

Penel[♂]_♀pe

MODUL 4

GLEICHER LOHN



Co-funded by
the European Union

EINFÜHRUNG



Das Prinzip des „**equal pay for equal work oder work of equal value**“, das seit 1958 eine gesetzliche Vorgabe in der EU ist, bleibt dennoch schwer umsetzbar, da Frauen noch immer häufig weniger verdienen als Männer für die Ausübung derselben Tätigkeit. Laut dem [Global Gender Gap Report 2023 des World Economic Forum](#) wird es beim derzeitigen Fortschrittstempo **noch 131 Jahre dauern, bis vollständige Gleichstellung erreicht ist.**

Der gender pay gap in der EU betrug laut einem [Bericht](#) der Europäischen Kommission im Jahr 2021 12,7% und hat sich in den letzten zehn Jahren kaum verändert. Das bedeutet, **dass Frauen im Durchschnitt 13,0 % weniger pro Stunde verdienen als Männer**. Darüber hinaus sind Frauen in sogenannten „nicht-standardisierten Beschäftigungsverhältnissen“ mit noch größeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden konfrontiert.

Der gesamte gender pay gap, der den Einfluss des durchschnittlichen Stundenlohns, der durchschnittlich geleisteten Monatsarbeitsstunden (vor Berücksichtigung von Teilzeitarbeit) sowie der Erwerbsquote berücksichtigt, lag im Jahr 2018 bei 36,7 %.

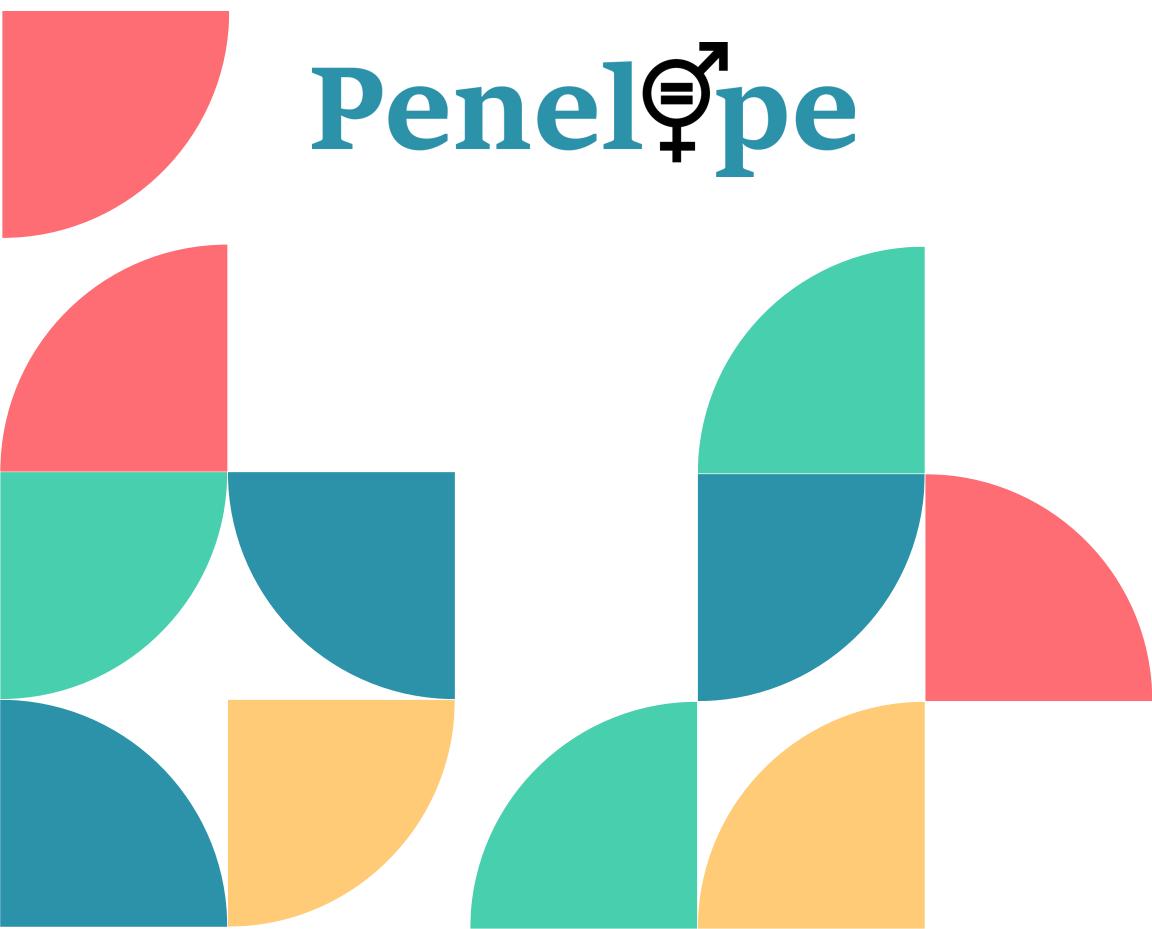
Laut der International Labour Organization ist „[non-standard forms of employment](#)“ (auch als *diverse forms of work* bezeichnet) ein Sammelbegriff für verschiedene Beschäftigungsformen, die vom Standardarbeitsverhältnis abweichen. Dazu zählen befristete Beschäftigungen, Teilzeit- und Abrufarbeit, Leiharbeit und andere Beschäftigungsverhältnisse mit mehreren Parteien sowie Scheinbeschäftigung und abhängige Selbstständigkeit. Da Homeoffice nicht in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberinnen, sondern im Zuhause der Arbeitnehmerinnen oder an einem anderen frei gewählten Ort stattfindet, gilt auch diese Arbeitsform als diverse Beschäftigungsform.

Es ist ebenfalls wichtig zu beachten, dass laut einem [Forschungsbericht](#) aus dem Jahr 2023 in den nord- und westeuropäischen Ländern die sogenannte „**motherhood penalty**“ **inzwischen der bedeutendste Faktor für den gender pay gap ist** und 75 % der Einkommensungleichheit ausmacht. Vereinfacht gesagt bezeichnet die „motherhood penalty“ die Einkommensverluste von Frauen mit Kindern. [Studien](#) zeigen, dass Mütter im Vergleich zu kinderlosen Frauen Gehaltseinbußen von bis zu 5 % pro Kind hinnehmen müssen.

Der gender pay gap analysiert mehr als nur Lohndiskriminierung; **er berücksichtigt auch die Hürden**, denen Frauen beim beruflichen Aufstieg, bei der Entlohnung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt begegnen, und zwar wie folgt:

- **Sektorale Segregation:** Die sogenannte „horizontale geschlechtsspezifische Segregation“, bei der Männer in hochbezahlten Branchen wie der Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT) überwiegen, während Frauen in niedrig entlohten Bereichen wie Pflege, Gesundheit und Bildung konzentriert sind, ist ein wesentlicher Faktor für den gender pay gap. Die Überrepräsentation von Frauen in diesen Bereichen macht etwa 24 % des gender pay gap aus, da stark feminisierte Berufe häufig systematisch unterbewertet werden.

Penel[♂]pe



- **Ungerechte Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit:** Die OECD [argumentiert](#), dass die geschlechtsspezifische Ungleichheit bei unbezahlter Care-Arbeit die fehlende Verbindung in der Analyse von gender gaps bei Arbeitsergebnissen wie Erwerbsbeteiligung, Löhnen und Arbeitsqualität darstellt. Ein [Informationspapier](#) des Europäischen Parlaments aus dem Jahr 2022 stellte fest, dass die meisten unbezahlten Care-Arbeiten innerhalb von Haushalten von Frauen übernommen werden. Die „unpaid care penalty“ für Frauen in der EU, also die Einkommenseinbußen, die durch diese ungleiche Verteilung der Care-Verantwortungen entstehen, wird auf jährlich 242 Milliarden Euro geschätzt.

- **The glass ceiling (Die gläserne Decke):** Weniger als 8 % der CEOs großer Unternehmen sind Frauen. Die Position in der Hierarchie beeinflusst die Höhe der Bezahlung. Gleichzeitig wiesen Manager*innen die größten gender pay gaps in der EU auf, wobei Frauen in diesen Berufen 23 % weniger verdienen als Männer.
- **Lohndiskriminierung:** Trotz der Verankerung des Konzepts des equal pay in den europäischen Verträgen ([Artikel 157](#) des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union) seit 1957 gibt es Fälle, in denen Frauen für die gleiche oder gleichwertige Arbeit weniger bezahlt werden als Männer.

Dennoch bleibt der weitaus größte Teil des gender pay gap in der EU unerklärt und kann nicht mit Faktoren der Arbeitnehmer*innen oder des Arbeitsplatzes wie Bildung, Beruf, Arbeitszeit oder Art der wirtschaftlichen Tätigkeit in Verbindung gebracht werden.

Es wäre für Betroffene von Lohndiskriminierung einfacher, Rechtsschutz zu suchen und ihr Recht auf equal pay durchzusetzen, wenn es mehr **Lohntransparenz** gäbe, da sich ungerechtfertigte geschlechtsspezifische Lohnunterschiede für vergleichbare oder gleichwertige Arbeit leichter erkennen ließen.



Im April 2023 hat der Rat der Europäischen Union neue [Regeln zur Bekämpfung von Lohndiskriminierung und zur Verringerung des gender pay gap in der EU verabschiedet](#). Gemäß der Richtlinie zur Lohngleichheitstransparenz müssen Unternehmen in der EU Informationen über ihre Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen bei gleichwertiger Arbeit offenlegen und Korrekturmaßnahmen ergreifen, **wenn die Differenz mehr als 5 % beträgt**. Die neue Richtlinie enthält außerdem Maßnahmen zur Entschädigung von Opfern von Lohndiskriminierung sowie zur Verhängung von Bußgeldern gegen Unternehmen, die gegen die Vorgaben verstößen.

How could pay transparency help reduce the gender pay gap?

Pay transparency is the practice of providing job applicants and employees with **information about their pay**.

Without pay transparency

→ job applicants and employees are often **unable to determine** whether they are being **treated fairly**

→ victims of pay discrimination have **difficulties in asserting their right** to equal pay

→ **gender bias** in the context of salaries **continues**



With pay transparency

→ candidates can **assess a salary offer**

→ workers **know if their pay is equal** to that of colleagues of the other sex who are doing the same work



Quelle: [Council of the European Union](#).

Penel[♂]pe



Im Folgenden einige Beispiele dafür, wie diese Richtlinie die Vergütungspolitik von Unternehmen erheblich beeinflussen wird:

- Das erste Lohnniveau oder die **Gehaltsskala** muss vom **Arbeitgeber in der Stellenausschreibung oder vor dem Vorstellungsgespräch offen gelegt werden**. Künftige Arbeitgeberinnen dürfen nicht nach den früheren Gehältern der Arbeitnehmerinnen fragen.
- Arbeitnehmer*innen haben das Recht, **Auskunft über ihr individuelles Einkommensniveau** sowie über das durchschnittliche Gehaltsniveau, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, für Gruppen von Arbeitnehmer*innen mit vergleichbarer oder gleichwertiger Arbeit zu verlangen. Unabhängig von der Unternehmensgröße steht allen Arbeitnehmer*innen dieses Recht zu.
- Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmerinnen sind verpflichtet, **jährlich einen Bericht bei der zuständigen nationalen Stelle einzureichen**, der die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in ihrem Unternehmen darlegt. Kleinere Organisationen unterliegen einer Berichtspflicht alle drei Jahre. Organisationen mit weniger als 100 Arbeitnehmerinnen sind von der Berichtspflicht ausgenommen.
- Eine **gemeinsame Analyse des gender pay gap** muss zusammen mit den Arbeitnehmer*innenvertretungen durchgeführt werden, wenn die geschlechtsspezifische Lohnlücke 5 % überschreitet.

Die neue EU-Richtlinie sieht zudem Sanktionen bei Nichteinhaltung vor, darunter:

- Entschädigung für Arbeitnehmer*innen, die Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts erfahren haben, **einschließlich vollständiger Nachzahlung ausstehender Löhne** sowie relevanter Boni oder Zusatzleistungen.
- In Fällen, in denen der Arbeitgeber seinen Transparenzpflichten nicht nachgekommen ist, **liegt die Beweislast**, dass keine Lohndiskriminierung vorlag, **beim Arbeitgeber** und nicht bei der Arbeitnehmer*innenschaft.
- Die Mitgliedstaaten müssen **klare Sanktionen** für Verstöße gegen diese Regeln festlegen, einschließlich Geldbußen.
- In rechtlichen oder administrativen Verfahren können Gleichbehandlungsstellen und **Arbeitnehmer*innenvertretungen** die Interessen der Beschäftigten vertreten.

Wie können sich Unternehmen darauf vorbereiten? Die Mitgliedstaaten haben nun **drei Jahre Zeit, diese Richtlinie in nationales Recht umzusetzen** – die Zeit läuft also. Arbeitgeber*innen können sich vorbereiten, indem sie:

Penel^{♂♀}ope



- Durch die Nutzung objektiver Daten und Statistiken, um die potenzielle aktuelle Lohnlücke zu erfassen.
- Entwicklung einer zukunftssicheren Vergütungspolitik unter Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (ESG).
- Festlegung konkreter Ziele und eines Aktionsplans zur Schließung der Lohnlücke.
- Erarbeitung von Richtlinien und Verfahren.
- Schrittweise Umsetzung und Überwachung der Veränderungen.
- Kommunikation mit allen Beteiligten.

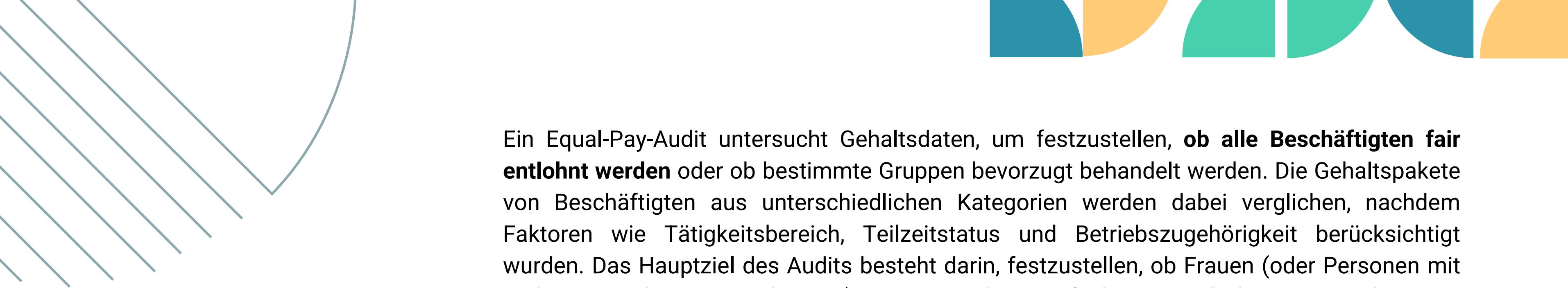


Penel^{♀♂}pe

TOOL #9

DURCHFÜHRUNG EINES EQUAL PAY
AUDITS UND ANALYSE POTENZIELLER
GENDER PAY GAPS





Ein Equal-Pay-Audit untersucht Gehaltsdaten, um festzustellen, **ob alle Beschäftigten fair entlohnt werden** oder ob bestimmte Gruppen bevorzugt behandelt werden. Die Gehaltspakete von Beschäftigten aus unterschiedlichen Kategorien werden dabei verglichen, nachdem Faktoren wie Tätigkeitsbereich, Teilzeitstatus und Betriebszugehörigkeit berücksichtigt wurden. Das Hauptziel des Audits besteht darin, festzustellen, ob Frauen (oder Personen mit anderen geschützten Merkmalen) in einem Arbeitsumfeld tätig sind, das als „gleichwertige Arbeit“ im Vergleich zu Gruppen mit höherem Einkommen angesehen werden kann.

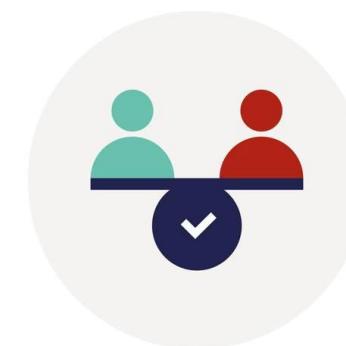
Dies umfasst Situationen, in denen Männer und Frauen sogenannte „gleichartige Arbeit“ verrichten, das heißt, ihre Aufgaben und Fähigkeiten sind gleich oder ähnlich, obwohl sie im Arbeitsumfeld meist räumlich oder organisatorisch getrennt sind (zum Beispiel arbeiten Männer im Lager oder als Fahrer, während Frauen in der Küche oder Reinigung tätig sind). Wenn etwa das erforderliche Qualifikationsniveau oder der Umfang der Verantwortung vergleichbar ist, kann das Audit auch bewerten, ob ihre Arbeit als „**gleichwertig**“ einzustufen ist.

Um einen Equal-Pay-Audit erfolgreich durchzuführen, ist es äußerst sinnvoll, bereits früh in der Planungsphase ein **Lenkungsgremium einzurichten**, das die Durchführung des Audits koordiniert. Dieses Lenkungsgremium sollte idealerweise eine Führungskraft oder eine/n Vertreter*in der Personalabteilung umfassen sowie Personen mit Fachwissen darüber, wie das bestehende Vergütungssystem entstanden ist, wie potenzielle Änderungen aus dem Audit umgesetzt werden können, wie das Entgelt- und Einstufungssystem aufgebaut ist und wie Tätigkeiten bewertet werden.

Wenn es sich um eine kleine Organisation ohne eigene Personalabteilung handelt, ist es unerlässlich, dass das Gremium zumindest eine Person einbezieht, die über Fachkenntnisse im Bereich Geschlechtergerechtigkeit und über die Vergütungsstrukturen der Organisation verfügt – oder dass externe Beratungs- oder Verwaltungsdienstleistungen in Anspruch genommen werden, die den Prozess fachkundig unterstützen können.

Das Lenkungsgremium sollte in einer frühen Besprechung den allgemeinen Umfang des Audits festlegen. Handelt es sich um den ersten Audit der Organisation, kann es hilfreich sein, zunächst eine **Pilotphase** durchzuführen, die sich auf eine Abteilung oder Einheit mit bekannten Problembereichen konzentriert. Ein Equal-Pay-Audit sollte alle relevanten Beschäftigten und Arbeitnehmer*innen einbeziehen und dabei auch geschlechtsspezifische Lohnunterschiede berücksichtigen.

Im Folgenden findet sich eine zusammengefasste und gekürzte Version der Leitlinien, die von der [Equality and Human Rights Commission](#) (EHRC), der [australischen Workplace Gender Equality Agency](#) und der [Equality Trust](#) entwickelt wurden. Sie sollen Organisationen dabei unterstützen, regelmäßig Gehaltsanalysen durchzuführen, um nachzuweisen, dass ihr Arbeitsplatz frei von Lohndiskriminierung ist.



Conduct an equal pay audit

An equal pay audit will help you identify a gender pay gap and uncover underlying causes that may be limiting your ability to achieve equal pay. Building a regular equal pay audit into your business as usual will provide achievable outcomes and evidence of your continued progress towards equality in the workplace.

Source: [Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission](#).

Penel[♂]pe

LADEN SIE DAS SCHRITT-FÜR-SCHRITT TOOL HIER HERUNTER

Wir laden Sie ein, das **Equal Pay Audit Tool** zu erkunden – ein umfassendes Framework, das Ihre Organisation dabei unterstützt, gender pay gaps zu identifizieren und zu schließen. Dieser Leitfaden begleitet Sie Schritt für Schritt bei der Vorbereitung, Analyse und Umsetzung von Maßnahmen zur Sicherstellung gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit.

Starten Sie noch heute:

- **So gehen Sie vor:** Sammeln Sie relevante Gehaltsdaten, kategorisieren Sie die Tätigkeiten und analysieren Sie die Vergütung, um gender pay gaps zu identifizieren.
- **So setzen Sie es um:** Erfassen, kategorisieren und bewerten Sie die Daten und entwickeln sowie implementieren Sie anschließend Strategien zur Beseitigung erkannter Gehaltsunterschiede.

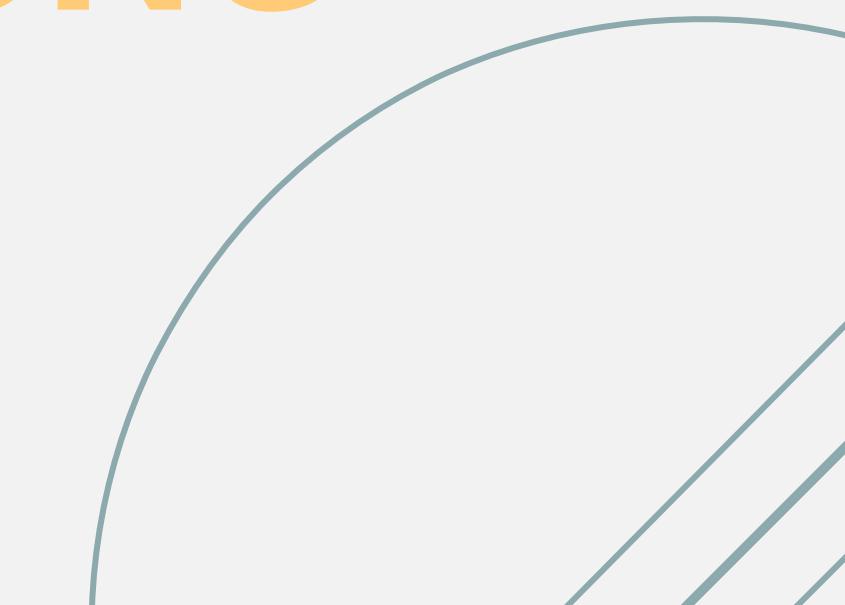
Penel[♂]pe



Penelope

TOOL #10

**FÖRDERUNG UND
SICHERSTELLUNG
VON GLEICHER BEZAHLUNG**



Frauen und Männer für die gleiche Arbeit gleich zu bezahlen, kann Ihrer **Organisation erheblich zugutekommen**:

- Gewinnung und Bindung einer engagierten und vielfältigen Workforce.
- Bindung von erfahrenen und qualifizierten Arbeiter*innen zur Senkung der Fluktuation und Steigerung der organisatorischen Effektivität.
- Steigerung der Mitarbeiter*innenmotivation und Produktivität durch Wertschätzung.
- Förderung einer Kultur der Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz.
- Positionierung der Organisation als führende Institution für Familien und Frauen.
- Steigerung von Produktivität und Profitabilität durch zufriedene Mitarbeiter*innen.

Frauen fordern eine Gehaltserhöhung, erhalten diese jedoch nicht.

Laut [Forschung](#) geben Arbeitnehmer*innen, die mehr Stunden arbeiten, eher an, dass ihr Gehalt durch Verhandlung festgelegt wurde und dass sie erfolgreich eine Gehaltserhöhung erhalten haben. Frauen sind benachteiligt, da sie häufiger in Teilzeit oder mit flexiblen Arbeitszeiten tätig sind und mehr Zeit für unbezahlte Fürsorgeaufgaben aufwenden. Insbesondere männliche Arbeitnehmer sind seltener bereit, eine Gehaltserhöhung zu verlangen, wenn sie weniger Stunden arbeiten. Zudem arbeiten Frauen seltener in Berufen, in denen das Gehalt verhandelbar ist.

Auf Grundlage der Ergebnisse dieser Forschung kam eine Studie zu dem Schluss, dass es keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit gibt, eine Gehaltserhöhung zu verlangen. Frauen schienen auch nicht ängstlicher als Männer zu sein, was die Auswirkungen von Verhandlungen auf ihre Beziehungen am Arbeitsplatz betrifft. Allerdings waren Frauen, wenn sie tatsächlich nach einer Gehaltserhöhung verlangten, weniger erfolgreich als Männer. Anders ausgedrückt: Den Daten zufolge verlangen Frauen häufiger eine Gehaltserhöhung, erhalten diese jedoch nicht.

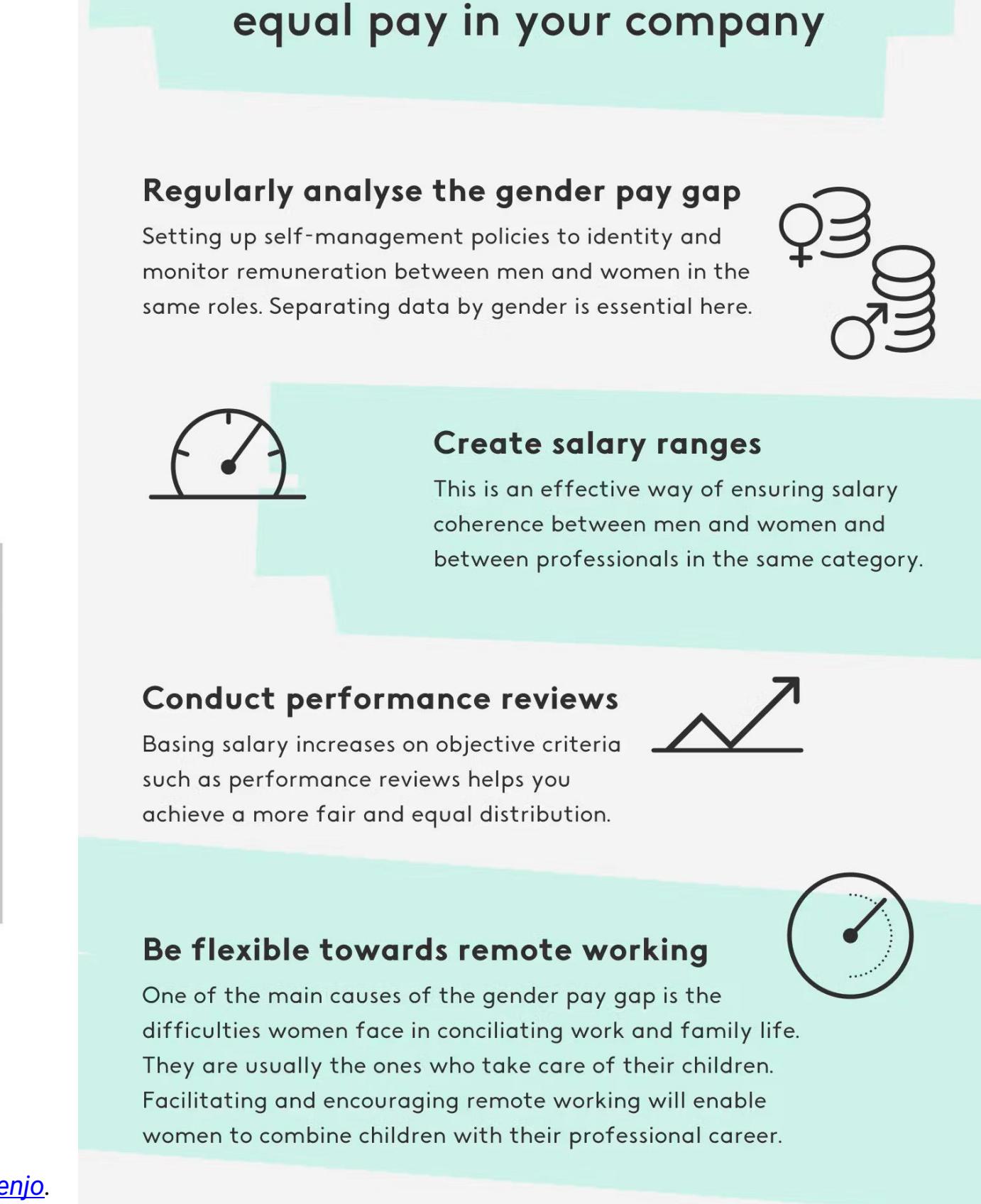
Dies könnte jedoch für Frauen unter 40 Jahren nicht zutreffen, wie weitere altersdifferenzierte Statistiken zeigen, da sie eher angaben, eine Gehaltserhöhung verlangt und erhalten zu haben. Dies kann auf einen unterschiedlichen Verhandlungsstil zwischen den Generationen hinweisen.

Best practices to maintain equal pay in your company



Quelle: [IndustriALL](#).

Penelope



Quelle: [Kenjo](#).

LADEN SIE DAS SCHRITT-FÜR-SCHRITT TOOL HIER HERUNTER

Wir laden Sie ein, das **Equal Pay und Fair Salary Negotiation Tool** zu erkunden, das Organisationen dabei unterstützt, transparente und gerechte Vergütungspraktiken zu etablieren. Dieses Tool bietet praktische Schritte zur Schaffung fairer Zahlungssysteme und zur Begleitung gerechter Gehaltsverhandlungen, um gleiche Chancen für alle Mitarbeiter*innen sicherzustellen.

Starten Sie noch heute:

- **So gehen Sie vor:** Entwickeln Sie Systeme für Gehaltstransparenz, etablieren Sie faire Leistungsbewertungen und fördern Sie gerechte Praktiken bei Gehaltsverhandlungen.
- **So setzen Sie es um:** Kommunizieren Sie die Gehaltspolitik offen, pflegen Sie klare Stellenbeschreibungen, schulen Sie Führungskräfte in objektiven Beurteilungen, veröffentlichen Sie jährliche Fortschrittsberichte, fördern Sie offene Gehaltsgespräche und beseitigen Sie Vorurteile in Verhandlungs- und Einstellungsprozessen.

Penel[♂]_♀ope

QUELLEN

- Artz, Benjamin; Goodall, Amanda H. & Oswald, Andrew J. [Do Women Ask?](#), September 2016.
- Australian Government Workplace Gender Equality Agency. [Guide to gender pay equity. Practical steps to improve pay equity between women and men in your organisation](#).
- Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union - Part Three: Union Policies and Internal Actions - [Title X: Social Policy - Article 157](#) (ex-Article 141 TEC).
- Council of the European Union. [Gender pay gap: Council adopts new rules on pay transparency](#), 24 April 2023.
- Council of the European Union. [Why pay transparency can help reduce the EU's gender pay gap](#), 2023.
- Equality and Human Rights Commission (EHRC). [Equal pay audit for larger organisations](#).
- European Commission, [The gender pay gap situation in the EU](#), 2022.
- European Parliament, European Parliamentary Research Service. [What if care work were recognised as a driver of sustainable growth?](#), September 2022.
- IndustriALL Global Union. [International Equal Pay Day](#), 16 September 2022.
- International Labour Organization (ILO). [Non-standard forms of employment](#).
- International Labour Organization. [Promoting Equity: gender-neutral job evaluation for equal pay. A step-by-step guide](#), 10 January 2009.
- Kenjo. [HR Remuneration Guide](#).
- Massachusetts Office of Economic Empowerment (OEE). [EqualPayMA: Employer Tool Kit: A Guide to Promoting Equal Pay in the Workplace](#), 2020.
- OECD Development Centre. [Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes](#), December 2014.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. [Same Skills, Different Pay. Tackling Gender Inequalities at Firm Level](#), November 2022.
- PENELOPE Project. [Gender Equality Training Handbook: Supporting European Clusters Towards Gender Mainstreaming](#), January 2023.
- PwC. [Women in Work 2023. Closing the Gender Pay Gap for good: A focus on the motherhood penalty](#), February 2023.
- Staff J, Mortimer JT. [Explaining the motherhood wage penalty during the early occupational career](#). Demography. 2012 Feb;49(1):1-21. doi: 10.1007/s13524-011-0068-6. PMID: 22037996; PMCID: PMC3272159.
- The Equality Trust. [Toolkit for Achieving Equal Pay in your Workplace](#).
- Victorian Equal Opportunity and Human Rights Commission. [Pay Equality Toolkit](#).
- We Empower G7 Project (UN Women, International Labour Organization (ILO) & International Training Centre (ITCILO). [Achieving pay equity in your organization: An online module for business leaders and human resources professionals](#).
- World Economic Forum. [Global Gender Gap Report 2023](#), 20 June 2023.



LUCIA SEEL

INTERNATIONAL
CONSULTING

**PENELOPE wurde von der Europäischen Union finanziert.
(2022-1-FR01-KA220-VET-000088824).**

Die geäußerten Ansichten und Meinungen sind jedoch ausschließlich die des Autors/der Autoren und spiegeln nicht unbedingt die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können für sie verantwortlich gemacht werden.

Penel[♂]_♀pe



Co-funded by
the European Union