



Frauen bekommen immer noch weniger Gehalt als Männer.
Ein neues Gesetz soll das ändern. Bringt das was?



3500, 3150, 4000, 3800, 4100. Maria ging gerade mit ihrer Chefin die Gehaltsliste ihrer Mitarbeiter durch, als ihr der Ausreißer auffiel: 5000. Die Zahl stand in der Spalte ihres neuen Co-Teamleiters. Zusammen führten sie eine Abteilung mit zehn Angestellten in einer Kommunikationsagentur. Sie hatten exakt den gleichen Job, trugen zusammen die Verantwortung und brachten auch noch gleich viel Berufserfahrung mit. Doch: Maria verdiente nur 4200 Euro. Das sind im Monat 800 Euro weniger als ihr Kollege, im Jahr 9600 Euro. Maria sagte: »Huch«, ihre Chefin sagte: »Mal sehen, ob wir dein Gehalt noch anheben« und war schon beim nächsten Thema.

Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt 21 Prozent weniger als Männer, das hat das Statistische Bundesamt berechnet. Als Gender-Pay-Gap bezeichnet man diese Lücke. In den vergangenen Jahren hat sich die Zahl nur sehr langsam verringert. In Großbritannien, Frankreich und Italien etwa ist der Unterschied bereits deutlich kleiner.

Ein Teil dieser Lohnlücke lässt sich auf sogenannte strukturelle Unterschiede zurückführen. Viele Frauen erlernen Berufe, die schlechter bezahlt sind, arbeiten seltener in Führungspositionen und häufiger in Teilzeit oder in Minijobs. Doch selbst wenn man diese Faktoren herausrechnet und sich nur Fälle wie den von Maria und ihrem Co-Teamleiter ansieht, von Frauen und Männern also, die in der gleichen Branche und gleichen Position gleich viel arbeiten, dann ergibt sich in Deutschland immer noch eine Lohnlücke von sechs Prozent.

Die Ungerechtigkeit sollte eigentlich ein neues Gesetz beenden, das der Bundestag in diesem Jahr beschlossen hat, das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen. Es sieht eine neue Auskunftspflicht für Arbeitgeber vor. Das heißt: Wer sich benachteiligt fühlt, kann seine Vorgesetzten fragen, wie viel Geld die Kollegen in einer gleichwertigen Position verdienen. Die Vorgesetzten müssen antworten. Die Idee ist, dass Ungerechtigkeiten dadurch schneller auffallen und besser bekämpft werden können. Rund zehn Millionen Frauen könnten von dem Gesetz profitieren.

Vermutlich sind viele Frauen in derselben Situation wie Maria. Doch bisher reden nur wenige da-

rüber, was sie verdienen. Julia Jentsch ist eine Ausnahme. Die Schauspielerin, die zuletzt mit dem Film *24 Wochen* im Kino war, erzählte im *stern* von ihren Anfängen. Sie drehte mit einem männlichen Kollegen, sagte sie, er habe eine ähnlich große Rolle gehabt, habe damit aber dreimal so viel verdient. »Man hat mir gesagt: Du, das hat weder was mit Erfahrung noch mit Talent zu tun. Du bist halt eine Frau. Die Gage für Männer ist automatisch höher angesetzt, weil der Mann als Ernährer der Familie gesehen wird.«

Eine Marketingchefin schrieb im amerikanischen *New York Magazine* kürzlich anonym über ihre Kündigung, nachdem sie herausgefunden hatte, dass einer ihrer Mitarbeiter 25 Prozent mehr verdiente als sie. Und wenige Tage nachdem Google verkündet hatte: »Wir

»Was ist überhaupt gleichwertige Arbeit?«



haben weltweit Lohngleichheit hergestellt«, sagte einer der Anwälte des US-Arbeitsministeriums, sie hätten »überzeugende Beweise für eine signifikante Diskriminierung von Frauen gefunden«. Man findet diese Geschichten, aber sie werden selten erzählt.

Diese Erfahrung hat auch Erika Ritter von der Gewerkschaft ver.di gemacht. Sie sagt, dass viele Frauen gar nicht wüssten, dass sie schlechter bezahlt würden, weil über Geld zu sprechen immer noch ein Tabu sei. Selbst wenn eine Frau etwas bemerke, scheue sie sich oft, sich bei den Vorgesetzten zu beschweren. »Frauen suchen den Fehler erst mal bei sich selbst«, sagt Erika Ritter.

Auch Maria spricht nicht gerne über ihr Gehalt. Eigentlich heißt sie anders, doch sie will nicht erkannt werden. Von dem Gespräch mit ihrer Chefin habe sie bisher nur wenigen Freunden erzählt, sagt sie.

Deshalb ist das neue Gesetz eigentlich eine gute Sache. Das Problem ist nur: Es lässt Unternehmen viele Schlupflöcher. Firmen, die den Mitarbeitern ein Tarifgehalt zahlen, müssen ihre Zahlen nicht offenlegen. Auch Maria hätte das Gesetz nicht geholfen: Es gilt erst für Betriebe ab einer Größe von 200 Mitarbeitern. So viele Kollegen hatte sie nicht.

Und das nächste Problem mit dem Gesetz für Lohntransparenz: Wer eine Ungerechtigkeit entdeckt hat und dagegen etwas tun will, muss weiterhin klagen. So wie die ZDF-Journalistin Birte Meier. Sie streitet mit ihrem Arbeitgeber vor Gericht, weil sie ihr Gehalt im Vergleich zu dem ihrer männlichen Kollegen zu niedrig findet. Meier will deshalb eine Entschädigung in Höhe von 70 000 Euro. In erster Instanz wurde ihre Klage abgewiesen. Der Rechtsstreit geht weiter.

Der Fall ermuntert nicht gerade. Der Bonner Anwalt Klaus Michael Alenfelder vertritt Frauen vor Gericht, Managerinnen, Sachbearbeiterinnen. »Die meisten Frauen wollen es sich nicht mit ihrem Arbeitgeber verscherzen, deshalb klagen sie nicht«, sagt Alenfelder. Er schätzt, dass nur rund ein Drittel der Frauen, die seinen Rat suchen, am Ende tatsächlich klagen. Es ist aber nicht nur die Angst, die Angestellte von der Klage abhält. Der Prozess sei für viele, die keine Rechtsschutzversicherung haben, auch schlicht zu teuer. Das neue Gesetz hält Alenfelder deshalb nur für einen ersten Schritt. »Man darf Gehälter von Kollegen mit gleichwertiger Tätigkeit erfragen. Aber was ist gleichwertig?«, fragt er. Vieles spricht dafür, dass das neue Gesetz für Lohntransparenz nicht viel ändern wird.

Als Maria ihre Chefin von der Münchner Agentur noch einmal auf den Gehaltsunterschied ansprach, antwortete diese: »Sie wollen etwas haben, obwohl Sie noch nichts geleistet haben.« Das war ihr zu viel: Der Kollege war von außen zu der Agentur gestoßen, Maria hatte sich in der Firma hochgearbeitet. Sie hatte einen guten Job gemacht, sagt sie, deshalb war ihr die Führungsposition angeboten worden. Maria kündigte ihre Stelle. In der gemeinnützigen Organisation, in der sie heute arbeitet, ist sie in Teilzeit, verdient weniger als vorher und hat weniger Sicherheit, denn ihre Stelle ist befristet. Aber ihre Arbeit wird wertgeschätzt. »Das ist mir wichtiger als das Geld«, sagt Maria. ◆

