Beate Müller-Gemmeke
Mitglied des Deutschen Bundestages
Bündnis 90/Die Grünen
Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte

Berlin
Platz der Republik 1 - 11011 Berlin
Tel: (030) 227 73041, Fax: (030) 227 76041
beate.mueller-gemmeke@bundestag.de

Wahlkreis
Gartenstraße 18 - 72764 Reutlingen
Tel: (07121) 9092411, Fax: (07121) 9943186
beate.mueller-gemmeke.wk01@bundestag.de

Berlin, 17. März 2018

Kleine Anfrage: Gender Pay Gap

Frauen erhalten in Deutschland auch heute noch einen Stundenlohn, der im Durchschnitt 21 % geringer ist als der der Männer. Und daran wird auch das Entgelttransparenzgesetz nichts ändern, das die neue-alte Bundesregierung in der vergangenen Legislaturperiode verabschiedet hat. In einer Kleinen Anfrage habe ich aktuelle Zahlen und Einschätzungen der Bundesregierung abgefragt. Und die Antwort der Bundesregierung ist ernüchternd und zeigt: je besser Frauen ausgebildet sind und je höher sie auf der beruflichen Karriereleiter stehen, umso mehr steigt die Lohnlücke. Das ist einfach ein Skandal.

Ein differenzierter Blick auf den Gender Pay Gap zeigt: Je älter berufstätige Frauen werden, desto größer wird die Entgeltlücke (jünger als 25 Jahre – 6 %, 45-49 Jahre – 28 %). Je höher der Schulabschluss, desto größer ist der Gender Pay Gap (mittlere Reife 18 %, Abitur 27 %). Und je höher der berufliche bzw. Hochschulabschluss, desto größer ist die Entgeltlücke zwischen Frau und Mann (anerkannter Berufsabschluss 18 %, Diplom 26 %). Das gleiche gilt später im Beruf: Bei Frauen in Führungspositionen ist der Gender Pay Gap (24 %) deutlich höher als bei Fachangestellten. Noch nie hatten wir eine so gut ausgebildete Generation von Frauen. Und es ist ein Skandal, dass die Entgeltlücke zu den Männern steigt, je besser diese Frauen ausgebildet sind und je höher sie auf der beruflichen Karriereleiter stehen. Frauen haben mehr verdient. Die Bundesregierung muss daher endlich etwas gegen diese Ungerechtigkeit tun. Die Entgeltlücke muss geschlossen werden. Sonst schleppen wir diesen Equal Pay Day noch in 100 Jahren mit uns herum.

Der Gender Pay Gap in Deutschland variiert auch stark, je nachdem, welches Bundesland betrachtet wird. In Sachsen-Anhalt etwa beträgt er nur 2 %, in Niedersachsen und Hamburg hingegen 20 % und in Baden-Württemberg sogar 27 %. In allen ostdeutschen Bundesländern ist die Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen eher niedriger, in den westdeutschen Bundesländern hingegen deutlich höher. Eine Erklärung hierfür gibt die Bundesregierung nicht. Doch eine IAB-Studie kommt zu vergleichbaren Ergebnissen und belegt: diese Unterschiede sind vor allem auf die sehr unterschiedlichen Entgelte von Männern in den verschiedenen Regionen zurückzuführen. Und die wiederrum werden von den regionalen Wirtschaftsstrukturen geprägt. Und das heißt nichts anderes, als dass Männer in westdeutschen Bundesländern mehr verdienen aufgrund guter Industriearbeitsplätze – die Frauen aber nicht. Hier steigen dafür der Gender Pay Gap und damit die Entgeltdiskriminierung.

Die volle Wucht der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zeigt sich dann nach dem Berufsleben - bei der Rente. Der Gender Pension Gap beträgt in Deutschland zurzeit 53 % - in den alten Bundesländern liegt er noch höher, nämlich bei 58 %. D.h. Rentnerinnen in Westdeutschland erhalten 58 % weniger Rente als ein westdeutscher Rentner. Das ist zutiefst ungerecht. Deshalb brauchen wir endlich ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz, gleiche Chancen und gute Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Das bisherige Entgelttransparenzgesetz ist vor diesem Hintergrund viel zu schwach. Wenn Frauen danach herausfinden, dass sie beim Entgelt diskriminiert werden, dann, so die Bundesregierung in ihrer Antwort auf die Kleine Anfrage, könnten Betroffene „ihre Rechte auf dem Klageweg geltend machen." Sie könnten zuvor aber auch „bei Gehaltsverhandlungen das ihnen zustehende Gehalt einfordern." Das ist zynisch. Frauen werden beim Konflikt mit ihrem Arbeitgeber weiterhin einfach allein gelassen. Da macht sich die Bundesregierung einen schlanken Fuß und duckt sich weg. Deshalb muss dringend ein Verbandsklagerecht und ein kollektiver Schutz durch Gruppenverfahren geschaffen werden, damit Frauen Unterstützung haben, wenn sie sich gegen Entgeltdiskriminierung wehren wollen.