

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer. Dänemark hat eine Lösung

18. März 2019

Deutschland hält sich für gleichberechtigt, dabei liegt der Gender-Pay-Gap über dem EU-Durchschnitt. Wie es einfach anders geht, machen die Dänen vor.

In den USA haben die Kickerinnen des Fußball-Nationalteams letzte Woche Klage eingereicht: Sie waren zwar 3 Mal Weltmeister und haben 4 olympische Goldmedaillen gewonnen, verdienen aber nur einen Bruchteil der Gage ihrer (weitaus erfolgloseren) männlichen Kollegen. #1

Das Gefälle existiert nicht nur im Spitzensport: Unter anderem klagen gerade auch die weiblichen Angestellten der Unternehmen Google und Oracle gegen ungleiche Bezahlung. Der Software-Firma Oracle wird vorgeworfen, Frauen jahrelang »substanziell benachteiligt« und deutlich schlechter bezahlt zu haben als Männer, im Durchschnitt um 13.000 Dollar pro Jahr. Die Praxis sei »unmoralisch, unterdrückerisch, skrupellos und erniedrigend«, schreiben die Oracle-Mitarbeiterinnen in der Klageschrift, die sie vor wenigen Wochen beim Superior Court im kalifornischen San Mateo eingereicht haben. #2 Bei Google könnten sich an

einer ähnlichen Klage mehr als 8.000 weibliche Angestellte beteiligen.

Für Oracle und Google kann das richtig teuer werden, vor allem, wenn sich die Hoffnung der Musterklägerinnen erfüllt und sich wirklich Tausende Kolleginnen anschließen.

Dazu braucht es zunächst einmal eines: Transparenz.

Der sogenannte »Gender-Pay-Gap« ist in den USA gerade ein riesiges Thema, nicht zuletzt weil der Shooting-Star der Demokraten, die 29 Jahre alte Kongressabgeordnete Alexandria Ocasio-Cortez, sich das Thema auf die Fahnen geschrieben hat. Sie will den »Paycheck Fairness Act« durchsetzen und hat dazu Ende Januar vor den Abgeordneten des US-Repräsentantenhauses eine flammende Rede gehalten, in der sie 2 wichtige Forderungen formuliert. 1. Jeder solle entsprechend dem Wert seiner Arbeit bezahlt werden. 2. Transparenz.

Zwar verspricht in den USA schon seit dem Jahr 1963 der sogenannte »Equal Pay Act«, dass Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen finanziell nicht benachteiligt werden dürfen, de facto ist das aber nur ein frommer Wunsch. ¹ Der neue »Paycheck Fairness Act« soll mehr Transparenz erzwingen, weil, so Ocasio-Cortez, »der Equal Pay Act nicht so funktioniert wie vorgesehen« und zwar unter anderem, weil Frauen die Gehälter ihrer Kollegen oft gar nicht kennen. Alle Firmen zur Offenlegung zu zwingen, das trauen sich die Amerikaner zwar nicht, aber Geheimhaltungsklauseln, die in den USA wesentlich häufiger sind als in Deutschland, sollen künftig ungültig sein. Mit dem neuen »Paycheck Fairness Act« soll es erlaubt sein, innerhalb der Firma offen über Gehälter zu sprechen.

Das US-amerikanische *Pew-Institut* stellt in den USA bislang eine durchschnittliche Verdienstlücke von 18% zwischen Männern und Frauen fest. ^{*} Aber ganz genau weiß es keiner, weil Gehälter in den USA oft wie Betriebsgeheimnisse behandelt und nirgendwo geschlechterspezifisch erfasst werden.

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

Ute bekommt 21% weniger als Uwe

Auch in Deutschland ist das »geschlechtsspezifische Lohngefälle« ernüchternd. Ute bekommt im Schnitt immer noch 21% weniger Lohn * als Uwe. #

Eigentlich unfassbar, dass sich Frauen 100 Jahre nach der Einführung des Frauenwahlrechts immer noch damit herumschlagen, gleichen Lohn für gleiche Arbeit zu verlangen. Mit der Gleichberechtigung hält es Deutschland wie mit dem Recycling: #3 Wir fühlen uns als Weltmeister, in Wirklichkeit stehen wir nicht mal auf dem Siegereppchen.

Tatsächlich sieht der Global-Gender-Gap-Report des Weltwirtschaftsforums Deutschland auf einem deprimierenden Platz 33, wenn es um gleiche Löhne für vergleichbare Arbeit geht. #4

Es fehlt nicht an guten Ratschlägen. Besonders häufig kommt die von Facebook-Geschäftsführerin Sheryl Sandberg geprägte Aufforderung: »Lean In!« (auf Deutsch: »Hänge dich rein!«). Frauen sollten eben weniger als Kindergärtnerinnen und mehr als Computerprogrammiererinnen arbeiten, mal richtig mit der Faust auf den Tisch hauen und mehr Kohle fordern, wenn es sein muss auch vor Gericht.

Doch auch das führt nicht notwendigerweise zum Erfolg: Die Reporterin Birte Meier hat den Prozess um gleiche Bezahlung in der ZDF-Frontal21-Redaktion gerade verloren, weil es im Journalismus – wie in vielen anderen Berufen auch – nicht einfach ist, gerichtsfest zu dokumentieren, dass ein Mann und eine Frau exakt die gleiche Arbeit machen.

Es nützt alles nichts: Deutschland steht selbst im europäischen Vergleich schlecht da.

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

Was machen die Dänen besser?

100% Gleichheit erreicht kein Land, auf der Suche nach einer Lösung lohnt sich aber ein Blick in Richtung der skandinavischen Staaten. Die führen die Liste der gerechtesten Staaten an; so hat beispielsweise Dänemark Deutschland in den letzten Jahren bei der Gehaltsgerechtigkeit überholt. Was machen die Dänen besser? ^{#5}

Seit dem Jahr 2006 müssen dort Betriebe mit mehr als 35 Mitarbeitern die geschlechterspezifischen Gehaltsstrukturen offenlegen und ihre Gehaltspolitik begründen. Die Firmen müssen natürlich nicht ans schwarze Brett hängen, wie viel Hauptabteilungsleiter Nielsen verdient, aber anonymisiert melden, wie sie weibliche und männliche Angestellte bezahlen. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können die Informationen einsehen.

Die Universität von Kopenhagen hat den Erfolg des Gesetzes nun über einen Zeitraum von 10 Jahren genau unter die Lupe genommen und festgestellt: Es funktioniert. Das Lohngefälle sank dadurch um beachtliche 7 Prozentpunkte und liegt nun bei 15,1%. ^{#6}

Noch nicht perfekt, aber wesentlich besser als in Deutschland.

Ja, auch in Deutschland gibt es seit einem guten Jahr ein »Entgelttransparenzgesetz«. Das gilt aber, anders als in Dänemark, nur für Betriebe ab 200 Mitarbeitern und ist nicht mit Sanktionen verbunden. Das heißt, wer keine Lust auf Transparenz hat, muss auch nicht offenlegen, ob es Gehaltsunterschiede im Unternehmen gibt. Deshalb halten sich 2/3 der Betriebe nicht dran, vermeldete jüngst die Hans-Böckler-Stiftung. ^{#7}

Das Entgelttransparenzgesetz wirkt demnach wenig mehr als eine höflich vorgetragene Bitte: Liebe Chefs, bitte sagt uns doch, was ihr Männern und Frauen bezahlt, damit wir vielleicht etwas an Ungleichheiten ändern können. In Dänemark dagegen müssen Firmen Geldstrafen bezahlen,

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

gestaffelt nach Firmengröße, wenn sie die Gehälter nicht offenlegen.

Denn der erste Schritt ist, überhaupt zu wissen, was die Herren Kollegen verdienen, egal ob beim ZDF, den Heinze-Frauen^{*2} oder den prominenten Film-Stars, die dem Pay-Gap internationale Schlagzeilen bescherten. US-Schauspielerin Michelle Williams musste erst herausfinden, dass ihr Kollege Mark Wahlberg 1,5 Millionen US-Dollar für den Nachdreh zum Hollywood-Film »Alles Geld der Welt« bekam – ihr wurden mickrige 1.000 US-Dollar ausgezahlt. Und erst durch den sogenannten Sony Hack wurde Williams' Kollegin Jennifer Lawrence klar, dass sie zwar die bestbezahlte Schauspielerin der Welt ist, aber für den Film »American Hustle« wesentlich weniger bekam als, wie sie es formulierte, »die glücklichen Menschen, die einen Penis haben«.

Wovor die Firmen Angst haben, ist klar: Wenn die Fakten transparent auf dem Tisch liegen, gibt es Konsequenzen.

Allein die Tatsache, dass das Gehaltsniveau nicht mehr hinter verschlossenen Türen verhandelt wird, zeigt Wirkung, auch das stellte die Kopenhagener Studie fest: Die Kluft schloss sich in Dänemark vor allem dadurch, dass die Gehälter der Männer langsamer stiegen. Die größere Transparenz führte außerdem dazu, dass Firmen mehr Frauen einstellten und sie eher beförderten.

Und das wiederum sorgt dafür, dass grundsätzliche Unterschiede abgeflacht werden. Denn der Gender-Pay-Gap liegt zu 3/4 an strukturellen Unterschieden – also etwa daran, dass mehr Frauen Krankenschwestern und mehr Männer Vorstandsvorsitzende werden und Frauen eher zu Hause bleiben, wenn sie ein Kind bekommen.^{*8} Henrik Kleven von der Princeton University beschreibt in einer umfassenden neuen Studie, dass der Gender-Pay-Gap in Dänemark in erster Linie eine »Mütterbestrafung« ist: Die Löhne von Müttern brechen um 20% ein, während Väter so gut wie keine Lohneinbußen hinnehmen müssen – selbst wenn sie Elternzeit nehmen.^{*9}

In Deutschland ist der Karriereknick besonders massiv, resümiert *DIE ZEIT* verschiedene Studien zum Thema: # Auch 10 Jahre nach der Geburt des

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

Kindes verdienen Mütter im Schnitt 61% weniger als im Jahr vor der Geburt. Dänische und schwedische Mütter büßen dagegen »nur« 21% beziehungsweise 27% ihres Gehalts ein.

Bei Vätern stellen die Forscher höchstens kurzfristig Gehaltseinbußen fest, wenn sie länger zu Hause bleiben, aber das gleichen sie dann anschließend wieder aus. Eine Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung kommt zu dem Schluss:

»Mütter erfahren sowohl im Vergleich zu kinderlosen Frauen als auch im Vergleich zu Männern große Nachteile auf dem Arbeitsmarkt. Oft werden sie erst gar nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen, und wenn sie einen Job haben, erzielen sie niedrigere Löhne und werden seltener befördert als Männer oder kinderlose Frauen. Und das selbst dann, wenn sie ähnlich gut qualifiziert sind und vergleichbaren Tätigkeiten nachgehen. Auf Männer hingegen scheint Elternschaft keine negativen Auswirkungen zu haben. Im Durchschnitt erzielen Väter sogar höhere Gehälter und haben bessere Aufstiegschancen als kinderlose Männer.«¹⁰ – Lena Hipp, Sozialwissenschaftlerin

Ja, es gibt auch hierzulande Fortschritte, aber bescheidene. Laut Statistischem Bundesamt ist der Frauenanteil in den Führungsgremien¹¹ von börsennotierten Unternehmen von 6,5% im Jahr 2017 auf 7,3% im Jahr 2018 gestiegen. Der Gender-Pay-Gap ist in Deutschland in den vergangenen 5 Jahren von 22% auf 21% geschrumpft. Einige Firmen haben sich mit ehrlichen Initiativen hervorgetan, allen voran Software-Konzerne wie IBM oder SAP, die tatsächlich gleiches Geld für gleiche Leistung zahlen wollen.

Die Ungleichheit beginnt im Kindesalter

Letztendlich aber liegt die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen an etwas anderem, nämlich an Rollenbildern – und das heißt umgekehrt auch, dass jeder etwas daran ändern kann. Einkommensunterschiede gibt es nämlich schon im Kindesalter: In der vierten Klasse bekommen Mädchen im Durchschnitt 11,94 Euro Taschengeld im Monat, die Jungs

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

16,25 Euro. Und sobald aus Mädchen Mütter werden, trauen ihnen ihre Chefs noch weniger zu, wie die Sozialwissenschaftlerin Lena Hipp schreibt:

»Eine Erklärung für die systematische Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in Abhängigkeit ihres Elternstatus ist, dass Arbeitgeber annehmen, Mütter seien weniger produktiv als kinderlose Frauen (oder auch Männer).« – Lena Hipp, Sozialwissenschaftlerin

Da schließt sich der Kreis: Mehr Transparenz sorgt für mehr Gerechtigkeit. Und mehr gutverdienende Chefärztinnen, Chefredakteurinnen und Chefsingenieurinnen sorgen auch für ein anderes Rollenverständnis.

Wenn alles so weiterläuft wie bisher, dann schätzt das Weltwirtschaftsforum, dass es noch 2 Jahrhunderte dauern wird, bis Frauen und Männer weltweit am Arbeitsplatz gleichberechtigt sind.

Im Jahr 2219 wäre es dann also soweit. Oder wir greifen – wenn wir nicht so lange warten wollen – doch noch das Parteiprogramm der von Satirikern gegründeten *Die Partei* auf, das da fordert: »Um die fruchtlose Debatte zum Gender-Pay-Gap in Führungsriege zu beenden, werden Managergehälter zukünftig an die BH-Größe gekoppelt.«

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

Zusätzliche Informationen

- *1 Gleiche Bezahlung für gleiche Arbeit – das ist in den USA seit dem Jahr 1963 gesetzlich im »Equal Pay Act« festgeschrieben. Als gleichwertig gilt Arbeit dann, wenn sie vergleichbare Fähigkeiten und Leistung erfordert und mit ähnlicher Verantwortung einhergeht. Opfer diskriminierender Lohnpolitik haben mit dem »Equal Pay Act« die Möglichkeit, Klage einzureichen und eine gerechte Bezahlung einzufordern. Das Gesetz konnte den amerikanischen Gender-Pay-Gap verkleinern, aber nicht komplett schließen: Vor dem Jahr 1963 verdienten Frauen noch 59 Cent für jeden Dollar ihrer männlichen Kollegen, heute sind es 80 Cent.

- *2 29 Angestellte des Gelsenkirchener Foto-Unternehmens Heinze erstritten im Jahr 1981 in dritter Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht in Kassel die gleiche Bezahlung wie ihre männlichen Kollegen – und lösten damit eine Klagewelle bei anderen Unternehmen aus.






Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

Quellen und weiterführende Links

- #1** Hier berichtet der Deutschlandfunk über die Klage der Nationalspielerinnen (2019)
https://www.deutschlandfunk.de/frauenfussball-us-nationalspielerinnen-verklagen-verband.890.de.html?dram:article_id=443149
- #2** Hier kannst du die Klageschrift im Original nachlesen (englisch, 2017)
<https://www.scribd.com/document/360269536/Oracle-gender-pay-disparity-lawsuit>
- #3** Felix Franz zeigt dir hier die wahren Weltmeister im Mülltrennen
 <https://perspective-daily.de/article/514>
- #4** Hier kannst du die Ergebnisse des Reports lesen (englisch, 2018)
 <https://bit.ly/2Cm3CGq>
- #5** Lisa Urlbauer erklärt, warum die glücklichen Dänen lieber unter sich bleiben wollen
 <https://perspective-daily.de/article/490>
- #6** Bennedsen/Simintzi/Tsoutsoura u. a.: Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency? (englisch, 2019, Paywall)
 https://www.nber.org/papers/w25435?wpisrc=nl_lily&wpmm=1
- #7** Hier kannst du die Studie nachlesen (2019)
 https://www.boeckler.de/14_117892.htm

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45

- #8** Hier schreibt Katharina Wiegmann darüber, was ökonomische
▶ Unabhängigkeit und ein erfülltes Liebesleben miteinander zu tun haben
<https://perspective-daily.de/article/726>
- #9** Hier gibt es die Studie zum Download (englisch, 2018, PDF)
📄 https://www.henrikkleven.com/uploads/3/7/3/1/37310663/kleven-landais-sogaard_nber-w24219_jan2018.pdf
- #10** Lena Hipp: Rabenmütter, tolle Väter. Frauen schaden kurze und lange
📄 Elternzeiten bei ihrer Karriere – Männern nicht (2018, PDF)
<https://bibliothek.wzb.eu/artikel/2018/f-21481.pdf>
- #11** Elke Benning-Rohnke engagiert sich für Frauen in Aufsichtsräten –
▶ Frederik v. Paepcke hat sie interviewt
<https://perspective-daily.de/article/273>

Gastautorin: Michaela Haas

Wenn sich nichts ändert, verdienen Frauen noch in 200 Jahren weniger als Männer.

Dänemark hat eine Lösung

www.perspective-daily.de/article/762/y3KDAo45