

MINDESTENS 21 PROZENT UNGERECHTIGKEIT

01 Die unbereinigte Lohnlücke

Frauen bekommen in Deutschland rund ein Fünftel weniger Stundenlohn als Männer – zumindest im Durchschnitt. Laut Statistischem Bundesamt (Destatis) erhielten Arbeitnehmerinnen 2015 im Mittel 16,20 € pro Stunde, Arbeitnehmer dagegen 20,59 €. Bei einer 40-Stunden-Woche ist das schon im Monat ein Verlust von rund 755 Euro, im Jahr von knapp 9.000. Diese Entgeltlücke ist eine Tatsache. Ob sie eine Ungerechtigkeit oder gar Diskriminierung bedeutet, darüber gehen die Meinungen auseinander. Denn dieser unbereinigte Gender Pay Gap sagt noch nichts darüber aus, ob es auch unterschiedliche Bezahlung in gleichen Berufen und Positionen gibt. Klar ist jedoch: Bei gleicher Arbeitszeit verdienen weibliche Beschäftigte im Schnitt 21 Prozent weniger als männliche.

02 Die Datenerhebung

Das Statistische Bundesamt errechnet den Gender Pay Gap mit repräsentativen Stichproben. Mehr als 40.000 Betriebe müssen dafür jeweils Arbeitszeiten und Bruttoverdienste aus ihrer Personalverwaltung und Entgeltabrechnung melden – vierteljährlich in der Verdiensterhebung und alle vier Jahre detaillierter in der Verdienststrukturerhebung mit etwa 1,9 Millionen Beschäftigten. Die letzte stammt von 2014, ausgewertet ist jedoch erst die von 2010. Nicht erfasst werden dabei private Haushalte, Landwirtschaft und Betriebe mit maximal zehn Mitarbeitern. Ohnehin außen vor bleiben Selbstständige. Studien des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) zeigen jedoch, dass sich bei anderen Einkommensarten sogar noch größere Lücken zwischen Frauen und Männern auftun.

03 Die bereinigte Lohnlücke

Der Unterschied von 21 Prozent in der Bezahlung lässt sich unter anderem damit erklären, dass Männer häufiger besser bezahlte Berufe und Branchen wählen, in leitenden Positionen sind und nicht so oft in Mini-Jobs mit niedrigen Stundenlöhnen arbeiten. Rechnet man solche Faktoren heraus, erhält man die sogenannte „bereinigte Lohnlücke“: Sieben Prozent beträgt dann der Entgeltunterschied bei Männern und Frauen im gleichen Job bei gleicher Erfahrung und Arbeitszeit. Diesen „nicht erklärbaren Rest“ sehen die einen als Beweis für Lohndiskriminierung von Frauen. Andere argumentieren, er könnte gegen Null schrumpfen, wenn man nur genügend weitere Faktoren heranzöge. Dagegen spricht, dass schon beim Berufseinstieg Entgeltunterschiede existieren – obwohl junge Frauen heute oft besser qualifiziert sind als Männer.

04 Die Unterschiede zwischen Ost und West

In den alten Bundesländern fällt der Entgeltunterschied fast dreimal so hoch aus wie in den neuen, obwohl sich die Werte leicht annähern. Frauen im Westen erhalten 23 Prozent, im Osten 8 Prozent weniger. In einigen Regionen dort verdienen sie sogar mehr als Männer. Mögliche Erklärungen dafür sind: Bei den geringeren Löhnen im Osten gibt es geringere Unterschiede. Auch Männer arbeiten dort eher in schlechter bezahlten Dienstleistungsjobs, weil gut bezahlte Industriearbeitsplätze fehlen. Außerdem sind Frauen im Osten länger und dauerhafter erwerbstätig und erreichen ähnliche Positionen und Gehälter wie ihre Kollegen.

05 Die Unterschiede zwischen Stadt und Land

In Großstädten profitieren Frauen unter anderem von einem besseren Angebot an gut bezahlten Arbeitsplätzen, Kinderbetreuung und weniger traditionellen Rollenbildern. Meist ist der Gender Pay Gap dort kleiner – mit Ausnahmen, haben Bundesagentur für Arbeit und das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung herausgefunden: Im ländlichen Bereich ist die Differenz sogar 10 Prozent höher als im Durchschnitt. In der Region Ingolstadt zum Beispiel, dem Standort von Audi, beträgt der Pay Gap satte 40 Prozent. Hier profitieren offenbar vor allem Männer von den gut bezahlten Jobs im Kfz-Gewerbe.

06 Europa im Vergleich

Beim Gender Pay Gap gehört Deutschland zu den Schlusslichtern der EU. Nur Estland (28 %), Österreich (23 %) und die Tschechische Republik (22 %) haben höhere oder ähnliche Werte. Der Schnitt liegt bei 16,1 %. Am kleinsten ist die Entgeltlücke in Slowenien (3 %), gefolgt von Malta (5 %) und Italien (7 %). In den zwei letztgenannten Ländern ist allerdings mehr als die Hälfte der Frauen nicht erwerbstätig und fällt aus der Statistik. Eine Erklärung ist: Wer wenig verdient, bleibt mangels Kinderbetreuung lieber daheim, gutverdienende Frauen gehen auch arbeiten, wenn sie Familie haben. Ein geringer Gender Pay Gap ist also nur ein Zeichen für Gleichberechtigung, wenn andere Faktoren hinzukommen. Denn wenn alle Frauen zu Hause bleiben, betrüge er null. In Schweden, dem Land mit der höchsten Frauenerwerbsquote, liegt er bei knapp 14 Prozent. Dort müssen Firmen alle drei Jahre schriftlich berichten, wie sie Entgelte für Frauen und Männer bemessen und welche Unterschiede es gibt.

07 Die schwarzen Branchenschafe

Die Lohnlücke variiert ganz erheblich zwischen den einzelnen Wirtschaftszweigen. Der größte Unterschied, 32 Prozent, existiert laut Statistischem Bundesamt bei den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Das sind Kanzleien und Unternehmensberatungen, Architektur- und Ingenieurbüros sowie Wissenschaft, Forschung, Werbung und Marketing. Dicht darauf folgen Banken und Versicherungen. Dort haben Frauen die schlechtesten Aufstiegschancen – und verdienen im Schnitt 30 Prozent weniger als Männer, weil sie unter anderem eher am Schalter arbeiten als in der Führungsetage. In den gering entlohnten Branchen Verkehrs- und Wasserversorgung sind es dagegen nur vier bis fünf Prozent. Insgesamt beträgt die Lohnlücke in der Privatwirtschaft 24, im öffentlichen Dienst sechs Prozent.

08 Die Familienfalle

Gleichberechtigte Partnerschaften verfallen oft in alte Rollenmuster, sobald Kinder da sind. Männer arbeiten dann eher mehr, Frauen weniger, pausieren und gehen zumindest zeitweise in Teilzeit. Laut der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel des DIW erhalten Mütter im ersten Jahr, nachdem sie ins Berufsleben zurückgekehrt sind, sieben Prozent weniger Lohn oder Gehalt als Frauen ohne Kinder. Im Laufe der folgenden zehn Jahre verschwindet der Unterschied jedoch. Bei Frauen allerdings, die länger als die gesetzliche Elternzeit zu Hause bleiben, beträgt die Differenz anfangs sogar 16 Prozent und liegt zehn Jahre nach dem neuen Arbeitsbeginn noch bei fünf Prozent. Ob das daran liegt, dass diese Mütter weniger ehrgeizig ihre Karriere verfolgen oder der Arbeitgeber das nur annimmt, klärt die Studie nicht. In Teilzeit sinken die Stundenlöhne. Auch für Väter führt ein Jahr Teilzeit zu Lohninbußen von etwa drei Prozent, errechnet das Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).

09 Die Berufswahl und der Wert der Arbeit

„Frauen wählen die falschen Branchen und Berufe“, so ein häufiger Vorwurf. Der Girl's Day oder MINT-Initiativen sollen sie dazu anregen, verstärkt technische Berufe zu ergreifen, die besser bezahlt sind als solche in der Dienstleistungs- oder Gesundheitsbranche. IT-Fachkräfte verdienen in der Regel gut – der Unterschied zwischen Männern und Frauen ist in diesem Beruf relativ gering. Dass es die Branchenwahl alleine nicht richtet, zeigt aber der Finanz- und Bankensektor, wo mehr als die Hälfte der Mitarbeiter weiblich ist – und fast ein Drittel weniger verdient als die männlichen Kollegen. Steigt der Frauenanteil in einer Branche, dann sinken dort oft die Durchschnittslöhne, weil die Frauen eher niedriger bezahlte Stellen einnehmen. In unserer Gesellschaft und bei der Lohnfindung hat die Verantwortung für Menschen derzeit einen niedrigeren Wert als die Verantwortung für Maschinen oder Algorithmen. Erzieherinnen oder Pflegekräfte werden aber gesucht – die Bewertung orientiert sich also nicht nur an Angebot und Nachfrage.

10 Die gläserne Decke

Mit Führungsverantwortung steigt das Gehalt. Frauen gelangen aber seltener in Führungspositionen. Das Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB zählte für 2014 einen Frauenanteil von 43 Prozent unter den Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Doch auf der obersten Führungsebene ist nur jeder vierte Chef eine Chefin, auf der zweiten sind es zwei von fünf. Tendenziell geschieht das jedoch eher in kleinen Betrieben und weniger lukrativen Branchen, wo selbst die Spitzengehälter moderat sind. Das könnte einer der Gründe sein, warum der Gender Pay Gap sehr hoch ist in leitenden Positionen und besonders bei jenen mit Hochschulabschluss. Da die Bezahlung von MitarbeiterInnen und obersten Führungskräften ohnehin immer weiter auseinander drifft, trägt es deutlich zur Lohnlücke bei, wenn Frauen beruflich nicht so aufsteigen wie Männer.

11 Die Verhandlung um das Gehalt

Dass Frauen nicht genug Geld für ihre Arbeit verlangen, stimmt nur teilweise. Studien zeigen, dass Frauen durchaus ähnlich häufig nach Gehaltserhöhungen fragen wie Männer – offenbar nur nicht so erfolgreich. Und sie steigen oft schon mit niedrigeren Gehältern ein. Nach Forschungsergebnissen der internationalen Hochschule Bad Honnef (IUBH) sind sie selbstkritischer als Männer und stufen ihre Kompetenzen eher geringer ein. Besonders Mütter mit kleinen Kindern verlangen weniger Geld, um sich nicht unter Druck zu setzen und dem Arbeitgeber keine Angriffsfläche zu bieten. Andere Untersuchungen zeigen aber auch, dass selbst Chinesinnen Frauen weniger Geld anbieten als männlichen Kollegen. BWL-Professorin Isabell Welpe (TU München) hat erforscht, dass Frauen als „schwierig“ gelten, wenn sie hart um ihr Gehalt verhandeln, und deswegen im Einstellungsgespräch auch schon mal durchfallen.

12 Die Rentenlücke

Wer lebenslang weniger verdient, bekommt später weniger Rente. Beim Gender Pension Gap klafft in Deutschland eine Riesenlücke von 57 Prozent. Frauen erwerben im Durchschnitt nur gut zwei Fünftel der Alterssicherung von Männern – Witwenrenten nicht eingerechnet. Das liegt nur zum kleineren Teil an der Lohnlücke: Frauen sind häufiger gar nicht erwerbstätig, nehmen eher Auszeiten oder arbeiten Teilzeit. Die Mehrheit der Minijobberinnen ist gar nicht rentenversichert. Frauen schneiden auch schlechter bei betrieblicher und privater Altersvorsorge ab, so eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts WSI der Hans-Böckler-Stiftung. (Siehe auch Seite 2 in dieser Ausgabe)

13 Die Ziele der Politik

Hohe Ziele, wenig Erfolg – das ist die Bilanz der Bundesregierungen beim Thema Equal Pay. Seit 2002 liegt der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern konstant bei über 20 Prozent. Das 2008 unter Angela Merkel erklärte Ziel, ihn bis zum Jahr 2010 auf 15 Prozent zu senken, wurde deutlich verfehlt. Die nun angepeilte Halbierung auf 10 Prozent bis 2020 ist in vier Jahren kaum zu erwarten. Bisher setzen Maßnahmen vor allem darauf, das Verhalten von Frauen und Paaren zu verändern: Girl's Day, Vätermonate und Elterngeld Plus, Förderung des Wiedereinstiegs nach der Familienpause. Erst in jüngster Zeit nimmt man zaghaft die Unternehmen in die Pflicht: Mit der Frauenquote, die aber nur für die Aufsichtsräte von rund 100 Unternehmen verpflichtend ist, und dem geplanten Entgelttransparenzgesetz. Einen kleinen Erfolg scheint die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes 2015 gebracht zu haben, von dem insbesondere Frauen profitierten. Außerdem gibt das Vergaberecht Bund, Ländern und Gemeinden die Möglichkeit, Aufträge nur an Firmen zu vergeben, die sich zur Entgeltgleichheit verpflichten.

Den größten Schritt, um die Lohnlücke zu schließen, tut die öffentliche Hand als Arbeitgeber. Hier gibt es Tarife ohne Verhandlungsspielraum, Führung in Teilzeit und flexible Arbeitszeitmodellen – und dadurch nur einen Gender Pay Gap von sechs Prozent.

14 Die Rolle der Tarifparteien

Die Arbeitgeberverbände gehören zum Nationalen Aktionsbündnis des Equal Pay Day. Anstatt selbst Initiativen voranzubringen, forderten sie bisher vor allem mehr staatliches Handeln bei Kinderbetreuung, Elternzeit, Steuer- und Sozialversicherungsrecht. Das Gesetz für mehr Lohntransparenz lehnen sie als „Bürokratiemonster“ ab. Immerhin: Ökonominnen von der Universität Erlangen-Nürnberg und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben analysiert, dass die Lohnlücke in tarifgebundenen Betrieben deutlich geringer ist als in Firmen ohne Tarifvertrag. Sie führen das darauf zurück, dass Frauen sehr stark in unteren Lohngruppen vertreten sind, die besonders von Tarifverträgen profitieren. Enthielten Tarifverträge bis in die 1970er-Jahre noch pauschale Lohnabschlagsklauseln für Frauen, setzen sich die Gewerkschaften heute für Gleichberechtigung ein. Doch weil sich alte Vereinbarungen oft hartnäckig halten, sind Tarifverträge immer noch nicht frei von mittelbarer Diskriminierung: Wenn zum Beispiel Betriebszugehörigkeit mit Zulagen honoriert wird, verlieren überwiegend Frauen durch Familienpausen Geld. Wenn der ungelernete Lagerarbeiter durch Zulagen für körperliche Arbeit mehr Lohn bekommt als die ausgebildete Verkäuferin, die immerhin auch den ganzen Tag steht, ist das fragwürdig. Wenn psychische Belastung oder Kommunikationsfähigkeiten bei der Arbeitsbewertung keine Rolle spielen, trifft das eher frauentypische Berufe.

15 Die Unternehmen & die Tariflöhne

Immer weniger Unternehmen zahlen Tariflöhne. Laut einer Studie der Bertelsmann-Stiftung und des Münchner IFO-Instituts ist es noch rund ein Drittel der Betriebe, das wiederum knapp zwei Drittel der Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt. Es sind also zunehmend die Unternehmen, die Löhne festlegen oder verhandeln – und damit auch die Lohnlücke. Die wächst ohne Tarifbindung und mit der Betriebsgröße – von 19 Prozent in Firmen unter 20 Beschäftigten auf 25 Prozent bei bis zu 1.000. Erst bei noch größeren Unternehmen nimmt sie wieder leicht ab. Anonymisierte Bewerbungen, Frauenförderung, Kinderbetreuung, flexible Arbeitszeiten, Führung in Teilzeit – all diese Maßnahmen können den Pay Gap verkleinern. Unternehmen, die es ernst meinen, können ihre Gehaltsstrukturen auch kritisch überprüfen – zum Beispiel mit dem von Bundesregierung und Antidiskriminierungsstelle empfohlenen und geförderten Messverfahren „Lohnleichheit im Betrieb – Deutschland“ (Logib-D) oder dem aus der Kritik daran entwickelten „Entgeltgleichheits-Check“ (eg-check), frei verfügbar im Internet. Teilnehmer berichten von Aha-Effekten nach der Analyse. Insgesamt gilt es, klare Regelungen ohne verborgene Diskriminierung für Arbeitsentgelt zu entwickeln.

16 Die Entgeltgleichheit ist EU-Grundrecht

„Jeder Mitgliedsstaat stellt die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit sicher.“ So steht es in Artikel 141 des EG-Vertrages und stand so ähnlich schon in den Gründungsverträgen der Gemeinschaft. Laut Europäischem Gerichtshof (EuGH) ist dieser Grundsatz Ausdruck eines fundamentalen Menschenrechts. Betroffene können dieses Recht auch vor ihren nationalen Gerichten einklagen, so wie es derzeit die ZDF-Redakteurin Birte Meier versucht.

Die Gleichbehandlungs-Richtlinie von 2006 verpflichtet die Mitgliedsstaaten, dass „jede mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile und -bedingungen beseitigt“ wird. Die Zahl der Gerichtsverfahren, insbesondere der erfolgreichen, ist trotz einiger spektakulärer Erfolge überschaubar. Denn es lässt sich lange streiten, welche Arbeit „gleichwertig“ ist und welche Faktoren in die Bezahlung einfließen.

17 Die Lohngleichheit im deutschen Recht

Seit 2006 legt § 7 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) in Deutschland fest, dass Beschäftigte wegen ihres Geschlechts nicht benachteiligt werden dürfen. Bekommt eine Frau weniger Lohn, nur weil sie eine Frau ist, ist das verbotene Diskriminierung. So urteilte das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in Mainz im Fall der Firma Birkenstock. Weil der Schuhfabrikant Frauen bis 2013 über einen Euro weniger Stundenlohn als Männern im gleichen Job gezahlt hatte, musste er einer Arbeiterin für vier Jahre mehr als 9.000 Euro entgangenen Lohn plus 6.000 Euro Entschädigung nachzahlen und bot ihren Kolleginnen ebenfalls Ausgleichszahlungen an. So direkt ist die Diskriminierung jedoch selten, sondern eher mittelbar. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes sammelt dazu Beschwerden. Scheinbar neutrale Gründe für Gehaltsabschläge treffen oft vor allem Frauen, wenn zum Beispiel Teilzeitbeschäftigte – in der Regel weiblich – vom Weihnachtsgeld ausgeschlossen werden.

18 Die Transparenz bei der Bezahlung

Um ihr Recht zu erstreiten, muss eine Frau erst einmal wissen, dass sie schlechter bezahlt wird als ein Kollege mit gleicher oder gleichwertiger Arbeit – und das dann vor Gericht auch belegen. Der Nachweis fällt schwer, wenn Tarife oder Arbeitsplatzbeschreibungen fehlen. Gehalt Verhandlungssache ist und Verträge Verschwiegenheitsklauseln enthalten. Die Bundesregierung will den Lohnvergleich nun mit dem Entgelttransparenzgesetz erleichtern. In Unternehmen ab 200 Mitarbeitern sollen die Beschäftigten alle zwei Jahre Auskunft über Grundgehalt und Zulagen einer vergleichbaren Kollegengruppe verlangen können, unterstützt vom Betriebsrat, sofern es einen gibt. Mittlere und große Kapitalgesellschaften, die nach dem Handelsgesetzbuch zu einem Lagebericht verpflichtet sind, müssen darin dann über Entgeltgleichheit berichten. Da ein Bericht für alle anderen Betriebe freiwillig bleibt, wird das Gesetz wohl nur dann maßgeblich zur Lohnangleichung beitragen, wenn genügend Frauen ihren Auskunftsanspruch wahrnehmen und dann ihr Recht verlangen. Wer fragt, macht sich un beliebt, wer klagt, umso mehr.

19 Der Equal Pay Day

Ein medienwirksamer Aktionstag kurbelt die Debatte um geschlechtergerechte Bezahlung an – in den USA schon seit 30, in Deutschland seit neun Jahren. 2008 übernahm der Verband Business Professional Women BPW Germany mit Unterstützung des Deutschen Frauenrates die Red Purse Campaign aus den USA. Die Rote Tasche steht für das Minus der Frauen im Geldbeutel. Das Bundesfrauenministerium fördert die Kampagne, seit 2011 gibt es auch eine Geschäftsstelle in Berlin. Die informiert nicht nur über die nackten Zahlen, sondern auch über Ursachen und Strategien gegen die Lohnlücke. Der Entgeltunterschied ist in dieser Zeit allerdings nur um etwa zwei Prozentpunkte gesunken.

2017 findet der Equal Pay Day in Deutschland am 18. März statt. Bis zu diesem Tag des Jahres arbeiten Frauen quasi umsonst, denn ihnen fehlt rund ein Fünftel des männlichen Durchschnittslohns. Die etwa 76 unbezahlten Tage und damit auch das Datum ergeben sich, wenn man die 365 Tage im Jahr mit der aktuellen Lohnlücke von 21 Prozent multipliziert. Diese plakative Methode führt dazu, dass der Equal Pay Day in verschiedenen Ländern an unterschiedlichen Tagen begangen wird – je nachdem, wie groß der Gender Pay Gap ausfällt. Unmittelbar vor dem Termin verkündet das Statistische Bundesamt die neuen Zahlen fürs vergangene Jahr.

20 Die Folgen der Ungleichbehandlung

Der Gender Pay Gap ist ein Teufelskreis. Wenn Frauen weniger verdienen, ziehen sich insbesondere Mütter häufig zeit- oder teilweise aus dem Arbeitsleben zurück, wodurch sie wiederum weniger verdienen und weniger in ihre Rente einzahlen. Alleinerziehende Frauen haben das größte Armutsrisiko, Altersarmut wird zunehmend weiblich. Das belastet die Sozialsysteme und verschwendet Potenziale. Die Benachteiligung trifft auch Männer, die nicht den Rollenerwartungen entsprechen und zum Beispiel Teilzeit arbeiten. Die ungenutzten Chancen verringern letztlich das wirtschaftliche Potenzial des Landes. Ungerecht ist es sowieso.

21 Die Argumente der Gegner

Natürlich steht der Gender Pay Gap im Feuer der Kritik. Das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln rechnet zum Beispiel vor, dass die bereinigte Lohnlücke nur 3,8 Prozent betrage. Denn alle Unterschiede ergäben sich aus „individuellen Entscheidungen“ der Frauen – und die seien „rein privat“. Die Wissenschaftler führen die Faktoren der bereinigten Lohnlücke an und formulieren sie als Vorwurf an die Frauen: Sie wählen die falschen Jobs, Branchen, zu lange Familienpausen und verhandelten nicht richtig übers Gehalt. Abgesehen davon, dass das IW auf andere Zahlen zurückgreift als das Statistische Bundesamt, ist die Sicht sehr einseitig: In der Wirtschaft läuft alles prima – nur die Hälfte der Bevölkerung macht etwas falsch. Nein. Wenn Kinderbetreuung fehlt oder nicht passend ist, wenn Unternehmenskulturen weiß und männlich geprägt sind, Arbeitszeiten unflexibel und Arbeitsbewertungen aus den 1960er-Jahren fortgeschrieben werden, dann sind das Zwänge und nicht rein „private“ Entscheidungen.

DIE AUTORIN

Angetika Knop ist freie Journalistin und Moderatorin in München mit den Schwerpunktthemen Recht, Arbeit, Unternehmensführung, Frauenpolitik und Medien. Außerdem lehrte sie in der Journalistenaus- und Weiterbildung.