



Arlanda Krasnic von NDB Elektrotechnik, Fachlageristin Arzu Aytar von Elbe-Hydraulik und Landmaschinen-Mechanikerin Jule Runge von Schröder-Landmaschinen haben etwas gemeinsam: Sie arbeiten in bisher männerdominierten Berufen. Dort sind die Verdienstaussichten im Durchschnitt weitaus besser. Mehr dazu steht in der Broschüre „Frauen im Handwerk“ der Handwerkskammer. Fotos: Handwerkskammer(2)/Bröhan (1)

**+** Wissen Sie, was Ihr Kollege verdient? Wenn nicht, wäre der Equal Pay Day ein guter Tag, um es herauszufinden. Und es wäre der erste Schritt auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Bezahlung. Denn beim Verhandeln ist es zentral, die Preise zu kennen. „Wir reden in Deutschland aber nicht über Gehälter“, sagt Christina Völkers. Sie leitet die Koordinierungsstelle Frauenförderung bei der Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade seit 25 Jahren und hat in dieser Zeit schon viele Betriebe beraten – und viele Frauen. Wenn in einem Betrieb Tariflohn gezahlt wird, sorgt das für mehr Transparenz und Gleichbehandlung. „Aber wer wird übertariflich bezahlt und wie gut? Das erfährt man meist nicht“, sagt Völkers.

Was wir wissen: Frauen verdienen in Deutschland nach aktuellsten Daten des Statistischen Bundesamts im Schnitt 18 Prozent weniger als Männer. Das wird als Gender-Pay-Gap bezeichnet, zu Deutsch: geschlechtsspezifische Lohnlücke. Dabei geht es um die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttolohn der Männer und dem der Frauen. Frauen verdienen im Jahr 2020 mit durchschnittlich 18,62 Euro brutto in der Stunde 4,16 Euro weniger als Männer (22,78 Euro). Rechnet man diesen Wert von 18 Prozent in Tage um, arbeiten Frauen vom 1. Januar des Jahres an 66 Tage umsonst. Das wird jedes Jahr mit dem Equal Pay Day markiert, diesmal am 7. März 2022.

#### Die Lohnlücke schrumpft – aber bisher noch sehr langsam

Diese Art, die Lohnlücke darzustellen, macht sie gut spürbar: Im vergangenen Jahr lag der Equal Pay Day noch auf dem 10. März. In den Jahren 2017 bis 2019 fiel er auf den 18. März, 2015/2016 auf den 19. März. Die Lücke hat sich also gerade rasant verkleinert. Doch jetzt schon zu jubeln, wäre verfrüht. Denn das liegt nicht etwa daran, dass die Frauen so stark aufgeholt haben. Viele Männer waren aufgrund der Corona-Krise in Kurzarbeit und haben weniger verdient, erklärt Miriam Bömer. Die Gewerkschaftssekretärin des DGB in der Region Bremen-Elbe-Weser ist dort auch für Frauenpolitik zuständig. Ansonsten hat

# Equal Pay Day: Lasst uns doch mal übers Geld reden

**Auch in diesem Jahr verdienen Frauen wieder weniger als Männer. Im Durchschnitt 18 Prozent. Zum Equal Pay Day erklären Fachleute, warum das so ist – und weshalb Frauen in Sachen Geld eine rosige Zukunft bevorsteht. Von Anping Richter**

sich der Gender-Pay-Gap in den vergangenen Jahren nur sehr langsam verringert. Damit bleibt Deutschland im europäischen Vergleich Schlusslicht. Die Ursachen für diese hartnäckige Lohnlücke sind vielfältig.

Ein Teil lässt sich auf strukturelle Unterschiede zurückführen. „Teilzeit und Kinder – das ist das Hauptthema“, sagt Dr. Anja Wode, Geschäftsführerin des Jobcenters im Landkreis Stade, das die Bezieherinnen und Bezieher von Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) betreut. 98,7 Prozent der Kunden des Jobcenters in Elternzeit sind Frauen, nur 1,3 Prozent der Väter nehmen Elternzeit. Die alten Rollenbilder sind noch stark. Frauen treten beruflich eher zurück und kümmern sich um die Kinder. Sie arbeiten auch öfter als Männer in Minijobs.

„Wenn schon nicht Vollzeit, dann wenigstens Teilzeit“, sagt Wode. Sie versteht, dass es für junge Eltern nicht leicht ist, umzudenken, wenn ihnen selbst ganz anderes vorgelebt wurde. Frauen sollten aber vorausschauender handeln: Noch viel größer als der Gender-Pay-Gap ist die Differenz zwischen dem Alterssicherungseinkommen von Männern und Frauen, der sogenannte Gender-Pension-Gap. Er lag in Deutschland im Jahr 2019 laut Wissenschafts- und sozialwissenschaftlichem Institut bei 49 Pro-

zent. Dabei wird nicht nur die Rente berücksichtigt, sondern betriebliche Alterssicherung und private Alterssicherung.

Damit Eltern kleiner Kinder arbeiten können, braucht es gute Betreuungsangebote. „Solange das noch ein Lotteriespiel ist, werden Frauen auch nicht Vollzeit arbeiten gehen“, sagt Wode. Seit es den Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz gibt, gehen mehr Frauen mit Kleinkindern arbeiten. Aber wenn das Kind in die Grundschule kommt, treten viele wieder zurück. Ganztagschulen sind in ländlich geprägten Regionen wie dem Landkreis Stade noch rar gesät. Auch flexible Betreuung ist gefragt, sagt Miriam Bömer vom DGB: „Wenn eine Krankenschwester im Schichtbetrieb arbeiten muss, reicht das Angebot oft nicht aus.“

#### Weshalb Mütter beruflich häufiger zurückstecken als Väter

Oft bleibt die Mutter in der Familienphase eher zu Hause als der Vater, weil er mehr verdient als sie. „Klassische Frauenberufe sind schlechter bezahlt – das ist ein Riesen-Problem“, sagt Bömer. Das gelte für den Kreis Stade aufgrund seiner Wirtschaftsstruktur in besonderem Maße: Es gibt viele Groß- und Industriebetriebe mit gut bezahlten Fachingenieuren und Tariflöhnen. Also Augen auf bei der Berufswahl, Mädchen? Das wäre

doch traurig, sagt Bömer. Schließlich sollte die Berufswahl nicht nur vom Geld, sondern auch von den eigenen Interessen bestimmt sein. Die Gewerkschaften setzen sich deshalb dafür ein, Frauenberufe finanziell aufzuwerten, zumal Anspruch und Verantwortung sich meist gar nicht so sehr von männerdominierten Berufen unterscheiden.

Dass Frauenberufe schlechter bezahlt sind, ändert sich manchmal sogar, wenn sich mehr Männer dafür interessieren: Der IT-Bereich zum Beispiel war in seinen Anfängen eine Frauendomäne. Heute ist er männerdominiert – und bekanntermaßen einer der bestbezahlten Bereiche. Die unterschiedliche Bezahlung, sagt Miriam Bömer, hat vor allem mit gesellschaftlichen Zuschreibungen und festgefahrenen Rollenbildern zu tun: „Der Mann muss das Familieneinkommen sichern, für die Frau ist der Job ein netter Zuverdienst.“

Doch müssen Frauen sich nicht auch fragen, wie sie selbst sich zu diesen Klischees verhalten? Das ernüchternde Ergebnis einer Studie mit Befragungen in 45 Ländern, die ein Forscherteam um Kathryn Walter von der University of California im vergangenen Jahr vorlegte: Frauen rund um den Globus orientieren sich bei der Partnerwahl noch immer eher an gesellschaftlichem Status und finanziellen Aussichten. Männer legen mehr Wert auf Jugend und Schönheit. „Das Versorgerversprechen hat oft ein trauriges Ende“, sagt Miriam Bömer. Wenn das Paar sich trennt, leiden vor allem die Frauen. Anders wird das, wenn beide einen vergleichbar gut bezahlten Job haben. Und genau an dieser Stelle scheint sich etwas zu ändern.

Christina Völkers von der Handwerkskammer hat lange Zeit ungeduldig beobachtet, wie Frauen in Männerdomänen nur sehr langsam Fuß fassten. Die Pionierinnen, die sich vor 15 bis 20 Jahren ganz allein unter Männern fanden, hatten es schwer. Aber in den letzten zwei, drei Jahren wird etwas anders: Töchter einer neuen Generation nehmen wie selbstverständlich ihren Platz in der Werkstatt, am Lenkrad, in der Schaltzentrale ein. „Der gesellschaftliche Wandel ist da“, sagt Völkers. Diese jungen Frauen seien selbstbewusst und gut informiert. Sie wissen, was auf sie zukommt und was sie wollen. Sie trauen sich zu, es zu schaffen – und sie bringen das im Vorstellungsgespräch auch so rüber.

Die jungen Frauen sind fleißiger, sagt

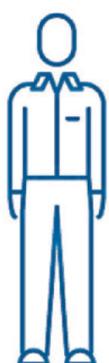
Völkers: „Viele betonen, dass sie sich beweisen wollen.“ Im Schnitt erzielen sie auch bessere Prüfungsergebnisse als ihre männlichen Kollegen. Geholfen hat aus Völkers' Sicht auch, dass es inzwischen durch Elterngeld, Vätermonate und Kinderbetreuungsanspruch viel selbstverständlicher für junge Eltern geworden ist, sich die Aufgaben in Familie und Haushalt zu teilen. Durch die Nachfolge in Familienbetrieben gebe es inzwischen auch mehr Frauen an der Spitze. In der mittleren Führungsebene fehlen sie noch. Aber Christina Völkers ist überzeugt: „In 10, 15 Jahren werden wir auch die belegt haben.“

Und was nützt das einer Frau, die heute herausfindet, dass ihr Kollege im gleichen Job besser verdient als sie? Statistisch kommt das nicht selten vor. Selbst, wenn strukturelle Faktoren wie Teilzeit und Berufswahl herausgerechnet werden: Bei gleichqualifizierten Frauen und Männern, die in der gleichen Branche und gleichen Position gleich viel arbeiten, ergibt sich in Deutschland immer noch eine Lohnlücke von sechs Prozent.

#### Viele Männer wissen nicht, dass Frauen weniger verdienen

Fragen wir die Geldfrau: So nennt sich die Hamburger Ökonomin und Wirtschaftsjournalistin Dani Parthum. Sie arbeitet auch als Geldcoach und empfiehlt Frauen dringend, sich über die Bezahlung der Kollegen zu informieren. Wovon sie abrät: bei der Gehaltsverhandlung die Ungerechtigkeit in den Vordergrund zu stellen. Es sollte immer die Fachkarte gezogen werden und nicht die Frauenkarte: „Wir sind nicht als Frauen angestellt, sondern weil wir Kompetenzen haben, die das Unternehmen braucht.“ Immer ein gutes Argument: Ich bringe die Firma weiter, das sieht man auch an den Zahlen. Frauen seien bei ihrer Arbeit traditionell weniger auf die Bezahlung fixiert. „Wir ticken anders. Aber wir merken das gerade.“ Die Reflexion darüber führe ganz von allein zu einem anderen Selbstverständnis. Dem, ein Recht darauf zu haben, so entlohnt zu werden, wie es den Kompetenzen entspricht. Viele Männer, sagt Dani Parthum, wüssten übrigens gar nicht, dass Frauen schlechter entlohnt werden. Ihre Privilegierung sei ihnen oft nicht bewusst. Über Geld zu reden, mache Strukturen sichtbar. Dani Parthum rät Frauen deshalb: „Schafft euch ein Netzwerk, auch mit Männern, und redet mit denen über Geld.“

## Durchschnittlicher Bruttoverdienst 2020 zur Berechnung des Gender Pay Gaps



Männer



Frauen



STATISTISCHES BUNDESAMT

## Perspektive Gleichstellung

**Teil 1:** Equal Pay Day – Haben Frauen das verdient?

**Teil 2:** Die Machtfrage: Frauen in Politik und Unternehmen.

**Teil 3:** Zwei Paare, zwei Generationen Gleichstellung.

**Teil 4:** Feminismus heute und vor 40 Jahren.

**Teil 5:** Rollentausch im Hause Hatecke: Eine Schiedsrichterin in der Männerdomäne Fußball.

**Teil 6:** Eine Frau in Führungsposition – Stauden-Chefin Silvia Stolz: Wie Corona Rollenbilder zementiert hat.