

# **Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst**

**Ein Bericht des Labour Research  
Departments im Auftrag des EGÖD  
November 2013**

## Inhalt

|  |    |
|--|----|
| Kurzfassung.....   | 3  |
| Einleitung.....  | 7  |
| Faktoren für das geschlechtsspezifische Lohngefälle .....  | 8  |
| Segregation im Arbeitsmarkt .....  | 8  |
| Teilzeitarbeit.....  | 9  |
| Mutterschaft, Alter und Bildung .....  | 9  |
| Strukturelle Diskriminierung.....  | 10 |
| Die Auswirkungen einer geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen .....                                  | 10 |
| Maßnahmen der Gewerkschaften gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle..                          | 12 |
| Die Umfrage .....  | 12 |
| Informationen und Problembewusstsein .....   | 13 |
| Gründe für ungleiche Löhne und Gegenmaßnahmen der Gewerkschaft ...                                   | 15 |
| Arbeitsmarktsegregation.....   | 15 |
| Maßnahmen der Gewerkschaften gegen die Segregation der Berufe.....                                   | 16 |
| Lohnsysteme .....  | 21 |
| Gewerkschaftliche Aktionen zur Verbesserung der Lohnsysteme.....                                     | 22 |
| Teilzeitarbeit .....   | 23 |
| Gewerkschaftliche Aktionen im Bereich Teilzeitarbeit .....   | 24 |
| Berufliche Bildung und Weiterbildung.....  | 25 |
| Gewerkschaftliche Aktionen im Bereich berufliche Bildung und Weiterbildung .                         | 25 |
| Mutterschaftsurlaub und Elternzeit .....   | 26 |
| Gewerkschaftsaktionen im Bereich Mutterschaftsurlaub und Elternzeit .....                            | 27 |
| Outsourcing.....   | 29 |
| Gewerkschaftliche Aktionen im Bereich Outsourcing .....  | 29 |
| Arbeitszeitflexibilität.....   | 30 |
| Die Auswirkungen der Kürzung öffentlicher Ausgaben.....  | 32 |
| Gibt es Fortschritte? .....  | 35 |
| Statistische Aussagen .....  | 36 |
| Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Gesamtbetrachtung .....                                | 36 |
| Das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede.....   | 36 |
| Veränderungen der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede insgesamt<br>im Laufe der Zeit. .... | 37 |
| Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst .....                                  | 38 |
| Gesamter öffentlicher Sektor.....  | 39 |
| Gesundheits- und Sozialdienste.....  | 42 |
| Öffentliche Verwaltung .....   | 44 |
| Bildung .....  | 45 |
| Nationale, regionale und kommunale Verwaltung .....  | 47 |
| Strom-, Wasser- und Gasversorgung, Abwasserwirtschaft .....  | 48 |
| Anhang .....   | 52 |

Der vorliegende Bericht wurde mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission erstellt. Die Kommission ist jedoch nicht verantwortlich für den Inhalt oder die Verwendung der im Bericht enthaltenen Informationen.

## **Kurzfassung**

### **Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Gesamtbetrachtung**

Die statistischen Zahlen sowohl von Eurostat als auch von den einzelnen nationalen statistischen Ämtern lassen keinen Zweifel daran, dass es in Europa insgesamt geschlechtsspezifische Lohnunterschiede gibt. Nach der Eurostat-Definition auf Basis der gezahlten Stundenlöhne und des Unterschieds des Verdienstes von Frauen und Männern als Prozentsatz der den Männern gezahlten Vergütung beträgt diese Differenz in der EU im Durchschnitt 16%. Dabei gibt es innerhalb dieser Lohnunterschiede einen Abstand von mehr als einem Viertel (27%) in Estland zu rund einem Fünfzigstel (2%) in Slowenien. Die aktuellen Eurostat-Zahlen legen den Schluss nahe, dass die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zumindestens bis zum Jahre 2010 tendenziell kleiner geworden sind. Dieser Trend hat sich jedoch 2011 nicht fortgesetzt.

### **Faktoren für das geschlechtsspezifische Lohngefälle**

Der Bericht beschreibt einige der wichtigsten Faktoren: Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes sowohl innerhalb von Branchen (unter Verweis auf die Tatsache, dass es weniger weibliche Manager gibt) als auch zwischen Branchen, in denen Frauen hauptsächlich im Niedriglohnssektor zu finden sind; Teilzeitarbeit; Auswirkungen von Mutterschaft, Bildung und Alter; und strukturelle Diskriminierung. Der Bericht beschreibt ebenfalls, dass die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen nicht der einzige Indikator für die Geschlechtergleichstellung sind und dass ein geringes Lohngefälle auch dann vorliegen kann, wenn die Erwerbsbeteiligung der Frauen niedrig ist.

### **Die EGÖD-Erhebung**

Um einen besseren Überblick über sinnvolle Gewerkschaftsaktionen zum Abbau der Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen zu bekommen, wurde eine Umfrage unter Beteiligung der EGÖD-Mitglieder durchgeführt. Insgesamt antworteten 36 Gewerkschaften aus 19 Ländern auf die Fragen.

### **Kenntnis über das Ausmaß der Lohnunterschiede**

Die meisten Gewerkschaften (27 von 36) gaben an, dass sie Zugang zu Zahlen über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede haben, wenn diese auch nicht immer in direktem Bezug zu den von ihnen verhandelten Bereichen stehen.

### **Arbeitsmarktsegregation**

Die meisten Gewerkschaften haben eine gute Kenntnis der Auswirkungen, die die geschlechtsspezifische Segregation im Arbeitsmarkt auf die Entlohnung der Frauen im Vergleich zum Verdienst der Männer sowohl innerhalb eines Industriezweigs als auch zwischen den Industriezweigen haben. Als Reaktion darauf haben die Gewerkschaften Gegenmaßnahmen gegen die übermäßige Beschäftigung von Frauen in traditionellen oder stereotypischen Berufen ergriffen, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Den Auswirkungen struktureller Diskriminierungen auf die Löhne wurden auf der lokalen Ebene durch neue Verhandlungsstrategien oder gesetzliche Initiativen entgegengewirkt; durch Erhöhung der Löhne in den niedrigsten Lohngruppen; durch die gesamte Wirtschaft betreffende Maßnahmen gegen niedrige Löhne wie z.B. Einführung von Mindestlöhnen; und durch überdurchschnittliche Lohnsteigerungen in Bereichen, in denen vorwiegend Frauen beschäftigt sind.

## **Für Frauen nachteilige Lohnsysteme**

Auch hiermit hat sich die Gewerkschaftsbewegung in unterschiedlicher Weise befasst: durch Verhandlung neuer Lohnsysteme; durch Beseitigung von Lohnelementen, die sich in unfairen Weise auswirken können; und durch die entsprechende Ausbildung von VerhandlungsführerInnen und gerichtliche Schritte als mögliche Maßnahmen gegen diese unfairen Systeme.

## **Teilzeitarbeit**

Für einige Gewerkschaften ist es ein Problem, dass Teilzeitbeschäftigte keine Möglichkeit haben, ihre Arbeitszeiten zu verlängern. Gewerkschaften haben Vereinbarungen ausgehandelt, damit Teilzeitkräfte die Möglichkeit haben, ihre vertragliche Arbeitszeit so festzulegen, dass sie eher der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspricht.

## **Berufliche Bildung und Weiterbildung**

Berufliche Bildung und Weiterbildung wird von den Gewerkschaften als Angebot gesehen, um Beschäftigten bessere berufliche Laufbahnen und höhere Löhne zu eröffnen. Damit auch weibliche Arbeitskräfte davon profitieren, mussten sich die Gewerkschaften mit Problemen wie ungerechten Auswahlkriterien für Fortbildungsmaßnahmen und gekürzten Etats für die berufliche Bildung auseinandersetzen.

## **Mutterschafts- und Elternurlaub, Kinderbetreuung**

In einigen Ländern entsteht der Eindruck, dass die Inanspruchnahme von Mutterschafts- oder Elternurlaub entweder direkte negative Folgen hat wie in Frankreich und Deutschland, oder dass daraus indirekte negative Konsequenzen entstehen. Die Gewerkschaften haben Verbesserungen für Mütter ausgehandelt, aber eine zentrale Forderung der Gewerkschaften besteht darin, dass Väter eine längere Auszeit nehmen können, damit die Verantwortung für die Erziehung der Kinder gleichmäßiger auf den Schultern beider Elternteile liegt. Die Gewerkschaften haben auch im Bereich der Kinderbetreuung Verbesserungen durchgesetzt.

## **Outsourcing**

Einige Gewerkschaften sind der Ansicht, dass Outsourcing sich in besonders schädlicher Weise auf Frauen auswirkt. Abgesehen von ihren Kampagnen gegen diese Praxis haben sie andere Strategien entwickelt, z.B. die Forderung nach garantierten Dienstleistungsstandards und Durchsetzung von Vertretungsrechten für diejenigen, die nicht direkt beschäftigt sind.

## **Arbeitszeitflexibilität**

Arbeitszeitflexibilität kann wichtig für ArbeitnehmerInnen sein, die zu Hause Pflege- und Betreuungsaufgaben wahrnehmen müssen. Dies sind in der Mehrheit Frauen. Allerdings gibt es eine klare Diskrepanz zwischen der Flexibilität im Interesse der Arbeitgeber und der Flexibilität im Interesse des Arbeitnehmers, und in einigen Gewerkschaften ist man der Meinung, dass die Gewichtung inzwischen zu arbeitgeberfreundlich ist. Nullstundenverträge und computergestützte Einsatzplanung gelten als besonders problematisch und ärgerlich.

## **Die Auswirkungen der Kürzung öffentlicher Ausgaben**

Die Auswirkungen der Sparmaßnahmen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst sind nach wie vor nur schwer zu beziffern - zwar haben Frauen darunter gelitten, aber auch die Männer sind nicht ungeschoren davongekommen. In einigen Ländern haben Lohnkürzungen oder Lohnstopps dazu geführt, dass die höheren Lohngruppen härter getroffen wurden, auf diese Weise haben sich Lohnunterschiede von Frauen und Männern

nivelliert. Langfristig gesehen scheinen jedoch Kürzungen von Programmen, die den Zugang von Frauen zu höher qualifizierten und besser bezahlten Jobs sicherstellen sollten, eher den gegenteiligen Effekt zu haben. Wenn Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten im öffentlichen Sektor mit seinen im Vergleich zur Privatwirtschaft besseren Möglichkeiten für Frauen verloren gehen, so kann sich als Folge daraus durchaus ein noch größerer Abstand zwischen der Entlohnung von Männern und Frauen ergeben.

### **Erzielte Fortschritte**

Die bisherigen Ergebnisse weisen darauf hin, dass die 2009 vom EGÖD-Kongress geforderte Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds von fünf Prozent nach wie vor eine große Herausforderung ist, die es zu bewältigen gilt. Es wurden einige Fortschritte erzielt, und es ist in besondere Weise ermutigend, dass dies offensichtlich wird, wenn die Prüfung statistischer Angaben für einzelne Verwaltungsebenen möglich ist. Es gibt allerdings einige Länder, in denen sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle verstärkt hat. Wo Unterschiede abgebaut werden konnten, geschah dies nur sehr langsam. Die Gesamtzahlen zeigen, dass noch ein gutes Stück Arbeit vor uns liegt, dass aber auch Fortschritte möglich sind und auch bereits erreicht wurden.

### **Lohngefälle im öffentlichen Sektor**

Im Prinzip sollte der Abstand hier geringer sein als in der Privatwirtschaft - nicht zuletzt deshalb, weil der öffentliche Sektor empfänglicher sein sollte für eine öffentliche Politik zugunsten einer größeren Geschlechtergleichstellung.

### **Gesamter öffentlicher Sektor**

Die Eurostat-Zahlen für den öffentlichen Sektor ohne die öffentliche Verwaltung zeigen, dass der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen von 21,5% in Bulgarien bis zu -2,6% in Belgien reicht und generell unter dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle insgesamt liegt. In der Hälfte der Länder, für die Informationen vorliegen, hat sich der Abstand zwischen 2007 und 2011 verringert, in der anderen Hälfte hat er sich vergrößert. Nationale Zahlen, die für neun der von den Eurostat-Daten beschriebenen Länder vorliegen und die auch die öffentliche Verwaltung mit einschließen, zeigen ein ähnliches Bild mit lediglich fünf von neuen Ländern, in denen der Abstand kleiner wird.

### **Gesundheits- und Sozialdienste**

Die Einkommensunterschiede im Gesundheits- und Sozialsektor (die aktuellsten Zahlen stammen aus dem Jahre 2011) reichen von 41,5% in Zypern bis 5,1% im Luxemburg; in den meisten Fällen ist dieser Abstand größer als das Lohngefälle in der Wirtschaft insgesamt. Betrachtet man den Trend seit 2008, hat sich der Abstand in 20 Ländern verkleinert, in acht Ländern jedoch vergrößert.

### **Öffentliche Verwaltung**

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat eine Bandbreite von 20,3% in Kroatien bis hin zu -4,3% in Lettland; in den meisten Fällen sind die Einkommensunterschiede in der öffentlichen Verwaltung geringer als in den anderen Bereichen der Volkswirtschaft. In der Zeit seit 2008 hat sich der Abstand in 17 Staaten verringert, in vier Staaten vergrößert.

### **Bildung**

Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen reichen von 27,8% in Österreich (Zahlen aus 2010) bis zu -4,7% in Malta. In der Mehrheit der Länder ist der Abstand im Bildungsbereich kleiner als in der Wirtschaft insgesamt. Über einen längeren Zeitraum ist ein positiver Trend zu beobachten - in 20 Ländern haben sich Unterschiede verringert, lediglich in sechs Ländern ist die Differenz gestiegen.

### **Nationale, regionale und kommunale Verwaltung**

Eine kleine Anzahl von Ländern verfügt über Zahlen, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen erfassen und die separate Zahlen für die nationale und kommunale, manchmal auch für die regionale Verwaltung vorlegen können. Auf diese Weise ist es im Rahmen eines langfristigen Vergleichs möglich festzustellen, wo die Lohndifferenzen in einem bestimmten Bereich der Verwaltung größer oder kleiner geworden sind. Die Zahlen geben Anlass zur Hoffnung, denn mit der Ausnahme der Slowakei zeigen alle Länder auf allen Verwaltungsebenen über die Zeit eine Abnahme der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen.

### **Strom-, Wasser- und Gasversorgung, Abwasserwirtschaft**

In der Elektrizitäts- und Gasindustrie gibt es laut aktueller Datenlage Unterschiede zwischen 48,3% in den Niederlanden und 2,7% in Rumänien; diese Zahlen liegen im Bereich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles insgesamt. In der Wasser- und Abwasserwirtschaft bewegen sich die für 2011 ermittelten Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen zwischen 23,6% (Österreich, Zahlen für 2010) und -19,7% in Luxemburg. Im Gegensatz zur Elektrizitäts- und Gaswirtschaft sind die Lohndifferenzen in der Wasser- und Abwasserwirtschaft geringer als das geschlechtsspezifische Lohngefälle insgesamt. Als Trend lässt sich in der Strom- und Gasindustrie in 15 Ländern eine Verringerung des Lohngefälles nachweisen, wenn in einigen Fällen auch nur marginal. In neun Ländern nimmt der Abstand zu. In der Wasser- und Abwasserwirtschaft gibt es 21 Länder, in denen sich die Situation für die Frauen verbessert hat, lediglich in fünf Ländern hat sich ihre Lage verschlechtert.

## Einleitung

Der vorliegende Bericht untersucht das geschlechtsspezifische Lohngefälle, d.h. die unterschiedliche Vergütung von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst.

Der Bericht besteht aus zwei Hauptteilen und untersucht auf Grundlage einer vom EGÖD durchgeführten Umfrage, wie die Gewerkschaften das Problem der unterschiedlichen Löhne von Frauen und Männern identifiziert haben und welche Möglichkeiten für die Lösung dieses Problems sie sehen. Der Bericht geht danach auf die Folgen der Sparmaßnahmen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle ein und versucht eine Analyse der bisher erzielten Fortschritte. Abschließend befasst sich der Bericht mit der statistischen Erkenntnislage, wobei er sich in erster Linie auf Informationen von Eurostat, aber auch auf einzelstaatliche Daten bezieht.

Der Bericht wurde im Auftrag des EGÖD vom Labour Research Department erstellt.

November 2013

## Faktoren für das geschlechtsspezifische Lohngefälle

Dieser Teil des Berichts geht auf die Ergebnisse einer bei den EGÖD-Mitgliedern durchgeführten Umfrage über ihre Initiativen zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ein. Es gibt zahlreiche Faktoren, die zu der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen beitragen. Die Umfrage hat sich jedoch vorwiegend mit einer Reihe spezifischer Bereiche befasst:

- Informationen über Löhne und Bewusstsein der Problematik geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede - der Ausgangspunkt für Gewerkschaftsaktionen ist die Erkenntnis, dass diese Lohnunterschiede existieren, sowie die Verfügbarkeit von Daten, die das Ausmaß des Problems offenlegen;
- Die Arbeitsmarktsegregation - es ist eine Tatsache, dass Frauen tendenziell in Niedriglohnsektoren und/oder gering bezahlten Tätigkeiten oder Positionen ohne Führungsfunktion überproportional vertreten sind;
- Lohnsysteme können Frauen besonders dann diskriminieren, wenn es zum Grundlohn signifikante zusätzliche Leistungen gibt wie Prämiensysteme oder Überstundenvergütungen;
- Teilzeitarbeit - es gibt nachweislich zahlreiche Arbeitnehmerinnen, die auf Dauer teilzeitbeschäftigt sind, obwohl sie länger arbeiten wollen oder eine Vollzeitstelle bevorzugen würden;
- Die berufliche Bildung kann wichtig für weibliche Arbeitskräfte sein, die auf der Karriereleiter nach oben wollen oder die sich für neue Tätigkeitsbereiche qualifizieren wollen;
- Mutter- und Vaterschaftsurlaub - wer auf der Arbeit eine Auszeit nimmt, um seine Kinder großzuziehen, kann mit negativen Auswirkungen auf Vergütung und Karrieremöglichkeiten rechnen;
- Outsourcing kann besonders in den Fällen, in denen Beschäftigte vom öffentlichen in den privaten Sektor wechseln, zu schlechteren Löhnen und Arbeitsbedingungen führen. Das gilt besonders für Frauen in gering bezahlten Jobs, die bevorzugt ausgelagert und privatisiert werden; und
- Arbeitszeitflexibilität - Frauen übernehmen nach wie vor den Großteil der Pflege- und Betreuungsaufgaben. Ob sie die Möglichkeiten für eine flexible Arbeitszeitgestaltung haben, ist oft die entscheidende Voraussetzung dafür, weiter berufstätig sein zu können.

## Segregation im Arbeitsmarkt

Ein Bericht<sup>1</sup> des belgischen Ratsvorsitzes Ende 2010 wies darauf hin, dass „einer der Faktoren, der das geschlechtsspezifische Lohngefälle am besten erklärt, die Segregation im Arbeitsmarkt ist. Frauen sind oft in Sektoren, Berufen und Positionen überrepräsentiert, in denen eher moderate Löhne gezahlt werden.“

Zwischen den einzelnen Sektoren gibt es eine so genannte horizontale Segregation. Die Wirtschaftszweige mit einem hohen Anteil weiblicher Erwerbstätiger sind Bildungs-, Gesundheits- und Sozialwesen, Einzelhandel und Gastgewerbe. Typische Männerdomänen sind dagegen Bauwirtschaft, Transportgewerbe und Kommunikation. Der belgische Bericht führt aus, dass „in Sektoren mit einem hohen Anteil erwerbstätiger Männer .... höhere Durchschnittslöhne gezahlt werden als in Branchen, in denen der Anteil weiblicher Arbeitskräfte höher ist.“ Umgekehrt bedeutet dies, dass Frauen vorwiegend in Wirtschaftszweigen beschäftigt sind, in denen niedrige Löhne gezahlt werden. Tatsächlich lautet ein Argument, dass der Grund für die schlechte Bezahlung exakt darin zu sehen ist, dass ein hoher Frauenanteil in diesen Branchen arbeitet.

---

<sup>1</sup> *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*, Brüssel, 23 November 2010 See <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>



Es gibt aber nicht nur eine Segregation zwischen den Wirtschaftssektoren. Auch innerhalb der Sektoren finden sich frauentypische Domänen. Im Gesundheitssektor wird die Krankenpflege in einem unverhältnismäßig hohen Anteil von Frauen übernommen, die dafür deutlich geringer bezahlt werden als ÄrztInnen. Dies wiederum ist ein Beruf, der hauptsächlich von Männern ausgeübt wird. In Wirtschaftszweigen wie der Wasser- oder Energieversorgung übernehmen Frauen in erster Linie Sekretariats- und Bürotätigkeiten, während Männer vorwiegend in den (besser bezahlten) handwerklichen Bereichen und als qualifiziertes Wartungspersonal tätig sind.

Schließlich gibt es noch die so genannte vertikale Segregation. Das bedeutet, dass es für Frauen eine wesentlich geringere Wahrscheinlichkeit gibt als für Männer, in Führungspositionen mit der entsprechend besseren Bezahlung aufzusteigen. Die Eurostat-Zahlen belegen, dass fast die Hälfte (47%) der erwerbstätigen Bevölkerung in der EU Frauen sind, aber nur ein knappes Drittel (35%) hat es in eine leitende Position geschafft. Dies berücksichtigt noch nicht die Führungsebene, die Frauen und Männer erreichen.

### Teilzeitarbeit

Ein weiterer wichtiger Faktor zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist die Teilzeitarbeit. Teilzeitbeschäftigte kommen in den meisten Ländern auf einen geringeren Stundenlohn als Beschäftigte auf Vollzeitstellen. In Frankreich zum Beispiel verdienen TeilzeitarbeitnehmerInnen nur 89,9% der Vergütung ihrer KollegInnen in Vollzeit; in Deutschland beträgt diese Zahl 79,3%, im VK 73,7% und in Italien 70,8%. Dies ist für das geschlechtsspezifische Lohngefälle insofern von Bedeutung, als mehr Frauen als Männer Teilzeitstellen haben. In der EU insgesamt sind drei Viertel der Teilzeitkräfte Frauen. Es gibt zwar eine gewisse Bandbreite, aber es lassen sich beispielhaft Länder anführen, in denen der größte Teil der Teilzeitkräfte Frauen sind - zum Beispiel: Deutschland 80,0%, Frankreich 79,3%; Italien 77,9%; Spanien 77,2% und das VK 74,5%.

### Mutterschaft, Alter und Bildung

Es gibt beträchtliche Unterschiede in den beruflichen Biographien von Männern und Frauen, die im Zusammenhang mit den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden stehen. Zwar ist das Alter im Normalfall zumindestens ein Teilindikator für die Berufserfahrungen einer Person und damit auch ihres Einkommens. Der belgische Ratsvorsitz weist in seinem Bericht jedoch darauf hin, „dass dies vermutlich aufgrund von Karriereunterbrechungen für Mutterschafts- und Elternurlaub weniger auf Frauen zutrifft.“ Der Bericht zitiert eine Studie wie folgt:

*„Frauen, die ein oder zwei Jahre Mutterschafts- oder Elternurlaub nehmen, müssen nachweislich mit einem signifikanten Einkommensverlust rechnen. Ein Jahr Arbeitspause je Kind führt im Alter von 40 Jahren zu einem Einkommensverlust von ca. 7%.“<sup>2</sup>*

Auch die Bildung spielt eine Rolle bei dem Anteil der berufstätigen Frauen und beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle, obwohl nach Erkenntnissen des belgischen Berichts des Ratsvorsitzes „die Auswirkungen auf die Lohndifferenz nicht direkt offensichtlich sind“, da andere in der Studie zitierte Arbeiten „die Tatsache belegen, dass sich die Bildungsabschlüsse von Männern und Frauen aneinander angeglichen haben und sich daraus eine Verringerung der Lohndifferenzen ergeben hat, während andere das Gegenteil zeigen.“<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Zitierte Studie: Datta Gupta, N. und N. Smith, 2002. "Children and career interruptions: The family gap in Denmark", *Economica*, Nr. 69, S. 609-629.

<sup>3</sup> Die zitierte Studie ist von Rubery, J., Grimshaw, D. und H. Figueiredo, 2002, *The gender pay gap and gender mainstreaming pay policy in EU Member States*, November 2002

## Strukturelle Diskriminierung

Es sind nicht nur diese vermeintlich objektiven Faktoren, die die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verursachen. In einer 2009 erstellten Studie hat die britische Gleichheits- und Menschenrechtskommission darauf hingewiesen, dass neben der Teilzeitarbeit und der beruflichen Segregation auch noch das subjektivere Element einer „anhaltenden Unterbewertung der von Frauen im Vergleich zu der von Männern geleisteten Arbeit fortbesteht“, ergänzt durch die spezifischen Eigenschaften einiger Lohnsysteme.

Eine große Regierungsstudie der britischen Regierung aus dem Jahre 2006<sup>4</sup> nennt einen weiteren Faktor, der nicht vergessen werden sollte: „diskriminierende Behandlung der Frauen am Arbeitsplatz“ - trotz eindeutiger Gesetze, die dies verhindern sollen, behandeln einige Arbeitgeber Frauen nach wie vor in unfairer Weise.

Das Problem, etwas gegen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu unternehmen, und die Bedeutung „unausgesprochener“ oder „unbeachteter“ Faktoren wie Diskriminierung wird anhand eines der Indikatoren nachgewiesen, die in dem Bericht des belgischen Ratsvorsitzes aufgeführt werden. Der Bericht untersucht die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in 15 Ländern<sup>5</sup> und berücksichtigt - sofern entsprechende Daten vorlagen - die folgenden Faktoren: Teilzeitarbeitsmodalitäten, Bildungsstand, Alter, Betriebszugehörigkeit, Sektor, Beruf, Position in der Hierarchie, Größe des Unternehmens, Arbeitsvertrag und Art der wirtschaftlichen und finanziellen Kontrolle des Unternehmens. Der Bericht kam jedoch zu dem Schluss, dass selbst bei Berücksichtigung dieser Faktoren der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen nur zur Hälfte (von 45,1% des Unterschieds in Slowenien bis 50,5% in Schweden) erklärbar ist.

Hinsichtlich der relativen Bedeutung der diversen Faktoren in dem „erklärbaren“ Einkommensunterschied stellte der Bericht fest, dass Arbeitsmarktfaktoren wie Branche, Beruf, Arbeitszeit und Arbeitsvertrag wesentlich wichtiger waren als individuelle Merkmale wie Alter, Betriebszugehörigkeit oder Bildung. Der Bericht kommt zu dem folgenden Schluss:

*„Zwischen 60 und 70% der erklärbaren Komponenten lassen sich Merkmalen zuordnen, die mit der Position von Frauen und Männern im Arbeitsmarkt zusammenhängen und als Beleg für die Geschlechtersegregation gelten können. Die verbleibenden 30-40% lassen sich auf die individuellen Eigenschaften der ArbeitnehmerInnen zurückführen.“*

Der Bericht kommt weiterhin zu dem Schluss, dass dies die „Bedeutung von Maßnahmen, Strategien und Programmen zu Beseitigung des Lohngefälles zwischen den Geschlechtern belegt, ob gesetzlich und öffentlich oder als Ergebnis kollektiver Verhandlungen.“

## Die Auswirkungen einer geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist zwar ein wichtiger Maßstab für die Geschlechtergleichstellung, aber nicht der einzige. Tatsächlich ist es oft vielmehr so, dass eine geringe Differenz der Einkommen ein Zeichen für fehlende Fortschritte ist. Das ist immer dann der Fall, wenn dies das Ergebnis einer geringen Erwerbsbeteiligung von Frauen ist. Der Bericht des belgischen Ratsvorsitzes liefert hierzu die Erklärung:

*„Eine geringe Einkommensdifferenz lässt sich u.U. durch die Tatsache erklären, dass die Erwerbsquote für Frauen gering ist und dass die Frauen, die berufstätig sind, ebenfalls diejenigen sind, die die persönlichen Merkmale aufweisen (Bildungsstand, Beruf usw.), die mit höheren Einkommen in Verbindung gebracht werden. Dieser auch*

---

<sup>4</sup> *Shaping a Fairer Future*, Women and Work Commission, 2006

<sup>5</sup> Dies waren Belgien, Frankreich, Ungarn, Irland, Italien, Litauen, Luxemburg, Lettland, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowenien, die Slowakei und Spanien

*als „Selektionseffekt“ bekannte Faktor kann zu der Fehlinterpretation führen, dass auf dem Arbeitsmarkt ein großes Maß an Gleichheit erreicht wurde.“*

Es deutet vieles darauf hin, dass dieser Selektionseffekt in Europa vorhanden ist. Zwar liegt die durchschnittliche Erwerbsbeteiligung von Frauen in der EU bei 62,3%, aber die Eurostat-Zahlen belegen, dass es eine Reihe von Ländern gibt, die dieses Niveau nicht erreichen. Es fällt auf, dass viele der Länder, in denen Frauen nur eine geringe Erwerbsquote erreichen, gleichzeitig auch die Länder mit geringen Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern sind. Kroatien, Italien, Malta, FYR Mazedonien und die Türkei fallen in diese Kategorie.

## Maßnahmen der Gewerkschaften gegen das geschlechtsspezifische Lohngefälle

### Die Umfrage

Um einen besseren Überblick über sinnvolle Gewerkschaftsaktionen zum Abbau der Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen zu bekommen, wurde eine Umfrage unter Beteiligung der EGÖD-Mitglieder durchgeführt. Im September wurde ein Fragebogen in 16 Sprachfassungen an die EGÖD-Mitglieder gesandt. Insgesamt haben 36 Gewerkschaften<sup>6</sup> aus 19 Ländern den Fragebogen ausgefüllt, sie sind in der Tabelle aufgeführt. Für die Teilnahme an der Erhebung bedanken wir uns.

| Land                  | GEWERKSCHAFT   |
|-----------------------|--|
| Österreich            | GDG-KMSFB  |
| Bulgarien             | KNSB Health<br>Podkrepa Medical  |
| Tschechische Republik | OS-Echo<br><br>OSZ<br>Statorg<br>(Kommunalverwaltung)<br>Statorg<br>(Kommunalfinanzen) |
| Dänemark              | 3F<br>DSR<br>FOA<br>OAO  |
| Estland               | ROTAL  |
| Finnland              | Pardia   |
| Frankreich            | CFDT Santé-Sociaux<br>CGT Mines Énergie  |
| Deutschland           | Ver.di   |
| Ungarn                | VKDSZ  |
| Irland                | CPSU<br>INMO   |
| Niederlande           | ABVAKABO   |
| Norwegen              | Delta<br>NTL<br>YS   |
| Rumänien              | SANITAS<br>SED LEX   |
| Slowakei              | POZ<br>SOZZASS   |
| Spanien               | CCOO FSC   |
| Schweden              | Akademikerförbundet<br>Kommunal<br>Vision  |
| Schweiz               | VPOD   |
| Ukraine               | ATOMPROFSPILKA   |
| VK                    | GMB<br>PCS<br>UNISON   |

<sup>6</sup> In der Gesamtzahl der Gewerkschaften sind zwei Sektionen der tschechischen Gewerkschaft Statorg berücksichtigt.

## Informationen und Problembewusstsein

Um wirksame Maßnahmen gegen die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ergreifen zu können und um vor allem die Auswirkungen dieser Maßnahmen messen zu können, brauchen die Gewerkschaften Informationen über die Unterschiede in der Vergütung von Männern und Frauen. Den meisten Gewerkschaften liegen diese Informationen in Teilen vor. Von den 36 Gewerkschaften, die den Fragebogen ausgefüllt haben, geben 27 an, dass sie Zugang zu Zahlen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle haben.

Damit bleibt eine Reihe von Gewerkschaften, die über keinerlei Zahlenmaterial verfügt. In der Gasindustrie in der Slowakei berichtet zum Beispiel die Gewerkschaft POZ, dass sie über keine statistischen Angaben verfüge, „weil der Arbeitgeber sich weigert, diese Informationen herauszugeben.“ In Ungarn berichtet die Gewerkschaft VKDSZ über die Wasserwirtschaft, dass es „keine Daten über die Löhne von Männern und Frauen gibt“.

Die Frage weist ebenfalls auf ein grundsätzlicheres Problem bei einigen der EGÖD-Mitglieder hin. Lohngleichstellung wird verkürzt als gleiche Bezahlung von Männern und Frauen für die gleiche Arbeit verstanden - eine Definition, die in keiner Weise alle die anderen Gründe berücksichtigt, warum Frauen weniger verdienen als Männer. So gab eine Gewerkschaft an, dass es „keine geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt. Männer und Frauen werden gleich bezahlt entsprechend den Lohnklassen“. Allerdings war dies nicht die allgemeine Ansicht, und selbst bei fehlenden Daten haben einige Gewerkschaften zumindestens die Tatsache anerkannt, dass die Vergütung von Männern und Frauen nicht gleich ist. So berichtete zum Beispiel die ukrainische Gewerkschaft Atomprospilka, die ArbeitnehmerInnen in der Atomindustrie vertritt: „Wir wissen, dass es Unterschiede gibt, aber wir haben noch kein Gender-Audit durchgeführt“.

Die Antworten lassen ebenfalls den Schluss zu, dass selbst bei aktuell fehlenden Daten Fortschritte in Richtung einer zukünftigen Datenerhebung gemacht werden. Rotal in Estland berichtet, dass zwar für die vergangenen Jahre keine Daten vorliegen, dass aber jetzt zum ersten Mal Zahlen über die Löhne in den von der Gewerkschaft organisierten Bereichen erhoben werden und voraussichtlich Ende 2013 zur Verfügung stehen.

Allerdings sind die Zahlen selbst dort, wo Gewerkschaften Zugang zu diesen Daten haben, oftmals problematisch. In einigen Fällen lagen als einzige verfügbare Informationen die Zahlen der landeseigenen statistischen Ämter vor. Diese hatten keinen spezifischen Bezug zu den Bereichen, über die die Gewerkschaften verhandeln. Das ist zum Beispiel der Fall in Deutschland, wo die Gewerkschaft ver.di darauf hinweist, dass die offizielle Industriestatistik für die Versorgungsbetriebe und auch für das Gesundheitswesen nicht zwischen privaten und öffentlichen Eigentumsstrukturen unterscheidet. In Irland berichten die beiden Gewerkschaften CPSU und INMO, dass es Statistiken über den öffentlichen Sektor insgesamt gibt, jedoch nicht für die speziellen Bereiche, die von ihnen gewerkschaftlich organisiert werden.

Das ist nicht grundsätzlich der Fall. In den nordischen Ländern und in der Slowakei liefern die nationalen statistischen Ämter Informationen über die Löhne, aufgeschlüsselt nach den unterschiedlichen Verwaltungsebenen (national, regional und lokal).

In anderen Fällen liegen nur unvollständige Statistiken vor. Die VPOD in der Schweiz berichtet zum Beispiel, dass Zahlen für die zentrale Staatsverwaltung und die Kantone (die darunterliegende Verwaltungsebene) verfügbar sind, jedoch nicht für die einzelnen Gemeinden. Die Situation in Spanien ist vergleichbar, hier berichtet CCOO FSC, dass es Informationen über die Löhne in der zentralen Verwaltung (AGE auf Spanisch) gibt, jedoch nicht für die autonomen Regionen oder Gemeinden. In der Antwort wird darauf hingewiesen, dass jede autonome Region ihre eigenen Verfahren und Arbeitsmethoden hat und dass es

8.100 einzelne Kommunen gibt, jede mit ihre eigenen Gehältern und Löhnen. Darüber hinaus beinhalten die Zahlen für die zentrale Verwaltung lediglich den Grundlohn ohne Berücksichtigung weiterer wichtiger Elemente.

In den Fällen, in denen es brauchbare Statistiken gibt, bestehen unterschiedliche Gründe für die Erhebung und Weitergabe der Daten. In einigen Fällen werden diese Informationen inzwischen von den Arbeitgebern regelmäßig erhoben. Das ist zum Beispiel der Fall mit den Angaben für die im Staatsdienst (Civil Service) gezahlten Löhne im VK, die nach Berichten der Gewerkschaft PCS jedes Jahr veröffentlicht werden. Auch in Frankreich werden nach Aussagen der Gewerkschaft CFDT Santé Sociaux in den Jahresberichten über den Staatsdienst Zahlen über Löhne und Gehälter veröffentlicht.

Dies ist jedoch nicht immer der Fall. Oft sind es übergreifende Initiativen für Chancengleichheit oder spezifische Programme, die Zahlen über die Vergütung von Frauen und Männern liefern. Dies war zum Beispiel der Fall bei Lohnangaben in der zentralen Verwaltung in Spanien, wo die Zahlen aus der Evaluierung des im Januar 2011 vereinbarten Gleichstellungsplans für die Zentralverwaltung stammen. Für drei Versorgungsbetriebe in Frankreich gibt die Gewerkschaft CGT Mines Energie an, dass sie über detaillierte Angaben zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle in den drei Unternehmen EDF, GDF-SUEZ und AREVA verfügt und dass die Angaben über EDF aus einer speziellen Umfrage stammen, die auf Veranlassung der Gleichstellungskommission des zentralen Betriebsrates durchgeführt wurde. In Wien stammen laut Angabe der Gewerkschaft GdG-KMSfB die Zahlen über Löhne von Frauen und Männern aus einer freiwilligen Erhebung des Stadtsenats aus dem Jahre 2011.

In Finnland, Norwegen und Schweden scheinen Informationen über die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auf einer systematischeren Basis zur Verfügung gestellt zu werden, da die Gewerkschaften im Rahmen der geschlossenen Kollektivvereinbarungen ein Recht auf diese Zahlen haben. Die für die norwegische Zentralverwaltung zuständige Gewerkschaft NTL berichtet, dass „die Vereinbarung zwingend vorschreibt, diese Informationen bereitzustellen, obwohl es dabei manchmal Schwierigkeiten gibt“. Die Gewerkschaft Pardia in Finnland gibt an, dass „die Gewerkschaften das Recht haben, für jede Regierungsbehörde detaillierte Angaben zu den Löhnen und Gehältern zu bekommen. Das funktioniert im Allgemeinen gut, obwohl es ab und zu Probleme gibt“. Aus Schweden berichtet die Gewerkschaft Kommunal, dass die „Arbeitgeber in den Gemeinden im Rahmen der Kollektivvereinbarungen dazu verpflichtet sind, statistische Angaben vorzulegen. Das funktioniert im öffentlichen Sektor gut, in der Privatwirtschaft allerdings nicht so gut.“

Die Festschreibung des Rechts in Kollektivvereinbarungen auf detaillierte Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat eindeutige Vorteile, da dieses Thema damit zum Gegenstand einer gemeinsamen Regulierung und nicht einer Entscheidung des Arbeitgebers oder des nationalen Amtes für Statistik wird. Es sollte ebenfalls sichergestellt werden, dass die gelieferten Informationen auch den Bereich betreffen, der Gegenstand von Kollektivverhandlungen ist und die Gewerkschaft dabei unterstützt zu beurteilen, ob die von ihnen durchgeführten Aktionen effektiv sind.

## **Gründe für ungleiche Löhne und Gegenmaßnahmen der Gewerkschaft**

### **Arbeitsmarktsegregation**

Die Antworten auf den Fragebogen haben eindeutig gezeigt, dass sich die meisten Gewerkschaften durchaus der Auswirkungen bewusst sind, die die berufliche Segregation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt auf deren Löhne im Vergleich zu den Vergütungen für Männer haben.

Eine Reihe von Gewerkschaften hat auf die Tatsache verwiesen, dass Frauen innerhalb eines Wirtschaftszweigs oder Sektors auf bestimmte Tätigkeiten festgelegt sind. Das wird besonders in den Versorgungsbetrieben deutlich. In der Wasserwirtschaft Ungarns zum Beispiel arbeiten laut Angaben der VKDSZ „weniger Frauen als Männer in der Wasserversorgung, wobei sie hauptsächlich in Labors und Büros tätig sind - dort ist die Bezahlung niedriger.“ Für Frankreichs Energiewirtschaft berichtet die CGT Mines Énergie, dass „im technischen Bereich, dem eigentlichen Kerngeschäft, Frauen an der Gesamtbeschäftigtenzahl nur einen Anteil von 11% haben (2011). Im Servicebereich haben sie einen Anteil von 51%, im kaufmännischen Bereich 59%.“

Allerdings gibt es diese geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auch für technische Berufe in der öffentlichen Verwaltung. So berichtet die GdG-KMSfB in Österreich über die Ergebnisse einer Studie, die von der Stadt Wien zum ersten Mal im Jahre 2011 durchgeführt worden ist. Sie kam zu dem Ergebnis, dass Frauen knapp über die Hälfte (50,4%) der 56.471 Vollzeitbeschäftigten stellten. (Diese Zahlen beinhalten Dienste unter kommunaler Leitung). Allerdings „gibt es so gut wie keine Frauen in einer Reihe von Berufen wie Kanalarbeiter, in der Müllabfuhr oder als Inspektoren“

Für den Gesundheits- und Sozialsektor stellt die dänische Gewerkschaft DSR fest, dass ihre „Mitglieder Krankenschwestern und Krankenpfleger sind und dass es keine Probleme zwischen männlichen und weiblichen Pflegekräften gibt. Das Problem besteht im Bereich der Segregation der Berufe.“

Das Problem des zu geringen Anteils von Frauen in Führungspositionen wurde noch umfassender als Problem beschrieben. Die Gewerkschaft Sanitas stellt bei einer Untersuchung des Gesundheitssektors in Rumänien fest, dass „zwar mehr als 80% der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen Frauen sind, dass aber mehr als 65% der leitenden Positionen von Männern besetzt sind.“ Die Situation ist vergleichbar mit dem Gesundheitssektor in der Slowakei, wo auf der „höheren Führungsebene Frauen weitaus weniger gut repräsentiert sind“, wie die Gewerkschaft SOZZASS feststellt. Für das französische Gesundheitswesen stellt CFDT Santé-Sociaux fest, dass „Männer öfter Positionen mit höherer Verantwortung innehaben, was teilweise die niedrigere Bezahlung von Frauen erklärt.“

Dies ist nicht um Gesundheitswesen ein Problem. Eine weitere rumänische Gewerkschaft SEDLEX stellt fest, dass „die Mehrheit der Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung im Rumänien Frauen sind. Die meisten Topmanager sind aber Männer.“ Für den französischen Energieversorger EDF stellt die Gewerkschaft CGT Mines Énergie fest, dass „Frauen einen Anteil von 30,1% an der Gesamtbelegschaft haben (2011), dass aber nur 27,5% Führungspositionen besetzen, 20% auf Direktionsposten sitzen und 15,9% im Topmanagement tätig sind.“

Von der Gewerkschaft 3F vorgelegte Zahlen für Kommunen in Dänemark für Mai 2013 zeigen, dass Frauen zwar mehr als 3/4 der Gesamtzahl von 492.000 Beschäftigten stellen,

sie aber nur die Hälfte (50,1%) der 13.500 Arbeitskräfte stellen, die mehr als 50.000 DKK (€6.680) im Monat verdienen.

Die Tatsache, dass Frauen nur eine geringe Chance haben, in der zentralen Staatsverwaltung eine höher eingestufte und gut bezahlte Tätigkeit auszuüben, war ebenfalls eines der Ergebnisse einer separaten Studie, die vom Sozialdialogausschuss für die zentralen Staatsverwaltungen durchgeführt wurde und die die Bezahlung von Männern und Frauen in fünf Ländern untersucht hat (siehe Seite 00).

Norwegen ist vielleicht das einzige Land, in dem die Konzentration von Frauen in Niedriglohnjobs weniger offensichtlich ist, was sich an der unterschiedlichen Sichtweise von zwei berichtenden Gewerkschaften festmachen lässt. Während YS der Meinung ist, dass „Frauen im mittleren Bereich der Lohnskala am stärksten vertreten sind“, ist NTL der Ansicht, dass die „Konzentration von Frauen in gering bezahlten Berufen ein Problem ist, das von allen Verhandlungsparteien gesehen wird.“

Allerdings sind Frauen nicht nur in spezifischen Branchen überproportional stark in Niedriglohnjobs vertreten. Sie stellen ebenfalls den größten Teil der Arbeitskräfte in Wirtschaftszweigen, in denen eine geringe Vergütung an der Tagesordnung ist. Die Kommunalverwaltungsabteilung der tschechischen Gewerkschaft Statorg trägt dieser Tatsache mit der Aussage Rechnung, dass „viele Frauen in der Kommunalverwaltung arbeiten, weil die Bezahlung dort niedrig ist“. Eine andere tschechische Gewerkschaft, OSZ, die Mitglieder im Gesundheitssektor organisiert, bezeichnet die „Feminisierung von Berufen“ als Grund für das geschlechtsspezifische Lohngefälle.

Die Gewerkschaften erkennen immer öfter, dass dies nicht einfach eine Sache des Zufalls ist. Die britische Gewerkschaft UNISON sieht es so: „Der von Männern geleisteten Arbeit wird allgemein sowohl gesellschaftlich als auch wirtschaftlich ein höherer Wert zuerkannt. Traditionell von Frauen ausgeübte Berufe wie Reinigung, Gastgewerbe und Pflege und Betreuung werden unterbewertet und schlechter bezahlt als dies bei Tätigkeiten der Fall ist, die eine Männerdomäne sind - z.B. Bauindustrie, Transportgewerbe und Handwerk. Die schwedische Gewerkschaft Kommunal schließt sich dieser Meinung an und stellt fest:

*„Das Problem stellt sich uns so dar, dass es eine strukturelle Diskriminierung bei Berufen und in Wirtschaftszweigen gibt, in denen Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten stellen. Die von Frauen geleistete Arbeit wird nicht nach dem gleichen Maßstab gemessen wie die von Männern geleistete Arbeit.“*

### **Maßnahmen der Gewerkschaften gegen die Segregation der Berufe**

Die Antworten auf den Fragebogen deuten darauf hin, dass die Gewerkschaften auf jeden einzelnen Aspekt dieser beruflichen Segregation reagiert haben.

Eine Antwort auf das Problem der **Konzentration von Frauen in traditionellen oder klischeehaft Frauen zugeschriebenen Tätigkeiten**, bei denen es sich im Normalfall auch um schlecht bezahlte Arbeit handelt, besteht in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Darüber wird ausführlicher auf Seite 00 berichtet. Es gibt aber auch noch andere Ansätze.

Bei EDF gibt es zum Beispiel die aktuelle Vereinbarung zur Geschlechtergleichstellung, die für die Jahre 2012 bis 2014 gilt und die einen speziellen Abschnitt über einen besseren Zugang von Frauen zu technischen Berufen enthält. Unter anderem stellt dieser Teil die Forderung, dass die Schulungsunterlagen für die Weiterbildung für technische Berufe speziell auf Frauen abgestimmt werden müssen und dass dieses Material Fotos von Frauen und Gespräche mit Frauen enthalten soll, die diese Tätigkeiten ausüben. Die Gewerkschaft CGT Mines Énergie bestätigt, dass diese Unterlagen umfassend verbreitet worden sind.



Eine weitere Möglichkeit besteht darin, im Rahmen von Zielsetzungen nicht-traditionelle Beschäftigungsmuster zu fördern. Die norwegische NTL berichtet darüber:

*„Alle Abteilungen im öffentlichen Sektor sind dazu verpflichtet, bei der Ausschreibung einer offenen Stelle das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht zu einer Bewerbung zu ermutigen. Mit dieser Praxis soll dafür gesorgt werden, dass keines der Geschlechter diskriminiert wird. Diese Strategie wird ebenfalls von den norwegischen Antidiskriminierungsgesetzen unterstützt. Mehrere Abteilungen haben bei der Personaleinstellung gleichstellungsspezifische Ziele festgesetzt, damit hier Unausgewogenheiten ausgeglichen werden.“*

Einige dieser Maßnahmen lassen sich auch einsetzen, **um die Quote von Frauen in gehobeneren Positionen zu verbessern**. Zweifellos sind berufliche Bildung und Motivierung nützliche Strategien. Druck auf die Arbeitgeber ebenfalls. SOZASS in der Slowakei berichtet, dass sie in ihren Verhandlungen die Arbeitgeber regelmäßig dazu drängt, Frauen in Entscheiderpositionen zu befördern.

In einigen Fällen konnte sogar noch mehr erreicht werden. In Österreich berichtet die GdG-KMSfB über ein Beispiel in Wien. Dort gibt es seit 1996 ein Gleichbehandlungsgesetz und einen gezielten Versuch, den Anteil von Frauen in Bereichen zu erhöhen, in denen sie unterrepräsentiert sind. Die ist in Form einer Quotenvorgabe von 50% erfolgt, und eines der Ergebnisse ist, dass der Anteil der DienststellenleiterInnen von zunächst 5% auf derzeit (2011) 36% gestiegen ist.

Für den Gesundheitssektor in Frankreich berichtet CFDT Santé Sociaux über ein weiteres Modell. Dabei müssen die Arbeitgeber zunächst KandidatInnen aus den eigenen Reihen suchen, bevor Stellen ausgeschrieben werden. In Verbindung mit beruflicher Bildung und Anerkennung bereits erworbener Kenntnisse (siehe unten) bietet dies Möglichkeiten für die Förderung von MitarbeiterInnen, die ansonsten nicht in die engere Wahl gekommen wären.

Der Umgang mit dem geschlechterspezifischen Lohngefälle, das durch **strukturelle Diskriminierung** verursacht wird, ist problematischer. Hierbei geht es um die Tatsache, dass die von Frauen ausgeübten Berufe und die Wirtschaftszweige, in denen sie tätig sind, im Vergleich zu männerdominierten Branchen systematisch unterbewertet werden. Trotzdem sind auch Fortschritte in diesem Bereich von essenzieller Bedeutung, denn die Erhöhung der Anzahl der in nicht-traditionellen Berufen oder der als Führungskräfte beschäftigten Frauen ist zwar ein Schritt in die richtige Richtung, wird allein das Problem aber nicht lösen.

Kommunal bezieht hier in ihrem Kommentar ganz deutlich Stellung:

*„Arbeitgeberorganisationen neigen zu der Aussage, dass Frauen sich ja einen anderen Beruf aussuchen können, wenn ihnen der Lohn zu niedrig ist. Das ist jedoch ein unmögliches Argument, da es die Tatsache nicht berücksichtigt, dass diese Frauen immer durch andere Frauen ersetzt werden. Kommunal gründet ihre Argumentation auf dieser strukturellen Lohndiskriminierung und weist darauf hin, wenn Kollektivforderungen formuliert und mitgeteilt werden.“*

Die Antworten auf den Fragebogen deuten darauf hin, dass die EGÖD-Mitglieder versucht haben, diese strukturelle Diskriminierung auf unterschiedlichen Wegen zu bekämpfen, oftmals durch den Einsatz mehrerer Mittel gleichzeitig.

Ein Ansatz besteht darin, das **Problem auf lokaler Eben zu lösen** und versuchsweise durchzusetzen, dass es bei der Art und Weise, wie Frauen bezahlt werden, weniger Diskriminierung gibt. Diesen Weg geht Kommunal seit einem entsprechenden Kongressbeschluss im Mai 2013. Die Gewerkschaft berichtet, dass

*„auf dem letzten Kongress beschlossen wurde, mehr in so genannte lokale Systeme für die Berechnung der Gehälter zu investieren. Die Idee stammt aus der Industrie und bedeutet in der Praxis einen Schritt in Richtung der Kollektivierung der lokalen Lohnbildung mit mehr Kompetenzen für die Mitglieder. Eine lokale Mitbestimmung hat ebenfalls grundsätzlich eine positive Wirkung auf den gewerkschaftlichen Organisationsgrad. Lokale Lohnsysteme berücksichtigen Faktoren wie Arbeitsinhalte, Lernen, Ausbildung und Arbeitsorganisation im Kontext kollektiver Lohnsysteme. Das eigentliche Prinzip ist darin zu sehen, dass alle, die die zur Wahrnehmung einer bestimmten Aufgabe erforderlichen Qualifikationen haben, die gleiche Bezahlung erhalten sollen.“*

Kommunal hat diesen Handlungsansatz übernommen und versucht, lokale VerhandlungsführerInnen bei der Lohnfestlegung stärker einzubinden, da nach Auffassung der Gewerkschaft die bisherige Vorgehensweise, bei der ebenfalls lokal über die Verteilung eines nationalen Lohntopfs entschieden wurde, den Arbeitgebern nach wie vor zu viel Macht verleiht. Die Hintergrundinformationen zu diesem neuen Modell für den Kongress 2013 führen im Hinblick auf die bisherige Praxis an, dass „viel darauf hindeutet, dass das Fehlen konkreter zentraler Ziele für systematische lokale Lohnsysteme zu viel Spielraum für willkürliche Lohnfindung gelassen hat“ Das hat zur Konzentration einer unverhältnismäßig starken Einflussnahme seitens der Arbeitgeber auf die individuellen Löhne geführt.“<sup>7</sup>

Wenn lokale Systeme für die Lohnberechnung zum Einsatz kommen, muss natürlich darauf geachtet werden, dass lokale VerhandlungsführerInnen Frauen nicht diskriminieren. FOA in Dänemark weist darauf hin, dass lokale Verhandlungen problematisch sein können. In ihrer Antwort auf den Fragebogen kommentiert FOA, dass ein „Lohnsystem durch die lokale Lohnfindung weniger transparent sein kann, da finanzielle Mittel nicht mehr länger für bestimmte Berufe vorbehalten sind. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber letztlich derjenige ist der bestimmt, für welche Berufe ein Ausgleich mit lokalen Prämien geschaffen werden muss.“

Eine andere Möglichkeit, das Problem der strukturellen Lohndiskriminierung auf lokaler Ebene anzugehen, besteht in der Entwicklung gerechterer und besser strukturierter Lohn- und Einstufungssysteme mit Hilfe der Arbeitsplatzbewertung, die dann auf lokaler Ebene erfolgen kann. Diesen Weg sind UNISON und andere britische Gewerkschaften, darunter GMB und Unite, sowohl im Gesundheitssektor als auch in der Kommunalverwaltung gegangen. Im UNISON-Bericht heißt es:

*„UNISON hat eine entscheidende Rolle bei den Verhandlungen über die Agenda of Change im nationalen Gesundheitssystem und bei der Verhandlung des Single Status Systems (Entgeltrahmenabkommen) in der Kommunalverwaltung gespielt, das für mehr Transparenz sorgt, Ungleichheiten beseitigt hat ... und früheren Ungerechtigkeiten ein Ende gesetzt hat.“*

Im französischen Energiesektor hat CGT Mines Énergie eine Überprüfung der Einstufung der Tätigkeiten gefordert, die vorwiegend von Frauen ausgeübt werden, bisher jedoch ohne Erfolg.

Abgesehen von dem Versuch, das geschlechtsspezifische Lohngefälle durch eine gerechtere Wertschätzung und Bezahlung der von Frauen geleisteten Arbeit zu verringern, haben die Gewerkschaften ebenfalls versucht, die Bezahlung von Frauen direkter sowohl im Rahmen von Kollektivvereinbarungen als auch im weiteren Kontext zu verbessern.

Ein gemeinsamer Handlungsansatz im Rahmen von Kollektivverhandlungen bestand in der im Vergleich zu den höheren Gruppen überproportional starken **Anhebung der Löhne in**

---

<sup>7</sup> Rätt lön återblick och utmaningar: Bakgrundsrapport till Lönepolitiska utredningen 2013, Kommunal

**den untersten Lohnstufen** (in denen oft Frauen tätig sind). Die Antworten der Gewerkschaften deuten darauf hin, dass dies bisher auf vielfache Weise erreicht wurde.

- Dänemark: Die OAO ist eine Organisation, der eine Reihe der im Verband LO organisierten Gewerkschaften des öffentlichen Sektors angehören. Laut OAO-Bericht wurden in der Verhandlungsrunde 2005-08 die drei niedrigsten Lohngruppen abgeschafft, dies führte zu Lohnerhöhungen für diejenigen in der niedrigsten Einstufung.
- Deutschland: 2008 konnte ver.di eine Vereinbarung für ca. 1,3 Millionen Beschäftigte im Bund und in den Kommunen aushandeln, die einen höheren Sockelbetrag sowie einen prozentualen Anstieg der Bezüge beinhaltete; im ersten Jahr bedeutete dies eine Lohnerhöhung um €50 plus linear 3,1%. Die Steigerung der Tabellenentgelte um einen Festbetrag von €50 bedeutet, dass es eine Lohnerhöhung von zwischen 7,11% (Entgeltgruppe 1) bis 4,02% (Entgeltgruppe 15) für das Jahr 2008 gab.
- Norwegen: Die Gewerkschaften Delta und YS berichten, dass es seit 2008 in der zentralen Staatsverwaltung höhere Lohnzuwächse in den Niedriglohngruppen gegeben hat, um die Abstände zu verringern. Dies folgte nach einem Bericht des norwegischen Ausschusses für Geschlechtergleichstellung über die Lohnsituation von Frauen, der eine nach wie vor bestehende unterschiedliche Vergütung feststellte und gezielte Lohnerhöhungen für frauendominierte Berufe im öffentlichen Sektor empfahl.
- VK: Die Gewerkschaft GMB berichtet, dass die letzte Lohnrunde für den öffentlichen Dienst für 2013/14 mit einer gesamten Lohnerhöhung von 1% ebenfalls die Abschaffung der niedrigsten Entgeltgruppe beinhaltete (Spinal Column Point 4) mit der Folge, dass die Mitglieder dieser Lohngruppe eine Lohnerhöhung von 2,4% erhielten, da sie in die nächsthöhere Entgeltgruppe aufgestiegen sind.

Die Antworten weisen aber auch darauf hin, dass die Durchsetzung einer Lohnpolitik nicht immer einfach ist, die denjenigen in den unteren Entgeltgruppen eine prozentuale Lohnerhöhung zuerkennt, die höher ist als in den oberen Gruppen. Die Gewerkschaft CPSU, die die Interessen der Niedriglohngruppen im Staatsdienst in Irland vertritt, berichtet, dass „sich die CPSU immer für pauschale Lohnerhöhungen als gerechtere Möglichkeit für eine bessere Bezahlung von Beschäftigten im Niedriglohnbereich eingesetzt hat, wobei dies in erster Linie Frauen sind. Wir haben aber nie die Unterstützung der anderen Gewerkschaften der Staatsdiener erhalten, denn für die waren prozentuale Lohnerhöhungen vorteilhafter.“

Ver.di stellt fest, dass sie zwar in der Vergangenheit eine Pauschalzahlung als Element der Lohnerhöhung gefordert hat, „dies jedoch in den letzten Tarifrunden nicht versucht wurde, da die Befürchtung bestand, dies nicht durchsetzen zu können.“ In gleicher Weise berichtet Kommunal über die eigenen Versuche, die Geringverdiener an einen Schwellenwert heranzuführen, dass „es sich als schwierig herausgestellt hat, Einigkeit in diesem Punkt zu erreichen und dass die Arbeitgeberverbände alles versucht haben, die Gewerkschaften auszubremsen und gegeneinander auszuspielen.“ Darüber hinaus „werden in den meisten Fällen die Lohnerhöhungen für Geringverdiener dadurch finanziert, dass sich die Arbeitsbedingungen verschlimmern oder die Arbeitszeiten verlängert werden“ Kommunal betrachtet es aber als einen Erfolg an, dass „ganz allgemein die niedrigsten Löhne zumindestens prozentual genauso zugelegt haben wir der Lohntopf insgesamt“.

Angesichts der Schwierigkeiten, für die GeringverdienerInnen überdurchschnittliche Lohnzuwächse zu verhandeln, setzen sich die Gewerkschaften in mindestens zwei Ländern für **wirtschaftsweite Maßnahmen gegen Niedriglöhne ein**. In Deutschland ist ver.di einer der Hauptverfechter für die erstmalige Einführung eines landesweiten gesetzlichen Mindestlohns. Die Gewerkschaft erklärt, dass sie sich „aufgrund der Tatsache eines übermäßig hohen Frauenanteils in Niedriglohnsektoren dazu veranlasst sieht, die Einführung eines Mindestlohns zu fordern, idealerweise landesweit oder, falls dies nicht möglich ist, für einzelne Wirtschaftszweige“. Die Gewerkschaft hat damit trotz des ständigen Widerstandes der Arbeitgeber und der Regierung einigen Erfolg und hofft, dass die neue große Koalition einen landesweiten Mindestlohn festlegen wird.“ Die Zielmarke für ver.di und den Deutschen

Gewerkschaftsbund ist ein Stundenlohn von €8,50. Dieser soll 2015 eingeführt werden, wenn der vorgeschlagene Koalitionsvertrag unterzeichnet wird.

Im VK existiert seit 1999 ein landesweit geltender Mindestlohn, der in erster Linie aufgrund des politischen Drucks der Gewerkschaften eingeführt wurde. Britische Gewerkschaften, darunter auch UNISON, GMB und Unite, setzen sich jedoch inzwischen für einen so genannten „Living Wage“ ein, einen existenzsichernden Lohn. Dieser wird von einer unabhängigen Stelle als der Betrag errechnet, den Haushalte für einen akzeptablen Mindestlebensstandard brauchen. Dieser wird zurzeit mit £7,65 (€9,10) landesweit und mit £8,80 (€10,50) in London angegeben. Als Reaktion auf die von den Gewerkschaften und anderen Organisationen geführte Living Wage-Kampagne, so berichtet UNISON, haben mindestens 34 Räte in England und Wales den Living Wage eingeführt. UNISON hat außerdem vor kurzem eine Vereinbarung mit den katholischen Diözesen von Westminster und Southwark (in London) geschlossen, die 400 katholischen Schulen bei der Living Wage-Einführung im Bildungssektor unterstützt.

Schließlich haben die Gewerkschaften als weitere Maßnahme gegen unterschiedliche Vergütungen für Männer und Frauen aufgrund der gesellschaftlichen Unterbewertung der von Frauen geleisteten Arbeit die Forderung gestellt, für **frauendominierte Berufe überdurchschnittliche Lohnerhöhungen zu fordern**.

Das ist die Strategie von Kommunal, die sich, wie bereits berichtet, „in ihrer Argumentation auf eine strukturelle Lohndiskriminierung beruft und dies bei der Formulierung und Mitteilung kollektiver Forderungen vorbringt“. Die von Kommunal vorgelegten Zahlen zeigen, dass die von Gewerkschaften mit einem hohen Anteil an Frauenberufen verhandelten Löhne im Durchschnitt niedriger sind als die Löhne, die von Gewerkschaften mit männerdominierten Berufen durchgesetzt werden. Kommunal fordert deshalb deutlichere Lohnerhöhungen für Gewerkschaften, die in erster Linie frauendominierte Branchen vertreten. Dies ist, wie die Gewerkschaft selbst feststellt, nicht einfach, da es *„seitens der Arbeitgeber sowie des Staates und seiner Dienststellen und auch einiger Gewerkschaften mit vorwiegend männlichen Mitgliedern Widerstand gibt. Dieser Widerstand kann durchaus auch von Beschäftigten in diesem Sektor kommen.“*

Das gleiche Muster war auch 2008 in Dänemark hinter den Konflikten mit kommunalen und regionalen Behörden mit Zuständigkeit für die Gesundheitsversorgung zu erkennen. In beiden Fällen waren die Gewerkschaften mit einer vorwiegend weiblichen Klientel (einschließlich der größten FOA und der Krankenschwesterngewerkschaft DSR) nicht bereit, die von anderen Gewerkschaften unterzeichneten Abschlüsse zu akzeptieren mit dem Argument, dass diese zu wenig für ihre weiblichen Mitglieder erreicht hätten. Es folgten Streiks, und letztlich erzielten die beteiligten Gewerkschaften, darunter FOA und DSR separate Abschlüsse, die zusätzliche Zahlungen für die von ihnen vertretenen Personalgruppen vorsahen.

Verbesserungen der Lohnsituation in frauendominierten Berufen wurden 2011 ebenfalls in Bulgarien erreicht. Der Verband der Gesundheitsgewerkschaften KNSB berichtet über die Lohnrunde für 2011. Sie hat im Ergebnis neue Basislöhne für alle Besoldungsgruppen im Gesundheitswesen eingeführt, wobei es für das Krankenpflegepersonal (vorwiegend Frauen) deutlich höhere Lohnanhebungen gab als für die ärztliche Personal (in erster Linie Männer). Die Gewerkschaft weist allerdings darauf hin, dass die Vergütungen in diesem Sektor besonders für Krankenpflegepersonal weiterhin auf einem niedrigen Niveau sind.

## Lohnsysteme

Die Antworten auf den Fragebogen lassen keinen Zweifel daran, dass einer der Gründe für das geschlechtsspezifische Lohngefälle darin zu sehen ist, dass die Lohnsysteme in einigen Fällen Frauen in unfairen Weise benachteiligen.

Für ver.di in Deutschland steht fest, dass die *„ein großes Problem ist, da sich die Arbeitgeber auf Ebene des Bundes und der Länder weigern, neue und weniger diskriminierende Einstufungssysteme einzuführen und die derzeitigen Systeme die früheren Diskriminierungsmodelle spiegeln.“* Teilweise befinden sich die Belegschaften auf der Kommunalebene in einer geringfügig besseren Lage - siehe unten.

Auch für UNSION war dies zumindestens in der Vergangenheit ein wichtiges Problem. In ihren Antworten bezieht sich die Gewerkschaft auf *„historische Lohn- und Einstufungssysteme, die von Ungleichheiten strotzten, [einschließlich] ... Bonuszahlungen sowie zusätzlichen Zahlungen und Prämien auf Basis der Geschlechterzugehörigkeit.“*

Die Energiegewerkschaft CGT Mines Énergie in Frankreich führt aus, wie Sonderzahlungen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen weiter verschärfen können. Sie stellt fest:

*„Es gibt eine einheitliche Gehaltstabelle in diesem Wirtschaftszweig, aber es gibt ebenfalls zusätzliche Vergütungen wie einen Bereitschaftsbonus, Leistungslohnelemente (diese sind individuell unterschiedlich und hängen vom Erreichen sowohl von individuellen Zielen als auch Gruppenzielen ab), Gewinnbeteiligungen usw. Diese Zusatzleistungen haben einen großen Anteil am Lohngefälle. Bei Frauen im kaufmännischen Bereich haben sie einen Anteil von 8% am Gesamtlohn, bei Männern in technischen Bereichen sind es 53%. Darüber hinaus wird eine große Anzahl von Überstunden geleistet.“*

Die Situation ist jedoch insgesamt gesehen komplex. Detaillierte Zahlen der dänischen Gewerkschaft 3F liegen für drei unterschiedliche Berufsgruppen in der Kommunalverwaltung vor: angelernte Arbeitskräfte, Reinigungspersonal und Pflegehilfen. Die Zahlen zeigen, dass der Frauenanteil bei den angelernten Arbeitskräften deutlich geringer ist als bei Reinigungspersonal und Pflegehilfen, hier stellen Frauen eindeutig die Mehrheit. In allen drei Berufen war der Grundlohn für eine Vollzeitstelle für Männer und Frauen praktisch identisch (das geschlechtsspezifische Lohngefälle lag für angelernte Arbeitskräfte bei 1,0%, für Pflegehilfen bei 0,1%; für Reinigungskräfte gab es keine Unterschiede). Nimmt man aber die Gesamtvergütung als Maßstab, so betrug das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen 7,3% bei angelernten Arbeitskräften und 1,5% bei Pflegehilfen, aber -2,1% bei Reinigungspersonal (mit anderen Worten - die Frauen verdienten mehr). In allen drei Fällen leisteten Männer mehr Überstunden als Frauen und wurden besser bezahlt, wobei dies nicht den Unterschied erklärt. Auf lokaler Ebene verhandelte Zusatzvergütungen spielen dabei eine wichtige Rolle. In ihrem Kommentar weist 3F darauf hin, *„dass etwas auf Ebene der Kommunen und der Arbeitsplätze in den Kommunen getan werden kann und soll.“*

Auch in Spanien zeigen die von CCOO FSC vorgelegten Zahlen für die Löhne in der zentralen Verwaltung, dass es je nach Lohngruppe unterschiedlich hohe Zusatzvergütungen für Frauen und Männer gibt. Insgesamt beziehen mehr Frauen als Männer zusätzliche Bonuszahlungen, aber der Anteil von Männern, die diese Sonderzahlungen erhalten, wächst mit ihrem Aufstieg innerhalb der Hierarchie.

## Gewerkschaftliche Aktionen zur Verbesserung der Lohnsysteme

Die Gewerkschaften haben in unterschiedlicher Weise versucht, unfaire Lohnsysteme zu ändern. Ein sehr vernünftiger Handlungsansatz bestand darin, **ein neues Lohnsystem zu verhandeln**, in dem diskriminierende Elemente nicht mehr vorkommen. Die finnische Gewerkschaft Pardia berichtet darüber:

*„Ein neues umfassendes Lohnsystem auf Basis von Arbeitsplatzbewertungen und Leistung wurde 2008 eingeführt. Dies wurde mit den Gewerkschaften abgestimmt und so gestaltet, dass es geschlechterneutral und transparent war. Auf diese Weise konnten alle Entwicklungen überwacht werden. Darüber hinaus verpflichtet das Gleichstellungsgesetz den Arbeitgeber zur Vorlage einer jährlichen Lohnübersicht. Eine Gleichstellungs-AG wurde eingesetzt, die die Auswirkungen von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung im Zeitraum 2012 bis 2014 beurteilen soll. Sie befasst sich auch mit den Auswirkungen auf die Vergütung.“*

Auch im VK wurden die bereits erwähnten Lohn- und Einstufungssysteme - Agenda for Change im Gesundheitswesen und Entgeltrahmenabkommen in der Kommunalverwaltung - eingeführt, um ungerechte Einstufungs- und Bonuszahlungsstrukturen zu ändern.

In Deutschland führten ein neunwöchiger Streik in den kommunalen Kindertagesstätten und Sozialeinrichtungen sowie lange Verhandlungen 2009 zu einer Vereinbarung über ein neues Tarifsystem mit 16 Entgeltgruppen, das nur für die Angestellten in den öffentlichen Sozial- und Erziehungsdiensten gilt und das nach Auffassung der Gewerkschaft ver.di einen Fortschritt in Richtung diskriminierungsfreie Lohn- und Einstufungssysteme ist. Allerdings ist die Gewerkschaft nach wie vor der Meinung, dass „diese Struktur immer noch nicht frei von Diskriminierungen ist“, neue Verhandlungen sollen deshalb 2014 beginnen.

Ein weiterer Handlungsansatz besteht in der **Beseitigung zusätzlicher Vergütungselemente, die schnell zu Lohndiskriminierungen führen können**. NTL in Norwegen berichtet, dass „Bonuszahlungen und leistungsbezogene Vergütungen im öffentlichen Sektor in Norwegen nicht angewendet werden“.

Auch wenn die vollständige Abschaffung diskriminierender Lohnsysteme nicht möglich ist, so können die Gewerkschaften - wie die Antworten zeigen - trotzdem Gegenmaßnahmen ergreifen.

Eine Strategie besteht darin, die **VerhandlungsführerInnen für Diskriminierungsrisiken zu sensibilisieren**. Diesen Ansatz wählt ver.di, wenn es um leistungsbezogene Vergütungen geht. Diese gibt es nach wie vor auf Bundes- und Kommunalebene, obwohl sie auf Druck von ver.di und unzufriedenen Arbeitgebern auf Länderebene abgeschafft wurden. Diese Zahlungen werden im Rahmen von Verhandlungen auf betrieblicher Ebene festgesetzt, und ver.di unterstützt seine VerhandlungsführerInnen im Rahmen von Schulungen dabei, potenzielle Diskriminierungen zu erkennen und dagegen vorzugehen.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, **gerichtlich** gegen Lohnungleichheit vorzugehen; dies kann allerdings ein langwieriger Prozess sein. Diese Strategie ist umfassend von UNISON und anderen britischen Gewerkschaften wie GMB eingesetzt worden. In der Tat sind gerichtliches Vorgehen oder dessen Ankündigung ein wichtiger Bestandteil der von UNISON bevorzugten Strategie „Aufklären, Verhandeln, Prozessieren“ Es gibt eine lange Reihe einschlägiger Fälle, und in ihren Antworten auf den Fragebogen hat UNISON auf zwei aktuelle Entscheidungen hingewiesen, die direkt die Löhne von Tausenden weiblicher Angestellter in den Kommunalverwaltungen verbessert haben.

Im Juni 2013 hat UNISON nach einem siebenjährigen Rechtsstreit einen wichtigen Prozess im Supreme Court gegen die schottische Kommunalbehörde Dumfries and Galloway Council gewonnen. Die Gewerkschaft konnte ihre Forderung erfolgreich durchsetzen, dass als

Assistenzlehrkräfte und für andere Schultätigkeiten eingesetzte Frauen ihren Lohn mit der Vergütung für Männer vergleichen dürfen, die von den Behörde an anderer Stelle (nicht in der Schule) als Platzwart, Müllarbeiter und Fahrer bzw. in einem Fall als Freizeitbetreuer eingesetzt wurden. Die Männer erhielten Bonuszahlungen, die Frauen nicht.

Von dem erfolgreichen Ausgang dieses Falls profitieren nicht nur die 251 Frauen, die an Schulen in Dumfries und Galloway beschäftigt sind und die direkt betroffen sind, sondern ebenfalls ca. 2.000 Frauen in Schulen anderer schottischer Kommunen. Diese werden in Zukunft dafür zu sorgen haben, dass Frauen Anspruch auf die gleichen Gratifikationszahlungen haben wie Männer.

Ein zweiter Fall betrifft den Stadtrat von Birmingham. Hier konnten die Gewerkschaften im Oktober 2013 eine Vereinbarung mit der Kommune zur Beilegung von 11.000 seit 2008 anhängigen Klagen auf Lohngleichstellung unter Dach und Fach bringen. Wie in Schottland ging es auch hier darum, dass Frauen nicht das gleiche Recht auf Sondervergütungen hatten wie ihre männlichen Kollegen. Die Vereinbarung folgte auf ein Urteil des Supreme Courts aus dem Jahre 2012, das sich direkt auf 174 Frauen auswirkte. Die Vereinbarung erspart den Beteiligten langwierige und kostspielige Anhörungen vor dem Arbeitsgericht, die sich noch über mehrere Jahre in die Länge gezogen hätten und die Zahlungen an die Angestellten weiter hinausgezögert hätten.

Allerdings haben nicht nur die Gewerkschaften im VK die Möglichkeit genutzt, die Gerichte als Druckmittel für die Durchsetzung fairer Lohnsysteme zu nutzen. In Irland hat die Gewerkschaft der Krankenschwestern und Hebammen INMO in den vergangenen Jahren zweimal vor Gericht auf Lohngleichstellung geklagt, in einem weiteren Verfahren ging es um die Altersversorgung. Eine der Klagen, bei der es um die Gleichbehandlung der hauptsächlich weiblichen Krankenpflegekräfte im öffentlichen Gesundheitswesen mit den hauptsächlich männlichen Pflegekräften in der psychiatrischen Versorgung im Hinblick auf Löhne und leistungsbezogene Vergütungen ging, war erfolgreich. In den anderen Fällen entschied das Gericht, dass die zum Vergleich herangezogenen Entgeltstufen nicht in erster Linie für Männer gelten.

### **Teilzeitarbeit**

Der Fragebogen ging ebenfalls auf das Problem Teilzeitarbeit ein und wollte in erster Linie wissen, ob die teilzeitbeschäftigten Frauen eine Vollzeitstelle oder andere Möglichkeiten der Verlängerung ihrer Arbeitszeiten bevorzugen würden.

Ganz offensichtlich wird dies in einigen Ländern nicht als Problem gesehen. Für den öffentlichen Sektor in Estland berichtet die Gewerkschaft Rotal, dass die meisten Frauen eine Vollzeitstelle haben. Nach Aussagen der Gewerkschaft POZ ist die Situation in der Gasindustrie in der Slowakei vergleichbar. Auch für Österreich heißt es in einem Bericht der Gewerkschaft GdG-KMSfB:

*„Die meisten Beschäftigten im öffentlichen Sektor sind auf Vollzeitbasis beschäftigt. Teilzeitarbeit gibt es meistens dann, wenn Frauen nach der Elternzeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren und sich explizit für dieses Modell entscheiden“. (Frauen haben das Recht auf eine Teilzeitstelle, bis das Kind sieben Jahre alt ist).*

Es gibt weitere Länder, in denen zwar viele Frauen Teilzeit arbeiten, es jedoch keinerlei Belege dafür gibt, dass sie ihre Arbeitszeit verlängern wollen. Nach Auffassung von CCOO FSC ist dies der Fall in der Staats- und Verwaltungsorganisation in Spanien; dies trifft ebenfalls auf Norwegen zu oder zumindestens auf Teile der staatlichen Verwaltung. In ihrer Antwort auf den Fragebogen stellt die Gewerkschaft YS fest, dass „eine Arbeitsgruppe der Gewerkschaften und des Ministeriums für Staatsverwaltung festgestellt hat, dass es praktisch keine Teilzeitbeschäftigten gibt, die auf eine volle Stelle wechseln wollen.“ Die Antworten der Gewerkschaft NTL scheinen diese Ansicht zu bestätigen, wenn auch in

weniger absoluter Form. NTL ist zwar der Meinung, dass die Zahl der Frauen, die in Teilzeitjobs arbeiten, aber lieber eine vollwertige Stelle hätten oder mehr Stunden arbeiten würden, ein „wichtiges politisches Thema“ im Gesamtkontext ist, teilt aber die Auffassung, dass „dies in der staatlichen Verwaltung eher ein marginales Problem ist.“

In anderen Ländern wird allerdings die Tatsache, dass teilzeitbeschäftigte Arbeitskräfte (in erster Linie Frauen) gerne zusätzliche Stunden arbeiten würden, durchaus als Problem wahrgenommen. In Frankreich schätzt die Gewerkschaft CFDT Santé Sociaux, dass 80% der Teilzeitbeschäftigten im Sektor häusliche Pflege diesen Status nicht freiwillig haben.

In Dänemark hat die Gewerkschaft FOA im März und April 2012 eine eigene Mitgliederumfrage<sup>8</sup> durchgeführt. Dabei stellte sich heraus, dass mehr als ein Viertel der zurzeit Teilzeitbeschäftigten gerne längere Arbeitszeiten hätten. Von den Befragten würden 68% lieber Vollzeit arbeiten, 28% würden zusätzliche Stunden bevorzugen. Die Umfrage ergab, dass zwei Drittel (68%) derjenigen, die längere Arbeitszeiten anstrebten, ihre Vorgesetzten gefragt hatten, ob dies möglich sei. Dies wurde zu 79% abgelehnt.

Das Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeiten nicht nach eigenen Vorstellungen verlängern können, ist nicht das einzige Problem im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit. Die im Gesundheitswesen tätige tschechische Gewerkschaft OSZ weist darauf hin, dass Frauen, die Teilzeit arbeiten müssen, oft schlechtere Arbeitsstellen annehmen müssen. UNISON im VK stellt fest, dass Teilzeitbeschäftigte im Schnitt 37% weniger Stundenlohn erhalten als ihre KollegInnen in Vollzeit. Die Gewerkschaft registriert als besonders negative Entwicklung ebenfalls die Zunahme von Nullstundenverträgen - hierbei erhalten die ArbeitnehmerInnen keinerlei feste Zusagen über die Anzahl der Stunden, die sie arbeiten können, oder ob sie überhaupt arbeiten werden.

### **Gewerkschaftliche Aktionen im Bereich Teilzeitarbeit**

Die Antworten auf den Fragebogen deuten darauf hin, dass die Gewerkschaften Mittel und Wege gefunden haben, um einige der problematischen Aspekte der Teilzeitarbeit anzugehen.

Im Frankreich berichtet CFDT Santé Sociaux im Bereich der häuslichen Pflege über ihre erfolgreiche Durchsetzung der Forderung, dass es keine Teilzeitverträge über weniger als 70 Stunden im Monat gibt (Mindeststundenzahl für die Krankenversicherung). Das bedeutet, dass auch Teilzeitbeschäftigte ein Minimum an sozialer Absicherung haben. Es wurde ebenfalls vereinbart, dass es zwischen der Zahl der vertraglich und der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden keine allzugroße Diskrepanz geben darf (siehe unten).

Für Deutschland berichtet ver.di, dass über die Möglichkeit, nach einer bestimmten Phase der Teilzeitarbeit wieder auf einen Vollzeitarbeitsplatz zurückkehren zu können, auf Betriebsebene verhandelt werden kann. Dies wurde im Rahmen von Vereinbarungen zur Chancengleichheit im öffentlichen Sektor geregelt.

In Norwegen berichtet die Gewerkschaft Delta über „eine neue gesetzliche Vorschrift, nach der Teilzeitbeschäftigte, die über einen Zeitraum von einem Jahr länger als ihre vertraglich festgelegte Stundenzahl arbeiten, Anspruch auf eine Vertragsverlängerung entsprechend der tatsächlich geleisteten Stundenzahl haben.“ Eine ähnliche Regelung hat CFDT Santé Sociaux in Frankreich ausgehandelt, allerdings sind es in diesem Fall in der häuslichen Pflege nur 10% der während eines Jahres geleisteten zusätzlichen Stunden, die zu einem Folgevertrag zu den dort festgelegten Arbeitszeiten hinzugerechnet werden dürfen.

---

<sup>8</sup> <http://www.foa.dk/~media/Faelles/PDF/Rapporter-undersogelser/2012/Det%20siger%20medlemmerne%20af%20FOA%20om%20deres%20arbejdstidpdf.ashx>



## **Berufliche Bildung und Weiterbildung**

In ihren Antworten auf den Fragebogen lassen die Gewerkschaften keinen Zweifel daran, dass die berufliche Bildung und Weiterbildung in den meisten Fällen als wichtig und nützlich für die Eröffnung neuer Karrieremöglichkeiten für Frauen angesehen wird und somit ein Aspekt der Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist.

In Finnland kommt Pardia ebenfalls zu dem Schluss, dass Berufsbildung dazu beitragen kann, dass mehr Frauen in Führungspositionen aufsteigen. In Frankreich beschreibt CGT Mines Énergie, wie berufliche Bildung Frauen Wege zu nicht-traditionellen Tätigkeitsfeldern erschließt.

In einigen Ländern wird die berufliche Bildung für Frauen sowohl von der Gewerkschaft als auch von Arbeitgeber angeboten. Dies ist der Fall in der Kommunalverwaltung in Österreich - hier bietet die GdG-KMSfB Ausbildungsmaßnahmen an. Sanitas berichtet über den Gesundheitssektor in Rumänien, dass hier „Maßnahmen für die berufliche Bildung aller Personalgruppen und besonders für Frauen Weiterbildungsangebote speziell für Führungspositionen vorhanden sind.“ Im VK berichtet UNISON, dass berufliche Bildung und Förderung zwar ein wichtige Verhandlungspriorität sind, dass die eigenen Return to Learn-Seminare und Weiterbildungsangebote aber stark nachgefragt werden. In der Tschechischen Republik versucht die Gesundheitsgewerkschaft OSZ durchzusetzen, dass die Kosten für lebenslanges Lernen entweder von Arbeitgeber oder vom Staat übernommen werden.

Auch der Kontext, in dem die berufliche Bildung angeboten wird, kann sich unterschiedlich darstellen. Oftmals ist sie ein wichtiger Bestandteil übergreifender Gleichstellungspläne und -strategien. Das Abkommen über Chancengleichheit mit der EDF in Frankreich zum Beispiel enthält einen Abschnitt über den Zugang von Frauen zu Weiterbildungsmaßnahmen. Allerdings weist die Tatsache, dass 2010 die EDF-Frauen im Durchschnitt 12,8 Stunden Berufsbildung absolvierten, die Männer hingegen 16,4 Stunden, auf einen nach wie vor beträchtlichen Gender-Unterschied hin.

Berufsbildung kann auch in weitergehende Kollektivvereinbarungen eingebettet werden, und beide schließen sich nicht gegenseitig aus, wie die Gewerkschaft ver.di in ihrer Antwort erklärt:

*„Ausbildung und Qualifizierung sind Bestandteile der Chancengleichheitspläne des öffentlichen Sektors. Darüber hinaus enthalten die beiden Hauptrahmenvereinbarungen für den öffentlichen Sektor Klauseln über die Berufsbildung, die für Frauen den Zugang zu diesen Angeboten vereinfachen. Das gilt besonders für diejenigen, die Teilzeit arbeiten oder nach einer Auszeit wieder in den Beruf zurückkehren.“*

## **Gewerkschaftliche Aktionen im Bereich berufliche Bildung und Weiterbildung**

Es gibt allerdings Probleme im Bereich der Berufsbildung. Die Gewerkschaften haben unterschiedliche Wege gefunden, um sie zu lösen. Ein Problem kann in dem Umstand begründet sein, dass die Arbeitgeber Personal in höheren Positionen überproportional mehr Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten und dies fast schon per definitionem Frauen benachteiligt. Kommunal in Schweden stellt fest, „dass Frauen, die gering qualifizierte manuelle Tätigkeiten ausführen, als austauschbar angesehen wurden und ihnen deshalb auch kaum Weiterbildungsmaßnahmen angeboten wurden.“

Diese Problematik wird auch von CFDT Santé Sociaux im Zusammenhang mit dem Gesundheitssektor in Frankreich angesprochen. Sie stellt fest, dass „das Management tendenziell die Mitarbeiter in höheren Führungspositionen bevorzugt.“ Bei der Erarbeitung

von Berufsbildungsplänen auf der lokalen Ebene müssen die VertreterInnen der örtlichen Gewerkschaften deshalb durchsetzen, dass „die berufliche Bildung das Gleichheitsprinzip beachten muss.“ Die Situation wird in den einzelnen Staaten auch im Rahmen des Jahresberichts über die Berufsbildung überwacht, und alle drei Jahre wird die Gewerkschaft an der Festlegung von Prioritäten für den Sektor beteiligt.

Ein zweites Problem, das von CFDT Santé Sociaux ebenfalls beschrieben wird, ist der potenzielle Zeitmangel von Frauen, um überhaupt an Kursen teilnehmen zu können aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen. Eine Teillösung, die von der Gewerkschaft gefunden wurde, besteht in der Anerkennung bereits gesammelter beruflicher Erfahrungen (in Frankreich genannt Validation des acquis de l'expérience - VAE). Sie werden gleichgesetzt mit einer formellen Qualifizierung. Die Gewerkschaft berichtet:

*„Wir entwickeln Regelungen für die Anerkennung vorhandener beruflicher Erfahrungen (VAE), damit Frauen in höhere Positionen aufsteigen können und nicht an außerbetrieblichen Fortbildungen teilnehmen müssen - dies kann für einige Frauen ein schwieriges Problem sein.“*

Das Thema berufliche Erfahrungen vs. formale Qualifikation wird auch von Kommunal angesprochen. Die Gewerkschaft zeigt sich darüber besorgt, dass es eine Fixierung auf akademische und formale Qualifizierungen gibt, während Berufserfahrungen und innerbetriebliche Weiterbildung diesen Stellenwert nicht haben. Kommunal führt als Beispiel die Kinderbetreuung an, nach Aussage der Gewerkschaft ziehen Arbeitgeber hier gut ausgebildete AbsolventInnen vor. Die Folge davon ist, dass die „Lohnkosten steigen, aber nicht unbedingt die Qualität der geleisteten Arbeit besser wird.“

Weiterhin ist als Problem klar zu erkennen, dass Weiterbildungsmaßnahmen infolge finanzieller Einschränkungen gekürzt werden. Das wird besonders im VK deutlich. UNISON stellt fest, dass „die Kürzung öffentlicher Mittel und Ausbildungsetats beträchtliche Auswirkungen auf den Zugang zu beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten haben.“ Die für Staatsangestellte zuständige britische Gewerkschaft PCS berichtet über die Auswirkungen der Spardiktate auf zahlreiche Gleichstellungsprojekte, darunter auch das Angebot an Berufsbildungsmaßnahmen.

### **Mutterschaftsurlaub und Elternzeit**

Der Fragebogen enthielt auch Fragen über die Auswirkungen von Mutterschaftsurlaub und Elternzeit auf den Verdienst von Müttern und auf ihre beruflichen Perspektiven.

In einigen Ländern ist es anscheinend der Fall, dass die Inanspruchnahme dieser Auszeiten keinerlei negative Auswirkungen hat oder dass es zumindestens keine eindeutigen Belege dafür gibt. Für Österreich berichtet die GdG-KMSfB, dass *„Mutterschaftsurlaub und Elternzeit keine negativen Folgen für die Vergütung und die weitere berufliche Karriere haben.“*

In anderen Ländern sind die negativen Auswirkungen jedoch nicht von der Hand zu weisen, und in manchen Ländern sind sie sehr direkt spürbar. Für Frankreich berichtet zum Beispiel die CFDT Santé Sociaux, dass *„Frauen bestraft werden, wenn sie in Mutterschaftsurlaub gehen oder andere Auszeiten nehmen, um sich ihrer Familie zu widmen. Mit ihrer beruflichen Laufbahn geht es in dieser Zeit nicht voran.“* Genauer gesagt wird während der drei Jahre pro Kind, die Elternzeit dauern darf, nur das erste Jahr als normale Dienstzeit anerkannt, bei den nachfolgenden Jahren zählt nur ein halbes Jahr für die weitere Laufbahn. Da regelmäßige Gehaltssteigerungen im öffentlichen Sektor in Frankreich von der Anzahl der Dienstjahre abhängen, wirkt sich diese Regelung nachteilig auf den Aufstieg in höhere Gehaltsklassen aus und kann deshalb extrem negative Folgen haben. Und, wie die Gewerkschaft weiterhin darlegt, sind auch die Folgen für die Altersbezüge in späteren Jahren schädlich.“

In Deutschland ist die Situation nach Aussagen der Gewerkschaft ver.di noch schlimmer. Zwar hat der relativ kurze Mutterschaftsurlaub keine negativen Auswirkungen, während der Elternzeit erhalten die Betroffenen aber keine Dienst- oder Anwärterbezüge. Darüber hinaus hat auf Ebene des Bundes und der Kommunen (nicht der Länder) eine Elternzeit von mehr als fünf Jahren den Verlust von Leistungen zur Folge, die auf der Beschäftigungsdauer beruhen. Die Gewerkschaft versucht seit vier Jahren, diese Regelung auf dem Verhandlungswege zu kippen, bisher ohne Erfolg. Jetzt sollen die Gerichte in dieser Frage entscheiden.

Auch wenn es keine automatischen negativen Folgen für zukünftige Vergütungen oder Karriereaussichten gibt, kann die Inanspruchnahme von Mutterschaftsurlaub oder Elternzeit doch dazu führen, dass Weiterbildungs- und Beförderungschancen verpasst werden und damit auch die Aussicht auf bessere Vergütung. Die norwegische Gewerkschaft YS schreibt dazu:

*„Formal gesehen herrscht im staatlichen Sektor im Hinblick auf den Zugang zu beruflicher Bildung und Förderung absolute Gleichstellung. In der Praxis sind Frauen aber leicht ins Hintertreffen geraten, da sie mehr Zeit für den Mutterschaftsurlaub in Anspruch nehmen. Historisch betrachtet haben Fehlzeiten aufgrund von Mutterschaftsurlaub und Elternzeit dazu geführt, dass Frauen im Hinblick auf die Vergütung besonders in lokalen Vereinbarungen hinter ihre männlichen Kollegen zurückfallen. In den letzten Jahren hat sich diese Bild allerdings geändert.“*

Auch Kommunal ist der Meinung, dass die intensivere Nutzung der Elternzeit durch Frauen im Vergleich zu den Vätern „zu niedrigeren Löhnen für Frauen führt“. Für die Tschechische Republik sieht die OSZ eindeutige Beweise dafür, dass „die Inanspruchnahme dieser Auszeit die Karriereaussichten von Frauen beschädigt“. Im VK ist UNISON der Meinung, dass es einen „Mutterschafts-Malus“ gibt. In der Antwort auf den Fragebogen stellt die Gewerkschaft fest:

*„Ein Mangel an flexiblen Arbeitsmöglichkeiten hat oft zur Folge, dass Frauen für ihr Engagement in der Kinderbetreuung in der Arbeitswelt bestraft werden und allgemein den Kürzeren ziehen, wenn es um Beförderungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Beförderungen geht.“ Dazu werden Frauen oft aufgrund ihrer tatsächlichen oder potenziellen Rolle als Mütter und Betreuende mit negativen Einstellungen, Diskriminierungen und sogar Entlassungen konfrontiert.“*

### **Gewerkschaftsaktionen im Bereich Mutterschaftsurlaub und Elternzeit**

Die Gewerkschaften haben unterschiedliche Handlungsansätze, um diese Schwierigkeiten zu überwinden.

Einer besteht darin, die Situation für die Mütter zu verbessern. In Dänemark berichtet die FOA, dass die Tatsache, dass Frauen während des Mutterschaftsurlaubs und der Elternzeit weiterhin nach dem Senioritätsprinzip behandelt werden und Zugang zu einer staatlich subventionierten Kinderbetreuung haben, in der Konsequenz bedeutet, dass diese Auszeiten keine negativen Folgen auf die Vergütung von Frauen und ihre Karriereaussichten haben. Die OAO aus Dänemark berichtet weiterhin aus Dänemark, dass die Arbeitgeber im Rahmen der Kollektivvereinbarung für die Jahre 2005 bis 2008 auch bei verlängerter Elternzeit die vollen Beiträge für die Altersversorgung bis zu einem Maximum von 32 Wochen gezahlt haben. Da Mütter deutlich öfter verlängerte Elternzeit in Anspruch nehmen als Väter, sind sie die eigentlichen Nutznießer.

Eine zentrale Forderung der Gewerkschaften besteht darin, dass Väter eine längere Auszeit nehmen können, damit die Verantwortung für die Erziehung der Kinder gleichmäßiger auf den Schultern beider Elternteile liegt. Die OAO berichtet, dass die Verlängerung der nicht-übertragbaren Elternzeit ein Teil der Strategie der dänischen Gewerkschaften war, um die

Geschlechtergleichstellung zu fördern. Norwegen hat in diesem Bereich durch entsprechende Gesetze, die gezielt die Chancengleichheit verbessern sollen, signifikante Fortschritte erzielt

NTL merkt an, dass „die Elternzeit in Norwegen ein wichtiges Instrument ist, um die Geschlechtergleichstellung zu sichern und das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern.“ Das bedeutet, dass es neben den drei Wochen Mutterschutz, die Frauen vor der Geburt in Anspruch nehmen, weiterhin einen Anspruch auf 14 freie Wochen für jeden Elternteil gibt. Dieser kann nicht zwischen den beiden Eltern übertragen werden. Danach gibt es eine Option auf weitere 18 Wochen Freistellung, verlängerbar auf 28 Wochen mit geringeren Bezügen und übertragbar zwischen den beiden Eltern. Rechnet man die drei Wochen vor der Geburt nicht hinzu, ergibt dies eine Gesamtelternzeit von 46 Wochen bzw. 56 bei Verlängerung. Die Eltern erhalten während der Elternzeit eine Vergütung, die ihrem normalen Gehalt entspricht. Diese wird auf 80% über die gesamte Elternzeit gekürzt, wenn sie sich für eine Verlängerung auf 56 Wochen entscheiden.

Kommunal in Schweden konnte vor kurzem mit anderen Gewerkschaften im Gewerkschaftsbund LO ähnliche Regelungen vereinbaren. Diese Vereinbarung tritt 2014 in Kraft und verdoppelt die Zeit, während der die Beschäftigten zusätzlich zu den staatlichen Zuwendungen für den Elternurlaub Zahlungen vom Arbeitgeber erhalten. Kommunal ist der Meinung, dass dies die Gleichstellung der Geschlechter fördert, denn „es wird davon ausgegangen, dass Väter aufgrund dieser neuen Vereinbarung mehr Verantwortung übernehmen, denn sie erhalten mehr Geld, wenn sie ihre Elternzeit in Anspruch nehmen.“

In den Antworten auf den Fragebogen war auch eine Reihe von Beispielen für gute Praxis in der Kinderbetreuung enthalten, die von den Gewerkschaften verhandelt worden waren oder für die sie sich stark gemacht haben:

- Norwegische Staatsverwaltung: 10 Tage bezahlter Urlaub pro Kind für Kinder unter 12 Jahre, 20 Tage für alleinerziehende Eltern (NTL);
- Finnische Staatsverwaltung: vier Tage bezahlter Urlaub pro Jahr für Kinder unter 10 (Pardia);
- Deutschland: Über Kinderbetreuung wird im Normalfall auf Ebene des Arbeitsplatzes verhandelt, meistens Bestandteil von Gleichstellungsplänen. Verhandlungen, die zumindestens eine private Klinikgruppe betreffen, haben zu einer Vereinbarung über bezahlte Kinderbetreuung geführt (ver.di);
- Kommunalverwaltung in Schweden: verbesserte Kinderbetreuung für NachtarbeiterInnen nach einer längeren Kampagne der Gewerkschaft Kommunal;
- Dänemark: Einige kommunale Kinderhorte, die eine staatlich subventionierte Kinderbetreuung anbieten, haben jetzt auch abends und nachts geöffnet und entlasten somit Mütter, die zu diesen Zeiten arbeiten müssen (FOA);
- Slowakei: Kinderbetreuung wird in der Unternehmenszentrale angeboten (POZ);
- Österreich, Wien: Kommunalbehörden stellen inzwischen kostenlose Kindergärten zur Verfügung (GdG-KMStB); und
- Energiesektor Frankreich: EDF und GDF unterstützen seit dem 1. Januar 2009 Eltern finanziell, die Kinder im Alter zwischen drei Monaten und drei Jahren haben. Das Unternehmen beteiligt sich ebenfalls an den Kosten für die Kinderbetreuung, wenn die Beschäftigten an Fortbildungsmaßnahmen teilnehmen. (Für Eltern mit behinderten Kindern gibt es keine Altersbegrenzungen). Es gibt ebenfalls eine teilweise finanzierte unternehmensinterne Krippe, die aber nicht umfassend genutzt wird. Männer haben ebenfalls im Falle einer Erkrankung ihres Kindes Recht auf Freistellung;
- Frankreich, Gesundheitswesen: Bis zu drei Monate unbezahlter Urlaub, um erkrankte Familienangehörige zu pflegen.

## Outsourcing

Die Antworten zum Thema Outsourcing erlauben den Schluss, dass die Gewerkschaften in einer Reihe von Ländern der Auffassung sind, dass die Auslagerung von öffentlichen Diensten an private Anbieter besonders schädliche Auswirkungen auf Frauen hat. Pardia in Finnland hat festgestellt, dass Outsourcing besonders schwere Folgen für die oft von Frauen wahrgenommenen Unterstützeraufgaben hatte. UNISON im VK kommt zu dem Ergebnis, dass „Outsourcing überproportional schädliche Folgen für die Beschäftigung von Frauen im öffentlichen Sektor hat“, da hier besonders viele Frauen Arbeit finden.

Diese Konsequenzen dieser Politik sind klar - Arbeitgeber sind in der Lage, die Löhne der Arbeitskräfte zu kürzen und die Arbeitsbedingungen zu verschlechtern. Kommunal Schweden erklärt, warum dies der Fall ist:

*„Viele Politiker haben erkannt, dass sie durch das Outsourcing von Leistungen Geld sparen können und auf diese Weise die Steuern niedrig halten können. Da öffentliche Dienste wie die Altenpflege und die Kinderbetreuung arbeitsintensive Aufgaben sind, zahlt das Personal dafür die Rechnung in Form personeller Unterausstattung und geringer Durchschnittslöhne, von mehr Teilzeitarbeit und sonstigen schlechteren Arbeitsbedingungen im Vergleich zu MitarbeiterInnen des öffentlichen Dienstes.“*

Diese Erfahrungen wurden auch in anderen Ländern gemacht. In der Tschechischen Republik stellt die Gesundheitsgewerkschaft OSZ fest, dass „Outsourcing zu Entlassungen und zu einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen geführt hat.“ Die dänische FOA berichtet, dass ausgelagerte ArbeitnehmerInnen nicht mehr unter die für den Sektor geltenden Kollektivvereinbarungen fallen und im Ergebnis schlechtere Arbeitsbedingungen besonders im Hinblick auf Elternzeit, Krankengeld und Freistellungszeiten für familiäre Angelegenheiten hinnehmen müssen (zum Beispiel bezahlten Sonderurlaub in Sterbefällen). Auch in Deutschland greifen Arbeitgeber auf Outsourcing zurück, um die in den Tarifabschlüssen festgelegten Verpflichtungen zu unterlaufen, so ver.di.

## Gewerkschaftliche Aktionen im Bereich Outsourcing

Die wichtigste Antwort der Gewerkschaften auf Outsourcingmaßnahmen besteht in Kampagnen gegen diese Praxis sowie in der Sensibilisierung für deren Auswirkungen auf die Dienstleistungen und die betroffenen ArbeitnehmerInnen. Die Gewerkschaften kämpfen ebenfalls für die Beibehaltung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen innerhalb der ausgelagerten Dienste. Eine Reihe von Gewerkschaften hat darüber hinaus aber noch weitere Strategien entwickelt.

In Schweden rechnet Kommunal damit, dass die von den Kommunalbehörden erbrachten Dienstleistungen unabhängig von der Art ihrer Erbringung bedroht sind, da zu wenig Mittel für ihre Finanzierung zur Verfügung stehen. In einem im September 2012 erstellten Bericht<sup>9</sup> fordert Kommunal u.a. **feste Normen für die Personalstärke zur Erbringung bestimmter Dienstleistungen**. Im Bereich Altenpflege zum Beispiel bedeutete dies nicht nur eine Mindestzahl von Vollzeitpflegekräften, sondern auch zu 90% unbefristete Arbeitsverträge und zu 90% Vollzeitpersonal; weiterhin müssen alle MitarbeiterInnen entsprechend qualifiziert sein oder sich in Qualifizierungsmaßnahmen befinden.

In Norwegen zeigt sich die NTL besorgt über „den eskalierenden Einsatz von Outsourcing und der Beauftragung von Fremdfirmen zur Übernahme von Dienstleistungen, die wir als Kernaufgaben für Staatsbedienstete ansehen.“ NTL versucht, diese Probleme durch

---

<sup>9</sup> Vägval välfärd., Kommunal 2012, [http://www.kommunal.se/PageFiles/142538/Rapport\\_Vagval\\_Valfard\\_121217.pdf](http://www.kommunal.se/PageFiles/142538/Rapport_Vagval_Valfard_121217.pdf)

Verhandlungen auf allen Ebenen zu lösen, und die Neufassung der tarifvertraglichen Regelwerke 2012 beinhaltet eine neue Klausel, nach der **GewerkschaftsvertreterInnen das Recht bekamen, Vertragsarbeitskräfte zu vertreten** und dafür zu sorgen, dass ihre Löhne zumindestens das gleiche Niveau erreichen wie das anderer Beschäftigter der Dienststelle, Vorsorgeleistungen ausgenommen. NTL geht davon aus, dass „diese neue Klausel das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Leiharbeitskräften und Stammebelegschaften unwahrscheinlicher macht und es den GewerkschaftsvertreterInnen ermöglicht, die Arbeitsbedingungen aller Beschäftigten zu verbessern.“ Da dies jedoch eine relativ neue Klausel in der zentralen Kollektivvereinbarung ist, wird die Gewerkschaft die Wirksamkeit weiter überwachen.

In Deutschland hat ver.di versucht, den Trend zur Beschäftigung durch private Unternehmen zu nicht vereinbarten Bedingungen zu konterkarieren, indem den Kommunalbehörden die Möglichkeit eröffnet wird, **neue Niedriglohngruppen in bestehende Tarifvereinbarungen einzuführen**. Zwar hat dies geringere Löhne zur Folge, die anderen Bedingungen bleiben jedoch unangetastet. Die Gewerkschaft hat versucht, den Prozess zu kontrollieren, indem sie die Voraussetzungen für die Einführung dieser neuen Niedriglohngruppen einschränkt. Ver.di akzeptiert, dass einige Kommunalbehörden versucht haben, diese Gruppen auf breiterer Front einzuführen, und muss damit leben, dass dieses Modell innerhalb der Gewerkschaft nach wie vor kontrovers gesehen wird.

### Arbeitszeitflexibilität

Die Antworten auf den Fragebogen sind ein Abbild der Spannungen zwischen der Flexibilität im Interesse der Arbeitgeber - Zahlen für eine möglichst kurze Arbeitszeit, die für die Erledigung einer Aufgabe eingesetzt werden muss - und Flexibilität im Interesse der Beschäftigten, die mehr Möglichkeiten für eine Arbeitszeitgestaltung nach eigener Bedarfslage haben wollen.

Die Antwort von ver.di ist ein gutes Beispiel für den Konflikt zwischen diesen beiden Ansätzen. In der Antwort heißt es:

*„Die Tarifverträge enthalten Arrangements für eine flexible Arbeitszeitgestaltung einschließlich Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitkorridoren. Die Absicht liegt hier darin, auf diese Weise zu einer besseren Work-Life-Balance zu kommen. Die Arbeitgeber versuchen allerdings immer öfter, diese Flexibilität für ihre eigenen Interessen zu nutzen und auf diese Weise die ArbeitnehmerInnen immer stärker auszubeuten.“*

Die NTL in Norwegen berichtet über ein ähnliches Spannungsverhältnis und erklärt, dass die landesweiten Vereinbarungen Klauseln über Arbeitszeiten und Flexibilisierung enthalten, dass die einzelnen Dienststellen in der Staatsverwaltung jedoch die Freiheit haben, lokale Lösungen innerhalb bestimmter Grenzen zu finden. Im Ergebnis ist die Anwendung von Mobilzeit in der zentralen Staatsverwaltung recht verbreitet. Daraus ergeben sich nach Auffassung der Gewerkschaft folgende Konsequenzen:

*„Die Nutzung der Mobilzeit ermöglicht es den Beschäftigten bis zu einem bestimmten Ausmaß, Aufgaben nach Priorität zu ordnen und Berufsleben und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Auf der anderen Seite hat die Mobilzeit aber auch zu einer gestiegenen Erwartungshaltung an die ArbeitnehmerInnen geführt, ständig online und jederzeit erreichbar zu sein, jederzeit in der Lage, dem Arbeitgeber oder Kunden zu Diensten zu stehen, wenn es erforderlich ist.“*

Pardia in Finnland zieht hier eine positive Bilanz. In ihrem Kommentar heißt es:

*„Es gibt eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeiten, die auch die Einführung von Arbeitszeitkonten beinhaltet. Auf diese Weise ist es einfacher geworden, Berufs- und Familienleben miteinander zu vereinbaren.“*

Für die tschechische OSZ ist die Bilanz weniger eindeutig: „Flexible Arbeitszeiten werden manchmal von den Arbeitgebern in fairer Weise eingesetzt, aber manchmal auch missbraucht.“

Für UNISON im VK bedeuten Nullstundenverträge, die immer öfter Verwendung finden, dass alle Vorteile der Flexibilisierung allein vom Arbeitgeber genutzt werden. Die Gewerkschaft erklärt hierzu:

*„Kommunalbehörden arbeiten mit Nullstundenverträgen oder Verträgen über variable Arbeitszeiten. Diese Verträge werden verstärkt auch in anderen Dienstleistungsbereichen eingesetzt, zum Beispiel bei der Polizei und in Universitäten. Das bedeutet für die Arbeitgeber, dass sie ihrem Personal keine bestimmten Arbeitsstunden oder Arbeitstage zusagen müssen, nicht einmal einen bestimmten Arbeitsort. Die rechtlichen Folgen für unsere weiblichen Mitglieder sind ganz unterschiedlich, besonders im Hinblick auf Mutterschutz, Sozialversicherung, Kündigungsschutz, Urlaub und Ansprüche im Krankheitsfall. Arbeitgeber nutzen dies als Möglichkeit, ihre kostenintensiven Verpflichtungen (darunter auch Rentenansprüchen) gegenüber unseren weiblichen Mitgliedern zu vermeiden.“*

*Unsere weiblichen Mitglieder, die auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen sind, werden vor schwierige Entscheidungen gestellt. Machen sie weiter ohne eine garantierte bezahlte Beschäftigung, werden dafür nicht arbeitslos und haben kein Recht auf Arbeitslosengeld, oder kündigen sie ihre Beschäftigung, nehmen die Wartezeit in Kauf, um staatliche Leistungen zu beantragen, und klagen wegen erzwungener sozialwidriger Entlassung.“*

Wie es aussieht, werden derart brutale Methoden in anderen Ländern nicht eingesetzt. Kommunal weist jedoch auf die Nutzung der EDV-gestützten Personaleinsatzplanung zur Kontrolle der Arbeitszeiten hin - eine weitere beunruhigende Entwicklung. In ihrem Kommentar heißt es:

*„Um Geld zu sparen, geben Arbeitgeber immer mehr Geld für Computerprogramme aus, um die Arbeitszeiten Minute für Minute zu kontrollieren. Unsere Mitglieder werden heute stärker als jemals zuvor durch computergestützte Einsatzplanung kontrolliert, persönliche und auch gewerkschaftliche Einflussmöglichkeiten verringern sich. In einigen Fällen ... hat das Programm Zeitpläne erstellt, die unmöglich einzuhalten waren. Dies ist ein erhebliches und sich verschärfendes Problem, mit dem sich die Gewerkschaften sowohl auf lokaler wie auch auf nationaler Ebene befassen müssen“.*

## Die Auswirkungen der Kürzung öffentlicher Ausgaben

Die Auswirkungen der von vielen europäischen Staaten eingeführten Sparmaßnahmen auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst sind nach wie vor nur schwer zu bemessen.

Die Vergütungen für Frauen und die Beschäftigung von Frauen haben zweifellos durch einige der ergriffenen Maßnahmen schweren Schaden genommen. In Griechenland zum Beispiel haben zwischen Juli 2010 und Februar 2013 rund 28.600 Frauen im öffentlichen Dienst ihren Arbeitsplatz verloren. Seither hat es einen weiteren Stellenabbau gegeben, und der Lohn wurde um rund 40% gekürzt. Ähnliche, wenn auch nicht ganz so verheerende Zahlen ließen sich auch aus zahlreichen anderen Ländern vorlegen, zu nennen wären Rumänien, Irland, Spanien, Lettland oder das VK (siehe EGÖD-Bericht *Cuts in public sector pay and employment: the impact on women in the public sector*, Mai 2013.)

Diese Einschnitte haben sich aber auch auf männliche Arbeitskräfte ausgewirkt, wenn auch nicht unbedingt in so dramatischer Form. Die Auswirkungen auf die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen sind deshalb nicht so eindeutig feststellbar. Darüber hinaus wirken sich die in einigen Ländern eingeführten Lohnkürzungen und Lohnstopps auf besser bezahlte ArbeitnehmerInnen stärker aus. Dies war zum Beispiel der Fall in Irland, im VK und in Portugal. Die britische Gewerkschaft PCS berichtet, dass das Ergebnis eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Staatsdienst von 16% 2011 auf 14% 2012 war. Auf der anderen Seite ist zu vermerken, dass Rumänien, Ungarn und Lettland als Länder, die in diesen Jahren mit beträchtlichen Sparmaßnahmen fertig werden mussten, in dieser Zeit eine Vergrößerung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds im öffentlichen Sektor festgestellt haben (nicht jedoch in der öffentlichen Verwaltung).

Wo es jedoch vorübergehend zu Verbesserungen gekommen ist, dürften diese langfristig durch Kürzungen von Gleichstellungsprogrammen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zu höher qualifizierten und besser bezahlten Jobs mehr als wieder konterkariert worden sein. Dies wird ebenso langfristige Auswirkungen haben. Die Gewerkschaft PCS, die über eine Abnahme des Lohngefälles als Ergebnis des Lohnstopps bei besser verdienendem Personal berichtet hat, hat sich dazu eindeutig bei der Beantwortung des Fragebogens geäußert. In der Antwort heißt es:

*„Der Staatsdienst im VK verfügt in den meisten oben beschriebenen Bereichen [Berufsbildung, Kinderbetreuung, Mutterschaftsurlaub u.a.] über eine ausgezeichnete Politik. Einige Dienststellen sind fast ausschließlich mit Teilzeitkräften besetzt. Gute Regelungen für Mutterschaftsurlaub und Elternzeit und bis vor kurzem Kinderbetreuung unterstützen die Frauen. Allerdings haben die Kürzungen öffentlicher Mittel zur Schließung von Büros, zu Verlagerungen, Entlassungen und Outsourcing geführt. Das bedeutet den Verlust von Arbeitsplätzen für Frauen, und das Management hat nicht die Anreize, um weibliche Mitarbeiter zu unterstützen. Nicht die Politik ist entscheidend, sondern das, was in der Praxis geschieht.*

Darüber hinaus wird aus den Antworten der Gewerkschaften ersichtlich, dass sich die verstärkten Outsourcing-Initiativen, die im Kontext der Kostenreduzierungen erfolgen und damit teilweise eine Folge der Sparpolitik sind, negativ auf die Frauen auswirken.

Zwar sind innerhalb des öffentlichen Dienstes die kurzfristigen Folgen nicht unbedingt völlig klar, da sowohl Männer als auch Frauen mit sinkenden Einkommen konfrontiert werden. Die Auswirkungen der Sparpolitik auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der gesamten Wirtschaft scheinen aber negativ zu sein.

Das liegt daran, dass Frauen zwar im öffentlichen Dienst weniger als Männer verdienen, sie aber trotzdem im Allgemeinen besser verdienen als ihre Geschlechtsgenossinnen in anderen



Wirtschaftszweigen, in denen vorwiegend Frauen arbeiten. Im Durchschnitt verdienen Frauen in der Staats- und Verwaltungsorganisation in der EU ein Drittel (32,1%) mehr als Frauen im Einzelhandel; Frauen in Gesundheits- und Sozialberufen verdienen 43,1% mehr, und Frauen im Bildungswesen verdienen mehr als die Hälfte mehr (53,1%). Dieser Abstand wird noch größer, wenn man die Einkommen von Frauen im Hotel- und Gastgewerbe mit einberechnet.

Wenn Arbeitsplätze und Verdienstmöglichkeiten im öffentlichen Sektor mit seinen im Vergleich zur Privatwirtschaft oftmals besseren Möglichkeiten für Frauen verloren gehen, so kann sich als Folge daraus durchaus ein noch größerer Abstand zwischen der Entlohnung von Männern und Frauen ergeben. Ein aktueller Bericht an das Europäische Parlament<sup>10</sup> hat festgestellt, dass gut qualifizierte Frauen nicht vom öffentlichen Sektor in Griechenland übernommen werden und sie auch kaum die Möglichkeit haben, woanders Arbeit zu finden:

*„Bei Anwendung des Grundsatzes, dass für fünf durch Pensionierungen und Entlassungen ausscheidende Arbeitskräfte nur eine neue Arbeitskraft eingestellt wird, dürfte es für gut qualifizierte Frauen noch schwieriger sein, einen Arbeitsplatz zu finden, denn sie sind in erster Linie für Tätigkeiten im öffentlichen Sektor qualifiziert. Die Beschäftigungsaussichten für Frauen werden deshalb von den Möglichkeiten des privaten Sektors abhängen, weibliche Arbeitskräfte einzustellen. Die Privatwirtschaft hat aber bisher erhebliche Defizite gezeigt, wenn es bei Bewerbungen für offene Stellen um Gender-Ausgewogenheit ging.“*

Der Ende 2012 von den Gleichstellungsfachleuten der Kommission veröffentlichte Bericht kam zu der Erkenntnis, dass der geschlechtsspezifische Lohnabstand geringer wird. Daraus schloss der Bericht, dass die Wirtschaftskrise einen Anteil insofern daran gehabt haben könnte, dass zusätzlich zum Lohn gezahlte Zusatzvergütungen, Überstundenprämien, Gratifikationen usw. verringert worden sind, da „diese typischerweise für die Einkommen von Männern eine größere Rolle spielen“.

Seit dieser Schlussfolgerung wurden jedoch später Zahlen für 2011 vorgelegt (Tabelle 0 im Anhang). Diese zeigen, dass der Prozess der Verringerung der Lohnunterschiede von Männern und Frauen in der EU insgesamt zumindestens zum Erliegen gekommen ist, denn zwischen 2011 und 2012 gab es keine Veränderungen. Von den 27 Ländern, die den Fragebogen beantwortet haben, berichten 10 über eine Vergrößerung des geschlechtsspezifischen Lohnabstandes; in 5 Länder gab es keine Veränderung.

Es fällt besonders auf, dass es in vielen dieser Staaten, in denen sich die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern verschärfen, besonders gravierende Ausgabenkürzungen im öffentlichen Sektor gegeben hat, die sich auf die Löhne auswirkten oder zu Arbeitsplatzverlusten oder zu beidem geführt haben. Dazu zählen:

- Rumänien, wo der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen von 7,4% im Jahre 2009 auf 12,1% im Jahre 2011 gewachsen ist;
- Ungarn, hier ist der Lohnabstand relativ stetig von 16,3% 2007 auf 18,0% 2011 gestiegen;
- Irland - 2010, als die Einschnitte erfolgten, vergrößerte sich der Lohnabstand auf 13,9%, das sind 1,3 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr; und
- Lettland, wo zwischen 2008 und 2010 das Lohngefälle von 11,8% auf 15,5% stieg, wobei es zwischenzeitlich wieder auf 13,6% zurückgegangen ist.

In Griechenland hat es die gravierendsten Einschnitte gegeben, seit 2008 hat das Land keine Zahlen zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle vorgelegt.

---

<sup>10</sup> Analysis of five national reform programmes 2012 regarding the pursuit of the union's gender equality objectives: Studie für das Europäische Parlament  
[http://www.lsocialresearch.at/files/pe462510\\_en\\_FINAL\\_REPORT.pdf](http://www.lsocialresearch.at/files/pe462510_en_FINAL_REPORT.pdf)

Es sollte ebenfalls daran erinnert werden, dass diese Gesamtzahlen von Eurostat nicht die öffentliche Verwaltung beinhalten; hier hat es in vielen Ländern einen besonders drastischen Personalabbau gegeben. Da die Miteinbeziehung der öffentlichen Verwaltung in die Statistik im Allgemeinen zu einer Verringerung des genderspezifischen Lohngefälles in der Wirtschaft führt (siehe Tabelle 0 im Anhang), hat ein überproportionaler Personalabbau dort voraussichtlich die Folge, dass das Gefälle wieder steigt.

Es gibt sind mit Sicherheit noch andere Faktoren am Werk. Das zeigt sich an der Tatsache, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Ländern verschärft hat, in denen der Druck auf den öffentlichen Sektor weniger stark zu spüren war. Darüber hinaus hat sich die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in Ländern wie Spanien und Portugal, die ebenfalls Einschnitte verkraften mussten, nicht erhöht.

Wenn allerdings die Kürzungen im öffentlichen Sektor die Anzahl dieser relativ gut bezahlten Arbeitsplätze für Frauen reduziert, kann es niemanden überraschen, wenn sich der geschlechtsspezifische Lohnabstand insgesamt vergrößert.

## Gibt es Fortschritte?

Auf seinem Kongress 2009 hat der EGÖD eine EntschlieÙung zur Lohngleichstellung verabschiedet, die das Augenmerk auf einige der Gründe gelenkt hat, warum Frauen weniger verdienen als Männer. Darin wurde die Zielsetzung für die Mitglieder bestätigt, „das geschlechtsspezifische Lohngefälle bis 2014 um mindestens 5% zu verringern.“

Zurzeit ist es noch zu früh um festzustellen, ob dieses Ziel in irgendeinem Land erreicht wurde. Zwar haben wir die aktuellsten verfügbaren Statistiken ausgewertet, aber die meisten Zahlen stammen aus dem Jahre 2011 mit Ausnahme einiger weniger aktuellerer Angaben. Allerdings deutet einiges darauf hin, dass die fünfprozentige Verringerung des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen in keinem Land im gesamten öffentlichen Sektor erreicht wurde; die einzige Ausnahme bildet hier möglicherweise Polen.

Trotzdem soll hier nicht in Abrede gestellt werden, dass Fortschritte erzielt wurden. Die Eurostat-Zahlen für den öffentlichen Sektor insgesamt (aber leider unter Ausschluss der öffentlichen Verwaltung) zeigen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Hälfte der 25 Länder, für die vergleichbare Informationen vorliegen, im letzten Jahr des Zeitraums 2007 bis 2011, für das Zahlen vorhanden sind, geringer ist als im ersten Jahr. Einzelstaatliche Zahlen für den öffentlichen Sektor insgesamt unter Einbeziehung der öffentlichen Verwaltung liegen nur für neun der EU-Staaten sowie Norwegen vor. Leider ergeben sie nur ein geringfügig positiveres Bild, da nur fünf Länder am Ende dieses Zeitraums geringere Lohnunterschiede zeigen als am Anfang.

In den einzelnen Wirtschaftszweigen ergibt sich generell ein positiveres Bild, hier gibt es eindeutig eine Mehrheit der Länder, in denen sich dieser Abstand in allen Wirtschaftszweigen verringert. Die Situation stellt sich allerdings im Bildungssektor sowie in der Wasser- und Abwasserwirtschaft besser dar als im Gesundheitssektor und in der Elektrizitäts- und Gasindustrie. Einzelheiten zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der öffentlichen Verwaltung gibt es nur aus wenigen Ländern, aber hier scheinen deutlichere Fortschritte erzielt worden zu sein als im Gesundheitswesen, jedoch weniger ausgeprägt als im Bildungswesen.

Besonders ermutigend ist es festzustellen, dass bei der Analyse von Statistiken über die einzelnen Verwaltungsebenen (zentral, regional und kommunal und so weit sie vorliegen) eindeutige Fortschritte festgestellt werden können. Von den sechs Ländern, in denen dies möglich ist, zeigen die fünf Länder Dänemark, Finnland, Norwegen, Schweden und die Schweiz Fortschritte in allen Bereichen. Nur in der Slowakei vergrößert sich der Abstand. Allerdings gibt es nur langsame Fortschritte. Die positivste Entwicklung ist in der zentralen Staatsverwaltung in Schweden zu verzeichnen, hier haben sich die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen um vier Prozentpunkte verringert von 13% auf 9% zwischen 2007 und 2010.

Diese detaillierten Zahlen zeigen auch, wie wichtig der Zugang zu genauen Informationen über das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist. Das ist zum Beispiel in Schweden der Fall. Leider trifft dies nicht in umfassender Weise zu, und die Tatsache, dass Lohninformationen über die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung in vielen Ländern nicht erhoben werden, führt zu einem verzerrten Bild der Situation und erschwert eine eindeutige Analyse des geschlechtsspezifischen Lohngefälles.

Die Gesamtzahlen zeigen, dass noch ein gutes Stück Arbeit vor uns liegt, dass aber auch Fortschritte möglich sind und auch bereits erreicht wurden.

## Statistische Aussagen

### ***Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Gesamtbetrachtung***

Bevor wie uns näher mit den Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst befassen, ist eine Betrachtung dieses Lohngefälles in der Wirtschaft insgesamt nützlich. Auf diese Weise erhalten wir einen nationalen Kontext, an dem öffentliche Sektor und bestimmte Wirtschaftszweige gemessen werden können. Diese Betrachtung erlaubt weiterhin eine detailliertere Analyse einiger der wichtigsten Faktoren, dazu gehört zum Beispiel der Unterschied zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung als eine mögliche Erklärung für dieses Lohngefälle zwischen den Geschlechtern.

Der größte Teil der in diesem Bericht verwendeten Zahlen stammt von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Union. Eurostat ermittelt das geschlechtsspezifische Lohngefälle, indem das Amt den Unterschied zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen männlicher und weiblicher Arbeitnehmer ermittelt und als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttostundenlohns der männlichen Mitarbeiter darstellt. Diese Zahlen werden als der so genannte unbereinigte Verdienstabstand bezeichnet, da sie individuelle Eigenschaften wie Alter, berufliche Qualifikationen oder Berufserfahrungen nicht berücksichtigen, die einen Teil der Verdienstunterschiede erklären können.

Bei der Untersuchung der Eurostat-Zahlen über die Einkommensunterschiede insgesamt muss jedoch ein gravierender Mangel beachtet werden, den diese Zahlen im Hinblick auf den öffentlichen Sektor und in der Tat auch darüber hinaus aufweisen. Dieser besteht darin, dass die Eurostat-Zahlen nicht automatisch die Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung, der Sozialversicherung und im Verteidigungssektor mit einbeziehen. Zwar ist es für einige Länder möglich, anhand der Eurostat-Zahlen ein Bild des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu erhalten, das diese Beschäftigten ebenfalls berücksichtigt (siehe Tabelle 2). Dies ist jedoch nicht für alle Länder möglich. Weiterhin klammern die veröffentlichten Eurostat-Zahlen, die sich mit Faktoren wie Voll- und Teilzeitbeschäftigung befassen, die MitarbeiterInnen in der öffentlichen Verwaltung, in der Sozialversicherung und im Verteidigungssektor aus.<sup>11</sup>

### **Das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede**

Tabelle 14 im Anhang und das Diagramm geben einen Überblick über das geschlechtsspezifische Lohngefälle insgesamt in 30 Staaten. Der Gesamtdurchschnittswert für die 27 EU-Staaten betrug 16,2%. Die Zahlen zeigen eine breite Spannweite. Die aktuellsten Zahlen direkt von Eurostat aus dem Jahre 2011 reichen von mehr als einem Viertel (27,3%) in Estland bis zu rund einem Fünftel (2,3%) in Slowenien.

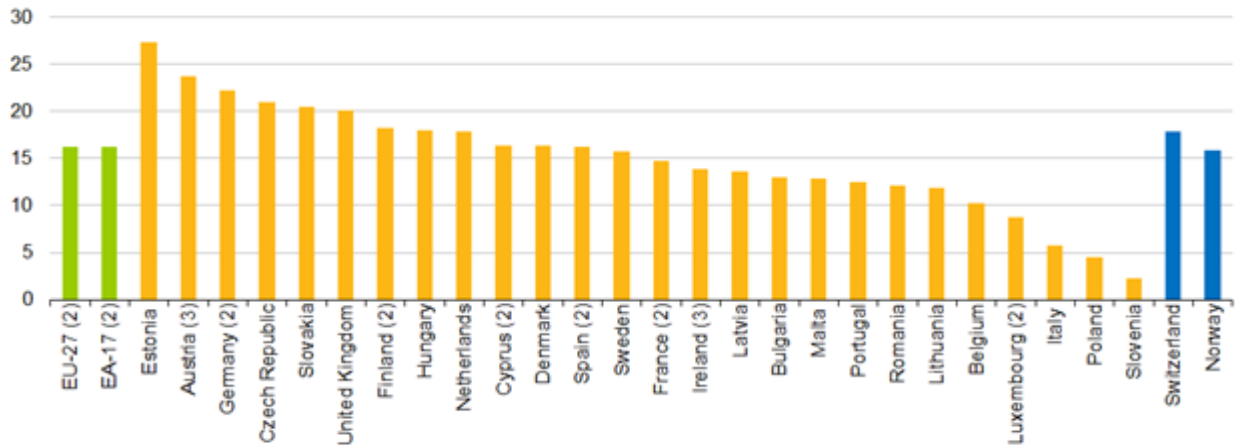
Es gibt sieben Länder, in denen die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede über 20% liegen: Estland, Österreich, Deutschland, Griechenland (unter Verwendung der aktuellsten Zahlen aus 2008), Tschechische Republik, Slowakei und VK. In vier Ländern liegt der Unterschied bei weniger als 10%: Luxemburg, Italien, Polen und Slowenien. In den verbleibenden 18 Staaten gab es einen Einkommensunterschied zwischen 15% und 20%: Finnland, Ungarn, Niederlande, Schweiz, Dänemark, Zypern, Spanien, Norwegen und

---

<sup>11</sup> Dies ist aufgrund der gesetzlichen Grundlage der Statistik über die Struktur der Verdienste möglich, die für die Zahlen über die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede verwendet wird (Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten). Zum Erfassungsbereich, für den Daten zu erheben sind, gehört nicht der Abschnitt O von NACE (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung). Da es für Eurostat keine gesetzliche Verpflichtung gibt, diese Daten zu erheben und zu veröffentlichen, legen mehr als ein Viertel der EU-Staaten (Österreich, Belgien, Griechenland, Italien, Luxemburg, Malta und Portugal) plus Island und die Türkei diese Angaben nicht vor.

Schweden. In der verbleibenden Hälfte betrug das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen 10% und 15%: Frankreich, Lettland, Irland (unter Verwendung der aktuellsten Zahlen aus 2010), Bulgarien, Malta, Portugal, Rumänien, Litauen und Belgien.

### Diagramm: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in Europa



(1) Enterprises employing 10 or more employees; NACE Rev. 2 B to S (-O).

(2) Provisional data; EU/EA aggregates excluding Greece

(3) (IE) 2010 data; (AT) estimated data

Source: Eurostat (tsdsc340)

Zwar gibt es einige Fälle, bei denen Länder mit offenbar ähnlichen Strukturen ihrer industriellen Arbeitsbeziehungen in der Tabelle dicht beieinander liegen (zum Beispiel die Tschechische Republik und die Slowakei oder Österreich und Deutschland), generell gilt aber, dass offenkundige Gruppenbildungen kaum festzustellen sind. Die Baltenrepubliken zum Beispiel sind gleichmäßig über die Tabelle verteilt, und das VK liegt nicht dicht an Irland.

Es gibt weniger Informationen über die Staaten, die nicht von Eurostat erfasst werden; diese sind in Tabelle 15 im Anhang dargestellt. Es ist wichtig festzuhalten, dass diese Zahlen eher auf Monatsverdiensten und nicht auf den Stundenlöhnen beruhen, die zur Ermittlung des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes bei Eurostat genutzt werden. Um einen Vergleich mit anderen Ländern anstellen zu können, wird die durchschnittliche geschlechtsspezifische Entlohnung in der EU auf Basis des durchschnittlichen Monatslohns ebenfalls vorgelegt. Die Tabelle zeigt, dass es in diesen Nicht-EU-Ländern mit Ausnahme der Republik Moldawien und der Ukraine erhebliche geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede gibt.

### Veränderungen der geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede insgesamt im Laufe der Zeit.

Ein Bericht des belgischen Ratsvorsitzes Ende 2010 beruft sich auf eine Reihe von Quellen für seine Schlussfolgerung, „dass insgesamt keine abnehmende Tendenz für die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen feststellbar ist.“<sup>12</sup> Ein aktueller Bericht des Expertennetzwerks der Kommission für Geschlechtergleichstellung zeigt sich aber etwas optimistischer. Der Bericht zeigt, dass „die geschlechtsspezifischen

<sup>12</sup> *The gender pay gap in the Member States of the European Union: quantitative and qualitative indicators*, Brussels, 23. November 2010, siehe <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>

Einkommensunterschiede in der EU insgesamt und auch in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten, für die Daten vorliegen, rückläufig sind“. Allerdings äußert der Bericht auch die Vermutung, dass dies teilweise auf die Wirtschaftskrise zurückzuführen sein könnte (siehe unten).

Die letzten Zahlen von Eurostat (Tabelle 14 im Anhang) lassen den Schluss zu, dass sich zumindestens bis 2010 der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen verringert hat, im Durchschnitt in den 27 EU-Staaten von 17,3% im Jahre 2008 auf 17,2% im Jahre 2009 und 16,2% im Jahre 2010. 2011 bleibt dieser Wert jedoch unverändert bei 16,2% stehen (diese Zahlen wurden korrigiert, weitere Überarbeitungen sind möglich).

Betrachtet man die einzelnen Länder, so hat sich in den meisten Staaten (21 von 28 Ländern, für die Zahlen über einen mehrjährigen Zeitraum zur Verfügung stehen) das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen 2007 und 2011 verringert. Die deutlichsten Verbesserungen gab es in Litauen (10,7 % weniger), Polen (10,4 %), Zypern (5,6%), Estland (3,6%) und Slowakei (3,1%). (In Irland verringerte sich der Einkommensunterschied zwischen 2007 und 2010 um 3,4%, Zahlen für 2011 stehen aber nicht zur Verfügung).

In sechs Ländern nahm das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern jedoch entgegen dem allgemeinen Trend in diesem Zeitraum zu: Portugal, Ungarn, Bulgarien, Italien, Norwegen und Belgien. In Lettland verringerte sich der Abstand zunächst, um dann wieder zuzunehmen, so dass für 2007 und 2011 identische Zahlen vorliegen. In den meisten Staaten, in denen die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede zugenommen haben, lag dieser Zuwachs unter einem Prozentpunkt. Lediglich Ungarn legte um 1,7 % zu, Portugal sogar um 4,0%. Für Kroatien liegen nur Zahlen aus zwei Jahren vor, hier stieg der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen insgesamt zwischen 2010 und 2011 um 2,1%.

## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

Es gibt in gewissem Maße die Erwartung, dass die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im öffentlichen Sektor geringer sein müssten. Das liegt zum Teil daran, dass der öffentliche Sektor stärker durch eine öffentliche Politik, die die Geschlechtergleichstellung fördert, beeinflusst werden sollte. Das Expertennetzwerk der Europäischen Kommission zur Geschlechtergleichstellung stellte in seinem Bericht über die Auswirkungen der Wirtschaftskrise fest:

*„Gleichstellungspolitik beginnt oft im öffentlichen Sektor und wird im öffentlichen Bereich immer konsequenter durchgesetzt wegen ihrer Wahrnehmbarkeit und im Interesse der Beschäftigungsstabilität, oft auch wegen der Stärke der Gewerkschaften und auch früher aufgrund weniger starrer Haushaltszwänge.“*

Der Bericht des belgischen Ratsvorsitzes kommt zu einer ähnlichen Feststellung:

*„Es wird allgemein angenommen, dass die Lohnunterschiede im öffentlichen Sektor weniger stark ausgeprägt sind, da die Mechanismen der Lohnfindung in hohem Maße reguliert sind und in Entgelttabellen festgelegt werden, die wenig Raum für individuelle Entgeltkomponenten lassen.“*

Die verfügbaren Eurostat-Statistiken lassen den Schluss zu, dass dies in der Tat der Fall ist. Gleichwohl sollte nicht vergessen werden, dass diese Zahlen die Bereiche öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung und Verteidigung nicht berücksichtigen. Es gibt für Estland und Griechenland ebenfalls keine nach Eigentumsverhältnissen aufgeschlüsselten Zahlen.

## Gesamter öffentlicher Sektor

Die nachstehende Tabelle 1 gibt einen Überblick über das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor. In erster Linie wurden hierfür die Eurostat-Daten verwendet (das bedeutet, dass diese Zahlen die öffentliche Verwaltung nicht berücksichtigen mit Ausnahme Islands). Für 2010 hat eine große Zahl von Ländern Zahlen vorgelegt. Die Verdienstunterschiede reichen von 21,5% in Bulgarien bis -2,6% in Belgien - das bedeutet, dass männliche Mitarbeiter im öffentlichen Sektor in Belgien geringfügig weniger verdienen als ihre weiblichen Kollegen.

In den meisten Ländern und für die meisten Jahre ist der geschlechtsspezifische Lohnunterschied im öffentlichen Sektor kleiner als in der Volkswirtschaft insgesamt. Zu den Beispielen gehören Deutschland mit einem Verdienstgefälle im öffentlichen Sektor, das konstant zwischen 7 und 8 % unter dem Abstand in der Wirtschaft insgesamt lag; Spanien mit einer Verringerung dieses Gefälles von ca. 6 auf ca. 4%; und Polen, wo der Unterschied zwischen dem öffentlichen Sektor und der Wirtschaft insgesamt über fünf Jahre lang bei 4,4% lag ungeachtet der Tatsache, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle während des gleichen Zeitraums in der Wirtschaft insgesamt von 14,9% auf 4,5% zurückgegangen ist.

Es gibt jedoch einige Länder, in denen die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in den vergangenen vier oder fünf Jahren im öffentlichen Sektor beständig höher war als in der Privatwirtschaft. Dies war in Rumänien, Slowenien, Lettland und Ungarn der Fall (drei Jahre). Darüber hinaus war in Finnland im Jahre 2011 der geschlechtsspezifische Lohnunterschied im öffentlichen Sektor 2,7% höher als das geschlechtsspezifische Lohngefälle insgesamt; in den Niederlanden, Litauen und im VK lag der Wert um 0,2% höher.

Die fehlenden Zahlen für einige Länder machen es schwierig, Fortschritte nachzuvollziehen. Insgesamt ergibt sich jedoch ein sehr uneinheitliches Bild.

In der Hälfte der Länder (13 von den 25, für die Zahlen über mehrere Jahre zur Verfügung stehen) ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor im Laufe der Zeit zurückgegangen. In Schweden zum Beispiel fiel der Wert von 15,0% 2008 auf 13,6% 2011, in Dänemark von 15,1% auf 13,5%. Die besten Zahlen konnte Polen vorlegen, hier verringerte sich der Abstand um mehr als 10% von 10,5% 2007 auf 0,1% 2011.

Für die andere Hälfte der Länder (12 von 25) gilt jedoch, dass sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle vergrößert hat, besonders in Ungarn – von 15,9% 2007 auf 20,5% 2011, Lettland – von 12,7% 2007 auf 17,5% 2011 und Rumänien – von 21% auf 22,8% zwischen 2010 und 2011. Bemerkenswert ist, dass es sich hier um Länder handelt, in denen es erhebliche Einschnitte im öffentlichen Sektor gegeben hat. In ähnlicher Weise scheint sich die Lohnentwicklung im VK in die falsche Richtung zu bewegen, da sich die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen von 18,1% 2007 auf 20,3% 2011 vergrößert haben.

Nur in Portugal war dieser Abstand 2011 noch genau so hoch wie 2007, wenn auch mit Fluktuationen in den Jahren dazwischen.

### **Tabelle 1 Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor ohne öffentliche Verwaltung**

Die Zahlen sind für das Jahr 2010 in absteigender Reihenfolge geordnet, da für 2011 Angaben teilweise fehlen.

| Land      | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|-----------|------|------|------|------|------|
| Bulgarien | 21,7 | 20,3 | 22,4 | 21,5 | 19,9 |

## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

|                        |      |      |      |      |      |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Rumänien               | 10,9 | 11,3 | 12,8 | 21,0 | 22,8 |
| Tschechische Republik  | :    | 23,3 | 22,1 | 20,0 | 19,5 |
| Ungarn                 | 15,9 | 17,5 | 17,9 | 20,0 | 20,5 |
| Österreich             | :    | :    | :    | 19,6 | :    |
| Finnland               | :    | 20,7 | 20,3 | 19,4 | 20,9 |
| Vereinigtes Königreich | 18,1 | 19,0 | 20,2 | 18,9 | 20,3 |
| Niederlande            | 19,4 | 18,6 | 18,6 | 18,4 | 18,1 |
| Lettland               | 12,7 | 13,3 | 13,7 | 16,8 | 17,5 |
| Norwegen               | :    | 14,5 | 14,6 | 15,9 | 14,8 |
| Slowakei               | :    | 16,1 | 15,8 | 14,9 | 16,7 |
| Schweden               | :    | 15,0 | 14,3 | 14,5 | 13,6 |
| Litauen                | 13,7 | 17,3 | 13,1 | 14,2 | 12,1 |
| Deutschland            | :    | 16,0 | 14,4 | 13,9 | 13,9 |
| Dänemark               | :    | 15,1 | 15,1 | 13,6 | 13,5 |
| Frankreich             | :    | :    | :    | 13,2 | :    |
| Schweiz                | :    | 12,8 | 12,7 | 13,0 | 13,3 |
| Spanien                | 12,4 | 11,6 | 11,4 | 12,3 | 12,3 |
| Irland                 | :    | 12,5 | 13,2 | 12,1 | :    |
| Portugal               | 10,8 | 10,0 | 12,1 | 10,1 | 10,8 |
| Luxemburg              | 10,2 | 9,8  | 9,3  | :    | :    |
| Italien                | 6,2  | 6,7  | 6,5  | 4,5  | 3,8  |
| Slowenien              | 4,5  | 4,8  | 1,7  | 2,3  | 6,4  |
| Zypern                 | :    | 0,0  | 0,1  | 0,3  | 0,3  |
| Polen                  | 10,5 | 7,0  | 3,6  | 0,1  | 0,1  |
| Malta                  | :    | -3,6 | -1,6 | -1,3 | :    |
| Belgien                | -3,5 | -3,0 | -3,0 | -2,6 | -2,9 |

Es liegen keine Zahlen für Kroatien, Estland oder Griechenland vor.

Quelle: Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2: B bis S ohne O (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2ct]

Es gibt 10 Länder, für die sowohl eigene nationale Daten als auch Eurostat-Daten für den gesamten öffentlichen Sektor vorliegen (für Island gibt es nur eigene nationale Zahlen). Im Gegensatz zu den Eurostat-Zahlen beziehen diese Informationen auch Beschäftigte in der öffentlichen Verwaltung mit ein. (Es gibt ebenfalls detailliertere Zahlen über einzelne Bereiche des öffentlichen Sektors in Dänemark und in Finnland - siehe Tabelle 10).

Nur die Daten für die Tschechische Republik, Deutschland, Island und Irland basieren auf Stundenlöhnen und sind deshalb mit der Eurostat-Statistik vergleichbar. Bei den Zahlen für Lettland, Litauen, Norwegen, der Slowakei und Schweden handelt es sich um Monatsgehälter; hier kommt verstärkt zum Tragen, dass Männer im Normalfall länger arbeiten als Frauen. Die Zahlen für das VK beziehen sich auf einen wöchentlichen Verdienst bei Vollzeitbeschäftigung, ebenfalls beeinflusst durch die Zahl der gearbeiteten Stunden.

Wie die Eurostat-Zahlen (ohne öffentliche Verwaltung) zeigen auch diese Statistiken, dass der geschlechtsspezifische Lohnunterschied im öffentlichen Sektor geringer ist als in der Wirtschaft insgesamt.

Vergleicht man die Länder, die Zahlen über die Monatsverdienste vorlegen, zeigt sich, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Norwegen und Schweden am geringsten ist, dicht gefolgt von Litauen. Aktuelle Daten liegen hier allerdings nicht vor. Die Zahlen für die



Tschechische Republik, Deutschland und Irland liegen dicht beisammen, obwohl sie für Deutschland verfälscht sind, da sie nur die öffentliche Verwaltung und die Bildung berücksichtigen, nicht jedoch den Rest des öffentlichen Sektors. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Irland ist größer.

Schaut man sich den Trend über die erfassten Jahre an, zeigen Deutschland, Island, Norwegen und Schweden eine beständige, wenn auch langsame Verringerung dieses Lohngefälles. In Island wird besonders zu Beginn dieses Zeitraums ein deutlicher Rückgang sichtbar. Das ist jedoch nicht der Fall in den anderen Ländern, und für die Tschechische Republik, Irland, Lettland und die Slowakei gilt, dass die aktuellen Zahlen ein höheres Gefälle zeigen als die früheren Daten. Allerdings liegen für die Tschechische Republik und Irland nur Zahlen für zwei Jahre vor.

**Tabelle 2 Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor unter Einbeziehung der öffentlichen Verwaltung**

| Land                             | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|----------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Tschechische Republik*</b>    |      |      | 7,3  | 8,2  |      |      |      |
| <b>Deutschland**</b>             | 9,0  | 8,0  | 7,0  | 7,0  | 7,0  | 6,0  |      |
| <b>Island</b>                    |      | 21,2 | 18,0 | 16,5 | 16,3 | 16,2 |      |
| <b>Irland*</b>                   |      |      | 7,1  | 7,3  |      |      |      |
| <b>Lettland</b>                  |      | 21,2 | 19,3 | 22,0 | 22,1 | 23,3 |      |
| <b>Litauen</b>                   |      | 20,6 | 15,4 |      |      |      |      |
| <b>Norwegen</b>                  |      | 12,0 | 11,8 | 11,6 | 11,7 | 11,1 |      |
| <b>Slowakei</b>                  | 21,2 | 19,7 | 25,6 | 24,9 | 22,4 |      |      |
| <b>Schweden</b>                  | 17,0 | 16,0 | 15,0 | 15,0 | 14,0 |      |      |
| <b>Vereinigtes Königreich***</b> |      | 16,4 | 19,9 | 20,4 | 18,1 | 18,2 | 15,6 |

Die Zahlen beziehen sich auf Monatsverdienste mit folgenden Ausnahmen: \* Stundenlöhne \*\* Stundenlöhne, aber öffentlicher Sektor in Deutschland ausschließlich definiert als öffentliche Verwaltung und Bildungswesen \*\*\* Wochenverdienst

Quelle: Nationale statistische Ämter

Die Situation in den drei Ländern, die nicht von Eurostat erfasst werden, wird in Tabelle 3 beschrieben. Hier ist es wichtig zu wissen, dass diese Zahlen ebenfalls auf Monatsverdiensten und nicht auf Stundenlöhnen basieren, wodurch sich das Lohngefälle erhöht.

**Tabelle 3: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Sektor unter Einbeziehung der öffentlichen Verwaltung**

| Land      | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-----------|------|------|------|------|------|------|
| Armenien  | 33   | 33,8 | 33,6 | 33,2 | 32,7 |      |
| Georgien  |      | 54,5 | 50,2 | 47,9 | 47,1 | 45,2 |
| Moldawien |      |      |      |      | 12,6 |      |

Quelle: Nationale statistische Ämter

Es ist ebenfalls möglich, das geschlechtsspezifische Lohngefälle in den wichtigsten Wirtschaftszweigen zu betrachten, die den öffentlichen Sektor ausmachen. Dabei ist es aber nicht möglich, zwischen privaten und öffentlich geführten Unternehmen zu unterscheiden.

## Gesundheits- und Sozialdienste

Die Gesundheits- und Sozialdienste sind ein überaus wichtiger Arbeitgeber für Frauen. Insgesamt 12,7 Millionen Frauen in der EU arbeiten im Gesundheits- und Sozialsektor, sie stellen mehr als drei Viertel der Gesamtbeschäftigtenzahl (77,8%).

In Tabelle 4 finden sich die Angaben zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Gesundheits- und Sozialsektor. Die aktuellen Zahlen für dieses Gefälle (2011) reichen von 41,5% in Zypern bis zu 5,1% in Luxemburg. In den meisten Fällen ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied im Gesundheits- und Sozialwesen größer als in der Wirtschaft insgesamt - von 30 Ländern, für die Zahlen vorliegen, ist in 17 Ländern der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen im Gesundheits- und Sozialsektor höher als im Durchschnitt. Das lässt sich mit hoher Wahrscheinlichkeit durch die berufliche Segregation im Gesundheits- und Sozialsektor erklären, hier gibt es einen übermäßig hohen Anteil von Frauen in geringer bezahlten Tätigkeiten.

Schaut man sich den Trend für die Jahre nach 2008 an, so haben sich diese Lohnunterschiede in 21 Ländern verringert, in 8 Ländern jedoch vergrößert. Da in vielen Ländern für 2011 nur vorläufige Zahlen vorliegen, kann sich das endgültige Ranking für einige Länder noch ändern. Folgende Länder zeigen eine kontinuierliche Verbesserung während des Erfassungszeitraums:

- Belgien mit einer nur geringen, aber kontinuierlichen Verringerung des Lohngefälles von 9,4% 2007 auf 9,0% 2011;
- Irland - hier ist der Abstand von 23,8% auf 16,8% zurückgegangen, allerdings nur über drei Jahre;
- Niederlande, mit einer Verringerung des Abstandes von 17,2% 2008 auf 16,4% 2011;
- Polen verbesserte sich von 25,3% auf 17,8%; und
- Slowenien entwickelte sich ebenfalls positiv von 20,4% auf 16,9%, die Abschlusszahl ist jedoch nur vorläufig.

Andere Länder, darunter Frankreich, Deutschland, Spanien und das VK, zeigen einen uneinheitlichen Verlauf ohne einen beständigen Abwärtstrend. In Zypern, Portugal und in der Slowakei scheint die Entwicklung in die falsche Richtung zu gehen.

**Tabelle 4: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Gesundheits- und Sozialsektor**

| Land ▼                | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011   |
|-----------------------|------|------|------|------|--------|
| Österreich            | :    | :    | :    | 12,0 | :      |
| Belgien               | 9,4  | 9,4  | 9,3  | 9,2  | 9,0    |
| Bulgarien             | 26,0 | 30,2 | 30,5 | 27,2 | 26,1   |
| Kroatien              | :    | :    | :    | 22,5 | 28,6 * |
| Zypern                | :    | 32,7 | 35,4 | 37,6 | 41,5 * |
| Tschechische Republik | :    | 25,6 | 27,1 | 25,6 | 27,6   |
| Dänemark              | :    | 14,3 | 8,9  | 10,0 | 10,2   |
| Estland               | :    | 31,3 | 33,0 | 34,8 | 30,3   |
| Finnland              | :    | 30,2 | 30,2 | 29,6 | 17,6 * |
| Frankreich            | :    | 18,6 | 18,7 | 18,2 | 16,9 * |
| Deutschland           | 24,3 | 24,4 | 24,5 | 24,6 | 24,7 * |
| Ungarn                | :    | 18,6 | 17,0 | 16,1 | 16,4   |
| Island                | :    | 18,5 | 16,2 | 13,3 | 13,8   |
| Irland                | :    | 23,7 | 21,4 | 16,8 | :      |
| Italien               | :    | :    | :    | 28,5 | 24,3   |
| Lettland              | :    | :    | :    | 11,1 | 9,7    |
| Litauen               | 24,2 | 25,1 | 26,1 | 24,3 | 22,8   |
| Luxemburg             | 5,7  | 5,6  | 5,4  | 5,2  | 5,1 *  |
| Malta                 | :    | 8,5  | 10,5 | 12,4 | 11,2   |

## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

|                               |        |        |        |      |       |
|-------------------------------|--------|--------|--------|------|-------|
| <b>Niederlande</b>            | :      | 17,2   | 17,0   | 16,5 | 16,4  |
| <b>Norwegen</b>               | :      | 13,4   | 12,8   | 12,7 | 12,7  |
| <b>Polen</b>                  | 25,3   | 22,8   | 20,3   | 17,8 | 17,8  |
| <b>Portugal</b>               | 30,9   | 31,4   | 33,0   | 35,9 | 35,7  |
| <b>Rumänien</b>               | 19,7** | 9,4**  | 11,3** | 8,6  | 10,7  |
| <b>Slowakei</b>               | :      | 17,4   | 17,5   | 23,8 | 24,1  |
| <b>Slowenien</b>              | 20,4   | 20,0   | 20,0   | 19,0 | 16,9  |
| <b>Spanien</b>                | 24,9   | 23,6   | 24,7   | 24,2 | 24,2* |
| <b>Schweden</b>               | :      | 16,0   | 14,0   | 13,3 | 15,2  |
| <b>Schweiz</b>                | :      | 20,9** | 20,8** | 19,1 | 19,5  |
| <b>Vereinigtes Königreich</b> | 32,7   | 29,9   | 31,6   | 30,9 | 29,3  |

Für Griechenland liegen keine Zahlen vor. \* Vorläufige Zahlen \*\*Auf Basis unterschiedlicher Definitionen  
Quelle: Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2 (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2] und statistische Angaben aus Island.

Die Situation in den Ländern, die nicht Teil des Europäischen Wirtschaftsraums sind und für die Angaben vorliegen, plus Schweiz wird in Tabelle 5 dargestellt. Es ist wichtig festzustellen, dass diese Angaben auf Monatslöhnen und nicht auf Stundenlöhnen basieren. Ähnlich wie bei den Eurostat-Zahlen ergibt sich ein unterschiedliches Bild beim Vergleich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Gesundheits- und Sozialsektor und in der Wirtschaft insgesamt. Eine Hälfte weist ein geringeres Gefälle, die andere Hälfte ein größeres auf

Schaut man sich die aktuellsten Zahlen für die einzelnen Länder an, ergibt sich beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Gesundheits- und Sozialwesen ein Wert zwischen 58,9% in Aserbaidschan und 9,5% in der Ukraine. Da für viele Länder Zahlen fehlen, ist die Feststellung eines bestimmten Trends über die Jahre schwierig. Für die Länder, die Zahlen über einen mehrjährigen Zeitraum vorgelegt haben, lässt sich feststellen, dass sich der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Armenien vergrößert, aber in der Ukraine verringert hat. In Israel ist nur eine marginale Verbesserung zu sehen. Für Georgien gibt es stark unterschiedliche Zahlen, der Abstand 2012 ist aber geringer als noch 2007.

**Tabelle 5: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Gesundheits- und Sozialsektor - Monatseinkommen**

| Land           | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| Armenien       | 28,1 | 27,8 | 28,8 | 24,9 | 35,1 |      |
| Aserbaidschan  |      |      |      |      | 58,9 |      |
| Georgien       | 39,1 | 42,9 | 42,6 | 50,2 | 42,0 | 35,3 |
| Israel         | 46,9 |      |      |      | 46,8 |      |
| FYR Mazedonien |      |      |      | 13,2 |      |      |
| Moldawien      |      |      |      |      | 14,8 |      |
| Türkei         |      |      |      | 32,0 |      |      |
| Ukraine        |      | 12,0 | 11,6 | 9,9  | 10,0 | 9,5  |

Quelle: nationale statistische Ämter plus Eurostat für FYR Mazedonien

## Öffentliche Verwaltung

Wie bereits erwähnt werden die Löhne in der öffentlichen Verwaltung, Sozialversicherung und Verteidigung nicht automatisch von Eurostat erhoben und analysiert. Das bedeutet, dass es aus deutlich weniger Ländern detaillierte Zahlen gibt. Im Ergebnis fehlen für Tabelle 6 mit Angaben über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der öffentlichen Verwaltung - abgesehen von Griechenland und der Türkei - auch noch genaue Angaben aus Österreich, Belgien, Italien, Luxemburg, Malta und Portugal.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat eine Bandbreite von 20,3% in Kroatien bis hin zu -4,3% in Lettland; in den meisten Fällen sind die Einkommensunterschiede in der öffentlichen Verwaltung geringer als in den anderen Bereichen der Volkswirtschaft. Die eindeutigsten Ausnahmen sind Kroatien mit einem geschlechtsspezifischen Einkommensunterschied, der 22% über den Werten für die Wirtschaft insgesamt liegt, und Polen mit 12,3% über dem Durchschnitt. Für 19 der 25 Länder, die diese Informationen vorlegen, gilt, dass der Unterschied zwischen dem Verdienst von Männern und Frauen in der öffentlichen Verwaltung geringer ist als in anderen Wirtschaftszweigen.

Der längerfristige Trend in der öffentlichen Verwaltung scheint mehr Anlass zu Optimismus zu geben als im Gesundheits- und Sozialsektor. In der Zeit nach 2008 hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in 18 Ländern verringert, in sechs Ländern ist es jedoch größer geworden. Für zwei dieser Länder (Rumänien und Kroatien) liegen jedoch nur für zwei Jahre Vergleichszahlen vor.

Die einzigen Ländern, in denen der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen 2011 größer war als 2007 oder 2008 sind:

- Bulgarien - Zunahme der Differenz von 4,9% 2007 auf 10,3% 2011;
- Dänemark, wo sich der Abstand scheinbar von 5,0% 2008 auf 8,7% 2011 vergrößert hat (allerdings scheint der Wert 5,0% für 2008 erstaunlich niedrig, und seit 2009 hat es eine kontinuierliche Verringerung dieses Abstandes gegeben).
- Finnland - Anstieg von 18,0% 2008 auf 19,6% 2011, allerdings ist dies erst eine vorläufige Zahl.
- Litauen, geringfügige Zunahme im Vergleich zu 2007, allerdings abnehmende Entwicklung seit 2009.

Ständige Fortschritte bei der Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles gibt es anscheinend in der Tschechischen Republik, Estland, Island, Irland, den Niederlanden, Polen, Spanien, Schweden und dem VK.

**Tabelle 6: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der öffentlichen Verwaltung**

| Land                         | 2007 | 2008 | 2009  | 2010 | 2011  |
|------------------------------|------|------|-------|------|-------|
| <b>Bulgarien</b>             | 4,9  | 10,8 | 13,0  | 12,5 | 10,3  |
| <b>Kroatien</b>              | :    | :    | :     | 11,7 | 47.8* |
| <b>Zypern</b>                | :    | 20,4 | 18,8  | 16,0 | 16.3* |
| <b>Tschechische Republik</b> | :    | 18,1 | 17,0  | 16,3 | 14,3  |
| <b>Dänemark</b>              | :    | 5,0  | 11,0  | 9,7  | 8,7   |
| <b>Estland</b>               | :    | 16,0 | 13,4  | 10,6 | 10,2  |
| <b>Finnland</b>              | :    | 18,0 | 17,6  | 18,3 | 19.6* |
| <b>Frankreich</b>            | :    | :    | :     | 11,6 | 11.1* |
| <b>Deutschland</b>           | :    | :    | :     | 8,5  | 8.4*  |
| <b>Ungarn</b>                | :    | 15,1 | 7.0** | 3,7  | 3,9   |
| <b>Island</b>                | :    | 16,5 | 15,6  | 14,5 | 13,2  |
| <b>Irland</b>                | :    | 11,4 | 8,6   | 7,0  | :     |
| <b>Lettland</b>              | :    | :    | :     | -3,4 | -4,3  |

## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

|                               |        |        |        |      |       |
|-------------------------------|--------|--------|--------|------|-------|
| <b>Litauen</b>                | 5,5    | 7,4    | 8,7    | 7,2  | 6,2   |
| <b>Niederlande</b>            | :      | 15,9   | 15,3   | 13,7 | 11,8  |
| <b>Norwegen</b>               | :      | :      | :      | 20,9 | 18,0  |
| <b>Polen</b>                  | 17,6   | 17,3   | 17,1   | 16,8 | 16,8  |
| <b>Rumänien</b>               | -0.8** | -2.1** | 3.7**  | -0,2 | 2,4   |
| <b>Slowakei</b>               | :      | 19,6   | 21,2   | 23,2 | 19,1  |
| <b>Slowenien</b>              | 4,9    | 6,7    | 8,5    | 5,5  | 4,7   |
| <b>Spanien</b>                | :      | 12,0   | 11,1   | 10,1 | 10.1* |
| <b>Schweden</b>               | :      | 12,2   | 10,7   | 10,1 | 9,0   |
| <b>Schweiz</b>                | :      | 17,5** | 17.4** | 17,2 | 17,2  |
| <b>Vereinigtes Königreich</b> | 20,8   | 19,8   | 17,7   | 17,0 | 16,1  |

Es liegen keine Zahlen für Österreich, Belgien, Griechenland, Italien, Luxemburg, Malta oder Portugal vor. \* Vorläufige Zahlen \*\*Auf Basis unterschiedlicher Definitionen

Quelle: Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2 (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2] und statistische Angaben aus Island.

In allen Ländern, die nicht dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören und für die Informationen vorliegen (Tabelle 7), ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle geringer als in der Wirtschaft insgesamt. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass der Abstand mit 36,6% am größten in Aserbaidschan ist, mit 10,7% am niedrigsten in Moldawien. In allen Fällen, in denen Zahlen für mehr als ein Jahr vorliegen, ist der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen geringer geworden - stetig und signifikant in Armenien und der Ukraine, dramatisch in Georgien und nur geringfügig in Israel. Es ist bei den Vergleichen mit den Eurostat-Statistiken wichtig festzuhalten, dass diese Zahlen auf Monatsverdiensten und nicht auf Stundenlöhnen beruhen.

**Tabelle 7: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der öffentlichen Verwaltung - Monatseinkommen**

| Land           | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| Armenien       | 33,7 | 38,1 | 33,7 | 32,1 | 29,2 |      |
| Aserbaidschan  |      |      |      |      | 36,6 |      |
| Georgien       | 24,9 | 23,6 | 10,3 | 15,4 | 12,4 | 11,1 |
| Israel         | 26,2 |      |      |      | 25,3 |      |
| FYR Mazedonien |      |      |      | 5,2  |      |      |
| Moldawien      |      |      |      |      | 10,7 |      |
| Ukraine        |      | 16,4 | 15,5 | 12,2 | 13,6 | 12,8 |

Quelle: nationale statistische Ämter plus Eurostat für die FYR Mazedonien; es liegen keine Zahlen für die Türkei vor.

## Bildung

Es gibt eine große Zahl von Frauen, die im Bildungssektor beschäftigt sind. In der EU ist dieser Sektor Arbeitgeber für 8,8 Millionen Frauen, allerdings wird hier auch eine große Zahl von Lehrerinnen mitgezählt. Insgesamt sind mehr als zwei Drittel (69,1%) der im Bildungswesen Beschäftigten weiblichen Geschlechts. In jedem EU-Land stellen Frauen mehr als die Hälfte des Bildungspersonals.

Tabelle 8 beschreibt das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Bildungswesen zwischen 2008 und 2011. Die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen reichen von 27,8% in Österreich (Zahlen aus 2010) bis zu -4,7% in Malta. Belgien, Dänemark, Deutschland, Luxemburg und Norwegen weisen einen Lohnunterschied unter 10% aus.

Es fällt ebenfalls auf, dass der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im Bildungssektor in der Mehrzahl der Länder (23 von 30) geringer war als in der Wirtschaft

insgesamt. Dies zeigte sich substanziell in Ländern wie Belgien, Finnland, Norwegen und Finnland mit 7 bis 8% sowie in Deutschland mit 13%, Litauen mit 13,7%, Lettland mit 14,7% und Malta mit 17,6%. Die Länder am anderen Ende der Skala mit einem größeren geschlechtsspezifischen Lohngefälle im Bildungswesen als in der Wirtschaft insgesamt waren Kroatien, Italien, Slowenien, Österreich, die Niederlande, Rumänien und die Tschechische Republik.

Der Trend über den Erfassungszeitraum ist ebenfalls positiv, 21 Länder weisen eine Verringerung der Einkommensunterschiede aus, und nur sieben zeigen auf Basis der Vergleichszahlen einen Anstieg (Kroatien, Estland, Italien, Rumänien, Slowakei, Schweiz und VK). Tatsächlich liegen nur für Estland, die Slowakei und das VK langfristige Zahlen vor. Für die anderen Staaten gibt es nur Vergleichsangaben für zwei Jahre.

Es gibt mehrere Länder, die bei der Verringerung des geschlechterabhängigen Lohngefälles kontinuierliche Fortschritte erzielen. Dies sind Deutschland, Island, die Niederlande, Norwegen, Polen und Portugal. Bei anderen gibt es stärkere Schwankungen, wobei sich anscheinend nur die Slowakei in die falsche Richtung zu bewegen scheint.

**Tabelle 8: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle im Bildungswesen**

| Land                  | 2007   | 2008   | 2009   | 2010 | 2011  |
|-----------------------|--------|--------|--------|------|-------|
| Österreich            | :      | :      | :      | 27,8 | :     |
| Belgien               | 3,7    | 3,6    | 3,5    | 3,4  | 3,2   |
| Bulgarien             | 13,4   | 11,9   | 14,5   | 13,2 | 11,1  |
| Kroatien              | :      | :      | :      | 21,8 | 32,6* |
| Zypern                | :      | 13,0   | 11,3   | 11,4 | 11,0* |
| Tschechische Republik | :      | 25,4   | 24,8   | 21,7 | 21,9  |
| Dänemark              | :      | 8,6    | 8,7    | 8,8  | 8,5   |
| Estland               | :      | 24,0   | 23,9   | 23,8 | 25,3  |
| Finnland              | :      | 16,9   | 15,4   | 15,8 | 11,1* |
| Frankreich            | :      | 15,8   | 13,1   | 13,9 | 13,5* |
| Deutschland           | 14,7   | 12,8   | 11,1   | 9,6  | 9,2*  |
| Ungarn                | :      | 20,6   | 18,9   | 20,7 | 17,6  |
| Island                | :      | 21,8   | 17,3   | 15,9 | 15,4  |
| Irland                | :      | 26,0   | 25,9   | 25,3 | :     |
| Italien               | :      | :      | :      | 12,6 | 13,6  |
| Lettland              | :      | :      | :      | 0,8  | :     |
| Litauen               | -0,1   | 2,0    | -3,2   | 1,0  | -1,8  |
| Luxemburg             | 15,5   | 12,5   | 9,6    | 6,7  | 6,8*  |
| Malta                 | :      | 7,2    | 1,2    | -3,0 | -4,7  |
| Niederlande           | :      | 22,2   | 21,8   | 21,2 | 19,3  |
| Norwegen              | :      | 10,6   | 9,8    | 8,8  | 8,6   |
| Polen                 | 6,4    | 4,6    | 2,8    | 1,0  | 1,0   |
| Portugal              | 18,3   | 17,2   | 17,5   | 12,4 | 10,8  |
| Rumänien              | 19,6** | 16,9** | 12,5** | 11,5 | 13,5  |
| Slowakei              | :      | 10,7   | 14,9   | 14,5 | 15,8  |
| Slowenien             | 9,5    | 9,2    | 9,0    | 9,7  | 9,3   |
| Spanien               | 11,5   | 10,5   | 10,8   | 10,5 | 10,5* |
| Schweden              | :      | 12,0   | 11,3   | 11,2 | 11,8  |

## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

|                               |   |        |        |      |      |      |
|-------------------------------|---|--------|--------|------|------|------|
| <b>Schweiz</b>                | : | 13,7** | 13,6** | 12,5 | 13,0 |      |
| <b>Vereinigtes Königreich</b> |   | 17,5   | 19,2   | 18,5 | 16,6 | 18,3 |

\* Vorläufige Zahlen \*\*Auf Basis unterschiedlicher Definitionen

Quelle: Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2 (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2] und statistische Angaben aus Island.

In allen Ländern, die nicht dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören und für die Informationen vorliegen (Tabelle 9), ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Bildungssektor geringer als in der Wirtschaft insgesamt. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass dieses Gefälle zwischen 31,2% in Aserbaidschan und -4,2% in der Türkei liegt. Dies ist ein sehr niedriger Wert in Anbetracht der Tatsache, dass diese Zahlen auf dem Monatseinkommen basieren. Dies weist im Normalfall eine höhere Diskrepanz aus als ein Vergleich der Stundenlöhne. Zwischen Beginn und Ende des Erfassungszeitraums hat sich der Abstand in Armenien vergrößert, jedoch in Georgien (mit größeren Schwankungen), Israel und der Ukraine verringert.

**Tabelle 9: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im Bildungssektor - Monatseinkommen**

| Land           | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|----------------|------|------|------|------|------|------|
| Armenien       | 16,6 | 16,6 | 17,1 | 18,7 | 18,7 |      |
| Aserbaidschan  |      |      |      |      | 31,2 |      |
| Georgien       | 25,7 | 18,8 | 20,1 | 21,5 | 23,2 | 23,6 |
| Israel         | 31,4 |      |      |      | 27,4 |      |
| FYR Mazedonien |      |      |      | 1,5  |      |      |
| Moldawien      |      |      |      |      | 2,8  |      |
| Türkei         |      |      |      | -4,2 |      |      |
| Ukraine        |      | 14,6 | 12,2 | 12,0 | 10,2 | 9,0  |

Quelle: nationale statistische Ämter plus Eurostat für FYR Mazedonien

## Nationale, regionale und kommunale Verwaltung

Eine kleine Anzahl von Ländern verfügt über Zahlen, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf unterschiedlichen Verwaltungsebenen erfassen und die separate Zahlen für die nationale und kommunale, manchmal auch für die regionale Verwaltung vorlegen können. Die verfügbaren Statistiken sind in Tabelle 10 dargestellt. Die Zahlen erlauben keinen Vergleich zwischen Ländern oder zwischen unterschiedlichen Verwaltungsebenen in den Ländern, da es hinsichtlich der Frage, welche der öffentlichen Dienste (öffentliche Verwaltung, Gesundheits- und Sozialsektor und Bildungswesen) in die unterschiedlichen Verwaltungsebenen eingeschlossen werden.

Auf diese Weise ist es im Rahmen eines langfristigen Vergleichs möglich festzustellen, wo die Lohndifferenzen in einem bestimmten Bereich der Verwaltung größer oder kleiner geworden sind. Die Zahlen geben Anlass zur Hoffnung, denn mit der Ausnahme der Slowakei zeigen alle Länder auf allen Verwaltungsebenen über die Zeit eine Abnahme der Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen.

**Tabelle 10: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle auf den unterschiedlichen Verwaltungsebenen**

| Land            | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|
| <b>Dänemark</b> |      |      |      |      |      |      |



## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

|                                |      |      |      |      |      |     |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|-----|
| Zentrale Verwaltung            |      |      | 15,3 | 15,2 | 15,0 |     |
| Regionale Verwaltung (Bezirke) |      |      | 26,2 | 25,0 | 24,8 |     |
| Kommunale Verwaltung           |      |      | 10,6 | 9,8  | 9,6  |     |
| <b>Finnland</b>                |      |      |      |      |      |     |
| Zentrale Verwaltung            |      | 16,3 | 15,9 | 15,8 | 14,6 |     |
| Kommunale Verwaltung           |      | 16,0 | 15,6 | 15,6 | 14,6 |     |
| <b>Norwegen</b>                |      |      |      |      |      |     |
| Zentrale Verwaltung            |      | 8,7  | 9,1  | 8,7  | 8,4  | 7,8 |
| Städte und Gemeinden           |      | 7,1  | 7,1  | 6,8  | 7,1  | 6,5 |
| <b>Slowakei</b>                |      |      |      |      |      |     |
| Zentrale Verwaltung            | 19,6 | 16,9 | 23,2 | 22,8 | 19,4 |     |
| Kommunale Verwaltung           | 14,4 | 14,9 | 16,4 | 15,2 | 13,5 |     |
| <b>Schweden</b>                |      |      |      |      |      |     |
| Zentrale Verwaltung            | 13,0 | 12,0 | 11,0 | 11,0 | 9,0  |     |
| Regionale Verwaltung (Länder)  | 28,0 | 27,0 | 27,0 | 27,0 | 26,0 |     |
| Kommunale Verwaltung           | 9,0  | 8,0  | 7,0  | 6,0  | 6,0  |     |
| <b>Schweiz</b>                 |      |      |      |      |      |     |
| Zentrale Verwaltung            |      | 12,9 |      | 12,1 |      |     |
| Regional (Kantone)             |      | 17,4 |      | 16,4 |      |     |
| Kommunale Verwaltung           |      | 8,9  |      | 6,7  |      |     |

Quelle: nationale statistische Ämter

### **Strom-, Wasser- und Gasversorgung, Abwasserwirtschaft**

Der Beschäftigungsanteil von Frauen bei den Energieversorgern sowie in der Wasser- und Abwasserwirtschaft ist deutlich geringer als der Männeranteil. In der gesamten EU waren 23,2% der Beschäftigten in der Elektrizitäts- und Gasindustrie 2010 Frauen, ein ähnlicher Wert galt in der Wasser- und Abwasserwirtschaft mit 21,3%.

Es gibt jedoch in zwei Wirtschaftszweigen unterschiedliche geschlechtsspezifische Lohndifferenzen.

In der Elektrizitäts- und Gasindustrie (Tabelle 11) reichen die aktuellen Zahlen von 48,3% in den Niederlanden bis 2,7% in Rumänien. Obwohl es einige Länder wie die Niederlande, Belgien und Kroatien an einem Ende der Skala und Rumänien und die Slowakei am anderen Ende gibt, in denen sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Elektrizitäts- und Gasindustrie ganz unterschiedlich darstellt im Vergleich zu diesem Gefälle in der Wirtschaft insgesamt, so bleibt diese Differenz jedoch in der Hälfte der Länder im 3%-Bereich (siehe Tabelle 11).

In der Wasser- und Abwasserwirtschaft (Tabelle 12) bewegen sich die für 2011 ermittelten Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen zwischen 23,6% (Österreich, Zahlen für 2010) und -19,7% in Luxemburg. Im Gegensatz zur Elektrizitäts- und Gaswirtschaft sind die Lohndifferenzen in der Wasser- und Abwasserwirtschaft geringer als das geschlechtsspezifische Lohngefälle insgesamt. Darüber hinaus weist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz in 13 Ländern einen negativen Wert auf - das bedeutet, dass die Frauen mehr verdienen als die Männer. Dies scheint eine Wirkung des so genannten Selektionseffekts zu sein. Dieser sorgt dafür, dass nur Frauen mit guter beruflicher Qualifikation Interesse an diesem Industriezweig zeigen.



In Luxemburg, wo es einen negativen Wert für das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen gibt und Frauen dementsprechend besser verdienen, haben diese aber nur einen Anteil von 10,7% an den Arbeitskräften in diesem Wirtschaftszweig. Es gibt aber auch noch andere Länder mit negativen Werten wie das VK und Frankreich, hier stellen die Frauen 20% der Beschäftigten.

Als Trend lässt sich in der Strom- und Gaswirtschaft in 18 Ländern eine Verringerung des Lohngefälles nachweisen, wenn in einigen Fällen auch nur marginal. In neun Ländern nimmt der Abstand zu. (Für Rumänien und die Schweiz wurden nur die letzten beiden Jahre gezählt, da für das Zahlenwerk davor andere Definitionen galten) In der Wasser- und Abwasserwirtschaft gibt es 20 Länder, in denen sich die Situation für die Frauen verbessert hat, lediglich in fünf Ländern hat sich ihre Lage verschlechtert.

In der Elektrizitäts- und Gaswirtschaft fällt auf, dass die Zahlen in vielen Ländern relativ konstant auf einem hohen Niveau bleiben. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle zum Beispiel in Deutschland bewegt sich zwischen 2007 und 2011 jedes Jahr zwischen 21,5% und 21,4%. In den Niederlanden ist es über einen Zeitraum von vier Jahren von 52,2% auf 48,3% zurückgegangen. Zu den Ländern, in denen sich die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Elektrizitäts- und Gasindustrie anscheinend eindeutig und stetig verringern, gehören Zypern, Litauen, Portugal, Slowenien und Schweden.

**Tabelle 11: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Elektrizitäts- und Gasindustrie**

| Land                  | 2007  | 2008  | 2009  | 2010   | 2011  |
|-----------------------|-------|-------|-------|--------|-------|
| Österreich            | :     | :     | :     | 23,6   | :     |
| Belgien               | 31,1  | 30,8  | 30,4  | 29,6   | 29,3  |
| Bulgarien             | 9,2   | 15,9  | 17,0  | 15,7   | 19,6  |
| Kroatien              | :     | :     | :     | 20,7   | 28,8* |
| Zypern                | :     | 22,5  | 20,4  | 19,3   | 18,2* |
| Tschechische Republik | :     | 18,4  | 18,5  | 18,4   | 14,2  |
| Dänemark              | :     | 21,6  | 17,4  | 20,1   | 18,6  |
| Estland               | :     | 24,8  | 23,4  | 21,9   | 19,3  |
| Finnland              | :     | 20,3  | 20,3  | 20,4   | 19,6* |
| Frankreich            | :     | 11,8  | 11,2  | 11,2   | 8,7*  |
| Deutschland           | 21,5  | 21,4  | 21,5  | 21,4   | 21,4* |
| Ungarn                | :     | 13,0  | 14,4  | 17,4   | 17,0  |
| Island                | :     | 19,1  | 14,0  | 11,0   | 14,4  |
| Italien               | :     | :     | :     | 8,2    | :     |
| Lettland              | :     | :     | :     | 17,7   | 21,0  |
| Litauen               | 20,1  | 20,1  | 18,9  | 15,4   | 13,1  |
| Luxemburg             | :     | :     | :     | 5,1*** | 4,2*  |
| Malta                 | :     | 4,4   | 3,1   | 6,8    | 13,9  |
| Niederlande           | :     | 52,2  | 53,7  | 49,2   | 48,3  |
| Norwegen              | :     | 11,8  | 12,7  | 11,4   | 9,4   |
| Polen                 | 7,2   | 7,9   | 8,7   | 9,4    | 9,4   |
| Portugal              | 15,6  | 15,0  | 14,4  | 13,8   | 12,6  |
| Rumänien              | 4,1** | 7,0** | 7,8** | 1,3    | 2,7   |

## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

|                               |   |        |        |      |      |
|-------------------------------|---|--------|--------|------|------|
| <b>Slowakei</b>               | : | 9,1    | 12,5   | 15,9 | 9,4  |
| <b>Slowenien</b>              |   | 11,9   | 10,5   | 7,5  | 5,6  |
| <b>Spanien</b>                |   | 18,9   | 14,2   | 17,6 | 14,0 |
| <b>Schweden</b>               | : | 11,5   | 11,5   | 10,3 | 9,7  |
| <b>Schweiz</b>                | : | 18,6** | 18,6** | 15,8 | 16,1 |
| <b>Vereinigtes Königreich</b> |   | 28,8   | 32,1   | 26,5 | 28,9 |

Keine Zahlen für Griechenland oder Irland \* Vorläufige Zahlen \*\*Basiert auf einer anderen Definition \*\*\* Geringe Zuverlässigkeit

Quelle: Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2 (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2] und statistische Angaben aus Island.

In der Wasser- und Abwasserwirtschaft fällt an den Zahlen besonders auf, dass fast alle Länder über erhebliche Fortschritte und Verbesserungen für die Frauen berichten. Kam es zu einer negativen Entwicklung, waren die Veränderungen nur geringfügig (mit Ausnahme Rumäniens zwischen 2010 und 2011). In vielen Ländern war der Fortschritt gleichbedeutend damit, dass sich der negative geschlechtsspezifische Lohnabstand (Frauen verdienen pro Stunde mehr als die Männer) weiter vergrößert hat. In Frankreich zum Beispiel ist er von -4,4% 2008 auf -12,3% 2011 gestiegen, im VK von -0,3 2007 auf -6,6% 2011.

**Tabelle 12: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Wasser- und Abwasserwirtschaft**

| Land                         | 2007 | 2008   | 2009    | 2010    | 2011   |
|------------------------------|------|--------|---------|---------|--------|
| <b>Österreich</b>            | :    | :      | :       | 12,2    | :      |
| <b>Belgien</b>               |      | 1,7    | 1,1     | 0,0     | -0,5   |
| <b>Bulgarien</b>             |      | 14,5   | 12,2    | 8,2     | 8,2    |
| <b>Kroatien</b>              | :    | :      | :       | 3,2     | 21,2*  |
| <b>Zypern</b>                | :    | 0,3*** | -6,5*** | -6,3*** | -6,3*  |
| <b>Tschechische Republik</b> | :    | 3,8    | 4,0     | -1,2    | -3,9   |
| <b>Dänemark</b>              | :    | 11,1   | 7,8     | 8,0     | 8,9    |
| <b>Estland</b>               | :    | 14,9   | 17,2    | 18,5    | 14,1   |
| <b>Finnland</b>              | :    | 5,8    | 8,0     | 7       | 2,5*   |
| <b>Frankreich</b>            | :    | -4,4   | -8,2    | -11,5   | -12,3* |
| <b>Deutschland</b>           |      | 8,3    | 7,3     | 5,4     | 4,7    |
| <b>Griechenland</b>          | :    | :      | :       | 11,2    | :      |
| <b>Ungarn</b>                | :    | 1,9    | 0,0     | -1,7    | -0,9   |
| <b>Irland</b>                | :    | 18,2   | 16,9    | 18,9    | :      |
| <b>Italien</b>               | :    | :      | :       | 4,0     | :      |
| <b>Lettland</b>              | :    | :      | :       | 11,5    | 12,5   |
| <b>Litauen</b>               |      | 10,2   | 10,2    | 9,7     | 9,0    |
| <b>Luxemburg</b>             | :    | :      | :       | -21,0   | -19,7* |
| <b>Malta</b>                 | :    | 4,7    | 3,5     | -3,1    | -5,0   |
| <b>Niederlande</b>           | :    | 20,7   | 15,3    | 15,8    | 15,8   |
| <b>Norwegen</b>              | :    | 1,9    | 0,2     | -0,5    | -0,5   |
| <b>Polen</b>                 |      | 6,3    | 4,7     | 3,2     | 1,6    |
| <b>Portugal</b>              |      | 2,1    | -6,7    | -8,0    | -5,0   |

## Das geschlechtsspezifische Lohngefälle im öffentlichen Dienst

|                               |        |       |       |       |       |
|-------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Rumänien</b>               | 14,4** | 7,1** | 2,4** | -5,3  | 2,7   |
| <b>Slowakei</b>               | :      | -5,7  | -2    | -9,1  | -2,1  |
| <b>Slowenien</b>              | -15,1  | -14,7 | -16,8 | -16,3 | -17,2 |
| <b>Spanien</b>                | 20,3   | 17    | 16,4  | 17,5  | 17,5* |
| <b>Schweden</b>               | :      | 2,0   | 2,0   | 2,8   | -0,2  |
| <b>Schweiz</b>                | :      | 5,6** | 5,5** | 8,4   | 8,8   |
| <b>Vereinigtes Königreich</b> | -0,3   | -2,5  | -8,9  | -2,8  | -6,6  |

Keine Zahlen für Island \* Vorläufige Zahlen \*\*Basiert auf einer anderen Definition \*\*\* Geringe Zuverlässigkeit

Quelle: Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2 (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2]

In allen Ländern, die nicht dem Europäischen Wirtschaftsraum angehören (Tabelle 13), ist das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Elektrizitäts- und Gasindustrie sowie in der Wasser- und Abwasserwirtschaft geringer als in der Wirtschaft insgesamt. Den größten Lohnabstand zwischen Männern und Frauen gibt es in Israel, wo Frauen in der Elektrizitätswirtschaft und in der Wasserwirtschaft 32,3% weniger verdienen als Männer. Im Gegensatz dazu steht die FYR Mazedonien, hier verdienen die Frauen 21,7% mehr in der Wasser- und Abwasserwirtschaft, obwohl diese Branchen nur eine geringe Anzahl von Frauen einstellt. Hier kommt in besonderer Weise der Selektionseffekt zum Tragen. Es gibt nur drei Länder, die Zahlen für mehr als ein Jahr vorlegen können. In Georgien hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert, in Armenien hat es sich kaum verändert (leichter Vergrößerung zum Ende des Zeitraums hin). In Israel geht die Entwicklung in die falsche Richtung. Für diese wie auch für die anderen Statistiken, die nicht aus dem Europäischen Wirtschaftsraum stammen, gilt, dass sie auf Monatseinkommen basieren und die Zahlen für das Lohngefälle mit Sicherheit höher sind als die für den EWR ermittelten Zahlen.

**Tabelle 13: Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Strom-, Wasser- und Gasversorgung und in der Abwasserwirtschaft - Monatseinkommen**

| Land                                    | 2007 | 2008 | 2009 | 2010  | 2011 | 2012 |
|---|------|------|------|-------|------|------|
| Armenien (Energie & Wasser)             | 23,8 | 23,9 | 24,8 | 20,4  | 24,0 |      |
| Aserbaidshan (Elektrizität & Gas)       |      |      |      | 15,0  |      |      |
| Aserbaidshan (Wasser & Abwasser)        |      |      |      | 30,6  |      |      |
| Georgien (Elektrizität, Gas und Wasser) | 15,8 | 11,4 | 7,9  | 15,7  | 4,3  | 3,6  |
| Israel (Elektrizität & Wasser)          | 21,9 |      |      |       | 32,3 |      |
| FYR Mazedonien (Elektrizität & Gas)     |      |      |      | 3,4   |      |      |
| FYR Mazedonien (Wasser & Abwasser)      |      |      |      | -21,7 |      |      |
| Moldawien (Elektrizität & Gas)          |      |      |      |       | 8,5  |      |
| Türkei (Elektrizität & Gas)             |      |      |      | 11,9  |      |      |
| Türkei (Wasser)                         |      |      |      | 10,2  |      |      |

Quelle: nationale statistische Ämter plus Eurostat für FYR Mazedonien

## Anhang

**Tabelle 14: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle 2007-2011**

**Stundenlöhne für Voll- und Teilzeitbeschäftigte, ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung**

|                        | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Europäische Union*     | :    | 17,3 | 17,2 | 16,2 | 16,2 |
| Euroraum**             | :    | 16,8 | 16,9 | 16,5 | 16,4 |
| Estland                | 30,9 | 27,6 | 26,6 | 27,7 | 27,3 |
| Österreich             | 25,5 | 25,1 | 24,3 | 24,0 | 23,7 |
| Deutschland            | 22,8 | 22,8 | 22,6 | 22,3 | 22,2 |
| Griechenland           | :    | 22,0 | :    | :    | :    |
| Tschechische Republik  | 23,6 | 26,2 | 25,9 | 21,6 | 21,0 |
| Slowakei               | 23,6 | 20,9 | 21,9 | 19,6 | 20,5 |
| Vereinigtes Königreich | 20,8 | 21,4 | 20,6 | 19,5 | 20,1 |
| Finnland               | 20,2 | 20,5 | 20,8 | 20,3 | 18,2 |
| Ungarn                 | 16,3 | 17,5 | 17,1 | 17,6 | 18,0 |
| Niederlande            | 19,3 | 18,9 | 18,5 | 17,8 | 17,9 |
| Schweiz                | :    | 18,4 | 18,4 | 17,8 | 17,9 |
| Kroatien               | :    | :    | :    | 15,5 | 17,6 |
| Dänemark               | 17,7 | 17,1 | 16,8 | 16,0 | 16,4 |
| Zypern                 | 22,0 | 19,5 | 17,8 | 16,8 | 16,4 |
| Spanien                | 18,1 | 16,1 | 16,7 | 16,2 | 16,2 |
| Norwegen               | 15,6 | 17,0 | 16,5 | 16,1 | 15,9 |
| Schweden               | 17,8 | 16,9 | 15,7 | 15,4 | 15,8 |
| Frankreich             | 17,3 | 16,9 | 15,2 | 15,6 | 14,8 |
| Irland                 | 17,3 | 12,6 | 12,6 | 13,9 | :    |
| Lettland               | 13,6 | 11,8 | 13,1 | 15,5 | 13,6 |
| Bulgarien              | 12,1 | 12,3 | 13,3 | 13,0 | 13,0 |
| Portugal               | 8,5  | 9,2  | 10,0 | 12,8 | 12,5 |
| Rumänien               | 12,5 | 8,5  | 7,4  | 8,8  | 12,1 |
| Litauen                | 22,6 | 21,6 | 15,3 | 14,6 | 11,9 |
| Belgien                | 10,1 | 10,2 | 10,1 | 10,2 | 10,2 |
| Luxemburg              | 10,2 | 9,7  | 9,2  | 8,7  | 8,7  |
| Malta                  | 7,8  | 9,2  | 7,7  | 7,2  | 6,0  |
| Italien                | 5,1  | 4,9  | 5,5  | 5,3  | 5,8  |
| Polen                  | 14,9 | 11,4 | 8,0  | 4,5  | 4,5  |
| Slowenien              | 5,0  | 4,1  | -0,9 | 0,9  | 2,3  |

Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2 (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2]

\*27 Länder \*\*17 Länder

Zahlen für FYR Mazedonien und die Türkei auf Basis von Stundenlöhnen für 2010.

Erfasste Sektoren: Industrie, Bauwirtschaft und öffentlicher Dienst (außer öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung)

**Tabelle 15: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle - durchschnittliche Monatsverdienste**

| Länder              | 2007 | 2008 | 2009 | 2010        | 2011 |
|---------------------|------|------|------|-------------|------|
| Armenien            | 40,8 | 41,8 | 39,2 | 35,9        | 35,3 |
| Aserbaidschan       | :    | :    | :    | :           | 48,9 |
| Georgien            | :    | 45,8 | 42,3 | 42,6        | 40,3 |
| Israel              | 35,8 | :    | :    | 34,3        | 33,9 |
| Moldawien           | :    | :    | :    | :           | 12,2 |
| Ukraine             | :    | 24,8 | 22,8 | 22,2        | 25,1 |
| <b>EU 27 Länder</b> |      |      |      | <b>20,4</b> |      |

**Tabelle 16: Geschlechtsspezifisches Lohngefälle für die gesamte Wirtschaft einschließlich öffentlicher Verwaltung**

| Land                   | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Estland                | 29,5 | 26,6 | 25,4 | 26,1 | 25,8 |
| Deutschland            | :    | :    | :    | 20,8 | 20,8 |
| Tschechische Republik  | 23,3 | 25,4 | 25,0 | 20,9 | 20,3 |
| Slowakei               | 22,7 | 20,4 | 21,7 | 19,6 | 20,2 |
| Vereinigtes Königreich | 20,8 | 21,3 | 20,4 | 19,3 | 19,8 |
| Finnland               | 20,1 | 20,2 | 20,3 | 20,0 | 19,1 |
| Niederlande            | 19,7 | 19,3 | 18,9 | 18,0 | 18,0 |
| Schweiz                | :    | 18,4 | 18,4 | 17,9 | 17,9 |
| Zypern                 | 21,7 | 19,6 | 18,0 | 16,6 | 16,3 |
| Norwegen               | :    | :    | :    | 16,7 | 16,2 |
| Dänemark               | 17,3 | 15,1 | 15,7 | 15,7 | 15,9 |
| Ungarn                 | 16,1 | 16,7 | 15,5 | 15,9 | 15,9 |
| Spanien                | :    | 15,4 | 15,8 | 15,3 | 15,3 |
| Schweden               | 14,5 | 15,3 | 15,0 | 15,6 | 15,3 |
| Frankreich             | :    | :    | :    | 15,5 | 14,7 |
| Bulgarien              | 10,6 | 11,4 | 12,5 | 12,3 | 12,2 |
| Litauen                | 21,2 | 20,5 | 15,0 | 14,3 | 11,6 |
| Irland                 | 17,6 | 12,5 | 12,3 | 13,3 |      |
| Lettland               | :    | :    | :    | 13,2 | 11,4 |
| Rumänien               | 10,5 | 6,9  | 6,7  | 8,4  | 11,4 |
| FYR Mazedonien*        |      |      |      | 6,5  |      |
| Polen                  | 14,2 | 11,1 | 8,0  | 4,9  | 4,9  |
| Slowenien              | 4,9  | 4,1  | -0,3 | 0,7  | 1,9  |
| Kroatien*              |      |      |      | -0,6 |      |

Eurostat - Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen nach wirtschaftlicher Kontrolle in % - NACE Rev.2 (Methodik: Lohnstrukturerhebung) [earn\_gr\_gpgr2]

\*Zahlen für Kroatien und FYR Mazedonien auf Basis von Stundenlöhnen 2010

Erfasste Sektoren: Industrie, Bauwirtschaft und Dienstleistungen (außer Aktivitäten von Privathaushalten als Arbeitgeber und extraterritoriale Organisationen)