

Der Gender Pay Gap in der Entlohnung

Lernziel:

Die Studierenden sollen die Formen des Gender Pay Gap beschreiben und Ursachen für den Gender Pay Gap benennen können. Sie sollen den Einfluss des Geschlechts auf die Entlohnungserwartungen und auf die subjektiv wahrgenommene Entgeltgerechtigkeit darstellen können.

Inhalt

1. Ausmaß des Gender Pay Gap und des bereinigten Gender Pay Gap
2. Ursachen des Gender Pay Gap
3. Die subjektive Entgeltgerechtigkeit: Gehaltserwartungen von Männern und Frauen

Quellenhinweise

1. Ausmaß des Gender Pay Gap und des bereinigten Gender Pay Gap

Das Arbeitsentgelt ist – wie wenig andere betriebswirtschaftliche Fragen – immer wieder auch Gegenstand von gesellschaftspolitischen Diskussionen. Zu nennen sind in neuerer Zeit beispielsweise

- die Angemessenheit des Arbeitsentgeltes von Führungskräften und Spezialisten aus dem Bankbereich („Investmentbanker“), insbesondere in Anbetracht der Wirtschaftskrise,
- die Forderung, die Transparenz über die Managementgehälter in Aktiengesellschaften und öffentlichen Unternehmen herzustellen,
- die geringere Bezahlung von Frauen und Männern („Gender Pay Gap“),
- die geringere Bezahlung von Zeitarbeitern gegenüber der Stammbesellschaft,
- die Frage eines Mindestlohnes für Geringverdienende.

Im Folgenden soll exemplarisch auf das Problem des „Gender Pay Gap“ eingegangen werden.

Die Frage, wie viel Prozent Frauen in Deutschland und in Europa weniger verdienen als Männer, ist Gegenstand vieler Forschungsstudien. Das Statistische Bundesamt veröffentlichte im Jahr 2010 folgende Pressemitteilung, die eine breite Beachtung in den Medien erreichte:

Gender Pay Gap 2008: Deutschland weiterhin eines der Schlusslichter in der EU

WIESBADEN – Der Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, lag in Deutschland mit 23,2% auch im Jahr 2008 deutlich über dem Durchschnitt der Europäischen Union (18,0%). Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Internationalen Frauentages am 8. März mitteilt, wiesen von den 27 Ländern der europäischen Union lediglich Estland (letzter Wert für 2007: 30,3%), die Tschechische Republik (26,2%), Österreich (25,5%) und die Niederlande (letzter Wert 2007: 23,6%) einen gegenüber Deutschland höheren geschlechtsspezifischen Verdienstabstand auf.

Das Land mit den europaweit geringsten Unterschieden im Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen war im Jahr 2008 Italien (4,9%). Auch Slowenien (8,5%), Rumänien, Belgien (jeweils 9,0%), Malta und Portugal (jeweils 9,2%) verzeichneten einen eher moderaten Gender Pay Gap.

Verglichen mit dem Vorjahr lassen sich insgesamt kaum Veränderungen feststellen. Allerdings fiel der Gender Pay Gap in Zypern und der Slowakei, der im Jahr 2007 noch über dem für Deutschland lag, 2008 mit 21,6% für Zypern beziehungsweise 20,9% für die Slowakei geringer als in Deutschland aus.

Bei der Interpretation der Werte sollte berücksichtigt werden, dass es sich um den unbereinigten Gender Pay Gap handelt. Aussagen zum Unterschied in den Verdiensten von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit gleichem Beruf, vergleichbarer Tätigkeit und äquivalentem Bildungsabschluss sind damit nicht möglich.

Im Oktober 2010 ergänzte das Statistische Bundesamt, dass rund zwei Drittel des Gender Pay Gap auf strukturell unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale von Männern und Frauen zurückzuführen seien. Die wichtigsten Unterschiede sind dabei die zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern ungleiche Besetzung von Positionen sowie die zwischen den Geschlechtern unterschiedlich ausfallende Berufs- beziehungsweise Branchenwahl. Darüber hinaus sind Frauen eher teilzeitbeschäftigt und tendenziell schlechter ausgebildet. Frauen verdienen bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit je Stunde durchschnittlich 8% weniger als Männer; diese Kennzahl wird als „bereinigter Gender Pay Gap“ bezeichnet.¹

Eine Untersuchung des Instituts der deutschen Wirtschaft für die Vereinigung der bayrischen Wirtschaft kam im gleichen Jahr zu dem Ergebnis, dass der Entgeltunterschied für Frauen mit Kindern, die ihre Berufstätigkeit für nicht länger als anderthalb Jahren unterbrochen hatten, mit 4% unterhalb der statistischen Signifikanz lag.²

Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie hat sich die Bundesregierung im Jahre 2009 verpflichtet, die unbereinigte Lohnlücke bis zum Jahr 2020 von aktuell 23 % auf 10 % zu reduzieren.³

Einmal jährlich organisiert der Verein „Buiseness und professional women“ mit Unterstützung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den Equalpayday. Der Aktionstag markiert in Deutschland symbolisch jenen Zeitraum, den Frauen über den Jahreswechsel hinaus länger arbeiten müssen, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen. Der nächste Equalpayday findet am 23.3.2012 statt.⁴

Der Gender Pay Gap wird nicht nur auf gesamtwirtschaftlicher Ebene analysiert, sondern findet zunehmend auch auf der Ebene des Einzelbetriebes Beachtung. Die Software „Logib-D“ ist ein Angebot des Bundesfamilienministeriums, mit dem Unternehmen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern identifizieren können. Das Programm hilft, die Ursachen zu erkennen und betriebliche Lösungen für eine faire Bezahlung zu entwickeln. Auch bei der einzelbetrieblichen Analyse wird zwischen dem Gender Gap an sich und einem bereinigten Gender

¹Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung Nr.384 vom 25.10.2010: Gender Pay Gap: Zwei Drittel lassen sich strukturell erklären
http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2010/10/PD10__384__621,templateId=renderPrint.psm

² vgl. vbw-bayern: Information – Mythen und Fakten zum Gender Pay Gap, 2010, veröffentlicht unter: http://www.vbw-bayern.de/agv/downloads/50925@agv/Information_Gender+Pay+Gap+_Version+final.pdf

³ Bundesregierung: Gleicher Lohn für gleich Arbeit, 2009; veröffentlicht unter http://www.bundesregierung.de/Content/DE/Artikel/2009/03/2009-03-19-lohngef_C3_A4lle-m_C3_A4nner-frauen,layoutVariant=Druckansicht.html

⁴ vgl.: <http://www.equalpayday.de/>

Gap unterschieden.⁵ Im Anschluss an diese Prüfung schließt sich das Angebot einer Beratung an, in der konkrete Schritte zur Reduzierung eines festgestellten Gender Gap entwickelt werden. Die abschließend mit dem Siegel "Logib-D geprüft" ausgezeichneten Unternehmen haben ihre Entgelt- und Personalstrukturen eingehend analysiert und einen Beratungsprozess erfolgreich abgeschlossen.⁶

Ein ähnliches Angebot stellt der von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte „eg-check“ dar. Auch hier wird den Unternehmen ein Instrumentarium an die Hand gegeben, mit dem die Entgeltfindung auf ihr Diskriminierungspotential untersucht werden kann.⁷

2. Ursachen des Gender Pay Gap

Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern gehen auf eine Anzahl komplexer Faktoren zurück, die häufig miteinander verwoben sind. Die Europäische Kommission – Beschäftigung / Soziales / Integration beschäftigt sich intensiv mit dieser Form der Diskriminierung und zählt folgende mögliche Diskriminierungsfaktoren auf:

„Offene Diskriminierung

- Manche Frauen werden für dieselbe Tätigkeit schlechter bezahlt als Männer. (Dieser Faktor hat wegen der Wirksamkeit EU-weiter und nationaler Rechtsvorschriften nur einen geringen Anteil an den Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern.)

Die Unterbewertung der Arbeit von Frauen

- Häufiger verdienen Frauen weniger als Männer für die Ausübung von gleichwertigen Tätigkeiten. Eine der Hauptursachen liegt in der Art der Wertschätzung der Kompetenzen von Frauen im Vergleich zu Männern.
- Tätigkeiten, die ähnliche Fähigkeiten, Qualifikationen oder Erfahrung erfordern, sind in der Regel dann schlecht bezahlt und unterbewertet, wenn in ihnen der Anteil von Frauen gegenüber Männern vorherrscht. So verdienen beispielsweise die (vorwiegend weiblichen) Kassenkräfte in einem Supermarkt normalerweise weniger als die (hauptsächlich männlichen) Beschäftigten, die Regale bestücken und andere eher körperliche Tätigkeiten ausüben.
- Möglich ist auch eine Bevorzugung von Männern bei der Bewertung der Leistung, und damit der Lohnhöhe und Aufstiegsmöglichkeit. Wenn beispielsweise Frauen und Männer gleich qualifiziert sind, kann die Verantwortung für Kapital höher gewertet werden als die Verantwortung für Menschen.

Segregation am Arbeitsmarkt

- Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern werden auch durch die so genannte Segregation im Arbeitsmarkt verstärkt. Frauen und Männer tendieren nach wie vor zu unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern. Zum einen haben bestimmte Branchen oft einen hohen Anteil von Frauen oder Männern. Zum anderen überwiegt innerhalb einer Branche oder eines Unternehmens der Anteil von Frauen in geringer geschätzten und niedriger bezahlten Beschäftigungen.
- Frauen arbeiten oft in Branchen, in denen ihre Arbeit geringer bewertet und bezahlt ist, als in den Branchen mit hohem Männeranteil. Über 40% der Frauen sind im Gesundheitswesen, im Erziehungsbereich oder in der öffentlichen Verwaltung tätig. Dies ist doppelt so viel wie der Anteil der Männer in denselben Sektoren. Im Gesundheits- und Sozialsektor allein beträgt der Frauenanteil 80%.

⁵ vgl. hierzu die veröffentlichten Beispielanalysen unter: <http://www.logib-d.de/cae/servlet/contentblob/10202/publicationFile/351/Beispielbericht%201.pdf>

⁶ Nähere Informationen hierzu findet man auf der Internetseite: <http://www.logib-d.de/>

⁷ siehe hierzu: <http://eg-check.de>

- Ferner sind Frauen häufig als Verwaltungsassistentinnen, Verkäuferinnen oder als angelernte bzw. ungelernte Arbeiterinnen tätig – fast die Hälfte der berufstätigen Frauen arbeiten in diesen Tätigkeiten. Viele Frauen üben gering bezahlte Beschäftigungen aus, beispielsweise im Reinigungs- und Pflegebereich.
- In Management- und Führungspositionen sind Frauen unterdurchschnittlich vertreten. In den Unternehmen der EU beträgt der Frauenanteil beispielsweise nur 32% im Management, 10% in den Vorständen der größten Unternehmen und 29% bei Wissenschaftlern und Ingenieuren in ganz Europa.

Traditionen und Stereotypen

- Die Trennung hängt oft mit Traditionen und Stereotypen zusammen. Traditionen und Stereotypen, in denen sich persönliche Präferenzen ausdrücken mögen, können beispielsweise die Wahl des Bildungswegs und die Beschäftigungsmuster beeinflussen.
- Frauen haben zwar einen Anteil von 55% bei den Universitätsstudenten, sind aber in Bereichen wie Mathematik, IT und Ingenieurwesen in der Minderheit.
- Einen Universitätsabschluss in mathematischen, wissenschaftlichen und technischen Fächern besitzen nur 8,4 von 1.000 Frauen im Alter von 20-29 Jahren, aber 17,6 Männer.
- Folglich arbeiten weniger Frauen in wissenschaftlichen und technischen Berufen. In vielen Fällen führt dies dazu, dass Frauen in geringer geschätzten und niedriger bezahlten Sektoren der Wirtschaft tätig sind.
- Wegen dieser Traditionen und Stereotypen wird von Frauen erwartet, dass sie ihre Arbeitszeit reduzieren oder ihre Berufstätigkeit ganz aufgeben, um sich um Kinder zu kümmern oder ältere Angehörige zu pflegen.

Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

- Die Aufgaben in der Familie und Pflege sind immer noch ungleich verteilt. Die Sorge um abhängige Familienmitglieder wird weitgehend von Frauen getragen. Weitaus mehr Frauen als Männer entscheiden sich für Elternzeit. Diese Tatsache führt in Verbindung mit fehlenden Möglichkeiten der Betreuung von Kindern und älteren Menschen dazu, dass Frauen oft gezwungen werden, den Arbeitsmarkt zu verlassen. Die Beschäftigungsquote von Frauen mit abhängigen Kindern liegt nur bei 62,4% gegenüber 91,4% bei Männern mit abhängigen Kindern.
- Teilzeitarbeit kann zwar eine persönliche Entscheidung sein, ist für Frauen in vielen Fällen jedoch eine Notwendigkeit, um Erwerbstätigkeit und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren. Eine Lohndifferenz zeigt sich bei der Betrachtung der Stundenlöhne von Beschäftigten in Teilzeit und Vollzeit. Europaweit arbeitet über ein Drittel der Frauen in Teilzeit, bei den Männern liegt der Anteil nur bei 8%. Über drei Viertel aller Teilzeitbeschäftigten insgesamt sind Frauen.
- Dadurch haben Frauen mehr Karriereunterbrechungen oder arbeiten weniger Stunden als Männer. Dies kann ihre Karriereentwicklung und Aufstiegschancen beeinträchtigen. Es bedeutet auch finanziell weniger attraktive Karrieren.⁸

3. Die subjektive Entgeltgerechtigkeit: Gehaltserwartungen von Männern und Frauen

Die Tatsache, dass Frauen weniger verdienen als Männer, spiegelt sich auch in den Gehaltserwartungen von Frauen und Männern wieder. Hierzu die Managementtrainerin Sabine Asgodom auf Sueddeutsche.de "Frauen tun sich schwer damit, den Zusammenhang zwischen Geld und Status zu sehen. Aber wenn sie weniger verdienen, dann haben sie auch einen niedrigeren Status." Ein führender Manager habe ihr berichtet: „ Wenn ein Mann und eine Frau aus

⁸ Europäische Kommission – Beschäftigung / Soziales / Integration
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=682&langId=de> ; gefunden am 10.7.2011

meiner Abteilung mehr Geld wollen, dann gebe ich es dem Mann. Der geht sonst, während die Frau auch dann bleibt, wenn sie die Gehaltserhöhung nicht bekommt."9

Diese geringeren Gehaltserwartungen bestehen bereits zu Beginn des Berufslebens. Studierende wurden befragt, wie hoch sie das Einstiegsgehalt nach dem Ende des Studiums einschätzen. Dabei neigen Frauen eher zum „Tiefstapeln“, sie erwarten weniger Gehalt als die Männer. „Erschreckend ist jedoch, dass die Frauen mit zunehmender Qualifizierung ihre Gehaltsvorstellungen nicht an die der Männer angleichen, sondern sogar weiter zurückfallen. Nach einem Aufbaustudium verlangen sie sogar nur 85% eines durchschnittlichen Männergehalts. Das entspricht einer absoluten Differenz von 7.138 Euro im Jahr. Eine selbst auferlegte ‚Sparmaßnahme‘, die einzig den künftigen Arbeitgeber freuen dürfte,“ so das Resümee der jährlich stattfindenden Befragung „Job Offensive“ der Zeitschrift Immobilienwirtschaft.10

Der regelmäßige Studentenspiegel – die unter anderem vom Nachrichtenmagazin Spiegel und der Unternehmensberatung McKinsey durchgeführte Online-Befragung von Studierenden - bestätigt die geringeren Entgelterwartungen der Studentinnen gegenüber den Studenten:

- „Mit 2877 Euro brutto pro Monat rechnen Studentinnen im ersten Vollzeitjob, ihre männlichen Kommilitonen hingegen mit 3456 Euro, also 20 Prozent mehr.
- Auch wenn die beiden Geschlechter denselben Studiengang belegen, klafft die Schere auseinander, unter Juristen beispielsweise um 19 Prozent.
- In den meisten Fächern erwarten selbst die besten 25 Prozent der Frauen noch weniger Gehalt als die schlechtesten 25 Prozent der Männer.“11

Die geringeren Gehaltserwartungen beziehen sich nicht nur auf Berufsfelder, in denen die Einstiegsgehälter ausgehandelt werden können; auch im Bereich des öffentlichen Dienstes mit seinen festen Gehaltsstrukturen – wie z.B. im Bereich der Sozialarbeit - haben Frauen geringere Gehaltserwartungen.

Wie das Merkmal Geschlecht gleichsam unbewusst die Wertschätzung von Arbeit steuert, zeigen Stefan Liebig und Thomas Hinz in einer Studie: Es wurden rund 2600 Personen danach befragt, „was aus ihrer Sicht ein gerechtes Einkommen für unterschiedliche Gruppen von Berufstätigen in Deutschland ist. Zunächst sollte pauschal die Wichtigkeit unterschiedlicher Kriterien für die Festsetzung von Löhnen und Gehältern bewertet werden: Neben der Bedeutung der Arbeitsleistung, des Berufs, des Ausbildungsniveaus und der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens wurde auch nach der Wichtigkeit des Geschlechts gefragt. Die Ergebnisse zeigen, dass die überwiegende Mehrheit der Meinung ist, das Geschlecht sollte keine oder nur eine geringe Rolle bei der Festsetzung des Einkommens spielen.

Daran anschließend wurden den Befragten zwischen 10 und 30 Beschreibungen von Erwerbstätigen vorgelegt, die sich nach mehreren Merkmalen unterschieden, zum Beispiel ihrem Beruf, ihrem Familienstand, ihrem Alter, ihrem Geschlecht und ihrem Einkommen. Für jeden dieser Fälle sollte dann einzeln bewertet werden, ob das angegebene Einkommen gerecht oder ungerecht ist. Die Ergebnisse zeigen nun, dass das Geschlecht bei der Bewertung dieser konkreten Einzelfälle sehr wohl eine Bedeutung hat. Den Frauen wurde ein deutlich geringeres gerechtes Bruttoeinkommen zugestanden als Männern, selbst dann, wenn sie mit ansonsten gleichen Merkmalen wie Ausbildung, Beruf, Arbeitsleistung beschrieben wurden. So wurde einem 55-jährigen Arzt, der überdurchschnittliche Leistungen am Arbeitsplatz erbringt, Alleinverdiener ist und vier Kinder zu versorgen hat, ein Bruttoeinkommen von 7750 Euro zugestanden, einer Ärztin mit den gleichen Eigenschaften und Lebensumständen dagegen nur 7300

9 o.V.: Ein Fehler, den Frauen unbedingt vermeiden sollten, 24.3.2010, <http://www.sueddeutsche.de/karriere/equal-pay-day-mehr-geld-im-zweifel-immer-fuer-den-mann-1.1075809-2>

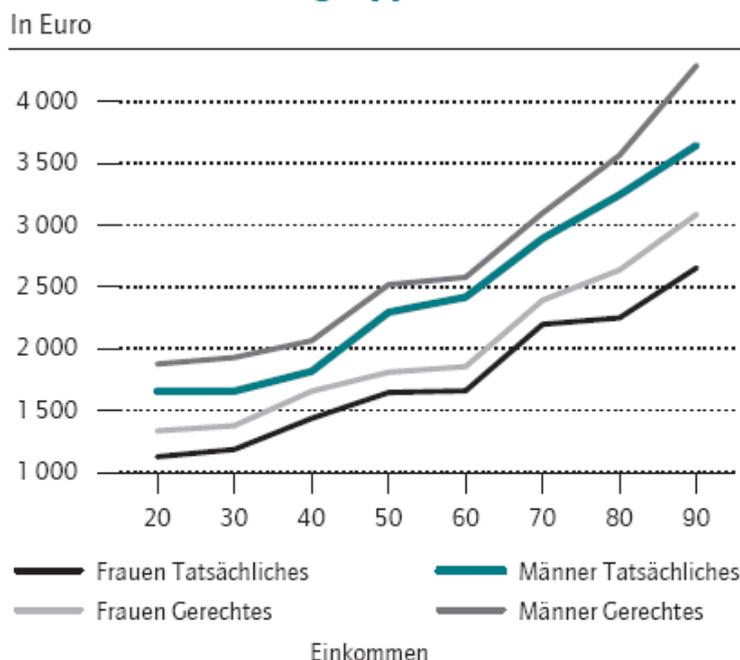
10 o.V.: Studentinnen sind noch Leichtgewichte, 21.10.2009, veröffentlicht unter: http://www.iz-jobs.de/karriere/themen/studentinnen_sind_beim_gehalt_noch_leichtgewichte,34851.html

11 Friedmann, Jens, Olbrisch, Miriam: Das bescheidene Geschlecht, 11.10.2010, <http://www.spiegel.de/spiegel/0,1518,722489,00.html>

Euro.¹² Diese finanzielle Geringschätzung der weiblichen Arbeit war bei den befragten Männern und Frauen gleichermaßen ausgeprägt.

Die geringeren Ansprüche zeigen sich auch bei der Zufriedenheit mit dem eigenen Gehalt, wie das DIW in einer groß angelegten Panel-Befragung zu der "empirischen Gerechtigkeitsforschung" ermittelte. Demnach empfinden 31 % der Beschäftigten ihr Einkommen als ungerecht.

Tatsächliche und als gerecht erachtete Monatsnettoeinkommen für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen nach Berufsstatusgruppen¹ 2009



¹ In der untersten ISEI-Statusgruppe (20) befinden sich Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten wie Hilfs- und Reinigungskräfte, der höchsten ISEI-Statusgruppe (90) sind zum Beispiel Ärzte und Hochschullehrer zugeordnet.

Quelle: Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2010

Abb. 3: Ergebnisse der DIW Studie „Wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit“¹³

In Abbildung sind zunächst die tatsächlichen Nettoeinkommen für vollzeitbeschäftigte Männern und Frauen nach 20 Berufsstatusgruppen dargestellt. Es zeigt sich, dass das Einkommen der Frauen in den einzelnen Berufsstatusgruppen deutlich geringer ist als das der Männer. Zudem wird für jede Statusgruppe angegeben, welches Einkommen sie für ihre Tätigkeit als gerecht empfinden würde. „Hierbei fallen zwei Aspekte auf: Erstens wird eine Differenzierung der Entlohnung nach beruflichem Status grundsätzlich als gerecht eingeschätzt – die Linie des gerechten Einkommen verläuft nahezu parallel zu den tatsächlichen Einkommen. Die Befragten erwarten also lediglich eine Anhebung ihres Einkommens, aber keine grundsätzlich andere

¹² vgl. Gerechtigkeitsforscher untersuchen Einkommensverhältnisse, in: uni aktuell der Universität Bielefeld, 6.Juli 2010, http://ekvv.uni-bielefeld.de/blog/uniaktuell/entry/mit_zweierlei_ma%C3%9F_gemessen_geringere

¹³ Liebig, Stefan, Valet, Peter und Schupp, Jürgen: Wahrgenommene Einkommensgerechtigkeit konjunkturabhängig. In : DIW http://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.358264.de/10-27-3.pdf, S. 5

Einkommensstruktur. Zweitens wird beim Vergleich der subjektiv gerechten Einkommenshöhen von Männern und Frauen deutlich, dass die Erwartungen der Frauen sogar deutlich unter dem Einkommensniveau verbleiben, welches die Männer tatsächlich haben.“¹⁴

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen auch: Wenn Menschen ihr eigenes Gehalt als „gerecht“ bewerten, so orientieren sie sich in erster Linie an Personen, die ähnliche Merkmale wie sie selbst haben. Dementsprechend vergleichen sich Frauen zunächst mit anderen Frauen innerhalb ihrer Berufe.

Quellenhinweise

Sind jeweils in den Fußnoten angegeben.

Zu diesem aktuellen Thema existieren viele aufschlussreiche Veröffentlichungen im Internet. Hier einige empfohlene Internetseiten:

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse,did=88096.html>

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=133752.html> (Dossier zu dieser Thematik)

<http://www.equalpayday.de/10.html>

http://de.wikipedia.org/wiki/Equal_Pay_Day

<http://www.eg-check.de/>

<http://www.logib-d.de>

Autor:
Prof. Dr. Frank Dulisch
FHöV NRW
Abteilung Köln
dulisch@gmail.com