

# Faustschlag aus dem Lohnkontor

**GLEICHBERECHTIGUNG** Immer mehr Unternehmen und Branchen erkennen: Es zahlt sich aus, verstärkt in Mitarbeiterinnen und Familienfreundlichkeit zu investieren. Aber: Frauen sind in Deutschland im Berufsleben weiterhin finanziell deutlich benachteiligt



Sie muss sich durchboxen: Speziell in kleinen Firmen werden Männer eher befördert und verdienen mehr. FOTO: JÖRN WOLTER

Von Marion Meyer-Radtke

An diesem Freitagmorgen sitzt Anke Domscheit mal nicht im Büro. Tags zuvor noch war sie auf Dienstreise in Paris, nächste Woche geht es in die USA, doch statt sich zwischendurch den Kollegen zu zeigen, legt sie heute einen Homeoffice-Tag in ihrer Wohnung ein: Zwischen der Sofaecke auf der einen Seite und Bücherregalen auf der anderen klappt die junge Managerin am Esstisch ihren Laptop auf und sieht die E-Mails durch. Ihre Firma hat damit kein Problem. Dabei hat Anke Domscheit einen ziemlich hohen Posten: Sie ist „Director Government Relations“ bei Microsoft.

„In unserer Firma zählt das Ergebnis, und die Grundlage dafür ist die Vertrauensarbeitszeit“, sagt sie. „Wann und wo ich arbeite, ist doch meist völlig egal. Hauptsache, ich erreiche meine Ziele.“ Wenn die 40-Jährige von den Bedingungen bei der deutschen Niederlassung von Microsoft erzählt, klingt das für viele Arbeitnehmer wie ein Traum aus einer fernen Welt: Es gibt individuell zugeschnittene Teilzeitmodelle und flexible Homeoffice-Zeiten; es gibt Betreuungsangebote schon für Kleinkinder und Unterstützung bei der Pflege von älteren Familienangehörigen; es gibt ein Mentoring-Programm für Frauen und ein sogenanntes Lebenslagencoaching, falls jemand mit seiner Scheidung oder den halbwüchsigen Kindern nicht klarkommt.

„Hier werden die Mitarbeiter auch als Privatmenschen gesehen, als komplette, motivierte Persönlichkeiten“, sagt Anke Domscheit, die einen achtjährigen Sohn hat. „Wenn wir eine Telefonkonferenz machen und im Hintergrund quaken ir-

gendwelche Babys – keinen Menschen stört es.“

So viel Verständnis für junge Eltern im Beruf hat in Deutschland noch eher Seltenheitswert. Auch wenn das so kaum jemand zugeben würde: Gefragt sind nach wie vor Vollzeitkräfte, für die die Arbeit an erster Stelle steht und die Organisation des Familienlebens Privatsache ist. Die Folgen bekommen zwar auch die Väter zu spüren; doch die Frauen kostet diese Einstellung bares Geld und häufig die Karriere.

Nach Angaben der Europäischen Union erhalten Frauen in Deutschland im Durchschnitt 22 Prozent weniger Stundenlohn als die Männer – das ist ein blamabler viertletzter Platz im EU-Vergleich. Nur Zypern, Estland und die Slowakei schneiden noch schlechter ab. Der EU-Mittelwert liegt bei 15 Prozent.

## Mädchen auf dem Vormarsch

Bemerkenswert ist, dass sich die Lohnlücke in Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten kaum verringert hat. Und das, obwohl sich im selben Zeitraum nicht nur die Beschäftigungsquote der Frauen deutlich erhöht hat, sondern auch die Qualifikation der Arbeitnehmerinnen: Mehr Mädchen als Jungen machen mittlerweile Abitur – und zwar mit den besseren Noten; die Hälfte der Studienanfänger ist weiblich, wobei die Frauen seltener das Studium abbrechen als ihre männlichen Kommilitonen; und ohne jeden Schulabschluss stehen viel häufiger die Männer da: Zwei Drittel der Schulabbrecher sind Jungen.

Wie kann es also sein, dass Frauen beim Lohn noch immer so deutlich abgehängt werden? „Weil hier eine Menge Faktoren gleichzeitig wirken“, sagt Eri-

derike Maier, Volkswirtin an der Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) in Berlin. Zum Beispiel arbeiten Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben und in solchen ohne Betriebsräte und Tarifbindung. Sie sind häufiger als Männer in schlechter bezahlten Branchen beschäftigt: Der im Prinzip völlig gleiche Bürojob wird in der Energiewirtschaft besser bezahlt als im Einzelhandel. Frauen wählen auch gern soziale Berufe, die schlechter entlohnt werden als technische. Richtig ist auch, dass Frauen schlechter verhandeln als Männer und sich in ihrer Bescheidenheit oft unter Wert verkaufen, wie Personalchefs bestätigen.

Außerdem arbeiten Frauen häufiger auf Teilzeitstellen als Männer, sie stehen

## GELDWERTE NACHTEILE

Wenn in einem Land die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern ermittelt wird, werden zunächst sämtliche Gehälter zusammengerechnet – ohne Rücksicht darauf, welche Arbeit dafür geleistet wurde. Insofern bleibt es unter Fachleuten umstritten, ob tatsächlich Frauen in Deutschland für die genau gleiche Arbeit so erheblich weniger Geld bekommen als ihre männlichen Kollegen. Je nach Betrachtung beträgt der Unterschied nämlich „nur noch“ zwölf Prozent, wenn bei Mann und Frau Arbeit, Ausbildung, Beruf und Betrieb völlig gleich sind. **Ökonomen zerlegen die Gesamtdifferenz in ein Bündel von Einflussfaktoren.** So ließ sich vor wenigen Jahrzehnten die Gehaltslücke noch mit der schlechteren Ausbildung von Frauen erklären. Diese Qualifikationslücke haben die Frauen jedoch inzwischen geschlossen – die Frage ist deshalb, wieso sie so selten in vergleichbaren Berufen und Positionen arbeiten wie Männer.

in der Unternehmenshierarchie oft niedriger, und sie haben längere Ausfallzeiten. Genau hier liegt das zentrale Problem: die starren Rollenmuster für Männer und Frauen, einhergehend mit einem völlig unzureichenden Angebot zur Kinderbetreuung außerhalb der Familie. „Deutschland hat im Vergleich zu anderen Ländern immer noch ein ungeheuerlich traditionelles Rollenbild für die Frau“, sagt Christiane Funken, Soziologin an der Technischen Universität Berlin.

Das setzt einen Teufelskreis in Gang: Grips und gute Noten hin oder her – den Frauen wird pauschal unterstellt, dass sie irgendwann Mutter werden und entweder ganz fürs Kind zu Hause bleiben oder allenfalls „Zweitverdienerin“ in der Fami-

Ein wichtiger Punkt ist die sogenannte **horizontale Segregation** (Trennung auf gleicher Ebene): Frauen arbeiten häufiger als Männer in schlechter entlohnten Branchen (Einzelhandel statt Energiewirtschaft) und schlechter bezahlten Berufen (Kindergärtnerin statt Tierpfleger). Selbst innerhalb einer Berufsgruppe wählen sie häufig Spezialisierungen, mit denen sich weniger Geld verdienen lässt (Kinderärztin statt Chirurg). Als Faustregel gilt: Technische Berufe werden höher entlohnt als Dienstleistungen am Menschen. In Ländern, in denen diese Bewertungsmaßstäbe überprüft worden sind, reduziert sich die Lohndifferenz beträchtlich. So weist Belgien trotz ähnlicher Beschäftigungsstrukturen wie Deutschland nur eine Gehaltslücke von sieben Prozent auf. Die vertikale Segregation (Trennung nach Karrierestufen) greift in Deutschland besonders stark durch ein Zusammenwirken des traditionellen Rollenbilds der Frau als Mut-

ter und des Mangels an Kinderbetreuungsplätzen. So haben **Frauen längere Erwerbsunterbrechungen als Männer**, wenn sie Kinder bekommen. Wenn sie nach Jahren in den Beruf zurückkehren, haben die männlichen Kollegen oft mehrere Gehaltserhöhungen hinter sich. Bei den Frauen kann der Stundenlohn sogar sinken, falls sie von einer Vollzeitbeschäftigung auf eine Teilzeitstelle zurückkehren. Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit gehören zu den Hauptgründen, warum Frauen seltener in die Führungsebene vorstoßen. Deutschland hat nach Eurostat-Angaben mit 64,3 Prozent zwar eine relativ hohe Beschäftigungsquote bei Frauen (EU-Mittel: 58,8); doch der **Anteil weiblicher Manager liegt nur bei 27,4 Prozent** (EU-Mittel: 32,6). In der Führungsebene ist die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen übrigens besonders groß: Dort klaffen die Gehälter um bis zu 30 Prozent auseinander. **MR**

## Kinder und Karriere

Die Forschung nennt das „statistische Diskriminierung“: „Topausgebildete Frauen, die keine Kinder haben, aber in einem Alter sind, in dem sie welche bekommen könnten, werden für höhere Positionen oft nicht mehr in Erwägung gezogen“, erläutert Corinna Kleinert, die für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) eine Studie über „Frauen in Führungspositionen“ erstellt hat. „Diese Frauen gelten als Risikokandidatinnen – unabhängig davon, welche Pläne sie tatsächlich haben.“

Wenn aber Männer als „Hauptverdiener“ eine bessere Stelle mit höherem Gehalt angeboten bekommen und sich im Zweifelsfall immer die Frau freinimmt, wenn das Kind krank wird – „dann bleibt ihr ja gar nichts anderes übrig, als eine Teilzeitstelle anzunehmen“, sagt die Soziologin Funken und betont dabei: „Es lohnt sich aber auch zu kämpfen, statt mit schwerem Herzen auf die Karriere zu verzichten.“

Auch Microsoft-Managerin Anke Domscheit stand vor einigen Jahren in einer anderen Firma vor diesem Problem. Nach der Geburt ihres Sohnes sah sie die Männer plötzlich reihenweise an sich vorbei und auf die höheren Posten ziehen – obwohl ihre Leistungen bestens beurteilt wurden, und obwohl sie zwei Uni-Abschlüsse, Auslandserfahrung und eine bis dahin steil verlaufene Karriere vorzuweisen hatte. „Was habe ich mir von meinen Vorgesetzten alles anhören müssen“, erzählt sie. „Ich solle doch froh sein, dass ich überhaupt arbeiten dürfe, ich hätte doch selbst gewählt zwischen Kind und Karriere, und schließlich verdiene mein Lebensgefährte doch genug, da brauchte ich ja nicht auch noch zu arbeiten.“ Anke Domscheit zog sich nicht zurück, sondern wechselte in eine andere Abteilung, wo ihr keine Steine in den Weg gelegt wurden.

In Zeiten von Globalisierung und Innovationsdruck erkennen mittlerweile jedoch auch die Unternehmen, dass die alten Strategien in eine Sackgasse führen. So erklärte Siemens-Vorstandschef Peter Löscher kürzlich, er wolle mehr Frauen und Ausländer ins Top-Management berufen. „Diversity Management“ – die bewusste Ausschöpfung kultureller Vielfalt im Unternehmen – gewinnt gerade für international aufgestellte Firmen zunehmend an Bedeutung. Hinzu kommt, dass die technologisch orientierten Branchen händelnd nach qualifizierten Mitarbeitern suchen.

„Durch den Fachkräftemangel sind unsere Unternehmen mehr denn je auf das Potenzial von Frauen angewiesen“, sagt der Vize-Geschäftsführer der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeber (BDA), Peter Clever. Angesichts der demografischen Entwicklung und der hohen Qualifikation von Frauen liege es „im ureigenen Interesse“ der Arbeitgeber, diese auch für ihr Unternehmen zu gewinnen. In wenigen Jahren werden die Frauen für den Arbeitsmarkt noch wichtiger sein: Die Unternehmensberatung McKinsey hat ausgerechnet, dass in Deutschland bei einem jährlichen Wirtschaftswachstum von durchschnittlich 1,6 Prozent im Jahr 2020 rund 4,5 Millionen Arbeitskräfte fehlen werden.

Eine Branche, die den Mangel jetzt schon heftig zu spüren bekommt, ist die Humanmedizin: In vielen ländlichen Gebieten machen die Hausarztpraxen dicht;

die Kliniken haben zunehmend Mühe, genügend Ärzte zu finden. Im Jahr 2004 hatten die Krankenhäuser nach Angaben der Bundesärztekammer im „Deutschen Ärzteblatt“ noch rund 7200 Anzeigen für freie Arztstellen geschaltet; im Jahr 2006 waren es bereits mehr als 13 500.

Arbeitszeiten mit 60 bis 80 Stunden pro Woche und die schwierige Vereinbarkeit von Schichtdienst und Familienleben schrecken immer mehr Nachwuchsmediziner ab – Männer ebenso wie Frauen. Junge Ärzte mit Familie wandern ins Ausland ab, wo die Gehälter höher liegen und die Kinderbetreuung besser ist. Derzeit müssen drei Ärzte ausgebildet werden, um später zwei Vollzeitkräfte zu bekommen, wie die Landesärztekammer Hessen ausgerechnet hat.

Ursachen sind unter anderem Teilzeitarbeit und der Ausstieg junger Ärztinnen aus dem Beruf, wenn sie Kinder bekommen. Das Problem dürfte sich in naher Zukunft noch verschärfen, denn in wenigen Jahren wird es mehr Frauen als Männer unter den Ärzten geben: Im Jahr 2006 waren 57 Prozent der Berufseinsteiger Frauen; bei den Erstsemestern im Medizinstudium stellen sie bereits zwei Drittel. Aufgerüttelt von diesen Zahlen kommt Bewegung in die Ärzteschaft. „Es tut sich was, aus der schieren Not geboren tut sich was“, stellt Astrid Bühnen, Präsidentin des Deutschen Ärztinnenbundes, fest. Auch männliche Mediziner hätten inzwischen ein offenes Ohr für Forderungen nach besserer Kinderbetreuung und mehr Familienfreundlichkeit in Praxen und Kliniken.

## Streit vor Gericht

Vorbildlich setzt das die Unfallklinik Murnau in Bayern um. Die Spezialklinik betreibt bereits seit 1977 eine Kindertagesstätte. Rund hundert Kinder im Alter von acht Wochen bis zehn Jahren werden hier in mehreren Gruppen betreut – zwischen fünf Uhr morgens und halb zehn abends, 365 Tage im Jahr. Die Kosten teilen sich die Klinik und die Eltern. Ziemlich teuer für den Arbeitgeber, könnte man meinen.

Stimmt nicht, sagt die Verwaltung: Dadurch, dass die Mütter früher aus der Elternzeit zurückkehren und die Mitarbeiterfluktuation gering sei, spare das Krankenhaus Ausgaben für Anwerbungen, Einstellungen und Einarbeitungszeiten und mache unterm Strich sogar Gewinn: Für 2004 ergab eine Kosten-Nutzen-Analyse ein Plus von gut 82 000 Euro. „Die Kliniken und einzelnen Fachweize konkurrieren schon jetzt um die Ärztinnen und Ärzte“, kommentiert Astrid Bühnen. In Zukunft würden familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Kliniken zum „wesentlichen Wettbewerbsvorteil“ im Kampf um die besten Kräfte.

Auch Microsoft verfolgt mit der Frauenförderung nicht nur altruistische Ideale, wie Personalchefin Brigitte Hirl-Höfer, selbst Mutter von zwei kleinen Söhnen, sagt: „Für junge, hochqualifizierte Frauen ist das Angebot attraktiver Kinderbetreuung und flexibler Arbeitszeitmodelle ein entscheidendes Kriterium bei der Auswahl des Arbeitgebers.“ Doch der Weg zu gleichen Löhnen und gleichen Aufstiegschancen ist noch weit. Das musste auch Silke Kühne erfahren. Die Leiterin der Berliner Personalabteilung einer großen Verwertungsgesellschaft hat ihren Arbeitgeber wegen Verstoßes gegen das Antidiskriminierungsgesetz verklagt. Dank ihres Einblicks in die Gehaltslisten wusste sie, dass ein gleich gestellter Münchner Kollege jahrelang ein höheres Gehalt bezogen hatte als sie – obwohl er sieben Jahre später ins Unternehmen gekommen war. „Mein Chef hat das als Versehen abgetan.“ Nach sechs Jahren wurde der Kollege zum Personalchef befördert – Silke Kühne hatte man trotz gleicher Qualifikation und Erfahrung noch nicht einmal gefragt.

Die Betriebswirtin sieht darin einen Verstoß gegen das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. „Mir geht es nicht darum, mit meinem Arbeitgeber abzurechnen, sondern dass auch andere Frauen eine Chance haben, ihre Rechte wahrzunehmen“, sagt sie. Notfalls wolle sie dafür bis vor den Europäischen Gerichtshof ziehen. In erster Instanz war die Klage gleich abgewiesen worden. Unter anderem hatte Silke Kühne angeführt, dass im Unternehmen zwar zu 80 Prozent Frauen beschäftigt würden, die Führungsebene aber fast ausschließlich mit Männern besetzt sei. Der Richter sah das nicht als Indiz für eine Diskriminierung.

Sein Urteil lautet vielmehr: Dies sei eben ein Abbild der gesellschaftlichen Verhältnisse. Das Berufungsverfahren beginnt am 30. Juli vor dem Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg.

SEHE AUCH SEITE 20