

Das Bundesministerium für Frauen: Entgeltungleichheit 2009 - Stellungnahme von MANNdat

Vorgeschichte

Im Jahr 2008 trat das Frauenministerium der Ursula von der Leyen (CDU) mit der Behauptung an die Öffentlichkeit, Frauen erzielten bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung nur 77 % des Verdienstes von Männern. Dem gegenüber hatte die Vorgängerin im Amt, Renate Schmidt (SPD), bereits im Jahre 2003 erkannt, die Entgeltungleichheit beruhe auf Unterschieden in der ausgeübten Tätigkeit, der Qualifikation und der Berufserfahrung. MANNdat intervenierte daraufhin beim von der Leyenschen Ministerium, worauf die beanstandete Aussage zurückgezogen und auch von den Servern der Homepage des Ministeriums entfernt wurde.

Zum Rückzug gezwungen, verlautbarte das Ministerium aber zugleich, „geschlechtsspezifische Trennlinien am Arbeitsmarkt“, bei der Kindererziehung und bei der Versorgung älterer Menschen seien maßgeblich die Ursache der Entgeltdifferenzen. Letztendlich stünden „tradierte Rollenbilder“ dahinter, welche wiederum von vielen Frauen freiwillig gelebt würden. Der aufmerksame Leser erkennt bereits hier ein starkes Schwanken zwischen Verschwörungstheorie und dem Ansatz der Chancengleichheit. Letzterer stellt die Freiheiten und Möglichkeiten, sein Leben nach eigenen Vorstellungen zu leben, in den Mittelpunkt, nicht aber die Gleichheit der erzielten Endergebnisse.

Nunmehr legt das Frauenministerium das Dossier Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland (2009) vor, welches offenbar die Bestimmung hat, die Deutungen des Jahres 2008 zu belegen. MANNdat hat das Dossier gelesen und nimmt wie folgt Stellung.

1. Zur Ideologie

Bereits in der Einleitung postuliert das Frauenministerium, was allenfalls das Endergebnis einer Beweisführung sein könnte: Es herrsche ein Zustand *fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlung*, infolge dessen Frauen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleitern fehlten. Weder individuelle noch kollektive Lohnverhandlungen könnten den sich hieraus ergebenden Entgeltwirkungen entgegenwirken.

Hiermit hat sich das Frauenministerium zwar endgültig von der These verabschiedet, Frauen erhielten für die gleiche Tätigkeit ein geringeres Entgelt als Männer. Die darin enthaltene Diskriminierungsvermutung ist jedoch nicht aufgegeben, sondern nur an eine andere Stelle verschoben. Nunmehr lautet die These offenbar, Frauen würden von der Gesellschaft an der Karriere gehindert.

Dabei wird unterstellt, das Individuum sei das passive Objekt gesellschaftlicher Kräfte, die sie – die Frau – in eine bestimmte Lebensführung mit den daraus resultierenden Folgen zwingen. Völlig ausgeblendet wird dabei der Entscheidungsspielraum des Individuums auf seine Lebensführung. Es ist mehr als befremdlich, diese der sozialistischen Theorie analoge Deutung aus dem derzeit mit einer CDU-Ministerin besetzten Frauenministerium zu vernehmen.

Der vergleichsweise geringe Anteil von Frauen auf den oberen Stufen der Karriereleiter kann ebenso gut das Ergebnis entsprechender Lebensentwürfe und persönlicher Präferenzen sein, die Lebensqualität anders als

nur in beruflichem Aufstieg übersetzen. Hier muss darauf hingewiesen werden, dass schon Simone de Beauvoir, eine Ikone des Feminismus, schon vor über 50 Jahren schrieb:

Keine Frau soll das Recht haben, zu Hause zu bleiben und die Kinder zu erziehen. [...]Frauen sollten diese Wahlfreiheit nicht haben, denn wenn sie sie erhalten, werden zu viele Frauen sie wählen.

(de Beauvoir, Simone (1951): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau, Hamburg, S.648).

Dieses Wahlrecht, das Männer in der Form nicht haben, als Diskriminierung zu bezeichnen, stellt die tatsächlichen Gegebenheiten auf den Kopf.

Ebenso gut wird die Pflege Angehöriger nicht aufgezwungen, sondern in familiärer Arbeitsteilung übernommen. Dass der in einer solchen Konstellation weiterhin vollzeitbeschäftigte Partner – i.d.R. der Mann – über seine finanziellen Transfers den Rückzug der Frau vom Erwerbsleben in die Pflegetätigkeit überhaupt erst ermöglicht, bleibt im Dossier unerwähnt.

Wie nach feministischer Diktion üblich, geht das Frauenministerium nicht auf das Fehlen der Frauen in gefährlichen, mit Lärm und Schmutz einhergehenden und stressgeneigten Berufen ein. Unter Lastwagenfahrern, Hüttenarbeitern, Schweißern und Bauarbeitern ist das weibliche Geschlecht noch viel seltener anzutreffen als in Aufsichtsräten, ohne dass dieser Umstand beklagt wird.

Einen deutlichen Hinweis auf das Fehlen einer Präferenz zur Karriere bei einer Vielzahl von Frauen gibt indes der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2008. Dem zufolge weisen selbst kinderlose Frauen im erwerbsfähigen Alter nur eine Erwerbstätigenquote von 77 % auf, wobei ein knappes Drittel (28 %) der kinderlosen erwerbstätigen Frauen lediglich einer Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Eben jener Bericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2008 räumt auch mit der Mär vom überdurchschnittlichen gesellschaftlichen Engagement der Frauen auf, weist er doch aus, dass 39 % der Männer gegenüber nur 36 % der Frauen bürgerschaftlich engagiert sind.

Das aktuelle Dossier des Frauenministeriums selbst weist darauf hin, dass Frauen häufiger eine *weniger monetäre Entlohnung präferieren, sondern sich eher eine interessante Tätigkeit, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und ein harmonisches Arbeitsumfeld mit guten Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen wünschen*. Gleichzeitig weisen Frauen *eine insgesamt höhere Arbeitszufriedenheit als Männer auf*. Es werden nur keine Schlüsse daraus gezogen.

Bedarf es vor dem Hintergrund dieser Erkenntnis noch weiterer Studien zur Entgeltungleichheit und der ungerechtfertigten Skandalisierung dieses Zustands in der öffentlichen Debatte? Doch wohl nicht!

2. Zur Rechenweise

Ist der Erklärungsansatz in sich schon nicht schlüssig, so weist die Statistik zudem noch systematische Verzerrungen auf. Für die Berechnung des Indikators zum Verdienstunterschied GPG (gender pay gap) wird folgende Definition ausgewiesen:

Der GPG stellt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen zu dem der Männer dar (Alter 16 – 64 Jahre, Wochenarbeitszeit mind. 15 Stunden). Berücksichtigt werden dabei die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der gesamten

*Wirtschaft, ab 2006 **ohne Alters- oder Arbeitszeitgrenze** (allerdings bislang **ohne öffentliche Verwaltung**).*¹

Zunächst fällt der Widerspruch auf, alle Arbeitnehmer ohne Arbeitszeitgrenze berücksichtigen zu wollen, gleichzeitig aber die Betrachtung auf Beschäftigungsverhältnisse mit mindestens 15 Stunden Wochenarbeitszeit einzugrenzen. Es kann an dieser Stelle nicht darüber spekuliert werden, welcher von beiden widersprüchlichen Ansprüchen in der Studie letztendlich realisiert wurde. Im Sinne einer möglichst großen zu erklärenden Entgeltdifferenz sei nachfolgend unterstellt, die Arbeitsverhältnisse unter 15 Stunden sind nicht berücksichtigt.

Indem die Entgeltdifferenz auf das Verhältnis der Bruttostundenverdienste abgestellt wird, spielt zwar das Brutto-Gesamtgehalt, und damit die größere Häufigkeit von Teilzeitbeschäftigung bei Frauen, in der Berechnung der Entgeltdifferenz keine Rolle mehr. Es ist aber Augenschwermerei anzunehmen, das zeitliche Gesamtengagement eines Arbeitnehmers spiele beim Stundenentgelt keine Rolle. Tatsächlich belegt eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes, dass Teilzeitkräfte generell mit einem niedrigeren Stundelohn als Vollzeitkräfte entlohnt werden.²

Des Weiteren stellt die Ausblendung des öffentlichen Dienstes mit seinen über alle Berufssparten hinweg höchsten Frauenförderprogrammen eine weitere systematische Verzerrung dar. Vollkommen unerwähnt bleibt die Nichtberücksichtigung der Wehr- und Zivildienstleistenden, obwohl diese in die anvisierte Altersgruppe fallen.

3. Fundstücke

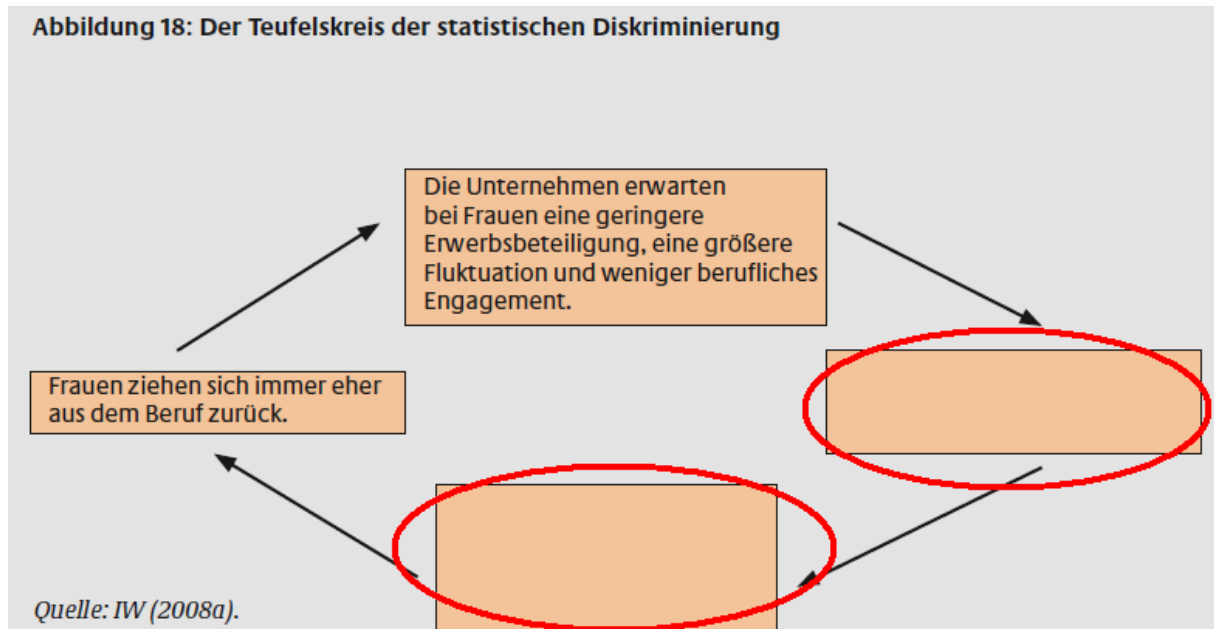
Für den tendenziösen und interessensgeleiteten Charakter der Frauenministeriumsstudie sprechen auch die folgenden Beispiele:

- Das Frauenministerium führt aus, Männer bevorzugten natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge, Frauen ziehe es hingegen zu den Sprach- und Kulturwissenschaften. *Dadurch (!)* blieben Frauen wichtige Berufschancen vorenthalten.
- Frauen seien in Entscheidungspositionen in Unternehmen unterrepräsentiert. Sie könnten eine *gläserne Decke* nicht durchdringen. Eine *mögliche* Ursache sei die sogenannte *statistische Diskriminierung*. – Die Diskriminierung, welche eben nicht belegt werden kann, wird mit dem absurden Zusatz „statistisch“ wieder in den Sprachgebrauch eingeschmuggelt, was zu einer bizarren Wortneuschöpfung führt. Statistik diskriminiert nicht, Statistik misst.
- Bei Gehaltsverhandlungen zeigten Frauen mit Familie nicht die gleiche „Härte“ wie ihr eigener Partner (von dem sie solches aber seinerseits erwarten). – Wie Mann das wohl verstehen darf? Kämpfen Frauen am Ende gar nicht so gern, sondern lassen lieber ihn für sich kämpfen?

¹ Hervorhebungen im Fettdruck durch MANNdat

² http://www.focus.de/karriere/perspektiven/teilzeit/stundenlohn_aid_67064.html

- Ein besonderes Kuriosum stellt eine im Dossier enthaltene Abbildung zum *Teufelskreis der statistischen Diskriminierung* auf Seite 32 dar, welche den Wirkungszusammenhang veranschaulicht. Offenbar ist den Autorinnen der Studie dieser selbst nicht zur Gänze klar oder schlüssig, denn der Teufelskreis ist zur Hälfte leer.



4. Der avisierte Maßnahmenkatalog

In letzter Konsequenz zielt das Dossier darauf ab, Legitimation zu schaffen für frauenfördernde Maßnahmen. Das Dossier nennt:

- *Ausbau der Kinderbetreuung*
Die Rahmenbedingungen zur „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ sollten verbessert werden.
- *Spektrum der Berufswahl soll erweitert werden*
Mit Projekten wie „Girl's Day“ und „Komm, mach MINT“ sollen Mädchen und junge Frauen entgegen ihrer mehrheitlichen Neigung in Berufsbereiche gelockt werden, die als zukunfts-trächtig eingeschätzt werden. Im selben Absatz erwähnt das Bundesfrauenministerium das Projekt „Neue Wege für Jungs“. Es habe die Berufswahl und Lebensplanung von Jungen und Männern in den Blick genommen. Damit wird offenkundig: „Neue Wege für Jungs“ hat den Zweck, diese aus den als zukunfts-trächtig eingeschätzten Bereichen zu verdrängen. Es handelt sich um eine offene Kampagne eines Bundesministeriums zur Behinderung der Zukunftschancen von 50 % der eigenen Bevölkerung.
- *Förderung von Frauenkarrieren*
Mit Informationsangeboten wie www.frauenmachenkarriere.de wird ein Informationsangebot für Frauen, die Karriere machen oder ein Unternehmen gründen wollen, geschaffen. Dies soll nicht zuletzt der Begründung weiblicher Netzwerke dienen. In Bezug auf Männer wird dergleichen üblicherweise als Seilschaft bezeichnet. Nicht zuletzt war beabsichtigt, eine bundesweite Gründerinnenagentur ins Leben gerufen werden. Mittlerweile gibt es diese bereits: www.gruenderinnenagentur.de.

- *Lohnbildung*

Das Bundesfrauenministerium bedauert, außer im Öffentlichen Dienst keine direkten Eingriffsmöglichkeiten zu haben. Durch das marktwirtschaftliche Prinzip der Tarifautonomie gehindert, kann das CDU-geführte Frauenministerium deshalb lediglich Informationsbroschüren wie „Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer“ und den „Frauenlohnspiegel“ anbieten.

Das Ministerium fordert dennoch die Unternehmen auf, selbst mit Hilfe eines Schweizer Verfahrens (Logib) ihre Entlohnungsstrukturen zu überprüfen. Das Frauenministerium hat hierzu Logib angepasst und „umprogrammiert“(!).

Schließlich soll eine Reform des Vergaberechts weitere Eingriffsmöglichkeiten schaffen. Offenbar müssen Auftragnehmer der öffentlichen Hand zukünftig Ideologiekompatibilität vorweisen, um bei der Auftragsvergabe noch berücksichtigt zu werden.

- *Forschungsprojekte*

Unter anderem sollen Umfragedaten der von der Hans-Böckler-Stiftung (Gewerkschaften) betriebenen Frauen-Lobby-Seite www.frauenlohnspiegel.de mit Daten des Statistischen Bundesamtes gemischt werden, um so zu neuen frauenzentrierten Erkenntnissen zu gelangen, mit denen sich wiederum Frauenfördermaßnahmen legitimieren lassen.

- *strategische Allianzen*

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben sich im Rahmen von Vereinbarungen den Zielsetzungen des Frauenministeriums verpflichtet.

- *Equal Pay Day*

Das Frauenministerium unterstützt die Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes des „Business and Professional Women“, des Deutschen Frauenrates und zahlreicher Frauenverbände finanziell. Über den deutschen Frauenrat ist auch der DGB eingebunden. Der Equal Pay Day wurde erstmals im Jahr 2008 mit Unterstützung des Frauenministeriums durchgeführt. Eine Fortsetzung der finanziellen Förderung ist zunächst bis zum Jahr 2011 bewilligt.

- *Europäischer Sozialfond (ESF)*

Auch Brüssels finanzielle Ressourcen sollen im Dienst der Sache aufgeboten werden. Betriebliche „Best-practice“-Beispiele betrieblicher Karriereförderung (wessen wohl?) sollen mit den Fondsmitteln unterstützt werden. Unter Beteiligung des DGB wurde bereits eine Lenkungsgruppe eingerichtet. Ein bundesweiter Projektaufruf wird folgen.

Fazit

Nachdem das Leyensche Frauenministerium die unhaltbare Behauptung einer Entgeltgleichheit bei gleicher Tätigkeit, Qualifikation und Berufserfahrung zurückziehen musste, legt es nun eine Studie vor, die die Schwachstellen der bisherigen Argumentation ausräumen soll. In dieser Studie wird nun wiederum reichlich nebulös von „statistischer Diskriminierung“ entlang „geschlechtsspezifischer Trennlinien am Arbeitsmarkt“ berichtet, ohne dass hierfür eine stichhaltige Beweisführung erbracht wird. Bei näherem Hinsehen entpuppen sich die präsentierten Erklärungsansätze als nicht fundiert und interessensgeleitet. Gleichwohl plant das Frauenministerium die Umsetzung eines umfangreichen Maßnahmenkatalogs mit Einsatz von Steuermitteln. Frauen werden (noch mehr) gefördert, und Männer dürfen dies mehrheitlich bezahlen. Alles also wie gehabt.