



Wenn ich Menschen von der Bedeutung der deutschen Geschichte überzeugen und ihnen die Verknüpfung von Gegenwart und Vergangenheit zeigen kann. Ein hohes Einkommen oder eine große Karriere sind dem gegenüber weniger wichtig.

*Karin Grimme, 45 Jahre, freiberufliche Historikerin in Berlin, erhält in der Stunde 6 Euro*

# Der Gender Pay Gap

**Oder warum Frauen weniger verdienen als Männer** von Karin NungeBer

»Jeder Mitgliedstaat wird ... den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher Arbeit anwenden.« So schrieben es die Römischen Verträge bei der Gründung der EU vor fünfzig Jahren fest. Dabei ging es den Regierenden, als sie den Vertrag am 25. März 1957 mit einem großen Festakt unterzeichneten, keineswegs um Frauenrechte.

Durchgesetzt hatten sich die französischen Unternehmen, die bereits zur Lohnleichheit für Frauen und Männer gesetzlich verpflichtet waren – während weibliche Beschäftigte in anderen Ländern bis zu dreißig Prozent schlechter bezahlt wurden als ihre männlichen Kollegen im selben Job. Blicke den anderen Mitgliedstaaten – darunter auch die Bundesrepublik – ein solches Lohn-dumping weiterhin erlaubt, so die Befürchtung der französischen Verhandlungsführer, könnten dortige Unternehmen billiger produzieren: ein klarer Wettbewerbsvorteil, dem es

durch die Übernahme des Grundsatzes »Gleicher Lohn für gleiche Arbeit« ins europäische Recht einen Riegel vorzuschieben galt.

Nicht die Sorge um Gleichberechtigung, sondern wirtschaftspolitische Erwägungen waren es also, die den Europäerinnen vor einem halben Jahrhundert das Recht auf gleiche Bezahlung bescherten. Erst 1975, im Internationalen Jahr der Frau, wurde dieser Grundsatz präzisiert und das Recht auf »gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit« in den EG-Vertrag aufgenommen. Damit war künftig

nicht länger nur ausgeschlossen, dass Schaffnerinnen schlechter bezahlt werden durften als Schaffner und Maurerinnen niedriger als Maurer. Auch Arbeit, »die als gleichwertig anerkannt wird« – so der EU-Rat in seiner Richtlinie vom 10. Februar 1975 – durfte in den Mitgliedsstaaten nun nicht mehr deshalb schlechter honoriert werden, weil sie überwiegend von Frauen verrichtet wurde. Gleichzeitig verpflichteten sich die Regierungen der Mitgliedsstaaten mit der neuen Richtlinie, für »die Beseitigung jeder Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämt-

liche Entgeltbestandteile und -bedingungen« zu sorgen.

Wie weit Europa bis heute von diesem Ziel entfernt ist, belegt der jüngste Gleichstellungsbericht, den die EU-Kommission Anfang März vorlegte. Danach liegt der durchschnittliche Stundenlohn von Arbeitnehmerinnen in der EU im Schnitt 15 Prozent unter dem der Männer – mit großen Unterschieden in den einzelnen Ländern. Nur in sechs von 25 Ländern beträgt die Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern – der »Gender Pay Gap« – derzeit weniger als zehn Prozent, dazu zählen neben Belgien, Griechenland, Italien und Portugal auch die beiden EU-Neuzugänge Malta und Slowenien. In Frankreich verdienen Frauen im Schnitt zwölf Prozent weniger als Männer, in Großbritannien sind es zwanzig, in Deutschland sogar 22 Prozent. Nur Estland, die Slowakei

und Zypern schneiden EU-weit noch schlechter ab.

Ernüchterung macht sich auch breit, wenn man die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im zeitlichen Verlauf betrachtet: Zwischen 1994 und 2004, so ein Bericht der EU-Kommission zum Gender Pay Gap vom Juli 2006, hat sich das Entgeltgefälle in der EU nicht nennenswert verringert, in einigen Ländern nimmt es sogar wieder zu. Auch die gestiegenen Qualifikationen von Frauen sind darauf offenbar ohne großen Einfluss. Zum Vergleich: Seit Mitte der Sechzigerjahre erhöhte sich der Anteil der Mädchen in westdeutschen Gymnasien von knapp vierzig auf 45 Prozent, der Anteil der Hochschulabsolventinnen verdoppelte sich sogar von 24 auf fünfzig Prozent – trotzdem sank die Entgeltdifferenz zwischen 1977 und 1997 lediglich um magere 2,8 Prozentpunkte.

## Konzentration auf schlecht bezahlte Branchen

Warum ist das so? Wirtschafts-wissenschaftlerInnen wie Christina Klenner vom Bereich Frauen- und Geschlechterforschung der Hans-Böckler-Stiftung verweisen in diesem Zusammenhang auf den Unterschied zwischen Einkommensdiskriminierung – im engeren juristischen Sinne – und strukturellen Faktoren. Letztere benachteiligen Frauen zwar ebenfalls, indem sie dafür sorgen, dass Frauen bei gleichwertiger Arbeit weniger verdienen als Männer; sie sind aber nicht dem einzelnen Arbeitgeber anzu-lasten. In Westdeutschland lassen sich demnach ungefähr zwei Drittel, in Ostdeutschland sogar fast drei Viertel des Gender Pay Gap mit solchen strukturell-diskriminierenden Faktoren erklären: Frauen verdienen weniger als Männer, weil sie häufiger ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen

## Leistungsgerechte Vergütung

### Wie die Berliner Abrechnungsservice GmbH ihr Entgeltsystem erneuerte

»Um Gleichberechtigung ging es eigentlich nicht.« Wenn Birgit Niggeloh, Leiterin der Personalabteilung bei der Berliner Abrechnungsservice GmbH & Co. KG (BAS), erläutern soll, warum ihre Firma vor zwei Jahren ein komplett neues Entgeltsystem eingeführt hat, ist von Gender-Neutralität oder Diskriminierungsfreiheit nicht die Rede.

»Wir wollten eine leistungsgerechte Vergütung, ohne Ansehen der Betriebszugehörigkeit«, beschreibt die Mittvierzigerin die Motivation für den Umbau des firmeneigenen Vergütungssystems. Dabei macht sie keinen Hehl daraus, dass es der Unternehmensführung auch um Einsparungen ging: »Das war der Schatten, der über dem gesamten Projekt schwebte – wir wären sonst als Unternehmen auf dem Markt nicht konkurrenzfähig gewesen.«

Die BAS entstand 1999 als Ausgründung der ehemals kommunalen Berliner Gaswerke. Beschäftigte, die zuvor für die GASAG Zähler abgelesen und KundInnen betreut hatten, taten das nun im Auftrag der BAS. Zusätzlich wurden neue MitarbeiterInnen für das firmeneigene Callcenter eingestellt, die dort ebenfalls Reklama-

tionen entgegennehmen und Ummeldungen bearbeiten sollten – allerdings für deutlich weniger Geld als die angestammte Belegschaft. »Unser altes Tarifwerk war noch stark an den BAT angelehnt«, so Niggeloh. Entscheidendes Kriterium für die Höhe der Vergütung war danach die Dauer der Betriebszugehörigkeit – für die Neueingestellten eine klare Benachteiligung.

Die neue Vergütungsstruktur, die Personalabteilung und Betriebsrat 2004 mit externer Hilfe erarbeiteten, basiert auf dem von den Schweizern Arbeitspsychologen Christian Katz und Christof Baitsch entwickelten Bewertungssystem ABAKABA. Der springende Punkt: Dabei werden nicht Funktionen bewertet, sondern zunächst die mit einer Aufgabe verbundenen Anforderungen und Belastungen erfasst. Erst in einem zweiten Schritt werden die Merkmalsbereiche gewichtet und festgelegt, welchen Stellenwert intellektuelle, physische und psycho-soziale Anforderungen sowie die Führungsverantwortung für die künftige Vergütung der MitarbeiterInnen haben sollen. Für Birgit Niggeloh eindeutig ein Vorteil, weil die Aufgaben so unabhängig von

den Personen betrachtet werden konnten.

Das Ergebnis hat die ehemalige Betriebsrätin gleichwohl überrascht: »Die Gewinnerinnen des neuen Vergütungssystems waren eindeutig die Frauen, Männer waren ganz klar die Verlierer«, fasst sie zusammen. Ausschlaggebend dafür sei gewesen, dass Mitarbeiter überproportional von langen Betriebszugehörigkeiten profitiert hatten – die monatlichen Abschläge für Mitarbeiterinnen, die z.B. wegen Erziehungszeiten pausiert hatten, hätten nach dem alten Tarifwerk bei bis zu 200 Euro gelegen.

Gleichzeitig seien männerdominierte Arbeitsbereiche, etwa im Außendienst, nach dem neuen Bewertungssystem eher abgewertet, mehrheitlich mit Frauen besetzte Bereiche, wie die telefonische KundInnenbetreuung, dagegen durch das neue System finanziell aufgewertet worden, so Niggeloh. »Der Stress und die Belastung, die es für die Mitarbeiterinnen bedeutet, jedes Gespräch so zu einem guten Ende zu führen, dass es hinterher keine Reklamation gibt, waren vorher schlicht nicht gesehen worden.«

K. N.

müssen, deshalb auf kürzere Betriebszugehörigkeiten als Männer kommen und seltener die hoch dotierten Leitungspositionen besetzen. Entgelt schmälern wirkt sich dabei insbesondere die Konzentration auf wenige und zudem schlecht bezahlte Branchen und Berufe aus: So hat die Hans-Böckler-Stiftung errechnet, dass sich rund die Hälfte aller weiblichen Auszubildenden auf nur zehn von 360 möglichen Lehrberufen verteilt, die Hälfte aller erwerbstätigen Frauen arbeitet in fünf von insgesamt 87 Berufsgruppen. Unselbsterwartet (wenn auch nicht zufällig) sind dies zugleich die Branchen mit den niedrigsten Löhnen. So bekommt eine Verkäuferin in Niedersachsen im zweiten Berufsjahr einen tariflichen Stundenlohn von 8,59 Euro, eine Friseurin in Sachsen kommt im ersten Jahr sogar nur auf 3,82 Euro die Stunde. Auch Sekretärinnen, Arzthelferinnen und Erzieherinnen zählen zu den typischen und schlecht bezahlten Frauenberufen.

Entgeltungleichheit ist dabei keineswegs nur ein Problem der gering qualifizierten Frauen – im Gegenteil. Wie das Statistische Bundesamt ermittelt hat, verdienen weibliche Angestellte mit Hochschulabschluss hierzulande 24 Prozent weniger als Männer, bei den Fachhochschulabsolventinnen beträgt der Gender Pay Gap sogar 28 Prozent. Auch hier spielt eine entscheidende Rolle, dass Frauen seltener als Männer in den wirklich hoch bezahlten Branchen und Berufen arbeiten. Die Folge hat Astrid Ziegler für den WSI-FrauenDatenReport 2005 errechnet: Bezogen auf die zehn am höchsten dotierten Berufe hören die Einkommen gut verdienender Frauen dort auf, wo die Einkommen gut verdienender Männer gerade erst anfangen. Platz 1 bis 3 unter den weiblichen Spitzenverdienerinnen mit einem monatlichen Bruttoverdienst von bis zu 4.400 Euro – dazu zählen z.B. Juristinnen, Physikerinnen und Unternehmerinnen – kämen demnach bei den Männern nicht einmal unter die Top-Ten.

Sind Frauen also selbst schuld, weil sie die falschen Berufe wählen? Weil

sie den Männern die besser bezahlten technischen Jobs überlassen, während sie selbst lieber fremder Leute Bücher übersetzen, Haare schneiden, Alte pflegen oder Kinder unterrichten? »Frauen verdienen weniger, weil sie Frauenarbeiten verrichten, und Frauenarbeiten werden geringer bezahlt, weil sie von Frauen ausgeübt werden.« Auf diese prägnante Formel haben die US-amerikanischen Sozialpsychologinnen Sharon T. Shepela und Ann T. Viviano das Problem der ungleichen Bewertung von Frauen- und Männerarbeit Mitte der Achtzigerjahre gebracht. Zementiert wird diese ungleiche Bewertung in den Entgeltstrukturen – vor allem in der Privatwirtschaft, aber auch im

*»Frauen verdienen weniger, weil sie Frauenarbeiten verrichten, und Frauenarbeiten werden geringer bezahlt, weil sie von Frauen ausgeübt werden.«*

**Sharon T. Shepela und  
Ann T. Viviano**

öffentlichen Dienst. So lassen sich z.B. keine objektiven Gründe dafür finden, dass Grundschullehrerinnen hierzulande weniger verdienen als Gymnasiallehrer – außer, dass die einen in einem typischen Frauenberuf, die anderen in einem traditionellen Männerberuf arbeiten. Dasselbe gilt für Ingenieure und Bibliothekarinnen, für Putzfrauen und Pförtner, Leiterinnen von Diätküchen und Betriebshofleiter, Küchenhilfen und Kanalarbeiter: Obwohl die Frauenjobs, was Anforderungen und Belastungen angeht, denen der Männer mindestens gleichwertig sind, werden sie nach dem bisherigen Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) niedriger eingestuft und damit schlechter bezahlt.

## Gesetze können helfen

Das zumindest soll sich nun ändern. Über dreißig Jahre, nachdem die EU ihre Mitgliedstaaten auf die Umsetzung des Rechts auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit verpflichtet hat, und gut zehn Jahre, nachdem die Juristin Regine Winter den BAT im Auftrag der Gewerkschaft ötv auf seine Konformität mit europäischen Rechtsnormen überprüft und dabei erheblichen Handlungsbedarf nachgewiesen hat, sind die Dienstleistungsgewerkschaft ver.di und die öffentlichen Arbeitgeber nun dabei, eine neue Entgeltordnung für den öffentlichen Dienst in Angriff zu nehmen. Wichtigstes Kennzeichen des Gewerkschaftsentwurfs ist nach Angaben von Alexa Wolfstädter ein neues, diskriminierungsfreies Bewertungssystem: Die Eingruppierung soll künftig nach vorab definierten Kriterien erfolgen und die von Männern und Frauen eingebrachten Qualifikationen gleichermaßen berücksichtigen. Dazu gehört, dass psycho-soziale Kompetenzen einbezogen und das Eingruppierungsmerkmal »Verantwortung« so erweitert werden soll, dass darunter nicht nur »Verantwortung für Dinge«, sondern auch »Verantwortung für Menschen« fällt. Was für eine geschlechtergerechtere Entlohnung unzweifelhaft ein großer Fortschritt wäre.

Gleichwohl steht zu befürchten, dass es so schnell dann doch nicht gehen wird. Und das nicht nur, weil die Arbeitgeber derzeit an anderer Stelle mauern, wie Alexa Wolfstädter vom verdi-Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik beklagt. Sondern auch weil Entgeltgleichheit für die Gewerkschaft, realistisch betrachtet, ein Ziel unter anderen ist. Priorität bei der Umsetzung hat die Maxime: Keinem Beschäftigten soll etwas weggenommen werden. Es wird also keine Umverteilung zugunsten der Frauen geben und daher – angesichts der leeren öffentlichen Kassen – höchstens eine sehr allmähliche Angleichung der Frauen- an die Männerentgelte im öffentlichen Dienst stattfinden.



Wenn die nächste Generation einen in guter Erinnerung behält. Wenn die, die nachrücken, einem achtungsvoll begegnen, und man selbst dabei ein gutes Gefühl hat.

*Gudrun Ruthenberg, 57 Jahre, Radiojournalistin in Frankfurt (Oder), erhält in der Stunde 21 Euro*

Doch auch der Staat nutzt seine gesetzgeberischen Möglichkeiten bisher keineswegs. Denn die gäbe es durchaus, wie das Beispiel Schweiz zeigt. Am 1. Juli 1996 trat dort das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Mann und Frau in Kraft, das auch ein allgemeines Diskriminierungsverbot im Bereich der Erwerbsarbeit und ein Verbandsklagerecht umfasst. Seitdem kamen 159 Klagen wegen Lohndiskriminierung vor Gericht. Was neben zahlreichen Höherstufungen und Lohnnachzahlungen für die klagenden Frauen einen wichtigen Nebeneffekt hatte: Die Bereitschaft von öffentlichen wie privaten Arbeitgebern nahm deutlich zu, diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungssysteme zu entwickeln und eine gerechtere Entlohnung umzusetzen. Auf diese Weise reduzierte sich die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in acht Jahren um beachtliche vier Prozent.

Ähnliches gilt für die kanadische Provinz Ontario: Seit 1988 sind dort alle

Unternehmen mit mehr als einhundert Beschäftigten gesetzlich verpflichtet, Pläne zur Lohnangleichung vorzulegen – Zeitrahmen und Sanktionen inklusive. Überwacht wird die Ausführung von einer unabhängigen Kommission, die zugleich Unternehmen und Betriebsräte bei der Umsetzung berät. Ein spezielles »Schiedsgericht für Entgeltgleichheitsfragen« überprüft bei Bedarf, ob eine Neubewertung der Tätigkeiten diskriminierungsfrei ist. Auch hier ging die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen von 1987 bis 2001 um fünf Prozent zurück.

### EU-Recht umsetzen

Solche Gesetzesinitiativen – ohne Eingriff in die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie – wären auch in Deutschland möglich. Etwa in Form eines Entgeltgleichheits-Durchsetzungsgesetzes, wie es die ehemalige hessische Arbeitsministerin Heide Pfarr vor einigen Jahren vorgeschla-

gen hat. Damit ließen sich Tarifvertragsparteien und Unternehmen gesetzlich verpflichten, ihre Entgeltssysteme binnen drei Jahren auf eine diskriminierungsfreie Entlohnung zu überprüfen und, wo nötig, zu verändern. Was nicht nur die längst überfällige Umsetzung von europäischem Recht wäre: »Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin« – so steht es seit 1995 in Artikel 3, Absatz 2, Grundgesetz.

*Karin Nungeßer lebt als freie Journalistin in Berlin.*