

Hochlohnberufe für Männer – Niedriglohnberufe für Frauen?

Das Dilemma: gleiche Ausbildung – ungleicher Lohn

Ungleiche Chancen lassen sich in Erwerbsgesellschaften in hohem Maße an ungleichen Löhnen festmachen: Der Brutto-Tageslohn von vollzeitbeschäftigten Frauen war in den alten Bundesländern im Jahr 2001 im Durchschnitt um etwa 19 Prozent geringer als der Lohn von Männern. Wie ist dieser Lohnunterschied zu bewerten? Lohnunterschiede werden gewöhnlich dann als berechtigt angesehen, wenn sie durch Leistungsunterschiede begründet sind. Unberechtigt sind Lohnunterschiede, wenn sie keinen Bezug zur Leistung aufweisen, wenn sie also durch Diskriminierung zu Stande kommen. In der Bundesrepublik Deutschland – wie in der Europäischen Union insgesamt – sind unterschiedliche Löhne bei gleicher oder gleichwertiger Arbeitsleistung gesetzlich verboten. Gegen diese Norm der Gleichbehandlung würde verstoßen, wer zwei gleich produktiven Beschäftigten unterschiedliche Löhne bezahlen würde.

Ob der durchschnittlich festgestellte Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern, wie er beispielsweise in den regelmäßigen Berichten der EU-Kommission ausgewiesen wird, durch unterschiedliche Produktivität zu erklären ist, lässt sich jedoch nicht so einfach

beantworten, wie es scheint. Um sich der Frage anzunähern, haben wir die Bruttolöhne von etwa 15 Mio. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 1993 und 2001 untersucht. In diesem Zeitraum haben die Lohnunterschiede nach Geschlecht zwar leicht abgenommen (Grafik), insgesamt erscheinen sie aber sehr verfestigt.

Gleicher Betrieb, gleiche Berufsgruppe, ungleicher Lohn

Nach einer verbreiteten Vorstellung arbeiten Männer häufiger in Hochlohnberufen, Frauen dagegen eher in Niedriglohnberufen. Innerhalb von Berufen müsste also der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen kleiner sein als im Gesamtdurchschnitt. Die Untersuchung zeigt jedoch, dass auch innerhalb des gleichen Berufes Frauen im Durchschnitt um 19 Prozent weniger verdienen als Männer. Anders als oft vermutet wird, geht der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen also weniger auf die Segregation in typische Frauen- und Männerberufen zurück, sondern vielmehr auf Unterschiede innerhalb von Berufen.

In welchem Maß werden innerhalb von Betrieben unterschiedliche Löhne im gleichen

Beruf bezahlt? Zwischen Männern und Frauen mit gleichem Beruf im gleichen Betrieb besteht noch ein Lohnunterschied von 15 Prozent. Ein gewisser Teil der Lohnungleichheit kann also darauf zurückgeführt werden, dass Männer häufiger in Betrieben arbeiten, die höhere Löhne zahlen, und Frauen eher in Betrieben, die niedrige Löhne zahlen. Den größeren Teil des durchschnittlichen Lohnunterschiedes sehen wir aber innerhalb der Berufsgruppen in den Betrieben.

Je flacher die Hierarchien, desto weniger Unterschiede

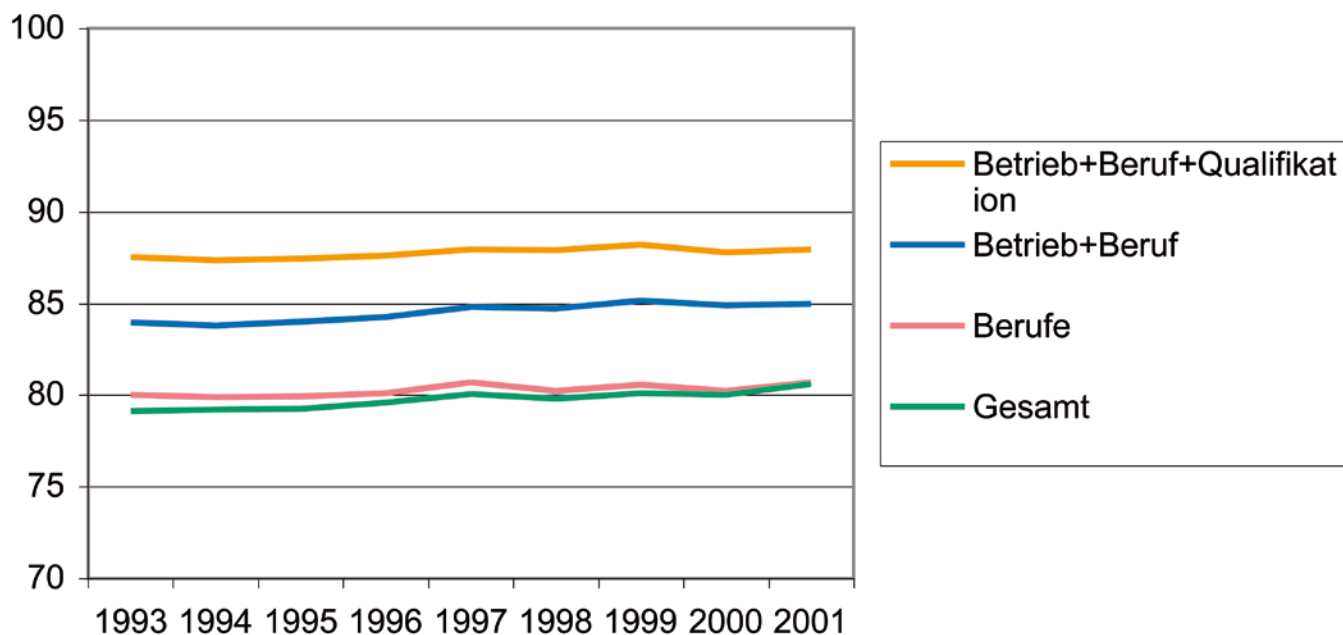
Sind diese Unterschiede durch Unterschiede in der Ausbildung und der Berufserfahrung zu erklären? Hier hat unsere Untersuchung gezeigt: Bei gleicher Ausbildung und gleichem Alter im gleichen Beruf und gleichen Betrieb verdienen Frauen etwa 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Im internationalen Vergleich ist dies eine recht hohe Lohndifferenz. Ähnliche Untersuchungen aus den USA und Skandinavien zeigen, dass dort fast keine Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb von so eng definierten Gruppen bestehen. Was steht also hinter diesem Lohnunterschied von 12 Prozent? Wir konnten mit unseren Daten nur Tagesverdienste vergleichen. Männer machen in höherem Ausmaß Überstunden als Frauen, so dass die längere tatsächliche Arbeitszeit einen kleinen Teil des Lohnunterschiedes erklären kann. Wesentlicher Grund dürften aber Hierarchien innerhalb der Berufe sein: Denkbar ist etwa eine Sozialstation, in der mehrere Sozialpädagoginnen arbeiten und ein Sozialpädagoge – und er leitet die Sozialstation. Die Vermutung wird dadurch bestätigt, dass beispielsweise etwa innerhalb der Berufskategorien von Führungskräften und Wissenschaftlern, wo die Hierarchien flacher sind, auch die Lohnunterschiede nur 5 bis 7 Prozent betragen.

Ein deutlicher Teil des Lohnunterschiedes ist auch auf Erwerbsunterbrechungen, zurückzuführen – insbesondere wegen Erziehungspausen. Auch wegen fehlender Infrastruktur zur Kinderbetreuung ziehen sich Frauen in diesen Phasen häufig von Erwerbsleben zurück und müssen beim Wiedereinstieg ein geringeres Einkommen hinnehmen.

Die Lohnunterschiede sind also durch ein ganzes Bündel von Ursachen zu erklären: Im Lebensverlauf der Frauen und Männer früh getroffene Entscheidungen über Ausbildungen, in die auch traditionelle Rollenbilder eingehen, sowie Personalentscheidungen in den Betrieben, die auf Rollenbilder und



	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Betrieb+Beruf+Qualifikation	87,51	87,35	87,44	87,63	87,97	87,89	88,19	87,79	87,97
Betrieb+Beruf	83,98	83,8	84,01	84,25	84,79	84,72	85,15	84,88	85,00
Berufe	80,02	79,89	79,95	80,11	80,69	80,22	80,55	80,21	80,68
Gesamt	79,14	79,22	79,25	79,59	80,04	79,82	80,12	80,02	80,6



auf erwartete Erwerbsunterbrechungen zurückzuführen sind. Auf diese Erwartungen der Umgebung reagieren Frauen zum Teil so, dass sie sich stärker als Männer in der Familienarbeit engagieren. Wir haben es also mit einem sich selbst verstärkenden Prozess zu tun, der nur schwer zu verändern ist.

Antidiskriminierungsgesetz allein reicht nicht!

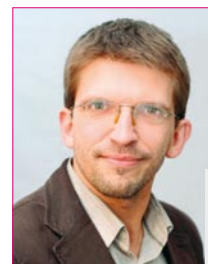
An den Rahmenbedingungen der Erwerbsarbeit hat sich mit Ausnahme der steigenden formalen Qualifikation von Frauen wenig verändert. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist gestiegen, reicht aber bei weitem nicht aus, um Eltern eine Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Familien- und Erziehungsarbeit zu ermöglichen. Das wiederum führt zu Einstellungs- und Aufstiegsbarrieren in den Betrieben. Selbst der Druck von Seiten des Gesetzgebers bezüglich Gleichstellung hat nicht zur Angleichung der Karriere- und Entlohnungschancen geführt - noch nicht. Sich beim Abbau des Lohnunterschieds auf die Wirkung des Antidiskriminierungsgesetzes zu verlassen, greift zu kurz, wie ein Blick in die USA zeigt. Dort achten die Betriebe vermehrt auf Lohngleichheit bei gleicher Arbeit. Unberechtigte Lohnunterschiede können dort in Zivilklagen gegen die Unternehmen verwendet werden. In Deutschland

sind solche juristischen Auseinandersetzungen noch selten und vornehmlich auf die Einstellung oder Beförderung von Personen bezogen. Der durchschnittliche Lohnunterschied in den USA ist jedoch keineswegs kleiner als in Deutschland, er kommt nur anders zu Stande - durch eine stärkere Segregation nach Beruf und Betrieb.

Um den bestehenden Lohnunterschiede wirkungsvoll abzubauen, wäre an weiterreichende Maßnahmen zu denken. Die Erwerbsunterbrechungen müsste gleichmäßiger auf Frauen und Männer verteilt werden, etwa indem gesetzlicher Erziehungsurlaub von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden muss. In diesem Zusammenhang begünstigt auch der weitere Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere auch der Ganztagschulen, die Angleichung von Chancen und damit von Löhnen. Weiterhin tragen auch die Bildungsinstitutionen eine Mitverantwortung. Egal ob im Kindergarten oder in der Universität sollten Talente und Interessen unabhängig vom Geschlecht gefördert werden.

Literaturhinweis: Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005), *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben*. In: *Zeitschrift für Soziologie*, Jg. 34, H. 1, S. 22-39.

Grafik: Lohn von Frauen in Prozent des Lohnes der Männer bei gleicher Qualifikation (und Alter) im gleichen Beruf und Betrieb, Westdeutschland



Dr. Hermann Gartner

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg
Forschungsbereich: Konjunktur und Arbeitszeit



Prof. Dr. Thomas Hinz

Universität Konstanz
Fachbereich Geschichte/Soziologie
Fachgebiet: Empirische Sozialforschung