

Den Gender Pay Gap zu überwinden, haben sich viele Länder in Europa richtigerweise zum Ziel gesetzt. Damit das gelingt, muss man sich ehrlich machen, sowohl bei den Ursachen als auch bei den Lösungen. In Deutschland ist der Gender Pay Gap in den letzten 15 Jahren durchaus gesunken. Das ist grundsätzlich eine gute Entwicklung und kein Stillstand. Die Ursachen sind in allen entwickelten Gesellschaften die gleichen: Berufswahl, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Erwerbsverläufe sowie der berufliche Aufstieg. Frauen und Männer gehen dabei mehrheitlich verschiedene Wege. In Deutschland tun sie dies offenbar mehr, als anderswo. Das Erstaunliche ist, dass der Gender Pay Gap hierzulande trotz umfassender arbeitsrechtlicher Regulierung und Berichtspflichten seitens der Unternehmen nicht in dem Tempo sinkt, wie politisch gewünscht. Ich bin jedoch weit davon entfernt, hier pauschal mit der Diskriminierung von Frauen zu argumentieren, zumal es dafür weder wissenschaftliche Belege, noch nennenswerte Aktivitäten vor Gericht gibt. Ein wichtiger Unterschied zwischen Deutschland und anderen Ländern ist aber die Wirtschaftsstruktur. Diese ist im Vergleich vieler europäischer Länder stark industriell geprägt. Mehr als 20% der Bruttowertschöpfung entfallen in Deutschland auf das produzierende Gewerbe (Luxemburg 5%). Der Anteil von Frauen in Führungspositionen beträgt dort aber nur 18%.

Die Industrie erwirtschaftet hohe Umsätze und ist damit imstande, hohe Löhne und Gehälter an ihre Mitarbeiter zu zahlen. Dass das nicht folgenlos für den gesamtwirtschaftlichen Gender Pay Gap bleibt, ist damit klar. Was im Austausch mit anderen Ländern auch immer wieder deutlich wird ist, dass sich ein hoher Stellenwert von Familie bei Männern und Frauen positiv auf Karrierewege



Foto: Britta Konrad

Jana Schimke MdB vertritt seit 2013 die CDU im Bundestag und ist Mitglied im Ausschuss für Arbeit und Soziales.

und Entgeltunterschiede auswirkt. Obwohl wir also alle dieselben Ziele verfolgen, sind die Voraussetzungen in unseren Ländern unterschiedlich. Es ist sicher unstrittig, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein entscheidender Faktor bei der Überwindung des Gender Pay Gap ist. Doch es geht nicht nur darum, durch Kinderbetreuung Erwerbstätigkeit zu ermöglichen, sondern Führungskräfte auch als Eltern zu sehen. Ohne ein faires Miteinander

von Beruf und Familie wird es nicht gelingen, Frauen für diesen Grad beruflicher Verantwortung zu gewinnen. Hilfreich ist, dass sich auch immer mehr Männer wünschen, ihre Elternrolle aktiver zu leben. Die rechtlichen Voraussetzungen sind für beide Geschlechter mit dem Recht auf Elternzeit oder Teilzeitarbeit längst geschaffen. Zur Wahrheit gehört aber auch, dass überwiegend Frauen den Großteil der Elternzeit übernehmen und anschließend bewusst in Teilzeit arbeiten, um Zeit mit den Kindern zu verbringen.

Praktisch ausgeschlossen aus der öffentlichen Debatte ist die Tatsache, dass Karriere und ein höheres Einkommen immer auch ihren Preis haben und dieser auch beim flexibelsten Kinderbetreuungsangebot oder einem verständnisvollen Ehemann zu zahlen ist. Der Grad an Verantwortung ist höher, der Druck nimmt zu und auch die Familie muss damit zurechtkommen, dass Mama gern auch mal länger arbeitet. Davor scheuen Frauen oft zurück. Bei der ganzen Debatte um Chancengerechtigkeit sollte Frau aber wissen, dass beruflicher Aufstieg auch von einem guten Miteinander mit den männlichen Kollegen lebt. Die konfrontative Debatte mancher gesellschaftlicher Gruppen lehne ich ab, da sie uns nicht weiter bringt. Das Entscheidende bei großen Veränderungen wie diesen ist, dass sie gelebt und nicht verordnet werden.