

**Thema: Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst**

Ergebnis:

Einkommensdifferenz Beamtinnen/Richterinnen gegenüber Beamten/Richtern insgesamt und bei Vollzeitbeschäftigung				
	Insgesamt (Voll- und Teilzeitbeschäftigte)		Vollzeitbeschäftigte	
	Einkommensdifferenz in %	Einkommensdifferenz in €	Einkommensdifferenz in %	Einkommensdifferenz in €
Beamte/Beamtinnen	-18,9 %	-651 €	-7,4 %	-260 €
Höherer Dienst	-22,9 %	-1050 €	-12,2 %	-582 €
Gehobener Dienst	-16,5 %	-554 €	-5,6 %	-191 €
Mittlerer Dienst	-22,9 %	-589 €	-12,5 %	-325 €
Einfacher Dienst	-11,4 %	-239 €	-6,8 %	-145 €
Richter/-innen	-20,4 %	-1043 €	-10,5 %	-544 €

Quelle: Statistisches Bundesamt, eigene Berechnungen

- **Beamtinnen (Voll- und Teilzeitbeschäftigte) verdienen 18,9 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.** Besonders stark ist das Einkommensgefälle im mittleren und höheren Dienst mit jeweils 22,9 Prozent.
- **Vollzeitbeschäftigte Beamtinnen verdienen 7,4 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.** Im mittleren und höheren Dienst sind es aber 12,5 bzw. 12,2 Prozent weniger.
- **Richterinnen verdienen gleichfalls erheblich weniger als ihre männlichen Kollegen.**
- *Nur zur Erläuterung: Die vermeintlich „besseren“ Werte im gehobenen Dienst spiegeln den hohen Anteil an Grundschullehrerinnen wider, die nicht dem höheren, sondern dem gehobenen Dienst zugeordnet werden.*
- **Der Frauenanteil nimmt in den höheren Besoldungsgruppen einer Laufbahn ab.**
- **Die Spitzenämter (B 1 bis B 11) sind zu fast 90 Prozent mit Männern besetzt.**
- **Die ohnehin geringe Teilzeitquote dürfte fast ausschließlich auf Beschäftigte in Altersteilzeit zurückzuführen sein.**

## Ursachen:

- **Teilzeitbeschäftigung ist nur ein Faktor**

Fast die Hälfte der Beamtinnen und Richterinnen sind teilzeitbeschäftigt und der Frauenanteil an den Teilzeitbeschäftigten beträgt etwa 80 Prozent. Der Europäische Gerichtshof hat das unlängst zum Anlass genommen, die Mehrarbeitsvergütung im Besoldungsrecht zu kippen, weil sie Teilzeitbeschäftigte und damit Frauen benachteiligt: Ein klarer Verstoß gegen das Gebot der Entgeltgleichheit.

- **Je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil**

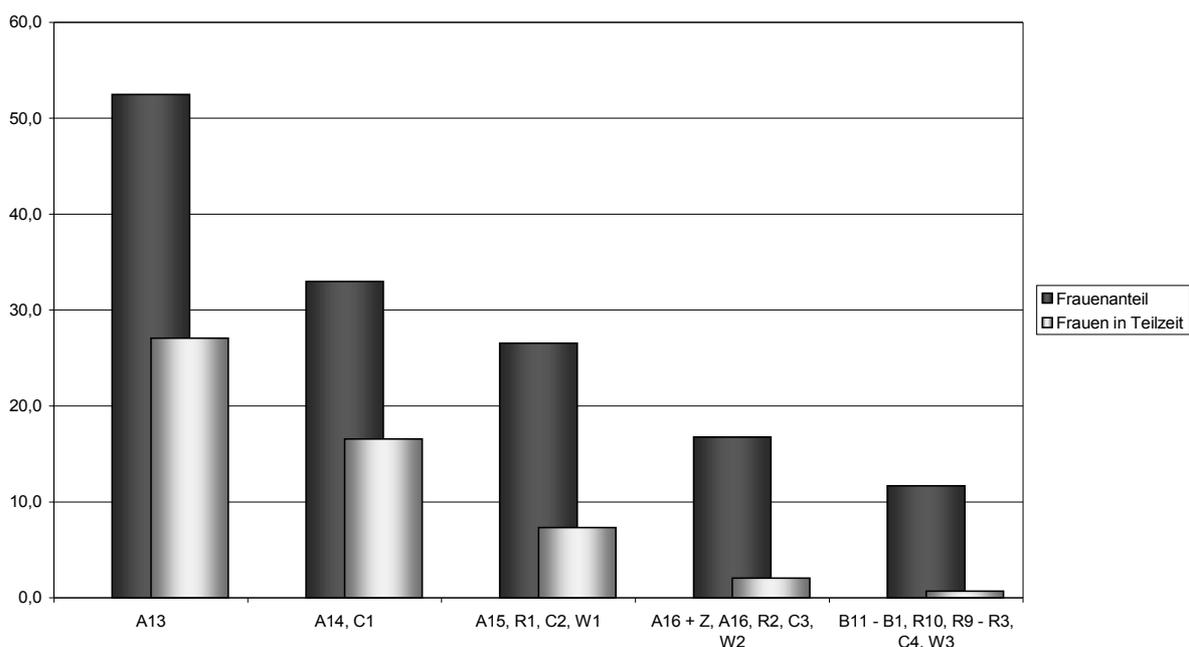
Formal werden im Besoldungsrecht gleiche Tätigkeiten auch gleich bezahlt. Die Zollsekretärin (A 6) verdient genauso viel wie der Zollsekretär, die Ministerialrätin und der Ministerialrat werden beide nach B 3 bezahlt. Dennoch verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen im mittleren Dienst 13 und im höheren Dienst 12 Prozent weniger.

Im Gegensatz zu den Männern erreichen Frauen seltener das Spitzenamt der Laufbahn. Die Geschlechterverteilung im höheren Dienst macht dies besonders deutlich: Je höher die Besoldungsgruppe, desto geringer der Frauenanteil.

Das bestätigt auch der EU-Bericht „**Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2007**“: Weniger als 15 Prozent der Abteilungsleitungen hierzulande sind mit Frauen besetzt; Staatssekretärsposten: Fehlanzeige. Damit liegt Deutschland weit unter dem EU-Durchschnitt (EU-27) von 33 Prozent und wird bei dieser Negativ-Bilanz lediglich von Luxemburg und dem Nicht-Mitglied Türkei übertroffen.

In Teilzeit scheint es fast ausgeschlossen, Führungsfunktionen überhaupt erreichen zu können. Teilzeitarbeit in höher dotierten Stellen mit Führungsverantwortung stößt immer noch auf erhebliche Vorbehalte.

Anteil der Frauen und der Frauen in Teilzeit an den Besoldungsgruppen im höheren Dienst (2007)



- **Karriereentwicklung mit Hindernissen**

Anwesenheit unterstützt den beruflichen Aufstieg. Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung wirken sich mittelbar auf die Karriereentwicklung aus. Sichtbar und flexibel zu sein, sind die wichtigsten Voraussetzungen für eine Karriere. Wer weniger Stunden in der Woche arbeitet oder längere Zeit aussetzt, erhält schlechtere Beurteilungen. Die Personalberichte aus Hamburg und Schleswig-Holstein gestehen diese Benachteiligung offen ein. Besonders problematisch: Unterbleiben Beförderungen wegen Beurlaubung oder Teilzeit oder finden sie erst später statt, kann der Rückstand nicht mehr aufgeholt werden. Beamtinnen und Beamten steigen zwar in den gleichen Ämtern ein, nach zehn, spätestens zwanzig Jahren haben die Männer ihre Kolleginnen aber um ein bis zwei Besoldungsgruppen hinter sich gelassen. Der Weg in Führungsfunktionen wird den Beamtinnen dadurch erschwert.

- **Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit**

Im Besoldungsrecht werden überwiegend von Frauen ausgeübte Berufe (Tätigkeiten) geringer bewertet. So werden die Lehrämter an Grundschulen, wo überwiegend Frauen tätig sind, regelmäßig mit A 12, an Gymnasien, wo die Männer dominieren, mit A 13 bewertet. Dass Grundschullehrerinnen weniger Verantwortung hätten, als Gymnasiallehrer ist nicht belegbar. Die GEW fordert deshalb A 13 als einheitliches Eingangssamt für alle Lehrämter.

- **Frauen arbeiten in „typischen Frauenbereichen“**

Zum Beispiel Verwaltungs- und Büroarbeit im mittleren Dienst, Lehrämter an den Grund-, Haupt und Realschulen. Gerade bei den Lehrkräften an Grundschulen wäre ein höherer Anteil an Männern wünschenswert (Stichwort: männliche Vorbilder in entscheidenden Entwicklungsphasen der Kinder).

- **Die Verwaltungskultur in Deutschland ist männerorientiert und von Männern dominiert.**

Dass Frauen kaum in Führungsfunktionen aufrücken, ist Beleg für eine Kultur männlich dominierter Führung im öffentlichen Dienst.

### **Lösungsansätze:**

- **Grundlegender Wandel der Verwaltungskultur**

Bund, Länder und Kommunen tragen als öffentliche Arbeitgeber besondere Verantwortung, die Entlohnung von Männern und Frauen diskriminierungsfrei zu gestalten. Das erfordert – vor allem bei den (männlichen) Führungskräften – ein grundlegendes Umdenken:

- Die vermeintliche Selbstverständlichkeit durchgängiger Anwesenheit am Arbeitsplatz und die Verfügbarkeit in den Abendstunden müssen bewusst in Frage gestellt werden.
- In der Beurteilungspraxis dürfen Auszeiten keine Rolle mehr spielen.
- Die Beurteilungsrichtlinien und die Beurteilungspraxis sind unter dem Blickwinkel geschlechtsspezifischer Diskriminierungen zu überprüfen. Die Beurteilenden sind noch intensiver als bisher für eine genderorientierte Anwendung zu schulen.
- Größere Transparenz: Die für alle wesentlichen Personalentscheidungen (u. a. Beförderungen) maßgeblichen Beurteilungsergebnisse sollen künftig u. a. nach

Geschlecht, Besoldungsgruppen, Alter, Beschäftigungsumfang und gegliedert nach Behörden dargestellt werden.

- Beurlaubungen von Beamtinnen müssen sorgfältig vorbereitet werden. Während der Beurlaubung muss der Kontakt zur Dienststelle und danach die Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg sichergestellt sein.
- Bei allen Ausschreibungen muss geprüft werden, ob die Stellen für Mütter und Väter oder Pflegende die Möglichkeit bieten, Beruf und Familie zusammenzubringen.
- Beschäftigte mit aus familiären Gründen verminderter regelmäßiger Arbeitszeit, die eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, sollten bei der Besetzung von Stellen für Vollzeitbeschäftigte bei gleichwertiger Qualifikation vorrangig berücksichtigt werden.
- Frauen, die bereits erste Karriereschritte gegangen sind, müssen auf dem weiteren Weg unterstützt werden.

- **Führen in Teilzeit**

Ämter und Behörden müssen prüfen, wie Stellen in Teilzeit besetzt werden können. Bei entsprechender Absprache der Beteiligten und mit organisatorischen Änderungen dürfte dies nahezu bei jeder Stelle möglich sein.

Beispiel: Das Arbeitsgericht Hamburg regelt, dass im richterlichen Dienst alle Beförderungsstellen grundsätzlich auch zur Besetzung mit Teilzeitbeschäftigten geeignet sind. Teilzeitbeschäftigten Richterinnen und Richtern muss zur Erprobung der Vorsitz einer Kammer des Landesarbeitsgerichts Hamburg übertragen werden.

Nach § 12 des hamburgischen Gleichstellungsgesetzes (verstärkt durch die Bestimmungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) müssen Teilzeitbeschäftigte die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung eröffnet werden wie Vollzeitbeschäftigten. Vorgesetzten- und Führungsfunktionen sind davon nicht auszuschließen.

- **Teamführung im Tandem**

Dass Führungsfunktionen teilbar oder im Tandem zu bewältigen sind, belegt die hamburgische Verwaltung. Hamburg unterstützt Teilzeitbeschäftigte, die an Führungspositionen interessiert sind, seit einiger Zeit durch eine Teilzeitbörse. Hier können Beschäftigte auf die Suche nach Teilzeitpartnerinnen und -partnern gehen, mit denen sie sich gemeinsam für eine Führungsfunktion bewerben wollen. Verbunden damit sind Fortbildungsmaßnahmen für diese Zielgruppe.

- **Kindernotfallbetreuung**

Einrichtung einer nach Möglichkeit dezentralen, kostenlosen Kindernotfallbetreuung (z. B. in Kooperation mit Trägern von Kindertageseinrichtungen) als Angebot für Eltern in klar definierten Notfallsituationen (z. B. Krankheit der Tagesmutter/des Tagesvaters, unvorhersehbare dienstliche Einsätze).

- **Weitere Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

- Arbeitszeitmodelle entwickeln, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen
- Ausbau von Telearbeitsplätzen (alternierende Telearbeit)
- Aufgabenerledigung zuhause ohne Einrichtung eines Telearbeitsplatzes
- Verkürzte Fortbildungsangebote; Fortbildungsangebote in Abendkursen
- Möglichkeit, Fortbildungsangebote auch während der Beurlaubung wahrnehmen zu können

- **Maßnahmen im Rahmen der Gleichstellungsförderung (früher: „Frauenförderung“)**
  - Sensibilisierung von Vorgesetzten und Verbesserung der Führungskompetenz im Hinblick auf Gleichstellungsfragen
  - gleichstellungsorientierte Prüfung von Tätigkeitsbewertungen und Stellenbeschreibungen; Aufwertung der nach wie vor überwiegend von Frauen gewählten und ausgeübten Berufe und Tätigkeiten
  - paritätische Besetzung von Gremien, um den Einfluss von Frauen auf Entscheidungen zu stärken
  - Karriereplanung und -chancen von Zielgruppen (z. B. Teilzeitbeschäftigten) unterstützen
  - Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräch (Teilnahme an bestimmten Fortbildungsmaßnahmen können verbindlich vereinbart werden, Karrierechancen und Karrierevorstellungen und Schritte zur Realisierung können besprochen werden.)
  - Gezielte Qualifizierung durch Hospitationen, vorübergehende Übertragung höherwertiger Aufgaben und Vertretungen, um die Chancen von Frauen in Auswahlverfahren zu verbessern.
  - Qualifikationen, die durch Familienarbeit oder Ehrenamt erworben wurden, stärker berücksichtigen.
  - Bewerbungstrainings
  - Betreuung und Wiedereingliederung von Beurlaubten
  - gezielte Fortbildungsangebote, die von Frauen geleitet oder moderiert werden

Die Maßnahmen der Gleichstellungspläne müssten stärker auf männliche Beschäftigte, Entscheidungsträger/innen, Vorgesetzte und Nachwuchsführungskräfte abzielen.
  
- **Bewerberinnen vorrangig berücksichtigen**

Beispiel: Das hamburgische Gleichstellungsgesetz regelt, dass bei Einstellungen einschließlich der Begründung eines Beamten- oder Richterverhältnisses, die nicht zum Zwecke der Ausbildung erfolgen, Bewerberinnen bei gleichwertiger fachlicher Leistung, Befähigung vorrangig zu berücksichtigen sind, bis Frauen innerhalb der Dienststelle in der jeweiligen Bezahlungsgruppe der Laufbahn oder des Berufs zur Hälfte vertreten sind.
  
- **Bewerbungs- und Auswahlverfahren transparent gestalten**

Leitfaden entwickeln zur professionellen Durchführung von Auswahlverfahren, um unbewusste Einflussfaktoren sichtbar zu machen und reflektieren zu können. Es gibt besonders „anfällige“ Anforderungskriterien wie Konfliktverhalten oder Belastbarkeit, die zu verzerrten Bewertungen sowohl von Frauen als auch von Männern oder auch von Teilzeitbeschäftigten führen können. Auch bei der Beurteilung von Führungsverhalten können subjektive Einstellungen zur Karriereorientierung von Frauen und Männern die konkreten Beobachtungen überlagern.