

Barbara Streidl

Equal Pay: Was Frauen nicht verdienen

In diesem Jahr fiel er auf den 18. März – der „Equal Pay Day“, der symbolisch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern markiert. Und diese beträgt in der Bundesrepublik derzeit rund 21 Prozent. Das heißt, Frauen verdienen im Durchschnitt 21 Prozent weniger als Männer. Im EU-Vergleich belegt Deutschland damit den viertletzten Platz: In Slowenien liegt der Gender Pay Gap, wie die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern auch bezeichnet wird,¹ bei lediglich 2,9, in Schweden bei 14,6 und im EU-Durchschnitt bei 16,1 Prozent.²

Der inzwischen weltweit begangene Aktionstag gegen Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen wurde 1988 in den USA erdacht: Das Frauenbündnis „Business and Professional Women“ (BPW) beklagte das Lohnungleichgewicht mit roten Geldbeuteln, in denen symbolisch rote Zahlen für den entgangenen Lohn Platz fanden. Diese „Red Purse Campaign“ griff die deutsche Dependence der BPW auf und legte zwanzig Jahre später mit der Initiative „Rote Tasche“ den Grundstein für den bundesweiten Equal Pay Day. Dafür erhielt die Hauptinitiatorin Bettina Schleiche zwar umgehend das Bundesverdienstkreuz – getan hat sich ansonsten aber bislang wenig: Dabei wollte die Bundesregierung den Verdienstunterschied bis 2010 auf 15 Prozent senken – doch selbst dieses wenig ambitionierte Ziel hat sie nicht erreicht. Ebenso wenig ist es gelun-

gen, wenigstens den westdeutschen Gender Pay Gap auf das ostdeutsche Niveau abzusenken: Zwar hat sich der westdeutsche Lohnunterschied ein wenig verringert, dafür aber ist die Einkommensschere zwischen Frauen und Männern in Ostdeutschland größer geworden. Die Zahlen für die Bundesrepublik werden alljährlich vom Statistischen Bundesamt errechnet und sind weitgehend stabil – von 23 Prozent im Jahr 2006 sind sie bislang lediglich um zwei Prozentpunkte gesunken. Die Lohndifferenz wird errechnet, indem der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen und Männern ins Verhältnis gesetzt wird zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern. Sonderzahlungen werden dabei ebenso wenig berücksichtigt wie Beschäftigte in der Landwirtschaft, solche in Betrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern sowie in der öffentlichen Verwaltung. Gerade auf Letzteres weisen Kritiker der Gender-Pay-Gap-Debatte gerne hin, weil Lohnunterschiede im öffentlichen Dienst geringer ausfallen als in der Privatwirtschaft.

Der »unerklärte Rest«

Die so berechnete, auch „unbereinigt“ genannte Lohnlücke lässt außer Acht, welchem Job mit welcher Qualifikation die Erwerbstätigen nachgehen, in welcher Lebenslage sie sich befinden und ob es nachvollziehbare Gründe für ihre bessere oder schlechtere Bezahlung gibt. Alle werden in denselben Sack gesteckt, dann wird geschüttelt und gerechnet.

Anders sieht es beim „bereinigten“ Gender Pay Gap aus: Hier rechnet man

1 Mit Sicherheit wäre auch die Betrachtung eines „Aus welchem Elternhaus komme ich?“-Pay Gaps interessant.

2 Vgl. Christina Klenner, Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen, in: „WSI-Policy Brief“, 7/2016, www.boeckler.de.

Faktoren heraus, die zu verschiedenen hohen Verdiensten führen – etwa den Umstand, dass Frauen und Männer in unterschiedlich gut bezahlten Branchen und Berufen tätig sind, dass es unterschiedliche Führungs- und Qualifikationsansprüche gibt oder ob es sich um eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung handelt. Der bereinigte Gender Pay Gap lag laut dem Statistischen Bundesamt für das Jahr 2014 bei 6 Prozent.³ Man nennt diese auch den „unerklärten Rest“⁴, weil die Gründe dafür im Dunkeln liegen.

Über unbereinigte und bereinigte Lohnlücken wird heftig diskutiert. So kommt das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) aufgrund anderer Berechnungen auf nur zwei Prozent Lohnunterschied, die sich nicht mit anderen Faktoren erklären ließen. Weil am Ende niemand so recht weiß, welche der Zahlen wirklich stimmen und ob nicht doch vielleicht etwas übersehen wurde, kann man sich prima streiten.

Das ist schade – ist doch der eigentliche Aufreger die nicht wegdiskutierende Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Und zwar unabhängig davon, wie hoch sie ist: Denn die Ungleichheit ist strukturell bedingt und keinesfalls nur mit unterschiedlichen, frei gewählten Präferenzen von Frauen und Männern zu erklären. Wer das behauptet – wie das IW⁵ –, übersieht den Einfluss, den gesellschaftliche Rahmenbedingungen auf individuelle Entscheidungen ausüben: Dass noch immer vor allem Frauen lange Auszeiten für die Kinderbetreuung nehmen, liegt auch daran, dass Männer längst nicht überall auf offene Ohren stoßen, wenn sie Elternzeit nehmen

oder Teilzeit arbeiten wollen – und zudem noch häufig einen größeren Teil zum Familieneinkommen beitragen. Da liegt es auf der Hand, dass viele Familien darauf nicht verzichten möchten oder können und deshalb die Entscheidung, wer wie lange mit Kind zu Hause bleibt, faktisch doch nicht frei getroffen wird. Frauen geraten mit dem ersten Kind oftmals in eine Sackgasse: An längere Auszeiten schließt sich meist Teilzeitarbeit an, die wiederum Aufstiegsmöglichkeiten behindert und im Alter zu erheblichen geringeren Rentenansprüchen führt.

Rollenklischees und Berufswahl

Es geht bei der Diskussion um den Gender Pay Gap also nicht nur darum, ob Frauen auf dem Arbeitsmarkt offensiv diskriminiert werden, indem ihnen weniger bezahlt wird, auch wenn sie die gleiche Tätigkeit ausüben wie Männer, mit derselben Qualifikation und derselben Produktivität – um diese direkte Ungleichbehandlung einzudämmen, sollen Betriebe ab 200 Mitarbeitern zukünftig verpflichtet werden, Auskunft darüber zu geben, was männliche Kollegen in vergleichbaren Positionen verdienen. Sondern es geht vielmehr auch darum, die strukturellen Bedingungen in den Blick zu nehmen, die dazu führen, dass Frauen hierzulande ein Fünftel weniger verdienen als Männer – etwa weil sie Berufe wählen, die unzureichend bezahlt sind.

Fakt ist, dass sich in den letzten Jahrzehnten nicht viel geändert hat. Zu den männlich dominierten Ausbildungsberufen⁶ gehörten 2016 Anlagenmechaniker, Elektroniker, Fachinformatiker und diverse Mechaniker – sprich: die zu erwartenden technischen und handwerklichen Berufe. Auch bei den weiblich dominierten Berufsgruppen gibt es kaum Überraschungen. Diese liegen hauptsächlich im Dienstleistungs-

3 Vgl. Destatis, Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären, Pressemitteilung, 14.3.2017, www.destatis.de.

4 Vgl. Deutscher Frauenrat, Endgültig gleich! Daten, Fakten und Hintergründe zum Gender Pay Gap in Deutschland, Berlin 2009, www.frauenrat.de.

5 Pressemitteilung des Instituts der Deutschen Wirtschaft vom 20.6.2016.

6 Vgl. DGB-Jugend-Ausbildungsreport 2016.

bereich – Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk, Friseurin oder Zahnmedizinische Fachangestellte. Das männlich dominierte Ausbildungsbereich besser bezahlt werden als weibliche, passt ins Bild: Im dritten Lehrjahr stehen sich Bruttolöhne von 795 Euro und 698 Euro gegenüber. Das gleiche Bild gibt es in der Hochschulwelt: Zwar beginnen fast genauso viele Frauen wie Männer ein Studium, doch verteilen sie sich ziemlich unterschiedlich. Frauen sind an Kunsthochschulen überrepräsentiert, an Fachhochschulen, wo eher technische Berufe studiert werden, fehlen sie hingegen.⁷ Und am Ende verdient eine Kunstpädagogin weit aus weniger als ein Diplom-Physiker.

Die meisten Frauen neigen bis heute dazu, bei der Berufswahl trotz allen MINT-Empowerments doch lieber auf Friseurin oder Germanistin zu setzen. Das hat, so verfechten manche in der Forschung,⁸ häufig mit der Pubertät zu tun: Da wollen sich so manche Mädchen von ihren männlichen Altersgenossen abheben und gründen lieber ein Beautyblog, als Mathe zu pauken. Wer die Lösung darin sieht, den Werkzeugkasten mit pinkem Nagellack einzufärben, um Berührungssängste abzubauen, setzt auf das falsche Pferd.⁹ Weit sinnvoller ist das Aufbrechen der Geschlechterstereotype im Unterricht: Hierfür aber wäre es dringend nötig, dass Kitas und Schulen endlich auf eine geschlechterrollensensible Erziehung setzen – damit es eben nicht mehr einfach als „normal“ angesehen wird, dass angeblich alle Mädchen lieber malen und alle Jungs lieber mit Bauklötzen spielen. Vielmehr muss es darum gehen, dass Erzieherinnen wie Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer ihre eigenen, oft impliziten Rollenerwartungen und

-muster hinterfragen. Derzeit aber treffen „Betriebe häufig noch nach tradierten Rollenbildern ihre Auswahl“, so der DGB-Jugend-Ausbildungsreport von 2016. Darin berichten Azubis aus ihrem Alltag – wie Sabine, die seit zweieinhalb Jahren eine Ausbildung zur Konditorin absolviert und von ihrem Chef Sätze hört wie „als Frau im gebärfähigen Alter wirst du sowieso nie einen Job finden, außer du schreibst in die Bewerbung schon rein, dass du sterilisiert bist“. Solche Äußerungen verstoßen gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das verhindern soll, dass Menschen aufgrund ihres Geschlechts Diskriminierung erfahren. Doch wissen alle 16jährige Auszubildende das? Und würden sie das ihrem Chef antworten?

Tarifbindung kommt Frauen zugute

Menschen wählen eine Ausbildung, einen Beruf nicht nur aus ökonomischen Gründen, sondern auch aus persönlichem Interesse, aus Vertrautheit oder sogar aus Idealismus. Das erklärt durchaus, warum viele Frauen Pflege- und Erziehungsberufe ergreifen: Sich um jemanden kümmern, das galt lange Zeit als eine positive weibliche Eigenschaft. Als Frauen nicht mehr nur Kranke pflegen wollten, sondern auch anfangen, als Ärztinnen zu arbeiten, setzte die Feminisierung dieser Branche ein: Was allerlei Folgen hatte – Kliniken und Krankenhäuser mussten familienfreundliche Arbeitsbedingungen bereitstellen, um die neuen Ärztinnen nicht gleich wieder zu verlieren. Es wurde aber auch eine Abwertung des Berufs gefürchtet, vor allem in der Spitzenklasse: Axel Ekkernkamp etwa, Ärztlicher Direktor des Unfallkrankenhauses Berlin, meint damit in einem Interview „die außertariflich vergüteten Positionen, leitende Oberärzte, Chefärzte. Ich halte es für nicht ausgeschlossen, dass eine Ärztin bei der Aushandlung eines solchen Ver-

7 WSI GenderDatenPortal: Bildung. Studienanfänger/innen nach Hochschulrat 1995-2013, www.boeckler.de/52369.htm.

8 Vgl. Stevie Meriel Schmiedel, Mädchenarbeit in Pink, 15.10.2013, www.pinkstinks.de.

9 Vgl. Almut Schnerring, Sexismus sells. Wie die Werbung unser Geschlechterbild normiert, in: „Blätter“, 9/2016, S. 113-119.

trags schlechter abschneiden könnte als ein Mann.“¹⁰ Als jüngst das Berliner Arbeitsgericht die Klage einer ZDF-Mitarbeiterin nach gleicher Bezahlung abwies, bemerkte der Vorsitzende Richter auf die Frage, warum männliche Kollegen mit geringerer Berufserfahrung mehr verdienten, lapidar: „Weil die Kollegen besser verhandelt haben? Das nennt man Kapitalismus.“¹¹ Hartes Verhandeln für sich selbst aber ist nicht gerade das erste, was Mädchen und Frauen an den Schulen und Universitäten nahegelegt bekommen.

Abhilfe schaffen an dieser Stelle vor allem verbindliche Tarifverträge: Wo sie gelten, verdienen Männer und Frauen nicht nur im Schnitt 21 Prozent mehr als ohne Tarifvertrag, sondern zugleich profitieren Frauen besonders davon – und die Schere zwischen den Einkommen beider Geschlechter wird kleiner.¹²

Je höher die Bildung, desto größer die Kluft

Aber die Frage, warum das Einstiegsgehalt einer Erzieherin in München mit durchschnittlich 2715 Euro nur halb so hoch ist wie das eines Ingenieurs in der Automobilbranche in derselben Stadt, bleibt virulent und ist kaum ohne geschlechtsspezifische Diskriminierung und eine geringere Wertschätzung der zumeist von Frauen ausgeübten Tätigkeiten zu beantworten. Dass soziale Arbeit und Fürsorge, also typische weibliche Arbeit, wichtig ist, nun, das wissen wir. Bislang sind wir nur nicht bereit, sie entsprechend zu entlohnen.

Um das zu ändern, bedarf es nicht nur einer höheren gesellschaftlichen Wertschätzung sozialer Dienstleis-

tungsberufe, sondern auch eines kritischen Blicks bei der Gehaltsbemessung: Warum bekommen Müllfahrer eine Zulage für das Heben schwerer Lasten, während diese bei Altenpflegerinnen mit dem Grundgehalt abgegolten ist? Wieso erhält der Kanalarbeiter eine Ekelzulage, die Krankenschwester aber nicht? Wie schlägt sich die häufig gebückte Haltung von Erzieherinnen im Kitabereich bei der Bezahlung nieder?

Dass die großen Unterschiede im Einkommen nicht allein durch bessere Bildung und den Gang in die produktive Wirtschaft vermindert werden, zeigen aktuelle Analysen der Universität Frankfurt für Hessen. Besonders groß ist demnach die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern mit akademischem Abschluss: Während Frauen ohne Berufsausbildung im Schnitt 9 Prozent weniger verdienen als Männer, steigt der Unterschied bei Frauen mit einem anerkannten Berufsabschluss auf 14 Prozent und bei Frauen mit einem akademischen Abschluss sogar auf 28 Prozent. Zudem zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen städtischen und ländlichen Gebieten: In Städten ist die Lücke geringer als in ländlichen Gebieten. Schließlich wirkt sich die Wahl von technischen Berufen für Frauen auf dem Land kaum positiv auf die Einkommenshöhe aus. Sie verdienen – anders als Männer – dort kaum mehr als in personenbezogenen Dienstleistungsberufen.¹³

Deshalb ist eine umfassende Antidiskriminierungspolitik nötig – das jüngste Vorhaben von Manuela Schwesig zur Gehaltstransparenz ist *ein* Schritt in die richtige Richtung. Denn Lohnungleichheit zu akzeptieren ist genau so, als ließe man Jungs mit Autos spielen, während Mädchen den Abwasch machen müssten – und niemand hätte etwas dagegen.

10 Heike Haarhoff, Mediziner zur Feminisierung des Arztberufs, „Unterschätzen Sie nicht die Frauen“, www.taz.de, 22.5.2012.

11 Vgl. Streit über Gehälter. Gericht weist Klage von ZDF-Reporterin ab, www.spiegel.de, 1.2.2017.

12 Vgl. WSI, a.a.O.

13 Vgl. Christa Larsen, Entgeltungleichheit in Hessen im Spiegel der Statistik. Vortrag am 17.3.2017, IWAK, Universität Frankfurt a.M., www.iwak-frankfurt.de.