfalle. Sie bezeichnet die Beobachtung, dass Frauen – häufig nach der Geburt des ersten Kindes und der Elternzeit – von einer Vollzeittätigkeit in eine Teilzeittätigkeit wechseln und von dort aus kaum mehr in eine Vollzeittätigkeit zurückkehren. Die damit für viele Erwerbsbiografien von Frauen typischen unterbrochenen Erwerbsverläufe und das niedrige Arbeitsvolumen beeinträchtigen jedoch die Karriereentwicklung. Das führt auch dazu, dass Frauen im Verlauf ihres Lebens weniger verdienen.

Auch die Stundenlöhne von Frauen und Männern gehen ab dem Alter von 30 Jahren deutlich auseinander. Mit der Geburt des ersten Kindes steigt der Anteil von in Teilzeit arbeitenden Müttern deutlich, während für Väter keine Veränderung des Erwerbsumfangs festzustellen ist (Schrenker/Zucco 2020). Bei den unter 30-Jährigen beträgt der Gender Pay Gap neun Prozent. Bei den über 30-Jährigen steigt er stark an und beträgt 28 Prozent bei Frauen und Männern, die 49 Jahre alt sind. Für das Jahr 2019 lag der Gender Pay Gap in dieser Altersgruppe damit weit über dem Durchschnitt von rund 20 Prozent.

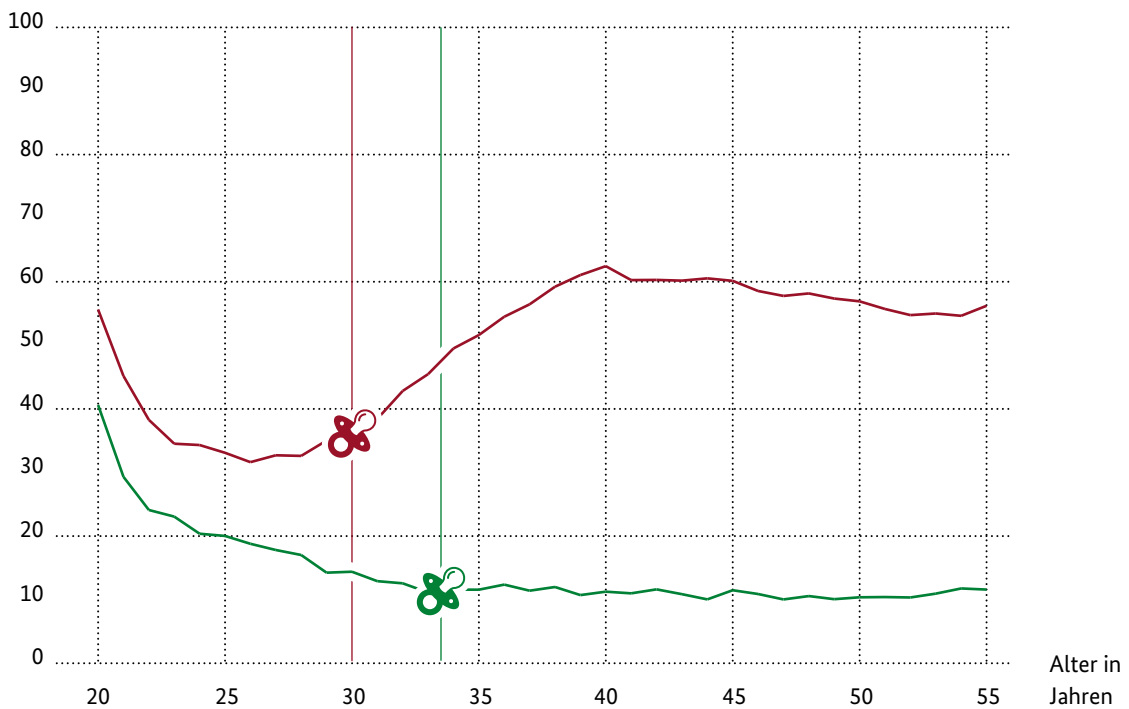
Durchschnittlicher Stundenlohn, Teilzeitanteil und durchschnittliches Alter bei Geburt des ersten Kindes

Bruttostundenlohn in Euro



Mittlerer Lohn von Frauen stagniert ab Geburt des ersten Kindes

Teilzeitanteil in Prozent



Mit der Geburt des ersten Kindes steigt der Anteil von Teilzeit arbeitenden Mütter deutlich. Quelle: Schrenker/Zucco 2020

Datenquellen: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung 2014, Mikrozensus 2014–2016

### Der Gender Pay Gap summiert sich im Lebensverlauf

Die Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern summiert sich im Lebensverlauf und wird durch den **Gender Lifetime Earnings Gap** abgebildet. Mit ihm wurde im Jahr 2016 erstmals berechnet, wie sich das gesamte Erwerbseinkommen im Lebensverlauf bei Frauen und Männern unterscheidet. Demnach liegt die Differenz in Deutschland bei durchschnittlich 48,8 Prozent (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016). In der Europäischen Union hatte er bei der letzten Berechnung 2014 einen deutlich geringeren Wert und betrug im Durchschnitt der EU-Mitgliedstaaten 39,6 Prozent (European Commission 2017).

Frauen verdienen in ihrem gesamten Erwerbsleben nur halb so viel wie Männer. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie der Bertelsmann Stiftung (Bönke et al. 2020). Frauen in Westdeutschland erzielen in Preisen von 2015 ein erwartetes durchschnittliches Lebenserwerbseinkommen von rund 830.000 Euro. Männer hingegen können mit durchschnittlich rund 1,5 Millionen Euro rechnen. In Ostdeutschland sind die erwarteten Lebenserwerbseinkommen insgesamt auf einem niedrigeren Niveau: Frauen erzielen hier rund 660.000 Euro, Männer knapp 1,1 Millionen Euro. Das bedeutet, dass die Einkommenslücke sich berufsübergreifend aufgrund des Gender Pay Gaps auf rund 170.000 Euro summieren kann. Hinzu kommt der Einfluss von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen: Die Differenz zwischen durchgehend Vollzeitarbeitenden und Personen, die ihren Beruf unterbrechen und beziehungsweise oder zeitweise in Teilzeit arbeiten, beläuft sich beispielsweise bei Akademikerinnen und Akademikern sogar auf 528.000 Euro (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2016).

### Auch im Alter macht sich das niedrige Gehalt negativ bemerkbar

Über das aktive Erwerbsleben hinaus führt der Gender Pay Gap zu ungleichen Rentenzahlungen. Das zeigt der **Gender Pension Gap**. Die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland bei 53 Prozent. Frauen erhalten also im Vergleich zu Männern durchschnittlich nur gut die Hälfte der Rentenzahlungen aus eigenen Ansprüchen – ohne die Hinterbliebenenrente. Auch hier gibt es Unterschiede zwischen Westdeutschland, wo der Gender Pension Gap 58 Prozent beträgt, und Ostdeutschland mit einer Rentenlücke von 28 Prozent (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2016).

Wie sich Frauen und Männer die Sorge- und Erwerbsarbeit aufteilen, entscheiden sie für sich. Allerdings hängt diese Entscheidung von gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen ab und wird nach wie vor von bestehenden Geschlechterstereotypen beeinflusst. Sie kann deshalb nicht unabhängig von diesen Faktoren betrachtet werden. Frauen übernehmen sehr viel mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer – und sind in der Folge häufiger teilzeiterwerbstätig. Das ist nicht immer Ergebnis einer freien Entscheidung. Es ergibt sich teilweise aus der Notwendigkeit, dass es derzeit kein Arbeitszeit- und Betreuungsmodell gibt, das eine Vereinbarkeit von Vollzeit- oder vollzeitnaher Berufstätigkeit und Familie ermöglicht (Allmendinger 2011).

## 2.3 Diskriminierungsgefahren bei der Entgeltfindung

Viele Akteurinnen und Akteure sind daran beteiligt, Kriterien und Verfahren für die Berechnung von Entgelten der Beschäftigten festzulegen. Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien, Betriebsparteien und einzelne Arbeitgeber – sie alle können einen direkten Einfluss auf die Gehälter und damit auf die Entgeltgleichheit und die Entgelt-differenzen zwischen Frauen und Männern nehmen. Der Grundsatz der Entgeltgleichheit verpflichtet sie sogar dazu. Wie das Gehalt ermittelt wird, regeln Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen oder das Gehalt wird individuell festgelegt. Für Beamtinnen und Beamte legen Gesetze die Höhe der Bezüge fest. Bei der Festlegung der Entgelte geht es zum Beispiel um die Beantwortung dieser Fragen:

- In welche Entgeltgruppe ist eine Tätigkeit eingruppiert?
- Wie wirkt sich Erfahrung im Beruf auf das Entgelt aus?
- Wie wird die individuelle Leistung von Beschäftigten gemessen? Wie fließt die Leistung in das Gehalt ein, zum Beispiel durch eine Leistungsprämie?
- Wofür werden Zulagen und Zuschläge bezahlt?

### Wenn Tarifverträge gelten, ist der Gender Pay Gap geringer

Die Tarifvertragsparteien sind zwar frei bei der Vereinbarung tariflicher Bestimmungen, zum Beispiel um Tätigkeiten zu bewerten oder einzugruppieren (Artikel 9 Absatz 3 Grundgesetz). Sie müssen aber den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit für Frauen und Männer befolgen. So verlangt es Artikel 3 des Grundgesetzes. Das Entgelttransparenzgesetz fordert deshalb die Tarifvertragsparteien auf, im Rahmen ihrer Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitzuwirken (§ 6 Absatz 1 Entgelttransparenzgesetz). Fest steht: Wenn Frauen und Männer nach Tarif bezahlt werden, sind die Gehaltsunterschiede zwischen ihnen geringer. Dennoch sind Tarifverträge nicht zwingend frei von Diskriminierung und können zur Entgeltungleichheit beitragen.

### Auch im gleichen Beruf verdienen Frauen weniger

Unabhängig davon, ob die Regelungen für die Entgeltfindung tariflich, auf Betriebsebene oder individuell vereinbart oder festlegt werden: Der Grundsatz der Entgeltgleichheit ist häufig nicht ausreichend umgesetzt. So unterscheiden sich die Verdienste von Frauen und Männern deutlich – selbst dann, wenn sie dieselben Berufe ausüben und ihre Tätigkeiten zwar nicht gleich, aber doch ähnlich sein dürften.

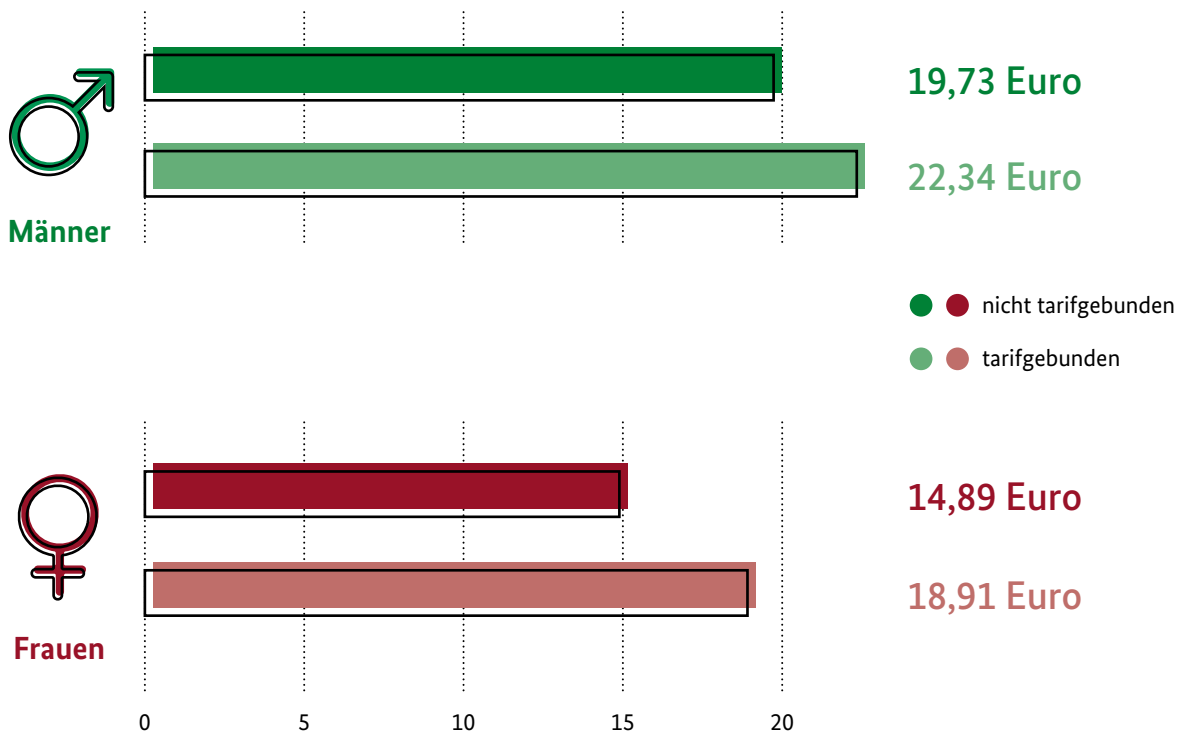
## 2 Zweite Station: Ursachen

Beispielsweise verdienen weibliche Bankkaufleute im Monat durchschnittlich 1.083 Euro weniger als ihre männlichen Kollegen (Verdienststrukturerhebung 2014). Das entspricht einem Gender Pay Gap von 23 Prozent. Auch wenn Frauen technische Berufe ausüben, erreichen sie nicht die Verdienste ihrer männlichen Kollegen im gleichen Beruf. So erhalten Frauen als Maschinen- und Anlagenführerinnen durchschnittlich 686 Euro weniger im Monat. Das entspricht einem Gender Pay Gap von 22 Prozent. Expertinnen in der Technischen Forschung und Entwicklung erhalten durch-

schnittlich 704 Euro im Monat weniger, ein Unterschied von 13 Prozent.

Dass Frauen häufig weniger verdienen und damit gegenüber Männern benachteiligt werden, lässt sich vor allem auf drei Ursachen zurückführen: die nicht geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und Eingruppierung, die Entgeltungleichheit bei weiteren Entgeltbestandteilen und die fehlende Transparenz der Entgeltstrukturen. Wie sehen die Handlungsbereiche in der Praxis aus? Wo gibt es Verknüpfungen?

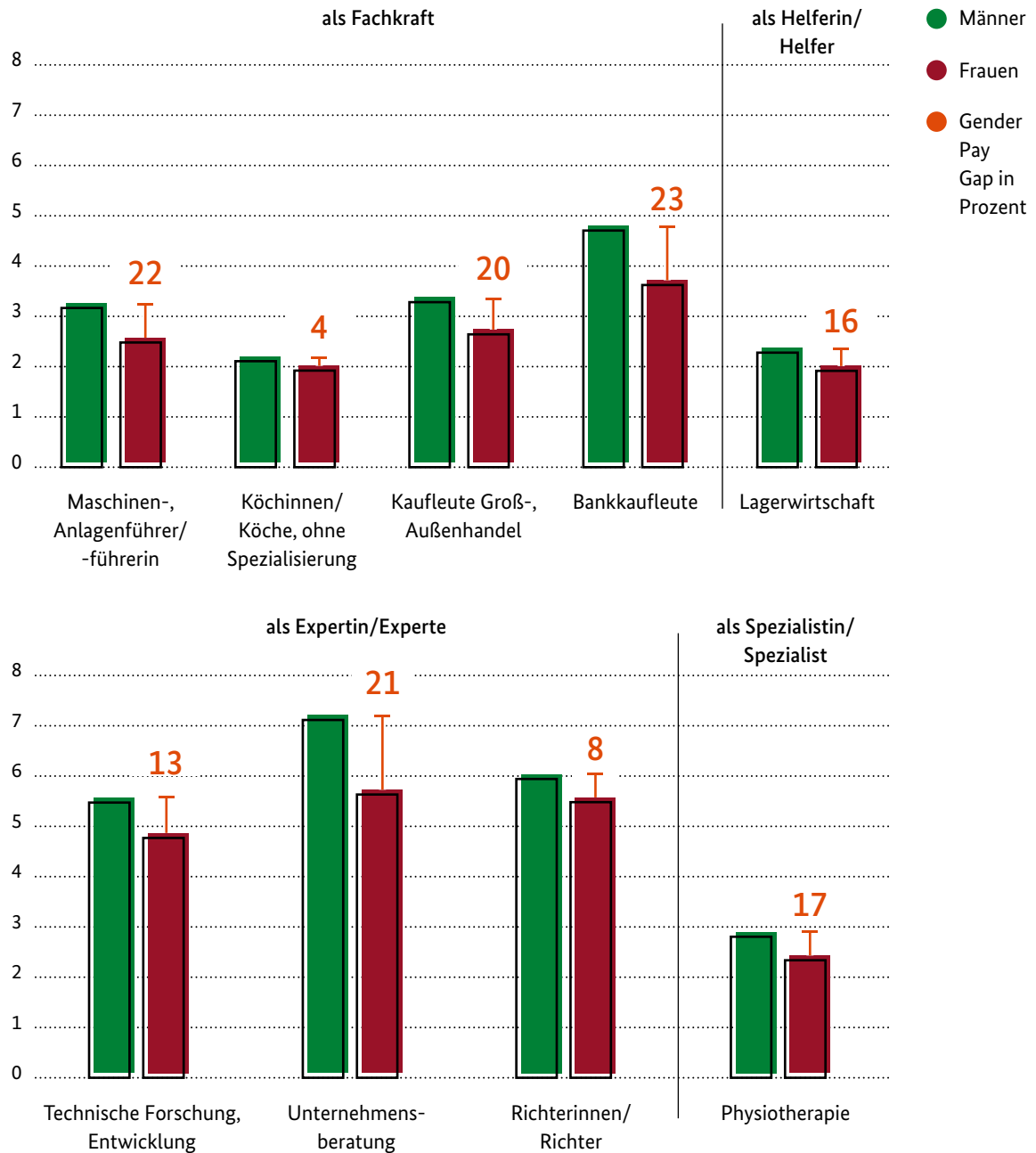
Der Bruttostundenverdienst von Beschäftigten mit und ohne Tarifbindung im Vergleich



Die Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern, die nach Tarif bezahlt werden, sind geringer als bei Beschäftigten ohne Tarifbindung. Angaben in Euro. Quelle: Statistisches Bundesamt 2017a

Berufe und ihre Gehälter im Vergleich

Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst in Euro



Köchinnen und Köche haben als Fachkräfte mit vier Prozent den niedrigsten Gender Pay Gap. Bei Bankkaufleuten, die als Fachkraft tätig sind, ist die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern mit 23 Prozent am höchsten. Quelle: Statistisches Bundesamt 2017b, eigene Darstellung, ergänzt um gendersensible Sprache

### Arbeit bewerten und eingruppiieren

Auch wenn der Grundsatz der Entgeltgleichheit gesetzlich vorgeschrieben ist, gehört es zur gesellschaftlichen Realität, dass Frauen- und Männerberufe unterschiedlich wertgeschätzt werden. Das betrifft ganze Berufsgruppen und setzt sich in der Entlohnung fort; etwa wenn Beschäftigte in der Pflege oder in Erziehungsberufen grundsätzlich weniger Gehalt erhalten als Beschäftigte der industrienahen Berufe oder IT-Dienstleistungen. Es betrifft aber auch die konkrete Eingruppierung einzelner Tätigkeiten.

Während der COVID-19-Pandemie gerieten die für das öffentliche und soziale Leben systemrelevanten Berufsgruppen und Bereiche besonders in den Blick der Öffentlichkeit. Dazu zählen das Gesundheitswesen, die innere Sicherheit, die Grund- und Lebensmittelversorgung, die Kinderbetreuung sowie der Erhalt der Verkehrs- und IT-Infrastruktur. Es wurde deutlich, dass die Löhne in einem Großteil dieser Berufe unterdurchschnittlich sind – und zugleich der Frauenanteil in diesen Berufen bei 75 Prozent liegt. Es handelt sich zudem um Berufe, die außerhalb von Krisenzeiten ein eher geringes gesellschaftliches Ansehen und ein gering ausgeprägtes Berufsprestige haben – und daher auch schlecht bezahlt werden (Koebe et al. 2020).

Ob Tätigkeiten gleichwertig sind, kann die Arbeitsbewertung feststellen. Als gleichwertig bewertete Tätigkeiten werden in dieselbe Entgeltgruppe eingruppiert. So werden zum Beispiel die Tätigkeiten „Kaufmännische Sachbearbeitung“ und „Instandhaltungsarbeiten an Geräten, Maschinen oder Anlagen“ nach dem Bundesentgelttarifvertrag für die Chemische Industrie beide in der Entgeltgruppe E 7 verortet. Die Tarifvertragsparteien haben diese Tätigkeiten als gleichwertig eingeschätzt.

Doch Regeln zur Arbeitsbewertung und Eingruppierung können diskriminierend sein. Das gilt auch, wenn sie nicht unmittelbar zwischen Frauen

und Männern unterscheiden. Vor allem die weit verbreiteten **summarischen Arbeitsbewertungsverfahren** gelten als anfällig für Benachteiligungen. Die summarische Arbeitsbewertung stuft die Tätigkeiten auf der Grundlage weniger Anforderungen in ihrer Gesamtheit pauschal ein und bewertet sie mit relativ großen subjektiven Spielräumen. Gewichtungen und die Höhe einzelner Anforderungen macht das Verfahren nicht deutlich. **Analytische Arbeitsbewertungsverfahren** sind zwar auch nicht per se diskriminierungsfrei. Sie können ebenfalls typische Anforderungen von frauendominierten Tätigkeiten unberücksichtigt lassen oder Gewichtungen vornehmen, die einseitig männerdominierte Tätigkeiten begünstigen. Doch da hier jedes Kriterium getrennt betrachtet und bewertet wird und Gewichtungen deutlich werden, bieten sie die besseren Voraussetzungen für eine diskriminierungsfreie Bewertung von Arbeit.

Benachteiligungsgefahren durch Arbeitsbewertung finden sich zum Beispiel in der Pflege oder in Erziehungsberufen. Hier arbeiten besonders viele Frauen. Die Arbeit belastet und fordert sie auch körperlich – etwa wenn sie eine Person heben oder tragen und ungünstige Körperhaltungen einnehmen müssen. Dennoch werden diese Belastungen meist nicht berücksichtigt und damit auch nicht bezahlt. Bei gewerblich-technischen Tätigkeiten in demselben Krankenhaus oder Pflegeheim hingegen schon. **Kommunikative Anforderungen oder psychische Belastungen an frauendominierten Arbeitsplätzen mit häufigem Kundenkontakt, zum Beispiel im Servicebereich oder im Einzelhandel, werden ebenfalls nur selten bei der Arbeitsbewertung betrachtet und dementsprechend auch nicht bezahlt.** Dasselbe gilt für die Verantwortung für andere Menschen und ihre Gesundheit, die im Schul- und Erziehungsbereich, aber auch in der Pflege eine der wesentlichen Anforderungen darstellt. Verantwortung wird jedoch häufig nur als Verantwortung für Geld oder Maschinen interpretiert.



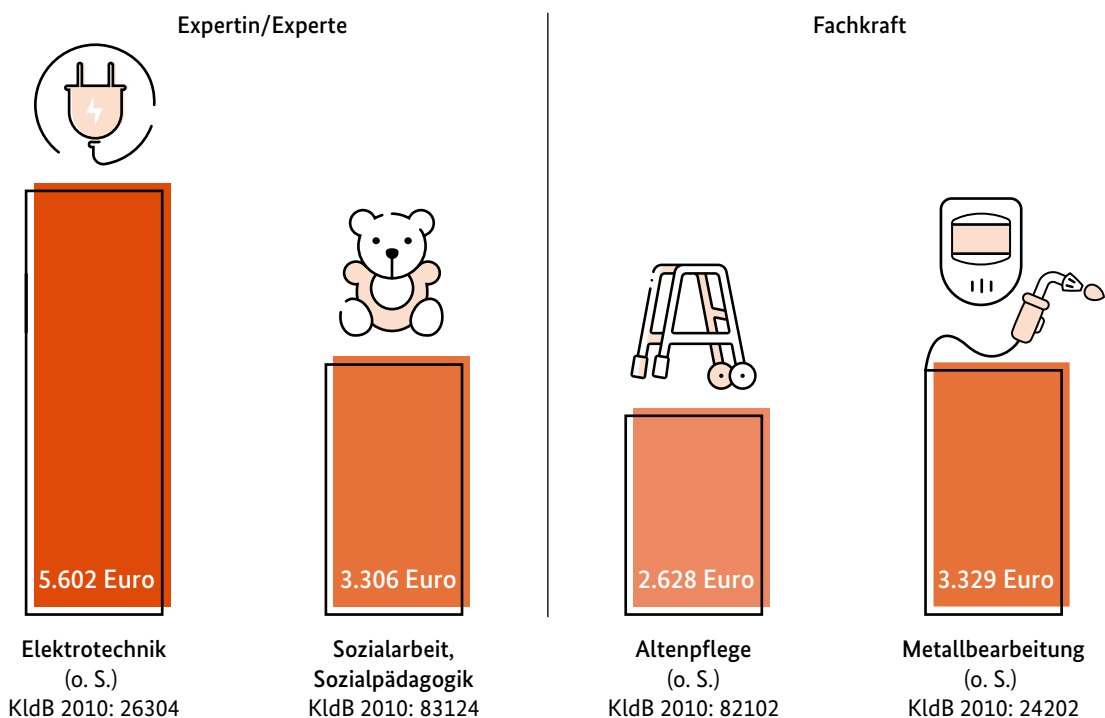
## Geschlechterstereotype beeinflussen die Bewertung

Welche Anforderungen in die Arbeitsbewertung eingehen, ist das Ergebnis von Verhandlungen der Tarifvertrags- oder Betriebsparteien. Gesellschaftliche Vorstellungen über den Wert verschiedener Tätigkeiten fließen hier selbstverständlich ein. Arbeiten und Aufgaben, für die Frauen in der traditionellen Arbeitsteilung für zuständig erklärt wurden und die Frauen überwiegend ohne Bezahlung ausübten, finden sich heute als sogenannte Frauenberufe auf dem Arbeitsmarkt. Sie werden

von der Gesellschaft aber finanziell immer noch wenig geschätzt: kochen und servieren, reinigen und ordnen, pflegen und erziehen, nähen und bekleiden, sich um andere kümmern, Kontakte pflegen und beraten. Hier liegt einer der wesentlichen Gründe dafür, warum Expertinnen und Experten in der Elektrotechnik knapp 2.300 Euro im Monat mehr verdienen als ebenso qualifizierte Fachkräfte in der Sozialarbeit und -pädagogik. Und warum Fachkräfte in der Metallbearbeitung am Monatsende gut 600 Euro mehr auf dem Lohnzettel haben als Fachkräfte in der Altenpflege (siehe Abbildung).

### Technische und soziale Berufe im Vergleich

Durchschnittliches Monatsbruttogehalt für Frauen und Männer



In der Altenpflege verdienen Beschäftigte nur etwa halb so viel wie in der Elektrotechnik.







o. S. = ohne Spezialisierung, KldB 2010 = standardisierte Klassifizierungsnummer für Berufe. Quelle: Statistisches Bundesamt 2017b, eigene Darstellung

## Höherer Frauenanteil, geringeres Entgeltniveau

Arbeit wird geringer bewertet und bezahlt, wenn sie von Frauen ausgeübt wird (Hausmann et al. 2015). Das gilt nicht nur für die genannten Beispiele, sondern für den gesamten Arbeitsmarkt. **Eine Berufsgruppe verdient im Schnitt umso weniger, je höher ihr Frauenanteil ist. Nimmt der Frauenanteil an einer Berufsgruppe zu, sinkt ihr Entgeltniveau.** Diese Aussage stimmt jedoch nur für den Durchschnitt: Die Entgelte der Männer bleiben bei einem zunehmenden Frauenanteil in der Berufsgruppe gleich hoch. Das Entgeltniveau in der Berufsgruppe sinkt also ausschließlich deshalb, weil nun mehr Frauen mit niedrigeren Entgelten dort arbeiten. Darin drückt sich eine anhaltende Entwertung der Arbeit von Frauen aus. Sie stellt einen wesentlichen Grund für die Hartnäckigkeit des Gender Pay Gaps dar.

Ob gleichwertige Berufe, also Berufe mit gleich hohen Anforderungen, gleich bezahlt werden, hängt auch vom Frauenanteil ab. Die Verdienste nehmen grundsätzlich zwar mit steigendem Anforderungsniveau zu. Frauendominierte Berufe werden jedoch bei gleich hohen beruflichen Anforderungen und Belastungen tendenziell geringer vergütet als männerdominierte und gemischtgeschlechtliche Berufe (Klammer et al. 2018). So können zum Beispiel die Anforderungen und Belastungen in den medizinischen und pharmazeutischen Fachberufen als gleich hoch angesehen werden wie in der Berufsgruppe der Softwareentwicklung. Beide Berufsgruppen haben denselben Index der Gleichwertigkeit (siehe Abbildung). Doch die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne dieser gleichwertigen Tätigkeiten sind keineswegs gleich: Im Jahr 2018 betragen sie in den männerdominierten IT-Berufen 27,68 Euro, in den frauendominierten Medizinberufen lediglich 15,65 Euro – ein Gender Pay Gap von rund 43 Prozent.

Wie gleichwertig sind die verschiedenen Berufsgruppen?

	CW-Index	Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in Euro	Frauenanteil im Beruf	Gender Pay Gap
Entwicklung und Analyse von Software und Anwendungen	25	 27,68	18 %	43,5 %
Medizinische und pharmazeutische Fachberufe		 15,65	91 %	
Akademische und vergleichbare Fachkräfte für Datenbanken und Netzwerke	26	 21,23	23 %	43,6 %
Betreuungsberufe im Gesundheitswesen		 11,97	89 %	
Führungskräfte in Vertrieb, Marketing und Entwicklung	29	 30,49	25 %	53,6 %
Führungskräfte in Hotels und Restaurants		 14,16	64 %	

Auch wenn Berufsgruppen gleichwertig sind – je höher der Frauenanteil, desto geringer fallen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne aus.  
Quelle: Klammer et al. 2018, Seite 42f, eigene Berechnungen



### Gleichwertigkeit messen

Der „Comparable Worth“-Index, kurz CW-Index oder Index der Gleichwertigkeit, gibt den durchschnittlichen Arbeitswert einer Berufsgruppe an. Für insgesamt 91 Berufsgruppen wurden die beruflichen Anforderungen und Belastungen bewertet. Ein gleich hoher CW-Index von verschiedenen Berufsgruppen bedeutet, dass die Berufsgruppen gleichwertig sind. Mit dem CW-Index können Berufsgruppen über Tarif- und Branchengrenzen hinweg miteinander verglichen werden (Klammer et al. 2018).

## Welche weiteren Faktoren können zu Entgeltgleichheit führen?

Nicht nur beim Grundentgelt, also dem monatlichen Gehalt, können Benachteiligungen entstehen. Auch bei anderen Entgeltbestandteilen, wie Erfahrungsstufen, Leistungsentgelten, Überstundenzuschlägen oder Zulagen für besondere physische oder psychische Erschwernisse und Belastungen, kann der Grundsatz der Entgeltgleichheit verletzt werden. Rechtlich ist die Situation eindeutig: Zum Entgelt zählen alle Grund- oder Mindestarbeitsentgelte sowie alle sonstigen Vergütungen, die unmittelbar oder mittelbar in bar oder in Sachleistungen aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses gewährt werden (§ 5 Absatz 1 Entgelttransparenzgesetz). Das bedeutet, dass der Grundsatz der Entgeltgleichheit auf alle Entgeltbestandteile anzuwenden ist. Es gilt also:

Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige

- berufliche Erfahrungen
- individuelle Leistungen
- arbeitszeitliche Belastungen
- physische Erschwernisse
- psychische Belastungen

Auch bei Sachleistungen wie Dienstwagen, Werkwohnungen, der Vergütung durch geldwerte Leistungen oder bei sozialbezogenen Zahlungen wie Treueprämien, Kinderbetreuungszuschüssen und Auslandszulagen steht fest: Es darf keine Benachteiligung wegen des Geschlechts entstehen.

## Benachteiligungen bei weiteren Entgeltbestandteilen

### Erfahrungsbezogene Stufensteigerungen

Beschäftigte steigen nach einer bestimmten Zeit und der damit gewonnenen Erfahrung in eine höhere Stufe ihrer Entgeltgruppe auf.

### Wann es zu Benachteiligung kommen kann

Die von Beschäftigten gesammelte Erfahrung kann grundsätzlich als entgeltbestimmender Faktor verwendet werden. Denn Erfahrungszuwachs führt dazu, dass Beschäftigte ihre Arbeit besser verrichten können. Hierfür kann auf das Dienstalter oder die Betriebszugehörigkeit zurückgegriffen werden. Da weibliche Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit häufiger für familiäre Aufgaben unterbrechen, können jedoch auch hier Benachteiligungen entstehen. Problematisch wäre es auch, wenn Erfahrungen, die bei früheren Arbeitgebern gesammelt wurden, bei einem Arbeitgeberwechsel bei Bewerbern großzügiger anerkannt würden und zu einer höheren Einstufung führten als bei Bewerberinnen.

### Leistungsbezogenes Entgelt

Individuelle oder teambezogene Leistungen von Beschäftigten werden finanziell honoriert. Das kann einmalig als Leistungsprämie oder monatlich als Leistungszulage erfolgen.

#### Wann es zu Benachteiligung kommen kann

Je stärker die Vergabe des Leistungsentgeltes von subjektiven Einschätzungen abhängt oder im freien Ermessen von Führungskräften liegt, desto mehr Diskriminierungsgefahren bestehen. Denn dann können leistungsfremde Gesichtspunkte wie Vollzeit- oder Teilzeitarbeit, die hierarchische Position oder das Geschlecht die Höhe des Leistungsentgeltes unbewusst oder bewusst beeinflussen und zu Nachteilen für Frauen führen. Mit Geschlechterstereotypen verknüpfte Leistungskriterien („Männer sind durchsetzungsstark“, „Frauen sind kommunikativ“) haben den gleichen Effekt. Gleiches gilt, wenn „zeitliche Verfügbarkeit“ oder „zeitliche Flexibilität“ als Kriterien verwendet werden. Denn sie sind von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen schwerer zu erfüllen als von Beschäftigten ohne diese Verpflichtungen.

### Überstundenzuschläge

Über die Grundvergütung für zusätzlich geleistete Arbeitsstunden hinaus werden häufig Zuschläge für die geleisteten Überstunden gezahlt.

#### Wann es zu Benachteiligung kommen kann

Die überwiegend weiblichen Teilzeitbeschäftigten waren hier lange Zeit im Nachteil. Seit einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2018 gilt jedoch: Frauen haben bereits dann Anspruch auf die Zahlung von Zuschlägen, wenn ihre individuelle vereinbarte Arbeitszeit überschritten wurde; nicht erst dann, wenn sie über die reguläre Vollarbeitszeit hinaus gearbeitet haben.

### Zulagen für besondere Erschwernisse und Belastungen

Bestimmte Erschwernisse und Belastungen sind untrennbar mit einer Tätigkeit verbunden, zum Beispiel die Arbeit im Freien bei Hitze und Kälte in Gärtnereien oder der hohe Geräuschpegel für Erzieherinnen und Erzieher. Das sollte bei der Arbeitsbewertung und Eingruppierung berücksichtigt werden. Gibt es darüber hinaus Erschwernisse und Belastungen, die nicht ständig oder nicht an allen Arbeitsplätzen auftreten, und die nicht abgebaut werden können, werden häufig Erschwerniszulagen gezahlt.

#### Wann es zu Benachteiligung kommen kann

Benachteiligungen können entstehen, wenn Erschwernisse und Belastungen an Arbeitsplätzen mit überwiegend weiblichen Beschäftigten, zum Beispiel in der Verwaltung, nicht berücksichtigt werden. Problematisch kann es außerdem sein, wenn Zulagen prozentual an die Entgeltgruppe gekoppelt werden. Beschäftigte in unterschiedlichen Entgeltgruppen erhielten dann bei gleichen Erschwernissen unterschiedliche Zulagen. Benachteiligungen bei der Eingruppierung würden sich dann fortsetzen.

### Entgeltbandbreiten

Manche Entgeltsysteme sehen Bandbreiten statt fester Eurobeträge für Tätigkeiten eines bestimmten Anforderungsniveaus vor. Das betrifft meist außertarifliche Beschäftigte mit Entgelten, die über den tariflichen Entgeltgruppen liegen. Das Entgelt für außertarifliche Beschäftigte in der außertariflichen Entgeltgruppe 4 liegt dann zum Beispiel zwischen 5.000 und 8.000 Euro brutto.

#### Wann es zu Benachteiligung kommen kann

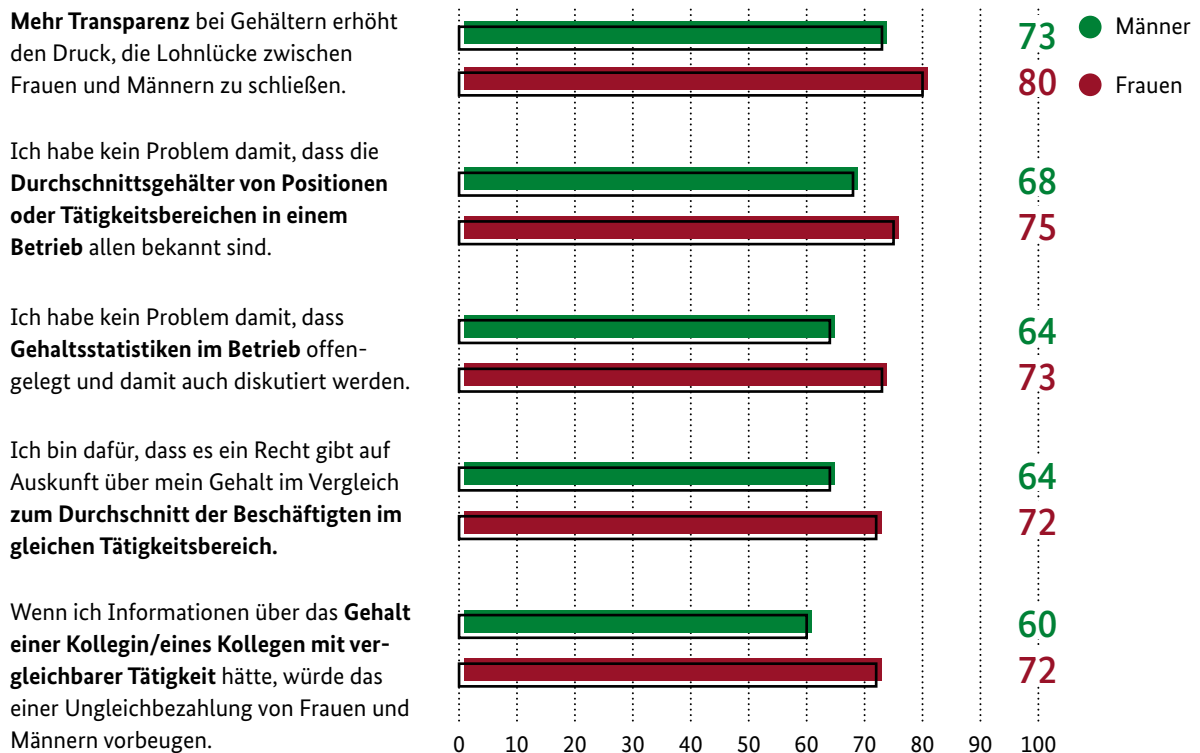
Oft ist nicht transparent, wie die Position innerhalb des Entgeltbandes für außertarifliche Beschäftigte festgelegt wird. Warum eine Person eher am unteren Ende der Bandbreite liegt und eine andere eher am oberen Ende, lässt sich nicht eindeutig nachvollziehen. Liegt die Höhe des Entgeltes innerhalb der Bandbreite allein im Ermessen der jeweiligen Führungskraft oder wird sie frei zwischen Führungskraft, Personalabteilung und außertariflichen Beschäftigten verhandelt, dürfte der Grundsatz der Entgeltgleichheit schwer zu gewährleisten sein.

## Wenn Transparenz und Vergleichbarkeit fehlen

Entgeltgleichheit setzt Transparenz voraus. Wenn sie fehlt, ist es unmöglich, die Entgeltfindung ernsthaft zu überprüfen. Beschäftigte können Verfahren der Entgeltfindung nicht einsehen? Es fehlen Informationen über die betriebliche Entgeltstruktur? Dann sind wesentliche Voraussetzungen, um den Grundsatz der Entgeltgleichheit zu gewährleisten, nicht erfüllt. Das trägt dazu bei, dass die möglicherweise bestehende Entgeltungleichheit nicht erkannt wird und deshalb bestehen bleibt. Außerdem stärken undurchschaubare Verfahren der Entgeltfindung weder das Vertrauen in die Fairness des Unternehmens noch steigern sie die Zufriedenheit, Motivation und Bindung der Beschäftigten.

**In manchen Unternehmen ist es allerdings auch heute noch ein Tabu, über die Höhe des Entgeltes zu sprechen.** Bisweilen verpflichten Arbeitsverträge die Beschäftigten zur Verschwiegenheit. Das hindert sie, ihr Entgelt auf Diskriminierungsfreiheit zu überprüfen und bei möglichen Benachteiligungen auf eine Korrektur hinwirken zu können. Das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern hat sie deshalb als unwirksam bewertet. Und auch nach europäischem Recht ist Transparenz geboten: Der Europäische Gerichtshof entschied, dass Arbeitgeber mit nicht durchschaubaren Entgeltsystemen im Konfliktfall nachweisen müssen, dass ihre Entgeltpolitik nicht diskriminierend ist (EuGH vom 17. Oktober 1989 C-109/88 „Danfoss“).

So steht die Bevölkerung zu transparenten Gehältern



Die Mehrheit der Beschäftigten befürwortet mehr Transparenz beim Entgelt – auch wenn es das eigene betrifft. Angaben in Prozent. Quelle: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2015

## 2 Zweite Station: Ursachen

In der Entgeltfindung gibt es zahlreiche Faktoren, die zu Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern führen können. Dazu zählen tradierte Normen, geschlechterstereotype Annahmen, die ungeprüfte Anwendung von Bemessungs- und Bewertungskriterien sowie mangelnde Transparenz und Überprüfbarkeit. **Wann die Entgeltgleichheit auf dem Spiel steht, ist nicht immer einfach zu erkennen, denn die Faktoren sind ebenso vielfältig und komplex wie moderne Entgeltsysteme.** Und sie können sich gegenseitig beeinflussen und verstärken. So könnten bestimmte Belastungen sowohl bei der Arbeitsbewertung als auch bei der Regelung von Erschwerniszulagen unberücksichtigt bleiben. Oder Zulagen und Zuschläge könnten die Unterbewertung von Tätigkeiten fortschreiben, wenn sie als Prozentanteil des Grundentgeltes berechnet würden. Beide Effekte würden verstärkt, wenn das Entgeltsystem für die Beschäftigten intransparent wäre, sodass die genannten Benachteiligungen gar nicht auffielen. Bei dieser Komplexität sollten die Regeln und Verfahren der Entgeltfindung genau geprüft werden, um ihren möglichen Beitrag zur Entgeltungleichheit zu erkennen und Maßnahmen zur Vermeidung zu entwickeln.

Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, eine unausgewogene Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie Benachteiligungen bei der Entgeltfindung führen als Ursachen der Entgeltungleichheit dazu, dass die ökonomische Existenz von Frauen im Durchschnitt deutlich weniger gesichert ist als die von Männern. **Viele Frauen kämpfen auch im 21. Jahrhundert noch um ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit und um eine eigene finanzielle Absicherung durch Erwerbstätigkeit.** Lösungsansätze und Maßnahmen sollen in Deutschland und in Europa helfen, gleiche wirtschaftliche Chancen von Frauen und Männern herzustellen, mit denen sie ihren Lebensunterhalt eigenständig bestreiten können.

# 3

## Zwischenstopp: Blick nach Europa

Im europäischen Vergleich bildet Deutschland gemeinsam mit Estland das Schlusslicht beim Gender Pay Gap. Welche Maßnahmen können helfen, die Lohnlücke zu schließen? Ein Blick nach Europa.

### 3 Zwischenstopp: Blick nach Europa

#### Der Gender Pay Gap in verschiedenen Ländern Europas 2018

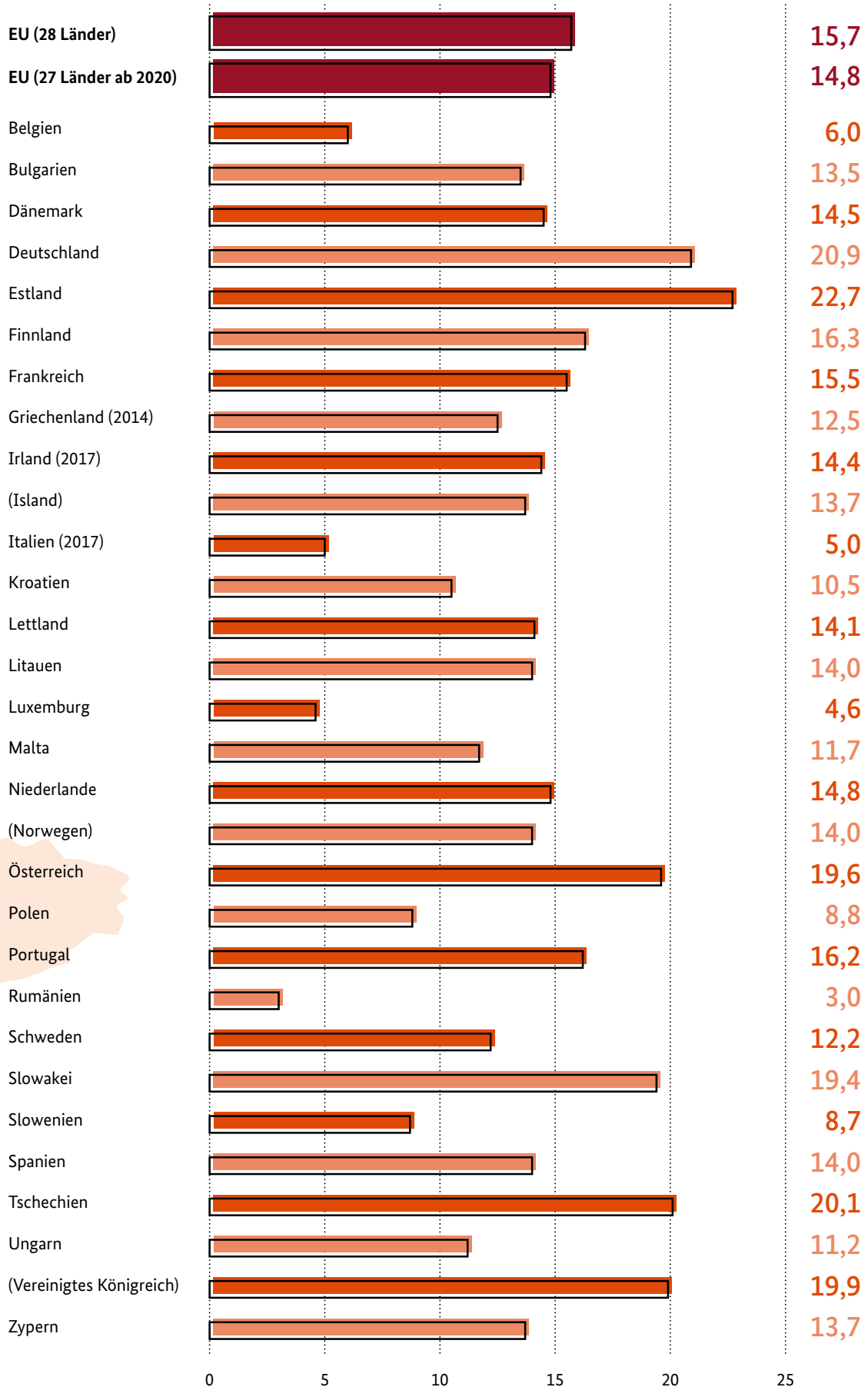
Deutschland hat den zweithöchsten Gender Pay Gap in der Europäischen Union.

Besonders niedrig ist er in Rumänien, Luxemburg und Belgien.

Quelle: Eurostat 2020, sdg\_05\_20, Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen % der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten







Zypern

## 3.1 Warum der Gender Pay Gap in Europa unterschiedlich ausfällt

In der Europäischen Union ist der Gender Pay Gap breit gestreut. Während er im Jahr 2018 in den damals 28 Ländern der Europäischen Union im Durchschnitt bei 15,7 Prozent lag, erzielen Estland mit 22,7 Prozent und Deutschland mit 22 Prozent die höchsten Werte. Auch die Slowakei, Tschechien, Großbritannien und Österreich haben mit rund 20 Prozent einen hohen Gender Pay Gap. Besonders niedrig ist die Lohnlücke mit Werten zwischen drei und sechs Prozent in Rumänien, Luxemburg und Belgien.

Auch wenn ein niedriger Gender Pay Gap auf den ersten Blick positiv erscheint: Er bedeutet nicht, dass die Erwerbschancen von Frauen in diesem Land besonders gut sind. Zum einen berücksichtigt der Gender Pay Gap nur die erwerbstätigen Frauen. Zum anderen schlagen die Ursachen für einen besonders hohen oder niedrigen Gender Pay Gap in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark zu Buche. Um bestehende Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt zu erfassen und einen Vergleich von verschiedenen EU-Ländern zu ermöglichen, erweist sich der Gender Pay Gap dennoch als wichtiger Indikator.



### EU-Durchschnitt

Gender Pay Gap: 15,7 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 67,4 Prozent  
Stand: 2018

Doch zurück zur Ausgangsfrage nach den Ursachen für die Unterschiede beim Gender Pay Gap in Europa: Wie auch in Deutschland verteilen sich Frauen und Männer in allen Ländern auf unterschiedliche Branchen und Berufe. Dazu kommt, dass die Berufe und Branchen im jeweiligen Landeskontext unterschiedlich bewertet werden. **Der Gender Pay Gap ist besonders hoch in Ländern, in denen Frauen überwiegend in Sektoren mit geringer Bezahlung arbeiten und Männer in Sektoren mit höherer Bezahlung.** Auch die Beschäftigungsform trägt zum ungleichen Einkommen bei: Sind Frauen überwiegend in Teilzeit oder befristet beschäftigt, ist der Gender Pay Gap meist höher als in Ländern, in denen Frauen überwiegend in Vollzeit arbeiten und einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben. Schließlich spielt es eine Rolle, ob es kollektive Formen der Entgeltfindung gibt – zum Beispiel durch gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegte Mindestentgelte – oder ob Löhne individuell verhandelt werden. Außerdem zeigen Studien wie die von Boll/Langemann 2017, dass die Frauenerwerbstätigenquote, also eine hohe Beteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt, häufig mit einem höheren Gender Pay Gap einhergeht. Das wird damit erklärt, dass in Ländern mit einer niedrigen Frauenerwerbstätigenquote nur jene Frauen erwerbstätig sind, die eine hohe Qualifikation besitzen. Sie sind außerdem bereit, diese auch unter erschwerten Bedingungen, zum Beispiel aufgrund fehlender Vereinbarkeitsmodelle, auf gut bezahlten Arbeitsplätzen einzusetzen. Wie sich die Faktoren auswirken, zeigt ein Blick in einzelne Länder:

## Estland

### ✓ Estland

Gender Pay Gap: 22,7 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 75,6 Prozent  
Stand: 2018

Die stark ausgeprägte Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt gilt in Estland als Hauptursache für den hohen Gender Pay Gap. Frauen arbeiten ähnlich wie in Deutschland überwiegend in Branchen, die schlechter bezahlt werden. Hinzu kommen vergleichsweise lange Erwerbsunterbrechungen von Frauen aufgrund von Sorgearbeit. Das Fehlen kollektiver Formen der Entgeltfindung führt dazu, dass individuelle Lohnverhandlungen die Regel sind, die sich ebenfalls negativ auf die Einkommensperspektiven von Frauen auswirken.



## Rumänien

### ✓ Rumänien

Gender Pay Gap: 3,0 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 60,6 Prozent  
Stand: 2018

In Rumänien sind vergleichsweise wenige Frauen erwerbstätig. Der Gender Pay Gap liegt schon seit vielen Jahren weit unter dem Durchschnitt aller EU-Länder. Eine geringe Entgeltdifferenz scheint zwar zunächst gleichstellungspolitisch erfreulich. Sie ist aber eingebettet in eine insgesamt prekäre Einkommenssituation. So ist Rumänien das Land in der Europäischen Union mit dem geringsten durchschnittlichen Jahreseinkommen – und zwar auch, wenn die Kaufkraft berücksichtigt wird (Eurostat 2018). Sie gibt an, welche Menge an für den Haushalt notwendigen Gütern mit einem bestimmten Geldbetrag gekauft werden kann. Frauen und Männer verdienen in Rumänien also gleich wenig. Und zwar so wenig, dass keine Differenz mehr zwischen den Geschlechtern entsteht.

## Italien

### ✓ Italien

Gender Pay Gap: 5,0 Prozent (2017)  
Frauenerwerbstätigenquote: 53,1 Prozent  
Stand: 2018

In Italien sind Frauen noch immer überwiegend für die Betreuung von Kindern zuständig. Deshalb ist es, insbesondere für Mütter, kaum möglich, einen bezahlten Beruf auszuüben. Es gibt beispielsweise weder genügend Kinderbetreuungseinrichtungen noch einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Wenn Frauen dennoch erwerbstätig sind, arbeiten sie überwiegend in qualifizierten Berufen, in denen das Einkommensniveau hoch ist: So ist der Anteil von Frauen unter den Lehrkräften in Italien doppelt so hoch wie im EU-Durchschnitt (Boll/Lagemann 2018). Andererseits bieten die Alten- und Krankenpflege – anders als in vielen anderen europäischen Ländern – für Frauen kaum Erwerbsmöglichkeiten. Denn in Italien werden diese Arbeiten überwiegend nicht als formalisierte Erwerbsarbeit, sondern informell im privaten Haushalt geleistet. Dass es diesen Niedriglohnbereich nicht gibt, wirkt sich statistisch positiv auf den Gender Pay Gap aus.

### 3 Zwischenstopp: Blick nach Europa



## 3.2 Best Practices aus europäischen Ländern

Viele europäische Nachbarländer versuchen, den Gender Pay Gap zu verringern. Da erst in den letzten Jahren viele neue Maßnahmen ergriffen wurden, wird sich erst auf längere Sicht zeigen, wie erfolgreich sie sind.

Viele Länder haben **Berichtspflichten** eingeführt. Sie verpflichten Unternehmen, in regelmäßigen Abständen über Löhne und Gehälter zu berichten und konkrete Maßnahmen oder **Aktionspläne** zu entwickeln, wenn Handlungsbedarf bei der Entgeltgleichheit besteht. Einige Länder verpflichten Unternehmen dazu, regelmäßige **Entgelt-Audits** oder **Zertifizierungsverfahren** durchzuführen. Andere wiederum setzen bei der Überprüfung der **Arbeitsbewertungssysteme** an oder haben spezielle Stellen geschaffen für die Umsetzung von Entgeltgleichheit. Allen Maßnahmen ist das Ziel gemeinsam, mehr Transparenz bei den Löhnen und Gehältern herzustellen und damit zur Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern beizutragen.

### Island Zertifikate für Entgeltgleichheit und ein anspruchsvolles Ziel



#### Island

Gender Pay Gap: 13,7 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 83,2 Prozent  
Stand: 2018

Bis zum Jahr 2022 will die isländische Regierung das geschlechtsspezifische Lohngefälle beseitigen. Seit Januar 2018 sieht Island für private Unternehmen und staatliche Einrichtungen ab einer Beschäftigtenzahl von 25 Personen ein verbindliches Zertifizierungsverfahren vor. Die Organisationen müssen nun bei akkreditierten externen Auditstellen ein „Zertifikat für Entgeltgleichheit“ erwerben. Die Zertifizierung basiert auf einer isländischen Managementnorm (Equal Pay Standard IST 85:2012). Sie soll die Entgeltpolitik und die Verfahren der Lohnfestsetzung in Unternehmen bewerten, um unternehmensweit das gleiche Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit sicherzustellen. Die Umsetzung erfolgt stufenweise bis Ende 2021. Durch das neue Gesetz müssen die Unternehmen gewährleisten, dass im Prozess der Lohnfestsetzung keine geschlechtsspezifische Diskriminierung auftritt. Auch andere Diskriminierungen, zum Beispiel wegen Migrationshintergründen, können so sichtbar gemacht und in der Folge abgebaut werden.

## Frankreich Ein Gleichstellungsindex mit fünf Indikatoren – und Konsequenzen

### ✓ Frankreich

Gender Pay Gap: 15,5 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 67,6 Prozent  
Stand: 2018

In Frankreich müssen Unternehmen dem Betriebsrat einen jährlichen Bericht zur Stellung von Frauen und Männern innerhalb des Betriebes vorlegen. Die Regelung gilt bereits seit 1983 für Betriebe mit über 50 Beschäftigten. Der Bericht enthält auch Daten zur Entgeltgleichheit. Seit 2020 sind Unternehmen ab dieser Betriebsgröße darüber hinaus verpflichtet, jährlich ihren Gleichstellungsindex zu berechnen und zu veröffentlichen. Er basiert auf fünf Indikatoren:

- (1) Durchschnittsgehalt einschließlich Leistungsboni und Sachleistungen
- (2) Lohnerhöhungen nach Geschlecht
- (3) Beförderungen nach Geschlecht
- (4) Gleichbehandlung bei Lohnerhöhungen im Mutterschaftsurlaub
- (5) Frauenanteil im Vorstand

Für jeden Indikator werden Punkte vergeben. Erreicht ein Unternehmen weniger als 75 Punkte, muss es tätig werden und Korrekturmaßnahmen ergreifen. Bleiben diese innerhalb eines vorab festgelegten Zeitraums aus, werden Geldstrafen von bis zu einem Prozent der Gesamtlohnkosten des Unternehmens verhängt.

## Belgien Drei Stellschrauben für mehr Entgeltgleichheit

### ✓ Belgien

Gender Pay Gap: 6,0 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 65,5 Prozent  
Stand: 2018

Seit 2012 gibt es in Belgien ein Entgeltgleichheitsgesetz. Das Ziel: auf allen Ebenen der Lohnverhandlungen – auf der nationalen Ebene, auf der sektoralen Ebene und auf Unternehmensebene – mehr Transparenz bei der Entgeltfindung erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, sind unter anderem diese Maßnahmen vorgesehen:

- (1) Der Zentrale Ökonomische Rat informiert regelmäßig über den Gender Pay Gap.
- (2) Auf der sektoralen Ebene wird geprüft, ob die Arbeitsbewertungssysteme „geschlechtsneutral“ sind.
- (3) Unternehmen müssen Entgelt- und Arbeitskostenunterschiede zwischen Frauen und Männern in ihrem jährlichen Auditbericht ausweisen und veröffentlichen.
- (4) Unternehmen mit über 50 Beschäftigten müssen alle zwei Jahre die Entgeltstruktur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vergleichen. Liegen Unterschiede vor, muss das Unternehmen einen Aktionsplan entwickeln, der aufzeigt, wie diese Differenz abgebaut werden kann.
- (5) Auf Vorschlag des Betriebsrates können Unternehmen mit über 50 Beschäftigten eine Lohnmediatorin oder einen -mediator als Ansprechperson für betroffene Beschäftigte definieren.

## Portugal Daten veröffentlichen und Maßnahmen ergreifen

### ✓ Portugal

Gender Pay Gap: 16,2 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 72,1 Prozent  
Stand: 2018

Bereits seit 2009 haben Beschäftigte in Portugal Anspruch, die durchschnittlichen Löhne und Gehälter zu erfahren. Darüber hinaus trat 2019 ein Gesetz zur Förderung der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern in Kraft. Es enthält verschiedene Maßnahmen, mit denen das Prinzip der gleichen Bezahlung umgesetzt werden soll:

- (1) Jedes Jahr veröffentlicht das Ministerium für Arbeit und Soziales Daten zur Entgeltsituation von Frauen und Männern – auch in den einzelnen Sektoren.
- (2) Unternehmen müssen Maßnahmen zur Entgelttransparenz umsetzen.
- (3) Auf der Basis der veröffentlichten Daten fordert die staatliche Kommission für Gleichstellung in Arbeit und Beschäftigung (CITE) jene Unternehmen, in denen Frauen und Männer nicht die gleichen Entgelte gezahlt bekommen, auf, dies zu begründen oder Maßnahmen zu ergreifen, die Entgeltdifferenzen abzubauen.
- (4) Vertretungen der Beschäftigten haben das Recht, die staatliche Agentur für Gleichstellung in Arbeit und Beschäftigung (CITE) um Unterstützung zu bitten, wenn sie in ihren Unternehmen Entgeltdifferenzen entdecken.

## Großbritannien Unternehmen müssen berichten und Daten veröffentlichen

### ✓ Großbritannien

Gender Pay Gap: 19,9 Prozent  
Frauenerwerbstätigenquote: 73,8 Prozent  
Stand: 2018

Seit 2017 sind Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten verpflichtet, bis zum 5. April jedes Jahres Daten zur Bezahlung von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu veröffentlichen. Dazu gehören das Durchschnittsentgelt, der Mittelwert für das Gesamtgehalt und Bonuszahlungen. Außerdem müssen die Unternehmen darlegen, wie Frauen sich auf die unterschiedlichen Einkommensniveaus verteilen. Diese Daten werden zusammen mit von den Unternehmen erstellten Gleichstellungsplänen, aus denen ersichtlich wird, wie die Lohnlücke geschlossen werden soll, online veröffentlicht. Und zwar auf der Internetseite der Unternehmen selbst und auf der Internetseite des Gleichstellungsbüros der britischen Regierung. Auch wenn das Gesetz keine Sanktionen vorsieht, wenn Unternehmen keine oder keine korrekten Daten vorlegen, erzeugt die Veröffentlichung Druck auf die Unternehmen. Zudem achtet eine unabhängige Gleichstellungskommission darauf, dass die übermittelten Daten zur Entgeltsituation korrekt sind, und fordert Unternehmen gegebenenfalls öffentlich auf, diese nachzubessern.



# Dritte Station: Lösungsansätze und Maßnahmen

Wie geht es voran auf dem Weg Richtung Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern? Welche gesetzlichen und weiteren Maßnahmen gibt es in Deutschland und wie wirken sie?



Wie viel Frauen und Männer verdienen, hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab: welche Berufe sie wählen, ob und wie lange sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, ob sie in Teilzeit oder in Vollzeit arbeiten, ob sie in Führungspositionen gelangen oder nicht und auf welche Vorurteile oder strukturellen Hemmnisse sie treffen. Die Ursachen der Entgeltungleichheit sind vielfältig. Sie bedingen und verstärken sich gegenseitig; ihre Auswirkungen werden in unterschiedlichen Phasen im Lebensverlauf sichtbar.

Deshalb gilt es, die Maßnahmen für mehr Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern genau auf die Ursachen abzustimmen und den gesamten Lebensverlauf von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen. Wirtschaft, Verbände, Politik und Wissenschaft können dazu beitragen, die Entgeltlücke zu schließen. Daher trägt die „Equal Pay Day“-Kampagne das Thema des gleichen Lohns für gleiche und gleichwertige Arbeit jedes Jahr in die breite Öffentlichkeit und sensibilisiert für Ursachen und Lösungswege. Die drei wichtigsten Ziele auf dem Weg zu gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zwischen Frauen und Männern sind:

- 1 die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt zu überwinden,
- 2 bezahlte Erwerbs- und unbezahlte Sorgearbeit fair und partnerschaftlich zu verteilen,
- 3 Entgeltstrukturen und -regelungen frei von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen durchzusetzen und zu fördern.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat eine Reihe an Maßnahmen und Lösungsansätzen angestoßen, die an diesen Punkten ansetzen und den Weg zu mehr Entgeltgleichheit ebnen sollen. Die folgenden Steckbriefe zeigen einige ausgewählte Maßnahmen, die unmittelbar oder mittelbar einen Beitrag zur Förderung der Entgeltgleichheit leisten. Die Reihenfolge orientiert sich an der Lebenslaufperspektive und den unterschiedlichen beruflichen Lebensphasen. Zu Beginn stehen Maßnahmen, die Jugendliche darin bestärken sollen, einen Beruf frei nach individuellen Interessen und Stärken zu wählen. Dafür sollen neben den Jugendlichen alle am Prozess der Berufswahl beteiligten Institutionen

und Personen für den starken Einfluss von Geschlechterstereotypen sensibilisiert werden.

Nach dem Berufseinstieg ist die Phase der Familiengründung entscheidend für die Segregation am Arbeitsmarkt. Hier braucht es Maßnahmen, die einer ungleichen Verteilung der unbezahlten Sorgearbeit entgegenwirken und eine gleichberechtigte Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern fördern. Im Falle einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit kommt dem beruflichen Wiedereinstieg große Bedeutung zu.

Um die Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern zu unterstützen, braucht es bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote für Kinder von der Geburt bis zum Schuleintritt. Aber auch nach dem Schuleintritt muss die Betreuung der Kinder gewährleistet sein. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend fördert daher auch den Ausbau der Ganztagsbetreuung in Grundschulen.

Eine Maßnahme zur Bekämpfung der vertikalen Segregation des Arbeitsmarktes ist das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Es zielt darauf, dass Frauen und Männer gleichermaßen in oberen Management-Positionen vertreten sind.

Während der COVID-19-Pandemie zeigte sich einer breiteren Öffentlichkeit der enorme Beitrag, der in den Berufsfeldern Gesundheit, soziale Arbeit und Erziehung für das Gemeinwesen geleistet wird. Für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sind Maßnahmen zur Aufwertung der sozialen Berufe auch ein gleichstellungspolitisches Schwerpunktthema. Eine wichtige Maßnahme, um die Wertschätzung und Bezahlung in diesen Berufen nachhaltig zu verbessern, ist das Pflegelöhneverbesserungsgesetz von 2019, das in einem Steckbrief vorgestellt wird.

Um Entgeltstrukturen und -regelungen frei von geschlechtsbezogenen Benachteiligungen durchzusetzen, braucht es unter anderem Transparenz. Das Entgelttransparenzgesetz setzt hier an und fordert zum Beispiel größere private Arbeitgeber zur Durchführung betrieblicher Prüfverfahren auf, um Diskriminierungspotenziale erkennen und beseitigen zu können.

1

## Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag



### Wofür?

Der „Girls'Day“ zeigt Mädchen ein breiteres Berufswahlspektrum auf und regt das Denken abseits von Geschlechterstereotypen an. Am bundesweiten Aktionstag öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen. Die Schülerinnen lernen Ausbildungsberufe und Studiengänge in IT, Handwerk, Naturwissenschaften und Technik (MINT) kennen, die in der Regel eher Jungen ergreifen. Oder sie begegnen weiblichen Vorbildern in Führungspositionen aus Wirtschaft und Politik. Außerdem werden Unternehmen aus allen Branchen auf eine Generation junger Frauen aufmerksam, die sie später vielleicht als gut ausgebildete Fachkräfte einstellen können.



### Für wen?

Mädchen und junge Frauen zwischen zehn und 17 Jahren ab der fünften Klasse; insbesondere vor der Berufs- und Studienwahl



### Ergebnisse?

#### **Beteiligung**

Seit Beginn der Maßnahme im Jahr 2001 haben etwa zwei Millionen Mädchen teilgenommen. Im Jahr 2019 erkundeten rund 100.000 Mädchen Angebote in Technik und Naturwissenschaften. Mehr als 10.000 Angebote von Unternehmen und Organisationen waren auf der Website eingetragen.

#### **Vermittlung in den Arbeitsmarkt**

Von den teilnehmenden Unternehmen haben bereits 27 Prozent junge Frauen eingestellt.



### Und weiter?

Erfahrungsberichte, Teilnahmebedingungen, Praxistipps und mehr: [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de)

**Girls' Day**  
Mädchen-Zukunftstag



Nicht gesetzliche Maßnahme

## Boys' Day – Jungen-Zukunftstag

### Wofür?

Der „Boys' Day“ fördert ebenso wie der „Girls' Day“ den Abbau von Geschlechterstereotypen und ein breiteres Berufswahlspektrum. Das heißt: Jungen lernen Berufe kennen, in denen bislang mehrheitlich Frauen arbeiten. Am bundesweiten Aktionstag öffnen Unternehmen, Betriebe und Hochschulen in ganz Deutschland ihre Türen. Insbesondere Ausbildungsberufe und Studiengänge im sozialen Bereich sowie im Gesundheits- und Erziehungswesen stehen im Mittelpunkt. Darüber hinaus bietet der „Boys' Day“ auch Workshops mit den Themen „Berufs- und Lebensplanung“, „Rollenbilder“ und „Soziale Kompetenzen“ an.

### Für wen?

Jungen und junge Männer im Alter von zehn bis 17 Jahren ab der fünften Klasse; insbesondere vor der Berufs- und Studienwahl

### Ergebnisse?

#### **Beteiligung**

Seit Beginn der Maßnahme im Jahr 2011 haben knapp 300.000 Jungen teilgenommen.

#### **Neuer Rekord**

Beim „Boys' Day“ 2019 gab es 32.400 Plätze für Jungen und mehr als 7.400 Angebote.

#### **Bewertung**

Den Aktionstag 2018 fanden 94 Prozent der Teilnehmer gut. Von den beteiligten Unternehmen und Einrichtungen bezeichneten etwa 80 Prozent den „Boys' Day“ als gut oder sehr gut.

### Und weiter?

Erfahrungsberichte, Teilnahmebedingungen, Praxistipps und mehr: [www.boys-day.de](http://www.boys-day.de)

Jungen-Zukunftstag  
**Boys' Day**

Nicht gesetzliche Maßnahme



# 1 Klischeefrei – Initiative zur Berufs- und Studienwahl

## Wofür?

Die Initiative „Klischeefrei“ macht sich seit 2016 für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterstereotypen oder Vorurteilen stark. Jugendliche sollen ihren Beruf frei nach individuellen Interessen und Stärken wählen können. Deshalb sensibilisiert „Klischeefrei“ alle am Prozess der Berufswahl beteiligten Institutionen und Personen für den starken Einfluss von Geschlechterstereotypen und zeigt neue Perspektiven für eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl auf.

## Für wen?

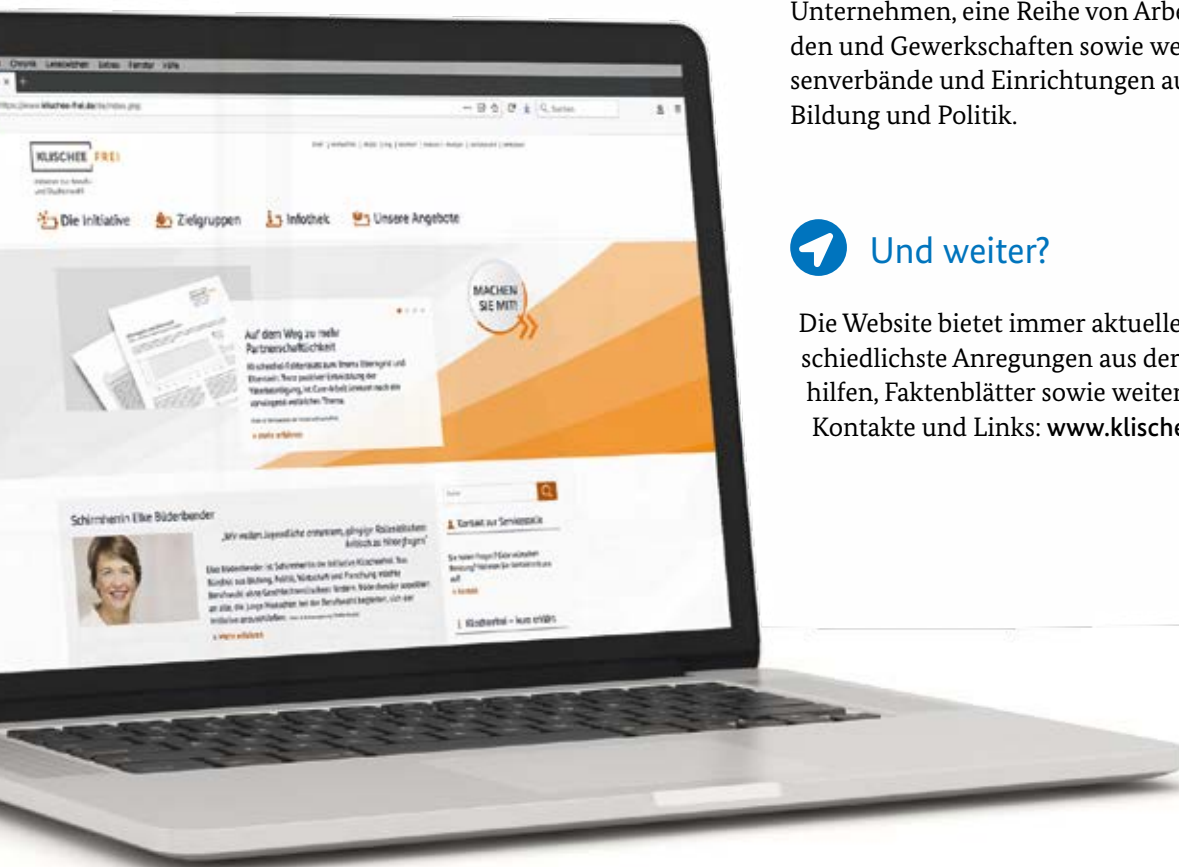
Die Initiative richtet sich zunächst an alle, die mit der Berufs- oder Studienwahl junger Menschen zu tun haben. Aber auch alle jungen Frauen und Männer, die vor einer Berufs- oder Studienwahl stehen, können sich auf der Webseite informieren.

## Ergebnisse?

Das Netzwerk ist innerhalb von vier Jahren auf über 250 Partnerorganisationen angewachsen. Dazu zählen Bundes- und Landesministerien, die Bundesagentur für Arbeit, zahlreiche Bildungseinrichtungen von der Kita bis zur Hochschule, Unternehmen, eine Reihe von Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sowie weitere Interessenverbände und Einrichtungen aus Wirtschaft, Bildung und Politik.

## Und weiter?

Die Website bietet immer aktuelle und unterschiedlichste Anregungen aus der Praxis, Arbeitshilfen, Faktenblätter sowie weiterführende Kontakte und Links: [www.klischee-frei.de](http://www.klischee-frei.de)



# Frauen in Führungspositionen fördern

## Wofür?

Aktuell sind Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen unterrepräsentiert. Das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst will erreichen, dass Frauen und Männer gleichermaßen in diesen oberen Management-Positionen vertreten sind.

## Für wen?

Frauen und Männer in Führungspositionen

## Ergebnisse?

- Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der TOP-200-Unternehmen mit fester Quote liegt bei 34,2 Prozent. Seit Inkrafttreten des Gesetzes im Jahr 2015 konnte der Frauenanteil um knapp 13 Prozentpunkte gesteigert werden.
- Der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der TOP-200-Unternehmen ohne feste Quote liegt hingegen nur bei durchschnittlich 23,3 Prozent.
- Die letzten drei Jahre haben gezeigt, dass in den Unternehmen, die der festen Quote unterliegen, der Frauenanteil in den Aufsichtsräten schneller angestiegen ist als in den anderen Unternehmen. Die Quote wirkt also.

## Und weiter?

Weitere Informationen gibt es unter anderem hier: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/quote-privatwirtschaft/quote-fuer-mehr-frauen-in-fuehrungspositionen--privatwirtschaft/78562>

und in dem Datentool des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: [www.bmfsfj.de/quote/](http://www.bmfsfj.de/quote/)

# 1 Bundesgleichstellungsgesetz

## Wofür?

Das Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern gilt für die Bundesverwaltung und die Unternehmen und Gerichte des Bundes. Ziele sind die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern und die Beseitigung bestehender und die Verhinderung zukünftiger Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Das meint insbesondere die Benachteiligungen von Frauen, wenn es um Aufstiegschancen, Führungspositionen oder Entgeltfindung geht. Das Gesetz dient zudem der Verbesserung der Familienfreundlichkeit und der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Berufstätigkeit.

## Für wen?

Grundsätzlich für alle Beschäftigten – insbesondere Frauen – der Bundesverwaltung sowie den Unternehmen und Gerichten des Bundes

## Ergebnisse?

### Bundesbehörden

Der Frauenanteil an Führungspositionen ist 2019 gegenüber 2018 um zwei Prozentpunkte auf mittlerweile 36 Prozent gestiegen. Der Frauenanteil bei beruflichen Aufstiegen liegt bei 54 Prozent (Gleichstellungsindex 2019).

### Bundesministerien

Steigerung des Frauenanteils an Führungspositionen um knapp drei Prozentpunkte auf 39 Prozent (Gleichstellungsindex 2019)

### Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeitsmaßnahmen ermöglichen es Frauen und Männern mit Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, ihre Berufstätigkeit weiter auszuüben.

## Und weiter?

Gleichstellungsindex 2019: [https://www.bmfsfj.de/quote/daten/Gleichstellungsindex\\_2019.pdf](https://www.bmfsfj.de/quote/daten/Gleichstellungsindex_2019.pdf)



## Gesetzliche Maßnahme

# Investitionsprogramme „Kinderbetreuungsfinanzierung“

## Wofür?

Mit dem Sondervermögen „Kinderbetreuungs-ausbau“ werden in vier Investitionsprogrammen „Kinderbetreuungsfinanzierung“ (2008–2013, 2013–2014, 2015–2018 und 2017–2020) insgesamt mehr als 4,4 Milliarden Euro investiert. Die ersten drei Programme dienen gezielt dem Ausbau von Betreuungsplätzen für unter dreijährige Kinder, mit dem vierten Investitionsprogramm sollen weitere 100.000 Betreuungsplätze für Kinder von der Geburt bis zum Schuleintritt geschaffen werden.

## Für wen?

Familien mit Kindern

## Ergebnisse?

- Mit den ersten drei Investitionsprogrammen wurden mit Bundesmitteln in Höhe von rund 3,3 Milliarden Euro mehr als 450.000 zusätzliche Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren geschaffen.
- Durch das aktuell laufende vierte Investitionsprogramm fördert der Bund mit 1,126 Milliarden Euro die Schaffung weiterer 100.000 Plätze für Kinder bis zum Schuleintritt.
- Im Rahmen des Konjunkturpakets wurde beschlossen, zusätzlich eine Milliarde Euro für die Jahre 2020 und 2021 bereitzustellen. Damit ist die Schaffung von 90.000 neuen Betreuungsplätzen in Kitas und der Kindertagespflege möglich. Die Mittel können aber auch für Umbaumaßnahmen und für Investitionen in neue Hygiene- und Raumkonzepte verwendet werden, die aufgrund der Corona-Pandemie notwendig sind.

## Und weiter?

<https://www.fruehe-chancen.de/ausbau/investitionsprogramme/>

<https://www.fruehe-chancen.de/ausbau/betreuungszahlen/>

[https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe\\_Chancen/Betreuungszahlen/Kindertagesbetreuung\\_Kompakt\\_2019\\_Ausbaustand\\_und\\_Bedarf\\_Ausgabe\\_5a\\_bf.pdf](https://www.fruehe-chancen.de/fileadmin/PDF/Fruehe_Chancen/Betreuungszahlen/Kindertagesbetreuung_Kompakt_2019_Ausbaustand_und_Bedarf_Ausgabe_5a_bf.pdf)

# 1 Gesetz für bessere Löhne in der Pflege

## Wofür?

Das Pflegelöhnerverbesserungsgesetz bietet seit 2019 einen rechtlichen Rahmen für eine bessere Entlohnung in der Pflege. Es stärkt die Handlungsfähigkeit der Pflegekommission. Diese spricht Empfehlungen über Mindestarbeitsbedingungen aus, die das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) verbindlich erklären kann. Außerdem macht das Gesetz es leichter, einen bundesweiten Tarifvertrag nach § 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) für ganz Deutschland zu erreichen.

## Für wen?

Beschäftigte in Pflegeberufen

## Ergebnisse?

Am 28. Januar 2020 hat sich die Pflegekommission auf höhere Mindestlöhne für Beschäftigte in der Altenpflege geeinigt. Dabei hat sie Mindestlöhne für Pflegehilfskräfte, qualifizierte Pflegehilfskräfte und für Pflegefachkräfte festgelegt. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat auf Grundlage dieser Empfehlung der Pflegekommission eine Verordnung zur verbindlichen Festsetzung der neuen Pflegemindestlöhne erlassen. Die „Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen für die Pflegebranche“ vom 22. April 2020 ist am 1. Mai 2020 in Kraft getreten. Rund 1,2 Millionen Beschäftigte werden vom erhöhten Pflegemindestlohn und dem zusätzlichen Urlaubsanspruch profitieren.

### **Mindestlöhne Pflegehilfskräfte**

Bis zum 1. April 2022 werden die Mindestlöhne für Pflegehilfskräfte in Ost und West auf dann einheitlich 12,55 Euro pro Stunde steigen. Die Angleichung der regional unterschiedlichen Pflegemindestlöhne auf dann 12,00 Euro erfolgt zum 1. September 2021.

### **Mindestlöhne qualifizierte Pflegehilfskräfte**

Ab 1. April 2021 gilt für qualifizierte Pflegehilfskräfte ein Mindestlohn von 12,50 Euro pro Stunde in Westdeutschland und 12,20 Euro pro Stunde in Ostdeutschland. Ab dem 1. September 2021 führt Deutschland einen einheitlichen Mindestlohn für qualifizierte Pflegehilfskräfte von 12,50 Euro pro Stunde ein, der dann ab 1. April 2022 auf 13,20 Euro pro Stunde steigen soll.

### **Mindestlöhne Pflegefachkräfte**

Zum 1. Juli 2021 wird für Pflegefachkräfte ein in Ost und West einheitlicher Mindestlohn in Höhe von 15,00 Euro pro Stunde eingeführt, der ab 1. April 2022 auf 15,40 Euro pro Stunde steigt.

### **Zusätzlicher bezahlter Urlaub**

Für Beschäftigte in der Pflege gibt es neben dem gesetzlichen Mindesturlaubsanspruch einen Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub. Dieser beträgt bei Beschäftigten mit einer 5-Tage-Woche für das Jahr 2020 fünf Tage. Für die Jahre 2021 und 2022 beträgt der Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub jeweils sechs Tage.

## Und weiter?

Neuigkeiten zum Gesetz: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze/pflegelohnverbesserungsgesetz.html>



**Gesetzliche Maßnahme**



## Forschungsprojekt zum Gender Care Gap



### Wofür?

Eine gleichberechtigte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern ermöglicht eine gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben und ist damit ein wichtiger Beitrag zur Entgeltgleichheit. Das Forschungsprojekt beschreibt die Zusammenhänge der drei Gender Gaps – Gender Pay Gap, Gender Care Gap und Gender Pension Gap – und ihren Ursachen. Auf Basis empirischer und qualitativer Untersuchungen werden Handlungsempfehlungen zur Verringerung des Gender Care Gaps entwickelt. Zudem soll 2020 ein von zivilgesellschaftlichen Verbänden getragenes Bündnis zur gerechteren Verteilung unbezahlter Sorgearbeit gegründet werden. Das Projekt wird gefördert von der Europäischen Union.



### Für wen?

Menschen, die Erwerbs- und Sorgearbeit vereinbaren

Fachöffentlichkeit



### Ergebnisse des Projekts?

#### Verteilung unbezahlte Sorgearbeit

2012/2013 betrug der Gender Care Gap 52,4 Prozent. Frauen verwendeten täglich also 52,4 Prozent mehr Zeit für mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Das entspricht einem Mehraufwand von 87 Minuten pro Tag.

#### Einflussfaktoren

Die Verteilung unbezahlter Sorgearbeit ist eine Frage von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Stereotypen und individuellen Entscheidungen. Diese Ebenen beeinflussen sich gegenseitig.

#### Rahmenbedingungen

Vereinbarungen zwischen Frauen und Männern, die eine gleichberechtigte Verteilung unbezahlter Sorgearbeit vorsehen, sind wegen der aktuellen Rahmenbedingungen nicht sehr stabil.

#### Bündnis

Zivilgesellschaftliche Organisationen schließen sich zu einem Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ zusammen, um für eine gleichberechtigte Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit einzutreten.



### Und weiter?

Mehr zum Forschungsprojekt:

<https://www.bmfsfj.de/gendercaregap>

Nicht gesetzliche Maßnahme



## 2 Perspektive Wiedereinstieg

### Wofür?

Das Aktionsprogramm unterstützt Frauen und Männer nach mehrjähriger familienbedingter Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kinderbetreuung und/oder Pflege bei einem beruflichen Wiedereinstieg. Das Portal [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de) bietet hierfür Informationen und das ESF-Programm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ konkrete Unterstützung vor Ort.

Der Wiedereinstieg ist ein Prozess, der Zeit benötigt und das gesamte familiäre Umfeld betrifft. Er braucht Partnerinnen und Partner in Familie, Gesellschaft und Unternehmen. Das Programm berät und unterstützt bei den Aushandlungsprozessen zur Neuverteilung familiärer und häuslicher Aufgaben in Familien oder zeigt Wege aus der geringfügigen Beschäftigung auf. Es informiert Personalverantwortliche in Unternehmen im Rahmen ihrer Fachkräftesicherung über das Potenzial gut qualifizierter Wiedereinsteigerinnen und Wiedereinsteiger und vernetzt Institutionen und Verbände.

### Für wen?

Wiedereinsteigende Frauen und Männer; Unternehmen, die das Ziel haben, Potenziale der Wiedereinsteigenden zur Fachkräftesicherung zu nutzen



### Ergebnisse?

#### **Nutzerzahlen**

Die Informationsplattform [www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de) wird von monatlich circa 250.000 Nutzenden besucht. Auf den Wiedereinstiegsrechner greifen monatlich knapp 5.000 Personen zu.

#### **Integration in den Arbeitsmarkt**

Das ESF-Bundesprogramm „Perspektive Wiedereinstieg – Potenziale erschließen“ hatte seit Mitte 2015 mehr als 8.065 Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Diejenigen, die das Projekt bisher erfolgreich abgeschlossen haben, konnten zu knapp 60 Prozent in den Arbeitsmarkt integriert werden.

#### **Angebote zu Pflege und Beruf**

Immer mehr Frauen und Männer steigen aus dem Beruf aus, um Pflegeaufgaben zu übernehmen. Das ESF-Bundesprogramm bietet passende Beratungsangebote.

#### **Qualifizierung zur Digitalisierung**

Das ESF-Bundesprogramm bietet virtuelle Qualifizierungen, auch zu Digitalisierungsthemen („PWE@online“)

### Und weiter?

Wissen rund um den Wiedereinstieg:  
[www.perspektive-wiedereinstieg.de](http://www.perspektive-wiedereinstieg.de)

Wiedereinstieg berechnen:  
[www.wiedereinstiegsrechner.de](http://www.wiedereinstiegsrechner.de)

Alles zum ESF-Programm:  
[www.esf-regiestelle.de](http://www.esf-regiestelle.de)



**Nicht gesetzliche Maßnahme**

# Elterngeld und ElterngeldPlus

## Wofür?

Elterngeld ist eine Leistung für Eltern nach der Geburt eines Kindes. Es wird ausgezahlt, wenn die Eltern weniger Einkommen haben, weil sie nach der Geburt zeitweise weniger oder gar nicht erwerbstätig sind. Dadurch sichert das Elterngeld die finanzielle Lebensgrundlage der Familien. Das Elterngeld fördert zugleich eine gleiche Aufgabenteilung von Frauen und Männern in Familie und Beruf. Mit seinen reservierten Partnermonaten, der relativ hohen Kompensation von 65 Prozent des Nettolohns und der Möglichkeit, über das ElterngeldPlus komplett parallel für ein Jahr Elterngeld zu beziehen, ist es partnerschaftlich gestaltet und ermöglicht es Müttern und Vätern, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Es gibt drei Varianten, die Eltern miteinander kombinieren können:

- **Basiselterngeld:** gibt es für zwölf Monate. Wenn beide Elternteile mindestens zwei Monate Elterngeld beantragen, gibt es 14 Monate.
- **ElterngeldPlus:** Aus einem Elterngeld-Monat werden zwei ElterngeldPlus-Monate: ElterngeldPlus können Eltern doppelt so lange bekommen wie Basiselterngeld. Wenn Eltern nach der Geburt nicht arbeiten, ist das ElterngeldPlus halb so hoch wie das Basiselterngeld. Wenn Eltern Teilzeit arbeiten, kann das monatliche ElterngeldPlus genauso hoch sein wie das monatliche Basiselterngeld mit Einkommen.
- **Partnerschaftsbonus:** Eltern erhalten jeweils vier zusätzliche Monate ElterngeldPlus-Monate, wenn beide Elternteile vier Monate ohne Unterbrechung in Teilzeit zwischen 25 und 30 Stunden arbeiten.

Das Elterngeld kann auch digital beantragt werden.

## Für wen?

Mütter und Väter können Elterngeld erhalten. Voraussetzungen sind: Sie leben in Deutschland, betreuen und erziehen ihr Kind selbst und leben mit ihm in einem Haushalt. Eltern können während der Elternzeit einer Erwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden in der Woche nachgehen.

## Ergebnisse?

### Väter in Elterngeldbezug

Die Väterbeteiligung für die im dritten Quartal 2017 geborenen Kinder lag bei 41 Prozent. Zum Vergleich: Vor Einführung des Elterngeldes bezogen nur drei Prozent der Väter Erziehungsgeld.

### ElterngeldPlus

26 Prozent – in einigen Regionen sogar bis 35 Prozent – der Eltern haben sich im Jahr 2018 für das ElterngeldPlus entschieden.

### Partnerschaftsbonus

2019 nahmen 27 Prozent der Väter den Partnerschaftsbonus – 2015 waren es noch 14 Prozent.

### Bewertung insgesamt

85 Prozent der Eltern mit minderjährigen Kindern bewerten das Elterngeld als eine „gute Sache“ und etwa zwei Drittel der Eltern empfinden das ElterngeldPlus (67 Prozent) und den Partnerschaftsbonus (62 Prozent) als eine gute Regelung.

## Und weiter?

Infos zum Elterngeld: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/elterngeld--elterngeldplus-und-elternteil-/73770>

Elterngeld berechnen: <https://familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeldrechner>

Elterngeld digital beantragen: <https://familienportal.de/familienportal/rechner-antraege/elterngeld-digital>

## 3 Entgelttransparenzgesetz

### Wofür?

Das Ziel des Gesetzes ist es, das Gebot der Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit in der Praxis umzusetzen. Ein Grund für die Entgeltungleichheit in Deutschland ist, dass viele Entgeltsysteme und Entgeltregelungen nicht transparent sind und sich daraus ungewollte und unbewusste Ungleichheiten in der Bezahlung zwischen den Geschlechtern ergeben können.

### Für wen?

Beschäftigte, Arbeitgeber und betriebliche Interessenvertretungen

### Ergebnisse?

- Das Tabu „Über Geld spricht man nicht“ wurde mit der Diskussion rund um das Gesetz gebrochen.
- Im Rahmen der Evaluation zum Gesetz gaben 45 Prozent der befragten Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten an, dass sie freiwillig ihre Entgeltstrukturen überprüft haben.
- Beschäftigte haben einen Anspruch, Informationen über ihr Gehalt und das Gehalt einer Vergleichsgruppe zu erfahren.

### Und weiter?

Weitere Informationen gibt es unter anderem hier: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohn-gerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz>

**ÜBER GELD  
SPRICHT MAN!  
NICHT.  
#ENTGELTTRANSPARENZ**



Gesetzliche Maßnahme

# Equal Pay Day

## Wofür?

Der „Equal Pay Day“ macht auf die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und ihre Ursachen aufmerksam. Ziel ist es, die Debatte über die Lohnunterschiede in der Öffentlichkeit anzuregen und die relevanten Akteurinnen und Akteure (Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) zu mobilisieren, um die Lohnlücke mit sachgerechten Maßnahmen zu bekämpfen. Der Aktionstag markiert jährlich den Tag, bis zu dem Frauen über das Jahresende hinaus arbeiten müssen, um das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu erhalten. 2019 betrug der Gender Pay Gap laut Statistischem Bundesamt 20 Prozent. Umgerechnet ergeben sich daraus 77 Tage – heißt: der „Equal Pay Day 2021“ findet zum Beispiel am 14. März 2021 statt.

## Ergebnisse?

### Vom Aktionstag zur Kampagne

Der Aktionstag, der 2008 erstmalig in Deutschland stattfand, ist inzwischen zu einer ganzjährigen Kampagne gewachsen. Es beteiligen sich jedes Jahr tausende Menschen.

### Aktionen in der Öffentlichkeit

Zahlreiche kreative und bundesweite Aktionen begleiten jedes Jahr den „Equal Pay Day“ in der Öffentlichkeit.

### Ursachen und Lösungen

Die Kampagne thematisiert jedes Jahr andere Ursachen und Lösungsansätze zur Schließung des Gender Pay Gaps und hält damit das Thema in der Öffentlichkeit.

## Für wen?

Breite Öffentlichkeit, Politik, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände

## Und weiter?

Aktionstipps, Studien, Hintergrundinfos und mehr: [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)



# 5

## Schlusspunkt: Fazit

Eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen und Männer zu schaffen und Entgeltgleichheit durchzusetzen, bleibt auch im 21. Jahrhundert eine schwierige und langwierige Aufgabe. Die Ursachen der Entgeltungleichheit sind komplex, miteinander verwoben und beeinflussen sich gegenseitig.

Die vielen politischen und gesetzlichen Reformen der letzten Jahre haben dazu beigetragen, dass heute mehr Frauen und Mütter erwerbstätig sind. Für sie hat sich dadurch auch die Dauer der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen deutlich reduziert. Gleichzeitig ist der Erwerbsumfang von Frauen im Vergleich zu Männern noch immer geringer. Es greift allerdings zu kurz, die Berufswahl oder die Entscheidung für Teilzeitarbeit nur als Ergebnis individueller Wahlfreiheit von Frauen zu interpretieren. Vielmehr beeinflussen die institutionellen Rahmenbedingungen ebenso wie gesellschaftliche Werte und Normen Vorstellungen darüber, welcher Beruf für Frauen oder Männer als „passend“ und welche Mutter- und auch Vaterrolle als „richtig“ wahrgenommen wird.

Viele Aspekte tragen unmittelbar und mittelbar dazu bei, dass sich die horizontale sowie die vertikale Segregation auf dem Arbeitsmarkt nicht verändert. Damit gehen viele Nachteile einher – vor allem für Frauen; aber auch für Männer, die bezahlte Erwerbsarbeit und unbezahlte Sorgearbeit gleichberechtigt verteilen wollen. Um Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern zu erreichen, müssen gesellschaftliche Bewertungen frauen- und männerdominierter Berufsfelder und Branchen hinterfragt werden. Dazu braucht es auch eine geschlechtergerechte Neubewertung von Tätigkeiten. Typisch „weibliche“ Tätigkeiten, Berufe und Branchen werden noch immer wenig wertgeschätzt, was mit niedrigen Löhnen und Gehältern für die überwiegend weiblichen Beschäftigten einhergeht.

Darüber hinaus bleibt es in vielen Fällen für Frauen schwierig, beruflich genauso aufzusteigen wie Männer. Denn viele Personalverantwortliche gehen immer noch davon aus, dass Frauen als Mütter ihre Berufstätigkeit unterbrechen oder in Teilzeit arbeiten. Solange Führungspositionen ausschließlich als Vollzeitstellen verstanden werden, bedeutet das einen erheblichen Karriere-nachteil für Frauen.

Dass sich die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in den letzten Jahrzehnten kaum geschlossen hat, deutet darauf hin, dass es allein nicht ausreicht, Frauen und Männern die gleichen Bildungschancen zu ermöglichen oder die Erwerbsquote von Frauen an die der Männer anzugleichen.

Für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit muss sich die Arbeitswelt verändern. Dazu zählen die Aufwertung sogenannter Frauenberufe sowie neu verstandene „Normalarbeitsverhältnisse“ und „Normalbiografien“. Erwerbsunterbrechungen und temporäre Teilzeitarbeit sollten als selbstverständlicher Teil eines Lebenslaufes begriffen und Beschäftigte nicht langfristig beim Einkommen benachteiligt werden. Dazu gehört auch, die Geschlechterstereotype bei der Berufs- und Studienwahl aufzubrechen und Frauen in Führungspositionen zu fördern.

Es muss verhindert werden, dass die Krise des Arbeitsmarktes infolge der COVID-19-Pandemie die bestehenden Ungleichheiten weiter verschärft. Sie bietet uns aber auch die Möglichkeit, Gleichstellung neu in den Blick zu nehmen und nicht länger als „Luxus“ zu interpretieren. Die Wertschätzung, die viele Berufe in der Krise erfahren, gilt es, in neue Bewertungsmaßstäbe für diese Berufe umzuwandeln und sie auch finanziell aufzuwerten. Zudem können flexible Arbeitszeiten und -formen, wie das Arbeiten im Homeoffice, eine Chance bieten, die unbezahlte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern in den Familien neu aufzuteilen. Maßnahmen, die eine partnerschaftliche Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit fördern, und gute Betreuungseinrichtungen für Kinder oder die Pflege von Angehörigen, sollten diese Entwicklung begleiten.

Es bleibt also einiges zu tun, um das Ziel der Entgeltgleichheit zu erreichen. Dafür müssen die Verantwortlichen in der Politik, die Tarifvertragsparteien und auch die Unternehmen auf allen Ebenen ansetzen. Dann stehen die Chancen gut, auf dem Weg zur Entgeltgleichheit einen großen Schritt voranzukommen.

# Literatur

Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufteilung von Familie und Beruf.

Allensbach (2019): Veränderungen der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für die Familienpolitik.

Allmendinger, Jutta (2011): Geschlecht als wichtige Kategorie der Sozialstrukturanalyse. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. 37–38, 3–6.

Beck, Martin (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. Statistisches Bundesamt WISTA Nr. 4-2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): Alterssicherungsbericht. November 2016.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2015): Transparenz für mehr Entgeltgleichheit. Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern. Autor: Carsten Wippermann. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2016): Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. Untersuchung des Hamburgischen WeltWirtschaftsInstituts im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Erarbeitet von Christina Boll/Malte Jahn/Johannes Puckelwald, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): Kinderbetreuung Kompakt.

Bönke, Timm/Glaubitz, Rick/Göbler, Konstantin/Harnack, Astrid/Pape, Astrid/Wetter, Miriam (2020): Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Boll, Christina/Lagemann, Andreas (2018): Gender Pay Gap in EU Countries based on SES (2014). Report prepared for and financed by the European Commission – Directorate-General for Justice, European Union. Luxemburg.

Deutscher Bundestag (Hrsg.) (2018): Drucksache des Deutschen Bundestages 19/400 vom 10. Januar 2018. Bericht über die Auswirkungen der Regelungen zum ElterngeldPlus und zum Partnerschaftsbonus sowie zur Elternzeit.

European Commission (2017): The gender pay gap in the European Union.

Eurostat (2020): Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen % der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten, sdg\_05\_20.

Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.), WISTA Nr. 2-2017.

Geyer, Johannes (2016): Informell Pflegende in der deutschen Erwerbsbevölkerung: Soziodemografie, Pflegesituation und Erwerbsverhalten. In: ZQP-Themenreport: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Berlin: Zentrum für Qualität in der Pflege.



- Hausmann, Ann-Christin/Kleinert, Corinna/Leuze, Kathrin (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Eine Längsschnittanalyse zum Zusammenhang von beruflicher Geschlechtersegregation und Lohnentwicklung in Westdeutschland. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. 67, 217–242.
- Holst, Elke/Friedrich, Martin (2017): Führungskräfte-Monitor. Update 1995–2015. DIW Politikberatung Kompakt 121.
- Kirsch, Anja/Wrohlich Katharina (2020): Langsam wandeln sich die Führungsetagen deutscher Großunternehmen. DIW Wochenbericht 4.
- Klammer, Ute/Klenner, Christina/Lillemeier, Sarah (2018): Comparable Worth. Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse der Gender Pay Gaps? Study Nr. 014 der Hans-Böckler-Stiftung, Juni 2018. Düsseldorf.
- Klünder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung.
- Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annekatriin/Zucco, Aline (2020): Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona. DIW Aktuell 7/2020.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2019): Frauen in leitenden Positionen. Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. IAB Kurzbericht 23/2019. Online unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2319.pdf>
- Kümmerling, Angelika (2018): Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten Fortschritt auf der einen, Stagnation auf der anderen Seite. IAQ-Report.
- Schrenker, Annekatriin/Zucco, Aline (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht 10/2020.
- Statistisches Bundesamt (2020a): Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienten 20 % weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 097 vom 16. März 2020.
- Statistisches Bundesamt (2020b): Auszubildende nach Ausbildungsberufen.
- Statistisches Bundesamt (2020c): Elterngeld: 2 % mehr Empfängerinnen und Empfänger im Jahr 2019. Pressemitteilung Nr. 104 vom 19. März 2020.
- Statistisches Bundesamt (2020d): Frauen in Führungspositionen.
- Statistisches Bundesamt (2020e): Statistik zum Elterngeld, Beendete Leistungsbezüge für im 3. Quartal 2017 geborene Kinder.
- Statistisches Bundesamt (2019a): Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 1. März 2019.
- Statistisches Bundesamt (2019b): Kinderlosigkeit, Geburten und Familien. Ergebnisse des Mikrozensus 2018.
- Statistisches Bundesamt (2017a): Verdienste auf einen Blick. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2017b): Fachserie 16, Heft 1, Verdienststrukturerhebung 2014, Fassung vom 10. März 2017. Wiesbaden.
- Wrohlich, Katharine/Zucco, Aline (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. DIW Wochenbericht 43/2017, Seite 955–961.
- Wrohlich, Katharina/Berger, Eva et al. (2013): Elterngeld Monitor 2012. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Politikberatung Kompakt. Nr. 61.

## Impressum

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

### Herausgeber:

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
Referat Öffentlichkeitsarbeit  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



### Bezugsstelle:

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09, 18132 Rostock  
Tel.: 030 18 272 2721  
Fax: 030 18 10 272 2721  
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 030 20 179 130  
Montag–Donnerstag: 9–18 Uhr  
Fax: 030 18 555-4400  
E-Mail: info@bmfsfj.service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115\*

**Artikelnummer:** 4BR219

**Autorinnen:** Dr. Andrea Jochmann-Döll, PD Dr. Alexandra Scheele

**Stand:** Juli 2020, 1. Auflage

**Gestaltung:** www.zweiband.de

**Bildnachweis:** Titel © shapecharge/www.istockphoto.com

**Druck:** MKL Druck GmbH & Co. KG

\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 zur Verfügung. In den teilnehmenden Regionen erreichen Sie die 115 von Montag bis Freitag zwischen 8 und 18 Uhr. Die 115 ist sowohl aus dem Festnetz als auch aus vielen Mobilfunknetzen zum Ortstarif und damit kostenlos über Flatrates erreichbar. Gehörlose haben die Möglichkeit, über die SIP-Adresse 115@gebaerdentelefon.d115.de Informationen zu erhalten. Angaben dazu, ob in Ihrer Region die 115 erreichbar ist, und weitere Informationen zur einheitlichen Behördenrufnummer finden Sie unter <http://www.d115.de>.



 Engagement

 Familie

 Ältere Menschen

 Gleichstellung

 Kinder und Jugend