

Gender Pay GAP in der öffentlichen Verwaltung und betriebliche Maßnahmen

Renate Sternatz, ver.di Bundesverwaltung



*Fachbereich
Gemeinden*

**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Zahlen – Daten - Fakten

Ein Blick auf die Gestaltungsebenen

- gesetzlich
- tariflich
- betrieblich

- Gender Pay Gap 2019 = 21 %, Statistisches Bundesamt



- Gender Pay Gap im Öffentlichen Dienst = 6%

Das Weltwirtschaftsforum (World Economic Forum, WEF) hat im November 2015 den „Global Gender Gap Report 2015“ veröffentlicht. Geht es in dem gleichen Tempo weiter, dann kann es „bis zur vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern in Arbeitswelt, Bildung und Politik [...] noch mehr als 100 Jahre dauern“.

Gender Pay Gap und durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste von Frauen und Männern in Deutschland (2006–2018), in Prozent und in Euro



Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung, auf Anfrage.

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2019

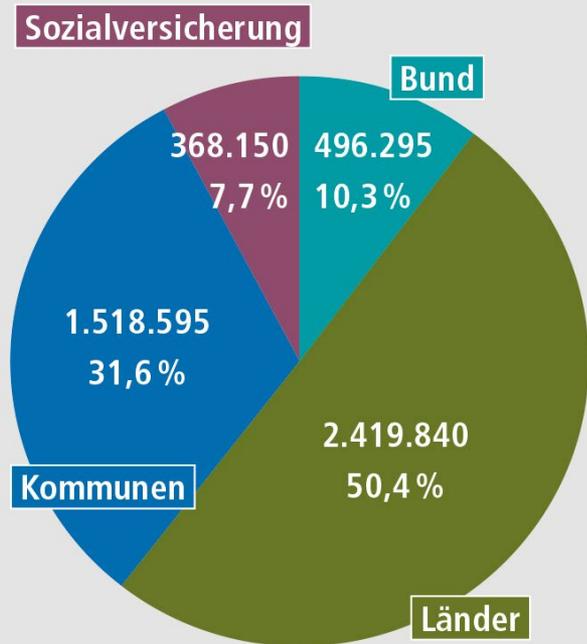


- Die geschlechtsbezogene Verdienstlücke in Deutschland, lag im Jahr 2018 erstmals unter 21 %. Der Durchschnittswert aller 28 EU-Staaten lag im Jahr 2016 bei 16,2%.
- Eine der Hauptursachen für die seit 2015 feststellbare Verringerung des Gender Pay Gap in Deutschland ist die **Einführung des Mindestlohns** zum 01.01.2015 (8,50 €/Stunde) und die Erhöhung zum 01.01.2017 (8,84 €/Stunde). Durch den Mindestlohn wurden die unteren Löhne deutlich angehoben.

Beschäftigtenzahlen im Öffentlichen Dienst

ver.di

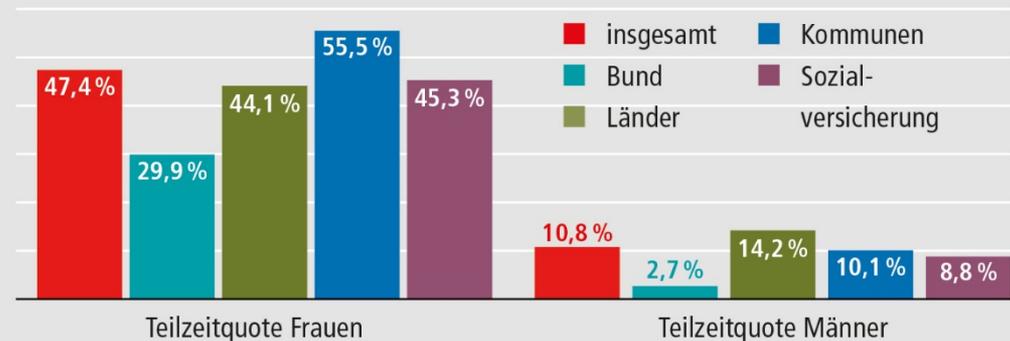
BESCHÄFTIGTE IM ÖFFENTLICHEN DIENST NACH BESCHÄFTIGUNGSBEREICHEN



© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2018, Tab. 1.2.1

- Teilzeitquote insgesamt bei 15,8 %
- Frauenanteil in Teilzeit überproportional hoch
- 55,5 % aller Teilzeitbeschäftigten in Kommunen (insbesondere Sozial- und Erziehungsdienst)

TEILZEITQUOTE NACH GESCHLECHT UND BESCHÄFTIGUNGSBEREICH



(ohne Altersteilzeitbeschäftigte)

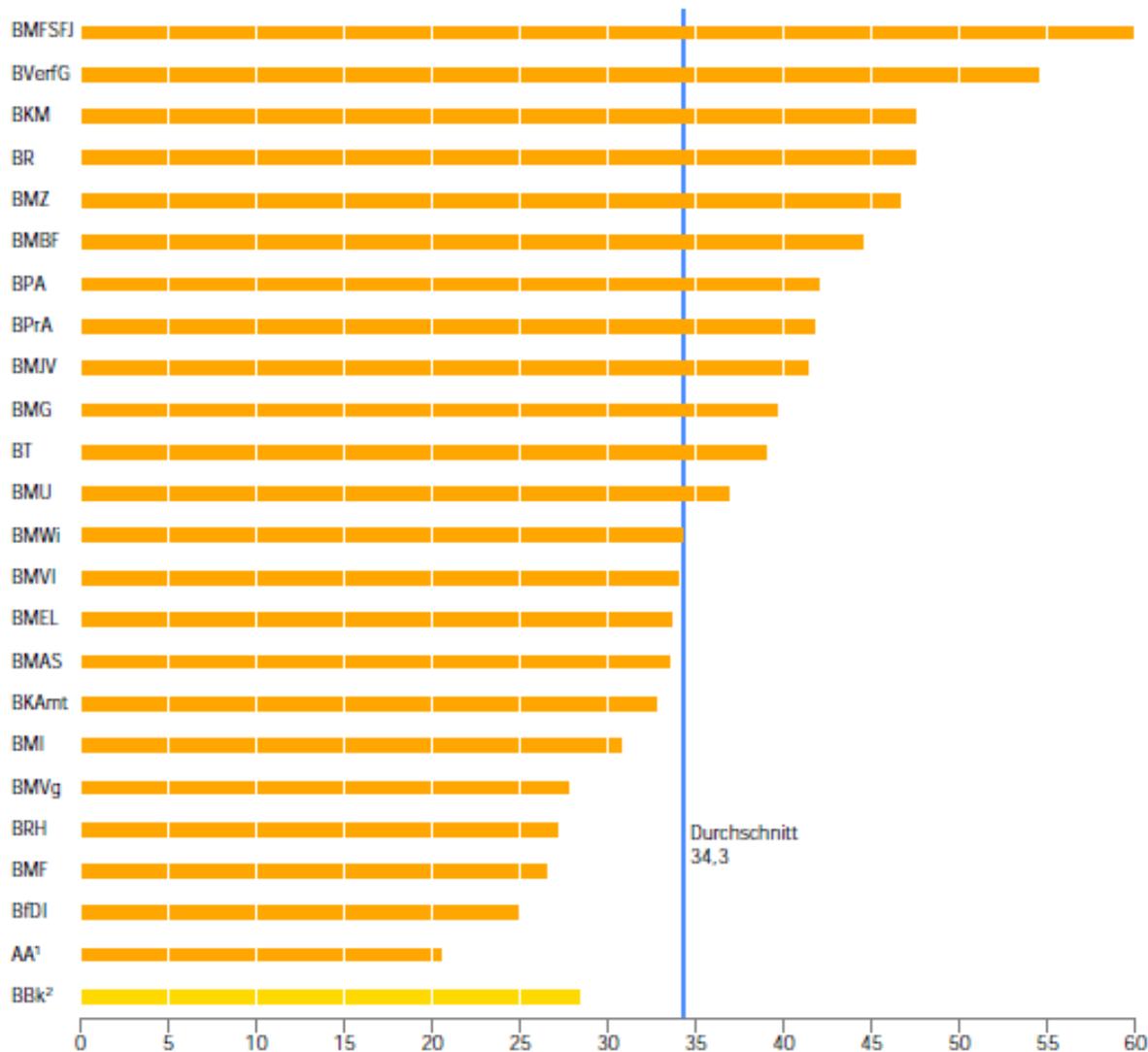
© DGB | Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 14, Reihe 6, 2018, Tab. 2.1

4,8 Mio. Beschäftigte (2018)

Gleichstellungsindex oberste Bundesbehörden

ver.di

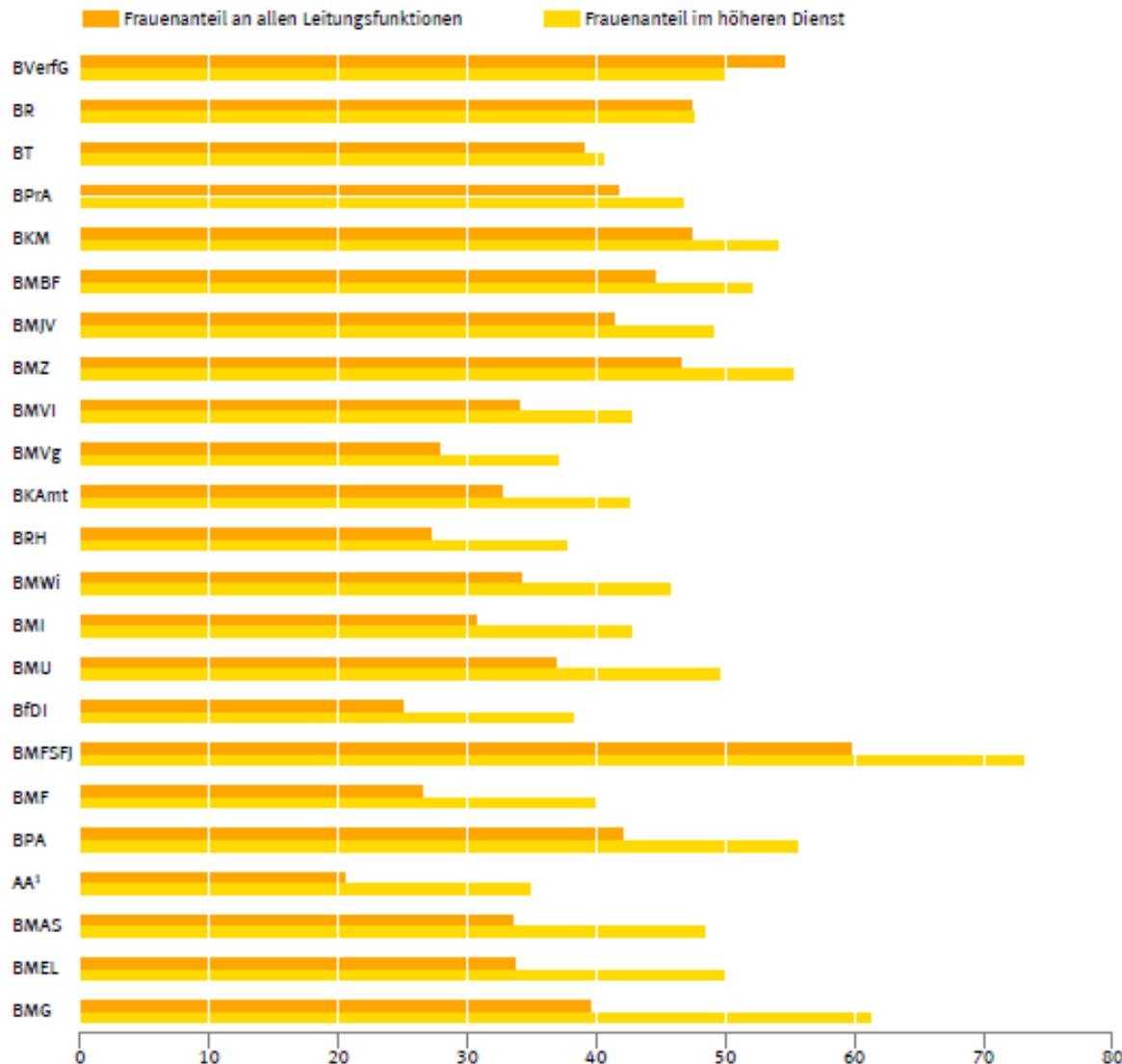
Abb 1 Frauenanteil an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2018
in %



¹ Einschließlich Auslandsvertretungen.

² Beschäftigte der Laufbahngruppen des höheren, gehobenen und mittleren Dienstes mit Vorgesetzten- oder Leitungsfunktionen.

Abb 2 Frauenanteil im höheren Dienst und dem an allen Leitungsfunktionen in den obersten Bundesbehörden am 30. Juni 2018 in Prozentpunkten



„gläserne Decke“

- Frauenanteil nimmt mit steigenden Führungsebenen deutlich ab
- Führungs-funktionen in Teilzeit sind deutlich unter-repräsentiert



- Frauenfördergesetz (1994) > Bundesgleichstellungsgesetz (2001) und Gleichstellungsgesetze der Länder
 - > Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011, 2017)
 - > Gleichstellungsbeauftragte im Betrieb (gilt nur für ÖD)
- Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG 2006)
- Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen - Entgelttransparenzgesetz seit 06.07.2017 in Kraft
 - > individueller Auskunftsanspruch über die Kriterien der Bezahlung ab 200 Beschäftigte
 - > betriebliche Verfahren zur Überprüfung und Herstellung von Entgeltgleichheit für private Arbeitgebende ab 500 Beschäftigte
 - > Berichtspflicht der Arbeitgebenden zu Gleichstellung und Entgeltgleichheit ab 500 Beschäftigte



- > zahlreiche Instrumente bereitgestellt
 - > Monitor Entgelttransparenz – Online-Tool für Arbeitgeber
 - > Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland“ LogiB-D
 - Excel-Tool zur Analyse der Entgeltstruktur im Betrieb
 - > Evaluierung von Arbeitsbewertungsverfahren mit EVA-Liste
 - Bewertung von tarifvertraglichen Regelungen möglich
 - > Prüfung der Entgeltgleichheit www.eg-check.de im Betrieb seit 2013
 - konkrete Ursachen der Ungleichbehandlung werden aufgezeigt und das finanzielle Maß der Benachteiligung berechnet

- **Problem:** duale Ausbildung für sog. Männerberufe und Schulberufssystem für sog. Frauenberufe

- **Gutes Praxisbeispiel:** Island Standard seit 2018 ,
Managementprozess: Managementsystem für Entgeltgleichheit –
Anforderungen und Leitlinien

- Tarifreform 2005 abgeschlossen
 - > gleiche Entgelte für gleiche Tätigkeiten
 - > Arbeitgeber waren jedoch nicht bereit für neues System der **geschlechtergerechten Arbeitsbewertung** (ABAKABA: Vergleich der Wertigkeit von Tätigkeiten - intellektuelle, psychosoziale und physischen Anforderungen sowie des Verantwortungsbereichs)
 - > „blinder Fleck“ der Ursachenanalyse zum Gender Pay GAP
- Aufwertung von Frauenberufen
 - > Reinigungsdienst, Schulsekretärinnen,
 - > Sozial- und Erziehungsdienst (Berlin 1989, bundesweit 2009 und 2015)
 - > Altenpflege

„COMPARABLE WORTH“

Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?

Projektbericht: Ute Klammer, Christina Kierner, Sarah Lillemeyer



- **Mitbestimmung der Personalräte** mit der Aufgabe u.a. die zu Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen zu überwachen
- **Gleichstellungsbeauftragte** (nur im ÖD) haben die Aufgabe der Förderung und Durchsetzung der Gleichberechtigung sowie Gleichstellung von Frauen und Männern > betrieblicher Gleichstellungsplan
- **Instrumente:** eg-check.de
 - > nur in Einzelfällen angewendet
 - > Ergebnisse und Maßnahmen nur betriebsintern verwendet

Betrieblicher EG-Check ein Praxisbeispiel

ver.di

Anwendung bisher nur in Einzelfällen, nachfolgende Angaben aus einer deutschen Großstadt (2012)

- unbereinigte Einkommensunterschied von Frauen und Männern bei 3,34 % zugunsten der Männer
- differenziert nach verschiedenen Besoldungs- und Entgeltbereichen zeigt sich, dass
 - > Frauen im Beamtenbereich 3,66 % mehr verdienen als Männer
 - > Frauen im Tarifbereich 5,43 % weniger verdienen als Männer
 - > Frauen im Sozial- und Erziehungsdienst 8,29 % weniger als Männer
- **Gründe:** u.a.
Erziehungszeiten und Beurlaubungen, Regelungen zum Leistungsentgelt bei Teilzeitbeschäftigten
- **Maßnahmepaket:** u.a.
Pilotprojekt geschlechterorientierte Haushaltssteuerung, Qualifizierungsangebote für Führungskräfte auch für Teilzeitbeschäftigte



Im Jahr 2006 hat der CEMR eine „Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf kommunaler und regionaler Ebene“ verabschiedet.

- 56 Kommunen haben unterzeichnet, 32 davon haben einen konkreten Gleichstellungs-Aktionsplan erarbeitet

