

# „Frauen bekommen 21 Prozent weniger“

Die SPD zieht mit oft zitierter Zahl zum Lohnunterschied in den Wahlkampf – zu Recht?

Von Maik Nolte

**BERLIN.** Die SPD wirbt auf Plakaten zur Bundestagswahl mit dem Slogan: „Wer als Frau 100 % leistet, darf nicht 21 % weniger verdienen.“ Gemeint ist der Gender Pay Gap, also die durchschnittliche Lohn-Diskrepanz zwischen Männern und Frauen. Aber stimmt diese Zahl?

Nur bedingt. Zwar handelt es sich bei den 21 Prozent tatsächlich um einen offiziellen, vom Statistischen Bundesamt erhobenen Wert, der ist aber kaum aussagekräftig. Laut Bundesamt betrug im vergangenen Jahr der sogenannte unbereinigte Gender

Pay Gap 21 Prozent. Dieser unbereinigte Wert wird aus Gründen der europaweiten Vergleichbarkeit erhoben, lässt aber komplette Wirtschaftszweige, etwa die öffentliche Verwaltung, außen vor. Er berücksichtigt auch keine Teilaspekte, die Auswirkung auf die Lohnstruktur haben, wie Qualifizierung, unterschiedliche Arbeitsanforderungen oder Teilzeitmodelle. Deshalb errechnen die Statistiker zusätzlich zum unbereinigten den bereinigten Gender Pay Gap – zuletzt 2014, und da betrug er sechs Prozent. Das Bundesamt schreibt dazu: „Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen



sich mit Strukturunterschieden erklären.“

Die Ungerechtigkeit in der Entlohnung von Männern und Frauen ist also zweifellos vorhanden, die SPD-Darstellung als „100 Prozent Leistung bei 21 Prozent weniger Lohn“ aber deutlich verzerrt. In einer Stellungnahme auf Anfrage des Bayerischen Rundfunks sagt die Partei: „Die SPD thematisiert diese Zahl, weil sie

auch die strukturellen Unterschiede und Ungerechtigkeiten berücksichtigt und sich in dieser Zahl somit das gesamte Ausmaß von geschlechtsspezifischer Lohnungerechtigkeit ausdrückt.“

Zudem lägen die 21 Prozent Lohnunterschied auch der Berechnung des Datums des Equal Pay Days zugrunde“, heißt es weiter – was die Zahl aber nicht aussagekräftiger macht. Der Equal Pay Day markiert symbolisch den Tag im Jahr, bis zu dem Frauen aufgrund des Lohnunterschieds zu Männern demnach „umsonst“ arbeiten. Im kommenden Jahr wird er am 18. März bezangen.

# Studie: Flexibles Arbeiten bringt mehr Frauen in Chefetagen

Initiative fordert Umdenken in Unternehmen – „12 Prozent zusätzliches Wachstum durch höhere Chancengleichheit“

**BERLIN.** Die deutsche Wirtschaft lässt einer neuen Studie zufolge großes Potenzial ungenutzt, weil deutlich weniger Frauen als Männer erwerbstätig sind. Durch eine höhere Chancengerechtigkeit könne bis 2025 ein zusätzliches Wachstum von 12 Prozent oder 422 Milliarden Euro erzielt werden, heißt in einem Report der Initiative „Chefsache“. Sie setzt sich für ein ausgeglichenes Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen ein.

„Das ist eine ökonomische Größe, von der ich sagen würde: Es kann sich kein Land erlauben, darauf zu verzichten“, sagte Janina Kugel, Personalvorstand der Siemens AG, am Montag bei der Vorstellung des Berichts. Obwohl Frauen gut die Hälfte

der Bevölkerung ausmachen, tragen sie nur mit 38 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt bei. Um eine Gleichberechtigung zu erreichen, müssten Frauen laut der Studie häufiger in besonders produktiven Sektoren wie dem verarbeitenden Gewerbe oder der Finanzbranche arbeiten.

Besonders groß ist der Nachholbedarf laut der Initiative in Führungspositionen: Während die weibliche Erwerbsquote insgesamt steige, habe dieser Trend die Chefetagen der deutschen Unternehmen statistisch noch nicht erreicht. „Ein überkommenes Führungsverständnis und überkommene Vorstellungen von Karriere stellen eine wesentliche Hürde dar“, erklärte Bernhard Beck, Personalvorstand des Energieversorger EnBW.

Um das zu ändern, fordert die Initiative ein Umdenken deutscher Unternehmen. Sie wirbt für flexibles Arbeiten auch in Führungspositionen. Dazu gehörten mobiles Arbeiten etwa von zu Hause aus, reduzierte Vollzeit mit 30 bis 34 Arbeitsstunden pro Woche und Jobsharing, bei dem sich zwei Vollzeitkräfte eine Stelle teilen.

Wichtig sei die Entwicklung weg von einer Präsenzkultur zu einer Ergebniskultur innerhalb des Unternehmens, so die Initiative, zu der 21 Organisationen aus Wirtschaft, öffentlichem Sektor, Wissenschaft und Medien gehören. Bei einer Ergebniskultur wird von den Mitarbeitern nicht erwartet, während einer Kernarbeitszeit anwesend zu sein – bewertet wird lediglich das Geleistete.

## „Frauen bekommen weniger Geld als Männer für die gleiche Arbeit“

Frauen verdienen weniger als Männer – diese Nachricht erscheint regelmäßig, wenn es um das Thema Geschlechter und Arbeit geht. Sie trifft auch zu. Von einem Skandal kann aber keine Rede sein, auch dann nicht, wenn die Lücke wie so häufig auf Englisch als „Gender Pay Gap“ daherkommt. Erstens schließt sich die Schere seit Jahren. Der Abstand geht in dem Maße zurück, in dem der Anteil von Frauen am Erwerbsleben steigt. Damit ist, zweitens, auch erklärt, woran der größte Teil des Unterschieds liegt. Frauen verdienen vor allem deshalb weniger als Männer,

weil sie häufiger in Teilzeit arbeiten, sich Berufe mit unterdurchschnittlichem Verdienst aussuchen oder weniger bezahlte Überstunden absolvieren. Außerdem spielt es eine Rolle, dass Frauen seltener in Führungspositionen tätig sind. Aber steckt immer und automatisch Benachteiligung dahinter, oder ist es heute in aller Regel nicht selbst gewollt? Mehr Spaß bei der Arbeit, weniger Stress, mehr Freiraum, mehr Zeit für die Familie – sind das keine erstrebenswerten Ziele? Berufliche Erfüllung auf Geld zu reduzieren erscheint jedenfalls



ziemlich einseitig. Fakt ist: Die 20 Prozent Unterschied, die manchmal behauptet werden, schrumpfen nach mehreren deutschen und Schweizer Studien auf 2 zusammen, wenn man nur auf den Anteil der Entlohnung blickt, der nicht sachlich erklärbar ist. Wer sich am übrigen Anteil stört, darf nicht die Wirtschaft kritisieren, Frauen zu wenig zu bezahlen. Er müsste vielmehr viele Frauen kritisieren, dass sie so leben, wie sie wollen. et