

Folgen der Lohnlücken: Frauen nehmen ihre Finanzen selbst in die Hand!

Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität Frankfurt a.M.
Ulrike Schneider-Gladbach und Sara Schnier

EqualPayDay, 06. März 2024

Agenda

1. Hauptursachen der Entgeltungleichheit
2. Mögliche Formen der Entgeltbenachteiligung
3. Situation an der Goethe Universität
4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten des Gleichstellungsbüros

1. Hauptursachen der Entgeltungleichheit

Berufswahl und-verlauf

- Geschlechtsspezifische Aufteilung von Berufen
- Unterbrechungen in der Erwerbsbiografie

Entgelttransparenz und Verhandlungsmacht

- Mangelnde Entgelttransparenz
- Unterschiedliche Verhandlungsmacht

Diskriminierung und strukturelle Barrieren

- „Gläserne Decke“
- Stereotypisierte Rollenbilder
- (un)mittelbare Entgeltbenachteiligung

Quellen:

Studie „Entgeltmonitoring in deutschen Unternehmen“ (DIW Berlin, 2022)

Studie „Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen Dienst“, BMFJ, 2021)

Studie „Frauen und Männer in Führungspositionen – Geschlechterverhältnisse und Entgeltunterschiede“, Statistisches Bundesamt, 2023

2. Mögliche Formen der Entgeltbenachteiligung

Entgeltbenachteiligung ist vom BVerfG verboten, aber dennoch immer wieder zu finden:

Unmittelbare Entgeltbenachteiligung

- (2) „...wenn eine Beschäftigte oder Beschäftigter bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ein geringeres Entgelt erhält, als eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter des jeweils anderen Geschlechts erhält, erhalten hat oder erhalten würde.“

Beispiele

- *Bis in die 50iger Jahre in Tarifverträgen: „Männer erhalten den Lohn yx, Frauen erhalten 15% weniger“.*
- *Nachfolgerin erhält niedrigeres Entgelt als Vorgänger bei unveränderten Tätigkeiten*
- *Köchin erhält Tarifentgelt, Koch erhält €200 mehr (Zulage)*

Mittelbare Entgeltbenachteiligung

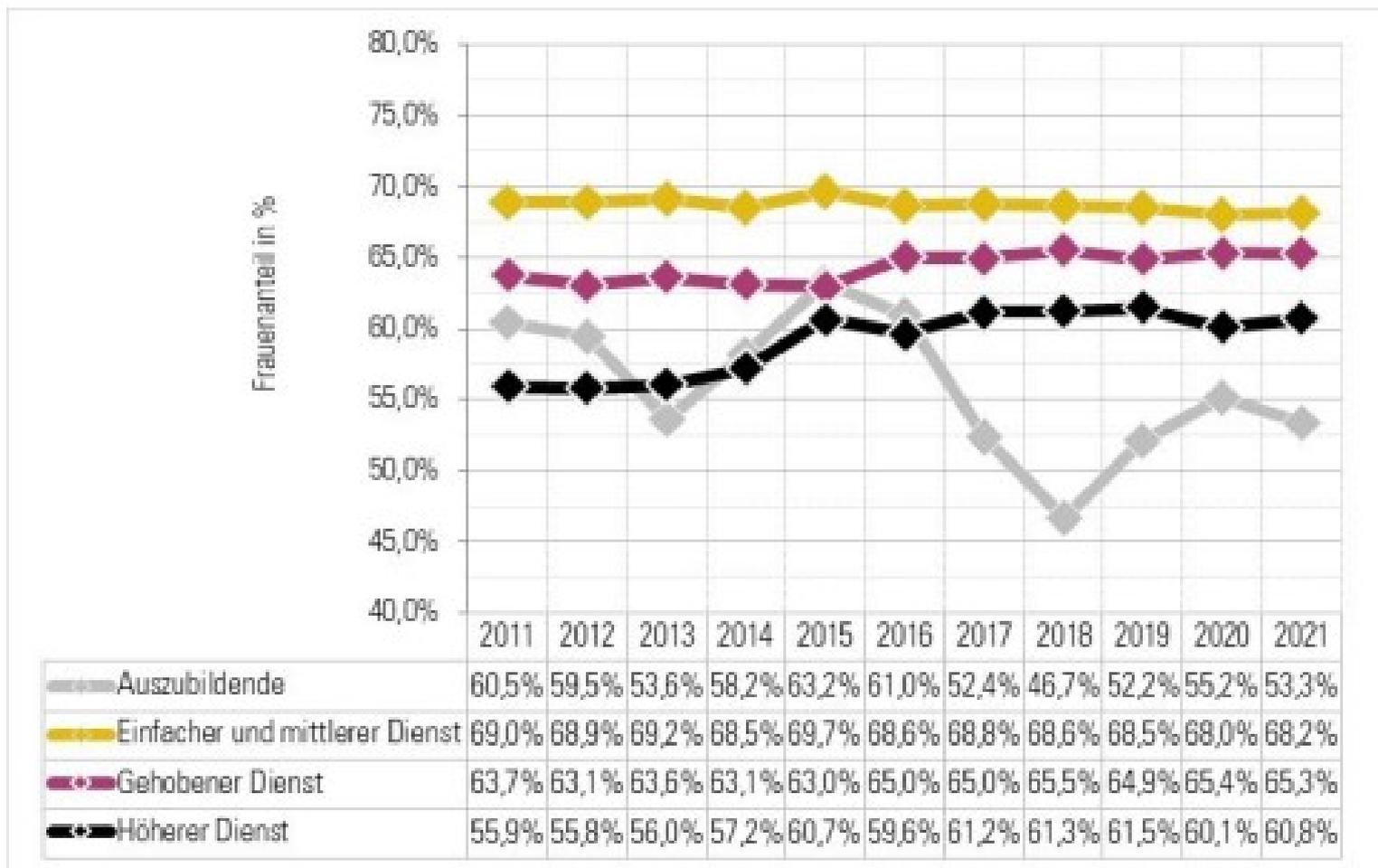
- (3)“... wenn dem Anschein nach **neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren** Beschäftigte wegen des Geschlechts gegenüber Beschäftigten des jeweils anderen Geschlechts in Bezug auf das Entgelt in besonderer Weise benachteiligen können, es sein denn, die Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich. ...“

Beispiele:

- *Keine Altersversorgung für Teilzeitkräfte (Bilka-Fall)*
- *(überwiegend weibliches) Reinigungs- und Küchenpersonal erhält kein „Weihnachtsgeld“*
- *Typische Anforderungen und Belastungen an frauendominierten Arbeitsplätzen werden nicht berücksichtigt*

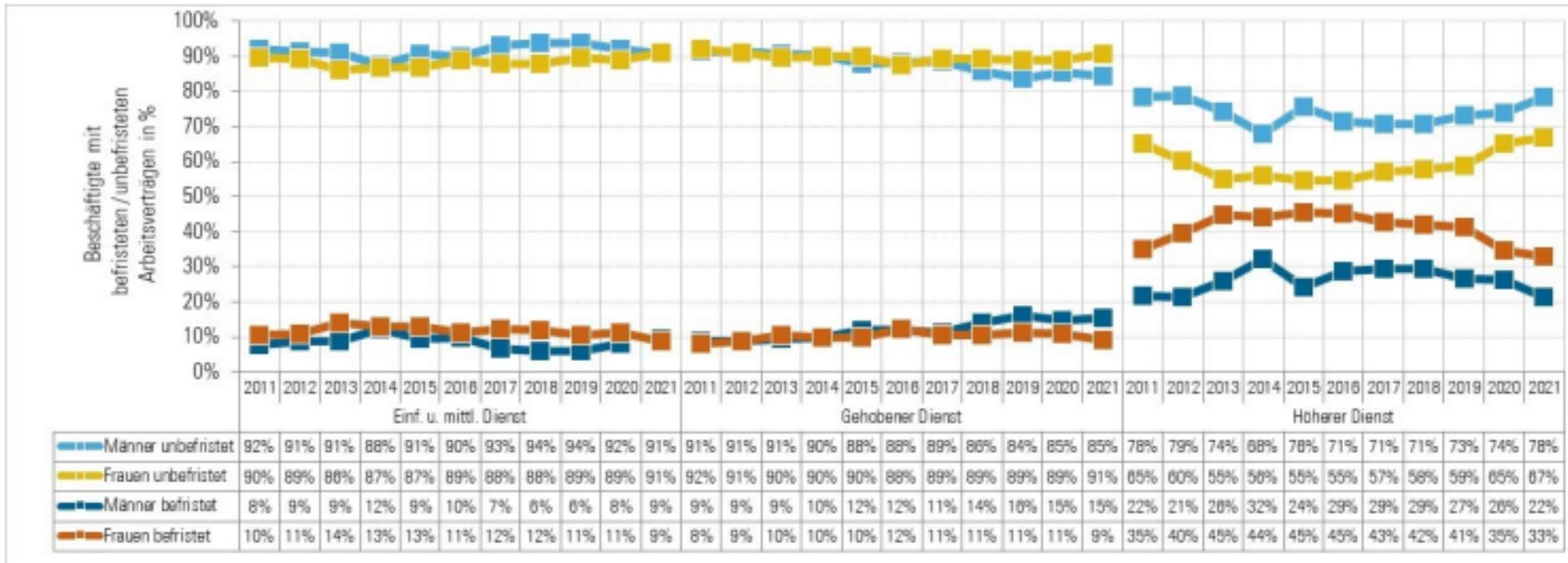
Quelle: Dr. Andrea Jochmann-Döll, GEFA-Forschung + Beratung, Hattingen

3. Die Situation an der Goethe-Universität: Frauenanteil an den administrativ-technisch Beschäftigten je Laufbahngruppe



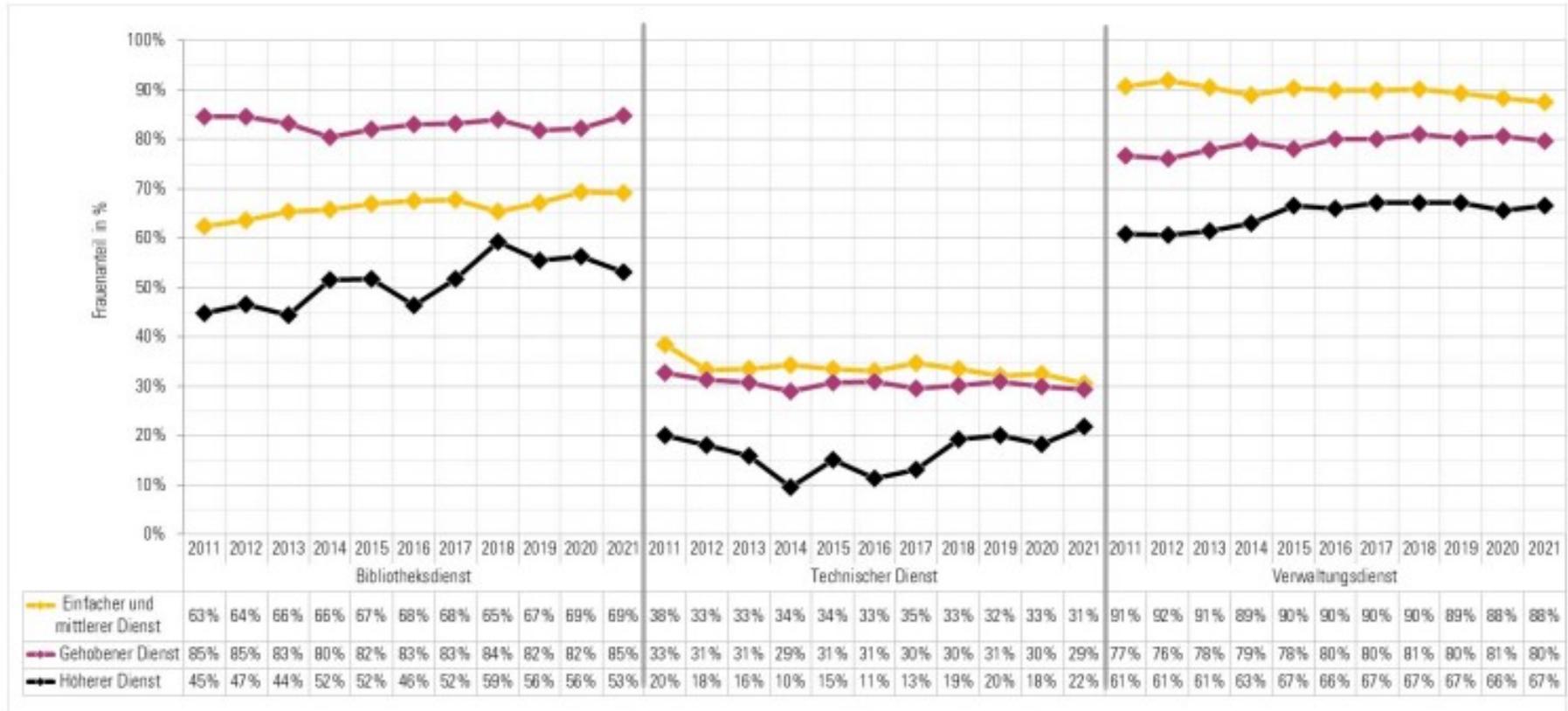
Quelle: Gleichstellungsmonitor 2021-2022, Gleichstellungsbüro Goethe Universität

3.1 Administrativ-technisch Beschäftigte mit befristeten / unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen



Quelle: Gleichstellungsmonitor 2021-2022, Gleichstellungsbüro Goethe Universität

3.2 Frauenanteil der administrativ-technisch Beschäftigten nach Mitarbeitenden- und Laufbahngruppe



Quelle: Gleichstellungsmonitor 2021-2022, Gleichstellungsbüro Goethe Universität

4. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten des Gleichstellungsbüros

Information und Beratung	Sensibilisierung	Familienfreundliche Arbeitsbedingungen	Qualifizierung
<ul style="list-style-type: none">• Gleichstellungsmonitor• Individuelle Beratungsangebote• CV-/ Bewerbungsunterlagen• Bewerbungsgespräche / Kompetenzdarstellung• Weiterbildung• Vernetzung mit PR	<ul style="list-style-type: none">• Gleichstellungsmonitor• Beteiligung an Einstellungsverfahren• Austausch mit dezentralen Gleichstellungs-/Frauenbeauftragten• Empowerment-Angebote für Frauen• Netzwerk Mutterschaft• GoWomen Netzwerk für R3 und R4 Wissenschaftlerinnen	<ul style="list-style-type: none">• Betriebsnahe-Kita• Ferienspiele• Not-Betreuung• Freistellung für Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none">• Workshop-Reihe „Frauen&Finanzen“• Dialog-Workshops• Selbstlernangebote• Workshops zu<ul style="list-style-type: none">• Vereinbarkeit von Beruf und Carearbeit• Mental Load• Pflege• Frauen in Führungspositionen• FK / Prof*innen Einstellungsverfahren

Tarifgebundenheit, aber Ausnutzung der Spielräume des TVÖD H GU

Ein Wort zum Schluss:

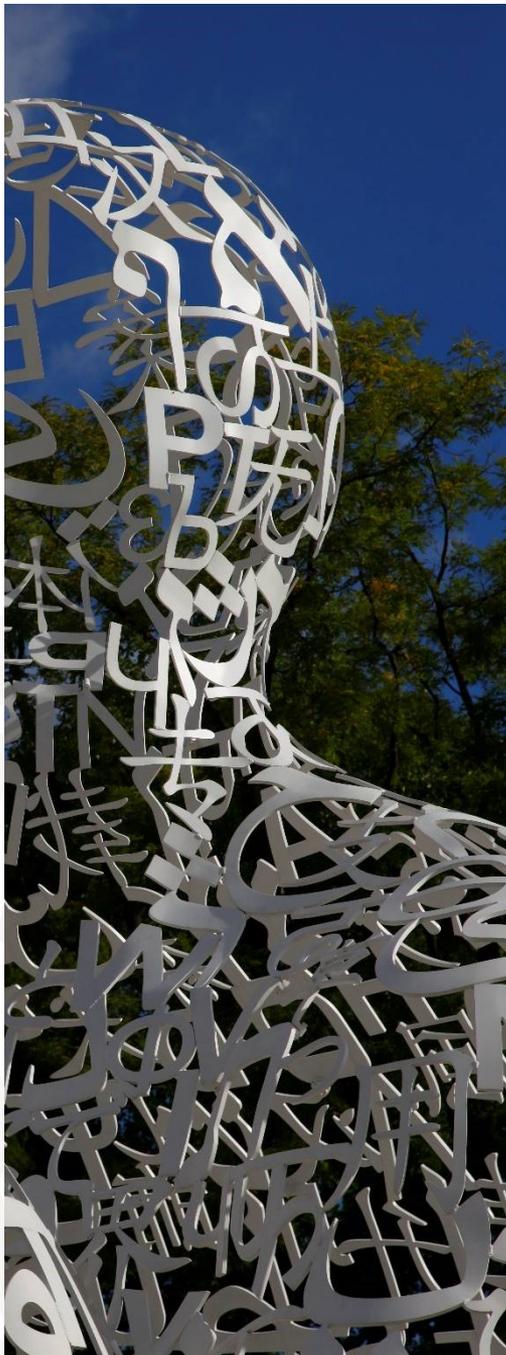
„Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts.“

Simone de Beauvoir



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!





Kontakt

Ulrike Schneider-Gladbach

Stellv. zentrale Gleichstellungsbeauftragte ATM
Goethe-Universität Frankfurt | Campus Westend
SKW-Gebäude | Raum 05.C.109 | Rostocker Str. 2
60323 Frankfurt am Main | GERMANY
Telefon +49 (0)69 798 18128 | Fax +49 (0)69 798 76312979
E-Mail: schneider-gladbach@em.uni-frankfurt.de

[Überblick über Angebote / Unterstützungsmöglichkeiten](#)

<https://tinygu.de/AngeboteStellvGIBATM>

[GleichstellungsImpulse für ATM](#)

<https://www.uni-frankfurt.de/134788683/GleichstellungsImpulse>

Sara Schnier

Familienservice
Goethe-Universität Frankfurt | Campus Westend
SKW-Gebäude | Raum 05.C.111 | Rostocker Str. 2
60323 Frankfurt am Main | GERMANY
Telefon +49 (0)69 798 18688 | Fax +49 (0)69 798 76312979
E-Mail: s.schnier@em.uni-frankfurt.de

[Überblick über Angebote / Unterstützungsmöglichkeiten des
Familienservice](#)