

Deutscher Frauenrat – Mitgliederversammlung 06. bis 08.11.2009

Entgelt – gleich!

Positionspapier des DEUTSCHEN FRAUENRATES zur geschlechtergerechten Entlohnung

1. Vorwort

Der Grundsatz „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit“ muss seit der Unterzeichnung des Amsterdamer Vertrages in 1997 auch in Deutschland sichergestellt werden. Zudem enthält das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz von 2006 das Verbot der Entgeltdiskriminierung. De facto jedoch ist der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern seit 1995 bis in die Gegenwart sogar noch angestiegen. Entgeltdiskriminierung liegt dann vor, wenn Frauen und Männer nicht das gleiche Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten. Dabei ist zu unterscheiden zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung. Aufgrund gesetzlicher Vorgaben ist unmittelbare Diskriminierung scheinbar nicht mehr vorhanden, mittelbare aber nach wie vor. Als eine der wesentlichen Ursachen dafür werden die weiterhin wirkenden Rollenstereotypen angesehen. Hinzu kommt, dass sowohl zwischen einzelnen Branchen als auch zwischen einzelnen Berufen deutliche Entgeltunterschiede bestehen. Ob dem allein mit tariflichen Regelungen entgegengewirkt werden kann oder ob es flankierender gesetzlicher Regelungen bedarf, ist durchaus umstritten. Der DEUTSCHE FRAUENRAT will mit diesem Papier einen Beitrag leisten zur Diskussion über die Ursachen und Wirkungen geschlechtsspezifischer Entgeltunterschiede. Er beteiligt sich damit auch an der Diskussion über die Gestaltung der Lebenswelt von Frauen und Männern.

2. Rollenstereotype prägen weiterhin die Lebenswirklichkeit in Deutschland

2.1. Zur Wirkung von Rollenstereotypen

Die Ergebnisse einer qualitativen Studie zu Lebensentwürfen, Rollenbildern und Einstellungen von 20-jährigen, die im Auftrag des BMFSFJ erstellt wurde, machen deutlich, dass bei jungen Erwachsenen vor allem Rollenstereotype und vorgelebte Rollenbilder für die eigenen Lebensvorstellungen und für ihr Mutter- und Vaterbild ausschlaggebend sind.

Durch Eltern, Erzieher/innen, Lehrer/innen, aber auch durch Gleichaltrige wird Mädchen und Jungen vermittelt, wie oder was „Frau“ bzw. „Mann“ zu sein hat. Immer noch werden dabei Mädchen an ihre späteren Pflichten als Familienfrauen herangeführt und Jungen an die Rolle des Familienernährers.

Bei der Vermittlung von Rollenmodellen in der breiten Öffentlichkeit spielen zudem die Medien eine nicht zu unterschätzende Rolle. Insbesondere das Fernsehen fördert ein Frauenbild, das häufig nicht kompatibel ist mit einem egalitären und partnerschaftlichen Rollenmodell. Darüber hinaus ist sexistische Werbung allgegenwärtig auf Titelbildern oder Plakaten.

Aber auch gesetzliche Regelungen tragen dazu bei, dass traditionelle Rollenbilder trotz aller gegenteiliger Bemühungen auf lange Dauer gesehen nahezu unverändert wirken. Maßnahmen, die z. B. das Bild von Frauen als Hinzuverdienerinnen und vom erwerbstätigen Gatten Versorgte tradieren, sind u. a. das Ehegattensplitting und die kostenfreie Mitversicherung in der Krankenversicherung, die meist von den nicht erwerbstätigen Ehefrauen in Anspruch genommen wird.

Mit anderen Worten: Unsere Gesellschaft reproduziert vorwiegend noch ein traditionelles Rollenverständnis, das Mädchen und Frauen die Hauptverantwortung für die Familienarbeit zuschreibt und Jungen und Männern die Zuständigkeit für den finanziellen Familienunterhalt.

Soll die Diskriminierung von Mädchen und Frauen aufgrund eines tradierten Rollenbildes beseitigt werden, müssen weibliche und männliche Rollenstereotype nicht nur überdacht, sondern entsprechend neue Lebensentwürfe für beide Geschlechter ausgehandelt werden und zwar in allen Segmenten der Gesellschaft. Dabei ist zu beachten, dass sich bei der Entwicklung von Rollenbildern der Bildungsgrad und das soziale Milieu auswirken. Frauen mit Abitur z. B. sehen ihre eigene berufliche und private Perspektive als aussichtsreich an. Gleichstellungspolitik bewerten sie durchaus positiv, sehen für ihre Generation eine individuelle Verantwortung, ihre Rechte in Partnerschaft und Beruf durchzusetzen. Frauen mit niedriger oder mittlerer Ausbildung hingegen haben als Lebensmodell eher die Rolle als Teilzeitarbeiterin und Mutter; die Errungenschaften der Emanzipation wie freie Berufswahl, gleichberechtigtes Verfügen über Geld und Macht etc. ist ihnen eher suspekt und wird teils als Bedrohung ihres Lebensmodells gesehen. Männer mit Abitur teilen theoretisch zwar die Maximen der Gleichberechtigung, sind aber gleichzeitig in Bezug auf ihre gleichaltrigen und gleich gebildeten Altersgenossinnen und potenziellen Partnerinnen zutiefst unsicher. Einer der Hauptgründe hierfür dürfte darin liegen, dass ihnen schlicht die Rollenvorbilder entsprechend denkender und lebender Väter fehlen; möglicherweise ist von ihren Eltern die Rollenteilung gelockert worden – aufgelöst wurde sie nicht. Männer mit niedrigen oder auch mittleren Bildungsabschlüssen erfahren in der Zeit der Partnerinnensuche eine ähnliche Unsicherheit wie diejenigen mit hohen Bildungsabschlüssen; wenn die Partnerin gefunden ist, greift die vertraute Rollenverteilung und die Unsicherheit weicht. Weder wollen sie eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in der Familie noch eine völlige Gleichstellung von Frauen im Beruf und im Berufswahlverhalten.

Der folgende Absatz befasst sich mit der Situation von Männern im Geschlechterverhältnis, um zu erklären, warum Männer sich nach wie vor kaum an der Beseitigung der Entgeltungleichheit beteiligen. Der anschließende Absatz zeigt, dass Alleinerziehende, nach wie vor überwiegend Frauen, besonders von den Ursachen der Entgeltungleichheit betroffen sind. Sie tragen mehr noch als andere Frauen an den Konsequenzen.

2.2. Besondere Auswirkungen der Rollenstereotype für Männer

Umfragen belegen, dass ein hoher Anteil der Männer die schlechtere Entlohnung von Frauen ablehnt. Dieser Befund zieht sich quer durch Schichten und Altersgruppen. Hinzu kommt, dass das „männliche Ernährermodell“ erodiert. Angesichts eines krisenhaften Arbeitsmarktes, zunehmend unsicherer Beschäftigung und der Expansion des schlecht bezahlten Dienstleistungssektors, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, zu Ungunsten des von Männern dominierten besser bezahlten Produktionssektors wird es zunehmend unwahrscheinlich, dass zukünftig Män-

ner die überwiegende wirtschaftliche Macht erhalten können. Dies gilt sowohl für die individuelle Ebene von Familien und Partnerschaften als auch für das Geschlechterverhältnis.

Von der bestehenden Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern profitieren Männer insgesamt, insbesondere die gut ausgebildeten, stärker. Klassische Arbeiterbiografien gehen zurück und stützen die patriarchale Machtverteilung nicht mehr ab. Das heißt, ein hoher Anteil von Männern ist ebenfalls von einem hierarchischen Binnenverhältnis innerhalb der Gruppe der Männer betroffen. Dennoch unternehmen sie kaum etwas gegen die geschlechterungerechte Einkommensverteilung. Dabei würden sie von einem Abbau der patriarchalen Struktur, die sich auch in der Entgeltungleichheit ausdrückt, ebenso profitieren wie Frauen.

2.3. Besondere Auswirkungen der Rollenstereotype auf Alleinerziehende

Zu einem hohen Anteil haben Alleinerziehende zuvor in Ehen oder Partnerschaften und dort in der Regel eine traditionell geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung gelebt. Ab dem Zeitpunkt des Alleinerziehens werden damit doppelt die Nachteile eines geschlechtergerechten Arbeitsmarktes wirksam: erstens wirken sich berufliche Einschränkungen während einer zuvor gelebten Partnerschaft oder Ehe negativ auf die Berufschancen aus. Zweitens führen eine mangelhafte Kinderbetreuungssituation, Arbeitgeber/innenvorurteile und ein allgemein angespannter Arbeitsmarkt zusätzlich zu negativen Konsequenzen für die Berufs- und Einkommenschancen. Weil Alleinerziehende nur zu etwa 5 Prozent auf Unterhaltsleistungen zurückgreifen können (vgl. Statistisches Bundesamt), sind sie auf die Existenzsicherung durch Erwerbsteilhabe angewiesen. Knapp 90 Prozent der Alleinerziehenden sind weiblich. Sie werden sowohl durch die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen, als auch durch die Probleme für Mütter auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Unter den Alleinerziehenden, so belegen es Studien (Kull/Riedmüller 2006), sind diejenigen am erfolgreichsten, die eine ununterbrochene Erwerbsbiografie aufweisen. Sie sind am wenigsten von Armut betroffen.

Daher müssen neue diskriminierungsfreie, gleichberechtigte und partnerschaftliche Rollenmodelle in Erziehung, Schule und Ausbildung sowie im Arbeitsleben und in einer breiten gesellschaftlichen Diskussion erarbeitet werden.

2.4. Was zu tun ist

- Erarbeitung und Vermittlung diskriminierungsfreier, egalitärer und partnerschaftlicher Rollenbilder in allen Bildungs- und Erziehungseinrichtungen von Anfang an
- Diesem Ziel entsprechende Überarbeitung vorhandener und Erarbeitung neuer Lehrmaterialien und Curricula
- Förderung der Geschlechtersensibilität bei Lehrkräften inkl. der dazu notwendigen Selbstreflexion durch entsprechende verpflichtende Fortbildungsmaßnahmen
- Förderung einer differenzierten und geschlechtergerechten Sprache
- Förderung entsprechender Initiativen durch die Öffentliche Hand auf allen Ebenen
- Eröffnung und Intensivierung einer gesamtgesellschaftlichen Debatte zu den entsprechenden Veränderungen, in der besonders die Veränderung des Selbstverständnisses von Männern gefordert und gefördert wird

- Offene Debatten mit großen gesellschaftlichen Gruppierungen, wie z. B. Parteien, Gewerkschaften, Kirchen, Sportverbänden, über deren gesellschaftliche Verantwortung in diesem Prozess
- Offene und kritische Debatten mit den Verantwortlichen in den Medien (Print, Funk, Fernsehen, Internet) über deren entsprechende Verantwortung
- Geschlechterparitätische Besetzung der Gremien, die in den vorgenannten Bereichen Entscheidungen treffen und eine Schulung der Gremienmitglieder zur Förderung der Gendersensibilität
- Überprüfung aller Gesetzesvorhaben darauf hin, ob sie geeignet sind, zu entsprechenden Veränderungen beizutragen oder zur Stabilisierung traditioneller Rollenbilder beitragen
- Die Eröffnung von Spielräumen zur genderüberschreitenden Selbsterfahrung z. B. in Bildungsveranstaltungen
- Die Abschaffung der Steuerklassen III und V sowie Ersatz des Ehegattensplittings durch eine individuelle Besteuerung mit übertragbarem Freibetrag, damit die Rollenzuweisungen durch das Steuerrecht durchbrochen werden.

3. Bewertung von Frauen- und Männerberufen

3.1. Ein Blick auf die Realität

Ein ganz entscheidender Punkt für die Frage der Entgeltgleichheit ist die Frage der Bewertung von Arbeit, sowohl im Hinblick auf ganze Berufsfelder als auch im Einzelfall. Hinsichtlich der Berufsfelder muss festgestellt werden, dass hierbei ganz maßgeblich gesellschaftliche Wertvorstellungen einfließen. So wird noch immer häufig die Arbeit an Maschinen besser entlohnt als die am Menschen. Weiterentwicklungen der Berufe und damit einhergehende Weiterqualifikation der Beschäftigten werden häufig nicht wahrgenommen und daher auch nicht in der Vergütung umgesetzt (z. B. Technisierung der medizinischen und pflegerischen Berufe).

Ein Blick in die Realität zeigt:

- so genannte typische Frauenberufe (z. B. Erzieherin, Medizinische Fachangestellte, Friseur/innen) stehen in der gesellschaftlichen Anerkennung weit unten. Dies drückt sich in vielen dieser Berufe in unangemessen niedriger Bezahlung aus.
- die Aufstiegschancen von Frauen sind in allen Berufen schlechter als die der Männer – selbst in typischen Frauenberufen
- die Notwendigkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird noch immer ganz überwiegend ausschließlich bei den Frauen gesehen und ebenso automatisch mit beruflichen Benachteiligungen verbunden
- bei Verhandlungen zwischen den Tarifpartnern geht es häufig um finanzielle Aspekte, seltener um Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Geschlechtergerechtigkeit, insbesondere aufgrund der Bewertungsmaßstäbe, und eigentlich nie um die Wertigkeit eines Berufes für die Gesellschaft

- eine paritätische Aufteilung der Bezugszeit von Elterngeld scheidet in nicht wenigen Fällen an der ökonomischen Realität der Familien.

Ein wichtiger Grund für die Segregation auf dem Arbeitsmarkt ist die Berufswahl, für die entscheidende Weichen bereits in der kindlichen Sozialisation gestellt werden und die sich immer noch an traditionellen Rollenbildern orientiert. Weder die spätere Berufsberatung noch die Informationen über den Arbeitsmarkt sowie zusätzliche Aktionen wie der „girls day“ tragen bisher zu einem deutlich anderen Berufswahlverhalten bei.

Eine Studie zur Berufsprestige-Skala, die 2008 vom Institut für Demoskopie Allensbach erstellt wurde, kommt zu folgendem Ranking auf den ersten Plätzen: Arzt/Ärztin; Geistliche/-r; Hochschulprofessoren/-innen; Grundschullehrkräfte (Studienrat/-rätin wird erst weiter hinten genannt). Von den insgesamt 15 aufgelisteten Berufen sind Frauen mit nennenswertem Anteil noch vertreten bei Rechtsanwältin, Apotheker/-in, Journalist/-in, Politiker/-in und Buchhändler/-in. Auffallend dabei ist, dass dies überwiegend Berufe sind, in denen relativ unproblematisch auch bei hoher Qualifikation Teilzeitarbeit möglich ist. Gerade unter dem Gender-Aspekt ist aber auch interessant, dass bei den Lehrkräften im Schulbereich die gesellschaftliche Wertschätzung nicht der Bezahlung entspricht.

Zur Erklärung dieser geschlechtsspezifischen Berufsentscheidungen gibt es verschiedene theoretische Ansätze: Die strukturorientierten Ansätze gehen davon aus, dass Mädchen sich für Frauenberufe entscheiden, weil sie aus ihrer Sicht keine andere Wahl haben. Die subjektorientierten Ansätze sehen die Entscheidung als Kosten-Nutzen-Kalkül zur eigenen Rollendefinition. Eine weitere These besagt, dass Frauen diese Berufe aus inhaltlichem Interesse oder bestimmten Erwartungen an den Beruf wählen. Auch dabei werden aber früh angelegte Geschlechterstereotype sichtbar.

Auch in den tariflichen und betrieblichen Bewertungen von Tätigkeiten spiegeln sich diese gesellschaftlichen Bewertungen wider. In Bezug auf die Arbeitsplatzbewertungen einzelner Personen oder Tarifgruppen besteht dringender politischer und rechtlicher Handlungsbedarf. Denn nach wie vor zeigen die statistischen Ergebnisse zur Bewertung von Beschäftigten, dass mittelbare Diskriminierung vorliegt. Dies trifft Beschäftigte mit Familie, Frauen, Teilzeitkräfte, sowie die Beschäftigten in den unteren Lohngruppen im besonderen Maße. Die bisher angewandten Arbeitsplatzbewertungsmethoden entsprechen nicht den von der EU vorgegebenen Bedingungen und sind nicht geeignet, eine mittelbare Diskriminierung auszuschließen. Um die mittelbare Diskriminierung bei der Arbeitsplatzbewertung zu bekämpfen, müssen neue arbeitswissenschaftlich fundierte analytische Bewertungsverfahren eingeführt werden, die eine aufgabenbezogene Bewertung in den Vordergrund stellen, intellektuelle, psycho-soziale und physische Anforderungen und Belastungen als auch Führungsverantwortung einer Arbeitstätigkeit stärker bewerten als beispielsweise die berufliche Qualifikation oder die Betriebszugehörigkeit.

3.2. Was zu tun ist

Folgende Maßnahmen müssen ergriffen werden:

- gesellschaftlicher Diskurs über die Wertigkeit von Arbeit unter Einbeziehung der Medien (Der Dienst am Menschen darf nicht weniger wert sein als der an der Maschine)
- Sensibilisierung der Tarifpartner

- kritische Analyse des Einstellungsverhaltens von Arbeitgebern
- Berücksichtigung der Weiterentwicklung von und den gestiegenen Anforderungen an Berufe(n) in den Tarifverhandlungen
- Verbindliche Einführung geschlechtergerechter Arbeitsbewertungssysteme, die den EU-rechtlichen Vorgaben genügen
- Zusätzlich zu den in den Vorjahren bereits erhobenen Forderungen hält der DEUTSCHE FRAUENRAT folgende familienpolitische Maßnahmen flankierend für notwendig:
 - Ausbau von flexiblen und familienfreundlichen Arbeitszeiten und Arbeitsplätzen
 - Ermöglichung von alternierenden Arbeitsplätzen, wie z. B. Wechsel von Heim- zum Büroarbeitsplatz
 - Teilzeitarbeitsplätze in Leitungsfunktionen
 - differenziertere geschlechtersensible Berufsberatung
 - eine paritätische Aufteilung der Bezugszeiten von Elterngeld zwischen Frauen und Männern
 - als Übergangslösung eine Ausweitung der Partner/innenmonate und eine Überarbeitung der Regelungen bei doppelter Teilzeit der Eltern
 - die Verkürzung der Anmeldefristen für die Inanspruchnahme von Partner/innenmonaten

4. Rechtliche Regelungen, Tarifautonomie und freiwillige betriebliche Maßnahmen

4.1. Ein Blick auf die Realität

Seit 2001 soll die freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft dazu führen, dass die Benachteiligungen von in der Privatwirtschaft beschäftigten Frauen aufgehoben werden. Insbesondere beim Thema Entgelt(un)gleichheit sind keinerlei Fortschritte zu verzeichnen.

Der DEUTSCHE FRAUENRAT fordert daher unermüdlich verbindlichere Regelungen bis hin zu einem Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft.

Auch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz hat hier keinen entscheidenden Durchbruch gebracht, da danach u. a. nur eine Einzelklage zulässig ist und es erhebliche Beweisschwierigkeiten gibt.

Ohne die Tarifautonomie einschränken zu wollen, benötigt Deutschland pro-aktive Regelungen, die die Sozialpartner und Betriebsparteien verpflichten, von sich aus zur Herstellung von Gleichstellung aktiv zu werden. Die Tarifautonomie umfasst das Recht der eigenständigen Regelungen der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifverträge. Ziel der Tarifautonomie ist es, dass sich die Tarifparteien ohne unmittelbare staatliche Mitwirkung selbst einigen, also ihre Interessengegensätze über die Ausgestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch direkte, unabhängige und offene Verhandlungen regeln.

Die Gegenstände von Tarifverträgen sind u. a: Sonderzahlungen sowie die Struktur der Lohn- bzw. Gehaltstabelle und die Eingruppierung der Arbeitsplätze.

Daher sollte der Gesetzgeber nach Auffassung des DEUTSCHEN FRAUENRATES stärker als bisher darauf hinwirken, dass die Tarifparteien und betrieblichen Akteure die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zu einem ihrer zentralen Handlungsfelder machen.

Zudem geht die tarifliche Bindung mehr und mehr zurück oder in vielen Frauenberufen im Niedriglohnbereich gibt es gar keinen Tarifvertrag. Hier hilft nur ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn.

Darüber hinaus können Betriebe und Betriebsräte freiwillige Maßnahmen aushandeln oder auch ein Auditierungsverfahren anstreben, welches sowohl Maßnahmen zur Gleichstellung als auch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern kann. Dies haben viele Unternehmen bereits gemacht, da künftig ein Facharbeitskräftemangel zu befürchten ist.

Auf betrieblicher Ebene bieten sich Maßnahmen wie Betriebsvereinbarungen oder Auditierungsverfahren an, die zwischen Betrieb und Betriebsrat ausgehandelt werden können. Dadurch haben schon viele Unternehmen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestärkt.

4.2. Was zu tun ist

- Verabschiedung eines Gleichstellungsgesetzes für die Privatwirtschaft mit entsprechenden Regelungen für die geschlechtergerechte Besetzung der Entscheidungsgremien
- Einführung einer Verbandsklage sowie umfassender Schadensersatzansprüche und entsprechender Beweiserleichterungen im AGG,
- Selbstverpflichtung der Tarifparteien zur (regelmäßigen) Überprüfung von Tarifverträgen auf diskriminierende Regelungen,
- Einführung eines Gesetzes zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit im Rahmen der Tarifautonomie bzw. mit Hilfe von Regelungen, die die Tarifautonomie nicht berühren/sie unterstützen
- Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns
- Unterstützung betrieblicher Konzepte durch die Veröffentlichung einer Positivliste sowie die Koppelung öffentlicher Aufträge an das Kriterium der Entgeltgleichheit.
- Erarbeitung einer Beschäftigtenanalyse und die Erarbeitung eines betrieblichen Konzeptes zur Erlangung der Gleichstellung sowie einer regelmäßigen Überprüfung und Aktualisierung
- eine Überprüfung, inwieweit Auditierungsverfahren dazu beitragen können, durch die Analyse, Bewertung und Überprüfung betrieblicher Situationen Entgeltgleichheit zu überwinden.