



## 1. Equal Pay Day in Deutschland – 15. April 2008

### 10 Häufigsten Fragen & Antworten zum Equal Pay

#### Engagement für das Thema

**Ich bin mit anderen Dingen beschäftigt und ändern kann ich alleine doch nichts. Was bringt dann ein Engagement für den Equal Pay Day bzw. für die Initiative Rote Tasche?**

Abraham Lincoln (1809-1865) sagte einmal: „Wenn Du nur das tust, was Du schon immer getan hast, wirst Du auch das bekommen, was Du schon immer bekommen hast.“ Kurzum Veränderung beginnt bei jedem Einzelnen von uns.

In Deutschland hat sich ein breites Bündnis zusammengefunden, um auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hinzuweisen. So unterstützen das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die BPW-Initiative ebenso wie die Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und der Deutsche Frauenrat mit seinen Mitgliedsverbänden, der mehr als zehn Millionen Frauen in Deutschland repräsentiert. Wer sich für den Equal Pay Day engagiert, befindet sich demnach in Gemeinschaft mit Millionen anderen engagierten Frauen.

Darüber hinaus ist der Equal Pay Day in Deutschland die Fortsetzung einer überaus erfolgreichen Kampagnenidee aus den USA, die in den vergangenen zwei Jahrzehnten schon viele Erfolge errungen hat. In Deutschland ist sie nach der „Initiative Rote Tasche“ der nächste Schritt zu einer kraftvollen Bewegung, die die Debatte über Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen belebt und auf die Tragweite der Lohnschere aufmerksam macht.

**Wieso sollte ich mich für das Thema engagieren und mich vielleicht in Konflikt mit meinen Vorgesetzten und Arbeitgeber begeben?**

Sich für ein wichtiges Thema einzusetzen, bedeutet nicht, sich in Konflikt mit anderen zu begeben. Es gibt viele Möglichkeiten der Beteiligung, um auf das Thema aufmerksam zu machen. Zunächst geht es darum, Anlässe zu schaffen, um mit anderen ins Gespräch zu kommen und Informationen weiter zu geben. Eine Möglichkeit ist, eine rote Tasche und den Sticker zu tragen, eine andere, sich an Aktionen der BPW-Clubs zu beteiligen. Viele weitere Ideen und Informationen zu den Veranstaltungen am Equal Pay Day finden sich unter [www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de).



## Zahlen, Statistik und ihre Interpretation

**Steigt man tiefer in die Diskussion um Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern ein, dann zeigt sich, dass unterschiedliche Untersuchungen zu verschiedenen Ergebnissen und Zahlen\* kommen. Wird das Thema nicht einfach verzerrt dargestellt, wir leben doch in einer Gesellschaft, in der der Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz verankert ist?**

Im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie 2003 wurden die Mitgliedsstaaten aufgefordert, Ziele zu formulieren, um eine wesentliche Reduzierung des Gender Pay Gap bis zum Jahre 2010 zu erreichen. Unabhängig von Zahlen, Fakt ist, dass es auch im 21. Jahrhundert immer noch eine Ungleichbehandlung in der Bezahlung von Frauen und Männer gibt. Die Höhe ist abhängig von Branchen, Berufen und Alter. Je geringer der Frauenanteil in einer Branche, umso größer ist der Abstand der Gehälter. Eine Ausnahme bildet hier nur der Bereich der Softwareentwicklung, so die Erkenntnisse einer Studie (PersonalMarkt, 2005), die über 200.000 Datensätze ausgewertet und die Gehälter von 22 Berufen analysiert hat. Der Abstand bei den Gehältern beginnt etwa ab dem 35. Lebensjahr zu wachsen. 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.

Die Entwicklung der Ungleichbezahlung setzt sich beispielsweise bei der Bezahlung von Praktikantenplätzen nach Studienabschluss fort. Jung-Akademikerinnen erhalten im Schnitt 543 Euro, ihre ehemaligen Kommilitonen 741 Euro. Die Schere setzt sich übrigens bei der Entlohnung von Traineeplätzen fort. Es gibt also nach wie vor Aufklärungsbedarf. An der Ausbildung liegt in diesen Fällen nicht.

Wir arbeiten mit den Zahlen, die vom Statistischen Amt der EU sowie dem Statistischen Bundesamt veröffentlicht werden. Dennoch ist es wichtig, eine noch detailliertere Datenbasis zu bekommen und die Kommission verlangt von den Mitgliedsländern, die Datenlage zu verbessern. Daran arbeitet beispielsweise derzeit das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt.

## **Warum soll sich die Wirtschaft für das Thema interessieren?**

Der Ruf in der Wirtschaft die Ressource „Frauen“ effektiver auszuschöpfen, wird zunehmend lauter. Unternehmen können es sich im globalen Wettbewerb nicht länger leisten, die Investitionen, die in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter fließen, nur partiell zu nutzen, so die Berliner Soziologin Prof. Dr. Christiane Funken. Je stärker Wettbewerbsvorteile von einer effektiven Kompetenz- und Wissensverwertung abhängen, desto wichtiger ist es, dass Effizienz erhöhende weibliche Humanressourcen genutzt werden. Die systematische Beseitigung der „gläsernen Decke“ dient damit nicht nur einer gerechteren Verteilung von Lohn und Chancen auf



dem Arbeitsmarkt, sondern stellt auch einen Beitrag zur Vermeidung von volks- und betriebswirtschaftlicher Verschwendung dar und als Erfolgshindernis für die Unternehmen, so die Soziologin.

Das Know-how von Frauen einzusetzen, zahlt sich aus. Das zeigen die Untersuchungen der amerikanischen Catalyst-Gruppe seit vielen Jahren. Unternehmen, die in ihren Vorstand bzw. Geschäftsführung Frauen berufen, wirtschaften profitabler. Firmen übertreffen in ihrem ROE (Return on Equity) um 53% gegenüber rein mit Männern besetzten Führungsetagen, so die Ergebnisse für 2007. Untersucht wurden 500 Fortune-Unternehmen.

## **Warum halten sich die statistischen Werte dennoch so hartnäckig?**

Als Gründe für eine weibliche Unterrepräsentanz bei den Führungspositionen und die schlechtere Bezahlung würden häufig mangelnde Belastbarkeit und Durchsetzungsvermögen, weichere Führungsstile und geringer Sachkompetenz von Frauen genannt. Ein häufiges Einstellungs- und Aufstiegshindernis ist die Angst der Personalentwickler vor höheren Fluktuationsraten weiblicher Führungskräfte, die durch Schwangerschaften und Familienpflichten entstünden. In zahlreichen nationalen und internationalen Studien konnte nachgewiesen werden, dass Managerinnen weder eine niedrigere Durchschnittsproduktivität, noch eine höhere Fluktuationsrate haben. In Sachen Führungseffizienz, Mitarbeiterorientierung, Spezialkenntnisse, Sprachkenntnisse oder Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter unterschieden sich weibliche und männliche Führungskräfte nicht, so Funken. Interessant ist beispielsweise, dass Gary S. Becker, der 1992 den Nobelpreis für Ökonomie erhielt, herausgefunden hat, dass die Erwartungen in die Produktivität von Managerinnen maßgeblich von Vorstellungen über „die typische Frau“, also Stereotypen geprägt sind.

## **Wie wenig dürften Frauen in nicht tariflich gebundenen Firmen verdienen, damit im Durchschnitt 22 % herauskommen – bei der Vielzahl an tarifgebundenen Firmen, dem öffentlichen Dienst und dem Beamtenapparat?**

Untersuchungen zeigen, in Firmen mit Betriebsrat, bilden sich geringere Spreizungen in der Bezahlung aus. Knackpunkt bleibt jedoch, dass unterschiedliche Kriterien für gleichwertige Arbeit angelegt werden. Wenn ein Arbeiter grundsätzlich eine Erschwerniszulage erhält, weil er mit Schmutz und Dreck zu tun hat, wird bei der Küchenhilfe genau die Zeit gemessen, die sie tatsächlich am heißen Abwasch steht, so ein Beispiel, das vom Deutschen Gewerkschaftsbund angeführt wird. Im öffentlichen Dienst wurde der Bundesangestelltentarif gerade neu geordnet, um Ungleichbehandlungen in der Bezahlung abzuschaffen.



Anders sieht es im außertariflichen Bereich aus. Firmen bedienen sich zunehmend Entlohnungsmodellen, die sich am Branchen- und Berufsbenchmark orientieren, dennoch das Aushandeln der genauen Vertragsmodalitäten bleibt den Verhandlungspartnern überlassen. Frauen verhandeln oftmals noch zu zurückhaltend und fordern nicht genug. Um ein gutes Gehaltspaket auszuhandeln, muss man sich seiner Stärken und seines Marktwertes bewusst sein und diese selbstbewusst vertreten. Hier haben Frauen immer noch Nachholbedarf.

**Glauben Sie, dass deutsche Unternehmen noch Männer einstellen würden, wenn sie dieselbe Arbeit für 22 % Prozent weniger Gehalt bekommen könnten? Und welcher Unternehmer würde die Chance verstreichen lassen, seine Lohnkosten um ein Viertel zu senken?**

Bei der Suche nach einer Antwort auf diese Frage wird deutlich, dass eine betriebswirtschaftliche Argumentation zu kurz greift. Die Berliner Soziologieprofessorin Christine Funken stellt fest, wenn ein Arbeitgeber zwischen einem Mann und einer Frau mit gleicher Produktivität entscheiden müsse, dann würde er sich für den männlichen Bewerber entscheiden, 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. Paradoxerweise würde im Umkehrschluss aus den geringeren Stundenlöhnen auf eine geringere Durchschnittsproduktivität geschlossen, die Karrierechancen seien blockiert, so Funken. Sie schließt daraus, dass „glass ceiling“, die sogenannte „gläserne Decke“ sich als wirkmächtige Karriererestriktion beschreiben lasse, die subtil und kaum messbar den Weg von Frauen in das gehobene Management verhindere und mitunter starke Lohngefälle verursache.

**Wenn eine Ungleichbehandlung in der Bezahlung von Frauen und Männern vorliegen sollte, schafft das Antidiskriminierungsgesetz hier nicht von selbst Abhilfe?**

Das neue Gesetz mag ein Umdenken unterstützen und einen neuen Rahmen vorgeben. Es ersetzt jedoch nicht ein Umdenken bei Personalverantwortlichen in Unternehmen, dass gut ausgebildete Frauen ihnen als Führungskräfte und Wissensträger verloren gehen und damit bares Geld, wenn sich beispielsweise die Rahmenbedingungen sich für berufstätige Mütter nicht ändern. Es braucht Betreuungsmöglichkeiten für den Nachwuchs, einen steuerlichen Rahmen wie z. B. in Frankreich, wo Kinderbetreuung steuerlich gefördert wird, es braucht die Bereitschaft, dass sich auch im Management Personen Stellen teilen können und eine weitere berufliche Entwicklung auch aus Teilzeitstellen heraus möglich ist, es braucht eine Abkehr von stereotypen Frauenbildern und ein modernes Mutterbild, das Mütter, die arbeiten nicht zu Rabenmüttern degradiert. Zeiten, in denen es sich Frauen leisten konnten, sich „versorgen“ zu lassen, sind auch bei uns vorbei, wie das neue Scheidungsgesetz deutlich macht.



Eine ungleiche Bezahlung wirkt sich langfristig aus, z. B. auf die Rentenzahlung oder zeigt sich der erhöhten Altersarmut bei Frauen.

## **Berufliche Karriere, Branche und Bezahlung**

**Wenn Frauen ihren beruflichen Einstieg in schlechter bezahlte Branchen oder typische Frauenberufe suchen, brauchen sie sich doch später nicht über niedrige Bezahlung zu beklagen. Wieso wird hier von Diskriminierung gesprochen?**

Objektive Unterschiede allein, wie Bildungsniveau oder Berufserfahrung, können jedoch das Lohngefälle nicht erklären. Wissenschaftler sehen einen Grund in der geschlechterspezifischen Aufteilung des Arbeitsmarktes. Frauen arbeiten nach wie vor 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 vergütet.

Berufliche Karrieremöglichkeiten sind eng mit dem Ausbildungsstand verknüpft. Der hat sich gerade bei Mädchen und jungen Frauen in den vergangenen Jahrzehnten erfreulicher Weise verbessert. Dennoch entscheiden sich junge Frauen immer noch viel zu selten für Studienfächer wie Mathematik, Physik, Maschinenbau etc., die ihnen leichter den Weg in Top-Management-Positionen ebnen würden. Hier gibt es Nachholbedarf.

**Wenn Frauen bei ihrer Karriereplanung den Möglichkeiten persönlicher Entwicklung den Vorzug vor monetären Aspekten geben, können sie doch anderen nicht die Schuld geben, wenn sie dann später weniger verdienen.**

Dieser Blickwinkel setzt eine etwas desillusionierte Haltung gegenüber dem Beruf voraus. Persönliche Entwicklung und Spaß bei Arbeit dürfen sehr wohl zusammengehören. Weiterhin unterstellt die Aussage indirekt, dass Frauen nicht ambitioniert seien. Es gibt Männer wie Frauen, die an Führungspositionen oder Top-Positionen interessiert sind und es gibt andere, die es nicht anstreben.

Tatsache ist jedoch, dass nach Analysen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 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 bis zum Alter von 40 Jahren auf knapp über 20 Prozent und verbleibt dann auf niedrigem Niveau.



Insgesamt ist festzustellen, dass der Frauenanteil in Führungspositionen mit der Größe des Unternehmens und auch mit der Höhe der Hierarchieebene im Unternehmen abnimmt: Frauen gelingt es eher, in kleinen und mittleren Unternehmen Führungspositionen einzunehmen. In Großkonzernen sind Vorstände und Aufsichtsräte fast ausschließlich männlich.

\* Zahlen:

- *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.*
- *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. Rechnet man Berufsunterbrechungen heraus und Messungenauigkeiten bei der Erfassung von Überstunden kommt der Verfasser der Studie auf noch durchschnittlich sechs Prozent.*
- *Hans-Böckler-Stiftung, WSI-Frauenlohnspiegel (2005/2006): Eine Bankkauffrau verdient im Durchschnitt 21 % weniger als ihre männliche Kollegen, eine Grafikdesignerin bis zu 28,9 %.*

Zusammengestellt von Işınay Kemmler & Sabine Jürgens-Krenzin,  
Projektgruppe Initiative Rote Tasche im BPW Germany e.V.

*Wenn Sie noch andere Fragen haben, zu denen Sie noch Antworten suchen oder Ergänzungen zu dieser Dokumentation haben, wenden Sie sich bitte an Işınay Kemmler, Leiterin der Projektgruppe Initiative Rote Tasche unter [rotetasche@bpw-germany.de](mailto:rotetasche@bpw-germany.de).*