

- 2 **Wirtschaftspolitik** Staat stabilisiert in der Krise
- 3 **Interview** „Die Unternehmen müssen liquide bleiben“
- 4 **Arbeitswelt** Deutlich mehr sachgrundlose Befristungen
- 6 **Arbeitswelt** Arbeitszeitwünsche bleiben häufig unerfüllt
- 7 **Industrie** Die Digitalisierung mitbestimmen

GLEICHSTELLUNG

Gleicher Beruf, weniger Geld

Auch wenn Frauen den gleichen Beruf und Erfahrungsschatz haben wie Männer, bekommen sie oft niedrigere Löhne. Ein Grund ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit.

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich rund ein Fünftel weniger als Männer – trotz jahrelanger Bemühungen um die Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Die Gehaltslücke lässt sich zum Teil damit erklären, dass die Entgelte in Berufen mit einem hohen Frauenanteil oft geringer ausfallen als in traditionellen Männerdomänen. Aber auch wenn es keine Unterschiede in puncto Berufswahl und Erfahrung gibt, verdienen Frauen oft weniger. Zu diesem Ergebnis kommt eine Auswertung von über 57 000 Datensätzen des WSI-Lohnspiegels.

Besonders groß ist die Diskrepanz mit 18 Prozent bei Filial- oder Verkaufsstellenleiterinnen und -leitern: Hier verdienen Männer mit 38-Stundenwoche und zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3 220 Euro brutto im Monat, Frauen hingegen nur 2 640. Deutlich kleiner ist der Abstand mit 6 Prozent für Erzieherinnen und Erzieher; Sozialpädagoginnen haben einen Rückstand von 7 Prozent gegenüber Sozialpädagogen. Für andere in Deutschland weit verbreitete Berufe – beispielsweise Bürokaufleute, Juristen und Industriekaufleute – beträgt der Gender Pay Gap bei gleicher Berufserfahrung jeweils 10 Prozent oder mehr.

Ein wesentlicher Grund für den Gehaltsrückstand von Frauen ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei der Kinderbetreuung. „Frauen weichen deshalb im Job oft auf Teilzeit aus, was langfristig mit deutlichen Einbußen bei den Stundenlöhnen verbunden ist“, erklärt WSI-Forscherin Karin Schulze Buschoff. Auch bei Beförderungen würden Frauen in Teilzeit häufig übergangen. Daneben spielen auch die blanke Diskriminierung von Frauen durch einzelne Arbeitgeber weiterhin eine Rolle. „Dazu kommt es insbesondere dann, wenn es im Betrieb keine klaren und transparenten Regeln zur Entgeltstruktur gibt“, so Schulze Buschoff.

Das Entgelttransparenzgesetz sollte dem entgegenwirken, wird in der Praxis aber bisher nur wenig genutzt und hat deshalb laut WSI noch keine spürbaren Effekte gezeigt. „Der beste Weg zu fairen und für alle transparenten Löhnen sind und bleiben Tarifverträge“, stellt WSI-Experte Mal-

te Lübker fest. Tarifverträge unterscheiden nicht zwischen Männern und Frauen und gelten – von Führungskräften abgesehen – für alle Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gleichermaßen. „Außerdem sehen viele Tarifverträge vor, dass Löhne und Gehälter mit wachsender Berufserfahrung automatisch steigen“, so Lübker. „Das gilt unabhängig vom Geschlecht und auch für Beschäftigte in Teilzeit.“ <

Erhebliche Lohnlücken

Der Bruttomonatslohn bei einer 38-Stundenwoche und zehn Jahren Berufserfahrung beträgt im Schnitt bei ...

