

Büro für Chancengleichheit – 111

Monika Abendschein

Informationen für den GGSA 04.06.2018

Terminankündigung – Veranstaltung des Frauenforums Darmstadt-Dieburg:

15. August 2018, 18.00 Uhr, Seeheim-Jugenheim, Haus Hufnagel

Auf den Punkt gebracht. Expertinnen fragen – Politikerinnen und Politiker antworten.

Feministische Ansichten und Aussichten im LK DaDi

Frage der Abg. Winter im GGSA vom 27.11.2017:

1. Woraus resultiert die Lohnungleichheit im öffentlichen Dienst?

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst.

Der allgemeine Verdienstunterschied von Frauen und Männern lag 2017 bei 21 % (unbereinigter Gender Pay Gap).

Die wichtigsten messbaren Größen für den unbereinigten Gender Pay Gap sind unterschiedliche Branchen und Berufe, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation. Darüber hinaus sind Frauen häufiger als Männer teilzeit- oder geringfügig beschäftigt (destatis vom 15.3.2018).

Untersuchungen der ursächlichen Faktoren des Gender Pay Gap sind alle vier Jahre auf Basis der Verdienststrukturerhebung möglich. Das Hamburgische Welt-Wirtschaftsinstitut (HWWI) hat auf Basis der Verdienststrukturerhebung von 2014 eine neue Studie „Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren“ erstellt.

Untersuchungen für den öffentlichen Dienst umfassen in der Regel die beiden Wirtschaftszweige Erziehung und Bildung (Sektor P) und öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung (Sektor O).

Zentrale Ergebnisse

- Der Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst insgesamt (Sektor P und O) beträgt 5,6 %. Die Lücke in der Privatwirtschaft ist etwa viermal so hoch.
Im Sektor O liegt die **Verdienstlücke** höher, bei **6,9 %**. Die höhere Lücke im Sektor O gegenüber der Gesamtlücke erklärt sich aus einem niedrigeren Verdienstniveau sowie einem hohen Beschäftigungsanteil von Frauen.

BÜRO FÜR
CHANCENGLEICHHEIT

 Region
der Zukunft
Landkreis
Darmstadt-Dieburg

- In **Teilzeit** verdienen Frauen auch im öffentlichen Dienst mehr als Männer (+20,7 % - Sektor O) Bei **Vollzeitjobs** ist es umgekehrt (-6,2 % - Sektor O). Frauen mit reduzierten Wochenarbeitsstunden sind häufiger in höheren Leistungs- und Vergütungsgruppen als in der Privatwirtschaft. Die Gehälter werden weniger stark von geringfügiger Beschäftigung gedrückt. Insbesondere im Sektor O ist Teilzeitarbeit Frauensache (90,5 %).
- In hohen **Leistungsgruppen**, d.h. leitende Positionen und Positionen mit besonderen Erfahrungen verdienen Männer mehr als Frauen. Der Männeranteil ist dort auch höher als der Frauenanteil. In niedrigeren Leistungsgruppen fällt die Gehaltslücke geringer als in höheren aus bzw. kehrt sich im Sektor O zu einem Verdienstvorsprung der Frauen bei den einfachen Tätigkeiten um. Sie sind dort mit 85 % vertreten.
- **Verbeamtete Frauen** im öffentlichen Dienst (Sektor O) sind mit 37,9 % seltener vertreten als verbeamtete Männer. Die Besoldungslücke liegt bei 2,7 % zuungunsten der Frauen. Unter den **nichtverbeamteten Personen** verdienen die Männer 4,9 % mehr, obwohl die Frauen in diesem Bereich zu zwei Drittel vertreten sind.
- Die Lohnunterschiede sind im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in **Ostdeutschland** weniger stark ausgeprägt als in Westdeutschland. Männer und Frauen erhalten im Sektor O des öffentlichen Dienstes im Osten in etwa die gleichen Gehälter, während die Lücke in Westdeutschland bei 8 % lag.

2. **Gibt es diese Differenz auch im Landkreis Darmstadt-Dieburg?**

- Über die Verdienstlücke im Landkreis Darmstadt-Dieburg wird im **Hessischen Lohnatlas** berichtet (Seite 35 ff, Hessisches Sozialministerium für Soziales und Integration). Die Lohnlücke beträgt 17,3 % zwischen Frauen und Männern in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung (Durchschnitt Hessen: 14,1 %). Interessant ist hierbei, dass Frauen mit einem akademischen Abschluss in Vollzeitbeschäftigung 30, 2 % weniger verdienen als Männer. Eine Extraberechnung für den öffentlichen Dienst gibt es im Hessischen Lohnatlas nicht.
- Für die **Kreisverwaltung** und die anderen kreiseigenen Betriebe gibt es **keine Berechnung** der Lohnungleichheit. Eine wissenschaftliche Berechnung ist der Kreisverwaltung nicht möglich.
- Ein Hinweis zum Verdienstunterschied in der Kreisverwaltung findet sich im gültigen **Frauenförderplan** 2014 bis 2019. Unter Punkt 3.1.5 findet sich die Einkommensstruktur für das Jahr 2013. So hatten die Beamtinnen und weiblichen Beschäftigten einen Besoldungs- und Entgeltanteil von 66,2 % bei einem Stellenanteil von 71,3 %. Eine erneute Erhebung ist für den Abschlussbericht des gültigen Frauenförderplans vorgesehen.
- Der Tarifvertrag im öffentlichen Dienst (TVöD) befördert eine Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern. Es werden **unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe** in verschiedenen Teilen der Entgeltordnung verwendet. So gibt es Tätigkeitsmerkmale für den Verwaltungsdienst, Tätigkeitsmerkmale für bestimmte Beschäftigtengruppen wie z.B. den Sozial- und Erziehungsdienst sowie spezielle Tätigkeitsmerkmale für Berufsgruppen der Ingenieurinnen und Ingenieure oder für die Beschäftigten in der Informations- und Kommunikationstechnik. Weiterhin gibt es **unterschiedliche Verfahren der Arbeitsbewertung** im öffentlichen Dienst. So werden Beschäftigte im TVöD nach einem summarischen Verfahren bewertet, während Beamtenstellen nach einem analytischen Verfahren nach KGSt-Modell bewertet werden. Bei summarischen Arbeitsbewertungssystemen sind zwar Kriterien benannt, jedoch werden sie in der Summe (pauschal) bewertet, sodass nicht deutlich wird, welches Gewicht den einzelnen Bewertungskriterien zugemessen wird. Insoweit sind analytische Bewertungsverfahren weniger diskriminierungsanfällig als summarische.