

Geschlechterungleichheit in Deutschland: nur 2 % Gehaltsunterschied?

CLEMENS OHLERT, HOLGER LENGFELD

Aus zahlreichen wissenschaftlichen Studien ist bekannt, dass der nominale, unkorrigierte Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland in den letzten Jahren nahezu konstant rund 23 % beträgt.¹ Diese Differenz gilt als gesellschaftliches Problem, weil Frauen damit unter anderem geringere Chancen auf den Aufbau eines eigenständigen Vermögens und auf den Umfang von zukünftigen Sozialversicherungsansprüchen haben. Die Bundesregierung formulierte deshalb bereits 2008 das Ziel, die durchschnittliche Entgeltlücke bis 2015 auf 10 % zu verringern bei gleichzeitig angestrebter Erhöhung der Frauenerwerbsquote.² In Politik und Öffentlichkeit wird seit Langem über Maßnahmen diskutiert, die die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt fördern sollen. Aktuell sind aufgrund der Initiative von EU-Kommissarin *Viviane Reding* insbesondere Quotenregelungen und Selbstverpflichtungen durch Arbeitgeber für mehr Frauen in Führungspositionen im Gespräch.

Auch das arbeitgebernahe „Institut der Deutschen Wirtschaft Köln“ (IW) äußerte sich jüngst zu diesem Thema in Form einer Pressemitteilung, die in den Medien breit rezipiert wurde.³ Darin

wurde behauptet, dass der Gehaltsunterschied zwischen den Geschlechtern tatsächlich deutlich geringer sei, nämlich nur 2 % betrage. Aus diesem Ergebnis schlussfolgern die Autoren, dass es keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts bezüglich Führungspositionen und Entgelt gäbe.⁴ Das IW begründet sein Ergebnis weiterhin damit, dass die Entgeltlücke neben unterschiedlichen Bildungsabschlüssen und Berufswahlentscheidungen der Geschlechter insbesondere durch Erwerbsunterbrechungen bedingt sei.

Eine genauere Betrachtung der IW-Meldung zeigt jedoch, dass die Schlussfolgerung, es gäbe keine Diskriminierung nach Geschlecht, nicht zulässig ist. Dafür sind zwei Gründe ausschlaggebend: Zum Ersten ist die Aussagekraft der ausgewiesenen Geschlechterlohnlücke deutlich eingeschränkt. Sie bezieht sich nicht auf den Vergleich aller Frauen gegenüber allen Männern, sondern gilt, soweit dies der Pressemeldung zu entnehmen ist, nur für Frauen mit einer Erwerbsunterbrechung von bis zu 18 Monaten. Eine weitreichende Interpretation des Ergebnisses scheint auch deshalb voreilig, weil der Meldung keine veröffentlichte empirische Studie zugrunde liegt, die einen Nachvollzug der Ergebnisse ermöglichen würde.⁵ Zweitens kann Diskri-

minierung nach Geschlecht auf dem Arbeitsmarkt auch bei einem ermittelten Entgeltunterschied von 2 % nicht ausgeschlossen werden.

Der bisherige Forschungsstand

Die bisherige Forschung zeichnet hierzu folgendes Bild. Eine Ungleichbehandlung nach Geschlecht ist zu vermuten, wenn Männer und Frauen ungleich entlohnt werden, obwohl sie bei gleicher Bildung denselben Beruf im selben Betrieb mit gleicher wöchentlicher Arbeitszeit ausführen. Berücksichtigt man diese Faktoren, so beträgt die Geschlechterlohnlücke in Deutschland noch rund 12 %.⁶ Eine so korrigierte Lohnlücke kann also Hinweise darauf geben, ob Diskriminierung am Arbeitsmarkt vorliegt, die sich nicht durch das Humankapital, die Arbeitszeit oder die Berufswahl der Geschlechter rechtfertigen lässt. Nimmt man nun weitere mögliche Erklärungsfaktoren hinzu oder lässt andere weg, so ergeben sich andere Verdienstabstände, und entsprechend verändert sich der Umfang der vermuteten Diskriminierung. Es konnte z. B. gezeigt werden, dass niedrigere hierarchische Positionen von Frauen innerhalb bestimmter Berufsfelder

¹ Statistisches Bundesamt (2012): 2011: Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben bestehen, Pressemitteilung Nr. 101 vom 21.03., Wiesbaden; Finke, C. (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006, in: *Wirtschaft und Statistik* (1), S. 36–48; Achatz, J./Gartner, H./Glück, T. (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 57 (3), S. 466–493; Gartner, H./Hinz, T. (2009): Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Branchen, Berufen und Jobzellen (1993–2006), in: *Berliner Journal für Soziologie* 19 (4), S. 557–575; Busch, A./Holst, E. (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, in: *DIW Wochenbericht* 75 (15), S. 184–190; Beb-

lo, M./Ohlert, C./Wolf, E. (2011): Logib-D und die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in deutschen Betrieben – eine Abschätzung des politischen Handlungsfeldes, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* 44 (1/2), S. 43–52; OECD (2012): *OECD Employment Outlook 2012*, Paris.

² Bundesregierung (2008): *Fortschrittsbericht 2008. Zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie*, Berlin.

³ Institut der deutschen Wirtschaft Köln (2013): *Beschäftigungsperspektiven von Frauen. Nur 2 Prozent Gehaltsunterschied*, Pressemitteilung Nr. 3 vom 14. Januar, Köln, <http://www.iwkoeln.de/de/presse/pressemitteilungen/beitrag/102500>; zur Rezeption siehe statt anderer Süddeutsche Zeitung vom 15.01.2013: *Frauen verdienen was ihnen zusteht*, S. 19.

⁴ Siehe Anlage zur Pressemitteilung Nr.3/2013 des IW.

⁵ In der Studie, auf die die Pressemitteilung des IW Bezug nimmt, geben die Autoren einen Literaturüberblick zum Thema sowie eine Abwägung politischer Maßnahmen aus personalökonomischer Perspektive. Das Ergebnis zur Geschlechterlohnlücke wird dort jedoch nicht ausgewiesen (vgl. Schäfer, H./Schmidt, J./Stettes, O. (2013): *Beschäftigungsperspektiven von Frauen. Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte*, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln).

⁶ Vgl. z. B. Gartner/Hinz (2009), a.a.O. (Fußnote 1).

einen beträchtlichen Teil der Entgeltunterschiede erklären können.⁷ Ungeachtet anderer Interpretationsmöglichkeiten kann nicht ausgeschlossen werden, dass dies auf Diskriminierung von Frauen bei Beförderungen zurückzuführen ist.

Als gesichert gilt weiterhin, dass Erwerbsunterbrechungen zu erheblichen Entgelteinbußen führen.⁸ Da Erwerbsunterbrechungen ganz überwiegend von Frauen zur Vereinbarung von Familie und Erwerbstätigkeit, vor allem zur Kindererziehung, genutzt werden, ist davon auszugehen, dass ein Teil der Geschlechterlohnücke durch Erwerbsunterbrechungen erklärt werden kann. Allerdings finden bisherige Studien, dass sich Erwerbsunterbrechungen bei Männern und Frauen in unterschiedlichem Maß auf die Entlohnung auswirken. Im Gegensatz zu Männern erfahren Frauen höhere Entgelteinbußen, die sie im Erwerbsverlauf kaum wieder ausgleichen können.⁹ Das heißt, ein adäquater Wiedereinstieg z. B. nach der Babypause gelingt häufig nicht. Aus ökonomischer Perspektive wird dies damit begründet, dass in einer Unterbrechung Humankapital verloren geht, also Wissen oder Fähigkeiten verlernt werden. Die Ursache kann jedoch auch darin liegen, dass Frauen bzw. Mütter schlechter entlohnt werden bzw. nicht in Führungspositionen gelangen, weil ihnen eine stärkere Orientierung auf Haushaltsaufgaben und Kinderbetreuung und damit eine geringere Arbeitsleistung unterstellt wird. Dies wäre ein Diskriminierungstatbestand im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.

Ein weiterer Kritikpunkt an der Interpretation des IW bezieht sich darauf, dass Frauen bzw. Paare ihre Erwerbsentscheidungen vor dem Hintergrund der real existierenden Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt treffen. Die Haushaltsökonomie geht davon aus, dass die Entscheidung darüber, wer in einer Partnerschaft die Erwerbstätigkeit unterbricht oder reduziert, in erster Linie von den Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern abhängt – also von den aktuellen oder

zukünftig erwarteten beruflichen Positionen der Partnerin und des Partners. Im Ergebnis wird gezeigt, dass gesellschaftliche Strukturen den Haushalten Anreize dafür setzen, dass Frauen (und nicht Männer) ihren Erwerbsverlauf unterbrechen oder Teilzeitbeschäftigung nutzen.¹⁰ In diesem Sinn wird die bestehende Geschlechterungleichheit häufig als „sich selbst erfüllende Prophezeiung“ bezeichnet. Der IW-Kommentar lässt somit außer Acht, dass die betreffenden Entscheidungen von Männern und Frauen vor dem Hintergrund der zu erwartenden Einkommens- und Karrierechancen beider Geschlechter getroffen werden, die potenziell bereits Diskriminierung beinhalten können. Die Folgerung des IW, dass angesichts des geringen Entgeltunterschieds bei „gleichen“ individuellen Bedingungen keine Diskriminierung nach Geschlecht vorläge, ist daher wissenschaftlich nicht belegt.¹¹

Fazit

Zusammengefasst zeigt die Forschung, dass die Geschlechterlohnücke zwar dann deutlich kleiner ist als die eingangs erwähnten durchschnittlichen 23 %, wenn man relevante spezifische Charakteristika der Erwerbsarbeit von Männern und Frauen berücksichtigt (wie z.B. Berufswahl, Branche, Länge der Arbeitszeit, Erwerbsunterbrechungen). Allerdings bedeutet dies nicht, dass es keine Diskriminierung hinsichtlich der Entlohnung und der Aufstiegschancen gibt. Darüber hinaus löst die rechnerische „Auflösung“ der Entgeltlücke nicht das real existierende Problem der Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Vielmehr offenbart sie Ursachen der Ungleichheit und bietet damit Ansatzpunkte zu deren Reduzierung. Die deutliche Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen und die damit verbundenen Verdienstunterschiede sind eines der zentralen Handlungsfelder. Weiterhin dürfte der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten die

Möglichkeiten verbessern, Beruf und Familie zu vereinbaren und damit eine sinnvolle Maßnahme zur Reduzierung der Entgeltungleichheit darstellen. Darüber hinaus sind allerdings Maßnahmen notwendig, die Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit gleichmäßiger auf Männer und Frauen verteilen. Tradierte Geschlechterstereotype und Rollenbilder sowie die bevorstehende Einführung des Betreuungsgeldes für jene Eltern, die ihre Kinder nicht in einer Kindertageseinrichtung betreuen lassen, sprechen jedoch gegen eine kurzfristige, sondern bestenfalls für eine langfristige Reduzierung von geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheiten. ■

AUTOREN

CLEMENS OHLERT, Dipl.-Sozialwirt, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Makrosoziologie und Politische Soziologie, Fachbereich Sozialökonomie, Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Methoden der empirischen Sozialforschung, Wirtschafts- und Organisationssoziologie.

@ clemens.ohlert@wiso.uni-hamburg.de

HOLGER LENGFELD, Prof. Dr., Inhaber des Lehrstuhls für Makrosoziologie und Politische Soziologie, Fachbereich Sozialökonomie, Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte: Empirische Sozialstrukturanalyse, Soziologie der Europäischen Integration, Wirtschafts- und Organisationssoziologie.

@ holger.lengfeld@wiso.uni-hamburg.de

⁷ Siehe Finke (2011), a.a.O., (Fußnote 1).

⁸ Adda, J./Dustmann, C./Stevens, K. (2011): The career costs of children, IZA Discussion Paper (6201), Bonn; Beblo, M./Bender, S./Wolf, E. (2009): Establishment-level wage effects of entering motherhood, in: Special issue 'women and wages', Oxford economic papers 61 (S1), S. 111-134.

⁹ Beblo, M./Wolf, E. (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36 (4), S. 560–672.

¹⁰ Ott, N. (1998): Der familienökonomische Ansatz von Gary S. Becker, in: Pies, I./Leschke, M. (Hrsg.): Gary Beckers ökonomischer Imperialismus, Tübingen.

¹¹ Hinweise auf „strukturelle“ Diskriminierung finden sich auch darin, dass in Unternehmen und Berufsgruppen, in denen Frauen die Mehrzahl der Beschäftigten stellen, geringere Löhne gezahlt werden, obwohl die dort zu verrichtenden Aufgaben nicht weniger komplex sind (vgl. Achatz et al. 2005, a.a.O. (Fußnote 1)).