

LOHNUNTERSCHIED

Warum verdienen Frauen weniger als Männer?

Zwischen Männern und Frauen klafft hierzulande eine Lohnlücke. Wer verstehen will, warum dieser Unterschied existiert, muss sich mit Geschlechterrollen auseinandersetzen.

VON Selma Stern | 14. Juni 2012 - 08:00 Uhr



Die CDU-Politikerin Ursula von der Leyen (m.) und andere Politikerinnen bei einer Aktion anlässlich des Equal Pay Days 2009 in Hannover (Archivaufnahme)

In Deutschland verdienen Frauen durchschnittlich 23 Prozent weniger Geld als Männer. Obwohl Frauen inzwischen sogar besser qualifiziert ins Berufsleben einsteigen, hält sich die Einkommenslücke beharrlich. Im EU-Vergleich ist sie nur in Estland, der Tschechischen Republik und Österreich noch größer. Warum eigentlich? Frauen wählen schlechter bezahlte Berufe, steigen langsamer auf als Männer, verhandeln bescheidener und werden noch immer in einer männlich geprägten Arbeitskultur benachteiligt. Außerdem hat Geschlechterdiskriminierung durch die Gesetzgebung in Deutschland eine lange Tradition. Der »Gender Wage Gap« (Geschlechter-Einkommenslücke) ist in weiten Teilen das Resultat von anderthalb Jahrhunderten konservativer Arbeitsmarkt- und Familienpolitik.

GENDER PAY GAP

Als **Gender Pay Gap** wird die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen bezeichnet. Einer OECD-Studie aus dem März 2012 zufolge, verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen in Deutschland durchschnittlich **21,6 Prozent** weniger als ihre männlichen Kollegen.

Dieser Unterschied wird als **unbereinigte Lohnlücke** bezeichnet. Die Studie vergleicht hier zwar Vollzeitgehälter, sie klammert aber Beruf und Position aus.

Frauen arbeiten aber häufiger in schlecht bezahlten Berufen und wenig in Führungspositionen. Das erklärt zwei Drittel des Lohnunterschieds. Es bleiben jedoch **8 Prozent** Unterschied aufgrund des Geschlechts. Dieser Unterschied wird als **bereinigte Lohnlücke** bezeichnet.

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 bestehen erhebliche Unterschiede: Der Gender Pension Gap im Osten fällt mit 36,7 Prozent niedriger aus als im Westen mit 63,4 Prozent.

Maßgeblich für die Rentenlücke sind die weiblichen Erwerbsbiographien: 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.

Die einst innovative Bismarcksche Sozialgesetzgebung sah den Mann als Alleinverdiener vor. Soziale Berufe wurden als Überbrückung bis zur Ehe gefördert, nicht als Karrierewege. Nach dem Zweiten Weltkrieg übernahm die Bundesregierung das Grundprinzip der »Einverdienerehe« aus der Nazizeit und goss es 1958 in ein neues Gesetz – das Ehegattensplitting, das noch heute Bestand hat. Für Kritiker ist deshalb das geplante Betreuungsgeld der heutigen Bundesregierung ein Schritt zurück in die Vergangenheit. Die Prägung der Adenauer-Zeit scheint nachzuwirken.

Was bedeutet das für Arbeitnehmerinnen heute? Laut Statistischem Bundesamt erklären »unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale von Männern und Frauen« rund zwei Drittel der aktuellen Einkommenslücke: Frauen fangen besser qualifiziert an zu arbeiten als je zuvor, entscheiden sich aber häufiger für schlecht bezahlte soziale Berufe und bleiben auf der Karriereleiter früher stehen. Teilzeitarbeit und Babypausen sind in den meisten Branchen immer noch die effektivsten Karrierekiller. Kontinuität und physische Präsenz am Arbeitsplatz hingegen werden belohnt. Selbst klassische »Frauenberufe« sind eigentlich für Männer lukrativer: Krankenschwestern verdienen im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen.

Was die amtliche Statistik nicht abbildet

Doch was erklärt das letzte Drittel der 23 Prozent, das amtliche Statistiken nicht abbilden können? Die Gehaltslücke klappt besonders weit auf Führungsebenen – etwa dann, wenn Verhandlungsgeschick über weitgehend intransparente Gehälter entscheidet. Studien belegen, dass Frauen in Einstellungsgesprächen tatsächlich oft zu niedrige Gehaltsvorstellungen haben. Auch werden Frauen noch immer mit dem Vorurteil konfrontiert, dass sie als Zweitverdiener in der Familie weniger Geld bräuchten. Müssen

Frauen also einfach lernen, selbstbewusster aufzutreten und härter zu verhandeln? Nicht unbedingt, meint die Wirtschaftswissenschaftlerin Elke Holst vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung: »Einfach das Verhandlungsverhalten von Männern zu kopieren kann auch ein Problem sein. Hartes Verhandeln bei einer Frau wird anders beurteilt als bei einem Mann in der gleichen Situation.« Das Mannsweib sein oder die liebe Kollegin ist also nach wie vor die Entscheidung, vor der viele Frauen in der Geschäftswelt stehen.

Oft verhindert das Frausein allerdings, dass es überhaupt zum Jobangebot kommt. Führungskreise in Organisationen besitzen die Eigenschaft, sich selber zu reproduzieren und Nachwuchs mit ähnlichen Merkmalen einzustellen. Das hat im Kern wenig mit Geschlechterdiskriminierung zu tun, wirkt sich aber für Frauen nachteilig aus: Manager küren instinktiv ihre eigenen – meist männlichen – Ebenbilder zu Nachfolgern. Auch ist es für Frauen schwieriger, sich in männlich dominierte Seilschaften einzuhängen. Besonders in großen Unternehmen sind informelle Karrierenetzwerke etablierter und für Frauen schwerer zugänglich, aber von essenzieller Bedeutung für den Aufstieg. Der ehemalige Personalvorstand der Telekom, Thomas Sattelberger, räumte im vergangenen Jahr ein: »Zu behaupten, dass Qualität allein entscheidet, ist Hybris.«

COPYRIGHT: ZEIT ONLINE

ADRESSE: <http://www.zeit.de/2012/25/Analyse-Frauen>