



# Was meint „geschlechtergerechte Entlohnung“?

Sozialethische Überlegungen

Geschlechtergerechte Entlohnung gehört zu den Grundsätzen europäischer Politik. Sie wird gefasst als „gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern“. Dennoch sind geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede vorhanden. Vor allem Frauen sind von dieser Art der Benachteiligung betroffen: Der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen ist regelmäßig beträchtlich niedriger als der von Männern. Aus ethischer Sicht ist hervorzuheben, dass die Fragen der geschlechtergerechten Entlohnung aber weder auf den Erwerbsarbeitsbereich beschränkt noch ausschließlich auf die Verbesserung der Lage von Frauen bezogen sind. Dabei stellt Geschlechtergerechtigkeit keine Sonderform der Gerechtigkeit dar. Vielmehr unterstreicht „geschlechtergerechte Entlohnung“, dass die Behandlung von Gerechtigkeitsfragen Gendersensibilität verlangt.



Edeltraud Koller


## Der politische Maßstab für geschlechtergerechte Entlohnung: gleiches Entgelt für gleiche Arbeit von Frauen und Männern

Geschlechtergerechte Entlohnung wird in sozialen Untersuchungen in der Regel mit „gleichem Verdienst“ gleichgesetzt. Frauen und Männer müssen für gleichwertige Arbeit gleich entlohnt werden. Diese Forderung ist zumindest in der europäischen Politik nicht neu. Bereits im EWG-Vertrag von 1957 ist dieser Anspruch formuliert. In den folgenden Verträgen bis heute wurde der Grundsatz der Entgeltgleichheit beibehalten und zunehmend durch europäische Richtlinien, Gerichtsentseide, nationale Rechtsanpassungen und Initiativen bzw. Projekte konkretisiert (vgl. dazu den Überblick bei Foubert, 2010, 5).

Dennoch hinkt die Umsetzung diesem Ziel teilweise beträchtlich hinterher. Wie groß ist das Problem? In der Politik braucht man für die Feststellung

so genannte Indikatoren, die die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit messbar machen. Festgemacht wird diese Lücke zwischen politischem Grundsatz und konkreter Verwirklichung in den statistischen Zahlen zum geschlechterspezifischen Verdienstabstand bzw. *gender pay gap* (vgl. Geisberger/Till, 2009; OECD, 2012). Um Entwicklungen in den einzelnen Ländern und zwischen den Staaten vergleichen zu können, wird auf der Ebene der EU das Kriterium des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands „definiert als der auf die Gesamtwirtschaft bezogene relative Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und dem von Männern.“ (Foubert, 2010, 7)

Diese Zahl gilt als „unbereinigter“ oder „absoluter“ Verdienstabstand. Mit dem Zusatz „unbereinigt“ wird ausgedrückt, dass die festgestellten Entgelt-

 Trotz anders lautender Gesetze ist der Entgelt-Abstand zwischen Männern und Frauen auch in den Ländern der EU unbestrittene Realität

unterschiede teilweise auf Diskriminierung hinweisen, aber teilweise auch auf anderen, nämlich sozial-kulturellen Faktoren beruhen. Als solche werden beispielsweise

- die kulturell bedingte unterschiedliche Berufswahl bzw. Anstellung in unterschiedlichen, frauen- oder männerspezifischen Branchen oder
- die Tradition eines hohen Anteils von Frauen in Teilzeitbeschäftigungen des Niedriglohnssektors gesehen