

Ursachen für Lohnunterschiede angehen
Positionspapier zur Entgeltgleichheit
(Equal Pay) von Frauen und Männern

Januar 2009

Ansprechpartner:

Abteilung Arbeitsmarkt
Tel. +49 30 2033-1400
arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Zusammenfassung

Die Ursachen der fortbestehenden Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern müssen entschlossen angegangen werden. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes liegt der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen um 23 % unter dem von Männern. Bei diesem durchschnittlichen Stundenlohn werden nicht etwa gleiche Tätigkeiten verglichen, sondern es wird für alle Arbeitnehmerinkommen von allen Männern und Frauen in Deutschland ein fiktiver Durchschnitt berechnet und verglichen. Dabei werden Faktoren, wie unterschiedliche Berufs- und Branchenwahl oder Erwerbsbiografien von Frauen und Männern nicht berücksichtigt.

Die Lohndifferenz ist deshalb – anders als teilweise in der Öffentlichkeit behauptet – kein Beleg für eine Diskriminierung. Sie beruht vielmehr auf vielfältigen, objektiv erklärbaren Sachverhalten, die Einfluss auf die Lohnhöhe haben. Wissenschaftliche Untersuchungen des Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) haben inzwischen für mehr als 80 % des Lohnunterschieds von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) solche sachlichen Gründe nachgewiesen.

Von den als durchschnittlichen Lohnunterschied festgestellten 23 % bleibt lediglich ein „unerklärter Rest“ von 2-3 %-Punkten bestehen. Auch dieser kann allerdings nicht pauschal mit Diskriminierung gleichgesetzt werden sondern beziffert alleine jenen Teil, dem bisher keine wissenschaftlich nachweisbaren Ursachen zugeordnet werden können.

Zu den wissenschaftlich belegten, objektiven Ursachen von Lohnunterschieden gehören:

- Häufigere Berufsunterbrechungen – vor allem aufgrund familiärer Verpflichtungen, aber auch aufgrund falscher Anreize für die klassische Alleinverdienerrolle durch das Steuer- und Sozialversicherungsrecht – verringern die Karrierechancen und damit auch die Verdienstmöglichkeiten von Frauen.
- Frauen bevorzugen überwiegend Berufe und Branchen, in denen weniger gezahlt wird, während Männer stärker Berufe und Branchen mit höherer Bezahlung anstreben.
- Frauen arbeiten deutlich häufiger in Kleinbetrieben, die ein im Vergleich zu großen Unternehmen niedrigeres Verdienstniveau haben.
- Jüngere Frauen sind mittlerweile zwar sogar besser qualifiziert als ihre männlichen Altersgenossen. Über alle Jahrgänge betrach-

tet haben berufstätige Frauen im Durchschnitt heute jedoch noch immer eine schlechtere Schul- bzw. Berufsausbildung als ihre männlichen Kollegen und sind dementsprechend in weniger qualifizierten Tätigkeitsfeldern mit schlechterer Bezahlung überrepräsentiert.

- Frauen haben insgesamt aufgrund bestehender Rollenmuster eine geringere Mobilität. Nach wie vor gewichten Paare bei der Wohnortwahl die damit verbundenen Karrierechancen des Mannes höher als die der Frau. Dadurch sind Frauen seltener als Männer in der Lage, karriereförderliche Arbeitsplatzangebote anzunehmen, die mit einem Wohnortwechsel verbunden sind. Zum anderen folgen sie zu ihrem eigenen beruflichen Nachteil häufig den berufsbedingten Wohnortwechseln des Mannes.

Die unterschiedliche Situation in den neuen und alten Bundesländern bestätigt den Einfluss dieser Faktoren. So liegt der Lohnunterschied von Frauen und Männern in den neuen Ländern bei nur 6 %, in den alten Ländern jedoch bei 25 %. Wissenschaftliche Untersuchungen bestätigen, dass die Kinderbetreuungsinfrastruktur in Ostdeutschland und ein anderes gesellschaftliches Rollenverständnis dazu beitragen, dass Frauen dort kürzere Erwerbsunterbrechungen sowie eine hohe Erwerbsbeteiligung und damit geringere Lohnunterschiede aufweisen als Frauen in Westdeutschland. Selbst europaweit liegt Ostdeutschland bei der Einkommensgleichheit zwischen Frauen und Männern somit an dritter Stelle, während Westdeutschland ebenso wie Gesamtdeutschland sich in der unteren Hälfte der Skala wieder findet. Es überrascht deshalb nicht, dass vor allem die gute Betreuungssituation auch dazu führt, dass in den neuen Bundesländern höhere Positionen zu 40 % und den alten Bundesländern nur zu 28 % durch Frauen ausgeübt werden.

Ähnliche Befunde hat auch der wissenschaftliche Vergleich des DIW mit Frauen in ländlichen Gebieten ergeben. So ist der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Ballungszentren um rund zwei Drittel geringer als auf dem Land. Frauen in Großstädten sind stärker erwerbsorientiert und zudem seltener ohne Berufsausbildung als auf dem Land.

Strategien zum Abbau der Lohnunterschiede müssen an diesen Einflussfaktoren ansetzen. Sie werden vor allem dann erfolgreich sein, wenn sich bestehende Rollenbilder und damit verbundene Verhaltensweisen verändern, z. B. bei der Aufteilung der Familienarbeit zwischen den Eltern. Diese Veränderungen mitzutragen und zu unterstützen, ist eine wichtige gesellschaftspoliti-



sche Aufgabe, die nur im Zusammenspiel aller beteiligten Akteure gelingen kann.

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

Im Einzelnen

1. Lohndiskriminierung ist schon lange gesetzlich verboten

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

Ein Anspruch auf gleiche Bezahlung besteht unter folgenden Voraussetzungen:

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

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

- Das Verbot der Lohndiskriminierung folgt bereits aus dem aus **Artikel 3 Grundgesetz** abgeleiteten arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz.
- Kodifiziert und durch Entschädigungszahlungen sanktioniert wurde das Verbot der Lohndiskriminierung erstmals 1980 durch **§ 612 Abs. 3 Satz 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)**. Seit dem 18. August 2006 wurde der Regelungsinhalt dieser Norm in das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** übernommen.

Nunmehr verbietet § 2 Abs. 1 Nr. 2 AGG unter anderen Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Arbeitsentgelt.

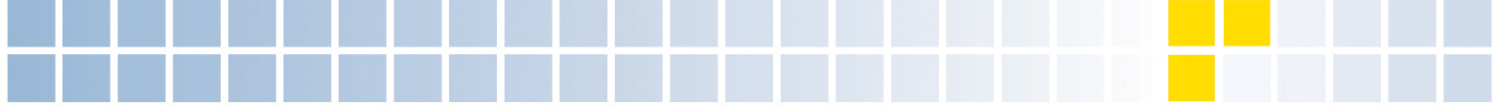
Überdies ist in § 8 Abs. 2 AGG geregelt, dass die Vereinbarung einer geringeren Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit unter anderem wegen des Geschlechts nicht dadurch gerechtfertigt wird, dass wegen des Geschlechts bestimmte Schutzvorschriften gelten. Dies betrifft insbesondere Schutzvorschriften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

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

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

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

- Auf europäischer Ebene ist der Grundsatz der Entgeltgleichheit in **Art. 141 EG-Vertrag** verankert. Jeder Mitgliedstaat hat danach die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicherzustellen.
- Bereits im Jahre 1975 wurde der Grundsatz der Entgeltgleichheit zum ersten Mal in der europäischen **Richtlinie 75/117/EWG** zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des



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

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

2. Tarifverträge fördern Lohngleichheit

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

Allerdings: Auch wenn die Voraussetzungen für die Gewährung solcher Zulagen in den Tarifverträgen geschlechtsneutral formuliert sind, können sie in der Umsetzung – ohne jede Lohndiskriminierung – zu unterschiedlichen Löhnen von Frauen und Männern führen. Die durchschnittlichen Löhne von Frauen sind auch deshalb niedriger als die ihrer männlichen Kollegen, weil sie seltener in Berufen mit hoher tariflicher Grundvergütung bzw. mit einem hohen Anteil funktions-

tätigkeitsbezogener Zulagen (z. B. Vorarbeiterzulage) und belastungs- und zeitbezogener Zulagen (z. B. Gießereizulage, Schicht- und Mehrarbeitszuschläge) arbeiten. Immerhin können zusätzliche tarifliche Vergütungskomponenten bis zu 50 % der tariflichen Grundvergütung ausmachen.

3. Qualifikationsrückstand insgesamt noch nicht aufgeholt

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

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

4. Berufswahlspektrum erweitern

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



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

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

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

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

Darüber hinaus haben BDA und BDI eine gemeinsame MINT-Strategie (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) gestartet, um mehr junge Menschen und gerade auch Frauen für die zukunftsreichen und mit guten Er-

folgsaussichten verbundenen Fachrichtungen zu interessieren. Ziel ist es insbesondere, in den kommenden sechs Jahren die Zahl der MINT-Studienanfänger und -absolventen sowie der qualifizierten Bewerber um Ausbildungsplätze in MINT-Berufen zu erhöhen. Durch Informationsveranstaltungen oder Betriebsbesichtigungen soll insbesondere bei Schülerinnen die Begeisterung für MINT geweckt und Wissen über attraktive Berufseinstiege und Karrierewege für MINT-Professionals vermittelt werden. Durch den Fachkräftemangel bieten sich hier besonders gute berufliche Perspektiven.

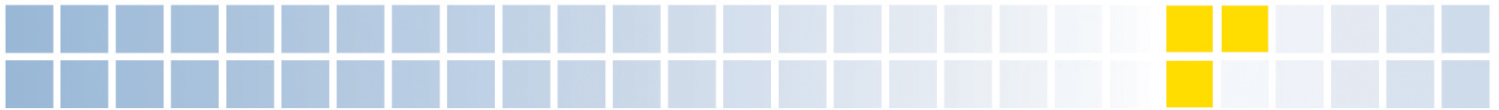
5. Höhere Erwerbsbeteiligung schafft bessere Verdienstmöglichkeiten

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen muss auch deshalb erhöht werden, damit Frauen stärker als bislang in höhere Funktionsebenen mit besseren Löhnen und Gehältern vordringen. Obwohl die Erwerbstätigenquote bei den Frauen in den letzten Jahren deutlich gestiegen und längst das in der EU-Lissabon-Strategie für 2010 anvisierte Ziel von 60% überschritten hat, bleibt die Erwerbsbeteiligung von Frauen noch immer deutlich niedriger hinter der von Männern zurück.

Weniger Berufsjahre und damit berufsspezifisches Erfahrungswissen sowie lange berufliche Auszeiten erschweren einen beruflichen Aufstieg und verhindern damit höhere Verdienstmöglichkeiten. Insbesondere durch die familienbedingten Berufsunterbrechungen (Kinderbetreuung sowie zunehmend Pflege von Angehörigen) geraten Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen beim beruflichen Aufstieg ins Hintertreffen. Deshalb muss vor allem hier angesetzt werden, damit die Angleichung der Löhne von Männern und Frauen vorankommt:

Wie sehr eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen zur Verringerung der Lohnabstände beitragen kann, zeigt der Vergleich zwischen Großstädten und ländlichen Räumen (DIW): Während der Lohnunterschied in ländlichen Regionen bei durchschnittlich 33 % liegt, beträgt er in Ballungsräumen im Mittel nur 12 %. Mit der stärkeren Erwerbstätigkeit geht in nicht überraschender Weise auch eine höhere Qualifikation einher. Dies ist auch Ausdruck des tendenziell anderen Rollenverständnisses. Wenn man sich die wissenschaftlich festgestellten Spreizungen von den Unterschieden in Stadt und Land vor Augen hält, wird auch deutlich welche Bedeutung einer stärkeren Erwerbsbeteiligung zur Schaffung einer höheren Entgeltgleichheit zukommt.

Um die familienbedingten Unterbrechungszeiten zu verkürzen, müssen die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter



verbessert werden. Immer noch ist ein Großteil der Frauen gezwungen, mit der Familiengründung ihren Beruf länger als nur vorübergehend aufzugeben. Frauen kehren erst mit zunehmendem Alter der Kinder oder oft sogar gar nicht mehr in das Erwerbsleben zurück. 2007 waren in Deutschland nur drei von zehn der Mütter mit einem Kind von unter drei Jahren berufstätig. Um die gleichen Löhne und Gehälter wie Männer zu erreichen, müssen Frauen früher als bisher nach der Geburt eines Kindes wieder in das Erwerbsleben zurückzukehren. Je kürzer die Berufsunterbrechungen der Frauen sind und desto mehr sich Eltern die Betreuung ihrer Kinder teilen, desto weniger verlieren Frauen bei Löhnen und Gehältern den Anschluss an ihre männlichen Kollegen.

Zur Verkürzung familienbedingter Unterbrechungszeiten sind vor allem folgende Maßnahmen erforderlich:

a. Kinderbetreuung ausbauen

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

Das nach wie vor unzureichende Angebot an Kinderbetreuungsplätzen hat einen stark negativen Einfluss auf die berufliche Integration von Frauen. Eine bedarfsgerechte, auch qualitative hinreichende Kinderbetreuungsinfrastruktur ist die Voraussetzung dafür, dass die Erwerbstätigenquote der Frauen sich angemessen zu ihrer sich stetig verbessernden Qualifikation entwickeln kann. Bislang können auf Grund der schlechten Betreuungsinfrastruktur viele Mütter nicht so früh wie sie es sich wünschen an ihren Arbeitsplatz zurückkehren – mit all den damit verbundenen Konsequenzen auf Jobperspektiven und Gehaltsentwicklung. Im schlimmsten, aber keineswegs seltenen Fall bewirkt das schlechte Betreuungsangebot sogar das dauerhafte Fernbleiben der Mütter vom Arbeitsmarkt.

Wie groß der Einfluss zwischen der Kinderbetreuungsinfrastruktur und der Frauenerwerbstätigkeit ist, belegt auch eine Untersuchung des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Danach kann eine flächendeckende Voll-


versorgung mit Plätzen in Ganztagsschulen die Erwerbstätigkeit von Frauen im Westen um vier Prozentpunkte und im Osten um einen Prozentpunkt steigern. Dies entspricht rund einer ¼ Million zusätzlicher Erwerbstätiger.

Die BDA begrüßt daher das am 16. Dezember 2008 in Kraft getretene Gesetz zum Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder unter drei Jahren bis zum Jahr 2013. Zumindest dann steht immerhin für gut ein Drittel der Kinder unter drei Jahren ein Betreuungsplatz zur Verfügung stehen. Die Länder sind jetzt gefordert, die vom Bund bereit gestellten Mittel auch einzusetzen und für mehr und bessere Kinderbetreuungsplätze zu sorgen. Dabei wäre es ein Fehler, Kinderbetreuung allein in staatlicher Verantwortung zu organisieren. Alle Länder sollten daher die Gleichbehandlung der privaten Träger gewährleisten und einen Wettbewerb der Träger um die besten Angebote fördern.

b. Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrieblich unterstützen

Die Unternehmen engagieren sich auch selbst immer stärker im Bereich der Kinderbetreuung. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2006 vom Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend kommt zu dem Ergebnis, dass 27 % aller Unternehmen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unterstützung bei der Kinderbetreuung, zum Beispiel in Form von einem Tagesmütterservice, anbieten. Allerdings: So gut und wichtig dieses unterstützende Engagement der Betriebe im Bereich der Kinderbetreuung auch ist, darf dies kein Grund für die öffentliche Hand sein, beim Ausbau einer flächendeckenden, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung nachzulassen. Eine hinreichende Kinderbetreuungsinfrastruktur zu gewährleisten, ist und bleibt vorrangig eine staatliche Aufgabe.

Aber nicht nur bei der Kinderbetreuung engagieren sich die Unternehmen für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Der Unternehmensmonitor zeigt deutlich das wachsende Engagement der deutschen Wirtschaft im Bereich familienbewusster Personalpolitik: Fast drei Viertel aller Unternehmen in Deutschland schätzen die Bedeutung von Familienfreundlichkeit für das eigene Unternehmen als sehr wichtig oder wichtig ein. Vor drei Jahren war dies nur knapp die Hälfte. Mehr als 95 % aller Unternehmen bieten ihren Beschäftigten inzwischen familienfreundliche Maßnahmen an, z. B. flexible Arbeitszeitmodelle und Unterstützung bei der Kinderbetreuung. Fast die Hälfte aller Unternehmen bietet ihren Beschäftigten darüber hinaus an, ihre Arbeit kurzfristig und über den gesetzlichen Freistellungsan-



spruch von 10 Tagen pro Jahr zu unterbrechen, wenn die Erkrankung ihrer Kinder dies erfordert.

Die BDA engagiert sich auch selbst seit Mitte 2003 in der „Allianz für die Familie“, einer breit angelegten Kooperation von Politik, Wirtschaft und Kultur, für eine bessere Balance von Familie und Arbeitswelt.

c. Erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten in voller Höhe steuerlich anerkennen

Eltern sollten erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten bis zu einer Höhe von 6.000 Euro pro Kind in vollem Umfang – und nicht nur wie bislang nur zu zwei Dritteln – als Werbungskosten absetzen können. Schließlich sind erwerbsbedingte Kinderbetreuungskosten ebenso notwendige Voraussetzung für die Erzielung von Erwerbseinkommen wie andere Werbungskosten auch.

Die bessere steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten ist auch deshalb so wichtig, weil mehr als 70 % junger Eltern in Deutschland nach Angaben des Elterngeldberichtes 2008 zu teure Betreuungsmöglichkeiten als Grund dafür angeben, nicht früher nach der Geburt ihres Kindes eine Erwerbstätigkeit aufgenommen zu haben.

d. Berufsausfallzeiten verringern – Elternzeiten begrenzen

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

e. Kontakt in der Elternzeit halten – Weiterbildungsmöglichkeiten nutzen

Notwendig ist zudem, dass sich Mitarbeiter mit Betreuungs- und Erziehungsaufgaben mit eigener Initiative darum bemühen, ihre Berufsqualifikationen anschlussfähig zu halten. Teilzeitarbeit, Urlaubsvertretungen oder andere zeitliche begrenzte Einsätze im Unternehmen in der Eltern-

zeit tragen dazu bei, Qualifikationen zu erhalten und signalisieren darüber hinaus ein stetiges Interesse an der weiteren beruflichen Karriere. Viele Unternehmen bieten bereits von sich aus Kontakt- und Wiedereinstiegsprogramme während und nach der Elternzeit an, mit dem Ziel, berufsspezifisches Know-how zu erhalten bzw. nach der Rückkehr aus der Elternzeit zu aktualisieren.

f. Elterngeld muss frühzeitige Berufsrückkehr fördern

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

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

6. Teilzeit als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten

Teilzeitarbeit darf nicht mehr vorrangig zur Arbeitszeitreduzierung dienen, sondern muss wieder stärker als Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. zur Arbeitszeitflexibilisierung begriffen werden. Deshalb sollte der allgemeine gesetzliche Anspruch auf Teilzeitarbeit künftig nur noch insoweit gelten, wie dies zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf notwendig ist.

Ein Großteil der Frauen konzentriert sich auf Teilzeittätigkeiten. Rund 46 % der abhängig beschäftigten Frauen, aber nur knapp über nur 8 % der abhängig beschäftigten Männer haben im Jahr 2007 Teilzeit gearbeitet. Mütter schränken ihre Erwerbstätigkeit in Abhängigkeit vom Alter des jüngsten Kindes in der Familie zeitlich ein. Knapp zwei Drittel der erwerbstätigen Mütter mit Kindern im Krippenalter übten im Jahr 2005 eine Teilzeittätigkeit aus.

Dieser hohe Anteil von Frauen in Teilzeit ist eine Ursache dafür, dass Frauen seltener als ihre

männlichen Kollegen verantwortungsvolle und damit höher dotierte Positionen einnehmen. Dabei bedeutet eine geringere Wochenarbeitszeit auch weniger Berufserfahrung und damit geringere Karrierechancen. Die meist bewusst gewählte Teilzeittätigkeit ist daher mittelbar für ein geringeres Lohnniveau von Frauen verantwortlich.

7. Traditionelle Rollenbilder überwinden

Die zunehmende Auflösung traditioneller Rollenbilder von Frauen und Männern und die sich daraus ergebende neue Aufteilung der Eltern im Bereich der Familienaufgaben wirken sich positiv auf die beruflichen Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten der Frauen aus.

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

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

Diese geschlechtsspezifischen Unterschiede setzen sich bei den Karrierezielen fort. Eine Untersuchung des Karriereverhaltens von jungen Anwälten hat gezeigt, dass jeder zweite junge männliche Anwalt anstrebt, Partner einer Kanzlei zu werden. Diesen Wunsch äußerte aber noch nicht einmal jede fünfte der weiblichen Kollegen.

Nur wenn diese traditionellen Rollenmuster aufgebrochen werden und Frauen in gleicher Weise wie Männer Führungspositionen anstreben, kann Lohngleichheit Wirklichkeit werden.

8. Fehlanreize im Steuer- und Sozialversicherungsrecht abbauen


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

- Die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung setzt einen falschen Anreiz für Alleinverdienerehen. Sie sollte auf die Elternzeit beschränkt und im Übrigen ersatzlos abgeschafft werden. Jeder erwachsene Versicherte sollte – unabhängig von seinem Erwerbsstatus – für die Absicherung seines Krankheits- und Pflegerisikos eigene Beiträge entrichten. Die BDA hat hierzu durchgerechnete Modelle entwickelt.

Die heutige Rechtslage fördert den Verzicht auf Erwerbstätigkeit von Ehegatten, weil ihr Versicherungsschutz von den erwerbstätigen Mitgliedern der Kranken- und Pflegeversicherung mitfinanziert wird. Dies kritisierte zuletzt auch die OECD in ihrem Wirtschaftsbericht Deutschland 2008 im Zusammenhang mit der Forderung, Frauen stärker ins Erwerbsleben zu integrieren. Nichterwerbstätigkeit wird auf diese Weise belohnt.

Zudem werden verheiratete Frauen durch die beitragsfreie Mitversicherung zur Ausübung einer nur geringfügig entlohnten, nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (Minijob) animiert: Da sie ohnehin über ihren Ehemann kranken- und pflegeversichert sind, hat für sie die mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verbundene eigene Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung kein Interesse.

- Vom geltenden Recht der Hinterbliebenenversorgung gehen ebenfalls Anreize aus, auf Erwerbstätigkeit zu verzichten. Schließlich sorgt die Hinterbliebenenversorgung dafür, dass Ehepartner auch ohne eigene Vorleistungen nach dem Tod des Ehegatten über die einzelnen Versorgungssysteme (gesetz-



liche Rentenversicherung, Beamtenversorgung, Versorgungswerke, betriebliche Altersvorsorge, private Lebensversicherungen) abgesichert sind, d. h. Rentenleistungen sowie Kranken- und Pflegeversicherungsschutz erhalten. Die Hinterbliebenenversorgung sichert damit das Alleinverdienermodell durch eine entsprechende Alterssicherung ab. Sinnvoll wäre, die Hinterbliebenenversorgung schrittweise zurückzuführen, damit künftige Generationen von Frauen nicht mehr darauf setzen, im Alter über ihren Mann abgesichert zu sein und deshalb auf eine eigene Erwerbstätigkeit verzichten.

- Nach wie vor sorgt die Ausgestaltung der Lohnsteuerkartenkombination III/V für die Fehlvorstellung, dass es sich nicht lohnt, wenn beide Ehepartner erwerbstätig sind. Denn bei dieser Lohnsteuerkartenkombination werden die steuerlichen Vorteile eines Ehepaares bei dem Erwerbstitigen mit dem höheren Einkommen kumuliert, während beim zweiten Ehepartner die Lohnsteuer ohne Grundfreibetrag greift und damit der Grenzsteuersatz relativ zügig auf den Spitzensteuersatz steigt. Die psychologischen Effekte, die mit den dadurch steuerlich „künstlich“ verringerten monatlichen Nettoeinkommen einhergehen, dürfen nicht unterschätzt werden. Zuletzt lag der Anteil der weiblichen Steuerpflichtigen in der Steuerklasse V bei über 90 %. Dagegen lag der Anteil der männlichen Steuerpflichtigen in der Steuerklasse III bei fast 85 %.

Mit dem mittlerweile verabschiedeten Jahressteuergesetz 2009 hat die Bundesregierung entsprechend der Koalitionsvereinbarung vom November 2005, das Steuersystem besser auf Flexibilisierungen in der Erwerbsbeteiligung auszurichten, reagiert und das sog. Faktorverfahren eingeführt. Hierbei wird zunächst auf der Lohnsteuerkarte der prozentuale Splittingvorteil des Vorjahres gegenüber dem Grundtarif vermerkt, anschließend die Steuerschuld auf der Basis des jeweiligen Einkommens nach dem Grundtarif ermittelt und letztlich dann um den sich aus der Lohnsteuerkarte ergebenden steuerlichen Splittingvorteil gekürzt. Damit profitieren beide Ehepartner vom Splittingvorteil in prozentual gleicher Höhe. Es ist zu hoffen, dass das neue Faktorverfahren von den Eheleuten nun auch genutzt wird und dazu beiträgt, die mit der Lohnsteuerkartenkombination III/V verbundenen Fehlvorstellungen zu verringern.