

Von Julius Heinrichs

Der Rote Horizont, eine Bar in Halle an der Saale. Martin Brunner trinkt sein alkoholfreies Bier, das nicht schlechter schmeckt, wenn seine Freundin es zahlt. Sie, Iris Barthel, 23 Jahre alt, angehende Juristin, verdient bereits im Praktikum netto fast so viel wie ihr Freund Brunner, 27 Jahre, Sozialarbeiter. Nach dem Staatsexamen im nächsten Februar wird Barthel doppelt so viel verdienen wie er. Mindestens.

Zumindest in Ostdeutschland ist das nichts Ungewöhnliches: Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit verdienen vollbeschäftigte Frauen in Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen-Anhalt und Brandenburg schon seit einigen Jahren durchschnittlich mehr als die Männer. Und der Vorsprung der Frauen wird zunehmend größer. Das, obwohl Feministinnen jährlich zum Equal Pay Day wegen einer durchschnittlichen Lohnungleichheit von 21 Prozent empört ihre Zeigefinger heben. Ist Ostdeutschland also ein wahr gewordener Traum, ein Vorbild für den Rest der Republik?



Drei von drei Frauen im jüngsten Kabinett Merkel kamen aus Ostdeutschland - auch Manuela Schwesig. Mittlerweile amtiert sie als Ministerpräsidentin von Mecklenburg-Vorpommern. FOTO: DPA

Zumind. Barthel und Brunner lassen darauf schließen. Dass sie mehr verdient? Kein Problem. Brunner zuckt mit den Achseln. „Mir war am Anfang klar, dass ich nie reich werden kann“, sagt er. Er liebt seinen Job, das sei das Wichtigste.

Dass Brunner in dieser Lockerheit jedoch eine Ausnahme ist, zeigt sich auf Foren wie dem der Partnervermittlung Elitepartner. „Ich will auf keinen Fall eine Frau, die deutlich mehr verdient. Würde sich voll scheiße anfühlen“, schreibt ein Nutzer. „Würde mich fühlen wie ein Schöbünd“, ein anderer. Brunner fühlt sich keineswegs als Schöbünd. Er geht mit seiner Freundin klettern und wandern. Kennen gelernt haben sich die beiden über eine Dating-App. Darin beantworteten sie Hunderte Fragen. Ihre Übereinstimmung lag bei 91 Prozent. In fast allem denken sie gleich. Keine Angaben machten sie zu dem, was der andere verdienen soll, warum auch? Brunner suchte eine starke Frau, Barthel einen emanzipierten Mann. Denn ohne so jemanden geht es nicht: Sie will Karriere machen, nationale und internationale Unternehmen stehen ihr offen, denn ihre Noten sind weit über dem Durchschnitt. Einziges Problem: die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Da ist es schön, dass Martin auch bei der Kindererziehung Verantwortung übernehmen möchte“, sagt Barthel.

Das ist eine Besonderheit des ostdeutschen Arbeitsmarkts. „In Westdeutschland endet die Karriere von Frauen meist mit der Geburt des ersten Kindes. Im Osten dagegen hat eine Familiengründung seltener Einfluss auf die Erwerbsbiografie von Frauen“, sagt Hermann Gartner vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Ein Relikt ostdeutscher Sozialisation: In der DDR stiegen Frauen oft kurz nach der Geburt ihrer Kinder

wieder in den Arbeitsmarkt ein. Laut einer Studie des Delta-Instituts sind heute 40 Prozent der ostdeutschen Mütter mit Kindern unter sechs Jahren voll erwerbstätig und nur 17 Prozent der westdeutschen. Väter aus Sachsen, Thüringen und Brandenburg nutzen laut Väterreport des Familienministeriums das Elterngeld zudem häufiger als der Bundesdurchschnitt. Auch, weil ostdeutsche Paare sich Umfragen zufolge häufiger zu einer gleichberechtigten Partnerschaft bekennen. Entsprechend wird im Osten die Betreuung von unter Dreijährigen häufiger angeboten und nachgefragt als im Westen: Nach Berechnungen der Dortmunder Arbeitsstelle für Kinder- und Jugendhilfestatistik besuchen 86 Prozent der ostdeutschen unter Dreijährigen eine Kindertagesstätte und nur 54,4 Prozent der westdeutschen.

Auch deswegen machen sich ostdeutsche Frauen häufiger selbstständig und besetzen laut IAB häufiger Führungspositionen als westdeutsche. Die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) zeigt auf, dass das auch in der Politik gilt. Allein die Regierung der jüngsten Großen Koalition spiegelt das Karrierebewusstsein ost-

deutscher Frauen: Angela Merkel, Ex-Bildungsministerin Johanna Wanka und die ehemalige Familienministerin Manuela Schwesig - sie alle sind Frauen aus Ostdeutschland.

Statistisch verdienen allerdings nur vollbeschäftigte Ostfrauen mehr als die Ostmänner. Denn nur sie werden von der Arbeitsagentur erfasst. Wie sehr sich die Löhne zwischen Männern und Frauen insgesamt unterscheiden, ist schwer zu sagen. Ein Maß, das auch teilzeitschäftige Personen miteinbezieht, ist die unbereinigte Gender-Pay-Gap des Statistischen Bundesamts - das Maß, das Martin Schulz vor der Bundestagswahl für seinen Wahlkampf gebraucht hat, besser: missbraucht hat. So verdienen Frauen ihm zufolge 21 Prozent weniger als Männer. Das Problem: Für die unbereinigte Gender-Pay-Gap werden schlicht die Löhne aller Frauen mit denen aller Männer verglichen. Das heißt: Es werden auch Berufsanfänger mit erfahrenen Experten verglichen, Junge mit Alten, Auszubildende mit Professoren. Variablen, die nichts mit Gleichberechtigung zu tun haben. Weder Männer noch Frauen können etwas für ihre Berufserfahrung - und sie ist politisch nicht steuerbar.

Trotzdem haben Alter und Berufserfahrung Einfluss auf die Pay-Gap. Denn: „Momentan bestimmen die Babyboomer den Arbeitsmarkt, bei denen noch die Männer die besseren Abschlüsse holten“, sagt Hermann Gartner vom IAB. Das hat sich über die Zeit geändert. Heute erzielen Frauen höhere Bildungsabschlüsse als Männer. Damit können sie zukünftig auch höhere Positionen einnehmen. Aber es wird Jahre

Martin Schulz: Warum bekommen unsere Töchter 21% weniger Gehalt als unsere Söhne? Als Vater macht mich das wütend. Als Bundeskanzler will ich das ändern.

Eine unbereinigte Gender-Pay-Gap von 21 Prozent: Deutschland ist nicht so ungleich, wie Martin Schulz behauptet.

1865 In Leipzig gründen Louise-Otto Peters (Bild rechts) und andere bürgerliche Frauen den „Allgemeinen Deutschen Frauenverein“. Sie fordern unter anderem einen Zugang für Frauen zu höherer Bildung und dem qualifizierten Erwerbsleben. Auch August Bebel fordert die Zulassung von Frauen zu allen Berufen.



1878 In einer Novelle zur Gewerbeordnung wird erstmalig der Mutterschutz geregelt. Es gilt ein Beschäftigungsverbot für die Dauer von drei Wochen nach der Niederkunft. Die Frauen bekamen für diesen Zeitraum allerdings keinen Lohn, sondern ein Krankengeld von 50 Prozent des Lohnes bewilligt.

1900 Das Großherzogtum Baden erlaubt Frauen als erstes deutsches Land den vollen Zugang zum Universitätsstudium. 1908 wird Frauen auch in Preußen das Studium allgemein erlaubt. Im Jahr 1913 sind etwa 8 Prozent aller Studierenden weiblich. Bis 1930 steigt dieser Anteil auf etwa 16 Prozent.

1918-1923 Demobilisierungsverordnungen weisen Unternehmer an, Frauen nach einer Dringlichkeits-Bedürftigkeits-Reihenfolge zu entlassen. Aus dem Weltkrieg zurückkehrende Soldaten sollen so bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhalten. Dennoch nimmt die Frauenerwerbsarbeit in den Zwanzigern wieder zu.

Der lange Weg von Frauen ins Arbeitsleben

1937 Zunächst hatten die Nationalsozialisten die Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen eingeschränkt. Im Rahmen der Kriegsvorbereitungen wird das „Gesetz über die Beschränkung der Frauenerwerbsarbeit“ wieder gelockert. Als Folge der Aufrüstung werden Frauen zur Arbeit in Munitionsfabriken verpflichtet.

1949 Die Gleichberechtigung von Mann und Frau in der BRD wird im Grundgesetz festgeschrieben. Dennoch gilt noch in den Fünfzigern ein Beamtengesetz, nach dem Beamtinnen entlassen werden, sobald sie heiraten. Viele Unternehmen stellen keine verheirateten Frauen ein.

1947 Die sowjetische Militäradministration veranlasst in der SBZ, dass gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt wird (Bild). Zwei Jahre später schreibt die DDR-Verfassung die Gleichberechtigung von Mann und Frau fest. 1950 bekommen Frauen das Recht, ihren Arbeitsplatz ohne Einwilligung des Mannes zu wählen.



1958 In der BRD tritt am 1. Juli das Gesetz über die Gleichberechtigung von Mann und Frau auf Grundlage des bürgerlichen Rechts in Kraft. Es sollte jedoch bis 1977 dauern, bis Frauen mit der Reform des Ehe- und Familienrechts erwerbstätig sein durften, ohne zuvor die Erlaubnis des Ehemannes eingeholt zu haben.



Frauen verdienen mehr

Lohnungleichheit gilt als Schlüssel zur Gleichberechtigung: In Sachsen-Anhalt, Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg bekommen Frauen sogar mehr Gehalt als Männer. Ist der Osten hier Vorbild für die ganze Bundesrepublik?

dauern, bis sich diese Veränderung statistisch auswirkt.

Eine weitere Ungenauigkeit der Gender-Pay-Gap ergibt sich aus der Berufswahl der Geschlechter. So zählen einige Branchen wie beispielsweise die Automobilindustrie oder die IT-Branche viel höhere Löhne als andere. In diesen Branchen arbeiten vor allem Männer. Auch das wird in der Gender-Pay-Gap-Debatte nicht berücksichtigt. Ihre Kritiker halten die Lohnlücke deshalb für schwachsinig bis erlogen, ihre Befürworter argumentieren mit struktureller Ungleichheit.

„21 Prozent sind die reale Lücke - dass ich die Gründe für diese Ungleichheit herausrechnen kann, heißt noch lange nicht, dass es den Gender-Pay-Gap nicht gibt und also auch Handlungsbedarf besteht“, sagt zum Beispiel Henrike von Platen, Gründerin des Fair Pay Innovations Labs (FPI) und Mitinitiatorin des deutschen Equal Pay Days. Im kommenden Jahr findet Pay dieser am 18. März statt. Bis zu diesem Tag, so die Idee, arbeiten Frauen umsonst, während Männer bereits ab dem 1. Januar verdienen. Dass Männer oft in besser bezahlten Branchen arbeiten, ist für Henrike von Platen Teil der Ungleichheit. „Es ist unsere Aufgabe, diese Stereotype aufzubrechen, Vorbilder zu schaffen und dafür zu sorgen, dass frauendominierte Berufe nicht weniger wertgeschätzt werden als männerdominierte.“



Henrike von Platen Betriebswirtin und Mitbegründerin des Equal Pay Days in Deutschland.

In Ostdeutschland bestehen diese Stereotype genauso wie im Westen. Für von Platen ist klar, dass mit einem Gesetz die Ungleichheit nicht zu ändern ist, dafür brauche es einen breiten gesellschaftlichen Wandel, der über eine Diskussion hinausgeht. Für einen Schritt in diese Richtung gründete von Platen daher das FPI, das Unternehmen dabei unterstützt, faire Lohnmodelle zu entwickeln.

„Denn auch das ist ein Unding: Ein Teil der Gender-Pay-Gap erklärt sich aus der Arbeit in Teil- und Vollzeit. Aber es kann doch nicht sein, dass jemand einen niedrigeren Stundenlohn erhält, nur weil er weniger Arbeitsstunden leistet.“ Sie rettet schnell, wenn sie das sagt. Lohnungleichheit ist für sie der Schlüssel zur Gleichberechtigung. „Wenn wir das geschafft haben, dann sind wir mit der Emanzipation am Ziel.“

Zumindest den Zahlen nach ist dieses Ziel in Teilen Ostdeutschlands in Sicht. So beträgt die unbereinigte Gender-Pay-Gap in Sachsen-Anhalt nur 2, in Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern 6 Prozent. Damit ist die Lohnungleichheit verschwindend gering.

Trotzdem, sagt Susanne Wildner, besteht auch im Osten weiter Diskussionsbedarf. Sie ist Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Halle (Saale). Seit 27 Jahren im Amt ist sie kein bisschen müde geworden, aber ungeduldiger, sagt sie. An ihrer Bürotür kleben Sticker mit Slogans wie „Halteverbot für Vorurteile“ oder „Ich brauche Feminismus“. Bei Frauen, die sagen, der Mann sei fürs Geld zuständig, da kriege sie die Pocken. Das sagt sie so kämpferisch. Susanne Wildner sieht aus, wie eine, die anpackt.

Martin Brunner: „Ich habe mich schon lange darauf eingestellt, weniger zu verdienen als meine Partnerin.“



Susanne Wildner, Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Halle: „Nicht die Lohnungleichheit ist das Problem, sondern dass Frauen für die Familie ihre Karriere abbrechen.“

FOTOS: HEINRICHS (2)

der Anteil der Frauen im öffentlichen Dienst hier besonders hoch ist. Dieser bezahlt nach einem verhältnismäßig guten Tarif.

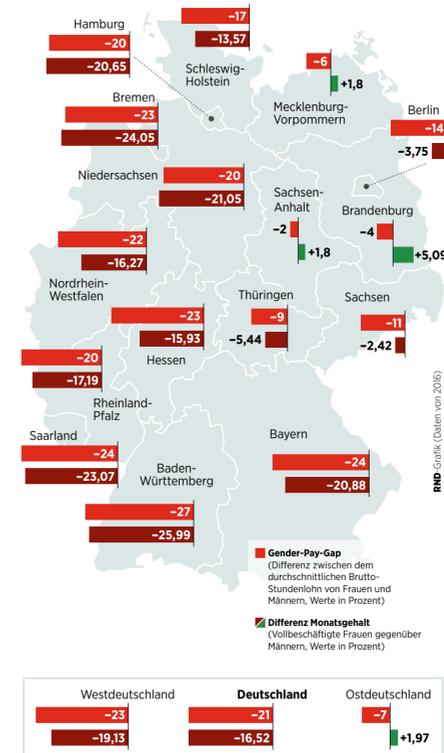
Auf ganz Deutschland gesehen haben jedoch sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft Männer häufiger Führungspositionen inne als Frauen. Zumal: Dass Frauen häufiger aufsteigen, bedeutet noch nicht, dass ihnen dieselben Gehälter gezahlt werden wie Männern. So verglich Gartner in einer Studie Männer und Frauen mit derselben Qualifikation in derselben Branche und auf derselben Position. Das Ergebnis: Männer werden besser bezahlt als Frauen auf derselben Position.

„Die regionalen Lohnunterschiede sind zudem ein Resultat der Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur“, sagt der Soziologe Matthias Dütsch von der Universität Leipzig. Denn die Branchen und Unternehmen, die die Lohnungleichheit im Westen ausmachen, sind im Osten nicht vorhanden. Hohe Gehälter fließen in Großkonzernen und im produzierenden Gewerbe. Der Osten hat von beidem weniger als der Westen. Damit gehe einher, dass weniger Betriebe nach Tarif bezahlen und weniger Unternehmen als in Westdeutschland einen Betriebsrat haben. So machen Beschäftigten im Niedriglohnbereich einen erheblichen Teil der ostdeutschen Wirtschaft aus: 36 Prozent insgesamt. In Westdeutschland sind es nur 20.

Iris Barthel und Martin Brunner, der Sozialarbeiter und die Juristin, wissen das. Sie planen, Sachsen-Anhalt in den nächsten Jahren zu verlassen. Denn wirklich Karriere machen kann man hier nicht. Zumindest noch nicht.

Der große Unterschied

Ausnahme Ostdeutschland - in den meisten anderen Bundesländern bekommen Frauen weniger Gehalt als Männer.



Wie viel verdient mein Kollege?

Noch immer verdienen viele Frauen weniger als Männer im selben Job. Das neue Entgelttransparenzgesetz, das im Juli 2017 in Kraft getreten ist, soll die sogenannte Lohnlücke verkleinern. Im Mittelpunkt steht ein Auskunftsanspruch: Beschäftigte haben jetzt ein Recht zu erfahren, wie Kollegen mit ähnlichen Tätigkeiten bezahlt werden. Fragen und Antworten dazu im Überblick:

■ Für wen gilt das neue Gesetz? Für alle Frauen und Männer, die in einem Betrieb mit mindestens 200 Angestellten arbeiten. Außerdem muss es mindestens sechs Kollegen des jeweils anderen Geschlechts geben, die einen ähnlichen Job haben wie der Antragsteller. Das seien hohe Hürden, sagt Christian Althaus, Fachanwalt für Arbeitsrecht: „Je weiter Sie in der Pyramide eines Unternehmens nach oben kommen, desto seltener finden Sie eine ausreichend große Vergleichsgruppe, mit der Folge, dass Sie faktisch keinen Auskunftsanspruch mehr haben.“

■ Wie funktioniert der Auskunftsanspruch genau? Gibt es einen Betriebsrat, kann er die Anfragen an die Personalabteilung weiterreichen - und zwar anonym. Der Arbeitgeber erfährt also nicht, wer die Anfrage gestellt hat. Ältere Angestellte können Angestellte auch direkt zur Personalabteilung gehen, dann allerdings ohne den Schutz der Anonymisierung. Nach Angaben des Bundesfamilienministeriums können Angestellte den Auskunftsanspruch ab dem 6. Januar 2018 nutzen.

■ Was muss der Arbeitgeber mitteilen - und was nicht? Auch mit dem neuen Gesetz hat niemand ein Recht darauf, das Gehalt eines bestimmten Mitarbeiters zu erfahren. Stattdessen muss der Arbeitgeber das Durchschnittsgehalt aller Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit angeben. Außerdem hat der Antragsteller ein Recht darauf, die genauen Kriterien für sein Gehalt zu erfahren. Größere Unternehmen ab 500 Mitarbeitern müssen ihre Gehaltsstrukturen außerdem von sich aus überprüfen und regelmäßig Bericht erstatten.

■ Wie schnell muss der Arbeitgeber auf Anfragen reagieren? Drei Monate hat er dafür Zeit. Und das könnte knapp werden. Denn nach einer Studie der Unternehmensberatung EY sind viele Firmen auf die neuen Regelungen noch nicht vorbereitet: Erst ein gutes Drittel der befragten Unternehmen (35 Prozent) hat demnach schon die Lohnungleichheit von Frauen und Männern im eigenen Betrieb untersucht. Oft wissen die Unternehmen also selbst nicht, wie fair es bei ihnen zugeht. Immerhin glauben 70 Prozent der Firmen, dass sie den Auskunftsanspruch erfüllen können.

■ Was passiert, wenn jemand weniger verdient als Kollege? Dann geschieht erst mal nichts, zumindest nach dem Gesetz. Denn darin steht nur der Auskunftsanspruch, aber kein Anpassungsanspruch. „Sie können auf Basis der Auskunft mit dem Arbeitgeber über die Gehaltsstruktur verhandeln“, sagt Althaus. Wer den Weg vor Gericht scheitert, muss aber mit der nächsten Gehaltsverhandlung.

Und über Geld spricht man doch

Unternehmen denken in der Lohnpolitik um - das hat allerdings nicht nur Vorteile

Von Kristin Kruthaup

Über Geld spricht man nicht - dieser Grundsatz gilt noch immer unter den Kollegen. Doch das soll sich ändern: In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten können Arbeitnehmer Informationen darüber einholen, wie ihre Kollegen für eine gleichartige Tätigkeit bezahlt werden. Einige Unternehmen praktizieren solche Transparenz allerdings bereits jetzt.

Das Berliner Start-up Einhorn verkauft vegane Kondome, bekannt wurde das Unternehmen in der Fernsehsendung „Die Höhle der Löwen“. Ungewöhnlich ist die Lohnpolitik der kleinen Firma. Die rund ein Dutzend Angestellten stimmen über ihr Gehalt ab. „Alle sechs Monate geht es ums Gehalt, dann schreibe ich den Kontostand der Firma hin - und dann geht es darum: Wofür brauchen wir Kohle?“, sagt Gründer Waldemar Zeiler. Gibt es einen Spielraum für Gehaltserhöhungen, diskutieren die Mitarbeiter aus, wer wie viel bekommt - und dann wird abgestimmt.

Bei der Hotelkette Upstalsboom stimmen die Angestellten zwar nicht demokratisch über ihr Gehalt ab. Es gibt allerdings erste Ableitungen, in denen die Mitarbeiter ihr Gehalt selbst vorschlagen - die letzte Entscheidung hat hier aber der Chef. „Das Spannende ist, dass die Mitarbeiter bisher sehr wertschätzend mit der Selbstbestimmung des Gehalts umgegangen sind“, sagt Geschäftsführer Bodo Janssen. Niemand habe unangemessene Forderungen gestellt - viel mehr hätten sich die Mitarbeiter informiert, was im Markt üblich sei und

entsprechend moderate Gehaltssteigerungen gefordert und erhalten.

Auch beim Onlineportal Xing gibt es bereits erste Überlegungen, die Gehälter transparenter zu machen. Junge Arbeitnehmer - nicht nur Frauen - forderten Transparenz verstärkt ein, sagt CEO Thomas Vollmoeller. Intransparent und ungerechte Vergütungssysteme würden immer weniger akzeptiert. Die meisten Firmen täten sich mit Gehaltstransparenz jedoch nicht wie vorher schwer. „Am Ende ist Gehaltstransparenz ein Stück weit Machterhalt“, sagt Vollmoeller. Nicht transparent beim Gehalt zu sein bedeutet, ein Machtmittel mehr in der Hand zu haben. „In dem Moment, wo du beim Gehalt transparent wirst, bist du gezwungen, auch gerecht zu sein, dich viel stärker mit Fairness und Leistung auseinanderzusetzen.“

Doch auch für Mitarbeiter kann viel Transparenz neue Herausforderungen mit sich bringen. „Transparenz ist gut und wichtig“, sagt Prof. Thorsten Schulten von der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung. „Wenn Beschäftigte aber ihre Löhne individuell untereinander und mit dem Arbeitgeber aushandeln sollen, können sie unter enormen Druck geraten. Wer setzt sich dann durch?“ Gehaltscoach Claudia Kimich rät dazu, sich im Vorhinein gut zu überlegen, ob man sich auf eine Firma mit sehr transparenten Strukturen einlässt. „Das bietet sehr große Chancen für Mitarbeiter.“ Aber man muss bereit sein, die Verantwortung auch übernehmen zu wollen - und das kann nicht jeder.