



04.11.2019

Nr. 16/2019

## Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst

### Frauen auf Augenhöhe begegnen

**Tradierte Rollenbilder wirken sich negativ auf weibliche Karrieren und die Gehaltsentwicklung von Frauen aus. Auch im öffentlichen Dienst müssten stereotype Vorannahmen deutlich abgebaut werden, um die Entgeltlücke zu schließen, fordert die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer.**

„Schluss mit dem Vorurteil, Frauen hätten zu viel Gefühl und zu wenig Biss, um Karriere zu machen. Solche Mythen hindern Frauen nicht nur daran, beruflich voranzukommen, sondern haben auch negative Effekte auf deren Einkommensentwicklung“, erklärte Helene Wildfeuer am Rande des Equal Pay Day Forums am 4. November 2019 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Durch teilweise unterbewusste Fehlannahme, sogenannte „unconscious bias“, wie etwa „Mütter seien nicht durchsetzungsstark“ oder „Teilzeitkräfte können nicht strategisch planen“, würden weibliche Führungspotenziale auch im öffentlichen Dienst zu oft und vor allem unnötig verschenkt. „Bis heute sind Bewertungskriterien, die Führungsqualitäten auszeichnen, männlich konnotiert. Im öffentlichen Dienst sind diese derzeit in den Kriterien zur dienstlichen Leistungsbeurteilung fest verankert und damit kaum zu überwinden. Deshalb brauchen wir hier dringend einen Neustart: mit Beurteilungsrichtlinien, die frei von geschlechterkonnotierten Kategorien auskommen. In Beförderungsverfahren muss Frauen endlich auf Augenhöhe begegnet werden“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Die Untätigkeit der Dienstherren in diesem Bereich sei beispielhaft fahrlässig. Zum einen würden dringend qualifizierte weibliche Fach- und Führungskräfte benötigt. Zum anderen sei der niedrige Anteil an Frauen in Führungspositionen – neben dem hohen Anteil an Frauen in Teilzeit – einer der zentralen Gründe, warum Frauen auch im öffentlichen Dienst durchschnittlich acht Prozent weniger als männliche Kollegen verdienen. „Zwar ist der öffentliche Dienst gegenüber der Privatwirtschaft durch seine Tarifstruktur und die Besoldungstabellen deutlich besser aufgestellt, wenn es zur geschlechtergerechten Bezahlung kommt. Dennoch sind auch acht Prozent Lohnunterschied noch acht Prozent zu viel. Der Gender Pay Gap bleibt ungerechtfertigt und muss beseitigt werden.“

#### **Hintergrund:**

Unter dem Motto „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT.“ startet am 4. November 2019 in Berlin die Equal Pay Day Kampagne 2020. Sie wurde 2008 durch den Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. initiiert und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Es ist der Verdienst der langjährigen Kampagnenarbeit rund um den Aktionstag, dass heute breit und öffentlich

über die Ursachen des Gender Pay Gap diskutiert wird. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Equal Pay Day Initiative als Schwerpunktpartnerin und setzt sich für gendergerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst ein.

Redaktion: Birgit Strahlendorff  
Herausgeberin: dbb bundesfrauenvertretung,  
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin | Tel: 030.4081-4400 | [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)  
[www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de) | [www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung](https://www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung)  
[Abonnement ändern](#) | [dbb frauen newsletter abbestellen](#)  
Sollten Sie Fragen oder Anregungen zum dbb newsletter haben,  
wenden Sie sich bitte an die dbb Internetredaktion unter [redaktion@dbb.de](mailto:redaktion@dbb.de).



## dbb frauen newsletter

04.11.2019

Nr. 16/2019

### Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst

## Frauen auf Augenhöhe begegnen

**Tradierte Rollenbilder wirken sich negativ auf weibliche Karrieren und die Gehaltsentwicklung von Frauen aus. Auch im öffentlichen Dienst müssten stereotype Vorannahmen deutlich abgebaut werden, um die Entgeltlücke zu schließen, fordert die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer.**

„Schluss mit dem Vorurteil, Frauen hätten zu viel Gefühl und zu wenig Biss, um Karriere zu machen. Solche Mythen hindern Frauen nicht nur daran, beruflich voranzukommen, sondern haben auch negative Effekte auf deren Einkommensentwicklung“, erklärte Helene Wildfeuer am Rande des Equal Pay Day Forums am 4. November 2019 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Durch teilweise unterbewusste Fehlannahme, sogenannte „unconscious bias“, wie etwa „Mütter seien nicht durchsetzungsstark“ oder „Teilzeitkräfte können nicht strategisch planen“, würden weibliche Führungspotenziale auch im öffentlichen Dienst zu oft und vor allem unnötig verschenkt. „Bis heute sind Bewertungskriterien, die Führungsqualitäten auszeichnen, männlich konnotiert. Im öffentlichen Dienst sind diese derzeit in den Kriterien zur dienstlichen Leistungsbeurteilung fest verankert und damit kaum zu überwinden. Deshalb brauchen wir hier dringend einen Neustart: mit Beurteilungsrichtlinien, die frei von geschlechterkonnotierten Kategorien auskommen. In Beförderungsverfahren muss Frauen endlich auf Augenhöhe begegnet werden“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Die Untätigkeit der Dienstherren in diesem Bereich sei beispielhaft fahrlässig. Zum einen würden dringend qualifizierte weibliche Fach- und Führungskräfte benötigt. Zum anderen sei der niedrige Anteil an Frauen in Führungspositionen – neben dem hohen Anteil an Frauen in

Teilzeit – einer der zentralen Gründe, warum Frauen auch im öffentlichen Dienst durchschnittlich acht Prozent weniger als männliche Kollegen verdienen. „Zwar ist der öffentliche Dienst gegenüber der Privatwirtschaft durch seine Tarifstruktur und die Besoldungstabellen deutlich besser aufgestellt, wenn es zur geschlechtergerechten Bezahlung kommt. Dennoch sind auch acht Prozent Lohnunterschied noch acht Prozent zu viel. Der Gender Pay Gap bleibt ungerechtfertigt und muss beseitigt werden.“

### **Hintergrund:**

Unter dem Motto „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT.“ startet am 4. November 2019 in Berlin die Equal Pay Day Kampagne 2020. Sie wurde 2008 durch den Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. initiiert und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Es ist der Verdienst der langjährigen Kampagnenarbeit rund um den Aktionstag, dass heute breit und öffentlich über die Ursachen des Gender Pay Gap diskutiert wird. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Equal Pay Day Initiative als Schwerpunktpartnerin und setzt sich für gendergerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst ein.

Redaktion: Birgit Strahlendorff  
Herausgeberin: dbb bundesfrauenvertretung,  
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin | Tel: 030.4081-4400 | [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)  
[www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de) | [www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung](https://www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung)  
[Abonnement ändern](#) | [dbb frauen newsletter abbestellen](#)  
Sollten Sie Fragen oder Anregungen zum dbb newsletter haben,  
wenden Sie sich bitte an die dbb Internetredaktion unter [redaktion@dbb.de](mailto:redaktion@dbb.de).



## dbb frauen newsletter

04.11.2019

Nr. 16/2019

### **Entgeltgleichheit im öffentlichen Dienst**

## **Frauen auf Augenhöhe begegnen**

**Tradierte Rollenbilder wirken sich negativ auf weibliche Karrieren und die Gehaltsentwicklung von Frauen aus. Auch im öffentlichen Dienst müssten stereotype Vorannahmen deutlich abgebaut werden, um die Entgeltlücke zu schließen, fordert die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung, Helene Wildfeuer.**

„Schluss mit dem Vorurteil, Frauen hätten zu viel Gefühl und zu wenig Biss, um Karriere zu machen. Solche Mythen hindern Frauen nicht nur daran, beruflich voranzukommen, sondern haben auch negative Effekte auf deren Einkommensentwicklung“, erklärte Helene Wildfeuer am Rande des Equal Pay Day Forums am 4. November 2019 im Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Durch teilweise unterbewusste Fehlannahme, sogenannte „unconscious bias“, wie etwa

„Mütter seien nicht durchsetzungsstark“ oder „Teilzeitkräfte können nicht strategisch planen“, würden weibliche Führungspotenziale auch im öffentlichen Dienst zu oft und vor allem unnötig verschenkt. „Bis heute sind Bewertungskriterien, die Führungsqualitäten auszeichnen, männlich konnotiert. Im öffentlichen Dienst sind diese derzeit in den Kriterien zur dienstlichen Leistungsbeurteilung fest verankert und damit kaum zu überwinden. Deshalb brauchen wir hier dringend einen Neustart: mit Beurteilungsrichtlinien, die frei von geschlechterkonnotierten Kategorien auskommen. In Beförderungsverfahren muss Frauen endlich auf Augenhöhe begegnet werden“, so die Vorsitzende der dbb bundesfrauenvertretung.

Die Untätigkeit der Dienstherren in diesem Bereich sei beispielhaft fahrlässig. Zum einen würden dringend qualifizierte weibliche Fach- und Führungskräfte benötigt. Zum anderen sei der niedrige Anteil an Frauen in Führungspositionen – neben dem hohen Anteil an Frauen in Teilzeit – einer der zentralen Gründe, warum Frauen auch im öffentlichen Dienst durchschnittlich acht Prozent weniger als männliche Kollegen verdienen. „Zwar ist der öffentliche Dienst gegenüber der Privatwirtschaft durch seine Tarifstruktur und die Besoldungstabellen deutlich besser aufgestellt, wenn es zur geschlechtergerechten Bezahlung kommt. Dennoch sind auch acht Prozent Lohnunterschied noch acht Prozent zu viel. Der Gender Pay Gap bleibt ungerechtfertigt und muss beseitigt werden.“

### **Hintergrund:**

Unter dem Motto „Auf Augenhöhe verhandeln – WIR SIND BEREIT.“ startet am 4. November 2019 in Berlin die Equal Pay Day Kampagne 2020. Sie wurde 2008 durch den Business and Professional Women (BPW) Germany e.V. initiiert und wird seitdem vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Es ist der Verdienst der langjährigen Kampagnenarbeit rund um den Aktionstag, dass heute breit und öffentlich über die Ursachen des Gender Pay Gap diskutiert wird. Die dbb bundesfrauenvertretung unterstützt die Equal Pay Day Initiative als Schwerpunktpartnerin und setzt sich für gendergerechte Bezahlung im öffentlichen Dienst ein.

Redaktion: Birgit Strahlendorff  
Herausgeberin: dbb bundesfrauenvertretung,  
Friedrichstraße 169, 10117 Berlin | Tel: 030.4081-4400 | [frauen@dbb.de](mailto:frauen@dbb.de)  
[www.frauen.dbb.de](http://www.frauen.dbb.de) | [www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung](https://www.facebook.com/dbbbundesfrauenvertretung)  
[Abonnement ändern](#) | [dbb frauen newsletter abbestellen](#)  
Sollten Sie Fragen oder Anregungen zum dbb newsletter haben,  
wenden Sie sich bitte an die dbb Internetredaktion unter [redaktion@dbb.de](mailto:redaktion@dbb.de).