



Antidiskriminierungsstelle
des Bundes



Gleiche Arbeit, ungleicher Lohn?

Zahlen und Fakten zu Entgeltungleichheit in
Deutschland und Europa



Inhalt

Vorwort	1
1. Einleitung	2
2. Gründe für die geschlechterspezifische Entgeltungleichheit	3
3. Daten zur geschlechterspezifischen Entgeltungleichheit	5
4. Daten zur horizontalen Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts	11
5. Daten zur vertikalen Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts	13
6. Daten zur Teilzeit	17
7. Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit im europäischen Vergleich	22
8. Maßnahmen zur Verringerung der Lohnlücke in Deutschland	25
9. Was ist zu tun? – Handlungsbedarf	26
Quellen	27

Vorwort



Gleiche Arbeit, gleicher Lohn? Eigentlich muss das selbstverständlich sein. Das sagen Frauen und Männer in Deutschland gleichermaßen. Und doch gibt es weiterhin eine Lohnlücke. Sie lag im Jahr 2016 in Deutschland bei etwa 21 Prozent – das ist weit mehr als in den meisten anderen Industrieländern. Wie diese Lohnlücke entsteht, in welchen Branchen sie größer ist oder kleiner und was mögliche Wege gegen den „gender pay gap“ sein können, darüber gibt diese Broschüre Auskunft.

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes will mit dieser Faktensammlung Aufklärungsarbeit leisten und einen Ausblick darüber geben, an welchen Stellen angesetzt werden kann, damit Politik und Tarifparteien die Lohnlücke schnellstmöglich und effektiv schließen können. Denn Entgeltungleichheit schadet auf Dauer nicht nur den Betroffenen, sondern der Gesellschaft insgesamt.

Mit herzlichen Grüßen



Christine Lüders
Leiterin der Antidiskriminierungsstelle
des Bundes

1. Einleitung

Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat die vorliegende Zusammenstellung statistischer Daten anlässlich des Inkrafttretens des Entgelttransparenzgesetzes am 01. Januar 2018 aktualisiert, um plakativ darzustellen, wie die Situation der Entgeltungleichheit im europäischen Vergleich in Deutschland ist.¹

Zunächst werden dabei die Hauptursachen für Entgeltungleichheit schlaglichtartig in den Blick genommen. Wesentlich ist nach übereinstimmender wissenschaftlicher Auffassung die Segregation des Arbeitsmarktes, d.h. die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern in Berufen (sog. Horizontale Segregation) und Hierarchien (sog. Vertikale Segregation).

Anschließend wird in verschiedenen Grafiken und Zahlensammlungen die Situation visualisiert. Dabei wird insbesondere in den Blick genommen:

- die unbereinigte Lohnlücke²
- die Erwerbstätigkeitsquote von Frauen und Männern
- die Branchenverteilung von Frauen und Männern
- der Anteil von Frauen in Führungspositionen
- der Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit

¹ Erstmals wurde diese Datensammlung anlässlich des internationalen Frauentags im Jahr 2013 vorgelegt.

² Bei der Lohnlücke wird zwischen unbereinigter und bereinigter Lohnlücke unterschieden. Die unbereinigte Lohnlücke ist die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten aller erwerbstätigen Frauen und Männern in Prozent. Unter der bereinigten Lohnlücke versteht man den Verdienstabstand von Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien.

2. Gründe für die geschlechterspezifische Entgeltungleichheit

Als wesentliche Gründe für die geschlechterspezifische Lohnlücke werden häufig die Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes, Erwerbsunterbrechungen bzw. Teilzeitarbeit, insbesondere von Frauen, und Ungerechtigkeiten bei der Lohnfindung genannt.

Horizontale Geschlechtersegregation:

Die horizontale Geschlechtersegregation beschreibt die Tendenz von Frauen und Männern, bestimmte „geschlechtstypische“ Berufe in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen zu ergreifen. Es erfolgt eine „Aufteilung“ des Arbeitsmarktes in typische „Frauen- und Männerberufe“, wobei in männerdominierten Branchen häufig höhere Löhne gezahlt werden. Diese Präferenz lässt sich auch in einer unterschiedlichen Studienwahl feststellen. Frauen sind prozentual häufiger in sprach- und kulturwissenschaftlichen Studiengängen eingeschrieben, während Männer sich zu einem größeren Teil für mathematische und technische Studiengänge entscheiden. Die Wahl der Studienrichtung wirkt sich später auf die Bezahlung im Beruf aus.

Vertikale Geschlechtersegregation

Die vertikale Geschlechtersegregation bezieht sich darauf, dass (selbst in Branchen mit etwa ausgewogenem Frauen-/Männeranteil) nur wenige Frauen in der Betriebshierarchie auf den oberen Stufen stehen, bzw. gar Führungspositionen einnehmen. Frauen werden seltener befördert. Man spricht hier von der so genannten „gläsernen Decke“. Ursache dafür können u.a. männliche Karrierenetzwerke sein, zu denen Frauen nur schwer Zugang finden. Darüber hinaus wird Frauen oft nicht zugetraut, Führungspositionen einzunehmen.

Erwerbsunterbrechungen

Aufgrund bestimmter, teilweise noch immer vorherrschender Rollenmuster, übernehmen immer noch mehr Frauen die Kindererziehung oder Pflege eines kranken Angehörigen und unterbrechen dafür zumindest eine gewisse Zeit das Arbeitsleben. Während dieser Erwerbsunterbrechung sinkt das Erwerbseinkommen zunächst auf null. Bei Wiedereinstieg in das Berufsleben ist das Einkommen häufig geringer, als vor der Unterbrechung bzw. als es ohne Unterbrechung wäre. Dies wird als „wage cut“ bezeichnet. Frauen, die z.B. aufgrund von Kindererziehung die Erwerbstätigkeit zeitweise unterbrochen haben, erreichen daher schwieriger das gleiche Lohnniveau wie Menschen ohne Erwerbsunterbrechung.

Teilzeit

Gelingt ein Wiedereinstieg in das Erwerbsleben, ist es insbesondere für Frauen schwierig, eine Vollzeit-Erwerbstätigkeit mit familiären Verpflichtungen zu vereinbaren. Deshalb wird aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oftmals eine Teilzeitarbeit aufgenommen. In Deutschland waren im Jahr 2016 fast die Hälfte (46,9 %) aller erwerbstätigen Frauen in Teilzeit erwerbstätig. 49,2 % dieser Frauen gingen einer Erwerbstätigkeit in Teilzeit nach, weil sie familiären Verpflichtungen nachkommen mussten. Hingegen waren nur 9 % der Männer in Teilzeit erwerbstätig und davon nur 10,9 % aus familiären Gründen. Frauen übernehmen in deutlich größerem Ausmaß als Männer wichtige unbezahlte Aufgaben, wie beispielsweise die Haushaltsführung oder die Betreuung von Kindern und Angehörigen. Während berufstätige Männer im Durchschnitt neun Stunden pro Woche für unbezahlte Haushalts- und

Familienarbeit aufwenden, sind dies bei berufstätigen Frauen 22 Stunden.³ Diese Tatsache spiegelt sich am Arbeitsmarkt darin wider, dass Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer.

Lohnfindung

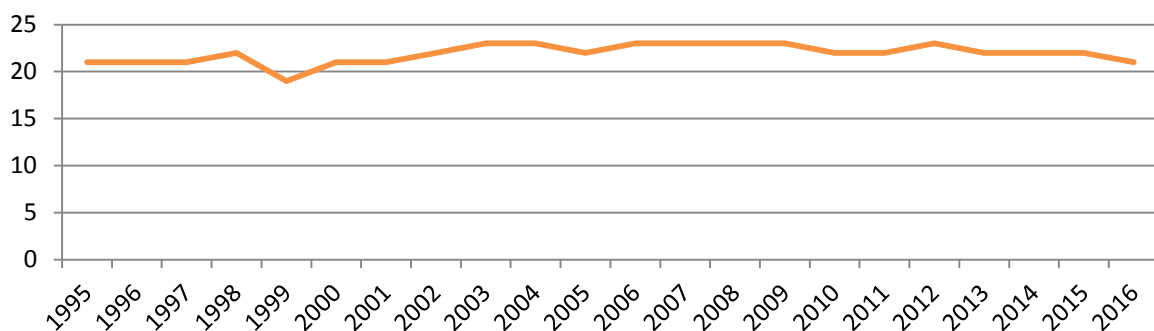
Lohnfindung ist ein Prozess gesellschaftlicher Wertvorstellungen für Arbeit, der sich in Tarifen und Löhnen widerspiegelt. Es gibt individuelle und kollektive Lohnfindung. Die Verantwortung für Maschinen, Finanzen und Mitarbeiter_innen wird tendenziell höher bewertet als die Verantwortung für Menschen in soziale Tätigkeiten. Hinzu kommt, dass Frauen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oft wichtiger ist als finanzielle Anreize. Dies spiegelt sich in individuell niedrigeren Löhnen wider.

³ Eurostat: http://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=52696#pay [16.01.2018].

3. Daten zur geschlechterspezifischen Entgeltungleichheit

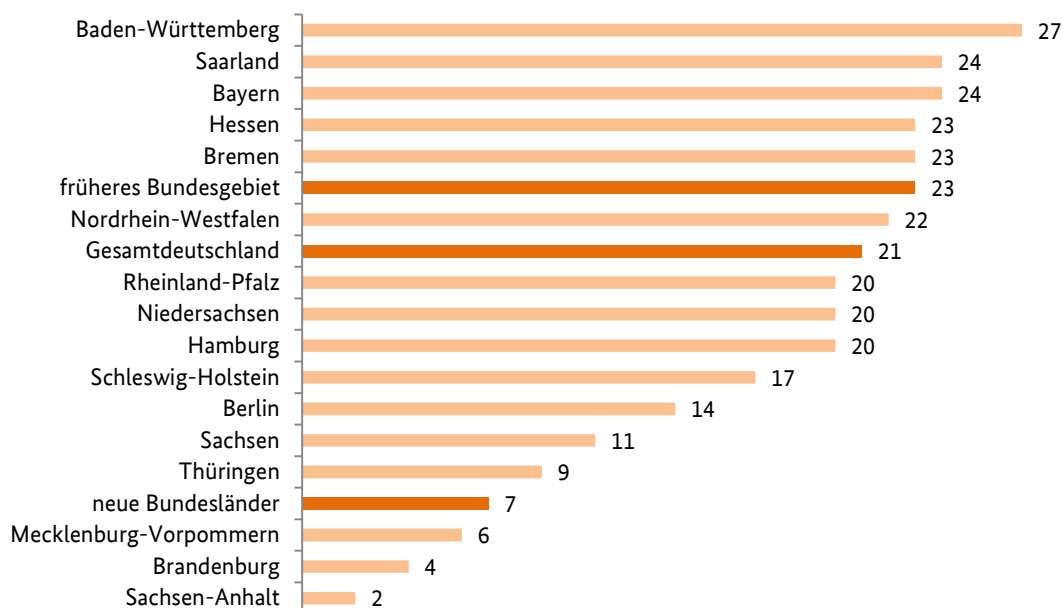
In den letzten 20 Jahren hat sich die geschlechterspezifische Entgeltlücke in Deutschland nur wenig verändert: Während die unbereinigte Entgeltlücke 1995 bereits bei 21 Prozent lag, vergrößerte sich die Entgeltlücke auf 23 Prozent in den 2000er Jahren und sank 2016 wieder auf 21 Prozent (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Entwicklung der geschlechterspezifischen Entgeltlücke in Prozent in Deutschland (1995 - 2016)



Innerhalb Deutschlands lassen sich große Unterschiede bzgl. der Höhe der geschlechterspezifischen Entgeltlücke zwischen den einzelnen Bundesländern feststellen. Während die unbereinigte Entgeltlücke 2016 in den neuen Bundesländern 7 Prozent betrug, lag sie im früheren Bundesgebiet bei 23 Prozent (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Entgeltlücke in Prozent nach Bundesländern (Datenbasis 2016)



Die geschlechterspezifische Entgeltungleichheit schwankt zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten der EU stark: In Italien und Luxemburg verdienen Frauen im Jahr 2015 5,5 Prozent weniger als Männer, in Estland hingegen 26,9 Prozent (vgl. Abbildung 3 und Abbildung 4).

Abbildung 3: Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in europäischen Ländern in Prozent (Datenbasis 2015)

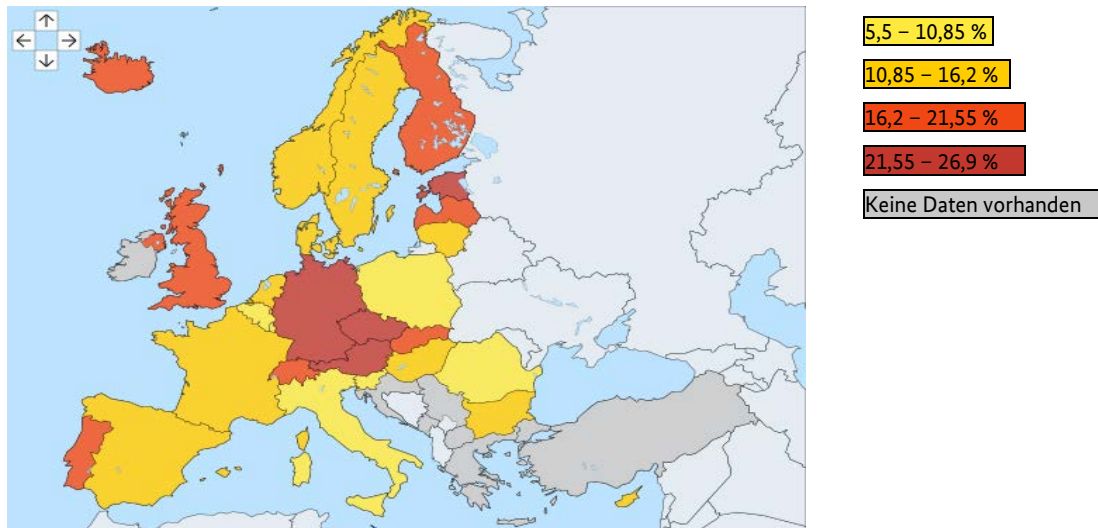
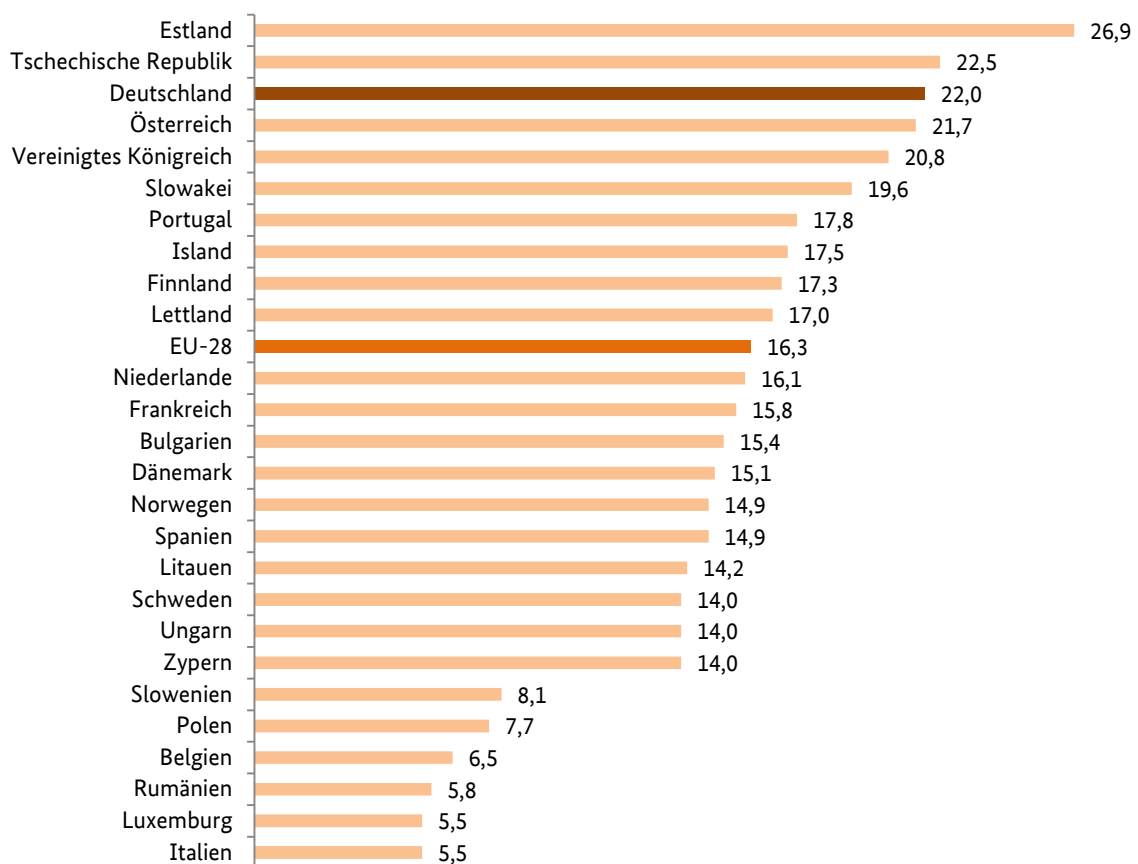
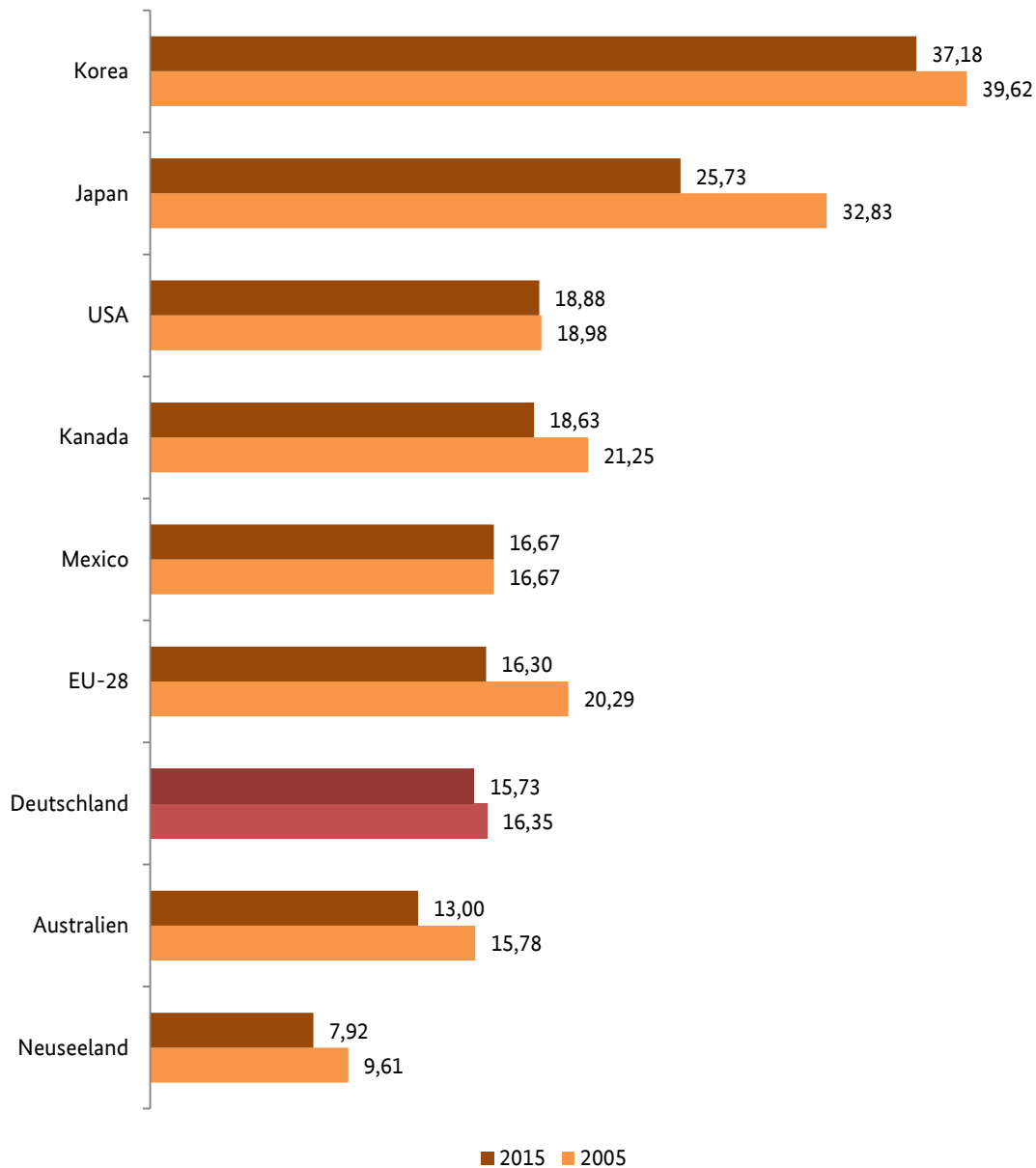


Abbildung 4: Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in der EU in Prozent (Datenbasis 2015)



Auch im weltweiten Vergleich schwankt die Entgeltungleichheit. Während die Entgeltlücke in Japan und Korea deutlich über dem Durchschnitt der EU-28 Länder liegt, liegt sie in Neuseeland und Australien unter dem EU-28-Durchschnitt. In die Berechnung gehen hier jedoch nur die Gehälter von Vollzeitbeschäftigten und Selbstständigen ein. In den USA und in Mexiko ist die Entgeltlücke zwischen 2005 und 2015 nahezu gleich geblieben, während sie in den anderen Ländern zurück gegangen ist, besonders stark in Japan: um 7 Prozentpunkte (vgl. Abbildung 5).

Abbildung 5: Lohngefälle zwischen Männern und Frauen in ausgewählten Ländern weltweit in Prozent (Datenbasis 2005 und 2015)



Die Entgeltlücke sollte auch mit Blick auf die Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern betrachtet werden. Vergleichende Länderstudien zeigen, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigenquote und Entgeltlücke gibt: Länder mit einer hohen Frauenerwerbstätigenquote weisen größere Entgeltlücken auf und umgekehrt. Die größere Entgeltlücke ist dann teilweise darauf zurückzuführen, dass Frauen vermehrt auch mit geringem Stundenumfang erwerbstätig sind (vgl. Boll et al. 2016: 16).

In allen EU-Mitgliedsstaaten liegt die Erwerbstätigenquote von Männern über der von Frauen. Dabei schwankt der Unterschied in den Ländern ebenfalls stark. Während im Jahr 2016 in Litauen der Unterschied nur bei 1,9 Prozentpunkten lag, lag er in Malta bei 27,7 Prozentpunkten. In Deutschland liegt der Unterschied der Erwerbstätigkeitsquote zwischen Frauen und Männern bei 8,2 Prozentpunkten und damit unter dem EU-28 Durchschnitt von 11,5 Prozentpunkten (vgl. Abbildung 6 und Abbildung 7).

Abbildung 6: Differenz der Erwerbstätigkeitsquote von Männern und Frauen in Prozentpunkten (Datenbasis 2016)

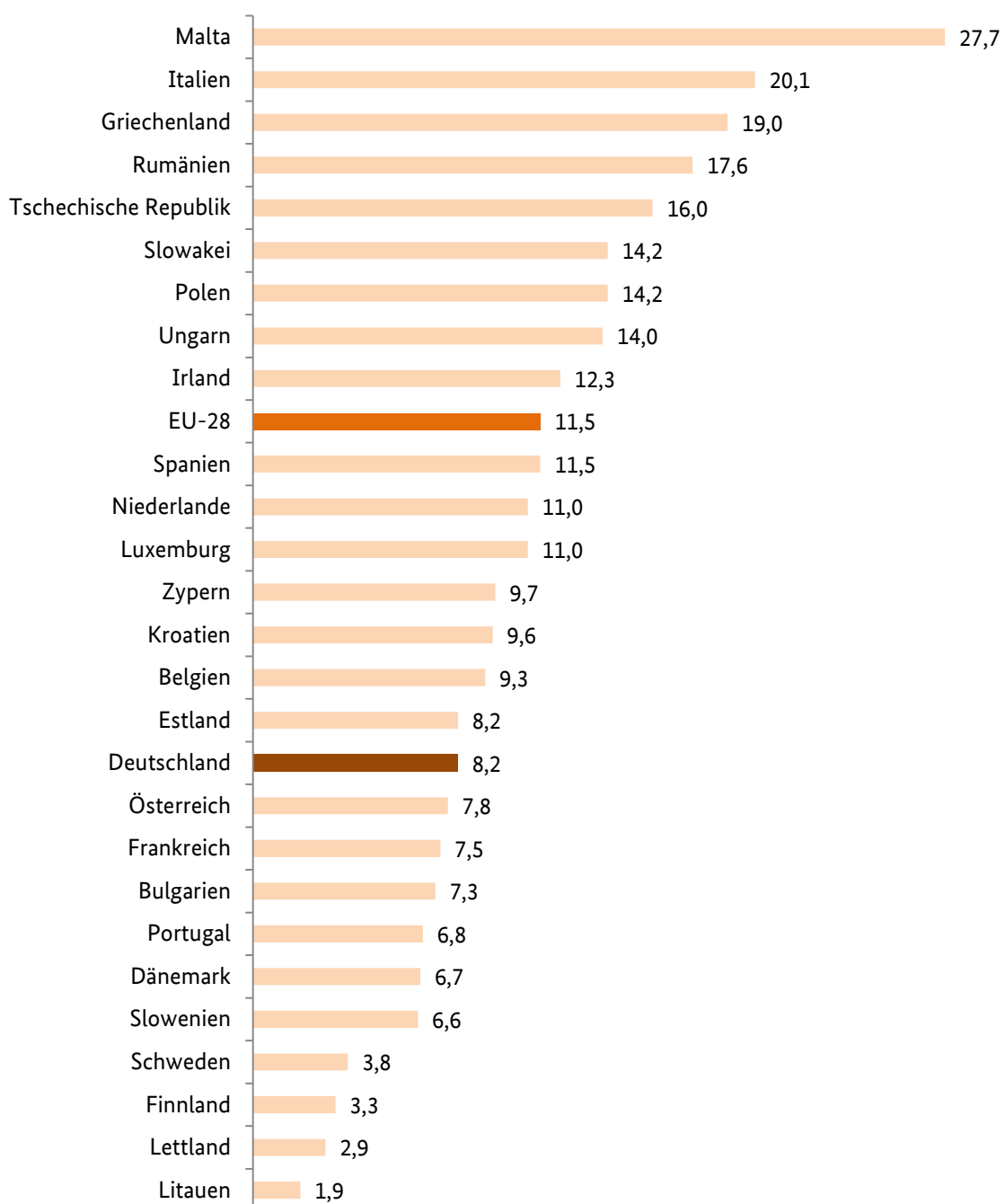


Abbildung 7: Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern in der EU (Datenbasis 2016)

Erwerbstätigenquote in Prozent		
	Männer	Frauen
Griechenland	65,8	46,8
Italien	71,7	51,6
Malta	83,2	55,5
Kroatien	66,2	56,6
Rumänien	75,0	57,4
Spanien	69,6	58,1
Polen	76,4	62,2
Slowakei	76,9	62,7
Belgien	72,3	63,0
Bulgarien	71,3	64,0
Zypern	73,8	64,1
Irland	76,5	64,2
Ungarn	78,6	64,6
Luxemburg	76,1	65,1
EU-28	76,9	65,4
Frankreich	73,8	66,3
Slowenien	73,3	66,7
Portugal	74,2	67,4
Tschechische Republik	84,6	68,6
Österreich	78,7	70,9
Niederlande	82,6	71,6
Finnland	75,0	71,7
Lettland	74,7	71,8
Estland	80,8	72,6
Dänemark	80,7	74,0
Litauen	76,2	74,3
Deutschland	82,7	74,5
Schweden	83,0	79,2

Während die Entgeltlücke in der Privatwirtschaft in Deutschland 2015 bei 22 Prozent lag, war sie im Öffentlichen Dienst mit 8 Prozent deutlich geringer. Die im Vergleich zur Privatwirtschaft geringere Entgeltlücke im Öffentlichen Dienst lässt sich u.a. durch eine stärkere Tarifbindung und einem größeren Frauenanteil in den oberen Leistungsgruppen im öffentlichen Dienst erklären (vgl. BMFSFJ 2009:12) In Lettland fiel die Entgeltlücke im Öffentlichen Dienst sogar umgekehrt aus: hier verdienten Männer 3,8 Prozent weniger als Frauen (vgl. Abbildung 8 und Abbildung 9).

Abbildung 8: Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in der Privatwirtschaft in Prozent (Datenbasis 2015)

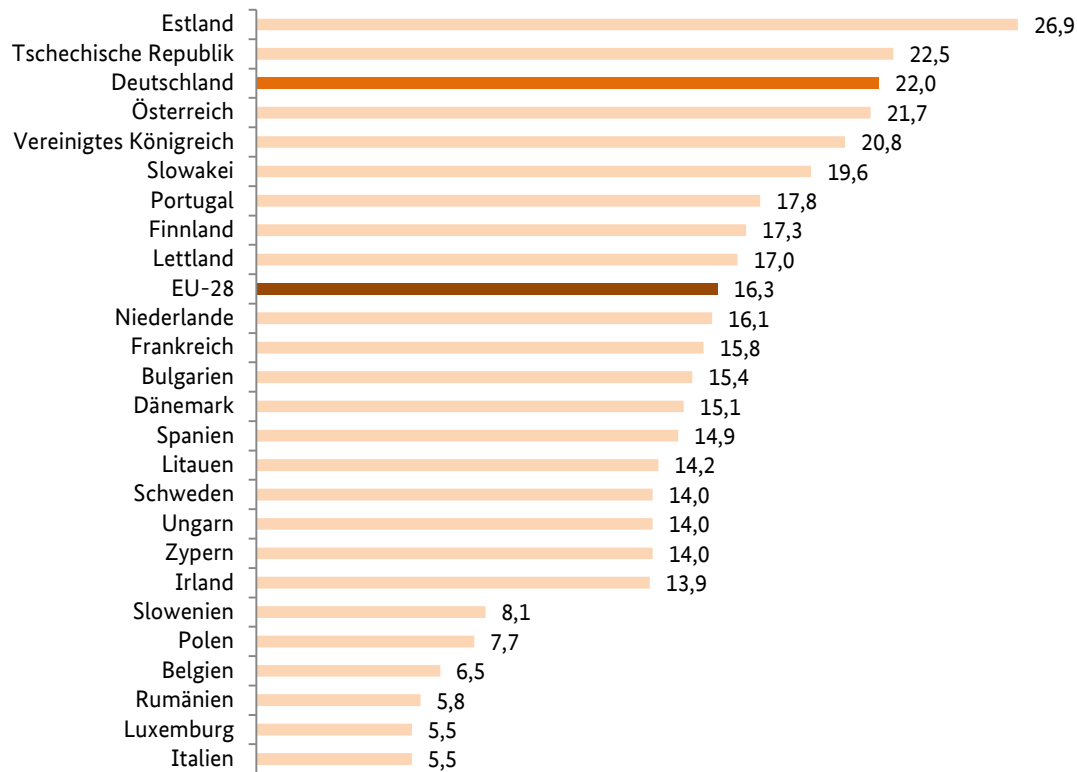
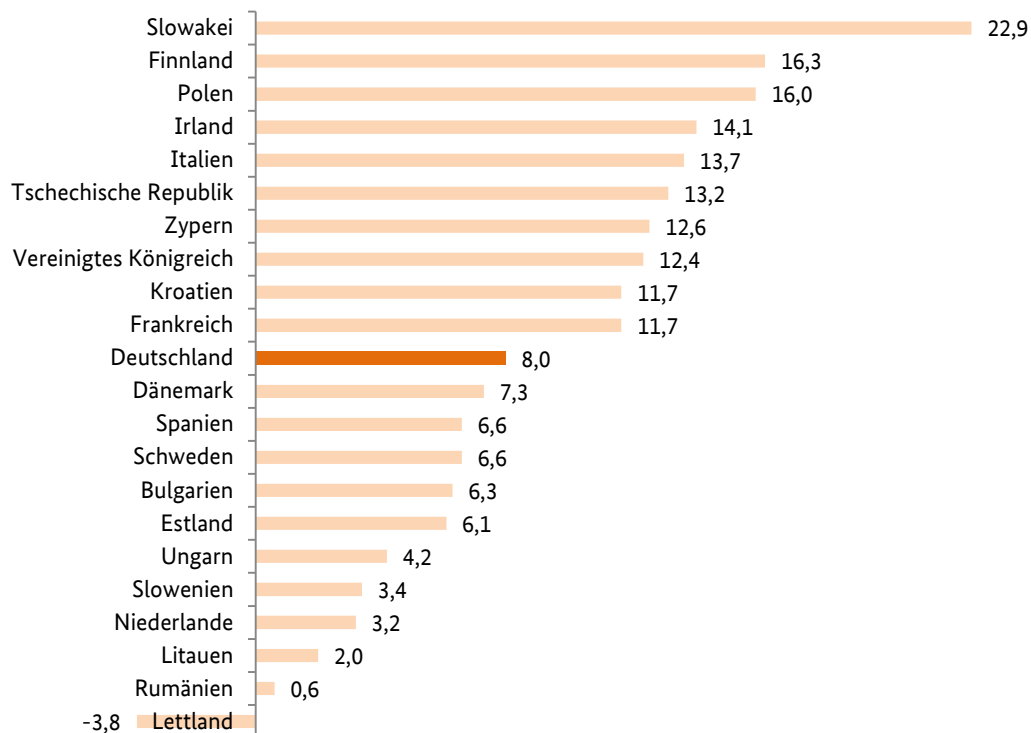


Abbildung 9: Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen im Öffentlichen Dienst in Prozent (Datenbasis 2015)



4. Daten zur horizontalen Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts

Bei der Betrachtung der Lohnlücke ist es lohnenswert, diese im Zusammenhang mit dem Frauenanteil in verschiedenen Branchen zu bewerten (vgl. Abbildung 10 und Abbildung 11).

Tendenziell fällt die Entgeltlücke mit steigendem Frauenanteil der Branchen höher aus. Der unterschiedliche Verdienstabstand zwischen den Branchen ist dabei vermutlich insbesondere auf die vertikale und horizontale Segregation der jeweiligen Branche zurückzuführen.

Abbildung 10: Frauenanteil und Verdienstgefälle in der EU, in verschiedenen Branchen, in Prozent (Datenbasis 2015)

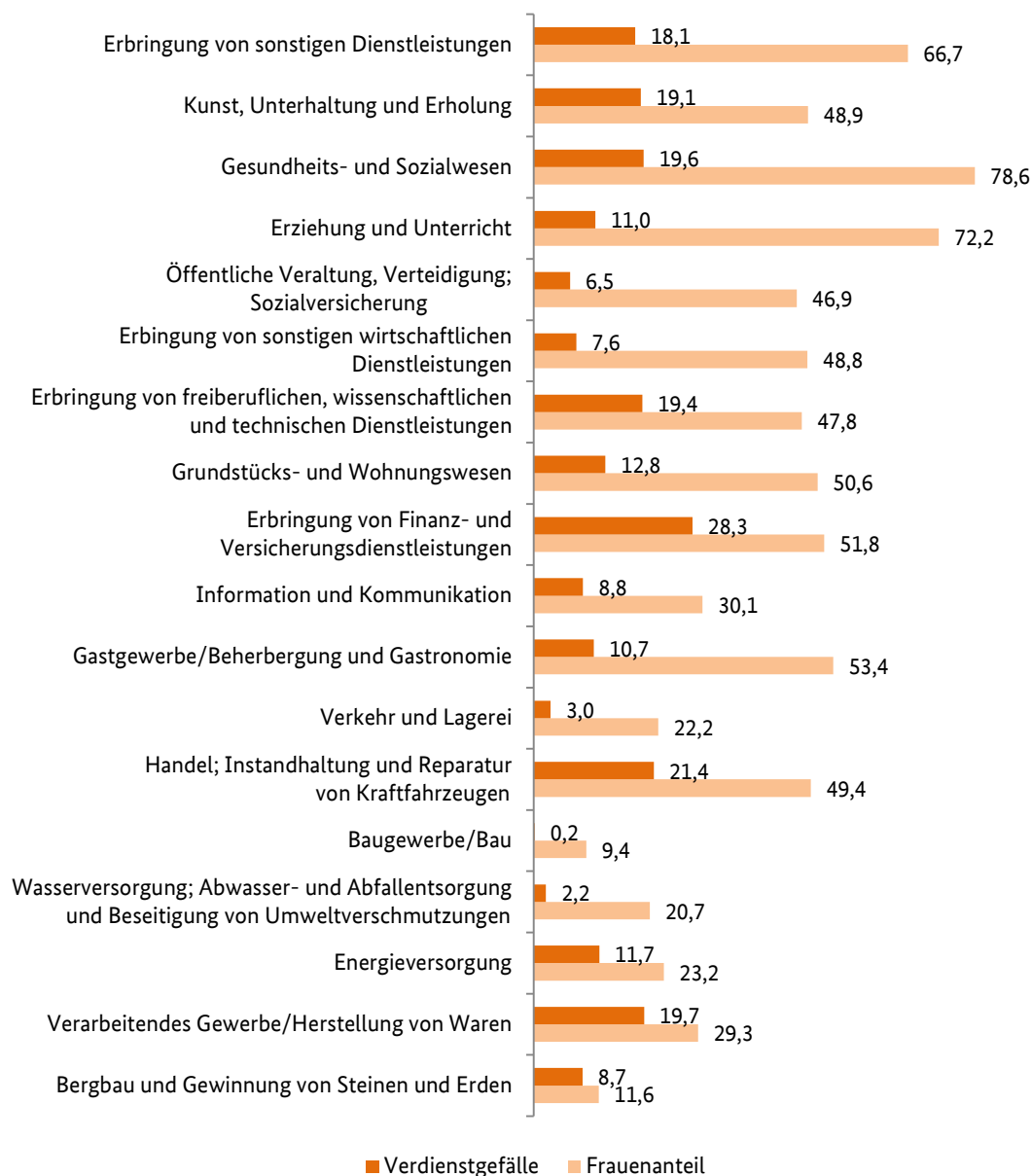
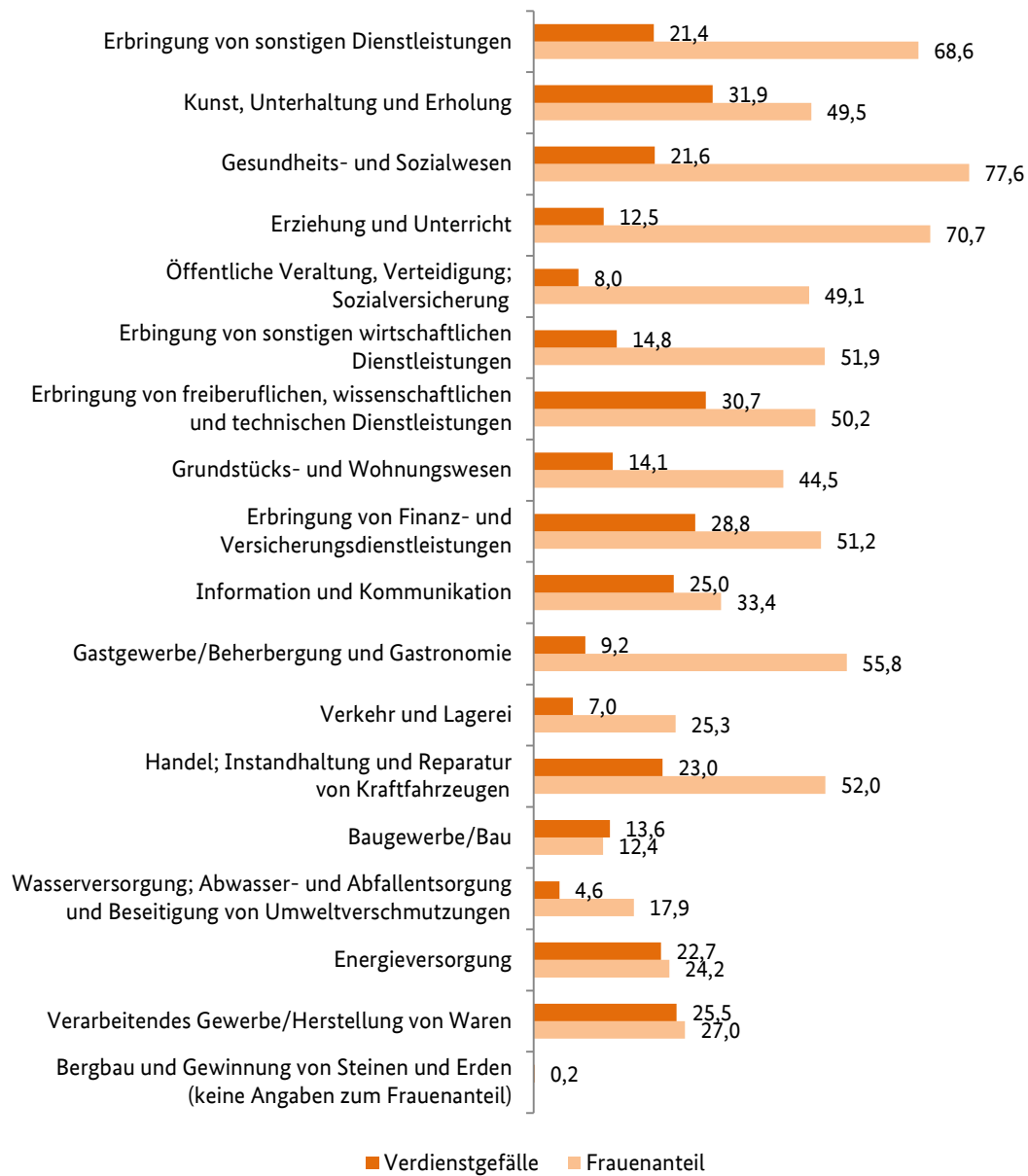


Abbildung 11: Frauenanteil und Verdienstgefälle in verschiedenen Branchen in Deutschland, in Prozent (Datenbasis 2015)

5. Daten zur vertikalen Geschlechtersegregation des Arbeitsmarkts

Auch der Anteil von Frauen in Führungspositionen schwankt in europäischen Ländern stark: In Lettland ist der Anteil mit 53 Prozent am größten. Deutschland gehört neben Zypern und Italien mit 22 Prozent zu den Ländern mit dem geringsten Anteil an Frauen in Führungspositionen. Das Verdienstgefälle in Führungspositionen schwankt ähnlich stark. Während dieses in Rumänien bei nur 5 Prozent liegt, sind es in Ungarn 33,7 Prozent (vgl. Abbildung 12, Abbildung 13 und Abbildung 14).

Abbildung 12: Frauenanteil in Führungspositionen in der EU in Prozent (Datenbasis 2014)

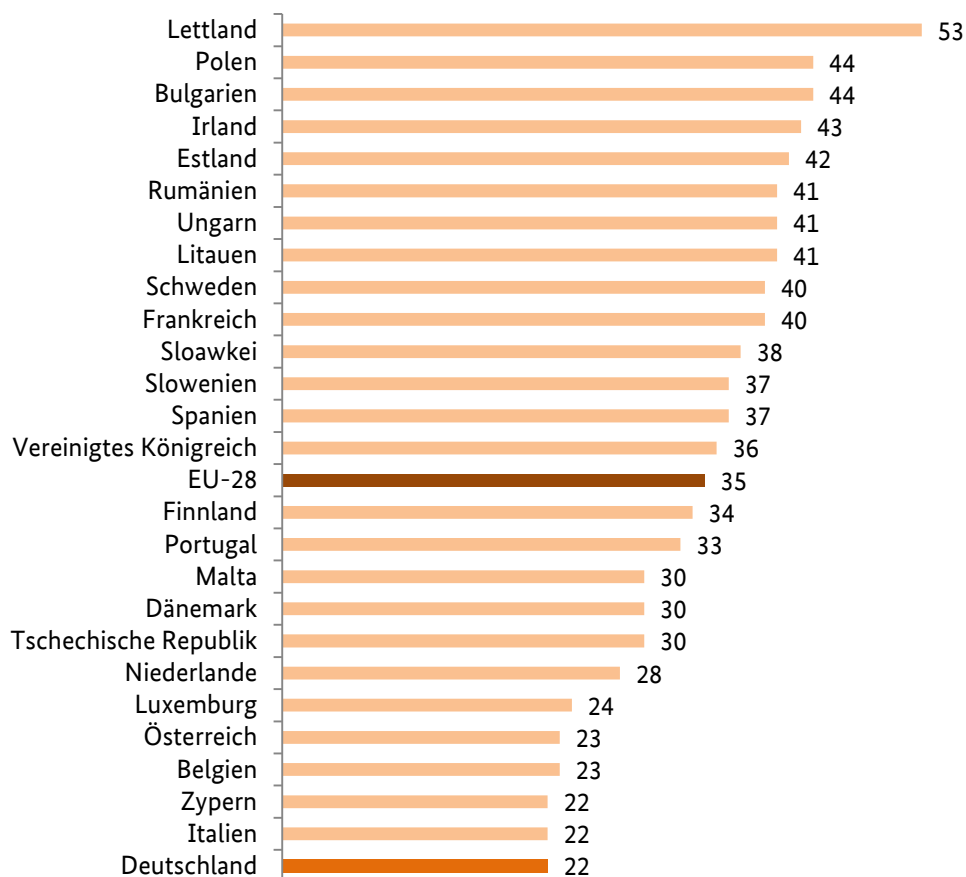


Abbildung 13: Verdienstgefälle in Führungspositionen in der EU in Prozent (Datenbasis 2014)

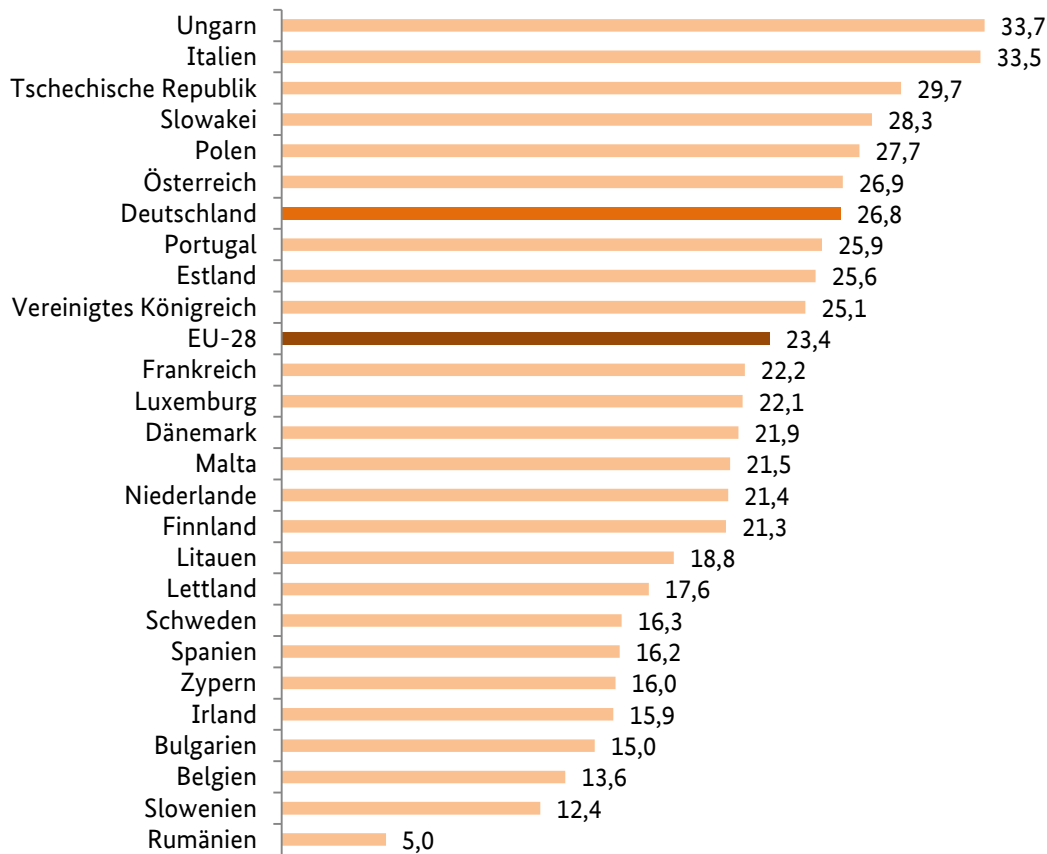


Abbildung 14: Erwerbstätigenquote von Frauen, Anteil von Frauen in Führungspositionen und Lohnlücke in Prozent

	Erwerbstätigenquote von Frauen ⁴	Anteil von Frauen in Führungspositionen ⁵	Lohnlücke ⁶ (hierarchieübergreifend)
EU-28	65,3	35,0	16,3
Deutschland	74,5	22,0	22,0
Vereinigtes Königreich	72,1	36,0	20,8
Frankreich	66,8	40,0	15,8
Polen	62,2	44,0	7,7
Spanien	58,1	37,0	14,9
Rumänien	57,4	41,0	5,8
Italien	51,6	22,0	5,5

⁴ Datenbasis 2015⁵ Datenbasis 2014⁶ Datenbasis 2015. Vorläufige Daten für Deutschland, Spanien und Frankreich

Der Frauenanteil an Führungspositionen unterscheidet sich in Deutschland nach Branchen stark. Dabei ist der Frauenanteil an Führungspositionen auch im Zusammenhang zum Frauenanteil in den jeweiligen Branchen zu betrachten (vgl. Abbildung 15). Der Frauenanteil in Führungspositionen ist dabei in sehr kleinen Unternehmen am größten (vgl. Abbildung 16). Das Durchschnittseinkommen von Frauen und Männern in Führungspositionen entscheidet sich je nachdem, ob es sich um frauen- oder männerdominierte Branchen handelt (vgl. Abbildung 17).

Abbildung 15: Frauenanteil in verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft in Prozent (Datenbasis 2014)

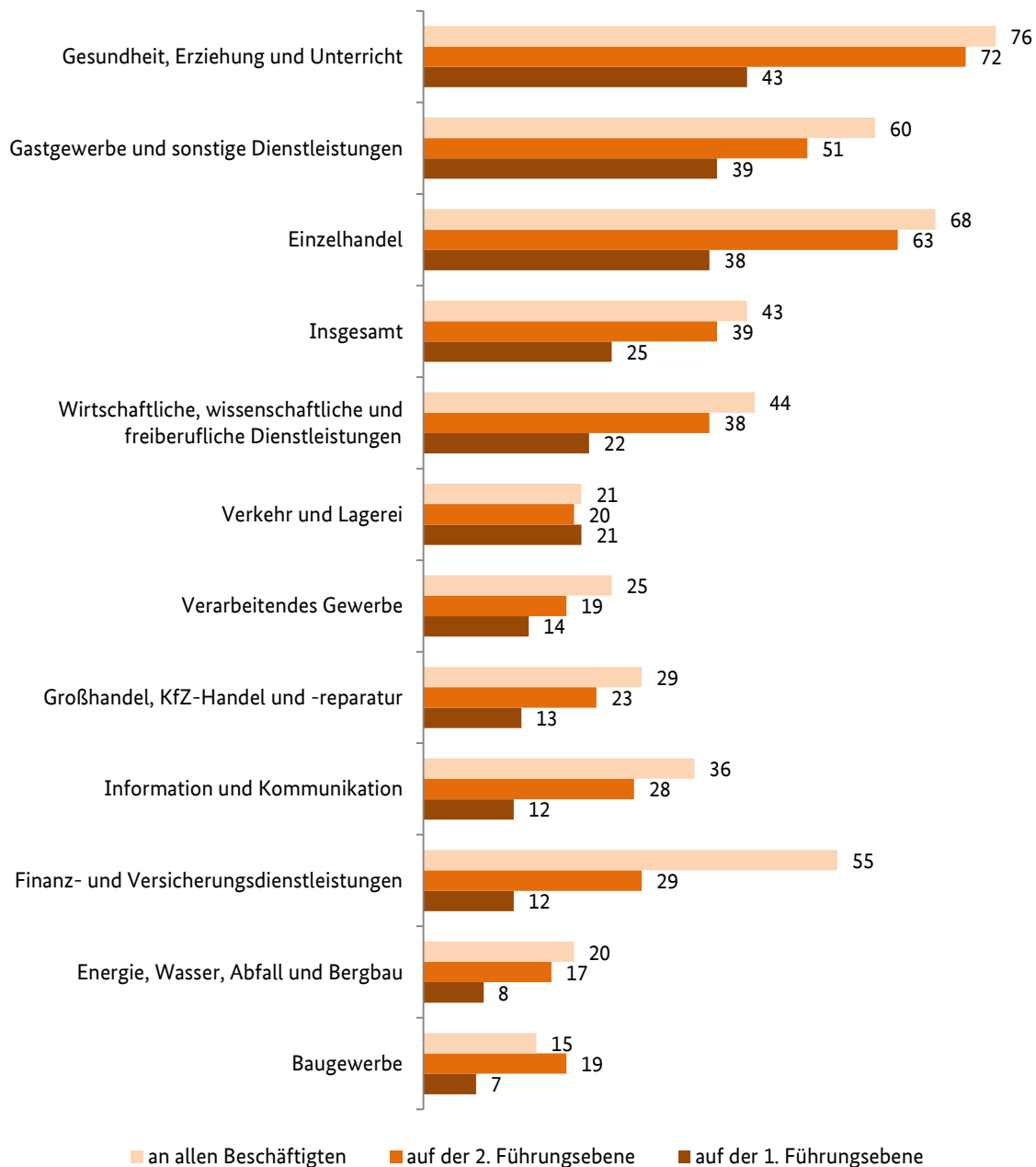
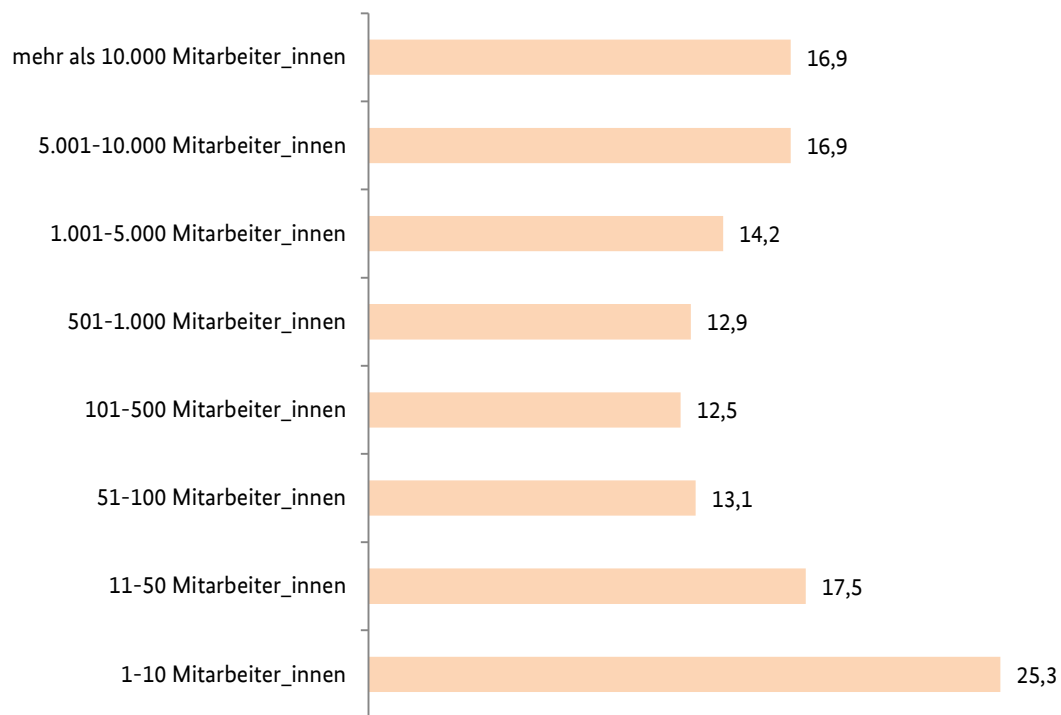
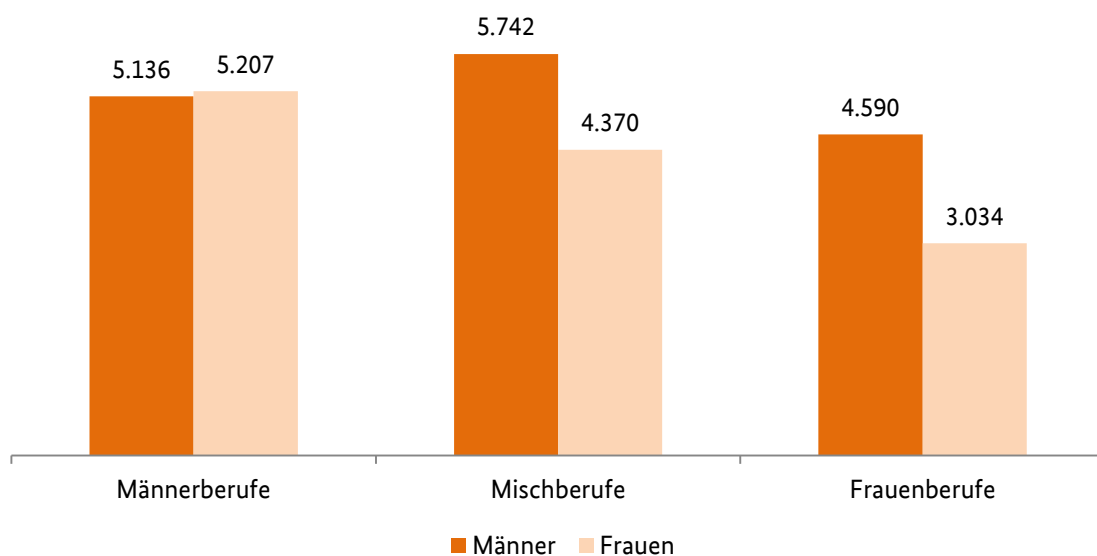
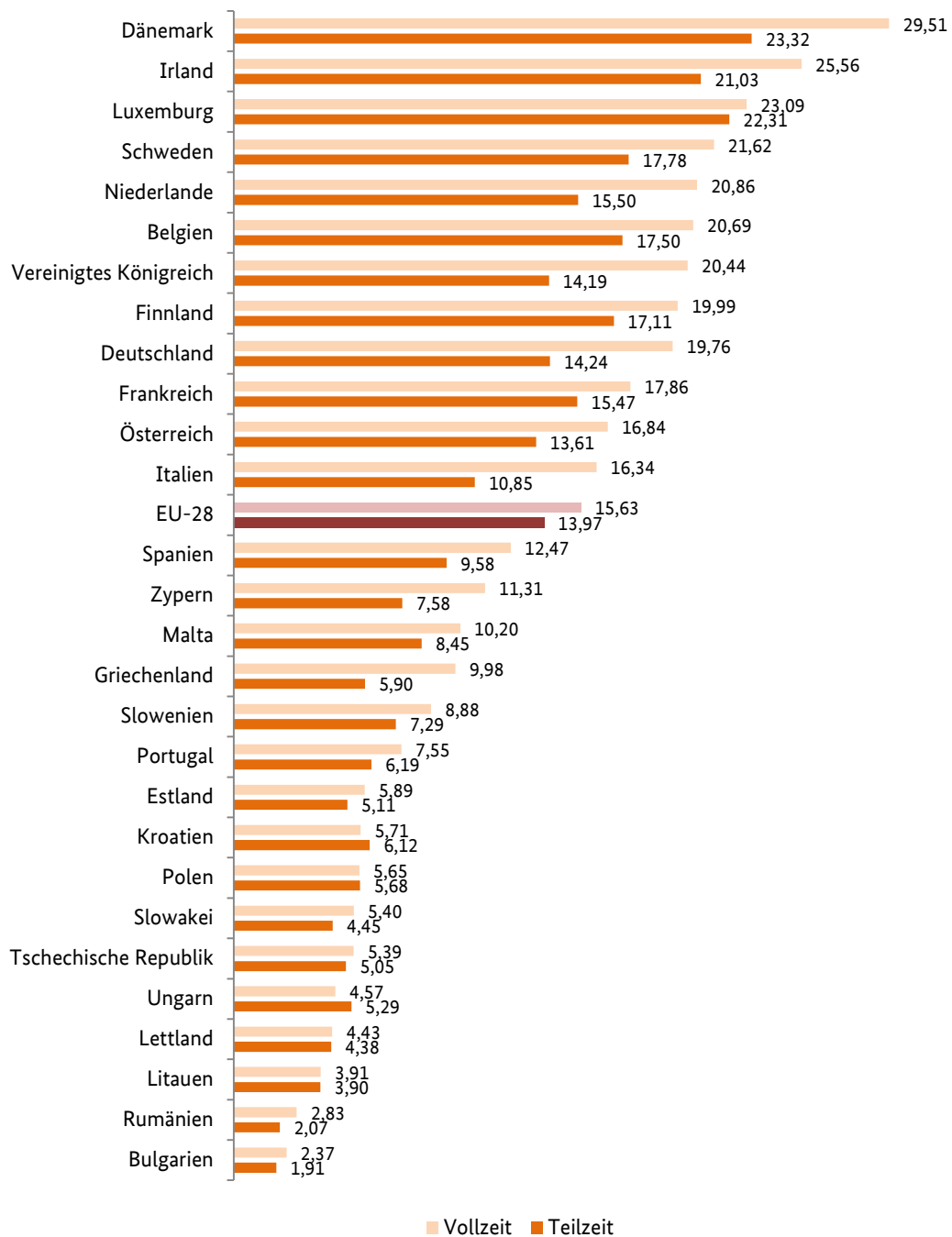


Abbildung 16: Frauenanteil in Führungspositionen in Prozent nach Unternehmensgröße (Datenbasis 2016)**Abbildung 17: Durchschnittseinkommen von Führungskräften in der Privatwirtschaft in Deutschland in Euro (Datenbasis 2015)**

6. Daten zur Teilzeit

In fast allen Ländern der EU liegt der durchschnittliche Stundenverdienst von Vollzeitbeschäftigten deutlich über dem von Teilzeitbeschäftigten. Im EU Durchschnitt verdienen Vollzeitkräfte pro Stunde 1,66 Euro mehr als Teilzeitkräfte (vgl. Abbildung 18). Für Deutschland konnte eine Studie 2010 zeigen, dass der durchschnittliche Verdienstnachteil von Teilzeitkräften gegenüber Vollzeitkräften zum Teil durch verschiedene Einflussfaktoren wie die Ausbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Branche beeinflusst wird. Der größte Teil des Gefälles zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten lässt sich jedoch nicht ohne weiteres erklären (vgl. Wolf 2010).

Abbildung 18: Durchschnittlicher Stundenverdienst nach Voll- und Teilzeit in der Privatwirtschaft in der EU in Euro (Datenbasis 2014)



Frauen sind europaweit häufiger in Teilzeit beschäftigt als Männer: In Deutschland sind 46,9 Prozent der Frauen und nur 9 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt. Den größten Anteil an Teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern gibt es in den Niederlanden. Dort sind 74,8 Prozent der Frauen und 22,1 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt (vgl. Abbildung 19). Abbildung 20 stellt die Beschäftigungsquote sowie die Teilzeitquote von Frauen und die Lohnlücke in ausgewählten Ländern gegenüber.

Abbildung 19: Teilzeitquote von Frauen und Männern in der EU in Prozent (Datenbasis 2016)

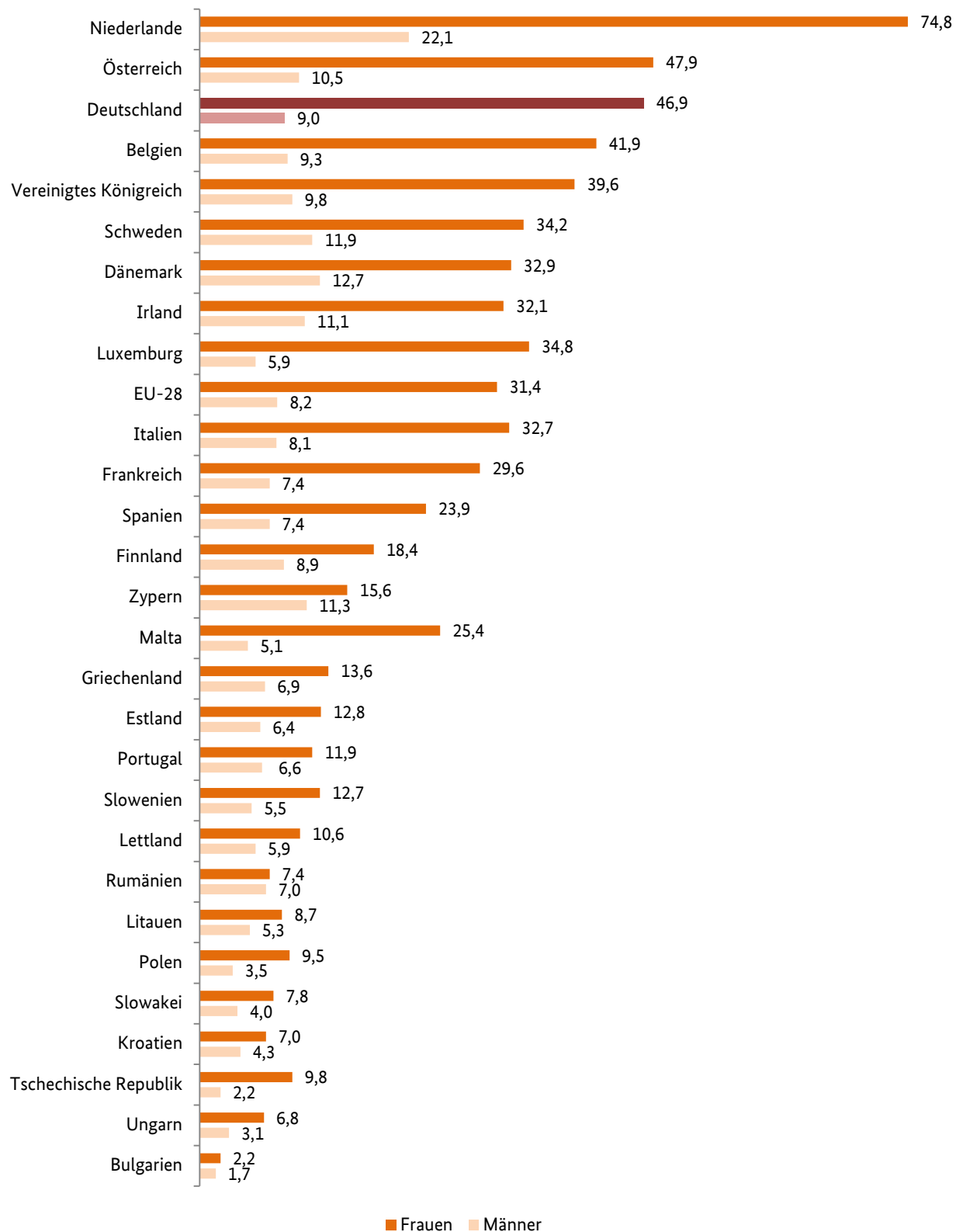
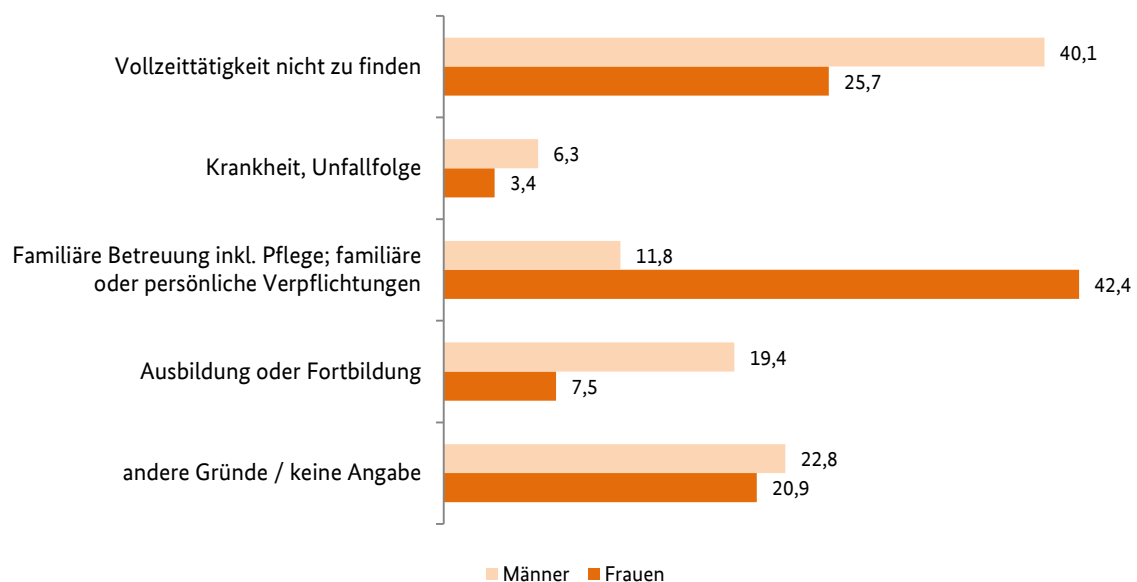


Abbildung 20: Teilzeitquote von Frauen, Erwerbstätigenquote von Frauen und Lohnlücke in ausgewählten EU Ländern in Prozent

	Erwerbstätigenquote von Frauen ⁷	Teilzeitquote ⁸	Lohnlücke ⁹
EU-28	65,3	31,4	16,3
Deutschland	74,5	46,9	22,0
Vereinigtes Königreich	72,1	39,6	20,8
Frankreich	66,8	29,6	15,8
Polen	62,2	9,5	7,7
Spanien	58,1	23,9	14,9
Rumänien	57,4	7,4	5,8
Italien	51,6	32,7	5,5

Mehr als 40 Prozent der teilzeittätigen Frauen in der EU-28 begründen die Teilzeittätigkeit mit Betreuungsaufgaben. Nur jeder neunte teilzeittätige Mann in der EU-28 begründet seine Teilzeittätigkeit mit Betreuungsaufgaben. Für Frauen in Europa sind familiäre Betreuungsaufgaben Hauptgrund für Teilzeit, für Männer in Europa ist es das Stellenangebot (vgl. Abbildung 21).

Abbildung 21: Gründe für Teilzeittätigkeit in der EU in Prozent (Datenbasis 2015)



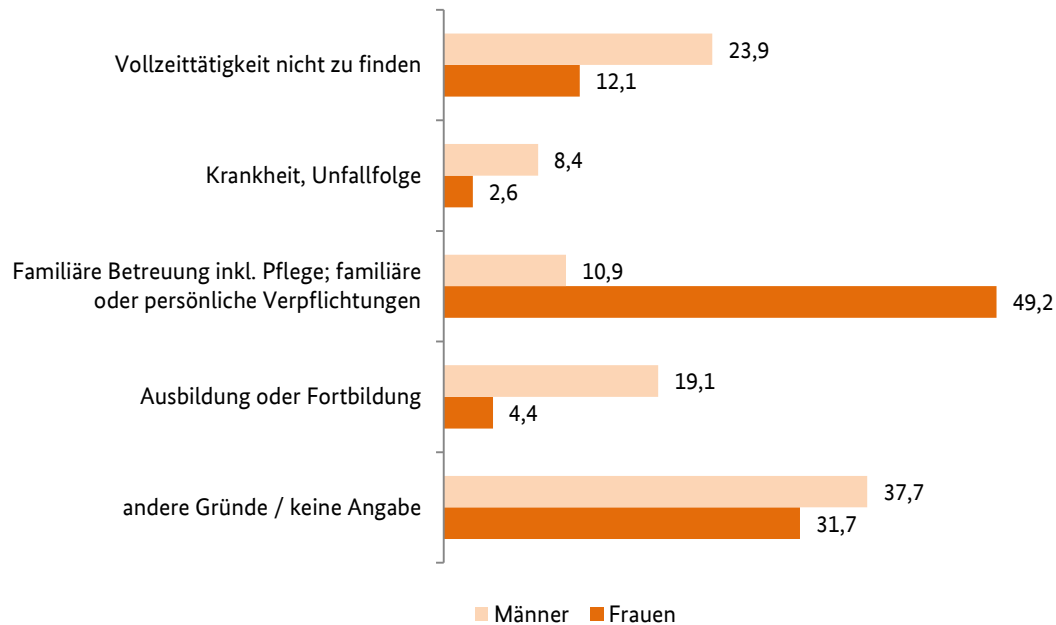
⁷ Datenbasis 2016

⁸ Datenbasis 2016

⁹ Datenbasis 2015. Vorläufige Daten für Deutschland und Spanien.

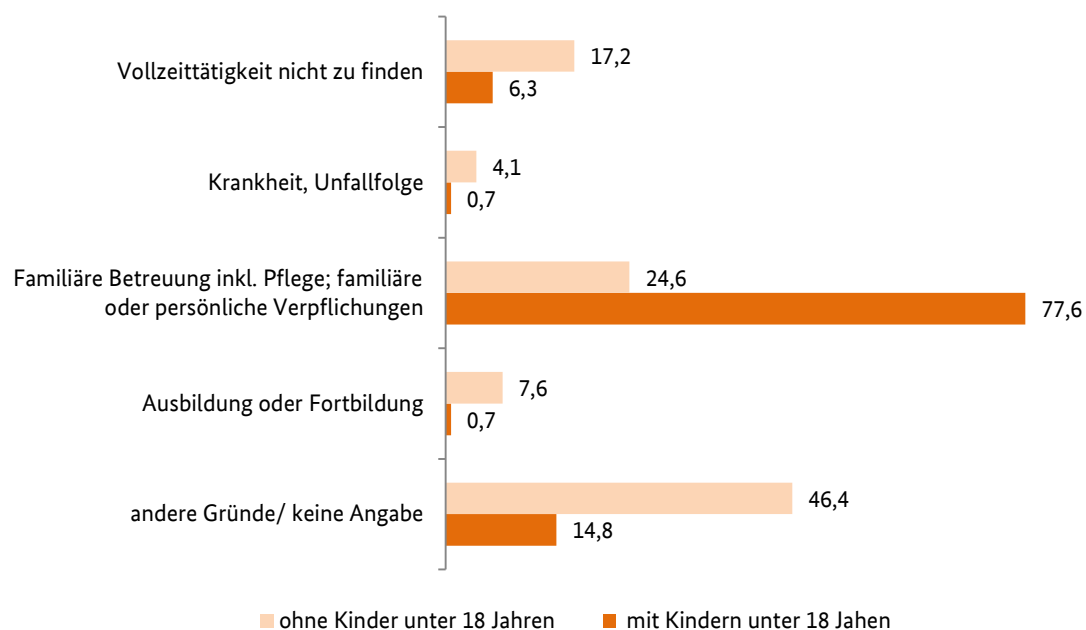
Männer und Frauen in Deutschland wählen Teilzeitarbeit aus unterschiedlichen Gründen: Während jede zweite teilzeittätige Frau die Teilzeittätigkeit mit familiären Verpflichtungen begründet, gilt dies nur für jeden zehnten teilzeittätigen Mann (vgl. Abbildung 22).

Abbildung 22: Gründe für Teilzeittätigkeit in Deutschland in Prozent (Datenbasis 2015)



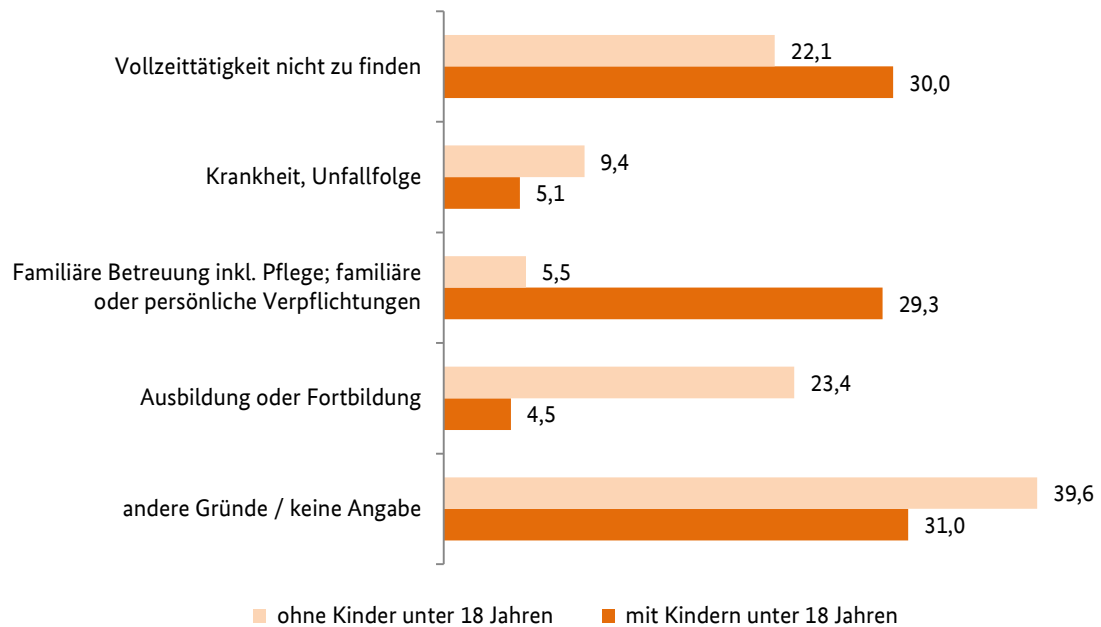
Frauen begründen ihre Teilzeitbeschäftigung unterschiedlich, je nachdem ob sie mit (eigenen) minderjährigen Kindern zusammen leben oder nicht. Während mehr als drei Viertel der Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt ihre Teilzeitbeschäftigung mit der familiären Betreuung begründen, begründen nur ein Viertel der Frauen ohne Kinder im Haushalt ihre Teilzeittätigkeit damit (vgl. Abbildung 23)

Abbildung 23: Gründe für Teilzeittätigkeit von Frauen in Deutschland nach Elternschaft in Prozent (Datenbasis 2015)



Auch für Männer mit und ohne minderjährige Kinder im Haushalt begründen ihre Teilzeittätigkeit unterschiedlich: Ein Drittel der Männer mit Kindern im Haushalt arbeiten in Teilzeit, weil sie keine Vollzeittätigkeit finden, ähnlich viele geben familiäre Betreuungsaufgaben als Grund an (vgl. Abbildung 24).

Abbildung 24: Gründe für Teilzeittätigkeit von Männern in Deutschland nach Elternschaft in Prozent (Datenbasis 2015)



7. Gesetzgebung zur Entgeltgleichheit im europäischen Vergleich

Island

Im Januar 2018 trat in Island eine Änderung des Gesetzes über die Gleichstellung und Gleichberechtigung von Frauen und Männer in Kraft. Mit der Änderung enthält das Gesetz nun für Arbeitgeber die ausdrückliche Verpflichtung beide Geschlechter gleich zu Entlohnern und ihnen gleichberechtigten Zugang zu Urlaub und Fortbildung, aber auch zu Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Mit dieser Neuregelung sind private und staatliche Unternehmen mit 25 oder mehr Beschäftigten einer staatlichen Zertifizierungspflicht unterworfen. Dabei wird durch eine staatliche Zertifizierungsstelle geprüft, ob das betriebliche Entgeltsystem einen staatlich festgelegten Standard erfüllt. In einem öffentlichen Register werden die Unternehmen geführt, die ein Zertifikat erhalten haben.

Großbritannien

Mit einer Überarbeitung des Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) im Jahr 2017 sind Unternehmen mit mehr als 250 Angestellten verpflichtet, zum jährlichen Stichtag 5. April, Daten zur Bezahlung von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu veröffentlichen. Es müssen Informationen über Unterschied des durchschnittlichen gezahlten Stundenlohns zwischen Männern und Frauen, den Unterschied der durchschnittlich gezahlten Bonuszahlungen an Frauen und Männer, den Anteil von Frauen und Männer, die eine Bonuszahlung erhalten haben, sowie den Anteil von Frauen und Männern in jedem Quartil der Gehaltsbänder veröffentlicht werden.

Spanien

Gemäß des im März 2007 verabschiedeten Verfassungszusatzes zur effektiven Gleichstellung von Mann und Frau müssen spanische Unternehmen gemeinsam mit Vertreterinnen und Vertretern der Beschäftigten Maßnahmen ausarbeiten, um die Gleichberechtigung am Arbeitsplatz zu stärken. Betriebe mit über 250 Beschäftigten müssen diese in einem Gleichstellungsplan festhalten. Dieser hat einen Maßnahmenkatalog zur Eindämmung von geschlechtsspezifischer Diskriminierung am Arbeitsplatz im Hinblick auf den Zugang zu Anstellung, die Fortbildung und Beförderung, Arbeitszeit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Bezahlung zu enthalten. Darin sollen klare Ziele und Umsetzungsstrategien formuliert und Systeme zur Überwachung der Umsetzung festgelegt werden. Die Berichte sind für Beschäftigte und ihre Vertretung offen einsehbar.

Außerdem vergibt das zuständige Ministerium für Arbeit und Soziales eine Auszeichnung, die an besonders ambitionierte Unternehmen verliehen wird und zu Werbezwecken verwendet werden darf.

Portugal

In Portugal besteht bereits seit 1976 ein Gesetz, das Unternehmen verpflichtet, dem Ministerium für Arbeit und Soziales, der nationalen Behörde für Arbeitsbedingungen (ACT) sowie den Sozialpartnern Informationen aus den Personalakten ihrer Angestellten zu übermitteln. Darin enthalten sind Informationen über die Entlohnung, Qualifikation, Arbeitszeit, Vertragslaufzeit, Überstunden und Gesundheit der Betroffenen. Diese werden daraufhin fünf Jahre lang aufbewahrt. Ausgenommen von der Regelung sind öffentliche Einrichtungen.

Ziel der Regelung ist es nicht nur, Entgeltdiskriminierung transparent zu machen. Sie ist auch auf andere Formen der Diskriminierung und Verletzung von Arbeitnehmerrechten anwendbar.

Seit dem Jahr 2014 gibt es darüber hinaus eine Regelung, die dem Ministerrat vorschreibt, im Dreijahrestakt einen Sachstands- und Aktionsplan zur Entgeltgleichheit in staatseigenen Unternehmen anzufertigen. Außerdem wurde ein elektronisches Tool für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber entwickelt, mit dem sie nicht sachlich erklärbare Lohnunterschiede identifizieren können. Regelmäßig werden Betriebe für progressive Strategien zur Eindämmung von Entgeltungleichheit ausgezeichnet. Überwacht wird die Einhaltung der Auflagen von der staatlichen „Commission for Equality in Labour and Employment“ (CITE).

Österreich

Seit einer 2011 in Kraft getretenen Novellierung enthält das Österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) eine allgemeine Auskunftspflicht für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Seither müssen Betriebe im Zweijahrestakt einen betriebsöffentlichen Einkommensbericht vorlegen, der die Zahl der Männer und Frauen in den jeweiligen Tarifgruppen und ihr jeweiliges Durchschnittseinkommen enthält. Diese Regelung galt ursprünglich nur für Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten, mittlerweile auch schon für solche mit mehr als 150 Beschäftigten. Die veröffentlichten Berichte können durch die Gleichbehandlungsanwaltschaften in Gerichtsverfahren genutzt werden.

Die Arbeiterkammer und der Österreichische Gewerkschaftsbund haben im Jahr 2014 eine nicht-repräsentative Online-Befragung zum Einkommensbericht unter 2.660 Mitgliedern von Betriebsräten durchgeführt. Dabei gaben 71 Prozent der Befragten an, dass sie den Bericht sehr oder eher aussagekräftig hielten und 63 Prozent, dass sie ihn sehr oder eher nützlich fanden. 31 Prozent der Befragten glaubten, dass Frauen überproportional in niedrigere Entlohnungsstufen eingestuft werden, 35 Prozent glaubten, dass sie innerhalb derselben Entlohnungsstufe weniger verdienen. In Betrieben, in denen beide Formen von Lohndiskriminierung stattfanden, glaubten 80 Prozent der Betriebsratsmitglieder, eine Bereitschaft der Unternehmensführung erkennen zu können, den Missstand zu beseitigen. In Fällen, in denen nur eine der beiden Formen auftrat, glaubten dies nur 15 beziehungsweise 21 Prozent der Befragten.

Frankreich

Das französische Arbeitsgesetz „Code du Travail“ enthält bereits seit 1983 Auflagen zur Überwachung von Entgeltungleichheit. Seitdem müssen Betriebe mit mehr als 50 Angestellten einen jährlichen Bericht zur Stellung von Frauen und Männern innerhalb des Betriebes an das Comité d'Entreprise übermitteln. Dieser Bericht muss die in den vergangenen Jahren ergriffenen Maßnahmen und die Ziele für das nächste Geschäftsjahr enthalten.

Außerdem haben Beschäftigte und deren Vertretung das Recht, die Anzahl, Qualifikation, Bezahlung, Vertragsdauer und Wochenarbeitszeit der Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Geschlecht inklusive einer sachlichen Begründung zu erfahren. Seit 2001 sind Geschlechterbelange auch per Gesetz Bestandteil von Tarifverhandlungen. Darüber hinaus haben Unternehmen und Gewerkschaften die Pflicht, einmal jährlich über Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergerechtigkeit im Unternehmen zu verhandeln. Falls es zu einer Einigung kommt, muss erst drei Jahre später erneut verhandelt werden. Im April 2013 wurden erstmals zwei französische Unternehmen wegen Verstößen gegen die Auflagen sanktioniert. In einem Fall wurde eine Einmalzahlung von 8.500 Euro wegen Nichteinhaltung der Dokumentationspflicht fällig, in einem anderen Fall wurde wegen nachgewiesener Entgeltdiskriminierung eine dauerhafte Strafe von 5.000 Euro monatlich bis zur Angleichung des Entgeltes verhängt. Beide Unternehmen beschäftigen weniger als 200 Personen.

Finnland

Der am 1. Juni 2005 in Kraft getretene „Act on Equality between Women and Men“ verpflichtet finnische Unternehmen, die Gleichberechtigung der Geschlechter systematisch und gezielt voranzutreiben und Hindernisse, einschließlich der Entgeltdiskriminierung, zu beseitigen.

Dazu müssen Betriebe mit mehr als 30 Mitarbeitern jährlich gemeinsam mit den Angestellten oder der Vertretung einen Gender Equality Plan erstellen. Dieser beinhaltet die Zahl der Männer und Frauen im Betrieb aufgeschlüsselt nach Position und Bezahlung sowie die errechneten Entgeltunterschiede. Außerdem muss als Teil des Berichts ein Aktionsplan mit Maßnahmen zur Verbesserung der Geschlechtergleichstellung im Betrieb aufgestellt und gleichzeitig die Implementation der zuvor angekündigten Maßnahmen ausgewertet werden.

Zusätzlich zu dieser allgemeinen Auskunftspflicht besteht ein individueller Auskunftsanspruch, der sowohl von einzelnen Angestellten, als auch von Angestellten- oder Gewerkschaftsvertretern geltend gemacht werden kann. Daraufhin muss transparent gemacht werden, wie die Gehaltsbemessung bei betroffenen Personen erfolgt ist. Bei Nichteinhaltung dieser Auflagen kann das Equality Board, dessen Mitglieder von der amtierenden Regierung für jeweils drei Jahre nominiert werden, eine Strafzahlung zwischen 3.000 und 15.000 Euro verhängen. Des Weiteren wird die Einhaltung vom unabhängigen Ombudsman for Equality überwacht, der bei Verdacht auf Nichteinhaltung das Recht hat, Betriebe zu inspizieren.

Schweden

In Schweden ist die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen am Arbeitsplatz durch den „Discrimination Act“ untersagt. Rechnung getragen wird diesem Verbot durch die Verpflichtung für Betriebe mit mehr als 25 Beschäftigten, alle drei Jahre einen Lagebericht auszuarbeiten, der sich neben der potenziellen Diskriminierung von Angestellten wegen ihrer Herkunft, Religion, Weltanschauung oder sexuellen Orientierung auch mit Geschlechtergerechtigkeit befasst. Darin sind eine Beschreibung der Methode der Entgeltbemessung sowie die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Stellen enthalten. Außerdem müssen in Bereichen innerhalb des Betriebes, in denen mehr Frauen beschäftigt sind, Entgeltunterschiede zum Rest des Betriebes aufgezeigt werden. Die Unternehmensleitungen sind verpflichtet, geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit in ihrer Gesamtheit aufzuschlüsseln. In einem Aktionsplan müssen die daraufhin erfolgten Gehaltsanpassungen aufgeschlüsselt werden.

Zwischen 2006 und 2008 inspizierte die Behörde des Staatlichen Antidiskriminierungsbeauftragten (Equality Ombudsman) die unternehmensinterne Analyse in fast 600 der größten Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen, die insgesamt etwa 20 Prozent der schwedischen Beschäftigten abdecken. Im Zuge der Inspektion erhielten zwischen 5.200 und 5.800 Beschäftigten, mehr als 80 Prozent davon Frauen, Gehaltsanpassungen in einer Gesamthöhe von 8 Millionen Euro.

Im Jahr 2012 startete eine Folgeuntersuchung, in deren Rahmen die Aktionspläne zahlreicher Unternehmen durch die Behörde einer Prüfung unterzogen wurden. Im Falle einer Nichteinhaltung gesetzlicher Vorgaben soll nun von einer dafür eingesetzten Kommission auch über im Einzelnen nicht näher genannte Sanktionen entschieden werden.

8. Maßnahmen zur Verringerung der Lohnlücke in Deutschland

Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen

Das Gesetz zielt darauf ab, das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ in der Praxis zu stärken. Dafür bietet das Gesetz Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten einen individuellen Auskunftsanspruch: Sie können erfragen, nach welchen Kriterien und Verfahren die Entgeltfindung für die eigene Tätigkeit erfolgt und den Median des Entgelts von mindestens sechs Beschäftigten des anderen Geschlechts in einer gleichen oder gleichwertigen Tätigkeit erfragen. Außerdem sind Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten aufgefordert, regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit zu überprüfen und lageberichtspflichtige Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten müssen regelmäßig über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit zu berichten.

Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen

Zur Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen, gilt seit 2016 eine Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in börsennotierten und voll mitbestimmungspflichtigen Unternehmen in Deutschland.

Analyseinstrumentarium: Entgeltgleichheits-Check

Der Entgeltgleichheits-Check ist ein Analyseinstrument für Betriebe, mit dem die Ursachen von ungleicher Bezahlung sichtbar gemacht werden können. Für die Prüfung der Entgeltgleichheit stehen Unternehmen drei verschiedene Instrumentarien zur Verfügung. Mit diesen können alle Vergütungsbestandteile im Unternehmen untersucht werden. Die Analyse kann direkte statistische Vergleiche, die Untersuchung von entgeltrelevanten Regelungen oder auch Paarvergleiche umfassen. Mehr Informationen: www.eg-check.de

Analyseinstrumentarium: Gleichbehandlungs-Check

Der Gleichbehandlungs-Check ist ein Set von Analysewerkzeugen zur Prüfung der Gleichbehandlung von Frauen und Männern im Arbeitsleben. Die Werkzeuge ermöglichen eine Einschätzung, inwieweit Arbeitgeber die Gleichbehandlung der Geschlechter in verschiedenen Bereichen von Arbeit und Beschäftigung bereits gewährleisten. Außerdem lassen sich Maßnahmen entwickeln, wie Gleichbehandlung zukünftig gewährleistet werden kann. Mehr Informationen: www.gb-check.de

Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) hat einen Leitfaden erstellt, mit dem Unternehmen Arbeitsplätze transparent und vergleichbar bewerten, Ungleichheiten feststellen und diese konsequent abbauen können. Mehr Informationen: http://www.ilo.org/berlin/publikationen-und-forschung/WCMS_526195/lang--de/index.htm

9. Was ist zu tun? – Handlungsbedarf

Aus Sicht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes sind bei der Bekämpfung der Entgeltungleichheit folgende Kernpunkte ausschlaggebend:

- Unabhängig davon, ob sie von Männern oder Frauen ausgeführt wird, muss Arbeit einheitlich bewertet und entlohnt werden, wenn die Anforderungen vergleichbar sind. Die Bewertungssysteme für die Berechnung des Lohnes oder Gehalts müssen überprüft und vereinheitlicht werden.
- Teilzeitbeschäftigung muss proportional genauso vergütet werden wie Vollzeitbeschäftigung.
- Jede und jeder sollte in dem Umfang arbeiten können, wie er oder sie es möchte. Dazu bedarf es optimaler Rahmenbedingungen wie ausreichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten und flexibler Arbeitsbedingungen im Betrieb.
- Der Prozess der Lohnfindung, aber auch das Gehaltsgefüge innerhalb eines Unternehmens, sollten so transparent wie möglich gestaltet werden, um Ungleichbehandlungen zu verhindern.
- Mittelfristig sollten „typische Frauenberufe“ aufgewertet werden.
- Entgeltungleichheit kann sich Deutschland auch im Hinblick auf den demografischen Wandel und den kommenden Fachkräftemangel nicht länger leisten. Sie schadet auch der Wirtschaft.

Quellen

Abbildung 1

Entwicklung der geschlechterspezifischen Entgeltlücke in Deutschland (1995 - 2016). Statistisches Bundesamt:

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_01_Gebietsstand.html [05.03.2018]

Abbildung 2

Entgeltlücke nach Bundesländern (Datenbasis 2016). Statistisches Bundesamt:

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_02_Bundeslaender.html und

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/UGPG_01_Gebietsstand.html [05.03.2018]

Abbildung 3 und 4

Differenz der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste in Prozent. Keine Daten für Irland, Griechenland, Kroatien und Malta. Vorläufige Daten für Deutschland, Spanien, Frankreich und Finnland. Geschätzte Daten für Rumänien und Vereinigtes Königreich. Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_05_20 [10.01.2018]

Abbildung 5

Differenz zwischen dem Mediangehalt von Frauen und Männern (Vollzeitbeschäftigte und Selbstständige) in Prozent. OECD:

<https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm> [10.01.2018]

Abbildung 6 und 7

Erwerbstätigenquote von Frauen und Männern, Altersgruppe 20-64. Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=de [10.01.2018]

Abbildung 8

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle in Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen (ohne öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung). Vorläufige Daten für: Deutschland, Spanien, Frankreich, Polen und Finnland. Datenbasis für Irland: 2014. Keine Angaben für Griechenland, Kroatien und Malta. Geschätzte Angaben für Rumänien und Vereinigtes Königreich. Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=de [15.01.2018]

Abbildung 9

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle in Öffentlicher Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung. Keine Angaben für EU-28, Belgien, Griechenland, Luxemburg, Malta, Österreich und Portugal. Vorläufige Daten für Deutschland, Spanien, Frankreich, Polen und Finnland. Geschätzte Daten für Rumänien und Vereinigtes Königreich. Datenbasis für Irland, Italien und Kroatien: 2014. Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=de [15.01.2018]

Abbildung 10

Frauenanteil: Eigene Berechnungen auf Basis von Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig (ab 2008, NACE Rev. 2), 4. Quartal 2015. Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egan2&lang=de [15.01.2018].

Verdienstgefälle: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen, nach NACE Rev. 2.

Tätigkeit – Methodik: Lohnstrukturhebung. Berechnungen ohne Irland, Griechenland, Kroatien und Malta. Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=de [15.01.2018]

Abbildung 11 und 12

Frauenanteil: Eigene Berechnungen auf Basis Beschäftigung nach Geschlecht, Alter und Wirtschaftszweig (ab 2008, NACE Rev. 2). Keine Daten für „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“. 4. Quartal 2015. Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_egan2&lang=de [15.01.2018]

Verdienstgefälle: Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen, nach NACE Rev. 2.

Tätigkeit – Methodik: Lohnstrukturhebung. Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpgr2&lang=de [15.01.2018]

Abbildung 13 und 14

Frauenanteil in Führungspositionen und Verdienstgefälle in Führungspositionen: Keine Daten für Griechenland und Kroatien. Eurostat Pressemitteilung

38/2017:<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7896995/3-06032017-AP-DE.pdf/b49bc03b-00be-448c-b12a-318012c61cda> [11.01.2018]

Abbildung 15

Erwerbstätigenquote von Frauen: Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=de [10.01.2018]

Frauenanteil in Führungspositionen: Eurostat Pressemitteilung 38/2017:

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7896995/3-06032017-AP-DE.pdf/b49bc03b-00be-448c-b12a-318012c61cda> [11.01.2018]

Lohnlücke: Keine Daten für Irland, Griechenland, Kroatien und Malta. Vorläufige Daten für Deutschland, Spanien, Frankreich und Finnland. Geschätzte Daten für Rumänien und Vereinigtes Königreich. Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_05_20 [10.01.2018]

Abbildung 16

Anteil von Frauen in Führungspositionen auf der 1. und 2. Führungsebene und Frauenanteil an allen Beschäftigten in der Privatwirtschaft 2014 nach Branchen. Kohaut & Möller (2016) nach Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2017), Führungskräfte-Monitor 2017, S. 99:

https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.561927.de [16.01.2018]

Abbildung 17

Anteil von Frauen in Führungspositionen nach Unternehmensgröße. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2017), Führungskräfte-Monitor 2017, S. 105:

https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.561927.de [16.01.2018]

Abbildung 18

Durchschnittseinkommen von Führungskräften. Berechnungen des DIW Berlin auf Basis des SOEP. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Führungskräfte-Monitor 2017, Update 1995-2015:

https://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.561927.de [11.01.2018]

Abbildung 19

Durchschnittlicher Stundenverdienst (Privatwirtschaft: Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen, ohne öffentlicher Dienst, Verteidigung und Sozialversicherungen): Stundenverdienst nach Wirtschaftszweig und vertraglich vereinbarter Arbeitszeit (Unternehmen mit zehn beschäftigten Personen oder mehr). Eurostat:

http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_ses14_hftpt&lang=de [15.01.2018]

Abbildung 20

Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtzahl der Beschäftigten (in %) nach Geschlecht, Altersgruppe 20-64 Jahre, 1993 – 2016. Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_statistics_YB2017-DE.xlsx&oldid=358492 [15.01.2018]

Abbildung 21

Erwerbstätigenquote von Frauen: Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=t2020_10&language=de [10.01.2018]

Teilzeitquote von Frauen: Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:Employment_statistics_YB2017-DE.xlsx&oldid=358492 [15.01.2018]

Lohnlücke: Eurostat:

http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=sdg_05_20 [10.01.2018]

Abbildung 22

Gründe für Teilzeiterwerbstätigkeit im Europavergleich. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2017):

<https://www.boeckler.de/62311.htm> [16.01.2018]

Abbildung 23, 24 und 25

Gründe für Teilzeittätigkeit nach Geschlecht und Elternschaft. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2017):

<https://www.boeckler.de/51973.htm> [16.01.2018]

Literaturverweise

Boll, Christina; Rossen, Anja und André Wolf (2016): The EU Gender Earnings Gap: Job Segregation and Working Time as Driving Factors. IAB-Discussion Paper 36/2016.

<http://doku.iab.de/discussionpapers/2016/dp3616.pdf> [06.03.2018]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2012): Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft.

<https://www.bmfsfj.de/blob/81814/f9355f231eeb2f43da6dd5a7d1471e30/verdienstunterschiede-oeffentlicher-dienst-data.pdf> [06.03.2018]

Elke Wolf (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland. WSI-Diskussionspapier Nr. 174, Dezember 2010.

https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_174.pdf [06.03.2018]

Diese Publikation ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes; sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

Herausgeberin:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
11018 Berlin
www.antidiskriminierungsstelle.de

Kontakt:

Tel.: +49 (0)30 18555-1865

Fax: +49 (0)30 18555-41865

Juristische Erstberatung: Mo. 13-15 Uhr, Mi. und Fr. 9-12 Uhr

E-Mail: beratung@ads.bund.de

Allgemeine Anfragen: Mo. bis Fr. 9-12 Uhr und 13-15 Uhr

E-Mail: poststelle@ads.bund.de

Stand: März 2018