



Ist unsere Arbeit gleich viel wert?

Kennzahlen zur Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern im Beruf und zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle

	Frauen	Männer
Beschäftigungsquote (%)	58,3	72,5
Teilzeitbeschäftigtenanteil (%)	31,2	7,7
Zeit, die pro Woche im Durchschnitt auf Tätigkeiten im Haushalt und in der Familie entfällt (in Stunden)**	25,5	7,8
Zeit, die pro Woche im Durchschnitt auf Tätigkeiten in bezahlter Beschäftigung entfällt, einschließlich Fahrzeiten (in Stunden)**	38,1	45,5
Bildungs-/Qualifikationsniveau (mindestens gymnasiale Oberstufe) der 20- bis 24-Jährigen (in %)	80,8	75,5
Verteilung der Hochschulabsolventen nach Geschlecht (in %)*	59	41
Anteil der Beschäftigten in den Bereichen „Fertigungswirtschaft, Bau, Transport und Kommunikation“	17,4	44,3
Anteil der Beschäftigten in den Bereichen „öffentliche Verwaltung, Bildung, Gesundheit sowie Sozialarbeit und sonstige soziale Dienste“	40,5	18,1
Quote des Armutsrisikos der 65-Jährigen und Älteren (in %)*	21	16

Quelle: Eurostat 2007, ausgenommen * (= 2006).

** Europäische Erhebung über die Arbeitsbedingungen (EWCS)

Die Europäische Kommission und die in ihrem Auftrag handelnden Personen können nicht für die etwaige Verwendung der in diesem Merkblatt enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.

Foto: © Europäischen Kommission/Thierry Maroit

Was hat die EU getan?

Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist eines der Gründungsprinzipien der Europäischen Union. Dieses im Römischen Vertrag von 1957 niedergelegte Gründungsprinzip war Gegenstand einer Richtlinie von 1975, die jegliche Diskriminierung in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern **für gleiche oder gleichwertige Arbeit** verbietet.

Die EU setzt sich weiterhin dafür ein, ungerechtfertigte Unterschiede in der Entlohnung zwischen Frauen und Männern abzubauen. Dies ist eines der Hauptziele ihres **Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010**. In ihrer Mitteilung von 2007 „**Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles**“ hat die Europäische Kommission die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles analysiert und Wege zu seiner Bekämpfung aufgezeigt.

Die Kommission **prüft, wie wirkungsvoll die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften** im Hinblick auf die Frage des gleichen Arbeitsentgelts sind, und wird, wenn nötig, neue Rechtsvorschriften hierzu vorlegen.

Die Bekämpfung des Lohngefälles erfordert Maßnahmen von vielen verschiedenen Akteuren. Zusätzlich zu den Schritten der Europäischen Kommission hat auch das **Europäische Parlament** kürzlich einen Bericht verabschiedet, der die große Bedeutung dieser Frage hervorhebt.

Und mit dem **Europäischen Pakt für die Gleichstellung der Geschlechter** von 2006 haben die EU-Verantwortlichen die Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen zu einem vorrangigen Thema gemacht.

Die Bekämpfung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern ist auch eine Schlüsselmaßnahme im Aktionsrahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen, der von den **europäischen Sozialpartnern** 2005 angenommen wurde.

Die vorliegende Kampagne ist Teil der Anstrengungen der Kommission, das Bewusstsein im Hinblick auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle und seine Bekämpfung zu schärfen.

KE-31-09-257-DE-D



Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überwinden Sinnvoll für alle



Weitere Informationen zum Lohngefälle zwischen Frauen und Männern: <http://ec.europa.eu/equalpay>



Gleiche Chancen für Jungen und Mädchen?

Wird ein Kind meiner Karriere schaden?

Gleiche Arbeit, gleiche Rente?

Was versteht man unter dem Lohngefälle zwischen Frauen und Männern?

Im Durchschnitt verdienen Frauen in der EU 17%* weniger als Männer. Das Lohngefälle misst den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen von beschäftigten Männern und Frauen in der gesamten Volkswirtschaft.

Warum verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer?

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist ein komplexes Problem mit verschiedenen Ursachen, die oft miteinander zusammenhängen:

- **Direkte Diskriminierung:** Mitunter werden Frauen für die gleiche Arbeit immer noch schlechter entlohnt als Männer. Aber da in den letzten Jahren große Fortschritte erzielt worden sind und wir inzwischen eine wirksame europäische und nationale Gesetzgebung haben, erklärt dieser Faktor nur einen kleinen Teil des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern.
- **Die beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen werden unterbewertet:** Frauen werden für gleichwertige Arbeit häufiger schlechter entlohnt als Männer. Tatsächlich sind 59% aller neuen Hochschulabsolventen Frauen, aber die Arbeit von Frauen wird, bei sonst gleichen Bedingungen, häufig immer noch geringer bewertet als die Arbeit der Männer. Die Entlohnung von Tätigkeiten, die vergleichbare Fähigkeiten, Qualifikationen oder Erfahrungen

voraussetzen, ist meist niedriger, wenn diese Tätigkeiten überwiegend von Frauen ausgeübt werden. In einem Supermarkt beispielsweise verdienen Kassiererinnen in der Regel weniger als ihre männlichen Kollegen im Lager.

- **Segregation des Arbeitsmarkts:** Frauen und Männer arbeiten häufig immer noch in unterschiedlichen Berufen. Frauen arbeiten oft in Sektoren, in denen die Löhne und Gehälter im Durchschnitt niedriger sind als in den von den Männern dominierten Bereichen. Über 40% der Frauen arbeiten im Gesundheitswesen, im Bildungsbereich und in der öffentlichen Verwaltung – doppelt so viel wie Männer (siehe Tabelle). Nur 29% der Wissenschaftler und Ingenieure in der EU sind Frauen. Außerdem werden Frauen hauptsächlich als administrative Hilfskräfte, als Verkäuferinnen oder als niedrig qualifizierte oder unqualifizierte Arbeitskräfte mit entsprechend niedriger Entlohnung eingestellt.
- **Traditionen und Stereotypen:** Auch wenn dies persönliche Präferenzen widerspiegeln kann, können genauso Traditionen und Stereotypen beispielsweise die Wahl des Bildungswegs und der Beschäftigungsmuster beeinflussen.
- **Vereinbarung von Berufs- und Privatleben:** Im Lohngefälle spiegeln sich auch strukturelle Hindernisse für die Berufstätigkeit wider, von denen nach wie vor hauptsächlich Frauen betroffen sind. Frauen unterbrechen häufiger ihre Erwerbstätigkeit, was sich negativ auf ihre berufliche Entwicklung auswirkt. Demzufolge erreichen Frauen kein so hohes Gehaltsniveau.

Durch das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern fallen das Lebenseinkommen und die Renten von Frauen niedriger aus, was zur Armut von Frauen im späteren Leben führt.

Weshalb ist diese Frage wichtig?

Der Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern ist betriebswirtschaftlich sinnvoll und sorgt für eine gleichere Gesellschaft.

Unternehmen, die Gleichheit am Arbeitsplatz verwirklichen, werden die **besten Arbeitsplätze** für alle Beschäftigten schaffen. Frauen und Männer nach ihren tatsächlichen Fähigkeiten zu bezahlen und ihre Leistung gerecht zu entlohnen kann dazu führen, dass die besten und **fähigsten Mitarbeiter** geworben und gehalten werden können. Arbeitgeber profitieren von einer effektiveren Nutzung der Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen, wenn sie sicherstellen, dass Frauen in den Genuss von Maßnahmen zur Fortbildung und Karriereentwicklung kommen.

Dies ist wichtig, um die Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. In immer mehr Studien wird eine Korrelation zwischen mehr Chancengleichheit der Geschlechter und Rentabilität festgestellt, besonders in Spitzenmanagementpositionen. Andere Untersuchungen weisen auf Zusammenhänge zwischen Innovationsfähigkeit und einer ausgewogenen Verteilung der Geschlechter im Management hin.

Der Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern kann zu einer **gleicheren Gesellschaft und zu einem stärkeren gesellschaftlichen Zusammenhalt** beitragen.

Der Abbau hilft, Frauen zu stärken und **ihre finanzielle Unabhängigkeit zu verbessern**. Damit kann das Einkommen von Frauen in ihrem Erwerbsleben zunehmen und ihr Armutsgrad, insbesondere beim Eintritt in den Ruhestand, verringert werden.

* Diese Zahl basiert auf einer neuen EU-harmonisierten Quelle (SES). Die scheinbare Zunahme der Zahl von 15% im Jahre 2006 auf jetzt 17% ist lediglich auf eine Änderung der Methodik zurückzuführen.