

Equal Pay Day und Frauen*tag

Gegenargumente entkräften



Gender Pay Gap ist doch fake. Die echte Lohnlücke sind nur 7 Prozent, warum argumentiert ihr immer mit 18 Prozent?

Der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Frauen ist rund 18 Prozent niedriger als der von Männern (Quelle: Statistisches Bundesamt 30.01.23). Ursachen sind beispielsweise, dass Frauen eher in kleineren Betrieben arbeiten, häufiger in Teilzeit, weniger in Führungspositionen, eher in schlechter bezahlten Branchen und dass sie eher wegen Kinderbetreuung ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Selbst bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation („bereinigter Pay Gap“) liegt die Lohnlücke immer noch bei 7 Prozent und ist damit sogar leicht gestiegen. Der Gender Pay Gap in Deutschland ist größer als in fast allen anderen EU-Ländern. Das Entgelttransparenzgesetz ist ein Kernstück, um die Lohnlücke zu verringern. Wir wollen es weiterentwickeln, damit es wirksamer ist und Beschäftigte ihre individuellen Rechte besser durchsetzen können.

Zeigt mir doch mal einen Betrieb, wo eine Frau für die gleiche Arbeit 18 Prozent weniger bekommt als ein Mann.

Ein ganz konkreter Fall wurde am 16.2.2023 vom Bundesarbeitsgericht entschieden: Eine im Vertrieb beschäftigte Außendienstmitarbeiterin verdiente rund 1.000 Euro brutto weniger als Kollegen auf derselben Position mit vergleichbarer Qualifikation (3500 statt 4500 Euro). Die Begründung des Arbeitgebers: Die beiden Männer hätten besser verhandelt. Das Bundesarbeitsgericht entschied unter Verweis auf den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zugunsten der Klägerin. Das Problem liegt oft darin, dass Betriebe die unterschiedlichen Gehälter nicht offen kommunizieren. Der individuelle Auskunftsanspruch im Entgelttransparenzgesetz ist ein erster Schritt.

Frauen sind doch selbst schuld, wenn sie die schlecht bezahlten Berufe wählen.

Die Berufswahl wird von vielen Faktoren beeinflusst: Vorbilder, attraktive Arbeitsbedingungen, Bezahlung. Es gibt immer noch einen gespaltenen Arbeitsmarkt mit männerdominierten und frauendominierten Berufen. Letztere werden häufig schlechter bezahlt.

Rollenklischees müssen gesamtgesellschaftlich überwunden werden. So muss sich die bisher männlich dominierte MINT-Branche (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) weiter öffnen und Frauen mit einbeziehen. Wer meint, dass Frauen aufgrund ihrer biologischen Eigenschaften sogenannte Fürsorge-Tätigkeiten bevorzugen, liegt falsch. Frauen müssen als Individuen mit unterschiedlichen Interessen wertgeschätzt werden und dürfen nicht aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Nur so wird unsere Gesellschaft ein Ort, an dem alle gut leben können.

Um dem Fachkräftemangel auch in sozialen und Erziehungsberufen entgegenzutreten, müssen sich die Arbeitsbedingungen und die Bezahlung in diesen Berufen verbessern. Das ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe.

Frauen wollen doch in Teilzeit oder Minijobs arbeiten.

Befragungen zeigen, dass viele teilzeitbeschäftigte Frauen gern mehr arbeiten würden, Männer in Vollzeit dagegen weniger. 60 Prozent der Minijobber*innen sind Frauen – auch weil Arbeitsstellen häufig nur als Minijobs angeboten werden. So werden Frauen häufig in die Teilzeitfalle gezwungen, wodurch sie finanziell abhängig werden. Mit der Reform der Midijobs wurden die Bedingungen für Arbeitsverhältnisse oberhalb der Minijobgrenze (520 Euro) bis zu 2.000 Euro verbessert, weil die Sozialversicherungsbeiträge stark reduziert sind.

Wollt ihr etwa den Familien hineinreden, wie sie ihr Privatleben, ihren Haushalt und ihre Kinderbetreuung organisieren?

Nein, im Gegenteil. Wir wollen echte Wahlfreiheit für Frauen und Familien schaffen, ohne ein Lebensmodell vorzugeben. Dafür müssen wir weiterhin Hürden beseitigen, die eine partnerschaftliche Aufgabenteilung in Beruf und Familie derzeit immer noch behindern.

Vieles haben wir bereits erreicht: Mit dem Auf- und Ausbau von Kitas, Ganztagschulen und Freizeitmöglichkeiten haben wir das Land kinder- und familienfreundlicher gemacht. Mit den Finanzhilfen zum Kita-Ausbau haben wir seit 2006 die Zahl der Betreuungsplätze für Kleinkinder von etwa 300.000 auf fast 800.000 erhöht.

Mit den Bundesmitteln für gute Kitas sorgen wir außerdem für mehr Qualität und weniger Gebühren – damit wirklich alle Kinder Zugang zu guter Bildung und Betreuung in der Kita haben.

Das wollen wir konsequent fortsetzen, z.B. mit der geplanten Partnerfreistellung nach Geburt, dem Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld und einer neuen Lohnersatzleistung für Pflege. Nur so schaffen wir die Rahmenbedingungen, damit eine faire Aufgabenteilung in Beruf und Familie von Anfang an möglich ist und Frauen nicht unfreiwillig und wie selbstverständlich die unbezahlte Sorgearbeit – mit Kindern, im Haushalt und/oder ältere Angehörige – mehr oder weniger allein übernehmen.

Mütter wollen doch so lange zuhause bleiben.

Mit dieser Behauptung reproduziert man Stereotype. Sicher gibt es Mütter, die länger zuhause bleiben wollen. Häufig sind sie aber nur länger zuhause, weil es an familienfreundlichen Arbeitszeiten oder Kinderbetreuung fehlt. Und daran, dass Väter sich nicht oder zu wenig an der Familienarbeit beteiligen. Unser Sozial- und Steuersystem, z.B. die Lohnsteuerklasse V, tragen dazu bei. Das wollen wir ändern und das Steuerrecht stärker auf Partnerschaftlichkeit ausrichten. Das Ehegattensplitting bildet die gesellschaftliche Wirklichkeit nicht mehr ab und schließt viele Haushalte mit Kindern von dem gewährten Steuervorteil aus.

Frauen stellen rund 56 Prozent der „Stillen Reserve“ für den Arbeitsmarkt. Ursache auch hierfür sind vor allem Betreuungspflichten.

Es gibt den Internationalen Frauen*tag. Gibt es auch einen Männertag?

Am 19. November ist Internationaler Männertag. Der Internationale Frauen*tag am 8. März wird seit 1911 in Deutschland begangen, seit 1975 von den Vereinten Nationen als Tag für die Rechte der Frau und den Weltfrieden. Bis heute gibt es strukturelle Benachteiligungen für Frauen weltweit – bei der Arbeit, beim Einkommen, beim Besitz, bei der Rente, durch Gewalt, durch ungleiche Aufteilung von Familienaufgaben usw. Am Internationalen Frauen*tag geht es ums Sichtbarmachen dieser Ungerechtigkeit gegenüber Frauen. Es geht um Unterstützung und Empowerment, damit sie überwunden werden kann.

Warum ist der Equal Pay Day dieses Jahr schon am 7. März?

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern beträgt im Durchschnitt 18 Prozent pro Stunde, das sind umgerechnet 66 Tage. Von Anfang Januar bis zum 7. März arbeiten Frauen aufgrund des Gender Pay Gaps quasi umsonst. In den letzten Jahren hat sich die Lohnlücke verringert. Daran wollen wir weiter arbeiten, indem wir an den verschiedenen Hebeln ansetzen.

Kümmern sich die Gewerkschaften um die Lohnlücke?

Ja, Gewerkschaften verhandeln Tarifverträge und wo sie gelten, gibt es bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen. Statistiken belegen, dass die Lohnlücke in Betrieben mit Tarifvertrag geringer ist. Auch deshalb will die SPD die Tarifbindung wieder deutlich erhöhen.

Der Internationale Frauen*tag ist in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern gesetzlicher Feiertag. Können wir uns das überhaupt leisten? Haben wir keine anderen Probleme?

Den Internationalen Frauen*tag gibt es in Deutschland seit 1911. Seit 1975 begehen ihn auch die Vereinten Nationen. Er ist Feiertag und Kampftag für Frauenrechte und die Gleichstellung der Geschlechter und trägt dazu bei, auf die Situation von Frauen weltweit aufmerksam zu machen. Im Übrigen haben andere Bundesländer mehr Feiertage oder arbeitsfreie Tage als Berlin und Mecklenburg-Vorpommern.