

Jochmann-Döll, Andrea

Working Paper

Entgeltgleichheit - Wege zum Ziel: Der deutsche Beitrag zu einem nordisch-deutschen Kooperationsprojekt von Gewerkschaften

Working Paper Forschungsförderung, No. 356

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Jochmann-Döll, Andrea (2024) : Entgeltgleichheit - Wege zum Ziel: Der deutsche Beitrag zu einem nordisch-deutschen Kooperationsprojekt von Gewerkschaften, Working Paper Forschungsförderung, No. 356, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/307600>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 356, Oktober 2024

Entgeltgleichheit – Wege zum Ziel

**Der deutsche Beitrag zu einem nordisch-deutschen
Kooperationsprojekt von Gewerkschaften**

Andrea Jochmann-Döll

Auf einen Blick

Wie lassen sich Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern reduzieren und Entgeltgleichheit herstellen? Um diese Frage zu beantworten, werden vier Einflussfaktoren der Entgeltungleichheit untersucht: Entgeltdiskriminierung, die horizontale und die vertikale Segregation sowie die Unausgewogenheit bei der Übernahme von (unbezahlter) Sorgearbeit in der Familie. Es zeigt sich, dass Gewerkschaften in allen vier Bereichen eine Schlüsselposition einnehmen und der Entgeltgleichheit eine hohe Priorität einräumen müssen. Im Fokus muss die geschlechtergerechte Bewertung von Arbeit stehen – auch mit Blick auf die Entgelttransparenzrichtlinie der EU.

Ein besonderer Dank gebührt Christina Stockfisch vom DGB und Eileen Peters vom WSI für wertvolle Hinweise und Ergänzungen für die Endfassung des Berichts.

© 2024 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Entgeltgleichheit – Wege zum Ziel“ von Andrea Jochmann-Döll ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Vorwort.....	7
Zusammenfassung.....	9
1. Entgeltdiskriminierung	12
1.1 Gender Pay Gap.....	12
1.2 Bereinigter Gender Pay Gap und eine neue Variable zur Berechnung	13
1.3 Rechtliche Bestimmungen und Bewertung ihrer Auswirkungen	15
1.4 Mindestlöhne und ihre Auswirkungen auf den Gender Pay Gap	18
1.5 Beispiele guter Praxis I: Sensibilisierung der Öffentlichkeit	19
1.6 Beispiele guter Praxis II: Initiativen der Bundesländer.....	22
1.7 Beispiele guter Praxis III: Prüfwerkzeuge und -instrumente	24
1.8 Beispiele Guter Praxis IV: Gewerkschaftliche Kampagnen und Tarifverträge	29
1.9 Hindernisse für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern	34
2. Sektorale und berufliche Segregation	36
2.1 Daten zur sektoralen Segregation.....	36
2.2 Daten zur beruflichen Segregation.....	38
2.3 Gute Beispiele für den Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.....	41
2.4 Hindernisse für den Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt.....	47
3. Ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit	50
3.1 Gender Care Gap	50
3.2 Rechtliche Regelungen mit Auswirkungen auf die (unbezahlte) Sorgearbeit und ihre Verteilung auf die Geschlechter	52
3.3 Instrumente für eine ausgewogene Aufteilung der Sorgearbeit – theoretisch.....	55

3.4 Gute Beispiele für eine ausgewogene Aufteilung der Sorgearbeit – praktisch	56
3.5 Hindernisse für eine gleichmäßigere Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern	62
4. Vertikale Segregation	64
4.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen	64
4.2 Zwei Gesetze zur Erhöhung des Frauenanteils im Management.....	68
4.3 Eine private Initiative: Frauen in die Aufsichtsräte	69
4.4 Beispiele guter Praxis für den beruflichen Fortschritt von Frauen	70
4.5 Führen in Teilzeit: einige gute Beispiele	71
4.6 Hindernisse für das berufliche Fortkommen von Frauen	74
5. Schlussbemerkungen zur Zukunft der Entgeltgleichheit.....	75
Literaturverzeichnis	80
Autorin.....	90

Abbildungen

Abbildung 1: Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland	12
Abbildung 2: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen	14
Abbildung 3: Anteil von Männern und Frauen in ausgewählten Sektoren (Produktion und Land- und Forstwirtschaft)	37
Abbildung 4: Anteil von Männern und Frauen in ausgewählten Sektoren (Dienstleistungen)	37
Abbildung 5: Sektoren mit geringer Geschlechterparität bei den Arbeitsmarktbedingungen in Deutschland	38
Abbildung 6: Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen in Deutschland	39
Abbildung 7: Gender Care Gap in Deutschland	50
Abbildung 8: Gender Care Gap nach Siedlungsstruktur	51
Abbildung 9: Das Gleichgewichtsmodell für eine gleichmäßige Aufteilung der unbezahlten (Sorge-)Arbeit und der bezahlten Arbeit von Männern und Frauen	56
Abbildung 10: Anteil von Frauen in Führungspositionen in Europa	65
Abbildung 11: Anteil von Frauen in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen	66
Abbildung 12: Anteil von Frauen und Männern in Vorständen und Aufsichtsräten ausgewählter Unternehmensgruppen	67
Abbildung 13: Gender Pay Gap nach dem Anteil von Frauen in Führungspositionen	67
Abbildung 14: Anteil der Teilzeitführungskräfte an allen Führungskräften in Europa	72

Tabellen

Tabelle 1: Die Prüfwerkzeuge von eg-check	25
Tabelle 2: Anforderungen, die im Paarvergleich Gleichwertigkeit von eg-check berücksichtigt werden	26
Tabelle 3: Auswahl von Ergebnissen des Paarvergleichs Gleichwertigkeit	27

Vorwort

Der vorliegende Bericht behandelt eines der zentralen Themen unserer Zeit: die Gleichstellung der Geschlechter und explizit die persistenten Einkommensungleichheiten, die auch heute noch bestehen. Die Frage der Entgeltdiskriminierung ist in unserer Gesellschaft von zentraler Bedeutung, da sie die grundlegenden Prinzipien von Gerechtigkeit und Gleichstellung tangiert.

Trotz zahlreicher Fortschritte in den letzten Jahrzehnten bleibt der Gender Pay Gap ein hartnäckiges Problem, das Frauen in vielen Lebensbereichen benachteiligt. Die Lohnlücke führt unter anderem dazu, dass Frauen oft keine finanzielle Unabhängigkeit von ihrem Partner erreichen, weniger in die Sozialversicherungssysteme einzahlen und letztlich häufiger als Männer von Altersarmut betroffen sind.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt „A Nordic-German Trade Union Cooperation on Pay Equity“ von der Friedrich-Ebert-Stiftung Nordic Countries (FES), dem Council of Nordic Trade Unions (NFS) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) ins Leben gerufen. Ziel dieses Projekts ist es, die aktuellen Herausforderungen und Fortschritte auf diesem Gebiet zu beleuchten und aus einer länderübergreifenden Perspektive Handlungsansätze abzuleiten.

Trotz jahrzehntelanger Bemühungen bleibt Entgeltungleichheit ein drängendes Problem – nicht nur in Deutschland, sondern auch in den nordischen Ländern, die oft als Vorreiter in Fragen der Gleichstellung gelten. Unser gemeinsames Ziel war es, einen tiefgehenden internationalen Vergleich zu ermöglichen und daraus konkrete Handlungsempfehlungen für die gewerkschaftliche Arbeit abzuleiten.

Der deutsche Länderbericht baut auf umfangreichen Analysen, Recherchen und Interviews auf. Er stellt die Entwicklung der Gleichstellung in Deutschland sowie die aktuelle Situation dar und beschreibt anschaulich, welche Hindernisse bestehen, um Entgeltgleichheit zu erreichen.

Darüber hinaus bietet der Bericht eine ausführliche Darstellung der nationalen, gewerkschaftlichen und zivilgesellschaftlichen Maßnahmen und Instrumente, die das Ziel verfolgen, die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt abzubauen. Die Beispiele guter Praxis dienen als Inspiration und Ansporn, weiterhin aktiv an der Beseitigung von Geschlechterungleichheiten zu arbeiten. Zudem werden konkrete Handlungsempfehlungen spezifisch für den deutschen Kontext abgeleitet.

Besonderer Dank gilt dem NFS und der FES für die hervorragende und angenehme Kooperation. Ein ebenso herzlicher Dank geht an die Expert*innen und Vertreter*innen der beteiligten Gewerkschaften, die mit ih-

rer Expertise und ihren Erfahrungen wesentlich zur Qualität dieser Studie beigetragen haben. Sie haben es ermöglicht, nicht nur theoretische Konzepte zu diskutieren, sondern auch Praxisbeispiele zu identifizieren, die zeigen, wie Hindernisse auf dem Weg zu echter Entgeltgleichheit überwunden werden können.

Der Bericht zeigt auf, dass es noch ein langer Weg zur vollständigen Gleichstellung ist, bietet jedoch auch Lösungsansätze und positive Beispiele, die Mut machen. Er soll dazu beitragen, das Bewusstsein für die strukturellen Ungerechtigkeiten zu schärfen und Wege aufzuzeigen, wie diese überwunden werden können.

Wir hoffen, dass die Ergebnisse dieses Berichts Impulse für eine weiterhin engagierte Diskussion und entschlossene Maßnahmen zur Förderung der Entgeltgleichheit geben. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft können nur durch gemeinsame Anstrengungen eine gerechtere und gleichberechtigtere Arbeitswelt schaffen und gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchsetzen.

Bettina Kohlrausch
WSI

Elke Hannack
DGB

Zusammenfassung

Dieser Bericht ist Teil des Projekts „A Nordic-German Trade Union Cooperation on Pay Equity“, das gemeinsam von dem Council of Nordic Trade Unions (NFS), der Friedrich Ebert Stiftung Nordic Countries (FES) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DBG) durchgeführt wurde. Ziel des Projektes ist es, den Stand der Entgeltgleichheit in Dänemark, Finnland, Island, Norwegen, Schweden und Deutschland zu analysieren und aus dem internationalen Vergleich Schlussfolgerungen für die gewerkschaftliche Arbeit zu ziehen. Es wurden ein Analyse-Bericht (NFS/FES 2024a) und politische Empfehlungen herausgegeben (NFS/FES 2024b).

Für jedes der beteiligten Länder wurden Länderberichte mit gleichlautenden Analysefragen und einer gemeinsamen inhaltlichen Struktur erstellt. Der vorliegende Bericht wurde als „Länderbericht Deutschland“ mit finanzieller Förderung der Hans Böckler Stiftung erarbeitet. Zunächst in englischer Sprache erstellt, wird der Länderbericht Deutschland hiermit in deutscher Übersetzung und ergänzt um wesentliche Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus dem internationalen Projekt zur Verfügung gestellt.

In dem Projekt wurden für jedes Land vier Faktoren untersucht, die das geschlechtsspezifische Entgeltgefälle beeinflussen: Entgeltdiskriminierung, horizontale (sektorale und berufliche) Segregation, ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit und vertikale Segregation (sog. „gläserne Decke“). Mit diesen vier Kriterien lehnte sich das Projekt an das Konzept der Europäischen Kommission zur Erklärung der geschlechterbezogenen Entgeltunterschiede an. Sie lassen sich wie folgt erläutern:

Entgeltdiskriminierung

Die Lohnunterschiede in den sechs Ländern stehen im Mittelpunkt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den tatsächlichen Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen und den Entwicklungen im Laufe der Zeit.

Es liegt auf der Hand, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle keine direkte Messung oder ein Indikator für Entgeltdiskriminierung im Sinne des Rechtsgrundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit ist, da es Entgeltunterschiede berechnet, ohne die für diese Zahlungen geleistete Arbeit zu berücksichtigen.

Dennoch ist es ein wichtiger Indikator für die unterschiedlichen Chancen von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und bei der Bezahlung im Besonderen und spielt daher eine zentrale Rolle bei der Untersuchung der Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben.

Ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

Diese Kategorie ist sehr breit gefächert, denn sie umfasst alles von der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern über Teilzeitarbeit bis hin zur Beteiligung an der Elternzeit. Ziel ist es, sowohl den Anteil von Frauen und Männern an der Erwerbsarbeit als auch den geschlechtsspezifisch ungleichen Anteil an der unbezahlten Arbeit aufzuzeigen.

Dies schließt geschlechtsspezifische Stereotypen und Normen ein, die besagen, dass Mütter im Allgemeinen den größten Teil der Elternzeit und der Ausfalltage wegen Krankheit der Kinder in Anspruch nehmen und auch den größten Teil der unbezahlten Hausarbeit leisten. Auch der Zugang zur Kinderbetreuung fällt unter diese Rubrik.

Horizontale Segregation

Die unterschiedliche Berufswahl von Frauen und Männern ist im Zusammenhang mit der Entgeltgleichheit als wichtig anzusehen. Sie zeigt sich oft schon im Bildungsverhalten von Mädchen und Jungen und später im Leben in den unterschiedlichen Gehältern, die sie erhalten. Deshalb ist ebenso wichtig, sowohl die Segregation nach Sektoren zu betrachten als auch die berufliche. In dieser Studie wird daher der Begriff „horizontale Segregation“ und nicht „sektorale Segregation“ als Kriterium verwendet.

Vertikale Segregation

Aus der gewerkschaftlichen Perspektive dieser Studie heraus, erhält das Durchbrechen der „gläsernen Decke“ und die Gewinnung von mehr weiblichen Führungskräften weniger Gewicht als die drei anderen Kriterien in dieser Studie. Aus gewerkschaftlicher Sicht ist es wichtiger, Entgeltgleichheit für die große Mehrheit zu gewährleisten, als sich um die Einstellung von mehr weiblichen Führungskräften zu bemühen. Anstelle des Begriffs „gläserne Decke“ ist es angebracht, den Begriff „vertikale Diskriminierung“ zu verwenden, wenn es um die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei beruflichen Entwicklungen geht.

Für jeden der vier Einflussfaktoren werden folgende Fragen analysiert:

- Welche Entwicklungen gab es in den letzten Jahren und was ist der aktuelle Stand?
- Welche erfolgreichen Instrumente gibt es für die Erreichung von Equal Pay?
- Welche lokalen, regionalen oder nationalen Praxisbeispiele für die Erreichung von Equal Pay gibt es?
- Welche Hindernisse gibt es für (weitere) Veränderungen?

Dieser Bericht wurde auf der Grundlage einer Dokumentenanalyse, einer Internetrecherche und drei Interviews mit Vertreter*innen des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) und der Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG) erstellt.

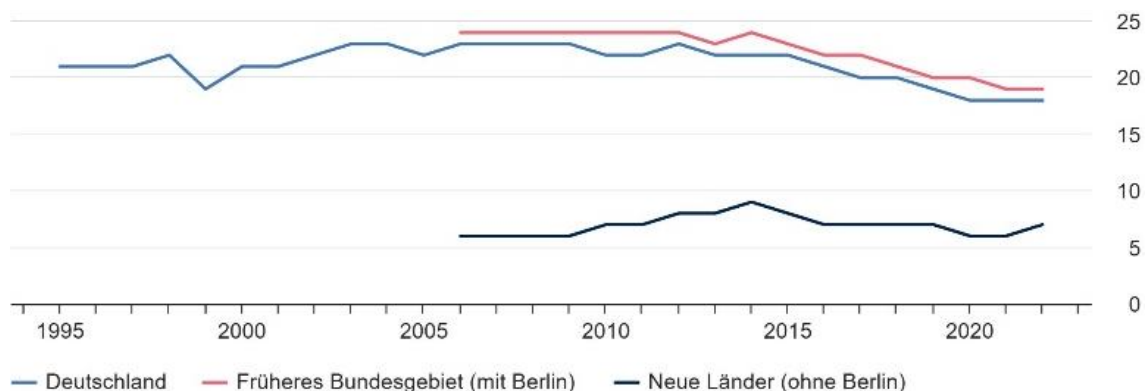
Darüber hinaus wurden die vorläufigen Inhalte dieses Berichts den Verantwortlichen für Frauen- und Gleichstellungspolitik des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften vorgestellt. In einer schriftlichen Befragung wurden sie zu Hindernissen und weiteren guten Praxisbeispielen für Entgeltgleichheit befragt.

1. Entgeltdiskriminierung

1.1 Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap als Indikator für die unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern ist in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern konstant hoch. Er blieb seit den 1990er Jahren stabil bei knapp über 20 Prozent und fiel 2019 unter die 20-Prozent-Marke (siehe Abbildung 1). Im Jahr 2022 lag der Gender Pay Gap in Deutschland bei 18 Prozent, wobei ein bemerkenswerter Unterschied zwischen Westdeutschland (ehemalige BRD) und Ostdeutschland (ehemalige DDR) bestand: 19 Prozent zu 7 Prozent.

Abbildung 1: Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland (West und Ost; in Prozent)



1995 bis 2001: Europäisches Haushaltspanel. 2002 bis 2005: Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001, ergänzt durch das Sozioökonomische Panel. 2006 bis 2021: Verdienststrukturerhebung, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Seit 2022: Ergebnisse aus der Verdiensterhebung. Zwischen 2021 und 2022: Bruch in der Zeitreihe.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Quelle: Destatis o. J. c

Diese Unterschiede werden gemeinhin auf Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung, der beruflichen Segregation und der Teilzeitarbeit zwischen Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland zurückgeführt. Weitere Gründe sind, dass das Lohnniveau der Männer in Westdeutschland im Allgemeinen höher ist und dass Frauen in Westdeutschland häufiger einen Niedriglohn von weniger als 2.000 Euro pro Monat erhalten. Die

vergleichsweise niedrigen Löhne in Ostdeutschland sind gleichmäßiger auf die Geschlechter verteilt (Pfahl et al. 2023b, S. 3).

Vor diesem Hintergrund ist es nicht verwunderlich, dass der Gender Pay Gap in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich ausfällt und von Baden-Württemberg (22 Prozent im Jahr 2023) und anderen westlichen Bundesländern bis zu Brandenburg und Sachsen-Anhalt (4 und 5 Prozent im Jahr 2023) und anderen östlichen Bundesländern reicht (Destatis 2024d).

1.2 Bereinigter Gender Pay Gap und eine neue Variable zur Berechnung

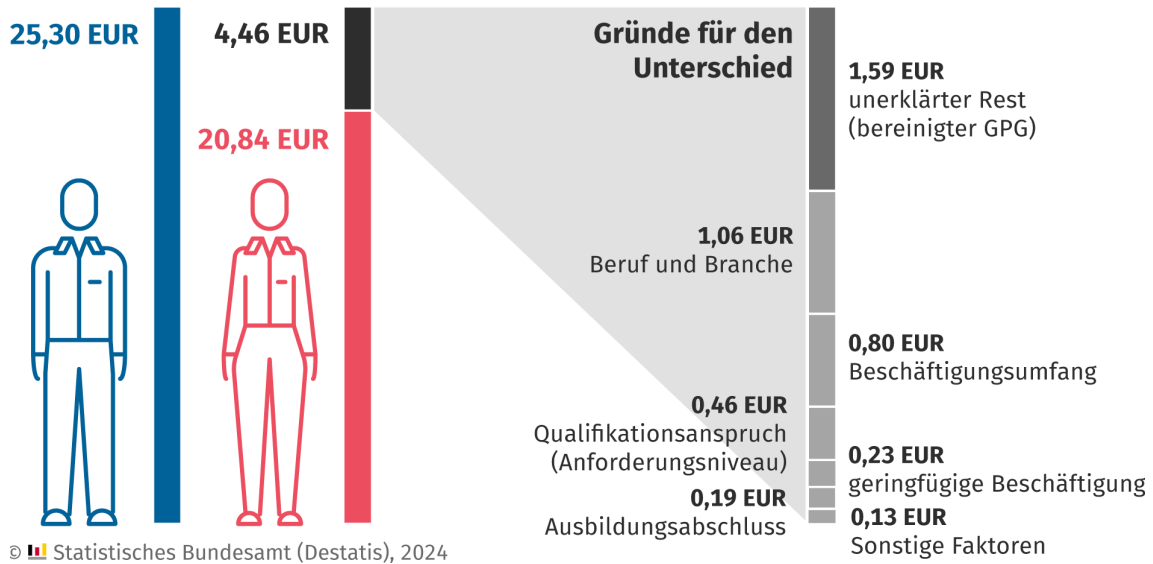
Der Gender Pay Gap wird in der Regel in seiner unbereinigten Version angegeben wie in der obigen Abbildung 1. Zur Untersuchung der Faktoren, die den Gender Pay Gap beeinflussen, wird üblicherweise eine Regressionsanalyse durchgeführt (Dekompositionsanalyse, Kitagawa-Oaxaca-Blinder-Methode), um den Einfluss von Variablen wie Qualifikation, Arbeitszeit, Hierarchiestufe, Branche oder Berufserfahrung auf die Lohnunterschiede zu ermitteln.

Das Ergebnis dieser Berechnungen ist der bereinigte Gender Pay Gap, der den Unterschied zwischen den Löhnen von Frauen und Männern angibt, der nicht durch die verwendeten Variablen beeinflusst wird. Auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018 lag der bereinigte Gender Pay Gap in Deutschland bei sechs Prozent (1,28 Euro).

„Ausgehend vom unbereinigten Gender Pay Gap (20,1 Prozent) lassen sich 14,2 Prozentpunkte und damit 70,8 Prozent durch die in die Analyse einbezogenen Faktoren erklären. Die restlichen 5,9 Prozentpunkte beziehungsweise 29,2 Prozent des Lohnabstands sind nicht durch die berücksichtigten Merkmale zu erklären; sie entsprechen dem bereinigten Gender Pay Gap. Dies bedeutet, dass der Gender Pay Gap um rund 14 Prozentpunkte geringer wäre, wenn Männer und Frauen über dieselben, in der Analyse berücksichtigten Ausstattungsmerkmale verfügten.“ (Mischler 2021: 115)

Nach der neuesten Berechnung mit den Daten der (letzten) Verdienststrukturerhebung von 2022 betrug der bereinigte Gender Pay Gap 1,59 Euro bzw. etwas mehr als sechs Prozent (siehe Abbildung 2). Von den Faktoren, die zum bereinigten (oder: erklärten) Teil des Gender Pay Gap beitrugen, war der höhere Anteil von Frauen in schlechter bezahlten Berufen und Branchen („Beruf und Branche“) der größte: Er trug 1,06 Euro bei.

Abbildung 2: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen
(Bruttostundenverdienst; 2023)



Quelle: Destatis o. J. b

Die Tatsache, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten („Beschäftigungsumfang“) trug mit 0,80 Euro den zweitgrößten Anteil zum Gender Pay Gap bei. Weitere 0,23 Euro sind darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger geringfügig beschäftigt sind, sodass sich der Einfluss der reduzierten Arbeitszeit auf 1,03 Euro summiert.

Der drittgrößte Faktor mit 0,46 Euro waren unterschiedliche Anteile von Männern und Frauen an den beruflichen Anforderungsniveaus: Helfer- bzw. Anlernertätigkeiten, fachlich ausgerichtete Tätigkeiten, komplexere Spezialtätigkeiten oder hoch komplexe Tätigkeiten („Qualifikationsanspruch/Anforderungsniveau“).

Ein Nachteil des bereinigten Gender Pay Gap war bislang die Tatsache, dass er keine Aussage über die Verwirklichung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit machen konnte. Das lag daran, dass Informationen über die Art der Arbeit und/oder den Wert der Arbeit nicht verfügbar waren. Daher konnten die mögliche Unterbewertung der Arbeit von Frauen und das Ausmaß der Diskriminierung lange Zeit nicht berechnet werden.

Im Jahr 2022 legten Klammer et al. (2022) neue Berechnungen für Deutschland vor. Sie bildeten den Comparable-Worth-Index (CW-Index) für 89 Berufsgruppen („Dreisteller“ der internationalen Berufsklassifikation ISCO-08; siehe dazu ILO o. J.), der den Wert der in der jeweiligen Berufs-

gruppe geleisteten Arbeit angibt. Berufe mit gleichem oder ähnlichem CW-Index sind als gleichwertig anzusehen (und sollten daher auch gleich bezahlt werden).

Der CW-Index wurde mithilfe des Tools „Paarvergleich“ des Entgeltgleichheitstools eg-check (siehe Kapitel 1.7.1) und den Ergebnissen einer regelmäßigen Arbeitnehmerbefragung zu Arbeitsanforderungen und Arbeitsaufwand durch zwei öffentliche Forschungsinstitute berechnet. Der CW-Index wurde mit den Daten der Verdienststrukturerhebung 2018 kombiniert, um eine umfassende statistische Analyse der Entgeltunterschiede und ihrer Einflussfaktoren zu ermöglichen (Dekompositionsanalyse nach Kitagawa/Oaxaca/Blinder).

Die Analyse ergab, dass fast drei Viertel des Lohngefälles auf die geringere Entlohnung für gleichwertige Arbeit von Frauen zurückzuführen ist. Nur die Hälfte des Lohngefälles lässt sich auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf die ausgewählten Faktoren zurückführen. Die andere Hälfte ist auf geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Bewertung dieser Faktoren zurückzuführen. Die Existenz von Bewertungsdiskriminierung wurde somit für Deutschland nachgewiesen (Klammer et al. 2022: 234 und 248f.).

1.3 Rechtliche Bestimmungen und Bewertung ihrer Auswirkungen

Bis 2017 gab es in Deutschland kein spezielles Gesetz gegen Entgeltdiskriminierung. Das Grundgesetz garantiert seit 1949 die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Grundrecht, und seit 2006 verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Benachteiligungen in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen einschließlich des Entgelts. Diese Rechte wurden sehr allgemein und nicht detailliert oder spezifisch beschrieben. Daher wurden lange Zeit das europäische Recht und die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs als Rechtsgrundlage herangezogen und spielte für die Entgeltgleichheit in Deutschland eine große Rolle.

Im Jahr 2017 ist nach jahrelangen Diskussionen und mehreren unterschiedlichen Vorschlägen für ein Entgeltgleichheitsgesetz das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) in Kraft getreten. Es fasst die Grundsätze der Entgeltgleichheit zusammen, definiert die wichtigsten Begriffe nach europarechtlichen Vorgaben und legt drei Maßnahmen zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit durch Entgelttransparenz fest:

- **individueller Auskunftsanspruch in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten:** Beschäftigte haben das Recht, Informationen zu erhalten über a) Kriterien und Verfahren der Entlohnung und b) den Median des Durchschnittslohns einer Vergleichstätigkeit, die in der gleichen Besoldungsgruppe liegen und von mindestens sechs anderen Arbeitnehmer:innen des anderen Geschlechts ausgeübt werden muss. Sind die Kriterien und Verfahren der Entlohnung tarifvertraglich vereinbart, genügt es, den jeweiligen Tarifvertrag zu nennen und anzugeben, wo die Regelungen nachzulesen sind. Arbeitsplätze, die durch den Tarifvertrag unterschiedlich eingestuft sind, werden als ungleichwertig angesehen („Angemessenheitsvermutung“). In Betrieben mit (tarifgebundenen oder nicht tarifgebundenen) Betriebsräten verwalten diese den Rechtsanspruch, in Betrieben ohne Betriebsrat müssen die Arbeitnehmer:innen die Auskunft direkt beim Arbeitgeber einholen.
- **betriebliche Prüfverfahren:** Privatunternehmen (ausschließlich!) mit mehr als 500 Beschäftigten werden aufgefordert, ihre Entgeltregelungen und -strukturen im Hinblick auf die Entgeltgleichheit einer Bewertung zu unterziehen. Diese Überprüfung der Entgeltgleichheit muss sich auf alle Arbeitsplätze erstrecken, die unter das gleiche Entgeltsystem fallen.
 Das Verfahren muss aus einer Überprüfung des Entgeltsystems und seiner Regelungen, einschließlich der Methoden zur Arbeitsplatzbewertung, einer Analyse im Hinblick auf den Grundsatz des gleichen Entgelts und einen Abschlussbericht bestehen. Der Arbeitgeber ist in der Wahl der Analyse- und Arbeitsplatzbewertungsmethoden frei, muss jedoch gültige statistische Methoden verwenden.
 Das Gesetz regelt ausdrücklich, dass, wenn das Entgeltsystem auf gesetzlichen oder tarifvertraglichen Regelungen beruht, keine Verpflichtung besteht, die Gleichwertigkeit der Arbeitsplätze von Männern und Frauen zu überprüfen. Der Betriebsrat ist zu beteiligen; er und die Beschäftigten sind über die Prüfung der Entgeltgleichheit und deren Ergebnis(se) zu informieren. Eine weitere (interne oder externe) Veröffentlichung der Ergebnisse ist nicht obligatorisch. Wird bei der Überprüfung eine Entgeltdiskriminierung festgestellt, wird vom Arbeitgeber erwartet, dass er angemessene Maßnahmen ergreift (ohne zeitliche Begrenzung oder Sanktionen).
- **Bericht über Entgeltgleichheit:** Kapitalgesellschaften, die nach dem Handelsgesetzbuch berichtspflichtig sind und mehr als 500 Beschäftigte haben, müssen alle fünf (tarifgebundene Unternehmen) bzw. drei (alle anderen) Jahre einen Bericht über Maßnahmen zur Chancengleichheit und Entgeltgleichheit vorlegen. Weitere Regelungen oder Anforderungen an diese Berichte gibt es nicht.

Die Tarifpolitik ist von diesem Gesetz weitgehend ausgenommen. Die Tarifvertragsparteien werden in § 6 EntgTranspG lediglich aufgefordert, „im Rahmen ihrer Aufgaben und Möglichkeiten zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern beizutragen“. Zu der Schwäche dieser Aufforderung kommt hinzu, dass der Gesetzgeber in § 4 Abs. 5 EntgTranspG formuliert hat:

„Für tarifvertragliche Entgeltregelungen [...] gilt eine Angemessenheitsvermutung. Tätigkeiten, die aufgrund dieser Regelungen unterschiedlichen Entgeltgruppen zugewiesen werden, werden nicht als gleichwertig angesehen, sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen.“

Dies wurde von vielen so interpretiert, dass eine Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit der tariflichen Arbeitsbewertung und Eingruppierung für unnötig erklärt wird und die Entgeltgleichheit in tarifgebundenen Betrieben per se erfüllt ist, weil davon auszugehen ist, dass die tarifliche Arbeitsbewertung geschlechtsneutral ist und die Arbeitsplätze immer korrekt den Entgeltgruppen zugeordnet werden.

Zu leicht wurde der letzte Halbsatz des § 4 Abs. 5 EntgTranspG übersehen, der besagt, dass die Angemessenheitsvermutung nur gilt, „sofern die Regelungen nicht gegen höherrangiges Recht verstoßen“. Höherrangiges Recht, gegen das nicht verstoßen werden darf, wäre vor allem das Entgelttransparenzgesetz selbst mit seinem Verbot der Entgeltdiskriminierung.

Das Entgelttransparenzgesetz wurde von Anfang an kritisiert, und zwar sowohl von Arbeitgebern, die sich über den bürokratischen Aufwand beklagten und argumentierten, dass es keine Lohndiskriminierung gebe, da der Lohn nur von der ausgeübten Tätigkeit oder der Leistung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin abhängen, als auch von Gewerkschafter*innen, Aktivist*innen für Lohngleichheit und Wissenschaftler*innen, die sich über den begrenzten Geltungsbereich des Gesetzes, seine begrenzten Durchführungsbefugnisse und den nicht bindenden Charakter der meisten Bestimmungen beschwerten.

Das Entgelttransparenzgesetz sieht regelmäßige Evaluierungen seiner Wirksamkeit bei der Umsetzung der Lohntransparenz vor. Die erste Evaluation wurde 2019 durchgeführt, die zweite wurde 2023 veröffentlicht. Wie die erste kam auch die zweite Evaluation zu einem entmutigenden Ergebnis und stellte fest, dass sich

„keine statistisch signifikanten Wirkungen der Instrumente des EntgTranspG auf die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern nachweisen lassen“ (IAW 2023: 26).

Im Einzelnen wurde festgestellt,

- dass nur die Hälfte der Arbeitnehmer*innen den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche und gleichwertige Arbeit kennt;
- dass nur ein Drittel der Beschäftigten das Entgelttransparenzgesetz kennt, obwohl 85 Prozent angeben, dass Lohnungleichheit ein wichtiges Thema ist;
- dass nur 4 Prozent der Arbeitnehmer*innen ihr Recht auf individuelle Lohnvergleichsinformationen in Anspruch genommen haben, obwohl ein Drittel dieses Recht auf Information kennt;
- dass nur 20 Prozent der Unternehmen einen Auskunftsanspruch von einem oder mehreren Mitarbeiter*innen entgegengenommen haben;
- dass nur rund 30 Prozent der privaten Arbeitgeber eine Lohngleichheitsprüfung durchgeführt haben, wobei unklar ist, welche Methoden sie angewandt und welche Schlussfolgerungen sie gezogen haben;
- dass nur wenige Unternehmen, die zur Berichterstattung über Chancengleichheit und gleiches Entgelt verpflichtet sind, den vorgeschriebenen Bericht veröffentlicht haben (IAW 2023: 13f.)

Die Autoren der Evaluierung sprachen daher drei zentrale Empfehlungen aus, die mit der EU-Entgelttransparenzrichtlinie 2023/970 in Einklang standen und durch sie unterstützt wurden:

- Vertiefung der Kenntnisse über den Grundsatz des gleichen Entgelts und das Entgelttransparenzgesetz;
- Verbesserung der Übersichtlichkeit und Einheitlichkeit der gesetzlichen Bestimmungen des Entgelttransparenzgesetzes;
- Erhöhung der Verbindlichkeit der gesetzlichen Bestimmungen und Instrumente.

Andere Erhebungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) kommen auf der Grundlage von Befragungen von Arbeitnehmervertreter*innen zu ähnlichen Ergebnissen (Emmler/Klenner 2023; Baumann/Klenner/Schmidt 2019).

1.4 Mindestlöhne und ihre Auswirkungen auf den Gender Pay Gap

Im Jahr 2015 wurde in Deutschland ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt, der in der Regel in einer speziellen Mindestlohnkommission mit Mitgliedern von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Wissenschaft ausgehandelt und dann der Regierung vorgeschlagen wird, die schließlich darüber entscheidet.

Im Jahr 2022 wurde der Mindestlohn für 2023 von der Regierung ausnahmsweise auf 12 Euro festgesetzt, was auf die letzten Bundestagswahlen und den Koalitionsvertrag zurückzuführen ist. Als Konsequenz daraus lag der Vorschlag der Mindestlohnkommission für 2024 bei nur 12,41 Euro).

Da viele Frauen in Niedriglohnbranchen arbeiten, wurde erwartet, dass die Einführung des Mindestlohns ihr Einkommen erhöhen und den Gender Pay Gap in Deutschland verringern würde. Wie viel des Rückgangs des Gender Pay Gap (von 22 Prozent im Jahr 2015 auf 18 Prozent im Jahr 2022) auf die Einführung des Mindestlohns zurückzuführen ist, lässt sich aufgrund der Vielzahl der Einflussfaktoren nur schwer ermitteln.

Mischler (2021: 118ff.) errechnete in einer Simulation einen Gesamtrückgang des Gender Pay Gap um 1,2 Prozentpunkte durch die Einführung eines Mindestlohns von 12 Euro im Jahr 2018. Bei der Berechnung der potenziellen Auswirkungen für bestimmte Branchen mit einem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter ergaben die Simulationen eine Verringerung um 3,5 Prozentpunkte im Bereich Verwaltung und unterstützende Dienstleistungen, um drei Prozentpunkte im Bereich Beherbergung und Gastronomie und um zwei Prozentpunkte im Groß- und Einzelhandel.

Zwar wurde der Mindestlohn im Jahr 2022 auf 12 Euro festgesetzt, doch die jüngste Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes kündigte für 2023 noch 18 Prozent an (Destatis 2024a).

1.5 Beispiele guter Praxis I: Sensibilisierung der Öffentlichkeit

Equal Pay Day

Im Jahr 2008 fand der erste Equal Pay Day statt. Er wurde initiiert und wird bis heute organisiert vom Frauennetzwerk Business and Professional Women (bpw) und vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) unterstützt. Seit 2008 ist die Zahl der teilnehmenden Frauen, die Vielfalt der Aktionen und die Zahl der Städte, in denen Aktionen stattfanden, stetig gewachsen.

Die Equal-Pay-Day-Kampagne betreibt eine Website mit vielen Informationen zum Thema und Tools für Kampagnen. In einem persönlichen Gespräch nannte einer der Verantwortlichen für die Durchsetzung des Entgelttransparenzgesetzes die Equal-Pay-Day-Kampagne in Deutschland als einen der wichtigsten Einflüsse, die das Thema Entgeltgleichheit ins öffentliche und staatliche Bewusstsein gebracht haben.

Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit

Auf die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern wird auch im Herbst eines jeden Jahres aufmerksam gemacht, seit der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und seine Mitgliedsgewerkschaften am 11. Oktober 2013 erstmals den „Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit“ ausgerufen haben.

Der Tag markiert das Datum, ab dem Frauen bis zum Jahresende arbeiten müssen, um dasselbe Entgelt zu erhalten, das Männer bereits an diesem Tag erhalten. Beispiel: Im Jahr 2023 war der 27. Oktober Tag der betrieblichen Entgeltgleichheit. Frauen mussten vom 28.10. bis zum 31.12.2023 arbeiten, um das Entgelt zu erhalten, das Männer bereits am 27.10. verdient hatten.

Die Mitgliedsgewerkschaften des DGB veranstalten an diesem Tag zahlreiche betriebliche oder bezirkliche Aktionen und Seminare.

„German Equal Pay Award“ und Bundesprogramm

Im Jahr 2020 startete das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) das Programm „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, unterstützen und stärken“. Im Rahmen dieses Programms organisiert das Ministerium Dialoge zwischen Unternehmen zum Wissens- und Erfahrungsaustausch über Entgeltgleichheit, ihre Hürden und den Nutzen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen. Es gibt eine Website mit Informationen zum Thema und eine Servicestelle für individuelle Beratung (BMFSFJ 2022).

Darüber hinaus vergibt das BMFSFJ einen Preis für kreative Entgeltkonzepte und Bemühungen um Entgeltgleichheit in Unternehmen, den „German Equal Pay Award“. Der Preis wurde 2023 zum zweiten Mal verliehen (BMFSFJ 2023a) und ging an die folgenden drei Unternehmen:

- Bei alphaQuest (Beratung in der Digitalisierung) besteht das Gehaltssystem aus zehn Besoldungsgruppen oder Laufbahnstufen mit festen Gehältern, sodass es innerhalb einer Besoldungsgruppe keine Unterschiede gibt. Die Kriterien für den Einstieg in eine Besoldungsgruppe und den Aufstieg im Gehaltssystem sind klar definiert.
- Die Goldeimer gGmbH, ein gemeinnütziges nachhaltiges Sanitärunternehmen, hat ein wertorientiertes Gehaltsmodell mit sozialem Mindestlohn für alle Beschäftigten, das ein finanziell sorgenfreies Leben garantiert, ergänzt durch eine Entgeltmatrix und einen Entgeltrat.
- Vodafone (Telekommunikation) führte eine „Ampel“ ein, die monatlich anzeigt, ob Frauen mit ähnlichen Berufserfahrungen das gleiche Entgelt verdienen wie Männer.

Zertifikate für die Prüfung der Entgeltgleichheit durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Von 2013 bis 2023 hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) ein Zertifikat für die Anwendung des Entgeltgleichheits-Check-Tools eg-check (siehe Kapitel 1.7.1) vergeben und teilweise finanzielle Unterstützung gewährt. In diesen Jahren haben 28 öffentliche und private Unternehmen das Zertifikat bei der ADS beantragt und erhalten, darunter die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Telekom als große Unternehmen, aber auch die Evangelische Kirche im Rheinland und die PACE Paparazzi Catering & Event als kleinere Organisationen (ADS 2020b und 2021). Der DGB hat im Jahr 2015 ein solches Zertifikat erhalten.

Fair Pay Award (private Initiative)

Das Fair Pay Innovation Lab (FPI) bietet seit 2021 einen kostenpflichtigen Fair Pay Award in drei Stufen (Analyst, Developer und Leader) für die Analyse und ausreichende Verringerung des nicht bereinigten und bereinigten unternehmensbezogenen geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

FPI arbeitet mit mehreren Vergütungsberatungsunternehmen zusammen, die Instrumente zur Analyse des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands anbieten. Dazu gehört auch das isländische Analysetool von Pay Analytics. Im Januar 2024 wurden im Internet 19 Unternehmen aufgelistet, die eine Auszeichnung in einer der drei Stufen erhalten haben (FPI o. J.).

Qualifizierung und Empowerment durch die Gewerkschaften

Die meisten Gewerkschaften haben für ihre Beschäftigten, Betriebsräte und/oder Mitglieder Qualifizierungsangebote zum Thema „Entgeltgleichheit und deren rechtliche, gesellschaftliche oder wirtschaftliche Hintergründe“ eingeführt.

So müssen z. B. alle neuen Gewerkschaftssekretär:innen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) an einem dreitägigen Seminar zum Thema Entgeltgleichheit teilnehmen. Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat mehrere verbindliche Schulungsmodule für Verhandlungssekretär:innen, die das Thema nichtdiskriminierende Vereinbarungen und Lohnleichheit beinhalten.

Auch die IG Metall bietet Seminare für Beschäftigte und Betriebsratsmitglieder an, sowohl in Präsenz als auch in digitaler Form. Frauen können außerdem an Workshops teilnehmen, die sie befähigen sollen, für ihre Interessen und Rechte einzutreten und einflussreiche Positionen zu erlangen.

1.6 Beispiele guter Praxis II: Initiativen der Bundesländer

Mehrere der 16 Bundesländer in Deutschland haben Strategien entwickelt und Maßnahmen zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit eingeleitet. Eine Auswahl von fünf Bundesländern soll die Bandbreite und Vielfalt dieser Initiativen verdeutlichen.

Bremens Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit

Das Land Bremen hat im November 2022 seine „Landesstrategie für Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ veröffentlicht; Herausgeberin war die Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (o. J.). Die Strategie war das Ergebnis der einjährigen Arbeit eines Lenkungsausschusses und einer Arbeitsgruppe, die sich jeweils aus Vertreter*innen des Landes, der Sozialpartner und weiterer Akteure des Arbeitsmarktes zusammensetzten.

Die Strategie umfasste 28 Maßnahmen in drei Handlungsfeldern, unterteilt in acht Maßnahmenbereiche. Darunter waren Maßnahmen wie „Sensibilisierung, Beratung und Qualifizierung im Teilzeitmanagement“, „Kampagne zur finanziellen Unabhängigkeit von Frauen“, „Stärkung von Tarifverträgen und -strukturen“ und „Anwendung von Prüfverfahren für Geschlechter- und Entgeltgerechtigkeit in privaten und öffentlichen Unternehmen“.

Ein Jahr später, im November 2023, ergab eine erste interne Auswertung, dass elf Maßnahmen bereits realisiert wurden, neun Maßnahmen in Planung oder teilweise realisiert waren, acht Maßnahmen noch nicht begonnen hatten.

Lohnatlas in Hessen und Nordrhein-Westfalen

Seit 2012 veröffentlicht das Land Hessen den Hessischen Lohnatlas mit der letzten Aktualisierung im Jahr 2022 (HMAIJS 2022). Der Hessische Lohnatlas ist ein Instrument zur Lohntransparenz und bietet auf einer speziellen Website detaillierte Informationen zu Beschäftigungsstruktur, Löhnen und geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden (basierend auf Medianentgelten) für alle hessischen Städte und Kreise sowie für die hessischen Wirtschaftszweige.

Mit diesen Informationen lassen sich Regionen und Branchen mit hohen oder niedrigen geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden leicht identifizieren und direkt angehen. Im Jahr 2022 lag der Gender Pay Gap in Hessen bei acht Prozent (berechnet auf der Datenbasis des Lohn-

atlas). Im Jahr 2012 lag der Gender Pay Gap noch bei knapp 16 Prozent, hat sich also seitdem fast halbiert.

Im Jahr 2024 wurde der Lohnatlas Nordrhein-Westfalen veröffentlicht (MKJFGFI 2024). Wie sein hessischer Vorgänger bietet er geschlechterdifferenzierte Informationen zu den Löhnen nach Regionen, Branchen, Berufen, Anforderungsniveaus, Leitungsfunktionen und beruflichen Qualifikationsniveaus. In Anlehnung an die EU-Definition berechnet, lag der unbereinigte Gender Pay Gap in Nordrhein-Westfalen im Jahr 2022 bei 17 Prozent.

Toolbox „Unternehmenserfolg MV“ in Mecklenburg-Vorpommern

Das Bundesland Mecklenburg-Vorpommern hat gemeinsam mit der Europäischen Union das Projekt „Positive Leadership – Gleichstellung von Frauen und Männern in kleinen und mittleren Unternehmen“ gefördert (ISBW o. J. b). Als eines der Ergebnisse dieses Projekts wurde eine Toolbox erarbeitet, die es kleinen und mittleren Unternehmen ermöglicht, ihren Status quo schnell zu analysieren und neue Ideen für mehr Gleichstellung am Arbeitsplatz zu erhalten.

Eines dieser Instrumente betrifft die Entgeltgleichheit und umfasst allgemeine Fragen der Entgeltgleichheit sowie die Möglichkeit der Bewertung von Arbeitsplätzen auf der Grundlage einer Auswahl von Arbeitsanforderungen (ISBW o. J. a). Diese Arbeitsanforderungen sind Flexibilität der Arbeitszeit, körperliche Anstrengung, emotionale Anstrengung, unterbrechungsfreie Arbeitszeit, Verantwortung für Geld und Sachwerte, Verantwortung für Menschen und die Möglichkeit, Arbeitnehmer*innen im Falle von Krankheit, Urlaub oder anderen Abwesenheiten zu ersetzen.

Sächsisches Modellprojekt Entgeltgleichheit

Der Freistaat Sachsen hat das Modellprojekt Entgeltgleichheit gestartet, das vom Sächsischen Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung organisiert wird (Sächsische Staatsministerin der Justiz o. J.).

Im Jahr 2022 fand eine Reihe von Workshops mit Teilnehmer*innen aus der sächsischen Wirtschaft, den Sozialpartnern und dem Sächsischen Gleichstellungsbeirat – einem überparteilichen Beratungsgremium mit Vertreter*innen 42 verschiedener Organisationen – statt. Es wurde eine Studie über geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede durchgeführt und veröffentlicht. Auf der Website des Ministeriums findet sich eine Karte mit dem Gender Pay Gap verschiedener sächsischer Städte und Landkreise (Sächsische Staatsministerin der Justiz o. J.).

1.7 Beispiele guter Praxis III: Prüfwerkzeuge und -instrumente

Es gibt eine Vielzahl von Unternehmensberatungen, die Analysen oder Testinstrumente zu den Themen Gleichstellung, Vielfalt und gleiches Entgelt anbieten. In der Regel sind die Informationen über diese Instrumente nicht kostenlos erhältlich, sondern die Beratungsfirma muss für ein Projekt beauftragt und bezahlt werden. Die folgenden Testinstrumente sind kostenlos erhältlich und können auf den jeweiligen Websites heruntergeladen werden. Es handelt sich um Selbsttest-Tools, die von einzelnen Personen oder Projektgruppen genutzt werden können. Eine externe Moderation oder fachliche Begleitung wird dennoch empfohlen.

1.7.1 Prüfinstrumentarium für Entgeltgleichheit: eg-check

Das Prüfinstrumentarium eg-check (Entgeltgleichheits-Check) wurde 2010 von Karin Tondorf und Andrea Jochmann-Döll mit finanzieller Unterstützung der Hans-Böckler-Stiftung entwickelt und 2014 aktualisiert. Das Instrument basiert auf deutschen und europäischen Rechtsvorschriften und der Rechtsprechung zur Entgeltgleichheit und zielt ausschließlich darauf ab, zu prüfen, ob der Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit verwirklicht ist. Es dient nicht der Analyse des Gender Pay Gap oder der Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap.

Mit eg-check können sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierungen aufgedeckt und beseitigt werden, sowohl in Entgeltordnungen als auch in der Entgeltpraxis. Eg-check ist ein Werkzeugkasten, dessen Instrumente je nach Thema und Ziel des Tests einzeln oder in Kombination eingesetzt werden können. Die Tools, Erläuterungen zur Anwendung und weitere Informationen können unter www.eg-check.de heruntergeladen werden. Diese Website wird von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) betrieben, die die Anwendung unterstützt.

Die Toolbox eg-check enthält Werkzeuge für fünf Entgeltbestandteile: (anforderungsbezogenes) Grundentgelt, (erfahrungsbasierte) Entgeltstufen, leistungsorientierte Vergütung, Überstundenzuschläge und Erschwerniszulagen (und andere Zulagen).

Für jeden Entgeltbestandteil stehen drei Werkzeuge zur Verfügung: Es gibt Formulare für statistische Darstellungen, die zeigen, wie Daten dargestellt werden sollten, um Hinweise auf mögliche Diskriminierung bei der Entlohnung zu erhalten. Die zweite Art von Instrumenten ist die Überprüfung von Vorschriften. Dabei handelt es sich um Fragebögen, die auf ge-

setzlichen Vorgaben für diskriminierungsfreie Entlohnung basieren und mit denen geprüft werden kann, ob Tarifverträge und andere Entgeltsysteme Regelungen mit Diskriminierungspotenzial enthalten.

Die dritte Art von Instrumenten sind Paarvergleiche. Mit ihnen kann überprüft werden, ob eine Frau gegenüber einem Mann diskriminiert wird oder ob frauendominierte Arbeitsplätze diskriminiert werden, z. B. durch Unterbewertung. Insgesamt besteht eg-check aus 16 verschiedenen Instrumenten (siehe Tabelle 1).

Tabelle 1: Die Prüfwerkzeuge von eg-check

Entgeltbestandteile	Statistiken	Regelungs-Checks	Paarvergleiche
Anforderungsbezogenes Grundentgelt	Statistik Grundentgelt	Regelungs-Check Grundentgelt	Paarvergleich Grundentgelt Paarvergleich Gleichwertigkeit
Stufensteigerungen beim Grundentgelt	Statistik Stufensteigerung	Regelungs-Check Stufensteigerung	Paarvergleich Stufensteigerung
Leistungsvergütung	Statistik Leistungsvergütung	Regelungs-Check Leistungsvergütung	Paarvergleich Leistungsvergütung
Überstundenvergütung	Statistik Überstd.vergütung	Regelungs-Check Überstd.vergütung	Paarvergleich Überstundenvergütung
Erschwerniszuschläge	Statistik Erschwerniszuschl.	Regelungs-Check Erschwerniszuschl.	Paarvergleich Erschwerniszuschläge

Quelle: eigene Darstellung nach ADS 2020a: 9

Das Prüfinstrumentarium eg-check wurde im Rahmen von Prüfprojekten in öffentlichen und privaten Unternehmen eingesetzt, die zum Teil von der ADS finanziell unterstützt wurden. 28 große und kleine Unternehmen (bis 2023) wurden von der ADS mit einem Zertifikat für die Durchführung der Tests ausgezeichnet. Die Projekte bestanden aus einer Reihe von Workshops mit einer internen Projektgruppe, die von einem externen Experten bzw. einer externen Expertin moderiert wurde. Die Projektgruppen setzten sich in der Regel aus Vertreter*innen des Arbeitgebers (Personalabteilung), des Betriebsrats oder der Arbeitnehmervertretung und Gender- oder Diversity-Beauftragten zusammen, manchmal ergänzt durch engagierte Führungskräfte.

Darüber hinaus wurden die Instrumente von Gewerkschaften und Wissenschaftler*innen genutzt, die sich mit Lohnungleichheit befassten (siehe die Beispiele in Kapitel 1.8).

Eines der Instrumente hat besondere Aufmerksamkeit erregt: Der Paarvergleich Gleichwertigkeit. Dabei handelt es sich im Wesentlichen

um ein nicht diskriminierendes analytisches Arbeitsplatzbewertungsschema, das die Bestimmung und den Vergleich der Wertigkeit eines weiblich und eines männlich dominierten Arbeitsplatzes ermöglicht. Es wurde von anderen nicht-diskriminierenden Arbeitsbewertungsschemata der Schweiz, des Vereinigten Königreichs und Schwedens inspiriert und basiert auf den Empfehlungen für nicht-diskriminierende Arbeitsbewertung der Internationalen Arbeitsorganisation (Chicha 2016).

Eine der wichtigsten Voraussetzungen für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung ist, dass alle Anforderungen und Anstrengungen berücksichtigt werden, die Arbeitsplätze kennzeichnen, die überwiegend von Frauen und von Männern ausgeübt werden.

Deshalb enthält der Paarvergleich Gleichwertigkeit 19 Anforderungen und Belastungen, die alle definiert, operationalisiert und in bestimmte Stufen unterteilt sind. Jeder Stufe ist ein Punktwert zugeordnet, der maximale Punktwert für eine Arbeitsanforderung ist die innere Gewichtung für diese Anforderung oder Leistung. Die Summe aller Punkte ist ein Ausdruck für den Wert der Tätigkeit.

Tabelle 2 listet die Anforderungen und Belastungen auf, die im Paarvergleich Gleichwertigkeit verwendet werden. In Testprojekten würden sie überprüft und gegebenenfalls an die Arbeitsplätze im Unternehmen angepasst, z. B. durch Ergänzung fehlender Anforderungen.

Tabelle 2: Anforderungen, die im Paarvergleich Gleichwertigkeit von eg-check berücksichtigt werden

Anforderungen an das Wissen und Können	Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen	Anforderungen an Verantwortung	Physische Anforderungen
• Fachkenntnisse und Fertigkeiten • Fachbezogene Zusatzqualifikationen • Fachübergreifende Kenntnisse und Fertigkeiten • Vorausgesetzte fachliche Erfahrung in der Praxis • Planen und Organisieren • Bewältigung von Arbeitsunterbrechungen • Ununterbrochene Aufmerksamkeit und Konzentration	• Kommunikationsfähigkeit • Kooperationsfähigkeit • Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen • Belastende psycho-soziale Bedingungen	• Verantwortung für Geld und Sachwerte • Verantwortung für die physische und psychische Gesundheit und die Datensicherheit • Verantwortung für die Arbeit anderer und für Führung • Verantwortung für die Umwelt	• Anforderungen an die Körperkraft • Anforderungen an die Körperhaltung, Bewegungsabläufe und Sinnesorgane • Belastende arbeitszeitliche Bedingungen • Beeinträchtigende Umgebungsbedingungen

Quelle: eigene Darstellung nach ADS 2020a: 26

Im Rahmen von Prüfprojekten wurden zahlreiche frauen- und männerdominierte Arbeitsplätze bewertet und ihre Wertpunkte mit der dem Arbeitsplatz zugewiesenen Gehaltsstufe verglichen. Dabei wurde häufig eine geringere Bezahlung und Unterbewertung von Frauenarbeitsplätzen festgestellt. Eine Auswahl von Arbeitsplätzen und Bewertungsergebnissen ist in Tabelle 3 dargestellt.

Tabelle 3: Auswahl von Ergebnissen des Paarvergleichs Gleichwertigkeit

Weiblich besetzte oder dominierte Tätigkeit	Männlich besetzte oder dominierte Tätigkeit	Gleichwertigkeit und aktuelle Eingruppierung	Verdacht auf Diskriminierung?
Sozialarbeit RSD	Bauingenieur Hochbau	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.	ja
Teamleitung „Unterbringung“	Teamleitung „Archiv“	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.	ja
Schulsekretärin	Hausmeister	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit in dieselbe Entgeltgruppen eingruppiert.	ja
Teamleitung	Redakteur	Trotz höheren Arbeitswertes ist die weiblich dominierte Tätigkeit zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert.	ja
Gruppenleitung Verwaltung	Betriebsgruppenleitung	Ähnlich hoher Arbeitswert bei gleicher Eingruppierung	nein

Quelle: eigene Darstellung

1.7.2 Prüfinstrumentarium für die Gleichbehandlung der Geschlechter: gb-check

Der gb-check (Gleichbehandlungs-Check) ist ein ähnliches Prüfinstrumentarium wie eg-check. Während sich eg-check mit Entgeltdiskriminierung im engeren Sinne des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ befasst, konzentriert sich gb-check auf sechs Aspekte des Arbeitslebens bzw. personalpolitische Handlungsfelder, die indirekt Einfluss auf das Entgelt und den Gender Pay Gap haben können.

Diese Handlungsfelder sind Stellenausschreibung, Einstellung und Beförderung, Weiterbildung, Leistungsbeurteilung, Arbeitszeit und sonstige Arbeitsbedingungen wie Mutterschutz/Elternzeit/Pflegezeit, Gesundheit,

sexuelle Belästigung. Für jedes dieser Testfelder stellt gb-check Statistiken, Verfahrensanalysen und Paarvergleiche zur Verfügung.

Die Entwicklung von gb-check wurde 2016 von der Europäischen Kommission finanziert und von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) und dem Harriet-Taylor-Mill-Institut der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin betreut. Das Prüfinstrumentarium kann kostenlos von der Website www.gb-check.de heruntergeladen und zur Selbstanalyse verwendet werden. Es wird empfohlen, eine Projektgruppe mit Akteur*innen aus verschiedenen Bereichen der Organisation zu bilden und sich extern moderieren und fachlich begleiten zu lassen (ADS 2017: 13). Bis 2020 hat die ADS einige Testprojekte mit gb-check gefördert und 25 Zertifikate für die Durchführung der Tests vergeben.

1.7.3 Prüfinstrument für kleine und mittlere Unternehmen: KMU-Gleichstellungsscheck

Die Prüfinstrumentarien eg-check und gb-check sind für große Organisationen mit systematischer Personalpolitik und spezialisierten Personalabteilungen konzipiert. Für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) schienen sie oft schwer anwendbar zu sein. Ein speziell für KMU konzipiertes Testtool fehlte daher, bis es 2019 vom Deutschen Juristinnenbund mit Förderung des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) entwickelt wurde (BMFSFJ 2020).

Der KMU-Gleichstellungsscheck ist wie eg-check und gb-check ein Instrument zur Selbstanalyse und kann auf der Website des BMFSFJ heruntergeladen bzw. interaktiv angewendet werden. Es handelt sich um ein niedrigschwelliges Instrument mit nur 20 Fragen in vier Testfeldern: Personalbeschaffung, Arbeitsbedingungen, Entgelt, Kommunikation/Zusammenarbeit.

Die Fragen werden nach dem Ampelprinzip ausgewertet: „rote Antworten“ weisen auf starken Handlungsbedarf hin, „gelbe Antworten“ zeigen Verbesserungspotenziale auf und „grüne Antworten“ signalisieren einen guten Stand der Gleichstellung. Zu jeder Frage gibt es ein etwa zweiseitiges Infoblatt, das den gleichstellungspolitischen Hintergrund der Frage erläutert, die Rechtslage beschreibt und Praxisbeispiele für geschlechtergerechte Arbeitsbedingungen liefert.

Zusätzlich gibt der KMU-Gleichstellungsscheck Empfehlungen und praktische Hilfestellungen zur Gestaltung des Prüfprozesses.

1.7.4 Prüfinstrument der IG Metall

Die IG Metall hat ein eigenes Prüfinstrument für Entgeltstrukturen auf betrieblicher Ebene entwickelt. Betriebsrät*innen oder Frauengruppen können es nutzen, um die Situation in ihrem eigenen Unternehmen zu analysieren. Dieses Instrument wurde bereits von Unternehmen wie Nokia in München und Salzgitter Flachstahl eingesetzt.

1.8 Beispiele Guter Praxis IV: Gewerkschaftliche Kampagnen und Tarifverträge

1.8.1 „Initiative Lohngerechtigkeit“ der NGG

Die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) hat im Jahr 2013 nach einem Beschluss des Gewerkschaftstages die „Initiative Lohngerechtigkeit“ gestartet. Ziel dieser Initiative war es, eine Grundlage für geschlechtsneutrale Eingruppierungssysteme und Tarifverträge zu schaffen, die gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit garantieren.

Hintergrund war die Feststellung, dass viele Tarifverträge veraltet sind und moderne Arbeitsplätze nicht mehr angemessen beschreiben und einstufen, weil sich deren Aufgaben und Anforderungen insbesondere durch die digitale Transformation verändert haben. Eingruppierungs- und Entgeltstrukturen werden dadurch intransparent und spiegeln nicht mehr die Realität der Arbeitsplätze in den Unternehmen wider.

Die Initiative bestand aus einem Schulungsprogramm für Gewerkschafter*innen, Mitglieder von Tarifkommissionen und lokale Arbeitnehmervertreter*innen zu den Themen Entgeltgleichheit, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und dem Tool eg-check (siehe Kapitel 1.7.1). Alle Tarifverträge sollten mit diesem Tool geprüft und neu verhandelt werden, wenn Diskriminierungspotenziale entdeckt wurden. Parallel dazu wurden Informations- und Sensibilisierungskampagnen für Mitglieder und die Branchenöffentlichkeit in der durchgeführt.

Die neuen Lohnstrukturen in den Tarifverträgen sollten

- die tatsächlichen und realen Anforderungen der Arbeitsplätze und Aufgaben widerspiegeln,
- alle Faktoren bewerten, die die Arbeit kennzeichnen: Kenntnisse und Fähigkeiten, psychosoziale Anforderungen, Verantwortung und körperliche Anforderungen,

- die Faktoren genau definieren, die für die Stellenbewertung herangezogen werden,
- eine analytische Methode der Arbeitsbewertung anwenden.

In vielen Workshops und Schulungen führte die Nutzung von eg-check zur Identifizierung von Diskriminierungspotenzialen in Tarifverträgen auf nationaler, regionaler oder betrieblicher Ebene. Einige von ihnen konnten bereits geändert und modifiziert werden, wie z. B. für das saarländische Fleischerhandwerk, ein großes Fleisch produzierendes Unternehmen (Vion), das Hotel- und Gaststättengewerbe in Nordrhein-Westfalen und das Bäckerhandwerk in Berlin-Brandenburg (siehe Kapitel 1.8.2). In einigen Betrieben konnte der Verhandlungsprozess noch nicht erfolgreich abgeschlossen werden und dauert noch an, wie z. B. in der Süßwarenindustrie. Für einige haben die Neuverhandlungen noch nicht begonnen.

Das Tool eg-check wurde auch in mehreren Projekten zur Entgeltgleichheit auf Unternehmensebene eingesetzt, wie z. B. bei dem Süßwarenhersteller Bahlsen.

In einem der Bahlsen-Werke in Varel wurden zunächst über 100 Frauen für automatisierte Tätigkeiten qualifiziert, die sie zuvor von Hand ausübten. Mithilfe von eg-check konnte in einem zweiten Schritt nachgewiesen werden, dass ihre Tätigkeiten gleichwertig waren mit denen, die überwiegend von Männern in einem anderen Teil des Produktionsprozesses ausgeübt wurden, und es wurden höhere Entgeltgruppen durchgesetzt. Dieses Beispiel wurde in Deutschland recht bekannt und der Betriebsrat erhielt für diese Arbeit eine bekannte und geschätzte Auszeichnung.

Weitere Projekte auf Unternehmensebene gab es bei PACE Paparazzi, einem Catering-Unternehmen, und in einem Werk von Unilever in Auerbach (Suppen und Snacks). Beide Unternehmen erhielten für die Durchführung dieser Projekte ein Zertifikat der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

1.8.2 Bäckerhandwerk in Berlin und Brandenburg

Ein Ergebnis der Initiative Lohngerechtigkeit der NGG ist der neue Tarifvertrag für das Bäckerhandwerk in Berlin und Brandenburg. Er soll beispielhaft anhand eines Interviews mit dem Landesvorsitzenden der NGG und der Frauensekretärin näher beschrieben werden.

Durch die Prüfung von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit in den Tarifverträgen des Bäckerhandwerks konnte die Unterbewertung der Ar-

beit von (frauendominierten) Bäckereifachverkäufer*innen im Vergleich zu (männerdominierten) Bäcker*innen klar festgestellt werden.

Mit dem Paarvergleich Gleichwertigkeit wurden diese Tätigkeiten als gleichwertig eingestuft, in den Entgelttarifverträgen wurden sie jedoch in unterschiedliche Entgeltgruppen eingruppiert, wobei die Verkäufer*innen bis zu 500 Euro pro Monat weniger verdienten als die Bäcker*innen. Dieses Beispiel der Unterbewertung der Arbeit von Frauen wurde innerhalb und außerhalb der NGG recht bekannt und wurde bei vielen Gelegenheiten vorgestellt und diskutiert.

Im Jahr 2022 konnte die NGG in der Region Berlin und Brandenburg erstmals eine Entgeltstruktur aushandeln, bei der Bäcker*innen und Verkäufer*innen den gleichen Stundenlohn verdienen (ab September 2023). Zuvor war das Thema seit mehr als zehn Jahren jedes Jahr mit Bäcker*innen, Arbeitnehmervertreter*innen und anderen Gewerkschaftsmitgliedern sowie Mitgliedern von Tarifkommissionen diskutiert und trainiert worden. Im Jahr 2022 war die Situation günstig und reif für diesen Erfolg, und zwar aus folgenden Gründen:

- Die Bäckereifachverkäufer*innen waren sich bewusst, dass sich ihre Arbeit enorm verändert hat und die Anforderungen gestiegen sind, vor allem in Bezug auf die Backkenntnisse und die körperlichen Anforderungen. Sie haben Selbstvertrauen gewonnen, sind stolz auf ihre Arbeit und haben den Mut, für ihr Recht auf gleichen Lohn einzustehen.
- Der Arbeitsmarkt hatte sich allgemein verändert und qualifiziertes Personal war in Deutschland knapp. Auch viele Bäckereien litten unter dem Arbeitskräftemangel und sahen in der gleichen Entlohnung für Verkäufer*innen ein gutes Argument, um Personal für die Geschäfte zu gewinnen.
- Nicht nur auf der Seite der NGG, sondern auch auf der Seite des Arbeitgeberverbandes gab es gleichstellungsorientierte Personen, die das Ziel der Entgeltgleichheit von Männern und Frauen unterstützten.

1.8.3 Gleiche Vergütung für Lehrkräfte der Primar- und Sekundarstufe

In Deutschland sind Lehrer*innen zum Teil Beamt*innen und werden als solche nach gesetzlichen Besoldungsvorschriften bezahlt, zum Teil sind sie Angestellte, deren Arbeitsbedingungen – nicht aber die Unterrichtsverpflichtung und die Besoldungsgruppe – durch Tarifverträge geregelt sind. Sowohl die gesetzlichen und tariflichen Regelungen als auch die Schulformen und Qualifizierungsverfahren der Lehrkräfte sind in den Bundesländern unterschiedlich. Deshalb ist der Lehrberuf in den verschiede-

nen Bundesländern und Schulformen sehr vielfältig und kann im Rahmen dieses Berichts nicht im Detail erläutert werden.

Eine Tatsache ist jedoch über viele Jahre hinweg konstant geblieben: Grundschullehrkräfte wurden in allen Bundesländern schlechter bezahlt als Lehrkräfte der Sekundarstufe I und II. Die Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) hat dies erfolgreich geändert, worüber ein Mitglied des GEW-Vorstands, zuständig für Frauen-, Gleichstellungs- und Genderpolitik, in einem Expert*innen-Interview befragt wurde. Auf diesem Interview basieren die folgenden Aussagen.

Angefangen hat alles bereits 1968, als die GEW auf ihrem Kongress feststellte, dass alle Lehrtätigkeiten gleichwertig sind und gleich bezahlt werden sollten. Der Startschuss für eine neue Kampagne fiel 2008 mit einer arbeitswissenschaftlichen Studie (Jochmann-Döll 2008), die zeigte, dass Grundschullehrkräfte und Lehrkräfte an weiterführenden Schulen wie Gymnasien gleichwertig sind. In dieser Studie wurde eine frühe Version des „Paarvergleichs Gleichwertigkeit“ des Tools eg-check (siehe Kapitel 1.7.1) verwendet. Die Ergebnisse dieser Studie waren innerhalb der GEW sehr umstritten, weil dies als unerwünschter Einfluss des Frauenreferats auf die Aufgaben des Tariferferats angesehen wurde.

Deshalb dauerte es weitere sieben Jahre, bis im Jahr 2015 die Kampagne „JA 13“ („Ja zu A13“) gestartet wurde. Jetzt, im Februar 2024, ist das Ziel der gleichen Bezahlung von Grundschullehrern in 13 der 16 deutschen Bundesländer erreicht. Die restlichen drei werden voraussichtlich folgen.

Die wichtigsten Faktoren, die zum Erfolg dieser Neubewertung und zur besseren Einstufung von Grundschullehrern führten, waren:

- parallele Diskussionen über die notwendige Angleichung der Einstufung von verbeamteten und angestellten Lehrkräften in einem Tarifvertrag zur Lehrerbesoldung, über die Studienreform im Rahmen des Bologna-Prozesses (Bachelor-/Master-Abschluss) und über Geschlechterstereotypen und deren Auswirkungen auf die Anerkennung beruflicher Leistungen,
- regelmäßige Diskussion dieses Themas im Koordinierungs- und Hauptvorstand der GEW,
- jährliches Ausrufen von zweiwöchigen Aktionszeiträume zu diesem Thema von 2016 bis 2022, die von der zentralen Frauenpolitik intensiv vorbereitet und dann von dezentralen Mitgliedergruppen und Gremien in den Bundesländern kreativ und vielfältig gestaltet wurden;
- Betrieb einer Website (www.gew.de/ja13) mit umfassenden Informationen über Schulstrukturen, erforderliche Abschlüsse und Weiterbildungen, Besoldung in den Bundesländern sowie Informationen über

die Kampagne und ihre Aktionen, auch interaktive Karten, die die Erfolge visualisieren,

- professionelle Presse- und Öffentlichkeitsarbeit und Konzepte, inklusive Videos und Bilder in sozialen Medien,
- ein Rechtsgutachten (Kocher/Porsche/Wenckebach 2016), das die diskriminierende Unterbewertung von Grundschullehrkräften aufgrund des Geschlechts feststellte und in einigen Bundesländern erfolgreich als Argument verwendet wurde,
- der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere an Grundschullehrern, und nicht zuletzt
- eine GEW-Vorsitzende und andere führende Mitglieder des Bundesvorstandes oder Landesvorsitzende der GEW, die die Kampagne ins Leben gerufen und für dieses Thema gekämpft haben.

Zusammenfassend sagte die befragte Person, dass der Haupterfolgsfaktor die Mischung aus zentraler Strategie und Unterstützung einerseits und Handlungsfreiheit und Vielfalt der Maßnahmen und Aktivitäten auf dezentraler Ebene (Regional- oder Landesbezirke) andererseits sei. Dies erforderte ein hohes Maß an Vertrauen in die Kompetenz der Landesgliederungen, ermöglichte es aber, dass jede Gliederung der GEW ihren eigenen, angemessenen Weg finden konnte. Einen weiteren wichtigen Einfluss hatte die Tatsache, dass die GEW für alle Beschäftigten im Bildungsbereich steht, vom Kindergarten bis zur Universität, was eine breite Basis der Solidarität ermöglichte.

Trotz dieses großen Erfolgs darf nicht übersehen werden, dass die Aktivist*innen und Interessenvertreter*innen der Grundschullehrkräfte gegen starke Ablehnung, Ängste und Widerstände sowohl vonseiten der Arbeitgeber als auch – in geringerem Umfang – innerhalb der GEW ankämpfen mussten, aber sie haben nicht aufgegeben und ihre eigenen Wege zur Durchsetzung entwickelt.

Für das Jahr 2024 plant die GEW, den Einfluss dieser Lohnerhöhung für Grundschullehrkräfte auf die Mitgliederzahlen zu evaluieren.

1.8.4 Entgelttrahmentarifverträge in der Metall- und Stahlindustrie

Anfang der 2000er Jahre hatte die IG Metall eine umfassende Reform der Tarifverträge und Eingruppierungssysteme in der Metall- und Stahlindustrie ausgehandelt, die 2009 erfolgreich umgesetzt wurde. Die Differenzierung zwischen Arbeiter- und Angestelltentarifen wurde durch ein gemeinsames Eingruppierungssystem für alle Beschäftigten ersetzt. Zwei der 14

regional unterschiedlichen Tarifverträge sahen ein analytisches Arbeitsbewertungsverfahren vor.

1.8.5 Aufwertungskampagnen in von Frauen dominierten Dienstleistungsbranchen

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) hat Aufwertungskampagnen gestartet und Tarifverhandlungen zugunsten von frauendominierten Arbeitsplätzen in Kindergärten, in der Sozialarbeit, in der Pflege und im Einzelhandel eingeleitet. Mehrere tarifliche Regelungen und das Lohnniveau konnten verbessert werden.

1.9 Hindernisse für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

Eines der Haupthindernisse für Entgeltgleichheit in Deutschland sind die unzureichenden gesetzlichen Regelungen und fehlenden Sanktionen, die das Entgelttransparenzgesetz vorsieht (siehe Kapitel 1.3). Folglich verspüren vor allem Arbeitgeber und ihre Verbände, aber manchmal auch Gewerkschaftsvertreter*innen als Tarifpartner*innen, nicht genügend Druck, Entgeltsysteme und Eingruppierungsstrukturen unter Berücksichtigung möglicher Diskriminierungen zu schaffen.

Nach wie vor werden körperliche, geistige und psychosoziale Anforderungen und Anstrengungen nicht angemessen gewürdigt; traditionelle Einstufungsregelungen sind nach wie vor in Gebrauch, entweder ohne transparente Arbeitsbewertung oder mit veralteten Stellenbeschreibungen und Stellenbeispielen, die geschlechtsspezifische Bewertungen aus (hoffentlich) vergangenen Zeiten widerspiegeln.

Die geschlechtsspezifische Bewertung von Arbeitsplätzen ist schwer zu ändern, da sie starke patriarchalische stereotype Überzeugungen („gender frames“) über den geringen Wert weiblich konnotierter Bereiche (in Wirtschaft, Privatleben und Gesellschaft insgesamt) und den höheren Wert männlich konnotierter Bereiche widerspiegelt.

In wachsenden Teilen der Wirtschaft gibt es nicht einmal alte, sondern gar keine Tarifverträge, die die Entlohnung transparent, nachvollziehbar und überprüfbar machen, wie es das europäische Recht verlangt. Das Fehlen von Tarifverträgen führt zu intransparenten Entgeltstrukturen, die nicht auf mögliche Diskriminierung überprüft werden können.

Noch schlimmer ist es, wenn gleichzeitig keine Arbeitnehmervertreter*innen (Betriebsräte) oder Gewerkschaftsvertreter*innen im Unterneh-

men vorhanden sind. Gleichzeitig sind Entgeltstrukturen, Entgeltgleichheit und Entgeltdiskriminierung komplexe Themen, deren Bewältigung juristisches Fachwissen erfordert. Nicht alle Gewerkschafts- oder Arbeitnehmervertreter*innen sind in der Lage, diese tiefgreifenden Kenntnisse zu erwerben, unter anderem, weil sie eine Vielzahl von Themen zu bearbeiten haben.

2. Sektorale und berufliche Segregation

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark segregiert – sowohl vertikal (siehe Kapitel 4) als auch horizontal. Die horizontale Segregation kann durch eine ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Sektoren und Berufe beschrieben werden (sektorale und berufliche Segregation). Obwohl beide Arten der Segregation unterschiedliche Merkmale des Arbeitsmarktes und der geschlechtsspezifischen Ungleichheit beschreiben, gibt es zwischen ihnen starke Verbindungen und Überschneidungen.

2.1 Daten zur sektoralen Segregation

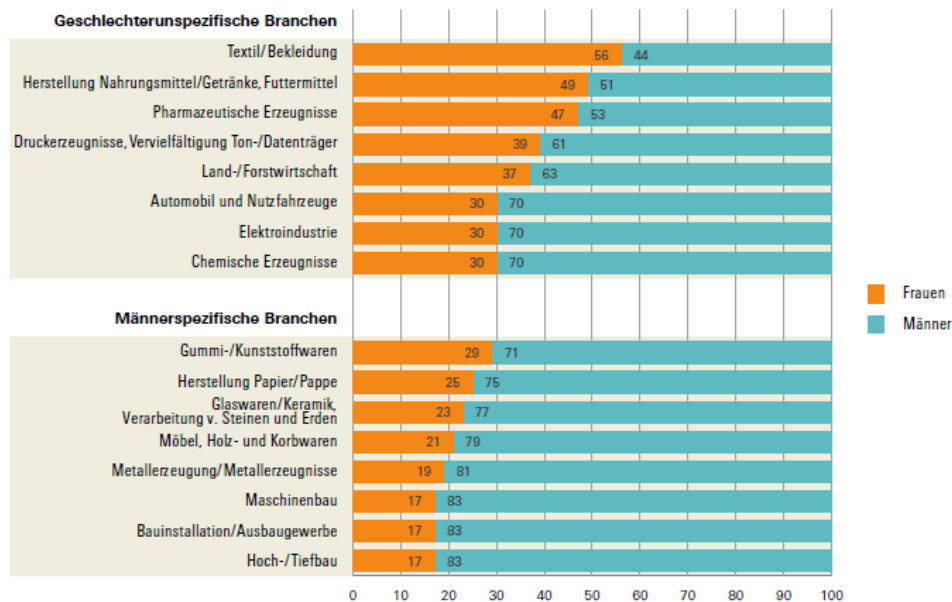
In dem WSI-Report von Pfahl et al. (2023a) wurden 35 Sektoren analysiert und der Frauen- sowie Männeranteil sowie die Arbeitsmarktbedingungen in diesen Sektoren dargestellt. Wie Abbildung 3 zeigt, waren von den 16 Sektoren des produzierenden Gewerbes und der Land-/Forstwirtschaft acht Sektoren männerdominiert (mehr als 70 Prozent männliche Beschäftigte), acht waren gemischt (zwischen 30 und 70 Prozent männliche Beschäftigte), kein Produktionssektor war frauendominiert (mehr als 70 Prozent weibliche Beschäftigte).

Betrachtet man die 19 verschiedenen Dienstleistungssektoren (siehe Abbildung 4), so waren drei von ihnen frauendominiert: Gesundheitswesen, soziale Dienste einschließlich Pflegeheime und Erziehung/Lehre. Der größte Teil der Dienstleistungssektoren, nämlich zwölf Sektoren, war gemischt, wobei die höchsten Frauenanteile in der Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, im Beherbergungsgewerbe und im Einzelhandel (ohne Kraftfahrzeuge) zu verzeichnen waren. Vier Sektoren waren männerdominiert.

Pfahl et al. (2023a) berechneten für diese 35 Branchen 14 Indikatoren, die zentrale Aspekte der Arbeitsmarktbedingungen nach Geschlecht beschreiben, wie z. B. Entlohnung, Arbeitszeit, Zeitarbeit, Qualifikation und Führungspositionen. Insgesamt wurde deutlich, dass weniger Frauen als Männer in der Lage sind, ihr Leben durch eine Beschäftigung abzusichern – und das gilt unabhängig von der Branche, in der sie arbeiten.

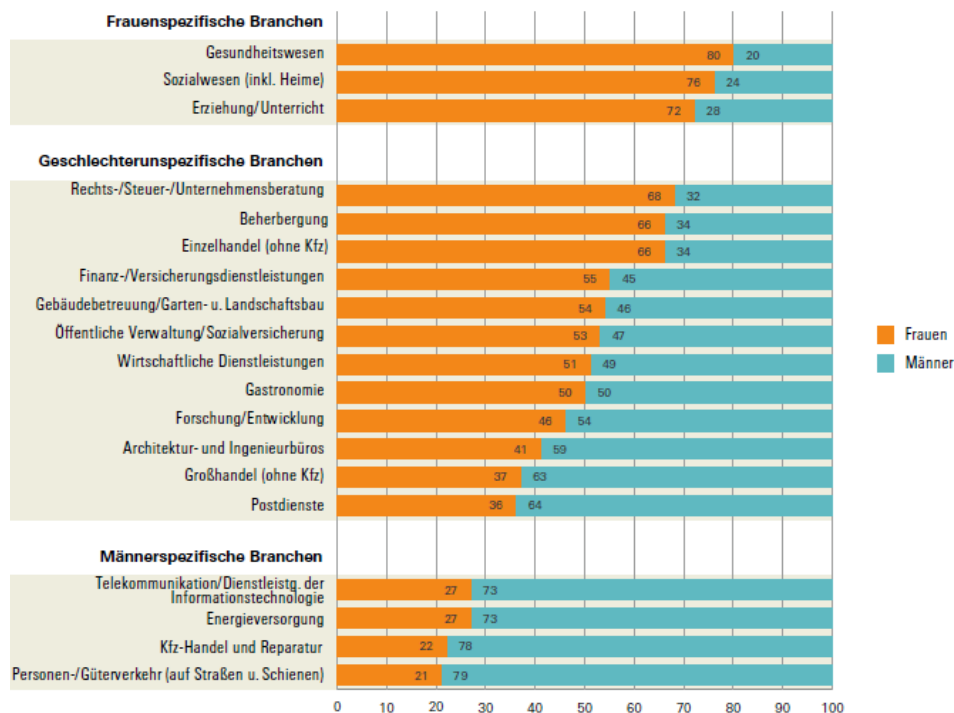
Darüber hinaus identifizierten Pfahl et al. (2023a) 14 von 35 Sektoren mit besonders großen geschlechtsspezifischen Unterschieden in einer Vielzahl von Arbeitsmarktbedingungen, die sie als „Nachzügler“ in Sachen Geschlechtergerechtigkeit bezeichnen. Diese Sektoren und die entsprechenden Indikatoren sind in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 3: Anteil von Männern und Frauen in ausgewählten Sektoren (Produktion und Land- und Forstwirtschaft; in Prozent)



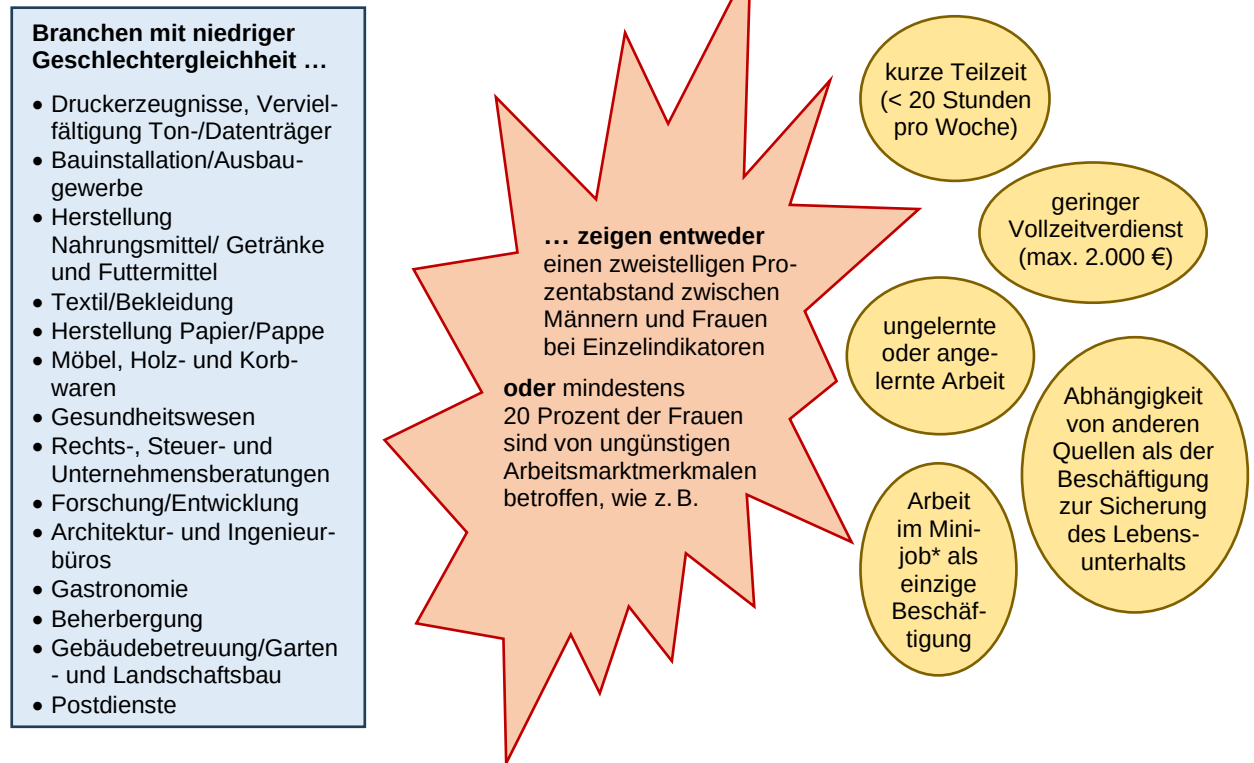
Quelle: Pfahl et al. 2023a: 16

Abbildung 4: Anteil von Männern und Frauen in ausgewählten Sektoren (Dienstleistungen; in Prozent)



Quelle: Pfahl et al. 2023a: 17

Abbildung 5: Sektoren mit geringer Geschlechterparität bei den Arbeitsmarktbedingungen in Deutschland



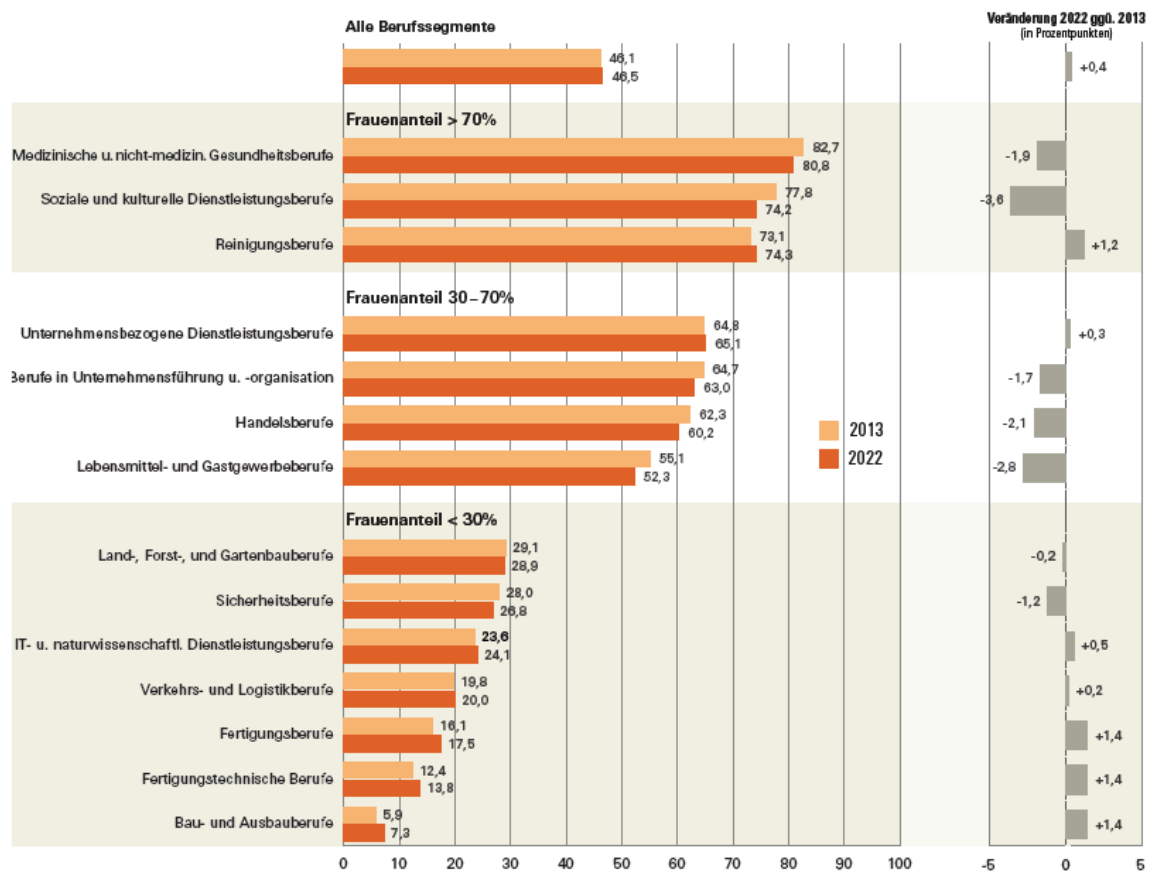
Anmerkung: *Minijob – eine geringfügige Beschäftigung mit einem Höchstentgelt von 538 Euro pro Monat oder maximal 70 Arbeitstagen pro Jahr, die nicht von der Sozialversicherung abgedeckt sind (Stand 2024)

Quelle: Pfahl et al. 2023a: 13 f., 50 (eigene Darstellung)

2.2 Daten zur beruflichen Segregation

Von den 14 Berufssegmenten, die in der deutschen „Klassifikation der Berufe 2010“ (nicht identisch mit der International Standard Classification of Occupations, ISCO-Code) unterschieden werden, waren im Jahr 2022 nur vier gemischte Berufe mit einem Anteil weiblicher (oder männlicher) Beschäftigter zwischen 30 und 70 Prozent. Dies waren unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe, Berufe in der Unternehmensführung und -organisation, Einzelhandelsberufe und Lebensmittel- und Gastronomieberufe (Pfahl/Wittmann 2023, siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Berufsgruppen in Deutschland (2013 und 2022; in Prozent)



Quelle: Pfahl/Wittmann 2023: 3

Drei Berufssegmente waren frauendominiert (Frauenanteil von mehr als 70 Prozent). Dies waren medizinische und nicht-medizinische Gesundheitsberufe, soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe sowie Reinigungsberufe. Sieben Berufssegmente waren männerdominiert (Männeranteil von mehr als 70 Prozent).

Diese Zahlen veranschaulichen die berufliche Segregation durch die Tatsache, dass die Beschäftigung von Frauen in weniger Berufen konzentriert ist, als die Beschäftigung von Männern und dass es zehn (von 14) Berufssegmente gibt, in denen entweder Frauen oder Männer dominieren.

Mit Blick auf West- und Ostdeutschland haben Pfahl et al. (2023b: 14) gezeigt, dass die berufliche Segregation sowohl in West- als auch in Ostdeutschland existiert, im Osten jedoch etwas geringer ist: Hier waren im

Jahr 2022 nur zwei Berufssegmente weiblich dominiert, sechs waren gemischt und sechs männlich dominiert. Im Westen waren drei Segmente frauendominiert, vier gemischt, sieben männerdominiert.

Abbildung 6 zeigt kleine Veränderungen beim Frauenanteil in den Berufen, obwohl sich die allgemeine Charakterisierung der Berufssegmente als frauen- oder männerdominiert oder gemischt seit 2013 nicht geändert hat. Erkennbar ist dennoch ein Rückgang der Frauenanteile in den beiden am stärksten von Frauen dominierten Berufssegmenten und ein Anstieg in den am stärksten von Männern dominierten Berufsgruppen. Dass sich die berufliche Segregation in Deutschland nur langsam verändert, konstatierten auch Hausmann und Kleinert (2014) in einer weiteren Studie und blickten dabei bis ins Jahr 1976 zurück.

Die berufliche Segregation beginnt (spätestens) nach der Schule mit der Wahl des Berufs für die Berufsausbildung. Daher sind die Anteile von Frauen und Männern (Mädchen und Jungen) an den Berufen innerhalb des dualen Berufsbildungssystems in Deutschland ein weiterer guter Indikator (mit Vorhersagequalität) für berufliche Segregation. Angaben dazu finden sich im interaktiven Datentool des Kompetenzzentrums Technik-Diversity-Chancengleichheit (o. J. a.), darunter folgende Kennzahlen:

- Im Jahr 2021 hatten Frauen einen Anteil von 36 Prozent an allen neuen Verträgen in der beruflichen Bildung, Männer einen Anteil von 64 Prozent. Betrachtet man nur die MINT-Berufe, so lag der Frauenanteil bei nur 11 Prozent aller neuen Berufsausbildungsverträge. Im Gegensatz dazu: In den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens lag der Frauenanteil bei den Neuverträgen bei 89 Prozent.
- Unter den zehn Top-Berufen des Jahres 2021 (die zehn Berufe, die am häufigsten gewählt wurden) waren nur drei Berufe frauendominiert, hatten also einen Frauenanteil von mehr als 70 Prozent: Zahnmedizinische*r Fachangestellte*r (97 Prozent), Medizinische*r Fachangestellte*r (96 Prozent) und Kauffrau/-mann für Büromanagement (71 Prozent).
- Vier der Top-Berufe waren hingegen männerdominiert: Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik (98 Prozent Männeranteil), Elektroniker*in (97 Prozent), Kraftfahrzeugmechatroniker*in (95 Prozent) und Fachinformatiker*in (91 Prozent).
- Frauen wählten 2021 eine deutlich geringere Vielfalt an Berufen als Männer: Etwa 55 Prozent aller weiblichen Auszubildenden begannen ihre Ausbildung in den zehn Top-Frauenberufen, aber nur ca. 39 Prozent aller männlichen Auszubildenden begannen ihre Ausbildung in den zehn Top-Männerberufen.

In Deutschland werden einige Berufe nur an Schulen unterrichtet, darunter viele frauendominierte Gesundheitsberufe, Kindergärtnerinnen, Dolmetscherinnen, Modedesignerinnen oder Fremdsprachenkorrespondentinnen. Nur wenige schulisch ausgebildete Berufe sind männerdominiert, z. B. IT-Assistent. Im Jahr 2021 begannen 153.491 Schülerinnen und Schüler eine schulische Berufsausbildung und 458.967 Auszubildende eine duale Berufsausbildung. Der Anteil der Frauen, die eine schulische Berufsausbildung beginnen, liegt im Jahr 2021 bei 70 Prozent, während der Frauenanteil in der dualen Berufsausbildung von 43 Prozent im Jahr 1993 auf 36 Prozent im Jahr 2021 kontinuierlich sinkt.

Dieser Rückgang in der dualen Berufsausbildung und der hohe Frauenanteil in der schulischen Berufsausbildung ist ein weiterer Nachteil für Frauen in Deutschland. Denn im dualen Ausbildungssystem zahlen die Betriebe ihren Auszubildenden eine Ausbildungsvergütung, in den Schulen werden sie nicht bezahlt. Vielmehr müssen regelmäßig Gebühren an die Schulen gezahlt werden. Dies kann als erstes Indiz für mangelnde Wertschätzung und Unterbewertung von Frauenberufen und -tätigkeiten angesehen werden.

2.3 Gute Beispiele für den Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

2.3.1 Girls' Day und Boys' Day

Seit 2001 gibt es jedes Jahr einen Tag, an dem Mädchen die Möglichkeit haben, Berufe kennenzulernen, in denen Frauen (bisher) unterrepräsentiert sind: Den Girls' Day. Unternehmen und andere Organisationen geben die Möglichkeit, sich die Aufgaben und Pflichten von Arbeitsplätzen in diesen Berufen anzuschauen und Mädchen können kleine Aufgaben erfüllen oder sich in diesem Berufsfeld ausprobieren.

Unterstützt wird der Girls' Day von Bundesministerien und anderen staatlichen Institutionen sowie vom DGB und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und vom Bundeselternrat. Eine spezielle Website (www.girls-day.de) bietet Informationen und Materialien, auch in englischer Sprache.

Im Jahr 2023 boten 13.795 Unternehmen und Einrichtungen Aktivitäten für 126.245 Mädchen am Girls' Day an. Seit 2001 wurden insgesamt 2.275.426 Plätze für Mädchen angeboten (diese und die folgenden Zahlen aus Kompetenzzentrum o. J. c). Eine Evaluation des Girls' Day 2022 (Kompetenzzentrum 2022b) ergab, dass

- 68 Prozent der Mädchen angaben, einen Beruf kennengelernt zu haben, der sie interessiert,
- 42 Prozent der Mädchen gerne ein Praktikum oder eine Berufsausbildung an dem Ort machen würden, den sie kennengelernt haben, oder dieses Fach studieren würden (46 Prozent wussten es noch nicht),
- 21 Prozent der Mädchen sich vorstellen können, nach dem Girls' Day in einem IT-Beruf zu arbeiten, während sich dies vorher nur 12 Prozent vorstellen konnten,
- 17 Prozent der Mädchen sich vorstellen können, nach dem Girls' Day in einem technischen Beruf zu arbeiten, während sich dies vorher nur 6 Prozent vorstellen konnten,
- 27 Prozent der Mädchen sich vorstellen können, in einem handwerklichen Beruf zu arbeiten, während sich dies vorher nur 17 Prozent vorstellen konnten.

Für Schüler wurde im Jahr 2011 der Boys' Day eingeführt, einschließlich der Website www.boys-day.de. Ziel ist es, Jungen mit Berufen in Kontakt zu bringen, in denen Männer unterrepräsentiert sind, z. B. in den Bereichen Bildung, Soziales oder Gesundheit. Aktivitäten wie Schnuppertage, eintägige Praktika oder Workshops werden von Unternehmen, Schulen, Universitäten und anderen Organisationen angeboten.

Im Jahr 2023 wurden 7.419 Angebote von Einrichtungen und Unternehmen mit 40.823 Plätzen für Jungen gezählt. Seit 2011 wurden insgesamt 375.410 Plätze für Jungen angeboten (diese und die folgenden Zahlen aus Kompetenzzentrum o. J. b). Die Evaluation des Boys' Day 2022 (Kompetenzzentrum 2022a) ergab, dass

- 66 Prozent der Jungen angaben, einen Beruf kennengelernt zu haben, für den sie sich interessieren,
- 36 Prozent der Jungen gerne ein Praktikum machen oder eine Berufsausbildung an dem Ort beginnen würden, den sie kennengelernt haben oder dieses Fach studieren würden (48 Prozent wussten es noch nicht),
- 27 Prozent der Jungen sich vorstellen können, nach dem Boys' Day in einem sozialen oder pädagogischen Beruf zu arbeiten, vorher waren es nur 17 Prozent,
- 22 Prozent der Jungen sich vorstellen können, nach dem Boys' Day in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf zu arbeiten, während sich das vorher nur 16 Prozent vorstellen konnten.

Für den Erfolg von Girls' Day und Boys' Day ist es wichtig, dass die Angebote strikt geschlechtsspezifisch gestaltet werden und Wissen über Berufe oder Tätigkeiten garantieren, in denen das jeweilige Geschlecht bis-

her unterrepräsentiert ist. Girls' Day und Boys' Day sollten sich nicht als allgemeine (geschlechtsneutrale) Berufsorientierungsveranstaltungen verstehen.

2.3.2 Initiative Klischeefrei

Die Initiative Klischeefrei wurde im Dezember 2017 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ins Leben gerufen. Ziel ist es, junge Menschen in die Lage zu versetzen, ihren Berufs- und Studienweg nach ihren individuellen Stärken und Interessen zu wählen und dies durch konkrete Maßnahmen aktiv zu unterstützen.

Durch die Zusammenstellung von Informationen, ein Netzwerk von aktiven Mitgliedern und Interessengruppen und das Aufzeigen von entsprechenden Maßnahmen zur Erweiterung des Berufs- und Studienangebots für Jugendliche sollen geschlechtsspezifische Konnotationen von Berufen schrittweise abgebaut werden (www.klischee-frei.de).

Die Initiative besteht aus einem Bündnis von (im Jahr 2024) mehr als 600 Institutionen wie Ministerien auf Bundes- und Landesebene, der Bundesagentur für Arbeit, Unternehmen, Gewerkschaften, Berufsverbänden, Frühförderstellen, Schulen, Hochschulen, Bildungseinrichtungen und wissenschaftlichen Instituten. Ein Expertenforum unterstützt die Initiative als gesellschaftspolitischer und wissenschaftlicher Beirat. Zur Unterstützung der Initiative und zur Sicherstellung der fachlichen Begleitung wurde eine Servicestelle eingerichtet, die von den Bundesministerien BMBF und BMFSFJ gefördert wird.

Die Servicestelle betreibt das Portal klischee-frei.de für verschiedene Zielgruppen, entwickelt gruppenspezifische Materialien, stellt eine Reihe von Informationen, Daten, Fakten, Good-Practice-Beispielen und verschiedenen Materialien zusammen und veröffentlicht diese, z. B. für klischeefreie Berufsberatungen oder den Unterricht im Kindergarten oder in der Schule. Darüber hinaus bietet er allen aktiven Mitgliedern ein Netzwerk und lädt sie ein, ihre Aktivitäten zu präsentieren. Jährlich veranstaltet die Initiative Klischeefrei eine Konferenz, auf der sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vernetzen, austauschen und neue Anregungen gewinnen können.

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit

Girls' Day, Boys' Day und die Initiative Klischeefrei sind drei Beispiele für Projekte, die das Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit durchführt oder an denen es beteiligt ist. Das Zentrum fördert die Chancengleichheit von Frauen und Männern und bezeichnet sich selbst als Deutschlands größtes Netzwerk zu den Themen Technik, Diversity und Chancengleichheit.

Es befasst sich mit Themen wie „Arbeit und Leben“, „Demografie“, „Digitale Teilhabe“, „Diversity“ und „Frauen in Innovation und MINT“ und hat ein interaktives Datentool zur Analyse von Entwicklungen in Berufsbildung und Studium entwickelt. Hier finden sich Daten zur beruflichen und wissenschaftlichen Bildung von Frauen und Männern in allen Berufen, die flexibel nach eigenen Fragestellungen ausgewertet werden können.

2.3.3 Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt der Arbeitsagenturen

Die Bundesagentur für Arbeit ist einer der größten deutschen Arbeitgeber mit 113.000 Beschäftigten in zehn Regionaldirektionen, 150 Arbeitsagenturen mit 600 Niederlassungen und zusätzlich 300 Jobcentern, die gemeinsam mit den Kommunen betrieben werden. Die Agentur ist nach § 29 Abs. 2 SGB III verpflichtet, geschlechtersensible Beratung anzubieten und die Berufswahlmöglichkeiten für Frauen und Männer zu erweitern.

Deshalb haben die deutschen Arbeitsagenturen auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (BCA) eingerichtet. Sie sind Ansprechpartner*innen und Berater*innen für Arbeitnehmer*innen, Arbeitgeber sowie Institutionen in allen Fragen rund um das Thema Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt einschließlich klischeefreier Berufsorientierung und Beratung.

Die BCAs haben ein bundesweites Netzwerk untereinander und mit anderen Akteuren zu diesem Thema aufgebaut. Sie wollen auch nach innen wirken und ihre Kolleginnen und Kollegen in den Berufsberatungstellen sensibilisieren.

2.3.4 Hack the Wiki Gap – Innovative Frauen sichtbar machen!

In der Online-Enzyklopädie Wikipedia sind Frauen unterrepräsentiert – sowohl als Autorinnen als auch als Themen von Artikeln und Biografien.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (BMBW) geförderte Projekt „Hack the Wiki Gap – Innovative Frauen sichtbar machen!“ trug dazu bei, diesen doppelten Gender Gap zu verändern (Kompetenzzentrum 2023: 19).

An sechs Wochenenden zwischen Juni und August 2023 wurden Hackathons organisiert, bei denen die Teilnehmer*innen motiviert wurden, Autor*innen in Wikipedia zu werden und Artikel über Frauen zu schreiben. Ein Hackathon befasste sich speziell mit Frauen in Technik und Naturwissenschaften. Das Konzept dieser Veranstaltungen soll weiterentwickelt werden, damit Akteur*innen aus Forschung, Wissenschaft und anderen Bereichen es für eigene Veranstaltungen nutzen können (Wikipedia o. J.).

2.3.5 Schnuppertraining in MINT-Berufen

Das Ada-Lovelace-Projekt in der Stadt Koblenz bietet ein Schnupperpraktikum für Schülerinnen an (Ada-Lovelace-Projekt o. J.). Während eines Schuljahres besuchen sie ein bis zwei Tage pro Monat ein Unternehmen und lernen die Anforderungen von technischen und IT-Berufen und ihre eigenen Fähigkeiten kennen. Sie erhalten Informationen zum Studium und zur dualen Berufsausbildung. Die Eltern werden zum Kick-off und zu den Abschlussworkshops eingeladen (Kompetenzzentrum 2023: 32).

2.3.6 Zusammenarbeit mit Eltern

Eltern beeinflussen die Berufswahl ihrer Kinder in hohem Maße. Deshalb konzentrieren sich viele Projekte auch auf die Arbeit mit den Eltern, nicht nur mit den Kindern, wie das vorgestellte Schnupperausbildungsprojekt. Ein Projekt, das sich speziell an Eltern wendet, ist eine Kooperation der Agentur für Arbeit mit bis zu 40 Unternehmen in zwei Wochen mit digitalen Elternabenden (Bundesagentur für Arbeit o. J.).

Die Elternabende fanden im Februar und September 2023 statt. Unternehmen präsentierten sich und Karrieremöglichkeiten, Auszubildende und Studierende berichteten über ihre Erfahrungen, Arbeitsagenturen informierten über Ausbildungs- und Studienmöglichkeiten (Kompetenzzentrum 2023: 33).

2.3.7 Informatik als Pflichtfach an Schulen

In Deutschland wird die Schulbildung von den 16 Bundesländern organisiert und geregelt. In einigen von ihnen ist Informatik zu einem Pflichtschulfach geworden. Das nördliche Bundesland Mecklenburg-Vorpommern gilt als Vorreiter, denn in allen Schulformen ist Informatik ab der 5. Klasse für mindestens eine Wochenstunde Pflichtfach (Hellmig et al. 2023: 120).

2.3.8 BOx – geschlechtssensible Berufsorientierung in Mecklenburg-Vorpommern

Das Bildungswerk der Wirtschaft in Mecklenburg-Vorpommern bietet das Projekt BOx an, um Mädchen und Jungen zu ermutigen, ihre eigenen Fähigkeiten zu erproben und scheinbar untypische Berufe kennenzulernen (BW MV o. J.). Das Projekt bietet Workshops für Jungen und für Mädchen an, die keine Einzelveranstaltungen sind, sondern die Schüler*innen über ein Schuljahr hinweg begleiten und sich mit vermeintlich untypischen Berufen und Berufsbiografien ohne Klischees beschäftigen.

Das Projekt unterstützt außerdem Netzwerkgruppen von Schulen und Unternehmen und stellt Material für die Durchführung von Workshops und Aktionstagen zur Verfügung.

2.3.9 Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt Niedersachsen

In einer intersektionalen Perspektive ist der Arbeitsmarkt nicht nur nach Branchen oder Berufen segregiert, sondern auch nach dem Migrationshintergrund von Frauen. Aus diesem Grund hat der DGB in der Region Niedersachsen/Bremen/Sachsen-Anhalt das „Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt Niedersachsen“ (NeMiA) gegründet (DGB Niedersachsen o. J.). Ziel dieses Projektes ist es, die Integration von Frauen mit Migrationsbiografie in den Arbeitsmarkt zu fördern und Arbeitgeber, öffentliche Verwaltung und Verbände dabei zu unterstützen, sich dieser Zielgruppe zu öffnen.

Das Netzwerk wird von der Europäischen Union finanziert. Es besteht aus einer Vielzahl von Kooperationspartnern, die Seminare und Workshops, Netzwerkaustauschgruppen, Fachkonferenzen und Informationen zum Thema anbieten.

Weitere Beispiele wurden in der Umfrage bei Gewerkschafter*innen stichwortartig genannt:

- Volkswagen erstellte geschlechtersensible Stellenanzeigen, indem die Texte neu formuliert wurden. „Typisch weibliche“ Kompetenzen wie Teamfähigkeit oder kommunikative Fähigkeiten wurden hervorgehoben mit dem Effekt, dass sich mehr Frauen (und Männer) auf die Stellen bewarben.
- Einige Unternehmen verwenden anonyme Bewerbungsverfahren.
- In Berlin haben die Berliner Verkehrsbetriebe BVG und die Berliner Stadtreinigung Kampagnen gestartet, um Frauen für typisch männliche Berufe zu gewinnen, u. a. durch eine Umgestaltung bestimmter Unternehmensstrukturen.

2.4 Hindernisse für den Abbau der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

In einem der Expert*innen-Interviews für diesen Bericht wurden drei Haupthindernisse für den Abbau der Geschlechtersegregation genannt. Diese werden ergänzt und hervorgehoben durch die Antworten der schriftlich befragten Verantwortlichen für Frauen und Gleichstellungspolitik des DGB und seiner Gewerkschaften.

2.4.1 Gesellschaftliche Strukturen und Mechanismen

Zu den vorherrschenden Geschlechterbildern und -rollen gehören auch gesellschaftliche (sowohl deskriptive als auch präskriptive) Normen über angemessene Berufe für die Geschlechter und beeinflussen die Berufswahl von jungen und erwachsenen Menschen. Sie spiegeln historisch gewachsene und tief verwurzelte gesellschaftliche Strukturen wider, die durch entsprechende Wahlmöglichkeiten und Entscheidungen ständig reproduziert werden. Auf diese Weise bilden sie einen sich selbst erhaltenden Kreislauf, der nur schwer zu unterbrechen ist.

Zusätzlich wird dieser Kreislauf durch die Erwartung stabilisiert, dass Frauen bei der Wahl eines atypischen Berufs diskriminiert werden, entweder in der Einstellungsphase, wo ihre Chancen schlechter sind als die von Männern, oder später im Beruf, wo sie mit sexistischen Kommentaren oder der Abwertung ihrer Leistungen konfrontiert werden.

Zahlreiche Studien haben diese Beschreibung bereits beleuchtet, indem sie z. B. zeigen, dass Eltern eine geschlechtstypische Berufswahl

verstärken, indem sie die gleichen Schulleistungen in Mathematik und Informatik von Jungen und Mädchen unterschiedlich bewerten, oder dass bereits Grundschulkinder klare Vorstellungen über geeignete Berufe für sich und andere Geschlechter haben (Zusammenfassung in Kompetenzzentrum 2023).

Ein geschlechtstypischer Beruf verbessert sogar die Chancen von Männern und Frauen auf dem Dating-Markt. Frauen und Männer, die atypische Berufe ausüben, werden deutlich benachteiligt – das hat ein Forschungsexperiment des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB 2024b) ergeben.

Dieselbe Frau erhielt als Ingenieurin 23 Prozent weniger positives Feedback auf einer Dating-App als wenn sie ihren Beruf mit Grundschullehrerin angab. Bei Männern scheint die Sanktion eines untypischen Berufs sogar noch höher zu sein. Ein männlicher Grundschullehrer erhielt 40 Prozent weniger positives Feedback, als wenn derselbe Mann Ingenieur wäre. Die Ergebnisse dieser Forschung sind in einem Film veröffentlicht (WZB 2024a).

2.4.2 Die Rolle der Arbeitgeber: die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes

Trotz Girls' Day, Boys' Day und anderen Maßnahmen und guten Beispielen gibt es immer noch Stereotypen, die in Einstellungsverfahren und Stellenanzeigen wirken. Anekdotische Belege zeigen, dass Frauen oder Mädchen in männerdominierten Sektoren oder Berufen immer noch abgelehnt werden. Dies scheint besonders bedeutsam zu sein, da die Expertin drei Beispiele für Sektoren nennt, die für die globalen Transformationsprozesse entscheidend sind und daher ein wichtiger Beschäftigungsbereich für Mädchen und Frauen sein könnten:

- In einem Unternehmen für die Installation von Photovoltaikanlagen wurde Teilzeitarbeit mit dem Argument abgelehnt, dass die Kunden immer dieselbe Ansprechperson brauchen.
- In einem Unternehmen für die Installation von Windenergieanlagen wurden Frauen abgelehnt, weil sie keine getrennten Sanitärräume und Toiletten für Frauen und Männer zur Verfügung stellen konnten.
- Ein Hersteller von Wärmepumpen warb für neue Arbeitsplätze, hatte aber keine Fotos von Frauen in der Präsentation.

Über die Vermeidung solcher traditionellen patriarchalischen Beispiele hinaus wäre es notwendig, sich auch auf die Organisationskultur und eine geschlechtersensible Personalpolitik zu konzentrieren. Wichtige Schlüsselfragen in diesem Zusammenhang sind:

- Aufbau geschlechtergetrennter Netzwerke,
- Akzeptanz flexibler Arbeitszeiten und der Bedürfnisse von Arbeitnehmer*innen mit familiären Aufgaben, insbesondere an Arbeitsplätzen mit Schichtarbeit,
- Bekämpfung der Kultur, die Präsenz statt Leistung bevorzugt, und
- Vermeidung von sexueller Belästigung durch Kolleg*innen oder Kund*innen sowie anderen Bedrohungen, z. B. durch Dashcams auf einigen Zugstrecken.

2.4.3 Neubewertung frauendominierter Branchen und Berufe

Das Ziel der Aufhebung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt sollte nicht nur darin bestehen, den Anteil der Frauen in MINT- und anderen technischen Berufen zu erhöhen, sondern auch in einer stärkeren Durchmischung der Berufe und Sektoren. Das bedeutet, dass Männer in von Frauen dominierte Bereiche eintreten müssten. Das werden sie aber wahrscheinlich nicht tun, es sei denn, diese Berufe werden besser bezahlt.

Traditionelle Stereotypen über den Wert von Arbeitsplätzen oder Berufen halten sich jedoch hartnäckig. Dies gilt insbesondere für tarifungsbundene Bereiche, in denen keine regelmäßige Auseinandersetzung zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber(verbände)n über die Bewertung von Arbeit stattfindet. Aber auch, wenn alte Tarifverträge mit historischen Stellenbeschreibungen gelten und systematische (analytische) Stellenbewertungssysteme fehlen, werden solche Stereotype reproduziert.

Eine Aufwertung von frauendominierten Arbeitsbereichen hat einen doppelten Effekt. Sie führt direkt zu höheren Löhnen für Frauen und indirekt zu einem Abbau der Segregation, was zu gleicheren Arbeitsmarktbedingungen für Männer und Frauen führen würde.

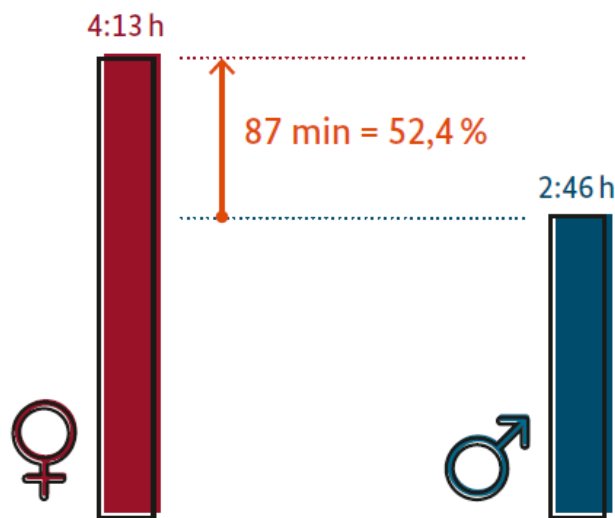
3. Ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit

3.1 Gender Care Gap

In Deutschland leisten Frauen deutlich mehr unbezahlte (Pflege- oder Haus-)Arbeit als Männer. Im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung von 2017 hat Klünder (2017) erstmals die Ungleichheit der Anteile von Männern und Frauen für Deutschland berechnet: den Gender Care Gap. Dieser Gap berechnet den Unterschied der Zeiten, die Frauen und Männer für Care-Arbeit aufwenden, und drückt ihn als Prozentsatz der von Frauen aufgewendeten Zeit aus.

Auf Basis der Daten der Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2012 und 2013 lag der Gap bei etwas mehr als 52 Prozent (siehe Abbildung 7). Das bedeutet, dass Frauen etwa 150 Prozent der Zeit für unbezahlte Pflegearbeit aufwenden, die Männer hierfür aufwenden (nämlich 4 Stunden und 13 Minuten bei Frauen gegenüber 2 Stunden und 46 Minuten bei Männern; BMFSFJ 2023b: 12 ff.).

Abbildung 7: Gender Care Gap in Deutschland

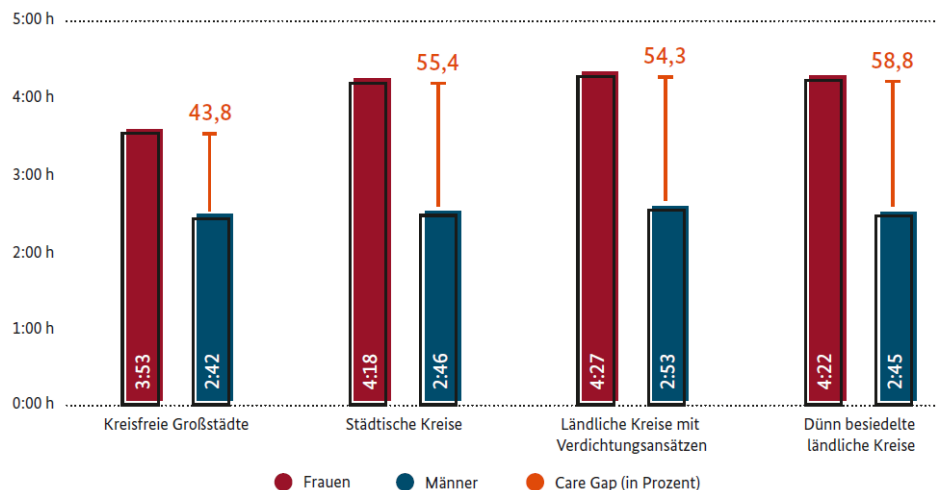


Quelle: BMFSFJ 2023b: 13

Der Gender Care Gap unterscheidet sich nach (BMFSFJ 2023b)

- **West-/Ostdeutschland:** Während der Gender Care Gap in Ostdeutschland nur knapp 37 Prozent beträgt, liegt er in Westdeutschland bei über 57 Prozent;
- **Lebensphase:** Der höchste Gender Care Gap liegt mit fast 111 Prozent im Alter von 34 Jahren, der sogenannten „Rushhour des Lebens“;
- **Art des Haushalts:** Die größte Lücke ist mit ca. 83 Prozent in Haushalten mit Kindern zu messen, die geringste Lücke mit etwa 41 Prozent in Ein-Personen-Haushalten;
- **Lebensmodellen:** Paare, die das männliche Ernährermodell leben, weisen eine Betreuungslücke von 154 Prozent auf; im Zuverdienermodell (Mann Vollzeit, Frau Teilzeit) beträgt die Lücke knapp 79 Prozent; wenn beide Elternteile Vollzeit arbeiten (universelles Erwerbstätigenmodell) ist die geschlechtsspezifische Betreuungslücke mit etwa 41 Prozent am geringsten;
- **Nettoeinkommen:** Sowohl Frauen als auch Männer verbringen weniger Zeit mit Betreuungsarbeit, wenn das Nettoeinkommen steigt;
- **Siedlungsstruktur des Wohnortes:** In Großstädten beträgt der Gender Care Gap „nur“ knapp 44 Prozent, in dünn besiedelten ländlichen Gebieten steigt er auf fast 59 Prozent (siehe Abbildung 8).

Abbildung 8: Gender Care Gap nach Siedlungsstruktur



Quelle: BMFSFJ 2023b: 19

Nach der aktuellen Auswertung der Zeitverwendungserhebung aus dem Jahr 2022 verbringen Frauen weiterhin mehr Zeit als Männer mit unbezahlter Arbeit, nämlich knapp 30 Stunden pro Woche im Vergleich zu 21 Stunden pro Woche bei Männern. Dies entspricht einem Gender Care Gap von etwa 44 Prozent (Destatis 2024b).

In einer Sonderauswertung der Zeitverwendungserhebung 2022 für Erwerbstätige ermittelte Lott (2024: 5), dass Frauen pro Woche eine Stunde mehr arbeiten als Männer, nämlich 54 Stunden gegenüber 53 Stunden bei Männern. Eine Stunde Differenz mag zunächst nicht viel erscheinen, jedoch arbeiten Frauen acht Stunden pro Woche mehr als Männer unbezahlt, nämlich mehr als 25 Stunden, und nur für etwas mehr als 28 Stunden pro Woche werden sie bezahlt.

Die Erwerbspersonenbefragung des WSI (2024) ergab, dass Frauen deutlich mehr Sorgearbeit übernehmen und eine höhere mentale Belastung („mental load“) tragen als Männer. Dabei sind ihre Vorstellungen von der familiären Arbeitsteilung deutlich egalitärer als die der Männer.

3.2 Rechtliche Regelungen mit Auswirkungen auf die (unbezahlte) Sorgearbeit und ihre Verteilung auf die Geschlechter

In Deutschland gibt es eine Reihe von Gesetzen, die sich auf die Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern auswirken oder auswirken könnten. Sie befassen sich mit der Betreuung von Kindern oder Angehörigen, andere regeln die Arbeitszeiten. Einige gesetzliche Bestimmungen verstärken den Gender Care Gap. Die folgenden Beschreibungen und Zahlen stammen im Wesentlichen aus einer Broschüre des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ 2023b: 25 ff.).

3.2.1 Kinderbetreuung

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

Elternzeit ist möglich, bis das Kind drei Jahre alt ist. Elterngeld wird jedoch grundsätzlich nur in den ersten 14 Monaten nach der Geburt gezahlt. Ein Elternteil kann für mindestens zwei und höchstens zwölf Monate Elterngeld beziehen. Alleinerziehende haben für 14 Monate Anspruch.

Eltern können sich auch für „Elterngeld plus“ entscheiden, was bedeutet, dass das Elterngeld nur 50 Prozent beträgt, dann aber 24 Monate lang gezahlt wird. Wenn die Eltern gleichzeitig mindestens vier Monate lang in Teilzeit arbeiten (24–32 Stunden pro Woche), kommen weitere vier Monate Elterngeld hinzu. In diesem Fall könnte ein Elternteil 28 Monate lang Elterngeld beziehen bzw. 32 Monate als Alleinerziehende*r.

Im Jahr 2020 lag die durchschnittliche Bezugsdauer des Elterngeldes für Väter bei 3,3 Monaten, für Mütter bei 13,8 Monaten. Dies zeigt, dass Väter nach wie vor hauptsächlich die beiden sogenannten Vätermontate in Anspruch nehmen. Dennoch ist die Beteiligung von Vätern an der elterlichen Sorge seit 2008 stetig gestiegen. Das zeigt die Beteiligungsquote der Väter, die den Anteil der Kinder angibt, für die mindestens eine männliche Person Elterngeld bezogen hat. Die Beteiligungsquote der Väter stieg von 21 Prozent im Jahr 2008 auf 44 Prozent im Jahr 2020 (Destatis 2024c).

Kinderkrankengeld

Ein erwerbstätiger Elternteil, der ein krankes Kind unter zwölf Jahren betreut, erhält von der Sozialversicherung Krankengeld für 15 Tage pro Elternteil und Kind, für Alleinerziehende 30 Tage (ab 1.1.2024, beschlossen am 24.11.2023). Darüber hinaus gibt es eine implizite gesetzliche Regelung in § 616 BGB, die oft in Arbeitsverträgen ausgeschlossen wird. Diese Regelung gilt zwar für beide Elternteile, in der Realität nehmen vor allem Mütter die Kinderkrankentage. In vielen Tarifverträgen gibt es Regelungen zum Krankenpflegegeld für eine bestimmte Anzahl von Tagen.

Unterhaltsregelungen

Unterhaltszahlungen für den betreuenden Elternteil nach der Scheidung müssen nur bis zum dritten Lebensjahr des Kindes geleistet werden.

Renten

Die Jahre der Kinderbetreuung werden unter bestimmten Bedingungen bei der Berechnung der gesetzlichen Rente (zunächst automatisch) für Mütter berücksichtigt. Damit soll der Wegfall von Rentenversicherungsbeiträgen wegen einer Erwerbsunterbrechung aufgrund der Kinderbetreuung zumindest teilweise ausgeglichen werden.

Kinderbetreuungsplatz

Es gibt einen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder im Alter von ein bis drei Jahren seit 2013. Trotz des massiven Ausbaus der Kinderbetreuungsinfrastruktur kann dieser Anspruch nicht vollständig erfüllt werden.

In den letzten zehn Jahren ist die Zahl des pädagogischen Fachpersonals in den Kindertageseinrichtungen zwar um 51 Prozent und die Zahl der betreuten Kinder zeitgleich um 22 Prozent gestiegen (Statistisches Bundesamt 2024). Allerdings ist der Bedarf an Kitaplätzen ebenfalls kontinuierlich gestiegen, sodass im Jahr 2023 rund 400.000 Kitaplätze und 125.000 Fachkräfte fehlten (Bock-Famulla et al. 2023). Die Betreuungsquote in Ostdeutschland ist mit ca. 52 Prozent traditionell höher als in Westdeutschland mit ca. 29 Prozent (2019).

Garantierte Betreuung von Kindern in Grundschulen

Grundschulen bieten für die Schüler*innen eine Ganztagsbetreuung (41 Prozent aller Schüler*innen im Jahr 2017) oder eine Halbtagsbetreuung (47 Prozent) an, wobei die Systeme und Angebote in den einzelnen Bundesländern unterschiedlich sind.

3.2.2 Regelungen zur Arbeitszeit

Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)

Dieses Gesetz enthält mehrere Vorschriften zur Verhinderung der Diskriminierung von Beschäftigten, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben oder einen befristeten Vertrag haben. Einige dieser Vorschriften zielen darauf ab, die Vereinbarung von Teilzeitarbeit zu erleichtern, andere stärken das Recht von Teilzeitbeschäftigten auf Rückkehr in Vollzeit.

Im Jahr 2019 wurde für Arbeitnehmer*innen ein neuer Anspruch auf befristete Teilzeit zwischen einem und fünf Jahren hinzugefügt, um insbesondere Frauen vor der sogenannten Teilzeitfalle zu schützen. Dies gilt nur für Arbeitgeber mit mehr als 45 Beschäftigten und wenn das Arbeitsverhältnis seit mehr als sechs Monaten besteht.

3.2.3 Gesetzliche Bestimmungen, die den Gender Care Gap verstärken

Minijob-Regelungen

Geringfügige Beschäftigungen mit einem Entgelt von (im Jahr 2024) höchstens 538 Euro monatlich oder einem Arbeitseinsatz an maximal 70 Arbeitstagen im Jahr werden als Minijobs bezeichnet. Von diesem Arbeitsentgelt müssen Beschäftigte in Minijobs keine Sozialversicherungsbeiträge und keine Lohnsteuer abführen. Stattdessen führen die Arbeitgebenden gewisse Pauschalbeträge ab.

Diese Regelungen werden von vielen Frauen genutzt, um familiäre Verpflichtungen zu erfüllen und gleichzeitig erwerbstätig zu sein. Die Minijobregelungen sind jedoch nur vordergründig vorteilhaft, denn sie führen nicht nur zu einer Verfestigung traditioneller Aufteilung der Sorgearbeit, sondern auch zu geringen Rentenansprüchen und Altersarmut, fehlendem Anspruch auf Arbeitslosengeld und der Notwendigkeit einer ergänzenden Kranken- und Pflegeversicherung bzw. der beitragsfreien Familienversicherung.

Steuerliche Aufteilung des Einkommens zu gleichen Teilen zwischen den Ehegatt*innen

Das sogenannte Ehegattensplitting reduziert den Gesamtsteuerbetrag, wenn ein Einkommen niedrig und das andere hoch ist. Da das niedrige Einkommen so hoch besteuert wird, ist es wirtschaftlich ineffizient, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder die Erwerbsbeteiligung zu erhöhen, sodass viele Frauen eher dazu verleitet werden, Kinder oder andere Angehörige zu betreuen (für weitere Einzelheiten siehe „Hindernisse“ in Kapitel 3.5).

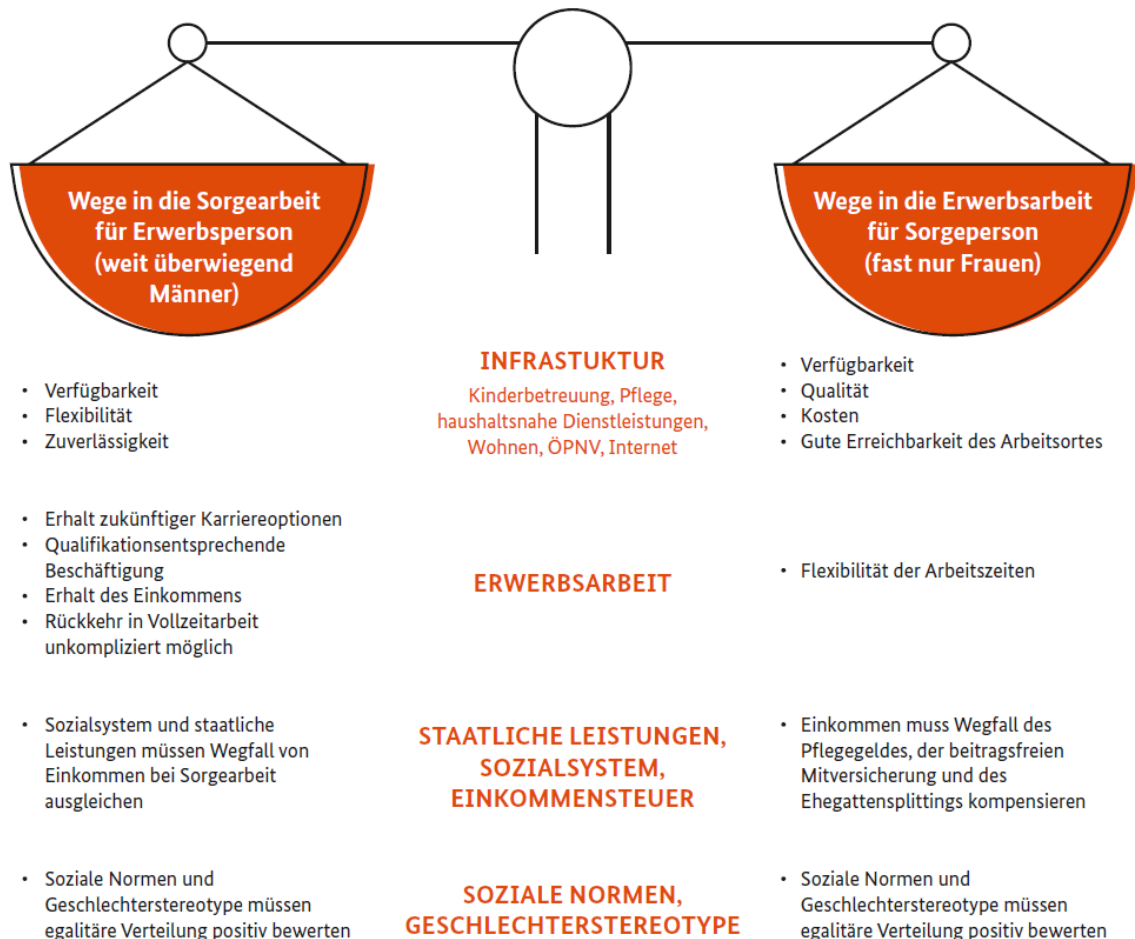
Beitragsfreie Mitversicherung von Ehepaaren in der gesetzlichen Krankenversicherung

Diese führt dazu, dass das mögliche Zusatzeinkommen einer Frau, die das männliche Ernährermodell verlassen will, durch die zusätzlichen Versicherungsbeiträge geschmälert wird.

3.3 Instrumente für eine ausgewogene Aufteilung der Sorgearbeit – theoretisch

Eine Studie von Gärtner, Lange und Stahlmann (2020) über die Einflussfaktoren des geschlechtsspezifischen Betreuungsgefälles und Möglichkeiten zu seiner Verringerung hat gezeigt, dass eine gleichmäßigere Aufteilung der Betreuungsarbeit entweder durch die Ermöglichung von mehr Betreuungsarbeit für Arbeitnehmer*innen oder durch die Verbesserung der Möglichkeiten für bezahlte Arbeit für Betreuungspersonen erreicht werden kann (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Das Gleichgewichtsmodell für eine gleichmäßige Aufteilung der unbezahlten (Sorge-)Arbeit und der bezahlten Arbeit von Männern und Frauen



Quelle: BMFSFJ 2023b: 48

3.4 Gute Beispiele für eine ausgewogene Aufteilung der Sorgearbeit – praktisch

3.4.1 Kampagnen und Sensibilisierung

Durch die private Initiative „Equal Care“ findet seit dem 29. Februar 2016 jährlich der „Equal Care Day“ statt, wobei die Wahl des Schalttages die Unsichtbarkeit der Pflegearbeit symbolisiert. In Nicht-Schaltjahren findet der „Equal Care Day“ am 1. März statt. Die Initiative zielt darauf ab, das Bewusstsein dafür zu schärfen, wie Pflege und pflegende Angehörige in

der Gesellschaft unterbewertet werden, sowie für die ungerechte Verteilung der Pflegearbeit zwischen Männern und Frauen und ruft Institutionen weltweit dazu auf, einen internationalen „Equal Care Day“ zu begehen (equalcareday.org o. J.)

Die Gewerkschaften beteiligen sich an öffentlichen Kampagnen oder Veranstaltungen, um die Pflegearbeit und ihre Verteilung auf die Geschlechter zu diskutieren. Sie organisieren auch Veranstaltungen für ihre Mitglieder und/oder Arbeitnehmer*innen, um Männer oder Väter zu ermutigen, sich an der Pflegearbeit zu beteiligen. In der schriftlichen Befragung berichteten Gewerkschafter*innen auch über Aktivitäten in Unternehmen, die darauf abzielen, Väter zu ermutigen, mehr als zwei Monate Elternzeit zu nehmen, z. B. die Berliner Sparkasse.

3.4.2 Partnerzeit nach Geburten

Seit Kurzem wird in Deutschland über die Einführung einer sogenannten Familienstartzeit diskutiert, die durch die Vereinbarkeitsrichtlinie der Europäischen Union (RL 2019/1158/EU) angestoßen und im Koalitionsvertrag der aktuellen Bundesregierung aus dem Jahr 2021 angekündigt wurde. Dies würde bedeuten, dass Väter oder Partner nach der Geburt eines Kindes das Recht auf eine voll bezahlte zweiwöchige Freistellung von der Arbeit haben, unabhängig von der Elternzeit.

Ohne eine Entscheidung der Regierung darüber abzuwarten, wurde bei Veolia ein Tarifvertrag über die Väterfreistellung bei der Geburt eines Kindes und für mehr Krankheitstage für Kinder unterzeichnet.

Auch das Softwareunternehmen SAP führte 2023 eine „Partnerzeit“ von sechs Wochen für Väter und Partnern von Müttern ein (handelsblatt.de 2023). Die meisten Tarifverträge, wie die des öffentlichen Dienstes, sehen eine Freistellung für Väter und Partner nach der Geburt eines Kindes nur für einen Tag oder einige Tage vor.

3.4.3 Tarifvertragliche Vereinbarungen

Es gibt einige Gewerkschaften, die für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Privatleben verhandeln. Weniger Arbeitszeit bei vollem Lohn ist eine traditionelle Gewerkschaftsforderung. Tarifpolitisches Neuland war es hingegen, eine Wahlmöglichkeit zwischen mehr Lohn und weniger Arbeitszeit auszuhandeln.

Die erste Gewerkschaft, die 2018 erfolgreich eine solche Vereinbarung für die Metall- und Stahlindustrie aushandelte, war die IG Metall. Die

Löhne wurden 2018 um mehr als 4 Prozent angehoben, 2019 erhielten die Beschäftigten einen Festbetrag von 400 Euro und eine zusätzliche Zulage von 27,5 Prozent eines Monatslohns. Beschäftigte mit familiären und beruflichen Belastungen konnten den Zusatzbetrag in acht zusätzliche freie Tage umwandeln.

Außerdem konnte sich jeder Vollzeitbeschäftigte für maximal zwei Jahre für eine „reduzierte Vollzeit“ von bis zu 28 Stunden pro Woche entscheiden. Diese Regelungen gelten weiterhin, seit 2023 verbunden mit einer weiteren Zulage von 18,5 Prozent des Eckentgelts (IG Metall 2024).

Die Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG) vereinbarte bereits 2016 und 2018 ebenfalls ein Wahlmodell für die Beschäftigten der Deutschen Bahn (EVG 2020). Seit 2021 können die Beschäftigten jedes Jahr zwischen sechs Kombinationen aus Lohnerhöhung, Arbeitszeitverkürzung und Urlaubstagen wählen:

- eine weitere Lohnerhöhung von 2,6 Prozent (nach Entscheidung für eine Lohnerhöhung im Jahr 2017);
- Arbeitszeitverkürzung um 52 Stunden pro Jahr (nach Entscheidung für eine Lohnerhöhung im Jahr 2017);
- Arbeitszeitverkürzung um 104 Stunden pro Jahr (nach Wahl einer Arbeitszeitreduzierung im Jahr 2017);
- zusätzlich sechs Urlaubstage (nach Wahl von mehr Urlaubstagen im Jahr und nun Wunsch nach Lohnerhöhung oder nach Wahl einer Lohnerhöhung im Jahr 2017 und nun Wunsch nach mehr Urlaubstagen);
- zusätzlich zwölf Urlaubstage (nachdem im Jahr 2017 sechs weitere Urlaubstage gewählt wurden);
- zusätzlich sechs Urlaubstage und Arbeitszeitverkürzung um 52 Stunden (nachdem 2017 mehr Urlaubstage oder Arbeitszeitverkürzung gewählt wurden).

In einigen Betrieben wurden zusätzliche Regelungen vereinbart, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen und vor Diskriminierung schützen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern sollen, z. B. in der Rahmenkonzernbetriebsvereinbarung, die von der Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft EVG mit der Deutschen Bahn abgeschlossen wurde.

Sie enthält Regelungen zur familienfreundlichen und biografieorientierten Arbeitszeitgestaltung, zur Chancengleichheit von Beschäftigten mit familiären Verpflichtungen, zur Planung der Rückkehr und Begleitung während Mutterschutz und Elternzeit, zur Unterstützung bei der Kinderbetreuung und der Pflege von Familienangehörigen und zu Telearbeit.

Die IG Metall berichtete über Vereinbarungen auf Unternehmensebene zur Erhöhung der finanziellen Unterstützung während des Eltern-

urlaubs oder des Urlaubs aus familiären Gründen und zur Einführung anderer Maßnahmen zur Förderung des Erfolgs von Frauen im Berufsleben.

Die EVG berichtete über eine Reihe interner Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Pflegearbeit und Gewerkschaftsarbeit sowohl für Mitglieder als auch für Arbeitnehmer*innen:

- Kinderbetreuung bei Großveranstaltungen und Qualifizierungen, Workshops und Seminaren (teilweise);
- stärkere Nutzung der digitalen Kommunikationsmöglichkeiten
- Veranstaltungen für Mitglieder nach 17.00 / 17.30 Uhr oder Dauer von nur einer Stunde.
- Das Engagement in Arbeitsgruppen ist nicht auf Dauer angelegt und kann jederzeit beendet werden.

3.4.4 Programme und Projekte

Sorgearbeit fair teilen

In der Trägerschaft des Deutschen Frauenrats wurde im Jahr 2020 das Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ gegründet (www.sorgearbeit-fair-teilen.de). Es besteht aus 32 Mitgliedern (Stand: 2024) aus Kirchen, Gewerkschaften, Frauen-, Männer-, Familien- und Sozialverbänden, Selbsthilfeinitiativen und Stiftungen. Auch der DGB engagiert sich in diesem Bündnis, dessen Ziel es ist, Geschlechterstereotype abzubauen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die allen Menschen gleiche Verwirklichungschancen und die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit während des gesamten Lebens ermöglichen.

Die Mitgliedsorganisationen des Bündnisses unternehmen folgende Schritte, um diese Ziele zu erreichen:

- Das Bündnis „Sorgearbeit fair teilen“ sensibilisiert Politik, Wirtschaft und Gesellschaft für das Thema der gerechten Verteilung von Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern und dafür, wie Sorgearbeit gesamtgesellschaftlich organisiert ist.
- Das Bündnis begleitet und forciert den gesellschaftlichen und politischen Diskurs.
- Das Bündnis diskutiert und formuliert Forderungen an die politischen Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger.
- Das Bündnis sucht das Gespräch mit Politik, Wirtschaft und anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen (Lobbyarbeit).
- Das Bündnis begleitet seine Arbeit mit einer abgestimmten Öffentlichkeitsarbeit, die dazu beiträgt, das Thema bekannter und dessen Relevanz bewusst zu machen sowie die Implementierung notwendiger Veränderungen voranzutreiben.

Zur Unterstützung dieser Aufgaben und mit Förderung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) betreibt das Bündnis eine Koordinierungsstelle sowie eine Internetseite, die vielfältige Informationen zum Thema Sorgearbeit, aktuelle Studien und Informationsmaterial zum Download bereithält.

Das Bündnis hat sechs klare Forderungen formuliert, für deren Erfüllung es sich einsetzt:

- Entgeltersatzleistungen für Pflegende;
- zehn Tage Freistellung für Väter bzw. zweite Elternteile;
- Ausweitung der individuellen, nicht übertragbaren Elterngeldmonate;
- Abschaffung der Lohnsteuerklasse V und Individualbesteuerung für alle;
- öffentliche Förderung haushaltsnaher Dienstleistungen;
- Schaffung von Rahmenbedingungen für geschlechtergerechte und familienorientierte Arbeitszeitmodelle.

Erfolgsfaktor Familie

Das BMFSFJ hat gemeinsam mit dem DGB und den Dachorganisationen der Arbeitgeberverbände das Unternehmensprogramm „Erfolgsfaktor Familie“ gestartet (www.erfolgsfaktor-familie.de). Das Programm zielt darauf ab, Familienfreundlichkeit zu einem Markenzeichen für die deutsche Wirtschaft und Arbeitswelt zu machen und versteht familienorientierte Personalpolitik als wichtiges Instrument in Zeiten des Fachkräftemangels. Das Programm Erfolgsfaktor Familie hat ein Unternehmensnetzwerk mit mehr als 8.600 Mitgliedern gegründet (Stand: Dezember 2023). Die Mitgliedschaft ist kostenlos und bietet eine Vielzahl von Vorteilen und Privilegien, wie z. B.

- Partnerunternehmen aus demselben Sektor oder derselben Region für den Erfahrungsaustausch finden;
- Verwendung des Logos in verschiedenen Medien als Markenzeichen auf dem Arbeitsmarkt;
- Informationen und Materialien zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf erhalten;
- Teilnahme an Seminaren und Workshops;
- Analyse von Personalkennzahlen zur Messung der Familienfreundlichkeit des Unternehmens durch einen „Fortschrittsindex Vereinbarkeit“;
- exklusiver Mitgliederbereich auf der Website des Programms.

Die öffentliche Website des Programms enthält Informationen über das Programm selbst sowie Informationen zu verschiedenen Aspekten der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, z. B. zu Vätern und Vereinbarkeit, Arbeitszeitmodellen und mobiler Arbeit, Kinderbetreuung im Unterneh-

men und der Pflege von Angehörigen. Darüber hinaus enthält es zahlreiche gute Beispiele von Unternehmen unterschiedlicher Branchen und Größen, die verschiedene Lösungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gefunden haben.

Eines dieser Beispiele ist eine gesetzliche Krankenkasse (IKK Südwest) mit 1.500 Mitarbeitern, die ein Instrument zur Erfassung von Kompetenzen entwickelt hat, die Beschäftigte während der Elternzeit oder in ehrenamtlichen Tätigkeiten erworben haben.

Ein weiteres Beispiel ist ein Kinder- und Jugendbetreuungsunternehmen (Adelby1 Kinder- und Jugenddienste) mit 640 Beschäftigten. Angestoßen durch das Bedürfnis einiger Mitarbeiter*innen wurde vereinbart, zehn voll bezahlte Tage pro Jahr und Mitarbeiter*in zu gewähren, wenn ein Angehöriger bzw. eine Angehörige zu Hause gepflegt werden muss (parallel und zusätzlich zum Urlaub für kranke Kinder).

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Der DGB, Partner im Programm „Erfolgsfaktor Familie“, hat zusätzlich ein eigenes Projekt mit dem Titel „Vereinbarkeit von Familie & Beruf gestalten!“ gestartet. Dieses Projekt bietet Beratung und Coaching für Arbeitnehmervertreter*innen in Betriebsräten oder anderen Kommissionen. Gemeinsam mit Berater*innen des Projekts erarbeiten die Arbeitnehmervertreter*innen maßgeschneiderte Lösungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in ihren Unternehmen und finden Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber. Das Projekt betreibt mit <https://vereinbarkeit.dgb.de> eine eigene Website die

- Informationen, Veröffentlichungen und praktische Leitlinien zu einer Vielzahl von Themen enthält, wie Alleinerziehende, junge Väter, Arbeitszeit, Schichtarbeit und Familienleben, mobile Arbeit, schwangere Frauen, Pflege von (älteren) Angehörigen;
- Kontakt zu Berater*innen und Coaches beschreibt und ermöglicht;
- Beispiele für bewährte Verfahren beschreibt, die sich aus Beratungsfällen ergeben haben;
- eine Vielzahl von Informations- und Kampagnenmaterialien bietet (Grafiken für soziale Medien, Broschüren/Flyer/Postkarten, Aushänge für das Schwarze Brett, Geschenke).

Das Projekt betreibt außerdem zweimal wöchentlich für vier Stunden eine Hotline. Arbeitnehmer*innen, die Beratung oder Informationen benötigen, können dann mit einem Mitarbeiter bzw. einer Mitarbeiterin sprechen. Das Projekt gibt auch einen regelmäßigen Newsletter heraus.

Lokale Bündnisse für Familien

Seit 2004 unterstützt das BMFSFJ die Gründung von sogenannten lokalen Bündnissen für Familien. Die Initiative „Lokale Bündnisse für Familie“ will Bündnisse von Personen, Organisationen und Institutionen gründen, um familienfreundliche Lebens- und Arbeitsbedingungen in ihrer Kommune zu entwickeln. Inzwischen sind bundesweit über 300 lokale Bündnisse mit mehr als 35.000 Unterstützer*innen gegründet worden.

Die Initiative betreibt eine Servicestelle, die die Bündnisse mit Beratungen, fachlichen Impulsen in Seminaren, Leitfäden und Checklisten unterstützt und für Sichtbarkeit, Kooperation und Vernetzung sorgt. Eine Website (www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de) informiert über die Initiative und bietet Informationen für (potenzielle) Bündnisse.

Jeden Monat wird eines der Bündnisse als „Bündnis des Monats“ ausgewählt, dessen Aktivitäten und Erfolge auf der Website beschrieben werden. Hier eine Auswahl der Ziele und Aktivitäten der lokalen Bündnisse:

- Zusammenleben der Generationen, für Familienfreundlichkeit und gegen Einsamkeit (Dezember 2023);
- Berücksichtigung der Interessen von Familien bei der Schaffung von Lebensraum (November 2023);
- Lebensraum, Beteiligung von Kindern, Ernährung und Bewegung in einer ländlichen Region (Oktober 2023);
- berufliche Entwicklung während der Elternzeit durch ein Weiterbildungsprogramm (September 2023).

3.5 Hindernisse für eine gleichmäßigere Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit zwischen Frauen und Männern

Laut den Antworten der schriftlichen Befragung der Verantwortlichen für Frauen- und Gleichstellungspolitik beim DGB und den Mitgliedsgewerkschaften gibt es in der Gesellschaft immer noch Geschlechterstereotypen darüber, wessen Aufgabe es hauptsächlich ist, sich um Familie und Haushalt zu kümmern. Sie spielen eine wichtige Rolle bei der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern. Diese Stereotypen beeinflussen die Entscheidungen von Arbeitnehmer*innen und Arbeitgebern.

Ein weiterer Als weiteres Hindernis wird häufig das geschlechtsspezifische Lohngefälle angeführt. Solange Frauen im Durchschnitt weniger verdienen und schlechtere Karrierechancen haben als Männer, sei es für Eltern eine einfache und vernünftige wirtschaftliche Entscheidung, dass

die Mutter ihre Erwerbstätigkeit unterbricht oder reduziert und stattdessen (unbezahlte) Betreuungsarbeit für die Familie leistet.

Allerdings zeigt sich, dass Frauen auch dann den Großteil der Sorgearbeit übernehmen, wenn sie in Vollzeit arbeiten (Lott 2024) oder wenn der Partner arbeitslos ist (van der Lippe/Treas/Norbutas 2018). Daher ist das Argument, dass die ungleiche Verteilung der unbezahlten Arbeit zwangsläufig auf die ökonomische Situation von Paaren zurückzuführen sei, nicht überzeugend.

Verstärkt wird dieser Effekt durch das Fehlen ausreichender Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, z. B. zu wenige Kinderbetreuungsplätze oder unzureichende oder unzuverlässige Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, die die mögliche Zeit für bezahlte Arbeit für Frauen reduzieren.

Darüber hinaus begünstigt das deutsche Steuersystem durch das Ehegattensplitting Paare mit großen Einkommens- und Arbeitszeitunterschieden. Nach diesen gesetzlichen Bestimmungen können Ehepaare zwischen getrennter oder gemeinsamer Veranlagung wählen. Die gemeinsame Veranlagung wird umso günstiger, je unterschiedlicher die Einkünfte sind.

Der Grund dafür ist, dass die unterschiedlichen Einkommen der Ehegatt*innen addiert und dann durch zwei geteilt werden. Die Steuer wird auf der Grundlage von 50 Prozent des Jahreseinkommens des Paares berechnet. Wenn ein*e Ehepartner*in ein hohes und der*die andere ein niedriges Einkommen hat, wird das hohe Einkommen des*der einen Ehepartner*in rechnerisch verringert, was zu einer geringeren Steuerlast für das Paar insgesamt führt.

Außerdem ist es zurzeit noch möglich, dass die Ehegatt*innen eine bestimmte Steuerklassenkombination (Steuerklassen III und V) wählen, sodass der Effekt nicht erst bei der Steuererklärung am Jahresende auftritt, sondern monatlich während des ganzen Jahres.

Die Wirkung des Steuersplittings ist umso größer, je größer die Einkommensdifferenz ist. Steigt das Einkommen des*der Ehepartner*in mit dem geringeren Einkommen, wird dieser Gewinn durch die Steuererhöhung teilweise oder ganz zunichte gemacht. Aus diesem Grund wird dem Steuersplitting für Ehegatt*innen vorgeworfen, dass es für die Entscheidung vieler Ehepaare verantwortlich ist, die Erwerbs- und Betreuungsarbeit ungleich aufzuteilen, wobei in der Regel ein*e Ehepartner*in Vollzeit und der*die andere Teilzeit arbeitet.

Die Abschaffung des Steuersplittings für Ehegatt*innen wird daher seit Langem von vielen gefordert, auch von Gewerkschaften und Gleichstellungsaktivist*innen. Die derzeitige Regierung hat dies in ihrem Koalitionsvertrag vereinbart, aber bis heute nicht entsprechend gehandelt.

4. Vertikale Segregation

Frauen sind in Deutschland nicht in gleichem Maße in Führungspositionen vertreten. Das hat verschiedene Gründe, darunter geringe Aufstiegsmöglichkeiten in frauendominierten Branchen und Berufen sowie direkte und indirekte Diskriminierung. Dies ist zunächst ein Nachteil an sich, da Frauen nicht den gleichen Zugang zu wirtschaftlicher Macht, unternehmerischem Einfluss und konkreten Entscheidungen haben.

Doch die vertikale Segregation, die sogenannte „gläserne Decke“, wirkt sich auch indirekt auf die Entgeltlücke aus, weil der Anteil von Frauen in hoch bezahlten Positionen geringer ist. Zudem festigt die vertikale Segregation den Gender Pay Gap, in dem es nur wenige Vorbilder („role models“) gibt, die zeigen, dass Führungspositionen möglich sind, die das Anstreben von Führungspositionen für Frauen normalisieren und damit gesellschaftlich legitimieren und die sich als potenzielle Unterstützerinnen auf höheren Ebenen für andere aufstiegsinteressierte Frauen einsetzen können.

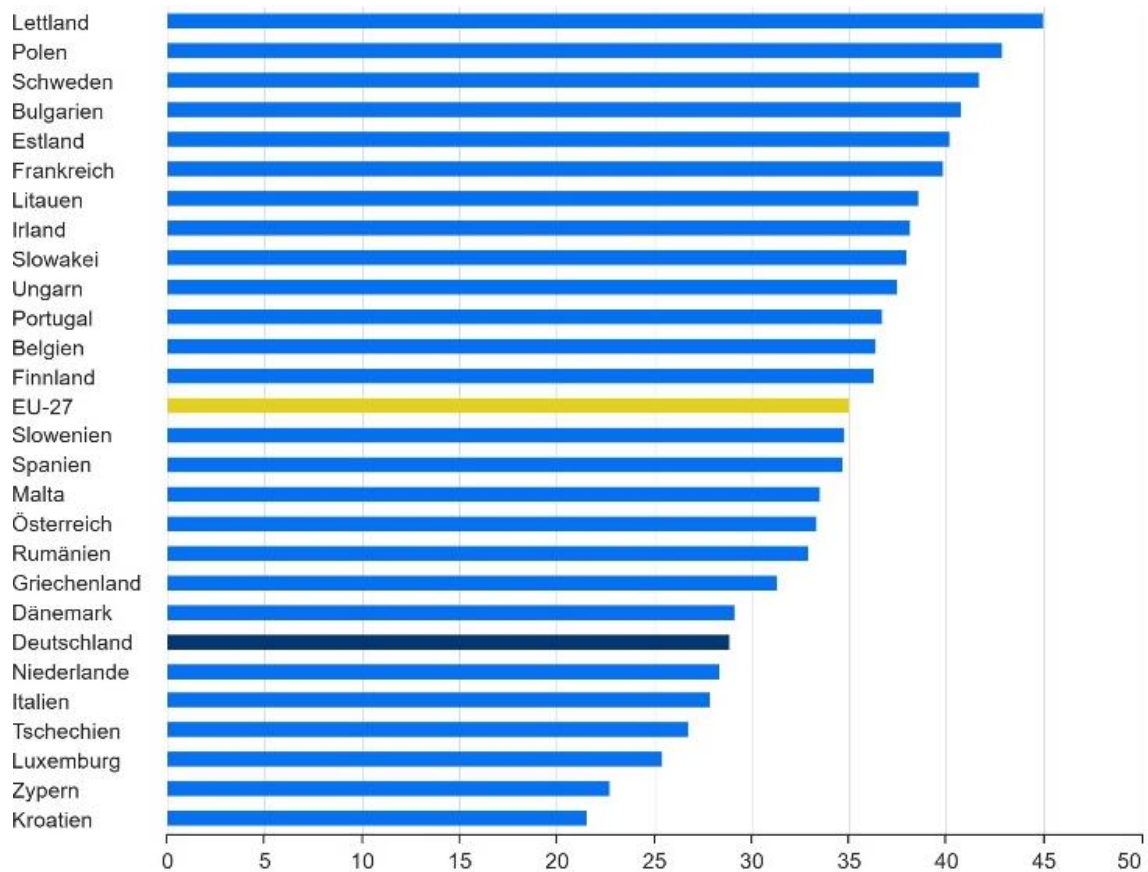
Ein Abbau der vertikalen Segregation könnte hingegen zu einer ausgewogeneren Zusammensetzung von informellen Netzwerken und formalen Gremien oder Gruppierungen führen. Der häufigere und selbstverständliche von Frauen und Männern in höheren Positionen kann einen Abbau von Geschlechterstereotypen bewirken.

4.1 Anteil von Frauen in Führungspositionen

Vergleicht man den Anteil von Frauen in Führungspositionen in Deutschland mit der übrigen EU, zeigt sich, dass er unter dem europäischen Durchschnitt liegt, nämlich bei etwa 29 Prozent (siehe Abbildung 10). Den höchsten Anteil weist Lettland mit 45 Prozent aus; Kroatien hat im europäischen Vergleich mit 22 Prozent den niedrigsten Anteil von Frauen in Führungspositionen.

Von den im nordisch-deutschen Projekt vertretenen Ländern liegt Dänemark mit einem Anteil von Frauen in Führungspositionen von ca. 29 Prozent nur wenig besser als Deutschland. Finnland weist mit etwa 36 Prozent mehr Gleichberechtigung auf, und Schweden liegt mit einem Anteil von fast 42 Prozent auf dem drittbesten Platz in Europa.

Abbildung 10: Anteil von Frauen in Führungspositionen in Europa (2022, in Prozent)



Quelle: Eurostat

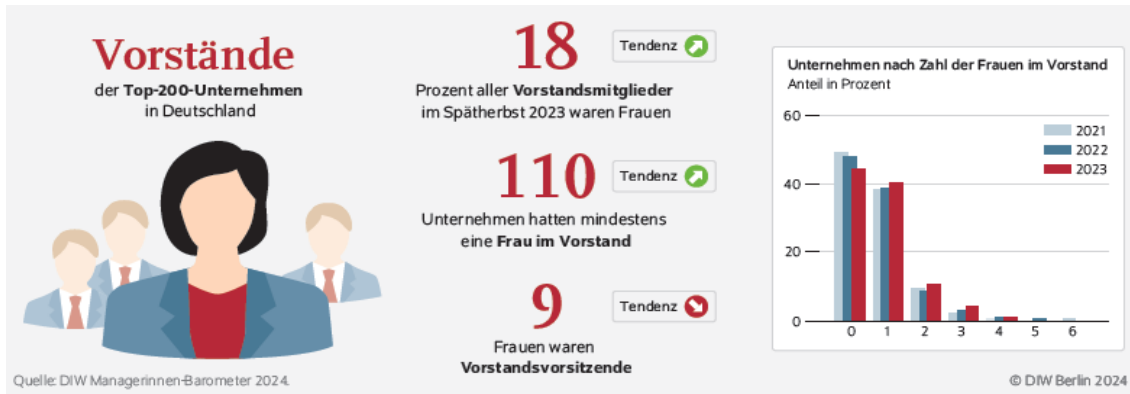
© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Anmerkung: „Führungsposition“ definiert gemäß ISCO-Hauptgruppe 1 „Manager“ (ILO o. J.)

Quelle: Destatis o. J. a

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) führt regelmäßig eine große Umfrage zu Frauen in Führungspositionen von Großunternehmen in Deutschland durch. Der letzte Bericht stammt aus dem Jahr 2024 und stellt fest, dass der Frauenanteil in den Vorständen der Top 200 Unternehmen auf 18 Prozent im Jahr 2023 gestiegen ist, aber in rund 40 Prozent der Unternehmen ist nur eine Frau Mitglied des Vorstands (Sondergeld/Wrohlich/Kirsch 2024a: 24 und 2024b: 26 ff.; vgl. auch Abbildung 11). Nur neun Frauen waren Vorstandsvorsitzende.

Abbildung 11: Anteil von Frauen in den Vorständen der 200 größten deutschen Unternehmen (2023)



Quelle: Sondergeld/Wrohlich/Kirsch 2024a: 23

Der Frauenanteil in deutschen Aufsichtsräten ist nicht nur wegen der gesetzlichen Frauenquote – siehe Kapitel 4.2 – sondern auch traditionell höher, vor allem weil in mitbestimmten Unternehmen die Hälfte der Mitglieder von den Gewerkschaften ernannt wird, die für die Gleichstellung der Geschlechter bei der Besetzung sorgen, z. B. durch Geschlechterquoten.

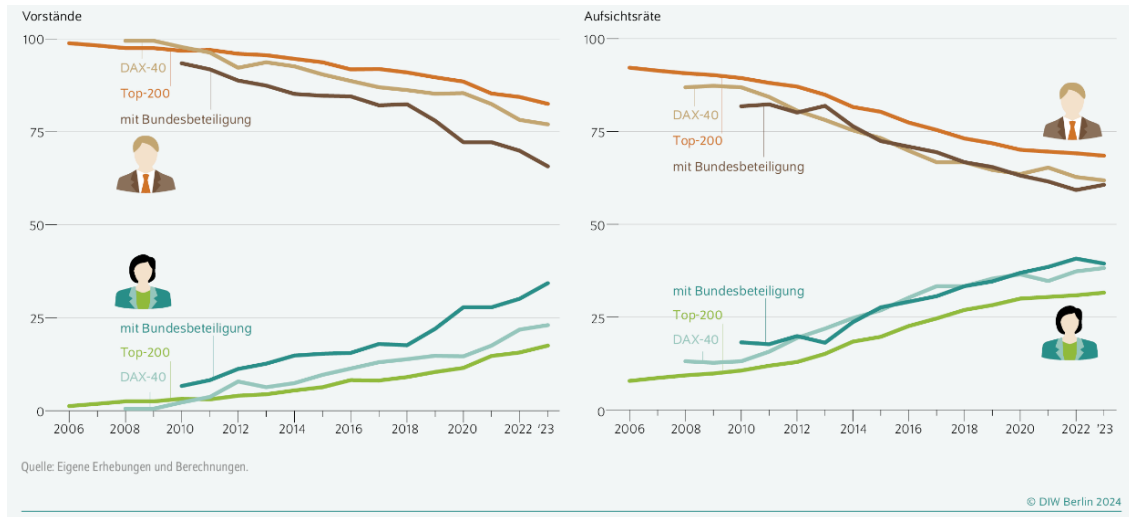
In Abbildung 12 werden die Anteile von Frauen und Männern in den Vorständen und Aufsichtsräten der 200 größten Unternehmen, der 40 größten Unternehmen des Deutschen Aktienindex (DAX) und der Unternehmen in Staatsbesitz verglichen. Staatliche Unternehmen haben den höchsten Frauenanteil sowohl in den Vorständen als auch in den Aufsichtsräten, DAX 40-Unternehmen folgen auf dem zweiten Platz.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen hat einen statistisch signifikanten Einfluss auf den Gender Pay Gap des Unternehmens, wie Sondergeld/Wrohlich (2024) zeigen. Dieser Effekt variiert mit der Höhe des Frauenanteils und der Führungsebene (siehe Abbildung 13).

Der Frauenanteil auf der höchsten (ersten) Führungsebene hat nur dann einen Effekt, wenn ihr Anteil größer als ein Drittel ist. Liegt der Frauenanteil zwischen einem und zwei Dritteln, verringert sich der Gender Pay Gap um einen Prozentpunkt. Bei einem Anteil von mehr als zwei Dritteln verringert sich der Gender Pay Gap um zwei Prozentpunkte.

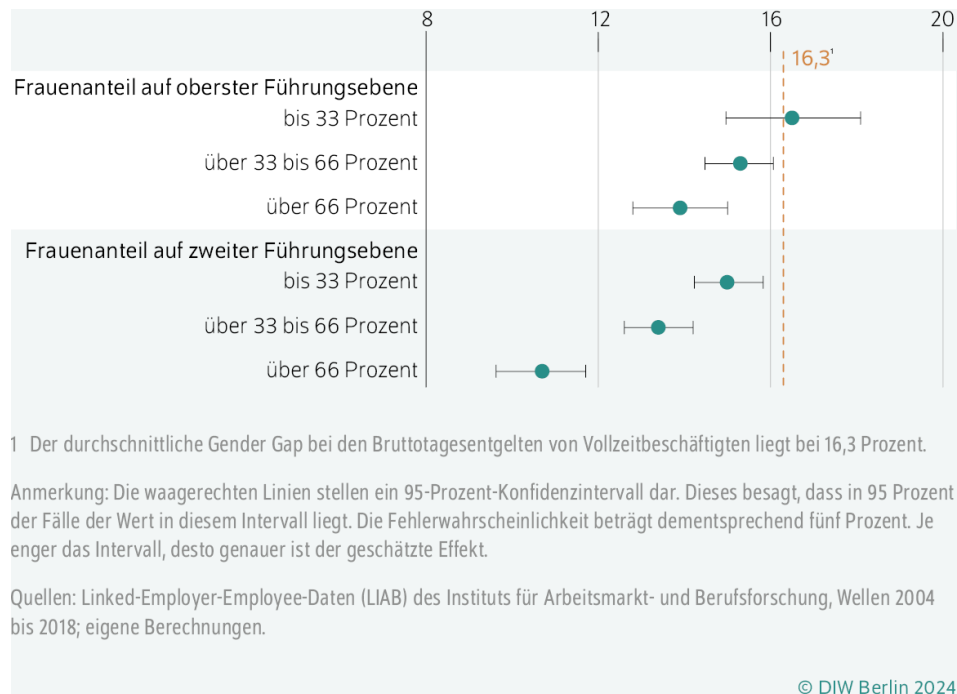
Auf der zweiten Führungsebene ist die Wirkung des Frauenanteils insgesamt größer: Ein Frauenanteil von bis zu einem Drittel verringert den Gender Pay Gap um mehr als einen Prozentpunkt. Ein Anteil zwischen einem und zwei Dritteln verringert ihn um etwa drei Prozentpunkte; wenn der Frauenanteil auf der zweiten Führungsebene mehr als zwei Drittel beträgt, ist der Gender Pay Gap um fast sechs Prozentpunkte niedriger.

Abbildung 12: Anteil von Frauen und Männern in Vorständen und Aufsichtsräten ausgewählter Unternehmensgruppen (in Prozent)



Quelle: Sondergeld/Wrohlich/Kirsch 2024b: 28

Abbildung 13: Gender Pay Gap nach dem Anteil von Frauen in Führungspositionen (in Prozent)



Quelle: Sondergeld/Wrohlich 2024: 42

4.2 Zwei Gesetze zur Erhöhung des Frauenanteils im Management

Der Hauptgrund für den Anstieg des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten in Deutschland sind zwei Gesetze, die 2015 und 2021 in Kraft traten.

Erstes Gesetz über die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im privaten und öffentlichen Sektor (FüPoG I)

Mit diesem Gesetz wurde im Jahr 2015 eine gesetzliche Geschlechterquote von 30 Prozent für Aufsichtsräte in börsennotierten Unternehmen mit Arbeitnehmervertretung in Aufsichtsräten (voll mitbestimmte Unternehmen) eingeführt. Im Jahr 2023 galt diese Geschlechterquote für 101 (große) Unternehmen (Sondergeld/Wrohlich/Kirsch: 2024a: 24).

Alle anderen Unternehmen, die entweder börsennotiert oder mitbestimmt waren, mussten sich Ziele für die Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und Aufsichtsräten sowie in den oberen Führungsebenen setzen. Das Gesetz schreibt keine Mindeststeigerung des Frauenanteils vor, sodass es möglich ist, das Ziel eines Frauenanteils von null Prozent festzulegen, was einige Unternehmen tatsächlich taten und immer noch tun. Im Jahr 2022 hatten 44 der 180 größten börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen eine Zielvorgabe von null Prozent Frauenanteil, dies entspricht 24 Prozent dieser Unternehmen. Im Jahr 2023 waren es noch 26 Unternehmen bzw. 14 Prozent.

Zweites Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen im privaten und öffentlichen Sektor (FüPoG II)

Um das FüPoG I zu verbessern und zu ergänzen, wurde sechs Jahre später ein zweites Gesetz in Kraft gesetzt, das FüPoG II. Nach diesem Gesetz müssen börsennotierte und mitbestimmte private Unternehmen mit Vorständen mit mehr als drei Mitgliedern mindestens eine Frau in den Vorstand berufen. Unternehmen, die sich einen Frauenanteil von null Prozent im Vorstand zum Ziel setzen wollen, müssen dies begründen. Tun sie das nicht oder setzen sie sich kein Ziel, können sie sanktioniert werden.

Das FüPoG II enthält auch das Ziel der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in öffentlichen Unternehmen des Bundes und weitere Bestimmungen, die Unternehmen in verschiedenen Formen des öffentlichen Eigentums betreffen.

Seit Inkrafttreten des FÜPoG I ist die Bundesregierung verpflichtet, jährlich einen Bericht über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und Aufsichtsräten in privaten und öffentlichen Unternehmen des Bundes zu veröffentlichen. Der siebte Jahresbericht von 2023 (Bundesregierung 2023) stellte fest, dass

- rund 75 Prozent der betrachteten 2.045 privaten Unternehmen keine Frau im Vorstand hatten,
- 21 Prozent eine Frau im Vorstand hatten,
- etwa 77 Prozent der privaten Unternehmen entweder kein Ziel oder ein Ziel von null Prozent für den Frauenanteil in der Geschäftsleitung veröffentlicht hatten.

4.3 Eine private Initiative: Frauen in die Aufsichtsräte

Im Jahr 2006 wurde die private Initiative „Frauen in die Aufsichtsräte“ (FidAR) mit dem Ziel einer gleichberechtigten Vertretung von Frauen in Aufsichtsräten und anderen Führungsgremien und -ebenen gegründet. Sie bündelte andere Akteur*innen und deren Forderungen, würdigte das norwegische Gesetz mit seiner 40-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten und nutzte es als Vorbild im Kampf für ein ähnliches Gesetz in Deutschland (das mit dem FÜPoG I im Jahr 2015 kam).

Die ersten Jahre waren geprägt von erfolgreichen Bemühungen um Aufmerksamkeit für das Thema der gläsernen Decke und Öffentlichkeitsarbeit. Unterstützung erhielt FidAR vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), dem Deutschen Juristinnenbund (djb), den Business and Professional Women (bpw) und überraschenderweise auch von der Deutschen Telekom, deren Personalvorstand erstmals in Deutschland das Ziel einer 30-Prozent-Quote für Frauen in Führungspositionen verkündete.

Eine andere Art von unerwarteter Publizität lieferte ein bekannter deutscher Manager und damaliger Vorsitzender der Regierungskommission für den „Deutschen Corporate Governance Kodex“. Auf der ersten FidAR-Konferenz im Jahr 2007 informierte er die teilnehmenden 300 Frauen: „Wissen Sie, meine Damen, Aufsichtsratssitzungen sind keine Kaffeekränzchen“ (FidAR 2016: 8).

Im Jahr 2011 begann FidAR mit der Erhebung und Veröffentlichung von Daten zum Anteil von Frauen in Führungsgremien, dem Women-on-Board-Index (WoB-Index). Seit 2017 wurde dieser Index zum „WoB-Index 185“ und zum „WoB-Index 100“ weiterentwickelt, die Daten für rund 185 Unternehmen aus DAX, MDAX und SDAX bzw. für rund 100 börsen-

notierte und mitbestimmte Unternehmen erheben. Seit 2015 werden diese Indizes durch den „Public WoB-Index“ ergänzt, in dem 262 börsennotierte Unternehmen analysiert werden.

Die Indizes werden jährlich veröffentlicht und bestehen aus Daten zur Anzahl der Mitglieder und Frauenanteile in Aufsichtsräten und Vorständen (WoB-Index I und II) sowie deren Entwicklung seit 2015. Es werden Unternehmen aufgelistet und gerankt, und zwar im Sinne von „naming, praising and shaming“. Die Gleichstellungs- oder Diversity-Orientierung eines Unternehmens stellt mittlerweile einen festen Bestandteil von Arbeitgebermarken („employer branding“) dar und gewinnt in Zeiten des Fachkräftemangels zunehmend an Bedeutung.

Außerdem werden Grafiken zur Verfügung gestellt und die Zielgrößen für die Zusammensetzung der Vorstände analysiert. Zusätzlich werden die Namen von Aufsichtsratsvorsitzenden und weiblichen Vorstandsmitgliedern aufgelistet, um deren Popularität und Sichtbarkeit zu unterstützen (z. B. FidAR 2023).

Heute hat FidAR mehr als 1.200 Mitglieder, einen Hauptsitz in Berlin und sieben Regionalbüros. Neben den Studien zur Berechnung der WoB-Indizes sind die Hauptaktivitäten von FidAR die Vernetzung und Zusammenarbeit mit politischen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und für die Gleichstellung engagierten Organisationen. FidAR bietet ein jährliches Forum, weitere Veranstaltungen, Seminare und Webinare für Mitglieder an. Alle Informationen sind auf der Website www.fidar.de verfügbar.

4.4 Beispiele guter Praxis für den beruflichen Fortschritt von Frauen

Eine Reihe von Unternehmen hat zwischenzeitlich Maßnahmen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen bzw. den beruflichen Fortschritt von Frauen zu fördern. Einige Beispiele werden im Folgenden aufgeführt, darunter auch Maßnahmen von Gewerkschaften:

- Bei Salzgitter Flachstahl, einem großen Stahlunternehmen, wurde ein Gender Pay Gap in der Verwaltung und anderen produktionsfernen Bereichen festgestellt. Der Betriebsrat analysierte die Einstufungsstruktur und stellte fest, dass die Einstufung der Stellen korrekt und nicht diskriminierend war. Allerdings waren Frauen und Männer nicht gleichmäßig auf die Lohngruppen verteilt. Daraufhin wurden Maßnahmen eingeleitet, um das berufliche Fortkommen und die Karriere von Frauen zu fördern.

- Nach den Einstellungsrichtlinien von Volkswagen werden Frauen, wenn für eine freie Stelle ein akademischer Abschluss erforderlich ist, zu dem Anteil eingestellt, den Frauen in ihrem Studienfach haben.
- Im öffentlichen Sektor müssen in allen größeren Behörden Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte nach einem Bundesgesetz und unterschiedlichen Gesetzen für jedes Bundesland eingesetzt werden. Sie haben u. a. den gesetzlichen Auftrag, dafür zu sorgen, dass ein Gleichstellungsplan für die Behörde erstellt wird. Als Ergebnis dieser kontinuierlichen Arbeit hat sich der Anteil weiblicher Führungskräfte im öffentlichen Sektor erhöht.

Auch Gewerkschaften haben interne Programme für positive Maßnahmen für Frauen eingeführt, um deren berufliches Fortkommen zu erleichtern, oder Quoten für eine Reihe von Führungspositionen oder Funktionen in Kommissionen oder Räten festgelegt. Einige Beispiele sind:

- In der IG Metall muss einer der beiden Vorsitzenden (erster oder zweiter) eine Frau sein. Es gibt eine Frauenquote in Aufsichtsräten, die von der IG Metall benannt werden. Es gibt verbindliche Regelungen für den Anteil von Frauen in Fach- und Führungspositionen. Führung in Teilzeit und Jobsharing sind möglich. Frauen können sich für die Teilnahme an einem Mentoring-Programm entscheiden. Es gibt Angebote oder Empowerment-Workshops oder Seminare für Frauen.
- Ver.di hat eine Mindestquote für Frauen in allen Kommissionen und Funktionen. Außerdem gibt es ein Nachwuchsführungskräfteprogramm mit dem Ziel, den Frauenanteil im Management zu erhöhen. Der Anteil der weiblichen Auszubildenden wird angegeben.

4.5 Führen in Teilzeit: einige gute Beispiele

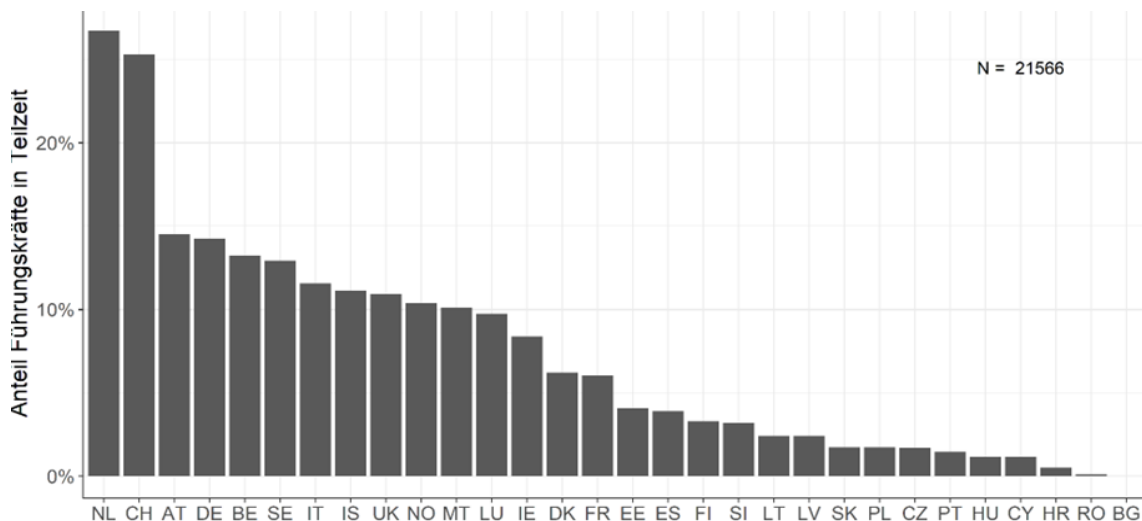
Teilzeitführung wird von vielen als ein modernes, notwendiges und gleichstellungsfreundliches Arbeitszeitmodell angesehen, und zwar aus verschiedenen Gründen, z. B.:

- Teilzeitführung hilft, die Präsenzkultur zu bekämpfen, in der (nur) lange Arbeitszeiten und Anwesenheit am Arbeitsplatz Leistung und Eignung für eine Führungsposition beweisen.
- Führung in Teilzeit entspricht den Anforderungen der heutigen Arbeitnehmer*innen, die eine Work-Life-Balance anstreben, die es ihnen ermöglicht, andere Aufgaben zu erfüllen oder persönlichen Interessen im Zusammenhang mit Familie, Sport, politischem Engagement, Freiwilligenarbeit oder sonstigem privaten Engagement nachzugehen.

- Teilzeitführung hilft, in Zeiten des Arbeitskräftemangels Mitarbeiter*innen zu gewinnen und zu halten.
- Führen in Teilzeit ist ein wirksames Instrument zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für alle Arbeitnehmer*innen.
- Da die Anwesenheitskultur und die Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben als einige der Hindernisse für die Bewerbung von Frauen um Führungspositionen genannt werden, wird Teilzeitmanagement auch als ein Instrument zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen angesehen.

Ein europäischer Vergleich zeigt, dass der höchste Anteil von Teilzeitmanagern an allen Managern in den Niederlanden und in der Schweiz mit 27 und 25 Prozent zu finden ist (Hipp/Sauermann/Stuth 2022, siehe auch Abbildung 14). Deutschland hat einen Anteil von 14 Prozent an Teilzeitmanagern, gefolgt von den nordischen Ländern mit geringeren Anteilen (Schweden: 13 Prozent, Island: 11 %, Norwegen: 10 %, Dänemark: 6 %, Finnland: 3 %).

Abbildung 14: Anteil der Teilzeitführungskräfte an allen Führungskräften in Europa (2019)



Quelle: Hipp/Sauermann/Stuth 2022: 9

Teilzeitführung hat in Deutschland sowohl an Aufmerksamkeit als auch an Attraktivität gewonnen und wird aktiv diskutiert. Es gibt einige große Unternehmen wie BMW, die Möglichkeiten oder Programme für Teilzeitmanagement eingeführt haben. Eine Vielzahl von Beispielen wurde von

Karlshaus/Kaehler (2023) beschrieben und gesammelt, darunter Unternehmen wie Beiersdorf, Barmenia Versicherungen, Boehringer Ingelheim, BNP Paribas, Commerzbank, Mercedes-Benz, Deutsche Bahn, EWE, Roche, TUI Deutschland und die deutsche Polizei (siehe auch Jochmann-Döll 2016).

Die Gründe für das Angebot von Führung in Teilzeit decken sich mit den oben genannten. Die Zeitmodelle sind sehr unterschiedlich: Manche praktizieren Jobsharing (Top-Sharing), manche vereinbaren individuell flexible Arbeitszeiten, manche haben Vertrauensarbeitszeit eingeführt, manche haben lebensphasenorientierte Arbeitszeitmodelle. Es gibt eine spezielle Website zum Thema Teilzeitmanagement (www.teilzeitfuehrung.info), die bis 2017 Informationen aus Wissenschaft, Unternehmen und Politik gesammelt hat und spezielle Publikationen zum Thema auflistet.

Der Gleichstellungsindex 2022 für die obersten Bundesbehörden besagt, dass nur 10 Prozent der Führungskräfte ab der Ebene Referatsleitung in Teilzeit arbeiten, 73 Prozent davon sind Frauen. Während 19 Prozent der weiblichen Führungskräfte in Teilzeit arbeiteten, waren es bei den männlichen Führungskräften nur 5 Prozent.

Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Führungskräfte an allen Führungskräften variierte zwischen 36 Prozent im Bundesverfassungsgericht und unter einem Prozent im Auswärtigen Amt. Im Bundespräsidialamt und im Bundesministerium für Wohnen, Stadtentwicklung und Bau arbeiteten keine Führungskräfte in Teilzeit (alle Zahlen laut Destatis 2023: 10).

Diese Zahlen bilden den Hintergrund für ein vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) im Jahr 2023 gestartetes und finanziertes Projekt, das vom Harriet-Taylor-Mill-Institut für Wirtschafts- und Geschlechterforschung an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin durchgeführt wird. Das Gesamtziel des bis Mai 2024 laufenden Projekts ist die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen der obersten Bundesbehörden. Erreicht werden soll dieses Ziel durch

- Erhöhung der Sichtbarkeit von Teilzeitführungsmodellen in der Praxis der obersten Bundesbehörden,
- Konzentration auf die alleinige Führung in Teilzeit und die gemeinsame Führung im Tandem und Betrachtung der Fernführung als Querschnittsthema,
- Präsentation von Best-Practice-Beispielen und Beschreibung der Chancen/Herausforderungen der Modelle und der Erfolgsfaktoren.

Abschließend soll eine Handlungsempfehlung ausgesprochen werden, damit diese Modelle in Zukunft noch besser in der Praxis funktionieren und dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.

4.6 Hindernisse für das berufliche Fortkommen von Frauen

Das Haupthindernis für das berufliche Fortkommen von Frauen und den Abbau der vertikalen Segregation sind die immer noch bestehenden Geschlechterstereotypen, die Männern Führungskompetenzen, Verantwortung, strategisches Denken und Entscheidungsfindung zuschreiben. Auf der Grundlage dieser stereotypen Zuschreibungen scheinen Männer für Führungspositionen besser geeignet zu sein – und sie bekommen sie auch.

Die Aktualität der Stereotypen belegt nicht zuletzt die WSI-Erwerbspersonenbefragung des Jahres 2024. Der Aussage, dass Männer als Führungskräfte in der Wirtschaft besser geeignet seien als Frauen, stimmen z. B. 13 Prozent der weiblichen und sogar 34 Prozent der männlichen Befragten „eher“ oder „voll und ganz“ zu.

Begleitet werden diese Stereotypen von männlichen Netzwerken („old boys' networks“), die Karrieren von Männern unterstützen (Förderung der Gleichartigkeit) und den Mythos nähren, dass keine Frauen für die Position zur Verfügung standen. Sie können so lange erfolgreich sein, wie verbindliche Regelungen (gesetzlich oder auf Unternehmensebene) zur Unterstützung oder Förderung von Frauenkarrieren nicht existieren oder zu schwach sind.

Zudem hat die Norm einer idealen Arbeitskraft eine lange Tradition und orientiert sich an traditionell männlichen Erwerbsbiografien. Diese Norm setzt eine Priorisierung der Erwerbsarbeit voraus und belohnt Personen, die nur wenige private Verpflichtungen haben. Da es insbesondere Müttern, die einen Großteil der Sorgearbeit übernehmen, deutlich schwerer fällt, diese Erwartungen zu erfüllen, führt dies dazu, dass hohe Einkommen und Spitzenpositionen eher für Männer zugänglich sind.

Günstige Rahmenbedingungen wären u. a. eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, z. B. durch Arbeitszeitverkürzung oder Förderung von Teilzeitarbeit für Führungskräfte aller Geschlechter. Organisationskulturen, die Anwesenheit am Arbeitsplatz und lange Arbeitszeiten anstelle von Ergebnissen und Effizienz belohnen, sind eine weitere Rahmenbedingung, die geändert werden muss, um das berufliche Fortkommen von Frauen zu fördern.

5. Schlussbemerkungen zur Zukunft der Entgeltgleichheit

Das gemeinsame Entgeltgleichheits-Projekt des DGB mit dem Nordischen Gewerkschaftsbund und der Friedrich-Ebert-Stiftung Nordic Countries hatte zum Ziel, die Erfahrungen der beteiligten Länder (Island, Schweden, Norwegen, Dänemark, Finnland und Deutschland) zu sammeln und einen Überblick über die Situation, die Herausforderungen und die guten Beispiele bezüglich der Entgeltgleichheit in den einzelnen Ländern herzustellen.

Der gemeinsame Abschlussbericht bietet einen umfassenden Überblick über Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Ländern in Bezug auf die Entgeltgleichheit und zieht Lehren aus dem Vergleich der Länder (NFS/FES 2024a). Er wird in Kürze allen Interessierten in englischer Sprache zur Verfügung stehen, z. B. auf www.frauen.dgb.de.

In diesem Kapitel soll die Essenz der gemeinsamen Schlussfolgerungen (NFS/FES 2024b, in einer eigenen Zusammenfassung und Übersetzung) dargestellt werden, um darauf aufbauend konkrete Handlungsstrategien und Forderungen für Deutschland abzuleiten.

Das Kooperationsprojekt der nordischen und deutschen Gewerkschaftsverbände hat vor allem gezeigt, wie wichtig der Erfahrungsaustausch zwischen den Ländern in diesen Fragen ist. In keinem Land kann Entgeltgleichheit als vollständig umgesetzt betrachtet werden, wobei sich die ergriffenen Maßnahmen und erzielten Erfolge deutlich unterscheiden und dadurch Lerneffekte ermöglichen.

Die Sozialpartner in allen sechs Ländern dieser Studie spielen eine wichtige Rolle bei der Verbesserung der Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und bei der Schaffung gleicher Löhne für gleiche und gleichwertige Arbeit. Deshalb muss ihre wichtigste Maßnahme für die Durchsetzung der Entgeltgleichheit sein, ihr eine hohe Priorität einzuräumen.

Um Entgeltgleichheit zu erreichen, müssen alle vier Einflussdimensionen betrachtet werden, die in diesem Bericht behandelt wurden, denn Entgeltdiskriminierung, horizontale und vertikale Segregation und die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit beeinflussen sich gegenseitig. Insofern erscheint es nicht sinnvoll, sich ausschließlich auf die Entgeltdiskriminierung zu konzentrieren. Sie ist zwar von zentraler Bedeutung, aber dennoch müssen die anderen Einflussdimensionen parallel betrachtet und gestaltet werden, um ausgewogene horizontale wie vertikale Strukturen auf dem Arbeitsmarkt, eine ausgewogene Zeitverwendung für die Geschlechter sowie gleiche Verdienstchancen zu erreichen.

Die Gewerkschaften spielen eine Schlüsselrolle, wenn es darum geht, dieses Puzzle der Einflussfaktoren für Entgeltgleichheit zusammenzusetzen und Veränderungen zu fordern. Es sind verbindliche neue Maßnahmen erforderlich, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu gewährleisten.

Das größte Hindernis, das hierfür beseitigt werden muss, ist die systematische Unterbewertung frauendominierter Berufe und Branchen. Wenn sie überwunden wäre, hätte die nach Geschlecht unausgewogene Berufs- und Bildungswahl für die Entgeltgleichheit keine Bedeutung mehr.

Und selbst, wenn Diskriminierungsfreiheit bei der Entgeltfestsetzung erreicht wäre, könnten Frauen in Bezug auf ihr Einkommen über den gesamten Lebensverlauf immer noch benachteiligt sein, solange sie mehr Verantwortung für die Sorgearbeit übernehmen und ihre bezahlte Erwerbsarbeit dafür reduzieren (müssen).

Deshalb werden für alle beteiligten Länder auch normative Veränderungen und gesetzliche Veränderungen bei der Eltern- und Pflegezeit, die Angleichung der Arbeitszeiten von Männern und Frauen, die Einführung von Entgeltersatzleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und die Schaffung einer besseren Work-Life-Balance gefordert.

Für Deutschland bedeuten diese Erkenntnisse vor allem, dass die Durchsetzungskraft der Gewerkschaften gestärkt werden muss. Die Tarifbindung als Basis der gewerkschaftlichen Gestaltungskraft muss wieder erhöht werden.

Die vielen Beispiele guter Praxis, die in diesem Bericht beschrieben wurden, können als Inspiration dienen, müssen fortgeführt und sollten vervielfältigt werden. Darüber hinaus sind aus deutscher Sicht weitere Schlussfolgerungen und Forderungen, bezogen auf alle vier Einflussdimensionen der Entgeltgleichheit, abzuleiten.

Entgeltdiskriminierung

Um die Benachteiligung aufgrund des Geschlechts beim Entgelt zu verhindern, ist in Deutschland vor allem eine effektive und verlässliche gesetzliche Grundlage vonnöten. Das Entgelttransparenzgesetz muss deshalb konsequent und vollumfänglich an die Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie (2023/970/EU) angepasst werden.

Die Tarifvertragsparteien haben mit den durch sie getroffenen Regelungen zur Eingruppierung eine hohe Verantwortung für die diskriminierungsfreie Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten. Die in Tarifverträgen vereinbarten Verfahren und Kriterien der Arbeitsbewertung können deshalb entscheidend zu einer gerechteren Bewertung der Anforderungen in frauendominierten Tätigkeitsbereichen und Berufen beitragen.

Benachteiligungen beim Entgelt müssen als strukturell verursacht angesehen werden und individuelle Erklärungsmuster, die beispielsweise an der fehlenden Durchsetzungsstärke von Frauen in Gehaltsverhandlungen ansetzen, müssen in ihrer Bedeutung relativiert werden. Bestätigt wurde dies durch das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 16.2.2023 (8 AZR 450/21), das klarstellte, dass eine höhere Gehaltsforderung eines Mannes den Entgeltgleichheitsgrundsatz nicht außer Kraft setze und seine höhere Vergütung nicht rechtfertige. Dieses Urteil verdient noch mehr öffentliche Aufmerksamkeit und Bekanntheit, als es bisher schon errungen hat.

Horizontale Segregation

Zum Abbau der horizontalen (sektoralen und beruflichen) Segregation tragen vor allem Gelegenheiten zum Sammeln atypischer Berufs- und Lernerfahrungen für Mädchen und Jungen, Frauen und Männer bei, wie sie durch den Girls' Day und Boys' Day sowie verschiedene Praktikumsangebote gegeben werden. Der Abbau der horizontalen Segregation kann auch zu einer besseren Bewertung bisher frauendominanter Berufe führen, wenn sie nicht mehr eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden.

Ein Aufweichen tradierter beruflicher Grenzen wird ebenfalls unterstützt durch Vorbilder („role models“), die alternative Berufswege und Arbeitsbereiche als realisierbar und erstrebenswert zeigen. Die Sichtbarkeit von Personen in bislang atypischen Berufen sollte deshalb erhöht und ihre positiven Erfahrungen, aber auch Hürden und Widerstände sollten aufgezeigt werden.

Zielbereiche für Geschlechterparität können in vielen Bereichen eine Orientierung bieten, um eine ausgewogene Repräsentanz der Geschlechter zu fördern. Auch bei der Ausbildung in bestimmten Berufen oder Studiengängen mit deutlich unausgewogenen Geschlechteranteile könnten solche Zielbereiche diskutiert werden, um die horizontale Segregation am Arbeitsmarkt zu bekämpfen.

Unausgewogene Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

Eine ausgewogene Verteilung von (bezahlter) Erwerbsarbeit und (unbezahlter) Sorgearbeit kann bereits mit einer konkreten gesetzlichen Maßnahme deutlich gefördert werden – nämlich mit der Abschaffung des spezifisch deutschen Ehegattensplittings.

Außerdem muss erreicht werden, dass sich einerseits Väter und Männer mehr in unbezahlter Sorgearbeit engagieren und es andererseits Müttern und Frauen leichter möglich ist, einer existenzsichernden (Voll-)Erwerbsarbeit nachzugehen. Hierzu muss die Ausgestaltung der Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit geändert werden. Die Entgeltfort-

zahlung muss hierzu erhöht und weitgehend vom individuellen Einkommen entkoppelt werden. Es muss mehr verpflichtende Partnermonate geben, mit dem Ziel einer ausgewogenen Aufteilung der Monate des Elterngeldbezugs zwischen den Elternteilen. Entsprechende finanzielle Anreize sind zu setzen.

Darüber hinaus ist dafür zu plädieren, die in der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie (Richtlinie 2019/1158/EU) vorgesehene bezahlte Freistellung des zweiten Elternteils für zehn Tage nach der Geburt sofort einzuführen. Dies wurde als Familienstartzeit im Koalitionsvertrag der Bundesregierung aus dem Jahr 2021 angekündigt.

Als Grundlage für eine ausgewogenere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern gilt eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Um diese zu verbessern, ist vor allem eine durchgehende Sicherstellung der Betreuung von unter und über dreijährigen Kindern mit besseren Betreuungsschlüsseln umzusetzen. Angesichts der Knappheit von Fachkräften im Erziehungsbereich müssen außerdem eine Ausbildungsoffensive gestartet und die Arbeitsbedingungen, u. a. im Hinblick auf Arbeitszeit, Vergütung und Aufstiegsmöglichkeiten, verbessert werden (Weimann-Sandig/Kalicki 2024).

Zur Vermeidung der Altersarmut von Frauen und um Frauen einen Weg aus der Sackgasse nicht existenzsichernder Beschäftigung zu ermöglichen, ist die Abschaffung bzw. Reformierung der Minijobs dringend notwendig. Der Entgeltzuwachs durch eine Aufstockung der Arbeitszeit darf außerdem nicht durch plötzlich entstehende Sozialversicherungsbeiträge aufgezehrt werden, sodass der Arbeitszeitzuwachs auf den ersten Blick ökonomisch wertlos erscheint.

Zu den familiären Verpflichtungen, die Beschäftigte erfüllen müssen, zählt nicht nur die Betreuung von Kindern, sondern auch die Pflege von Angehörigen. Pflegende dürfen deshalb bei der Gestaltung von Maßnahmen, die die Übernahme familiärer Verpflichtungen erleichtern sollen, nicht übersehen werden. Sie benötigen die gleiche Anerkennung ihrer Arbeitszeitinteressen und Berücksichtigung ihrer oft spontanen Zeitbedarfe zur Betreuung ihrer Angehörigen wie Eltern (Weßler-Poßberg et al. 2024).

Um den Einkommensausfall bei temporären Arbeitszeitreduzierungen zu kompensieren, bedarf es einer Entgeltersatzleistung für pflegende Beschäftigte. Zur Weiterentwicklung von Pflegezeiten und Ausgestaltung einer Entgeltersatzleistung wurde durch den zuständigen unabhängigen Beirat bereits ein Konzept vorgelegt (Unabhängiger Beirat 2023).

Vertikale Segregation

Was die vertikale Segregation anbelangt, haben sich Quotenvorgaben für die Anteile von Frauen in Führungspositionen bewährt und sollten auf weitere Führungsebenen ausgeweitet werden.

Gleichzeitig sollten die arbeitszeitbezogenen Normen für Führungskräfte überdacht werden, um weiblichen wie männlichen Führungskräften eine ausgewogene Balance von Erwerbsarbeit und Privatleben zu ermöglichen. Die Möglichkeiten für die Übernahme von Führungsaufgaben auch mit reduzierter Arbeitszeit müssen deshalb ausgeweitet und stärker anerkannt werden.

Doch nicht nur Führung in Teilzeit, sondern auch andere Strategien zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben erweisen sich als notwendig für die Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungs- oder anderen Aufstiegspositionen.

Hierzu zählen nach einer aktuellen Studie von Weßler-Poßberg et al. (2024) die Rücksichtnahme auf Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen ebenso wie flexible Arbeitszeitreduzierungen und -aufstockungen, die sich nicht nachteilig auf das berufliche Fortkommen auswirken. Auch die Ermutigung von Vätern zur Nutzung von Elternzeit gehört hierzu. Von guten Vereinbarkeitsstrategien profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die Arbeitgebenden durch eine erhöhte Attraktivität auf dem umkämpften Arbeitsmarkt für Fach- und Führungskräfte.

Literaturverzeichnis

Alle im Folgenden genannten Webseiten wurden zuletzt am 24.9.2024 abgerufen, soweit nicht anders angegeben.

Ada-Lovelace-Projekt (o. J.): Schnupperausbildung. MINT-Ausbildungsberufe erlebbar machen. Koblenz.

<https://ada-lovelace.de/mint-schnupperausbildung/>

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2017):

Gleichbehandlungs-Check. Ihr Kompass zu einem geschlechtergerechten Unternehmen. Praxishandbuch. Berlin.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/Praxishandbuch_gb_check.pdf?__blob=publicationFile&v=4

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020a):

Entgeltgleichheits-Check. Entgeltgleichheit prüfen mit eg-check.de. Praxishandbuch. Berlin.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/eg_check/praxishandbuch_eg_check.pdf?__blob=publicationFile&v=2

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2020b):

Zusammenfassender Bericht zur Durchführung der Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de und der Prüfung der Gleichbehandlung der Geschlechter mit gb-check 2019. Berlin.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/Zusammenfassender_Bericht_eg_gb_check_2019_2020.pdf?__blob=publicationFile&v=1

ADS – Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2021):

Zusammenfassender Bericht zur Durchführung der Prüfung der Entgeltgleichheit mit eg-check.de und der Prüfung der Gleichbehandlung der Geschlechter mit gb-check 2020. Berlin.

www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/projekte/Zusammenfassender_Bericht_eg_gb_check_2020_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Baumann, Helge / Klenner, Christina / Schmidt, Tanja (2019):

Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Eine Auswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2018. WSI-Report 45. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

www.wsi.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-007078

- Bock-Famulla, Kathrin / Berg, Eva / Girndt, Antje / Akko, Davin Patrick / Krause, Michael / Schütz, Julia: Länderreport Frühkindliche Bildungssysteme 2023. Transparenz schaffen – Governance stärken, Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/laenderreport-fruehkindliche-bildungssysteme-2023-all
- BMFSFJ –Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2020): Gleichstellungsscheck für kleine und mittlere Unternehmen. KMU-Gleichstellungsscheck. Berlin.
www.bmfsfj.de/resource/blob/155340/53ed0fab790ee77e01e0614c20071c8e/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-kmu-gleichstellungsscheck-data.pdf
- BMFSFJ –Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2022): „Entgeltgleichheit fördern – Unternehmen beraten, begleiten, stärken“. Berlin.
www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/unternehmensprogramm-entgeltgleichheit-foerdern
- BMFSFJ –Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2023a): Entgeltgleichheit. Lisa Paus verleiht German Equal Pay Award an drei Unternehmen. 19.4.2023.
www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/lisa-paus-verleiht-german-equal-pay-award-an-drei-unternehmen-223826
- BMFSFJ –Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (2023b): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Ein Dossier zur gesellschaftlichen Dimension einer privaten Frage. 6. Auflage. Berlin.
www.bmfsfj.de/resource/blob/160276/01f9f2c5363e03fb33911603dcaba6ae/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich-dossier-sorgearbeit-deutsch-data.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (o. J.): Woche der digitalen Elternabende. Nürnberg.
www.arbeitsagentur.de/k/digitale-elternabende
- Bundesregierung (2023): Siebte Jährliche Information der Bundesregierung über die Entwicklung des Frauenanteils in Führungsebenen und in Gremien der Privatwirtschaft und des öffentlichen Dienstes des Bundes sowie der Unternehmen mit unmittelbarer Mehrheitsbeteiligung des Bundes. In: Deutscher Bundestag. Drucksache 20/9850. Berlin.
<https://dserver.bundestag.de/btd/20/098/2009850.pdf>

- BW MV – Bildungswerk der Wirtschaft Mecklenburg-Vorpommern (o. J.): [BOx] Gendersensible Berufliche Orientierung. Schwerin.
www.bildungswerk-wirtschaft.de/de/unsere-projekte/box
- Chicha, Marie-Thérèse (2016): Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen. Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung. Genf: Internationale Arbeitsorganisation.
www.ilo.org/de/media/430756/download
- Destatis – Statistisches Bundesamt (o. J. a): Frauen in Führungspositionen in der EU.
[www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/ dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html](http://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Qualitaet-der-Arbeit/dimension-1/08_frauen-fuehrungspositionen.html)
- Destatis – Statistisches Bundesamt (o. J. b): Gender Pay Gap.
[www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/ inhalt.html#sprg633264](http://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/inhalt.html#sprg633264)
- Destatis – Statistisches Bundesamt (o. J. c): Gleichstellungsindikatoren.
[www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/ inhalt.html#sprg641894](http://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/inhalt.html#sprg641894)
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2023): Gleichstellungsindex 2022. Gleichstellung von Frauen und Männern in den obersten Bundesbehörden.
[www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/ Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/ gleichstellungsindex-5799901227004-1_2021449.pdf? blob=publicationFile](http://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Oeffentlicher-Dienst/Publikationen/Downloads-Oeffentlicher-Dienst/gleichstellungsindex-5799901227004-1_2021449.pdf?blob=publicationFile)
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2024a): Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 027 vom 18.1.2024. Wiesbaden.
[www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/ PD24_027_621.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html)
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2024b): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Pressemitteilung Nr. 073 vom 28.3.2024.
[www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/ PD24_073_63991.html](http://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html)
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2024c): Statistik zum Elterngeld – Beendete Leistungsbezüge nach Geburtszeiträumen. Stand: 25.6.2024.
[www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/ Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-elterngeld.html](http://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Soziales/Elterngeld/Tabellen/zeitreihe-elterngeld.html)

- Destatis – Statistisches Bundesamt (2024d): Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Bundesländern ab 2014. Stand: 18.1.2024.
www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html
- DGB Niedersachsen (o. J.): NeMiA – Netzwerk Migrantinnen und Arbeitsmarkt Niedersachsen. Hannover.
<https://niedersachsen.dgb.de/nemia>
- Emmler, Helge / Klenner, Christina (2023): Wie wird das Entgelttransparenzgesetz in Betrieben umgesetzt? Antworten der Betriebs- und Personalräte 2021. WSI Report 84. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.wsi.de/fpdf/HBS-008620/p_wsi_report_84_2023.pdf
- equalcareday.org (o. J.): The idea.
<https://equalcareday.org/en/homepage/>
- EVG – Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (2020): DB AG: Neues vom EVG-Wahlmodell! 4.2.2020.
www.evg-online.org/meldungen/details/news/db-ag-neues-vom-evg-wahlmodell-7560/
- FPI – Fair Pay Innovation Lab (o. J.): Diese Unternehmen wurden bereits von uns zertifiziert.
www.fpi-lab.org/zertifizierte-unternehmen/
- FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte (Hrsg.) (2016): 10 Jahre FidAR e. V. – Erfolgsgeschichte einer Initiative. Berlin.
www.fidar.de/webmedia/documents/materialien/FidAR_10_Jahre_161109_LR.pdf
- FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte (Hrsg.) (2023): Women-on-Board-Index 185/2023. Frauenanteil in Führungspositionen der im DAX, MDAX, SDAX sowie der im Regulierten Markt notierten, paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Berlin.
www.fidar.de/webmedia/documents/wob-index/2023-07/230115_Studie_WoB-Index_185_VII.pdf
- Gärtner, Debora / Lange, Katrin / Stahlmann, Anne (2020): Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
www.bmfsfj.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf

- handelsblatt.de (2023): SAP stellt Väter nach Geburt von Kind sechs Wochen bezahlt frei. 14.9.2023.
www.handelsblatt.com/karriere/softwareentwickler-sap-stellt-vaeter-nach-geburt-von-kind-sechs-wochen-bezahlt-frei-/29391160.html
- Hausmann, Ann-Christin / Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
<https://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>
- Hellmig, Lutz / Schieckoff, Bentley / Schwarz, Richard / Süßenbach, Felix (2023): Zur Situation des Informatikunterrichts in Deutschland. Informatik-Monitor 2023/24. 4. Auflage. Berlin: Gesellschaft für Informatik.
https://informatik-monitor.de/fileadmin/GI/Projekte/Informatik-Monitor/Informatik-Monitor_2023-24/PDF-Versionen/Informatik-Monitor_2023-24_Final.pdf
- HMAIJS – Hessisches Ministerium für Arbeit, Integration, Jugend und Soziales (2022): Hessischer Lohnatlas. 3. Auflage 2022.
www.hessischer-lohnatlas.de/
- Hipp, Lena / Sauermann, Armin / Stuth, Stefan (2022): Führung in Teilzeit? Eine empirische Analyse zur Verbreitung von Teilzeitarbeit unter Führungskräften in Deutschland und Europa. WZB Discussion Paper SP I 2022-501. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
<https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2022/i22-501.pdf>
- IAW – Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (2023): Evaluationsgutachten zum Entgelttransparenzgesetz gem. § 23 EntgTranspG. In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Zweiter Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten. Kap. IV. Berlin,.
www.bmfsfj.de/resource/blob/229484/7c1deeee794163514c0221663af940d2/zweiter-bericht-entgelttransparenzgesetz-data.pdf
- IG Metall (2024): T-ZUG: Jetzt freie Tage für 2025 beantragen. 23.9.2024.
www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/metall-und-elektro/tarifliches-zusatzgeld-oder-acht-freie-tage

- ILO – International Labour Organization (o. J.): International Standard Classification of Occupations (ISCO).
<https://ilostat.ilo.org/methods/concepts-and-definitions/classification-occupation/>
- ISBW – Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung Neustrelitz (o. J. b): Check Gleichwertigkeit von Tätigkeiten.
www.unternehmenserfolg-mv.de/toolbox/check/713
- ISBW – Institut für Sozialforschung und berufliche Weiterbildung Neustrelitz (o. J. a): Das Projekt. Positive Leadership „PoLe“ – Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsleben.
www.unternehmenserfolg-mv.de/toolbox/ueber-das-projekt
- Jochmann-Döll, Andrea (2008): Analysen und Bewertungsmöglichkeiten von Lehrtätigkeiten in der Primarstufe an Grundschulen und der Sekundarstufe II in Berufsschulen, Gymnasien und Gesamtschulen. Abschlussbericht. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/pdf_fof/97386.pdf
- Jochmann-Döll, Andrea (2016): Führen in Teilzeit. Möglichkeiten und Grenzen im Polizeidienst. Study 317. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-006313/p_study_hbs_317.pdf
- Karlshaus, Anja / Kaehler, Boris (Hrsg.) (2023): Teilzeitführung. Wissenschaftliche Impulse und aktuelle Praxisbeispiele. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Klammer, Ute / Klenner, Christina / Lillemeier, Sarah / Heilmann, Tom (2022): „Evaluative Diskriminierung“: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 74(1), S. 233–258.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/s11577-022-00851-6.pdf>
- Klunder, Nina (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik.
<https://doi.org/10.25595/1368>
- Kocher, Eva / Porsche, Stefanie / Wenckebach, Johanna (2016): Mittelbare Geschlechtsdiskriminierung bei der Besoldung von Grundschullehrkräften nach A 12. Frankfurt am Main: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft.
www.gew.de/fileadmin/media/publikationen/hv/Gleichstellung/Verschiedenes/Rechtsgutachten_Kocher_2016-web.pdf

- Kompetenzzentrum – Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit (o. J. a): Datentool Duale Ausbildung.
www.kompetenzz.de/service/datentool/datentool-duale-ausbildung
- Kompetenzzentrum – Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit (o. J. b): Der Boys’Day in Zahlen.
www.boys-day.de/ueber-den-boys-day/statistiken-und-evaluation/boys-day-in-zahlen
- Kompetenzzentrum – Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit (o. J. c): Zahlen und Fakten rund um den Girls’Day.
www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/statistiken-und-evaluation/girls-day-in-zahlen
- Kompetenzzentrum – Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit (Hrsg.) (2022a): Der Boys’Day wirkt. Ergebnisse der Wirkungsstudie 2022. Bielefeld.
https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/2/9/7/7/0_a3ac734904a29f6/29770_30e1d6f77c5680e.pdf?v=1670575246
- Kompetenzzentrum – Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit (Hrsg.) (2022b): Der Girls’Day wirkt. Ergebnisse der Wirkungsstudie 2022. Bielefeld.
www.girls-day.de/content/download/9029/file/GirlsDayWirkungsstudie_2022.pdf
- Kompetenzzentrum – Kompetenzzentrum Technik–Diversity–Chancengleichheit (Hrsg.) (2023): Mädchen und Frauen in die Informatik: Aktivierungspotenziale und Erfolgsfaktoren. Handlungsempfehlungen Stereotype in Gesellschaft, Bildungsinstitutionen und Familie. Bielefeld.
https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/3/2/5/3/0_b2381a47287f8e8/32530_a433730d83dac29.pdf?v=1701249797
- Lott, Yvonne (2024): Alles beim Alten: Der Gender Care Gap in der Erwerbsbevölkerung. WSI Policy Brief 83. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.wsi.de/fpdf/HBS-008938/p_wsi_pb_83_2024.pdf
- Mischler, Frauke (2021): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienstrukturserhebung 2018. In: Wirtschaft und Statistik 4/2021, S. 110–125. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2021/04/verdienstunterschiede-042021.pdf?blob=publicationFile

- MKJFGFI – Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (2024): Lohnatlas NRW.
www.mkjfgfi.nrw/menue/gleichstellung/berufliche-gleichstellung/lohnatlas-nrw
- NFS/FES – Council of Nordic Trade Unions / Friedrich-Ebert-Stiftung Nordic Countries (2024a, im Erscheinen): Mind the gap for a gender-equal future. How to reach gender pay equity and how to close the gender pay gap: Good examples from Nordic-German Trade Unions.
- NFS/FES – Council of Nordic Trade Unions / Friedrich-Ebert-Stiftung Nordic Countries (2024b, im Erscheinen): Mind the gap for a gender-equal future. How to reach gender pay equity and how to close the gender pay gap: Policy Recommendations from Nordic-German Trade Unions.
- Pfahl, Svenja / Unrau, Eugen / Lott, Yvonne / Wittmann, Maike (2023a): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen. WSI Report 80. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.wsi.de/fpdf/HBS-008516/p_wsi_report_80_2023.pdf
- Pfahl, Svenja / Unrau, Eugen / Wittmann, Maike / Lott, Yvonne (2023b): Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern auf den Arbeitsmärkten in West- und Ostdeutschland. WSI Report 88. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.wsi.de/fpdf/HBS-008698/p_wsi_report_88_2023.pdf
- Pfahl, Svenja / Wittmann, Maike (2023): Horizontale Segregation des Arbeitsmarktes 2022. WSI Genderdatenportal. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.wsi.de/data/wsi_gdp_ea-segregation-01.pdf
- Sächsische Staatsministerin der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung (Hrsg.) (o. J.): Modellprojekt Entgeltgleichheit. „Weil Frau es sich mehr als verdient hat“.
www.gleichstellung.sachsen.de/entgeltgleichheit-4638.html
- Senatorin für Wirtschaft, Arbeit und Europa (Hrsg.) (o. J.): Für gleiche Chancen im Erwerbsleben. Bremer Landesstrategie Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit. Bremen.
www.bremen-innovativ.de/wp-content/uploads/2022/12/Download-Broschuere-Gendergerechtigkeit-und-Entgeltgleichheit.pdf

- Sondergeld, Virginia / Wrohlich, Katharina (2024): Gender Pay Gap in einem Betrieb sinkt mit mehr Frauen in Führungspositionen. In: DIW-Wochenbericht 3/2024, S. 38–43. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-3-3
- Sondergeld, Virginia / Wrohlich, Katharina / Kirsch, Anja (2024a): Frauen können in Führungspositionen von Unternehmen einiges bewirken, bleiben aber unterrepräsentiert. In: DIW-Wochenbericht 3/2024, S. 23–25. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-3-1
- Sondergeld, Virginia / Wrohlich, Katharina / Kirsch, Anja (2024b): Frauenanteil in Vorständen großer Unternehmen gestiegen, meist bleibt es aber bei höchstens einer Frau. In: DIW-Wochenbericht 3/2024, S. 26–36. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2024-3-2
- Unabhängiger Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf (2023): Second Report of the German Independent Advisory Board on Work-Care Reconciliation. Berlin.
www.wege-zur-pflege.de/fileadmin/daten/Beirat/second-report-of-the-german-independent-advisory-board-on-work-care-reconciliation-data.pdf
- van der Lippe, Tanja / Treas, Judith / Norbutas, Lukas (2018): Unemployment and the Division of Housework in Europe. In: Work, Employment and Society 32(4), S. 650–669.
<https://doi.org/10.1177/0950017017690495>
- Weimann-Sandig, Nina / Kalicki, Bernhard (2024): Nur Teilzeit in der Kita? Arbeitszeitumfang und Beschäftigungspotenziale in der Kindertagesbetreuung. Working Paper Forschungsförderung 331. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/fpdf/HBS-008869/p_fofoe_WP_331_2024.pdf
- Weßler-Poßberg, Dagmar / Samtleben, Claire / Stoll, Evelyn / Weuthen, Ulrich (2024): Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können. Berlin: Prognos.
www.prognos.com/sites/default/files/2024-06/Prognos_Attraktivitaetsstudie_2024_3.pdf
- Wikipedia (o. J.): Willkommen beim WikiProjekt Hack the Wiki Gap – Innovative Frauen sichtbar machen!
https://de.wikipedia.org/wiki/Wikipedia:WikiProjekt_Innovative_Frauen/Hack_the_Wiki_Gap

- WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2024):
Auswertung zu Equal-Care-Day und Frauentag. Auch erwerbstätige Mütter übernehmen meist Großteil der Kinderbetreuung – Kluft bei der Sorgearbeit ist groß. Pressedienst vom 26.2.2024.
Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2024_02_26.pdf
- WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2024a):
... weil mein Schatz ein Feuerwehrmann ist?! Forschungsergebnisse zu Berufswahl und Datingchancen. Kurzfilm.
www.youtube.com/watch?v=JQPxBBHjf4k
- WZB – Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (2024b): Wie der Beruf Datingchancen beeinflusst. 1.2.2024.
www.wzb.eu/de/news/wie-der-beruf-datingchancen-beeinflusst

Autorin

Dr. Andrea Jochmann-Döll ist freiberufliche Wissenschaftlerin und Beraterin mit den Arbeitsschwerpunkten Chancengleichheit der Geschlechter im Erwerbsleben und Entgeltgleichheit.

Sie hat die Prüfinstrumentarien eg-check zur Prüfung der Entgeltgleichheit, gb-check zur Gleichbehandlung der Geschlechter im Erwerbsleben und den KMU-Gleichstellungsscheck für Klein- und Mittelbetriebe mitentwickelt und vielfach in betrieblichen Prüfprojekten und tarifpolitischen Zusammenhängen eingesetzt.

Darüber hinaus hat sie mehrere Forschungsarbeiten zur Entgeltgleichheit im Zuge der Digitalisierung, zur Geschlechtergerechtigkeit bei Beurteilungen, zu Führen in Teilzeit und zur Arbeit von Gleichstellungsbeauftragten durchgeführt.

