

GLEICHBERECHTIGUNG

Der Lohnunterschied ist noch viel größer

Frauen werden schlechter bezahlt als Männer. Selbst schuld, heißt es oft. Oder: Das liegt an individuellen Lebensentscheidungen. Wirklich? Die Wahrheit ist noch krasser.

VON Henrike von Platen | 14. Juni 2016 - 10:48 Uhr

© Nick Karvounis/Unsplash

Kaum eine Statistik wird so angegriffen wie der Gender Pay Gap. Dabei gestaltet sich die Einkommensverteilung generell zwischen Männern und Frauen mit 45,3 Prozent als noch ungleicher.

Unterm Strich ist das Einkommen deutscher Männer fast doppelt so hoch wie das deutscher Frauen. Wenn man am Ende des Monats aufs Konto der Männer schaut stehen da 1,81 Euro – und bei Frauen nur 90 Cent. Das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern in Deutschland beträgt 45,3 Prozent. Umgerechnet aufs Jahr bedeutet das: Frauen beginnen erst heute, am 14. Juni, mitten im Sommer, nachdem das Jahr fast halb rum ist, Geld zu verdienen. Bis dahin arbeiten sie quasi entgeltlos.

Das haben sich diese Emanzen ja wieder schön hingerechnet, werden die Alt-Machos einwenden, blanker statistischer Unsinn! Zumal gerade eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft ja feststellte, dass die Lohnlücke viel kleiner sei als gedacht und "der Staat nicht handeln" müsse, wie es in der Pressemitteilung dazu heißt. Sowieso alles Quatsch, wird es am Männer-Stammtisch heißen, schließlich bleibe es doch jeder Frau selbst überlassen, ob sie in Elternzeit geht, Teilzeit arbeitet oder wegen der Kinder oder der Pflege ihrer Eltern ganz zu Hause bleibt.

Ach ja? Sollten sie jubeln ob der Berufung zur Mutterschaft, Elternzeit und all der anderen unbezahlten Care-Arbeit? Sollten Frauen dankbar sein, dass sie im Vergleich zu den Männern überdurchschnittlich oft das Glück der Teilzeitarbeit wahrnehmen? Schließlich können sie froh sein, dass sie überhaupt Geld verdienen dürfen. Es ist nämlich gar nicht lange her, da waren eigenes Einkommen oder eigenes Vermögen für Frauen, besonders für verheiratete, rechtlich gar nicht vorgesehen. Frauen und Geld – das gehörte nicht zusammen!

Frauen und Geld? Gehörten nicht zusammen

Heute vor 40 Jahren änderte sich das: Auf den Tag genau, am 14. Juni 1976, wurde das Familienrecht novelliert. Seither müssen Frauen nicht mehr ihre Ehemänner um Erlaubnis fragen, ob und wie viel sie arbeiten möchten. Seither dürfen sie frei und eigenverantwortlich über ihr Vermögen bestimmen und können ihre Arbeitsverträge ohne Unterschrift des Herrn Gemahl einfach selber kündigen.

Gesetze hinken der Realität meist hinterher: Die Novellierung von 1976 bildete gesellschaftliche Veränderungen ab, die sich in den Jahren zuvor Bahn gebrochen hatten. Doch wirklich normal war derlei noch lange nicht. Und ist es bis heute nicht: Erst jetzt wächst eine Generation von Frauen heran, für die Berufstätigkeit und ein eigenes Bankkonto – zumindest theoretisch – eine Selbstverständlichkeit ist; in der Praxis leider nur bis zur gläsernen Decke, dem ersten Kind oder beidem.

GENDER PAY GAP

Als **Gender Pay Gap** wird die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen bezeichnet. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland durchschnittlich **21 Prozent** weniger als ihre männlichen Kollegen.

Diese Zahl drückt den **unbereinigten Gender Pay Gap** aus: Dabei werden die Einkommen der Frauen in Vollzeit mit denen der Männer in Vollzeit verglichen. Weil Frauen aber häufiger in schlecht bezahlten und tarifgebundenen Branchen und Berufen arbeiten, weniger oft in Führungspositionen vertreten sind und zudem häufiger als Männer im Niedriglohnssektor tätig sind, können gute zwei Drittel der Lohnunterschiede auf diese Weise erklärt werden. Es bleibt jedoch ein nicht zu erklärender Rest.

Um diesen zu untersuchen, schaut man sich die **bereinigte Lücke** an. Hier werden Männer und Frauen im gleichen Alter, vergleichbarer Ausbildung und Erfahrung, gleicher Tätigkeit und gleicher Arbeitszeit sowie – in der Regel – beim gleichen Arbeitgeber miteinander verglichen: Und trotzdem beträgt der Gehaltsunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamts in Deutschland **fast acht Prozent**. Es ist davon auszugehen, dass dieser Unterschied aufgrund von bewusster oder unbewusster Diskriminierung zustande kommt.

Als Beispiel: Bei einem monatlichen Bruttomonatslohn von 3.500 Euro beträgt die Lohnlücke der Frauen 280 Euro. Bei einem Jahresgehalt mit 12 Monatslöhnen sind das immerhin 3.360 Euro, die eine Frau weniger im Jahr verdient. Für einen Zeitraum von zehn Jahren sind es 33.600 Euro, bei einem Zeitraum von 30 Jahren sogar 100.800 Euro. Und über ein gesamtes Arbeitsleben lang mit 45 Rentenbeitragsjahren verliert eine Frau 151.200 Euro allein durch diese Benachteiligung.

GENDER PENSION GAP

Als **Gender Pension Gap** wird die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen bezeichnet. Einer Studie des Bundesfamilienministeriums aus dem Februar 2012 zufolge beträgt sie **59,6 Prozent**. Dabei fällt die Gender Pension Gap im Osten mit 36,7 Prozent niedriger aus als im Westen mit 63,4 Prozent. Es ist die jüngste Studie zu dem Thema.

Maßgeblich für die Rentenlücke sind die weiblichen Erwerbsbiografien: Frauen, die sich für Ehe und Familie entschieden haben, bekommen sogar 69,6 Prozent weniger Rente. Sie haben für die Kindererziehung ihre Erwerbstätigkeit oft lange unterbrochen und in Teilzeit gearbeitet. Dadurch haben die Frauen nur geringe Rentenansprüche erworben.

Die heutige durchschnittliche gesetzliche Rente von Frauen beträgt **645 Euro** im Monat, für Männer hingegen 1.595 Euro.

Des eigenen Glückes Schmiedin

Selbst schuld!, wird da schnell jede aufkeimende Gesellschaftskritik vom Tisch gewischt: Jede schmiede ihr eigenes Glück. Die angeblich genderbedingte Lohnlücke sei bloß die Folge individueller Lebensentscheidungen. Und wenn am Equal Pay Day – nächstes Jahr am 18. März – symbolisch auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern hingewiesen wird, da spotten die Herren der Lohn- und Taschenrechner. Jedes, wirklich jedes Jahr wird ebenso selbstbewusst wie süffisant behauptet, dass bei allen sonstigen Mängeln der Argumentation obendrein das Datum falsch berechnet sei. Namhafte Medien und mehr oder weniger renommierte Wirtschaftsinstitute verhöhnen die Initiatorinnen des Equal Pay Days,

die Business and Professional Women Germany. Tenor: "Da denken die sich so einen Tag aus und sind zu doof, ihn auszurechnen."

Alle Jahre wieder: "Unstatistik" des Monats



© PR: Business and Professional Women Germany

HENRIKE VON PLATEN

Die Unternehmensberaterin Henrike von Platen ist Past-Präsidentin (2010-2016) des Frauenverbands Business and Professional Women () in Deutschland. Der Verband organisiert weltweit den Equal Pay Day.

Dieses Jahr wurde der Equal Pay Day sogar zum zweiten Mal zur "Unstatistik des Monats" gekürt. Dort steht er in illustrierter Reihe neben dem Slogan "Alle elf Minuten verliebt sich bei uns ein Single", daseinsverlängernden Kaffeebohnen, der depressiven Wirkung von Übergewicht und lebensverkürzende Wurstwaren. Singles, Übergewicht, Kaffee, Wurst und Gender Pay Gap! Die Auszeichnungsliste des Max-Planck-Instituts spricht Bände und verrät die Ignoranz.

Die Experten für das wirklich Wichtige besserwissen, dass der Equal Pay Day bereinigt eigentlich auf den 20. Januar falle. Zufällig auf den Todestag von Audrey Hepburn, die ja sehr viel mehr verdient hätte als viele Männer sich jemals erträumten. Simple Pointe dieses Herrenwitzes: Ein Equal Pay Day ist demnach in doppelter Hinsicht nicht nötig.

Fürs fröhlich kichernde Männerhirn sei es darum nochmal in Ruhe erklärt: Um den Equal Pay Day zu ermitteln, wird der Bruttostundenlohn von Frauen mit dem Bruttostundenlohn von Männern verglichen. Und zwar immer der Durchschnitt. Also nicht das Gehalt vom Vorstandsvorsitzenden irgendeines DAX-Konzerns mit dem Gehalt der Bundeskanzlerin oder das Einkommen eines Professors mit dem einer Verkäuferin im Einzelhandel. Am Ende gibt es einen Durchschnittsmann und eine Durchschnittsfrau: Max Mustermann und Minnie Musterfrau. Der Mann verdient demnach, so ermittelte es das Statistische Bundesamt dieses Frühjahr, 21 Prozent mehr als die Frau.

Zum Mitrechnen: Eine Kiste Bier

Die Frage, die wir nicht stellen, die uns aber unterstellt wird, lautet: Wie viele Tage muss die Frau länger arbeiten, um dasselbe zu verdienen wie der Mann? Wir fragen nicht nach den Überstunden, die die Frau machen müsste, um am Ende dasselbe zu haben wie der

Mann. Nein. Wir fragen, was die Frau für die gleiche Arbeit bekommt. Wir fragen nach dem Lohnunterschied.

Am konkreten Beispiel: Man stelle sich eine Kiste Bier mit 20 Flaschen vor. Nein, man stelle sich zwei Kisten Bier vor. Herr Mustermann und Frau Musterfrau bekommen nach einem Arbeitstag zur Belohnung jeweils eine Kiste Bier. Der Unterschied: in Frau Musterfraus Kiste fehlen vier Flaschen. Sie bekommt also 20 Prozent weniger.

Was wir kriegen ist: Vier Flaschen weniger.

Was wir sagen: Wir wollen auch 20 Flaschen.

Daher rechnen wir vor, wie viele Tage Frauen umsonst arbeiten – bis zum Equal Pay Day. Wir rechnen 365 Tage *minus* 20 Prozent.

Was uns vorgerechnet wird: Wenn Ihr 20 Flaschen haben wollt, müsst Ihr 25 Prozent länger arbeiten. Ein Viertel von 80 Prozent. Das sind 365 Tage *plus* 25 Prozent.

So gesehen müssten wir, um 20 Flaschen zu bekommen, unterm Strich nicht ein Jahr, sondern ein und ein viertel Jahr arbeiten. Aber der Punkt ist: Das wollen wir gar nicht. Wir wollen nicht mehr Arbeit, wir wollen das gleiche Geld. So schwer ist das doch nicht zu verstehen, oder?

Viele Gründe für die Lohnlücke

Was in der Tat sehr viel komplizierter ist, sind die Gründe dieser Ungerechtigkeit. Da hängt nämlich alles mit allem zusammen: Ausbildungsgrad und Berufswahl, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und unbezahlte Care-Arbeitszeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Familienstand und Steuerklassen, Arbeitszeitmodelle und Aufstiegschancen.

Noch komplizierter wird es, wenn der aus dem Durchschnitt gebildete Wert bereinigt werden soll: Um Aussagen darüber zu treffen, ob der Vorstandsvorsitzende in Vollzeit mehr verdient als seine vollzeitarbeitende Kollegin in gleicher Position oder die Verkäuferin im Einzelhandel weniger als ihr männlicher Kollege mit gleicher Qualifizierung, müssen Paare gebildet werden. Das erlaubt unmittelbare Vergleiche, verwässert aber auch die gesamtgesellschaftliche Aussagekraft über das Erwerbseinkommen. Manche Paare lassen sich nur schwer finden. Schließlich kommen vergleichsweise wenig Frauen überhaupt in Führungspositionen an. Wofür es auch wieder sehr viele geschlechtsabhängige, komplizierte Ursachen gibt.

Die dreckige Wahrheit: 45,3 Prozent

Um es richtig kompliziert zu machen: Ob bereinigter oder unbereinigter Wert, ob 7 oder 21 Prozent, er ändert nichts an der dreckigen Realität: 77 Prozent aller Frauen zwischen 30 und 50 Jahren verdienen weniger als 1.500 Euro, und nur zehn Prozent haben ein eigenes Nettoeinkommen von mehr als 2.000 Euro. Nur 39 Prozent sind vollzeiterwerbstätig, 14

Prozent haben gar kein eigenes Einkommen, wie die Ergebnisse der aktuellen Studie *Mitten im Leben. Wünsche und Lebenswirklichkeiten von Frauen zwischen 30 und 50 Jahren* des Soziologen Carsten Wippermann zeigen.

Errechnet man aus diesen Eckdaten das eigentliche, das reale Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen, stößt man auf den ungeschönten Unterschied zwischen dem, was am Monatsende auf dem Frauen- bzw. auf dem Männerkonto landet: die schon genannten 45,3 Prozent. Das ist die dreckige Wahrheit, der schmutzige Gender Pay Gap.

Nur FairPay ist Fairplay

Gegen derlei Unrecht lässt sich mit einem Gesetz vorgehen. So wie die Familienrechtsreform von 1976 vieles im Leben von Frauen veränderte, soll jetzt das Lohnungleichheitsgesetz den Alltag von Frauen und Männern verändern. Denn Chancengleichheit geht nur gemeinsam. Lohngerechtigkeit geht Männer wie Frauen an. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit, lautet das Ziel von Familienministerin Manuela Schwesig (SPD). Sie fordert Transparenz und einen Auskunftsanspruch, der für alle Beschäftigten in Deutschland gilt. Zu Recht!

Wie viel verdienen meine Kollegen? Was verdienen die Frauen in meinem Unternehmen, und was die Männer? Bekomme ich zu wenig? Oder kann ich ganz im Gegenteil zufrieden sein, mit dem, was ich habe? Auf diese Fragen können wir erst Antworten finden, wenn wir die Karten offen auf den Tisch legen.

Es geht um sehr viel mehr als nur um die Bezahlung. Um mehr als Geld. Es geht darum, welchen Wert wir unserer Arbeit beimessen. Ob wir Respekt füreinander haben, wissen, was unsere Arbeit wert ist, und die Leistung der anderen wertschätzen. Geld oder Leben? FairPay ist beides!

COPYRIGHT: ZEIT ONLINE

ADRESSE: <http://www.zeit.de/karriere/2016-06/gleichberechtigung-lohnunterschied-maenner-frauen-jahrestag>