

Doris Lucke

Gehälterungleichheit und Geschlechtergerechtigkeit

Über die Ungleichheit unter den Menschen – auch zwischen den Geschlechtern – ist unter dem Schlagwort: „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit!“ schon viel geschrieben und z. T. heftig darüber gestritten worden, ob Ungleiches gleich – das wollte der Gleichheits-Feminismus – oder Ungleiches ungleich behandelt werden soll – das sagt vereinfacht der Differenz-Feminismus. Trotzdem sorgt das Thema GELD und GESCHLECHT immer noch für Verwirrung und ist für so manche Überraschung gut.

Laut Eurostat 2008 verdienen Frauen in Deutschland durchschnittlich 22 % weniger als Männer. Mit 23 % bzw. 24 % Einkommensdifferenz zu einem noch etwas ungünstigeren Ergebnis kommen eine soeben veröffentlichte Untersuchung des Nürnberger Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sowie eine Studie der Universität Koblenz. Frauen haben also bis zum heutigen Stichtag – in diesem Jahr ist dieser daraufhin festgelegte Equal Pay Day der 20.3., Frühlingsanfang – entweder umsonst gearbeitet. Oder andere Variante: Um auf dasselbe Einkommen wie Männer zu kommen, müssen Frauen fast 1/4 länger arbeiten. So viel höher ist die weibliche Lebenserwartung aber nun auch wieder nicht! Dritte Lesart: In der Boulevard-Zeitung EXPRESS war zur Unterhaltsreform zu lesen: Frauen müssen schneller wieder *arbeiten*. Vielleicht war ja auch gemeint, sie müssen wieder *schneller* arbeiten?!

Wie dem auch sei, Fakt ist: Wird aus dem Unternehmer eine Unternehmerin, bedeutet das im Durchschnitt ein Minus von 1.985 Euro im Monat. Bei einer Architektin sind es 1.148 Euro, bei einer Wirtschaftsprüferin 1.566 Euro und bei einer Köchin 1.341 Euro weniger. Die auf Angaben der ZEIT vom 6. März 2008 beruhende Liste ließe sich fortsetzen. Unter dem Strich ergibt dies summa summarum: Men More – Ladies Less. Die Gleichung geht, wenn nicht arithmetisch, so doch alliterativ auch muttersprachlich auf: Mehr = männlich, weniger = weiblich und zeigt zugleich die Universalität dieser Regel. So hatten wir uns das mit dem Differenz-Feminismus nicht vorgestellt!

Als Ungleichungen spiegeln sich diese Rechnungen in Einkommensspiegeln – und die sind für das weibliche Geschlecht wahrhaft keine schmeichelnden. Schlimmer noch! In Form von Wahrnehmungsweisen und sie prägenden Erwartungshaltungen wurden die Gehaltsformeln soweit internalisiert und sind bis hin zu weibliche

Lohnforderungen begleitenden Gerechtigkeitsvorstellungen so fest im Bewusstsein verankert, dass die Tatsache, dass Frauen zu Hause und in der Familie entweder umsonst, „gratis“, oder auf dem Erwerbsarbeitsmarkt für bedeutend weniger Geld als Männer arbeiten, wenn überhaupt, dann nur zufällig auffällt, während die hinter der faktischen Benachteiligung stehende Logik von No oder Low Budget weithin in Dunkelziffern verborgen bleibt. Offenkundig wird die heimlich aufgemachte Rechnung: Mehrwert männlich, Gebrauchswert weiblich im Schadens- und Versicherungsrecht, wenn eine Familienhausfrau durch Fremdeinwirkung Dritter – etwa bei einem Unfall – ums Leben kommt und das bisschen „Gedöns“, das sie zuvor gegen Kost, Kleidung und Logis und natürlich aus Liebe geleistet hat, plötzlich nicht mehr zum Null-Tarif zu haben ist, sondern in Arbeitsstunden umgerechnet und bezahlt werden muss, oder wenn der fürs Elterngeld vorgesehene Etat von Finanzminister Steinbrück plötzlich nicht ausreicht – und zwar nicht deshalb, weil so viele, sondern so wenige Väter mit entsprechend höherem prozentual anzurechnenden Ausgangsverdienst – statt der vielen eingeplanten und entsprechend weniger verdienenden Frauen – in Elternzeit gehen.

Ganz offensichtlich werden hier – in einer interessanten Deutungsvariante von Diversity – Äpfel mit Birnen verglichen und mit zwei völlig verschiedenen Währungen gehandelt. A wie Apfel sagt, wer als Alpha-Mann in die A-Liga kommt, B wie Birne darf als Beta-Frau nur in der B-Liga mitspielen. Dabei legen Männer jedoch keineswegs nur die Umrechnungskurse fest, indem sie über Fragen von Lohnange-messen-heit und Gehaltsge-rechtigkeit entscheiden. Mit der Deutungshoheit über das in einer Gesellschaft Richtige und Wichtige entscheiden sie zuvor schon grundsätzlich darüber, was überhaupt Arbeit und eine zu entlohrende Leistung ist. Die dabei herauskommende Gehaltsdifferenz ist also man made und weder ein Naturgesetz noch eine rechnerische Konstante.

Anderes Geschlecht, anderes Gehalt! klingt logisch – aber eben nur beim ersten Hören. In Wirklichkeit reicht die auf diese Weise erschaffene Welt über die Bedeutung von Währungszonen weit hinaus. Sie misst nicht nur mit zweierlei Maß, sie ist zugleich voller Gender Paradoxien. Frauen besitzen in diesem Gesellschaftsspiel das falsche Geschlecht und haben vor allem in den Zentren der Macht und des großen Geldes schlechte Karten.

Sie sind 2. Wahl *und* 2. Klasse. Von männlichem Geschlechte abzustammen, adelt. Die Erhebung von Frauen in den Männerstand ist eine Gender Gentrification und kommt einem Ritterschlag gleich. Michelle ist auf einem SPIEGEL-Cover „Obamas bester Mann“.

Verstärkt wird dieser Gender Gap durch einen Gender Lag. Die Frau, die ewige Zweite, Frauen, das betrogene Geschlecht. Angela Merkel – eine meiner Lieblings-Thesen – konnte u. a. nur deshalb Kanzlerin werden, weil die Macht zum Zeitpunkt ihrer Wahl längst in die Wirtschaft abgewandert war. Dort sind Frauen – als Hinweis auf die umkehrschlusslogische Bestätigung meiner These – etwa in DAX-notierten Unternehmen ähnlich wie auf den Vorstandsebenen der „systemrelevanten“ – völlig neuer Bedeutungsgelb – Banken bis heute nur in homöopathischen Dosen anzutreffen. Wäre es anders, würde, was Männern dort an Boni gewährt wird, Frauen als Malae abgezogen. Unter diesen Voraussetzungen können wir nur hoffen, dass nicht genau in dem Moment, wo wir uns der Einkommensgleichheit von unten angenähert haben werden, die Geldwirtschaft zusammenbricht. Deshalb ist: „Equal Pay NOW!“ das Gebot der Stunde.

Geld ist, wie Macht oder auch Recht, ein, wenn nicht *das* gesellschaftsweit, mithin auch geschlechterübergreifend generalisierte Kommunikationsmedium par excellence. Es hat per se kein Geschlecht. Geld gilt – noch –, und es verschafft Geltung. Es ist die Leitwährung Nr. 1 für die innerhalb einer Gesellschaft gezollte Wertschätzung. Geld umgekehrt vorzuenthalten ist eine besonders deutliche Form der Missachtung und der in Zahlenrelationen ausgedrückten Geringschätzung. Trotz Wertewandel hin zu einem angeblichen Postmaterialismus wird der Kampf um gesellschaftliche Anerkennung – auch zwischen den Geschlechtern – bis auf weiteres in Euro geführt. Selbst das „Vergeltsgott“ kommt nicht ganz ohne Vergeltungsgedanken aus. Money Matters – Gender aber eben auch! Wenn's um's Geld geht, läuft das Geschlecht als soziale Superstruktur stets mit. Das gilt auch da, wo dies prima facie nicht als solches erkennbar wird.

Das Geld Nehmen wird dabei bezeichnenderweise nur bei Frauen moralisiert und auch das mehr Gehalt Fordern hat nur, wenn Frauen es wagen, etwas irgendwie unanständig Materialistisches. Das hässliche Gesicht der Monetarisierung zeigt sich in der versiegten Diskussion um Lohn für Hausarbeit, beim Erziehungsgeld, dem kein leistungsgerechtes Erziehungsgelb entspricht, aber auch darin, dass bei der ehrenamtlichen Arbeit dem Mann die Ehre gebührt und der Frau das Amt. Am Ende bleibt ihr die Arbeit übrig. Der Ehren- und manchmal der Ehe-Mann sagen ihr dann, sie sei ohnehin unbe-

zahlbar. Dass Geld allein nicht glücklich macht, sollen vor allem Frauen glauben.

Das Gehalt auf dem Wege der indirekten Diskriminierung in einem Akt des offenbar falsch verstandenen Gender Budgeting mit dem Geschlecht an ein nicht erworbenes, sondern an ein zugeschriebenes Merkmal zu knüpfen, ist ein Faustschlag gegen die Leistungsideologie *und* gegen die Geschlechtergerechtigkeit. Das auch nach Umkehr der Beweislast juristisch nur schwer nachweisbare Junktim von Gehalt und Geschlecht widerspricht allen Statuszuweisungs-, Allokations- und Distributionsregeln unserer erwerbsarbeits- und leistungszentrierten Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung. Wären nicht praktisch ausschließlich Frauen die Betroffenen: erfolgreiche Verfassungsklagen wären die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit eintretende Folge.

Einkommen verdeckt nach Geschlecht zu differenzieren und daran dann, in den Strukturen des Erwerbsarbeitsmarktes und den dazu passenden Normalbiographien eingelassen und dadurch geschlechtsneutralisiert, regelmäßig geldwerte Vor- und Nachteile zu knüpfen, ist eine sehr grundlegende Unterscheidung da, wo der seit Alice Schwarzer sprichwörtliche „kleine Unterschied“ gerade keinen Unterschied mehr machen und vor allem keine so „großen Folgen“ haben dürfte. Genauso gut wie entlang der Grenzziehung am Merkmal Geschlecht könnte man Gehaltsdifferenzierungen am Anfangsbuchstaben des, sagen wir, zweiten Vornamens festmachen.

Die Lohn- und Gehaltsbindung an das Geschlecht ist ein skandalöser Verstoß gegen Equality und widerspricht dem Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 2 GG ebenso wie der EU-Richtlinie Nr.141 Abs. 1 des EG-Vertrages von 1957. Was sich in den eingangs zitierten, in Deutschland und europaweit erhobenen aktuellen Statistiken offenbart, hat zwar mit dem Ehe- und Familienrecht, das mit seinen nach Geschlecht differenzierenden Gesetzesformulierungen ein Viertel Jahrhundert verfassungswidrig war, eine bundesdeutsche Tradition. Es ist trotzdem nicht recht, sondern ganz einfach nur billig. Auf einem Poster der British Conservative Party ist zu lesen „WOMEN: Like Men, only cheaper“. Dass Frauen nicht einparken können, glauben sie – unter dem Einfluss populärwissenschaftlicher Publikationen – inzwischen selbst. Aber wehe, sie fangen auch noch zu rechnen oder gar zu rechten an!

Die 22 % bis 24 % Gehaltsdifferenz lassen sich de facto weder fachlich, qualifikatorisch, leistungsmäßig noch sonst wie rational begründen. Vielmehr handelt es sich um eine besonders eklatante Form geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Die Vorenthaltung von Geld für erbrachte Leistung ist systematisch betriebener Lohnbetrug und Macht-

1 Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine für den Abdruck geringfügig überarbeitete Fassung eines powerpoint-unterstützten Vortrags zur Eröffnung der Abendveranstaltung des Equal Pay Day im Bonner Haus der Geschichte am 20.3.2009, die von den business und professional women (bpw) organisiert wurde.

missbrauch. Im Wort „Diskriminierung“ steckt das Lateinische *crimen*, also Verbrechen. Immerhin werden Frauen nach Maßstäben der Leistungsgerechtigkeit mit einem wohl verborgenen Diskriminierungsgrund, der nicht nur von ihnen subjektiv als illegitim empfunden wird, sondern *de lege lata* illegal ist, um $\frac{1}{4}$ des gerechten Lohns gebracht. Das, Gentlemen, sind keine Peanuts, und wir reden hier auch nicht von einem Kavaliersdelikt!

Wo – also – ist das fehlende Viertel? Ursachenforschung: Nimmt sich das Gehalt von Frauen in Damentaschen nur so gering aus, eine optische Täuschung also? Tilgen wir mit unseren Gehaltseinbußen eine seit Evas Sündenfall aufgetürmte Grundschuld? Handelt es sich bei dem abgesenkten Ladies Tarif um eine Mitmachprämie oder am Ende gar um eine versteckte Vergünstigungssteuer? Mit dem Scharfsinn der zwar nicht mehr Ausgeschlossenen, aber immer noch ungerecht Behandelten erkennen wir: das Ganze hat System und Methode – und eine lange Geschichte, die selbst noch nicht Geschichte ist.

Was im Rahmen einer groß angelegten Rechtfertigungslehre von der Überlegenheit des Mannes und der Minderwertigkeit der Frau, einer patriarchalen Soziologie, seine legitimatorische Kraft auch ganz ohne vernünftige Gründe entfaltet und über die Jahrhunderte hinweg nicht nur in Old Europe mit Erfolg eingesetzt wurde, um Frauen zunächst vom Erwerbsarbeitsmarkt insgesamt, dann aus bestimmten Branchen und Berufen fern zu halten, ist ein genialer Masterplan, wie man ihn allenfalls der Eisernen Lady zutrauen würde. In Form fortbestehender Einkommensunterschiede hat diese heimliche Regieanweisung Nachwirkungen bis heute und muss im Angesicht leibhaftiger Frauen Power, etwa von Margaret Thatchers: „I want my money back!“, beim gegenwärtig erreichten Stand der Emanzipationsrhetorik – vom kleineren Hirn, das Frauen aus der Wissenschaft ausschließt (tatsächlich wurde nur das Mikrochip- und Nano-Zeitalter vorweggenommen), oder den periodischen Schwankungen ihrer Urteilskraft, die

sie für das Richteramt ungeeignet machen – nur etwas argumentativ recycelt und mit der Strategie des: Trenne und befriede, verschleierte und siege! umgesetzt werden.

Die Sache ist ganz einfach und geht im Stile eines Ratgebers so: Frauen erstmal hereinlassen: nicht zu viele – sie verderben, durch Berufssoziologie und Genderforschung empirisch belegt, die Preise. Nicht die besten nehmen – sie offenbaren vorhandenes Mittelmaß und stören die Kreise von Wettbewerb und männlicher Solidarität. Namensschilder der Neuen anbringen – Frauen sind Aushängeschilder. Deren Titel können Sie weglassen, Ihr eventuell vorhandener eigener kommt dann besser zur Geltung. Vorher müssen Sie natürlich spezielle Frauenzimmer einrichten. Die Belle Etage besetzt halten – wofür hat der Herr Gott den Platzhirsch erschaffen? Glasdecken einziehen, die Stiegen zum Aufstieg flach halten – Schwindelgefahr! Ein paar PR-Gags, Gender Mainstreaming, Diversity, installieren – damit kann man Best Practice-Preise gewinnen. Gleichzeitig aber das Damoklesschwert der Mutterschaft aufgehängt lassen – selbstverständlich diskret, kostendämpfender Tipp: Attrappe genügt und wirkt prophylaktisch und rückwirkend auch im Falle des Nichteintretens eines freudigen Ereignisses, schließlich: Fluchtwege frei halten (Stichwort: Elternzeit) und – abwarten: Das Problem löst sich von selbst!

Wie auf der für die Universität Bonn visualisierten Frauenschwund-Pyramide verschwinden die Frauen – in Unternehmen ist es ähnlich – mit jeder erreichten nächst höheren Stufe auf scheinbar unerklärliche Weise mit ca. Mitte 30. Dies ist neben der offiziell genannten Teilzeitarbeit und der strukturellen Trennung in finanziell attraktive Männerberufe und weiblich besetzte Leichtlohngruppen auch einer der Hauptgründe für die weiter bestehende Einkommensungleichheit und zugleich die Auflösung der Frage, wo das gesuchte Gehalts-Viertel geblieben ist: Es wurde im Bermuda-Dreieck des Gender Gap versenkt! ¹

Kontakt und Information

Prof. Dr. Doris Lucke
Universität Bonn
Institut für Politikwissenschaft
und Soziologie
Lennéstr. 27
53113 Bonn
Tel: 0228 - 7384-42 / -25 Sekr.
lucke@uni-bonn.de

DuEPublico

Duisburg-Essen Publications online

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

ub | universitäts
bibliothek

Dieser Text wird über DuEPublico, dem Dokumenten- und Publikationsserver der Universität Duisburg-Essen, zur Verfügung gestellt. Die hier veröffentlichte Version der E-Publikation kann von einer eventuell ebenfalls veröffentlichten Verlagsversion abweichen.

DOI: 10.17185/duepublico/72863

URN: urn:nbn:de:hbz:464-20200930-130103-7



Dieses Werk kann unter einer Creative Commons Namensnennung 4.0 Lizenz (CC BY 4.0) genutzt werden.