

Der Gender Pay Gap in Europa

Alexandra Scheele & Andrea Jochmann-Döll

In allen Ländern Europas liegt der durchschnittliche Verdienst von Frauen unter dem von Männern. Die statistische, unbereinigte Lohnlücke in Deutschland beträgt 22 %, mit einer deutlichen Differenz zwischen Ostdeutschland, wo sie bei 9 % liegt und Westdeutschland, wo der „Gender Pay Gap“ 23 % beträgt. Die Entgelt Differenz hat viele strukturelle Ursachen, wie z. B. die Segregation des Arbeitsmarktes, also die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Wirtschaftszweige und Berufe, wobei Frauen überdurchschnittlich in Wirtschaftszweigen und Berufen vertreten sind, in denen das Einkommensniveau vergleichsweise niedrig ist. Hier stellt sich die Frage, ob die geringere Vergütung sachlich begründet werden kann oder eine Unterbewertung dieser frauendominierten Tätigkeiten darstellt. Auch Einschränkungen oder Unterbrechungen des Erwerbslebens aus familiären Gründen durch Teilzeitbeschäftigung und/oder Erwerbsunterbrechungen betreffen immer noch überwiegend Frauen und verursachen einen Teil der Entgelt Differenz durch geringere Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten nach der Familienphase. Weitere Ursachen der Entgelt Differenz liegen in mittelbarer oder unmittelbarer Benachteiligung bei der Entgeltfindung, also in der Verletzung des Prinzips der gleichen Bezahlung für gleiche und gleichwertige Arbeit.

Die Bundesregierung hat in diesem Jahr ein Gesetz zur Lohngerechtigkeit auf den Weg gebracht, mit dem mehr Transparenz bei geschlechtsspezifischen Entgeltstrukturen ermöglicht werden soll. Damit erfüllt sie die im Koalitionsvertrag der großen Koalition im Jahr 2013 getroffene Vereinbarung, nach der sich „die Koalitionspartner einig [sind], dass die bestehende Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen nicht zu akzeptieren ist“ (Koalitionsvertrag 2013, 103). Das Gesetz sieht vor, dass es einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte gibt, die in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten arbeiten. Das bedeutet, sie dürfen – entweder über den Betriebsrat (falls vorhanden) oder direkt vom Arbeitgeber – erfahren, wie sie im Vergleich zu anderen bezahlt werden. Darüber hinaus sollen Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten aufgefordert werden, mindestens alle fünf Jahre ein Prüfverfahren durchzuführen. Und Lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) mit mehr als 500 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichten.

Eine genauere Analyse der Ursachen des Gender Pay Gaps, wie sie aktuell im Rahmen eines 2016 abgeschlossenen Forschungs- und Praxisprojektes vorgenommen wurde, zeigt jedoch, dass es jenseits der an Betriebe adressierten Gesetzesinitiative auch darum gehen muss, die unterschiedliche Bewertung von beruflichen Tätigkeiten in den Blick zu nehmen sowie weitere potenzielle Diskriminierungstatbestände zu identifizieren.

Es handelt sich hier um eine leicht aktualisierte Fassung eines Beitrages, der zuerst in der Zeitschrift „Femina Politica“, Heft 2/2015, S. 83–92 erschienen ist. Wir danken Barbara Budrich für die Erlaubnis zum Wiederabdruck.

1. Das Projekt „Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem“

Das Projekt „Gender Pay Gap: New Solutions for an Old Problem“ wurde 2014 bis 2016 im Rahmen des PROGRESS Programms der Europäischen Union gefördert und hatte das Ziel, in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften, Gleichstellungsinstitutionen und anderen relevanten AkteurInnen innovative Strategien zur Verringerung des Gender Pay Gap zu entwickeln. Beteiligt waren WissenschaftlerInnen und VertreterInnen von Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen aus Belgien, Deutschland, Estland, Kroatien, Österreich und Spanien sowie VertreterInnen des Europäischen Gewerkschaftsbundes². Das Projekt umfasste einen mehrdimensionalen Ansatz bestehend aus Forschung, Vernetzungsaktivitäten, gegenseitigem Austausch, der Entwicklung und Umsetzung von Initiativen sowie Öffentlichkeitsarbeit. Im Zentrum steht dabei der theoretische und praktische Austausch zwischen WissenschaftlerInnen und Interessenvertretungen.

In der ersten Phase des Projektes³ wurden länder- und sektorspezifische Analysen der Entgeltungleichheit in den beteiligten Ländern erstellt⁴. Am Beispiel des Finanzsektors und des Gesundheitssektors wurde untersucht, wie sich die Mechanismen zur Festlegung von Löhnen und Gehältern in Hinblick auf Individualisierung, Flexibilisierung, Einfluss von Gewerkschaften und die Rolle von Gleichstellungsinstitutionen verändert haben und welchen Einfluss Gewerkschaften und Gleichstellungsinstitutionen auf geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede nehmen können. Die Ergebnisse dieser Analyse für Deutschland werden im Folgenden zusammengefasst. Anschließend werden exemplarisch einige im Ländervergleich relevante Aspekte dargestellt.

2. Zwei unterschiedliche Dienstleistungssektoren

Die beiden untersuchten Sektoren weisen hinsichtlich der Beschäftigungs- und Einkommenssituation deutliche Unterschiede auf – das einzig verbindende Merkmal ist der Umstand, dass Frauen die Mehrheit der Beschäftigten stellen. Der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beträgt bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen 56,1 % und bei den Gesundheitsdienstleistungen 81 %. Wenn es um den Anteil von Frauen in Führungspositionen geht, bildet jedoch der Finanzsektor mit nur 12 % Frauen in der ersten und 26 % in der zweiten

2 An dem Projekt waren folgende Institutionen beteiligt: CESI – Center for Education, Counselling and Research (Kroatien), BTU Cottbus-Senftenberg, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriesoziologie (Deutschland), L&R Sozialforschung (Österreich), RoSa – Role and Society vzw, Documentation Center, Library and Archives on Equal Opportunities, Feminism and Women's Studies (Belgien), The Tavistock Institute for Human Relations (UK) und Tomillo Center for Economic Studies (Spanien) und das Praxis Centre for Policy Studies (Estland). In Deutschland sind der Deutsche Gewerkschaftsbund (Abteilung Frauen-, Gleichstellungs- und Familienpolitik), ver.di (Tarifpolitische Grundsatzabteilung) und IG Metall (Ressort Frauen und Gleichstellungspolitik) als strategische PartnerInnen beteiligt.

3 Neben der wissenschaftlichen Studie wurde in einem zweiten Schritt das EU-Netzwerk „Gender Wage Watchers“ aufgebaut. Basis dieses Netzwerkes ist eine Website (www.genderpaygap.eu), auf der Informationen zur Entgeltungleichheit in Europa, links zu Tarifrrechnern oder Initiativen zur Beseitigung des Gender Pay Gaps sowie Aktivitäten rund um das Projekt zu finden sind. Darüber hinaus findet ein Austausch zwischen VertreterInnen der Tarifparteien sowie von Gleichstellungsinstitutionen der sechs beteiligten Länder im Rahmen von Werkstattgesprächen statt.

4 Beteiligte WissenschaftlerInnen für Deutschland sind Alexandra Scheele und Andrea Jochmann-Döll. Die Analyse basiert auf einer Auswertung von Texten und Materialien zum Thema sowie von empirischen Daten (überwiegend vom Statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit). Darüber hinaus wurden zwischen Januar und Mai 2015 insgesamt 12 Experteninterviews (7 persönlich, 3 telefonisch und 2 schriftlich) mit VertreterInnen des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, des DGB, von ver.di sowie dem Verband medizinischer Fachberufe geführt.

Führungsebene im Jahr 2012 nahezu das Schlusslicht aller Branchen (Bechmann u. a. 2013, 27). Nur im Bausektor, in der Energie- und Wasserwirtschaft sowie im Produzierenden Gewerbe besetzen noch weniger Frauen Führungspositionen – allerdings ist hier auch ihr Beschäftigtenanteil geringer. Im Gesundheits- und Sozialsektor liegt der Anteil von Frauen in Führungspositionen zwar ebenfalls unter ihrem Beschäftigtenanteil (77 %), aber immerhin bei 48 % in der ersten Führungsebene und 68 % in der zweiten Führungsebene (ebd.). Blickt man nun auf das Einkommen von Frauen und Männern, dann zeigen sich in beiden Branchen deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern, was die folgenden Abschnitte ausführlich darstellen.

2.1 Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Die Einkommen im Finanz- und Versicherungssektor sind die höchsten aller Dienstleistungsbereiche und liegen sogar über dem Durchschnittsverdienst im Produzierenden Gewerbe. Nur in der Informations- und Kommunikationsdienstleistungsbranche werden annähernd so hohe Vergütungen gezahlt wie im Finanzbereich. Innerhalb des Produktionssektors zahlt nur die Energieversorgungswirtschaft höhere Einkommen.

Bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen liegt das Bruttomonatseinkommen von Männern nach Angaben des Statistischen Bundesamtes inklusive der Bonuszahlungen bei 5.705 Euro, Frauen hingegen verdienen 4.010 Euro und damit durchschnittlich knapp 1.700 Euro weniger. Dies entspricht einem Gender Pay Gap von 29,7 %.

Ein Teil dieses Gehaltsunterschieds wird beeinflusst durch die geschlechtsspezifische horizontale wie vertikale Segregation innerhalb des Sektors. Hinsichtlich der horizontalen Verteilung der Beschäftigten kann beobachtet werden, dass es mehrheitlich mit Männern besetzte Bereiche, wie zum Beispiel Marketing- und Investmentbanking, und mehrheitlich mit Frauen besetzte Bereiche gibt, wie zum Beispiel das Privatkundengeschäft oder Call Center. Tätigkeiten in den frauendominierten Einheiten sind in der Regel geringer bewertet und schlechter bezahlt, während jene Berufsgruppen mit besseren Einkommensmöglichkeiten meist mit Männern besetzt sind. Einige der befragten Experten bestätigten darüber hinaus, dass typische Charakteristika der frauendominierten Tätigkeitsfelder, wie Kommunikationsfähigkeiten oder psycho-soziale Kompetenzen innerhalb der allgemeinen Arbeitsbewertungssysteme des Finanz- und Versicherungssektors nicht berücksichtigt werden. Die vertikale Segregation zeigt sich in dem abnehmenden Frauenanteil auf den höheren Hierarchie- bzw. Managementebenen. Bemerkenswert ist jedoch, dass der Gender Pay Gap mit der betrieblichen Position steigt. In der obersten Leistungsgruppe (Beschäftigte in Führungspositionen) beträgt der Gender Pay Gap im Branchendurchschnitt 26,1 %, während er in der untersten Leistungsgruppe (Beschäftigte mit Anlernertätigkeiten) „nur“ 6,4 % beträgt. Eine Schlussfolgerung aus diesem Befund lautet deshalb: Ein Durchbrechen der „Gläsernen Decke“ von Frauen im Finanzsektor ist gleichstellungspolitisch zwar zweifellos ein wichtiges Ziel, jedoch scheint das Problem der Entgeltungleichheit dadurch nicht grundsätzlich gelöst werden zu können.

Darüber hinaus weist der Sektor der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen weitere Besonderheiten auf, die ursächlich für die Entgeltungleichheit sind: Das Einkommen ist zwar mehrheitlich tarifvertraglich geregelt – über Flächen- und Haustarifverträge –, diese regeln aber nur

das Grundgehalt und geben nur grob Richtlinien für weitere Gehaltsbestandteile vor (Öffnungsklauseln). Dies führt dazu, dass es auf der betrieblichen Ebene große Spielräume für die Entgeltfindung gibt und der Anteil an leistungsbezogenen Vergütungen und Boni hoch ist. Die Regelungen für die Vergabe von Leistungsvergütungen und Boni werden meist betrieblich konkretisiert und ermöglichen häufig individuelle Entscheidungen von Vorgesetzten, die durch Geschlechterstereotype geprägt sein können. Weit verbreitet im Finanzsektor sind außerdem Gehaltsbandbreiten. Dies bedeutet, dass den Entgeltgruppen kein fester Entgeltbetrag von X Euro entspricht, sondern eine Bandbreite von X bis Y Euro. Transparente, überprüfbare und eindeutige Regelungen darüber, wie sich die Position eines/einer Beschäftigten innerhalb der Gehaltsbandbreite bestimmt, fehlen häufig. Dies führt dazu, dass das konkrete Gehalt relativ willkürlich festgelegt wird und individuelle Gehaltsverhandlungen besonders wichtig werden. Dies kann sich zum Nachteil von Frauen auswirken, da Geschlechterstereotype in subjektiven und individuellen Entscheidungsprozessen besonders wirkmächtig sind und Frauen sich darüber hinaus möglicherweise in einer schwächeren Verhandlungsposition befinden und niedrigere Forderungen stellen – was allerdings keinesfalls eine Rechtfertigung für die niedrigere Bezahlung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeiten von Frauen wäre.

Trotz dieser signifikanten Einkommensunterschiede und der identifizierbaren Diskriminierungspotenziale kommt das Thema der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern im Finanz- und Versicherungssektor jedoch bislang kaum zur Sprache. Die von uns befragten Gewerkschaftsvertreterinnen erklären dies zum einen damit, dass in der Branche im Vergleich zu anderen sogenannten „Frauenberufen“ vergleichsweise hohe Einkommen gezahlt werden, wodurch die geringere Bewertung und Bezahlung der geleisteten Tätigkeit im Vergleich zu Männern nicht so deutlich ins Auge sticht. Zum anderen handelt es sich – wie bereits erwähnt – um einen Sektor mit zwar seit Jahren rückläufiger, aber dennoch weiterhin relativ hoher Tarifbindung. Die Existenz eines Tarifvertrages vermittelt den Beschäftigten den Eindruck, „korrekt“ und auch diskriminierungsfrei bezahlt zu werden. Mögliche mittelbar diskriminierende Regelungen in Tarifverträgen sind oft nur schwer erkennbar und deshalb zwar einigen ExpertInnen bekannt, vielen Beschäftigten jedoch nicht.

Darüber hinaus stehen gegenwärtig andere Herausforderungen im Zentrum: Alle Beschäftigten sind von gravierenden Veränderungen der Arbeitsprozesse durch zunehmende Industrialisierung und Digitalisierung sowie den damit verbundenen kontinuierlichen organisationalen Umstrukturierungen und von Personalabbau betroffen. Geschlechterungleichheiten werden dennoch thematisiert, und zwar vorrangig hinsichtlich der Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen.

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Daten zum Gender Pay Gap und den potentiell diskriminierenden Mechanismen in diesem Sektor erscheint es folgerichtig und begrüßenswert, dass die Gewerkschaft ver.di plant, das Thema auf die Agenda zu setzen – z. B. im Rahmen der Entwicklung neuer tarifpolitischer Instrumente oder bei der Diskussion um die demografische Entwicklung und das Fehlen qualifizierter Fachkräfte.

2.2 Gesundheitsdienstleistungen

Die Situation im Gesundheits- und Sozialwesen stellt sich grundsätzlich anders dar als im Finanz- und Versicherungssektor: Während die Einkommen im Finanzsektor im oberen Bereich liegen, gehören die Einkommen im Gesundheits- und Sozialwesen zu den niedrigsten von allen Wirtschaftszweigen und liegen sogar unter dem Durchschnitt aller Dienstleistungsberufe – mit Ausnahme der Gastronomie, die am untersten Ende der Skala ist. Keine Wirtschaftsgruppe im Produktionssektor zahlt niedrigere Durchschnittslöhne: Selbst in der Bauindustrie, wo die niedrigsten Löhne des Produktionssektors bezahlt werden, sind die Löhne höher.

Auch die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern ist bei den Gesundheitsdienstleistungen nicht nur höher als der deutsche Gesamtdurchschnitt, sondern auch höher als im Finanzsektor: Im Gesundheitswesen verdienen Männer monatlich durchschnittlich 5.087 Euro Brutto und Frauen 3.299 Euro. Dies entspricht einer Differenz von 1.788 Euro oder 35,1 %.

Auch innerhalb eines Berufes verdienen Frauen im Gesundheitssektor weniger als Männer: Der Lohnspiegel des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung errechnete 2014 ein Gender Pay Gap von 7 % für Krankenpflegekräfte (Frauen 2.426 Euro/Monat, Männer 2.613 Euro/Monat)⁵. Einer der Gründe für die Einkommensdifferenz ist auch im Gesundheitssektor die vertikale und horizontale Segregation auf dem Gesundheits-Arbeitsmarkt und in den Unternehmen. In die durchschnittliche Entgeltlücke fließen die Einkommen aus unterschiedlichen Berufen und Tätigkeitsfeldern ein, wie zum Beispiel in der Wirtschaftsgruppe „Arzt- und Zahnarztpraxen“. Hier gehen sowohl die Einkommen von (niedergelassenen) Ärzten/Ärztinnen und Zahnärzten/Zahnärztinnen als auch die Einkommen von medizinischen und zahnmedizinischen Fachangestellten in die Berechnung der Einkommenslücke ein. Sie beträgt in dieser Wirtschaftsgruppe 51 %. Eine ähnliche Segregation dürfte auch in der Wirtschaftsgruppe „Krankenhäuser“ zu beobachten sein. In der Wirtschaftsgruppe „Gesundheitswesen anderweitig nicht genannt“ – mit dem niedrigsten Gender Pay Gap des Gesundheitswesens von 16,4 % – könnten eher gemischt besetzte Tätigkeiten oder männlich dominierte Tätigkeiten mit im Vergleich zu ÄrztInnen niedrigeren Einkommen zusammengefasst sein, wie zum Beispiel im Rettungsdienst. Ob die Einkommensdifferenzen zwischen den ärztlichen und den pflegerischen bzw. betreuenden Tätigkeiten im Gesundheitswesen durch Unterschiede in den Anforderungen der Tätigkeiten zweifelsfrei begründet sind oder ob die weiblich dominierten Tätigkeiten unterbewertet und unterbezahlt sind, darüber gibt die Entgeltlücke keinen Aufschluss.

Ein weiterer Einfluss auf die hohe Einkommenslücke ergibt sich dadurch, dass Frauen häufiger in kleineren Betrieben – z. B. als Medizinische Fachangestellte in Mikrobetrieben – und in Betrieben ohne (starke) betriebliche Interessenvertretung und ohne Tarifbindung arbeiten.

⁵ Gender Pay Gap: Deutliche Unterschiede zwischen den Berufen, https://www.boeckler.de/45167_51350.htm Zugriff am 02.06.2017. Der Gender Pay Gap beträgt nach einer anderen Quelle (Bogai u. a. 2015, 19) bei examinierten Krankenpflegekräften 9,4 %, bei KrankenpflegehelferInnen 9,2 %

Darüber hinaus beschreiben die befragten ExpertInnen weitere Mechanismen, die sich in einer geringeren Vergütung der frauendominierten Berufe im Gesundheitssektor und gleichzeitig einem hohen Gender Pay Gap niederschlagen:

- Die Veränderungen im Gesundheitssystem und seiner Finanzierung in den vergangenen Jahrzehnten haben zu großem Kostendruck und einem Konzentrations- und Privatisierungsprozess geführt. Dies schlägt sich in niedrigen Löhnen nieder, der Frauen (als angeblichen Hinzuverdienerinnen) eher zugemutet wird – und von ihnen auch akzeptiert wird. Die höher bezahlten Tätigkeiten in den Betrieben werden häufig von den wenigen männlichen Beschäftigten verrichtet, sei es, weil sie die niedrigen Entgelte nicht akzeptieren und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten suchen oder weil sie (als angebliche Familiernährer) stärker gefördert und zum beruflichen Aufstieg motiviert wurden.
- Auch der sogenannte „Nightingale-Effect“ spielt eine Rolle, demzufolge von Frauen in Pflege- und Gesundheitsberufen erwartet wird, aus einem moralischen Antrieb und einer inneren Motivation zur Fürsorge und Pflege von Menschen heraus zu arbeiten. Die eigentliche „Entlohnung“ bestehe demzufolge in dem Wohlergehen und der Dankbarkeit der gepflegten und betreuten Personen bzw. (vor allem in kirchlichen Einrichtungen) im „Gotteslohn“ und weniger in der finanziellen Vergütung.
- Verstärkend wirkt bei vielen Beschäftigten ein Arbeitsethos, der sich vorrangig aus der Fürsorgepflicht für kranke Menschen und hohen professionellen Standards speist. Die eigene Karriere mit den damit verbundenen Verdienstmöglichkeiten erhält im Fall widerstreitender Interessen dadurch stets eine nachrangige Priorität. Dies wirke sich dann auch auf ihre (gewerkschaftliche) Verhandlungsmacht aus. Gewerkschaftliche Aktionen, wie zum Beispiel eine bundesweite Aktion zur Prüfung der Personalbesetzung in Nachtschichten oder ein Streik von Beschäftigten eines großen Klinik Konzerns zur Verbesserung von Personalstandards können als erste Anzeichen eines Bewusstseinswandels gedeutet werden. Sie betrafen allerdings (noch) nicht die tarifliche oder betriebliche Entgeltpolitik.

Trotz der deutlichen Entgeltdifferenzen und Hinweise auf Diskriminierungen beim Entgelt ist auch in diesem Sektor das Thema Entgeltgleichheit bislang nur ein marginales Thema. Ein befragter Experte begründet dies mit dem extrem hohen Frauenanteil unter den Beschäftigten. Da diese die Mehrheit der Beschäftigten stellen, käme vielen die Möglichkeit kaum in den Sinn, dass die unterrepräsentierten Männer mehr verdienen.

Für die Gewerkschaft ver.di steht gegenwärtig eher eine Diskussion über das allgemeine – niedrige – Lohnniveau im Zentrum sowie die Arbeitsbelastung durch Arbeitsverdichtung. Die aktuelle ver.di Kampagne „Pflege 3000“ verfolgt dabei das Ziel, die Pflegeberufe deutlich aufzuwerten. So soll eine examinierte Pflegekraft, die Vollzeit arbeitet, künftig mindestens 3.000 Euro monatlich verdienen.

Die Diversität des Sektors der Gesundheitsdienstleistungen, die sich insbesondere auch darin ausdrückt, dass die Beschäftigten nicht nur in größeren Organisationen wie Krankenhäusern arbeiten, sondern zu einem nicht unerheblichen Anteil auch in Kleinbetrieben wie Arztpraxen tätig sind, erschwert die eingangs angesprochene Umsetzung einer transparenten Entgeltpolitik – vor

allem, wenn sie tatsächlich nur für große Unternehmen gelten sollte. Hier sind unter anderem Berufsverbände und Gewerkschaften gefordert, alternative Maßnahmen zu entwickeln.

3. Ein Blick in andere EU-Länder

Die Entgeltlücken in den anderen fünf am Projekt beteiligten EU-Ländern unterscheiden sich deutlich voneinander. Dies gilt sowohl für den Gender Pay Gap auf nationaler Ebene als auch für die Entgeltdifferenzen in den betrachteten beiden Wirtschaftssektoren. Deutschland liegt jeweils im Mittelfeld der Entgeltdifferenzen. Die niedrigsten nationalen Gender Pay Gaps finden sich in Kroatien (7,4 %) und Belgien (9,8 %). Der Gender Pay Gap im Finanzsektor in Kroatien ist mit 16,8 % niedriger als in allen anderen beteiligten Ländern, den niedrigsten Gender Pay Gap im Gesundheitswesen weist Belgien mit 8,8 % aus (siehe Abbildung).

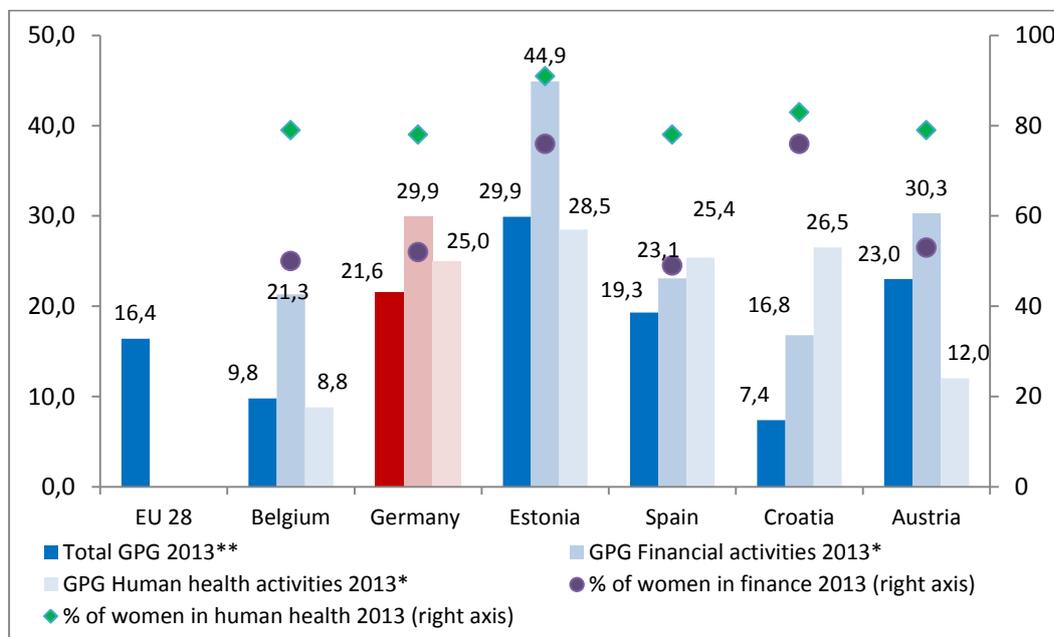


Abbildung: Der Gender Pay Gap in ausgewählten europäischen Ländern, national, im Finanz- und im Gesundheitssektor. Quelle: Eurostat, LFS (online data code: earn_gr_gpgr2 and lfsa_egan2); ** total GPG except public administration, defence, compulsory social security; NACE Rev. 2 (structure of earnings survey methodology); 2015; * latest year available for Austria: 2010

Für eine detaillierte Analyse dieser Unterschiede und ihrer Ursachen muss an dieser Stelle auf weitere Arbeiten und Veröffentlichungen des Projektes verwiesen werden. Dennoch sei auf einige entgeltpolitische Charakteristika Kroatiens und Belgiens als Länder mit vergleichsweise geringeren Gender Pay Gaps abschließend hingewiesen.

In Kroatien gibt es kaum Initiativen zur Bekämpfung der Entgeltlücke. Zwar beinhaltet die „Nationale Politik zur Geschlechtergleichstellung 2011–2015“ Maßnahmen zur Verbesserung der Kenntnisse und des Bewusstseins zur Entgeltgleichheit und auch andere öffentliche Gremien und Kommissionen betreiben Öffentlichkeitsarbeit in Hinblick auf Fragen des Gender Pay Gaps. Die Entwicklung und

Implementierung von Instrumenten scheitert aber bislang an dem Fehlen finanzieller und personeller Ressource. Darüber hinaus problematisiert eine Regierungsvertreterin, dass in Anbetracht der gegenwärtigen ökonomischen Krise und der hohen Erwerbslosigkeit das Thema der Entgeltgleichheit einen nachrangigen Stellenwert habe.

Ganz anders sieht es hingegen in Belgien aus, wo über gesetzliche Vorgaben Entgeltdifferenzen aufgespürt und in einem zweiten Schritt abgebaut werden sollen. Obwohl in Belgien der Gender Pay Gap bei „nur“ 9,9% liegt, gibt es seit 2012 ein Entgeltgleichheitsgesetz, das für alle Ebenen kollektiver Verhandlungen eine Berücksichtigung des Gender Pay Gaps vorschreibt. Nun ist die niedrige Entgeltdifferenz in Belgien sicher nicht Ergebnis dieses erst vor fünf Jahren eingeführten Gesetzes, aber es ist doch bemerkenswert, dass in unserem Nachbarland die geringere Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern als Problem angesehen wird, das dem Gleichheitsgrundsatz widerspricht und deshalb vom Gesetzgeber angegangen werden muss. Das belgische Gesetz ist umfassender als das aktuell in Deutschland vom Bundestag verabschiedete Gesetz und sieht vor, dass auf allen Ebenen der Lohnverhandlungen – auf der nationalen Ebene, auf der sektoralen Ebene und auf Unternehmensebene – mehr Transparenz bei der Entgeltfindung hergestellt und das Bewusstsein über den Gender Pay Gap erhöht wird. Dabei sind folgende fünf Praktiken von Bedeutung und werden auch im Gesetz festgehalten:

- In den zweijährlichen makro-ökonomischen Bericht des Zentralen Ökonomischen Rates wird ein Abschnitt zum Gender Pay Gap integriert;
- werden auf der sektoralen Ebene die Arbeitsbewertungssysteme dahingehend geprüft, ob sie „geschlechtsneutral“ sind – eine Möglichkeit, die unterschiedlichen Bewertungen von sogenannten Frauen- und sogenannten Männertätigkeiten aufzuspüren;
- müssen Unternehmen Entgelt- und Arbeitskostenunterschiede zwischen Männern und Frauen in ihrem jährlichen Auditbericht in Form eines Sozialplans ausweisen. Diese Berichte werden an die Nationalbank weitergeleitet und sind dort öffentlich zugänglich;
- müssen Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten alle zwei Jahre eine Vergleichsanalyse der Entgeltstruktur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern durchführen. Wenn diese Analyse zu dem Ergebnis kommt, dass Frauen weniger verdienen als Männer, dann muss das Unternehmen einen Aktionsplan entwickeln, wie diese Differenz abgebaut werden kann; und
- können Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten auf Vorschlag des Betriebsrates eine/ein Lohnmediator/in von Seiten der Beschäftigten bestimmen, die/der sich an der Erstellung eines Aktionsplanes zum Abbau der Entgeltungleichheit beteiligt und zudem auch als AnsprechpartnerIn für Beschäftigte fungiert, die sich von Geschlechterdiskriminierung betroffen sehen. Dazu hat sie/er auch das Recht, Zugang zu den notwendigen Daten der Beschäftigten zu erhalten – wird ihm dieses Recht verwehrt, drohen dem Unternehmen Geldstrafen.

Klingt aufwändig? Vielleicht. Aber auch wenn es noch einige Umsetzungsprobleme gibt, besteht in Belgien ein breiter gesellschaftlicher Konsens darüber, dass der Gender Pay Gap abgebaut werden muss.

Diese kurzen Einblicke zeigen, wie sinnvoll und hilfreich es auch für die deutsche Diskussion um die Herstellung von Entgeltgleichheit sein kann, Entwicklungen und Erfahrungen anderer EU-Länder zu nutzen. Das europäische Recht als Grundlage zur Umsetzung der Entgeltgleichheit gilt ja bekanntlich in allen EU-Mitgliedsstaaten in gleicher Weise.

Abschließend soll an dieser Stelle auf weitere Arbeiten und Veröffentlichungen des Projektes verwiesen werden. Diese können auf der regelmäßig weiterhin aktualisierten Seite www.genderpaygap.eu gefunden werden. Interessierte können sich außerdem dem im Rahmen des Projektes gegründeten europäischen Netzwerk „Gender Wage Watchers“ anschließen.

Literatur

- Bechmann, Sebastian/Dahms, Vera/Tschersich, Nikolai/Frei, Marek/Leber, Ute/Schwengler, Barbara, 2013: Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern. Auswertungen des IAB-Betriebspanels 2012. IAB-Forschungsbericht 14/2013, Nürnberg. Zugriff am 13.08.2015 unter <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb1413.pdf>
- Bogai, Dieter/Carstensen, Jeanette/Seibert, Holger/Wiethölter, Doris/Hell, Stefan/Ludewig, Oliver, 2015: Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient. Berlin. Zugriff am 13.08.2015 unter http://bmg.bund.de/fileadmin/dateien/Publikationen/Pflege/Sonstiges/Studie_zu_den_Entgelten_der_Pflegeberufe.pdf
- Bundesagentur für Arbeit, 2015: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen, Stichtag 30. Juni 2014, Arbeitsmarkt in Zahlen – Beschäftigungsstatistik, Nürnberg
- Koalitionsvertrag, 2013: Deutschlands Zukunft gestalten. Zugriff am 01.06.2017 unter https://www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/2013/2013-12-17-koalitionsvertrag.pdf?__blob=publicationFile
- Lohnspiegel, 2015: Gender Pay Gap: Deutliche Unterschiede zwischen den Berufen, Zugriff am 13.08.2017 unter <http://www.lohnspiegel.de/main/lohnspiegel-spezial/frauenlohnspiegel/gender-pay-gap-deutliche-unterschiede-zwischen-berufen>
- Scheele, Alexandra/Jochmann-Döll, Andrea, 2015: Gender Pay Gap in Germany. Background Information to Develop New Solutions for an Old Problem. Country Research Report.

Dr. Alexandra Scheele

Vertretungsprofessorin für Sozialwissenschaften

Fakultät für Soziologie

Universität Bielefeld

alexandra.scheele@uni-bielefeld.de

Dr. Andrea Jochmann-Döll

Forschungs- und Beratungsbüros

GEFA Gender.Entgelt.Führung.Arbeit

Essen

jochmann-doell@gefa-forschung-beratung.de