



Discussion Paper



| Beiträge von **Studierenden**

Anspruch und Wirklichkeit bei der Verringerung geschlechts- abhängiger Lohnunterschiede in der Europäischen Union

Annika Claudia Böttcher

Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung
Discussion Paper 48, 03/2024

Herausgeberinnen

Miriam Beblo

Claudia Gather

Madeleine Janke

Friederike Maier

Antje Mertens

Aysel Yollu-Tok

**Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und
Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht
Berlin**

**Herausgeberinnen: Miriam Beblo, Claudia Gather, Madeleine Janke, Friederike
Maier, Antje Mertens & Aysel Yollu-Tok**

Discussion Paper 48, 03/2024

ISSN 1865-9806

Download: <https://www.htmi.hwr-berlin.de/publikationen/discussion-papers/>

Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts
für Ökonomie und Geschlechterforschung
der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Beiträge von Studierenden

Mit der Unterreihe *Beiträge von Studierenden* möchten wir außergewöhnlich interessante und diskussionswürdige Arbeiten von Studierenden, insbesondere von Studentinnen und Studenten der HWR Berlin vorstellen.

Die Arbeiten sollen anregende Beiträge zur wissenschaftlichen wie auch politischen Diskussion um Geschlechterfragen in den Bereichen Wirtschaft, Recht, Soziologie und Verwaltung liefern. Sie können im Rahmen von größeren Seminararbeiten, der Bachelor- oder der Masterarbeit entstanden sein. Die Reihe erscheint in loser Folge.

Eingereichte Manuskripte werden durch zwei Gutachter*innen geprüft. Für den Inhalt sind die Autorinnen und Autoren selbst verantwortlich.

Weitere Informationen zur Discussion Paper Reihe des Harriet Taylor Mill-Instituts der HWR Berlin finden sich hier:

<http://harriet-taylor-mill.de/index.php/de/publikationen/discussion-papers>

Die Herausgeberinnen

Anspruch und Wirklichkeit bei der Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede in der Europäischen Union

Annika Claudia Böttcher

Autorin

Annika Claudia Böttcher, Master of Arts, studierte von 2021 bis 2023 berufsbegleitend European Public Management mit dem Schwerpunkt „Recht und Politik“ an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Hauptberuflich ist sie Personalleiterin im öffentlichen Dienst. Sie interessiert sich u.a. multidimensional für das Thema Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt und widmete ihre Masterthesis, die hier als Discussion Paper veröffentlicht wird, der Betrachtung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede.

Abstract

Die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit ist eines der erklärten Ziele der EU-Gleichstellungsstrategie. Dennoch existiert bis heute in fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein Verdienstgefälle zu Ungunsten der weiblichen Erwerbstätigen. Dieses Phänomen setzt sich im Anschluss an das Erwerbsleben in Form des Rentengefälles fort. Der Beitrag reiht sich ein in die aktuelle Debatte zur geschlechtergerechten und chancengleichen Arbeitswelt. Er eröffnet insbesondere eine neue Vergleichsperspektive auf drei ausgewählte Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Zentrale Leitfrage ist, ob die bisherigen Maßnahmen der Europäischen Union zur Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede zielführend und ausreichend waren bzw. sind, also ob der formulierte Anspruch der Europäischen Union der europäischen Wirklichkeit omnipräsenter Lohnunterschiede zwischen männlichen und weiblichen Erwerbstätigen genügend Rechnung trägt. Trotz einheitlicher Strategien und Maßnahmenpakete der Europäischen Union für die Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit vollziehen sich in den Mitgliedstaaten diametrale Entwicklungen. Insgesamt ist das bisherige Commitment der EU zur Verringerung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen bei weitem nicht ausreichend. Die EU ist und bleibt primär eine Wirtschafts- und Währungsunion.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	1
1. Einleitung.....	2
2. Begriffsklärung, Relevanz in Forschung und Judikative – und europäischer Anspruch.....	7
2.1 Definition des Gender Pay Gaps durch die Europäische Union	7
2.2 Einschlägige aktuelle Forschungsergebnisse	9
2.2.1 Einfluss des Benachteiligungsempfindens	9
2.2.2 Branchen(un)abhängigkeit des Verdienstgefälles.....	10
2.3 Jüngste Rechtsprechung in Deutschland.....	11
2.4 Ausgewählte einschlägige EU-Direktiven seit 2017 und ihre Kerninhalte.....	13
2.4.1 Der Aktionsplan 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.....	13
2.4.2 Die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025.....	14
2.4.3 Die Entgelttransparenzrichtlinie	15
3. Methodik.....	18
3.1 Forschungsfrage	18
3.2 Datenbeschaffung und -qualität	20
3.3 Auswahl der Vergleichsländer	23
4. Entwicklung im Zeitverlauf und Vergleich	25
5. Diskussion und Analyse	28
5.1 Ist der von der Europäischen Union ausgewiesene unbereinigte Gender Pay Gap überhaupt die geeignete Kennzahl zur Messung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede?	28
5.2 Warum sind die unbereinigten Gender Pay Gaps in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union so unterschiedlich ausgeprägt?.....	30
5.2.1 Typisierung der Wohlfahrts- bzw. Sozialstaatlichkeit.....	30
5.2.2 Besondere Charakteristika der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern	35
5.2.3 Länderspezifische Erklärungsansätze für Deutschland	39
5.2.4 Länderspezifische Erklärungsansätze für Italien	41
5.2.5 Länderspezifische Erklärungsansätze für Schweden	42
5.3 Exkurs: Wovon werden individuelle Berufs- und Karriereentscheidungen beeinflusst?.....	44
5.4 Sind die Bemühungen der Europäischen Union um die Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede zielführend und ausreichend?	46
5.5 Was kann noch getan werden, um die Gender Pay Gaps nachhaltig zu senken?	52
6. Fazit.....	56
Literaturverzeichnis.....	62
Rechtsquellen.....	65

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gaps in Prozent	25
Abbildung 2: Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Männern in Prozent.....	34
Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Frauen in Prozent.....	34
Abbildung 4: Top 5 der GPG-Wirtschaftszweige nach Beschäftigtenanzahl in der Altersklasse 20-64 Jahre im 4. Quartal 2021 in Italien, Einheit: Tsd. Personen, gruppiert nach Männern (M) und Frauen (F)	37
Abbildung 5: Top 5 der GPG-Wirtschaftszweige nach Beschäftigtenanzahl in der Altersklasse 20-64 Jahre im 4. Quartal 2021 in Schweden, Einheit: Tsd. Personen, gruppiert nach Männern (M) und Frauen (F)	37
Abbildung 6: Top 5 der GPG-Wirtschaftszweige nach Beschäftigtenanzahl in der Altersklasse 20-64 Jahre im 4. Quartal 2021 in Deutschland, Einheit: Tsd. Personen, gruppiert nach Männern (M) und Frauen (F)	38
Abbildung 7: Niedriglohneempfänger als Prozentsatz der gesamten Angestellten ohne Auszubildende nach Geschlecht im Jahr 2018.....	39
Tabelle 1: Typisierung der Wohlfahrtsstaatlichkeit nach ausgewählten Lehren.....	33

1. Einleitung

Aus der Perspektive einer ehemaligen Gleichstellungsbeauftragten und aktiven Personalleitung im öffentlichen Dienst lässt sich konstatieren, dass die Sensibilität für die Gleichstellung von Männern und Frauen in Deutschland auf der Ebene von Unternehmen und Arbeitgebenden in der jüngeren Vergangenheit zugenommen hat. Dass die kürzlich von der Europäischen Union erlassene Entgelttransparenzrichtlinie¹ zur geschlechtsneutralen Formulierung von Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen auffordern muss, zeigt jedoch, dass dies über die Bundesgrenzen hinaus noch keine Selbstverständlichkeit ist. Es handelt sich bei Geschlechtergleichstellung nämlich nicht um ein primäres betriebliches Ziel. Sie rückt zum einen vielmehr dann in den Blickpunkt, wenn wahrgenommene Benachteiligung die Fluktuation gut qualifizierter Mitarbeitender oder interne Konflikte auslöst, die den unternehmerischen oder betrieblichen Erfolg beeinträchtigen. Zum anderen kann äußerer Druck ein Gleichstellungsmotor sein.²

Das vorliegende Discussion Paper ist aus einer Masterarbeit im berufsbegleitenden Studiengang European Public Management hervorgegangen und wird sich damit auseinandersetzen, welche Impulse die Europäische Union zur Stärkung der Geschlechtergleichstellung setzt. Konkreter Mittelpunkt der Betrachtung und Untersuchungsgegenstand soll hierbei das geschlechtsabhängige Lohngefälle sein. Die Lohnlücke ist unter anderem eine Folge überholter Rollenbilder und gilt gemeinhin als ein Kernindikator für die Ungleichbehandlung von Frauen im Erwerbsleben.³

Bereits in den Gründungsvertrag der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft⁴, aus der später die heutige Europäische Union hervorgegangen ist, hat das Recht auf gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit Eingang gefunden. Gemäß Art. 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ist die Gleichheit von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen. Vollständig realisiert wurden diese Gleichheitsrechte trotz zahlreicher Initiativen

¹ Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. 2023 L 132, S. 21.

² Vgl. Rastetter/Mucha 2018, S. 7.

³ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2009, S. 4.

⁴ Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957, Art. 119.

bis heute nicht. Aus ökonomischer Perspektive sind ungleiche Entgelte nämlich ausschließlich vorteilhaft. Private Unternehmen können dadurch ihre Gewinne maximieren, öffentliche Unternehmen ihre Einsparziele erreichen.⁵ Sogar im öffentlichen Dienst existieren trotz hoher Tarifbindung Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern, wenn auch in geringerer Intensität als auf dem unregulierten Arbeitsmarkt.⁶ In Nonprofit-Organisationen ist auf der hauptamtlichen Führungsebene empirisch nachweisbar, dass Frauen bei gleicher Position und vergleichbarer Qualifikation eine geringere Bezahlung erhalten als Männer.⁷ Die Antilobby, die es zur Erreichung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes der EU zu überwinden gilt, ist also stark und breit aufgestellt.

Aus diesen Gründen existiert in fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein sogenannter Gender Pay Gap zum Nachteil der weiblichen Erwerbstätigen. Lediglich Luxemburg hat laut jüngster Veröffentlichung 2023 als einziges Mitgliedsland der Europäischen Union jemals einen neutralen Gender Pay Gap bzw. sogar einen minimalen durchschnittlichen Verdienstvorteil auf Seiten der Frauen erzielt. Statistikexpert*innen gehen sogar davon aus, dass sich der Wert in Luxemburg in den Folgejahren noch weiter zugunsten der Frauen verschieben wird, weil sie durchschnittlich ein höheres Bildungsniveau aufweisen und in den Branchen mit mittleren und hohen Löhnen (Finanzwirtschaft, Forschung, Medizin, Justiz) zahlenmäßig präsenter sind. Luxemburgs Erfolg lässt sich jedoch wegen seiner Kleinstaatlichkeit und seinem besonderen hochspezialisierten Arbeitsmarkt leider nicht ohne weiteres auf andere Länder übertragen.⁸

Die Aktualität, Relevanz und der geforderte Europabezug des Themas spiegeln sich u.a. in einer gerade in Kraft getretenen Richtlinie der Europäischen Union und in der Vielzahl ihrer themenbezogenen Direktiven und Veröffentlichungen aus den letzten Jahren und Jahrzehnten wider. Auf eine Auswahl hiervon wird nachstehend Bezug genommen, da sie im Hinblick auf den Titel des vorliegenden Papers den Anspruch der Europäischen Union bei der Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede illustrieren. Hinzu kommt eine endlose Fülle einschlägiger internationaler wissenschaftlicher Untersu-

⁵ Vgl. Betzelt/Bothfeldt 2021, S. 249 f.

⁶ Vgl. Boll/Lagemann 2018, S. 528 f.

⁷ Vgl. Sandberg 2017, S. 418.

⁸ Vgl. Schäfer, Warum Frauen in Luxemburg mehr verdienen.

chungen zum Thema berufliche Geschlechtergerechtigkeit oder Geschlechterdiskriminierung in verschiedenen Ländern, Branchen, Berufsphasen oder weiteren Kontexten.

Zentrale Leit- und Forschungsfrage ist, ob die bisherigen Maßnahmen der Europäischen Union zur Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede zielführend und ausreichend waren bzw. sind. Genauer ist damit gemeint, ob der formulierte Anspruch der Europäischen Union der europäischen Wirklichkeit omnipräsenter Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen genügend Rechnung trägt. Angesichts nur marginaler Fortschritte in Form von zahlenmäßiger Reduktion der Lohnlücke über einen Zeitraum von Jahrzehnten kann diese Frage nicht überzeugend bejaht werden, sodass weitere Handlungsempfehlungen gegeben werden können.

Die vergleichende Geschlechterforschung kennt eine Pluralität von Indizes zur Messung der Geschlechter(un-)gleichheit. Beispielhaft genannt seien an dieser Stelle der Gender-related Development Index aus dem United Nations Development Programme, der Gender Empowerment Measure Index, der Global Inequality Index, der Global Gender Gap Index und der vom European Institute for Gender Equality erhobene Gender Equality Index.⁹ Diese Indizes betrachten jedoch jeweils eine Gemengelage von Umständen, in denen sich Ungleichheiten in Bezug auf das Geschlecht nachweisen lassen (zum Beispiel Bildungszugang, Zugang zu Gesundheitsleistungen, politische Teilhabe, ökonomische Teilhabe) und verschmelzen sie zu einer Gesamtaussage. Der empirische Teil stützt sich auf die Betrachtung des sogenannten Gender Pay Gaps. Dies hat dreierlei Gründe. Zum einen existieren hierfür eine von der Europäischen Union einheitlich vorgegebene Definition sowie eine maximal vergleichbare Datenlage für alle Mitgliedstaaten und Entwicklungszeiträume von aussagekräftiger Dauer, welche vom Statistischen Amt der Europäischen Union (Eurostat) bereitgestellt wird. Zum zweiten bemisst der Gender Pay Gap eben ausschließlich Verdienstunterschiede zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen und bringt diese Werte gerade nicht interoperabel mit anderen Indikatoren für Ungleichbehandlung der Geschlechter in Verbindung. Durch diese Reduktion wird er für eine Untersuchung, deren Titel und Forschungsfrage genau auf jene Verdienstunterschiede eingegrenzt sind, besonders relevant und aussagekräftig. Zuletzt ist der Gender Pay Gap eben auch

⁹ Vgl. Abramowski 2020, S. 39 ff.

genau das Maß, das die Europäische Union selbst bei der angestrebten Entgeltgleichheit für gleiche oder gleichwertige Arbeit anlegt. Vor diesem Hintergrund macht es also Sinn, ihr Handeln in Relation zu dieser Kennzahl zu bewerten.

Um die Lesenden in die Thematik und ihre Aktualität, Relevanz und ihren Europabezug einzuführen, ist dem empirischen Teil ein Eingangskapitel vorangestellt, das zunächst die von der Europäischen Union verwendete Definition des Gender Pay Gaps und die allgemeine Unterscheidung von unbereinigtem Gender Pay Gap und bereinigtem Gender Pay Gap erläutert. Weiterhin werden exemplarisch zwei aktuelle Studien vorgestellt, die sich in besonderer Weise mit dem Gender Pay Gap in Mitgliedstaaten der Europäischen Union auseinandersetzen und deren Ergebnisse auch in die weitere Argumentation Eingang dieses Papers gefunden haben. Die Lohndiskriminierungskontroverse mündete in Deutschland zu Beginn dieses Jahres in einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts, das von vielen Seiten als Meilenstein zur Erreichung der Lohnleichheit betitelt wurde.¹⁰ Es wird auch bei der kritischen Würdigung der europäischen Entgelttransparenzrichtlinie einbezogen, weshalb die wesentlichen Inhalte in Kurzform Erwähnung im Eingangskapitel gefunden haben. Am Ende des ersten Kapitels wird der für die weitere Betrachtung maßgebliche Anspruch hinsichtlich der Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede anhand der Kerninhalte jüngster EU-Direktiven herausgearbeitet.

Im Folgekapitel wird zunächst die leitende Forschungsfrage konkretisiert und anschließend das methodische Vorgehen dargestellt. Aufgrund begrenzter zeitlicher und personeller Ressourcen wurde keine eigene Datenerhebung durchgeführt. Vielmehr wird auf verschiedene von der Europäischen Union zentral bereitgestellte Daten zurückgegriffen. Diese entstammen der Verdienststrukturerhebung und der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union. Diese Erhebungen sind aufgrund ihrer Konzeption, ihres Umfangs und ihrer Harmonisierung durch Eurostat die repräsentativsten Datenquellen für die vergleichende Betrachtung mehrerer EU-Mitgliedstaaten. Zwar vermindert die nationale Stichprobenfestlegung, Datenerhebung und -auswertung die Konformität der Daten zu einem gewissen Teil. Gleichwohl ist ihre Verwertbarkeit deshalb nicht ernsthaft in Frage zu stellen.

¹⁰ Beispielhaft Heuzeroth, Gleiche Bezahlung für Frauen – Dieses Urteil ist ein „Meilenstein“; dbb, Bundesarbeitsgericht setzt „Meilenstein für mehr Einkommensgerechtigkeit“.

Die Wirklichkeit der geschlechtsabhängigen Lohnunterschiede wird zunächst anhand der Entwicklung und aktuellen Ausprägung des unbereinigten Gender Pay Gaps in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Union grafisch dargestellt.

Exemplarisch werden speziell Deutschland, Italien und Schweden im Hinblick auf die Datenlage und entsprechende Erklärungsansätze zum dort herrschenden Lohngefälle zwischen Männern und Frauen betrachtet. Alle drei Staaten sind im gesamten Betrachtungszeitraum Mitglied der Europäischen Union gewesen und somit gleichermaßen Adressaten von deren Initiativen und Direktiven zur Bekämpfung des Lohngefälles. Die sehr unterschiedlichen Entwicklungen des Gender Pay Gaps müssen also auch auf nationale Ursachen zurückzuführen sein bzw. auf Umstände, die die Europäische Union mit ihrer Politik bislang nicht oder nicht ausreichend adressiert hat.

Das Analysekapitel setzt sich zunächst kritisch mit der Aussagekraft des Gender Pay Gaps und dessen mitunter zu undifferenziertem Gebrauch bzw. fehlerhafter Interpretation auseinander.

Im Anschluss daran erfolgt eine multidimensionale Beantwortung der Frage, warum der unbereinigte Gender Pay Gap in den Mitgliedstaaten so divergent ausgeprägt ist. Dieser Umstand erschwert nämlich das Tätigwerden der Europäischen Union im Rahmen von „One fits all“-Maßnahmen. Es wird aufgezeigt, dass Deutschland, Italien und Schweden unterschiedlichen theoretischen Modellen von Wohlfahrtsstaaten zuzuordnen sind, was die für das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen mitverantwortliche staatliche Arbeitsmarkt- und Familienpolitik illustriert. Weiterhin erfolgt eine Charakteristik der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern in diesen drei Ländern unter drei den Gender Pay Gap beeinflussenden Gesichtspunkten: die zahlenmäßige Teilhabe am Erwerbsleben in der für den Gender Pay Gap relevanten Altersgruppe, die Wirtschaftssektoren, in denen erwerbstätige Frauen und Männer gehäuft tätig sind und die Zugehörigkeit zur definierten Gruppe der Niedriglohnempfangenden. Zur Veranschaulichung werden hierfür eigene Diagramme erstellt. In Ergänzung werden anhand von Sekundärliteratur weitere länderspezifische Erklärungsansätze für die unterschiedliche Ausprägung des Lohngefälles in Deutschland, Italien und Schweden ermittelt. Zusätzlich folgt ein kurzer Exkurs zu den äußeren Einflussfaktoren auf individuelle Berufs- und Karriereentscheidungen.

Unter Einbeziehung all dieser Erkenntnisse folgt die kritische Auseinandersetzung mit den im Eingangskapitel vorgestellten Maßnahmen der Europäischen Union und damit die ausführliche Beantwortung der leitenden Forschungsfrage. Auf dieser Grundlage wird resümiert, welchen Erkenntnissen die politische Willensbildung der Europäischen Union noch mehr als bislang Rechnung tragen muss und welche konkreten Maßnahmen dementsprechend in Zukunft noch ergriffen werden können und sollten, um das EU-gründungsvertragliche Recht auf gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit endlich Wirklichkeit werden zu lassen.

2. Begriffsklärung, Relevanz in Forschung und Judikative – und europäischer Anspruch

2.1 Definition des Gender Pay Gaps durch die Europäische Union

Die Höhe geschlechtsabhängige Lohnunterschiede wird in der damit verbundenen Diskussion häufig durch den sogenannten Gender Pay Gap beziffert. Dabei handelt es sich um eine EU-weit einheitlich definierte Kennzahl.¹¹ Zu ihrer Ermittlung werden per Definition abhängige Beschäftigungsverhältnisse aller Wirtschaftsabschnitte und Unternehmensgrößen ab zehn Beschäftigten herangezogen, ausgenommen die vier Wirtschaftsabschnitte "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei", "Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung", "Private Haushalte mit Hauspersonal" und "Exterritoriale Organisationen und Körperschaften", wobei hierfür keine nähere Begründung gefunden werden konnte.¹² Der Gender Pay Gap weist die anteilige Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen in Prozent, d.h. die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Männern und Frauen aller Branchen und Berufe im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer aller Branchen und Berufe, aus. Der Durchschnittswert wird hierbei durch die Berechnung des arithmetischen Mittels gebildet. Werte mit einem positiven Vorzeichen weisen dementsprechend ein Verdienstgefälle zu Lasten von Frauen aus. Werte mit einem negativen Vorzeichen stehen für ein Verdienstgefälle zu Lasten von Männern.

¹¹ Vgl. Pfahl 2023, S. 45.

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt, Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?

Die Arbeitszeit bleibt bei diesen Vergleichen unberücksichtigt, sodass die tatsächliche Einkommensspanne zwischen den Geschlechtern in Abhängigkeit vom individuellen Arbeitszeitumfang noch deutlich größer sein könnte, als der Gender Pay Gap bereits vermuten lässt. Obwohl er in oberflächlicher Berichterstattung zuweilen so verwendet wird, ist der Gender Pay Gap darüber hinaus per Definition nicht geeignet, als Indikator für ungleiche Vergütung gleicher bzw. vergleichbarer Erwerbstätigkeit verwendet zu werden.¹³ Die branchenübergreifende Ermittlung lässt keine derartigen Rückschlüsse zu. Hierfür bedarf es spezifischerer Erhebungen und Kennzahlen.

Der simple prozentuale Vergleich aller Stundenverdienste vor Abzug von Einkommenssteuern und Sozialversicherungsbeiträgen gänzlich ohne Berücksichtigung individueller Eigenschaften der Lohnempfänger*innen wird in der Literatur auch als unbereinigter Gender Pay Gap bezeichnet. Dem gegenüber steht der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap, der den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Merkmalen beziffert und hierdurch Ansatzpunkte für seine Verringerung aufzeigt.¹⁴ Bei der Bereinigung wird der vorgefundene Gender Pay Gap in strukturelle arbeitsmarktrelevante Unterschiede durch Beruf, Beschäftigungsumfang, Qualifikation und Karriererelevel zerlegt. Durch diese Eliminierung entfallen dann mögliche Erklärungsfaktoren für Verdienstunterschiede, weshalb die bereinigten Werte signifikant kleiner ausfallen als die unbereinigten.¹⁵ Der bereinigte Gender Pay Gap spiegelt also den unerklärten Rest des Lohngefälles wider. Selbst in homogeneren Beschäftigtengruppen gleichen Alters, derselben Branche, gleicher Qualifikation und Berufserfahrung existiert nahezu immer ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu Ungunsten von Frauen.

In jedem Mitgliedstaat der Europäischen Union existiert ein unbereinigter Gender Pay Gap, wobei die Ausprägung in den einzelnen Ländern laut jüngster Eurostat-Angaben im Jahr 2021 von -0,2 Prozent in Luxemburg bis 20,5 Prozent in Estland variierte.¹⁶ Damit ist Luxemburg das bisher einzige EU-Land, in dem die betrachteten erwerbstätigen Frauen bei Anlegung der einheitlichen Vergleichsmaßstäbe sogar geringfügig mehr verdienen als die betrachteten erwerbstätigen Männer. Dieser Umstand muss aber natürlich mit

¹³ Vgl. Allmendinger 2021, S. 42 ff.

¹⁴ Vgl. Klenner 2016, S. 6.

¹⁵ Vgl. Schmidt/Diekman/Schäfer 2009, S. 13; Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2014, S. 5.

¹⁶ Vgl. Eurostat, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen, nach NACE Rev. 2 Tätigkeit - Methodik: Lohnstrukturerhebung.

der Kleinststaatlichkeit von Luxemburg und der damit einhergehenden reduzierten Anzahl an Erwerbstätigen und Beschäftigungskonstellationen in Relation gesetzt werden.

2.2 Einschlägige aktuelle Forschungsergebnisse

2.2.1 Einfluss des Benachteiligungsempfindens

Ergebnisse länderübergreifender Betrachtungen können bei der Entwicklung gesamteuropäischer und nationaler Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung von großem Nutzen sein. Wissenschaftler*innen der Universität La Sapienza in Rom haben 2021 im Rahmen eines „Zero Gender Pay Gap“-Projekts die Lohnlücke in fünf europäischen Ländern untersucht. Die Studie nimmt zunächst Bezug auf verschiedene theoretische Ansätze zur Erklärung des Gender Pay Gaps, da keine Theorie alle hierfür ursächlichen Faktoren erfasst. Insbesondere die psychologischen Faktoren bleiben aus Sicht der Verfasser*innen weitgehend unberücksichtigt.¹⁷ Ihre psychologische länderübergreifende Untersuchung hat deshalb mittels einer fragebogenbasierten Umfrage ermittelt, wie der Gender Pay Gap von 1.227 Beschäftigten kleiner und mittlerer Unternehmen in Österreich, Bulgarien, der Tschechischen Republik, Griechenland und Italien wahrgenommen wird und welche individuellen Eigenschaften die Wahrnehmung beeinflussen. Die Datenerhebung erfolgte von Oktober 2014 bis November 2016.¹⁸

Die befragten Frauen hatten mehrheitlich einen geringeren Nettomonatsverdienst als Männer. Aber auch ihre Vorstellung von einem angemessenen Lohn fällt im Vergleich betragsmäßig niedriger aus als die Lohnwunschkonstruktion der befragten Männer. Darüber hinaus fühlen sich Männer und Frauen trotz der vorhandenen Lohnlücke gemessen an ihren jeweiligen Lohnvorstellungen gleichermaßen häufig unterbezahlt.¹⁹ Die Auswertung der Befragung ergab, dass u.a. Jobzufriedenheit und wahrgenommene Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz – und als Teil davon die Bezahlung – einerseits je nach Geschlecht, Alter, Familienstand oder Elterneigenschaft der Befragten variieren können.²⁰ Andererseits wird die Wahrnehmung von Geschlechterunterschieden aber auch durch die Wirtschafts- und Sozialpolitik

¹⁷ Vgl. Lausi et al. 2021, S. 3 f.

¹⁸ Vgl. a.a.O., S. 5.

¹⁹ Vgl. Lausi et al. 2021, S. 11 f.

²⁰ Vgl. a.a.O., S. 8 ff.

des jeweiligen Landes beeinflusst und gelenkt. Sie fällt bei der Gegenüberstellung der Daten aus Österreich, Bulgarien, der Tschechischen Republik, Griechenland und Italien entsprechend regional verschieden aus.²¹ Einen dezidierten Vergleich erlaubt die vorgenommene Datenerhebung allerdings nicht, da die Rücklaufquoten aus den betrachteten Ländern trotz garantierter Anonymität stark divergierten. Dies wird auf den Umstand zurückgeführt, dass Angaben zum Verdienst in einigen Kulturen als Teil der höchstpersönlichen und privaten Lebensführung gelten.²² Die Ergebnisse der Studie lassen sich im Hinblick auf die vorgefundene Ausprägungsspanne des Gender Pay Gaps in der Europäischen Union erstaunlich interpretieren: Je stärker und verbreiteter das individuelle Benachteiligungsempfinden, umso höher ist die Vehemenz, mit der politische und gesellschaftliche Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit öffentlich eingefordert werden. Konstante Gender Pay Gaps korrelieren daher mit hoher Arbeitszufriedenheit.²³

2.2.2 Branchen(un)abhängigkeit des Verdienstgefälles

Die Kritik an der Veröffentlichung eines unspezifischen und stark interpretationsbedürftigen Gender Pay Gap-Wertes aufnehmend, hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung im Februar 2023 eine Untersuchung zur Geschlechtergleichstellung in Deutschland veröffentlicht, die für 2022 erstmals branchenspezifische Gender Pay Gaps ausweist. Die Lohnlücke besteht in fast allen untersuchten Einzelbranchen des deutschen Arbeitsmarktes, ist im Vergleich jedoch unterschiedlich stark ausgeprägt.²⁴ Da bei der Betrachtung gezielt die großen und beschäftigungsstarken Branchen ausgewählt worden sind, stehen die Ergebnisse je nach Fragestellung und Untersuchungsgruppe für 76 bis 95 Prozent der insgesamt in Deutschland abhängig beschäftigten Frauen und Männer²⁵ und können dadurch ohne Zweifel als repräsentativ erachtet werden. Die Auswertung bezieht sich jeweils auf die Untersuchungsgruppe aller Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten²⁶, was die repräsentative Aussagekraft der Ergebnisse in der Gesamtschau mit der breitgefächerten Branchenbetrachtung unterstreicht.

²¹ Vgl. a.a.O., S. 13.

²² Vgl. a.a.O., S. 14.

²³ Vgl. a.a.O., S. 13.

²⁴ Vgl. Pfahl et al. 2023, S. 1 und 13.

²⁵ Vgl. Pfahl et al. 2023, S. 8.

²⁶ Vgl. a.a.O., S. 10.

Die Untersuchung liefert für die Argumentation relevante und aktuelle Erkenntnisse. So arbeiten Frauen in Deutschland in allen betrachteten Einzelbranchen häufiger in Teilzeit als Männer. Unabhängig davon fallen aber auch die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste vollzeitbeschäftigter Frauen in 41 von 47 Einzelbranchen geringer aus als von männlichen Vollzeitbeschäftigten. In fast allen Einzelbranchen haben aus diesem Grund anteilig mehr Frauen als Männer ein niedriges Vollzeiteinkommen bis 2.000 Euro. Der Gender Pay Gap ist in fast allen Branchen zweistellig, Frauen verdienen (ausgenommen im Bereich Postdienste) stets weniger pro Stunde als Männer. Der Abstand beträgt im Branchendurchschnitt 18 Prozent, wobei sich die Wertespanne in den betrachteten Einzelbranchen von vier bis 32 Prozent erstreckt.²⁷ Die Benachteiligung von erwerbstätigen Frauen ist also in der überwiegenden Mehrzahl der Arbeitsmarktbranchen omnipräsent und kein Ausnahmephänomen. Demnach untermauert auch die spezifischere Betrachtung nach Branchen den dringenden Handlungsbedarf in Deutschland, der sich bereits aus dem per Definition unspezifischen Gender Pay Gap ableiten lässt. Je größer der vorgefundene Geschlechterabstand, umso intensiver, konsequenter und vielfältiger müssen die Anstrengungen sein, ihn zu verringern.²⁸

2.3 Jüngste Rechtsprechung in Deutschland

Die permanente Kontroverse um geschlechtsabhängige Lohnunterschiede gipfelt mitunter auch in juristischen Auseinandersetzungen vor nationalen oder europäischen Gerichten. Das deutsche Bundesarbeitsgericht hat am 16.02.2023 ein Urteil gefällt, das von Medien, Juristen und Gewerkschaften übereinstimmend als Meilenstein²⁹ zur Verwirklichung des Grundsatzes gleiches Entgelt für gleiche bezeichnet wurde und deshalb an dieser Stelle in den Grundzügen dargestellt werden soll.

Gegenstand der Rechtssache war die Vergütung einer Vertriebsaußendienstmitarbeiterin eines sächsischen Unternehmens für Metall- und Elektroindustrie. Sie beschrift den Rechtsweg, da sie zeitweise bis zu 1.000 Euro weniger Grundgehalt erhielt, als ihr männlicher Kollege, der nur zwei Monate vor ihr

²⁷ Vgl. a.a.O., S. 12 f., 32 und 43 ff.

²⁸ Vgl. a.a.O., S. 12 f., 32 und 50.

²⁹ Beispielhaft Heuzeroth, Gleiche Bezahlung für Frauen – Dieses Urteil ist ein „Meilenstein“; dbb, Bundesarbeitsgericht setzt „Meilenstein für mehr Einkommensgerechtigkeit“.

eingestellt worden war. Das Unternehmen rechtfertigte die Differenz zum einen mit Vertragsfreiheit und argumentierte zum anderen, dass die beiden Mitarbeitenden aufgrund der Zuständigkeit für unterschiedliche Produktbereiche und Kund*innen keine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit verrichteten.³⁰ Nachdem die Klage zunächst vom Arbeitsgericht abgewiesen und die daraufhin eingelegte Revision vom Landesarbeitsgericht ebenfalls zurückgewiesen wurde, ist das Bundesarbeitsgericht in Erfurt der Argumentation des beklagten Unternehmens in letzter Instanz nicht gefolgt. Bezugnehmend auf den europäischen Entgeltgleichheitsgrundsatz (Art. 157 AEUV) und das seit 2017 geltende Entgelttransparenzgesetz erkannten die Richter*innen in dem Sachverhalt eine unmittelbare Entgeltbenachteiligung der Klägerin, die finanzielle Ausgleichsansprüche begründet.³¹ Die Tatsachenwürdigung ergab aus Sicht des Bundesarbeitsgerichts, dass die Klägerin und ihr Kollege die gleiche Arbeit mit den gleichen Verantwortlichkeiten und Befugnissen verrichtet haben. Dies belegt insbesondere der Umstand, dass sie sich gegenseitig vertreten haben.³² Die Gegenargumentation des beklagten Unternehmens wurde als nicht ausreichend substantiiert bewertet.

Der Vorwurf geschlechtsbezogener Entgeltbenachteiligung kann nach Auffassung des Gerichts nicht durch die Behauptung von Vertragsfreiheit und besserem Verhandlungsgeschick widerlegt werden. Diese Umstände schließen nämlich nicht per se aus, „dass das Geschlecht mitursächlich für die Vereinbarung der höheren Vergütung war“.³³ Gleiches gilt zumindest vor oder bei Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses für persönliche Leistungsfähigkeit und Qualität der Arbeitsergebnisse, da diese Parameter, wenn überhaupt, erst im Beschäftigungsverlauf objektiv festgestellt werden können.³⁴

Berufsausbildung oder Berufserfahrung können genau dann statthafte Rechtfertigungsgründe für eine abweichende Entgelthöhe von männlichen und weiblichen Mitarbeitenden sein, wenn in der Stellenausschreibung eine bestimmte Qualifikation gefordert wurde.³⁵ Auch die allgemeine Arbeitsmarktlage vermag nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs unter Umständen ein besonders hohes Rekrutierungsinteresse und damit verbundene Lohnzugeständnisse zu rechtfertigen.³⁶ Darüber hinaus stellt das

³⁰ Vgl. BAG-Urteil 8 AZR 450/21, Rn. 15 f.

³¹ Vgl. a.a.O., Rn. 25.

³² Vgl. a.a.O., Rn. 37 ff.

³³ Vgl. a.a.O., Rn. 56.

³⁴ Vgl. a.a.O., Rn. 63.

³⁵ Vgl. a.a.O., Rn. 40.

³⁶ Vgl. a.a.O., Rn. 51.

Bundesarbeitsgericht generell auch Betriebszugehörigkeit oder besondere Verdienste als mögliche in der jeweiligen Person liegende Rechtfertigungsgründe für abweichende Entgeltvereinbarungen anheim.³⁷ Die Rechtfertigung ungleicher Vergütung von Frauen und Männern, die gleiche Arbeit verrichten, muss zur effektiven Durchsetzung des europäischen Entgeltgleichheitsgrundsatzes jedoch einem anspruchsvollen und restriktiven juristischen Prüfmaßstab unterliegen. Das Bundesarbeitsgericht folgt dieser Maxime mit seinem Urteil vom 16.02.2023. Im Ergebnis wurde die Revision der Klägerin zugelassen, weil die beklagte Partei ihre Rechtfertigungsgründe nicht ausreichend widerspruchsfrei, lückenlos und objektiv nachvollziehbar vorgetragen hat.

2.4 Ausgewählte einschlägige EU-Direktiven seit 2017 und ihre Kerninhalte

2.4.1 Der Aktionsplan 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Im Jahr 2017 hat die Europäische Kommission einen zweijährigen Aktionsplan zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorgelegt, der einleitend eingesteht, dass geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt durch die bisherigen Maßnahmen zwar langsam eingedämmt, aber nicht beseitigt wurden. Bei Beibehaltung des Veränderungstempos würde die Schließung der Lohnlücke erst zu Beginn des nächsten Jahrtausends erfolgen können.³⁸ Die beschleunigenden Gegenmaßnahmen des Aktionsplanes seien breit angelegt, aufeinander abgestimmt und würden sich gegenseitig ergänzen. Für ihren Erfolg seien Synergieeffekte zwischen Interessenträger*innen und Unternehmen erforderlich.³⁹ Der Aktionsplan ist in insgesamt acht Schwerpunkte untergliedert. Folgende Inhalte seien hierbei besonders herausgestellt:

- Zur konsequenteren und einfacheren Umsetzung des Entgeltgleichheitsgrundsatzes unterstützen EU-Maßnahmen u.a. die Beseitigung von Stereotypen und daraus resultierender Unterrepräsentanz eines Geschlechts in Berufen und Berufsgruppen.⁴⁰

³⁷ Vgl. BAG-Urteil 8 AZR 450/21, Rn. 59.

³⁸ Vgl. Europäische Kommission 2017, Mitteilung COM(2017) 678 final, S. 1.

³⁹ Vgl. a.a.O., S. 3 f.

⁴⁰ Vgl. a.a.O., S. 6.

- Um die geringeren Aussichten von Frauen auf Beförderungs- und Führungspositionen zu erhöhen, soll eine quantitativ ausgewogenere Geschlechterrepräsentanz in den Leitungsgremien, die diese Personalentscheidungen treffen, forciert werden.⁴¹
- Die Unterrepräsentanz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt soll durch eine bessere Verteilung der Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen und Maßnahmen gegen Negativanreize für Zweitverdienende abgebaut werden. Verbesserte Qualität, Bezahlbarkeit und Zugänglichkeit von Pflege- und Betreuungseinrichtungen sowie ein modernisierter Rechtsrahmen für familiäre Auszeiten von der Erwerbstätigkeit und flexible Arbeitszeitregelungen sind ebenfalls Bestandteile des Aktionsplans.⁴²
- Berufe und Wirtschaftszweige, in denen überwiegend Frauen arbeiten, sollen entsprechend ihrer Kompetenzen, Belastung und Verantwortung finanziell aufgewertet werden.⁴³
- Die Europäische Union sorgt u.a. durch kontinuierliche Bereitstellung und Verbreitung relevanter Daten und Informationsmaterialien zum Lohngefälle zwischen Männern und Frauen für ein Problembewusstsein und eine Öffentlichkeitswahrnehmung.⁴⁴
- Mitgliedstaaten, die gewillt sind, das geschlechtsspezifische Lohngefälle abzubauen, erhalten hierfür finanzielle Unterstützung von der Europäischen Union.⁴⁵

2.4.2 Die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025

Die aktuelle „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ bringt zum Ausdruck, dass die Europäische Union dank ihrer kontinuierlichen politischen, gesetzgeberischen und judikativen Aktivitäten einerseits weltweit eine Vorreiterrolle im Bereich Gleichstellung der Geschlechter einnimmt und hierbei erhebliche Fortschritte erzielt hat. Andererseits hatte zum Zeitpunkt der Veröffentlichung noch kein Mitgliedstaat eine vollständige Gleichstellung

⁴¹ Vgl. a.a.O., S. 9 f.

⁴² Vgl. Europäische Kommission 2017, Mitteilung COM(2017) 678 final, S. 11.

⁴³ Vgl. a.a.O., S. 12 f.

⁴⁴ Vgl. a.a.O., S. 13.

⁴⁵ Vgl. a.a.O., S. 15.

der Geschlechter erreicht und die bisherigen Fortschritte sind weder selbstverständlich noch irreversibel.⁴⁶ Anknüpfend an den voranstehend dargestellten Aktionsplan benennt auch die Gleichstellungsstrategie ausdrücklich Geschlechterstereotype als Nährboden für das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Deshalb müssen diese langfristig in allen Lebensbereichen abgebaut werden, wobei schon in der Altersgruppe von Kindern und Jugendlichen anzusetzen sei.⁴⁷ Die Beseitigung des Lohngefälles erfordere darüber hinaus eine Auseinandersetzung mit allen hierfür ursächlichen Umständen: geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen und im Gegenzug höherer unbezahlter Sorgearbeitsanteil, längere Berufsunterbrechungen, häufigere Teilzeitarbeit und Ungleichverteilung der Geschlechter in Berufen, Branchen und Leitungspositionen (sogenannte vertikale und horizontale Geschlechtersegregation).⁴⁸ Der Mehrjährige Finanzrahmen 2021-2027 der Europäischen Union umfasst die Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Investitionen in Betreuungseinrichtungen, die Unterstützung der unternehmerischen Tätigkeit von Frauen, die Bekämpfung der Geschlechtertrennung in bestimmten Berufen sowie die Behebung des unausgewogenen Anteils von Mädchen und Jungen in einigen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung.⁴⁹ Die Maßnahmen aus der Strategie sollen regelmäßig aktualisiert, ergänzt, überwacht sowie in jährlichen Fortschrittsberichten dokumentiert werden.⁵⁰

2.4.3 Die Entgelttransparenzrichtlinie

Das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union haben in der ersten Jahreshälfte 2023 in einem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren gemäß Art. 289 Abs. 1 AEUV eine „Richtlinie zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen“ erlassen, die sich in die Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 einfügt. Die Richtlinie formuliert Mindestanforderungen zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder

⁴⁶ Vgl. Europäische Kommission 2020, Mitteilung COM(2020) 152 final, S. 1 f.

⁴⁷ Vgl. a.a.O., S. 6.

⁴⁸ Vgl. Europäische Kommission 2020, Mitteilung COM(2020) 152 final, S. 12.

⁴⁹ Vgl. a.a.O., S. 19.

⁵⁰ Vgl. a.a.O., S. 23.

gleichwertiger Arbeit für Männer und Frauen, insbesondere durch Entgelttransparenz und verstärkte Durchsetzungsmechanismen.⁵¹ Sie enthält die folgenden inhaltlichen Kernpunkte:

- Die Mitgliedstaaten stellen die Existenz von Instrumenten, Methoden und Strukturen sicher, die gleiches Entgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sowie geschlechtsneutrale Arbeitsbewertung und berufliche Einstufung gewährleisten. Vergleichbarkeitskriterien für den Wert von Arbeit sind insbesondere Kompetenzen, Belastungen, Verantwortung und Arbeitsbedingungen.⁵²
- Bewerbende haben schon vor der Beschäftigung Informationsrechte hinsichtlich des Einstiegsentgelts und des ggf. geltenden Tarifvertrages. Arbeitgebende dürfen Bewerbende im Bewerbungsverfahren nicht nach der Entgeltentwicklung in laufenden oder früheren Beschäftigungsverhältnissen fragen und müssen Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen geschlechtsneutral formulieren.⁵³
- Arbeitgebende müssen leicht zugänglich darüber informieren, welche objektiven und geschlechtsneutralen Kriterien zur Festlegung der Entgelthöhe und -entwicklung ihrer Arbeitnehmenden verwendet werden.⁵⁴
- Arbeitnehmende können von ihren Arbeitgebenden schriftlich zutreffende und vollständige Auskünfte über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittliche Entgelthöhe, aufgeschlüsselt nach Geschlecht und Beschäftigtengruppen, die gleiche oder gleichwertige Arbeit verrichten, verlangen. Zur Geltendmachung dieses Auskunftsrechts können sich Arbeitnehmende auch einer ggf. existierenden Interessenvertretung oder Gleichbehandlungsstelle bedienen.⁵⁵
- Arbeitgebende mit mindestens 100 Arbeitnehmenden werden zur regelmäßigen Berichterstattung über geschlechtsspezifische Entgeltgefälle an mitgliedstaatlicherseits zu bestimmende zuständige nationale Stellen verpflichtet. Alternativ können die Mitgliedstaaten die Informationen auch selbst zusammenstellen, zum Beispiel anhand der Daten, die an Steuer- und Sozialversicherungsbehörden übermittelt werden.

⁵¹ Vgl. Richtlinie (EU) 2023/970, ABl. 2023 L 132, Art. 1, S. 32.

⁵² Vgl. a.a.O., Art. 4, S. 33 f.

⁵³ Vgl. Richtlinie (EU) 2023/970, ABl. 2023 L 132, Art. 5, S. 34.

⁵⁴ Vgl. ebd.

⁵⁵ Vgl. a.a.O., Art. 7, S. 34 f.

Beginn und Turnus der Berichtspflicht hängen von der Beschäftigtenanzahl ab. Die Informationen sollen unaufgefordert auch den Arbeitnehmenden und Interessenvertretungen sowie auf Anfrage weiteren Aufsichtsstellen zugänglich gemacht werden. Diese können dann zusätzliche Klarstellungen, Einzelheiten und Erläuterungen verlangen. Sind geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede nicht durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien gerechtfertigt, ist diesem Umstand innerhalb einer angemessenen Frist Abhilfe zu schaffen.⁵⁶

- Rechtsschutz und Rechtsdurchsetzung im Hinblick auf Entgelttransparenz normiert die Richtlinie ebenfalls. Die Mitgliedstaaten müssen Arbeitnehmenden während des Beschäftigungsverhältnisses und danach einen leicht zugänglichen Rechtsweg gewähren.⁵⁷
- Zur Sanktionierung einer Verletzung von Rechten oder Pflichten im Zusammenhang mit dem Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichartige Arbeit werden abschreckende Schadensersatzansprüche für entgangene Entgelte, Boni, Sachleistungen, Chancen sowie immaterielle Schäden und sogar Verzugszinsen eingeführt. Auf die Festlegung einer Betragsobergrenze wird ausdrücklich verzichtet.⁵⁸
- Die Beweislast im Verwaltungs- oder Gerichtsverfahren obliegt regelmäßig den Arbeitgebenden.⁵⁹
- Verjährungsfristen dürfen nicht kürzer sein als drei Jahre.⁶⁰
- Nationale Gerichte können unter vorgegebenen Voraussetzungen entscheiden, dass Arbeitnehmende auch im Falle des Unterliegens die Verfahrenskosten nicht tragen müssen.⁶¹

Die EU-Mitgliedstaaten müssen die Vorgaben der Richtlinie bis 07.06.2026 in nationales Recht umsetzen und der Kommission bis 07.06.2031 über die Durchführung der Richtlinie und ihre Auswirkungen in der Praxis Bericht erstatten. Bis zum 07.06.2033 legt die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Umsetzung der Richtlinie vor, prüft darin die definierten Schwellenwerte und schlägt ggf. erforderliche Änderungen der Gesetzgebung vor.⁶²

⁵⁶ Vgl. a.a.O., Art. 9, S. 35.

⁵⁷ Vgl. a.a.O., Art. 14, S. 38.

⁵⁸ Vgl. Richtlinie (EU) 2023/970, ABl. 2023 L 132, Art. 16, S. 38.

⁵⁹ Vgl. a.a.O., Art. 18, S. 39.

⁶⁰ Vgl. a.a.O., Art. 21, S. 40.

⁶¹ Vgl. ebd.

⁶² Vgl. a.a.O., Art. 34 f., S. 43.

Die europäische Entgelttransparenzrichtlinie ist laut ihrer vorangestellten Begründung wiederum ein langfristiges Ergebnis der Evaluation der Gleichbehandlungsrichtlinie⁶³ von 2006, welches bereits im Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles angekündigt wurde⁶⁴. Demnach behindern insbesondere die mangelnde Transparenz der Entgeltsysteme, eine unzureichende Definition von gleichwertiger Arbeit und Verfahrenshindernisse die Anwendung und Geltendmachung des Anspruchs auf gleiches Entgelt.⁶⁵ Folglich werden diese Versäumnisse nunmehr nachgesteuert. Zwar ist die Liste der Erwägungsgründe für die Entgelttransparenzrichtlinie mehrere Seiten lang, sie wird aber an keiner Stelle wesentlicher konkreter, wie und warum die neuen Regelungen das geschlechtsspezifische Lohngefälle zeitnah verkleinern werden.

3. Methodik

3.1 Forschungsfrage

Das vorliegende Papier befasst sich mit geschlechtsabhängigen Lohnunterschieden in der Europäischen Union. Zentrale Leit- und Forschungsfrage soll sein, ob die bisherigen Maßnahmen der Europäischen Union zur Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede zielführend und ausreichend waren bzw. sind, also ob der formulierte Anspruch der Europäischen Union der europäischen Wirklichkeit omnipräsenter Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen genügend Rechnung trägt. Angesichts nur marginaler Fortschritte in Form von zahlenmäßiger Reduktion der Lohnlücke über einen Zeitraum von Jahrzehnten dürfte diese Frage zu verneinen sein, sodass hierauf aufbauend Handlungsempfehlungen entwickelt werden können.

Unter einer Vielzahl existierender Gleichstellungsindizes ist für diese Untersuchung der Gender Pay Gap eine geeignete Kennzahl, da hierdurch gerade das Lohngefälle zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen abgebildet wird. Andere Indizes (zum Beispiel der Gender-related Development Index, der Gender Empowerment Measure Index, der Global Inequality Index, der Global Gender Gap Index und der Gender Equality Index) werden dagegen

⁶³ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. 2006 L 204, S. 23.

⁶⁴ Vgl. Europäische Kommission 2017, Mitteilung COM(2017) 678 final, S. 5.

⁶⁵ Vgl. Richtlinie (EU) 2023/970, ABl. 2023 L 132, Rn. 11, S. 22.

auf der Grundlage anderer oder mehrerer empirisch nachweisbarer Geschlechterunterschiede im gesellschaftlichen Zusammenleben ermittelt. Somit haben sie zwar eine umfassendere Aussagekraft, sind aber für die hiesige Fragestellung nach Verdienstunterschieden weniger erkenntnisbringend.

Die Wirklichkeit der geschlechtsabhängigen Lohnunterschiede soll zunächst anhand der Entwicklung und aktuellen Ausprägung des unbereinigten Gender Pay Gaps in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Union grafisch dargestellt werden. Ausgangspunkt ist die Tatsache, dass bis heute in fast allen EU-Ländern ein Verdienstgefälle zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen existiert. Dennoch ist eine Reduktion der gesamteuropäischen Problematik auf den Gender Pay Gap, wie sie gerade medial oft erfolgt, allein nicht aussagekräftig genug. Hierzu erfolgt eine Analyse, welche Aussagen anhand des Gender Pay Gaps getroffen werden können und welche Informationen der Gender Pay Gap gerade vermissen lässt bzw. verkennt und unzulässig verallgemeinert.

Die Ausprägung des Lohngefälles variiert unter den einzelnen Ländern deutlich und auf den ersten Blick auch mitunter sehr überraschend. Um diesen Fakt zu verstehen und einordnen zu können, ist die Frage nach den Ursachen von besonderem Erkenntniswert. Im Analysekapitel werden deshalb Erklärungsansätze für die Ausprägungsspanne der Lohnlücke aufgezeigt, indem diese insbesondere mit der Theorie der verschiedenen Wohlfahrtsstaaten und den unterschiedlichen Erwerbsquoten von Männern und Frauen in den EU-Mitgliedstaaten ins Verhältnis gesetzt wird.

Die Entgeltgleichheit von Männern und Frauen bei gleicher Tätigkeit ist eines der erklärten Ziele der EU-Gleichstellungsstrategie. Anhand des vorgefundenen Zahlenmaterials zur Entwicklung des Gender Pay Gaps in den vergangenen Jahren soll überprüft werden, ob die in Kapitel 2 vorgestellten Bemühungen der Europäischen Union um die Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede mess- und sichtbar sind. Schließlich wird auf dieser Grundlage eine argumentative Bewertung vorgenommen, ob die bisherigen EU-Maßnahmen als zielführend und ausreichend erachtet werden können und der Entgeltgleichheitsanspruch für gleiche Arbeit, den sich die EU schon bei ihrer Gründung selbst gegeben hat, so tatsächlich verwirklicht werden kann. Weiterhin wird ein Maßnahmenkatalog entwickelt, der aufzeigt, welche Handlungsmöglichkeiten auf dem Weg dorthin noch bestehen.

3.2 Datenbeschaffung und -qualität

Bei der folgenden Untersuchung der Lohnverhältnisse in der Europäischen Union wurde auf von der Europäischen Union zur Verfügung gestellte Daten zurückgegriffen, da eine eigene repräsentative Erhebung einen unverhältnismäßigen Aufwand bei geringerem Erkenntniswert bedeuten würde und aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen auch nicht leistbar wäre. Die Daten sind der Onlinedatenbank von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union, entnommen worden. Die dort vorgefundene Datenlage war äußerst umfangreich und musste für die vorgenommene Analyse sinnvoll eingegrenzt werden. Das Handling der Datenbank stellte sich hierbei als wenig intuitiv und stellenweise für die Bedürfnisse der Verfasserin als nicht ausreichend modifizierbar heraus. Deshalb sowie aus Gründen der Einheitlichkeit und Übersichtlichkeit wurden die Daten nachstehend in selbst erstellten Diagrammen gegenübergestellt anstatt vorgefertigte Darstellungen aus der Eurostat-Datenbank oder aus Sekundärliteratur zu übernehmen. So konnten Gestaltungsfaktoren wie Achsenbeschriftungen und einheitliche Farbkodierung der betrachteten Vergleichsländer von der Verfasserin selbst bestimmt werden.

Wichtigste Datengrundlage hinsichtlich der Wirklichkeit geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede ist die Verdienststrukturerhebung der Europäischen Union für politische und wissenschaftliche Zwecke, eine umfangreiche Stichprobenerhebung bei Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten über die Zusammenhänge zwischen der Verdiensthöhe, individuellen Merkmalen der Beschäftigten (Geschlecht, Alter, Beruf, Dauer des Arbeitsverhältnisses, höchster erreichter Bildungsabschluss usw.) und individuellen Merkmalen ihrer Arbeitgebenden (Wirtschaftszweig, Größe und Standort des Unternehmens). Die zahlenmäßigen Betrachtungen der Verdienststrukturerhebung beziehen sich auf nahezu alle Wirtschaftszweige aus dem jeweils geltenden Katalog der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige der Europäischen Union⁶⁶. Ausgenommen sind im Einklang mit der EU-Definition des Gender Pay Gaps lediglich Abschnitt A (Land und Forstwirtschaft, Fischerei), Abschnitt O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung), Abschnitt T (Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung

⁶⁶ Aktuell seit dem Berichtsjahr 2007 Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Aufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Revision 2 und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates sowie einiger Verordnungen der EG über bestimmte Bereiche der Statistik, ABl. 2006 L 393, S. 39.

von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt) und Abschnitt U (Exterritoriale Organisationen und Körperschaften). Für Abschnitt O liefern einige EU-Mitgliedstaaten freiwillig Daten, die die Verdienststrukturerhebung gesondert ausweist. Diese werden aber logischerweise nicht in die jeweiligen nationalen Gender Pay Gaps einberechnet, weil der Ländervergleich hierdurch verfälscht würde. Die Auswahl der Stichprobe, die Erstellung der Fragebögen, die Durchführung der Erhebung und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat erfolgt durch die jeweiligen nationalen Statistikämter. Nur die einheitliche Verarbeitung der Daten liegt in der Zuständigkeit von Eurostat. Die Erhebung erfolgt alle vier Jahre. Bezugsdaten liegen zum Zeitpunkt der Entstehung des Papers für 2002, 2006, 2010, 2014 und 2018 vor. Die Werte für die Zwischenjahre, sofern sie in der konkreten Detailabfrage aufgeführt sind, werden von den nationalen Statistikbehörden nach der Eurostat-Vorgehensweise geschätzt.⁶⁷ Mit Entstehen des Papers weist Eurostat die unbereinigten Gender Pay Gaps der EU-Mitgliedstaaten bis einschließlich 2021 aus. Daten für 2022 oder gar 2023 konnten folglich noch nicht in den Vergleich und die Analyse einbezogen werden.

Im Verlauf der vorliegenden Arbeit wird der unbereinigte Gender Pay Gap bezugnehmend auf die Erwerbstätigenquote für Männer und Frauen, die Verteilung männlicher und weiblicher Erwerbstätiger auf unterschiedliche Wirtschaftszweige sowie den Zusammenhang von Niedriglohneigenschaft und Geschlecht interpretiert und eingeordnet. Hierzu wird auf weitere von Eurostat bereitgestellte Daten zurückgegriffen. Daten zu Niedriglohnempfangenden sind ebenfalls Bestandteil der Verdienststrukturerhebung. Die aktuellsten Werte sind für das Berichtsjahr 2018 verfügbar. Als Niedriglohnempfangende gelten Arbeitnehmende exklusive Auszubildender, deren Lohn maximal zwei Drittel des Median-Bruttostundenverdienstes in dem jeweiligen Land beträgt. Der Medianlohn wird innerhalb der Spanne aller ermittelten Verdienste numerisch exakt dort festgelegt, wo die Hälfte der betrachteten Bevölkerung weniger als diesen Wert verdient und die andere Hälfte mehr.⁶⁸

Die Erwerbstätigenquoten und Beschäftigtenanzahlen beruhen auf der Arbeitskräfteerhebung der Europäischen Union. Dabei handelt es sich um eine Stichprobenerhebung, die vierteljährlich Ergebnisse zur Beteiligung aller in

⁶⁷ Vgl. Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form - NACE Rev. 2 activity (earn_grgpg2); Eurostat, Verdienststrukturerhebung.

⁶⁸ Vgl. Eurostat, Structure of earnings survey - main indicators (earn_ses_main).

Privathaushalten lebenden Personen ab 15 Jahren am Arbeitsmarkt liefert. Die betrachtete Stichprobe umfasste 2021 insgesamt 1,1 Millionen Personen. Die Auswahl der Stichprobe, die Erstellung der Fragebögen, die Durchführung der Haushaltsbefragungen und die Übermittlung der Ergebnisse an Eurostat obliegen auch für diese Erhebung den nationalen Statistikämtern. Eurostat harmonisiert die Ergebnisse anschließend durch Verwendung einheitlicher Begriffe, Variablendefinitionen, Leitlinien und Systematiken. Die Arbeitskräfteerhebung deckt im Gegensatz zur Verdienststrukturerhebung alle Wirtschaftszweige und Berufe ab und nicht nur diejenigen, die per Definition zur Ermittlung des Gender Pay Gaps herangezogen werden.⁶⁹ Eurostat ermittelt die Erwerbstätigenquote von Männern, indem die Zahl der erwerbstätigen Männer im Alter zwischen 20 und 64 Jahren durch die männliche Bevölkerung derselben Altersgruppe dividiert wird. Die Erwerbstätigenquote der Frauen wird äquivalent mittels Division der Zahl der erwerbstätigen Frauen im Alter zwischen 20 und 64 Jahren durch die weibliche Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe errechnet.⁷⁰

Die ursprüngliche Überlegung bei der Konzeptionierung dieses Papiers bestand darin, die Entwicklung der unbereinigten Gender Pay Gaps entsprechend der unter 2.4 vorgestellten EU-Direktiven seit 2017 zu betrachten. In diesem Fall hätten die Vergleichsdaten für alle Jahre außer 2018 aber auf nationalen Schätzungen beruht und es hätte auch nur eine Entwicklung über fünf Berichtsjahre aufgezeigt werden können. Um eine belastbarere Analyse durchführen zu können, folgte der Entschluss, die Betrachtung auf den Zeitraum seit 2006 auszuweiten, in dem insgesamt vier Verdienststrukturerhebungen durchgeführt worden sind. Die Evaluation der Gleichbehandlungsrichtlinie von 2006 durch die Europäische Kommission ergab verschiedene Nachsteuerungsbedarfe, auf deren Grundlage die EU ihre ergänzenden Vorgaben und Strategien mindestens seit 2017 begründet. Somit sollte seit 2017 eine signifikantere Reduktion der Gender Pay Gaps als zuvor beobachtbar sein, um diesen ergänzenden Maßnahmen im Zuge ihrer Analyse Wirksamkeit attestieren zu können.

Über die vorgenommene Betrachtung hinaus könnte zum Beispiel auch ein Vergleich der Entwicklung der bereinigten Gender Pay Gaps in den Mitglied-

⁶⁹ Vgl. Eurostat, EU Arbeitskräfteerhebung.

⁷⁰ Vgl. Eurostat, Erwerbstätigenquote nach Geschlecht.

staaten, also der Teile der jeweiligen Lohnlücke, die sich nicht durch individuelle Unterschiede von Männern und Frauen erklären lassen, einen Erkenntnisgewinn hervorbringen. Je nachdem, ob dieser sich zum Beispiel simultan oder gegenläufig zum unbereinigten Gender Pay Gap entwickelt, ließen sich ggf. Hypothesen aufstellen, ob diese Veränderungen ebenso von ursachenspezifischen politisch gesteuerten Gegenmaßnahmen beeinflusst werden oder ihnen eine völlig eigene Dynamik zugrunde liegt. Allerdings ließ die nur begrenzt vorgefundene Datenlage für aktuelle Erhebungsjahre und verschiedene relevante EU-Länder einen solchen Exkurs vorliegend nicht zu. Es konnten im Zuge der vorgenommenen Recherche nur Werte für den bereinigten Gender Pay Gap in den Jahren 2006, 2010, 2014, 2018 und 2022 in Deutschland⁷¹ ermittelt werden, die für die Beantwortung der europabezogenen Fragestellungen dieser Arbeit nur marginale Aussagekraft besitzen.

3.3 Auswahl der Vergleichsländer

Für die Arbeit wurden ausgewählte Mitgliedstaaten der Europäischen Union im Hinblick auf die Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gaps in den letzten Jahren und seiner aktuellen Ausprägung miteinander verglichen. Die Herausforderung beim Treffen der Auswahl bestand darin, die große Ausprägungsspanne des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen in der EU mit einer möglichst übersichtlichen Anzahl an Vergleichsstaaten sichtbar zu machen. Die numerische und tatsächliche Auswahl der Vergleichsländer erfolgte schließlich entsprechend der folgenden Überlegungen:

- Existieren verwertbare empirische Daten und ergänzende Sekundärliteratur für diese Länder?
- Kann dem Mitgliedstaat zum Beispiel hinsichtlich Größe, Einwohneranzahl, Wirtschaftsstärke oder Zugehörigkeitsdauer eine Relevanz begründende Bedeutung für die Europäische Union unterstellt werden?
- Liegt gemessenen am EU-Durchschnitt ein niedriger, mittlerer oder hoher Gender Pay Gap vor?
- Handelt es sich nach der wissenschaftlichen Typologie um verschiedene Typen von Wohlfahrtsstaaten?

Als Ergebnis dieser konzeptionellen Überlegungen und anschließender Quellenrecherche beschränkt sich der Vergleich auf Deutschland, Italien und

⁷¹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren.

Schweden. Deutschland empfiehlt sich als EU-Gründungsmitglied und bevölkerungsstärkster EU-Mitgliedstaat⁷² aus mehreren Gründen für den Vergleich. Einerseits ist der unbereinigte Gender Pay Gap hier gemessen am EU-Durchschnitt sehr hoch. Darüber hinaus ist Deutschland ein Mitgliedsland, das sich in allen Bereichen der EU kontinuierlich engagiert und die Wichtigkeit europäischer Zusammenarbeit auch national betont. Man sollte hier also gerade die engagierte und stringente Umsetzung europäischer Werte und Normen erwarten. Letztlich ist auch der Zugang zu deutschen Veröffentlichungen und das Verständnis deutschsprachiger Texte für die muttersprachliche Verfasserin mit dem geringsten Aufwand verbunden.

Italien ist ebenso wie Deutschland ein Gründungsstaat der heutigen Europäischen Union. Im europäischen Vergleich ist gerade Italien trotz oder auch gerade wegen seiner charakteristischen patriarchalen Mentalität jedoch eines der Länder mit dem niedrigsten Lohngefälle zwischen Männern und Frauen und soll deshalb in den folgenden Vergleich aufgenommen werden. Interessant ist hierbei die Frage, worin sich Deutschland und Italien trotz vorhandener Gemeinsamkeiten so signifikant unterscheiden, dass der ermittelte Gender Pay Gap um ein Vielfaches höher bzw. niedriger ist.

Die nordeuropäischen Länder gelten im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit und Vereinbarkeit von Familie und Beruf allgemein als besonders fortschrittlich.⁷³ 1995 sind Schweden und Finnland der Europäischen Union beigetreten. Der unbereinigte Gender Pay Gap Schwedens liegt in der Nähe des Durchschnittswerts der gesamten Europäischen Union.⁷⁴ Bei der wissenschaftlichen Typologisierung von Wohlfahrtsstaaten wird Schweden unabhängig von der konkreten Betrachtung stets anders zugeordnet als Deutschland und Italien (siehe 5.2.1), was dem Vergleich eine zusätzliche inhaltliche Facette verleiht.

⁷² Vgl. Eurostat, Demographische Veränderung - absoluter und relativer Bevölkerungsstand auf nationaler Ebene.

⁷³ Vgl. Schmieder/Wrohlich 2021, S. 146.

⁷⁴ Vgl. Europäisches Parlament, Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Definition und Ursachen.

4. Entwicklung im Zeitverlauf und Vergleich

Abbildung 1 visualisiert die Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gaps in Deutschland, Schweden und Italien in Prozent von 2006 bis 2021.

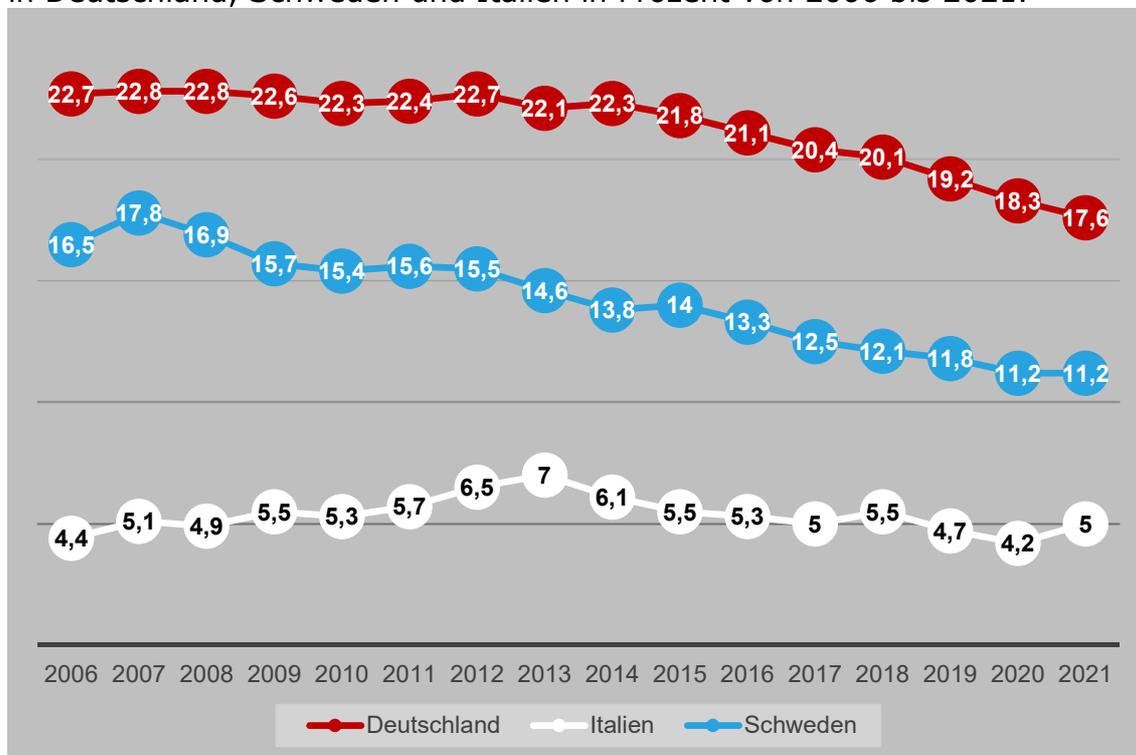


Abbildung 1: Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gaps in Prozent⁷⁵

Es ist deutlich ersichtlich, dass der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland höher beziffert ist als in Schweden und in Italien. Ebenso ist der unbereinigte Gender Pay Gap in Italien sichtlich geringer als in Deutschland und Schweden. Die Datenlinien kreuzen sich an keiner Stelle im Betrachtungszeitraum, sodass diese Aussage von 2006 bis 2021 durchgängig Gültigkeit besitzt. Die Entwicklung der Datenlinien stellt sich jedoch in allen drei EU-Mitgliedstaaten vollkommen unterschiedlich dar. Beim Vergleichen ist zu berücksichtigen, dass Schwankungen zwischen 2006 und 2008 zum Teil auch mit der Neuaufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige durch die Institutionen der Europäischen Union zusammenhängen könnten. Es finden sich dabei in den Erläuterungen unterschiedliche Aussagen, ob die Neuaufstellung ab dem Berichtsjahr 2007 oder 2008 Anwendung gefunden

⁷⁵ Vgl. Europäische Kommission, GENDER EQUALITY STRATEGY Monitoring Portal, Country Profiles, Gender pay gap (eigene Darstellung).

hat.⁷⁶ Dieser Umstand erschwert die vergleichende Ermittlung und anschließende Erklärung von Datenveränderungen zwischen 2006 und 2008.

Die Abbildung 1 zeigt, dass das Verdienstgefälle in Deutschland zunächst bis 2014 mit nur unwesentlichen Veränderungen im Bereich der Nachkommastellen anhaltend zwischen 22 und 23 Prozent lag. Erst seit 2015 setzte hier ein langsamer, aber kontinuierlicher Abwärtstrend ein. In sieben Kalenderjahren hat sich der unbereinigte deutsche Gender Pay Gap zumindest um 4,7 Prozent reduziert. Der höchste Wert für den unbereinigten Gender Pay Gap im Betrachtungszeitraum betrug 22,8 Prozent (2007 und 2008), der niedrigste Wert dagegen 17,6 Prozent (2021). Eine anhaltend erkennbare Annäherung der Werte hat allerdings nur zwischen Deutschland und Italien stattgefunden, was aber auf die Kontinuität bzw. den leichten Anstieg des Gender Pay Gaps in Italien zurückzuführen ist.

Auffällig ist entsprechend Abbildung 1, dass der unbereinigte Gender Pay Gap in Italien anders als in Schweden und in Deutschland heute sogar geringfügig höher ist als 2006. Der Maximalwert wurde dabei im Jahr 2013 erreicht (sieben Prozent). Während der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland also zumindest stabil geblieben ist, hat sich das Gefälle in Italien von 2006 bis 2013 beinahe jährlich um 0,4 bis 0,7 Prozent erhöht. Erst seit 2014 sind die ermittelten Werte wieder überwiegend um 0,2 Prozent bis 0,9 Prozent rückläufig. Der dieser Aussage geringfügig entgegenstehende Einzelwert für 2018 widerlegt diesen Trend nicht signifikant, da die Vorjahreswerte durch nationale Schätzungen ermittelt wurden und somit keine vollkommene Genauigkeit angenommen werden kann. 2020 lag der national geschätzte unbereinigte Gender Pay Gap mit 4,2 Prozent erstmalig unter dem Wert von 4,4 Prozent für 2006, der den Ausgangspunkt der hiesigen Betrachtung darstellt. Damit wurde 2020 in Italien der geringste unbereinigte Gender Pay Gap im Betrachtungszeitraum ermittelt. Die nationale Schätzung für das Berichtsjahr 2021 ergab eine erneute Steigerung des unbereinigten Gender Pay Gaps auf fünf Prozent, die aber zum Beispiel mit Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf die Erwerbstätigkeit in Verbindung stehen könnte. Zur Überprüfung dieser Hypothese bleibt die nächste Eurostat-Verdienststrukturerhebung für 2022 und die Entwicklung der Folgejahre abzuwarten. Insgesamt sind die Werte für den unbereinigten Gender Pay Gap in Italien aber in allen

⁷⁶ Vgl. Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form - NACE Rev. 2 activity (earn_grpgg2); Eurostat, Verdienststrukturerhebung.

Jahren des Betrachtungszeitraums deutlich geringer als in Deutschland und Schweden und liegen sogar konstant im einstelligen Prozentbereich.

In Schweden ist der unbereinigte Gender Pay Gap seit 2007 – mit zwei minimal ausreißenden Werten um jeweils 0,2 Prozent in 2011 und 2015 – kontinuierlich rückläufig und erreichte 2020 und 2021 mit 11,2 Prozent seinen vorläufigen Tiefstwert. Der gegenläufige Anstieg zwischen 2006 und 2007 bleibt bei dieser Betrachtung wegen der zeitgleich vorgenommenen Neuaufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige außen vor. Im gesamten Betrachtungszeitraum hat sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Schweden folglich um über fünf Prozent – und damit in einem quantitativ ähnlichen Umfang wie in Deutschland – reduziert. Allerdings ist diese Reduktion wie bereits eingangs festgestellt und im Diagramm ganz offensichtlich erkennbar sukzessive Jahr für Jahr um 0,1 bis 1,2 Prozent erfolgt, während der Wert in Deutschland bis 2014 nahezu konstant geblieben ist. Der Abstand der schwedischen Werte für den unbereinigten Gender Pay Gap zu denen von Italien ist im Betrachtungszeitraum sichtbar kleiner geworden. Der Abstand des deutschen und des schwedischen unbereinigten Gender Pay Gaps voneinander hat sich zunächst bis 2008 durch einen Anstieg der schwedischen Werte leicht verringert. Ab 2009 bis 2014 ist die Differenz wegen rückläufiger unbereinigter Gender Pay Gaps in Schweden wieder deutlich größer geworden. Seit 2015 verlaufen die Datenlinien beinahe parallel bzw. ist seit 2018 in Deutschland wieder eine etwas stärkere Reduktion des unbereinigten Gender Pay Gaps beobachtbar als in Schweden.

Die vergleichende Betrachtung zeigt also, dass sich trotz einheitlicher Strategien und Maßnahmenpakete der Europäischen Union für die Erreichung von Geschlechtergerechtigkeit in den Mitgliedstaaten diametrale Entwicklungen in diesem Bereich vollziehen. In allen Mitgliedstaaten existiert nach wie vor ein Lohngefälle zwischen Männern und Frauen. Während sich dieses in Deutschland und Schweden aber seit 2006 zumindest anteilig reduziert hat (wenn auch nicht so ambitioniert wie erforderlich), ist in Italien keine nennenswerte Verbesserung bzw. sogar eine gemessen an den unter 2.4 vorgestellten EU-Direktiven unerwünschte Erhöhung des Gefälles entgegen europäischer Gleichstellungsmaximen eingetreten. Diese Erkenntnisse gilt es im folgenden Kapitel dezidiert zu analysieren und zu diskutieren.

5. Diskussion und Analyse

5.1 Ist der von der Europäischen Union ausgewiesene unbereinigte Gender Pay Gap überhaupt die geeignete Kennzahl zur Messung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede?

Kontrovers diskutiert werden kann und muss im Rahmen einer solchen Untersuchung, ob der unbereinigte Gender Pay Gap als Kennzahl für geschlechtsabhängige Entlohnung überhaupt geeignet ist. Wie auch in den zugehörigen Metadaten von Eurostat relativiert wird, ist der unbereinigte Gender Pay Gap ein Maß für die Summe aller erklärbaren und nicht erklärbaren Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen.⁷⁷ Aufgrund dieser weiten Definition geht seine Aussage über die EU-gründungsvertragliche Maxime des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit hinaus. Obwohl er in der medialen Öffentlichkeit häufig so verwendet wird, sagt der unbereinigte Gender Pay Gap also gerade nicht explizit aus, dass Frauen für die gleiche Arbeit schlechter entlohnt werden als Männer. Vielmehr ist der unbereinigte Gender Pay Gap ein Maß für den durchschnittlichen Verdienstabstand der Gesamtheit aller erwerbstätigen Frauen zur Gesamtheit der erwerbstätigen Männer. Von daher ist es zumindest verwunderlich, dass die Europäische Union in ihren einschlägigen Dokumenten fast ausschließlich auf den unbereinigten Gender Pay Gap abstellt, obwohl für das von ihr verfolgte Ziel der Entgeltgleichheit bei gleicher oder gleichartiger Tätigkeit der bereinigte Gender Pay Gap die geeignetere Kennzahl wäre.

Im unbereinigten Gender Pay Gap kommt neben der direkten Entgeltdiskriminierung auch die vielfältige anderweitige Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt zum Ausdruck. Er verdichtet die Problemfacetten Zugang zu Arbeitsplätzen und besser bezahlten Spitzenpositionen, ungleiche Teilung unbezahlter häuslicher Arbeit sowie ungleiche Inanspruchnahme von Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen von Männern und Frauen sowie Existenz und Ungleichbewertung von frauen- und männer-typischen Berufen und Branchen in einem Quotienten.⁷⁸ Durch diese Verdichtung von Aspekten lassen sich jedoch nur sehr allgemeine Aussagen zum

⁷⁷ Vgl. Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form - NACE Rev. 2 activity (earn_grgpg2).

⁷⁸ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2009, S. 4; Klenner 2016, S. 6 f.

Fortschreiten der angestrebten Geschlechtergleichstellung in einzelnen Branchen oder Ländern treffen.

Die im Gender Pay Gap berücksichtigten Bruttostundenlöhne sind eine geeignete Bezugsgröße zur Bewertung der Entlohnung. Anders als bei Monats- oder Jahresverdiensten ist diese Angabe direkt vergleichbar und muss für entsprechende Aussagen zu Verdienst- und Einkommensunterschieden nicht erst mit der individuellen Arbeitszeit ins Verhältnis gesetzt werden.⁷⁹ Sonder- und Einmalzahlungen, Boni und Gratifikationen werden bei der Ermittlung des Gender Pay Gaps durch die Europäische Union jedoch ausgeklammert.⁸⁰ Dabei beeinflussen sie die tatsächlichen Verdienstverhältnisse ebenfalls unbestreitbar – insbesondere dann, wenn sie als Prozentanteil des bereits ungleichen Grundgehaltes festgelegt werden. Üblicherweise werden aber zwischen Arbeitgebenden und Arbeitnehmenden bzw. Tarifparteien Monatsgehälter und keine Stundenverdienste für Erwerbstätigkeit verhandelt. Eine Gegenüberstellung der durchschnittlichen Monatseinkommen anstelle der Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen hätte angesichts häufigerer Teilzeitbeschäftigung von weiblichen Beschäftigten dagegen eine noch offensichtlichere Aussagekraft⁸¹ und könnte der politischen und sozialen Diskussion um mehr Geschlechtergerechtigkeit zu noch mehr Brisanz und Relevanz verhelfen. Schließlich sind hiervon auch fiskalische und unternehmerische Interessen betroffen, da die Einkommenshöhe direkten Einfluss auf die abzuführende Steuerlast und die Kaufkraft nimmt.

Zuletzt darf nicht in Vergessenheit geraten, dass eine Entgeltungleichheit von Erwerbstätigen ggf. erst anhand der tatsächlich ausgezahlten Nettoverdienste als nachteilig empfunden und bewertet werden kann. Diese werden von der Steuerpolitik des jeweiligen Landes beeinflusst. Je nachdem, ob und wie sehr höhere Einkommen stärker besteuert werden als niedrige Einkommen, kann sich hieraus ein ausgleichender Effekt auf den realen Unterschied der ausgezahlten Gehälter ergeben.

⁷⁹ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2009, S. 7 f.

⁸⁰ Vgl. Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form - NACE Rev. 2 activity (earn_grpgg2); Eurostat, Verdienststrukturerhebung.

⁸¹ Vgl. Allmendinger 2021, S. 43 f.

5.2 Warum sind die unbereinigten Gender Pay Gaps in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union so unterschiedlich ausgeprägt?

5.2.1 Typisierung der Wohlfahrts- bzw. Sozialstaatlichkeit

Die historische Aufgabe der Sozialpolitik war es, die arbeitenden Menschen – faktisch die männliche Industriearbeiterschaft – vor Bedrohungen ihrer einkommenssichernden Erwerbstätigkeit (Erwerbsunfähigkeit, Arbeitsplatzverlust und Alter) zu schützen. Die besonderen Umstände weiblicher Lebensverläufe durch Schwangerschaft, familiäre Pflegeleistungen oder Wittenschaft wurden erst deutlich später in sozialpolitische Maßnahmen einbezogen. Diese Charakteristik setzt sich bis heute fort: Je größer die Erwerbsorientierung der sozialen Sicherungssysteme, umso wahrscheinlicher wird die hergebrachte familieninterne Aufgabenverteilung zwischen dem mehrheitlich erwerbstätigen Mann und der mehrheitlich innerhäuslich tätigen Frau fortgesetzt.⁸²

Staaten werden wissenschaftlich je nach Aufgabenverteilung zwischen Staat, Markt und Familie bei der Wohlfahrtsproduktion unterschiedlichen Typen von Wohlfahrtsstaaten zugeordnet. Ausgangspunkt hierfür war 1990 die Typologie nach Gøsta Esping-Andersen: die Unterscheidung von liberal-angelsächsischen, konservativ-kontinentaleuropäischen und sozialdemokratisch-skandinavischen Wohlfahrtsstaaten nach den Konzepten der Dekommodifizierung und Stratifizierung. Liberal-angelsächsische Wohlfahrtsstaaten kennzeichnet der restriktive (im Sinne von bedürftigkeitsabhängige) Zugang zu und der geringe Umfang von sozialen Leistungen. Dies macht eine größtenteils private Absicherung gegen soziale Krisensituationen erforderlich. Hierdurch wird ein Markt geschaffen, der Teilhabe entsprechend der wirtschaftlichen Möglichkeiten des Individuums zulässt. Konservativ-kontinentaleuropäische Wohlfahrtsstaaten, zu denen beispielsweise Deutschland zählt, gewähren zwar soziale Sicherheit durch staatliche Leistungen, erhalten dabei aufgrund der Beitragsabhängigkeit aber Statusunterschiede. Eine maximale Unabhängigkeit des Individuums von Markt und Familie durch universale Sozialleistungen hingegen ist das Ziel sozialdemokratisch-skandinavischer Wohlfahrtsstaaten. Hierzu gehört zum Beispiel Schweden.

⁸² Vgl. Scheele 2018, S. 5 f.

Die Mittelmeerstaaten, also auch Italien, werden über das Konzept von Esping-Andersen hinaus wegen der dort nur sehr marginal vorhandenen Sozialleistungen und der deshalb hohen Bedeutung, die der Familie in Bezug auf die soziale Absicherung zukommt, in der Literatur mitunter sogar als rudimentäre Wohlfahrtsstaaten kategorisiert.⁸³ Diese Typologie blendet die konkrete innerfamiliäre Aufgabenverteilung und fehlende Zugangsmöglichkeiten insbesondere von Frauen zum Arbeitsmarkt und den damit verbundenen Sozialleistungen jedoch vollkommen aus und wurde für dieses Blackboxing zu recht von mehreren Forschenden kritisiert. Deshalb untersucht seit den 1990er-Jahren ergänzende feministische Wohlfahrtsstaatsforschung ländervergleichend traditionalisierende und modernisierende Effekte wohlfahrtsstaatlicher Politiken auf die Geschlechterverhältnisse und bringt weitere Typologisierungsansätze hervor.⁸⁴ Eine Auswahl davon wird nachstehend in Kurzform erläutert und angewandt. Zentrum der Betrachtung sind in allen Auseinandersetzungen nach wie vor heterosexuelle Paare gewesen, während Alleinerziehende und alternative Formen des Zusammenlebens häufig vernachlässigt wurden.

Jane Lewis und Ilona Ostner analysierten beispielsweise drei Varianten des Ernährer- bzw. male breadwinner-Modells. Ein starkes Ernährermodell (strong male breadwinner model) ist gekennzeichnet von der Ableitung sozialer Ansprüche von einem männlichen Ernährer, wie sie im früheren Westdeutschland typisch war. Dadurch werden Ehefrauen vom Arbeitsmarkt ferngehalten. Von einem modifizierten Ernährermodell (modified male breadwinner model) ist die Rede, wenn Familienleistungen und öffentliche Betreuungsangebote Wahlmöglichkeiten zwischen Erwerbs- und Familienarbeit einräumen. Ein schwaches Ernährermodell (weak male breadwinner model), welches sich beispielsweise in Schweden zeigt, fördert Doppelverdiener*innen zum Beispiel durch individuelle Besteuerung.⁸⁵

Hieraus wurde das Konzept der (De-)Familialisierung abgeleitet. Frauen müssen zunächst de-familialisiert, d.h. von familiärer Pflege- und Betreuungsarbeit entlastet werden, um durch bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vergleichbarer Weise wie Männer am Arbeitsmarkt teilhaben zu können. Esping-Andersen erweiterte seine Typologie 1999 um die Dimension der (De-)Familialisierung. Defamilisierung maximiert die dem sozialdemokratischen

⁸³ Vgl. Ullrich 2005, S. 45-48.

⁸⁴ Vgl. Henninger 2018, S. 3; Scheele 2018, S. 5; Abramowski 2020, S. 130 f.

⁸⁵ Vgl. Lewis/Ostner zit. n. Henninger 2018, S. 3.

Wohlfahrtsstaat immanente Unabhängigkeit der Individuen, während der Familialismus konservativer Wohlfahrtsstaaten Familien typischerweise Pflege- und Betreuungsverpflichtungen auferlegt. Liberale Wohlfahrtsstaaten werden über marktbasierende Dienstleistungen defamilisiert.⁸⁶

Walter Korpi entwickelte 2000 hingegen eine dreigliedrige Typologie von Wohlfahrtsstaaten, die auf den institutionellen Strukturen basiert, die insbesondere Geschlechterungleichheiten in Bezug auf die Partizipation am Arbeitsmarkt hervorrufen. Der Ausschluss vom Arbeitsmarkt benachteilige nach Korpi insbesondere im Hinblick auf materiellen Lebensstandard und soziale Rechte, vor allem, wenn diese aus Erwerbstätigkeit abgeleitet werden. Wohlfahrtsstaaten vom Typus General Family Support unterstützen die Kernfamilie durch staatliche Leistungen stark und Paare von Doppelverdiener*innen im Gegenzug sehr gering. Der exakt gegenteilige Dual Earner Support schließt die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt dagegen ein. Ein liberaler Wohlfahrtsstaat (Market Oriented Policies) unterstützt weder Kernfamilien noch Doppelverdiener*innen. Entsprechende Leistungen regelt der Markt.⁸⁷

Birgit Pfau-Effinger führte 2005 unter der Annahme, dass gesellschaftliche Werte ursächlich für die Sozialpolitik sind, eine Vergleichsstudie zwischen Schweden, Finnland, Norwegen, Frankreich, den Niederlanden, England und Westdeutschland durch und ermittelte so zwei Modernisierungspfade des Ernährer- bzw. male breadwinner-Modells. In Skandinavien und Frankreich dominiert bereits seit Längerem ein dual breadwinner family model, das nach geschlechteregalitären Leitbildern von einer geschlechterübergreifenden Norm der Vollzeitwerbstätigkeit und familienexterner Kinderbetreuung gekennzeichnet ist. In den übrigen betrachteten Ländern hat sich das starke Ernährermodell aufgrund von industriegesellschaftlichen Autonomie- und Gleichheitsidealen inzwischen in zwei neue Modelle gewandelt. Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen durch anteilige Auslagerung von Betreuungsaufgaben wird als male breadwinner/female part-time career model bezeichnet. Das dual breadwinner/external model beschreibt – ähnlich wie das bereits etabliertere dual breadwinner family model – hingegen die neue Verbreitung von Vollzeitwerbstätigkeit von Männern und Frauen durch überwiegende Auslagerung der Betreuungsaufgaben.⁸⁸

⁸⁶ Vgl. Henninger 2018, S. 5; Scheele 2018, S. 5; Abramowski 2020, S. 132 f.

⁸⁷ Vgl. Korpi zit. n. Abramowski 2020, S. 135 ff.

⁸⁸ Vgl. Pfau-Effinger zit. n. Abramowski 2020, S. 139 f.

Unabhängig von der Typologisierungsperspektive aus der die Betrachtung erfolgte bzw. erfolgt, ließen bzw. lassen sich Deutschland, Schweden und Italien im Ergebnis seit jeher überwiegend unterschiedlichen oder gar diametralen Typen von Wohlfahrtsstaaten zuordnen.

	Deutschland	Italien	Schweden
Esping-Andersen	<i>konservativ-kontinentaleuropäisch</i>	<i>konservativ-kontinentaleuropäisch bzw. südeuropäisch</i>	<i>sozialdemokratisch-skandinavisch</i>
Lewis/Ostner	<i>strong male breadwinner model</i>	<i>strong male breadwinner model</i>	<i>weak male breadwinner model</i>
Korpi	<i>General Family Support</i>	<i>General Family Support</i>	<i>Dual Earner Support</i>
Pfau-Effinger	<i>male breadwinner / female part-time career model</i>		<i>dual breadwinner family model</i>

Tabelle 1: Typisierung der Wohlfahrtsstaatlichkeit nach ausgewählten Lehren⁸⁹

Diese Unterschiedlichkeit wird von der auffallend divergierenden Ausprägung und nur schrittweisen Annäherung der unbereinigten Gender Pay Gaps entsprechend widergespiegelt und ist demzufolge ein möglicher Erklärungsfaktor für ebendiese. Abbildung 2 und 3 visualisieren u.a. den Einfluss der Wohlfahrtsstaatlichkeit auf die Erwerbstätigkeit. Die Erwerbstätigkeit beider Geschlechter ist höher, wenn der staatliche Anteil an der Wohlfahrtsproduktion zu- und der innerfamiliäre Anteil abnimmt. Dass dies in besonderer Deutlichkeit auf die Frauenerwerbstätigkeit zutrifft, zeigt, dass die familiären Wohlfahrtsaufgaben vorrangig von Frauen übernommen werden.

⁸⁹ Vgl. Abramowski 2020, S. 142 f. (eigene reduzierte Darstellung).

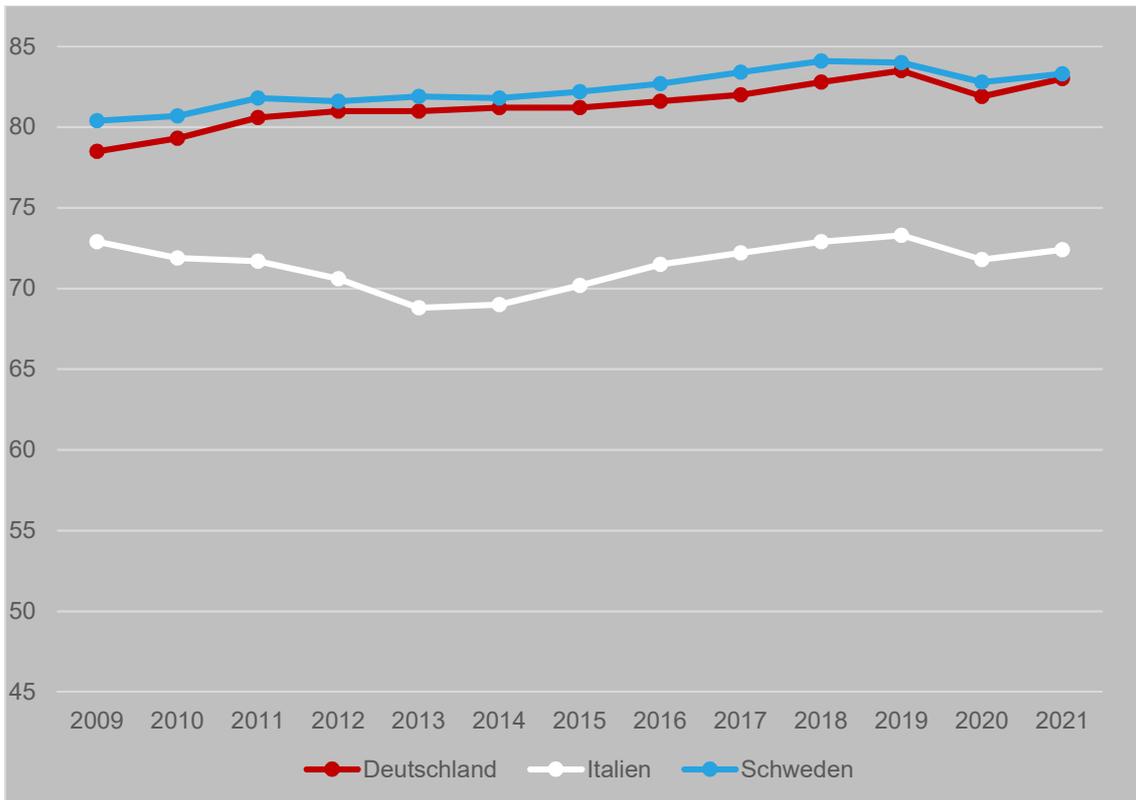


Abbildung 2: Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Männern in Prozent⁹⁰

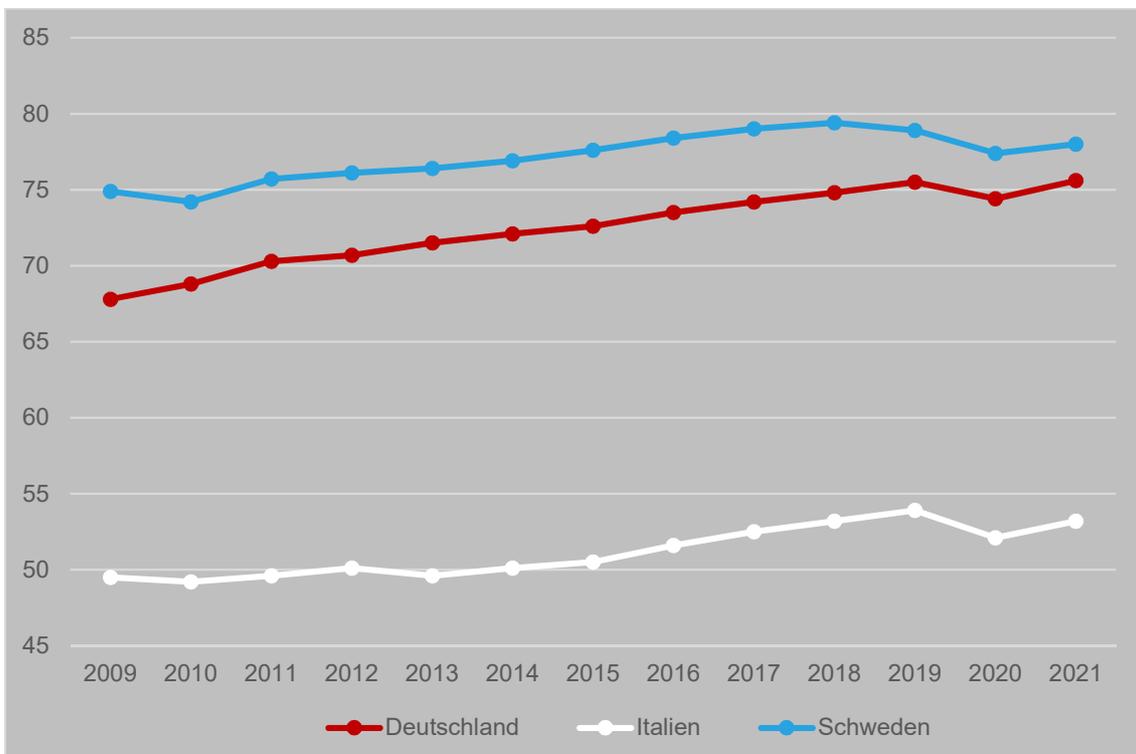


Abbildung 3: Entwicklung der Erwerbstätigenquote von Frauen in Prozent⁹¹

⁹⁰ Vgl. Eurostat, Erwerbstätigenquote nach Geschlecht (eigene Darstellung).

⁹¹ Vgl. Eurostat, Erwerbstätigenquote nach Geschlecht (eigene Darstellung).

5.2.2 Besondere Charakteristika der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern

EU-Mitgliedstaaten mit einem niedrigen unbereinigten Gender Pay Gap weisen in der Regel auch eine geringere Erwerbstätigenquote von Frauen auf.⁹² Ursächlich hierfür ist, dass in diesen Ländern einerseits überhaupt weniger Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen, die in die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gaps als Durchschnittswert einzubeziehen sind. Andererseits üben die berufstätigen Frauen im Umkehrschluss bei niedrigem Lohngefälle häufiger Berufe mit einem mittleren oder hohen Bruttostundenverdienst und gerade nicht im Niedriglohnsektor aus.⁹³ Dadurch fließen höhere Löhne in den ermittelten Durchschnittsbruttostundenverdienst der Frauen ein. Olivetti und Petrongolo haben diesen Zusammenhang insbesondere für die südeuropäischen Staaten schon vor 15 Jahren in einer umfangreichen empirischen Studie belegt.⁹⁴ Der dadurch niedrigere unbereinigte bzw. bereinigte Gender Pay Gap kann unter diesen Rahmenbedingungen aber gerade nicht als Beweis für gleiche Erwerbschancen und eine erfolgreichere Gleichstellung von Männern und Frauen dienen⁹⁵, sondern zeugt vielmehr vom genauen Gegenteil. Abbildung 1 und Abbildung 3 spiegeln diesen früheren wissenschaftlichen Befund. Italien verfügt im Vergleich mit Deutschland und Schweden sowohl über einen niedrigen unbereinigten Gender Pay Gap als auch eine deutlich niedrigere Erwerbstätigenquote von Frauen. Bei der Bewertung nationaler Gleichstellungspolitiken und -strategien ist es folglich angezeigt, Länder mit ähnlich hohen Frauenerwerbsquoten gegenüberzustellen. Diese Erkenntnis macht es wiederum umso schwieriger für die Europäische Union, Geschlechtergleichstellungsrichtlinien zu entwickeln, die für alle Mitgliedstaaten sinnvoll und umsetzbar sind.

Die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen vollzieht sich in allen drei Vergleichsländern in jeweils unterschiedlichen Wirtschaftszweigen. Dies stellen Abbildung 4, 5 und 6 dar. Da die aktuellsten von Eurostat veröffentlichten Gender Pay Gap-Werte das Jahr 2021 erfassen, wurde die Beschäftigtenzahl

⁹² Vgl. Boll/Lagemann 2019, S. 104.

⁹³ Vgl. Rubery 2015, S. 62.

⁹⁴ Vgl. Olivetti/Petrongolo 2008, S. 647 ff.

⁹⁵ Vgl. Schmieder/Wrohlich 2021, S. 144.

im 4. Quartal 2021 ausgewertet. Dargestellt werden ausschließlich Wirtschaftszweige, die laut Eurostat in die Berechnung des Gender Pay Gaps einbezogen werden. Die Diagramme sind somit um die Beschäftigungszahlen der Wirtschaftszweige „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (bei den Frauen und Männern in Italien, Schweden und Deutschland), „Private Haushalte mit Hauspersonal“ (bei den Frauen in Italien) sowie „Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten“ (bei den Männern in Italien) bereinigt.

Sowohl in Deutschland, Schweden als auch in Italien arbeiten Frauen im Alter von 20-64 Jahren besonders häufig im Gesundheitswesen, im Einzelhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und im Bereich Erziehung und Unterricht. Die Reihung dieser drei Wirtschaftszweige divergiert je nach Land. Wirtschaftszweige, in denen Männer im Alter von 20-64 Jahren länderübergreifend besonders häufig berufstätig sind, sind dagegen Vorbereitende Baustellenarbeiten, Bauinstallation und sonstiges Ausbaugewerbe sowie Großhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und Krafträdern. Unter den fünf am häufigsten von Frauen und Männern frequentierten Wirtschaftszweigen existiert in Deutschland, Italien und Schweden nur jeweils eine Übereinstimmung: der Einzelhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen in Italien und Deutschland sowie Erziehung und Unterricht in Schweden, wenngleich zahlenmäßig jeweils mehr Frauen in diesen Wirtschaftszweigen erwerbstätig sind. Obwohl es sich um stark reduzierte Darstellungen handelt, lassen die Säulen bereits erahnen, dass Frauen sich in wenigen Wirtschaftszweigen konzentrieren, während das Berufsspektrum der Männer deutlich gleichverteilter ist.

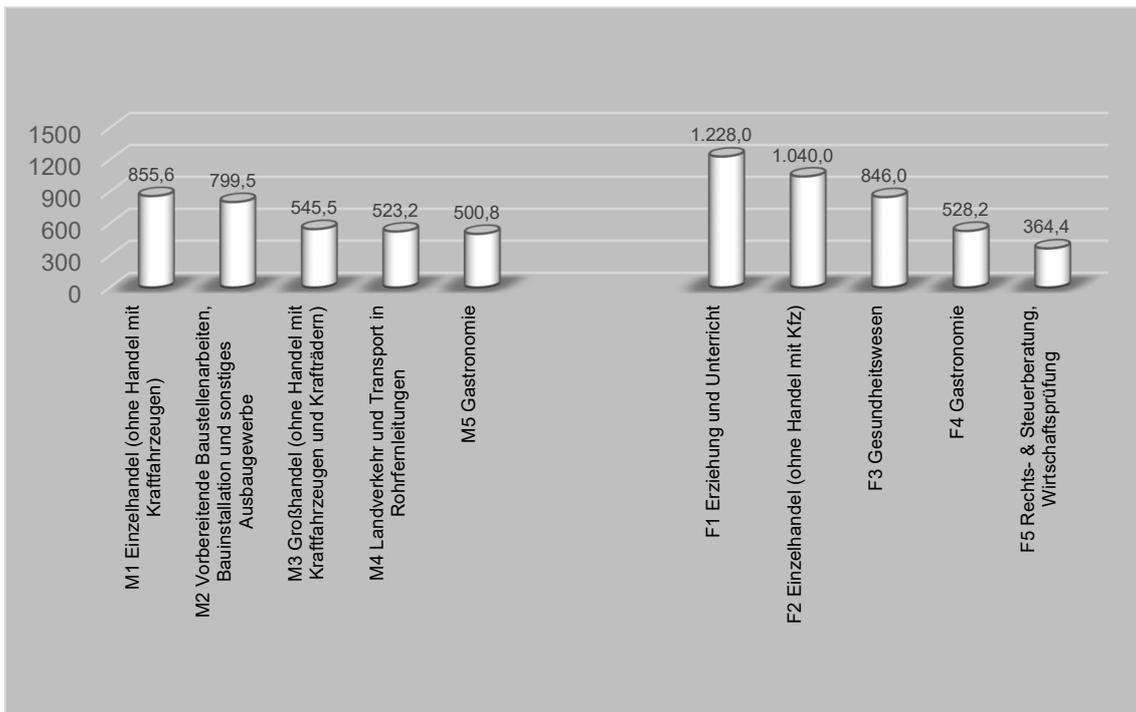


Abbildung 4: Top 5 der GPG-Wirtschaftszweige nach Beschäftigtenanzahl in der Altersklasse 20-64 Jahre im 4. Quartal 2021 in Italien, Einheit: Tsd. Personen, gruppiert nach Männern (M) und Frauen (F)⁹⁶

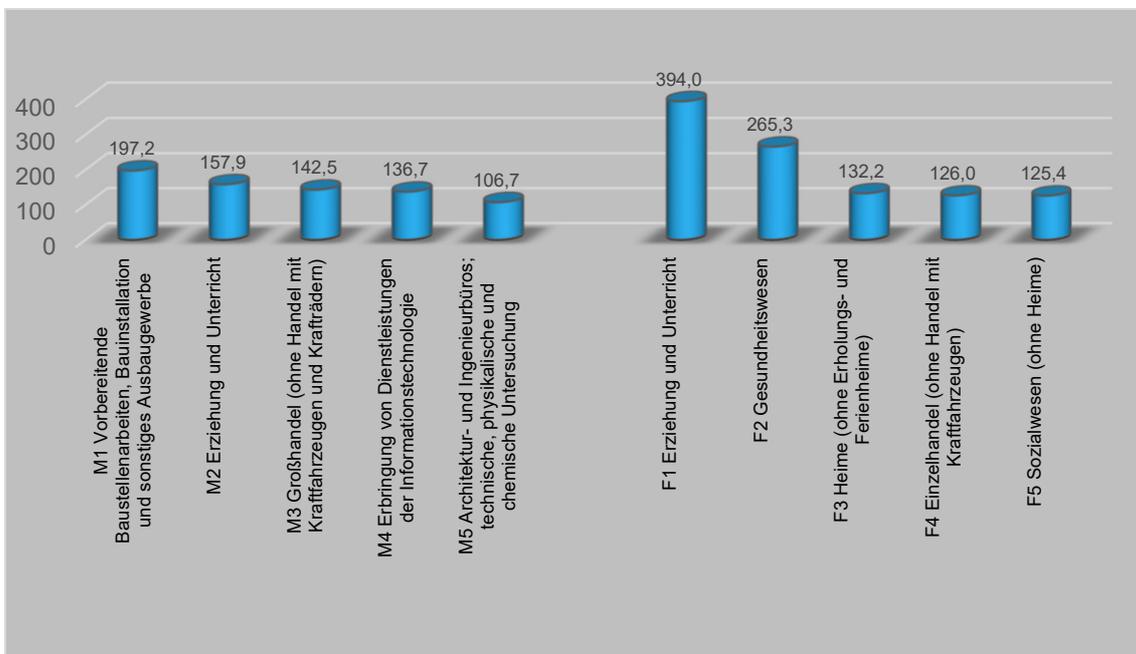


Abbildung 5: Top 5 der GPG-Wirtschaftszweige nach Beschäftigtenanzahl in der Altersklasse 20-64 Jahre im 4. Quartal 2021 in Schweden, Einheit: Tsd. Personen, gruppiert nach Männern (M) und Frauen (F)⁹⁷

⁹⁶ Vgl. Eurostat, Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und detaillierten Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2 Zweisteller) - 1 000 (eigene Darstellung).

⁹⁷ Vgl. Eurostat, Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und detaillierten Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2 Zweisteller) - 1 000 (eigene Darstellung).

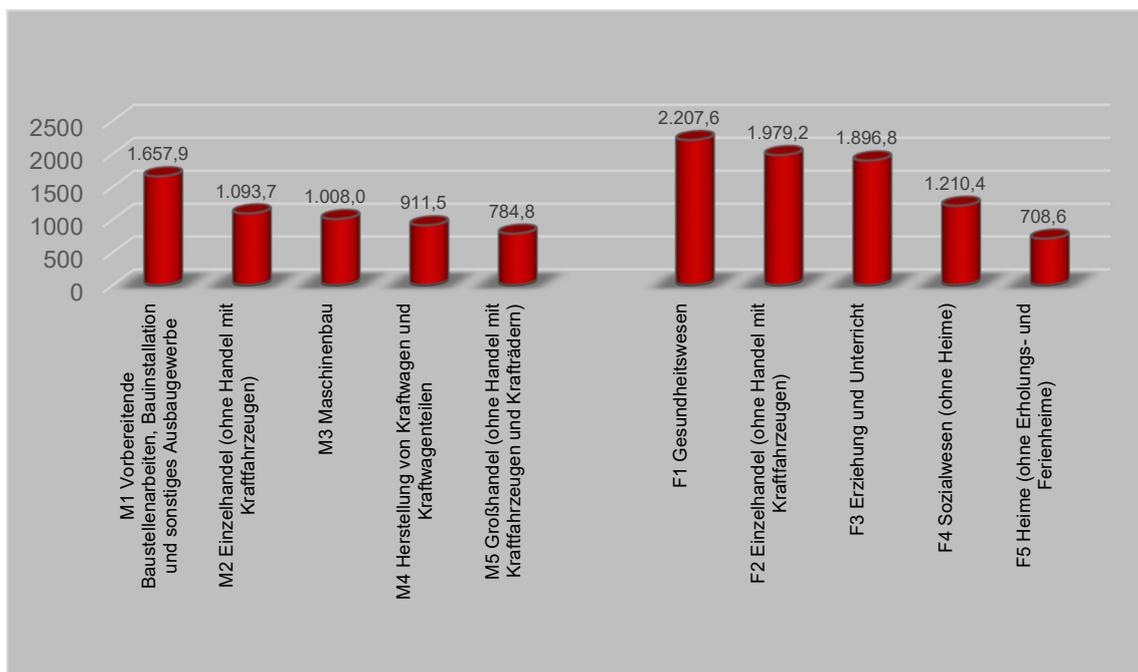


Abbildung 6: Top 5 der GPG-Wirtschaftszweige nach Beschäftigtenanzahl in der Altersklasse 20-64 Jahre im 4. Quartal 2021 in Deutschland, Einheit: Tsd. Personen, gruppiert nach Männern (M) und Frauen (F)⁹⁸

Abbildung 7 stellt die Anzahl der Männer und Frauen, die von Eurostat als Niedriglohnempfangende kategorisiert werden, als prozentualen Anteil an der Gesamtheit der Beschäftigten ohne Auszubildende in den betrachteten Vergleichsländern im Jahr 2018 dar. Als Niedriglohnempfangende*r gilt dabei, wer maximal zwei Drittel des nationalen Median-Bruttostundenverdienstes in dem jeweiligen Land verdient. Der Medianlohn wird innerhalb der Spanne aller ermittelten Verdienste numerisch exakt dort festgelegt, wo der Verdienst von jeweils 50 Prozent der betrachteten Personen diesen Wert unterschreitet und überschreitet.⁹⁹ Im Gegensatz zum arithmetischen Mittel hat das Vorhandensein von sehr wenigen, dafür aber sehr hohen Ausreißerwerten folglich eine weniger verzerrende Wirkung auf den Median. Es zeigt sich, dass zum Zeitpunkt der letzten veröffentlichten Verdienststrukturerhebung der EU in allen drei Vergleichsländern Frauen häufiger als Männer von Niedriglöhnen betroffen sind. Besonders groß ist die Differenz in Deutschland. Hieran lässt sich im Zusammenwirken mit der Erwerbstätigenquote von Frauen ein Ein-

⁹⁸ Vgl. Eurostat, Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und detaillierten Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2 Zweisteller) - 1 000 (eigene Darstellung).

⁹⁹ Vgl. Eurostat, Structure of earnings survey - main indicators (earn_ses_main).

fluss auf das Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern ableiten. Je häufiger erwerbstätige Frauen in einem Land Niedriglohnempfängerinnen sind, umso geringer ist ihr Bruttodurchschnittsverdienst. Damit steigt die Wahrscheinlichkeit für einen hohen unbereinigten Gender Pay Gap-Wert. Besonders hohe oder niedrige Frauenerwerbsquoten können diesen Effekt jedoch kompensieren wie vorliegend in Italien und Schweden. In der Gesamtschau mit der Häufung von Frauen in den sozialen Erwerbssektoren Gesundheit, Bildung und Betreuung lässt diese Erkenntnis ferner den Rückschluss zu, dass es sich bei eben diesen um Branchen mit niedrigen Verdienstperspektiven handelt.

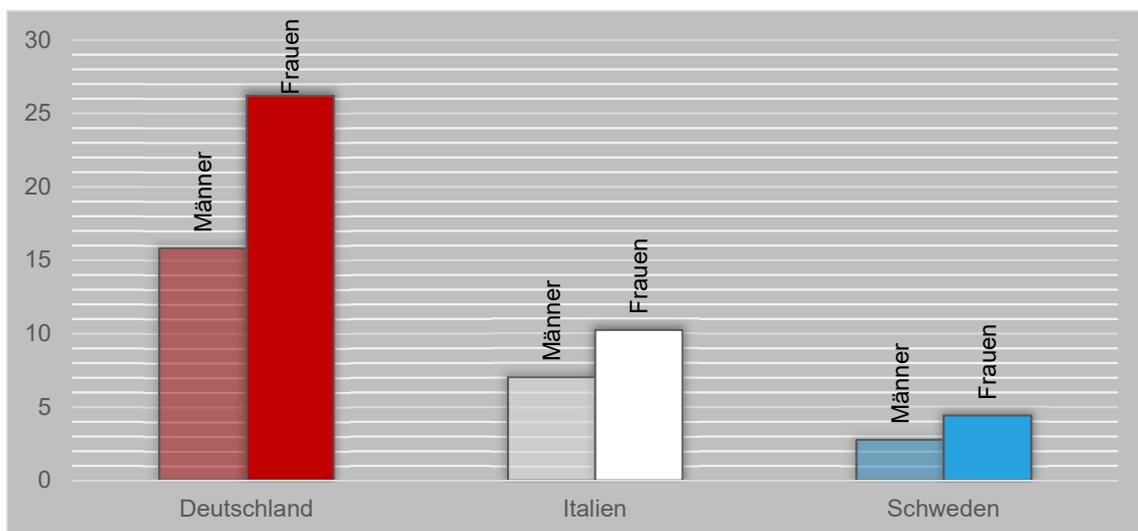


Abbildung 7: Niedriglohnempfangende als Prozentsatz der gesamten Angestellten ohne Auszubildende nach Geschlecht im Jahr 2018¹⁰⁰

5.2.3 Länderspezifische Erklärungsansätze für Deutschland

Deutschland hat sowohl im gesamteuropäischen Vergleich als auch unter den Ländern mit einer ähnlich hohen Frauenerwerbsquote einen der höchsten unbereinigten Gender Pay Gaps.¹⁰¹ Dies liegt u.a. am hier besonders ausgeprägten Phänomen der sogenannten gläsernen Decke – eine Hierarchiestufe oberhalb der der Frauenanteil besonders gering ist.¹⁰² Hinzu kommt, dass deutsche Frauen im europäischen Vergleich besonders häufig in geringem Teilzeitumfang tätig sind, wodurch sie sich weniger für die Übernahme von

¹⁰⁰ Vgl. Eurostat, Niedriglohnempfänger als Prozentsatz der gesamten Angestellten (ohne Auszubildenden) nach Geschlecht (eigene Darstellung).

¹⁰¹ Vgl. Schmieder/Wrohlich 2021, S. 142.

¹⁰² Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 18.

besser bezahlten Spitzenpositionen empfehlen.¹⁰³ Ebenso sind Frauen in Deutschland signifikant häufiger als Männer ausschließlich im Rahmen eines sogenannten Minijobs mit minimalem Verdienst beschäftigt.¹⁰⁴ Mit zunehmender Frauenerwerbstätigkeit ist die Tarifbindung in Deutschland drastisch gesunken. Dadurch hat sich im Gegenzug der weitgehend unregulierte Teil des Arbeitsmarktes, in dem sich Niedriglöhne einfacher etablieren lassen, vergrößert.¹⁰⁵ Erschwerend hinzu kommt, dass Frauen häufiger in kleinen oder mittelständischen Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten arbeiten und deshalb in geringerem Umfang an den durchschnittlich höheren Löhnen, die Großbetriebe aufgrund ihrer höheren Umsätze zahlen können, partizipieren.¹⁰⁶

Die fundamentalen familien- und arbeitspolitischen Unterschiede während der territorialen Teilung Deutschlands im 20. Jahrhundert lassen sich auch über 30 Jahre nach der Wiedervereinigung noch am regionalen Verdienstgefüge ablesen. Die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist im früheren Ostdeutschland wesentlich geringer als im früheren Westdeutschland, insbesondere weil Frauen anteilig häufiger in Vollbeschäftigung tätig sind und ihre Erwerbstätigkeit nach der Geburt eines Kindes im Vergleich kürzer unterbrechen.¹⁰⁷

Außerdem macht das dem deutschen Steuersystem immanente Ehegattensplitting die Nicht- bzw. nur geringfügige Erwerbsarbeit für Zweitverdienende steuerlich attraktiv. Je ungleicher die Einkommen auf beide Ehegatten verteilt sind, umso höher ist der Steuervorteil. Bei einem verheirateten Paar mit einer Alleinverdienerin oder einem Alleinverdiener ist er maximal.¹⁰⁸ Zusätzlich werden die wegen einer Erwerbsunterbrechung zugunsten der Familie sinkenden Einkommen teilweise kompensiert durch Maßnahmen wie die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der gesetzlichen Krankenversicherung und durch die Berücksichtigung der Erziehungszeiten bei der Altersrente.¹⁰⁹

Die Konzeption der Lohnersatzleistung für Kinderbetreuungszeiten, das sogenannte Elterngeld, folgt durch begrenzte Bezugsdauer und Abhängigkeit vom

¹⁰³ Vgl. Boll/Lagemann 2019, S. 103.

¹⁰⁴ Vgl. Pfahl et al. 2023, S. 28.

¹⁰⁵ Vgl. Bosch/Weinkopf 2012, S. 232.

¹⁰⁶ Vgl. Pfahl et al. 2023, S. 18; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, In Westdeutschland ist der unbereinigte Gender Pay Gap dreimal so hoch wie in Ostdeutschland.

¹⁰⁷ Vgl. Schmidt/Diekmann/Schäfer 2009, S. 44; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, In Westdeutschland ist der unbereinigte Gender Pay Gap dreimal so hoch wie in Ostdeutschland.

¹⁰⁸ Vgl. Schmidt/Diekmann/Schäfer 2009, S. 52.

¹⁰⁹ Vgl. Schmidt/Diekmann/Schäfer 2009, S. 78.

Nettoerwerbseinkommen der letzten zwölf Monate der Prämisse, dass sowohl vor als auch schnellstmöglich nach der Geburt eine möglichst hohe Frauenerwerbstätigkeit erreicht werden soll.¹¹⁰ Seit August 2013 haben Eltern einen Betreuungsanspruch für Kinder, die das erste Lebensjahr vollendet haben.¹¹¹ Seit 2014 ist dementsprechend eine langsame, aber kontinuierliche Senkung des unbereinigten Gender Pay Gaps in Deutschland ersichtlich. Das eigene ambitionierte Ziel, die Lohnlücke bis 2020 auf 10 Prozent zu reduzieren¹¹², hat Deutschland dennoch eindeutig verfehlt.

In Deutschland wurde als weitere Maßnahme gegen Lohndiskriminierung u.a. aufgrund des Geschlechts bereits 2017 ein Entgelttransparenzgesetz eingeführt, das jedoch nur für vergleichsweise große Unternehmen ab 200 Beschäftigten hinsichtlich individueller Auskunftsansprüche bzw. ab 500 Beschäftigten hinsichtlich Berichtspflichten und betrieblicher Entgeltüberprüfungsverfahren gilt.¹¹³ Die erste Evaluation nach zwei Jahren ergab daher, dass durch das Gesetz nur kleine Fortschritte im Bereich der Lohngleichheit erreicht werden konnten und eine Anpassung des Gesetzes bzw. die Ergreifung untergesetzlicher Maßnahmen empfehlenswert sei.¹¹⁴ Eine neuere Evaluation hat bisher nicht stattgefunden.

5.2.4 Länderspezifische Erklärungsansätze für Italien

In Italien gibt es für Kinder keinen Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz und dementsprechend wenige Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Betreuung muss also innerfamiliär organisiert werden. Wie die im Vergleich signifikant niedrigere Erwerbstätigenquote zeigt, fällt diese Aufgabe nach der klassischen Geschlechterverteilung vorwiegend den Frauen zu. Wenn Frauen dennoch erwerbstätig sind, üben sie mehrheitlich Berufe aus, in denen das Einkommensniveau hoch ist. Dies hängt auch damit zusammen, dass der üblicherweise von weiblichen Beschäftigten dominierte Niedriglohnbereich der Alten- und Krankenpflege in Italien deutlich weniger Arbeitsplätze bietet, da diese Tätigkeiten anders als in anderen europäischen Ländern überwiegend unbezahlt im privaten Familienverbund erbracht werden. Durch diese Verla-

¹¹⁰ Vgl. a.a.O., S. 79.

¹¹¹ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 23.

¹¹² Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2009, S. 50.

¹¹³ Vgl. European Institute for Gender Equality 2019, S. 24.

¹¹⁴ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2019, S. 13.

gerung werden Verdienstwerte, die den unbereinigten Gender Pay Gap in anderen Ländern in die Höhe treiben, aus der Betrachtung eliminiert.¹¹⁵ Der bis 2013 in Italien sogar angestiegene unbereinigte Gender Pay Gap könnte entsprechend Abbildung 2 und 3 mit der gesunkenen Erwerbstätigenquote von Männern bei nahezu konstanter Erwerbstätigenquote von Frauen im Zusammenhang stehen. Hierdurch fallen die von Frauen erzielten Löhne bei der Berechnung stärker ins Gewicht. Der gestiegene unbereinigte Gender Pay Gap bei rückläufiger Erwerbstätigkeit von Männern und konstanter Erwerbstätigkeit von Frauen zeigt also, dass Verdienstunterschiede zu Lasten von Frauen bestehen und auch zuvor bestanden haben.

Folgt man den Erkenntnissen von Lausi et al. (siehe 2.2.1) könnte die Tatsache, dass Italien im europäischen Vergleich einen eher niedrigen unbereinigten Gender Pay Gap aufweist, eine Erklärung für die zahlenmäßige Beständigkeit bzw. temporäre Erhöhung des Wertes sein. Die vordere Position im Länderranking bewirkt unter Umständen ein geringeres Benachteiligungsempfinden und höhere Arbeitszufriedenheit. Dementsprechend ist der zivilgesellschaftliche Druck, mit dem Interessenträger*innen die Bekämpfung des Lohngefälles einfordern und verfolgen, weniger vehement und schlagkräftig.

5.2.5 Länderspezifische Erklärungsansätze für Schweden

Bereits seit 1980 verbietet das schwedische Gleichstellungsgesetz Entgeltdiskriminierung. Seit 2009 müssen Arbeitgebende mit 25 und mehr Beschäftigten dreijährlich einen Entgeltgleichheitsplan aufstellen, der Ergebnisse einer internen Entgeltanalyse und Anpassungsmaßnahmen zur Gewährleistung von gleichem Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit enthält. Außerdem sind standardisierte Arbeitsbewertungssysteme verbreitet, die eine geschlechtsunabhängige Entgeltfindung sicherstellen.¹¹⁶ Den schwedischen Arbeitsmarkt kennzeichnen starke staatliche Regulation und ein formal besonders zentralisiertes Lohnverhandlungssystem zwischen Einheitsgewerkschaften und deren Dachverbänden sowie dem schwedischen Arbeitgebendenverband.¹¹⁷

¹¹⁵ Vgl. Blau/Kahn 2001, S. 33; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 43.

¹¹⁶ Vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2011, S. 13; European Institute for Gender Equality 2019, S. 24.

¹¹⁷ Vgl. Halwachs 2010, S. 156.

Neben diesem Umstand, der bereits maßgeblich zum vergleichsweise geringen unbereinigten Gender Pay Gap beiträgt, ist die Frauenerwerbsquote in Schweden besonders hoch.¹¹⁸

Sowohl Gesellschaft als auch Wirtschaft in Schweden sind familien- und kinderfreundlich, arbeitende Mütter werden als Normalität betrachtet. Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist kontinuierlicher Bestandteil des öffentlichen Diskurses, wodurch Eltern zu einer politisch relevanten Interessengruppe geworden sind.¹¹⁹ Leitbild der Familienpolitik ist wie in allen nordeuropäischen Ländern ein Modell, in dem Mütter und Väter Sorge- und Erwerbsarbeit gleichmäßig teilen. Gesetzliche Regelungen, die de-traditionalisierend wirken und eine kürzest mögliche Erwerbsunterbrechung nach der Geburt eines Kindes fördern sollen, sind dort anders als in anderen europäischen Staaten bereits langjährig etabliert. Hierzu zählen beispielsweise die mögliche Inanspruchnahme von Elternzeit durch beide Elternteile (seit 1974), der Anspruch auf institutionelle Kinderbetreuung für Kinder unter drei Jahren sowie eine individuelle steuerliche Veranlagung (seit 1971).¹²⁰ Der Anteil der ein- bis dreijährigen Kinder, die nicht innerfamiliär betreut werden, liegt bei 77 Prozent. Zudem hat bereits Ende des 20. Jahrhunderts eine starke Angleichung der Geschlechter hinsichtlich der Zeitverwendung für Betreuungs- und Haushaltsarbeit stattgefunden, was in Deutschland oder Italien nicht der Fall gewesen ist.¹²¹ Hierdurch wird das in Schweden vorherrschende Doppelverdiener*innen-Modell insgesamt gefördert und gefestigt. Gleiches gilt für die restriktiven Unterhaltsregelungen im Scheidungsfall.¹²² Jede*r Bürger*in soll ein Recht auf Arbeit haben, die Politik ist dabei sogar auf Vollbeschäftigung ausgerichtet.¹²³ Dennoch sind auch in Schweden Frauen seltener vollzeiterwerbstätig als Männer und Mütter seltener als kinderlose Frauen. Der hohe Grad der Auslagerung von Kinderbetreuung aus der Kernfamilie trägt zu der hohen Frauenerwerbstätigenquote in Schweden bei, da die berufliche Sorgearbeit überwiegend von Frauen getätigt wird (vgl. Abbildung 3 und 5).¹²⁴ Das den Gender Pay Gap untermauernde Phänomen der Gläsernen Decke, wonach Frauen überwiegend auf unteren und mittleren Managementebene verbleiben und besonders unter Höchstverdienenden unterrepräsentiert sind, lässt sich

¹¹⁸ Vgl. Blau/Kahn 2001, S. 29.

¹¹⁹ Vgl. Halwachs 2010, S. 218.

¹²⁰ Vgl. Schmieder/Wrohlich 2021, S. 146.

¹²¹ Vgl. Bath 2019, S. 45 f.

¹²² Vgl. Halwachs 2010, S. 175.

¹²³ Vgl. a.a.O., S. 158.

¹²⁴ Vgl. a.a.O., S. 190 und 218.

trotz Gleichstellungs- und Egalitätsprämissen des Arbeitsmarktes und des Wohlfahrtsstaates auch in Schweden beobachten.¹²⁵

5.3 Exkurs: Wovon werden individuelle Berufs- und Karriereentscheidungen beeinflusst?

Die Ursachen für ein hohes Lohngefälle sind laut der Europäischen Kommission insbesondere eine ausgeprägte Segregation auf dem Arbeitsmarkt und ein hoher Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen.¹²⁶ Dabei werden zwei Dimensionen von Segregation unterschieden. Mit vertikaler Segregation ist die Ungleichverteilung von Männern und Frauen auf verschiedenen Hierarchieebenen in Unternehmen gemeint. Horizontale Segregation beschreibt die Ungleichverteilung von Männern und Frauen in einzelnen Erwerbsbranchen und Berufen, also im Extremfall die Entstehung sogenannter Männer- und Frauenberufe.¹²⁷ Diese Phänomene lassen sich nicht nur mit individueller Wahlfreiheit begründen. Auch die ökonomische Humankapitaltheorie – wonach Frauen als Ergebnis allein rationaler und präferenzgeleiteter Erwägungen Berufe wählen, die sich am besten mit der Familientätigkeit verbinden lassen und dabei aber geringere Verdienste bieten¹²⁸ – greift als Erklärung zu kurz. Gerade Berufe, die häufig von Frauen ausgeübt werden, zum Beispiel Arzthelferin, Altenpflegerin oder Friseurin sind wegen Schicht-, Wochenend- oder Feiertagsarbeit und fremdbestimmten Öffnungszeiten nicht per se familienfreundlich. Neuere Berufsforschung nimmt soziale Einflussfaktoren auf die Berufswahl wie die Struktur des Berufsbildungssystems, die regionale Ausbildungsmarktsituation, das Berufsimago, die Berufsbezeichnung, unterschiedliche Informationswege oder Ratschläge des Umfelds in den Blick.¹²⁹

Tatsächlich gibt es keinen Beruf, der nur von einem Geschlecht ausgeübt werden kann. Mitursächlich für die signifikante Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Berufe ist schon die Sozialisation durch Familien, Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen und Gleichaltrige in der Kindheit und frühen Jugend. Hier werden die tradierten Rollenbilder, wonach Männer eine höhere Affinität zu technischen oder handwerklichen Tätigkeiten

¹²⁵ Vgl. a.a.O., S. 192.

¹²⁶ Vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2011, S. 11.

¹²⁷ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 15.

¹²⁸ Vgl. Busch/Holst 2012, S. 82.

¹²⁹ Vgl. Schmid-Thomae 2012, S. 75 f.

haben und Frauen sich besser für erzieherische oder pflegerische Berufe eignen, spielerisch weitergegeben und aufrechterhalten.¹³⁰ In der Berufsorientierungsphase, die in der Regel mit der Adoleszenzphase zusammenfällt, ist es für junge Frauen und Männer oftmals nicht erstrebenswert, in der eigenen Peer Group aufgrund einer geschlechtsuntypischen Berufswahl als Exot*in zu gelten. Die Gelegenheit zur Darstellung und Abgrenzung von Männlichkeit bzw. Weiblichkeit verstärkt die Anziehungskraft von ohnehin schon segregierten Berufen.¹³¹ Schmieder und Wrohlich haben gezeigt, dass in den meisten Ländern, die eine hohe Erwerbstätigenquote von Frauen und gleichzeitig vergleichsweise niedrige Gender Pay Gaps aufweisen, geschlechterstereotype Rollenaufteilungen signifikant weniger Zustimmung erfahren.¹³² Schweden erzielt in ihrer Darstellung den geringsten Zustimmungswert.

Teilzeitbeschäftigung kann gleichsam eine Folge von traditioneller häuslicher Arbeitsverteilung, quantitativ oder zeitlich unzureichender Betreuungsinfrastruktur für Kinder oder Pflegebedürftige sowie nicht vorhandener betrieblicher Möglichkeiten oder persönlicher Ansprüche hierauf sein. Familien- und Karriereentscheidungen werden in Partnerschaften unter Berücksichtigung bestehender Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt getroffen. Aufgrund der geringeren Einbuße für das Familieneinkommen wird logischerweise eher die Person mit dem niedrigeren Verdienst ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Betreuung von Kindern oder Pflege von Angehörigen einschränken oder vorübergehend bzw. dauerhaft einstellen. Tradierte Geschlechterstereotype legen dies insbesondere Frauen nah, während sich Männer gegen gesellschaftliche Erwartungshaltungen behaupten müssten.¹³³

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle vergrößert sich während der Berufslaufbahn mit oder ohne zunehmende familiäre Anforderungen. Zu Beginn der Erwerbstätigkeit ist es noch vergleichsweise gering.¹³⁴ Personalverantwortliche gehen allerdings oftmals selbstverständlich davon aus, dass Frauen sobald sie Mutter werden, ihre Berufstätigkeit lange unterbrechen oder hinsichtlich der Arbeitsstunden bzw. Arbeitstage minimieren und deshalb weniger belastbar und leistungsfähig sind. Aus dieser Handlungszuschreibung ergeben sich empirisch nachweisbar finanzielle Nachteile für Frauen – und

¹³⁰ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 15.

¹³¹ Vgl. Schmid-Thomae 2012, S. 77.

¹³² Vgl. Schmieder/Wrohlich 2021, S. 145.

¹³³ Vgl. Klenner 2016, S. 8.

¹³⁴ Vgl. Europäisches Parlament, Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Definition und Ursachen; Hermann/Strunk 2012, S. 51.

zwar unabhängig davon, ob sie ihre Erwerbstätigkeit tatsächlich unterbrechen.¹³⁵ Betroffene Frauen haben nach der Theorie vom Teufelskreis der statistischen Diskriminierung zu wenig Leistungsanreize, die konservativen Erwartungen an sie zu übertreffen und dadurch zu widerlegen. Vielmehr passen sie ihre Performance den Erwartungen an und ziehen sich erst recht aus dem Erwerbsleben zurück oder reduzieren berufliche Anstrengungen¹³⁶, wodurch Arbeitgebenden wertvolle Potentiale und Ressourcen entgehen. Weiterhin können arbeitgebendenseitige Personalentscheidungen von Homo-Sozialität beeinflusst werden. Das bedeutet, dass Entscheidende Bewerbende des eigenen Geschlechts wahrscheinlicher favorisieren, da sie ihnen ähnlich sind und sich so vermeintlich besser einschätzen lassen.¹³⁷ Angesichts der sichtbaren gläsernen Decke im Hierarchiegefüge bekleiden deutlich mehr Männer Führungspositionen in Betrieben und besitzen die damit verbundene Entscheidungsmacht bei der Vergabe von hochrangigen Managementposten. Dadurch wird Frauen der berufliche Aufstieg stärker erschwert.

5.4 Sind die Bemühungen der Europäischen Union um die Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede zielführend und ausreichend?

Die Europäische Union positioniert sich insbesondere seit Beginn des 21. Jahrhunderts wiederkehrend in Strategien, Aktionsplänen und anderen offiziellen Dokumenten zur von ihr angestrebten Geschlechtergleichstellung. Smith und Villa erkannten hierbei 2015 jedoch ein abnehmendes Engagement, da Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen beispielsweise aus den länderspezifischen Empfehlungen weitgehend entfernt wurde. Außerdem hätten beschäftigungspolitischen Gleichstellungsansätzen der EU primär ökonomische Ziele wie Wirtschaftswachstum, Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Stabilisierung öffentlicher Finanzen zugrunde gelegen. Geschlechtergleichstellung würde in diesem Zusammenhang als Erhöhung der Erwerbstätigkeitsquote von Frauen verstanden, die die wirtschaftliche Leistung der EU-Länder verbessert. Der Gender Pay Gap werde deshalb nur als Hindernis für die Erwerbsbeteiligung von Frauen adressiert. Der verfolgte Soft-Law-An-

¹³⁵ Vgl. Hermann/Strunk 2012, S. 51 f. und 55.

¹³⁶ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2009, S. 32; Schmidt/Diekmann/Schäfer 2009, S. 7.

¹³⁷ Vgl. Halwachs 2010, S. 193 und 221; Profeta 2020, S. 30.

satz hat sich auch in den mitgliedstaatlichen Aktivitäten auf diesem Politikgebiet niedergeschlagen. Wenn überhaupt vorhanden, entwickeln gesetzliche Vorgaben Maßnahmen für andere Akteure, nicht aber für die Regierungen.¹³⁸ Fünf Jahre später gab die Europäische Kommission dagegen in ihrem Bericht über die Umsetzung des Aktionsplans der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles an, umfassend und mit breit angelegten Maßnahmen gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle vorzugehen und hierfür während der Laufzeit des Aktionsplans Finanzmittel in Höhe von vierzehn Millionen Euro aufgewendet zu haben.¹³⁹ Gemessen an den Gesamtausgaben der Europäischen Union für diesen Zeitraum in Höhe von 453,2 Milliarden Euro¹⁴⁰ stellt dieser Betrag nur einen verschwindend geringen Bruchteil dar und kann deshalb gerade nicht als Beleg für ein ausreichendes Engagement um die Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede gewertet werden. Laut Europäischer Kommission kommt es entscheidend darauf an, dass die Interessenträger energisch für die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles eintreten. Deshalb bemühe sie sich um aktive Einbeziehung der Interessenträger.¹⁴¹ Das Europäische Parlament fordert ebenfalls die Interessenträger auf, das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu bekämpfen und das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern zu verhindern.¹⁴² Derartige Formulierungen legen nahe, dass die Europäische Kommission und das Europäische Parlament sich selbst nicht als Interessenträger hinsichtlich der Beseitigung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen betrachten. Die Europäische Kommission erklärt sich lediglich bereit, Maßnahmen zu entwickeln, zu koordinieren und zu fördern.¹⁴³ Spürbares Commitment lassen derartige Aussagen jedoch vermissen. Vor diesem Hintergrund scheint es nicht verwunderlich, dass alle bisher umgesetzten Initiativen der Europäischen Union im Ergebnis lediglich eine geringfügige prozentuale Verringerung und keine Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erreicht haben. Die Europäische Kommission selbst hebt bei der letzten Reflexion ihrer Aktivitäten zur Reduktion des Verdienstgefälles zwei bislang unzureichend bearbeitete Handlungsfelder hervor: die Bekämpfung der horizontalen Segregation in den frauendominierten Sektoren Bildung,

¹³⁸ Vgl. Smith/Villa 2015, S. 22 f.

¹³⁹ Vgl. Europäische Kommission 2020, Bericht COM(2020) 101 final, S. 1 f.

¹⁴⁰ Vgl. Rechnungshof der Europäischen Union 2018, S. 17; Rechnungshof der Europäischen Union 2019, S. 15; Rechnungshof der Europäischen Union 2020, S. 24.

¹⁴¹ Vgl. Europäische Kommission 2020, Bericht COM(2020) 101 final, S. 11.

¹⁴² Vgl. Europäische Kommission 2020, Bericht COM(2020) 101 final, S. 11.

¹⁴³ Vgl. a.a.O., S. 6.

Pflege und Gesundheitsversorgung sowie der vertikalen Segregation durch Besetzung von Führungspositionen in der Politik und in Unternehmen mit Frauen.¹⁴⁴

Die Forderung des Europäischen Parlaments nach einer Richtlinie zur Lohntransparenz, die zur Verringerung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern beitragen soll, wurde von der Europäischen Kommission indes in die Tat umgesetzt. Nach einem jahrelangen Gesetzgebungsverfahren ist die Richtlinie zum Zeitpunkt des Entstehens dieses Papiers knapp zwei Monaten in Kraft. Dass die Europäische Union erstmals ein selbst erkanntes Haupthindernis für die Verwirklichung der Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen¹⁴⁵ zum Gegenstand eines von ihr erlassenen Rechtsaktes macht, ist grundsätzlich eine begrüßenswerte Entwicklung. Die Ursachen ungleicher Löhne werden durch obligatorische Entgelttransparenz sichtbar und in der Folge unter Umständen revidiert. Die gesetzliche Verpflichtung zu Entgelttransparenz hat bereits beispielsweise in Dänemark die Erhöhung der Löhne von Frauen bewirkt.¹⁴⁶ Abbildung 1 legt nahe, dass sich auch in Deutschland seit Inkrafttreten des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern im Jahr 2017 eine stärkere Reduktion des unbereinigten Gender Pay Gaps als zuvor beobachten lässt.

Dass sich die Europäische Union zur Umsetzung ihres Vorhabens jedoch für das Instrument der Richtlinie anstatt einer unmittelbar in den Mitgliedstaaten geltenden Verordnung entschieden hat, suggeriert, dass in der Angelegenheit kein schnellstmöglicher Handlungsbedarf erkannt wurde. Die konstatierte politische Priorität¹⁴⁷ wird in diesem Vorgehen nur wenig deutlich. Die Europäische Union ist und bleibt eben primär eine Wirtschafts- und Währungsunion und Lohnunterschiede sind, wie bereits erwähnt, aus Unternehmer*innen-sicht förderlich für deren Gewinnmaximierung. Die Mitgliedstaaten haben nun bis 2026 Zeit, die Inhalte der Richtlinie in nationales Recht umzusetzen, d.h. vorhandene Rechtsakte entsprechend anzupassen oder ggf. überhaupt erst zu erarbeiten und zu verabschieden. Eine kurz- oder mittelfristige signifikante Reduktion von geschlechtsabhängigen Lohnunterschieden ist dadurch aber im Prinzip ausgeschlossen. Es kann und wird sich folglich erst zum Ende dieses Jahrzehnts herausstellen, ob der stärkere Fokus auf Transparenz wirklich

¹⁴⁴ Vgl. a.a.O., S. 14.

¹⁴⁵ Vgl. Rat der Europäischen Union, Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Rat nimmt neue Vorschriften zur Lohntransparenz an.

¹⁴⁶ Vgl. Gust/Kinne 2022, S. 16.

¹⁴⁷ Vgl. Europäische Kommission 2017, Mitteilung COM(2017) 678 final, S. 3.

ein zuverlässiger Motor für mehr Entgeltgleichheit bei gleicher Arbeit sein kann. Sicherlich ist die verpflichtende Berichterstattung über das Verdienstgefüge in Unternehmen eine geeignete Maßnahme, um Ungleichbehandlung aus Betroffenen­sicht anhand besserer und leichter zugänglicherer Informationen überhaupt erst zu erkennen und Gegenmaßnahmen herbeiführen zu können. Die Argumentation, dass Betroffene ihre Rechte überhaupt erst in Lohnverhandlungen oder Gerichtsverfahren geltend machen können, wenn sie ihre Ungleichbehandlung objektiv nachweisen können, ist allemal zutreffend. Arbeitgebende müssen ungleiche Bezahlung zukünftig lückenloser, aufwändiger und überzeugender als bisher begründen, sofern sie an ihr festhalten wollen. Diese Beweislastumkehr stellt betroffene Beschäftigte besser als in bisherigen Fällen von Lohndiskriminierung.¹⁴⁸ Unerwünschter Nebeneffekt der Entgelttransparenz könnte aber gerade auch eine schlechtere Verhandlungsposition für leistungsstarke Arbeitnehmende sein, da Gehaltserhöhungen wegen des damit verbundenen Rechtfertigungsaufwands und aus Sorge vor entsprechenden Forderungen weiterer Mitarbeitender möglicherweise restriktiver erfolgen werden als bisher. Dass die Vorgaben der Richtlinie jedoch nicht allumfassend, sondern nur für Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten gelten sollen, wird ihren möglichen Korrektiveffekt auf den Gender Pay Gap vermutlich verringern, da gerade dort tendenziell niedrigere Löhne gezahlt werden und häufiger Frauen beschäftigt sind. Außerdem kann Entgelttransparenz nur dann wirksam funktionieren, wenn sie nicht unverhältnismäßig durch nationale Datenschutz- und Anonymisierungsvorschriften beschnitten wird.¹⁴⁹

Bei der Konzeption der Richtlinie hat sich die Kommission unter den von ihren Dienststellen ermittelten Unteroptionen jeweils für die arbeitgebendenfreundlichsten entschieden.¹⁵⁰ Es hätte also inhaltliche Alternativen gegeben, die die Rechte der Beschäftigten noch effektiver gestärkt hätten. Gewerkschaften haben sich im Konsultationsprozess für noch ehrgeizigere Ansätze ausgesprochen.¹⁵¹ Den Einfluss der Maßnahmen auf den bereinigten Gender Pay Gap beziffert die Europäische Kommission auf Grundlage hypothetischer Schätzungen mit einem potenziellen Rückgang um drei Prozentpunkte.¹⁵² Es ist zu

¹⁴⁸ Vgl. Rat der Europäischen Union, Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Rat nimmt neue Vorschriften zur Lohntransparenz an.

¹⁴⁹ Vgl. Gust/Kinne 2022, S. 15 f.

¹⁵⁰ Vgl. Europäische Kommission 2021, Begleitunterlage SWD(2021) 42 final, S. 3 f.

¹⁵¹ Vgl. Europäische Kommission 2021, Begleitunterlage SWD(2021) 42 final, S. 4.

¹⁵² Vgl. a.a.O., S. 5.

vermuten, dass sich dies auf den Durchschnittswert für die gesamte Europäische Union bezieht. Der Ausgangswert ist nicht bekannt, dürfte aber schon aufgrund der Formulierung größer als drei Prozent sein. Es lässt sich also bereits hieran prognostizieren, dass die neue Richtlinie kein ausreichendes Instrument zur Eliminierung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede in der Europäischen Union sein wird. Hinzu kommt, dass die Entgelttransparenzrichtlinie der Europäischen Union an einigen Stellen entscheidende inhaltliche Unzulänglichkeiten aufweist. Ähnlich wie schon im Bericht über die Umsetzung des Aktionsplans der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles lassen einzelne Phrasen ein ausreichendes europäisches Commitment vermissen. „Gegebenenfalls kann die Kommission, im Benehmen mit dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE), unionsweite Leitlinien in Bezug auf Systeme zur geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung und beruflichen Einstufung aktualisieren.“¹⁵³ klingt für neutrale Lesende jedenfalls nicht nach bedingungslosem und verlässlichem Engagement in der und für die Sache. Worte wie Reduktion oder reduzieren fehlen im Text ganz. Ins Auge fällt dagegen beispielsweise die vage und stark interpretationsfähige Formulierung, dass Arbeitgeber*innen für ungerechtfertigte Entgeltunterschiede Abhilfe schaffen¹⁵⁴ sollen. Der in dieser Hinsicht konkretisierende Terminus Schadensersatz folgt erst an späterer Stelle im Richtlinienentwurf. Die Festlegung der Höhe des Schadensersatzes wird überdies ohne erkennbaren Anlass den Mitgliedstaaten überlassen. Beschäftigte erhalten auf Grundlage der Richtlinie zukünftig ggf. neue Auskunftsrechte, bleiben jedoch auch als Einzelperson weitgehend allein in der Pflicht, diese auf Verlangen in Anspruch zu nehmen und wenn nötig gerichtlich durchzusetzen. Weitaus verbindlicher wäre die Verpflichtung, jederzeit unaufgefordert Zugang zu den bereitzustellenden Daten zu ermöglichen, gewesen. Die Richtlinie verzichtet zudem auf die Gewährung eines expliziten Verbandsklagerechts für Gewerkschaften oder Betriebsräte, obwohl dieses bereits in vielen Ländern vorhanden ist¹⁵⁵ und in solchen Konstellationen überaus Sinn ergibt. Auch darf bezweifelt werden, wie effektiv der normierte Rechtsweg und Rechtsschutz in der Realität wirklich ist. Gerichtsprozesse gegen Arbeitgebende sind während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses absolute Ultima Ratio.

¹⁵³ Richtlinie (EU) 2023/970, ABl. 2023 L 132, Art. 4, S. 34.

¹⁵⁴ Vgl. a.a.O., Art. 9 f., S. 35 f.

¹⁵⁵ Vgl. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages 2011, S. 17.

Auch wenn Art. 25 der Richtlinie (Viktimisierung und Schutz vor ungünstiger Behandlung) genau gegen diese Szenarien schützen soll, wird die Beschäftigung unabhängig vom Ausgang des Verfahrens nach einem Rechtsstreit in den allermeisten Fällen tatsächlich nur mit spürbaren Restriktionen oder gar nicht fortgesetzt werden können. Überdies zeigt das in Kapitel 2.3 vorgestellte Urteil, dass Kläger*innen in derartigen Verfahren meist enormes Durchhaltevermögen beweisen und ggf. bis zur Revisionsinstanz prozessieren müssen. Die dafür entstehenden Kosten werden im Fall des Unterliegens nur erlassen, wenn das Gericht dies für angemessen hält. Diese Unsicherheit dürfte zusätzlich abschreckende Wirkung haben.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Forderung nach der Beseitigung mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen bereits seit Jahrzehnten Bestandteil von Rechtsakten der EU ist. Daran wird sich mit hoher Wahrscheinlichkeit auch auf absehbare Zeit nichts ändern, denn die Realisierung dieser Forderung verläuft, wenn überhaupt, nur sehr schleppend. Anders als zum Beispiel beim European Green Deal setzt die Europäische Union nämlich weder Obergrenzen für das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern noch prozentuale Ziele oder Etappenziele für dessen Reduktion und hat dies auch noch nie zuvor getan.¹⁵⁶ Folglich fehlt es an objektiven Bewertungsmöglichkeiten für die Zielerreichung. Nur langsam rückläufige Gender Pay Gaps können je nach Betrachtungsweise sowohl als Indiz für unzureichende Maßnahmen oder auch als zumindest leicht positive Erfolgstendenz bewertet werden. Dies erschwert das Nachsteuern und Nachschärfen im Zuge der Evaluation, die sich die EU bei ihren Direktiven üblicherweise selbst auferlegt. Die bisherigen Maßnahmen und Initiativen sind in ihrer Konzeption sicher zielführend gewesen, aber zur Erreichung von Lohngleichheit für gleiche Arbeit angesichts nach wie vor feststellbarer bereinigter Gender Pay Gaps offensichtlich noch nicht ausreichend. Somit ist die zu Beginn formulierte Forschungsfrage abschlägig zu beantworten. Essentiell ist es, das Problem multidimensional anzugehen und nicht nur in einzelnen Bereichen Maßnahmen zu ergreifen. Wünschenswert wäre, dass die Europäische Union den Status Quo in ihren einschlägigen Veröffentlichungen viel vehementer als bislang ablehnt und maximal verbindliche Gegenmaßnahmen entwickelt. Hierbei ist einerseits ein stärkerer Fokus auf die besonderen

¹⁵⁶ Vgl. Bettio 2017, S. 22.

Charakteristika der verschiedenen Mitgliedstaaten sowie die Definition ambitionierter Ziele in zeitlicher oder zahlenmäßiger Hinsicht unerlässlich. Zudem muss die EU zur Schließung der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern die Lohnungleichverteilung zwischen den Berufen und Wirtschaftszweigen stärker in den Blick nehmen.¹⁵⁷ Ein jährlicher Equal Pay Day schafft lediglich Öffentlichkeit und kurzweiliges Bewusstsein für Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, bleibt aber ohne ausgereiftes Handlungskonzept wirkungslos.

5.5 Was kann noch getan werden, um die Gender Pay Gaps nachhaltig zu senken?

Geschlechtsabhängige Lohnunterschiede zu Ungunsten von Frauen werden von Rubery als Ergebnis eines Negativzusammenspiels aus Unterrepräsentanz in Führungspositionen, Überrepräsentanz in Niedriglohnsektoren und einem Missverhältnis in der unbezahlten familiären Sorge- und Hausarbeit interpretiert.¹⁵⁸ Hauptursache für die Beständigkeit des Gender Pay Gaps ist jedoch eine noch immer anhaltende Entwertung der Arbeit von Frauen, die gemäß der Hypothese der Devaluation auf den geringeren gesellschaftlichen Status von Frauen zurückzuführen ist.¹⁵⁹ Je höher der Frauenanteil einer Berufsgruppe, umso geringer ist ihr Entgeltniveau. Hierbei spielen tradierte gesellschaftliche Bewertungsmaximen bezüglich des Wertes von Arbeit eine Rolle. Diese erwecken den Anschein von Objektivität, sind tatsächlich aber überhaupt nicht geschlechtsneutral. Nach traditioneller Arbeitsteilung typisch weibliche Aufgaben – beispielsweise kochen, servieren, reinigen, nähen, erziehen oder pflegen – werden nachweislich finanziell geringer bewertet.¹⁶⁰ Die psycho-sozialen Anforderungen und Belastungen solcher Berufe werden bei der Bewertung vollkommen ausgeklammert, da sie kaum mess- und sichtbar sind. Oft ist auch die Definition der Bewertungskriterien uneindeutig, sodass sie anhand etablierter Stereotype ausgelegt werden können. Unter Berufstätigen in verantwortlicher Tätigkeit werden gemeinhin Personen mit Führungs-, Leitungs- und Entscheidungsverantwortung verstanden, Personen mit beruflicher Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen dagegen

¹⁵⁷ Vgl. Rubery 2015, S. 62.

¹⁵⁸ Vgl. Scheele, Pay transparency: The next step to end the gender pay gap.

¹⁵⁹ Vgl. Lillemeier 2018, S. 3.

¹⁶⁰ Vgl. Lillemeier 2018, S. 2; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 33 f.; Betzelt/Bothfeld 2021, S. 262.

deutlich seltener.¹⁶¹ Aus diesen Unzulänglichkeiten ergeben sich dann weitere ungünstige Folgen für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter am Arbeitsmarkt. Angewandte Arbeitsbewertungsverfahren, die auch inhaltlich Bestandteil der neuen EU-Entgelttransparenzrichtlinie sind, müssen zukünftig also in dieser Hinsicht von Grund auf kritisch hinterfragt und bei Bedarf angepasst oder völlig neu gedacht werden. Die Arbeitswissenschaft hat bereits alternative geschlechtsneutrale Bewertungsverfahren entwickelt.

Eine große Frage ist zudem, ob moderne europäische Länder weiterhin zulassen wollen, dass mindestens ein Viertel der erwerbsfähigen Frauen nicht erwerbstätig ist. In Teilzeit Erwerbstätige, die minderjährige Kinder betreuen oder Angehörige pflegen, haben nur dann die realistische Möglichkeit, ihre Arbeitszeit in ihrem Hauptberuf und somit ihr Monatseinkommen zu erhöhen, wenn ihre Sorgearbeit von Kindertagesstätten, Ganztagschulen sowie ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen verlässlich übernommen wird.¹⁶² Der flächendeckende Ausbau des Betreuungs- und Pflegesektors erfordert jedoch einerseits staatliches und privates Kapital und wird andererseits insbesondere vom anhaltenden Fachkräftemangel in diesem Bereich erschwert. Berufe im Gesundheitswesen, Sozialwesen und Bildungs- bzw. Erziehungswesen stellen hohe kognitive und psychische Anforderungen, werden aber im Durchschnitt nur vergleichsweise gering vergütet und erfahren dadurch zu wenig Wertschätzung. Die logische Konsequenz ist, dass sich immer weniger Menschen entscheiden, einen solchen Beruf zu ergreifen. Die derzeit wegen des Missverhältnisses zwischen persönlichen Anforderungen und organisatorischen Arbeitsbedingungen fehlende Attraktivität systemrelevanter Sozialberufe manifestiert und verschärft den Personalmangel. Um den steigenden Betreuungsbedarf der stetig wachsenden und immer älter werdenden Weltbevölkerung effektiv zu erfüllen, müssen die hiermit im Zusammenhang stehenden Berufe sowohl hinsichtlich ihres Lohnniveaus als auch ihrer gesellschaftlichen Reputation drastisch aufgewertet werden. Nachhaltige Anreize, die Menschen bei der Berufsfindung vom Erlernen und dauerhaften Ausüben dieser sinnhaften Tätigkeiten überzeugen, sind unabdingbar. Das überzeugendste Argument hierfür wäre eine bessere Vergütung, die als angemessen und gerecht empfunden wird. Hierfür sind zeitnah politische Initiativen und übergeordnete Vorgaben durch umfassendere Tarifverträge als

¹⁶¹ Vgl. Lillemeier 2018, S. 5; Rastetter/Mucha 2018, S. 6.

¹⁶² Vgl. Schmidt/Diekmann/Schäfer 2009, S. 78.

bisher notwendig. Im Ergebnis würde sich dies in zweifacher Hinsicht positiv auf die Verminderung der Lohn- und Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen auswirken. Einerseits ganz offensichtlich, da der Frauenanteil in diesen Berufsgruppen gegenüber dem Männeranteil überwiegt und auch der branchenübergreifende Lohndurchschnitt hiervon rechnerisch beeinflusst wird. Weiterhin könnten unabhängig vom individuellen Beruf Menschen, die ihre Erwerbstätigkeit zugunsten familiärer Sorgearbeit reduziert haben, die durch familienexterne Betreuungsmöglichkeiten gewonnene Zeit zur Erhöhung ihrer Arbeitszeit zugunsten der Produktivität ihres Arbeitgebers nutzen.¹⁶³ Deutschland hat mit der Einführung eines Pflegelöhneverbesserungsgesetzes begonnen, eine solche Aufwertungsstrategie zu verwirklichen. Ob die darin festgelegten Mindestlöhne und Zusatzurlaubsansprüche bereits ausreichen, um der horizontalen Arbeitsmarktsegregation entgegenzuwirken, muss jedoch erst noch evaluiert werden. Da bei einem vorherrschenden Lohngefälle zwischen den Geschlechtern Mindestlöhne ohnehin mehr dem unterlegenen Geschlecht zugutekommen¹⁶⁴, dürfte deren Einführung in frauendominierten Branchen wie der Pflege aber schon eine in absehbarer Zeit sichtbare Verringerung des Verdienstgefälles herbeiführen. Voraussetzung hierfür ist natürlich eine angemessene Kalkulation der Mindestlohnhöhe. Noch deutlicher als Mindestlöhne trägt hohe Tarifbindung zur Verringerung von ungleicher Bezahlung bei, da die gestaffelten Entgeltgruppenfestlegungen je nach Qualifikation, Tätigkeit und Ausübungsdauer mitunter bis in obere Verdienstgruppen hinreichen.¹⁶⁵ Das Hinwirken auf flächendeckendere Einführung von Tarifverträgen stellt also für alle erdenklichen Branchen einen weiteren Ansatzpunkt in diesem Handlungskomplex dar.

Die Attraktivitätssteigerung durch bessere Entlohnung von Berufen, die derzeit mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, ist jedoch nur ein Baustein zur Reduzierung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede. Gleichmaßen sollte das Interesse von Mädchen und Frauen für MINT-Berufe im Bereich Elektrotechnik, Maschinenbau, Physik oder Informatik zum Beispiel durch gezielt konzipierte Imagekampagnen, obligatorische Praktika während der Schullaufbahn u.ä. noch nachhaltiger als bisher geweckt werden.¹⁶⁶ Durch

¹⁶³ Vgl. Europäische Kommission 2020, Mitteilung COM(2020) 152 final, S. 1; Allmendinger 2021, S. 82 und 102.

¹⁶⁴ Vgl. Bosch/Weinkopf 2012, S. 228; Pfahl 2023, S. 50; Smith/Villa 2015, S. 21 f.

¹⁶⁵ Vgl. Blau/Kahn 2001, S. 35 und 40; Bosch/Weinkopf 2012, S. 225.

¹⁶⁶ Vgl. Schmidt/Diekmann/Schäfer 2009, S. 77.

das vergleichsweise hohe Verdienstniveau würde eine vermehrte Rekrutierung von Frauen in diesen Berufen auch zur Erhöhung des durchschnittlichen Bruttoeinkommens und damit zur Senkung des unbereinigten Gender Pay Gaps beitragen können.

Die Reorganisation der Erwerbsarbeit in Gänze durch allgemeine Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit, die aktuell verstärkt diskutiert wird, könnte ebenfalls eine Verringerung der Verdienstunterschiede von Männern und Frauen bewirken. Dadurch würden vornehmlich bei den mehrheitlich (vollzeit-)berufstätigen Männern Zeitressourcen freigesetzt, die sie zur Erledigung innerfamiliärer Haushalts- und Betreuungsaufgaben aufwenden könnten, welche derzeit statistisch häufiger von Frauen übernommen werden. Diese Umverteilung von Zeit und Aufgaben würde es schließlich Frauen ermöglichen, ihre reduzierte Erwerbstätigkeit wieder zu steigern und sich somit bessere Karriereperspektiven zu erschließen.¹⁶⁷ Die allgemeine Reduzierung der Arbeitszeit ist auf den ersten Blick aus unternehmerischer Sicht nicht erstrebenswert. Es darf entsprechend bezweifelt werden, dass Arbeitgebende ohne weiteres bei gleicher Bezahlung auf einen Teil der im Gegenzug geschuldeten Arbeitszeit verzichten werden. Zur Veränderung von Traditionen sind oft externe Schocks hilfreich und notwendig.¹⁶⁸ Die Covid 19-Pandemie und ihre aktuell spürbaren Folgen sind ein solcher Schock. Der Personalmangel ist in der täglichen Lebenswirklichkeit allem voran im Dienstleistungssektor omnipräsent. Dadurch erhöht sich eben auch der Druck auf Arbeitgebende in diesen Bereichen, noch attraktivere Beschäftigungsanreize zu bieten als bisher, damit sich qualifizierte Arbeitskräfte auf dem umkämpften Markt für sie entscheiden. Dies sind dann beispielsweise höhere monetäre Leistungen, gegenständliche Benefits oder eben flexiblere Arbeitsbedingungen, die der individuellen Lebensführung besser entgegenkommen. Da es erste Untersuchungen gibt, dass Arbeitnehmende bei geringerer Arbeitszeit mindestens gleich produktiv sein können¹⁶⁹, wäre eine Verkürzung der Arbeitszeit hier aus Arbeitgebendensicht mit dem besten Aufwand-Nutzen-Verhältnis verbunden.

Die verstärkte Flexibilisierung des Arbeitsortes muss in dieser Hinsicht jedoch kritisch hinterfragt werden. Auf den ersten Blick fördert sie sicherlich die Vereinbarkeit von innerfamiliären und beruflichen Obliegenheiten. Dadurch

¹⁶⁷ Vgl. Scheele 2018, S. 8.

¹⁶⁸ Vgl. Allmendinger 2021, S. 74.

¹⁶⁹ Vgl. Dönges, Weniger Stress, gleiche Produktivität.

könnte insbesondere eine stärkere Teilhabe von Personen, die ihre Berufstätigkeit aus innerfamiliären Gründen reduziert oder eingestellt haben, am Erwerbsleben und damit auch die Reduktion von Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen in Gänze erreicht werden. Der entfallende Arbeitsweg setzt zeitliche Ressourcen frei, die der Familie und der Freizeit zugutekommen können. Mit der Verschmelzung von Beruf und Privatleben auf einem Raum gehen jedoch auch verschiedene Risiken einher, beispielsweise die Anfälligkeit für Ausbeutung oder Selbstausbeutung, Vereinsamung und der Verlust von Netzwerken, Kollektivnormen und Zugehörigkeitsgefühl. Außerdem verringert der breitere Zugang zu mobilen Arbeitsmöglichkeiten den öffentlichen Druck zum Ausbau der Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur. Hinzu kommt, dass Arbeitsortflexibilisierung nicht an den wesentlichen Ursachen des Lohngefälles rührt. Die Sorgearbeit verbleibt weiterhin mehr bei den Frauen als bei den Männern. Der Aufstieg in Führungspositionen wird dadurch ebenso wenig erleichtert, da die räumliche Distanz Gelegenheiten nimmt, sich selbst und die eigenen Kompetenzen zu präsentieren, die für die Übernahme höherwertiger Aufgaben empfehlen.¹⁷⁰

6. Fazit

Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist das Ergebnis eines Zusammenspiels verschiedener erklärbarer und nicht erklärbarer Ursachen. Zu den erklärbaren Unterschieden gehören insbesondere die Häufigkeit, mit der Männer und Frauen am Erwerbsleben teilnehmen (Erwerbstätigenquoten) sowie die Ungleichverteilung sowohl auf Branchen und Berufe (horizontale Segregation) als auch auf Hierarchieebenen (vertikale Segregation) mit unterschiedlichen Verdienstniveaus.¹⁷¹ Der nicht erklärbare Teil der Lohnlücke wird als bereinigter Gender Pay Gap bezeichnet, aber deutlich seltener medial thematisiert oder wissenschaftlich erforscht.

Der Vergleich von Gender Pay Gaps verschiedener Länder ist ohne tieferegehende Analyse von geringem Erkenntniswert, da er mitunter ein falsches oder verzerrtes Bild zu zeichnen vermag. Ein festgestelltes Lohngefälle muss betragsmäßig insbesondere anhand der jeweiligen länderspezifischen Charakteristika der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen und der

¹⁷⁰ Vgl. Allmendinger 2021, S. 74 f.

¹⁷¹ Vgl. Lillemeier 2018, S. 2.

wohlfahrtsstaatlichen Arbeitsmarkt- und Familienpolitik interpretiert und eingeordnet werden. So hat Italien im europäischen Vergleich nur deshalb einen besonders niedrigen unbereinigten Gender Pay Gap, da hier anteilig deutlich weniger Frauen überhaupt erwerbstätig sind als beispielsweise in Deutschland oder Schweden (siehe Abbildung 3) und darüber hinaus Frauen häufiger in Arbeitsmarktsektoren mit höheren Verdienstmöglichkeiten tätig sind bzw. sogar sein müssen, weil die typischen Niedriglohnsektoren Erziehungswesen und Altenpflege weniger Arbeitsplätze bieten.¹⁷²

Die zu Beginn formulierte Forschungsfrage ist – wie bereits von Anfang an vermutet – zu verneinen. In fast allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union existiert bis dato ein deutliches Lohngefälle zu Ungunsten von erwerbstätigen Frauen, das sich, wenn überhaupt, nur in prozentualen Kleinstschritten und denkbar langsam minimiert. Die bisherigen Bemühungen der Europäischen Union um die Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede sind folglich nicht ausreichend und darüber hinaus auch nicht effektiv genug. Dies liegt an ihrer Konzeption. Einerseits trägt sie einen erstaunlichen Widerspruch in sich. Der gründungsvertragliche Anspruch lautet Entgeltgleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit. In ihren vergleichenden Betrachtungen des Lohngefälles wie auch in ihren diesbezüglichen Veröffentlichungen stellt die Europäische Union jedoch stets auf den unbereinigten Gender Pay Gap ab.¹⁷³ Dieser ist allerdings gar kein geeignetes Maß für gleiche oder ungleiche Bezahlung gleicher oder gleichwertiger Tätigkeit. Der unbereinigte Gender Pay Gap sagt lediglich etwas über das Verhältnis des durchschnittlichen Bruttolohns aller erwerbstätigen Frauen und des durchschnittlichen Bruttolohns aller erwerbstätigen Männer aus. Auch in einer idealen Arbeitswelt, in der alle Erwerbstätigen für die gleiche Arbeit ganz selbstverständlich gleichen Lohn erhalten würden, wäre der unbereinigte Gender Pay Gap demzufolge vorhanden und stark ausgeprägt, wenn zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsektoren und den darin verorteten Berufen eine große Verdienstspanne besteht und die Geschlechter sich nicht exakt gleich auf alle möglichen Arbeitsmarktsektoren und Berufe verteilen.¹⁷⁴

¹⁷² Vgl. Rubery 2015, S. 62; Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 43.

¹⁷³ Vgl. beispielhaft Europäisches Parlament, Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Definition und Ursachen.

¹⁷⁴ Vgl. Rubery 2015, S. 62.

Für die Glaubwürdigkeit der Europäischen Union und ihrer Politik ist es essentiell, dass mindestens die schon vor über 60 Jahren in den Gründungsverträgen angestrebte gleiche Bezahlung der Geschlechter für gleiche und gleichwertige Tätigkeiten endlich forciert und allgegenwärtig Realität wird. Objektiv gibt es nämlich keine nachvollziehbare Begründung, warum die Vergütung von Erwerbstätigkeit von willkürlichen Faktoren wie dem Geschlecht der Person, die sie ausübt, beeinflusst wird. Es ist dennoch sogar empirisch nachweisbar, dass in nahezu allen Branchen Gender Pay Gaps bestehen¹⁷⁵ und gerade in leitenden Positionen der Verdienstnachteil von Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen am größten ist.¹⁷⁶ Das Bemühen um Bildung und Aufstieg lohnt sich für Frauen also entgegen der ökonomischen Humankapitaltheorie¹⁷⁷ in geringerem Maße. Diese Benachteiligung aufgrund eines einigermaßen beliebigen und nicht beeinflussbaren Merkmals führt verständlicherweise zu Resignation. Dadurch entgehen den Arbeitsmärkten und Arbeitgebenden wertvolle Potentiale.

Mit den jüngsten Maßnahmen des Aktionsplans 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sowie der Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025 adressiert die Europäische Union ganz überwiegend die vielfältigen Ursachen des unbereinigten Gender Pay Gaps mit einer Art Maßnahmen-Flickenteppich. Dieser entfaltet jedoch in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich große und dadurch bezogen auf die Gesamtheit der EU kaum sichtbare Wirkung, weil die teils diametralen Unterschiede der Mitgliedstaaten, zum Beispiel im Hinblick auf ihre Wohlfahrtsstaatlichkeit, wenig bis gar keine Berücksichtigung finden und die mitgliedstaatliche Partizipation an den Maßnahmen auch in weiten Teilen freiwillig ist. Zur Bekämpfung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede wäre es daher vorzugswürdig, wenn die Europäische Union zunächst ihren eindeutig messbaren Entgeltgleichheitsgrundsatz für gleiche und gleichwertige Arbeit konsequent und verbindlich verwirklicht und auf dieser fruchtbaren Grundlage dann systematisch gegen weitere existierende Formen der Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsmarkt vorgeht. Mit der 2023 erlassenen Entgelttransparenzrichtlinie wählt die EU erstmals eine Handlungsform, die ausschließlich ihren gründungsvertraglichen Entgeltgleichheitsanspruch und seine Umsetzung zum Gegenstand hat. Die Richtlinie erlegt Arbeitgebenden Berichts- und

¹⁷⁵ Vgl. Pfahl et al. 2023, S. 45.

¹⁷⁶ Vgl. Busch/Holst 2012, S. 88; Klenner 2016, S. 8.

¹⁷⁷ Vgl. Busch/Holst 2012, S. 81; Rastetter/Mucha 2018, S. 5.

Prüfpflichten auf. Beschäftigten verleiht sie Auskunftsansprüche und individuelle Rechtsschutzmöglichkeiten. Wegen ihrer langen Umsetzungsdauer, inhaltlicher Schwächen und zu geringer Ambitionen wird die Wirkung der Entgelttransparenzrichtlinie aber voraussichtlich hinter den großen politischen und medialen Erwartungen zurückbleiben. Eine Evaluation und damit ggf. einhergehende Veränderungen erfolgen erst im kommenden Jahrzehnt. Ursachen und Folgen des Lohngefälles verschmelzen in der Entscheidung über Erwerbsunterbrechung und Arbeitszeitreduktion zugunsten innerfamiliärer Aufgaben. Je weniger Frauen per se verdienen, umso geringer wirkt sich ihr Einkommensverlust auf das Familieneinkommen aus¹⁷⁸ und umso unwahrscheinlicher wird die partnerschaftliche Aufteilung von Sorge- und Hausarbeit. Wirklich gleichberechtigte Teilhabe am Erwerbsleben ist jedoch nur erreicht, wenn wohlfahrtsstaatliche Arbeits- und Familienpolitik ermöglichen, dass sich Männer und Frauen die Sorge- und Hausarbeit gleichmäßig aufteilen. Das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen führt in letzter Konsequenz dazu, dass erwerbstätige Frauen ihren Lebensunterhalt seltener als Männer durch eigenes Erwerbseinkommen absichern können.¹⁷⁹ Dieses Dilemma setzt sich im Anschluss an das Erwerbsleben in Form des Rentengefälles fort. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass öffentliche Gelder zur Existenzsicherung in Anspruch genommen werden müssen. Folglich sollten die EU-Mitgliedstaaten im Sinne ihrer Ausgabenminimierung ein ureigenes finanzielles Interesse an der Verringerung geschlechtsabhängiger Verdienstunterschiede durch höhere Löhne für Frauen haben. Und auch Arbeitgebende müssen sich heute mehr denn je die Frage stellen, ob in der postpandemischen Arbeitsmarktkrise nicht viel höhere Anreize durch angemessene und gerechte Vergütung und andere Arbeitsbedingungen geboten werden müssen, um das dringend nötige Personal überhaupt noch anwerben und an sich binden zu können. Hinzu kommt, dass laut der Europäischen Kommission Frauen statistisch über bessere und höhere schulische und akademische Qualifikationen verfügen als Männer.¹⁸⁰ Dass sich der unbereinigte Gender Pay Gap dennoch nur sehr langsam verringert, deutet darauf hin, dass es nicht ausreicht, Frauen und Männern die gleichen Bildungschancen zu ermöglichen oder die Erwerbsquote von Frauen gezielt an die der Männer anzugleichen.

¹⁷⁸ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) 2020, S. 22.

¹⁷⁹ Vgl. Pfahl et al. 2023, S. 13 und 40.

¹⁸⁰ Vgl. Europäische Kommission 2017, Mitteilung COM(2017) 678 final, S. 10; Europäische Kommission 2020, Mitteilung COM(2020) 152 final, S. 10.

Für die größtmögliche Eliminierung des gesamten Gender Pay Gaps muss sich die Arbeitswelt insgesamt verändern. Dazu gehört vor allem die Aufwertung sogenannter Frauenberufe im Gesundheits-, Pflege-, Erziehungs- und Bildungssystem. Europaweit haben die Berufsfelder Bildung, Gesundheit und Sozialarbeit einen deutlich höheren Frauen- als Männeranteil.¹⁸¹ Frauen üben demnach überdurchschnittlich häufig Erwerbstätigkeiten aus, deren Rahmenbedingungen, zum Beispiel Schichtdienst oder unbezahlte Überstunden, als unattraktiv empfunden werden. Bei vermeintlich objektiver Arbeitsbewertung werden diese Tätigkeiten dennoch oftmals unterdurchschnittlich vergütet. Gleichwohl handelt es sich hierbei gerade um systemrelevante Tätigkeiten, von deren Erfüllung das gesellschaftliche Zusammenleben massiv abhängt.¹⁸² Erst die effektiv vorhandene Möglichkeit, familiäre Sorgearbeit an Einrichtungen außerhalb des eigenen Haushalts abzugeben, verringert außerdem die Notwendigkeit von Erwerbsunterbrechungen und temporärer Teilzeitarbeit mit negativen Langzeitfolgen für den beruflichen Karriereverlauf.

Weiterhin gilt es zur Veränderung der Arbeitswelt, Geschlechterstereotype bei der Berufs- und Studienwahl aufzubrechen sowie dauerhaft abzubauen. Hier setzt u.a. die am 08.03.2023 gestartete EU-Kampagne #EndGenderStereotypes an.¹⁸³ Durch einen hohen Frauenanteil in Männerberufen und Führungspositionen werden positive Rollenvorbilder mit Nachahmungswirkung geschaffen.

Dass die weitgehende Eliminierung von geschlechtsabhängigen Verdienstunterschieden bei entsprechender Unternehmenskultur möglich ist, zeigt das Best Practice Beispiel der Ernst & Young GmbH. Nach eigenen Angaben werden dort regelmäßig Equal Pay Reviews durchgeführt und Gehaltsstrukturen objektiv überprüft. Hierdurch konnte der unternehmensinterne Gender Pay Gap auf unter zwei Prozent reduziert werden.¹⁸⁴ Es ist folglich an der Zeit, dass Personalverantwortliche sich von der Vorstellung lösen, die Einstellung einer Frau verspräche weniger Profit als die Einstellung eines Mannes.¹⁸⁵ Statistische Diskriminierung muss der Vergangenheit angehören. Unterbrochene Erwerbsverläufe werden zukünftig ohnehin zur Normalität in der Arbeitswelt

¹⁸¹ Vgl. Europäische Kommission, GENDER EQUALITY STRATEGY Monitoring Portal, Country Profiles, Women employed in Education, Human Health and Social work activities: Share.

¹⁸² Vgl. Allmendinger 2021, S. 66; Betzelt/Bothfeld 2021, S. 260.

¹⁸³ Vgl. Europäische Kommission, Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter. Erfolge und Aktionschwerpunkte.

¹⁸⁴ Vgl. Bath 2019, S. 66.

¹⁸⁵ Vgl. Profeta 2020, S. 29.

werden. Mit steigenden Altersgrenzen für Renten und Pensionen wird die Inanspruchnahme sogenannter Sabbaticals unter Arbeitnehmenden unabhängig vom Alter und Geschlecht immer populärer (werden). Die kontinuierliche Zunahme entsprechender Nachfragen und Anträge konnte seitens der Verfasserin in langjähriger Berufstätigkeit in Personalabteilungen diverser Behörden und im eigenen privaten Umfeld beobachtet werden.

Die Tatsache, dass sich die Geschlechterfrage im 21. Jahrhundert nicht mehr binär beantworten lässt wie noch bei der Gründung der Europäischen Union in den 1950er-Jahren, unterstreicht im Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung im Allgemeinen dringenderen Handlungsbedarf als jemals zuvor. In aktuellen Veröffentlichungen der Europäischen Union wird deshalb stellenweise die interpretationsoffenere Formulierung Männer und Frauen in all ihrer Vielfalt¹⁸⁶ gewählt. Politik und Gesellschaft stehen mehr denn je vor der Entscheidung, ob sie der Geschlechterdiskriminierung immer weitere Facetten verleihen oder sie vielleicht doch eher endlich effektiv angehen und beseitigen wollen. Die nationalen gesetzgebenden Organe müssen dazu den Abbau von Geschlechterungleichbehandlung entschiedener als bislang als ihren Regelungsauftrag begreifen und entsprechend ihrer länderspezifischen Situation wirksame Maßnahmen normieren. Regierungen wie Oppositionen müssen Unternehmen und Tarifparteien zum Beispiel im Hinblick auf Entgeltungleichheit strenger evaluieren. Der Europäischen Union muss dabei die Aufgabe zukommen, anders als bisher nicht nur den zu geringen Fortschritt beim Abbau des Lohngefälles aufzuzeigen, sondern konkrete und messbare Ziele hierfür vorzugeben. Generell sollten sich alle Akteure stets vergegenwärtigen, dass hinter den Zahlen und Statistiken Schicksale von realen Menschen stehen, deren Arbeits- und Lebensleistung aus tradierten und von ihnen kaum beeinflussbaren Gründen weniger Wertschätzung erfährt. Solange dieser Zustand anhält, kann der Anspruch einer Union der Gleichheit¹⁸⁷, den sich die Europäische Kommission selbst auferlegt hat, nicht vollends verwirklicht werden.

¹⁸⁶ Vgl. Europäische Kommission 2020, Mitteilung COM(2020) 152 final, S. 2.

¹⁸⁷ Vgl. a.a.O., S. 0.

Literaturverzeichnis

- Abramowski, Ruth: Das bisschen Haushalt. Zur Kontinuität traditioneller Arbeitsteilung in Paarbeziehungen – ein europäischer Vergleich, Opladen/Berlin/Toronto 2020.
- Allmendinger, Jutta: ES GEHT NUR GEMEINSAM! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen, Berlin 2021.
- Bath, Johanna: Der Girlboss Mythos. Die gesellschaftlichen und ökonomischen Perspektiven der Gender-Debatte, Berlin/Heidelberg 2019.
- Bettio, Francesca: Can We Call It a Revolution? Women, the Labour Market, and European Policy, in: Auth, Diana/Hergenhan, Jutta/Holland-Cunz, Barbara (Hrsg.): Gender and Family in European Economic Policy. Developments in the New Millennium, o.O. 2017, S. 15-39.
- Betzelt, Sigrid/Bothfeld, Silke: Die Krankenpflege im deutschen Genderregime: Woran scheidet die berufliche Gleichstellung?, in: Scherger, Simone et al. (Hrsg.): Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. Festschrift für Karin Gottschall. Frankfurt am Main 2021, S. 249-278.
- Blau, Francine D./Kahn, Lawrence M.: Understanding International Differences in the Gender Pay Gap, NBER Working Paper Nr. 8200, Cambridge 2001.
- Boll, Christina/Lagemann, Andreas: Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, Wirtschaftsdienst, 98. Jg. 2018, Nr. 7, S. 528-530.
- Boll, Christina/Lagemann, Andreas: The Gender Pay Gap in EU Countries – New Evidence Based on EU-SES 2014 Data, Intereconomics, 2019, Vol. 54, S. 101- 105.
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia: Mindestlöhne, Tariflöhne und Lohnungleichheit, in: Bispinck, Reinhard et al. (Hrsg.): Sozialpolitik und Sozialstaat. Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden 2012, S. 221-238.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Daten, Ursachen, Maßnahmen, Berlin 2020.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): 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, Berlin 2019.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Berlin 2009.
- Busch, Anne/Holst, Elke: Berufliche Geschlechtersegregation und Verdienste in Führungspositionen, in: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hrsg.): GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, Berlin 2012, S. 81-98.
- dbb beamtenbund und tarifunion: Bundesarbeitsgericht setzt „Meilenstein für mehr Einkommensgerechtigkeit“, 23.02.2023, online: <https://www.dbb.de/artikel/bundesarbeitsgericht-setzt-meilenstein-fuer-mehr-einkommensgerechtigkeit-1.html> (Zugriff 11.04.2023).
- Dönges, Jan: Weniger Stress, gleiche Produktivität, 21.02.2023, online: <https://www.spektrum.de/news/studie-zur-viertagewoche-weniger-stress-gleiche-produktivitaet/2111715> (Zugriff 28.07.2023).
- Europäische Kommission: Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Bericht über die Folgenabschätzung (Zusammenfassung). Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen, SWD(2021) 42 final, Brüssel 2021.
- Europäische Kommission: GENDER EQUALITY STRATEGY Monitoring Portal. Country Reports, 15.06.2023, online: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor/country-profiles> (Zugriff: 13.07.2023).
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen über die Umsetzung des Aktionsplans der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2020) 101 final, Brüssel 2020.
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss. Aktionsplan der EU 2017-2019 zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, COM(2017) 678 final, Brüssel 2017.
- Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an das Europäische Parlament, den Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.

- Eine Union der Gleichheit: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025, COM(2020) 152 final, Brüssel 2020.
- Europäische Kommission: Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter. Erfolge und Aktionsschwerpunkte, online: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_de (Zugriff 30.07.2023)
- Europäisches Parlament: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Definition und Ursachen, 04.04.2023, online: <https://www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20200109STO69925/geschlechtsspezifisches-lohngefalle-definition-und-ursachen> (Zugriff: 11.04.2023).
- European Institute for Gender Equality: Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, Luxemburg 2019.
- Eurostat: Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und detaillierten Wirtschaftszweigen (ab 2008, NACE Rev. 2 Zweisteller) - 1 000, online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_EGAN22D__custom_7021747/default/table?lang=de&page=time:2021-Q4 (Zugriff 18.07.2023).
- Eurostat: Demographische Veränderung - absoluter und relativer Bevölkerungsstand auf nationaler Ebene, online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/DEMO_GIND__custom_5468764/bookmark/table?lang=de&bookmarkId=47b3db3a-b5e7-4a7b-a4ee-d61e2d1d259b (Zugriff 18.07.2023).
- Eurostat: Erwerbstätigenquote nach Geschlecht, online: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem010/default/table?lang=de> (Zugriff 18.07.2023).
- Eurostat: EU Arbeitskräfteerhebung, online: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/european-union-labour-force-survey> (Zugriff 05.06.2023).
- Eurostat: Gender pay gap in unadjusted form - NACE Rev. 2 activity (earn_grgpg2). Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS), online: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_grgpg2_esms.htm#meta_update1678714998755 (Zugriff 18.07.2023).
- Eurostat: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen, nach NACE Rev. 2 Tätigkeit - Methodik: Lohnstrukturhebung, online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_gr_gpgr2/default/table?lang=de (Zugriff 18.07.2023).
- Eurostat: Niedriglohnempfänger als Prozentsatz der gesamten Angestellten (ohne Auszubildenden) nach Geschlecht, online: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_SES_PUB1S__custom_7032856/default/table?lang=de (Zugriff 18.07.2023).
- Eurostat: Structure of earnings survey - main indicators (earn_ses_main). Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS), online: https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/earn_ses_main_esms.htm (Zugriff 18.07.2023).
- Eurostat: Verdienststrukturhebung, online: <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/microdata/structure-of-earnings-survey> (Zugriff 05.06.2023).
- Gust, Sarah/Kinne, Lavinia: Gender Pay Gap: Ursachen und Maßnahmen, ifo Schnelldienst, 75. Jg. 2022, Nr. 10, S. 13-17.
- Halwachs, Inga: Frauenerwerbstätigkeit in Geschlechterregimen. Großbritannien, Frankreich und Schweden im Vergleich, Wiesbaden 2010.
- Henninger, Annette: Wohlfahrtsstaat: feministische Aspekte zu wohlfahrtsstaatlichen Politiken in: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Serie Geschlecht und Gesellschaft, Band 65, Wiesbaden 2018, online: https://doi-org.ezproxy.hwr-berlin.de/10.1007/978-3-658-12500-4_113-1 (Zugriff 10.06.2023).
- Hermann, Anett/Strunk, Guido: Wichtig? Unwichtig? Welche Rolle spielt Geschlecht in der Karriere, in: Krell, Gertraude/Rastetter, Daniela/Reichel, Karin (Hrsg.): GESCHLECHT MACHT KARRIERE IN ORGANISATIONEN. Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen, Berlin 2012, S. 41-58.
- Heuzeroth, Thomas: Gleiche Bezahlung für Frauen – Dieses Urteil ist ein „Meilenstein“, WELT, 16.02.2023, online: <https://www.welt.de/wirtschaft/article243810319/Lohngerechtigkeit-Gleiche-Bezahlung-fuer-Frauen-Dieses-Urteil-ist-ein-Meilenstein.html> (Zugriff 11.04.2023).
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: In Westdeutschland ist der unbereinigte Gender Pay Gap dreimal so hoch wie in Ostdeutschland, Presseinformation, 06.03.2023, online: <https://iab.de/presseinfo/gender-pay-gap-im-westen-dreimal-so-hoch-wie-im-osten/> (Zugriff 08.05.2023).
- Klenner, Christina: Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, Policy Brief WSI, 2016, Nr. 7.

- Lausi, Giulia et al.: Gender pay gap perception: a five-country European study, *SN Social Sciences*, 2021, Vol. 1, Artikelnr. 267.
- Lillemeier, Sarah: Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von „Frauenberufen“, in: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Serie Geschlecht und Gesellschaft, Band 65, Wiesbaden 2018, online: https://doi-org.ezproxy.hwr-berlin.de/10.1007/978-3-658-12500-4_113-1 (Zugriff 10.06.2023).
- Olivetti, Claudia/ Petrongolo, Barbara: Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps, *Journal of Labor Economics*, October 2008, Vol. 26, Nr. 4, S. 621-654.
- Pfahl, Svenja et al.: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland in ausgewählten Branchen, Düsseldorf 2023, online: <https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm?produkt=HBS-008516> (Zugriff am 08.05.2023).
- Profeta, Paola: Gender Equality and Public Policy. Measuring Progress in Europe, New York et al. 2020.
- Rastetter, Daniela/Mucha, Anna: Wirtschaft und Unternehmen: (Abbau von) Geschlechterungleichheiten, in: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Serie Geschlecht und Gesellschaft, Band 65, Wiesbaden 2018, online: https://doi-org.ezproxy.hwr-berlin.de/10.1007/978-3-658-12500-4_113-1 (Zugriff 10.06.2023).
- Rat der Europäischen Union: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Rat nimmt neue Vorschriften zur Lohntransparenz an, Pressemitteilung, 24.04.2023, online: <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/> (Zugriff 08.05.2023).
- Rechnungshof der Europäischen Union: Jahresbericht über die Ausführung des EU-Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2017, Luxemburg 2018, online: <https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/annualreports-2017/annualreports-2017-DE.pdf> (Zugriff 26.06.2023).
- Rechnungshof der Europäischen Union: Jahresbericht über die Ausführung des EU-Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2018, Luxemburg 2019, online: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/annualreports-2018/annualreports-2018_DE.pdf (Zugriff 26.06.2023).
- Rechnungshof der Europäischen Union: Jahresbericht über die Ausführung des EU-Haushaltsplans für das Haushaltsjahr 2019, Luxemburg 2020, online: https://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/annualreports-2019/annualreports-2019_DE.pdf (Zugriff 26.06.2023).
- Rubery, Jill: Closing the Gender Pay Gap in the EU, *Intereconomics*, 2015, Vol. 50, S. 62-63.
- Sandberg, Berit: Entgeltdiskriminierung auf Führungsebene – Empirische Befunde zum Gender Pay Gap in Nonprofit-Organisationen, in: Theuvsen, Ludwig et al. (Hrsg.): Nonprofit-Organisationen und Nachhaltigkeit, Wiesbaden 2017, S. 411-418.
- Schäfer, Anke: Warum Frauen in Luxemburg mehr verdienen, 07.03.2023, online: <https://www.deutschlandfunk.de/kein-gender-pay-gap-in-luxemburg-warum-es-mit-der-gleichen-bezahlung-klappt-dlf-744e346f-100.html> (Zugriff 11.04.2023).
- Scheele, Alexandra: Arbeit und Geschlecht: Erwerbsarbeit, Hausarbeit und Care, in: Kortendiek, Beate/Riegraf, Birgit/Sabisch, Katja (Hrsg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Serie Geschlecht und Gesellschaft, Band 65, Wiesbaden 2018, online: https://doi-org.ezproxy.hwr-berlin.de/10.1007/978-3-658-12500-4_113-1 (Zugriff 10.06.2023).
- Scheele, Carlien: Pay transparency: The next step to end the gender pay gap, 05.05.2021, online: <https://eige.europa.eu/newsroom/director-corner/pay-transparency-next-step-end-gender-pay-gap> (Zugriff: 11.04.2023).
- Schmid-Thomae, Anja: Berufsfindung und Geschlecht. Mädchen in technisch-handwerklichen Projekten, Wiesbaden 2012.
- Schmidt, Jörg/Diekmann, Laura-Christin/Schäfer, Holger: Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze, Köln 2009.
- Schmieder, Julia/Wrohlich, Katharina: Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, *DIW Wochenbericht*, 88. Jg. 2021, Nr. 9, S. 142-147.
- Smith, Mark/Villa, Paola: EU-Strategien zur Geschlechter- und Lohngleichstellung und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, *WSI Mitteilungen*, 2015, Nr. 1, S. 13-24.
- Statistisches Bundesamt: Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren, online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/bgpg-01-gebietsstand.html> (Zugriff 13.07.2023).

- Statistisches Bundesamt: Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?, online: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Gender-PayGap/FAQ/gender-pay-gap-faq.html?nn=633238> (Zugriff 11.04.2023).
- Ullrich, Carsten G.: Soziologie des Wohlfahrtsstaats. Eine Einführung, Frankfurt/New York 2005.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages: Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland und in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Gesetzliche Regelungen, betriebliche Arbeitsbewertungssysteme und Kontrollverfahren, Aktenzeichen WD 6 – 3000-222/10, Berlin 2011.
- Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Statistiken und Analysen zum Gender Pay Gap, Aktenzeichen WD 6 - 3000 - 019/14, Berlin 2014.

Rechtsquellen

- Bundesarbeitsgerichts-Urteil 8 AZR 450/21 vom 16. Februar 2023, ECLI:DE:BAG:2023:160223.U.8AZR450.21.0, online: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/wp-content/uploads/2023/07/8-AZR-450-21.pdf> (Zugriff 11.04.2023).
- Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, ABl. 2006 L 204, S. 23-36, online: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:de:PDF> (Zugriff am 13.07.2023).
- Richtlinie (EU) 2023/970 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Mai 2023 zur Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Entgelttransparenz und Durchsetzungsmechanismen, ABl. 2023 L 132, S. 21-44, online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970> (Zugriff am 13.07.2023).
- Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Aufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Revision 2 und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates sowie einiger Verordnungen der EG über bestimmte Bereiche der Statistik, ABl. 2006 L 393, S. 39, online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006R1893> (Zugriff 17.06.2023).
- Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, Konsolidierte Fassung, ABl. 2016 C 202, S. 47-199, online: https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9e8d52e1-2c70-11e6-b497-01aa75ed71a1.0004.01/DOC_3&format=PDF (Zugriff am 13.07.2023).
- Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft vom 25. März 1957, online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=en> (Zugriff am 13.07.2023).

In der Discussion Paper Reihe des Harriet Taylor Mill-Instituts für Ökonomie und Geschlechterforschung der HWR Berlin sind bisher erschienen:

Discussion Paper 2024

/Beiträge von Studierenden

Annika Claudia Böttcher

Anspruch und Wirklichkeit bei der Verringerung geschlechtsabhängiger Lohnunterschiede in der Europäischen Union

Discussion Paper 48, 03/2024

Discussion Paper 2023

Katja Dill & Hanna Völkle

Zur Gratwanderung Intersektionalität und Technikgestaltung

Discussion Paper 47, 02/2023

Discussion Paper 2022

Clemens Ohlert

Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf Geschlechterungleichheiten bei Arbeitszeiten und Verdiensten

Discussion Paper 46, 11/2022

Irem Güney- Frahm

Expanding Capabilities through ICTs – A gender perspective on individuals' daily lives in the era of digitalization

Discussion Paper 45, 10/2022

Discussion Paper 2021

Friederike Maier

Geschlechtsspezifische Arbeitsmarkteffekte der Digitalisierung – ein Literaturüberblick zum Forschungsstand

Discussion Paper 44, 08/2021

/Beiträge von Studierenden

Gamze Arslan and Mehmet Oğuzhan Okumuş

Gender Aspects of Brain Drain: The Case of Turkish Immigrants in Germany

Discussion Paper 43, 02/2021

Discussion Paper 2020

/Beiträge von Studierenden

Felicitas Jalsovec

Geschlechtergerechtigkeit im Sport – Eine Untersuchung der Unterrepräsentanz von Frauen in Gremien und Spitzenämtern der Sportbünde, Fachverbände und Vereine.

Discussion Paper 42, 11/2020

Hanna Völkle

Intersections of care work and ecological sustainability. To what extent can time be a common currency?

Discussion Paper 41, 07/2020

Cara Röhner

Die Unterrepräsentation von Frauen in der Politik aus verfassungsrechtlicher Sicht – Paritätsgesetze und eine geschlechtergerechte repräsentative Demokratie

Discussion Paper 40, 01/2020

Discussion Paper 2019

Clemens Ohlert und Pauline Boos

Auswirkungen der Digitalisierung auf Geschlechterungleichheiten

Discussion Paper 39, 11/2019

/Beiträge von Studierenden

Denise Bode

Mit Strategie zur Gleichberechtigung? Verhandlungsführung selbstständiger Frauen als Mittel zur Reduzierung des Gender Income Gap

Discussion Paper 38, 11/2019

Silke Bothfeld und Sophie Rouault

Gender quotas for corporate boards - Why authority does not suffice. A comparative analysis of policy package design

Discussion Paper 37, 05/2019

Discussion Papers 2018

/Praxisbeiträge zu Vorlesungsreihen

Jana Hertwig und Lisa Heemann (Hrsg.)

Weltpolitik ist keine Männersache mehr. Frauen und die Vereinten Nationen

Mit einem Grußwort von Dr. Franziska Giffey, Bundesministerin für Familien, Senioren, Frauen und Jugend

Discussion Paper 36, 12/2018

/Beiträge von Studierenden

Anne Hartmann

Gendermarketing versus Feminismus: Wenn Sex und nicht Gender vermarktet wird.

Discussion Paper 35, 12/2018

Discussion Papers 2017

/Beiträge von Studierenden

Julia Tondorf

Trans*(Identität) am Arbeitsplatz in Deutschland und den USA: eine Analyse der verschiedenen Umgangsformen, deren Ursprung und Auswirkungen

Discussion Paper 34, 12/2017

/Beiträge von Studierenden

Stephanie Häring

Socio-Cultural Determinants of Women's Achievement of Management Positions in Turkey

Discussion Paper 33, 07/2017

/Beiträge von Studierenden

Francesca Sanders

The impact of austerity on gender equality in the labour market and alternative policy strategies

Discussion Paper 32, 02/2017

Discussion Papers 2016

Irem Güney-Frahm

Who is supporting whom? A critical Assessment of Mainstream Approaches to Female Entrepreneurship

Discussion Paper 31, 11/2016

Denis Beninger und Miriam Beblo

An Experimental Measure of Bargaining Power Within Couples

Discussion Paper 30, 09/2016

Christiane Krämer

Im Mainstream angekommen? Gender im Wissenschaftsbetrieb

Discussion Paper 29, 02/2016

Discussion Papers 2015

Miriam Beblo und Denis Beninger

Do husband and wives pool their incomes? A couple experiment?

Discussion Paper 28, 12/2015

/Beiträge von Studierenden

Anja Goetz

Gibt es einen rechtsextremen Feminismus in Deutschland?

Discussion Paper 27, 07/2015

Miriam Beblo, Andrea-Hilla Carl, Claudia Gather und Dorothea Schmidt (Hrsg.)
Friederike Matters – Eine kommentierte Werkschau
Discussion Paper 26, 04/2015

Discussion Papers 2014

Madona Terterashvili
The Socio-Economic Dimensions of Gender Inequalities in Rural Areas of Georgia
Discussion Paper 25, 06/2014

Harry P. Bowen, Jennifer Pédussel
Immigrant Gender and International Trade: Its Relevance and Impact
Discussion Paper 24, 04/2014

/Beiträge von Studierenden

Viktoria Barnack
Geschlechtergerechtigkeit im Steuerrecht durch das Faktorverfahren?
Discussion Paper 23, 02/2014

Discussion Papers 2013

Ina Tripp, Maika Büschenfeldt
Diversity Management als Gestaltungsansatz eines Jobportals für MINT-Fachkräfte und KMU
Discussion Paper 22, 12/2013

Marianne Egger de Campo
Wie die „Rhetorik der Reaktion“ das österreichische Modell der Personenbetreuung rechtfertigt
Discussion Paper 21, 06/2013

Sandra Lewalter
Gender in der Verwaltungswissenschaft konkret: Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung
Discussion Paper 20, 01/2013

Discussion Papers 2012

Miriam Beblo, Clemens Ohlert, Elke Wolf
Ethnic Wage Inequality within German Establishments: Empirical Evidence Based on Linked Employer-Employee Data
Discussion Paper 19, 08/2012

Stephanie Schönwetter
Die Entwicklung der geschlechter-spezifischen beruflichen Segregation in Berlin-Brandenburg vor dem Hintergrund der Tertiärisierung
Discussion Paper 18, 06/2012

/Beiträge zur Summer School 2010

Dorota Szelewa
Childcare policies and gender relations in Eastern Europe: Hungary and Poland compared
Discussion Paper 17, 03/2012

Discussion Papers 2011

/Beiträge zur Summer School 2010

Karen N. Breidahl
The incorporation of the 'immigrant dimension' into the Scandinavian welfare states: A stable pioneering model?
Discussion Paper 16, 11/2011

Julia Schneider, Miriam Beblo, Friederike Maier
Gender Accounting – Eine methodisch-empirische Bestandsaufnahme und konzeptionelle Annäherung
Discussion Paper 15, 09/2011

Anja Spsychalski
Gay, Lesbian, Bisexual, Transgender-Diversity als Beitrag zum Unternehmenserfolg am Beispiel von IBM Deutschland
Discussion Paper 14, 04/2011

/Beiträge zur Summer School 2010

Chiara Saraceno

Gender (in)equality: An incomplete revolution? Cross EU similarities and differences in the gender specific impact of parenthood

Discussion Paper 13, 03/2011

/Beiträge zur Summer School 2010

Ute Gerhard

Die Europäische Union als Rechtsgemeinschaft. Nicht ohne Bürgerinnenrechte und die Wohlfahrt der Frau

Discussion Paper 12, 01/2011

Discussion Papers 2010

/Beiträge zur Summer School 2010

Petr Pavlik

Promoting Equal Opportunities for Women and Men in the Czech Republik: Real Effort or Window Dressing Supported by the European Union?

Discussion Paper 11, 11/2010

Beiträge zur Summer School 2010

Gerda Falkner

Fighting Non-Compliance with EU Equality and Social Policies: Which Remedies?

Discussion Paper 10, 10/2010

Julia Schneider, Miriam Beblo

Health at Work – Indicators and Determinants. A Literature and Data Review for Germany

Discussion Paper 09, 05/2010

Discussion Papers 2009

Elisabeth Botsch, Friederike Maier

Gender Mainstreaming in Employment Policies in Germany

Discussion Paper 08, 12/2009

Vanessa Gash, Antje Mertens, Laura Romeu Gordo

Women between Part-Time and Full-Time Work: The Influence of Changing Hours of Work on Happiness and Life-Satisfaction

Discussion Paper 07, 12/2009

Katherin Barg, Miriam Beblo

Male Marital Wage Premium. Warum verheiratete Männer (auch brutto) mehr verdienen als unverheiratete und was der Staat damit zu tun haben könnte?

Discussion Paper 06, 07/2009

Wolfgang Strengmann-Kuhn

Gender und Mikroökonomie - Zum Stand der genderbezogenen Forschung im Fachgebiet Mikroökonomie in Hinblick auf die Berücksichtigung von Genderaspekten in der Lehre

Discussion Paper 05, 06/2009

Discussion Papers 2008

Miriam Beblo, Elke Wolf

Quantifizierung der betrieblichen Entgeltdiskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Forschungskonzept einer mehrdimensionalen Bestandsaufnahme

Discussion Paper 04, 11/2008

Claudia Gather, Eva Schulze, Tanja Schmidt und Eva Wascher

Selbstständige Frauen in Berlin – Erste Ergebnisse aus verschiedenen Datenquellen im Vergleich

Discussion Paper 03, 06/2008

Madeleine Janke und Ulrike Marx

Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling

Discussion Paper 02, 05/2008

Discussion Papers 2007

Friederike Maier

The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany

Discussion Paper 01, 12/2007

Die Discussion Papers des Harriet Taylor Mill-Instituts stehen als PDF-Datei zum Download zur Verfügung unter:

<https://www.htmi.hwr-berlin.de/publikationen/discussion-papers/>

Harriet Taylor Mill-Institut der
Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Badensche Straße 52
10825 Berlin
www.htmi.hwr-berlin.de