

Entgeltgleichheit: Eine Frage der Gerechtigkeit

Wer meint, der Ruf nach Gleichstellung der Geschlechter gehöre in Deutschland in das vergangene Jahrhundert, der irrt gewaltig. Denn der durchschnittliche Abstand zwischen den Gehältern von Männern und Frauen beträgt hierzulande immer noch 22 Prozent (Gender Pay Gap). Der Equal Pay Day am 20. März macht auf diesen Missstand aufmerksam und stellt klar: Entgeltgleichheit ist eine Frage der Gerechtigkeit. Zu den Fakten: Nach Analysen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), welche die Bruttomonatsgehälter vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer erfassen, werden Frauen in nahezu allen Bereichen des Erwerbslebens benachteiligt. So werden sie etwa seltener weitergebildet, befinden sich weniger oft in Führungspositionen und erhalten weniger Sonderzahlungen. Außerdem nimmt der Gender Pay Gap mit steigender Position und steigendem Alter zu. Der Rückstand liegt – je nach Position im Betrieb – bei den 25- bis 29-Jährigen noch zwischen 4 und 12 Prozent, wächst über die Jahre an und beträgt dann bei den 55- bis 59-Jährigen zwischen 7 und 22 Prozent. Erklärt wird dieser Anstieg u. a. mit den „familienbedingten Erwerbsunterbrechungen“, die Frauen öfter als Männer nehmen und die dann beim Wiedereinstieg erhebliche Auswirkungen auf die Lohnentwicklung haben.

Das WSI stellt zudem fest, dass der Gender Pay Gap von Branche zu Branche variiert (siehe Grafik). Während in der Wasserversorgung Frauen sogar geringfügig mehr verdienen, sind Frauen im Gesundheitswesen mit rund 27 Prozent weniger Lohn traurige Spitzenreiterinnen. Will z. B. eine Zahntechnikerin vor der Rente den durchschnittlichen Rückstand auf ihren männlichen Kollegen aufholen, dann bräuchte sie dazu ganze 12 Jahre, um die gleiche Rente wie ihr männlicher Kollege zu beziehen. Das heißt in der Praxis, dass sie mit weniger Rente

auskommen muss. So führt der Gender Pay Gap zum „Gender Pension Gap“, der sich hierzulande auf knapp 50 Prozent summiert.

Der Gesetzgeber muss endlich handeln: Eine gesetzliche Regelung zur Durchsetzung der Entgeltgleichheit muss her, damit Unternehmen verpflichtet werden, ihre Entgeltpraxis zu überprüfen und diese durch Anwendung geeigneter Instrumente geschlechtergerecht zu gestalten. Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde ist korrekt umzusetzen; auch über eine Dokumentationspflicht geleisteter Arbeitsstunden. Wenn die Dokumentationspflicht bei Minijobs wegfällt, sind Millionen Frauen beim Mindestlohn faktisch außen vor. Auch der Ausbau einer hochwertigen und bedarfsgerechten Kinderbetreuung ist unabdingbar auf dem Weg zur Entgeltgleichheit. Dies kostet aber Geld. Solange die schwarze Null im Haushalt über allen anderen Fragen der Politik thront und Steuererhöhungen auf sehr hohe Einkommen, große Vermögen und Erbschaften tabuisiert werden, liegt jede noch so sinnvolle Investition in weiter Ferne. Doch in die Zukunft muss man investieren – in eine geschlechtergerechte allemal.

Abgehängt: Gender Pay Gap nach Berufsgruppen

