

Entgeltgleichheit: Eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit

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 22 Prozent (Gender Pay Gap). Der Equal Pay Day am 21. März macht auf diesen Missstand aufmerksam und stellt klar, dass die Entgeltgleichheit eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit ist. Nun zu den Fakten: Nach einer neuen Analyse des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI), welche die Bruttomonatsgehälter vollzeitbeschäftigter Frauen und Männer erfasst, 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 steigendem Alter zu. Der Rückstand liegt im Alter zwischen 25 und 30 Jahren noch bei 13 Prozent, wächst über die Jahre an und beträgt dann im Alter zwischen 61 und 65 Jahren 28 Prozent. Erklärt wird dieses Wachstum 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 Berufsfeld zu Berufsfeld variiert (siehe Grafik). Während Juristinnen mit 5 Prozent weniger Lohn noch vergleichsweise „gut“ dastehen, sind die Zahnärztinnen mit 27 Prozent weniger Lohn traurige Spitzenreiterinnen. Will eine Zahnärztin vor der Rente den durchschnittlichen Rückstand auf ihren männlichen Kollegen aufholen, dann bräuhete sie dazu ganze 12 Jahre, um die gleiche Rente wie ihr männlicher Kollege zu haben. Das heißt in der Praxis, dass sie mit weniger Rente als ihr männlicher Kollege auskommen

muss. So führt der Gender Pay Gap zum „Gender Pension Gap“.

Der Gesetzgeber muss endlich tätig werden: 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. So könnte die Diskriminierung von Frauen über die Lohntüte beendet werden. Nicht nur die Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch die Binnennachfrage könnte davon profitieren: die Kaufkraft der Frauen würde steigen und so zu mehr Konsum führen. Auch der Ausbau einer hochwertigen und bedarfsgerechten Kinderbetreuung ist unabdingbar auf dem Weg zur Entgeltgleichheit. Der Druck der Doppelbelastung durch Familie und Beruf könnte so von den Schultern vieler Frauen genommen und Erwerbsunterbrechungen verkürzt werden. Dies kostet aber Geld. Solange die schwarze Null im Haushalt über allen anderen Fragen der Politik thront und Steuererhöhungen auf sehr hohe Einkommen und 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 Berufgruppen

