

## Thema: „Lohndiskriminierung“ (Aktuelle Stunde ) der Linkspartei

**Sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Kollegen, liebe Besucher**

Frauen verdienen in Deutschland über **ein Fünftel** weniger als Männer - so lautet das in der Presse plakativ zusammengefasste **Ergebnis von Berechnungen**, die sowohl das Statistische Bundesamt als auch das Hamburgische Weltwirtschaftsinstitut (HWWI) durchgeführt haben.

Es sind nicht die ersten Studien dieser Art, die eine **scheinbar riesige Lücke** zwischen den Einkommen von Frauen und Männern offenbaren, auch „**Gender Pay Gap**“ genannt.

Nur selten wird in der öffentlichen Diskussion darauf hingewiesen, dass es sich um einen unbereinigten Wert handelt.

Er gibt keine Auskunft darüber, wie groß der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern bei **gleicher Qualifikation** und **gleicher Arbeit** tatsächlich ist.

Das geht auch aus den erwähnten Studie selbst hervor.

Laut HWWI sind zwei Drittel des Pay Gaps darauf zurückzuführen, dass vor allem **ältere Frauen andere Berufe ausüben** als Männer.

Viele Frauen entscheiden sich auch heute noch für Branchen und Berufe, die traditionell als **typisch weiblich** gelten. Sie werden Krankenschwester, Erzieherin oder Raumpflegerin.

Genau diese Tätigkeiten sind es aber, die **schlecht bezahlt** werden. Das gilt für **weibliche** und **männliche** Beschäftigte gleichermaßen, hat also nichts mit dem Geschlecht zu tun.

Der Dortmunder Statistik-Professor Walter Krämer drückt das so

aus. „Frauen verdienen im Durchschnitt weniger, weil sie lieber **Sozialpädagogik** studieren **als Maschinenbau**.

Sie verdienen zwar weniger. Dies aber nicht, weil sie für gleiche Arbeit unterschiedlich bezahlt werden, sondern **weil sie unterschiedliche Arbeit leisten** ... So verdient ein Arbeiter auf einer Ölplattform ein Mehrfaches einer Küchenhilfe – aber der Monteur ist typischerweise männlich und die Küchenhilfe weiblich.“

Daneben gibt es weitere, geschlechtsunabhängige Faktoren, die den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen erklären.

So ist der Anteil von Frauen, die in **kleineren Firmen** beschäftigt sind, deutlich größer als der in Großunternehmen. Klein- und mittelständische Betriebe zahlen auch ihren männlichen Beschäftigten **weniger Lohn** als z.B. ein DAX-Konzern.

Frauen üben ihren Beruf häufiger in Teilzeit aus, was auch damit zusammenhängt, dass Frauen in den Familien oftmals für die Erziehung der Kinder zuständig sind.

Viele Frauen scheiden zudem nach der Geburt des Nachwuchses aus dem Arbeitsleben aus, verlieren dadurch den Anschluss im Beruf und können am Ende weniger Erfahrung aufweisen. Dieses führt ebenfalls zu Gehaltsabschlägen gegenüber den männlichen Kollegen.

Das **Deutsche Institut der Wirtschaft** hat ermittelt, dass sich die Lohnlücke weiblicher Arbeitnehmer erst ab dem **29. Lebensjahr** vergrößert, wenn viele Frauen hierzulande ihr erstes Kind bekommen haben.

Bis zur Babypause liegen Frauen und Männer beim

Arbeitseinkommen praktisch gleichauf.

Außerdem nehmen Männer innerhalb einer Berufsgruppe häufiger Aufgaben mit **größerer Verantwortung** wahr, die aus diesem Grund auch besser bezahlt sind.

Dabei geht es nicht in erster Linie um Führungspositionen, sondern um Stellen, die ein höheres **Maß an Selbständigkeit** verlangen.

Frauen besetzen dagegen eher Arbeitsplätze **unterhalb ihres formalen** Qualifikationsniveaus.

Berücksichtigt man die genannten Faktoren, dann stellt sich heraus, dass die schlechtere Bezahlung von Frauen im Arbeitsleben größtenteils **nichts mit Geschlechterdiskriminierung** zu tun hat, wie Frauenrechtler, Gewerkschaften und linke Parteien immer wieder behaupten.

Was bleibt, ist ein echter Gehaltsunterschied von etwa 6 Prozent, den auch die Linksfraktion in ihrer Antragsbegründung nennt.

Dieser Pay Gap ist zumindest auf den ersten Blick nicht nachvollziehbar, könnte also tatsächlich auf eine Benachteiligung von Frauen im Berufsleben hindeuten.

Dem ist aber nicht so, denn auch für diese Lohnlücke gibt es eine Erklärung.

Um diese Erklärung zu finden, muss man weitere Untersuchungen einbeziehen.

Kürzlich wurde in einer TV-Dokumentation über ein **Experiment** berichtet, bei dem eine gleich große Zahl von Männern und Frauen, die sich auf eine fiktive Stelle beworben hatten, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wurden.

Das Gespräch wurde auf Seiten des vermeintlichen Arbeitgebers von (weiblichen) Sozialwissenschaftlern geführt, die allen Bewerberinnen und Bewerbern dieselben Fragen stellten.

Abschließend wurden die Kandidaten gebeten, ihre Gehaltsvorstellungen zu nennen. Dabei zeigte sich ein **deutlicher Unterschied zwischen den Geschlechtern**.

Im Durchschnitt lagen die Gehaltsforderungen der männlichen Stellenaspiranten **um neun Prozent über** denen ihrer weiblichen Mitbewerber.

Dieses Experiment hat belegt, was Praktikern aus eigener Erfahrung schon lange bekannt ist: Frauen treten gegenüber dem Arbeitgeber **bescheidener und weniger fordernd auf** als Männer, und das nicht nur als Stellenbewerber, sondern auch bei Gehaltsverhandlungen etwa im Vorfeld von Beförderungen.

Natürlich wird ein Unternehmen einem Mitarbeiter aus **betriebswirtschaftlichen Gründen** nur so viel bezahlen, wie es muss, und das ganz unabhängig vom Geschlecht.

Wenn Frauen im Durchschnitt also weniger **Geld für ihre Arbeit verlangen** als Männer, dann werden sie am Ende auch weniger bekommen.

Das ist der Grund für die verbleibende Diskrepanz in der Bezahlung von Männern und Frauen, die wie gesagt auf etwa sechs Prozent taxiert wird. Dabei handelt es sich um ein **psychologisches** und kein **politisches** Problem, das der Gesetzgeber zu beheben hätte.

Frauen müssen lernen, besser ihre Gehaltsforderungen zu artikulieren.

Eine auf Geschlechterdiskriminierung basierende

Entgeltungleichheit, also die behauptete skandalöse Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, gibt es in Deutschland de facto nicht.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht nachvollziehbar, dass unter der Ägide der damaligen SPD-Familienministerin Schwesig das sogenannte **Entgelttransparenzgesetz** in Kraft gesetzt wurde.

Dieses Gesetz hat in den davon betroffenen Unternehmen für zusätzlichen bürokratischen Aufwand gesorgt und Kosten verursacht.

Das erklärte Ziel, **die Einkommens- und Karrierechancen** von Frauen zu verbessern, ist verfehlt worden, wie die Erfahrungen aus der Praxis zeigen.

Von ihrem Recht, Gehaltsanfragen an den Arbeitgeber zu stellen, um eine mögliche Entgeltdiskriminierung bei gleicher Arbeit aufzudecken, machen die Betroffenen bislang kaum Gebrauch.

Daran würde auch eine Abschaffung der heute geltenden Schwellenwerte und eine Ausweitung der Regelung auf alle Betriebe, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, wie sie auch die Grünen fordern, nichts ändern.

Im Ergebnis erhöhte sich nur der Aufwand für die Arbeitgeber, was vor allem kleinere Betriebe unverhältnismäßig belastet und daher abzulehnen ist.

Das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, wie es im Bürokratendeutsch heißt, ist Ausfluss einer ideologisch überfrachteten Debatte über die angebliche Schlechterstellung von Frauen bei der Gehaltsfindung.

Eine tatsächliche Benachteiligung, ist bei genauerer Betrachtung nicht festzustellen.

Wer will, dass Frauen in Deutschland insgesamt mehr Geld verdienen, der muss sich dafür einsetzen, dass die **Vergütungen in Niedriglohnbranchen steigen**, weil dort weibliche Beschäftigte überproportional vertreten sind.

Dazu gehört es auch, den **unkontrollierten Zuzug gering qualifizierter Migranten** nach Deutschland zu drosseln.

Denn diese Zuwanderung fördert nicht nur das Lohndumping, sondern hebt auch den gesetzlichen Mindestlohn aus.

Das aber werden vor allem die Antragsteller von der Linkspartei ungern hören, die sich bekanntlich für offene deutsche Grenzen aussprechen.

Die **Forderung ist zwar legitim**, jedoch darf man sich dann nicht wundern, wenn es hierzulande mit den Löhnen bergab geht - auch und gerade für Frauen.

Wir sollten als Politiker keine Debatten über Scheinprobleme führen, sondern uns den tatsächlichen Herausforderungen widmen.

Im Bundesland Bremen gibt es bekanntlich davon, jede Menge.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit!

