

Eine nach Geschlecht differenzierende Entlohnung ist gesetzlich nicht zulässig. Aber trotz einer Angleichung des Bildungsniveaus und der Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen zeigen neuere Untersuchungen, dass Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern fortbestehen. Eine faire und geschlechterneutrale Arbeitsbewertung scheint weiterhin ein ungelöstes Problem zu sein.

Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt sind eine zentrale Ursache der Lohnlücke

Nachdem seit Ende der 1970er Jahre, auch durch Gerichtsurteile des Europäischen Gerichtshofs, klargestellt ist, dass eine nach Geschlecht differenzierende Entlohnung nicht zulässig ist, dass es also für gleiche Arbeit auch gleichen Lohn geben muss, war in Deutschland viele Jahre das Thema Entlohnungsunterschiede von Männern und Frauen allenfalls in der ökonomischen Forschung relevant. Lohnabschläge für Frauen, d.h. direkte und unmittelbare Lohndiskriminierungen, erschienen weitgehend abgeschafft, und der gesellschaftliche Fortschritt, insbesondere die steigende Bildungsbeteiligung der Frauen würde dazu beitragen, dass sich die Löhne von Frauen und Männern annähern würden – so die Hoffnung. Die rechtlichen Regelungen zur Entgeltgleichheit schienen ebenfalls ausreichend geschaffen (vgl. Pfarr 2011).

Seit einigen Jahren jedoch spielt das Thema wieder eine Rolle, da auffällt, dass im Vergleich von erwerbstätigen Männern und Frauen weiterhin eine große Lohnlücke besteht und diese seit vielen Jahren nicht kleiner wird. Sie liegt 2012 im bundesdeutschen Durchschnitt bei 22%, in Westdeutschland bei 24%, in Ostdeutschland bei 7% (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Im Vergleich mit anderen EU-Mitgliedsländern und OECD-Ländern hat Deutschland damit einen der größten *Gender Pay Gap*. Obwohl die Daten des Statistischen Bundesamts, der EU und der OECD auf unterschiedliche Bezugsgrößen rekurrieren, ist der Befund dennoch einhellig: Der Lohnunterschied

ist in Deutschland bemerkenswert groß und stabil.

Nun hat die ökonomische Erforschung der Ursachen von Lohnunterschieden eine lange Tradition, es gibt eine ausreichende Zahl von theoretischen und empirischen Untersuchungen, mit deren Hilfe sich die Faktoren identifizieren lassen, die diese Lohnlücke verursachen (vgl. dazu Hübler 2003). Um nur einige der wichtigsten Einflussfaktoren zu nennen:

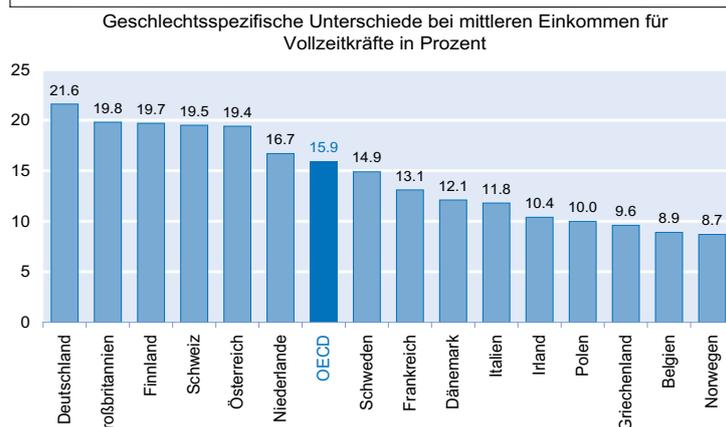
- Unterschiede in der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie in der Berufserfahrung (individuelle Merkmale),
- Unterschiede in den Beschäftigungsverhältnissen, d.h. in den beruflichen Positionen, den Beschäftigungsarten und Arbeitszeiten und der Art des Arbeitsverhältnisses (arbeitsplatzbezogene Merkmale) und
- Unterschiede zwischen den Wirtschaftszweigen, den Betriebsgrößen, der Tarifbindung, dem Vorhandensein von Betriebsräten etc. (unternehmensbezogene Merkmale).

Es liegt auf der Hand: Haben erwerbstätige Frauen – im Vergleich zu erwerbstätigen Männern – ein geringeres berufliches



Friederike Maier*

Abb. 1
Lohngefälle zwischen den Geschlechtern, 2009



Quelle: OECD (2012).

* Prof. Dr. Friederike Maier ist Inhaberin der Professur für Volkswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Verteilung und Sozialpolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin.

Ausbildungsniveau, längere Zeiten der Erwerbsunterbrechung, weniger Beteiligung an Fort- und Weiterbildung etc., dann kann ein Teil der Lohnlücke darauf zurückgeführt werden. Wenn sich die Beschäftigung von Frauen in Berufen und Branchen mit niedriger Entlohnung konzentriert und gleichzeitig sehr viel weniger Frauen in höher bezahlten Positionen beschäftigt sind als Männer, dann erklären diese Unterschiede ebenfalls einen Teil der Lohnlücke. Um zwei Beispiele zu geben: Die neuesten Daten des Statistischen Bundesamts zeigen, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst 2010 für Beschäftigte im Gastgewerbe bei 9,40 Euro, in der Energieversorgung dagegen bei 24,59 Euro lag. Arbeiten also relativ mehr Frauen als Männer in einer Niedriglohnbranche, trägt dies zur gesamtwirtschaftlichen Lohnlücke von 22% bei. Ebenfalls 2010 lag der durchschnittliche Bruttostundenlohn für Beschäftigte in leitender Stellung bei 35,10 Euro, für Beschäftigte in ungelernten Positionen dagegen bei 10,42 Euro. Auch hier gilt also wieder: Werden relativ mehr Frauen als Männer als Ungelernte entlohnt oder sind relativ mehr Männer als Frauen als leitende Beschäftigte tätig, erklärt dies einen Teil der Lohnlücke. Die Daten des Statistischen Bundesamts zeigen ebenfalls, dass auch innerhalb jeder Gruppe (z.B. aller Beschäftigten im Gastgewerbe oder aller Teilzeitbeschäftigten) immer ein Lohnunterschied zulasten der Frauen besteht.

In unzähligen empirischen Studien ist analysiert worden, welchen relativen Anteil welche Faktoren nun an der Lohnlücke haben (die IAB-Datenbank weist unter dem Stichwort *Gender Pay Gap* allein für den Zeitraum 2001 bis 2013 216 wissenschaftliche Veröffentlichungen zum Thema nach, IAB 2013). Die Ergebnisse dieser Analysen weisen alle in die gleiche Richtung: Die vertikale (nach Hierarchiestufen) und horizontale (nach Tätigkeiten, Berufen und Branchen) Segregation des Arbeitsmarkts ist ein Beitrag zur Lohnlücke, genauso wie die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung über den Lebensverlauf. Wenn man diese Unterschiede berücksichtigt, lassen sich »erklärte« und »unerklärte« Anteile berechnen, und – je nach empirischem Modell und Datenlage – manche Studien kommen dann zum Ergebnis, dass die Lohnlücke eigentlich gar nicht existiert. So präsentierte das Institut der deutschen Wirtschaft im Januar 2013 (vgl. Schäfer et al. 2013) zum wiederholten Mal seine These, dass es eigentlich gar keinen Lohnunterschied gäbe, wenn Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt gleich verteilt wären und die gleichen Erwerbsmuster hätten – ja, genau so könnte es sein, wenn es keine Ungleichheitsstrukturen auf dem Arbeitsmarkt gäbe!

Aus irgendeinem Grund unterbrechen jedoch Mütter die Erwerbsarbeit und nicht Väter, erhalten Frauen schlechter bezahlte Positionen, schon wenn sie nach der Ausbildung in eine Beschäftigung einmünden (vgl. Bechara 2012; Bispinck et al. 2009), und erst recht wenn sie nach einer Unterbrechung in den Beruf zurückkehren (vgl. Beblo und Wolf

2002), arbeiten Frauen eher in Minijobs und anderen Teilzeitarbeitsverhältnissen als Männer (vgl. Kalina und Weinkopf 2009). Es gibt zahlreiche Untersuchungen, die zeigen, dass sich z.B. die Entlohnung von Männern und Frauen mit gleichem Humankapital und gleicher Erwerbsbiographie stark unterscheidet, dass die individuelle Rendite von Bildung für Frauen geringer ist als für Männer, und zwar unabhängig davon, ob Erwerbsunterbrechungen vorliegen oder nicht. Und ein weiteres Ergebnis des Statistischen Bundesamts (2013) wird selten zur Kenntnis genommen: Kontrolliert man die Entlohnungsunterschiede in Ostdeutschland auf relevante Einflussfaktoren, dann müssten die Löhne der Frauen eigentlich höher sein als die Löhne der Männer: »Im Jahr 2010 (hätten) die Qualifikation, die Tätigkeit und die anderen untersuchten Merkmale der Frauen in Ostdeutschland rechnerisch sogar einen leicht höheren Durchschnittsverdienst als den der ostdeutschen Männer gerechtfertigt (...)« (Statistisches Bundesamt 2013) – tatsächlich erhalten die Frauen aber 7% weniger als die Männer.

Und noch eine Entwicklung wird heute in der öffentlichen Diskussion kritisch wahrgenommen: die Zunahme der Lohnungleichheit auf dem Arbeitsmarkt insgesamt. Durch die Deregulierung des Arbeitsmarkts haben nicht nur Minijobs und Teilzeitarbeit zugenommen, Beschäftigungsverhältnisse mit ausgesprochen geringen Stundenlöhnen und solche mit ausgesprochen hohen Verdiensten sind überproportional gewachsen. Nimmt in einer Gesellschaft die Lohnspreizung zu, dann ist das oft mit einer Geschlechterkomponente verknüpft, da in der Regel auf gering entlohnten Arbeitsplätzen überproportional Frauen beschäftigt sind und die Spitzenverdiener in der Regel Männer sind. Neuere Untersuchungen zeigen deswegen, dass die Abnahme von Geschlechterunterschieden im Bildungsniveau und in der Erwerbsbeteiligung, die eigentlich zu einer Verringerung der Lohnlücke führen sollten, konterkariert werden durch die Zunahme von Lohnunterschieden zwischen Berufen und Branchen. »Unsere Ergebnisse zeigen, dass die Lohnungleichheit sowohl für Männer als auch für Frauen stark angestiegen ist. Dieser Anstieg speist sich sowohl aus den Reallohnverlusten im oberen Bereich der Lohnverteilung als auch aus den Reallohnverlusten unterhalb des Medians. Gleichzeitig finden wir einen starken Rückgang der Tarifbindung. (...) Unsere sequenzielle Zerlegung zeigt, dass alle Arbeitsplatzeffekte (Firmeneffekte, Tarifbindung) einen Anteil am Anstieg der Lohnungleichheit haben. Der Rückgang der Tarifbindung trägt zu einem bedeutenden Teil zu dem Anstieg der Lohnungleichheit bei. (...) Die Veränderung der Lohnunterschiede zwischen und innerhalb von Branchen erklärt zu einem großen Teil den beobachteten Anstieg der Lohnungleichheit. (...) Im Gegensatz dazu hätten die Veränderungen der persönlichen Charakteristika zu einem Rückgang der Lohnungleichheit geführt. Insgesamt beobachten wir eine Stagnation des gesamten geschlechtsspezifischen Lohn-differenzials.« (Antonczyk et al. 2010)

Tab. 1
Einflussfaktoren auf die Lohnlücke

Merkmale und ihre Veränderung	Verringerung (-) / Vergrößerung (+) der Lohnlücke
Höheres Ausbildungsniveau der Frauen	-
Steigende Anteile an Fort- und Weiterbildung	-
Kürzere Erwerbsunterbrechung	-
Mehr Frauen in Führungspositionen	-
Mehr Teilzeitbeschäftigung	+
Mehr Niedriglohnbeschäftigung	+
Größere Lohnspreizung	+
Geringere Tarifbindung	+

Quelle: Zusammenstellung der Autorin.

Noch gar nicht angesprochen wurde ein weiterer Aspekt, nämlich die Frage, warum Tätigkeiten, die mit Frauen besetzt sind, jeweils relativ schlechter entlohnt werden, also die Frage danach, wie die Bewertung von Tätigkeiten, Berufen, Branchen in unserer Gesellschaft eigentlich erfolgt, sowohl auf der Ebene einzelner Arbeitsplätze und Tätigkeiten wie auch im Branchenvergleich. Diese Frage sucht nach der Begründung des Zusammenhangs zwischen der Höhe des Anteils weiblicher Beschäftigter in einer Branche oder Tätigkeit und den Unterschieden in den Löhnen zwischen Branchen und Tätigkeiten. Warum sind (hochgeschätzte) Berufe in der Kranken- und Altenpflege am unteren Ende der Lohnskala zu finden, und warum sind die Vergütungen im Management überproportional angestiegen? Eine alte Frage der Ökonomie (Böhm Bawerk): wie wird Arbeit bewertet – durch Macht oder ökonomisches Gesetz? Auch hier hat die Forschung zahlreiche Analysen vorgelegt, die nachweisen, dass die Abwertung von Arbeitsplätzen und Tätigkeiten, auf denen Frauen beschäftigt sind, verknüpft ist mit geschlechterstereotypen Annahmen z.B. bei Arbeitsplatzbeschreibungen und -bewertungen, dass dabei betriebliche und tarifvertragliche Regelungen oft Hand in Hand gehen und die »Macht« auch bei den Tarifparteien nicht unbedingt zugunsten der Frauen ausgeübt wird (vgl. Winter 2011, sowie mehrere Beiträge in Projektgruppe GIB 2010). Als Fazit bleibt bei diesem Aspekt: »Verstöße gegen die Pflicht, gleiche und gleichwertige Arbeit von Männern und Frauen gleich zu entgelten, sind unbestritten immer noch verbreitet« (Pfarr 2011, S. 253), und nach wie vor ist eine faire und geschlechterneutrale Arbeitsbewertung ein ungelöstes Problem.

Die Erkenntnis, dass auf dem Arbeitsmarkt Frauen weiterhin diskriminiert werden, nicht direkt in Form von Lohnabschlägen wie in den 1970er Jahren, sondern indirekt über Segregation der Beschäftigung und institutionalisierte Ungleichheiten im Lebensverlauf, hat sich heute durchgesetzt – ungeachtet gewisser Versuche, die Unterschiede »klein-

zurechnen«, und im internationalen Raum wird die Stagnation in Deutschland durchaus kritisch beleuchtet (vgl. dazu auch OECD 2008; EU 2010).

Was also tun? Wir beobachten, dass sich die individuellen, d.h. vom Verhalten der Frauen beeinflussbaren Merkmale eigentlich in die richtige Richtung verändern, dass aber die strukturellen Rahmenbedingungen diese individuellen Prozesse zum Teil konterkarieren. Um kurzfristige Effekte erzielen zu können, böte sich als ein Instrument die Einführung eines flächendeckenden allgemeinen Mindestlohns an. Dieser würde vor allem zu einer höheren Entlohnung von Frauendarbeit führen und damit zu einer Reduktion des *Gender Pay Gap* beitragen. Eine zweite wichtige Komponente betrifft die Durchsetzung von diskriminierungsfreien Prozessen der Allokation von Arbeitskräften bei der Einstellung, der internen Förderung etc. Um diese Prozesse zu beschleunigen, bedarf es ebenfalls gesetzlicher Regelungen, wie z.B. Quoten für die Besetzung von Fach- und Führungspositionen, um den qualifizierten Bewerberinnen auch den Zugang dazu zu eröffnen. Ob sich der Staat, neben der für mich selbstverständlichen Verpflichtung für ein ausreichendes Angebot an Kinderbetreuung für Kinder aller Altersgruppen zu sorgen, stärker in die familiäre Arbeitsteilung einmischen sollte und z.B. Vätern verpflichtende Anteile an der Elternzeit zuschreiben sollte, ist sicherlich gesellschaftlich umstritten – von der ökonomischen Wirkung wäre eine gleiches »Risiko« für Mütter und Väter sicherlich wünschenswert.

Literatur

Antonczyk, D., B. Fitzenberger und K. Sommerfeld (2010), »Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap«, Mannheim, ZEW Discussion Paper Nr. 2010-014.

Beblo, M. und E. Wolf (2002), »Die Folgekosten von Erwerbsunterbrechungen«, *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung* 71(1), 83–94.

Bechara, P. (2012), »Gender Segregation and Gender Wage Differences during the Early Labour Market Career«, Essen, Ruhr Economic Papers Nr. 352.

Bispinck, R., H. Dribbusch und F. Öz (2009), *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase – eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-Lohnspiegel-Datenbank in Deutschland und im europäischen Vergleich*, Berlin.

Europäische Kommission (2010), »The Gender Pay Gap in the Member States of the European Union«, Belgian Presidency Report, online verfügbar unter: <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/10/st16/st16516-ad02.en10.pdf>.

Hübler, O. (2003), »Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede«, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 36(4), 539–559.

IAB (2013), »Gender Pay Gap – Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Deutschland«, online verfügbar unter: <http://infosys.iab.de/infoplattform/dokSelect.asp?sortLit=1&AP=1>.

Kalina, T. und C. Weinkopf (2009), *Niedriglohnsektor wächst rasant – Frauen im Niedriglohnsektor in Nordrhein-Westfalen*, Informationen zum Arbeitsmarkt NRW, Sonderausgabe Januar, Düsseldorf.

OECD (2008), »The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity«, in: OECD (Hrsg.), *Employment Outlook*, Paris, 139–202.

OECD (2012), »Der Große Unterschied: Frauen verdienen in Deutschland ein Fünftel weniger als Männer«, online verfügbar unter: <http://www.oecd.org/berlin/presse/dergroeunterschiedfrauenindeutschlandverdieneneinfuntelwenigeralsmaenner.htm>.

Pfarr, H. (2011), »Die Entgeltgleichheit für Frauen und Männer erfordert ein Durchsetzungsgesetz«, *WSI-Mitteilungen* 64(5), 253–256.

Projektgruppe GIB (2010), *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, edition sigma, Berlin.

Schäfer, H., J. Schmidt und O. Stettes (2013), »Beschäftigungsperspektiven von Frauen, Institut der Deutschen Wirtschaft«, *IW-Positionen* Nr. 57, Köln.

Statistisches Bundesamt (2013), »Frauen verdienen 22% weniger als Männer 2012«, online verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen/VerdienstunterschiedeMaennerFrauen.html>.

Winter, R. (2010), »Diskriminierungsfreie(re) Entgeltgestaltung – leider immer noch ein Prinzip ohne Praxis«, in: C. Hohmann-Dennhardt, M. Körner und R. Zimmer (Hrsg.), *Geschlechtergerechtigkeit. Festschrift für Heide Pfarr*, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin, 320–333.



Oliver Stettes*

Verdienstunterschiede – kein Anlass zur Skandalisierung

In diesem Jahr wurde der *Equal-Pay-Day* am 21. März begangen. Mit diesem Datum soll darauf aufmerksam gemacht werden, dass Frauen – wie das Statistische Bundesamt (2013) ausweist – im Durchschnitt weiterhin 22% weniger verdienen als Männer. Zugleich stellen Frauen nur drei von zehn Führungskräften (vgl. Statistisches Bundesamt, 2012, 29). Gleichzeitig ist die Erwerbsquote in der weiblichen Bevölkerung in den vergangenen zehn Jahren deutlich angestiegen. Kein Wunder, dass die Verdienstlücke und ein unterproportionaler Führungskräfteanteil die Debatte beflügeln, ob Frauen und Männer hierzulande die gleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Die Bundestagswahl wirft in diesem Zusammenhang ihre Schatten voraus. So haben die Parteien Gleichstellung in Lohn- und Laufbahnfragen als Wahlkampfthema entdeckt und sich mit eigenen Vorschlägen positioniert. Die Zahlen des Statistischen Bundesamts sind unstrittig, doch signalisieren sie auch eine flächendeckende Ungleichbehandlung durch Unternehmen, die den Gesetzgeber auf den Plan rufen sollte?

Unbereinigte Lohnlücke: Berufs- und erwerbsbiographische Merkmale machen den Unterschied

Wer für seine Argumentation die durchschnittliche Lohndifferenz von 22% in Stellung bringt, muss sich den Vorwurf gefallen lassen, dass er Äpfel mit Birnen vergleicht. Denn die Zahl sagt nicht, dass Frauen und Männer auf dem gleichen Arbeitsplatz, bei gleicher Qualifikation und Verantwortung, im gleichen Betrieb mit gleicher Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit ungleich bezahlt werden, sondern nur im Durchschnitt. Frauen und Männer weisen jedoch auch im Jahr 2013 noch fundamental unterschiedliche Erwerbsbiographien auf. Sie wählen unterschiedliche Berufe – Frauen im Durchschnitt häufiger solche, in denen die Verdienst-

* Dr. Oliver Stettes ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut der deutschen Wirtschaft, Köln.

chancen für beide Gruppen gleichermaßen schlechter sind als anderswo – und entscheiden sich für andere Karriereverläufe – es sind immer noch meistens die Frauen, die für ein Kind eine längere Zeit ihre berufliche Laufbahn unterbrechen oder Teilzeit arbeiten. Nimmt man alle Faktoren, die üblicherweise mit der Höhe des Entgelts zusammenhängen, mit in den Blick, bleibt von der Verdienstlücke buchstäblich nichts mehr übrig.

Diese sogenannte bereinigte Entgeltlücke beläuft sich nach Angaben des Statistischen Bundesamts (2013) auf 7%. Allerdings kann mit den zugrunde liegenden Daten der Verdienststrukturerhebung der tatsächliche Verlauf der Erwerbsbiographie nicht abgebildet werden – es wird lediglich die hypothetische Berufserfahrung angesetzt. Nun signalisieren aber empirischen Studien, dass sich die Dauer einer Erwerbsunterbrechung negativ auf die Entgelthöhe auswirkt (vgl. z.B. Boll 2009; Anger und Schmidt 2008; Adda et al. 2011). Die vom Statistischen Bundesamt ermittelte bereinigte Lohnlücke überschätzt daher den tatsächlichen Verdienstabstand. Auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) kann die Länge der Erwerbspausen berücksichtigt werden. Ist z.B. die Auszeit einer Frau mit Kindern auf eineinhalb Jahren begrenzt, schrumpft der Verdienstabstand zu Männern mit ansonsten gleichen Merkmalen auf 1,9% (vgl. IW Köln 2013). Dieser Unterschied ist statistisch auch nicht mehr signifikant von null verschieden. Dies ist kein Kleinrechnen, wie viele kritisieren, sondern das Ergebnis eines Vergleichs zwischen Äpfeln und Äpfeln.

Bereinigte Lohnlücke: Entgeltzusammensetzung und Verhalten in Lohnverhandlungen beachten

Gleichwohl fällt die bereinigte Entgeltlücke in den empirischen Analysen unterschiedlich hoch aus. Es ist jedoch zu beachten, dass Ausmaß und Signifikanz dieses »unerklärten Rests« stets davon abhängen, welches empirische Schätzmodell, welcher Datensatz und welcher Personenkreis für die Untersuchung ausgewählt worden ist sowie welcher Entgeltbegriff verwendet wird.

Wenn (Sach-)Leistungen wie z.B. Betreuungsgutscheine oder eine betriebliche Kinderbetreuung als Lohnbestandteile berücksichtigt würden, dürfte sich dies auch in einer kleineren bereinigten Entgeltlücke niederschlagen, wenn mehrheitlich Frauen diese Leistungen in Anspruch nehmen (vgl. Solberg und Laughlin 1995). Dies würde gleichermaßen für flexible Arbeitszeiten gelten, wenn diese für den Betrieb lediglich den organisatorischen Aufwand erhöhen, zusätzlich gewährt werden und ebenfalls vorwiegend dem Kreis von Personen mit Betreuungspflichten zugutekommen. Umgekehrt dürfte die Entgeltlücke umso größer ausfallen, je größer der Teil der Vergütung ist, den das Unternehmen als Prämie für die zeitliche Verfügbarkeit außerhalb

der üblichen Geschäftszeiten und für potenzielle Überstunden entrichtet und nicht gesondert vergütet. Sofern Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen für außerplanmäßige Einsätze oder Überstunden weniger häufig zur Verfügung stehen als Männer, wird ihr Gehalt im Durchschnitt niedriger sein als das der Männer, weil sie seltener diese Prämie erhalten. Die bereinigte Entgeltlücke steigt, wenn die implizite Vergütung von Überstunden zwar in die Entlohnung einfließt, aber nicht im Berechnungsverfahren als Kontrollvariable berücksichtigt wird.

Unterschiedliche Präferenzen für jobrelevante Kriterien und Verhaltensunterschiede können ebenso dazu führen, dass Entgeltdifferenzen entstehen, selbst wenn Frauen und Männer die gleichen objektiv beobachtbaren Charakteristika aufweisen. Empirische Studien signalisieren, dass Frauen bei der Arbeitsplatzwahl eine interessante Tätigkeit, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und ein harmonisches Arbeitsumfeld mit guten Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen höher gewichten als Männer (z.B. Sousa-Poza und Sousa-Poza 2000; Stahl und Mühlhölting 2010). In letzter Konsequenz kann dies dazu führen, dass Frauen weniger bereit sind als Männer, das Arbeitsverhältnis zu wechseln, um ausschließlich ein höheres Entgelt zu erzielen. Zudem zeigen Befunde weiterer Studien, dass Frauen mit niedrigeren Forderungen in Gehaltsverhandlungen einsteigen als männliche Vergleichspersonen und sie in den Gesprächen vorsichtiger agieren (z.B. Säve-Söderbergh 2007; Babcock und Laschever 2003).

Berufs- und Arbeitsplatzwahl: Eine freie individuelle Entscheidung

Häufig wird angeführt, Frauen würden mittelbar diskriminiert, indem berufliche Tätigkeiten, die vorwiegend von weiblichen Erwerbstätigen ausgeübt werden, niedriger entlohnt würden als männerdominierte Bereiche. Dieser Hinweis führt aber in die Irre.

Berufs- und Arbeitsplatzwahl sind jeder Person freigestellt. Das geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten hat sich allen Bemühungen zum Trotz im letzten Jahrzehnt kaum verändert. Noch immer sind z.B. lediglich rund 12% der neuen Auszubildenden in Produktions- oder Technikberufen weiblich (vgl. IW Köln 2013). Auch der Anteil weiblicher Studienanfänger in den MINT-Wissenschaften – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – verharrt seit dem Jahr 2000 bei rund 30% (vgl. IW Köln 2013).

Die Verdienstperspektiven in den verschiedenen beruflichen Tätigkeiten hängen von den ökonomischen Bedingungen ab, die sich von Unternehmen zu Unternehmen bzw. Branche zu Branche unterscheiden können. Sie werden insbesondere von der Zahlungsbereitschaft der Abnehmer von

Dienstleistungen und Produkten auf der einen Seite und den Knappheiten bei Qualifikationen auf der anderen Seite bestimmt. Diesen Zusammenhang dokumentieren letztlich auch Entgeltregelungen in Arbeits- und Tarifverträgen. Die Einstufung von Arbeitsplätzen in eine Entgeltstruktur und die Festlegung von Eingruppierungsregeln bzw. Entlohnungsgrundsätzen durch den Arbeitgeber ggf. im Verbund mit dem Betriebsrat bzw. durch die Tarifvertragsparteien sind dabei grundsätzlich geschlechtsblind.

Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer sollte sich daher bestenfalls bei der Berufswahl sowie vor Beginn von Einstellungs- und Gehaltsgesprächen über die Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten informiert haben. Mit der Entscheidung für eine bestimmte berufliche Qualifizierung, aber auch mit der Unterschrift unter einen Arbeitsvertrag offenbaren Frauen und Männer gleichermaßen ihre Präferenzen. Sie akzeptieren in einer marktwirtschaftlichen Ordnung damit auch die Entwicklungs- und Verdienstperspektiven in bestimmten Berufen bzw. die mit einem Unternehmen gemeinsam vereinbarten Bedingungen des Beschäftigungsverhältnisses.

Erwerbspausen und Teilzeitbeschäftigung: Unternehmen haben nur begrenzte Einflussmöglichkeiten

Verdienstperspektiven korrelieren eng mit der beruflichen Laufbahnentwicklung. Führungspositionen werden häufig mit internen Kandidaten besetzt. Die Unternehmen können bei ihnen besser als bei externen Bewerbern beurteilen, ob jemand über die geforderten Kompetenzen verfügt. Darüber hinaus soll die Aussicht auf eine Führungsposition die Beschäftigten eines Unternehmens motivieren, ihr Engagement zu erhöhen und sich durch überdurchschnittliche Leistungen zu empfehlen. Erwerbsunterbrechungen oder eine Beschäftigung in Teilzeit verringern jedoch die Möglichkeiten, im Aufstiegsbewerb die eigenen Kompetenzen und die eigene Leistungsbereitschaft unter Beweis zu stellen. So zeigt zum Beispiel das IW-Personalpanel, dass Führungspositionen nur in Ausnahmefällen mit Teilzeitkräften besetzt werden – in fast 80% der Unternehmen arbeiten die Führungskräfte ausschließlich Vollzeit (vgl. IW Köln 2013).

Man mag es gut oder schlecht finden: Wer seine Arbeitszeit deutlich einschränkt, muss damit rechnen, dass seine Chancen auf den beruflichen Aufstieg sinken. Da das Fundament für die Karriere häufig zwischen Ende 20 und Anfang 40 gelegt wird, können sich Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigung gerade in der Altersklasse der 30- bis 40-Jährigen als Handicap erweisen. Vor dem Hintergrund der bestehenden Erwerbsmuster trifft dies insbesondere Frauen. Denn kinderbedingte Erwerbsunterbrechungen fallen vorwiegend bei Frauen an. Im Jahr 2009 hatten von den

erwerbstätigen Müttern knapp 91% eine Auszeit zur Kinderbetreuung genommen (vgl. IW Köln 2013). Mehr als die Hälfte von ihnen pausierte mindestens 1,5 Jahre. Und nach der Rückkehr ins Erwerbsleben arbeitet die Mehrheit der berufstätigen Mütter in Teilzeit, um sich gleichzeitig noch um ihre Kinder kümmern zu können (vgl. IW Köln 2013).

Auch wenn sich die Unternehmen hierzulande stark engagieren, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern, ihr Einfluss auf die Entscheidung eines Paares, wer wie viel der familiären Verpflichtungen übernimmt und welche Konsequenzen das für die jeweilige Karriere hat, bleibt begrenzt. Von einer Ungleichbehandlung der Frauen aufgrund des Geschlechts kann auch in diesem Zusammenhang keine Rede sein.

»Gläserne« Decke: Es besteht kein Grund für staatliche Eingriffe auf dem Arbeitsmarkt, aber es existieren politische Handlungsoptionen

Berufswahl und Erwerbsverhalten können mit positiven, aber auch negativen Karriere- und Verdienstperspektiven einhergehen. In diesem Sinn können sie eine »gläserne Decke« für bestimmte Beschäftigtengruppen einziehen. Allerdings ist dies nicht darauf zurückzuführen, dass Unternehmen Frauen als Beschäftigtengruppe in Entgelt- und Karrierefragen aufgrund des Geschlechts anders behandeln als Männer. Sie haben auch grundsätzlich kein Interesse daran. Andernfalls würden die Unternehmen riskieren, dass die betroffenen Mitarbeiterinnen, aber auch ggf. deren Kollegen angesichts dieser unsachgemäßen Ungleichbehandlung ihre Arbeitsleistung absenken oder zu einem anderen Betrieb abwandern.

Unternehmen können aber durch personalpolitische Maßnahmen auch nur begrenzt Einfluss auf die Entscheidungen ausüben, die zu Recht in die Domäne der einzelnen Beschäftigten fallen. Möchte man gesellschaftlich dominierende Rollenbilder und Geschlechterstereotype verändern, die für persönliche Entscheidungen im Erwerbsverlauf von Bedeutung sein können, ist die Gesellschaft als Ganzes in der Pflicht und damit der Staat, der die Rahmenbedingungen schafft.

Angesichts der hohen Bedeutung der Teilzeitarbeit und der Erwerbspausen für Lohnlücke und Karriere, ergeben sich insbesondere hier Ansatzpunkte für die Politik. Um Personen mit familiären Betreuungspflichten zu ermöglichen, Vollzeit zu arbeiten und Erwerbspausen kurz zu halten, ist ein weiterer nachhaltiger und rascher Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur erforderlich. Informationsgestützte Angebote können hilfreich sein, Fragen der Kinderbetreuung zu adressieren und für eine stärker partnerschaftlich geprägte Aufgabenteilung zu sensibilisieren. Es steht dem Gesetz-

geber in diesem Zusammenhang zudem frei, Regelungen im Steuer-, Familien- und Sozialversicherungsrecht zugunsten von beschäftigungspolitischen Erwägungen zu modifizieren und (zusätzliche) Anreize zur Aufnahme von Vollzeittätigkeiten zu setzen. Betriebliches Handeln kann in diesem Zusammenhang nur unterstützend wirken und darf nicht davon ablenken, dass die Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und daraus resultierender Entscheidungen von Individuen durch den Staat maßgeblich mitbestimmt werden.

Literatur

Adda, J., C. Dustmann und K. Stevens (2011), »The Career Costs of Children«, IZA Discussion Paper 6201, Bonn.

Anger, C. und J. Schmidt (2008), »Gender Pay Gap und Familienpolitik: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede«, *IW-Trends* 35(2), 55–68.

Babcock, L. und S. Laschever (2003), *Women don't ask: Negotiation and the Gender Divide*, Princeton University Press, Princeton.

Boll, C. (2009), »Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen – fertilitätstheoretische Einordnung, Quantifizierung auf Basis von SOEP-Daten und familienpolitische Implikationen«, HWWI-Research Paper 1-19, Hamburg.

IW Köln (2013), »Frauen sind die Gewinner am Arbeitsmarkt« – eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte – Tabellen und Abbildungen zur Pressekonferenz am 14. Januar 2013, online verfügbar unter: <http://www.iwkoeln.de/de/presse/veranstaltungen/beitrag/pressekonferenz-beschaeftigungs-und-karriereperspektiven-von-frauen-102502>, aufgerufen am 2. April 2013.

Säve-Söderbergh, J. (2007), »Are Women Asking For Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success«, Swedish Institute for Social Research, Working Paper Series, No. 7, Stockholm.

Solberg, E. und T. Laughlin (1995), »The Gender Pay Gap, Fringe Benefits, and Occupational Crowding«, *Industrial and Labor Relations Review* 48(4), 692–708.

Statistisches Bundesamt (2012), *Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt – Deutschland und Europa*, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013), »Frauerverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich?«, online verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/VerdiensteArbeitskosten/2013_03/2013_03Verdienstunterschiede.html, aufgerufen am 2. April 2013.



Monika Queisser*

Equal Pay – noch immer eine Fiktion?

Trotz Equal-Pay-Gesetzen, die in fast allen OECD-Ländern inzwischen gibt, bestehen immer noch zum Teil große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern. In allen OECD-Ländern ist das mittlere Einkommen von Männern höher als das von Frauen. Wenn man nur Arbeitnehmer in Vollzeit betrachtet, beträgt das Gefälle im OECD-Durchschnitt 16%. Dieser Wert ist aber schon ein Fortschritt, denn im Jahr 2000 klaffte noch eine Lücke von 20% zwischen den Löhnen für Männer und denen für Frauen. Die Unterschiede zwischen OECD-Ländern sind allerdings gewaltig. In Mexiko, Ungarn und Neuseeland verdienten Frauen im Jahr 2010 nur 5 bis 7% weniger als Männer, in Korea dagegen lag die Lücke bei 39 und in Japan bei 29%. Deutschland liegt mit 22% OECD-weit an dritter Stelle.

Die Unterschiede in der Bezahlung verkleinern sich von einer Generation zur nächsten. Jüngere Frauen verdienen in vielen Ländern inzwischen fast genauso viel wie jüngere Männer. Daten für 16 OECD-Länder zeigen, dass 2010 in der Altersgruppe von 25 bis 29 Jahren der Unterschied nur 9% betrug, aber in der Altersgruppe von 55 bis 59 Jahren auf 24% anwuchs. Gerade in Ländern wie Deutschland und Korea, wo das Lohngefälle zwischen den Geschlechtern insgesamt sehr hoch ist, sind die Unterschiede bei den Jüngeren viel kleiner.

Schon in der Schule haben Mädchen einen Vorsprung vor den gleichaltrigen Jungen. Die PISA-Studien zeigen, dass Mädchen im Alter von 15 Jahren ihren männlichen Altersgenossen im Lesen durchschnittlich ein volles Lernjahr voraus sind. Jungen sind etwas besser in Mathematik und Naturwissenschaft, aber ihr Vorsprung ist viel geringer als der der Mädchen im Lesen. Junge Frauen sind heute auch beruflich besser ausgebildet, dennoch sind sie auf dem Arbeitsmarkt weniger präsent als Männer. Heute haben in Deutschland 27% der Frauen zwischen 25 und 34 Jahren einen Abschluss einer Universität, einer Fachschule oder

* Dr. Monika Queisser leitet die Abteilung Sozialpolitik bei der OECD, Paris.

auch einen Meisterbrief, bei Männern sind es nur 25%. Vor 20 Jahren war das noch anders.

Bei den Unterschieden in der Studienfachwahl zwischen Frauen und Männern hat sich allerdings noch wenig getan: 2009 entfielen in Deutschland nur 16% der tertiären Informatikabschlüsse auf Frauen, dafür aber 70% der Abschlüsse im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Studienentscheidungen sind eher mit Einstellungen zu erklären als mit geschlechtsspezifischen Begabungen. Es ist in der Tat so, dass einige heute typisch weibliche Berufe, wie z.B. Lehrer, Anwalt und Arzt, früher typisch männlich waren. Aber nicht nur die Berufswahl als solche ist wichtig für die Bezahlung, sondern auch ob man im öffentlichen oder privaten Sektor arbeitet, wie man sich weiter spezialisiert, und wie nachdrücklich man das berufliche Weiterkommen und sein Karriereziel verfolgt.

Im Hinblick auf die Bezahlung kommt die große Veränderung jedoch mit der Mutterschaft. Dies zeigt sich am Vergleich der Löhne von Müttern mit denen von Frauen, die keine Kinder haben. OECD-weit verdienen Frauen mit Kindern in Durchschnitt 14% weniger als Frauen ohne Kinder. In Deutschland ist der Sprung besonders dramatisch: Kinderlose Frauen verdienen fast dasselbe wie Männer, aber ab dem ersten Kind vergrößert sich die Lücke auf über 20%.

Warum verdienen Mütter weniger?

Es gibt viele Gründe für das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern. OECD-Analysen zeigen, dass die Teilzeitarbeit von Frauen im OECD-Durchschnitt für rund ein Drittel des Gefälles verantwortlich ist. Häufig sind die Chancen, aufzusteigen und damit mehr Geld zu verdienen, in Teilzeitjobs sehr begrenzt, und viele Frauen arbeiten auch nicht in Positionen, die ihrer Ausbildung entsprechen, sondern in solchen Stellen, die es einfacher erlauben, Beruf und Familie zu vereinbaren. Aber auch die Berufswahl, die Wahl des Sektors, wie z.B. Industrie versus Dienstleistungssektor, und die Berufserfahrung sind wichtige Determinanten der Lohnlücke. Wer nur wenige Jahre und in weniger verantwortungsvollen Positionen gearbeitet hat, erhält auch weniger Lohn. Und schließlich gibt es natürlich auch Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz; wir wissen, dass solche Diskriminierung tagtäglich stattfindet. Diese allerdings präzise zu messen ist sehr schwierig, und damit ist auch ein solches Verhalten der Arbeitgeber schwer nachzuweisen und noch schwerer zu bekämpfen.

In Deutschland ist den OECD-Analysen zufolge die Hälfte des Lohngefälles auf die verstärkte Teilzeitarbeit von Frauen zurückzuführen. Besonders Mütter arbeiten oft in Teilzeit: Von den 25- bis 54-jährigen Frauen mit Kindern in Schule oder Ausbildung sind es in Deutschland 62%, in Frankreich

z.B. dagegen nur 26%. Der Teilzeitarbeitseffekt zeigt sich deutlich in der nächsten Altersgruppe: OECD-weit ist die Lohnlücke bei den über 40-Jährigen dreimal so hoch wie bei jüngeren Erwerbstätigen.

Aber Teilzeitarbeit ist nicht der einzige Grund; je weiter man nach oben auf der Karriereleiter kommt, desto größer werden die Unterschiede. Nur 28% der deutschen Führungskräfte und weniger als 4% der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Unternehmen sind Frauen, und diese Frauen setzen sich außerdem oft weniger mit Gehaltsforderungen durch – oder sie fragen erst gar nicht. Frauen in Führungspositionen, die Kinder haben, bekommen vermutlich Auszeiten zu spüren, die sie im Verlauf ihrer Karriere genommen haben. Ein weiterer Punkt ist die berufliche Mobilität, die heutzutage in vielen multinationalen Unternehmen bei Top-Managern gefordert wird. Schon für viele Männer mit Familie ist das nicht einfach, aber Frauen haben damit oft noch größere Schwierigkeiten, den Partner und die Kinder von einer Auslandsstation in die nächste mitzunehmen.

Ganz schlecht sieht es im Übrigen bei den Freiberuflern aus: Mit 63% ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland fast doppelt so hoch wie im OECD-Durchschnitt, wo selbständige Frauen rund ein Drittel weniger als männliche Selbständige verdienen.

Was kann die Politik tun, damit die Lohnlücke schrumpft?

Da der große Unterschied in den Löhnen genau genommen nicht zwischen Männern und Frauen besteht, sondern zwischen Männern und Müttern, sollte die Politik hier ansetzen. Die Kinderbetreuung ist ein wichtiger Faktor, der es Frauen ermöglichen kann, nach einer Babypause oder einer längeren Betreuungszeit wieder voll in den Arbeitsmarkt einzusteigen und dann auch in den Jobs zu arbeiten, für die sie ausgebildet sind und in denen sie gut bezahlt werden. Die OECD-Studien zeigen tatsächlich, dass Länder mit höherer Beteiligung von Kindern an Betreuung auch ein geringeres Lohngefälle haben.

Aber es geht nicht nur um Kitas für kleine Kinder. In Deutschland bestehen die Probleme weiter – oder gehen vielleicht sogar erst richtig los – wenn Kinder eingeschult werden. In vielen deutschen Grundschulen gehen die Schüler zu so unregelmäßigen Zeiten in die Schule, dass es zu einer sportlichen Herausforderung für Mütter wird, selbst »nur« einen Halbtagsjob zu machen, zumal wenn man die Transportzeiten zur Arbeitsstelle noch mit berücksichtigt. Erforderlich sind insofern auch mehr außerschulische Angebote für Kinder, mit Hausaufgabenbetreuung, Sport, Musik oder anderen Freizeitaktivitäten an der Schule. Trotz beträchtlicher Fort-

schritte auf diesem Gebiet fehlt in Deutschland vielerorts noch ein qualitativ hochwertiges und erschwingliches Betreuungsangebot für Kinder, das den Eltern ermöglicht, die Anforderungen eines erfüllenden Familien- und Berufslebens zu kombinieren.

Familie und Beruf zu vereinbaren ist immer schwierig, auch im besten System und mit der großzügigsten und effizientesten Familienpolitik. Gerade bei kleineren Kindern, die noch häufiger krank sind und dann nicht in die Kinderbetreuung gebracht werden können, müssen sich die meisten Eltern spontan anpassen, Urlaub oder andere Hilfe in Anspruch nehmen. Arbeitgeber sind hier gefordert, Frauen und Männern mit Flexibilität entgegenzukommen. Langfristig ist dies auch im Interesse des Arbeitgebers, denn auf diese Weise können gute Fachkräfte gehalten werden. In Ländern, wo die Bevölkerung schon jetzt rasch altert, sieht man auch, dass die Arbeitswelt beginnt, sich stärker an die Bedürfnisse von Familien in Bezug auf Kinderbetreuung und die Pflege älterer Familienmitglieder anzupassen. Aber auch da ist der Weg noch weit bis Mütter und Väter wirklich gute Bedingungen haben, Arbeit und Familie zu kombinieren.

Außerhalb des Themas Betreuung gibt es aber auch noch andere Faktoren: Deutschland hat z.B. OECD-weit das einzige Steuer- und Sozialsystem, das Einverdienerhaushalte mit schulpflichtigen Kindern klar bevorzugt. Die jüngst beschlossene Einführung des stark umstrittenen Betreuungsgelds für Kinder von 13 bis 36 Monaten könnte Mütter mit Kleinkindern zudem verstärkt motivieren, zu Hause zu bleiben, und so die ohnehin schon erheblichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfestigen.

Aber wir dürfen nicht den Fehler machen, das Thema Lohnlücke und Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt als Herausforderung und Problem nur für Frauen zu sehen. Mehr Gleichberechtigung im Job funktioniert nur, wenn es auch zuhause eine bessere Aufteilung der Hausarbeit und Betreuung gibt. In Deutschland ist die Hausarbeit indes weiterhin fest in weiblicher Hand, Frauen versorgen Kinder, kaufen ein, putzen, kochen und waschen in Deutschland im Schnitt täglich zwei Stunden mehr als Männer. Die Reform der Elternzeit in Deutschland hat dazu geführt, dass mehr Väter eine Auszeit für ihre Kinder nehmen. 2007 waren es nur 9%, im zweiten Halbjahr 2010 bereits 25%. Das ist eine positive Entwicklung, die von Politik und Gesellschaft weiter unterstützt werden sollte.

In der deutschen Diskussion ist immer noch das Bild der Rabenmutter präsent, zusammen mit der Überzeugung, dass schon die Teilzeitarbeit von Müttern das Kind beschädigt, obwohl internationale Studien zur frühkindlichen Entwicklung das nicht bestätigen können. Solange dies Gesellschaftsbild vorherrscht, zögern Frauen mit Kindern viel-

leicht auch, mehr zu arbeiten oder sich für eine steilere Karriere einzusetzen, selbst wenn sie die Möglichkeit und die Lust dazu hätten, um nicht als schlechte Mutter zu gelten. Mit solchen Vorurteilen aufzuräumen ist eine gesellschaftliche Herausforderung, und hier sind alle gefragt, nicht nur die Politiker.

Literatur

OECD (2012), *Closing the Gender Gap: Act Now*, OECD, Paris.