

## Artikel in extra rabs NRW 1/ 2010

### Eugenie Blass: „Ungleichbezahlung von Frauen und Männern Gottes Ebenbildlichkeit für Mann und Frau?“

Ein Kalenderjahr neigt sich dem Ende, viele Menschen verbringen eine friedvolle Weihnachtszeit, der Jahreswechsel bietet sich für einen Rückblick und eine Vorausschau an. Würden sich Kolleginnen und Kollegen des gleichen Berufes, gleichen Alters und Familienstandes, angestellt in der gleichen Firma, an Silvester offen über Ihr Gehalt unterhalten, wäre die Ernüchterung groß: In der Regel müssen Frauen bis zu 3 Monate länger arbeiten, um das gleiche Geld in der Tasche zu haben. Anders ausgedrückt: Frauen verdienen im Schnitt 23 % weniger als Männer.

Wie ist dieser Lohnunterschied zu bewerten? Lohnunterschiede werden gewöhnlich dann als berechtigt angesehen, wenn sie durch Leistungsunterschiede begründet sind. Unberechtigt sind Lohnunterschiede allerdings, wenn sie keinen Bezug zur Leistung aufweisen. Wenn dadurch Diskriminierung zu Stande kommt. In der Bundesrepublik Deutschland – wie auch in der gesamten Europäischen Union, sind unterschiedliche Löhne bei gleicher oder gleichwertiger Arbeitsleistung gesetzlich verboten. Demgegenüber stehen die durchschnittlich festgestellten Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in den regelmäßigen Berichten der EU-Kommission. Prof. Dr. Hinz und Dr. Hermann Gartner haben die Bruttolöhne von ca. 15 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Westdeutschland zwischen 1993 und 2001 untersucht. In diesem Zeitraum haben die Lohnunterschiede nach Geschlecht zwar leicht abgenommen, insgesamt erscheinen sie jedoch sehr verfestigt.

Objektive Unterschiede wie Bildungsniveau oder Berufserfahrung können das Lohngefälle nicht erklären. Wissenschaftler sehen einen Grund in der geschlechterspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes. Frauen arbeiten tendenziell in anderen Branchen und Bereichen und insgesamt in einem engeren Spektrum an Branchen und Berufen als Männer. Außerdem arbeiten sie nur selten in gut bezahlten Führungspositionen. Gleichzeitig sind die Bereiche, in denen Frauen tätig sind, gesellschaftlich geringer angesehen und damit auch geringer vergütet. Doch die Studie von Hinz/Gartner unterstreicht, dass das Lohngefälle auch innerhalb von Berufen vorzufinden ist. Zwischen Männern und Frauen mit gleichem Beruf im gleichen Betrieb und gleichem Alter besteht im Durchschnitt ein Lohnunterschied von 12 %. Im internationalen Vergleich ist das eine recht hohe Lohndifferenz. Ähnliche Untersuchungen aus den USA und Skandinavien zeigen, dass dort fast keine Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb von so eng definierten Gruppen bestehen.

Worauf basieren diese 12 % Lohndifferenz? Hinz/Gartner verglichen die Tagesverdienste: Männer machen in einem höheren Ausmaß Überstunden, was einen kleinen Teil erklären kann. Als wesentlichen Grund jedoch erkennen die Autoren die Hierarchien innerhalb von Berufen und verdeutlichen dies an einem Beispiel: Arbeiten mehrere Frauen und ein Mann als ausgebildete Sozialpädagogen in einer Sozialstation, leitet in der Regel der Mann die Station, bei entsprechendem Verdienstunterschied. Ein deutlicher Teil des Lohnunterschiedes ist auch auf Erwerbsunterbrechungen wegen Erziehungspausen zurückzuführen. Denn beim Wiedereinstieg muss in der Regel ein geringeres Einkommen hingenommen werden.

Grundsätzlich zeigt sich auch, dass in Branchen, in denen der Frauenanteil gering ist, sich der Abstand der Gehälter umso größer darstellt: Eine Studie von PersonalMarkt, 2005 hat über 200.000 Datensätze ausgewertet und die Gehälter von 22 Berufen analysiert. Dabei zeigt sich eine Ausnahme: In der Softwareentwicklung. Der Abstand bei den Gehältern ist neben dem Geschlecht auch abhängig vom Lebensalter: So betragen nach EU-Angaben (2007) die Gehaltsunterschiede bei Beschäftigten unter 30 Jahren nur sieben Prozent, bei den 50- bis 59-Jährigen jedoch 30 Prozent. Bei den Beschäftigten unter 30 Jahren zeigt sich, dass bereits bei Praktikantenplätzen ungleich bezahlt wird. Jung-Akademikerinnen erhalten im Schnitt 543 Euro, ihre ehemaligen Kommilitonten 741 Euro. Die Schere setzt sich bei der Entlohnung von Traineeplätzen fort.

Nochmals ein Blick auf die Leistung: Studien der amerikanischen Catalyst-Gruppe zeigen, dass Unternehmen, die in ihren Vorstand bzw. Geschäftsführung Frauen berufen, profitabler wirtschaften. Der ROE (Return on Equity) wird um 53 % gegenüber rein mit Männern besetzten Führungsetagen übertroffen (Untersuchung von 500 Fortune-Unternehmen 2007). Wenn die Leistung weiblicher Führungskräfte messbare Erfolge belegt, wie erklärt sich dann jedoch der weiterhin recht konstante Lohnunterschied? Ein häufiges Einstellungs- und Aufstiegshindernis ist die Angst der Personalentwickler vor höheren Fluktuationsraten weiblicher Führungskräfte, die durch Schwangerschaften und Familienpflichten entstehen können. In einigen nationalen und internationalen Studien konnte jedoch nachgewiesen werden, dass Managerinnen weder eine niedrigere Durchschnittsproduktivität noch eine höhere Fluktuationsrate haben. Was steht also dahinter? Die Berliner Soziologin Christine Funken stellt folgendes fest: Wenn ein Arbeitgeber zwischen einem Mann und einer Frau mit gleicher Produktivität entscheiden müsse, dann würde er sich für den männlichen Bewerber entscheiden. Warum? Weil dieser dem bewährten Personentyp entspreche, es sei denn, die Frau biete ihre Arbeitskraft um so viel billiger an, dass sich die Einstellung für den Arbeitgeber lohne. Verschärft wird diese Situation dadurch, dass Frauen in der Regel weniger fordernd in Gehaltsverhandlungen auftreten als Männer. Paradoxiere Weise werde jedoch aufgrund der geringeren Entlohnung auf eine geringe Durchschnittsproduktivität geschlossen, was sich direkt auf die Karrierechancen auswirkt. Damit wird die sogenannte „gläserne Decke“ sichtbar, die subtil und kaum messbar den Weg von Frauen in Führungspositionen, das gehobene Management und damit einen Schritt in Richtung Lohngerechtigkeit verhindert.

Liegt demnach die (potentielle) Gabe der Frau Kinder zu gebären der Ungleichbezahlung zugrunde? Dies ist mit einem eindeutigen Ja zu beantworten:

- Frauen wählen häufig Berufe, die sich mit der Familiensituation gut vereinbaren lassen, wobei ein Wiedereinstieg in den Beruf über einen 400 € Job und eine spätere, in der Regel relativ gering bezahlte Beschäftigung den Weg kennzeichnen. Aufgrund des geringen Verdienstes können teure Kinderbetreuungsangebote nicht wahrgenommen werden, wodurch ein Weiterkommen im Beruf ebenfalls ausgeschlossen wird, die Schere im Durchschnittseinkommen ab dem 50. Lebensjahr geht deutlich auseinander.
- Der Trend zur besseren Ausbildung von jungen Frauen hält an, doch auch hier zeigt sich die potentielle Familiengründungsbereitschaft als Auslöser für Lohnungleichheit: Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und

Berufsforschung zeigen auf, dass Frauen unter 30 Jahren mit 43 Prozent noch fast genauso stark in Leitungspositionen vertreten sind wie gleichaltrige Männer. Ihr Anteil sinkt jedoch mit der Familiengründung oder dem Scheitern an der „gläsernen Decke“ bis zum Alter von 40 Jahren auf knapp über 20 Prozent und bleibt dann auf niedrigem Niveau. Hier stellt sich die Frage, wie viele Frauen in Leitungspositionen tatsächlich gern komplett aussteigen, und wie vielen starre Vollzeitstellenangebote die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unmöglich machen.

Sowohl auf der individuellen wie auch der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ebene gibt es Ansatzpunkte für eine notwendige Veränderung:

Immer mehr Frauen genießen eine bessere Ausbildung und haben den Wunsch trotz Familiengründung am beruflichen Fortkommen – was mit dem Wunsch nach Lohngerechtigkeit einhergeht. Das neue Scheidungsgesetz hat zudem eine Notwendigkeit am beruflichen Fortkommen auf den Weg gebracht: Frauen haben aus wirtschaftlichen Gründen eine größere Notwendigkeit und ein größeres Interesse an einer beruflichen Etablierung mit gleichem Lohn und offenen Wegen in Führungsetagen. Die Versorgungssituation im Scheidungsfall hat sich deutlich verändert. Ausserdem zeigt sich aufgrund des Wegfalls eines auf Lebenszeit verlässlichen Arbeitsplatzes und den Anforderungen des Arbeitsmarktes, dass immer öfter Frauen als die Hauptverdiener für Familien fungieren.

Die gesellschaftliche Anerkennung von typischen Frauenberufen wie auch einer Abkehr von stereotypen Frauenbildern ist notwendig. Es bedarf eines modernen Mutterbildes, das Mütter, die Arbeiten, nicht zu Rabenmüttern degradiert. Auch die Erwerbsunterbrechungen müssen gleichmäßiger auf beide Geschlechter verteilt werden. Es braucht Betreuungsmöglichkeiten für den Nachwuchs, einen steuerlichen Rahmen wie z. B. in Frankreich, wo Kinderbetreuung steuerlich gefördert wird.

Der Ruf der Wirtschaft die Ressource „Frauen“ effektiver auszuschöpfen, wird zunehmend lauter. Die Investitionen, die in die Ausbildung der Mitarbeiter fließen, können gerade bei global agierenden Unternehmen nicht weiterhin partiell genutzt werden. Erste Ansätze für eine Lohngleichheit finden sich in international tätigen Konzernen.

Fazit: Die Ungleichbezahlung von Mann und Frau ist belegbar, die Maßnahmen zur Änderung der Situation sind benennbar. Politische Richtungsweisungen durch ein unterstützendes Antidiskriminierungsgesetz, Verbesserung der Betreuungssituation von Kindern (Stichwort demografischer Wandel: Auch Betreuungsausfallzeiten zur Pflege der Eltern stehen an) oder zukünftig durch einen attraktiveren steuerlichen Rahmen sind die Grundpfeiler einer Änderung. Die schwierigeren Ebenen spielen sich in den Köpfen der Menschen ab: Veränderung des Rollenbildes, Abkehr vom vermeintlich bewährten Personentyp bei der Personalauswahl, Mut und Zuversicht der Frauen, die als Vorreiter agieren, Offenheit gegenüber dem Menschen, seinen Talenten und Interessen, unabhängig vom Geschlecht.

Dazu ist es notwendig, dass weiterhin auf die Lohnungleichheit und ihre Ursachen aufmerksam gemacht wird. Seit 2009 gibt es ein Aktionsbündnis von Wirtschaftsverbänden und Frauenorganisationen, die einmal jährlich am Equal Pay

Day (EPD) mit großer Medienwirkung auf das Problem hinweisen. Ursprünglich kommt die Idee für einen Equal Pay Day aus den USA, wo ihn die amerikanischen Business and Professional Women (BPW), der weltweit größte Verbund der berufstätigen Frau, bereits Mitte der Neunziger Jahre etablierten. Auch dort steht das Thema Entgeltgleichheit - ähnlich wie jetzt in Deutschland - im Mittelpunkt zahlreicher Aktionen und Veranstaltungen. Mit einem bunt gefächerten Veranstaltungsprogramm, Infoständen in Fußgängerzonen, Podiumsdiskussionen in allen deutschen Städten usw. soll das Thema in allen Facetten beleuchtet werden. Im Vordergrund steht die Aufklärung und Sensibilisierung. Der nächste EPD, bei dem jede Mitwirkende und jeder Mitwirkender herzlich willkommen ist, findet am 26. März 2010 statt. Beim EPD 2009 haben sich deutschlandweit mehr als 65.0000 Bürgerinnen und Bürger an rund 190 Aktionen in 155 Orten beteiligt. Weitere Informationen zum Thema und den Aktionen sind unter: <http://www.equalpayday.de> zu finden.

Sowohl durch eine breite Öffentlichkeit, das Mitwirken der Gesetzgebung wie auch die Ermutigung jeder einzelnen Frau, kann das Thema „Ungleichbezahlung von Frauen und Männern“ gelöst werden. Welch ein Schritt Richtung: „Gottes Ebenbildlichkeit für Mann UND Frau“ könnte getan werden....

Eugenie Blass  
[info@bpw-aachen.de](mailto:info@bpw-aachen.de)

#### **Zahlen/Quellen:**

- Prof. Dr. Christiane Funken, Technische Universität Berlin in: BPW-Journal 1/2008
- Prof. Dr. Thomas Hinz, Universität Konstanz, Dr. Hermann Gartner, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg in: BPW-Journal 1/2008.
- Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005), Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie, JG. 34, H. 1.
- Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Frauenlohnspiegel (2005/2006): Eine Bankkauffrau verdient im Durchschnitt 21 % weniger als ihre männlichen Kollegen, eine Grafikdesignerin bis zu 28,9 %.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (2005): Frauen bei gleicher Ausbildung und Berufserfahrung müssen im Schnitt einen Abschlag von 12 % gegenüber ihren männlichen Kollegen hinnehmen.
- Prof. Dr. jur. Andrea Ruppert, FH Frankfurt am Main, Prof. Dr. Martina Voigt, FH Frankfurt am Main in: BPW-Journal 1/2008.
- Statistisches Amt der EU (2007): Die Gehaltskluft zwischen Männern und Frauen ist in Deutschland mit 22 % besonders gravierend: Im EU-Durchschnitt verdienen Frauen 15 % weniger. Nur in Zypern (24 %) und Estland (25 %) sind die Zahlen noch höher.
- Statistisches Bundesamt (2007): Im Jahr 2006 erhielten vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland im Durchschnitt 2.587 Euro brutto im Monat, das sind 20 % weniger als der Durchschnittsverdienst der Männer, der bei 3.234 Euro lag.

