



AUTORIN



Christina Boll

Senior Researcher im HWWI

Tel: 040 - 34 05 76 - 668

EQUAL PAY DAY

Equal Pay Day am 20. März 2009: Welches Viertel der Lohnlücke wirklich zählt

Am heutigen 20. März ist Equal Pay Day. Das Frauennetzwerk Business and Professional Women (BPW) Germany will mit diesem „Gedenktag“ darauf aufmerksam machen, dass Frauen für den gleichen Jahreslohn ein knappes Jahres-Viertel länger arbeiten müssen als Männer. Denn nach statistischen Erhebungen beträgt die geschlechtsspezifische Lohnlücke hierzulande etwa 22 Prozent. Diese beträchtliche Lücke hat aber nur bedingt etwas mit Diskriminierung zu tun: Schaute frau genauer hin – vergleiche Männer und Frauen in gleichen Jobs, mit gleicher Qualifikation und Berufserfahrung –, müsste sie eigentlich schon Ende Januar auf die Straße gehen, denn dann schrumpfte der Lohnnachteil auf etwa ein Zwölftel.

Ohne Frage ist echte Gleichstellung der Geschlechter erst erreicht, wenn auch dieses Zwölftel behoben ist. Doch zuvor – oder parallel dazu – ist es an der Zeit, Frauen mit Frauen gleichzustellen. Genauer gesagt: Mütter mit kinderlosen Frauen.

Hier geben ganz andere Viertel zu denken, wie eigene Berechnungen zeigen: Eine Frau mittlerer Qualifikation bekommt beim Wiedereinstieg nach einer dreijährigen Kinderpause¹ in ihrem 31. Lebensjahr ein knappes Viertel (23,6 Prozent) weniger Bruttostundenlohn als eine Frau mit gleichem Job, gleicher Ausbildung – aber ohne Erwerbsunterbrechung. Auf die gesamte Bruttolohnsumme bis zum 45. Lebensjahr hochgerechnet, kostet diese Pause ein gutes Viertel (28,9 Prozent) des Betrages, den die durchgängig beschäftigte Frau wäh-

rend dieser Zeit in die Tasche steckt: etwa 175 000 Euro für gering qualifizierte, bis zu 201 000 Euro für höher ausgebildete Frauen. Eine Frau, die nach sechsjähriger Kinderpause² zurückkehrt, hat ein knappes Viertel (22,1 Prozent) ihrer ehemaligen Einkommenskapa- zität – reflektiert durch den Bruttostundenlohn zum Ausstiegszeitpunkt – verloren.

Der Schlüssel zur Behebung der Entgeltungleichheit von Frau zu Frau liegt demnach in weniger Humankapitalverlust durch kürzere Kinderpausen. Hier ist nicht nur die Politik gefragt (Stichwort Kinderbetreuungsangebot); auch die Frauen selbst sind in der Verantwortung, beschäftigungsfähig zu bleiben. Wer gleichen Lohn für Männer und Frauen fordert, muss auch die gleiche Erwerbsbereitschaft mitbringen. Denn eine gerechte Gleichstellungspolitik umfasst nicht nur die Gleichstellung von Chancen, sondern auch von Pflichten. Mit der Reform des Unterhaltsrechts im Jahr 2008 hat der Gesetzgeber die Eigenverantwortung geschiedener Mütter erhöht, für den Lebensunterhalt ihrer Kinder selbst zu sorgen – vorausgesetzt, eine geeignete Betreuungsinfrastruktur ist vorhanden. Das Urteil des Bundesgerichtshofs dieser Tage ist die folgerichtige Umsetzung dieses neuen Unterhaltsrechts.

Am heutigen Equal Pay Day darf sich der Appell daher nicht nur an die üblichen Verdächtigen richten: An die Personalverantwortlichen (schafft familientaugliche Arbeitsbedingungen!), an die politischen Entscheidungsträger (wir brauchen hoch-

**wertige, flexible Ganztagsbetreuung!).
Nein, auch die Frauen selbst sind aufgerufen: Wirtschaftet planvoll mit Eurer Zeit und Energie (bedenkt die Verzichtskosten!).**

Solange Kinder ein Karrierehemmnis darstellen, wird im Kampf um den so genannten „Gender Wage Gap“ mit stumpfen

Schwertern gekämpft. Erst wenn Erwerbsunterbrechungen von Frauen zu hundert Prozent ein Akt persönlicher, freiwilliger Entscheidung sind, entfällt das Diskriminierungsmerkmal Erwerbsbiografie. Erst dann wird sich zeigen, ob und in welchem Ausmaß sich „echte“ Lohndiskriminierung halten kann, und erst dann sind die Argumente scharf, sie zu bekämpfen.

1 ein Jahr Auszeit, nachgefolgt von zwei Jahren Teilzeit, Wiedereinstieg in Vollzeit am 3. Geburtstag des Kindes.

2 drei Jahre Auszeit, nachgefolgt von drei Jahren Teilzeit, Wiedereinstieg in Vollzeit am 6. Geburtstag des Kindes, hier berechnet für eine Frau mittlerer Qualifikation und Unterbrechungszeitpunkt 32. Lebensjahr.