

IGB BERICHT

IGB, Internationalen Gewerkschaftsbund
März 2008



Bericht über das geschlechts spezifische Lohn-und Gehaltsgefälle

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat 304 Mitgliedsorganisationen in 153 Ländern und Hoheitsgebieten mit insgesamt 168 Millionen Mitgliedern, 40 Prozent davon Frauen.

Der IGB ist ein Dachverband nationaler Gewerkschaftsbünde, die sich wiederum aus den Gewerkschaften in den einzelnen Ländern zusammensetzen. Eine Mitgliedschaft steht allen demokratischen, unabhängigen und repräsentativen Gewerkschaftsbünden der einzelnen Länder offen.

Dem IGB geht es hauptsächlich um die Förderung und Verteidigung der Rechte und Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, mittels internationaler Zusammenarbeit unter den Gewerkschaften, globaler Kampagnen und Lobbyarbeit innerhalb der bedeutendsten globalen Institutionen. Zu seinen wichtigsten Aufgabenbereichen gehören Gewerkschafts- und Menschenrechte, Wirtschafts-, Gesellschafts- und betriebliche Fragen, Gleichstellung und Nichtdiskriminierung sowie internationale Solidarität. Der IGB ist den Prinzipien Gewerkschaftsdemokratie und gewerkschaftliche Unabhängigkeit verpflichtet, wie in seiner Satzung verankert.

—

**Bericht über das
geschlechts
spezifische
Lohn-und
Gehaltsgefälle**

Bericht über das geschlechts spezifische Lohn-und Gehaltsgefälle

Inhalt

Einführung	9
Zusammenfassung der Ergebnisse	11
Globale Daten	13
Weltkarte	23
Europakarte	24
Internationale Einflüsse auf das Lohngefälle	25
WageIndicator-Ergebnisse	29
Vergleich öffentlich verfügbarer offizieller Quellen mit den WageIndicator-Daten	54
Literaturüberblick	55
Methodik	60
Die vor uns liegenden Herausforderungen	62

Recherchiert und verfasst wurde dieser Bericht für den Internationalen Gewerkschaftsbund von Incomes Data Services (IDS), dem britischen Forschungspartner der Stiftung WageIndicator.

Recherchiert und verfasst wurde der Bericht von:

Catherine Chubb
Simone Melis
Louisa Potter
Raymond Storry

Incomes Data Services
23 College Hill
London EC4R 2RP

Telefon:	020 7429 6800
Telefax:	020 7393 8081
E-Mail:	ids@incomesdata.co.uk
Internet:	www.incomesdata.co.uk

Copyright © Incomes Data Services 2008

Die Anhänge zu diesem Bericht sind in englischer Sprache unter folgender Internetadresse abrufbar:
[http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb.pdf]

Der IGB dankt dem FNV-Niederlande für seine Unterstützung bei der Produktion dieses Berichtes.

Vorwort von IGB Präsidentin Sharan Burrow

16% WENIGER LOHN –WARUM?

Dieser Bericht macht deutlich, in welchem Umfang Frauen in aller Welt gegenüber Männern diskriminiert werden, wenn es um gleichen Lohn für gleiche Arbeit geht. Der Bericht stellt zudem Regierungen und Arbeitgeber vor die Herausforderung, auf die Forderungen der Gewerkschaften nach erneuten Anstrengungen zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zu reagieren.

Obwohl es seit Jahrzehnten Antidiskriminierungsgesetze gibt und sich die Unternehmensrhetorik geändert hat, verdienen Frauen, egal ob in New York oder Schanghai, im Schnitt 16% weniger als ihre männlichen Kollegen.

Dies ist die offizielle Zahl, die sich bei Anwendung einer standardisierten Methode auf 63 Länder ergibt, obwohl die Gewerkschaften in einer Reihe von Ländern über ein noch größeres Gefälle berichten.

Hunderte Millionen Frauen, die informelle und ungeschützte Tätigkeiten verrichten, werden in den Statistiken nicht erfasst, und viele Entwicklungsländer verfügen nicht über die erforderlichen Mittel oder in einigen Fällen den Willen, um landesweite Aufzeichnungen über arbeitsrelevante Fragen zu führen. Dies ist ein enormes globales Wissensdefizit, für das die internationale Gemeinschaft insgesamt die Verantwortung übernehmen muss.

Viele halten Bildung für den Schlüssel zur Überwindung dieser Diskrepanzen, obwohl der Bericht genau das Gegenteil festgestellt hat, nämlich dass besser ausgebildete Frauen häufig unter noch größerer Lohndiskriminierung zu leiden haben.

Während es zum Teil den Anschein hat, als würde das Lohngefälle durch die Globalisierung verringert, sieht die Realität so aus, dass die Löhne der Frauen in keiner Weise angehoben werden, sondern dass vielmehr die Löhne der Männer aufgrund der zunehmenden Wettbewerbsintensität auf dem globalen Arbeitsmarkt zurückgehen.

Die positive Nachricht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weltweit lautet, dass die Gewerkschaften dabei sind, dieses Lohngefälle zu überbrücken.

Durch Tarifverhandlungen stehen sowohl Frauen als auch Männer letztendlich besser da.

Und dank unserer Gleichstellungskampagnen spielen wir als Gewerkschaften eine entscheidende Rolle bei der Unterrichtung und Information der Beschäftigten über geschlechtsspezifische Lohnfragen, wobei einige Regierungen und Arbeitgeber dem entschiedenen Widerstand entgegensetzen.

Die Gewerkschaften sind entschlossen, diese Arbeit fortzusetzen und weiter auszubauen. Wir müssen dafür sorgen, dass die Frauen in aller Welt über alle Branchen und Tätigkeitsbereiche hinweg endlich Lohngleichheit durchsetzen können.

Die am 8. März 2008 gestartete neue IGB-Kampagne für menschenwürdige Arbeit und ein menschenwürdiges Leben für Frauen überträgt diese Arbeit auf die globale Ebene, und die Gleichstellung der Frau wird auch ein Hauptthema des Welttages für menschenwürdige Arbeit am 7. Oktober dieses Jahres sein.

Einführung

Der 8. März ist der Internationale Tag der Frau. Er geht auf die sozialistischen Frauenbewegungen in den USA und in Europa zu Beginn des letzten Jahrhunderts zurück, obwohl einige Historiker seine Wurzeln etwa 50 Jahre zuvor in den USA sehen. Diese Initiative erhielt von der Sozialistischen Internationale bei ihrem Treffen in Kopenhagen im Jahr 1910 neue Impulse, als ein Internationaler Tag der Frau vorgeschlagen wurde, um „die Frauenrechtsbewegung zu ehren und dazu beizutragen, das allgemeine Wahlrecht für Frauen durchzusetzen“¹. In den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts setzte sich die internationale Frauenbewegung für die Rechte der Frau am Arbeitsplatz, das Wahlrecht für Frauen, sowie das Recht der Frau auf Ausbildung, die Bekleidung eines öffentlichen Amtes und die Beendigung von Diskriminierung ein. Im Laufe der Jahre hat sich der Internationale Tag der Frau zu einem international anerkannten Tag entwickelt, an dem es um die Rechte der Frau und ihre gleichberechtigte Teilnahme an allen Bereichen des politischen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens geht.

Der Internationale Gewerkschaftsbund (IGB) hat beschlossen, am Internationalen Tag der Frau im Jahr 2008 auf die Ungleichheiten zwischen den Einkünften von Männern und Frauen in aller Welt aufmerksam zu machen. Zu diesem Zweck wurde Incomes Data Services (IDS) gebeten, Recherchen anzustellen und einen Bericht über das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle zu verfassen, basierend auf öffentlich verfügbaren Quellen (wie den Statistiken von Eurostat und der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO)) und WageIndicator, einer Datenbank, die mittels einer internationalen internetgestützten Untersuchung von den Beschäftigten selbst angegebene Daten erfasst.

IDS hat die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede aus den öffentlich verfügbaren Daten für 63 Länder berechnet, für 30 europäische Länder und 33 Länder im übrigen Teil der Welt. Sofern verfügbar, wurden Daten aus dem Jahr 2006 verwendet, obwohl die jüngsten verfügbaren Zahlen zum Teil aus den Jahren 2005 und 2004 oder von davor stammten, wobei jedoch keine älteren Zahlen als von 2001 verwendet wurden. Die Übersicht der Daten im Zeitvergleich macht die Entwicklung des Lohn- und Gehaltsgefälles von 1996 bis 2006 für ausgewählte Länder deutlich, obwohl einige von ihnen nicht für jedes Jahr über Angaben verfügten. Dadurch erklären sich die Unterbrechungen in den Grafiken. Die WageIndicator-Daten konzentrieren sich auf 12 Länder und stützen sich auf Angaben, die während des Jahres 2006 und im zweiten und dritten Quartal 2007 gesammelt wurden.

Der erste Teil dieses Berichtes betrachtet die öffentlich verfügbaren Quellen für die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede. Er enthält die jüngsten Zahlen und Zeitvergleiche für eine Reihe von Ländern und liefert eine

¹ <http://www.internationalwomensday.com/>

kurze Analyse der Ergebnisse. Die WageIndicator-Daten ergänzen diese Zahlen für die erwähnten 12 Länder, in deren Fall das Lohn- und Gehaltsgefälle weiter aufgeschlüsselt wird, wie etwa nach Bildungsstand, Branche, Arbeitszeit und Gewerkschaftsmitgliedschaft. Der Literaturüberblick im anschließenden Kapitel liefert einen analytischen und theoretischen Rahmen, aus dem die Möglichkeiten und Grenzen der Recherchen bezüglich geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsunterschiede detaillierter dargelegt werden. Es wird auf die Grenzen der zur Berechnung des Gefälles in international vergleichbarer Weise verwendeten Methoden hingewiesen, ebenso wie darauf, wie sich dies auf eine erfolgreiche politische Entscheidungsfindung auswirkt. Das letzte Kapitel enthält die wichtigsten Empfehlungen dazu, wie das geschlechtsspezifische Lohngefälle bekämpft werden kann.

Zu diesem Thema gibt es eine Vielzahl von Literatur und Daten. Dieser Bericht zielt nicht darauf ab, eine vollständige und systematische Zusammenfassung aller vorhandenen Informationen zu liefern, sondern vielmehr darauf, einen Überblick über die jüngsten Trends und Zahlen hinsichtlich der Recherchen auf dem Gebiet der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede zu geben.

Zusammenfassung der Ergebnisse

- Das durchschnittliche weltweite Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen beträgt 15,6%, wie die IDS-Analyse öffentlich verfügbarer Daten ergeben hat, wobei Europa, Ozeanien und Lateinamerika generell positivere Ergebnisse als Asien und Afrika vorzuweisen haben, für die nur begrenzt Daten vorliegen. Lässt man Bahrain außer Acht, wo ein positives Gefälle von 40% besteht (möglicherweise aufgrund der geringen Zahl von Frauen, die einer entlohnten Beschäftigung nachgehen), beläuft sich der Durchschnittswert weltweit auf 16,5%.
- Nicht berücksichtigt wird die Beteiligung von Frauen an der informellen Wirtschaft, wodurch die Zahlen für die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede vor allem in Ländern, in denen dieser Bereich der Wirtschaft stark ausgeprägt ist, wie in Afrika, im Nahen Osten, in Südasien und Lateinamerika, stark verzerrt werden.
- Die Recherchen haben ergeben, dass sich die Umsetzung des Übereinkommens 100 der Internationalen Arbeitsorganisation über die Gleichheit des Entgelts positiv auf die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede eines Landes auswirkt und dass wirtschaftlicher Wettbewerb ebenfalls positive Folgen haben kann, wobei dies nicht genau zu beziffern ist, da häufig noch weitere politische Initiativen zur Bekämpfung von Ungleichheiten in der Gesellschaft ergriffen werden.
- WageIndicator (<http://www.wageindicator.org>), ein Lohn- und Gehaltsspiegel im Internet, der 12 Länder erfasst und sich auf nahezu 400.000 Antworten stützt, gibt an, dass das durchschnittliche Lohn- und Gehaltsgefälle in den erfassten Ländern bei zwischen 13% und 23% liegt.
- Die WageIndicator-Untersuchung macht ferner deutlich, dass sich eine Gewerkschaftsmitgliedschaft positiv auf das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle auswirkt, da es in der Mehrzahl der Länder unter gewerkschaftlich organisierten Beschäftigten geringer ist als unter Beschäftigten, die keiner Gewerkschaft angehören.
- Aus den WageIndicator-Daten geht hervor, dass Frauen häufig genauso gut ausgebildet sind wie Männer, wenn nicht besser. Eine bessere Ausbildung von Frauen führt jedoch nicht unbedingt zu einem geringeren Lohn- und Gehaltsgefälle, und in einigen Fällen nimmt das Gefälle mit dem Bildungsstand sogar zu.
- Aus den Untersuchungen der Europäischen Kommission geht hervor,

dass das Lohngefälle in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union mit steigendem Alter, zunehmenden Dienstjahren und einem höheren Bildungsstand zunimmt.

- Das Lohn- und Gehaltsgefälle ist in einem Arbeitsumfeld, in dem vorwiegend Frauen arbeiten (wie im Gesundheits- und Bildungswesen und im sozialen Bereich) gewöhnlich größer als dort, wo hauptsächlich Männer beschäftigt sind, was vermutlich auf die Tatsache zurückgeht, dass die Führungspositionen in diesen Bereichen häufig mit Männern besetzt sind und die Frauen dort eher geringer bezahlte Teilzeittätigkeiten verrichten.
- Andere Bereiche, die in einer Reihe von Ländern durchweg größere Lohn- und Gehaltsunterschiede aufweisen, sind der Bergbau, die Versorgungsindustrie und Finanzdienstleistungen. In der öffentlichen Verwaltung und bei anderen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen herrschen generell geringere Unterschiede.

Die Zahlen, auf die sich dieser Bericht stützt, stammen aus unterschiedlichen Quellen, wie etwa von Eurostat, der IAO, WageIndicator und einer Reihe von zu diesem Thema erschienenen Artikeln. WageIndicator basiert auf den Angaben von einzelnen Beschäftigten, die im Rahmen einer internetgestützten Untersuchung Fragen zu ihren Einkünften beantwortet haben, weshalb Personen, die keinen Zugang zu einem Computer oder zum Internet haben oder nicht damit umgehen können, nicht erfasst sind. Dies könnte die Ergebnisse beeinflussen. Darüber hinaus stützen sich die Zahlen von Eurostat und der IAO auf nationale Quellen, die unterschiedliche Methodiken verwenden, um die Einkünfte einzelner Personen zu berechnen. Aufgrund dieser fehlenden Kohärenz bei der Datensammlung und der Methodik sowie der unzureichenden Daten in einer Reihe von Ländern ist bei der Interpretation und beim internationalen Vergleich der Informationen bezüglich des Lohngefälles aus unterschiedlichen Quellen Vorsicht geboten. Wie in der Schlussfolgerung dieses Berichtes argumentiert wird, ist eine internationale Verständigung auf die Definition geschlechtsspezifischer Lohn- und Gehaltsunterschiede und auf die zu ihrer Berechnung angewandte Methodik erforderlich, um diese Fragen anzugehen. Damit es zu einer derartigen Verständigung kommen kann, muss die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede zu einer Priorität auf der Agenda von Regierungen, Gewerkschaften und Arbeitgebern werden.

Globale daten

Dieser Abschnitt enthält eine Analyse der weltweit verfügbaren offiziellen Zahlen für das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle. Die nachstehenden Ergebnisse basieren auf weltweiten Daten bezüglich der Einkünfte von Männern und Frauen, auf deren Grundlage IDS die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede berechnet hat. Die Qualität der Daten ist nicht immer hundertprozentig, und in einigen Fällen sind die zitierten Zahlen möglicherweise nicht direkt vergleichbar, da sie auf unterschiedlichen Einkommensberechnungen basieren und den Einfluss der Teilzeitbeschäftigung auf das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle nicht unbedingt berücksichtigen. Zudem gab es einige Schwierigkeiten hinsichtlich der weltweiten Verfügbarkeit von Statistiken für Wirtschaftstätigkeiten. Auf diese Fragen wird im Kapitel zur Methodik näher eingegangen.

Die Angaben für die 30 in diesem Bericht berücksichtigten europäischen Länder stammen von der Europäischen Kommission (Eurostat). Die Angaben für den Rest der Welt stammen von der IAO; vgl. Anhang 3. [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_FINAL_21_Feb.pdf]. Die Internationale Arbeitsorganisation sammelt offizielle Statistiken über die Erwerbsbevölkerung und deren Charakteristika von den Behörden der einzelnen Länder. Die länderbezogenen Daten wurden allerdings in unterschiedlicher Weise gesammelt und enthalten zum Teil andere Details. Dies wirkt sich unweigerlich auf die Qualität der Daten für eine globale Analyse aus. Zudem berücksichtigen die in diesem Bericht verwendeten Daten keine Tätigkeiten und Einkünfte im Bereich der informellen Wirtschaft, was dazu führt, dass das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle in den offiziellen Statistiken entweder zu gering oder zu hoch angesetzt ist, auch in Fällen, in denen bestimmte Formen der vorwiegend von Frauen verrichteten Tätigkeiten entweder unbezahlt oder informeller Art sind.

Globaler Überblick

Es gibt 245 anerkannte Länder und Hoheitsgebiete weltweit. IDS hat die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede für insgesamt 63 Länder berechnet: 30 in Europa und 33 im Rest der Welt (vgl. die beigefügten Karten). Auf dieser Grundlage und unter Anwendung der IDS-Methodik beträgt das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle weltweit 15,6%, was bedeutet, dass Frauen durchschnittlich 84,8% der Einkünfte der Männer beziehen. Lässt man Bahrain außer Acht, wo ein positives Gefälle von 40% besteht (möglicherweise aufgrund der äußerst geringen Zahl von Frauen, die einer entlohnten Beschäftigung nachgehen), beläuft sich der Durchschnittswert weltweit auf 16,5%. Der generelle Trend zeigt, dass Europa, Ozeanien und Lateinamerika im Vergleich zu Asien und Afrika, wo die Erwerbstätigkeit von Frauen generell gering ist und wo eine große informelle Wirtschaft vorhanden ist, für die keine offiziellen Zahlen vorliegen, besser abschneiden.

Regionale Analyse

Afrika

In ganz Afrika ist der Anteil der informellen Wirtschaft am Erwerbsleben groß, und ein erheblicher Teil der Arbeit, die Frauen verrichten, ist entweder informeller Art oder erfolgt im Rahmen der Familie und wird nicht vergütet und von daher nicht ausreichend verzeichnet. Aus diesen Gründen gibt es für die afrikanischen Länder nur wenige offizielle geschlechtsspezifische Lohnangaben. Aus den Zahlen für Botsuana geht eine Zunahme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zwischen 1998 und 2005 hervor, wobei das derzeitige Gefälle 23,2% beträgt. Aus dem Zeitvergleich für Afrika geht ein zunehmendes geschlechtsspezifisches Lohngefälle in Ägypten seit 1996 hervor, das seinen Höchststand im Jahr 2000 erreichte (26%). Danach ist dieses Gefälle zurückgegangen und betrug im Jahr 2005 nur noch 12,4%.

Asien

Aus den für Asien verfügbaren Daten geht ein wesentlich größeres geschlechtsspezifisches Lohn- und Gehaltsgefälle als im Weltdurchschnitt hervor. Besonders deutlich wird dies dort, wo sich die Volkswirtschaften im Übergang befinden, wie etwa in Armenien, Georgien und Kasachstan. Auch für Japan und die Republik Korea, wo Frauen auf dem formellen Arbeitsmarkt traditionell unterrepräsentiert sind, bestehen wesentlich größere geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede. Der aus unserer Analyse hervorgehende Durchschnittswert für die asiatischen Länder betrug im Jahr 2005 17,6% (Zentralwert 16,1%). Lässt man Bahrain außer Acht (wo ein für Frauen positives Gefälle von 40% besteht), beträgt der Durchschnittswert 21,2% (Zentralwert 16,4%). Die größten Unterschiede bezüglich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles wurden aufgrund der Beschaffenheit der Arbeitsmärkte in den einzelnen Ländern in Asien verzeichnet. Im Nahen Osten und in Zentralasien wurden größere Fortschritte erzielt als in Süd- und Ostasien. Die Angaben für die Mongolei, Hongkong und Sri Lanka weisen im Vergleich zu den übrigen Ländern Asiens ein relativ geringeres Gefälle auf. Für Bahrain wurde ein positives Lohngefälle verzeichnet. Dies erklärt sich zum Teil durch die geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie dadurch, dass diejenigen Frauen, die arbeiten, eher gut ausgebildet, hoch qualifiziert und in besser bezahlten Tätigkeiten zu finden sind. Insgesamt nimmt das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle in Süd- und Ostasien langsam ab. Die Daten für das Westjordanland und den Gaza-Streifen weisen auf einen Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohngefälles aufgrund der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen hin, obwohl das Lohngefälle insgesamt nach wie vor groß ist, da Frauen weiterhin unterrepräsentiert sind.

Gesamtamerika

Die Daten sind aufgeschlüsselt nach USA und Kanada sowie Lateinamerika. Das Sammeln von Angaben bezüglich der geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede in den USA scheint keine Priorität der US-Regierung gewesen

zu sein, und wir waren daher nicht in der Lage, einen Zeitvergleich vorzunehmen. Dasselbe gilt für Kanada. Angaben des kanadischen Gewerkschaftsbundes (Canadian Labour Congress) zufolge verdienen Frauen 72,5 Cent für jeden Dollar, den ein Mann verdient, woraus sich ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 27,5% ergibt. Im Falle der USA geht aus den offiziellen Angaben für das Jahr 2007 hervor, dass Frauen 77,6% des Stundenlohns der Männer verdienen, woraus sich ein durchschnittliches Lohngefälle von 23% ergibt. Die Zahlen für die einzelnen Bundesstaaten sind unterschiedlich, aber generell liegt das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle bei zwischen 20% und 25%. Zahlen des US-Gewerkschaftsbundes American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) zufolge, basierend auf dem Zentralwert der wöchentlichen Einkünfte von Vollzeitbeschäftigten, wie vom US-Statistikamt¹ ermittelt, sieht das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle je nach den einzelnen Berufsgruppen erheblich unterschiedlich aus. Das geringste Lohngefälle besteht im Falle der Hilfsdienste im Gesundheitswesen (worunter die pflegenden Berufe nicht fallen), in denen Frauen 95,2% des Zentralwertes der wöchentlichen Einkünfte der Männer verdienen, und das größte Gefälle besteht unter Ärzten, von denen Frauen 58,2% der Einkünfte der Männer beziehen.

Die für lateinamerikanische Länder verfügbaren Daten zeichnen ein gemischtes Bild, wobei in Paraguay, Kolumbien und El Salvador gegenüber Costa Rica, Mexiko und Panama ein größeres Lohngefälle zwischen Männern und Frauen verzeichnet wurde. Das für Costa Rica berechnete positive Lohngefälle zwischen Frauen und Männern erklärt sich zum Teil durch die große informelle Wirtschaft, in der die Einkünfte der Frauen in den offiziellen Statistiken nicht erfasst sind.

Europa

Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle in den 30 in diesem Bericht berücksichtigten europäischen Ländern betrug im Jahr 2006 14,5%. Die Angaben für Europa sind direkt vergleichbar, da alle Zahlen auf den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen basieren. Generell weisen die Daten auf ein zurückgehendes Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in den letzten zehn Jahren hin. Am deutlichsten war dieser Rückgang in Irland, Ungarn und Rumänien. In Irland erklärt sich dieser Trend zum Teil durch die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen, zurückgehende Arbeitslosenquoten und eine Zunahme der Gesamtbeschäftigung. Das geringe geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle in Ungarn geht auf die Beschaffenheit der offiziellen Statistiken zurück, d.h. sie berücksichtigen vorwiegend den öffentlichen Sektor und schließen Kleinbetriebe mit 6 oder weniger Beschäftigten aus, in denen das geschlechtsspezifische Lohngefälle generell größer ist.

Die geringsten Veränderungen wurden in den nordischen Ländern verzeichnet, in denen das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle während des Berichtszeitraums entweder gleich blieb oder leicht zunahm. In Westeuropa ging das Gefälle im Vergleich zu den übrigen europäischen Ländern ebenfalls in

¹ Highlights of Women's Earnings in 2002, September 2003, Report 972.

geringerem Umfang zurück. Die deutliche Zunahme des Lohngefälles in Spanien während des Jahres 2002 erklärt sich durch eine in diesem Jahr vorgenommene Änderung der Methodik für die Datensammlung. Die verzeichnete Zunahme im Zeitvergleich kann daher nicht als eine „wirkliche“ Änderung des Lohngefälles ausgelegt werden.

Die Übergangswirtschaften in Mittel- und Osteuropa, einschließlich des Baltikums, haben seit den 90er Jahren einen Rückgang der Erwerbsbeteiligung sowohl von Männern als auch von Frauen sowie einen rückläufigen Trend hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsgefälles erlebt. Aus dem Zeitvergleich ergibt sich ein Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohngefälles während des 10-Jahres-Zeitraums bis 2006 in ganz Osteuropa, mit Ausnahme von Polen, wo das Gefälle seit 2005 leicht zugenommen hat. Dies erklärt sich durch die große Zahl der männlichen Beschäftigten, die nach Großbritannien und Irland ausgewandert sind. Dadurch hat sich die Zahl der geringer bezahlten Arbeitnehmer, die typischerweise Bau- und Installationstätigkeiten verrichten, auf dem polnischen Arbeitsmarkt verringert, was statistische Auswirkungen auf das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen hat.

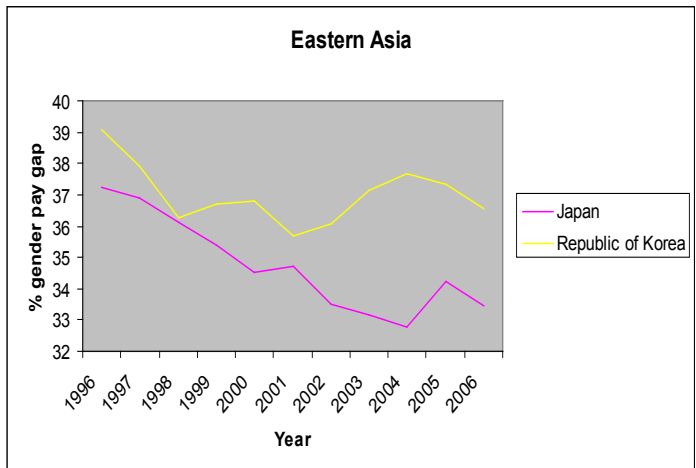
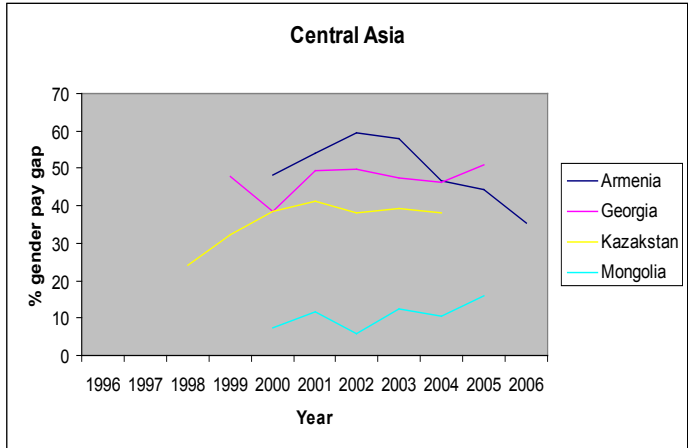
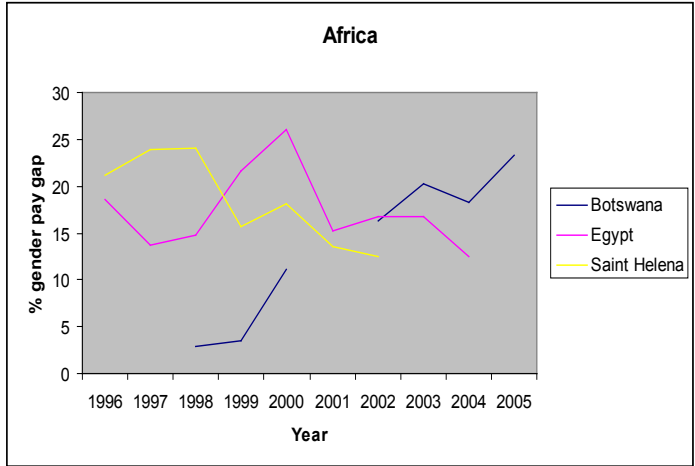
Auch die Beschaffenheit der verrichteten Tätigkeiten wirkt sich auf das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen Männern und Frauen aus: Dort, wo die hauptsächlich von Frauen verrichteten Tätigkeiten der typischerweise von Männern verrichteten Arbeit ähnlicher sind, ist das Gefälle gewöhnlich geringer. Im Vereinigten Königreich ist die geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt stärker ausgeprägt, und das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist mit 20% größer als in vielen seiner europäischen Nachbarn. Die Europäische Kommission² stellt dazu Folgendes fest: „Ein großes Lohngefälle geht in der Regel mit einer ausgeprägten geschlechtsspezifischen Segregation auf dem Arbeitsmarkt (z.B. in Zypern, Estland, Slowakei, Finnland) oder einem hohen Anteil von Teilzeit arbeitenden Frauen (z.B. in Deutschland, im Vereinigten Königreich, den Niederlanden, Österreich, Schweden) einher. Darüber hinaus können auch die Systeme und institutionellen Mechanismen der Festsetzung des Gehalts das Lohngefälle beeinflussen.“

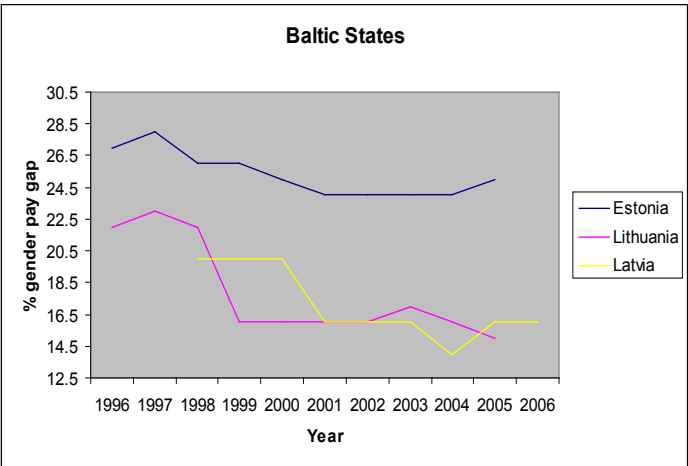
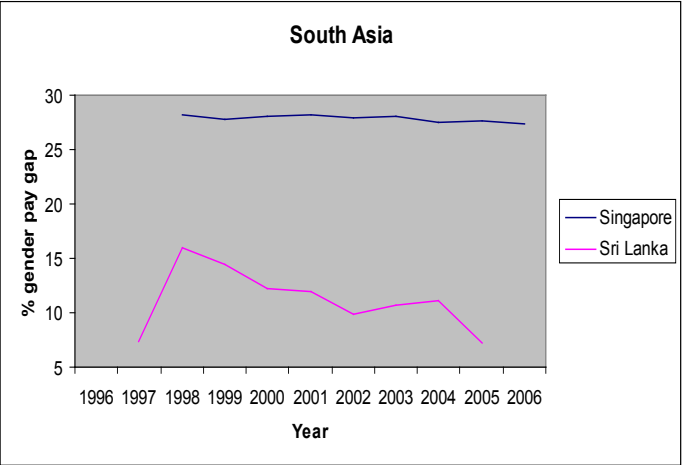
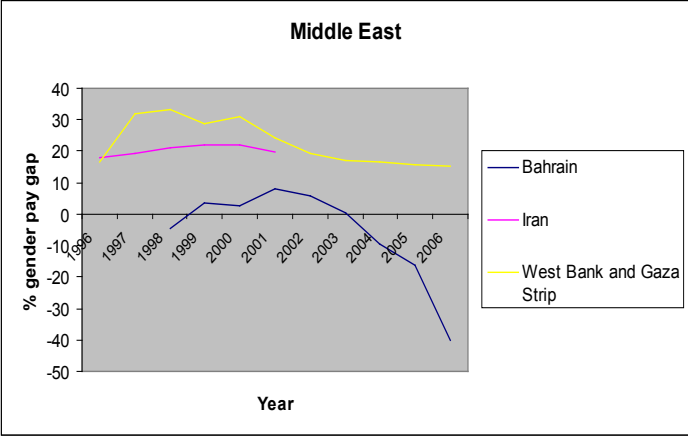
Ozeanien

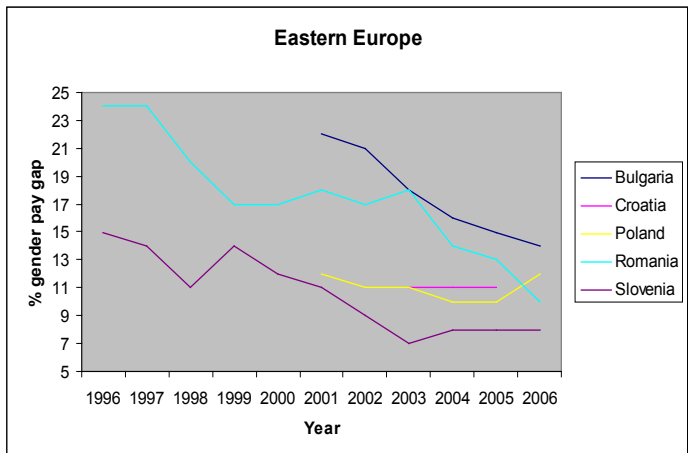
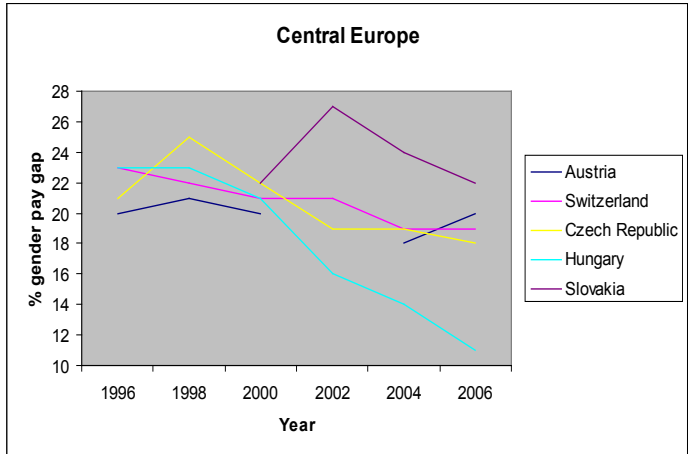
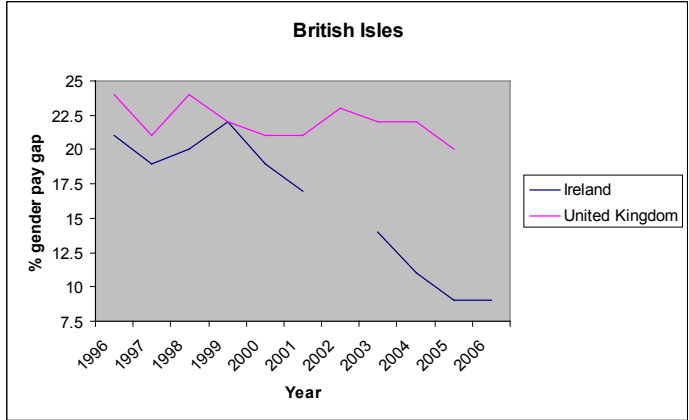
Das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle ist in Neuseeland kontinuierlich zurückgegangen, von 18% im Jahr 1996 auf 12,8% im Jahr 2005. Zudem ist die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen recht hoch. Die von der IAO für Australien gesammelten zweijährlichen Daten lassen jedoch darauf schließen, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle tendenziell größer geworden ist. Dies erklärt sich durch politische Veränderungen. Die für den Zeitvergleich verwendeten Daten für Australien enden 2004. Aus jüngeren Daten des australischen Statistikamtes geht hervor, dass das

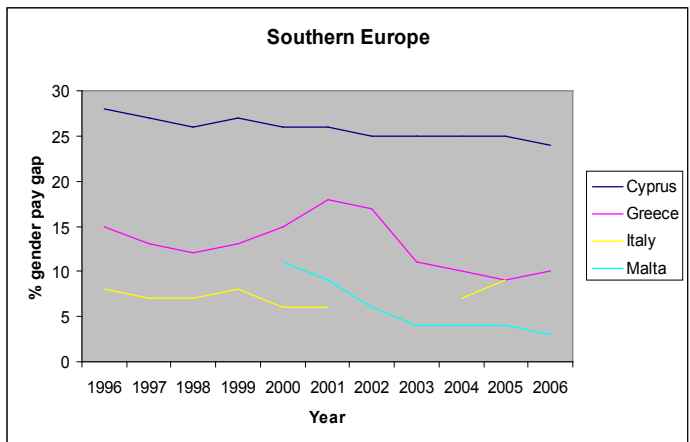
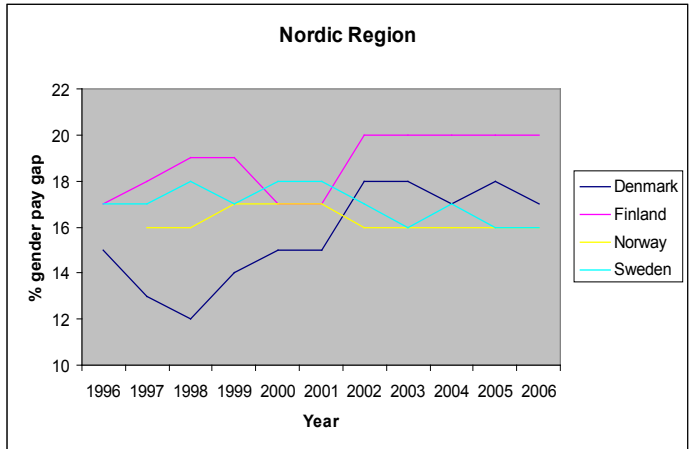
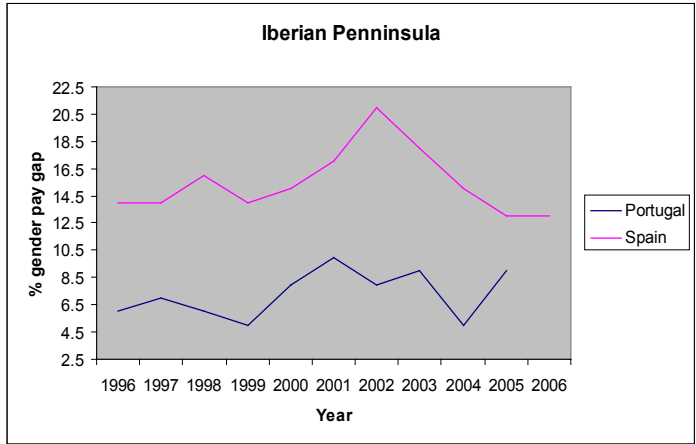
2 Mitteilung der Europäischen Kommission (2007) zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, S.5.

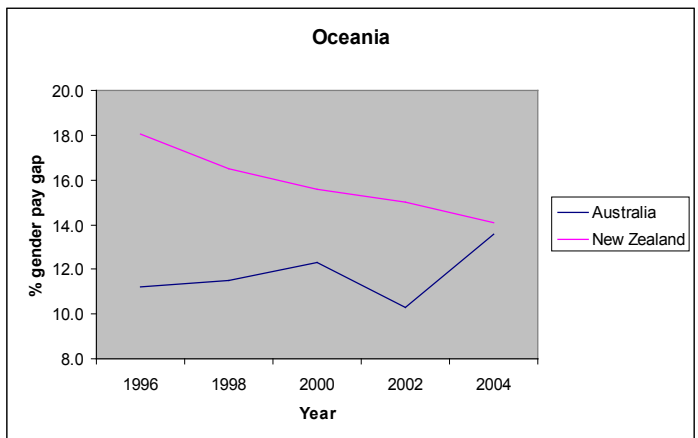
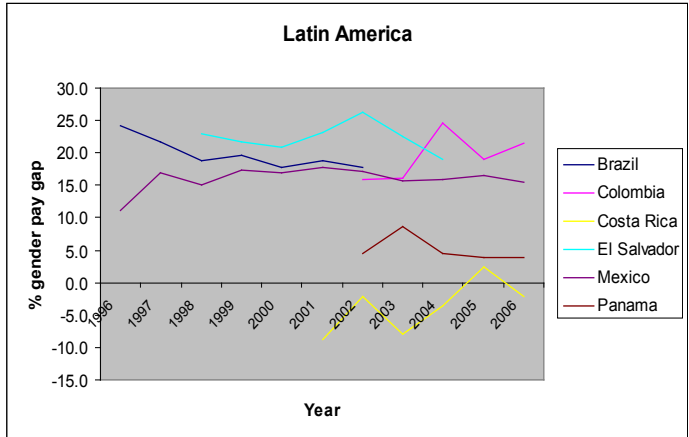
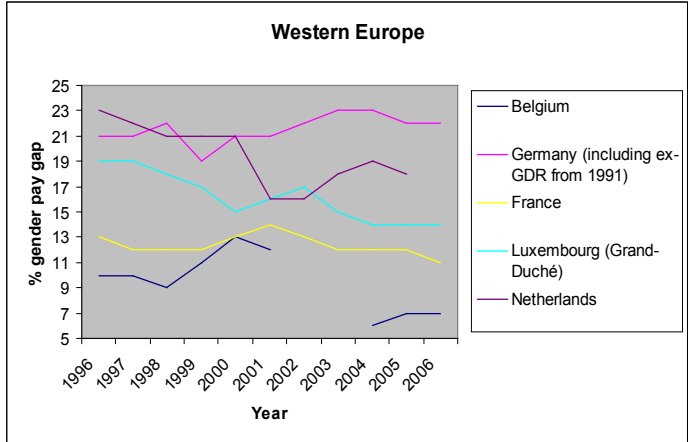
Gefälle zwischen 2004 und 2006 größer geworden ist, von 87 Cent pro AU\$ 1, die Männer verdienen, auf 84 Cent im Jahr 2006. Dies bedeutet eine Zunahme des geschlechtsspezifischen Lohngefälles von 13% auf 16%. Eine mögliche Erklärung dafür ist die Einführung des sogenannten „WorkChoices“-Gesetzes, des Arbeitsbeziehungssystems der früheren Regierung, mit dem die Gewerkschaftsrechte beschnitten wurden und die Zahl der unter Tarifverträge fallenden Beschäftigten begrenzt wurde. Dies hat sich stärker auf benachteiligte Beschäftigte ausgewirkt, darunter Geringverdiener und Teilzeitbeschäftigte, bei denen es sich eher um Frauen als um Männer handelt.



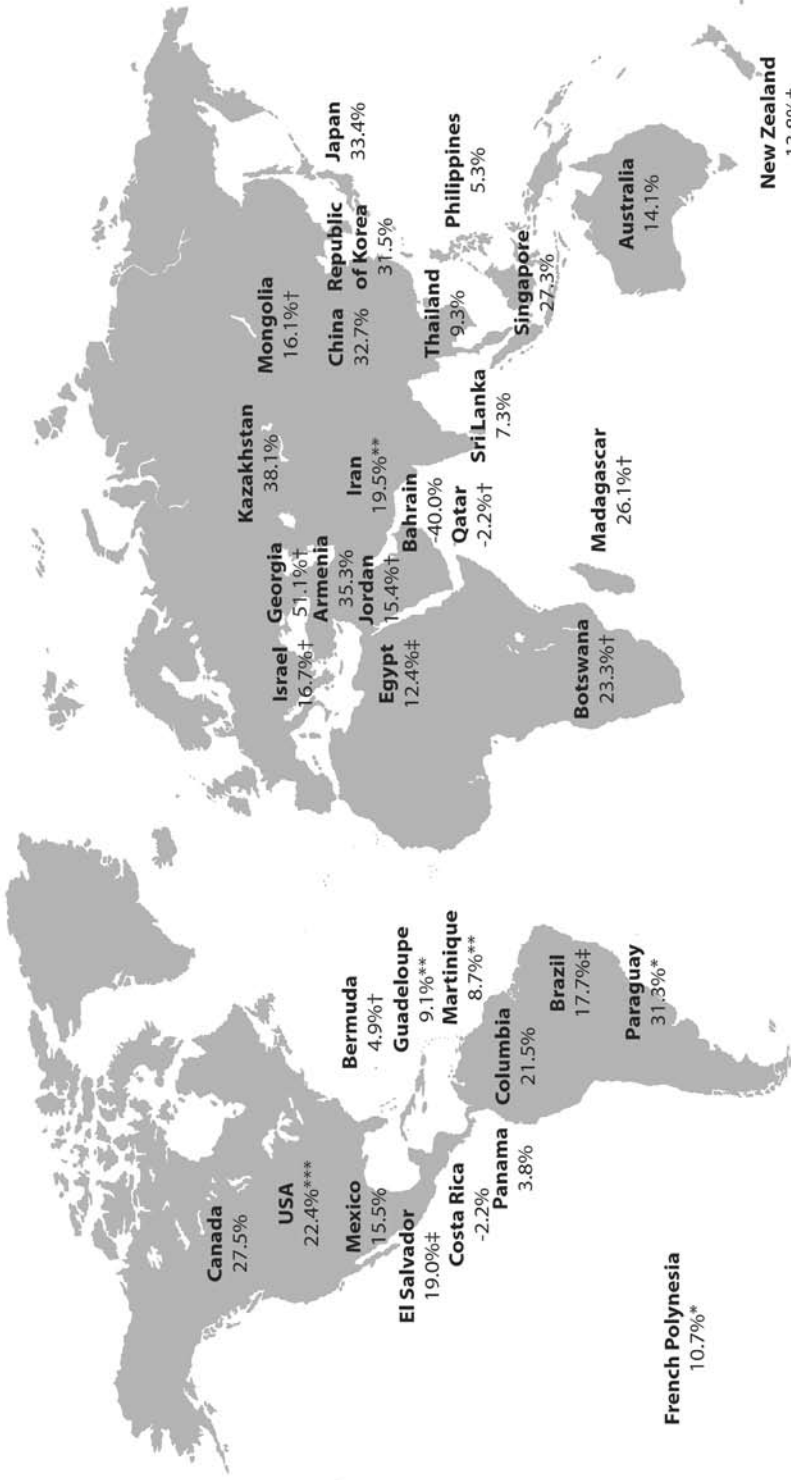








Global Gender Pay Gap 2006



Key: *** = 2007, † = 2005, ‡ = 2004, * = 2003, †† = 2002, ** = 2001

Sources: International Labour Organisation; except Australia - Australian Bureau of Statistics, Canada - Canadian Labour Congress, USA - AFL-CIO

European Gender Pay Gap 2006



Key: p= provisional, †= 2005. Quelle: Eurostat

Internationale Einflüsse auf das Lohngefälle

Die akademischen Untersuchungen der Auswirkungen und Einflüsse der Handelsliberalisierung und des zunehmenden internationalen wirtschaftlichen Wettbewerbs auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle ergeben widersprüchliche Ergebnisse. Einerseits lautet eine Wirtschaftstheorie, dass das Gefälle aufgrund des internationalen Handels geringer wird. Der erhöhte Wettbewerb infolge der Öffnung des Marktes für den Freihandel werde die übermäßigen Gewinne zunichte machen, die andernfalls für Diskriminierungszwecke verwendet werden könnten. Der zugrunde liegende Gedanke dabei ist, dass diskriminierende Praktiken den Unternehmen zusätzliche Kosten verursachen. Mit anderen Worten, ein erhöhter internationaler Wettbewerb infolge des Freihandels setzt die Unternehmen bezüglich ihrer Gewinnspannen unter Druck und erfordert gleichzeitig eine erhöhte Produktivität, wodurch den Unternehmen die Ressourcen für die Finanzierung geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung genommen werden.³ Die Erfahrungswerte zeichnen jedoch ein komplexeres Bild und widersprechen zudem in einigen Fällen dieser Theorie.

Basierend auf ihren Untersuchungen stellen Weichselbaumer und Winter-Ebmer fest, dass Länder mit einer stärkeren marktwirtschaftlichen Orientierung geringere geschlechtsspezifische Lohnunterschiede als andere zu verzeichnen haben, obwohl sie ferner darauf hinweisen, dass die marktwirtschaftliche Orientierung sowohl einen begrenzenden als auch einen unterstützenden Einfluss auf Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen ausüben könne.⁴ Bei einer Untersuchung der Auswirkungen der Handelsliberalisierung auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Mexiko wurde beispielsweise festgestellt, dass der Handelsliberalisierungsprozess dieses Landes zu einem größeren Lohngefälle zwischen Männern und Frauen geführt hat, was der generellen Bewegung in der Wirtschaft des Landes während der Zeit der Handelsliberalisierung sowie einer besseren Vergütung von Qualifikationen zugeschrieben werden kann. Gleichzeitig wurden, wenn auch nicht eindeutige, Anhaltspunkte dafür gefunden, dass das Gefälle vor allem in denjenigen Wirtschaftsbranchen zurückging, die unter dem größten Druck standen, wettbewerbsfähiger zu werden, so dass diese Branchen dazu gezwungen wurden, die Ungleichbehandlung von Frauen aufzugeben.⁵ Die Autoren kommen daher zu dem Schluss, dass sich der Handel durch die Verminderung der Diskriminierung potenziell nützlich auf Frauen auswirken könne, dass jede Verbesserung der relativen Löhne von Frauen jedoch auch von anderen Faktoren abhängen werde, wie etwa von Programmen zur Verbesserung der Ausbildung und Qualifikationen von Frauen, um besser auf dem von Wettbewerb

³ Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*.

⁴ Weichselbaumer, D. und R. Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, S. 272-273. Vgl. auch S. 53/54 dieses Berichtes.

⁵ Artecona, R. und W. Cunningham (2002), *Effects of Trade Liberalization on the Gender Wage Gap in Mexico*.

geprägten Markt konkurrieren zu können. In einem anderen Forschungsprojekt über die Auswirkungen einer verstärkten Marktöffnung in der verarbeitenden Industrie Indiens werden die Inkraftsetzung von Gesetzen für Lohngleichheit und Gleichbehandlung, verbesserte Arbeitsnormen und die Beseitigung von Arbeitgeberpraktiken, die männliche Beschäftigte begünstigen, als Instrumente zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles genannt.⁶ Diese Untersuchung hat Anhaltspunkte für ein zunehmendes Lohngefälle unter den Beschäftigten in der verarbeitenden Industrie Indiens zutage gefördert, das die Autoren auf die geringere Verhandlungsstärke weiblicher Beschäftigter und auf ihre schwächere Position am Arbeitsplatz gegenüber ihren männlichen Kollegen zurückführen. Auf diese Weise haben sie es schwerer, über höhere Löhne zu verhandeln, und sie sind anfällig für Ausbeutung in einer Branche, die unter erheblichem Kostendruck steht. Diese Ergebnisse führen zu dem Schluss, dass die Auswirkungen der Handelsliberalisierung auf Armut und Ungleichheit unterschiedlich sind, wobei Frauen einen unverhältnismäßig hohen Anteil der Kosten der Handelsliberalisierung zu tragen haben.⁷

Letztendlich finden sich in der Literatur Belege für das Argument, dass ein Rückgang des geschlechtsspezifischen Lohngefälles durch sinkende Löhne der Männer herbeigeführt wurde und nicht durch eine Anhebung der Löhne von Frauen. Eine Untersuchung im Zusammenhang mit der Handelsliberalisierung in Brasilien hat beispielsweise ergeben, dass die Öffnung der Märkte für den Freihandel und den freien Wettbewerb die Löhne insgesamt gedrückt hat, worunter Männer am meisten zu leiden hatten.⁸

Darüber hinaus hat die Ratifizierung internationaler Übereinkommen zur Förderung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen und zur Abschaffung von diskriminierenden Gesetzen, die die Gleichbehandlung von Männern und Frauen behindern, positive Auswirkungen auf geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede. Die Autoren betonen jedoch auch, dass die Unterzeichnung eines internationalen Abkommens oder die Beseitigung von Hindernissen für den Freihandel nicht die einzigen Maßnahmen sind, die sich auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle auswirken. Meistens fallen diese Maßnahmen in den Rahmen einer breiteren Palette politischer Initiativen der Regierungen, die versuchen, auf diese Weise in der Gesellschaft vorhandene Ungleichheiten zu beseitigen, wie etwa durch die Erleichterung des Wiedereinstiegs von Frauen ins Arbeitsleben mittels einer Verbesserung der Kinderbetreuung oder durch die Inkraftsetzung neuer Gleichbehandlungsgesetze.

Für unsere Forschungszwecke haben wir uns die potenziellen Auswirkungen der Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 100 über die Gleichheit des Entgelts aus dem Jahr 1951⁹ auf das Lohngefälle der in diesem Bericht berücksichtigten

6 Menon, N. und Y. Van der Meulen-Rodgers (2006), The Impact of Trade Liberalization on Gender Wage Differentials in India's Manufacturing Sector.

7 *Id.*, auf S. 21

8 Santos M.H. and J.S. Arbache (2005), Trade Openness and Gender Discrimination.

9 Dieses Übereinkommen vom Juni 1951 zielt darauf ab, die IAO-Mitglieder dazu zu veranlassen, das Prinzip der Gleichbezahlung von Männern und Frauen für gleichwertige Arbeit auf alle Beschäftigten anzuwenden. http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/hrdr/instr/c_100.htm.

Länder genauer angesehen. Wie aus der Tabelle hervorgeht, hat die Mehrheit der in diesem Bericht erfassten Länder das IAO-Übereinkommen über die Gleichheit des Entgelts ratifiziert, obwohl hinsichtlich des Jahres, in dem diese Ratifizierung erfolgte, erhebliche Unterschiede bestehen. Das größte Land, das das Übereinkommen nicht ratifiziert hat, sind die USA.

Der in diesem Bericht enthaltene Zeitvergleich (siehe Kapitel Globale Daten) bezieht sich auf die Jahre 1996-2006, während die meisten Länder das Übereinkommen bereits vor 1996 ratifiziert haben. Betrachtet man die Länder in der Tabelle, die das Übereinkommen in den letzten 20 Jahren ratifiziert haben, und dann die Entwicklung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in diesen Ländern während der letzten zehn Jahre, stellt man fest, dass einige Länder eine Zunahme oder eine Stagnation des Lohngefälles (Botsuana, Singapur, Sri Lanka) und andere einen Rückgang (Slowenien, Tschechische Republik) zu verzeichnen hatten.

Das durchschnittliche Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in den in diesem Bericht erfassten Ländern beträgt 15,6% bzw. 16,5%, wenn Bahrain außer Acht gelassen wird. Einige Länder, die das Übereinkommen ratifiziert haben, schneiden besser ab als der Durchschnitt (Sri Lanka, Thailand) und andere schlechter (Georgien, Kasachstan und Korea).

Datum der Ratifizierung des IAO-Übereinkommens 100 über die Gleichheit des Entgelts, 1951 (für in diesem Bericht recherchierte Länder)

Land	Datum der Ratifizierung
Ägypten	26. Juli 1960
Armenien	29. Juli 1994
Australien	10. Dezember 1974
Bahrain	-
Belgien	23. Mai 1953
Bermuda	-
Botsuana	5. Juni 1997
Brasilien	25. April 1957
Bulgarien	7. November 1955
Costa Rica	2. Juni 1960
Dänemark	22. Juni 1960
Deutschland (einschl. Ex-DDR ab 1991)	8. Juni 1956
El Salvador	12. Oktober 2000
Estland	10. Mai 1996
Finnland	14. Januar 1963
Frankreich	10. März 1953
Französisch-Polynesien	-
Georgien	22. Juni 1993
Griechenland	6. Juni 1975
Guadeloupe	-
Irland	18. Dezember 1974
Israel	9. Juni 1965
Italien	8. Juni 1956
Japan	24. August 1967
Jordanien	22. September 1966
Kanada	16. November 1972

Kasachstan	18. Mai 2001
Katar	-
Kolumbien	7. Juni 1963
Korea, Republik	8. Dezember 1997
Kroatien	8. Oktober 1991
Lettland	27. Januar 1992
Litauen	26. September 1994
Luxemburg	23. August 1967
Madagaskar	10. August 1962
Malta	9. Juni 1988
Martinique	-
Mexiko	23. August 1952
Mongolei	3. Juni 1969
Neuseeland	3. Juni 1983
Niederlande	16. Juni 1971
Norwegen	24. September 1959
Österreich	29. Oktober 1953
Panama	3. Juni 1958
Paraguay	24. Juni 1964
Philippinen	29. Dezember 1953
Polen	25. Oktober 1954
Portugal	20. Februar 1967
Rumänien	28. Mai 1957
Schweden	20. Juni 1962
Schweiz	25. Oktober 1972
Singapur	30. Mai 2002
Slowakei	1. Januar 1993
Slowenien	29. Mai 1992
Spanien	6. November 1967
Sri Lanka	1. April 1993
Thailand	8. Februar 1999
Tschechische Republik	1. Januar 1993
Ungarn	8. Juni 1956
USA	-
Vereinigtes Königreich	15. Juni 1971
Westjordanland und Gaza-Streifen	-
Zypern	19. November 1987

WageIndicator-Ergebnisse

WageIndicator ist eine internetgestützte, auf den von Beschäftigten selbst angegebenen Daten basierende Datenbank, über die die einzelnen Beschäftigten ihre Löhne und Gehälter mit anderen, die ähnliche Tätigkeiten verrichten, vergleichen können. Für diesen Bericht stützen wir uns auf Daten, die während des Jahres 2006 sowie im zweiten und dritten Quartal 2007 in 12 daran beteiligten Ländern gesammelt wurden. Wie aus den nachstehenden Daten hervorgeht, haben nicht alle Länder alle Fragen in ihren Online-Fragebogen aufgenommen, und im Falle einiger Länder gingen auf einige Fragen nicht genügend Antworten ein (d.h. 0, 1 oder 2 Antworten), um sie berücksichtigen zu können. Diese Antworten wurden daher nicht in die Tabellen aufgenommen. Andere geringe Antworten (d.h. weniger als 50) werden vor allem deshalb berücksichtigt, um das generelle Ergebnis zu zeigen und nicht so sehr, um konkrete Schlüsse zu ziehen. Die Zahl der Befragten im Falle Indiens und Russlands ist generell gering, da die Umfragen in diesen Ländern später gestartet wurden als die etablierteren Umfragen in beispielsweise Deutschland, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden.

In der nachstehenden Tabelle werden der Mittelwert (Durchschnitt), der Zentralwert und der Interquartilbereich für das Lohn- und Gehaltsgefälle insgesamt angegeben. Anschließend betrachten wir das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen anhand spezifischer Größen. Diese Tabellen enthalten die Mittel- und Zentralwerte. Der Zentralwert wird angeführt, da er genau in der Mitte liegt, d.h. die Hälfte der Antworten darüber und die Hälfte darunter. Er ist daher weniger anfällig für extreme Werte als der Mittelwert. Allgemein gilt, dass, wenn der Mittel- und der Zentralwert dicht beieinander liegen und eine normale Verteilung vorliegt, wir relativ sicher sein können, dass der wirkliche Umfang des Lohngefälles gut abgeschätzt werden kann. Liegen der Mittel- und der Zentralwert weit auseinander, so könnte dies den Einfluss einiger extremer Werte widerspiegeln, wie etwa eine geringe Zahl hoch bezahlter Männer oder Frauen. Die Spalte „Gültige A“ weist die Zahl der gültigen Antworten aus, die für die jeweiligen Berechnungen berücksichtigt wurden.

Profil der Befragten

Geschlecht

Die Befragten sind generell zu 50% Arbeitnehmer und zu 50% Arbeitnehmerinnen, wobei das Verhältnis im Falle einiger Länder 60:40 beträgt. Die Ausnahme bildet Indien, wo 80% der Befragten Männer und 20% Frauen sind.

Bildung

Die meisten Befragten fallen in eine der nachstehenden Gruppen¹⁰: untere Sekundarstufe/Primarstufe II, postsekundärer, nicht tertiärer Bereich und erste

¹⁰ Die Unterteilung basiert auf der ISCED-Klassifikation von Schultypen und Schulsystemen (ISCED = International Standard Classification of Education). Vgl. Anhang 6 und <http://www.eurydice.org/> für weitere Informationen.

Stufe im tertiären Bereich. Einige Länder verfügen über eine zusätzliche Stufe, die als „obere Sekundarstufe“ bezeichnet wird. Belgien, die Niederlande, Polen, Spanien und das Vereinigte Königreich verfügen alle über einen hohen Prozentsatz hoch ausgebildeter Männer und Frauen, wie aus der Spalte „1. Stufe im tertiären Bereich“ hervorgeht. Polen sticht besonders hervor, mit zwei Dritteln der Männer und drei Vierteln der Frauen, die die erste Stufe der tertiären Ausbildung erreicht haben. Insgesamt sind Frauen häufig auf demselben Niveau ausgebildet wie Männer, wenn nicht höher.

Gewerkschaftsmitgliedschaft

Alle Befragten aus der Russischen Föderation gaben an, keiner Gewerkschaft anzugehören. Am anderen Ende des Spektrums finden sich Ungarn und Finnland mit 93% bzw. 70% Gewerkschaftsmitgliedern unter den Befragten. Ein geringer Gewerkschaftsmitgliederanteil findet sich in Argentinien (13,1%), Deutschland (17,1%) und Polen (12,7%). Frauen und Männer sind in relativ gleichem Umfang gewerkschaftlich organisiert.

Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten

Männer verrichten generell eher Vollzeittätigkeiten als Frauen. Insgesamt gingen 80% - 90% der Befragten einer Vollzeittätigkeit nach. Am oberen Ende der Skala finden sich Russland (94,5% Vollzeit) und Indien (97,8). Die Niederlande weisen den höchsten Anteil der Teilzeitbeschäftigten insgesamt auf (23,9%), wobei vor allem Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen (43,9%). In Deutschland gehen mehr als ein Fünftel der weiblichen Befragten einer Teilzeitbeschäftigung nach, gegenüber 3% der Männer. Im Vereinigten Königreich belaufen sich diese Zahlen auf 14,4% für Frauen und 3% für Männer.

Öffentlicher, privater und nicht auf Gewinn ausgerichteter Sektor

Insgesamt sind 70% - 80% der in dieser Umfrage erfassten Beschäftigten im privaten Sektor tätig und weitere 10% - 20% im öffentlichen Sektor. Auf den nicht auf Gewinn ausgerichteten Sektor entfallen zwischen 1% und 10% aller Antworten. Einige Länder stechen aufgrund des besonders hohen Anteils öffentlich Bediensteter hervor, wie etwa Finnland (30,8%), Polen (31,5%), das Vereinigte Königreich (30%) und Ungarn (28,5%). Aus Indien haben hingegen nur sehr wenige der Befragten angegeben, im öffentlichen Sektor zu arbeiten (6,8%); dort ist eine große Zahl der Befragten im privaten Sektor tätig (85,9%).

NACE-Klassifizierung wirtschaftlicher Tätigkeiten¹¹

Die meisten der in dieser Übersicht erfassten Beschäftigten sind im verarbeitenden Gewerbe, im Handel (einschließlich der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen) sowie im Bereich allgemeiner wirtschaftlicher Dienstleistungen tätig. Rund 5% - 10% der Beschäftigten aller Länder sind im

¹¹ NACE steht für Nomenclature des Activités Economiques und ist die von der Europäischen Union verwendete statistische Klassifizierung der Wirtschaftstätigkeiten. <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=O.J.L.:2002:006:003:0034:EN:PDF>

Verkehrswesen tätig. Darüber hinaus macht der Überblick deutlich, dass ein besonders hoher Prozentsatz der Beschäftigten in Indien mit der Erbringung wirtschaftlicher Dienstleistungen befasst ist. Andererseits sind nur wenige in den Bereichen Landwirtschaft, Fischerei, Bergbau, Versorgungseinrichtungen, im Gastgewerbe, in Privathaushalten und exterritorialen Organisationen beschäftigt. Aus der Aufschlüsselung geht eine geschlechtsspezifische Segregation der Berufsgruppen hervor: Im Bildungs- und Gesundheitswesen sowie im sozialen Bereich sind vorwiegend Frauen tätig, während das verarbeitende Gewerbe und die Baubranche typischerweise von Männern beherrscht werden.

ISCO-Klassifikation einzelner Berufsgruppen¹²

Die Aufschlüsselung nach ISCO-Kategorien zeigt, dass sich die meisten Befragten selbst in die Gruppe der Techniker und gleichrangigen nichttechnischen Berufe einordnen. In der Mehrheit der Länder machen Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft zwischen 5% und 10% der an der Umfrage beteiligten Beschäftigten aus. Deutschland, Indien, Polen, das Vereinigte Königreich und vor allem die Russische Föderation sind Ausnahmen, die über einen höheren Prozentsatz von Beschäftigten in dieser Berufsgruppe verfügen. Hingegen gibt es in den Niederlanden relativ wenige Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft, vor allem unter Frauen (2,8%). Auch hier ist eine deutliche geschlechtsspezifische Segregation vorhanden, wobei sich unter den Bürokräften sowie im Dienstleistungssektor, im Verkauf in Geschäften und auf Märkten vorwiegend Frauen befinden und handwerkliche Berufe sowie Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer hauptsächlich Männer sind.

Detailliertere Informationen zum Profil der Befragten finden sich in Anhang 4 [http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GPG_Report_Final_21_Feb.pdf].

Das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle insgesamt Das durchschnittliche Lohngefälle beträgt zwischen 12,9% in Brasilien und 23% in Polen. Indien weist ein Lohngefälle von 2,2% auf, aber dieser Prozentsatz dürfte für die Gesamtbevölkerung nicht repräsentativ sein, da die Zahl der Befragten (242 Antworten) gegenüber der Gesamtbevölkerung (knapp über 1,1 Milliarden) sehr gering ist. Dieselbe Vorsicht ist bezüglich der russischen Angaben geboten, da hier ebenfalls nur wenige Antworten vorliegen. Bei den meisten Ländern liegen der Mittel- und der Zentralwert relativ dicht beieinander, so dass der Durchschnittswert der Umfrage vermutlich ein guter Anhaltspunkt für das tatsächliche durchschnittliche Lohngefälle der Bevölkerung ist. Brasilien, Ungarn und das Vereinigte Königreich weisen größere Unterschiede zwischen dem Mittel- und dem Zentralwert auf. Der Durchschnittswert des Vereinigten Königreichs scheint beispielsweise recht gering zu sein, auch bei einem Vergleich mit dem offiziellen Prozentsatz von 20%.

¹² International Standard Classification of Occupations: ein Klassifizierungssystem, für das die IAO zuständig ist. <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm>

Land	Perzentil 25	Arithm. Mittel	Zentralwert	Perzentil 75	Gültige A
Argentinien	13,9	18,9	20,9	24,2	13135
Belgien	12,8	13,3	14,3	18,1	13532
Brasilien	9,4	12,9	17,1	15,4	14782
Deutschland	18,5	21,9	21,2	23,0	79905
Finnland	13,2	20,0	19,4	24,1	27718
Indien	-11,0	2,2	-23,0	46,7	242
Niederlande	14,9	20,8	17,0	22,6	95600
Polen	20,5	23,0	23,7	26,1	6573
Russische Föderation	4,2	2,4	3,1	-3,4	594
Spanien	16,9	21,8	22,3	26,8	12967
Ungarn	10,0	17,0	10,3	19,5	4199
Vereinigtes Königreich	15,2	15,7	25,1	23,5	32976

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Bildungsstand

Aus der Betrachtung des Verhältnisses zwischen dem Bildungsstand und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle geht hervor, dass eine höhere Bildung von Frauen nicht automatisch zu einem geringeren Lohngefälle führt.¹³ Im Gegenteil, in einigen Ländern, wie etwa im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden, nimmt das Gefälle mit zunehmendem Bildungsstand zu, vor allem auf der Ebene der ersten Stufe der tertiären Bildung.

¹³ Vgl. Anhang 6 für weitere Informationen über die Definition der ISCED-Ausbildungsstufen.

Land	Bildungsstand	Arithm. Mittel	Zentralwert	Gültige A
Belgien	Keine Bildung	-18,1	11,3	26
	Primarstufe I	31,5	15,8	195
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	11,7	15,5	1536
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	19,9	15,4	3963
	1. Stufe im tertiären Bereich	12,6	15,3	6875
	2. Stufe im tertiären Bereich	21,8	11,4	120
Finnland	Keine Bildung	8,9	7,2	156
	Primarstufe I	17,9	14,2	1435
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	19,9	17,0	5802
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	21,7	22,2	13470
	1. Stufe im tertiären Bereich	20,7	18,0	4941
	2. Stufe im tertiären Bereich	-3,1	-2,6	180
	Keine Bildung	40,1	24,1	296
	Primarstufe I	17,9	17,8	7186
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	16,2	14,4	19826
	Obere Sekundarstufe	23,3	23,0	9376
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	18,4	15,2	10378
	1. Stufe im tertiären Bereich	20,6	20,8	11366
	2. Stufe im tertiären Bereich	18,3	11,2	1974
	Keine Bildung	5,3	20,9	133
	Primarstufe I	20,3	13,9	1221
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	18,4	15,2	13454
	Obere Sekundarstufe	16,3	17,5	4172
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	20,9	16,7	25913
	1. Stufe im tertiären Bereich	23,2	22,5	31164
	2. Stufe im tertiären Bereich	10,3	17,8	529

Polen	Primarstufe I	97,6	75,8	16
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	43,4	30,0	105
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	29,2	30,7	1167
	1. Stufe im tertiären Bereich	25,1	27,4	3411
	2. Stufe im tertiären Bereich	37,4	14,7	74
Spanien	Keine Bildung	-8,8	22,4	49
	Primarstufe I	20,5	20,4	1610
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	31,1	23,6	559
	Obere Sekundarstufe	22,5	20,9	3025
	1. Stufe im tertiären Bereich	24,4	25,3	5102
	2. Stufe im tertiären Bereich	26,1	32,3	815
Vereinigtes Königreich	Keine Bildung	1,4	18,2	58
	Primarstufe I	-44,7	9,0	142
	Untere Sekundarstufe oder Primarstufe II	6,6	12,9	2882
	Obere Sekundarstufe	13,7	19,2	12224
	Postsekundärer, nichttertiärer Bereich	17,8	25,9	766
	1. Stufe im tertiären Bereich	17,0	26,0	13872
	2. Stufe im tertiären Bereich	19,9	19,4	382

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Sektoren

Das Lohngefälle im privaten Sektor ist generell größer als im öffentlichen Sektor. Aus den Umfrageergebnissen geht ein großes Lohngefälle im nicht auf Gewinn ausgerichteten Sektor hervor. Belgien, Brasilien, Deutschland, Ungarn, die Niederlande und Spanien weisen relativ geringe Unterschiede zwischen dem Lohngefälle im öffentlichen und im privaten Sektor auf. Die Unterschiede zwischen diesen Sektoren sind im Falle Argentiniens, Polens und des Vereinigten Königreichs größer. Finnland und Russland weisen einen umgekehrten Trend auf.

Land	Sektor	Arithm. Mittel	Zentralwert	Gültige A
Argentinien	Privater	22,0	26,5	9983
	Öffentlicher Nicht auf Gewinn ausgerichtet	7,6	3,3	2059
	Sonstige	22,6	19,7	312
		8,6	20,0	134
Belgien	Privater	10,5	13,9	4914
	Öffentlicher Nicht auf Gewinn ausgerichtet	8,0	14,1	981
	Sonstige	13,9	15,4	600
		42,1	22,2	278
Brasilien	Privater	15,2	17,5	9317
	Öffentlicher Nicht auf Gewinn ausgerichtet	15,3	20,5	1214
		4,0	6,0	552
Finnland	Privater	17,4	16,8	15405
	Öffentlicher Nicht auf Gewinn ausgerichtet	19,6	18,2	7430
		21,4	17,6	1164
Deutschland	Privater	18,1	17,7	31646
	Öffentlicher Nicht auf Gewinn ausgerichtet	14,9	15,7	4817
	Sonstige	14,5	10,0	2301
		18,2	15,0	3026
Ungarn	Privater	17,7	11,3	2714
	Öffentlicher Nicht auf Gewinn ausgerichtet	17,6	12,7	1239
	Sonstige	30,3	29,4	173
		28,0	29,6	5

Indien	Privater	-1,5	18,3	148
	Öffentlicher	85,3	-37,5	10
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	-93,7	-93,7	8
	Regierung	-0,7	-0,7	6
Niederlande	Privater	22,0	19,3	46835
	Öffentlicher	16,7	18,8	8450
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	19,7	19,1	4557
	Sonstige	12,1	6,8	3912
Polen	Privater	16,4	20,0	2351
	Öffentlicher	2,2	16,7	1223
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	-18,2	19,7	92
	Sonstige	-7,7	-16,2	126
Russische Föderation	Privater	-1,4	-2,1	418
	Öffentlicher	5,8	16,7	112
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	44,5	51,2	22
Spanien	Privater	18,5	20,5	7006
	Öffentlicher	17,6	19,6	1571
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	6,7	18,3	195
	Sonstige	30,9	16,9	122
Vereinigtes Königreich	Privater	16,2	23,0	9809
	Öffentlicher	10,8	14,0	4665
	Nicht auf Gewinn ausgerichtet	6,3	13,2	932
	Sonstige	14,6	16,1	558

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Arbeitszeit

Es wird generell davon ausgegangen, dass Teilzeitarbeit zu einem größeren geschlechtsspezifischen Lohngefälle führt, weil Frauen häufiger Teilzeitarbeit verrichten als Männer und weil oft vermutet wird, dass Teilzeitarbeit eher geringer bezahlte Tätigkeiten umfasst als Vollzeitarbeit. Dennoch zeigt sich

in einigen Ländern in der nachstehenden Tabelle ein gegensätzlicher Trend: In Argentinien, Deutschland, den Niederlanden, Polen, Spanien und dem Vereinigten Königreich fällt das Lohngefälle für Teilzeitbeschäftigte geringer aus als für Vollzeitbeschäftigte, und Brasilien weist im Falle von Teilzeitbeschäftigten ein umgekehrtes Gefälle auf. Dies könnte die geringe Zahl der Männer widerspiegeln, die schlechter bezahlte Teilzeittätigkeiten verrichten.

Land	TZ/VZ	Arithm . Mittel	Zentralwert	Gültige A
Argentinien	Teilzeit	10,5	10,4	2055
	Vollzeit	20,2	22,3	11080
Belgien	Teilzeit	15,9	14,8	2109
	Vollzeit	12,9	14,3	11281
Brasilien	Teilzeit	-7,3	4,0	1295
	Vollzeit	15,3	18,4	13471
Finnland	Teilzeit	25,6	17,5	1623
	Vollzeit	19,0	19,4	25391
Deutschland	Teilzeit	5,8	6,9	7854
	Vollzeit	20,9	19,7	71341
Ungarn	Teilzeit	25,1	-0,4	245
	Vollzeit	17,0	10,8	3954
Niederlande	Teilzeit	17,5	13,8	21186
	Vollzeit	20,6	17,7	72531
Polen	Teilzeit	14,5	20,0	421
	Vollzeit	25,9	23,1	5980
Russische Föderation	Teilzeit	40,9	47,1	18
	Vollzeit	0,8	2,5	576
Spanien	Teilzeit	11,9	6,1	840
	Vollzeit	21,1	21,1	12057
Vereinigtes Königreich	Teilzeit	8,0	5,0	2582
	Vollzeit	14,8	22,5	30170

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Gewerkschaftsmitgliedschaft

In Argentinien, Finnland, Polen, Spanien und vor allem Deutschland, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich gibt es Anhaltspunkte für den positiven Einfluss einer Gewerkschaftsmitgliedschaft auf das geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsgefälle, da das Gefälle in diesen Ländern im Falle gewerkschaftlich organisierter Beschäftigter geringer ist als im Falle derjenigen, die keiner Gewerkschaft angehören. Die Zahl der aus Indien eingegangenen Antworten ist zu gering, um irgendwelche Schlüsse ziehen zu können, und in Russland antworteten 100% der Befragten, dass sie keiner Gewerkschaft angehörten, wodurch die Möglichkeit eines Vergleichs entfällt. Polen weist ein gegenteiliges Lohngefälle von nahezu 21% für Gewerkschaftsmitglieder auf.

Land	Gewerkschaftsmitglied J/N	Arithm. Mittel	Zentralwert	Gültige A
Argentinien	Kein Gewerkschaftsmitglied	19,3	21,9	10625
	Gewerkschaftsmitglied	13,2	15,0	1796
Belgien	Kein Gewerkschaftsmitglied	13,7	16,4	4498
	Gewerkschaftsmitglied	15,4	14,8	6410
Brasilien	Kein Gewerkschaftsmitglied	12,5	17,4	845
	Gewerkschaftsmitglied	15,9	18,3	595
Finnland	Kein Gewerkschaftsmitglied	21,9	20,7	7642
	Gewerkschaftsmitglied	18,4	18,6	18652
Deutschland	Kein Gewerkschaftsmitglied	23,0	22,3	60553
	Gewerkschaftsmitglied	14,3	12,8	12906
Ungarn	Kein Gewerkschaftsmitglied	11,5	12,5	89
	Gewerkschaftsmitglied	16,7	9,2	4099
Indien	Kein Gewerkschaftsmitglied	12,8	11,7	14
	Gewerkschaftsmitglied	1,8	-27,1	114
Niederlande	Kein Gewerkschaftsmitglied	22,2	18,6	69512
	Gewerkschaftsmitglied	14,0	9,8	19216

Polen	Kein Gewerkschaftsmitglied	27,5	28,2	4558
	Gewerkschaftsmitglied	-20,8	17,4	671
Russland	Kein Gewerkschaftsmitglied	2,4	3,1	594
Spanien	Kein Gewerkschaftsmitglied	21,5	21,7	7437
	Gewerkschaftsmitglied	21,1	16,8	3026
Vereinigtes Königreich	Kein Gewerkschaftsmitglied	17,1	28,3	25687
	Gewerkschaftsmitglied	8,7	10,2	6463

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach männlichem/weiblichem Arbeitsumfeld

Für die meisten Länder geht aus der Untersuchung ein größeres Lohngefälle für Arbeitsbereiche hervor, in denen die meisten Beschäftigten, die ähnliche Tätigkeiten verrichten, Frauen sind. Dies könnte auf die Tatsache zurückgehen, dass Männer, die in von Frauen beherrschten Arbeitsbereichen (Gebäudereinigung, Bildungs- und Gesundheitswesen) arbeiten, häufiger als Frauen in Führungspositionen tätig sind, die besser bezahlt werden als die Mehrzahl der Tätigkeiten in diesen Branchen. Darüber hinaus verrichten Frauen in diesen Sektoren häufig Teilzeitarbeit, größtenteils schlechter vergütet wird. Besonders ausgeprägt ist dies in Belgien, den Niederlanden, Deutschland und dem Vereinigten Königreich. Nicht der Fall ist dies jedoch in Brasilien, wo die Ergebnisse durch die geringe Zahl derjenigen, die geantwortet und festgestellt haben, dass sie hauptsächlich mit Männern arbeiten, verzerrt werden. Auch Polen weist dort ein größeres Lohngefälle auf, wo hauptsächlich Männer arbeiten. In Russland herrscht in von Männern dominierten Arbeitsbereichen ein umgekehrtes Lohngefälle.

Land	Männl./Weibl. Arbeitsumfeld	Arithm. Mittel	Zentralwert	Gültige A
Argentinien	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	17,4	22,4	7682
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	19,0	17,9	5453

Belgien	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	4,5	6,9	6317
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	19,6	18,6	7215
Brasilien	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	71,1	34,0	30
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	12,7	16,8	14752
Finnland	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	9,7	9,3	11482
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	23,9	20,9	16236
Deutschland	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	16,7	15,2	46515
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	24,6	23,4	33390
Ungarn	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	33,3	22,3	17
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	35,7	36,2	29
Niederlande	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	12,1	10,2	52810
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	27,5	21,6	42790

Polen	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	27,0	16,7	2125
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	16,1	25,7	4448
Russische Föderation	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	-3,7	-14,3	264
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	7,1	6,5	330
Spanien	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	16,6	18,3	6656
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	26,6	25,7	6311
Vereinigtes Königreich	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Männer	9,2	11,7	13839
	Die meisten Kolleg(inn)en in ähnlichen Positionen sind Frauen	17,1	25,5	19137

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach dem prozentualen Anteil von Frauen am Arbeitsplatz

Bei der Betrachtung des Verhältnisses zwischen dem prozentualen Anteil von Frauen am Arbeitsplatz und dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle ergibt sich nicht wirklich ein Muster oder Trend. Es gibt einige extreme Zahlen, wie etwa das Lohngefälle von 35,5% an Arbeitsplätzen in Spanien, an denen Frauen zwischen 60% und 80% der Beschäftigten stellen, während das Lohngefälle für diese Kategorie im Vereinigten Königreich mit 8,7% besonders gering ist.

Land	Prozentualer Anteil von Frauen am Arbeitsplatz	Arithm. Mittel	Zentralwert	Gültige A
Deutschland	0- 20%	15,1	14,8	8097
	20- 40%	18,5	18,7	12694
	40- 60%	20,3	21,3	11682
	60- 80%	16,6	19,6	4308
	80- 100%	21,1	20,0	1438
Niederlande	0- 20%	17,7	13,0	10271
	20-40%	21,0	17,0	9690
	40- 60%	19,4	16,9	9375
	60- 80%	18,7	16,1	5011
	80-100%	22,3	17,8	2861
Spanien	0- 20%	23,2	19,4	1095
	20-40%	12,8	13,0	1644
	40- 60%	19,7	18,9	1668
	60- 80%	35,5	22,0	815
	80-100%	9,6	23,4	409
Vereinigtes Königreich	0- 20%	15,9	21,1	2452
	20-40%	13,8	24,7	3716
	40- 60%	15,3	24,9	5532
	60- 80%	8,7	30,2	2458
	80-100%	14,2	11,6	842

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach NACE-Kategorien

Die Zusammensetzung des Arbeitsmarktes und seiner verschiedenen Untersektoren ist von Land zu Land unterschiedlich. In einigen Kategorien der nachstehenden Tabelle ist in manchen Ländern ein relativ geringes Lohngefälle zu verzeichnen, während dieses Gefälle in anderen Ländern groß ist. Dieses Fehlen eines klaren Musters des Lohn- und Gehaltsgefälles nach einzelnen Wirtschaftsbereichen macht die länderspezifische Zusammensetzung dieser Sektoren deutlich. Es gibt jedoch einige Branchen, in denen in einer Reihe von Ländern kontinuierlich ein großes Lohngefälle verzeichnet wird, wie etwa im Bergbau, in öffentlichen Versorgungsbetrieben und in der Kredit- und Versicherungsbranche. In der öffentlichen Verwaltung und bei sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen ist andererseits generell ein geringeres Lohngefälle festzustellen.

Land	NACE-Kategorie	Arithm. Mittel	Zentralwert	Gültige A
Argentinien	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	10,1	-2,1	301
	B Fischerei und Fischzucht	7,0	-10,8	25
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	35,3	44,3	208
	D Verarbeitendes Gewerbe	23,1	28,2	1911
	E Energie- und Wasserversorgung	15,1	31,1	308
	F Baugewerbe	23,1	15,8	435
	G Handel	19,7	24,2	1396
	H Hotellerie und Gastronomie	13,7	17,9	238
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	15,2	21,0	925
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	16,0	18,5	706
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	19,8	24,0	3587
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	2,8	3,6	809
	M Erziehung und Unterricht	9,6	3,4	748
	N Gesundheits- und Sozialwesen	14,7	12,1	723
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	21,1	20,5	504
	P Private Haushalte	-5,5	-18,1	46
	Q Exterritoriale Organisationen	19,4	14,7	267

Belgien	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	-9,3	-15,9	95
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	34,7	31,0	34
	D Verarbeitendes Gewerbe	11,7	9,1	3204
	E Energie- und Wasserversorgung	27,7	38,3	126
	F Baugewerbe	15,0	7,5	850
	G Handel	13,2	15,6	1533
	H Hotellerie und Gastronomie	39,0	9,3	256
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	15,6	10,4	931
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	16,3	14,1	781
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	17,6	20,8	2121
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	10,8	16,3	758
	M Erziehung und Unterricht	4,7	12,7	482
	N Gesundheits- und Sozialwesen	11,9	18,0	1610
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	23,0	15,8	574
	P Private Haushalte	-39,4	-5,0	45
	Q Exterritoriale Organisationen	66,8	70,6	8

Brasilien	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	14,3	19,8	210
	B Fischerei und Fischzucht	49,6	49,6	3
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	23,0	34,2	537
	D Verarbeitendes Gewerbe	22,6	29,7	2356
	E Energie- und Wasserversorgung	3,7	15,4	172
	F Baugewerbe	-13,9	13,0	502
	G Handel	21,8	19,3	1048
	H Hotellerie und Gastronomie	14,4	23,9	86
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	3,9	21,5	849
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	19,2	23,1	680
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	15,2	13,3	2727
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	-6,5	9,6	573
	M Erziehung und Unterricht	17,2	15,9	761
	N Gesundheits- und Sozialwesen	16,1	14,4	614
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	-31,1	4,0	432
	Q Exterritoriale Organisationen	23,6	36,1	160

Finnland	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	10,8	13,1	297
	B Fischerei und Fischzucht	15,6	7,3	12
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	17,5	20,5	60
	D Verarbeitendes Gewerbe	13,6	12,6	6530
	E Energie- und Wasserversorgung	22,7	29,6	66
	F Baugewerbe	20,2	15,9	1189
	G Handel	17,9	14,8	2264
	H Hotellerie und Gastronomie	10,9	16,7	735
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	18,5	9,3	1669
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	33,8	30,5	973
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	20,1	21,0	5338
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	17,6	16,5	2350
	M Erziehung und Unterricht	17,3	21,2	1461
	N Gesundheits- und Sozialwesen	19,5	8,7	3297
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	21,7	15,7	1430
	Q Exterritoriale Organisationen	-29,5	16,6	35

Deutschland	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	15,8	17,8	442
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	16,2	14,4	250
	D Verarbeitendes Gewerbe	20,9	20,5	21321
	E Energie- und Wasserversorgung	17,9	16,0	2201
	F Baugewerbe	14,8	12,8	4931
	G Handel	17,4	14,6	7309
	H Hotellerie und Gastronomie	18,6	13,9	1743
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	11,8	8,1	3388
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	24,5	21,5	4122
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	25,9	25,7	11291
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	19,9	19,9	3659
	M Erziehung und Unterricht	20,1	21,3	2263
	N Gesundheits- und Sozialwesen	24,5	23,8	6164
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	19,8	17,0	1678
	P Private Haushalte	26,5	23,4	363

Ungarn	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	-28,2	-44,2	109	
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	-7,2	-45,8	33	
	D Verarbeitendes Gewerbe	21,2	14,7	1394	
	E Energie- und Wasserversorgung	23,2	14,5	120	
	F Baugewerbe	18,4	8,3	134	
	G Handel	8,4	12,7	415	
	H Hotellerie und Gastronomie	18,6	30,6	109	
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	20,3	13,3	393	
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	12,7	12,1	78	
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	23,0	27,1	266	
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	14,9	16,7	261	
	M Erziehung und Unterricht	15,4	11,8	369	
	N Gesundheits- und Sozialwesen	4,4	-5,7	346	
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	29,8	27,6	207	
	Q Exterritoriale Organisationen	11,2	22,4	6	
	ndien	D Verarbeitendes Gewerbe	-61,1	-674,9	36
		F Baugewerbe	-57,9	-57,9	8
K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen		-2,2	43,0	86	
N Gesundheits- und Sozialwesen		-343,4	-343,4	4	
O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen		68,2	68,2	6	

Niederlande	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	22,6	14,5	1344
	B Fischerei und Fischzucht	37,4	41,5	9
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	26,3	36,4	238
	D Verarbeitendes Gewerbe	20,1	18,4	16426
	E Energie- und Wasserversorgung	20,4	25,4	625
	F Baugewerbe	10,6	5,9	6255
	G Handel	26,4	22,5	10078
	H Hotellerie und Gastronomie	19,2	17,6	4143
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	17,8	13,0	7027
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	31,0	29,6	5079
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	23,6	21,3	17480
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	13,8	15,0	6581
	M Erziehung und Unterricht	17,4	17,8	3468
	N Gesundheits- und Sozialwesen	24,5	22,6	9045
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	24,4	19,4	3632
	P Private Haushalte	51,3	33,9	34
	Q Exterritoriale Organisationen	44,6	19,5	4

Polen	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	1,7	-10,4	40
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	52,2	13,2	75
	D Verarbeitendes Gewerbe	-23,9	12,7	882
	E Energie- und Wasserversorgung	-1,5	-2,2	95
	F Baugewerbe	39,1	22,3	367
	G Handel	15,2	22,1	989
	H Hotellerie und Gastronomie	55,9	34,6	108
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	36,3	12,0	298
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	62,7	24,7	440
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	23,6	37,1	1367
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	24,4	22,8	814
	M Erziehung und Unterricht	14,7	15,5	434
	N Gesundheits- und Sozialwesen	15,8	12,6	286
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	1,7	14,8	255

Russische Föderation	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	11,1	11,1	6
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	-14,4	-35,3	14
	D Verarbeitendes Gewerbe	5,5	0,0	98
	E Energie- und Wasserversorgung	-4,5	-4,5	8
	F Baugewerbe	3,0	6,9	26
	G Handel	-3,3	0,2	108
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	-8,3	-22,4	34
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	-33,9	-37,1	36
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	9,8	11,2	196
	M Erziehung und Unterricht	13,8	7,1	10
	N Gesundheits- und Sozialwesen	10,3	14,3	14
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	-0,5	-4,9	12
	Q Exterritoriale Organisationen	-73,9	-104,2	18

Spanien	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	19,9	18,5	166
	B Fischerei und Fischzucht	10,7	4,4	24
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	4,4	4,1	49
	D Verarbeitendes Gewerbe	22,2	25,0	1807
	E Energie- und Wasserversorgung	6,7	20,8	230
	F Baugewerbe	12,5	14,4	1097
	G Handel	27,9	26,2	1185
	H Hotellerie und Gastronomie	11,4	12,1	567
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	13,4	25,1	824
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	23,0	28,4	775
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	18,2	20,6	3392
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	23,7	10,3	891
	M Erziehung und Unterricht	21,1	23,5	646
	N Gesundheits- und Sozialwesen	33,9	26,1	690
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	22,7	16,4	505
	P Private Haushalte	30,0	32,7	65
	Q Exterritoriale Organisationen	34,4	37,9	8

Vereinigtes Königreich	A Landwirtschaft, Jagd und Forstwirtschaft	20,8	-7,0	234
	B Fischerei und Fischzucht	39,3	22,2	18
	C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	22,0	43,5	257
	D Verarbeitendes Gewerbe	18,0	26,7	4635
	E Energie- und Wasserversorgung	8,6	36,6	296
	F Baugewerbe	23,2	32,7	2189
	G Handel	16,5	17,4	3591
	H Hotellerie und Gastronomie	9,6	14,3	1405
	I Verkehr, Lagerhaltung und Nachrichtenübermittlung	3,9	3,5	2228
	J Kredit- und Versicherungsgewerbe	13,7	29,2	2043
	K Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen	17,4	28,8	7036
	L Öffentliche Verwaltung und Verteidigung	12,5	18,8	1742
	M Erziehung und Unterricht	22,0	31,4	2130
	N Gesundheits- und Sozialwesen	21,5	32,0	3193
	O Erbringung von sonstigen öffentlichen, sozialen und persönlichen Dienstleistungen	22,7	19,6	1364
	P Private Haushalte	63,6	83,5	36
	Q Exterritoriale Organisationen	-152,4	-91,5	26

Quelle: WageIndicator 2006-2007

Vergleich öffentlich verfügbarer offizieller Quellen mit den WageIndicator-Daten

Aus dem Vergleich des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsgefälles anhand der öffentlichen Daten und der WageIndicator-Angaben ergibt sich ein gemischtes Bild. Im Falle Finnlands, Deutschlands und der Niederlande ergeben beide Quellen ein ähnliches Resultat. Aus den Eurostat-Zahlen für Belgien, Ungarn, Polen und Spanien ergibt sich jeweils ein geringeres Lohngefälle als aus den WageIndicator-Angaben, während für Brasilien und das Vereinigte Königreich das Gegenteil der Fall ist. Diese beiden Länder weisen laut öffentlichen Daten ein größeres Lohngefälle als gemäß WageIndicator auf.

Bei der Interpretation dieser Daten darf man nicht vergessen, dass die öffentlichen Angaben teilweise aus einem früheren Jahr als die WageIndicator-Daten stammen, die zwischen 2006 und 2007 gesammelt wurden. Dies gilt für Brasilien (2004), die Niederlande (2005) und das Vereinigte Königreich (2005).

Land	IAO/Eurostat-Quellen	WageIndicator-Datenbank
Belgien	7,0 ^v	13,3
Brasilien	17,7 ¹	12,9
Deutschland	22,0	21,9
Finnland	20,0	20,0
Niederlande	18,0 ²	20,8
Polen	12,0	23,0
Spanien	13,0 ^v	21,8
Ungarn	11,0	17,0
Vereinigtes Königreich	20,0 ^{v3}	15,7

^v=vorläufiger Wert

Literaturüberblick

Definition des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird von Eurostat definiert als die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen in Prozent der Bruttostundenlöhne von Männern.¹⁴ Die Europäische Kommission stellt fest, dass sich das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in der Europäischen Union im Jahr 2005 auf 15% belief.

Die Existenz eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles macht deutlich, welcher Wert der Arbeit von Frauen beigemessen wird. Dieses Gefälle resultiert oft aus geschlechtsbedingter Diskriminierung und einer beruflichen Segregation am Arbeitsplatz. Darüber hinaus spiegeln die Zahlen häufig die Konzentration von Frauen in Teilzeittätigkeiten, die ungleichmäßige Verteilung der häuslichen Pflichten, deren Großteil von Frauen verrichtet wird, sowie die größere Wahrscheinlichkeit wider, dass Frauen ihre Berufstätigkeit unterbrechen, um sich um Kinder oder andere Familienangehörige zu kümmern. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist, wie sich zeigt, ein äußerst komplexes und vielschichtiges Phänomen.¹⁵ Einige seiner Charakteristika werden nachstehend ausführlicher erläutert.

Ursachen für das Gefälle

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist laut Europäischer Kommission das Ergebnis einer Vielzahl von Faktoren, darunter:

- persönliche Charakteristika: Alter, Bildungsstand, Dienstzugehörigkeit, Kinder, Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt;
- berufliche Charakteristika: Beruf, Arbeitszeit, Art des Vertrages, Position, Karriereaussichten und Arbeitsbedingungen;
- betriebliche Charakteristika: Branche, Firmengröße, Einstellungsverhalten, Arbeitsorganisation;
- geschlechtsspezifische Segregation (Beruf oder Branche)
- institutionelle Charakteristika: Bildungs- und Weiterbildungssysteme, Lohnverhandlungen, Arbeitsbeziehungen, Vorkehrungen für Elternurlaub und Kinderbetreuung;
- soziale Normen und Traditionen: Bildung, Berufswahl, Karriereverlauf und Bewertung der Rolle von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt.¹⁶

Die Europäische Kommission stellt ferner fest, dass das Lohngefälle mit steigendem Alter, zunehmenden Dienstjahren und einem höheren Bildungsstand zunimmt. Die Lohnunterschiede in der Europäischen Union betragen in der Gruppe der 40- bis 59-Jährigen beispielsweise mehr als 30%

¹⁴ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007), Mitteilung der Kommission zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, S.18. Es handelt sich um die unbereinigte Differenz.

¹⁵ Id., auf S.19.

¹⁶ Ibid.

und in der Gruppe der unter 30-Jährigen 7%. Im Falle von Beschäftigten mit mehr als 30 Jahren Dienstzugehörigkeit bei einem Unternehmen beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle 32%, während es im Falle derjenigen mit zwischen ein und fünf Dienstjahren nur bei 22% liegt. Das Gefälle beträgt im Falle derjenigen mit Hochschulbildung 30% und im Falle derjenigen, die die untere Sekundarstufe absolviert haben, 13%. In allen EU-Mitgliedsstaaten haben Frauen insgesamt höhere Bestandsquoten in der Schule als Männer, und sie stellen die Mehrzahl der Hochschulabsolvent(inn)en, aber beim Eintritt ins Arbeitsleben sehen sie sich mit Ungleichheiten konfrontiert.¹⁷

Teilzeitarbeit

Die größere Belastung, die Frauen häufig im Pflege- und häuslichen Bereich zufällt, hat zur Folge, dass mehr Frauen als Männer Teilzeitarbeit verrichten (nahezu ein Drittel aller Frauen in der EU verrichten Teilzeitarbeit gegenüber 8% der Männer). Frauen sind in Teilzeitstellen, die größtenteils schlecht bezahlt sind, überrepräsentiert. Die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen berichtet, dass in den meisten europäischen Ländern zwischen 70% und 80% der Teilzeitbeschäftigten in unteren Lohngruppen angesiedelt sind.¹⁸ Untermauert wird dies durch die Tatsache, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Ländern mit einem hohen Anteil weiblicher Teilzeitbeschäftigten wie in Dänemark, dem Vereinigten Königreich und den Niederlanden größer ist als in Ländern, in denen Frauen größtenteils Vollzeitstätigkeiten verrichten. Dies erklärt zum Teil auch, warum mehr Männer als Frauen in den höchsten Lohn- und Gehaltsgruppen zu finden sind, selbst in Sektoren mit einer hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Innerhalb dieser Gruppe der Teilzeitbeschäftigten finden sich unter den Niedriglohnpfängern jeweils etwa gleich viele Männer und Frauen, und auch die wenigen Großverdiener unter den Teilzeitbeschäftigten (rund 10%) sind in etwa zu gleichen Teilen Männer und Frauen. Eine Ausnahme bilden hier Irland und das Vereinigte Königreich, wo sich unter den männlichen Teilzeitbeschäftigten 21% in höheren Lohn- und Gehaltsgruppen finden, gegenüber 5% der Frauen.

Berufliche Segregation

Obwohl das Gesetz gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit vorschreibt, werden von Frauen beherrschte Tätigkeiten wie Gebäudereinigung, Restauration und Bürotätigkeiten generell schlechter bezahlt als gleichwertige Tätigkeiten, die vorwiegend von Männern verrichtet werden. Dies wird auch dadurch deutlich, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle in denjenigen Ländern am größten ist, in denen der Arbeitsmarkt stark segregiert ist, wie etwa in Zypern, Estland und der Slowakei, sowie in von Männern beherrschten Branchen wie der Industrie, den Unternehmensdienstleistungen und dem Finanzwesen.¹⁹

¹⁷ Id., auf S. 20, 24.

¹⁸ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2006), *The Gender Pay Gap: Background Paper*, S. 6.

¹⁹ Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007), *Mitteilung der Kommission zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles*, S. 5.

Die Ergebnisse einer Untersuchung aus dem Jahr 2005 über die Arbeitsbedingungen in Europa machen deutlich, dass die europäischen Arbeitsmärkte stark segregiert sind. Lediglich 26% der europäischen Beschäftigten arbeiten in gemischten Berufen mit einem Frauenanteil von mindestens 40%. Rund die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten ist in zwei Branchen tätig: 34% der Frauen arbeiten im Bildungs- und Gesundheitswesen und 17% im Groß- und Einzelhandel. 50% der Männer sind in drei Branchen beschäftigt: im verarbeitenden Gewerbe (22%), im Groß- und Einzelhandel (14%) und im Baugewerbe (13%). Die Europäische Kommission berichtet darüber hinaus, dass rund die Hälfte aller weiblichen Beschäftigten als Verwaltungsassistentinnen oder Verkäuferinnen tätig sind bzw. gering qualifizierte oder unqualifizierte Tätigkeiten verrichten. Gleichzeitig sind lediglich ein Drittel aller Führungskräfte in Privatunternehmen in der EU Frauen.²⁰

Die britische Kommission für Frauen und Arbeit ist der Ansicht, dass der Pflegedienst den beigemessenen Wert der Schlüssel zur Stellung der Frau auf dem Arbeitsmarkt ist. Die Tatsache, dass Frauen stärker in Berufen vertreten sind, die als gering qualifiziert betrachtet werden, und Männer eher qualifizierte Tätigkeiten verrichten, wird als eine Erklärung für das geschlechtsspezifische Lohngefälle betrachtet, „das mit der Struktur des Arbeitsmarktes zu tun hat und nicht mit Lohndiskriminierung“. Die Definition gering qualifizierter Tätigkeiten basiert jedoch häufig auf stereotypen Ansichten bezüglich der Anforderungen an von Frauen beherrschte Rollen, und eine als gering qualifiziert betrachtete Tätigkeit ist dies eventuell in keiner Weise.²¹ Dies macht deutlich, wie wichtig auf Gleichstellung ausgerichtete Systeme zur Bewertung der unterschiedlichen Tätigkeiten sind, um eine gerechte Bewertung der Rolle von Männern und Frauen zu ermöglichen.

Diskriminierung am Arbeitsplatz

Vorurteile und Stereotype tragen laut Chicha zur Lohndiskriminierung bei²². Lohndiskriminierung kann auf zweierlei Weise erfolgen: Dieselbe Tätigkeit, beispielsweise eine Lehrtätigkeit, wird im Falle einer Frau und eines Mannes mit denselben Qualifikationen, Erfahrungen und Aufgaben unterschiedlich vergütet. Dies stellt einen Verstoß gegen die gesetzlich vorgeschriebene Gleichheit des Entgelts dar, kommt jedoch häufig vor. Diese Art der Diskriminierung tritt oft im Falle von Frauen auf, die in traditionell männliche Berufe vordringen. Zweitens kommt es zu Diskriminierung, wenn die Tätigkeiten zwar unterschiedlich sind, jedoch als gleichwertig gelten und dennoch unterschiedlich bezahlt werden. In diesem Fall werden die Ansprüche an viele von Frauen beherrschte Rollen, wie etwa im zwischenmenschlichen Bereich, geringer bewertet als die traditionell von Männern dominierten Tätigkeiten. Chicha argumentiert, dass der „Einfluss von Vorurteilen und Stereotypen auf die Methoden zur Bewertung unterschiedlicher Tätigkeiten dazu dient, die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten zu untermauern und zu festigen“, wobei „bei der traditionellen Tätigkeitsbewertung wichtige Aspekte von Frauentätigkeiten

²⁰ Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (2006), *The Gender Pay Gap: Background Paper*, S. 4.

²¹ Chicha, M.T. (2006). *A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts*, S. 3-7.

²² Id., auf S.5.

übersehen oder unterbewertet werden“.²³

Das weltweite geschlechtsspezifische Lohngefälle

Das Weltwirtschaftsforum verwendet den „Globalen geschlechtsspezifischen Lohngefälleindex“ als Referenzpunkt für die Bewertung globaler geschlechtsbedingter Ungleichheiten in Bezug auf wirtschaftliche, politische, im Bildungs- und Gesundheitswesen angesiedelte Kriterien. Dieser Index misst den Umfang des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in 128 Ländern und erfasst 90% der Weltbevölkerung. Die wirtschaftliche Komponente des Index bezieht sich auf das Beteiligungsgefälle, d.h. die unterschiedlichen Erwerbsbeteiligungsquoten, das Lohn- und Gehaltsgefälle sowie die unterschiedlichen Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen und Männern, basierend auf dem jeweiligen Frauen- und Männeranteil unter den Angehörigen gesetzgebender Körperschaften, leitenden Verwaltungsangestellten und Führungskräften in der Privatwirtschaft sowie unter Technikern und Beschäftigten in gleichrangigen nicht technischen Berufen. Der Index für das Jahr 2007 macht deutlich, dass das Gefälle zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung nach wie vor groß ist und lediglich um 58% zurückgegangen ist. Aus dem Index geht ferner hervor, dass die Erwerbsbeteiligung und die wirtschaftlichen Möglichkeiten in Ozeanien gerechter verteilt sind, gefolgt von Nordamerika, und dass im Nahen Osten (wo lediglich rund ein Drittel der Frauen arbeiten) sowie in Nordafrika und Asien größere Ungleichheiten bestehen. Von den 128 in dem Bericht erfassten Ländern schneidet Mosambik bezüglich der Erwerbsbeteiligung und der wirtschaftlichen Möglichkeiten am besten ab, gefolgt von den Philippinen, Ghana, Tansania und Moldawien. Schweden steht an sechster Stelle. Alle nordischen Länder haben ihr Ergebnis bezüglich der Erwerbsbeteiligung seit 2006 verbessert, hauptsächlich aufgrund des abnehmenden Gefälles zwischen den Erwerbsbeteiligungsquoten von Frauen und Männern und der zurückgehenden geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsdiskrepanzen.²⁴

Kuba steht hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung an 39. Stelle und verfügt für die Region über einen relativ hohen Anteil von Frauen im Parlament und auf Ministerebene sowie über einen höheren Prozentsatz von Frauen als von Männern in technischen und gleichrangigen nicht technischen Berufen. Argentinien hat seine Erwerbsbeteiligungsquote verbessert und steht im Jahr 2007 an 75. Stelle (2006 an 82. Stelle). Dieses Ergebnis ist einem besseren Verhältnis von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und einem zurückgehenden Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu verdanken. Aus einer WWF-Untersuchung geht jedoch auch hervor, dass Argentinien weiterhin eines der Länder mit den größten Lohndiskrepanzen für ähnliche Tätigkeiten ist (es steht in Bezug auf diesen Indikator an 104. Stelle). Chiles Ergebnis wird durch das schlechte Abschneiden des Landes in Bezug auf den Erwerbsbeteiligungsindex und die wirtschaftlichen Möglichkeiten beeinträchtigt (105. Stelle von 128 Ländern). Die Erwerbsbeteiligungsquote von Frauen beträgt in Chile 41%

²³ Id., auf S.6.

²⁴ Hausmann, Tyson, Zahidi (2007), Weltwirtschaftsforum. The Global Gender Gap Report 2007, S. 16.

gegenüber 76% im Falle der Männer, und die Einkünfte der Frauen betragen Schätzungen zufolge weniger als die Hälfte dessen, was die Männer verdienen. Weniger als ein Viertel der Angehörigen gesetzgebender Körperschaften, der leitenden Verwaltungsbediensteten und Führungskräfte in der Privatwirtschaft sind in diesem Land Frauen. Das Land, das in Bezug auf die wirtschaftlichen Möglichkeiten insgesamt und die Erwerbsbeteiligungsquote am schlechtesten abschneidet, ist der Jemen.

Das weltweite geschlechtsspezifische Lohngefälle bekämpfen

In den Industrieländern sind in den letzten 40 Jahren gewisse Erfolge bei der Bekämpfung und sogar der Umkehr des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erzielt worden. Ein länder- und berufsspezifisches Beispiel für diesen Trend ist die Anwaltsvergütung in den Niederlanden, wo Frauen einen durchschnittlichen Stundenlohn von €5,16 beziehen, Männer hingegen €4,63 verdienen. Als Erklärung für diesen Trend wurde die Tatsache angeführt, dass niederländische Studentinnen ihren Universitätsabschluss im Schnitt früher machen als Männer, so dass sie früher ins Arbeitsleben eintreten. Diese längeren Arbeitserfahrungen in Verbindung mit den besseren Abschlüssen, die Studentinnen gegenüber Studenten vorzuweisen haben, geben ihnen in diesem Sektor einen Vorteil, der sich in ihrem Gehalt niederschlägt. Ab dem 30. Lebensjahr wird das Gefälle zwischen den Gehältern von Männern und Frauen jedoch wieder größer: Männer verdienen durchschnittlich €7,74 pro Stunde gegenüber €9,90 im Falle der Frauen. Ein vergleichbarer Trend wurde in den USA beobachtet, wo junge Universitätsabsolventinnen in Großstädten gewöhnlich häufiger gut bezahlte Arbeitsplätze bei großen internationalen Firmen finden als ihre männlichen Kollegen.²⁵

Weichselbaumer und Winter-Ebmer liefern weitere Belege für diesen Trend. Sie haben im Jahr 2005 eine internationale Analyse der Lohn- und Gehaltsunterschiede vorgenommen und festgestellt, dass diese von rund 65% Ende der 60er Jahre in den 90er Jahren auf 30% zurückgegangen sind. Weichselbaumer und Winter-Ebmer schreiben diesen Erfolg der Tatsache zu, dass Frauen mehr Arbeitserfahrungen mit weniger Unterbrechungen machen, in zunehmendem Maße über eine arbeitsmarktrelevantere Ausbildung verfügen und dass technologische Veränderungen zu einer relativen Abwertung körperlicher Stärke und einer erhöhten Nachfrage nach Geistesarbeitern geführt haben. Ihrer Ansicht nach könnten auch Entwicklungen wie der zunehmende globale Wettbewerb und die Einführung von Antidiskriminierungsgesetzen für die zurückgehenden Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen verantwortlich sein.²⁶ Die Analyse macht jedoch auch deutlich, dass Männer unter denselben messbaren Bedingungen 25% mehr verdienen als Frauen²⁷ und dass dieses Gefälle in den letzten 40 Jahren, auf die sich die Untersuchung stützt, mehr oder weniger konstant geblieben ist.

²⁵ Het Financieel Dagblad, 22. August 2007. Basierend auf Ergebnissen von www.loonwijzer.nl.

²⁶ Weichselbaumer D. und Rudolf Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, S. 238.

²⁷ *Ibid.*

Methodik

Ein internationaler Vergleich des Lohn- und Gehaltsgefälles zwischen Männern und Frauen ist komplex, und es sind daher eine Reihe von Faktoren zu berücksichtigen, die nachstehend kurz erläutert werden.

Berechnung der Einkünfte

Für den internationalen Vergleich ist es wichtig, dass geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede in allen Ländern in gleicher Weise berechnet werden, was jedoch nicht möglich ist, da die einzelnen Länder unterschiedliche Berechnungsmethoden verwenden. Es fehlt an international vergleichbaren Einkommensdaten, wie Weichselbaumer und Winter-Ebmer feststellen. Sie weisen darauf hin, dass für die meisten Länder zwar Daten für die Beschäftigten und ihre Charakteristika vorhanden sind, die Untersuchungen auf nationaler Ebene ermöglichen, dass es aber an ausreichenden internationalen Daten fehlt.²⁸ Das durchschnittliche Einkommensverhältnis von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt variiert somit, je nachdem, welche Daten zur Verfügung stehen und wie sie gesammelt wurden, um welches Land es sich handelt, über welchen Zeitraum die Untersuchung erfolgte, wie die Charakteristika der untersuchten Gruppen aussehen²⁹ sowie welche Definition der Einkommensvariable verwendet wurde³⁰. Die meisten Nicht-EU-Länder berechnen das geschlechtsspezifische Lohngefälle beispielsweise anhand der monatlichen Einkünfte (Japan, Kasachstan, El Salvador), während andere den Stundenlohn zugrunde legen (Panama, Sri Lanka, Australien). In den USA wird der Zentralwert des Wochenlohns verwendet, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu berechnen. Die auf den monatlichen und wöchentlichen Einkünften basierenden Berechnungen können das geschlechtsspezifische Lohngefälle verzerren, da der Monats- oder Wochenlohn Überstundenbezahlung beinhalten kann. Die Möglichkeiten, Überstunden zu verrichten, sind aufgrund der ungleichen Verteilung der häuslichen Betreuungspflichten im Falle der Männer größer als die der Frauen.

Die Zugrundelegung der Jahreseinkünfte zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles kann das Ergebnis ebenfalls verzerren, da die Jahreseinkünfte Überstundenbezahlung, Schichtzuschläge und Prämien oder sonstige über den Grundlohn hinausgehende zusätzliche Zahlungen beinhalten können, die die wesentlichen Elemente des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, einschließlich direkter geschlechtsbedingter Diskriminierung, verschleiern.

Verfügbarkeit von Einkommensdaten

28 Weichselbaumer D. und Rudolf Winter-Ebmer (2007), *The Effects of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials*, S. 239.

29 Beblo, Beninger, Heinze und Laisney stellen z.B. fest, dass aus einer Übersicht der EU für Frankreich, Deutschland, Italien, Spanien und das Vereinigte Königreich hervorgeht, dass höchstens 50% der Einkommensdifferenzen zwischen Männern und Frauen unterschiedlichen Charakteristika zugeschrieben werden können. Beblo, Beninger, Heinze und Laisney (2003), *Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression*, S.6.

30 Chicha, M.T. (2006), *A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models & Impacts*, S. 3.

Die Verfügbarkeit von Einkommensdaten schwankt von Land zu Land ganz erheblich. Vor allem für Europa stehen zahlreiche Angaben zur Verfügung, so dass für die meisten europäischen Länder eine Schätzung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles vorliegt. Im Vergleich dazu liegen für andere Regionen nur wenige Daten vor. In Afrika werden keine umfassenden Informationen über die Einkünfte gesammelt, und dort, wo Daten vorliegen, ist dies nicht nach Männern und Frauen aufgeschlüsselt. Dasselbe gilt für Teile Asiens, wo beispielsweise für die zentralasiatischen Länder nur wenige Informationen über die Einkünfte von Frauen und Männern vorliegen.

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle wird in einigen Ländern verzerrt, manchmal sogar zugunsten der Frauen (Bahrain, Costa Rica), da nur wenige Frauen in der formellen Wirtschaft tätig sind. Im Nahen Osten (wo lediglich rund ein Drittel der Frauen einer Erwerbsbeschäftigung nachgehen) beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Bahrain beispielsweise minus 40%, da Frauen im Vergleich zu ihrer generell geringen Erwerbsbeteiligungsquote verstärkt in Eliterollen vertreten sind, während die durchschnittlichen Einkünfte der Männer durch ihren größeren Anteil am Arbeitsmarkt insgesamt und somit auch an den geringer bezahlten Tätigkeiten gedrückt werden. Diese fehlende Übereinstimmung bei der Datensammlung und -analyse hat zur Folge, dass globale Vergleiche des geschlechtsspezifischen Lohngefälles nur schwer anzustellen sind.

Stichprobengröße

Ein weiterer Faktor, der beim Vergleich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles berücksichtigt werden muss, ist, dass weltweit unterschiedliche Stichproben verwendet werden. Die Stichprobengröße kann beispielsweise von Land zu Land unterschiedlich sein, wobei ein größerer Stichprobenumfang generell als zuverlässiger gilt. Auch die Zusammensetzung der Stichprobengruppe kann unterschiedlich sein. Hier können beispielsweise Unterschiede bezüglich des Alters und der Definition von Vollzeit- und Teilzeittätigkeiten vorliegen. Dies wird durch den Bericht der Europäischen Kommission deutlich, der 15- bis 64-Jährige umfasst, die 15 Stunden oder mehr arbeiten, während der Bericht von Beblo, Beninger, Heinze und Laisney 25- bis 55-Jährige berücksichtigt, die mindestens 8 Stunden pro Woche arbeiten³¹.

Art der Beschäftigten

Die Art der in der Stichprobe zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles berücksichtigten Beschäftigten ist ebenfalls von Land zu Land unterschiedlich. Einige vergleichen männliche Vollzeitbeschäftigte mit weiblichen Vollzeitbeschäftigten, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu berechnen, während andere Länder alle Beschäftigten in die Berechnung einbeziehen. Bei der Berücksichtigung von sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigten wird sich generell ein größeres geschlechtsspezifisches Lohngefälle als bei der

³¹ Beblo, Beninger, Heinze und Laisney (2003), Methodological Issues Related to the Analysis of Gender Gaps in Employment, Earnings and Career Progression.

Verwendung eines Durchschnittswertes ergeben, da Frauen in Teilzeitstellen, die häufig geringer bezahlt werden als Vollzeitstellen, überrepräsentiert sind. Dies kann daher in Ländern, in denen ein hoher Prozentsatz der Frauen Teilzeitarbeit verrichtet, zu einem größeren geschlechtsspezifischen Lohngefälle beitragen.

Datensammlung

Auch die Methoden der Einkommensdatensammlung können Fragen in Bezug auf deren Zuverlässigkeit aufwerfen. Einige Haushaltsbefragungen, wie etwa die in Costa Rica, lassen beispielsweise die Beantwortung spezifischer Fragen durch andere Haushaltsmitglieder zu, was zu ungenauen Ergebnissen führen kann. Eine Datensammlung auf der Grundlage der Lohn- und Gehaltsabrechnungen (wie etwa die auf der Analyse der Steuerunterlagen basierende Methodik, wie in St. Helena verwendet, oder die jährliche Untersuchung der Arbeitszeit und Einkommen im Vereinigten Königreich) gilt generell als zuverlässigste Methode für das Sammeln einkommensbezogener Daten.

Die vor uns liegenden Herausforderungen

Wie dieser Bericht zeigt, handelt es sich bei dem geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsgefälle um ein komplexes Problem, das eine vielschichtige Lösung erfordert. Arbeitgeber, Gewerkschaften und Regierungen werden zusammenarbeiten müssen, um dieses Lohngefälle zu beseitigen und dafür zu sorgen, dass das Schlagwort „gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ zur Realität wird.

Eine erste Herausforderung bei der Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf globaler Ebene wird darin bestehen, zu einer einheitlichen Definition dieses Gefälles zu gelangen. Die Regierungen (auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene) müssen sich auf eine einheitliche, international anerkannte Definition des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verständigen und das Sammeln und den Austausch zuverlässiger nationaler Einkommensdaten zur Berechnung und zum Vergleich der jeweiligen geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede auf nationaler Ebene zu einer Priorität auf ihrer politischen Agenda machen.

Um dies zu erreichen, bedarf es eines Konsenses bezüglich der verschiedenen Faktoren, die zu diesem Gefälle beitragen. Wie die Europäische Kommission deutlich gemacht hat, wird eine Schlüsselherausforderung

darin bestehen, zwischen Lohnunterschieden, die von unterschiedlichen Arbeitsmarktcharakteristika herrühren, einerseits und Unterschieden aufgrund indirekter oder direkter Diskriminierung andererseits, einschließlich der gesellschaftlichen Unterschiede bezüglich der Bewertung der Tätigkeiten und der von Frauen beherrschten Sektoren bzw. Berufe, zu unterscheiden³².

Eine Tätigkeitsbewertung ohne jegliche geschlechtsspezifische Voreingenommenheit ist daher ein wichtiges Instrument für die Gewährleistung gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit. Eine weitere wichtige Maßnahme zur Sicherstellung von Lohngleichheit wäre die Durchführung regelmäßiger diesbezüglicher Prüfungen am Arbeitsplatz. Chicha weist jedoch darauf hin, dass es nicht ausreicht, das geschlechtsspezifische Lohngefälle nur über die Bezahlung zu korrigieren³³. Sie argumentiert, dass es daher einer Gleichstellungspolitik und anderer diesbezüglicher Strategien bedarf, darunter:

- Maßnahmen, die dafür sorgen, dass die Schulen Mädchen dazu ermutigen, auch in von Männern beherrschte Bereiche vorzudringen;
- politische Strategien, die beiden Eltern eine bessere Vereinbarung von Arbeits- und Familienleben ermöglichen und dafür sorgen, dass die Arbeitserfahrungen und Dienstjahre der Frauen nicht darunter leiden. Außerdem muss dafür gesorgt werden, dass der Mutterschaftsurlaub auf die Dienstjahre angerechnet wird;
- Einstellungs-, Auswahl- und Beförderungsverfahren, um den Zugang von Frauen zu besser bezahlten, von Männern beherrschten Berufen zu fördern;
- Maßnahmen zur Förderung einer gewerkschaftlichen Organisation und von Tarifverhandlungen, vor allem im Falle von Tätigkeiten, die vorwiegend Frauen verrichten, z.B. Teilzeit-, befristete und Heimarbeit.

In einem für den niederländischen Gewerkschaftsbund Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) verfassten niederländischen Forschungsbericht wird darüber hinaus die Bedeutung eines zielgerichteten, den einzelnen Situationen angepassten Ansatzes betont, bei dem die Stärken und Schwächen jeder Branche berücksichtigt werden, einschließlich eines klaren Überwachungsprozesses, um die Erfolge oder Misserfolge der politischen Initiativen für die einzelnen Branchen zu verfolgen³⁴.

32 Kommission der Europäischen Gemeinschaften (2007), Mitteilung der Kommission zur Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, S. 19.

33 Chicha, M.T. (2006). A Comparative Analysis of Promoting Pay Equity: Models and Impacts, S.4.

34 STZ Advies & Onderzoek und die Universität von Amsterdam (2007), Dicht de Loonkloof! Verslag van het CLOSE (Correctie Loonkloof in Sektoren) – Onderzoek voor de FNV, ABVAKABO FNV en FNV Bondgenoten, S.41.