

Schlechtere Bezahlung bei gleicher Arbeit? Über Gehaltsunterschiede zwischen Frauen und Männern



Gender Pay Gap: Frauen verdienen bei vergleichbarer Ausbildung und Qualifikation im Schnitt sechs Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen.

ZURÜCK ZUR ÜBERSICHT VOM ARBEITGEBERVERBAND FLENSBURG-SCHLESWIG-ECKERNFÖRDE

Dr. Fabian Geyer, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands Flensburg-Schleswig-Eckernförde, im Interview zum Thema Lohnlücke zwischen den Geschlechtern.

shz.de von Julia Gohde
09. April 2021, 00:00 Uhr

FLENSBURG | Eine allgemeine Lohnlücke von durchschnittlich 18 Prozent klafft zwischen Frauen und Männern in Deutschland. Diese Zahl stand am 10. März im Zentrum des jährlichen Equal Pay Days. Sie bedeutet, dass Frauen durchschnittlich pro Stunde fast ein Fünftel weniger brutto verdienen als Männer (Gender Pay Gap). Was dabei allerdings nicht berücksichtigt wird, ist, dass hierbei verschiedenste Berufe miteinander verglichen werden.

Repräsentativer ist dahingegen der bereinigte Wert der Lohnlücke (Equal Pay Gap), der bei rund sechs Prozent liegt. Diese Equal Pay Gap gibt an, wie groß der durchschnittliche Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen ist, die vergleichbar gut ausgebildet und qualifiziert sind sowie im Beruf sehr ähnliche Tätigkeiten ausüben. Woran liegt das? Gemeinsam mit Dr. Fabian Geyer, Geschäftsführer des Arbeitgeberverbands Flensburg-Schleswig-Eckernförde, begeben wir uns im Interview auf Spurensuche.

Herr Dr. Geyer, als Arbeitgeberverband sind Sie mit über 380 Unternehmen aus der Region im Austausch. Können Sie bestätigen, dass Frauen weniger verdienen als Männer?

Man muss das Thema Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern von verschiedenen Seiten betrachten. Die viel zitierte Lohnkluft von 18 Prozent kommt zustande, weil viele Frauen in ihren Berufen weniger verdienen als Männer in anderen Berufen. Das liegt einfach daran, dass es einen Frauenüberschuss in bestimmten Berufen gibt, wie in der Pflege oder Erziehung, die in der Regel nicht so hoch vergütet werden wie klassische Männerberufe in der Metall- und Elektroindustrie oder der Baubranche. Es handelt sich also um Branchenunterschiede. Hier werden Äpfel mit Birnen verglichen.



ANZEIGE
Rechtliche Beratung und Fortbildungen für lokale Unternehmen: So unterstützt der Arbeitgeberverband



ANZEIGE
„Wir brauchen mehr Freiheiten für die Kaufmannschaft, das Stadtbild mitzugestalten“

WIR GEBEN
WIRTSCHAFT
KRAFT.

Für unsere Region. Für Ihren Erfolg.



Mehr erfahren



www.arbeitgeber-flensburg.de

In Deutschland gibt es allerdings auch Lohnunterschiede von durchschnittlich sechs Prozent zwischen vergleichbaren Tätigkeiten der selben Branche. Dieser Wert ist repräsentativ. Dass eine Frau allein wegen ihres Geschlechts in der selben Position weniger verdient als ihr männlicher Kollege, darf selbstverständlich nicht sein. Es gibt nicht ein Argument dafür, dass ein Mann aus diesem Grund mehr verdient. Warum sollte eine Frau bei absolut vergleichbaren Tätigkeiten mit der gleichen Qualifikation weniger verdienen, nur weil sie eine Frau ist? Das ist absurd.

Ich finde es ganz wichtig, dass wir versuchen das Thema Gehaltsunterschiede auf einer sachlichen Ebene zu diskutieren, anstatt auf einer emotionalen, wie es leider häufig der Fall ist. Fragen wie „Sind Frauen die besseren Führungskräfte?“ bringen uns in meinen Augen nicht weiter. Entscheidend ist doch vielmehr zu fragen: Gibt es diese Unterschiede und falls ja, woran liegt das? Das hat mich immer interessiert. Nur wenn ich sachlich argumentiere, kann ich Lösungen erarbeiten, die überzeugen. Mit klassischen Feindbildern kommen wir nicht voran.

Warum gibt es überhaupt eine Lohnlücke von sechs Prozent?

Dazu gibt es verschiedene Thesen aus mehreren Richtungen. Manche behaupten, Frauen verkaufen sich einfach schlechter. Die sind nicht so laut und forsch wie Männer bei der Gehaltsverhandlung, fordern Gehaltsgespräche vielleicht seltener ein. Tendenziell mag das so sein. Wenn die Mentalität „Ich weiß zwar, dass ich weniger verdiene, aber ich halte mich lieber zurück, ich will ja keinen Ärger“ tatsächlich eher weiblicher Natur ist, muss ich als Chef oder Chefin dieses Problem proaktiv angehen. Das ist eine Frage der Rückendeckung. Ich betrachte es auch als eine gesellschaftliche Aufgabe, Frauen diese Zurückhaltung in Gehaltsverhandlungen abzugewöhnen. Das musste über Generationen geübt werden, damit sie hier selbstbewusster werden, was ich auch schon erkennen kann. Wenn Frauen tatsächlich erkennbar zurückhaltender in der Lohnverhandlung sein sollten, kann man dem Arbeitgeber nur raten, klug genug zu sein und die Mitarbeiterinnen mitzunehmen, anstatt nur den männlichen Kollegen zu belohnen, weil er forsch und selbstbewusster auftritt.



Dr. Fabian Geyer ist Geschäftsführer des Arbeitgeberverbandes Flensburg-Schleswig-Eckernförde.

Sie sprachen eingangs auch von einem „Frauenüberschuss“ in tendenziell schlechter bezahlten Branchen. Wie kommt dieser zustande? Die Wahl des eigenen Berufs oder der Ausbildung sollte in Deutschland schließlich idealerweise eine freie Entscheidung jedes bzw. jeder Einzelnen sein.

Das stimmt. Es zeigt sich jedoch, dass Frauen eher in Kommunikations- oder soziale Berufe gehen, die schon seit Jahrzehnten nicht so gut bezahlt werden. Der weibliche Anteil an Abiturienten und Studenten ist zwar mittlerweile größer als der männliche, aber Frauen studieren häufiger kommunikative Fächer, während Ingenieursstudiengänge überwiegend von Männern belegt werden. Das ist nach wie vor deutlich zu sehen. Die Lohnlücken-Problematik fängt also schon in der Phase der Berufsvorbereitung an. Ziel sollte es also sein, dass Mädchen ihre Talente frühzeitig auch in informations-technologischen, naturwissenschaftlichen und handwerklichen Bereichen zum Einsatz bringen, anstatt sich auf die gängigen Ausbildungsberufe festzulegen. Denn damit entstehen für sie absehbar bessere Karriere- und Verdienstmöglichkeiten.

Das klingt so, als wäre die Berufswahl auch eine Frage der Erziehung?

Ja. Es fängt ja schon im Kindesalter mit Berufswünschen an: Mehr Jungs als Mädchen möchten Lokomotivführer, Pilot oder Astronaut werden. Unsere gesamte Erziehung und Ausbildung ist leider nach wie vor stereotyp. Man wird in bestimmte berufliche Bilder, Kompetenzen und Fähigkeiten von Zuhause und der Schule aus schon reingeprägt. Das ist totaler Quatsch. So gehen uns beiderseits viele Talente flöten. Ich ertappe mich ja selber, wenn ich eine Frau in einem typischen Männerberuf sehe, wenn ich denke: „Boah, die ist ja taff.“ Und dann ärgere ich mich, dass ich überhaupt darüber nachdenke. Das müsste doch selbstverständlich sein! Andersherum ist es genauso: Wir bewundern Männer, die Erzieher werden. Warum? Hier fängt die Stigmatisierung bereits an. Natürlich gibt es bestimmte geschlechterspezifische Verhaltensweisen, die man auch nicht aberzählen sollte, aber generell brauchen wir hier wesentlich mehr Offenheit.

Aber liegt die Verantwortung für eine gerechte Bezahlung nicht auch beim Unternehmen?

Das ist eine Aufgabe, die ein gut geführtes Unternehmen nach meinem Verständnis sowieso auf dem Schirm haben sollte. Ein guter Chef geht dieses Thema proaktiv an und achtet darauf, dass gleiche Leistung auch gleich bezahlt wird, um niemanden zu benachteiligen. Mit dem Entgelttransparenzgesetz, das vor einigen Jahren in Kraft getreten, hat auch der Gesetzgeber einen Pfad in die richtige Richtung vorgegeben. Demnach haben Arbeitnehmer den Anspruch darauf zu erfahren, nach welchen Kriterien die Beschäftigten bezahlt werden. So haben sie die Möglichkeit zu erfahren, ob ihre Kollegen tatsächlich mehr verdienen, sollten sie dies vermuten. Voraussetzung dafür, dass das Entgelttransparenzgesetz greift, ist allerdings, dass das Unternehmen mehr als 200 Angestellte hat und es mindestens sechs Mitarbeiter gibt, die eine vergleichbare Position haben wie man selbst.

Die Equal Pay Gap bzw. deren Verhinderung ist eine Führungsaufgabe. Eine finanzielle Benachteiligung von Frauen wegen des Geschlechts ist nicht in Ordnung und überholt. Ich halte es für völlig falsch, auch im Hinblick auf die Personalentwicklung, eine solche Lohnpolitik im Unternehmen zu haben. So schaffe ich mir Demotivation und Unruhe im Betrieb, die ich nicht gebrauchen kann.

Wenn ich mir aber die neue Generation an Führungskräften ansehe, bin ich zuversichtlich, dass dieses Problem zunehmend kleiner wird. Unternehmensleitungen haben sich völlig verändert. In den Führungsetagen sitzen keine zylindertragender Unternehmer mehr mit Zigarre in der Hand am Mahagoni-Schreibtisch. Diese Generation ist nicht mehr am Ruder. Die Toleranz in den Führungsetagen ist ganz anders als das verstaubte Bild, das es noch vor 20 Jahren in den Unternehmen gab. Ich bin ja wirklich mit vielen Unternehmern in Kontakt. Die sind frauenspezifischen Fragestellungen in der Regel gegenüber aufgeschlossen. Wir sind in einem ganz anderen gesellschaftlichen Kontext. Wir haben offene Grenzen, schicken unsere Kinder ins Ausland, der Anteil von jungen Frauen an Universitäten ist riesengroß. Viele Frauen sind heute super ausgebildet, ganz anders als noch vor Jahrzehnten. Das stimmt mich zuversichtlich.