MILCH MÄDCHEN GEHALT

Drei Monate im Jahr ohne Bezahlung arbeiten? Eher was für Idealisten oder Manager auf dem Selbstfindungstrip. Oder Frauen. Eine kurze Bestandsaufnahme zu Equal Pay, Frauenquote und schmutzigem Geschirr.

TEXT SYLVIA LUNDSCHIEN
FOTOS ME CHUTHAI

Am 19. März 2016 fand der Equal Pay Day statt. Der jährliche Aktionstag macht auf den Gender Pay Gap aufmerksam, denn vom 01. Januar bis zum 19. März arbeiteten erwerbstätige Frauen in Deutschland rechnerisch nicht nur ohne gleiche Bezahlung (»equal pay«), sondern gänzlich ohne Lohn – weil sie Frauen sind oder in »frauentypischen« Berufen wie Altenpflege oder Erziehung arbeiten. Grundsätzlich ist man sich zwar überall einig: gleiche Arbeit bei gleicher Ausbildung sollte gleich bezahlt werden. Doch tatsächlich findet dies nicht statt. Neben der Ost-West-Lohnschere gibt es in Deutschland auch eine geschlechterbedingte Lohnlücke (»gap«). Diese beträgt zwischen sieben bis 22 Prozent[1] und greift besonders stark im Sozial- und Dienstleistungssektor. Hier finden sich besonders viele Arbeitnehmerinnen sowie laut ver.di auch überproportional viele atypische Arbeitsverhältnisse. Deutschland bildet im EU-Vergleich zusammen mit Österreich und Estland in trauriger Regelmäßigkeit der Spitzenreiter in Sachen Lohnlücke.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend benennt vier zentrale Ursachen für den Gender Pay Gap: Dazu gehören die Wahl einer »frauentypischen« Ausbildung bzw. Studiums und unterbrochene Erwerbstätigkeit für Kindererziehung oder pflegebedürftige Angehörige. Auch führen Teilzeitarbeit sowie eine negative Selbsteinschätzung zu Lohneinbußen, Abhängigkeiten und später potentiellen Rentenlücken. Weibliche Führungskräfte verheddern sich wiederum in unflexiblen Arbeitszeitmodellen und gebremsten Aufstiegschancen durch männlich geprägte Unternehmenskulturen: Daher ist Lohngleichheit auch eng mit der Frauenquote[2] verzahnt. Eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes ergab 2010, dass Lohnlücken auch dann entstehen, wenn Frauen trotz gleicher Qualifikationen nicht die »gläserne Decke« zu den Top-Positionen eines Unternehmens durchbrechen und dadurch langfristig zu wenig verdienten. ►

1

Die unterschiedlichen Prozentangaben errechnen sich aus dem sogenannten unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap. So berücksichtigen jene 22 Prozent nicht nur die Angaben von Vollzeitbeschäftigten, sondern auch die Gehälter von Frauen, die in Teilzeit, als Praktikantin oder in Altersteilzeit tätig sind. Sieben Prozent beträgt der bereinigte Gender Pay Gap, der Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen bei gleicher Ausbildung, Qualifikation und Leistung monatlich auf dem Konto fehlt.

2

Quote und gut? Von wegen. Denn auch bei den Regelungen um Frauenquoten gibt es allein innerhalb der EU viele unterschiedliche Ansätze. Mal betrifft die Quote nur den öffentlichen Dienst, mal staatsnahe Betriebe, mal börsennotierte Unternehmen. Ebenso variieren der Prozentsatz und die Art der Sanktionen bei Nicht-Umsetzung der Frauenquote stark. Eine EU-weite Quote konnte auch aufgrund des deutschen Negativvotums im Dezember 2015 nicht beschlossen werden.