GENDER OPEN REPOSITORIUM

„Dauerbrenner“ Equal Pay: Neue Perspektiven auf ein bekanntes Problem

Lepperhoff, Julia; Wilde, Gabriele

2010

https://doi.org/10.25595/3215

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lepperhoff, Julia; Wilde, Gabriele: *„Dauerbrenner“ Equal Pay: Neue Perspektiven auf ein bekanntes Problem*, in: Femina politica : Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, Jg. 19 (2010) Nr: 2, 89–90. DOI: https://doi.org/10.25595/3215.

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

„Dauerbrenner“ Equal Pay: Neue Perspektiven auf ein bekanntes Problem

JULIA LEPPERHOFF. GABRIELE WILDE

Seit Jahren wird in der politischen Auseinandersetzung nach dem Abbau von Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern gerufen. Diese Forderung ist ohne Zweifel eines der geschlechterpolitischen Themen, bei denen parteiübergreifend weitgehende Einigkeit herrscht. Und auch die Bevölkerung ist einhellig der Ansicht, dass Entgeltungleichheit eine der großen noch bestehenden Ungerechtigkeiten der Gesellschaft darstellt. Geändert hat sich dennoch wenig. Wie in den Jahren zuvor, liegt der Gender Pay Gap in Deutschland, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern, konstant bei 23%. Deutschland ist damit in Sachen Lohngerechtigkeit eines der Schlusslichter in der Europäischen Union. Besonders sichtbar macht das der spektakuläre Aktionstag „Equal Pay Day“, der den Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern als Zeitraum kennzeichnet. So wird deutlich, wie viele Tage länger Frauen statistisch betrachtet einer Erwerbsarbeit nachgehen müssten, um die Lohnlücke schließen zu können und das Vorjahresgehalt der Männer zu erreichen. 2010 war dieser Tag auf den 26. März (!) festgelegt worden.

Feministische und geschlechterpolitische Analysen fragen vor diesem Hintergrund zum einen nach den Ursachen der Entgeltungleichheit. Denn es ist deutlich geworden, dass sich das Phänomen der Entgeltungleichheit eindimensionalen Betrachtungsweisen verschließt. Eine Vielzahl von Faktoren ist zu berücksichtigen, neben Qualifikation und Segregation am Arbeitsmarkt, diskontinuierlichen Erwerbsverläufen z.B. auch Arbeits(platz)bewertung und tarifliche Lohnfindung, in denen sich gesellschaftliche geschlechterbezogene Zuschreibungen und Hierarchien widerspiegeln. Wie diese Faktoren im Einzelnen zu gewichten sind, aber vor allem auch, wie diese reduziert werden können, ist dabei durchaus umstritten. Daher wird zum anderen – gerade in politikwissenschaftlich orientierten Arbeiten – auch nach wirkungsvollen Strategien gegen den Gender Pay Gap gefragt. Die drei Beiträge des Forums greifen die in der Forschung diskutierten Fragen auf und beleuchten den „Dauerbrenner“ Equal Pay mit dem Blick auf aktuelle Forschungsbefunde und neue politische Debatten.

Als erstes gehen Anne Busch und Elke Holst einmal mehr den Hintergründen für den gerade in Deutschland so eklatanten Gender Pay Gap nach. Dabei nehmen sie die Führungspositionen in der Privatwirtschaft in den Blick, da ab einer gewissen Hie-

rarchiestufe der Faktor der Qualifikation bzw. des Humankapitals an Bedeutung verliert. Vielmehr lassen sich laut ihrer Analyse insgesamt zwei Drittel am Gender Pay Gap zurückführen auf gesellschaftliche und kulturelle Rahmenbedingungen sowie Strukturen und Praktiken auf dem Arbeitsmarkt und in Unternehmen, die bei Frauen erschwerend für den Aufstieg in eine Führungsposition wirken. Aus dieser Perspektive erscheint es nur folgerichtig, sich verstärkt den politischen Strategien gegen Entgeltungleichheit zuzuwenden: Gesine Fuchs analysiert die politischen Maßnahmen, die Erfolg gegen Entgeltungleichheit versprechen, im Ländervergleich von Deutschland, Frankreich und der Schweiz. Dass gerade in Deutschland die Tarifparteien so stark in der Verantwortung für das Lohngefüge stehen, mag einen Teil der Handlungsstarre in Bezug auf Equal Pay erklären. Da Arbeitgeber Lohnkosten senken möchten und Teile der männlichen Gewerkschaftsmitglieder relative Lohneinbußen für männlich dominierte Arbeitsplätze verhindern wollen, ist der Widerstand gegen die Neugestaltung von Tarifverträgen stark ausgeprägt. Der Blick auf andere Staaten, die entlang ihrer nationalen politischen Traditionen Prozessführung bzw. Antidiskriminierungsbehörden favorisieren, zeigt auch, dass rechtlichen Maßnahmen in Deutschland ein höheres Gewicht zukommen könnte. Schließlich diskutiert Claudia Weinkopf die Forderung nach einem einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser kann aus feministischer Perspektive als logische politische Konsequenz aus der großen Lohnlücke und dem hohen Anteil von Frauen im Niedriglohnsektor gelesen werden. Ein Mindestlohn könnte nicht nur ein erster Schritt sein, um Armut trotz Erwerbstätigkeit zu vermindern und zu einer eigenständigen Existenzsicherung beizutragen, sondern er könnte ebenso Lohndumping (und das dadurch notwendige staatliche „Aufstocken“) verhindern.

An profunden geschlechterpolitischen Erkenntnissen und Lösungsstrategien zum Thema Equal Pay mangelt es also nicht, ebenso wenig übrigens wie an politischen Absichtsbekundungen: So hat sich die Bundesregierung im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie verpflichtet, den Gender Pay Gap bis zum Jahr 2020 auf 10% abzusenken. Und auch die Europäische Kommission hat das Thema Entgeltgleichheit von Frauen und Männern zu einem Schwerpunktthema der Gleichstellungspolitik gemacht. Nur auf wirksame Maßnahmen und durchschlagende Erfolge wartet die feministische Wissenschaft und Praxis bislang vergeblich. Umso notwendiger, dass Thema Equal Pay immer wieder mit Nachdruck auf die Agenda zu setzen – nicht zuletzt mit diesem Forum.