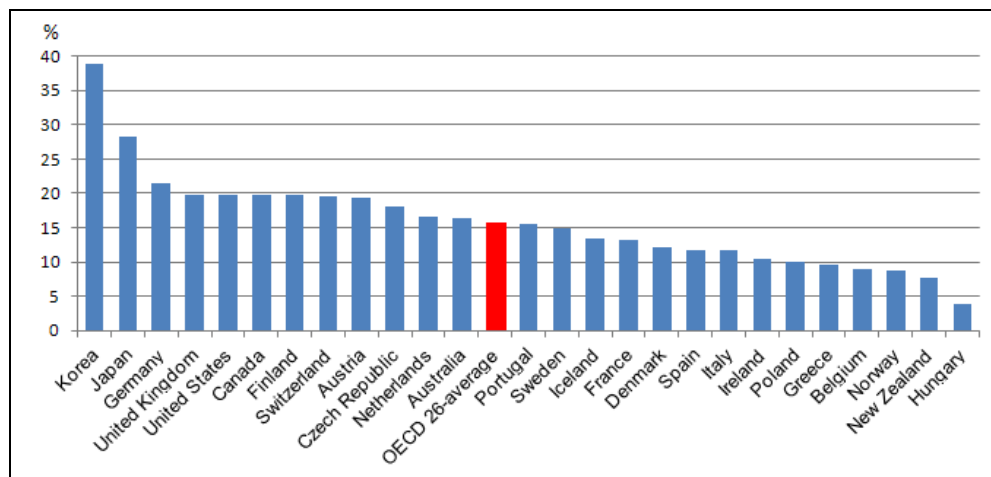


## KOMMENTAR

### Das Gehalt als Spiegel gesellschaftlicher Wertschätzung?

**Juni 2012. In der allgemeinen Debatte um geschlechtsbezogene Lohndiskriminierung zeichnen sich in letzter Zeit zunehmend differenziertere Beiträge ab. Vielfältige Gründe für bestehende Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen und mögliche Lösungsansätze zur Verbesserung der zukünftigen Situation in der westeuropäischen Wirtschaftswelt werden diskutiert. Dabei spielt der demografische Wandel und die Erkenntnis, dass unsere Wirtschaft in 20 Jahren ohne die nachhaltige Arbeitsleistung bestens ausgebildeter Frauen nicht mehr funktionieren wird, eine bedeutenden Rolle.**

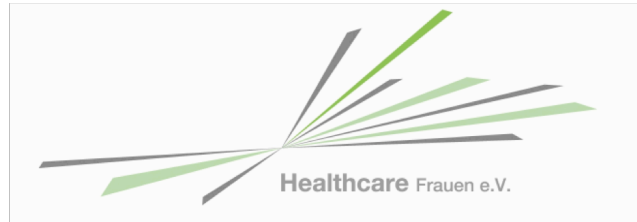
Laut OECD Daten aus dem Jahr 2009 beträgt der durchschnittliche Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen in den OECD-Ländern 16%, in Deutschland gar 22%.



Quelle: [www.oecd.org](http://www.oecd.org) / gender pay gaps for full time workers, 2009

Frauen mit akademischem Abschluss verdienen ein Fünftel weniger als ihre männlichen Kollegen. Dies gelte für Beschäftigte aller Abschlussarten – vom Bachelor über den Master bis hin zur Promotion. Im Durchschnitt betrage die Gehaltslücke (Gender Pay Gap) 21,5%. Zu diesem Ergebnis kommt eine im März 2012 veröffentlichte Online-Umfrage des Internetportals [www.lohnspiegel.de](http://www.lohnspiegel.de), das vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Hans Böckler Stiftung betreut wird. Rund 10.200 Akademiker und Akademikerinnen nahmen daran teil.

Die Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft betont hingegen, es sei ein hartnäckiger Mythos, dass Frauen ein Viertel weniger Gehalt für dieselbe Leistung erhielten. Die scheinbar negativen Zahlen beruhten auf einem Vergleich zwischen Äpfeln und Birnen. Denn die Lohnlücke zwischen dem durchschnittlichen Arbeitslohn eines Mannes und dem einer Frau würde häufig „statistisch unbereinigt“ um die Faktoren „Teilzeit“, „Babypause“, und „Altersgruppen“ berechnet. Tatsächlich sei die Gehaltslücke bei jungen Frauen und solchen mit einer kurzen Babypause nahezu nicht mehr vorhanden. Laut SOEP, dem sozioökonomischen Panel für Deutschland aus dem Jahr 2008, betrage der



Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen ohne Kinder in der Altersgruppe 25 bis 35 Jahren lediglich 2%.

Für die sich im zunehmenden Alter öffnende Schere bei der Bezahlung zwischen männlicher und weiblicher Arbeitskraft nennt die V-BW-Studie folgende Gründe:

- Ältere Frauen weisen durchschnittlich einen niedrigeren Bildungsstand auf.
- Derzeit berufstätige Frauen im mittleren und höheren Alter haben eine „typisch weibliche“ Berufswahl getroffen und sind verstärkt auf schlecht bezahlten sozialen, kulturellen, sprachlichen Gebieten tätig.
- Die bei Frauen im Vergleich zu Männern höhere Teilzeitquote und häufigeren Erwerbsunterbrechungen tragen zu durchschnittlich niedrigeren Gehaltszahlen bei.

Quelle: [www.vbw-bayern.de](http://www.vbw-bayern.de), Oktober 2010, Gründe für statistische Gehaltsunterschiede

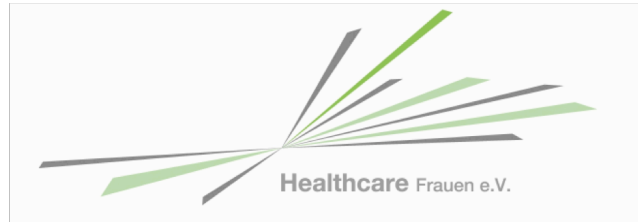
### **Führungspositionen im Gesundheitswesen**

Bei der speziellen Betrachtung des Gesundheitswesens findet sich eine doppelte Benachteiligung von Frauen. Zum Einen sind Frauen im Gesundheitswesen - und hier insbesondere im Krankenhaus - in Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Zum Anderen klafft eine signifikante Gehaltslücke zwischen Männern und Frauen: Über alle Fachdisziplinen hinweg beträgt der Vergütungsunterschied ca. 7 – 9% (Thurm, Thomas 2012). Zwar ist dieser Missstand im Krankenhaus stark abhängig von den Fachgebieten, wobei er in der Chirurgie und der Inneren Medizin am deutlichsten ausgeprägt scheint. Dennoch sind Frauen auf oberster Leitungsebene (Chefärztin) mit 26 % im Vergleich zur Gesamtwirtschaft (6% bzw. 10 % auf oberster und nachfolgender Leitungsebene) relativ gut vertreten.

Im Pharmasektor beträgt der Vergütungsunterschied verglichen an dem Bruttostundenverdienst von Arbeitnehmerinnen in leitender Stellung, also mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis 23,7%. (vgl. destatis, 2012, Fachserie 16, Reihe 2.1).

### **Die richtigen Weichen stellen**

Gleiche Bezahlung für gleiche Leistung muss sein. Aber: Welcher Lohn für welche Arbeit? Bei der Analyse unterschiedlicher Tätigkeiten wird deutlich, dass die gesellschaftliche Akzeptanz, die zeitliche Flexibilität und die monetäre Honorierung bei weiblichen Beschäftigten anders gewichtet werden als bei berufstätigen Männern. Die erfolgreiche Vereinbarkeit von Familie, sozialem Umfeld und Beruf scheint erwerbstätigen Frauen ein hohes individuelles Ansehen zu verschaffen. Parallel dazu wird aber auch die einseitige, karrierebezogene Ausrichtung der meisten Männer gesellschaftlich akzeptiert.



Die Ungleichheit zwischen typisch weiblichen und typisch männlichen Berufen beginnt bereits bei der Berufswahl im Schulalter und könnte auch an den tradierten Berufsbezeichnungen liegen.

Beispielsweise bewerteten Schülerinnen den Job einer IT-Systemelektronikerin als eintöniger, kontaktärmer und gefährlicher als den einer Mediengestalterin (Krewerth 2004). Schlussfolgernd könnte man diskutieren, die Berufsbezeichnungen unter geschlechtsbezogenen Aspekten nachzubessern.

Bei der gesellschaftlichen Bewertung von pflegerischen und sozialen Berufen gibt es ebenfalls Nachbesserungsbedarf. Eine Krankenpflegerin ist im Allgemeinen höher angesehen als eine Altenpflegerin. Eine Lehrerin wird in der Gesellschaft derzeit mehr wertgeschätzt als ein Banker. Und doch sagen solche Rankings wenig über die Bezahlung aus. Warum hält der finanzielle Misstand nicht mehr junge Frauen davon ab, immer wieder typisch weibliche Berufe zu ergreifen? Müssten die Kriterien „Geldverdienen“ und „Wertschätzung“ nicht den gleichen Stellenwert haben? Oder hat es gar System, Frauen mit persönlicher Hochachtung für karitativen Aufgaben zu entlohnen, wohingegen Männer eine Art „Schmerzensgeld“ für moralisch fragwürdigere Tätigkeiten gebührt?

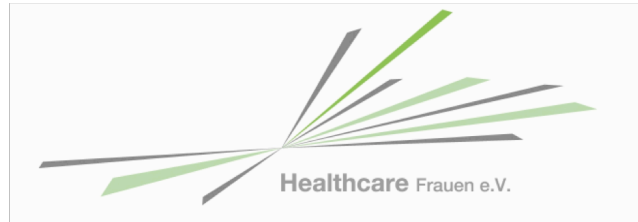
Mädchen verfügen über dieselbe schulische und akademische Ausbildung wie Jungen und damit zumindest theoretisch über die Möglichkeit, dieselben hoch bezahlten Jobs wie ihre männlichen Rechtsanwalts-, Banker, und Manager-Kollegen zu bekommen. Auch firmeneigene Kinderbetreuungs-stätten und flexiblere Arbeitszeiten für Mütter mit Kindern helfen Frauen dabei, aus dem unteren Management ins mittlere Gehaltsniveau und verstärkt auch in hohe Führungsetagen vorzudringen.

Allein die Netzwerkaktivitäten von Frauen sind noch nicht vergleichbar mit denen ihrer männlichen Kollegen.

Aurorinnen: Dr. med. Angela Liedler und Prof. Clarissa Kurscheid für Healthcare Frauen e.V. (v.l.n.r.)



Der Kommentar, weitere Presseinformationen, eine Informationsbroschüre und Bildmaterialien stehen unter [www.healthcare-frauen.de](http://www.healthcare-frauen.de) zum Download bereit.



**Veröffentlichung honorarfrei. Um Belegexemplar wird gebeten.**

**Über die Healthcare Frauen e.V.**

Die Healthcare Frauen sind ein 2007 gegründetes Netzwerk für Top-Managerinnen im Gesundheitswesen. Der Verein bietet seinen Mitgliedern die Möglichkeit, persönliche Kontakte zu Frauen in ähnlichen Positionen zu knüpfen, zu pflegen und davon gegenseitig zu profitieren. Zu den derzeitigen Aktivitäten zählen regelmäßige Netzwerktreffen, ein Mentoringprogramm und eine Businessplattform.