

---

## **Ursachen für Lohnunterschiede angehen**

**Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal Pay) von Frauen  
und Männern**

---

BDA Bundesvereinigung der  
Deutschen Arbeitgeberverbände  
Mitglied von BUSINESSEUROPE

Hausadresse:  
Haus der Deutschen Wirtschaft  
Breite Straße 29  
10178 Berlin

Briefadresse:  
11054 Berlin

Tel. +49 30 2033-0  
Fax +49 30 2033-1055  
<http://www.bda-online.de>

**Berlin, Februar 2008**

## Zusammenfassung

Die Ursachen der nach wie vor bestehenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen entschlossen angegangen werden. Nach wie vor liegt der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen, je nach Berechnungsgrundlage, um 20 bis 25 % unter dem von Männern. Diese Unterschiede sind aber nicht, wie teilweise behauptet wird, Belege für eine bestehende Diskriminierung, sondern beruhen auf vielfältigen, objektiv erklärbaren Sachverhalten, die Einfluss auf die Lohnhöhe haben:

- Häufigere Berufsunterbrechungen aufgrund familiärer Verpflichtungen verringern die Karrierechancen und damit auch die Verdienstmöglichkeiten von Frauen.
- Das Berufswahlverhalten von Frauen ist nach wie vor äußerst eingeschränkt: Sie bevorzugen überwiegend Berufe und Branchen, in denen weniger gezahlt wird, während Männer stärker Berufe und Branchen mit höherer Bezahlung anstreben.
- Frauen arbeiten außerdem deutlich häufiger in Kleinbetrieben, die ein im Vergleich zu großen Unternehmen niedrigeres Verdienstniveau haben.
- Jüngere Frauen sind besser qualifiziert als ihre männlichen Altersgenossen. Insgesamt haben berufstätige Frauen heute jedoch noch immer eine schlechtere Schul- bzw. Berufsausbildung als ihre männlichen Kollegen und sind dementsprechend in weniger qualifizierten Tätigkeitsfeldern mit schlechterer Bezahlung überrepräsentiert.
- Frauen haben insgesamt eine familiär bedingt geringere Mobilität. Dies führt zu dem, dass sie seltener als Männer in der Lage sind, karriereförderliche Arbeitsplatzangebote wahrzunehmen, die mit einem Wohnortwechsel verbunden sind. Zum anderen folgen sie zu ihrem eigenen beruflichen Nachteil häufig den berufsbedingten Wohnortwechseln des Mannes.
- Auch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht setzt noch immer falsche Anreize für die klassische Alleinverdienerreihe, in der der Mann arbeitet und die Frau zu Hause bleibt.

Strategien zum Abbau der Lohnunterschiede müssen an diesen Einflussfaktoren ansetzen. Sie werden letztlich aber nur dann erfolgreich sein, wenn sich bestehende Rollenbilder und damit verbundene Verhaltensweisen verändern und z. B. eine gleichmäßigere Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Eltern erfolgt. Diese Veränderungen mitzutragen



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

gen und zu unterstützen, ist eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, die nur im Zusammenspiel aller beteiligten Akteure gelingen kann.

Für die BDA ist es selbstverständlich, dass es keine geschlechtsspezifische Diskriminierung bei Löhnen geben darf. Soweit Lohnunterschiede von Frauen und Männern dennoch in Einzelfällen nicht sachlich begründet sind, sondern auf Diskriminierung beruhen, was niemals ausgeschlossen werden kann, muss dies rechtlich unterbunden werden. Das hierfür notwendige rechtliche Instrumentarium steht bereits seit vielen Jahren zur Verfügung.

## **Im Einzelnen:**

### **1. Lohndiskriminierung ist bereits heute gesetzlich verboten**

Lohndiskriminierung ist nach geltendem nationalen und europäischen Recht unzulässig. Das bestehende Vorschriftenwerk ist auch ausreichend, um die gleiche Bezahlung von Männern und Frauen zu sichern.

Ein Anspruch auf gleiche Bezahlung besteht unter folgenden Voraussetzungen:

- Die vergleichsweise herangezogene Arbeit muss gleich oder gleichwertig sein. Arbeit gilt dann als gleich, wenn „die üblichen Tätigkeiten der verglichenen Personen identisch oder unter Berücksichtigung von Belastung, Verantwortung, Arbeitsbedingungen und Qualifikationen jedenfalls gleichartig sind, so dass sich die Arbeitnehmer einander bei Bedarf ersetzen können“. Arbeit wird hingegen als gleichwertig bezeichnet, wenn unterschiedlichen Tätigkeiten hinsichtlich der gestellten Anforderungen und Belastungen (z. B. Umgebungseinflüsse, körperliche und nervliche Beanspruchung) der gleiche Wert beigemessen wird.
- Die Bezahlung der in den Vergleich einbezogenen Arbeitnehmer muss sich auf „ein und dieselbe Quelle“ zurückführen lassen. Anderenfalls fehlt eine Einheit, die für die Ungleichbehandlung verantwortlich ist und die die Gleichbehandlung herstellen könnte (EuGH, 17. September 2002, C-320/00). Damit können Arbeit und Entgelt von Arbeitnehmern, die bei verschiedenen Arbeitgebern beschäftigt sind, nicht verglichen werden.

Das Verbot der Lohndiskriminierung bzw. der genannte Anspruch auf gleiche Bezahlung ist in zahlreichen nationalen und europäischen Vorschriften geregelt und abgesichert:



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

- Das Verbot der Lohndiskriminierung folgt bereits aus dem aus **Artikel 3 Grundgesetz** abgeleiteten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
- Konkretisiert und durch Entschädigungszahlungen sanktioniert wurde das Verbot der Lohndiskriminierung erstmals 1980 durch **§ 612 Abs. 3 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**. Seit dem 18. August 2006 wurde der Regelungsinhalt dieser Norm in das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** übernommen. Nunmehr verbietet § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG unter anderen Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Arbeitsentgelt.

Überdies ist in § 8 Abs. 2 AGG geregelt, dass die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit unter anderem wegen des Geschlechts nicht dadurch gerechtfertigt wird, dass wegen des Geschlechts bestimmte Schutzvorschriften gelten. Dies betrifft insbesondere Schutzvorschriften im Mutterschutzgesetz wie Kündigungsschutz, Beschäftigungsverbote und Entgeltfortzahlung. Entstehen dem Arbeitgeber durch diese Schutzvorschriften Zusatzkosten, darf er diese nicht zur Rechtfertigung einer unterschiedlichen Behandlung heranziehen.

Verboten sind nach dem AGG sowohl unmittelbare als auch mittelbare Benachteiligungen:

Eine unmittelbare Benachteiligung liegt gem. § 3 Abs. 1 AGG vor, wenn eine Person wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes – hier wegen des Geschlechts – eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts liegt dabei auch im Falle einer ungünstigeren Behandlung einer Frau wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft vor.

Eine mittelbare Benachteiligung liegt gem. § 3 Abs. 2 AGG vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen wegen eines in § 1 genannten Grundes – hier des Geschlechts – gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

- Auf europäischer Ebene ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit in **Art. 141 EG-Vertrag** verankert. Jeder Mitgliedstaat hat danach die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Män-



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
 Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
 Pay) von Frauen und Männern  
 Berlin, 28. Februar 2008

ner und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.

- Bereits im Jahre 1975 wurde der Grundsatz der Entgeltgleichheit zum ersten Mal in der europäischen **Richtlinie 75/117/EWG** zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen verankert. Auch der Anwendungsbereich der **Richtlinie 76/207/EWG** geändert durch die **Richtlinie 2002/73/EG** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen erstreckt sich auf das Thema Entgeltgleichheit. Der Begriff Arbeitsbedingungen umfasst das Arbeitsentgelt. Die genannten EU-Richtlinien wurden im Jahr 2006 zur neuen **Richtlinie 2006/54/EG** zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen zusammengefasst. Nach Art. 4 Abs. 1 dieser Richtlinie wird bei gleicher Arbeit oder bei einer Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, eine mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt.

Damit besteht ein sehr umfangreiches, mehr als ausreichendes Instrumentarium, um in Einzelfällen bestehende Lohndiskriminierung zu unterbinden. Für weitere Regelungen besteht keine Notwendigkeit.

## 2. Tarifverträge fördern Lohngleichheit

Der Grundsatz der Lohngleichheit von Frauen und Männern wird durch tarifvertraglich geregelte Eingruppierungen gefördert. Schließlich erfolgt die Festsetzung der tariflichen Grundvergütung und der funktions- und tätigkeitsbezogenen Zulagen aufgrund einer Arbeitsbewertung, bei der personenunabhängig und damit auch geschlechtsneutral die Anforderungen ermittelt und bewertet werden, die die Aufgabe an den Mitarbeiter stellt. Sachfremde Kriterien bleiben damit bei der Entgeltfindung unberücksichtigt. Tarifverträge erfassen unmittelbar und mittelbar, so Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bezüglich der Tarifbindung der Betriebe und Beschäftigten aus dem Jahr 2006, mehr als 80% aller Beschäftigten in Deutschland.

Allerdings: Auch wenn die Voraussetzungen für die Gewährung solcher Zulagen in den Tarifverträgen geschlechtsneutral formuliert sind, können sie in der Umsetzung – ohne jede Lohndiskriminierung – zu unterschiedlichen Löhnen von Frauen und Männern führen. Die durchschnittlichen Löhne von Frauen sind auch deshalb niedriger als die ihrer männ-



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

lichen Kollegen, weil sie seltener in Berufen mit hoher tariflicher Grundvergütung bzw. mit einem hohen Anteil funktions- und tätigkeitsbezogener Zulagen (z. B. Vorarbeiterzulage) und belastungs- und zeitbezogener Zulagen (z. B. Gießereizulage, Schicht- und Mehrarbeitszuschläge) arbeiten. Immerhin können zusätzliche tarifliche Vergütungskomponenten bis zu 50 % der tariflichen Grundvergütung ausmachen.

### **3. Qualifikationsrückstand insgesamt noch nicht aufgeholt**

Trotz des erfreulich starken Bildungszuwachses der jungen Frauen haben Frauen im Durchschnitt noch immer einen Qualifikationsrückstand gegenüber Männern. Unter der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter ohne jeden beruflichen Abschluss sind Frauen mit rund 60% deutlich überrepräsentiert. Auch innerhalb der Gruppe der Berufstätigen gibt es noch deutliche Differenzen: Von den Erwerbstätigen mit Universitätsabschluss sind 58 % Männer und nur 42 % Frauen. Wie nicht zuletzt die OECD bestätigt, besteht ein starker Zusammenhang zwischen Bildungsstand und Durchschnittseinkommen. Die durchschnittlich schlechtere Qualifikation älterer Frauen ist in erster Linie Folge eines überkommenen Rollenmusters, nach dem höhere Qualifikationen früher vor allem Männern als notwendige Voraussetzung für eine spätere berufliche Karriere vorbehalten waren.

Der Qualifikationsrückstand von Frauen gegenüber Männern verringert sich aber kontinuierlich. Das Bildungsniveau von Frauen hat sich in den letzten beiden Jahrzehnten deutlich erhöht. Junge Frauen weisen im Vergleich zu Männern mittlerweile sogar höhere Bildungsabschlüsse und bessere schulische Leistungen auf. Junge Frauen haben ihre Studienbeteiligung seit den 1980er Jahren nahezu verdoppelt. Das heute noch insgesamt bestehende qualifikationsbedingte Lohngefälle zwischen Frauen und Männern wird sich daher kontinuierlich von selbst abbauen.

### **4. Berufswahlspektrum erweitern**

Das traditionell stark eingeschränkte Berufswahlspektrum von Frauen muss aufgebrochen werden. Frauen müssen ihre Potenziale besser am Arbeitsmarkt einsetzen und sich nicht nur auf klassisch „weibliche“ Berufsfelder mit häufig nur geringer Bezahlung konzentrieren. Wenn Frauen stärker bereit sind, auch in bislang vorrangig männlich besetzten Berufsfeldern zu arbeiten, wird eine Angleichung der Lohnunterschiede von Frauen und Männern sehr viel leichter gelingen. Frauen sollten deshalb stärker als bisher ihre Karriereoptionen und damit auch ihre Verdienstmöglichkeiten optimal nutzen.



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

Das Berufswahlverhalten ist ein wichtiger Baustein bei der weiteren Angleichung von Lohnunterschieden. Entscheidend ist hier der Gestaltungswille und die Eigeninitiative der Mädchen und jungen Frauen, schon vor Beginn einer beruflichen Ausbildung auch rationale Faktoren wie Arbeitsmarktlage, Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten in Betracht zu ziehen und herkömmliche Rollenmuster zu durchbrechen. Das nach wie vor noch zu limitierte Berufswahlverhalten der Frauen wirkt sich derzeit oft noch negativ auf die Lohnstrukturen von Frauen aus.

Von den weiblichen Auszubildenden fokussieren sich bei ihrer Berufsausbildung immer noch ein Drittel auf die Berufe Bürokauffrau, Arzthelferin, Kauffrau im Einzelhandel, zahnmedizinische Fachangestellte sowie Friseurin und nutzen nicht das breite Spektrum der fast 350 Ausbildungsberufe. Auch die Studienfachwahl der jungen Frauen ist immer noch zu sehr eingeschränkt. In den besonders zukunftssträchtigen und später oft mit höher dotierten Jobs verbundenen Fächern Informatik, Maschinenbau, und Elektrotechnik liegt der Anteil der Studentinnen bei weniger als 15 %, in den Bereichen Germanistik, Pädagogik, Sozialwesen und Anglistik liegt der Anteil der Frauen dagegen bei fast 80 %.

Dementsprechend sind Frauen gerade solchen Branchen überproportional vertreten, in denen das Lohnniveau im Vergleich zu eher männerdominierten Branchen geringer ist. So konzentrieren sich Frauen auf die personenbezogenen Dienstleistungen (Fürsorge, Pflege). Wesentlich besser bezahlt sind im Vergleich dazu jedoch technisch-naturwissenschaftliche Berufsfelder.

Die BDA setzt sich daher seit langem dafür ein, dass Mädchen das ganze Berufswahlspektrum ins Auge fassen und sich sehr viel stärker für Erfolg versprechende berufliche Karrieren mit hohen Verdienstaussichten öffnen, z. B. in den Ingenieursberufen. Aus diesem Grund ist die BDA Aktionspartner des Girls' Day. Seit dem Beginn des Girls' Day im Jahr 2001 haben fast 650.000 Mädchen bei mehr als 32.500 Veranstaltungen, die von Unternehmen, wissenschaftlichen Einrichtungen und sonstigen Institutionen angeboten wurden, einen Einblick in vorrangig technische und handwerkliche Berufe erhalten. Jedes fünfte Unternehmen in Deutschland erhält mittlerweile von jungen Frauen Bewerbungen deren Anstoß vom Girls' Day ausgegangen ist. Fast 10 % der Unternehmen haben bereits ehemalige Girls' Day-Teilnehmerinnen eingestellt.



## **5. Höhere Erwerbsbeteiligung schafft bessere Verdienstchancen**

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen muss erhöht werden, damit Frauen stärker als bislang in höhere Funktionsebenen mit besseren Löhnen und Gehältern vordringen können. Obwohl die Erwerbstätigenquote bei den

Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen und längst das in der EU-Lissabon-Strategie anvisierte Ziel von 60% überschritten hat, bleibt die Erwerbsbeteiligung von Frauen noch immer deutlich niedriger hinter der von Männern zurück. Weniger Berufsjahre- und damit berufsspezifisches Erfahrungswissen sowie lange berufliche Auszeiten erschweren jedoch einen beruflichen Aufstieg und verhindern damit höhere Verdienstchancen. Insbesondere durch die familienbedingten Berufsunterbrechungen (Kinderbetreuung sowie zunehmend Pflege von Angehörigen) geraten Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen beim beruflichen Aufstieg ins Hintertreffen. Deshalb muss vor allem hier angesetzt werden, damit die Angleichung der Löhne von Männern und Frauen vorankommt:

Um die familienbedingten Unterbrechungszeiten zu verkürzen, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter verbessert werden. Immer noch ist ein Großteil der Frauen gezwungen, mit der Familiengründung ihren Beruf länger als nur vorübergehend aufzugeben. Frauen kehren erst mit zunehmendem Alter der Kinder oder oft sogar gar nicht mehr in das Erwerbsleben zurück. 2005 waren in Deutschland nur ein Drittel der Mütter mit einem Kind von unter drei Jahren berufstätig. Um die gleichen Löhne und Gehälter wie Männer zu erreichen, müssen Frauen früher als bisher nach der Geburt eines Kindes wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren. Je kürzer die Berufsunterbrechungen der Frauen sind und desto mehr sich Eltern die Betreuung ihrer Kinder teilen, desto weniger verlieren Frauen bei Gehaltsrunden den Anschluss an ihre männlichen Kollegen.

Zur Verkürzung familienbedingter Unterbrechungszeiten sind vor allem folgende Maßnahmen erforderlich:

#### **a. Kinderbetreuung ausbauen**

Die Kinderbetreuungsinfrastruktur muss zügig weiter ausgebaut werden, insbesondere für Kinder unter drei Jahren und im Ganztags schulbereich. Derzeit stehen nur für 8 % der westdeutschen Kinder im Krippenalter Plätze in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege zur Verfügung. Unzureichend ist auch das Angebot von Ganztagsplätzen bei den Drei- bis Sechsjährigen und das gegenwärtige Angebot an Ganztags schulen, da derzeit nur 10 % der Schüler an deutschen allgemein bildenden Schulen Ganztags schüler sind.

Das nach wie vor unzureichende Angebot an Kinderbetreuungsplätzen hat einen starken negativen Einfluss auf die berufliche Integration von Frauen. Eine bedarfsgerechte, auch qualitative hinreichende Kinderbetreuungsinfrastruktur ist die Voraussetzung dafür, dass die Erwerbstätigenquote der Frauen sich angemessen zu ihrer sich stetig verbessernden Qualifikation entwickeln kann. Bislang können auf Grund der schlechten Betreuungsinfrastruktur viele Mütter nicht so früh wie sie es



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

sich wünschen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren – mit all den damit verbundenen Konsequenzen auf Jobperspektiven und Gehaltsentwicklung. Im schlimmsten, aber keineswegs seltenen Fall bewirkt das schlechte Betreuungsangebot sogar das dauerhafte Fernbleiben der Mütter vom Arbeitsmarkt.

Wie groß der Einfluss zwischen der Kinderbetreuungsinfrastruktur und der Frauenerwerbstätigkeit ist, belegt auch eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Danach kann eine flächendeckende Vollversorgung mit Plätzen in Ganztagschulen die Erwerbstätigkeit von Frauen im Westen um vier Prozentpunkte und im Osten um einen Prozentpunkt steigern. Dies entspricht rund einer  $\frac{3}{4}$  Millionen zusätzlicher Erwerbstätiger.

Die Unternehmen engagieren sich in den letzten Jahren immer stärker im Bereich der Kinderbetreuung. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006 kommt zu dem Ergebnis, dass 27,3% aller Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zum Beispiel in Form von einem Tagesmütterservice anbieten. Fast die Hälfte aller Unternehmen bietet ihren Beschäftigten darüber hinaus an, die Arbeit kurzfristig und über den gesetzlichen Anspruch von 10 Tagen pro Jahr im Krankheitsfall der Kinder zu unterbrechen.

Die BDA engagiert sich seit Mitte 2003 in der „Allianz für die Familie“, einer breit angelegten Kooperation von Politik, Wirtschaft und Kultur, die sich für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt einsetzt. Der zweite Monitor Familienfreundlichkeit des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) zeigt deutlich das wachsende Engagement der deutschen Wirtschaft im Bereich familienbewusster Personalpolitik: Fast drei Viertel aller Unternehmen in Deutschland schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig ein. Vor drei Jahren war dies nur knapp die Hälfte. Mehr als 95 % aller Unternehmen bieten ihren Beschäftigten inzwischen familienfreundliche Maßnahmen an, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle und Unterstützung bei der Kinderbetreuung.

Allerdings bleibt der Ausbau einer flächendeckenden, qualitativ guten Kinderbetreuung vorrangig eine staatliche Aufgabe. Die BDA begrüßt daher die Absicht der Koalition, die Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren bis zum Jahr 2013 auszubauen. Dann würde immerhin für gut ein Drittel der Kinder unter drei Jahren ein Betreuungsplatz zur Verfügung stehen. Die Koalition ist jetzt gefordert, ihren Plänen endlich Taten folgen zu lassen und die notwendigen gesetzlichen Voraussetzungen baldmöglichst zu schaffen und nicht länger aufzuschieben.

Darüber hinaus sollten Eltern erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten bis zu einer Höhe von 6.000 Euro pro Kind in vollem Umfang – und nicht



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

nur zu zwei Dritteln – als Werbungskosten absetzen zu können. Schließlich sind erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten ebenso notwendige Voraussetzung für die Erzielung von Erwerbseinkommen wie andere Werbungskosten auch.

#### **b. Elternzeit begrenzen**

Die Elternzeit muss von heute bis zu drei Jahren stufenweise auf 12 Monate abgeschmolzen werden, sobald der qualitative und quantitative Ausbau der ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen gewährleistet ist. Die in Deutschland mit bis zu drei Jahren im europäischen Vergleich längsten Elternzeiten haben sich negativ auf die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt ausgewirkt und auch nicht dazu geführt, dass mehr Kinder geboren werden. Stattdessen führt die durch lange Elternzeiten geförderte lange berufliche Unterbrechungsdauer zu Qualifikationsverlusten, erschwert damit die berufliche Reintegration und mindert die künftigen Verdienstmöglichkeiten.

#### **c. Kontakt in der Elternzeit halten – Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen**

Notwendig ist zudem, dass sich Mitarbeiter mit Betreuungs- und Erziehungsaufgaben mit eigener Initiative darum bemühen, ihre Berufsqualifikationen anschlussfähig zu halten. Teilzeitarbeit, Urlaubsvertretungen oder andere zeitliche begrenzte Einsätze im Unternehmen in der Elternzeit tragen dazu bei, Qualifikationen zu erhalten und signalisieren darüber hinaus ein stetiges Interesse an der weiteren beruflichen Karriere. Viele Unternehmen bieten bereits von sich aus Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramme während und nach der Elternzeit an, mit dem Ziel, berufsspezifisches Know-how zu erhalten bzw. nach der Rückkehr aus der Elternzeit zu aktualisieren.

#### **d. Elterngeld muss frühzeitige Berufsrückkehr fördern**

Die Ausgestaltung des neuen Elterngeldes darf einer frühzeitigen Rückkehr an den Arbeitsplatz nicht entgegenstehen, sondern muss sie eher erleichtern. Elterngeld sollte daher auch bei einer Vollzeiterwerbstätigkeit gezahlt werden und auf einen Zeitraum von 12 Monaten begrenzt werden, die bestehenden Verlängerungsoptionen auf bis zu 24 Monate sollten ersatzlos gestrichen werden.

Die derzeitigen Regelungen benachteiligen Eltern, die frühzeitig in Vollzeit an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen, weil diese gar kein Elterngeld mehr erhalten und noch nicht einmal ihre berufsbedingten Mehraufwendungen für Kinderbetreuung steuerlich voll geltend machen können. Stattdessen wird der längere Ausstieg aus dem Beruf durch die Möglichkeit der Halbierung der Bezüge und somit eine bezahlte Auszeit von bis zu 24 Monaten gefördert.



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass hohe familienpolitische Transferleistungen nicht zu den gewünschten Effekten führen. Die finanzielle Situation von Eltern leidet dagegen vor allem darunter, dass Eltern Beruf und Familie heute nicht immer miteinander vereinbaren können. Das jährliche Gesamtförderniveau von rund 150 Mrd. Euro für familienpolitische Leistungen muss deshalb künftig stärker als bisher in den Ausbau der Infrastruktur für Familie investiert werden. Familien und besonders auch allein erziehende Eltern dürfen nicht auf Grund einer mangelnden Vereinbarkeit von Familie und Beruf auf stattliche Transferleistungen angewiesen sein. Hier ist es dringend notwendig, dass die Politik neue Schwerpunkte setzt.

## **6. Teilzeit als Wiedereinstiegsinstrument gestalten**

Teilzeitarbeit darf nicht mehr als Instrument zur Arbeitszeitreduzierung, sondern muss wieder stärker als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur Arbeitszeitflexibilisierung begriffen werden. Deshalb sollte der allgemeine Anspruch auf Teilzeitarbeit künftig nur noch insoweit gelten, wie dies zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig ist. Eine Teilzeittätigkeit würde damit vermehrt als ein Wiedereinstiegsinstrument statt als das generelle Arbeitszeitmodell von Frauen angesehen.

Ein Großteil der Frauen konzentriert sich auf Teilzeittätigkeit. 46 % der abhängig beschäftigten Frauen, aber nur knapp über nur 8 % der abhängig beschäftigten Männer haben im Jahr 2006 Teilzeit gearbeitet. Mütter schränken ihre Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes in der Familie zeitlich ein. Knapp zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Krippenalter übten im Jahr 2005 eine Teilzeittätigkeit aus.

Dieser hohe Anteil von Frauen in Teilzeit ist eine Ursache dafür, dass Frauen seltener als ihre männlichen Kollegen verantwortungsvolle und damit höher dotierte Positionen einnehmen. Die meist bewusst gewählte Teilzeittätigkeit ist daher mittelbar für ein geringeres Lohnniveau von Frauen verantwortlich.

## **7. Traditionelle Rollenbilder überwinden**

Nur wenn sich die traditionellen Rollenbilder zwischen Frauen und Männern weiter auflösen und Familienaufgaben zukünftig stärker als bisher zwischen den Eltern aufgeteilt werden, haben Frauen die gleichen beruflichen Entwicklungs- und Verdienstchancen wie Männer.



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

Mit dem gesellschaftlichen Wandel, besonders dem der letzten zwei Jahrzehnte, haben sich parallel zum stark gestiegenen Qualifikationsniveau von Frauen auch deren Rollenbilder und Lebensvorstellungen gewandelt. Frauen und Männer haben heute die Freiheit sich für den Lebensentwurf zu entscheiden, der ihren eigenen Vorstellungen entspricht. Noch bis in die Mitte der 70er Jahre war die Berufstätigkeit von Frauen nicht selbst bestimmt. Der Ehemann konnte die Arbeitsstelle seiner Frau fristlos kündigen und über das von ihr in die Ehe eingebrachte Geld verfügen. Die Nachwirkungen dieser Rechtslage haben noch heute Einfluss auf die Verhaltensstrukturen von Frauen und Männern und beeinflussen auch die Sozialisation von Frauen und Männern im Umgang mit Geld.

Zahlreiche wissenschaftliche Untersuchungen belegen, dass Männer bei der Wahl ihrer beruflichen Position wesentlich stärker auf die Höhe des Einkommens, das Prestige und die Karrierechancen achten als Frauen. Frauen konzentrieren sich hingegen mehr auf Faktoren wie Jobsicherheit oder die örtliche Nähe zum Wohnort und sind eher bereit, eine niedrige Bezahlung in Kauf zu nehmen. Dies ist auch eine Ursache dafür, dass Frauen häufiger in kleinen und mittleren Betrieben arbeiten (der Frauenanteil liegt in Kleinstbetrieben bei 46 %, in großen Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern sinkt dieser auf 33 %, IAB-Betriebspanel). Kleine und mittlere Betriebe haben jedoch im Vergleich zu großen Betrieben, so das Statistische Bundesamt, ein insgesamt niedrigeres Lohnniveau.

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede setzen sich bei den Karrierezielen fort. Eine Untersuchung des Karriereverhaltens von jungen Anwälten hat gezeigt, dass jeder zweite junge männliche Anwalt anstrebt, Partner einer Kanzlei zu werden. Diesen Wunsch äußerte aber noch nicht einmal jede fünfte der weiblichen Kollegen. Nur wenn diese traditionellen Rollenmuster aufgebrochen werden und Frauen in gleicher Weise wie Männer Führungspositionen anstreben, kann Lohngleichheit Wirklichkeit werden.

## **8. Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht abbauen**

Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht begünstigt teilweise noch immer das sog. Alleinverdienermodell und setzt damit falsche Anreize für Frauen, kürzere oder längere Zeit auf eine Erwerbstätigkeit zu verzichten. Um den Lohnabstand von Frauen gegenüber Männern zu verringern, müssen diese Fehlanreize abgebaut und letztlich beseitigt werden, denn mit jeder Berufsunterbrechung und jedem fehlenden Jahr Berufserfahrung sinken die Verdienstchancen.

- Das heutige Lohnsteuerkartenverfahren führt zur Fehlvorstellung, dass es sich nicht lohnt, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind. Grund hierfür ist die Ausgestaltung der Lohnsteuerkar-



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

tenkombination III/V. Danach werden die Vorteile des Ehegattensplittings bei dem Erwerbstätigen mit dem höheren Einkommen kumuliert, während beim zweiten Ehepartner die Lohnsteuer ohne Grundfreibetrag greift und der Grenzsteuersatz relativ zügig auf den Spitzensteuersatz steigt. Die psychologischen Effekte, die mit den dadurch steuerlich „künstlich“ verringerten monatlichen Nettoeinkommen einhergehen, dürfen nicht unterschätzt werden. Zuletzt lag der Anteil der weiblichen Steuerpflichtigen in der Steuerklasse V bei über 90 %. Dagegen lag der Anteil der männlichen Steuerpflichtigen in der Steuerklasse III bei fast 85 %.

Unterstützenswert ist daher die Koalitionsvereinbarung vom November 2005, das Steuersystem besser auf Flexibilisierungen in der Erwerbsbeteiligung auszurichten, u. a. um die Benachteiligung von Frauen bei der (Wieder-)Aufnahme einer Erwerbstätigkeit abzubauen. Allerdings ist das im Koalitionsvertrag vorgesehene Anteilsverfahren, bei dem auf der Lohnsteuerkarte der Anteil des jeweiligen Ehepartners am Haushaltseinkommen des Vorjahres vermerkt wird, hierfür kein geeigneter Weg. Gegen dieses Anteilsverfahren sprechen zum einen datenschutzrechtliche Gesichtspunkte, da dann der Arbeitgeber das Einkommen des anderen Ehepartners kennt. Außerdem führt das Anteilsverfahren zu den gleichen Fehlanreizen wie die heutige Steuerklasse V, weil der Ehepartner mit dem geringeren Einkommen den höheren Lohnsteuerabzug erfährt. Hinzu kommt, dass auch nach dem Anteilsverfahren der geringer verdienende Ehegatte bei nettolohnbezogenen Sozialleistungen wie dem Arbeitslosengeld I schlechter gestellt ist als ein Lediger.

Zielführender ist es, die geltenden Steuerfreibeträge und Pauschalen beiden Ehegatten individuell zuzurechnen. Damit blieben bei beiden Ehepartnern das Existenzminimum sowie Werbungskosten- und Vorsorgepauschale unbesteuert. Beim sog. Begünstigungsverfahren ist dies gewährleistet. Hierbei wird zunächst auf der Lohnsteuerkarte der prozentuale Splittingvorteil des Vorjahres gegenüber dem Grundtarif vermerkt, anschließend die Steuerschuld auf der Basis des jeweiligen Einkommens nach dem Grundtarif ermittelt und letztlich dann um den sich aus der Lohnsteuerkarte ergebenden steuerlichen Splittingvorteil gekürzt. Damit profitieren beide Ehepartner vom Splittingvorteil in prozentual gleicher Höhe. Die Koalition sollte deshalb dieses Verfahren aufgreifen – auch weil es mehr Transparenz schafft und mit einer einzigen Lohnsteuertabelle auskommt.

- Auch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung ist ein falscher Anreiz für das Alleinverdienermodell. Sie sollte auf die Elternzeit



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008

beschränkt und im Übrigen ersatzlos abgeschafft werden. Jeder erwachsene Versicherte sollte – unabhängig von seinem Erwerbsstatus – für die Absicherung seines Krankheits- und Pflegerisikos eigene Beiträge entrichten. Die BDA hat hierzu durchgerechnete Modelle entwickelt.

Die heutige Rechtslage fördert den Verzicht auf Erwerbstätigkeit von Ehegatten, weil für sie schließlich die erwerbstätigen Mitglieder der Kranken- und Pflegeversicherung den Versicherungsschutz mitfinanzieren. Nichterwerbstätigkeit wird auf diese Weise belohnt. Zudem werden verheiratete Frauen durch die beitragsfreie Mitversicherung zur Ausübung einer nur geringfügig entlohnten, nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Mini-job) animiert: Da sie ohnehin über ihren Ehemann kranken- und pflegeversichert sind, haben sie kein Interesse an einer eigenen Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Vom geltenden Recht der Hinterbliebenenversorgung gehen ebenfalls Anreize aus, auf Erwerbstätigkeit zu verzichten. Schließlich sorgt die Hinterbliebenenversorgung dafür, dass Ehepartner auch ohne eigene Vorleistungen nach dem Tod des Ehegatten über die einzelnen Versorgungssysteme (gesetzliche Rentenversicherung, Beamtenversorgung, Versorgungswerke, betriebliche Altersvorsorge, private Lebensversicherungen) abgesichert sind. Die Hinterbliebenenversorgung sichert damit das Alleinverdienermodell durch eine entsprechende Alterssicherung ab. Sinnvoll wäre, die Hinterbliebenenversorgung schrittweise zurückzuführen, damit künftige Generationen von Frauen nicht mehr darauf vertrauen, im Alter über ihren Mann versichert zu sein und deshalb auf eine eigene Erwerbstätigkeit verzichten.



Ursachen für Lohnunterschiede angehen  
Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal  
Pay) von Frauen und Männern  
Berlin, 28. Februar 2008