

Gender Pay Gap aus Sicht von Frauenforschung und Frauenpolitik

Vortrag gehalten bei der Friedrich-Naumann-Stiftung am 16.6.2016 in der Theodor-Heuss-Akademie Gummersbach

Kurzfassung

Ausgangspunkt war eine Stellungnahme des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) zum geplanten „Gesetz für gerechten Lohn“, in der ein Sprecher des IW zur Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern sagte, das Problem existiere nicht, die Lücke von 22 % sei erklärbar, lediglich für 6,6 % träfe dies nicht zu. Geradezu unverschämt empfand der Vertreter des Instituts, dass Unternehmen und Gewerkschaften unterstellt werde, sie diskriminierten Frauen.

Daran wird die Perspektive der Unternehmer deutlich: Sie wehren sich gegen den Vorwurf der Frauendiskriminierung, indem sie das Gender Pay Gap (GPG) klein rechnen, alles scheinbar erklärbare ausklammern.

Dieser Position sollen nun andere Perspektiven und Umgangsweisen mit dem GPG gegenüber gestellt werden:

- Die **Auswirkungen von Elternzeit oder Teilzeittätigkeit** werden in der Regel als Verlust von Berufserfahrung gewertet und die Betroffenen daher bzgl. ihrer Vergütung niedriger eingestuft. Im Gegensatz dazu gibt es auch Unternehmen, die in der aus der Distanz durch eine Beurlaubung geringere Betriebsblindheit sehen und dies wertschätzen. Ebenso können im Umgang mit Kindern erworbene Fähigkeiten Qualifikationen erkannt werden, die bei Führungsaufgaben nützen.

- Die Tatsache, dass in **Branchen** mit hohem Frauenanteil die Löhne niedriger liegen als in solchen mit hohem Männeranteil, reichte dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als abschließende Erklärung von die Verdienstlücke nicht aus. Es gab bei Sarah Lillemeier eine Evaluation zweier Tarifverträge in Auftrag, um deren Diskriminierungspotenzial zu ermitteln. Anhand von 12 Fragen beschrieb die Autorin, woraus sich Diskriminierungen ergeben können. 2014 wurde die Studie vom Ministerium veröffentlicht.

- Ähnlich wird als erklärt eingestuft, wenn **Berufe**, die überwiegend Frauen ausüben, niedriger vergütet werden als solche, in denen Männer dominieren. Die Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft (GEW) hatte deshalb eine Expertise bei Dr. Andrea Jochmann-Döll unter Mitarbeit von Dr. Karin Tondorf in Auftrag gegeben, die den Beruf der ErzieherIn mit vier Berufen verglichen, die sich hinsichtlich der Aufnahmevoraussetzungen und der Ausbildungsdauer glichen, jedoch einen hohen Männeranteil aufwiesen. Die Autorinnen kamen zu dem Ergebnis, dass die den ErzieherInnenberuf ausmachenden Merkmale wie Fertigkeiten, Kenntnisse, Verantwortung, soziale Kompetenz, Planungs- und Organisationsanforderungen sowie physische und psychische Belastungen höher einzuschätzen seien als in den Vergleichsberufen. Möglicherweise hat dieses Ergebnis in den Tarifverhandlungen nach Streiks der ErzieherInnen eine Rolle gespielt.

- In Stellenbesetzungsverfahren haben bis in die 1980er Jahre hinein Betriebs- und Personalräte einem männlichen Bewerber mit Familie aus sozialen Gründen den Vorrang gegenüber Mitbewerberinnen ohne Kinder und solchen mit erwerbstätigem Ehemann eingeräumt. Argumentiert wurde mit der **Rolle des Haupternährers der Familie**. Darin wurde keine Frauendiskriminierung gesehen. Das hat sich heute geändert, u.a. weil sich die Familienstruktur geändert hat.

1. Exkurs: Empirische Fakten

- zur Familiensituation

Der Anteil der Männer, die zu mindestens 60 % zum Familieneinkommen beitragen, geht stark zurück; er lag 2001 nur noch bei gut 50 %. Mit einer besonderen Bedürftigkeit des Hauptfamilienernährers kann daher nicht mehr argumentiert werden.

Demgegenüber sind Frauen mehrheitlich immer noch die unbezahlten Hauptversorgerinnen. Vergleicht man nun für die Gruppe der Mütter mit abhängigen Kindern und den Nicht-Müttern, so ergibt sich auch hier ebenfalls eine Verdienstlücke zu ungunsten der Mütter, ein sogenanntes **Motherhood Pay Gap**.

- zur Erwerbsstruktur

Durch die seit den 1970er Jahren eingesetzten Verschiebung in den Wirtschaftssektoren, wodurch der Dienstleistungsbereich den industriellen vom ersten Platz verdrängt hat, hat eine „Feminisierung“ der Beschäftigung eingesetzt, ein Lohnrückgang für Männer. Frauen haben dagegen von dem Wandel nicht profitieren können.

Wohl aber ist Teilzeitbeschäftigung gestiegen, für Frauen deutlich stärker als für Männer, gleichzeitig ist weibliche Vollzeitbeschäftigung gesunken. Diese Entwicklung entspricht in einem nicht unerheblichen Maße nicht den Wünschen der Beschäftigten. Man spricht hier von einem **Gender Time Gap**.

Staatlicher Umgang mit der veränderten Familienstruktur

Die beiden Leitbilder, das des männlichen Hauptfamilienernährers und das der Individualfamilie mit zwei Erwachsenen in existenzsichernder Erwerbsarbeit existieren in der Gesetzgebung nebeneinander, z. B. im Ehegattensplitting einerseits und beim Zwang zur Erwerbsarbeit andererseits (Zumutbarkeitsregeln bei ALG II und Unterhaltsgesetz). Diese fehlende politische Priorisierung bezüglich eines Familienmodells wirkt sich als Widersprüchlichkeit aus, die ein strukturelles Problem darstellt, das nicht individuell gelöst werden kann.

2. Exkurs: Ergebnisse der Frauenforschung

In den 1970er Jahren haben Frauenforscherinnen die historische Entwicklung der Haus- und Sorgearbeit untersucht und kamen zu dem Ergebnis, dass diese Arbeiten, die unbezahlt von Frauen verrichtet werden, zusammen mit der Lohnarbeit im 17./18. Jh. entstanden sind. Der Kapitalismus habe also zwei Arbeitsformen hervorgebracht: die Lohnarbeit und die unbezahlte Haus- und Sorgearbeit.

Aus dieser Struktur ergibt sich innerfamiliär eine ökonomische Abhängigkeit der Frauen vom Partner, wenn sie selbst nicht über ein existenzsicherndes Einkommen verfügen.

Bezahlte Sorgearbeit habe sich historisch aus der Hausarbeit entwickelt, wurde deshalb niedrig vergütet, weil die dafür erforderlichen Fähigkeiten in früheren Jahren als Teil der weiblichen Sozialisation angesehen wurden, also keine eigentliche Qualifikation darstellten, die besser zu bezahlen wäre.

Heutige Forscherinnen sehen keinen eindeutigen Trend in der Entwicklung der Haus- und Sorgearbeit etwa dahingehend, dass sie als unbezahlte zurückginge. Zwar werden solche Tätigkeiten einerseits zunehmend gegen Bezahlung fremd vergeben, andererseits lässt sich aber auch eine Refamiliarisierung beobachten. Der hohe emotionale Anteil vor allem in der Sorgearbeit mache es, so die Forscherinnen, nicht möglich, dass diese Tätigkeiten im Umfang reduziert oder von Robotern ausgeführt werden könnten.

Politische Reaktionen

- Frauenförderung im Öffentlichen Dienst

Auf politische Initiative haben seit den 1980er Jahren Kommunalverwaltungen und anderen Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes Gleichstellungsstellen eingerichtet und „Frauenförderpläne“ implementiert, wodurch sich dort die Chancen von Frauen verbessert haben.

Tatsächlich war der Gender Pay Gap in Deutschland 2014 im Öffentlichen Dienst mit 13 % deutlich niedriger als in der Privatwirtschaft mit 24,3 %.

- Bundesgesetze

Zwei Beispiele sollen zeigen, dass Gesetze, sich nicht zwingend positiv auf die Situation von Frauen auswirken müssen. So sieht das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleG) in § 1 Abs. 1 die Förderung von Frauen und Männern in Bereichen vor, in denen diese unterrepräsentiert sind und zwar unabhängig davon, ob eine strukturelle Benachteiligung vorliegt. Daraus ergibt sich eine Pflicht zur Männerförderung. Der Deutsche Juristinnenbund hat in seiner Stellungnahme auf das Grundgesetz und die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgericht verwiesen, woraus abzuleiten sei, dass eine derart begründete Männerförderung verfassungswidrig sei, da die Unterrepräsentanz von Männern in manchen Bereichen keine strukturellen Ursachen habe. Auch Torsten von Toetteken, der den Kommentar zum BGleG geschrieben hat, fordert, diesen Teil für den Öffentlichen Dienst zu streichen, da die daraus sich ergebenden Verschlechterungen die wenigen Verbesserungen deutlich überwiegen würden.

Dagegen hat das Gesetz über den Mindestlohn, von dem annähernd 4 Mio. Beschäftigte betroffen sind positive Auswirkungen auf extreme Niedriglöhne und könne noch größere Lohnungleichheit verhindern, so die Einschätzung des Armutsforschers Prof. Christoph Butterwegge.

Kritische Schlussbemerkungen

- Von verschiedener Seite wird der in jüngerer Vergangenheit dominierende Forderung nach Vollzeitberufstätigkeit von Frauen die Forderung nach Bezahlung der Haus- und Sorgearbeit entgegengesetzt, so z. B. von Alina Bronsky und Denise Wilk in ihrem Buch „Die Abschaffung der Mutter“, aber auch vom Evangelischen Frauenwerk der Nordkirche.

- Diese Forderungen stehen damit quer zu einem Gleichstellungsverständnis, das auf eine Anpassung von Frauen an die Lebensverhältnisse von Männern setzt. Emanzipation mit Erwerbsarbeit gleichzusetzen kann nur als Pseudofeminismus bezeichnet werden.

Ursula G. T. Müller
25.6.2016