

GLEICHBERECHTIGUNG

Placebo-Politik

Werden Frauen bei der Bezahlung diskriminiert? Union und SPD wollen das Thema in den Wahlkampf ziehen. Dabei zeigt ein Blick in die Statistik: Nicht Betriebe sind das Problem, sondern eine falsche Familienpolitik.

Volker Kauder war bisher nicht als ein Mann bekannt, der an der Spitze des Fortschritts marschiert. Immer wenn sich die Union daranmachte, ihr Weltbild zu entstauben, leistete der knorrige Protestant aus dem schwäbischen Tuttlingen Widerstand.

Das Antidiskriminierungsgesetz hielt er für eine Verirrung weltferner Bürokraten aus Brüssel, bis zum Schluss kämpfte er für den Erhalt der Wehrpflicht, weil er sie für ein Schmuckstück in der Auslage einer konservativen Partei hielt. Und in Berlin hält sich hartnäckig das Gerücht, dass er den Spitznamen „Krippen-Ursel“ für seine Lieblingsfeindin Ursula von der Leyen in Umlauf gebracht habe.

Bis vor kurzem wäre niemand auf die Idee gekommen, dass Kauder Themen wie den „Gender Pay Gap“ umtreiben, den Umstand also, dass Frauen bei gleicher Arbeit weniger verdienen als Männer. Erstaunt also waren die Damen der Unionsfraktion, als er ihnen eröffnete, dass sich die Fraktion nun dieses Problems annehmen solle.

Kauder steht nicht allein in der CDU, auch Bundesfamilienministerin Kristina Schröder brütet über der Frage, wie Unternehmen dazu gebracht werden können, Frauen gerecht zu entlohnen. In ein paar Wochen will sie Vorschläge vorlegen. Sie folgt damit dem Beispiel von SPD, Grünen und Linkspartei, die schon längst Gesetzesinitiativen dazu erarbeitet haben.

Man kann den Schwenk der Partei als Beleg dafür sehen, wie gründlich sich die CDU vom konservativen Muff entlüftet. Aber das wäre eine sehr freundliche Sicht der Dinge. Bei genauerer Betrachtung offenbart der Vorstoß vor allem, wie planlos die Union auf dem Feld der Frauen- und Familienpolitik ins Wahljahr stolpert.

Es gäbe genug Themen, um die sich die Union kümmern müsste. Der Ausbau der Kitas stockt bedenklich. Da ist der Streit um die Frauenquote, der auch deswegen weiter schwelt, weil Kanzlerin Angela Merkel ein klares Wort scheut. Und

noch immer ist die Parteiführung unschlüssig, ob sie sich vom Relikt des Ehegattensplittings verabschieden soll.

Nun eröffnet Kauder auch noch die Debatte um die Gehälter. Wer die Welt durch die Brille des Parteipolitikers sieht, kann seinen Vorstoß sogar verstehen. „Es kann nicht sein, dass wir dauernd über die Frauenquote streiten, und die Sozis schnappen sich das Thema Lohnungleichheit“, zürnte Kauder vergangene Woche im kleinen Kreis.

Kauder ist ein Mann mit einer Nase für populäre Themen, und kaum etwas regt Frauen so auf wie der Verdacht, dass der Kollege nur deshalb mehr verdient, weil er ein Mann ist. SPD-Chef Sigmar Gabriel hat schon angekündigt, dass er den Zorn der Frauen zum Wahlkampfthema machen wird. „Wieso spricht kaum jemand darüber, dass in Deutschland Frauen 22 Prozent weniger Lohn bekommen als Männer?“, fragte er vor zwei Wochen im SPIEGEL.

Die Frage ist nur, wie aussagekräftig diese Zahl ist, die in der Tat deutlich höher liegt als in vielen anderen Industriestaaten. Fast alle Gesetzentwürfe und Initiativen zum Thema Lohnungleichheit beruhen auf Berechnungen, wonach Frauen in Deutschland gut ein Fünftel weniger verdienen als Männer. Die Zahl findet sich in den meisten offiziellen Regierungspapieren, sie ist Grundlage für den Equal Pay Day, der in diesem Jahr Ende März begangen wird. Bis zu diesem Tag müssen Frauen über das Vorjahr hinaus arbeiten, um auf das Gehaltsniveau der Männer zu kommen. Das ist die Logik.

Sie steht auf einem wackligen Fundament. Denn auf eine Lohnlücke von 22 Prozent kommt nur, wer alle individuellen Faktoren – also Berufswahl, Qualifikation, Auszeiten aus dem Erwerbsleben – außen vor lässt. Die bereinigte Lohnlücke, die solche Aspekte berücksichtigt, liegt je nach Berechnung zwischen zwei und acht Prozent. Demnach also müsste der Equal Pay Day noch im Januar stattfinden.





Familienministerin Schröder

CHRISTIAN THIEL

Viele in der Union fragen sich deshalb, warum die Partei sich nun auch der Forderung anschließen soll, den Unternehmen neue bürokratische Fesseln anzulegen. „Ich kann nicht erkennen, wie man mit Gesetzen dem Problem der ungleichen Bezahlung von Männern und Frauen beikommen kann. Das ist nichts weiter als ein Placebo“, sagt Thüringens Ministerpräsidentin Christine Lieberknecht.

Als der Geschäftsführende Vorstand der Unionsfraktion am vergangenen Montag zusammenkam, wettete der Wirtschaftspolitiker Michael Fuchs gegen die Initiative. „Nicht mit mir“, sagte der Fraktionsvize. Bei anderer Gelegenheit erklärte der Chef des Parlamentskreises Mittelstand Christian von Stetten: „In meinem Betrieb gibt es keine Ungleichbehandlung, und deshalb ist es auch kein Thema.“

Tatsächlich lässt sich nicht leicht belegen, dass die deutschen Arbeitgeber besonders frauenfeindlich sind. Die sogenannte unbereinigte Lohnlücke – laut Statistischem Bundesamt lag sie 2010 bei 22 Prozent – vergleicht den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, und zwar unabhängig davon, ob sie ein Hochschulstudium abgeschlossen oder die Schule abgebrochen haben; ob sie als Putzfrau oder als Manager arbeiten.

Sie besagt nur, dass berufstätige Frauen in Deutschland im Durchschnitt weniger verdienen als berufstätige Männer. Dass Männer im Schnitt 18 Euro, Frauen aber nur fast 14 Euro in der Stunde verdienen, heißt also noch nicht, dass Frauen für gleiche Arbeit weniger Geld bekommen.

Auch wenn die öffentliche Wahrnehmung eine andere ist: Dass Frauen im Erwerbsleben benachteiligt sind, liegt weniger an den Arbeitgebern. Sie verdienen vor allem deshalb schlechter, weil ihre Berufsbiografien anders verlaufen. Weil sie geringer bezahlte Berufe wählen und seltener Karriere machen. Wird das berücksichtigt, liegt die sogenannte bereinigte Lohnlücke bei höchstens acht Prozent. Das ist bei gleicher Arbeit immer noch zu viel.

Die Wirtschaft stellt auch die achtprozentige Lohnlücke noch in Frage. Unter der Überschrift „Der Skandal fällt aus“ veröffentlichte das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft in Köln in der vergangenen Woche ein Positionspapier. Deutschland zähle zu den Ländern, „in denen es gerade keinen Hinweis auf eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von Frauen in Lohnfragen gibt“, heißt es da. Das Institut, das natürlich im Sinne der Arbeitgeber argumentiert, hat neben anderen Faktoren auch die familienbedingten Auszeiten berücksichtigt.

Denn zu Beginn ihrer Berufswege gibt es so gut wie keinen Unterschied zwi-



Aktion zum Equal Pay Day: Wie groß ist die Lohnlücke wirklich?

schen Männern und Frauen. „Die Lohnschere öffnet sich ab einem Alter von etwa 30 Jahren und damit exakt zu dem Zeitpunkt, zu dem viele Frauen ihr erstes Kind bekommen, eine Auszeit nehmen und anschließend häufig in Teilzeit zurückkehren“, heißt es in einem internen Papier des Familienministeriums.

Und das tun viele. Fast jede zweite erwerbstätige Frau ist nicht in Vollzeit beschäftigt – auch damit liegt Deutschland in Europa in der Spitzengruppe. Nur in den Niederlanden sind es noch mehr. Teilzeit aber wird häufig schlechter bezahlt als vergleichbare Vollzeitstellen.

Die Hälfte der Frauen hat ihre Arbeitszeit wegen familiärer Verpflichtungen verkürzt: meist der Kinder wegen. Je länger die Kinderpause, so fand das Institut der deutschen Wirtschaft heraus, desto größer der Verdienstunterschied. Bleibt die Auszeit bei anderthalb Jahren und weniger, liegt die bereinigte Lohnlücke nur noch bei vier Prozent. Das Familienministerium fand die Berechnungen so überzeugend, dass es diese in sein internes Papier aufgenommen hat.

Wo die volle Berufstätigkeit von Müttern dagegen selbstverständlich und entsprechend für Kinderbetreuung gesorgt ist, schließt sich die Lohnlücke. So verdienen im Osten Deutschlands Männer nur sechs Prozent mehr – unbereinig.

Auszeiten und Teilzeit sind zudem wichtige Gründe, warum es nur wenige Frauen in gutbezahlte Führungspositionen schaffen. Ein anderer Grund für die Lohnlücke liegt in der Berufswahl: Viele Frauen studieren lieber Literatur als Ingenieurwesen, werden lieber Erzieherin als Facharbeiter.

Nach wie vor werden typische Frauenberufe aber schlechter bezahlt – oft ohne sachlichen Grund. Rund 90 Prozent der Deutschen waren laut einer Umfrage des Familienministeriums der Ansicht, dass Frauenberufe „genauso wertvoll“ wie Männerberufe seien. Ihr könne „kein Mensch erklären, warum ein Tierpfleger mehr verdient als eine Kinderpflegerin“, sagt Familienministerin Schröder.

Die Frage ist, warum die Politik ausge-rechnet bei den Unternehmen ansetzen will, wenn diese an der Ungleichheit erst in zweiter Linie schuld sind. Das Rheinisch-Westfälische Institut für Wirtschaftsforschung hat 2012 die unbereinigte Lohnlücke von 22 Prozent zur „Unstatistik“

Auch die Gewerkschaften sind weiterhin ein Club zur Verteidigung der Männerinteressen.

des Monats gekürt. Sie verschleierte nur, wo die echten Probleme der Gleichstellung lägen.

Doch die Zahl 22 bewegt die Gemüter, sie ist die Versuchung der Politik, vor allem im Wahljahr. Die SPD hat ein Gesetz auf den Weg gebracht, das die Firmen mit einem Wust von neuen Regeln überziehen würde. Alle Betriebe mit mehr als 15 Beschäftigten müssten danach regelmäßig einen anonymisierten Bericht über ihre Gehaltsstruktur abgeben.

Würde eine Ungleichheit moniert, müsste das Gehalt der diskriminierten Gruppe binnen einer gesetzlichen Frist angehoben werden. Wer keinen Bericht

vorlegt oder die Ungleichbehandlung von Männern und Frauen nicht abstellte, müsste ein Bußgeld in Höhe von bis zu einer halben Million Euro zahlen.

In der Union war man bisher der Meinung, dass es Sache der Tarifparteien ist, Löhne festzulegen. Doch im Wahlkampf will die CDU das Thema nicht den Sozialdemokraten überlassen. In ein paar Wochen wird Familienministerin Schröder Vorschläge vorlegen, es geht vor allem um strengere Transparenzregeln. Zwar wird Schröder aller Voraussicht nach auf Bußgelder verzichten, eine gesetzliche Regelung zur Offenlegung der Gehaltsstrukturen plant auch sie. Die Wirtschaft sieht die Pläne kritisch. „Der Hauptgrund für unterschiedliche Gehälter sind unterschiedliche Erwerbsbiografien“, sagt Elke Strathmann von Continental. „Ich möchte sehen, wie die Politik identische Erwerbsbiografien verordnen will.“

Die Union will mit ihren Plänen auch von den Versäumnissen der schwarz-gelben Koalition ablenken. Denn statt konsequent die Betreuungsmöglichkeiten für Kinder auszubauen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, verabschiedete die Koalition lieber das Betreuungsgeld – eine Maßnahme, die gerade nicht dazu beiträgt, die Lohnlücke abzuschmelzen.

Dazu kommt, dass sich die Regierung nicht von überkommenen Förderinstrumenten wie dem Ehegattensplitting verabschieden mag. Das führe dazu, dass der Heiratsmarkt noch immer lohnender sei als der Arbeitsmarkt, wie die Soziologin Jutta Allmendinger einmal feststellte.

Aber auch die Gewerkschaften sind weiterhin ein Club zur Verteidigung der Männerinteressen. In vielen Tarifverträgen der Industrie sind die Tätigkeiten der Arbeitnehmer bis ins Detail beschrieben – und damit auch die Zuschläge für besonders schwere Tätigkeiten. In den Dienstleistungsbranchen, die von Frauen dominiert werden, gibt es so etwas kaum.

So kommt es, dass ein Fließbandarbeiter bei Daimler deutlich mehr verdient als eine Altenpflegerin, obwohl beide belastende Arbeit leisten. Aber auch die Unternehmen sind gefragt, wenn es darum geht, Müttern den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern: von flexiblen Arbeitszeiten bis hin zu Betriebs-Kitas.

In den nächsten Monaten aber wird es eher um Symbolik gehen, das zeigt schon ein Blick in den Terminkalender der Wahlkämpfer. Am 8. März will die SPD im Bundestag ihr Gesetz gegen Lohnungleichheit beraten, es ist der Internationale Frauentag. Kristina Schröder mag da nicht zurückstehen. Ihre Gesetzesvorschläge sollen spätestens am 21. März fertig sein. Das wiederum ist der diesjährige Equal Pay Day.

MARKUS DETTMER, CHRISTIANE HOFFMANN, ANN-KATHRIN NEZIK, RENÉ PFISTER