

## BUNDESFRAUENVERTRETUNG

# Entgeltgleichheit

Obwohl bei der Bezahlung im öffentlichen Dienst grundsätzlich kein Unterschied zwischen den Geschlechtern gemacht wird, verdienen weibliche Beschäftigte immer noch durchschnittlich sechs Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Diese Differenz wirkt sich nicht nur auf die aktuelle Lebenssituation von Frauen aus, sondern hat auch einen nachhaltigen Einfluss auf Pensionen und Renten und bestimmt somit die Einkommensverhältnisse über den gesamten Lebensverlauf der Frauen. Dabei haben Frauen oftmals die besseren Abschlüsse und steigen trotzdem seltener auf.

### Keine Entgeltgleichheit

Besoldungs-, Tarif- und Gleichstellungsrecht tragen zur Verringerung der Verdienstlücke bei, reichen aber offenkundig nicht zur Erreichung von Entgeltgleichheit aus. Das zeigt der Branchenvergleich. Während im öffentlichen Dienst der genderbedingte Verdienstunterschied 2022 bei sechs Prozent liegt, bleibt er in der Privatwirtschaft mit rund 20 Prozent seit Jahren auf einem hohen Niveau.

Die Ursachen der Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern sind vor allem längere Berufsunterbrechungen wegen Familie oder Pflege, die immer noch hauptsächlich Frauen schultern.

Schlechte Beförderungs- und Aufstiegschancen für Teilzeitbeschäftigte wirken sich in der Regel überwiegend für Frauen negativ aus, da diese aus den unterschiedlichsten Gründen in der Hauptsache einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (85,15 Prozent der Teilzeitbeschäftigten in den Kommunen sind Frauen). Dies zeigt sich im Vergleich des Anteils von Frauen im öffentlichen Dienst der Kommunen (Frauenquote 62,05 Prozent) bzw.

der Länder (58,12 Prozent) im Vergleich zu den Frauen, die Führungspositionen bekleiden (52 Prozent).

Auch die unterschiedliche Bezahlung sogenannter „typischer“ Frauen- oder Männerberufe spielt eine Rolle bei den Verdienstunterschieden.

Die komba Bundesfrauenvertretung setzt sich für eine gendergerechte Bezahlung und die Abschaffung von geschlechterbedingten Verdienstunterschieden ein. Sie unterstützt die Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes zu einem „echten“ Entgeltgleichheitsgesetz.

### Die Forderungen der komba Bundesfrauenvertretung:

- Es müssen diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungsverfahren gefördert und entwickelt werden, die nicht die Anwesenheit und Verfügbarkeit von Beschäftigten in den Fokus rücken. Insbesondere die Bewertungskriterien für Teilzeitbeschäftigte müssen überdacht und diskriminierungsfrei angewandt werden.

- Familienzeiten müssen bei der Stufenzuordnung berücksichtigt werden. (oftmals erlernen Menschen in Familienzeiten nutzbare und förderliche Softskills]
- Die Wertigkeit "typischer" Frauenberufe wie Erzieher\_in oder Kranken-/Altenpfleger\_in müssen gesellschaftspolitisch diskutiert werden und im Anschluss deutlich finanziell angepasst werden.
- Die Entgeltordnung muss geschlechtergerecht gestaltet werden. Die Entgeltzuwächse in den unteren Entgeltgruppen, in denen überwiegend Frauen eingruppiert sind, sind geringer, als in höheren Entgeltgruppen. Alle Entgeltgruppen und somit alle Beschäftigten müssen von einer gleichen prozentualen Erhöhung profitieren können.
- In den weiblich dominierten Berufen müssen deren Belastung und deren Anforderungen wie z.B. psychosozialen Anforderungen berücksichtigt und entsprechend vergütet werden.

---

**WEITERE INFORMATIONEN:**

➞ [www.komba.de](http://www.komba.de)