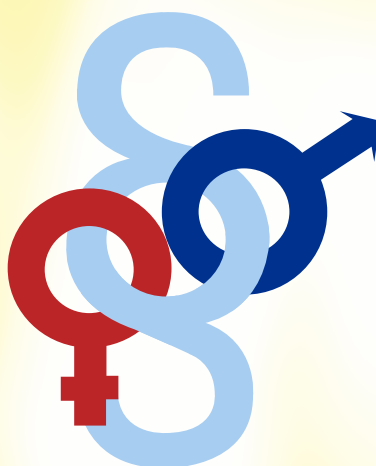


# *GIP*

## Gleichstellung in der Praxis

ISSN 1614-6085  
D 66624  
5. Jahrgang

*3/2009*



### *Themenschwerpunkt: Entgeltgleichheit*

- Aufsatz: Logib(-D) – Ein geeignetes Instrument zur Feststellung von Entgeltgleichheit?
- Aufsatz: Gleichstellungspolitische Programme
- Praxisbericht: Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Gremienbesetzungen
- Special: Equal Pay Day 2009
- Tipp: Coaching für alle: Coachingtage in den Bundesbehörden
- Rechtsprechung:  
Ausbildungszeiten – ruhegehaltfähige Dienstzeit – Quotierung – Teilzeitbeschäftigung – Zurechnungszeiten



R. v. Decker

# Editorial

## Liebe Leserinnen und Leser,

Entgeltgleichheit ist das Schwerpunktthema dieser Ausgabe. Die Diskussion darum ist und bleibt wichtig.

Auch über 50 Jahre nach Festschreibung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in den Verträgen der Europäischen Union, nach vierzig Jahren Frauenbewegung, nach Gesetzen, einer freiwilligen Vereinbarung mit der Wirtschaft und Jahrzehnte langen Initiativen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten gibt es immer noch ein erhebliches Lohngefälle, die sogenannte „gender pay gap“.

Zum zweiten Mal wurde daher in diesem Jahr der „Equal Pay Day“ (EPD) ausgerufen. Er findet seit 2008 an genau dem Tag statt, bis zu dem Frauen – statistisch gesehen – arbeiten müssen, um das Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu erzielen. 2009 war das der 20. März.

Die intensive Diskussion um diese Lohnlücke führte zu der Entwicklung von Instrumenten, deren Qualität jedoch nicht einheitlich bewertet wird. Dr. Karin Tondorf wirft daher einen kritischen Blick auf das schweizerische System „Logib“, das auch für Deutschland propagiert wird. Claudia Luz reflektiert die Aktionen im Rahmen des EPD und geht Fragen nach wie z.B. der nach den Ursachen für die Lohnschere und der Bewertung von „typischen“ Männer- oder Frauenberufen.

Indirekt ums Geld geht es in dem Artikel von Gabriele Zeller zur Umsetzung des Bundesgremienbesetzungsgesetzes, das in 15 Jahren nicht mehr erreichen konnte als eine Steigerung von Frauen in Gremien um ca. 12 Prozent. Da solche Mandate oft mit Ansehen, Einfluss und/oder Geld verbunden sind, fehlt offensichtlich der Wille zur Berücksichtigung von Frauen!

Jochen Geppert beschäftigt sich mit Gleichstellung als Querschnittspolitik und stellt interessante Vergleiche zwischen deutschen und ausländischen Politikansätzen an.

Jutta Nather stellt ein neues Coachingkonzept vor, das es Beschäftigten ermöglicht, mit zunächst wenig Zeitaufwand individuelle Problemstellungen im Beruf mit einer Fachfrau zu erörtern und Lösungsansätze zu finden.

Dazu bietet diese Ausgabe wieder viele Literatur- und Veranstaltungshinweise und Rechtssprechung zu Quotierung und Teilzeitbeschäftigung.

Wir hoffen, dass diese mit alltagsnahen und aktuellen Themen prall gefüllte Ausgabe Sie anspricht, und freuen uns über Ihre Rückmeldungen, Anregungen und Kommentare.

*Mit herzlichen Grüßen  
Kristin Rose-Möhring*

## Die Herausgeber/innen der GiP:



*Dr. Torsten v. Roetteken*  
Vorsitzender Richter  
am Verwaltungsgericht  
Frankfurt a.M.



*Kristin Rose-Möhring*  
Gleichstellungs-  
beauftragte im  
BMFSFJ, Vorsitzende  
des Interministeriellen  
Arbeitskreises der GB  
der obersten Bundes-  
behörden (IMA)

„Bankvorstände, Börsenparkette, Investment-Firmen, Weltwirtschaftsgipfel: lauter so frauenfreie Zonen wie Urologen-Wartezimmer. Und wenn man sich ein paar Wochen lang die Wirtschaftsnachrichten, Schlusskursdepeschen und Leader-Interviews antut, beginnt man zu ahnen, dass die Ökonomie von genau den männlichen Deformationen in Schwung gehalten wird, die man auch sonst im Leben nur schwer ertragen kann.“

(Hermann Droske, SZ-Magazin Heft 11/2009)

## Inhaltsübersicht 3/09

<b>Editorial</b>	<b>1</b>
<b>Aktuelles</b>	<b>3</b>
<b>Aufsatz:</b>	<b>8</b>
<b>Logib(-D): Ein geeignetes Instrument zur Feststellung von Entgeltgleichheit?</b>	
<i>Von Dr. Karin Tondorf</i>	
<b>Aufsatz:</b>	<b>13</b>
<b>Gleichstellungspolitische Programme – Ein Rahmen für die Querschnittspolitik Gleichstellung</b>	
<i>Von Jochen Geppert</i>	
<b>Veranstaltungen</b>	<b>18</b>
<b>Tipp:</b>	<b>20</b>
<b>Coaching für alle: Coachingtage in den Bundesbehörden</b>	
<i>Von Jutta Nather</i>	
<b>Special:</b>	<b>21</b>
<b>Der Equal Pay Day 2009</b>	
<i>Von Claudia Luz</i>	
<b>Praxisbericht:</b>	<b>25</b>
<b>Geschlechterparitätisch besetzt und politisch ausgewogen – ein Widerspruch? Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Gremienbesetzungen</b>	
<i>Von Gabriele Zeller</i>	
<b>Links</b>	<b>28</b>
<b>Rechtsprechung:</b>	<b>31</b>
<b>Ausbildungszeiten – ruhegehaltfähige Dienstzeit – Quotierung – Teilzeitbeschäftigung – Zurechnungszeiten</b>	
<b>Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 31.7.2008 – 1 UE 2279/07 –</b>	
<b>Vorschau</b>	<b>36</b>
<b>Cartoon</b>	<b>37</b>
<b>Impressum</b>	<b>39</b>

# Aktuelles

## Frauen: Weniger Geld und Karrierechancen

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen liegt rund 20 Prozent unter dem der Männer. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Online-Umfrage der Internetseite <http://www.frauenlohnspiegel.de/>. Der Frauenlohnspiegel wird vom WSI-Tarifarchiv in der Hans-Böckler-Stiftung betreut und bietet einen Lohn- und Gehalts-Check zu rund 250 Berufen. Die Umfrage basiert auf den Angaben von knapp 25.000 Frauen und Männern, die sich im Jahr 2008 und Anfang 2009 an der Online-Erhebung beteiligt haben. Der im Frauenlohnspiegel beobachtete Rückstand liegt in etwa auf dem Niveau, das beispielsweise die EU-Kommission aus anderen Datenquellen ermittelt hat.



### ■ Sonderzahlungen

Nicht nur beim monatlichen Gehalt, sondern auch bei den Sonderzahlungen haben die Frauen das Nachsehen: 53,8 Prozent der Männer haben nach eigenen Angaben eine Sonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes erhalten, Frauen dagegen nur zu 44,4 Prozent. Männer bekamen zu 59,8 Prozent ein Urlaubsgeld, Frauen dagegen nur zu 54,9 Prozent. Männer erhielten zu 17,7 Prozent eine Gewinnbeteiligung, Frauen dagegen zu 9,8 Prozent.

### ■ Tarifbindung

Frauen profitieren von der Tarifbindung, aber weniger stark als Männer: Frauen in tarifgebundenen Betrieben verdienen im Schnitt 18,5 Prozent mehr als in nicht gebundenen Betrieben. Bei Männern beträgt das Plus in tarifgebundenen Betrieben dagegen 21,0 Prozent. Frauen arbeiten zu knapp 46 Prozent in Betrieben mit Tarifbindung, Männer dagegen zu rund 54 Prozent.

### ■ Arbeitszeit/Überstunden

60 Prozent der Männer und 53 Prozent der Frauen arbeiten im Allgemeinen mehr als vertraglich vereinbart. Die Vergütung der Überstunden fällt unterschiedlich aus. Bei den Frauen spielt der Freizeitausgleich mit fast 38 Prozent eine deutlich größere Rolle als bei den Männern mit 27,5 Prozent. Bezahlung mit Überstundenzuschlag kommt bei den Männern mit 10,3 Prozent deutlich häufiger vor als bei Frauen mit 3,4 Prozent. Im Übrigen erhalten beide Gruppen zu über 39 Prozent keine Vergütung für Überstunden.

### ■ Beförderung und Aufstiegschancen

Knapp 18 Prozent der Frauen, aber 26,6 Prozent der Männer geben an, dass sie in dem Betrieb, in dem sie arbeiten, einmal befördert worden sind. Entsprechend unterschiedlich bewerten sie ihre Aufstiegschancen: Männer halten ihre Aufstiegschancen zu 24,4 Prozent für gut, Frauen dagegen nur zu 17,4 Prozent.

Nahezu 70 Prozent der Männer sind der Auffassung, dass Männer und Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben. Frauen sind da deutlich skeptischer: Nur 54 Prozent von ihnen stimmen dieser Aussage zu.

### ■ Anforderungen an neuen Job

Relativ ähnlich sind die Erwartungen von Frauen und Männern an einen möglichen neuen Job: Als die drei wichtigsten Kriterien nennen beide Gruppen jeweils eine unbefristete Anstellung, angenehme Kolleginnen und Kollegen, ein besseres Gehalt. Frauen legen etwas mehr Wert als Männer auf geeignete Arbeitszeiten und vertretbare Wegezeiten. Teilzeitmöglichkeiten sind ihnen deutlich wichtiger als den Männern.

Die wichtigsten Gründe für den Einkommensabstand der Frauen zu den Männern sind nach den Erkenntnissen des WSI:

#### Frauen

- arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen und Berufen mit niedrige(re)m Einkommensniveau,
- sind in Leitungs- und Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert,
- haben Nachteile aufgrund von familienbedingter Berufsunterbrechung,
- arbeiten häufiger in – schlechter bezahlten – Teilzeitarbeitsverhältnissen,
- sind Opfer mittelbarer Diskriminierung – etwa durch nicht geschlechtsneutrale Tarifverträge oder durch falsche betriebliche Eingruppierung.

„Zum Teil werden Frauen schlechter bezahlt, weil sie Frauen sind“ fasst WSI-Experte Dr. Reinhard Bispinck die WSI-Analyse zusammen.

(Quelle: Böckler)

**Mehr zum Thema Entgeltdiskriminierung in unserem aktuellen Aufsatz in dieser Ausgabe (S. 8), geschrieben von der Tarif-Expertin Dr. Karin Tondorf.**

### Frauenanteile an Hochschulräten

Bundesweit sind 23 Prozent der Mitglieder von Hochschulräten oder Kuratorien weiblich. Zwischen den einzelnen Bundesländern gibt es jedoch große Unterschiede: So liegt der Frauenanteil am Landeshochschulrat Brandenburg bei fast 43 Prozent; in Niedersachsen sind Frauen zu 39 Prozent an den Hochschulräten beteiligt. In einigen Bundesländern liegt der Frauenanteil dagegen unter 15 Prozent.

Diese Angaben erbrachte eine Umfrage des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS der GESIS bei den Hochschulen mit Stichtag 31.12.2008. Die Umfrage wird seit 2003 jährlich durchgeführt. Mit einem Rücklauf von 90 Prozent

wurden 2008 fast alle staatlichen, privaten und kirchlichen Hochschulen erfasst. An staatlichen Hochschulen liegt der Frauenanteil mit 25 Prozent deutlich über dem Anteil an privaten Hochschulen (16 Prozent). Künstlerische Hochschulen haben mit 26 Prozent einen höheren Frauenanteil als Universitäten (21 Prozent) und Fachhochschulen (23 Prozent).

An lediglich 5 Prozent der Hochschulen wirkt ein Hochschulrat, in dem mehr Frauen als Männer Mitglied sind. Dagegen leisten es sich 15 Prozent der Hochschulen, auf die Kompetenzen und Fähigkeiten von Frauen gänzlich zu verzichten. In weiteren 21 Prozent ist lediglich eine Frau tätig. Unterschiedliche gesetzliche Regelungen zur Beteiligung von Frauen an den Hochschulräten bilden den Hintergrund der unterschiedlichen Frauenanteile in den Bundesländern. Weitere Informationen: [www.cews.org/statistik/gremien-drittmittel.php?aid=62&cid=19](http://www.cews.org/statistik/gremien-drittmittel.php?aid=62&cid=19)

### Neuer Führungskräfte-Monitor

Seit 2001 gibt es beim Anteil der Frauen in Führungspositionen kaum Fortschritte. In den Top-Positionen der deutschen Wirtschaft sind Männer nahezu unter sich. Die Monatsverdienste der Frauen liegen bei den vollzeitbeschäftigten Führungskräften rund ein Viertel unter dem der Männer. Auch die Sondervergütungen fallen für Frauen geringer aus. Der „Führungskräfte-Monitor“ des BMFSFJ untersucht die Situation von Frauen und Männern in Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Dabei gibt er einen Überblick über Stand und Entwicklung anhand ausgewählter Kerngrößen im Zeitraum 2001 bis 2006, basierend auf den Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP). Download des Forschungsberichts unter [www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de):

[http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/F\\_C3\\_BChrungskr\\_C3\\_A4fte-Monitor-Band\\_207,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/F_C3_BChrungskr_C3_A4fte-Monitor-Band_207,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf)

### Frauen in Führungspositionen

Arbeitnehmermitbestimmung führt zu einem deutlich höheren Frauenanteil in Aufsichtsräten. In mitbestimmten Kontrollgremien sind insgesamt 11,7 Prozent der Mitglieder weiblich. Knapp 80 Prozent davon sind Arbeitnehmervertreterinnen. In Aufsichtsräten ohne Mitbestimmung sind weibliche Mitglieder mit einem Anteil von 2,6 Prozent nach wie vor extrem selten. Das ergibt eine aktuelle Auswertung der Hans-Böckler-Stiftung.

Die Ökonomin Marion Weckes analysiert darin die quantitativen Geschlechterverhältnisse in Kontrollgremien und Chefetagen jener 160 Unternehmen, die in den Börsensegmenten Dax, MDax, SDax und TecDax notiert sind. Von diesen sind 103 mitbestimmt, 57 haben keine Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat. Insgesamt saß Anfang 2009 auf jedem zehnten Aufsichtsratssitz in den börsennotierten Unternehmen eine Frau. Gegenüber 2008 ist die Quote geringfügig angestiegen – von 9,3 auf 10,2 Prozent. Im Vergleich zu skandinavischen Ländern, aber auch zu den USA, ist das wenig.

In den Vorständen der börsennotierten Unternehmen sind Frauen ähnlich selten anzutreffen. Lediglich drei Prozent Frauen arbeiten in der obersten Führungsetage. Nur 16 der untersuchten 160 börsennotierten Unternehmen haben mindestens eine Frau im Vorstand. Insgesamt sind von 708 Spitzenpositionen gerade einmal 21 von Frauen besetzt. Dabei zeigt sich ein klarer Größeneffekt: Je höher die Platzierung im Börsenindex, desto niedriger der Frauenanteil.

Mehr Informationen im Böckler Impuls 7/2009: [www.boeckler.de/32006\\_95294.html](http://www.boeckler.de/32006_95294.html)

und in dem DIW-Wochenbericht „Nach wie vor kaum Frauen in den Top-Gremien großer Unterneh-

men“ von Elke Holst und Julia Schimeta, in: Wochenbericht 18/2009, Download unter <http://www.diw.de/documents/publikationen/73/97391/09-18-2.pdf>

## Frauen in die Aufsichtsräte

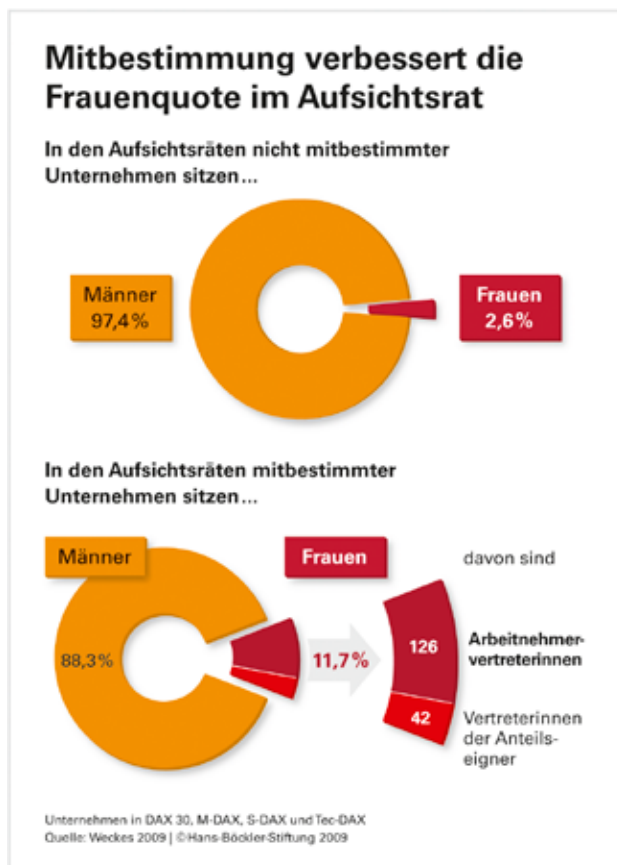
Anlässlich der Hauptversammlung der Daimler AG am 8. April 2009 haben der deutsche Juristinnenbund (djb), FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. und die ARGE Anwältinnen im DAV der Forderung nach mehr Frauen in den Aufsichtsräten Nachdruck verliehen. Ein gemeinsames Papier fordert unter anderem die Verabschiedung einer gesetzlichen Quotenregelung, nach der mindestens 25 Prozent der von den Anteilseignerinnen und -eignern zu wählenden Aufsichtsratsmitglieder Frauen sein müssen. Außerdem soll eine verbindliche gesetzliche Regelung dafür sorgen, dass unter den Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmerseite Männer und Frauen entsprechend ihrem Anteil an der Belegschaft vertreten sein müssen.

Eine Vielzahl wissenschaftlicher Studien (Catalyst, McKinsey) haben einen klaren Zusammenhang zwischen der Profitabilität von Unternehmen und einem hohen Anteil von Frauen in den Leitungs- und Aufsichtsgremien dieser Unternehmen nachgewiesen. So besteht bei den Fortune 500-Unternehmen in den USA über alle Branchen hinweg eine positive Korrelation zwischen Gewinn pro Aktie und Anteil der Frauen im Board. Die Berufung von Frauen in Vorstände und Aufsichtsräte entspricht also dem wohlverstandenen Eigeninteresse der Unternehmen – auch in Deutschland.

Frauen- und Familienministerin Ursula von der Leyen lehnte dagegen aus Anlass des „Equal Pay Day“ gesetzliche Vorgaben ab. Die Politik könne in beschränktem Rahmen bessere Bedingungen für die beruflichen Chancen von Frauen schaffen, aber nicht in Lohnverhandlungen eingreifen. Eine gesetzliche Frauenquote für Aufsichtsräte lehne sie ebenso ab wie ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft. Mehr:

Forderung „Frauen in die Aufsichtsräte“: [http://www.dav-anwaeltinnen.de/data/files/davin/docs/HV\\_Daimler\\_Aufsichtsrat\\_090408.pdf](http://www.dav-anwaeltinnen.de/data/files/davin/docs/HV_Daimler_Aufsichtsrat_090408.pdf)

Im Magazin der Süddeutschen Zeitung (SZ) ist ein interessanter Artikel zur Wirtschaftskrise erschienen: „Hochmut kommt vor dem Phall. Die Wirtschaftskrise ist vor allem eine Krise der Männer.“ <http://sz-magazin.sueddeutsche.de/texte/anzeigen/28502>. Daraus stammt auch unser Zitat unter dem Inhaltsverzeichnis auf Seite 2.



### Konjunkturpaket II: Kritiker bemängeln Einseitigkeit

Das Konjunkturpaket II bediene ausschließlich „Männer-Branchen“ kritisieren drei Gleichstellungsbeauftragte aus dem Kreis Siegen-Wittgenstein in Nordrhein-Westfalen.

Aus gleichstellungspolitischer Sicht müsse ein gerechtes Konjunkturprogramm auch die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen in der sozialen Infrastruktur vorsehen. Das sei so nicht erkennbar, vielmehr bediene das Paket bevorzugt die Bereiche Autoindustrie, Hoch- und Tiefbau, Handwerk, energetische Sanierung oder Ingenieurwesen. Bereiche wie Pflege, Erziehung, Betreuung und Sozialarbeit seien kaum berücksichtigt.

Auch Jutta Allmendinger, Präsidentin des Wissenschaftszentrums für Sozialforschung in Berlin (WZB), meldete Bedenken an. Sie befürchtet, das Konjunkturpaket II greife bildungspolitisch zu kurz und verteile Mittel nach dem Gießkannenprinzip. Die Verteilungsmechanismen der Mittel sehen zwar vor, dass 70 Prozent des Geldes an Kommunen gehen. Wie und wo das Geld eingesetzt wird, ist indes nicht klar geregelt. Es sei zu bezweifeln, dass Mittel tatsächlich an die bedürftigsten Einrichtungen gehen würden, sondern an Stellen, die Investitionsprojekte in der Schublade liegen hätten. Das jedoch seien weniger Schulen in Problemgebieten, sondern Einrichtungen der gehobenen Mittelschicht, vermutet das WZB im aktuellen [Brief zur Bildung](#).

Die Neuverschuldung erfordere außerdem massive Einsparungen in den nächsten Jahren. Betroffen sein könnte vor allem der Hochschulbereich. Notwendig seien dagegen langfristige Investitionen in die Frühförderung und Bildung.

### Stundenplan



### LAG Rheinland-Pfalz fordert Mindestlöhne in allen Branchen

Die Landesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten Rheinland-Pfalz (LAG) forderte auf ihrer Frühjahrstagung am 25.03.2009 in Neustadt an der Weinstraße die Einführung von Mindestlöhnen in allen Branchen. „Rund 70 Prozent der Niedriglohnbeschäftigten sind Frauen“ so die Sprecherinnen der LAG. Mindestlöhne sorgten für Gleichberechtigung, denn sie würden Frauen von Lohnarmut und Abhängigkeit befreien. Nicht wenige Frauen arbeiteten in Minijobs ohne Absicherung ihrer Rente und häufig unter Einbezug von Hartz-IV Leistungen. Verschärfte Unterhaltsgesetze täten ein Übriges. Umso wichtiger ist daher nach Auffassung der LAG ein existenzsicherndes Einkommen. Mindestlöhne seien daher auch als Instrument der Frauenförderung zu sehen, so die LAG.

### Neues Verfahren zur Besetzung von Gremien in RLP beschlossen

Der rheinland-pfälzische Ministerrat hat am 21. April 2009 ein neues Verfahren zur Besetzung von Gremien des Landes beschlossen, das die gleichberechtigte Vertretung von Frauen zum Ziel hat. Betroffen sind alle Gremien, auf deren Zusammensetzung die Landesregierung Einfluss nehmen kann, zum Beispiel Prüfungsausschüsse, Schiedsstellen oder Beiräte. Pressemitteilung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie und Frauen:

<http://www.masgff.rlp.de/aktuelles/presse/einzelansicht/news/2009/04/dreyer-landesregierung-will-frauenanteil-in-gremien-verbessern/>

### Wiedereinstieg

Ob und wie schnell Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung in den Job zurückkehren, hängt stark von ihrem zuletzt ausgeübten Beruf ab. Das ist das zentrale Ergebnis einer Untersuchung des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Ausschlaggebend für die Dauer der Pause sind danach in erster Linie die Arbeitsbedingungen und Anforderungen des Berufes, aber auch die Möglichkeiten, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren. Leichter fällt die Rückkehr vor allem den Frauen, die in Jobs arbeiten, in denen sie zeitlich flexibel ihre Arbeit erledigen können.

Die Studie listet die Erwerbsunterbrechungen in den 111 häufigsten von Frauen ausgeübten Berufen auf. Besonders lange Erwerbspausen gibt es in Berufen mit Arbeitszeiten von mehr als 46 Wochenstunden (Friseurinnen) oder in Berufen, deren Arbeitsalltag monoton und vorwiegend fremdbestimmt oder körperlich anstrengend ist (Gebäudereinigerinnen). Anders dagegen bei Berufen mit flexiblen, selbstbestimmten Arbeitszeiten: Frauen, die an Wochenenden und Feiertagen arbeiten können (Restaurantfachfrauen oder Ärztinnen), haben es deutlich leichter, ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Im Jahresdurchschnitt 2007 waren bei den Arbeitsagenturen rund 60.000 Berufsrückkehrerinnen arbeitslos gemeldet (und 600 Männer). Das waren knapp neun Prozent aller arbeitslos gemeldeten Frauen im Rechtskreis des SGB III. Sie sind meist hoch motiviert und haben gute Chancen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt. 87 Prozent der Befragten haben laut einer Umfrage der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine abgeschlossene formale Ausbildung, und etwa die Hälfte der Frauen hat die Berufstätigkeit für maximal drei Jahre unterbrochen.

### Familienernährerinnen

Eine zunehmende Anzahl von Frauen sieht sich in der Wirtschaftskrise plötzlich in der Rolle der Familienernährerin wieder, wenn der Partner seinen Job verliert. Dann bekommen die Familien mit voller Härte zu spüren, was es bedeutet, dass Frauen durch Erwerbsunterbrechung, Teilzeitarbeit und Entgelt-diskriminierung weniger verdienen als Männer.



### Gleichstellungspolitik der EU

Mitglieder der Kommission sowie Vertreter/innen anderer EU-Institutionen und der Zivilgesellschaft

fanden sich am 10. März 2009 zu einer außerordentlichen Tagung zusammen, um über die künftige europäische Gleichstellungspolitik zu debattieren. Anlässlich des Internationalen Frauentages traf sich zudem die aus Kommissionsmitgliedern bestehende Gruppe „Grundrechte, Bekämpfung der Diskriminierung und Chancengleichheit“. Im Mittelpunkt der Tagung stand neben der Bestandsaufnahme der Fortschritte beim Gleichstellungsfahrplan 2006-2010 die Diskussion über die künftigen Herausforderungen für die Gleichstellungspolitik der EU. Die Gesprächsergebnisse werden in die künftige Gleichstellungsstrategie ab 2010 einfließen, die die Kommission derzeit vorbereitet.

### Diskriminierung

Die Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Martina Köppen, stellte im April 2009 in Berlin die erste repräsentative Milieustudie „Diskriminierung im Alltag – Wahrnehmung von Diskriminierung und Antidiskriminierungspolitik in unserer Gesellschaft“ vor und hielt als Ergebnis fest: „Die Menschen sehen weniger gesetzlichen Regelungsbedarf, sondern vielmehr Politik und Wirtschaft in der Verantwortung“. Dabei kommt die Studie zu dem Schluss, dass Frauen in Deutschland noch immer benachteiligt werden, vor allem durch schlechtere Bezahlung und geringere Karrierechancen, so dass es berechtigt sei, gezielte Gleichstellungsmaßnahmen zu ergreifen. Der Deutsche Juristinnenbund (djb) hat deshalb Verbesserungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) gefordert und die Aussage von Köppen scharf kritisiert. Die Präsidentin des djb, Rechtsanwältin Jutta Wagner, erklärt: „Frauen werden weiterhin wegen ihres Geschlechts im Erwerbsleben diskriminiert. Gleichwohl gibt es vor den Arbeitsgerichten nur wenige Klagen. Das AGG bedarf dringend einer Verbesserung. Um wirkungsvoll klagen zu können, brauchen Diskriminierte eine volle Beweislastumkehr sowie abschreckende Sanktionen im Fall einer gerichtlich festgestellten Diskriminierung. Der Individualklage sollte eine Verbandsklage an die Seite gestellt werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes verfehlt ihre Aufgabe, wenn sie sich gegen einen Diskriminierungsschutz durch Gesetz ausspricht.“

Zur Studie: [www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfs-fj/generator/ADS/root,did=121488.html](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/bmfs-fj/generator/ADS/root,did=121488.html)

Stellungnahme des djb: [www.djb.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/pm09\\_04-AGG/](http://www.djb.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/pm09_04-AGG/)

# Logib(-D): Ein geeignetes Instrument zur Feststellung von Entgeltgleichheit?

Zum Equal Pay Day 2009 stellte das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) ein Instrument vor, das es Unternehmen ermöglichen soll, Entgeltgleichheit im Selbsttest statistisch zu prüfen: „Logib-D“ (Lohnleichheitsinstrument Bund für Deutschland). Logib-D orientiert sich an dem in der Schweiz entwickelten Instrument Logib, das entwickelt wurde, um die Lohnleichheit der Geschlechter für das Beschäftigungswesen des Bundes kontrollieren zu können.<sup>1</sup> Das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) bietet Logib inzwischen auch Unternehmen zur Selbstüberprüfung von Lohnleichheit an.<sup>2</sup>

In diesem Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie Entgelt(un)gleichheit nach Logib-D bzw. Logib methodisch ermittelt werden soll. Welches Verständnis von Entgeltgleichheit liegt dieser ökonomisch-statistischen Methode zugrunde und welche Daten sollen ausgewertet werden? Liefert die Analyse-methode Ergebnisse, die für betriebliche und tarifliche Akteurinnen/Akteure sowie Betroffene auch in rechtlicher Hinsicht tragfähig sind?

## 1. Logib(-D)

Mittels Logib-D soll „untersucht werden, ob ein Unternehmen Lohnleichheit – d.h. gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit – zwischen Frau und Mann gewährleistet oder nicht“, heißt es in der Broschüre des BMFSFJ.<sup>3</sup> Damit orientiert sich das Ziel am **Grundsatz der Entgeltgleichheit**, wie er im europäischen Recht (vgl. Artikel 141 EG-Vertrag, Richtlinie 75/117/



*Dr. Karin Tondorf*  
Forschung & Beratung zu  
Entgelt- und Gleichstellungspolitik

EWG) und im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt ist.

Die verwendete Methode ist die **Regressionsanalyse**: Ausgehend von der betrieblichen Lohn-differenz zwischen den Geschlechtern wird geprüft,

„a) welcher Teil einer Lohn-differenz dadurch zu erklären ist, dass Frauen und Männer nicht dieselben persönlichen Qualifikationen aufweisen (*Basisregression* mit den Humankapitalfaktoren potentielle Erwerbsjahre, Dienstalter, Ausbildung) und  
b) welcher Anteil darauf zurückzuführen ist, dass sie außerdem verschiedene hierarchische Positionen mit unterschiedlichen Anforderungen innehaben (*Erweiterte Regression* mit zusätzlicher Berücksichtigung arbeitsplatzbezogener Merkmale Berufliche Stellung und Anforderungsniveau) und welcher Anteil unerklärt bleibt, also vermutlich auf das Geschlecht zurückzuführen ist.“<sup>4</sup>

Liegt dieser unerklärte Anteil unter einer Toleranzschwelle von 5 Prozent, gilt Lohnleichheit als gewährleistet. Ist der unerklärte Rest größer, sollen Forschungsinstitute zur Verfügung stehen, die weitere Analysen anhand von Kriterien wie z.B. Region, Schichtarbeit etc. machen.<sup>5</sup>

Die Methode wird an einem **Beispiel** illustriert:

„In Firma X verdienen Frauen im Durchschnitt 25 Prozent weniger als Männer. Unter Berücksichtigung der geringeren Erfahrung und Ausbildung der Frauen beträgt die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit 20 Prozent (Ergebnis Basisregression). Wird zusätzlich berücksichtigt, dass fast keine Frauen in Kaderpositionen tätig sind oder Jobs mit höheren Anforderungen innehaben, beträgt die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit lediglich 3 Prozent (erweiterte Regression). Frauen sind somit in Firma X trotz gleichwertigen Qualifikationen in Führungspositionen untervertreten und verdienen deshalb 20 Prozent weniger. Das Gebot des „gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit“ ist somit nur knapp bzw. (unter Berücksichtigung der Toleranzschwelle von 5 Prozent) nicht verletzt.“<sup>6</sup>

Um Unternehmen den Selbsttest zu erleichtern, sollen mit Logib-D im Wesentlichen Daten verwendet werden können, die bereits für Meldungen zur **Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes** zur Verfügung stehen, und zwar:<sup>7</sup>

#### Personbezogene Daten (einfache Regression)

- Geburtsjahr, um potentielle Erwerbsjahre zu errechnen = „Alter“ minus „Ausbildungsjahre“ minus „6 Vorschuljahre“
- Geschlecht
- Eintrittsdatum in das Unternehmen, um Dienstjahre zu errechnen
- Ausbildung (höchste Ausbildung in Jahren)

#### Arbeitszeitdaten

- Regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit
- Bezahlte Arbeitsstunden

#### Lohndaten

- Bruttomonatsverdienst insgesamt
- Sonderzahlungen (sonstige Bezüge)

Bei Logib wird davon ausgegangen, dass Verdienstdifferenzen nicht nur auf Lohndiskriminierung „im engeren Sinne“, sondern auch auf **Beschäftigungsdiskriminierung**, definiert als „ungleiche Stelle bzw. ungleichen Aufstieg bei gleichwertiger Qualifikation“ beruhen können.<sup>8</sup> Deshalb werden zusätzlich folgende **arbeitsplatzbezogenen Daten** ausgewertet:

#### Arbeitsplatzbezogene Daten (erweiterte Regression)

- Anforderungsniveau, unterteilt nach
  - 1: höchst anspruchsvolle schwierigste Arbeiten
  - 2: sehr selbständiges und qualifiziertes Arbeiten
  - 3: Berufs- und Fachkenntnisse voraussetzende Arbeiten
  - 4: einfache und/oder repetitive Arbeiten
- Berufliche Stellung, unterteilt nach:
  - 1: Oberstes und obere Kader (Leitung, oberste Geschäftsführung)
  - 2: Mittlere Kader (Bereichsleitung, hohe Stabsfunktionen)
  - 3: Untere Kader (ausführungsorientierte Leitung eines Teilbereichs)
  - 4: Unterste Kader (Überwachung von Arbeiten gemäß Anleitung)
  - 5: Ohne Kaderfunktion

## 2. Ökonomisches versus rechtliches Verständnis von Entgeltgleichheit

Logib basiert auf Modellannahmen der **Humankapitaltheorie**, die davon ausgehen, dass sog. „Humanka-

pitalfaktoren“, wie Ausbildung, Dienstalter oder Erfahrung, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären bzw. rechtfertigen können.<sup>9</sup> Nach Logib besteht demnach Lohngleichheit, wenn an Frauen und Männer mit gleich langer Ausbildung, gleichem Dienstalter und gleicher potentieller beruflicher Erfahrung gleicher Lohn gezahlt wird.

Nach europäischem und deutschem Recht wird Entgeltgleichheit anders definiert: Sie liegt vor, wenn gleiches Entgelt für eine gleiche oder gleichwertige Arbeit gezahlt wird. Nach Artikel 141 Abs. 1 EG-Vertrag stellt „jeder Mitgliedsstaat die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher.“ Wie der Formulierung zu entnehmen ist, geht es um die **geschlechtergerechte Entlohnung von Arbeit** im Sinne der zu verrichtenden Tätigkeit oder der Stelle, unabhängig von den Voraussetzungen der Person, die die Tätigkeit ausübt. Auch die Entgeltgleichheitsrichtlinie 75/117/EG<sup>10</sup> und das AGG (wenn auch nicht explizit formuliert) stellen auf die zu verrichtende Arbeit ab.

Methodisch folgt daraus, dass zunächst zu klären ist, ob die **Tätigkeiten gleich oder gleichwertig** sind. Aus der Einstufung in dieselbe Entgeltgruppe lässt sich allein noch nicht folgern, dass die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit verrichtet wird (EuGH „Brunnhofer“<sup>11</sup>), denn die Regelung kann dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren enthalten, die mittelbar diskriminieren (s. auch § 3 Abs. 2 AGG). Vielmehr ist zu prüfen, ob die beiden Beschäftigten(gruppen) „unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren, wie die Art der Arbeit, Ausbildungsanforderungen und Arbeitsbedingungen, als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können“ (EuGH „Royal Copenhagen“<sup>12</sup>). Aus **arbeitswissenschaftlicher Sicht** sind intellektuelle, psycho-soziale, physische und verantwortungsbezogene Anforderungs- und Belastungsdimensionen zu berücksichtigen.<sup>13</sup> Zeigt sich, dass die Tätigkeiten nicht gleichwertig sind, wie dies z.B. bei den Tätigkeiten der Schreibkraft und der Lohnbuchhaltung unterstellt werden kann, besteht auch kein Anspruch auf gleiches Entgelt, und zwar auch dann nicht, wenn die Schreibkraft über die gleiche Ausbildung, Dienstalter und potentielle Erwerbserfahrung verfügt wie ihr Kollege.

Zwei Beispiele sollen zeigen, dass die ökonomisch-statistische Methode zu anderen Ergebnissen führt als die aus dem Recht abgeleitete Prüfmethode:

#### Beispiel 1:

Frauen und Männer verrichten die gleiche Tätigkeit im Lager. Die Lohndaten zeigen, dass die Männer

monatlich im Durchschnitt 300 Euro mehr erhalten als die Frauen.

Die Logib-Auswertung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten zeigt:

- Die Männer sind im Durchschnitt älter als die Frauen und verfügen über eine höhere potentielle Berufserfahrung.
- Die Männer haben im Durchschnitt mehr Ausbildungsjahre und
- mehr Dienstjahre (längere Betriebszugehörigkeit) als die Frauen aufzuweisen.

Nach Logib könnte der höhere Verdienst der Männer mit ihrem höheren Humankapital gerechtfertigt werden. Aus rechtlicher Perspektive besteht jedoch ein starker Verdacht auf unmittelbare Entgeltdiskriminierung. Unter der zu prüfenden Prämisse, dass die Tätigkeiten tatsächlich gleich sind, könnte die Entgeltdifferenz nicht sachlich gerechtfertigt werden, denn es zählen die Anforderungen an die abstrakte Tätigkeit unabhängig von den persönlichen Merkmalen derer, die sie ausführen.

### Beispiel 2:

Frauen und Männer üben unterschiedliche Tätigkeiten aus: Die Frauen sind in der Kundenberatung einer Verwaltung tätig, die Männer üben technische Tätigkeiten aus. Die Logib-Basisauswertung der personenbezogenen Daten zeigt, dass Frauen und Männer gleiche persönliche Voraussetzungen hinsichtlich Ausbildung, Dienstalter und Berufserfahrung aufweisen. Hinsichtlich des Arbeitsentgeltes werden keine signifikanten Unterschiede festgestellt, so dass der Selbsttest „Entgeltgleichheit eingehalten“ anzeigt.

Aus rechtlicher Perspektive wäre jedoch zu prüfen, ob die Bewertung der unterschiedlichen Tätigkeiten von Frauen und Männern geschlechtsneutral erfolgt ist. Zeigt sich, dass bei der Tätigkeit der Frauen „soziale Kompetenz“ als Anforderung nicht berücksichtigt wird, obgleich sie für die erfolgreiche Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist, besteht der Verdacht auf eine Unterbewertung dieser Tätigkeit und mittelbare Entgeltdiskriminierung.

## 3. Personbezogene Merkmale aus rechtlicher Sicht

Zu den bei Logib auszuwertenden personbezogenen Merkmalen haben der Europäische Gerichtshof (EuGH) und Rechtsexpertinnen/-experten wie folgt Stellung genommen:

- **Persönliche Ausbildung:**  
Das Differenzierungskriterium der Berufsausbildung schließt nach Auffassung des EuGH eine Benachteiligung der weiblichen Arbeitnehmer nicht aus, „soweit diese weniger Möglichkeiten hatten, eine so gründliche Berufsausbildung zu erwerben wie die männlichen Arbeitnehmer, oder diese Möglichkeiten in geringerem Maße genutzt haben.“<sup>14</sup> Personbezogene Merkmale wie „Berufsausbildung“ müssen daher „für die Ausführung der dem Arbeitnehmer übertragenen spezifischen Aufgaben von Bedeutung sein“, entschied der EuGH im Fall „Danfoss“. Gemessen an diesem Maßstab könnte es „gleichheitswidrig sein, wenn ein Entgeltsystem Ausbildungsanforderungen vergütungssteigernd berücksichtigt (was in deutschen Tarifverträgen verbreitet ist), ohne dass diese für die Ausführung der betreffenden Tätigkeiten von Bedeutung sind“.<sup>15</sup>
- **Dienstalter/Betriebszugehörigkeit:**  
Ein unterschiedliches Dienstalter kann einen Entgeltunterschied nur rechtfertigen, wenn es für die auszuführende spezifische Aufgabe von Bedeutung ist.<sup>16</sup> Nach den Maßstäben des europäischen und deutschen Rechts „könnte es auch gleichheitswidrig sein, wenn sich ... das Dienstalter pauschal entgeltsteigernd auswirkt.“<sup>17</sup>  
Kocher weist darauf hin, dass die Entlohnung nach Betriebszugehörigkeit oder -treue weibliche Beschäftigte und Migrantinnen/Migranten mittelbar diskriminieren kann, denn diese weisen aus bekannten Gründen typischerweise geringere Betriebszugehörigkeitszeiten auf.<sup>18</sup> Familienbedingte Unterbrechungen der Berufstätigkeit müssen auf die Betriebszugehörigkeit angerechnet werden.<sup>19</sup>  
Der EuGH sieht es jedoch als legitimes Ziel der Entgeltpolitik an, die **Berufserfahrung** zu honorieren, „die den Arbeitnehmer befähigt, seine Arbeit besser zu verrichten.“<sup>20</sup> Dies ist jedoch nicht bei allen Tätigkeiten gleichermaßen der Fall. Wenn der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin Anhaltspunkte liefert, die geeignet sind, ernstliche Zweifel in dieser Hinsicht aufkommen zu lassen, muss der Arbeitgeber die tatsächliche Auswirkung im Einzelfall darlegen.<sup>21</sup>
- **Potentielle Berufserfahrung/Erwerbsjahre:**  
Mit dem personbezogenen Merkmal Erwerbsjahre lässt sich ein Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern rechtlich ebenso wenig rechtfertigen wie mit dem Merkmal **Alter**. Nach § 1 AGG

sind Entgeltregelungen, welche die Höhe der Vergütung ausschließlich an das Lebensalter als lineare Rechengröße anknüpfen, nicht zulässig. „Für sie gibt es keine sachliche Rechtfertigung.“<sup>22</sup>

Bei Logib werden neben den personbezogenen Faktoren zwar auch arbeitsplatzbezogene berücksichtigt, jedoch soll damit nicht Entgeltgleichheit, sondern Chancengleichheit bei der Beschäftigung geprüft werden. Für eine Prüfung von Entgeltgleichheit wäre die bei Logib vorgenommene Zusammenfassung der Anforderungsniveaus der Tätigkeiten zu vier Gruppen zu grob. Sie **verdeckt die feineren Unterschiede**, auf die es bei der Prüfung von Entgeltgleichheit ankommt: Ist z.B. die frauendominierte Tätigkeit der Innenreinigung geschlechtergerecht mit der Entgeltgruppe 1 entlohnt oder ist sie vom Anforderungsniveau her gleichwertig mit der männlich dominierten Tätigkeit der Außenreinigung, die in die höhere Entgeltgruppe 2 eingruppiert ist?

Ein **entscheidendes Defizit** von Logib ist jedoch, dass das **Anforderungsniveau der Tätigkeit unhinterfragt erfasst** wird, während es nach dem Grundsatz der Entgeltgleichheit auf die **geschlechtsneutrale Bewertung hin überprüft** werden muss. Insoweit wird bei den Regressionsanalysen die gesamte Problematik der Unterbewertung von frauendominierten Tätigkeiten ausgeklammert. Unternehmen, denen nach der statistischen Auswertung die Einhaltung der Entgeltgleichheit bescheinigt wird, dürften kaum noch Anlass haben, die Gleichwertigkeit von Frauen- und Männertätigkeiten mit qualitativen Instrumenten zu prüfen.

#### 4. Fazit und Perspektiven

Mit Logib lässt sich **nicht zuverlässig** zeigen, ob ein Unternehmen dem Rechtsgrundsatz des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit von Frauen und Männern entspricht, da zur Prüfung personbezogene **Merkmale herangezogen werden, die nach rechtlichen Grundsätzen selbst nicht diskriminierungsfrei sein und daher Verdienstunterschiede nicht rechtfertigen können**. In gleichstellungspolitischer Hinsicht könnte eine Einführung von Logib in Deutschland die **Durchsetzung von Entgeltgleichheit sogar erschweren**, da die Problematik der geschlechtsneutralen Bewertung von Tätigkeiten aus der Debatte ausgeklammert und das tatsächliche Ausmaß von Entgeltdiskriminierung unterschätzt wird.<sup>23</sup> Die Position der Akteursgruppen, die sich für eine diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung und

eine Reform von Entgeltsystemen einsetzen, könnte geschwächt werden.

Mit der **Gender-Richtlinie 2006/54/EG**, die ab 15. August 2009 die Entgeltgleichheitsrichtlinie 75/117/EWG ersetzt, haben sich die EU-Mitgliedstaaten in Artikel 21 verpflichtet, den sozialen Dialog zu fördern und die Arbeitgeber zu ersuchen, „den Arbeitnehmern und/oder Arbeitnehmervertretern in regelmäßigen angemessenen Abständen Informationen über die Gleichbehandlung von Männern und Frauen in ihrem Betrieb zu geben“. Welche entgeltbezogenen Daten könnten **erste Hinweise** auf eine mögliche Ungleichbehandlung liefern?

Eine vom Rechtsgrundsatz der Entgeltgleichheit abgeleitete Prüfmethode benötigt Daten über die Tätigkeit, das Geschlecht, die Arbeitszeit und das Arbeitsentgelt.

**Jeder Entgeltbestandteil ist gesondert zu prüfen** (EuGH<sup>24</sup>), da er seine eigene Begründungslogik hat: Das Grundentgelt (Eingangsstufe) wird mit den Anforderungen an die Tätigkeit begründet, das Leistungsentgelt mit der erbrachten Leistung, Schichtzulagen mit der Arbeitszeitlage und -dauer usw. Mit der Methode des direkten Vergleichs könnten erste Hinweise für Entgelt(un)gleichheit gewonnen werden:

a) Es kann geprüft werden, ob für **als gleich angenommene Tätigkeiten** von Frauen und Männern **gleiches Grundentgelt** gezahlt wird. Zu erfassen wären die im Unternehmen verrichteten Tätigkeiten, das Geschlecht der Stelleninhaber/innen und das tatsächlich gezahlte Jahresgrundentgelt (ohne Stufenzulagen). Weichen die durchschnittlichen Jahresgrundentgelte von Frauen und Männern bei gleich geltender Tätigkeit voneinander ab, muss der Einzelfall näher geprüft werden. Bei wem und wodurch kommt es zu dieser Entgeltdifferenz? Sind die Tätigkeiten nach den Maßstäben einer geschlechtsneutralen Arbeitsbewertung tatsächlich gleich? Ohne diesen Prüfschritt, der über einen Paarvergleich („job-to-job“) erfolgen müsste, können keine zuverlässigen Aussagen über Entgeltdiskriminierung gemacht werden.

Der Grundsatz des gleichen Entgelts für **gleichwertige Arbeit** dürfte die Möglichkeiten der statistischen Prüfung jedoch übersteigen. Ob inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten von Frauen und Männern (z.B. Altenpfleger/in und Techniker/in) von gleichem Wert sind, kann nur mit **qualitativen Prüfinstrumenten** analysiert werden, die Leitfragen bezüglich der Kriterien und Verfahren der Entgeltdifferenzie-

rung beinhalten.<sup>25</sup> Zu prüfen wäre, ob die Differenzierungskriterien die „Art der zu verrichtenden Tätigkeit“ berücksichtigen und diskriminierungsfrei ausgelegt und gewichtet sind. Des Weiteren würde analysiert werden, ob „Frauenarbeit“ und „Männerarbeit“ mit denselben Kriterien bewertet wird<sup>26</sup> u.v.m.

b) Erste Hinweise auf eine etwaige Benachteiligung bei der **Leistungsvergütung** könnten Daten über gezahlte Leistungsentgelte (im Durchschnitt, oberste und unterste Beträge) differenziert nach Geschlecht, Vollzeit/Teilzeitbeschäftigung, Entgeltgruppen und betrieblichen Bereichen liefern. Zeigen die Daten, dass Frauen durchschnittlich niedrigere Leistungsentgelte erhalten als Männer oder Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten schlechter abschneiden, müsste die Vergabepaxis näher geprüft werden.<sup>27</sup>

c) Für **weitere Entgeltbestandteile** sind gesonderte Statistiken erforderlich, die ebenfalls nach Geschlecht, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigten differenzieren und die spezifischen Daten berücksichtigen, die aus der jeweiligen Logik der Entgeltkomponente resultieren (z.B. bei Schichtzulagen die tatsächliche Arbeitszeitlage und -dauer).

Die umfangreiche Literatur zeigt, dass entsprechende Prüfinstrumente bereits entwickelt sind und in anderen Ländern auch angewendet werden.<sup>28</sup> Dieser Weg sollte auch in Deutschland gegangen werden. Bei Logib-D besteht aus den genannten Gründen die Gefahr, dass ein **in rechtlicher Hinsicht problematischer Weg** eingeschlagen wird. Dagegen kann zwar eingewendet werden, dass dies immer noch besser ist, als gar nichts zu tun bzw. sich gar nicht auf den Weg zu machen – und Logib durchaus für das Problem der Entgeltgleichheit sensibilisieren kann. Wie gezeigt, wird aber in entscheidenden Punkten der Problematik nicht angemessen Rechnung getragen. Insofern – und das ist ein weiteres gewichtiges Argument – bietet die Anwendung von Logib-D den Unternehmen keinen Schutz vor Diskriminierungsklagen, während dies bei den Instrumenten, die auf der rechtlichen orientierten Prüflogik beruhen, der Fall ist.

#### Anmerkungen

- 1 Strub Silvia: Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes, Bericht über die Pilotphase. Bern 2004.
- 2 Strub, Silvia: Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann

- (Hrsg.), Bern 2005; Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.): Lohngleichheitsinstrument Bund – LOGIB, Auszug einer Logib Auswertung zur Illustration der Ergebnisdarstellung. Bern 2006.
- 3 Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend, Lohngleichheitsinstrument Bund für Deutschland – Logib-D, Berlin 2009, Seite 2.
- 4 Ibid., Seite 2 f.
- 5 Ibid., Seite 3.
- 6 Strub, Silvia: Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Bern 2005, Seite 4.
- 7 Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend, Lohngleichheitsinstrument Bund für Deutschland – Logib-D, Berlin 2009, Seite 5.
- 8 Strub Silvia: Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern bei Beschaffungen des Bundes, Bericht über die Pilotphase. Bern 2004, Seite 6.
- 9 Strub, Silvia: Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (Hrsg.), Bern 2005, Seite 2.
- 10 Sie wird mit Wirkung vom 15.8.2009 ersetzt durch die Entgeltgleichheitsrichtlinie 2006/54/EG.
- 11 EuGH 26.6.2001 – C-381/99 „Brunnhöfer“ Rn. 44.
- 12 EuGH 31.5.1995 – C-400/93 „Royal Copenhagen“ Rn. 33.
- 13 Katz, Christian/Baitsch, Christof: Lohngleichheit für die Praxis. Zwei Instrumente zur geschlechtsunabhängigen Arbeitsbewertung, Zürich 1996; Katz, Christian P./Baitsch, Christof: Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Zürich 2006.
- 14 EuGH 17.10.1989 – 109/88 „Danfoss“ Rn. 25.
- 15 Winter, Regine: Die Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen durch Tarifnormen – Typischer Inhalt von Tarifvertragsnormen. In: Däubler, Wolfgang (Hrsg.): Tarifvertragsgesetz. 2. Auflage. Baden-Baden 2006, Seite 448-535 (513).
- 16 Ibid., Seite 512 f.
- 17 Ibid.
- 18 Kocher, Eva: Tarifpolitik und Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. verd.i Bundesverwaltung (Hrsg.), Berlin 2007, Seite 51.
- 19 Ibid., Seite 56 f.
- 20 EuGH 3.10.2006 – 17/05 „Cadman“.
- 21 Ibid.
- 22 Kocher, a.a.O., Seite 39.
- 23 Jochmann-Döll, Andrea: Logib – auch logisch? In: DGB-Info-Brief „Frau geht vor“, Nr. 1, April 2009, Seite 17.
- 24 EuGH 30.3.2000 - C 236/98 „Jämsteldhetsombudsmannen/Örebro läns landsting“.
- 25 Tondorf, Karin: Fair P(l)ay - Entgeltgleichheit für Frauen und Männer. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie und Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2007.
- 26 Krell, Gertraude/Winter, Regine: Anforderungsabhängige Entgeltendifferenzierung. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 5. überarbeitete Auflage, Wiesbaden 2008, Seite 263-282.
- 27 Tondorf, Karin/Jochmann-Döll, Andrea: Leistungsabhängige Entgeltendifferenzierung auf dem gleichstellungspolitischen Prüfstand. In: Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. 5. überarbeitete Auflage. Wiesbaden 2008, Seite 283-298.
- 28 Chicha, Marie-Therese: A comparative analysis of promoting pay equity: models and impacts, ILO Working paper 49, 2006, [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_wp\\_27\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_27_en.pdf)

# Gleichstellungspolitische Programme – Ein Rahmen für die Querschnittspolitik Gleichstellung

In zahlreichen europäischen Nachbarländern gibt es zum Teil schon länger als 30 Jahre gleichstellungspolitische Programme, mit denen die jeweiligen Regierungen ihre Aktivitäten zur Gleichstellung in unterschiedlichen Politikfeldern festlegen und koordinieren. Auch in einigen Bundesländern sind solche Programme in unterschiedlicher Form vorhanden. In diesem Beitrag wird zunächst kurz auf die Spezifik und die besonderen Herausforderungen des Politikfeldes Gleichstellung eingegangen. Dann wird der Stand der Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik in der Ministerialverwaltung des Bundes skizziert, um abschließend zu zeigen, welchen Beitrag gleichstellungspolitische Programme zur politischen Gestaltung der Querschnittsaufgabe Gleichstellung leisten können.

## 1. Spezifik des Politikfeldes Gleichstellung

Die **fachliche Breite** und der **Querschnittscharakter** machen Gleichstellung zu einem Politikfeld, mit besonderen Herausforderungen:

- Geschlechter- und Gleichstellungsfragen sind in allen Lebens- und Politikbereichen relevant: Von der Arbeitsmarkt- und Familienpolitik über die Gesundheits- und Bildungspolitik bis zur Steuer- und Verkehrspolitik. D.h. Gleichstellungsfragen sind fachlich umfangreich und komplex und können oft nur unter Mitwirkung von Expertise aus anderen Bereichen angemessen bearbeitet werden (**fachliche Komplexität**).
- Gleichstellungspolitische Themen überschneiden sich fast immer mit Themen anderer Ressorts. Gleichzeitig zerschneidet die Ressortlogik oft fachliche Zusammenhänge von Gleichstellungsthemen. Dies macht die Notwendigkeit zu ressortübergreifender Zusammenarbeit zum Regelfall für Gleichstellungspolitik (**Interdependenz**).
- Gleichstellungsthemen erscheinen aus der Perspektive anderer Ressorts oft als „randständig“. Aus

ihrer Tendenz, möglichst eigenständig zu handeln, ergibt sich nur selten die Bereitschaft anderer Ressorts zu einer produktiven Kooperation mit dem Gleichstellungsressort (**negative Koordinierung**).

- Geschlechter- und Gleichstellungsthemen werden nach wie vor in vielen Fällen abgewertet. Die Randständigkeit von Gleichstellungsthemen und die Tendenz zur negativen Koordinierung verstärken die Abwertungstendenz und sind gleichzeitig Ausdruck institutionell verfestigter Abwertung (**Abwertung**).

## 2. Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik

Auf diese Herausforderungen, mit denen die Gleichstellungspolitik konfrontiert ist, muss nicht nur das Gleichstellungsressort, sondern die Regierung insgesamt eingehen, will sie ihrem Auftrag aus dem Grundgesetz (Art. 3 Abs. 2 Satz 2: „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“) gerecht werden. Um Gleichstellungspolitik in der Bundesregierung und -verwaltung zu institutionalisieren und trotz der genannten Herausforderungen gestaltbar zu machen, wurden vor allem zwei Schritte unternommen:

1. Um den Verfassungsauftrag zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung und die Erfüllung der entsprechenden Regierungsfunktionen wahr-



Jochen Geppert  
Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
im GenderKompetenzZentrum  
an der Humboldt-Universität zu  
Berlin

zunehmen, ist ein starkes Gleichstellungsressort gefordert, das die im § 3 der Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien (GGO)<sup>1</sup> genannten ministerialen Aufgaben für das Politikfeld wahrnimmt. Das sind insbesondere

- die strategische Gestaltung,
- die Koordination,
- die Realisierung von politischen Zielen, Schwerpunkten und Programmen,
- die internationale Zusammenarbeit,
- die Beteiligung am Gesetzgebungsverfahren.

Spätestens mit der Einführung eines Frauenministeriums in der Bundesrepublik vor nunmehr über 20 Jahren ist Gleichstellungspolitik in diesem Sinn als **eigenständiges Politikfeld** etabliert und prinzipiell anerkannt. Das Gleichstellungsressort hat aber nur wenig eigene Zuständigkeiten und ist bei wichtigen Vorhaben, die Gleichstellungsfragen berühren, in der vergleichsweise schwachen Rolle eines „mitzeichnenden“ Ressorts. Auch eigene Initiativen stoßen schnell an die Grenzen der Zuständigkeiten der anderen Ressorts.

2. Um auch die anderen Ressorts auf ihren Beitrag zur Gleichstellung zu verpflichten, hat die Bundesregierung im Jahr 2000 die Gleichstellung von Frauen und Männern als **neues Leitprinzip im § 2 der GGO** verankert. Dies bedeutet, dass *alle* Bundesministerien in ihrem Aufgabenbereich die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern haben. Dieses allgemeine Leitprinzip bezieht sich auf alle „politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesministerien“ (§ 2 GGO) und muss entsprechend die Aufgabenwahrnehmung der Ministerien prägen. Im Kontext internationaler Gleichstellungspolitik und in zahlreichen Verwaltungen und anderen Organisationen in Deutschland hat sich für dieses Leitprinzip die **Bezeichnung „Gender-Mainstreaming (GM)“** eingebürgert. Die Zuständigkeit für die fachliche Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten liegt gemäß dem Ressortprinzip bei den einzelnen Ministerien. Das Bundesgleichstellungsgesetz bestimmt ergänzend, dass für die Umsetzung des Leitprinzips in den Ressorts nicht die jeweilige Gleichstellungsbeauftragte – sondern *alle* Beschäftigten, insbesondere auch solche mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben, verantwortlich sind (§ 2 BGleIG).

Als Erfolg dieser Regelungen und der Aktivitäten zur Implementierung des Leitprinzips Gleichstellung<sup>2</sup> kann gesehen werden, dass bei der großen Mehrheit der Ressorts die Verantwortung für

gleichstellungspolitisches Handeln in den eigenen Politikfeldern zumindest **prinzipiell anerkannt** ist. Das führt nicht unbedingt zu mehr Handeln für Gleichstellung, verbessert aber die argumentative Position der Gleichstellungspolitik. Die bisherigen Gender-Mainstreaming-Aktivitäten haben auch gezeigt, dass in vielen Formen und Routinen des Verwaltungshandelns Gender-Aspekte der bearbeiteten Sachverhalte nicht angemessen erfasst werden und daher auch nicht gleichstellungsorientiert gestaltet werden können. Auch wenn die dabei entwickelten alternativen Handlungsformen und Instrumente nicht zu einer durchgängigen Berücksichtigung von Gender- und Gleichstellungsaspekten geführt haben, hat sich die Gleichstellungspolitik damit einen wichtigen neuen Handlungsbereich erschlossen.

Das Leitprinzip Gleichstellung hat bisher jedoch **nicht** dazu geführt, dass die Ressorts bei der Definition von politischen Zielen und Schwerpunkten **Gleichstellung ausreichend berücksichtigen**.

Da zum einen dem Gleichstellungsressort keine ausreichenden Steuerungsinstrumente zur Verfügung stehen, um das Politikfeld Gleichstellung strategisch zu gestalten und zu koordinieren und so die Realisierung von politischen Zielen, Schwerpunkten und Programmen sicherzustellen und zum anderen die



übrigen Ressorts Gleichstellung nicht ausreichend zum Leitprinzip der eigenen Politik machen, sind **zusätzliche Instrumente** erforderlich, um Gleichstellungspolitik ressortübergreifend zu gestalten.

### 3. Gleichstellungspolitische Programme

Gleichstellungspolitische Regierungsprogramme sind eine solche Möglichkeit, denn in solchen Programmen werden Ziele und Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die gesamte Regierung festgelegt. In solchen Programmen wird auch der Beitrag der einzelnen Ressorts und ihr Zusammenwirken verabredet. Solche Programme haben den Vorteil, dass nicht ein Ressort (z.B. Gleichstellung) einem anderen Ressort Ziele oder Maßnahmen vorgibt. **Ziele werden gemeinsam verabredet** und bei der Festlegung von Maßnahmen können die Ressorts einen großen Spielraum erhalten. Thematische Schwerpunkte können sich nach den fachlichen Logiken der Gleichstellungspolitik richten und trotzdem mehrere andere Ressort in die Umsetzung einbeziehen. Damit bieten gleichstellungspolitische Regierungsprogramme Lösungen für zumindest zwei der eingangs genannten Herausforderungen. Die **organisierte Zusammenarbeit** von Gleichstellungsressort und mehreren anderen Ressorts führt fachliche Kompetenzen und Zuständigkeiten zusammen, sodass die fachliche Komplexität und die Interdependenz leichter gehandhabt werden können. Inwieweit es auch gelingt, die Randständigkeit von Gleichstellungsthemen und deren Abwertung durch solche Programme zu überwinden, hängt vom Stellenwert eines Programms in der Regierungspolitik ab.

Es lassen sich **drei Formen** solcher Programme unterscheiden:

- Ressortübergreifende Programme zu einzelnen Schwerpunkten,
- Gleichstellungspolitische ad-hoc-Programme, in denen für die gesamte Regierung Schwerpunkte und Maßnahmen festgelegt werden,
- Programme der laufenden gleichstellungspolitischen Ziel- und Maßnahmenplanung.

### 4. Beispiele für gleichstellungspolitische Programme

In Deutschland gibt es auf Bundesebene bisher nur wenig Erfahrung mit solchen gleichstellungspolitischen Programmen. Zu nennen sind lediglich zwei

Beispiele: Im Bereich der Bekämpfung von **Gewalt gegen Frauen** ist derzeit der 2. ressortübergreifende Aktionsplan in Kraft<sup>3</sup>. Der Aktionsplan bündelt die erfolgreiche Politik des Gleichstellungsministeriums zu diesem Thema und ist gleichzeitig ein Mittel, das diesen Erfolg mitbedingt, weil es den Aktivitäten der einzelnen Ressorts einen Rahmen und dem Gleichstellungsressort die Federführung gibt. Der Aktionsplan II zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen ist ein ressortübergreifendes Programm zu einem einzelnen gleichstellungspolitischen Schwerpunkt.

Das bisher einzige Programm in Deutschland, das als nationales gleichstellungspolitisches Maßnahmenprogramm verstanden werden kann, ist das 1999 von der Bundesregierung beschlossene **Programm „Frau und Beruf“**<sup>4</sup>. Obwohl der Titel und der Schwerpunkt der Maßnahmen auf die Förderung der Erwerbschancen von Frauen zielt, ist es deutlich breiter angelegt als klassische Arbeitsmarktpolitik. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming geht es auch über Maßnahmen hinaus, die im weiteren Sinne zur Förderung der Erwerbstätigkeit beitragen. Dementsprechend formuliert es den Anspruch, *„die Gleichstellung von Frauen und Männern wieder zu einem großen, gesellschaftlichen Reformprojekt zu machen“*<sup>5</sup> und nennt allgemeine gleichstellungspolitische Ziele.

Beteiligt an der Umsetzung von Maßnahmen aus dem Programm waren zahlreiche Ressorts (Bildung, Arbeit, Familie, Wirtschaft, Justiz). Auch wenn ein zentrales Vorhaben des Programms, das **Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft**, am Widerstand der Wirtschaftsverbände und des Kanzlers scheiterte, kann in der Rückschau festgestellt werden, dass ein Teil der dort beschlossenen Maßnahmen bis heute fortwirken. Das Programm hat sich damit als wirksames ressortübergreifendes Mittel der politischen Gestaltung des Politikfeldes Gleichstellung erwiesen. Dennoch galt die verantwortliche Ministerin Christine Bergmann am Ende der Legislatur in der Öffentlichkeit als gescheiterte Ministerin und schied aus dem Kabinett aus.<sup>6</sup> Ihre Nachfolgerinnen haben bisher keinen weiteren Versuch unternommen, ein vergleichbares nationales Gleichstellungsprogramm auf den Weg zu bringen.

Ohne die Inhalte der Programme zu bewerten oder die Gleichstellungspolitik der Länder insgesamt als vorbildlich erscheinen zu lassen, sollen zwei weitere Beispiele nationaler Gleichstellungsprogramme aus den Niederlanden und aus Dänemark dargestellt werden.

In den **Niederlanden** wird die Gleichstellungspolitik der jeweiligen Regierungen seit den 70er Jahren durch nationale Programme gesteuert. Sie sind wie das Programm „Frau und Beruf“ auf die jeweilige Legislaturperiode ausgerichtet und in sofern als ad-hoc-Programme zu verstehen. In ihnen werden übergreifende Ziele und Schwerpunkte der Gleichstellungspolitik festgelegt, zu denen die einzelnen Ministerien in eigener Verantwortung Maßnahmen beitragen. Die **vier Schwerpunkte des aktuellen Programms**<sup>7</sup> sind:

1. Stärkere Partizipation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt:  
ökonomische Unabhängigkeit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Frauen in Führungsposition...
2. Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund:  
allg. Stärkung von Frauen und Mädchen in ihren Rechten, Förderung von Talenten und der niederländischen Sprache sowie des Rollenwandels...
3. Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und Mädchen:  
Forschungsprojekte zur 'häuslichen Gewalt', Sexualaufklärung bei Jugendlichen insbesondere bei Mädchen
4. Frauenrechte im internationalen Kontext:  
Expertisen, Frauen und Friedensdienste ...

Das aktuelle Gleichstellungsprogramm sieht eine **zweijährliche Berichtspflicht** für die Ministerien vor und enthält entsprechende Evaluationsfragen. Ein **Interministerieller Ausschuss** für Gleichstellungspolitik koordiniert unter dem Vorsitz des Gleichstellungsressorts die Zusammenarbeit der Ministerien.

Die **dänische Regierung** hat ein noch weiter gehendes Instrumentarium für die politische Gestaltung der Gleichstellungspolitik entwickelt. Den Rahmen der Gleichstellungspolitik bildet ein **mehrwähriger gleichstellungspolitischer Aktionsplan**<sup>8</sup>. Dieses Programm legt aber kaum konkrete politische Inhalte fest. Er gibt den Ministerien vor, dass sie Gleichstellungsfragen in die Kerninhalte ihrer Politiken integrieren müssen. Als **Ziele** werden genannt:

- “To ensure that gender equality is incorporated into the principal parts of the individual ministries’ core activity areas and in relevant large inter-ministerial tasks.
- To ensure that the ministries formulate gender equality policies and specific gender policy objectives within their own core areas and thereby identify gender equality policy challenges and gender-based problem areas.

- To ensure that the resources and competencies for identifying and working professionally with gender related issues and gender equality related challenges are in place within the ministries.  
“ (Ligestilling-Homepage)

Eine hochrangige interministerielle **Steuerungsgruppe** mit Vertreterinnen/Vertretern aus allen Ministerien unter Leitung des Gleichstellungsressorts koordiniert die Gesamtaktivitäten. Die Ministerien sind durch das Programm verpflichtet, der Steuerungsgruppe jährlich Berichte über die durchgeführten Maßnahmen und geplanten Ziele und Aktivitäten vorzulegen. Auf dieser Basis berichtet das Gleichstellungsministerium dem Parlament.

Solche Programme der laufenden gleichstellungspolitischen Ziel- und Maßnahmenplanung haben den Vorteil, dass die Ziel- und Maßnahmenplanung flexibler an die Erfordernisse der aktuellen politischen Situation angepasst werden kann. Durch die **jährliche Berichts- und Rechenschaftspflicht** ist die Auseinandersetzung der Ressorts mit Fragen der Gleichstellungspolitik als Daueraufgabe quasi institutionalisiert.

Zusätzlich zu diesem übergreifenden Programm zur strategischen Gestaltung des Politikfeldes Gleichstellung gibt es in Dänemark **weitere ressortübergreifende Programme** bzw. Aktionspläne zu einzelnen gleichstellungspolitischen Schwerpunkten (Aktionsplan gegen Frauenhandel, Aktionsplan gegen häusliche Gewalt, Aktionsplan „Beschäftigung, Partizipation und Chancengleichheit für alle“). Diese Programme sind von der Struktur vergleichbar mit dem deutschen Aktionsplan zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen.

## 5. Ausblick

Im Frühjahr 2008 hat das Land Berlin ein „Gleichstellungspolitisches Rahmenprogramm“<sup>9</sup> in Kraft gesetzt. Darin werden gleichstellungspolitische Herausforderungen formuliert und ein Verfahren etabliert, in dem ein Masterplan Gleichstellung mit konkreten Maßnahmen erstellt werden soll. Die österreichische Regierung hat in ihrem neuen Regierungsprogramm<sup>10</sup> von Ende 2008 festgelegt, dass sie gemeinsam mit Sozialpartnern einen nationalen Aktionsplan für Gleichstellung erarbeiten wird.

Wie auch am Programm „Frau und Beruf“ deutlich wird, sind ressortübergreifende Gleichstellungsprogramme – egal welcher Art und inhaltlicher Ausrichtung

tung – **keine Garantie** für gleichstellungspolitische Erfolge. Sie sind jedoch ein **Mittel der politischen Gestaltung, das die Erfolgsaussichten der Gleichstellungspolitik verbessert**, weil es Lösungen zumindest für einen Teil der eingangs genannten strukturellen Herausforderungen der Gleichstellungspolitik bietet. Auch vom Europarat werden „Gender equality action plans“<sup>11</sup> daher für ein grundlegendes Erfordernis gehalten, damit Regierungen ihre Aufgabe erfüllen können, tatsächliche Gleichstellung zu fördern. In Deutschland steht es für die Bundesebene noch aus, die Potentiale solcher Programme für die Gleichstellungspolitik umfassend zu nutzen.

## Anmerkungen

- 1 Die Bundesregierung: Gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesministerien. 2006.  
<http://www.bmi.bund.de/cae/servlet/contentblob/139852/publicationFile/13306/ggo.pdf;jsessionid=F902E4AC2FA70241CB055C73B52A6CA7>
- 2 Näheres zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Bundesverwaltung:  
Schweikert, Birgit: Alles Gender – oder? Die Implementierung von Gender Mainstreaming auf Bundesebene. In: Bothfeld, Silke/Gronbach, S./Riedmüller, B. (Hrsg.): Gender Mainstreaming - eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt/New York 2002, Seite 83-105;  
Sellach, B./Enders-Dragesser, U./Kuhl, M./Baer, S./Kress, B.: Implementierung von Gender Mainstreaming innerhalb der Bundesregierung. Dokumentation der Umsetzung im Zeitraum 2001-2003. Frankfurt am Main/ Berlin 2004.  
<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/RedaktionGM/Pdf-Anlagen/gm-abschlussbericht-wiss-begleitung,property=pdf,bereich=gm,sprache=de,rwb=true.pdf>
- 3 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Aktionsplan II der Bundesregierung zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen. 2007.  
[http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/aktionsplan-II-zur-bek\\_C3\\_A4mpfung-von-gewalt-gegen-frauen,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/aktionsplan-II-zur-bek_C3_A4mpfung-von-gewalt-gegen-frauen,property=pdf,bereich=,sprache=de,rwb=true.pdf)
- 4 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Die Bundesregierung: Programm „Frau und Beruf“ - Aufbruch in der Gleichstellungspolitik. 1999, online [23.04.2008]: <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/PRM-23570-Broschure--Frau-und-Beruf-.property=pdf.pdf>
- 5 Ibid., Seite 7.
- 6 Zur Rekonstruktion der Ereignisse: Alemann, Annette v., unter Mitarbeit von Stephan Sielschott: Gleichstellung per Gesetz? Vom Gesetzesentwurf zum Deal zwischen Regierung und Wirtschaftsverbänden. In: Imbusch, Peter/Rucht, Dieter (Hrsg.): Profit oder Gemeinwohl? Fallstudien zur gesellschaftlichen Verantwortung von Wirtschaftseliten. Wiesbaden 2007, Seite 161-199.
- 7 EmancipatieWeb: Homepage der Abteilung für die Koordinierung der Emanzipationspolitik: <http://www.emancipatieweb.nl/english>
- 8 Minister for Ligestilling: The Ministry: <http://ligeuk.itide.dk/Default.asp?Id=148>
- 9 Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen: Das gleichstellungspolitische Rahmenprogramm (GPR) 2008-2011. Strategien für ein geschlechtergerechtes Berlin. 2008. [http://www.gleichstellung-weiter-denken.de/GPRP/Das%20Gleichstellungspolitische%20Rahmenprogramm\\_15.04.2008.pdf](http://www.gleichstellung-weiter-denken.de/GPRP/Das%20Gleichstellungspolitische%20Rahmenprogramm_15.04.2008.pdf)
- 10 Republik Österreich: Regierungsprogramm 2008-2013. Gemeinsam für Österreich, 2008. Seite 151f. <http://www.austria.gv.at/DocView.axd?CobId=32965>
- 11 Council of Europe: Gender equality standards and mechanisms. 2007, p.28. [http://www.coe.int/t/e/human\\_rights/equality/Rec\\_2007\\_17\\_E.pdf](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/Rec_2007_17_E.pdf)

## Informationen

Zur Arbeit des GenderKompetenzZentrums und zahlreiche Informationen und Fakten rund um die Gleichstellung finden Sie auf der Homepage des Zentrums  
<http://www.genderkompetenz.info/>

# Veranstaltungen

## Grundlagen

Am **10./11. August 2009** findet im Hanns-Lilje-Haus in Hannover das Seminar „Grundlagen für die Gleichstellungsarbeit – Basisseminar I für Gleichstellungsbeauftragte“ statt. Neu im Amt, gibt es meist noch keine Klarheit über die gesetzlichen Grundlagen des Handelns einer Gleichstellungsbeauftragten. Die Organisation der Verwaltung ist vielleicht noch fremd und auch die Strukturen, in denen die politischen Entscheidungen getroffen werden. Neben dem Wissen darüber ist es für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit auch entscheidend, dieses Wissen strategisch geschickt anzuwenden.

Neben neuen Gleichstellungsbeauftragten haben oft auch Gleichstellungsbeauftragte, die ein paar Jahre tätig sind, Bedarf, ihr Wissen aufzupolieren. Auch an diese richtet sich dieses Seminar.

Seminarleitung: Almut von Woedtke, Leiterin der Vernetzungsstelle Hannover und langjährige Gleichstellungsbeauftragte und Heike Schmalhofer, Referentin der Vernetzungsstelle, Juristin. Kosten: Dauernutzerinnen 145,- Euro/Andere 185,- Euro. Weitere Informationen und Anmeldung unter [www.vernetzungsstelle.de](http://www.vernetzungsstelle.de)

## Informatica Feminale

Die neunte Informatica Feminale Baden-Württemberg findet vom **8. bis 12. September 2009** an der Hochschule Furtwangen statt. Das Angebot richtet sich an Studentinnen aller Fächer, Semester und Hochschularten, es ist sowohl für Einsteigerinnen als auch für Expertinnen und IT-Fachfrauen gedacht. Mehr: <http://www.kompetenzz.de/Aktuelles/IF-Call-for-Lectures>

## Entgeltgleichheit

Unter dem Titel „Wege zur Entgeltgleichheit – Geschlechterungleichheiten im Betrieb und Gleichstellungsstrategien“ findet die 5. Gleichstellungstagung der Hans-Böckler-Stiftung am **1./2. Oktober 2009** in

Berlin statt. Im Plenum sowie in vier Foren werden neue Forschungsergebnisse sowie politische Schlussfolgerungen diskutiert.

## Qualifizierungsreihe „Fit für Gender Mainstreaming“:

Vom **9. bis 11.10.2009** findet in Walsrode das Seminar „Geschlechterrollen und psychische Belastungen – Gender Mainstreaming im Arbeits- und Gesundheitsschutz“ statt. Schwerpunkt dieses Aufbauseminars ist der Arbeits- und Gesundheitsschutz mit der Fokussierung auf psychische Belastungen und wie eine geschlechtersensible Erfassung Belastungen und Ressourcen in ihrer Unterschiedlichkeit deutlich macht. Das Seminar soll motivieren, sich geschlechtersensibel mit dem Arbeits- und Gesundheitsschutz, speziell den psychischen Belastungen, auseinanderzusetzen. Zur Ausschreibung: <http://gender.verdi.de/-/N4B>

## Büroorganisation

Am **21. Oktober 2009** bietet die Vernetzungsstelle in Hannover das Seminar „Büroorganisation für Gleichstellungsbeauftragte“ an. Die Aufgaben in der Gleichstellungsstelle unterscheiden sich stark von denen anderer Ämter oder Organisationseinheiten in der Kommunalverwaltung. Gleichstellungsbeauftragte nehmen eine Querschnittsaufgabe wahr, sie arbeiten mit allen anderen Stellen in der Verwaltung zusammen, mit den politischen Gremien, mit Frauenorganisationen, bieten Beratung an, organisieren Veranstaltungen und haben Pressekontakte. Das Büro muss laufen – aber wie? In dem Seminar wird es darum gehen, wie die organisatorischen Herausforderungen dieser vielfältigen Aufgabe gemeistert werden können.

Seminarleitung: Almut von Woedtke, Leiterin der Vernetzungsstelle Hannover, und Bettina Lange, Diplom-Verwaltungsbetriebswirtin, Frauenbüro Landkreis Schaumburg. Kosten: Dauernutzerinnen 45,00 Euro/Andere 60,00 Euro. Weitere Informationen und Anmeldung unter [www.vernetzungsstelle.de](http://www.vernetzungsstelle.de).

## Probestudententag

Die Hochschule für Technik Stuttgart bietet am **28. Oktober 2009** einen Probestudententag für Mädchen an. Spannende Vorlesungen und wertvolle Tipps zur bevorstehenden Wahl des richtigen Studiengangs sollen Mädchen bei ihrer Studienwahl in den Studiengängen Architektur, Bauingenieurwesen, Bauphysik, Betriebswirtschaft, Informatik, Informationslogistik, Infrastrukturmanagement, Innenarchitektur, Mathematik, Vermessung und Geoinformatik sowie Wirtschaftsinformatik unterstützen. Mehr dazu unter

[www.hft-stuttgart.de/Studieninteressierte/Veranstaltungen/Probestudententag2008/de](http://www.hft-stuttgart.de/Studieninteressierte/Veranstaltungen/Probestudententag2008/de).

## Gleichstellung im Beruf

Mit der Veranstaltungsreihe „Gleichstellung im Beruf“ bietet die Johannes Gutenberg-Universität Mainz ein Weiterbildungsprogramm zu Fragen der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern an. Das Seminar „Diversity Management – Eine Chance für Gleichstellungsbeauftragte?“ findet am **29. Oktober 2009** statt. Einerseits ist Gender die erste der Kategorien, in der wir Menschen wahrnehmen, andererseits kann diese Unterscheidung leicht stereotyp oder ungenau werden, wenn wir uns nicht die Männer und Frauen in ihrer Vielfalt anschauen. Mit Diversity Management wird diese Verschiedenheit der Beschäftigten in Unternehmen bewusst zum Bestandteil der Personalstrategie und Organisationsentwicklung gemacht. Referentin: Marion Bredebusch, Kommunikations- und Gendertrainerin. Mehr Informationen dazu unter [www.zww.uni-mainz.de/134.php](http://www.zww.uni-mainz.de/134.php).

## Demografie

Das Seminar „Demografieorientiertes Personalmanagement“ findet am **29./30. Oktober 2009** in Hannover statt. Zielgruppe: Führungskräfte, Personalverantwortliche, Betriebs- und Personalräte, Akteurinnen/Akteure des betrieblichen Gesundheitsmanagements oder Berater/innen. Die demografisch bedingte Zunahme alternder Belegschaften und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit stellen auch soziale Organisationen vor neue Herausforderungen: Wie können wir Leistungsfähigkeit und Gesundheit der Mitarbeiter/innen fördern und erhalten? Wie

können wir den zukünftigen Fachkräftebedarf sichern und den Berufsaustritt auch vor dem Hintergrund des know-how-Transfers gestalten? Mehr dazu unter [www.zeb.stephansstift.de/seminare/seminar.php?id=766&categ=10&year=2009&month=](http://www.zeb.stephansstift.de/seminare/seminar.php?id=766&categ=10&year=2009&month=).

## FES-Seminare

Das Forum Gleichstellung der Friedrich-Ebert-Stiftung veranstaltet im Landhaus Arnoth in Kleinich eine Seminarreihe für alle Frauen mit Interesse am jeweiligen Thema:

**28.9. – 27.9.2009: Reden schreiben – Reden halten**

Um gesellschaftliche Partizipation zu ermöglichen, ist Redekunst ein überzeugendes Mittel.

**30.10. – 1.11.2009: Entscheidungsmanagement**  
Das Seminar soll Politikerinnen unterstützen, eigene Entscheidungswege und -prozesse zu reflektieren und mit neuen Methoden kompetent zu handeln.

**20.11. – 22.11.2009: Frauen und Geld**  
Nur ca. ein Fünftel der Frauen in Deutschland kann vom eigenen Geld leben. Es besteht die Chance, einen anderen Blick für Geld zu entwickeln, Versicherungen, Geldanlage und die Rente zu begreifen und Alternativen zu lernen.

**4.12. – 6.12.2009: Frauen-Geschichtsseminar – Teil 1: Die erste Frauenbewegung**

Aus der Geschichte lernen, Rollenbilder hinterfragen und neu bestimmen: Wenn Verständnis und Solidarität unter Frauen entwickelt werden soll, müssen wir die Einschränkungen und Diskriminierungen der vergangenen Generation kennen.

Mehr Informationen zu den Veranstaltungen unter [www.landhaus-arnoth.de](http://www.landhaus-arnoth.de).

## Coaching für alle: Coachingtage in den Bundesbehörden

Im Folgenden möchten wir Ihnen ein Angebot der Trainerin Jutta Nather vorstellen, deren Konzept wir so interessant fanden, dass wir es gerne weiter bekannt machen wollen.

Vor einigen Jahren erprobte ich mit einer Kundin ein neues Seminarkonzept: statt eines zweitägigen Inhouse-Seminars boten wir nur einen Seminartag für die Gruppe an; am zweiten Tag erhielt jede Teilnehmerin ein 50-minütiges Einzelgespräch. Dieses Experiment erwies sich als äußerst erfolgreich, denn die Teilnehmerinnen hatten am Seminartag Gelegenheit, gemeinsam Inhalte zu erarbeiten, zu diskutieren und zu üben. Im Einzelgespräch am zweiten Tag konnten sie die Fragen ansprechen und klären, die sie in der Gruppe nicht hatten stellen können oder wollen.

Im Jahr darauf boten wir die Intensiv-Coachings für die Mitarbeiterinnen dieser Behörde einzeln und unabhängig von einem Seminar an – und das Interesse war überwältigend: über vierzig Frauen holten sich Unterstützung zu den unterschiedlichsten Fragen und waren hoch zufrieden mit dem Ergebnis.

Davon hörten nach und nach immer mehr Gleichstellungsbeauftragte und Mitarbeitende aus der Personalentwicklung anderer Bundesbehörden. In der Folge konnten wir Coachingtage in verschiedenen Formen und Kontexten anbieten:

- als Ergänzung zu Seminaren,
- im Rahmen von Gesundheitstagen,
- als Einzelmaßnahme.

Das Angebot wurde manchmal sämtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aller Hierarchie-Ebenen gemacht, in anderen Fällen nur den weiblichen Be-

schäftigten oder den mittleren und oberen Führungskräften.

Immer geht das Angebot mit der Bitte einher, sich vorab zu überlegen, zu welchem Thema die Mitarbeitenden sich im Einzelgespräch Unterstützung holen möchten. Dadurch kann der größte Teil der knappen Stunde auf das mitgebrachte Thema verwandt werden, so dass auf jeden Fall ein neuer Impuls, eine andere Sichtweise und oft auch eine konkrete Technik zur weiteren Vorgehensweise besprochen und ausprobiert werden kann. Pro Tag führe ich meist sieben maximal 50-minütige Einzelgespräche. Die Termine dazu werden vorab vom Kunden vergeben.

Das Themenspektrum geht von beruflicher (Neu-) Orientierung, Karriereplanung und Selbstmarketing über Verhalten in Beurteilungs- und Vorstellungsgesprächen, Konfliktbehandlung, Führung und Zusammenarbeit, Stress-, Zeit- und Selbstmanagement bis zu Sinnfragen der Arbeit und des Lebens allgemein. Ich gebe zu, dass ich bei den letztgenannten Gesprächen manchmal Sorge hatte, dass die betreffenden Coachees nicht genügend würden mitnehmen können angesichts der Komplexität der Themen und deren Umfang – aber weit gefehlt: alle Coachees konnten das Intensiv-Coaching für sich nutzen und waren froh und dankbar über dieses Angebot – die meisten fragten gleich nach der Möglichkeit einer Fortsetzung... für die ich natürlich gern zur Verfügung stehe.

Details über meine Arbeit, Kunden, Veröffentlichungen etc. finden Sie unter [www.juttanather.de](http://www.juttanather.de) – dort können Sie auch den Flyer zum Coachingtag herunterladen.

*Jutta Nather  
Diplompsychologin/Personaltrainerin*

## Der Equal Pay Day 2009

Mehr als 160.000 Euro verdienen Frauen in einem durchschnittlichen Berufsleben weniger als Männer. Die Tatsache, dass es eine Lohndiskriminierung von Frauen gibt, ist unbestritten. Die Erkenntnis, dass sie schlichtweg skandalös ist, setzt sich erst seit diesem Jahr in allen politischen Lagern und quer durch die Bevölkerung zunehmend durch, nachdem die EU im letzten Jahr das Thema ganz oben auf ihre Agenda gesetzt hatte.

Gegen die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern hat sich zum Equal Pay Day (EPD) am 20. März 2009 ein breites Aktionsbündnis formiert, in dem außer Frauenverbänden und -organisationen auch die Gewerkschaften mobil machten. So kann der EPD bereits im zweiten Jahr seines Bestehens in Deutschland eine überwältigende Bilanz vorweisen: Mindestens 60.000 Frauen haben sich an den diversen Veranstaltungen beteiligt. Neben bundesweiten Info-Ständen, Innenstadtaktionen, Kundgebungen und Podiumsdiskussionen gab es auch neue und originelle Wege, um auf die Entgeltdiskriminierung aufmerksam zu machen und an ihrer Beseitigung zu arbeiten. In Hamburg haben zum Beispiel bei einem gelungenen Weltrekordversuch 56 Coaches aus Deutschland, Österreich und der Schweiz in 12 Stunden knapp 500 Frauen zum Thema Gehaltsverhandlung fit gemacht.

Wer sich neu mit diesem Thema befasst, dem stellen sich viele Fragen, auf die im Folgenden eingegangen wird.

**Für die gleiche Arbeit gibt es doch immer den gleichen Lohn oder etwa nicht? Schließlich wäre alles andere doch nach dem AGG verboten?**

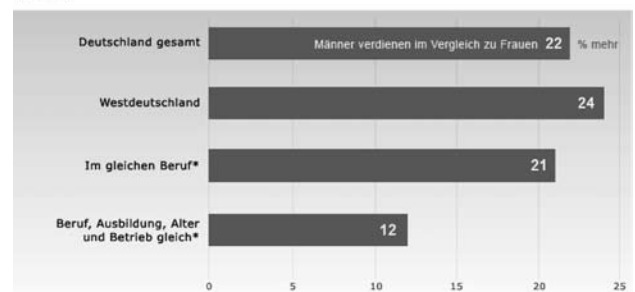
Angesprochen ist damit die direkte Diskriminierung. Die Fälle, in denen Männer und Frauen für genau die gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt werden, sind die Ausnahme, kommen aber durchaus vor. In der Tat wäre gegen eine solche Ungleichbehandlung noch am leichtesten gerichtlich vorzugehen. Das Problem ist: Zu wenige Frauen klagen nach dem AGG ihre Rechte ein und eine Verbandsklage ist im Gesetz leider nicht vorgesehen. Außerdem: In Deutschland ist es tabu, über das eigene Gehalt zu sprechen, so dass es nicht nur schwierig ist, eine solche Ungleichbehandlung zu beweisen, sondern es ist auch schier

unmöglich, verlässliche Informationen darüber zu bekommen, wie Kolleginnen/Kollegen für ihre Arbeit bezahlt werden.

**Was genau ist mit Lohnschere gemeint? Welche Verdienste werden miteinander verglichen?**

Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verdienen Männer in Deutschland 22 Prozent mehr als Frauen. Dieser Vergleich bezieht sich auf den Bruttoverdienst pro Stunde bei Vollzeitbeschäftigten. In Westdeutschland sind es sogar 24 Prozent. Statistisch nachweisbar ist, dass *innerhalb desselben Berufs* der Lohnunterschied in Westdeutschland 21 Prozent beträgt, bei *gleicher Ausbildung, gleichem Beruf und gleichem Alter* sind es immer noch zwölf Prozent. Für alle Berufe zusammen genommen gilt: Je höher das Alter und die Position sind, desto größer wird der Unterschied – bei Führungspositionen kann er bis zu 33 Prozent betragen.

**Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen**  
in Prozent



IAB-Berechnungen 2006, Vollzeitbeschäftigte, \*Westdeutschland

Quelle: IAB

**Was sind die Gründe für die Lohnschere?**

Wie in einem Prisma laufen beim Thema Entgeltgleichheit alle strukturellen Ursachen der Diskriminierung von Frauen zusammen. Sie greifen wie Zahnräder ineinander und verstärken sich in ihrer Wirkung.

Frauen arbeiten überdurchschnittlich häufig im Niedriglohnsektor. Außerdem machen Männer mehr Überstunden. Männer steigen häufiger, schneller und höher in Führungspositionen auf. Männer arbeiten selten in Teilzeit. Das alles schwächt die wirtschaftliche Position von Frauen. Frauen sind gezwungen, zugunsten der Kindererziehung ihre Erwerbstätig-

keit zu unterbrechen und können danach oftmals nur unter ihrer Qualifikation wieder einsteigen.

Frauen sind nicht nur wegen der unzureichenden Kinderbetreuungssituation oder der ungerechten Verteilung unbezahlter Fürsorge-Arbeiten im eigenen Heim benachteiligt, weil mit Kindern oder Pflegefällen auch überholte Rollenbilder Einzug in die Familie halten. Sondern sie erhalten vom Staat durch Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung in der Sozialversicherung noch zusätzliche Anreize zur Nichterwerbstätigkeit bzw. zu eingeschränkter Erwerbstätigkeit.

Darüber hinaus wird Frauenarbeit traditionell abgewertet. Diese strukturelle Benachteiligung reicht bis in Tarifverträge hinein, in denen „typisch weibliche“ Tätigkeiten schlechter bewertet und eingestuft werden als „typisch männliche“. Dieses Muster wiederholt sich bei Beurteilungen, was sich auf das berufliche Fortkommen von Frauen negativ auswirkt.

Deshalb verdienen Frauen oftmals schlechter als ihr Partner, was bei der Auswahl der Person, die sich zu Hause um den „Familienbetrieb“ kümmert, wiederum zu Lasten der Frauen zu Buche schlägt – ein klassischer Teufelskreis.

***Gibt es auch individuelle Ursachen? Sind Frauen nicht selbst schuld, dass sie nicht mehr aus ihrem Beruf machen?***

Oftmals als individuelles Problem eingestuft wird die Berufswahl, was aber gedanklich zu kurz greift. Nach wie vor wird immer wieder die These vertreten, dass Frauen letztendlich selbst die Verantwortung für ihre schlechtere Bezahlung tragen, weil sie zum Beispiel den „falschen Beruf“ gewählt hätten, oder sie bei Gehaltsforderungen zu zögerlich seien. Was Frauen hier ein Bein stellt, sind traditionelle Rollenbilder, denen sie gerecht zu werden versuchen. Dazu gehören auch gelernte Bescheidenheit, das Zurückstecken hinter den Interessen anderer und das Vermeiden von Konfrontationen zugunsten eines harmonischen Miteinander. Und es besteht nach wie vor bei den meisten Frauen der Irrglaube, Leistung alleine werde sich schon durchsetzen und anerkannt bzw. honoriert werden – wobei für berufliches Fortkommen noch ganz andere Faktoren entscheidend sind. Vergessen wir nicht, dass Männer das gegenseitige Fördern und Netzwerken buchstäblich im Sandkasten lernen, und dass für sie in der Regel Macht und Karriere positiv besetzt sind.

Zwar macht es durchaus Sinn, Frauen in Sachen Gehaltsverhandlungen zu schulen und ihnen den Rücken

zu stärken, um gegen die anerzogene Bescheidenheit anzugehen. Jedoch erfasst dieser Weg nur eines der vielfältigen Mosaik-Steinchen, die zur Lohnschere beitragen. Und kein Girl's Day kann etwas daran ändern, dass Frauen genauso wie Männer zu früh auf zu einseitige Rollen festgelegt werden – dies könnte nur eine konsequente geschlechtergerechte Pädagogik vom Babyalter an.

Ebenso wichtig wäre endlich eine gesamtgesellschaftliche Aufwertung von Sozial- und Erziehungsberufen – was angesichts unserer Bildungsmisere sowieso dringend ansteht.

***Was unternimmt die Politik gegen die Entgeltdiskriminierung?***

Pünktlich zum Weltfrauentag im März 2009 haben die Regierungsfractionen Positionspapiere zur Gleichstellung von Männern und Frauen vorgelegt. Die SPD verlangt nach gesetzlichen Regelungen für die Privatwirtschaft (Quote für Aufsichtsräte, Sicherung der gleichen Teilhabe von Frauen an Führungspositionen, verbindlicher Diskriminierungs-Check für Tarifverträge), während die CDU/CSU-Fraktion wie bisher auf eine Fortsetzung der freiwilligen Selbstverpflichtung der Wirtschaft und auf ein Einwirken auf die Tarifparteien setzt. Was insofern schon fragwürdig ist, als heute die Lohnschere noch weiter auseinanderklafft als in den neunziger Jahren, obwohl inzwischen reichlich Gelegenheit bestanden hätte, auf freiwilliger Basis gegenzusteuern.

Familien- und Frauenministerin von der Leyen sieht in einem Umdenken den Königsweg und richtete am EPD einen Appell an die Arbeitgeber, sie sollten mehr Sensibilität für das Thema entwickeln. Ihre neue Wunderwaffe gegen Lohndiskriminierung heißt Logib – ein Computerprogramm, das es Firmen ermöglicht, ihre Löhne zu überprüfen und Lohnunterschiede zu erkennen (mehr dazu in unserem Beitrag auf Seite 8 und unter

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/mag/root,did=121088.html?referrerDocId=121122>).

An Problembewusstsein kann es aber eigentlich nicht mangeln. Laut Umfrage von infratest dimap im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum diesjährigen EPD sind 89 Prozent der Deutschen der Ansicht, dass Frauen und Männer in Deutschland für die gleiche Arbeit nicht den gleichen Lohn oder das gleiche Gehalt bekommen. 56 Prozent der Befragten kennen Lohndiskriminierung aus eigener Erfahrung oder aus ihrem Bekanntenkreis. Appelle alleine dürf-

ten kaum ausreichen, um die Ursachen dieser Diskriminierung zu beseitigen.

### Was kann man außerdem gegen die Lohndiskriminierung tun?

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB)** bietet im Internet unter [www.entgeltgleichheit.de](http://www.entgeltgleichheit.de) eine neue Anlaufstelle zur Information rund um das Thema Entgeltgleichheit an. Informationen zu Ursachen, Hintergründen und Status Quo der Entgeltlücke in Deutschland und Europa stehen auf der Seite zur Verfügung. Und natürlich auch die Berichterstattung des Gewerkschaftsbundes zum EPD 2009. Damit hat der DGB endlich das Thema auch für sein eigenes Engagement entdeckt. Wir erinnern uns: Nicht die Gewerkschaften haben den Equal Pay Day nach Deutschland geholt, sondern der Frauenverband Business and Professional Women (BPW), der unter der „offiziellen“ EPD-Homepage [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de) alle Informationen und Aktionen sammelt.

Der DGB fordert zur Beseitigung der Lohndiskriminierung:

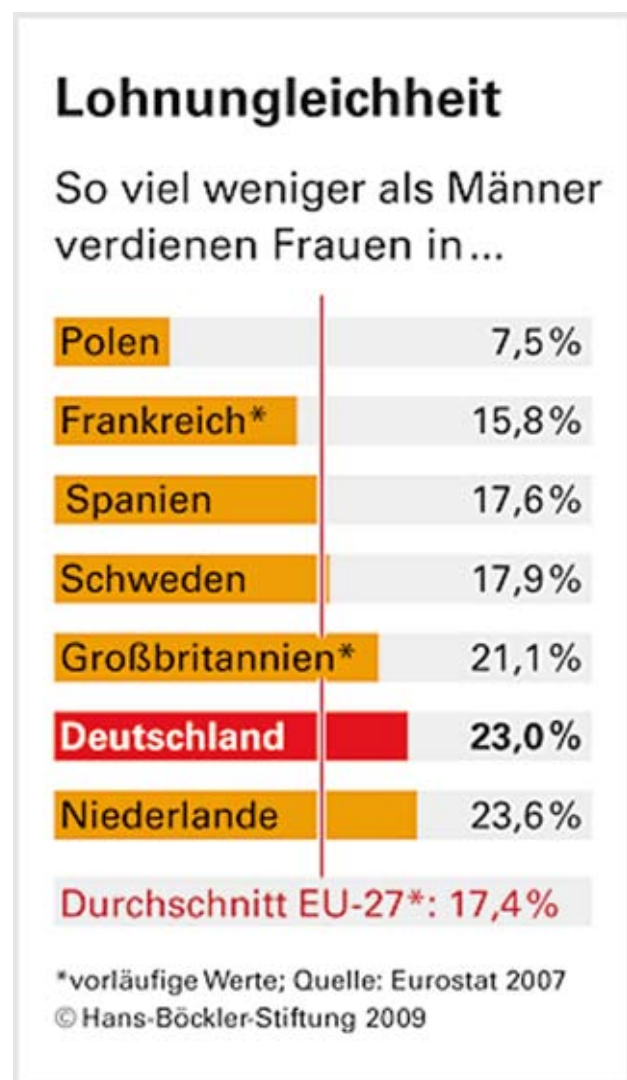
- Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit,
- Bildungs- und Betreuungseinrichtungen für alle Kinder,
- Flexible Arbeitszeitmodelle,
- Gleiche Karrierechancen,
- Eindämmung von Niedriglöhnen und prekärer Beschäftigung,
- sichere Rente.

Der **Deutsche Juristinnenbund** verlangt darüber hinaus ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft und die Aufnahme der Möglichkeit einer Verbandsklage im AGG.

Manchmal hilft auch ein Blick über den eigenen Tellerrand: Christina Klenner, Gleichstellungsexpertin am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, verweist auf das Beispiel Quebec: Nach dem Lohngleichheitsgesetz der kanadischen Provinz sind Unternehmen ab zehn Beschäftigten verpflichtet, geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung zu ermitteln und zu beseitigen. Unternehmen mit mehr als 100 Beschäftigten müssen hierfür ein Lohngleichheitskomitee einsetzen, das zu zwei Dritteln aus Arbeitnehmervertretern besteht, wovon mindestens die Hälfte Frauen sein müssen. „Dieses Modell könnte für Deutschland ein Vorbild sein. Das gilt auch für die in Quebec eingesetzten Softwarelösungen. Sie helfen Arbeitgebern, Arbeit gerechter zu bewerten“, so Klenner.

In **Nordrhein-Westfalen** hat Frauenminister Armin Laschet ein Beratungs- und Praxisprojekt zur Entgeltgleichheit gestartet. In vier verschiedenen Unternehmen werden unterschiedliche Ansätze für den Abbau des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern erprobt:

- Zusammenarbeit von Führungskräften und Beschäftigten bei der Erstellung neuer Beurteilungskriterien für die Entlohnung sowie für Bonuszahlungen,
- Sensibilisierung von Betriebsräten für Lohnungerechtigkeiten,
- Stärkung von Frauen für Gehaltsverhandlungen.



Nähere Informationen dazu sind unter [www.frauenrw.de](http://www.frauenrw.de) und [www.it.nrw.de](http://www.it.nrw.de) zu finden.

Quelle: Böckler Impuls 5/2009

**Fazit**

Was wir dringend brauchen ist eine politische und gesellschaftliche Gesamtstrategie gegen die Entgeltungleichheit, die an allen Ursachen ansetzt. Solange die noch fehlt, ist freilich die Suche nach individuellen Lösungen nicht der schlechteste Weg, etwas zu verändern. Wenn möglichst viele alles in ihrem Einflussbereich Mögliche verändern, und sich dabei auch noch zusammenschließen, ist schon viel gewonnen.

Eine neue Herangehensweise ist zum Beispiel aus Heidelberg zu vermelden. Dort wurde unter dem Motto „In Heidelberg ist in Zukunft mehr drin“ ein Bündnis für gleiche Bezahlung ins Leben gerufen. In einem offenen Brief wurden anlässlich des EPD Personalverantwortliche und Unternehmensführungen per Mailingaktion vom Oberbürgermeister der Stadt

und dem Amt für Chancengleichheit aufgerufen, sich an dem kommunalen Bündnis zu beteiligen (mehr Informationen dazu unter <http://www.heidelberg.de/servlet/PB/menu/1155632/index.html>; zum Wortlaut des offenen Briefes: [http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1196398/16\\_pdf\\_OffenerBrief\\_20-3-09.pdf](http://www.heidelberg.de/servlet/PB/show/1196398/16_pdf_OffenerBrief_20-3-09.pdf)).

Die Redaktion der GiP ist übrigens als Bündnispartnerin mit von der Partie. Sie wird die Aktivitäten beobachten und darüber berichten. Wenn auch Sie neue Aktionen und Lösungswege mitteilen möchten, können Sie sich gerne bei der Redaktion melden ([gip-info@hjr-verlag.de](mailto:gip-info@hjr-verlag.de)).

*Claudia Luz*

### **Weitere Informationen:**

Studie des BMFSFJ: „Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum gender pay gap“ vom Juni 2008:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=109914.html>

Broschüre des BMFSFJ: „Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ vom Januar 2008:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=100390.html>

Zusammenfassungen von zwei Gender Lectures aus der Reihe „Wert von Arbeiten“: von Dr. Hermann Gartner zu „Tarif und Betrieb – Determinanten des Pay Gap im Handlungsbereich der Sozialpartner“, und von Ulrike Spangenberg zum „Gender Pay Gap Netto – Steuern als Faktor der Entgelt(un)gleichheit“.

Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes zur Entgeltgleichheit:

<http://www.djb.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/St09-01-Entgeltgleichheit/>

Bericht des Weltwirtschaftsforums zum Gender Pay Gap 2008:

<http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2008.pdf>

Lohn- und Gehaltscheck im „Frauenlohnspiegel“:

<http://www.lohnspiegel.de/main/frauenlohnspiegel/>

# Geschlechterparitätisch besetzt und politisch ausgewogen – ein Widerspruch?

## Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten an Gremienbesetzungen

Die Frage im Titel stellen sich Gleichstellungsbeauftragte oft, wenn sie ihre Rolle, die ihnen das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) in § 19 Absatz 2 vorgibt, wahrnehmen wollen. Dort heißt es:

*„Die Dienststelle hat die Gleichstellungsbeauftragte in Verfahren zur Besetzung von Gremien bei der Berufung, beim Vorschlagsverfahren bei der Berufung oder bei der Entsendung nach Maßgabe des Bundesgremienbesetzungsgesetzes zu beteiligen, sofern kein Referat zur Gleichstellung von Frauen und Männern eingerichtet ist.“*

*„Durch diese Regelung soll die Beachtung der Vorschriften des Bundesgremienbesetzungsgesetzes (BGremBG) gesichert und die Zielerreichung des Gesetzes – die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien – verbessert werden. Die Dienststellen des Bundes sollen Kenntnisse und Sachverstand der Gleichstellungsbeauftragten in Gleichstellungsfragen sowie deren Kenntnisse über geeignete Kandidatinnen auch außerhalb der Dienststelle nutzen können.“<sup>1</sup>*

Das heißt im Klartext, dass die Gleichstellungsbeauftragte ein Beteiligungsrecht in allen Verfahren zur Besetzung von Gremien hat, soweit der Bund für deren Mitglieder Berufsrechte (§ 3 Abs.1 BGremBG) oder Entsendungsrechte (§ 6 BGremBG) hat. Ob Aufsichtsrat, Kuratorium oder Kommission – sie trifft dabei auf eine Männerdomäne, für die eine geschlechterparitätische Besetzung eher zweitrangig ist.

Bislang sind viele Gremien durch einen geringen Frauenanteil gekennzeichnet. Der gegenwärtige Zustand in den Gremien wird auch damit gerechtfertigt, dass dort nur hochrangige Führungskräfte vertreten sein sollen. Da aber in den Führungsetagen der öffentlichen Verwaltung wenig Frauen zu finden sind, stünden auch keine Frauen für diese Posten zur Auswahl. Nachfolgende Zahlen sprechen Bände: Zur Zeit gibt es in der Bundesregierung 24 beamtete Staats-

sekretäre und 1 Staatssekretärin, 95 Abteilungsleiter und 15 Abteilungsleiterinnen sowie 201 Unterabteilungsleiter und 47 Unterabteilungsleiterinnen.

Rechtlich haltbar ist diese Begründung nicht.

Das BGremBG und die Besetzungsrichtlinien der jeweiligen Gremien sehen nicht vor, dass eine zu berufende Person einer bestimmten Hierarchie-Ebene angehören muss. Man ging hier bisher von einer Art „Gewohnheitsrecht“ aus, das keinen Rückhalt in den geltenden Gesetzen findet. Ein Gremiumsmitglied muss nicht zwangsläufig der/die Staatssekretär/in, Abteilungsleiter/in oder Unterabteilungsleiter/in sein. Entscheidend sind vielmehr persönliche und fachliche Kompetenz, die diese Hierarchie-Ebene nicht „gepachtet“ hat.

### Was wurde in 15 Jahren BGremBG erreicht?

Das Gesetz ist am 24. Juni 1994 in Kraft getreten und konkretisiert den durch Artikel 3 Abs. 2 Satz 2 Grundgesetz festgelegten Auftrag an den Staat, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern. § 1 BGremBG formuliert als Ziel für den Bund und andere am Besetzungsverfahren Beteiligte, dass eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien geschaffen oder erhalten werden soll.

Gemäß § 9 BGremBG legt die Bundesregierung deshalb dem Deutschen Bundestag in jeder Legislaturperiode einen Bericht über den Anteil von Frauen in wesentlichen Gremien im Bereich des Bundes sowie über die Entsendung von Frauen durch den Bund in wesentlichen Gremien außerhalb des Bereichs des Bundes vor. Der letzte Bericht wurde im Februar 2007 vorgelegt. **Fazit: Das gesetzliche Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Gremien zu schaffen, wurde nicht erreicht.**<sup>2</sup> Der Frauenanteil betrug 2005 nur 19,5 Prozent. Allerdings ist eine deutliche Steigerung seit dem ersten

Gremienbericht 1991 mit einem Frauenanteil von 7,2 Prozent zu erkennen.

**Norwegen** macht uns vor, wie es besser gehen kann:

Die meisten norwegischen Aktiengesellschaften haben seit Anfang 2008 einen Frauenanteil von mindestens 40 Prozent in ihren Aufsichtsräten. Sie erfüllen damit die weltweit erste Frauenquote für Aktiengesellschaften. Und wie hat Norwegen das geschafft?

Die norwegische Regierung hat mit seinem Gleichstellungsministerium vor sechs Jahren die Frauenquote von 40 Prozent beschlossen und bis Anfang 2008 eine Frist gesetzt. Unternehmen, die diese Quote bis dahin nicht erfüllten, sollten von der Börse ausgeschlossen werden. Sollte dies immer noch nicht reichen, erhielten sie vier Wochen später die Mitteilung, dass die Aktiengesellschaft aufgelöst werden wird und sie das Unternehmen zwangsweise in einer anderen juristischen Rechtsform weiter betreiben müssen. Die staatlichen Aktiengesellschaften haben die Quote bereits seit längerem erfüllt, die privaten, ob sie an der Börse notiert waren oder nicht, haben nachgezogen.<sup>3)</sup>

Wenn wir uns vor Augen führen, dass eine zu geringe Repräsentanz von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen Ausdruck für ein **Demokratiedefizit** ist, müssten auch in Deutschland alle an Gremienbesetzungen Beteiligten künftig stärker in die Pflicht genommen werden.

Die Besetzungspraxis im Bereich des Bundes ist bisher wenig transparent. Die Erfahrungen des BMFSFJ zeigen, dass das Gesetz nur unzureichend angewendet wird. Unterbliebene Doppelbenennungen werden häufig nicht oder nur unzureichend begründet.<sup>4)</sup> § 4 BGremBG gibt nämlich auch vor, dass, wenn eine Berufung aufgrund einer Benennung oder des Vorschlages einer vorschlagsberechtigten Stelle erfolgt, diese, soweit ihr Personen verschiedenen Geschlechts mit der besonderen persönlichen und fachlichen Eignung und Qualifikation zur Verfügung stehen, für jeden auf sie entfallenden Sitz jeweils eine Frau und einen Mann zu benennen oder vorzuschlagen hat. Erst danach erfolgt die Berufung/Entsendung ins Gremium.

### Wie sieht die Praxis aus?

Gute und gut gemeinte Vorschläge von Seiten des zuständigen Ministeriums gibt es reichlich; nur stellt sich die Frage, wer entscheidet über deren Umsetzung und wer ist dafür mit welchen Konsequenzen

verantwortlich? Mehr Rückhalt erhielt unsere Arbeit durch Herrn Staatssekretär im BMFSFJ, Gerd Hoofe, der sich im Herbst 2007 an alle Ressorts gewandt hat, dass im Zentrum des Verfahrens bei Gremienbesetzungsvorschlägen die schrittweise Verbesserung des Frauenanteils in den Gremien und nicht nur die technische Umsetzung der Regelungen des BGremBG stehen solle. Sollte einer Erhöhung des Frauenanteils nicht entsprochen werden können, wäre dies entsprechend zu begründen.

Erkennbar ist, dass diese Initiative nur sehr zögerlich von den Ressorts umgesetzt wird und deshalb bitte ich um Aufmerksamkeit für einen kleinen Exkurs durch den **„Gremienalltag“ einer Gleichstellungsbeauftragten:**

In manchen Häusern war dieses Staatssekretär-Schreiben erfreulicherweise Anlass für fruchtbringende Diskussionen mit den für die Gremienbesetzungen zuständigen Referaten und die Gleichstellungsbeauftragte darf/muss nun daraufhin alle Kabinettsvorlagen mitzeichnen. Dadurch kann sie hier ihre Rolle aktiv wahrnehmen.

Das führt auch manchmal zum Erfolg, wie letztes Jahr, als wieder ein Mann von einem Ministerium für den Verwaltungsrat einer staatlichen Institution eines anderen Ministeriums vorgeschlagen wurde. Durch die mittlerweile eingeführte Mitzeichnungspflicht der Gleichstellungsbeauftragten des für die Besetzung zuständigen Ministeriums erhielt sie davon Kenntnis und informierte die Gleichstellungsbeauftragte des anderen Ministeriums über dessen Vorschlag. Daraufhin wandte sich die zweite Gleichstellungsbeauftragte, die bis dahin nicht über den Vorschlag ihres Hauses informiert worden war, an die Leitung ihres Hauses und erinnerte an das oben genannte Schreiben des Staatssekretärs. Und siehe da – es wurde eine fachlich versierte Frau für den Posten gefunden und letztendlich auch benannt!

Aber nicht immer wenden sich Interventionen der Gleichstellungsbeauftragten zum Guten, wie in jüngster Zeit unter uns Gleichstellungsbeauftragten wieder einmal bekannt wurde.

Aus nachfolgendem Negativbeispiel erschließt sich auch die Überschrift des Artikels, denn es stellt sich hier die Frage: Ist es wichtiger, ein Gremium politisch ausgewogen oder geschlechterparitätisch zu besetzen? Oder geht vielleicht auch beides?

Nachdem eine Gleichstellungsbeauftragte eine Vorlage für eine Entsendung eines männlichen und angeblich politisch wichtigen Entscheidungsträgers in

den Verwaltungsrat einer großen Institution wegen fehlender Begründung und fehlender Doppelbenennung nicht mitgezeichnet und interveniert hatte, wurde dennoch an ihr vorbei diesem Vorschlag zugestimmt. Wie sie auf Nachfrage erfuhr, hatte ihre Leitung bereits vor längerer Zeit diesem Kandidaten in Koalitionsgesprächen aus politischen Gründen zugestimmt. Auf Abteilungsleitungsebene bekam sie – ebenfalls nur auf Nachfrage – sinngemäß die Aussage, dass bei politischen Entscheidungen andere Regeln gelten und „man“ die handelnden Personen nicht zur Einhaltung des BGremBG zwingen könne. Seitens des Ministeriums hätte man keinen Einfluss auf die Benennungen aus den Parteien. Die umstrittenen Passagen der Kabinetttvorlage wurden vom Kanzleramt allerdings auch nicht akzeptiert und daraufhin vom Fachreferat des entsendenden Ministeriums einfach ersatzlos gestrichen (nach wie vor ohne Begründung), bevor die Entscheidung offiziell gefallen war.

Da stellt sich doch die Frage, was ein BGremBG nützen soll, wenn es so einfach umgangen werden kann? Was haben wir als Gleichstellungsbeauftragte in der Hand, damit wir als „Controllerin“ ernst genommen werden? Der 4. Gremienbericht stellt zu Recht fest, dass das BGremBG bisher ein „Schattendasein“ führt. Dies zeigt sich zum einen daran, dass es in der juristischen Fachöffentlichkeit bisher kaum wahrgenommen wird: So gibt es weder eine Kommentierung dazu noch Fachpublikationen. Auch in der Verwaltungspraxis werden die Vorgaben des Gesetzes bisher nicht angemessen berücksichtigt.<sup>5)</sup>

Aufgrund dessen darf sich die Gleichstellungsbeauftragte drehen wie ein „Hamster im Rad“?

Warum gibt es im BGremBG keinen Bezug zum BGleiG und zur Rolle der Gleichstellungsbeauftragten? Es sieht nicht so aus als würde der Gesetzgeber die Beteiligungsrechte der Gleichstellungsbeauftragten bei Gremienbesetzungen ernst genug nehmen. Es gibt im 4. Gremienbericht nur einen Hinweis auf eine Querverbindung zwischen beiden Gesetzen, der da lautet:

„Im Bereich des Bundes können vor allem durch den stärkeren Einsatz und die konsequente Anwendung der im BGleiG geregelten Instrumentarien zur Förderung von Frauen in absehbarer Zukunft Veränderungen herbeigeführt werden, die auch für eine ausgewogene Besetzung von Gremien positive Folgen haben werden. Unabhängig davon wird die Bundesregierung prüfen, ob die Verknüpfung eines zu beset-

zenden Gremiensitzes mit einer bestimmten Hierarchiestufe fachlich immer zwingend erforderlich ist.“

Dass Letzteres nicht sein muss und juristisch nicht haltbar ist, habe ich ja schon oben erläutert. Wir können nur hoffen, dass die Prüfung zugunsten der Frauen ausfällt.

Eine betroffene Gleichstellungsbeauftragte erhielt von der federführenden Dienststelle Anregungen, welche Maßnahmen sich anbieten, wenn in einem Gremium keine ausreichende Zahl von Frauen berücksichtigt ist. Eine Möglichkeit wäre, die Berufungsrichtlinien anzupassen, eine andere wäre, falls die Benennung qualifizierter Frauen scheitert, dafür Sorge zu tragen, dass sowohl im Bereich der Ministerialangehörigen wie auch im Bereich der vorschlagsberechtigten Stellen genügend qualifizierte Frauen zur Verfügung stehen. Ich finde, das ist alles gut und schön; aber letztendlich liegt es wieder beim jeweiligen Ressort, ob und welche Schritte im Einzelnen unternommen werden.

Und damit schließt sich auch der Kreis für die Gleichstellungsbeauftragten, die sich mit dem zu „weich“ formulierten BGremBG in ihrem Wirkungsbereich auseinandersetzen müssen und dadurch nur begrenzt Einfluss auf die Umsetzung nehmen können. Zu hoffen ist, dass nach 15 Jahren BGremBG und acht Jahren BGleiG unsere Beteiligung bei Gremienbesetzungen bald kein Schattendasein mehr führt und das Ineinandergreifen beider Gesetze (an-)erkannt wird.

Der scheinbare Widerspruch zwischen Geschlechterparität und politischer Ausgewogenheit in Gremien kann nur aufgelöst werden, wenn die notwendigen Rahmenbedingungen dafür geschaffen werden – und das ist Sache der Bundesregierung.

Es bleibt zu wünschen übrig, dass der Fünfte Gremienbericht, der gleichzeitig mit dem Zweiten Erfahrungsbericht der Bundesregierung zum Bundesgleichstellungsgesetz in 2010 vorgelegt werden soll, deutliche Fortschritte aufzeigt und wenn nicht, dass endlich Konsequenzen gezogen werden.

*Gabriele Zeller  
Gleichstellungsbeauftragte des BMZ*

#### Anmerkungen

- 1 Aus den Erläuterungen zum §19 Abs. 2 BGleiG.
- 2 4. Gremienbericht vom 16.2.2007, BT-Drs. 16/4385, Seite 23.
- 3 FrauenSicht, Barbara Marti, CH-3095 Spiegel, Februar 2008, Nr. 1/08.
- 4 4. Gremienbericht vom 16.2.2007, BT-Drs. 16/4385, Seite 24.
- 5 4. Gremienbericht, Bewertungen und Schlussfolgerungen, BT-Drs. 16/4385, Seite 23.

# Links

## Vereinbarkeit in Krankenhäusern

Rund zwei Drittel der Krankenhäuser in Deutschland haben Probleme, offene Stellen im Ärztlichen Dienst zu besetzen. Deshalb gewinnen gerade im Gesundheitswesen eine familienfreundliche Arbeitswelt und damit auch betriebliche Kinderbetreuung zunehmend an Bedeutung. Eine repräsentative Befragung in deutschen Krankenhäusern zeigt, dass viele dies bereits erkannt haben.

Die Studie „Krankenhaus Barometer 2008“ des Deutschen Krankenhaus Instituts e.V. mit dementsprechenden Kapitel „Beruf und Familie – Familienfreundlichkeit wird groß geschrieben“ finden Sie unter <http://www.dki.de/index.php?TM=0&BM=6&LM=6>.

## Vereinbarkeit für Männer

Eine wachsende Zahl von Männern möchte sich mehr Zeit für ihre Familie nehmen, sei es zur Betreuung und Erziehung ihrer Kinder oder zur Pflege naher Angehöriger. Am deutlichsten zeigt sich diese Entwicklung bei der Inanspruchnahme der Elternzeit. Bisher werden Männer allerdings als Zielgruppe einer familienbewussten Personalpolitik von Arbeitgeberseite noch wenig wahrgenommen.

Der vierte Leitfaden der Beruf und Familie GmbH aus der Reihe „für die Praxis“ klärt, warum die Familienorientierung von Männern zunimmt und zeigt den Nutzen sowie mögliche Vorgehensweise für Arbeitgeber auf. Der Leitfaden steht als pdf-Datei kostenfrei unter [www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43](http://www.beruf-und-familie.de/index.php?c=43) zum Herunterladen zur Verfügung.



## Risikobereitschaft anerzogen

Erziehung und gesellschaftliche Prägung tragen entscheidend dazu bei, dass Frauen Risiken und Wettbewerbssituationen eher scheuen als Männer. Das geht aus zwei aktuellen Studien britischer Wissenschaftler hervor, die das Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA) veröffentlicht hat. In einem breit angelegten Verhaltensexperiment fanden die Ökonomen heraus, dass Schülerinnen reiner Mädchenschulen im Durchschnitt ebenso risikobereit sind wie Jungen.

Die Forscher Alison Booth und Patrick Nolen von der Universität Essex verglichen das Verhalten dreier Schüler/innengruppen: Schülerinnen reiner



Mädchenschulen sowie Mädchen und Jungen aus gemischten Klassenverbänden. In einem ersten Experiment wurden die Probanden vor die Wahl gestellt, eine garantierte Geldsumme zu erhalten oder durch Münzwurf den Betrag mehr als zu verdoppeln bzw. einen Teil des Geldes einzubüßen. Während die Schülerinnen der gemischten Schulen eindeutig die Sicherheitsvariante bevorzugten, entschieden sich ihre Altersgenossinnen der reinen Mädchenschulen

ebenso häufig für die risikoreiche Variante wie die Jungen.

*Alison L. Booth, Patrick J. Nolen:*

- Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter? IZA Discussion Paper No. 4026, <http://ftp.iza.org/dp4026.pdf>
- Choosing to Compete: How Different Are Girls and Boys? IZA Discussion Paper No. 4027, <http://ftp.iza.org/dp4027.pdf>

## Erzieher/innen-Mangel

Nach einer Studie des Deutschen Jugendinstituts (DJI) vom Februar 2009 müssen allein weitere 50.000 (Vollzeit-)Stellen für Erzieher/innen geschaffen werden, wenn die Einrichtungen für Kinder, die jünger als drei Jahre sind, auf eine Angebotsquote von 35 Prozent ausgebaut werden. Zieht man davon die aufgrund der demografischen Entwicklung nicht mehr gebrauchten Plätze für drei- bis sechsjährige Kinder ab, verbleibt ein Bedarf von 34.000 (Vollzeit-)Stellen. Das sind, wenn es bei der derzeitigen Teilzeitquote bleibt, 42.000 Personen.

Dazu kommt nach Schätzungen der GEW ein Personalbedarf für den Ausbau von Ganztagsangeboten in Kindertagesstätten in Höhe von 30.000 Stellen. Derzeit sind 22,3 Prozent der Kita-Plätze Ganztagsplätze. Bei insgesamt 3.260.000 Plätzen sind das 727.000 Plätze. Bei einer Ganztags-Angebotsquote von 50 Prozent müssen rund 890.000 zusätzliche Plätze ge-

schaffen werden. Bei einem Personalschlüssel von 1 : 15 bedeutet das einen zusätzlichen Personalbedarf von 60.000 (Halbtags-) Stellen, umgerechnet in 30.000 Vollzeitstellen.

Zudem wird der Ausbau von Betreuungsangeboten an Grundschulen zusätzlichen Erzieher/innenbedarf auslösen. Dieser kann nur gedeckt werden, wenn der Beruf attraktiver gemacht wird. Konkret: Die Bezahlung von Erzieherinnen und Erziehern muss verbessert und die Qualität der Ausbildung auf Hochschulniveau angehoben werden.

*Datenquelle: DJI: Kinderbetreuung zwischen Familie, Kindertagespflege und Kita: neue Zahlen und Entwicklungen 2009/02*

Mehr dazu unter <http://www.dji.de/cgi-bin/projekte/output.php?projekt=877&Jump1=LINKS&Jump2=15>

## Bildungsangebot zur Vereinbarkeit

Bisher konzentrieren sich die Bildungsangebote zur Vereinbarkeit vor allem auf die Situation junger Eltern und schenken Aspekten wie Pflegeaufgaben, Gesundheit und Übergang vom Berufsleben in die Rente weniger Aufmerksamkeit. Doch längere Lebenserwartung, höhere Qualifikationen und eine größere Vielfalt von beruflichen und privaten Lebensabschnitten bedürfen einer neuen Balance, die die starre Dreiteilung in Kindheit/Jugend als Lernphase, Erwachsenenalter als Arbeitsphase und Rentenalter als Ruhestand überwindet.

Die zehn Bildungsmodule „Vereinbarkeit in unterschiedlichen Lebensphasen – Ein modulares Schulkonzept für Bildungsanbieter“ wurden in Kooperation mit der GEW erarbeitet und beziehen sich deshalb vor allem auf die Berufsgruppe der Lehrer/innen. Sie sind aber problemlos auf andere Beschäftigtengruppen übertragbar.

Bestellung oder Download der Broschüre über den DGB-Bestellservice: [https://www.dgb-bestellservice.de/besys\\_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB301005](https://www.dgb-bestellservice.de/besys_dgb/auswahl.php?artikelnr=DGB301005).

## Studie „Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen“

Frauen werden keineswegs nur in sozialen Brennpunkten von ihrem männlichen Partner geschlagen,

vergewaltigt, beschimpft oder gedemütigt. Auch in mittleren und hohen Bildungs- und Sozialschichten

werden sie in einem viel höheren Maß Opfer von Gewalt, als dies bislang bekannt war. Das belegt die Studie „Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften“, des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Für die Studie wurden die Fälle von 2.143 Frauen untersucht, die mindestens einen körperlichen und/oder sexuellen Übergriff durch einen männlichen Partner erlebt haben. Mehr als ein Drittel dieser Frauen wurde dabei sogar sehr schwer bis lebensbedrohlich misshandelt (Verprügeln, Zusammenschlagen, Würgen, Verbrühen, Bedrohung oder Verletzung mit einer Waffe, Vergewaltigung).

Die Studie kommt unter anderem zu folgenden Ergebnissen:

- Trennung oder Scheidung erhöhen deutlich die Gefahr für die Frau, Opfer körperlicher oder sexueller Gewalt durch den Partner zu werden. Frauen in dieser Situation benötigen daher gezielte Unterstützung.
- Die Androhung von Gewalt durch den Mann ist ernst zu nehmen, da die Drohung sehr häufig in die Tat umgesetzt wird.
- In fast zwei Drittel der Fälle ist schwerste Gewalt gegen Frauen mit einem erhöhten Alkoholkonsum des Täters verbunden. Bei einem Drittel spielt Alkohol dagegen keine Rolle.
- Frauen unter 35 Jahren werden häufiger und stärker misshandelt, wenn beide Partner in einer schwierigen sozialen Lage sind, weil beide entweder über kein Einkommen, keine reguläre Erwerbsarbeit oder über keine Schul- und Berufsausbildung verfügen.
- Frauen über 45 Jahre sind vor allem dann von Gewalt betroffen, wenn sie über eine höhere Bildung verfügen oder wenn sie bei Bildung, Beruf und Einkommen dem Partner gleichwertig oder überlegen sind und damit traditionelle Geschlechterrollen in Frage stellen.

Fast 70 Prozent der Frauen, die von schweren körperlichen, psychischen und sexuellen Misshandlungen betroffen sind, beziehen ein eigenes Einkommen, gut ein Drittel verfügen sogar über mittlere bis hohe Einkommen. Mehr als 60 Prozent der betroffenen Frauen haben zudem einen mittleren oder hohen Schulabschluss und einen qualifizierten Beruf. 38 Prozent der misshandelten Frauen verfügen über die höchsten Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse (Abitur/Fachabitur oder Fach-/Hochschulabschluss oder Meister/Fachschulabschluss).

Ganz ähnlich sind die Ergebnisse auf Seiten der Täter. Nur drei Prozent der Männer, die ihre Frau schwer misshandeln, haben weder einen Schul-, noch Ausbildungsabschluss. 52 Prozent der Täter verfügen über niedrige und mittlere Abschlüsse und 37 Prozent über die höchsten Bildungs- und Ausbildungsgrade. Männer, die in ihrer aktuellen Beziehung schwere körperliche, sexuelle und psychische Gewalt ausüben, sind zudem mehrheitlich berufstätig und nicht von Sozialleistungen abhängig. Rund zwei Drittel von ihnen leben mit ihren Partnerinnen in Haushalten mit mittlerem oder gehobenem Einkommen.

Darüber hinaus hat die große Mehrheit der Männer und Frauen in Gewaltbeziehungen keinen Migrationshintergrund. Gewalt, auch schwere Gewalt in Partnerschaften ist, wie die Untersuchung zeigt, nicht ein Problem sozialer Randgruppen, sondern findet bislang weitgehend unbemerkt in der Mitte der Gesellschaft statt.

Die Untersuchung „Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften“ basiert auf der repräsentativen Studie „Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland“, die 2004 im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend erstellt wurde. Für die Studie waren mehr als 10.000 Frauen befragt worden. Diese umfangreichen Daten wurden für die nun vorliegende Untersuchung „Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften“ neu ausgewertet, um genauere Aussagen über Ausmaß, Schwere und Kontext von Gewalt gegen Frauen zu ermöglichen.

Link zu Gewalt gegen Frauen in Partnerschaften:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/Publikationen,did=120792.html>



# Rechtsprechung

## Ausbildungszeiten – ruhegehaltfähige Dienstzeit – Quotierung – Teilzeitbeschäftigung – Zurechnungszeiten

**Beschluss des Hessischen Verwaltungsgerichtshofs vom 31.7.2008**  
- 1 UE 2279/07 -

*EG Art. 141 Abs. 1, 2; BeamtVG § 6 Abs. 1 S. 3, 4, § 12 Abs. 5, § 13 Abs. 1 S. 3*

### Leitsätze:

- 1. Bei der Quotierung der Studien-, Ausbildungs- und Zurechnungszeiten zur Bestimmung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit für Teilzeitkräfte handelt es sich um eine mittelbare Diskriminierung von Frauen, die nicht durch objektive Gesichtspunkte gerechtfertigt ist.**
- 2. Die Quotierungsvorschriften der §§ 6 Abs. 1 S. 4, 12 Abs. 5 und 13 Abs. 1 S. 3 BeamtVG sind daher insoweit wegen Verstoßes gegen das Gemeinschaftsrecht (Art. 141 EG) nicht anzuwenden.**

### Aus dem Tatbestand:

#### I.

Die Klägerin wendet sich gegen die Festsetzung ihrer Versorgungsbezüge mit Bescheid des Regierungspräsidiums Kassel vom 5.4.2006.

Die am 19.3.19.. geborene Klägerin ist mit Ablauf des Monats März 2006 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt worden. Sie stand vorher im Schuldienst und hatte das statusrechtliche Amt einer Lehrerin (Besoldungsgruppe A 13 BBesO) inne. Die Klägerin war in den Jahren 1997 und 1998 zunächst im Angestelltenverhältnis mit reduzierter Stundenzahl als Lehrerin tätig. Mit Wirkung vom 2.2.1998 wurde sie in das Beamtenverhältnis übernommen. In der Zeit vom 1.8.2000 bis zum 31.7.2004 war die Klägerin zu drei Viertel in Teilzeit beschäftigt dergestalt,

dass sie in den ersten drei Jahren dieses Zeitraums voll arbeitete, aber nur drei Viertel der Bezüge bekam. Im vierten Jahr war sie von der Dienstleistung freigestellt und erhielt weiterhin die auf drei Viertel reduzierten Bezüge. Während dieses „Sabbatjahres“ erkrankte die Klägerin schwer, musste operiert werden und trat ihren Dienst ab 1.8.2004 zunächst mit aus gesundheitlichen Gründen deutlich verminderter Stundenzahl an. Schließlich wurde sie mit ihrem Einverständnis zum 1.4.2006 wegen Dienstunfähigkeit in den Ruhestand versetzt.

Bei der Festsetzung der ihr zustehenden Versorgungsbezüge ermittelte das Regierungspräsidium Kassel eine ruhegehaltfähige Dienstzeit von 21,79 Jahren und legte auf dieser Grundlage einen Ruhegehaltsatz von 40,86 vom Hundert fest. Bei dieser Berechnung ging die Behörde bezüglich der zu berücksichtigenden Studienzeit der Klägerin, bezüglich der Ausbildungszeit als Beamtin auf Widerruf während des Referendariats und bezüglich der Zurechnungszeit bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres von einer Minderung der Versorgungsbezüge wegen länger als zwölf Monate andauernder Freistellung nach § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG aus, so dass diese drei Zeiträume jeweils nur mit einer Quote von 0,88 auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet wurden. Außerdem berücksichtigte die Behörde den Versorgungsabschlag nach § 14 Abs. 3 BeamtVG in Höhe von 10,8 vom Hundert.

Gegen den Festsetzungsbescheid hat die Klägerin am 4.5.2006 beim VG Gießen Klage erhoben und sich sowohl gegen den Versorgungsabschlag gemäß § 14 Abs. 3 BeamtVG als auch gegen die Quotierung der Studien-, Referendar- und Zurechnungszeiten gewandt. Bezüglich des Versorgungsabschlages hat das VG Gießen das Verfahren mit Beschluss vom 8.12.2006 abgetrennt und unter dem Aktenzeichen 5 E 4024/06 fortgeführt.

Bezüglich der Quotierung machte die Klägerin geltend, dass der Beklagte durch die Anrechnung der Studienzeit, der Referendarzeit und der Zurech-

nungszeit nur mit dem Faktor 0,88 eine überproportionale Kürzung ihrer Versorgungsbezüge wegen der Teilzeitbeschäftigung vorgenommen habe. Dies stelle nach der Rechtsprechung des EuGH eine mittelbare Diskriminierung von Frauen dar, für die es keine sachliche Rechtfertigung gebe. Das Urteil des EuGH v. 23.10.2003 (Rs C-4/02)<sup>1</sup> zum Versorgungsabschlag alter Prägung für Teilzeitkräfte lasse sich insoweit auf die Quotierungsvorschriften übertragen und führe dazu, dass auch die neue Regelung als europarechtswidrig einzustufen sei.

Die Klägerin hat beantragt,

den Beklagten unter entsprechender Aufhebung des Bescheides des Regierungspräsidiums Kassel vom 5.4.2006 zu verpflichten, der Klägerin Versorgungsbezüge auf der Grundlage eines Ruhegehaltssatzes von 44,53 vom Hundert nebst 5 % Zinsen über dem Basiszinssatz seit Rechtshängigkeit zu gewähren.

Der Beklagte hat beantragt,

die Klage abzuweisen.

Er trug vor, die vorgenommene Quotelung entspreche den Regelungen des BeamtVG und verstoße nicht gegen verfassungsrechtliche Grundsätze, insbesondere nicht den Anspruch auf amtsangemessene Alimentation aus Art. 33 Abs. 5 GG und den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art. 3 Abs. 1 und Abs. 2 GG. Die Lehre von der mittelbaren Diskriminierung der Frau stoße ohnehin prinzipiell auf durchgreifende Bedenken, weil sie das Diskriminierungsverbot überdehne und nicht berücksichtige, dass die Berufung auf die Grenzen der finanziellen Leistungsfähigkeit des Dienstherrn ein geschlechtsunabhängiger Grund und damit diskriminierungsfrei sei. Zudem finde die Quotelung der Ausbildungs- und Zurechnungszeiten, die Frauen und Männer sicherlich unterschiedlich häufig treffen würde, ihre sachliche Rechtfertigung nicht allein in allgemeinen fiskalischen Erwägungen, sondern auch im Gedanken der Verteilungsgerechtigkeit: Erreiche ein Beamter die bis zum regulären Eintritt des Versorgungsfalls mögliche ruhegehaltfähige Dienstzeit (Soll-Lebensarbeitszeit) nicht, weil er zeitweise ganz oder zum Teil vom Dienst freigestellt war, so sei es folgerichtig, dass sich dies auf die Höhe seiner Versorgung in der Weise auswirke, dass seinen Versorgungsbezügen ein der geringeren Gesamtdienstleistung für den Dienstherrn angepasster verminderter Ruhegehaltssatz zu Grunde gelegt werde.

Das VG hat der Klage mit Urteil vom 13.9.2007 in vollem Umfang stattgegeben und zur Begründung

darauf abgestellt, dass der Beklagte zwar die geltenden Regelungen des Beamtenversorgungsgesetzes aus § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG i. V. m. § 12 Abs. 5 BeamtVG und § 13 Abs. 1 S. 3 BeamtVG zutreffend angewandt habe. Die genannten Bestimmungen des nationalen Rechts bewirkten jedoch nach Maßgabe der Rechtsprechung des EuGH aus dessen Urteil v. 23.10.2003 (Rs C-4/02 und C-5/02) eine mittelbare Diskriminierung teilzeitbeschäftigter Beamtinnen, die nicht durch objektive Faktoren gerechtfertigt sei. Das Altersruhegeld nach dem Beamtenversorgungsgesetz falle gemäß der Rechtsprechung des EuGH in den Anwendungsbereich des Art. 141 EG, der den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit verankere. Dieser Grundsatz stehe nicht nur der Anwendung von Vorschriften entgegen, die eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts enthielten, sondern auch der Anwendung von Vorschriften, die Ungleichbehandlungen von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern aufgrund von nicht auf dem Geschlecht beruhenden Kriterien aufrecht erhielten, sofern sich diese Ungleichbehandlungen nicht mit objektiv gerechtfertigten Faktoren erklären ließen. Gemessen an diesen Anforderungen könne eine nationale Regelung, die bewirke, dass das Ruhegehalt eines Arbeitnehmers stärker als unter proportionaler Berücksichtigung seiner Zeiten der Teilzeitbeschäftigung gekürzt werde, nicht dadurch als objektiv gerechtfertigt angesehen werden, dass in diesem Fall das Ruhegehalt einer geminderten Arbeitsleistung entspreche oder dass mit ihr eine Besserstellung teilzeitbeschäftigter Beamter gegenüber vollzeitbeschäftigten Beamten verhindert werden solle. Dies habe der EuGH in seinem Urteil v. 23.10.2003 (Rs C 4/02 und 5/02) sowie ihm folgend das BVerwG mit Urteil v. 25.5.2005 (2 C 14.04<sup>2</sup> – NVwZ 2005, 1080) für den Versorgungsabschlag bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung nach § 14 Abs. 1 BeamtVG a. F. entschieden. Derselbe Gesichtspunkt der überproportionalen Berücksichtigung der Teilzeitbeschäftigung lasse sich ohne weiteres auf die nach neuem Versorgungsrecht erfolgende Kürzung von Ausbildungszeiten (Studium, Vorbereitungsdienst) sowie der Zurechnungszeit übertragen und führe dazu, dass auch insoweit eine mittelbare Diskriminierung vorliege, die durch objektive Gesichtspunkte nicht gerechtfertigt sei. Durch die Kürzungsvorschrift des § 6 Abs. 1 S. 3 BeamtVG werde der geringeren Arbeitszeit bei Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung bereits Rechnung getragen, indem Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil als ruhegehaltfähige angerechnet würden, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit

entspreche. Für weitere Kürzungen sei nach der für die Auslegung des Gemeinschaftsrechts allein maßgebenden Auffassung des EuGH kein Raum, so dass die dem Gemeinschaftsrecht widersprechenden Bestimmungen der §§ 6 Abs. 1 S. 4, 12 Abs. 5 und 13 Abs. 1 S. 3 BeamtVG unangewendet bleiben müssten. Demgemäß belaufe sich der Ruhegehaltsatz für die Klägerin ohne die Quotelung auf 44,53 vom Hundert.

Gegen dieses Urteil hat der Beklagte die vom VG zugelassene Berufung eingelegt. Zur Begründung trägt er vor, dass das Verwaltungsgericht die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes zum Versorgungsabschlag alter Art schlicht auf die Neuregelung über die Quotierung übertragen habe, ohne seine Entscheidung jedoch ausreichend zu begründen und zu prüfen, ob die festgestellte mittelbare Diskriminierung nicht objektiv gerechtfertigt sei. Zudem habe der EuGH ausdrücklich festgestellt, dass eine proportionale Kürzung wegen der tatsächlich erbrachten geringeren Lebensdienstzeit ohne weiteres zulässig sei. Das Verwaltungsgericht sei die Begründung schuldig geblieben, weshalb durch die Quotierung eine überproportionale Kürzung eintrete. Außerdem lasse das Urteil die notwendige Differenzierung zwischen den drei Kürzungstatbeständen vermissen. Immerhin sei die Anrechnung von Studienzeiten und anderen vordienstlichen Ausbildungszeiten ohnehin dem Ermessen des Dienstherrn überlassen, da es sich um „Kann-Zeiten“ handle, bei denen ein weiter Spielraum für die Anrechnung bestehe. Bei der Zurechnungszeit werde proportional das bisherige Verhältnis von Teilzeit zu Vollzeit auf die bis zum 60. Lebensjahr fehlenden Jahre übertragen, so dass ebenfalls nur von einer proportionalen Fortschreibung die Rede sein könne. Dasselbe gelte schließlich für absolvierte Ausbildungszeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf.

Der Beklagte beantragt,

das Urteil des Verwaltungsgerichts Gießen vom 13.9.2007 – 5 E 1313/06 – aufzuheben und die Klage abzuweisen.

Die Klägerin beantragt,

die Berufung zurückzuweisen.

Sie ist der Auffassung, dass das VG zu Recht die Gesichtspunkte aus dem Urteil des EuGH v. 23.10.2003 auf die Quotierung der Ausbildungs- und Zurechnungszeiten übertragen habe und zu dem Ergebnis gekommen sei, dass durch § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG eine mittelbare Diskriminierung von Frauen vorliege. Weitere materielle Voraussetzungen für eine der-

artige Diskriminierung – beispielsweise hinsichtlich der Gründe für die Teilzeitbeschäftigung oder der familiären Verhältnisse der Frauen – gebe es nicht. Der Beklagte behaupte auch zu Unrecht, dass es sich lediglich um eine proportionale Kürzung wegen Teilzeitbeschäftigung handle, denn Vergleichsmaßstab sei allein der Grundsatz, dass für gleiche Arbeit das gleiche Entgelt zu zahlen sei. Dies habe der EuGH in seiner Entscheidung vom 6.12.2007 (Rs C-300/06)<sup>3</sup> zur Vergütung von zusätzlichen Unterrichtsstunden bei teilzeitbeschäftigten Lehrern erneut klargestellt und sei auch dort zu dem Ergebnis gekommen, dass es sich um mittelbare Diskriminierung handle, wenn teilzeitbeschäftigte Beamte für die Unterrichtsstunden, die sie über ihre individuelle Arbeitszeit hinaus bis zu der Stundenzahl leisten, die ein vollzeitbeschäftigter Beamter im Rahmen seiner Arbeitszeit erbringen muss, schlechter vergütet werden als vollzeitbeschäftigte Beamte. Schließlich treffe es auch nicht zu, dass die angegriffenen Regelungen des BeamtVG keinen nationalen verfassungsrechtlichen Bedenken unterlägen. Vielmehr schütze Art. 3 Abs. 2 GG nach der Rechtsprechung des BVerfG (Entscheidung vom 19.11.2003 – 2 BvR 1476/01 – Rn. 17) auch vor indirekten Ungleichbehandlungen.

## Aus den Entscheidungsgründen:

### II.

Der Senat kann über die Berufung nach § 130a VwGO durch Beschluss entscheiden, da er sie einstimmig für unbegründet und eine mündliche Verhandlung nicht für erforderlich hält. Die Beteiligten sind zu dieser Verfahrensweise angehört worden und haben ausdrücklich auf mündliche Verhandlung verzichtet.

Die zulässige Berufung hat keinen Erfolg, da das VG der Klage mit zutreffenden Erwägungen stattgegeben hat. Der Senat nimmt daher gemäß § 122 Abs. 2 S. 3 VwGO auf die Urteilsgründe Bezug und führt ergänzend Folgendes aus:

Zu Recht hat das VG festgestellt, dass es sich bei der Quotierung der Studien-, Ausbildungs- und Zurechnungszeiten um eine mittelbare Diskriminierung im Sinne der Rechtsprechung des EuGH handelt, die wegen Verstoßes gegen Art. 141 Abs. 1 und 2 EG – früher Art. 119 EG-Vertrag – unzulässig ist und zur Nichtanwendbarkeit der die Diskriminierung bewirkenden nationalen Vorschriften führt.

Denn nach wie vor sind unter den Beamten sowohl beim Land Hessen als auch in der Bundesrepublik

Deutschland insgesamt wesentlich mehr Frauen als Männer teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt. Dies lässt sich aus den dem Senat übersandten Übersichten des Hessischen Statistischen Landesamtes als auch aus den im Internet frei zugänglichen Materialien des Statistischen Bundesamtes zweifelsfrei entnehmen. So waren beim Land Hessen im Jahr 2006 22.854 Beamte und Richter (mit mindestens ½) teilzeitbeschäftigt, darunter 17.764 Frauen, was einem Anteil von 77,73 % entspricht. Zusätzlich waren in Hessen bei den Gemeinden und Gemeindeverbänden 2.633 Beamte (mit mindestens ½) teilzeitbeschäftigt, darunter 1.808 Frauen, also ein Anteil von 68,67 %. Hinzu kommen für 2006 auf kommunaler und Landesebene in Hessen 5.598 Beurlaubte, davon 4.809 (= 85,9 %) Frauen. Diese Zahlen machen bereits deutlich, dass Frauen in Hessen zu einem erheblich höheren Prozentsatz von den Quotierungsregelungen des BeamtVG betroffen sind als Männer.

Da die Bestimmungen des BeamtVG aber nicht nur die Höhe der Ruhestandsbezüge der Beamten und Richter in Hessen regeln, sondern bundesweit anzuwenden sind (§ 1 Abs. 1 und 2 BeamtVG), müssen neben den hessischen Zahlen verstärkt die vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Materialien zum Personal im öffentlichen Dienst ([www.destatis.de](http://www.destatis.de), Rubrik „Finanzen und Steuern“, Fachserie 14, Reihe 6, 2006) Berücksichtigung finden. Danach sind zum Stichtag 30.6.2006 bundesweit 400.519 Beamte in Teilzeit tätig, darunter 314.327 Frauen, was einem Anteil von 78,48 % entspricht. Hinzu kommen zum selben Zeitpunkt 71.130 beurlaubte Beamte, von denen 59.232 Frauen waren, also 83,27 %. Demnach ergeben sich auch unter Berücksichtigung der bundesweiten Zahlen erheblich höhere Frauenanteile bei den Teilzeitbeschäftigten und Beurlaubten, so dass Frauen von der geschlechtsneutral formulierten Quotierung wesentlich häufiger betroffen sind als Männer.

Diese mittelbare Diskriminierung fällt sowohl in den Schutzbereich von Art. 141 EG als auch von Art. 3 Abs. 1 und 2 GG (s. nur BVerfG, 19.11.2003 – 2 BvR 1476/01 – NVwZ 2004, 336 = NJW 2004, 1099) und lässt sich entgegen der Auffassung des Beklagten nicht allein durch den Hinweis auf die geschlechtsneutrale Formulierung des Gesetzeswortlautes rechtfertigen. Dies bestätigt nicht zuletzt das AGG, das ausdrücklich mittelbare ebenso wie unmittelbare Benachteiligungen verbietet (§ 1 i. V. m. § 3 Abs. 1 und Abs. 2 AGG).

Da die vorgesehene Quotierung in § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG durch die Verweisungen in § 12 Abs. 5 Be-

amtVG bzw. § 13 Abs. 1 S. 3 BeamtVG nicht nur für Ausbildungszeiten im Beamtenverhältnis auf Widerruf gilt, sondern auch für vordienstliche Ausbildungszeiten und für die Zurechnungszeit, werden Frauen in allen drei Bereichen gleichermaßen benachteiligt. In allen drei Fällen findet eine mehr als proportionale Kürzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit aufgrund der Teilzeitbeschäftigung bzw. Beurlaubung statt. Dies ergibt sich aus dem Zusammenspiel von § 6 Abs. 1 S. 3 und Abs. 1 Satz 4 BeamtVG. Zunächst legt § 6 Abs. 1 S. 3 BeamtVG fest, dass Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nur zu dem Teil ruhegehaltfähig sind, der dem Verhältnis der ermäßigten zur regelmäßigen Arbeitszeit entspricht. Ist eine Beamtin also während ihrer Dienstzeit beispielsweise für fünf Jahre zu ½ teilzeitbeschäftigt, werden diese fünf Jahre nur zur Hälfte – also zweieinhalb Jahre – auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit angerechnet. Dies ist eine ausschließlich proportionale Übertragung der Teilzeitbeschäftigung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit und kann auch unter dem Gesichtspunkt der mittelbaren Diskriminierung nicht beanstandet werden.

Die in § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG vorgesehene Quotierung greift jedoch zusätzlich und führt dazu, dass auch weitere Zeiten, die die Beamtin z. T. sogar bereits in Vollzeit verbracht hat (nämlich ihre Studienzeit oder sonstige vordienstliche Ausbildungszeiten sowie die Ausbildungszeit im Beamtenverhältnis auf Widerruf), ebenfalls nur zu einem geringeren Maß berücksichtigt werden als es bei einem ausschließlich vollzeitbeschäftigten Beamten der Fall wäre. Dies zeigt die Überlegung, dass beispielsweise für einen zehn Jahre lang vollzeitbeschäftigten Beamten, der vorzeitig in den Ruhestand versetzt wird, zehn Jahre als ruhegehaltfähige Dienstzeit zuzüglich der vollen Ausbildungs- und Vorbereitungsdienstzeit anerkannt würden, während eine 20 Jahre lang zur Hälfte beschäftigte Beamtin auf die gleiche Anzahl von erbrachten Dienststunden und damit insoweit auf dieselbe ruhegehaltfähige Dienstzeit wie der Vollzeitbeamte käme, jedoch hinsichtlich ihrer Ausbildungs- und Studienzeiten zusätzlich eine Quotierung auf bis zu 0,5 hinnehmen müsste. Beide Beamten hätten gegenüber dem Dienstherrn die gleiche Anzahl an Lebensarbeitsstunden erbracht; die Stunden würden jedoch in unterschiedlicher Art und Weise bei der Ruhegehaltberechnung berücksichtigt, was die überproportionale Übertragung der Teilzeitbeschäftigung durch die Quotierungsvorschrift des § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG belegt.

Diese mittelbare Diskriminierung ist auch nicht durch objektive Gründe, die nichts mit einer Diskri-

minierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben, gerechtfertigt. Denn weder die von dem Beklagten herangezogenen fiskalischen Erwägungen noch die behauptete „Verteilungsgerechtigkeit“ sind geeignet, die Diskriminierung zu rechtfertigen.

Bereits in seinem Urteil v. 23.10.2003 (C-4/02) hat der EuGH festgestellt, dass der Zweck, die öffentlichen Ausgaben zu begrenzen, nicht mit Erfolg zur Rechtfertigung einer Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts angeführt werden könne. Dem folgend hat das Bundesverwaltungsgericht in seinen beiden Urteilen v. 25.5.2005 (2 C 6.04 und 2 C 14.04) entschieden, dass für die damalige Regelung über den Versorgungsabschlag alter Fassung bei Teilzeitbeschäftigung eine Rechtfertigung nicht darin liegen kann, dass es sich um einen immanenten Korrekturmechanismus handelt, mit dem eine auf der früheren degressiven Ruhegehaltstabelle beruhende vergleichsweise Besserstellung der teilzeitbeschäftigten Beamten habe vermieden werden sollen. Ebenso ungeeignet ist deshalb der jetzt zur Rechtfertigung herangezogene Grundsatz der „Verteilungsgerechtigkeit“, der es gebieten soll, dass ein zugunsten des Dienstherrn angepasster, verminderter Ruhegehaltsatz zu Grunde gelegt wird, wenn ein Beamter durch teilweise Freistellungen vom Dienst die bei durchgehender Vollzeitbeschäftigung mögliche „Soll-Lebensarbeitszeit“ nicht erreicht. Die Anpassung erfolgt bereits durch die proportionale Kürzung der ruhegehaltfähigen Dienstzeit für Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung nach § 6 Abs. 1 S. 3 BeamtVG und muss nicht dadurch verstärkt werden, dass andere Zeiten ebenfalls nur quotiert angerechnet werden. Gerade wegen der inzwischen geltenden linearen Ruhegehaltsskala nach § 14 Abs. 1 S. 1 BeamtVG besteht noch weniger Anlass, zusätzliche Kürzungsmechanismen anzuwenden, da die nach altem Recht in Einzelfällen nicht auszuschließende Begünstigung von Teilzeitkräften nicht mehr auftreten kann. Alleiniger Maßstab für die proportionale Übertragung der Teilzeitbeschäftigung auf die Höhe der Ruhestandsbezüge muss deshalb die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bleiben, und nur für tatsächliche Zeiten mit reduzierter Arbeitszeit oder Beurlaubung darf sich demgemäß die ruhegehaltfähige Dienstzeit entsprechend vermindern.

Andere, nicht fiskalische Gründe, die die unterschiedliche Behandlung von Vollzeit- und Teilzeitkräften rechtfertigen könnten, hat weder die Beklagte im Laufe des Rechtsstreites noch die Bundesrepublik Deutschland im Gesetzgebungsverfahren vorgebracht (vgl. BT-Drs. 13/3994). Nach der Rechtsprechung des EuGH (4 -C/02, Rn 87 des Juris-Abdrucks, m. w. N.)

ist es jedoch Sache des Mitgliedsstaates, der Urheber einer solchen Maßnahme ist, oder der Partei des Ausgangsverfahrens, die sich auf sie beruft, vor dem nationalen Gericht nachzuweisen, dass objektive Gründe zur Rechtfertigung der Maßnahme vorliegen, die nichts mit einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu tun haben. Insoweit geht es fehl, wenn der Beklagte dem erstinstanzlichen Gericht vorwirft, es habe eventuelle Rechtfertigungsgründe nicht umfassend geprüft. Das VG hat die haushaltsmäßigen Gesichtspunkte erwogen, aber verworfen und war zu weiterer Prüfung schon deshalb nicht verpflichtet, weil ihm keine anderen Gründe vorgetragen worden sind oder diese ansonsten auf der Hand lägen.

Bei den vordienstlichen Ausbildungszeiten kann der Dienstherr sich insbesondere nicht darauf berufen, dass er diese Zeiten ohnehin nur auf freiwilliger Basis als ruhegehaltfähige Dienstzeiten anerkenne. Zwar handelt es sich insoweit um „Kann-Zeiten“, die nur nach pflichtgemäßem Ermessen angerechnet werden. Auch bei der Berücksichtigung dieser Kann-Zeiten muss jedoch ein diskriminierungsfreier Maßstab herangezogen werden, und dies ist nicht der Fall, wenn die Kann-Zeiten für durchgehend vollzeitbeschäftigte Beamte anders gewichtet werden als bei teilweise beurlaubten oder in Teilzeit beschäftigten Beamten.

Auch bezüglich der Zurechnungszeiten nach § 13 Abs. 1 BeamtVG ist kein objektiver Rechtfertigungsgrund für die vorgeschriebene diskriminierende Handhabung ersichtlich oder von dem Beklagten vorgetragen worden. Denn die Ausgangslage ist für alle Beamten gleich: Sowohl bei vormals teilzeitbeschäftigten als auch bei durchgehend vollzeitbeschäftigten Beamten werden durch die Zurechnungszeiten fiktive Dienstjahre bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres zu zwei Drittel mitberücksichtigt, ohne dass feststeht, ob diese Dienstzeiten – sollten sie tatsächlich im aktiven Beamtenverhältnis verbracht worden sein – in Vollzeit, Teilzeit oder teilweiser Freistellung abgeleistet worden wären. Es lässt sich weder ein Erfahrungssatz dahingehend aufstellen, dass teilzeitbeschäftigte Beamte ohne den vorzeitigen Ruhestand bis zur Vollendung des 60. Lebensjahres weiterhin Teilzeit gearbeitet hätten noch lässt sich umgekehrt feststellen, dass bislang vollzeitbeschäftigte Beamte bis zum Erreichen des 60. Lebensjahres keinerlei Freistellungen durch Teilzeit oder Beurlaubung in Anspruch genommen hätten. Insofern handelt es sich jeweils um die gleichen Unwägbarkeiten, die nicht zu Lasten der Teilzeitbeschäftigten dahingehend aufgelöst werden dürfen, dass eine aus der Vergangenheit errechnete Quotierung von Teilzeit zu Vollzeit in die

Zurechnungszeit hinein fortgeschrieben wird. Auch insofern gibt es – über die finanziellen Erwägungen hinaus – keine Rechtfertigungsgründe, die die bei den Zurechnungszeiten bestehende mittelbare Diskriminierung rechtfertigen könnten.

Das VG ist daher zu Recht unter Nichtanwendung der Regelung des § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG zu dem Ergebnis gekommen, dass der Klägerin ein Ruhegehalt ohne Quotierung in Höhe von 44,53 vom Hundert zusteht.

Offen bleiben mag in diesem Zusammenhang, ob die Quotierungsvorschrift des § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG im Fall der Klägerin nicht bereits aus anderen Gründen keine Anwendung finden darf. Denn die für die Quotierung maßgebliche Teilzeitbeschäftigung der Klägerin von drei Viertel in der Zeit zwischen dem 1.8.2000 und dem 31.7.2004 dauerte zwar, bei erster Betrachtung vier Jahre und damit länger als die in § 6 Abs. 1 S. 4 genannten zwölf Monate. Dabei bleibt

jedoch unberücksichtigt, dass die Klägerin in dieser Zeit nicht eine „normale“ Teilzeitbeschäftigung mit drei Viertel ausgeübt hat, sondern von der Regelung eines „Sabbatjahres“ Gebrauch gemacht hat mit der Folge, dass sie drei Jahre voll gearbeitet hat und ein Jahr gänzlich vom Dienst freigestellt war, jeweils unter Gewährung von drei Viertel der Bezüge. Insoweit könnte auch Anlass bestehen, diese Sabbatregelung nicht als Drei-Viertel-Teilzeitbeschäftigung für die Dauer von vier Jahren, sondern als dreijährige Vollzeitbeschäftigung mit einjähriger Beurlaubung anzusehen. Für diesen Fall würde die Freistellungsdauer von zwölf Monaten nicht überschritten, so dass schon aus diesem Grund § 6 Abs. 1 S. 4 BeamtVG auf die Klägerin nicht anwendbar wäre.

---

### Anmerkungen

- 1 BGleIG-ES E.III.1.2 Art. 141 EG Nr. 4
- 2 BGleIG-ES E.III.1.2 Art. 141 EG Nr. 10
- 3 AGG-ES E.I.1.2 Art. 141 EG Nr. 4

**Ausgabe 4/2009**

Erscheint im Oktober 2009

## Vorschau

### Aufsätze:

- Eingruppierung
- Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung
- Der Schattenbericht zum CEDAW-Abkommen

## All-round-Service



Quelle: Natalie Eichhorst-Ens



## Produktipp

### Baßlisperger Einführung in das neue Beamtenrecht



Mit den Neuregelungen durch das Beamtenstatusgesetz sicher umgehen

**1. Auflage 2009,  
XIV, 321 Seiten, Softcover  
ISBN 978-3-8073-0125-9  
€ 39,90**

Das Beamtenrecht ist durch viele abstrakte Rechtsbegriffe gekennzeichnet und in viele Gesetze und Verordnungen gegliedert, was die Umsetzung in die Praxis erschwert. Diese Einführung dient als Leitfaden und Nachschlagewerk für die tägliche beamtenrechtliche Praxis. Praktische Beispiele zu Bayern, das als erstes Land ein neues LBG erlassen hat, weisen den Weg in die beamtenrechtliche Praxis der Länder. Die Einführung ist aber auch für die Anwender in allen anderen Bundesländern von Interesse. Didaktisch aufbereitet erleichtert sie den Einstieg in die Rechtslage nach Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes. Grafiken und Übersichten dienen dazu, Einzelprobleme und Zusammenhänge besser zu verstehen. Die wichtigsten beamtenrechtlichen Grundsätze sind grafisch hervorgehoben. Beispielsfälle, Musterschreiben und Schaubilder runden die Informationen ab.



**Reinhören: das Interview mit Herrn Dr. Baßlisperger zur Beamtenrechtsreform**

[www.das-neue-beamtenrecht.de](http://www.das-neue-beamtenrecht.de)

[\[bestellen\]](#)

### Einführung in das neue Beamtenrecht Jetzt auch als Online-Lösung

**NEU!**

Mit den Neuregelungen durch das Beamtenstatusgesetz sicher umgehen

#### **Top-aktuell:**

Unser neues Online-Produkt informiert Sie über die aktuelle Rechtslage nach Inkrafttreten des Beamtenstatusgesetzes.

#### **Extrem praktisch:**

Die Online-Einführung dient als Leitfaden und Nachschlagewerk für Ihre tägliche beamtenrechtliche Arbeit. Arbeitshilfen, wie z.B. Urkundenmuster, ergänzen die Informationen. Praktische Beispiele und Fälle zu Bayern, das als erstes Land ein neues Landesbeamtengesetz erlassen hat, weisen den Weg. Auch die Anwender in allen anderen Bundesländern profitieren von dieser Veranschaulichung.

#### **Leicht verständlich:**

Grafiken, Übersichten und Schaubilder helfen Ihnen, die Einzelprobleme und Zusammenhänge besser zu verstehen.

#### **Schnell lesbar:**

Die wichtigsten beamtenrechtlichen Grundsätze sind optisch hervorgehoben. Verweise führen Sie direkt in die relevanten Normen.

#### **Sicher und didaktisch:**

Dr. Maximilian Baßlisperger, Dozent an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege in Bayern, hat diese Erläuterungen für Sie geschrieben. Profitieren Sie von seinem Expertenwissen und seiner didaktischen Erfahrung!

**Machen Sie den Gratis-Test:** Neugierig geworden? Dann testen Sie die Online-Lösung "Einführung in das Beamtenrecht" gratis für 4 Wochen.

[\[Testzugang anfordern\]](#)

## Impressum

### **GiP – Gleichstellung in der Praxis**

ISSN 1614-6085

© Verlagsgruppe Hüthig-Jehle-Rehm GmbH

www.gip-info.de

### **Herausgeber/innen**

*Dr. Torsten v. Roettenken,*

Vorsitzender Richter am Verwaltungsgericht Frankfurt a. M.

*Kristin Rose-Möhrling,*

Gleichstellungsbeauftragte im BMFSFJ, Vorsitzende des Interministeriellen Arbeitskreises der Gleichstellungsbeauftragten der obersten Bundesbehörden (IMA)

### **Redaktion (verantwortlich)**

*Claudia Luz*

Tel. 06221 – 33 70 47

Fax 06221 – 33 70 48

E-Mail: claudia.luz@hjr-verlag.de

### **Redaktionsassistentz**

*Hendrick Lehmann*

Tel. 06221 – 489 214

Fax 06221 – 489 476

E-Mail: hendrick.lehmann@hjr-verlag.de

### **Programmbereichsleitung**

*Annette Brandenburg*

### **Geschäftsführer**

*Clemens Köhler*

### **Verlag, Geschäftsführer und alle Verantwortlichen**

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH

Im Weiher 10

69121 Heidelberg

Tel.: 06221 – 489 214

Fax: 06221 – 489 553

www.hjr-verlag.de

Bayerische Landesbank

Konto-Nr. 20 36010

BLZ 700 500 00

### **Vertrieb und Aboservice**

Rhenus Medien Logistik GmbH & Co. KG

Abonnentenservice

*Frau Jutta Müller*

Justus-von-Liebig-Straße 1

86899 Landsberg

Tel. 08191 – 97000-641

Fax 08191 – 97000-103

E-Mail: aboservice@hjr-verlag.de

### **Erscheinungsweise, Bezugspreise und -bedingungen**

„Gleichstellung in der Praxis“ erscheint vielmals jährlich als elektronische Zeitschrift.

Jahresabonnement € 49,-

Alle Preise verstehen sich inkl. gesetzlicher MwSt. Der Abonnementpreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von 8 Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.

### **Fotos**

Alle Fotos, bei denen keine andere Quelle angegeben ist, stammen von pixelio (www.pixelio.de).

### **Urheber- und Verlagsrecht**

Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge, auch die bearbeiteten Gerichtsentscheidungen und Leitsätze, sind urheberrechtlich geschützt. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlages in irgendeiner Form durch Kopie, Mikrofilm oder andere Verfahren reproduziert oder in eine von Maschinen, insbesondere von Datenverarbeitungsanlagen verwendbare Sprache, übertragen oder weitergeleitet werden.

### **Manuskripte**

Der Verlag haftet nicht für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Die Annahme zur Veröffentlichung muss schriftlich erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung der Beiträge überträgt die Autorin/der Autor dem Verlag das ausschließliche Verlagsrecht für die Zeit bis zum Ablauf des Urheberrechts. Eingeschlossen sind insbesondere auch das Recht zur Herstellung elektronischer Versionen und zur Einspeicherung in Datenbanken sowie das Recht zu deren Vervielfältigung und Verbreitung online oder offline ohne zusätzliche Vergütung. Nach Ablauf eines Jahres kann die Autorin/der Autor anderen Verlagen eine einfache Abdruckgenehmigung erteilen; das Recht an der elektronischen Version bleibt beim Verlag.

### **Leser/innenbriefe**

Die Redaktion behält sich vor, Leser/innenbriefe in gekürzter Form abzdrukken.

### **Gestaltung**

Wachter-Design, Klosterstr. 168, 67480 Edenkoben

### **Satz**

Strassner ComputerSatz, Breslauer Str. 9, 69181 Leimen