

Löhne von Frauen und Männern In Schieflage

Frauen verdienen in Deutschland weniger Geld als Männer. Auf den ersten Blick erstaunt das nicht. Denn oft wählen sie Berufe, die keinen hohen Lohn erwarten lassen. So erhält eine junge Erzieherin ein geringeres Einkommen als ein studierter Bauingenieur. Aufschlussreich wird der Vergleich zwischen den Geschlechtern, wenn man Beruf, Qualifikation, Alter und Betrieb berücksichtigt. Katapultiert etwa eine gleich gute Ausbildung Frauen auf der Lohnskala nach oben oder bleibt die Schieflage?

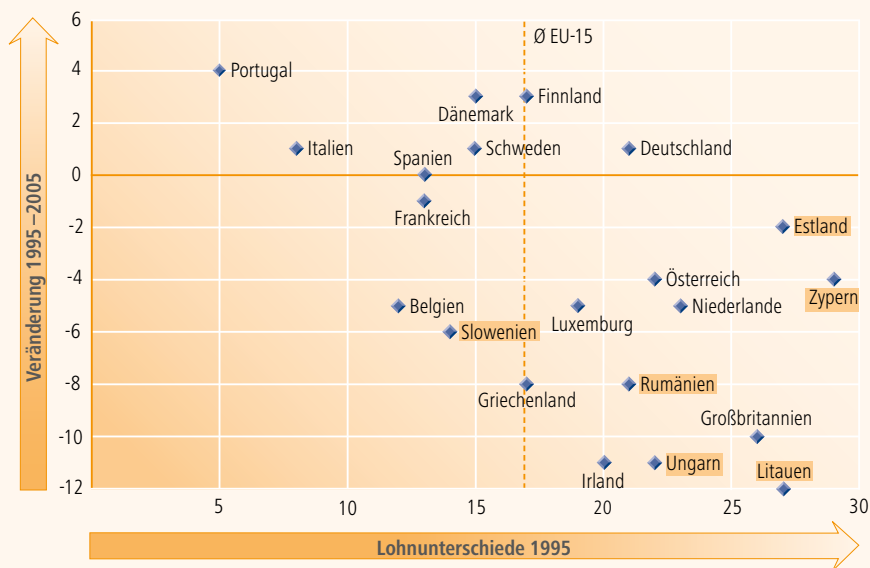
Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind hierzulande verfestigter als in anderen Staaten der Europäischen Union. So konnten alle Mitgliedstaaten, in denen die Löhne von Frauen und Männern 1995 nach der EU-Statistik überdurchschnittlich weit auseinander lagen, die Lohnunterschiede bis 2005 verringern. Mit einer Aus-

nahme: Deutschland. Hier haben die Lohnunterschiede zugenommen (vgl. Abbildung 1). Das zeigt auch eine neue Studie über die Lohnentwicklung in Westdeutschland zwischen 1993 und 2006, die das IAB gemeinsam mit der Universität Konstanz durchgeführt hat. Demnach verbesserte sich die Lage kaum. Der Bruttotageslohn von

Abbildung 1

Ausgangsniveau und Veränderung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in der EU im Zeitraum 1995 bis 2005

in Prozentpunkten



- Anmerkung: 1. Die Daten umfassen die Stundenlöhne von allen Beschäftigten (inkl. Teilzeit).
 2. Die Lohnunterschiede 1995 geben an, um wie viel Frauen weniger verdienen als Männer.
 3. Ø EU-15 umfasst hier die 15 Staaten, die 1995 bereits Mitglied waren. Orange markiert sind die seit 1995 beigetretenen Staaten, für die seit 1995 Daten vorliegen.
 4. Der Wert für Finnland basiert auf dem Jahr 1996.



vollzeitbeschäftigten Frauen war in den alten Bundesländern im Jahr 2006 im Durchschnitt um etwa 24 Prozent geringer als der Lohn von Männern (vgl. Abbildung 2 auf Seite 6). In den 1990er Jahren verringerte sich die Differenz ein wenig; seit 1999 geht die Schere aber wieder auseinander. Wie lassen sich die verfestigten Lohnunterschiede erklären? Stehen dahinter Unterschiede in der Produktivität, so dass ungleiche Bezahlung sogar berechtigt sein könnte? Oder spielen nicht Unterschiede in der Produktivität eine Rolle, sondern diskriminierende Faktoren?

In Deutschland – wie in der Europäischen Union insgesamt – ist die unterschiedliche Entlohnung in einem Betrieb bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gesetzlich verboten. Gegen diese Norm der Gleichbehandlung verstößt, wer zwei gleich produktiven Beschäftigten bei gleicher Tätigkeit unterschiedliche Löhne bezahlt. Ob ein Teil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern in

Deutschland durch unterschiedliche Produktivität zu erklären ist, lässt sich jedoch nicht so einfach beantworten.

Mithilfe von Daten, die Angaben über die Beschäftigten ebenso enthalten wie über Betriebe, in denen die Beschäftigten arbeiten, lassen sich verschiedene Ursachen für die Lohnunterschiede beleuchten, beispielsweise Berufswahl und Qualifikation (siehe Kasten auf Seite 9). So könnte man auch unterschiedlichen Produktivitäten als Ursache für Ungleichheiten auf die Spur kommen.

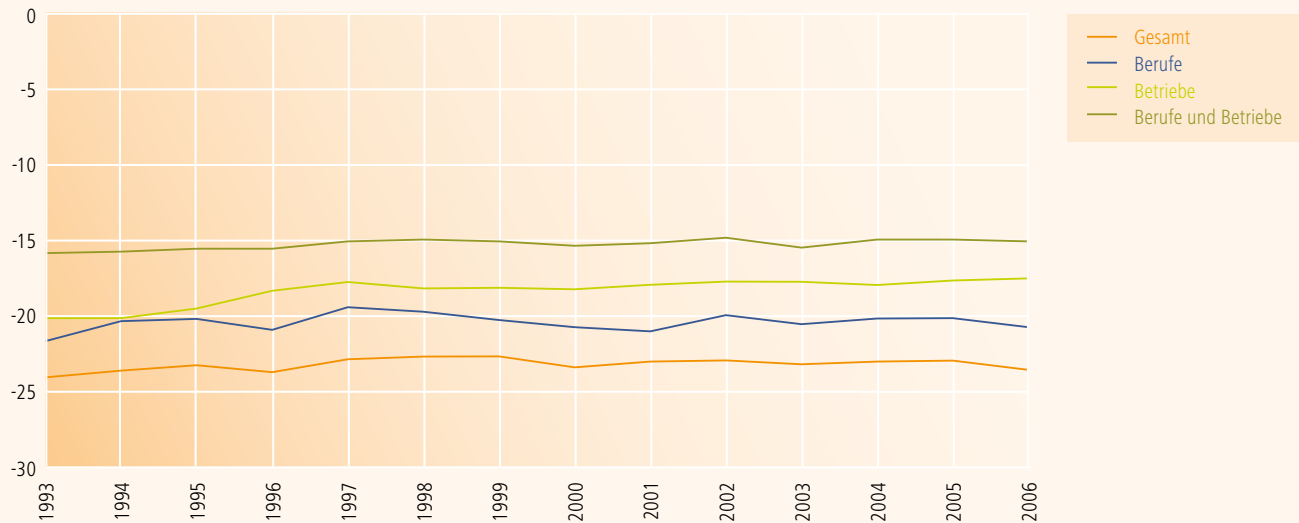
Der Beruf als Argument

Oft wird der Lohnunterschied mit der Behauptung erklärt, Männer arbeiten häufiger in Hochlohnberufen, Frauen dagegen in Niedriglohnberufen. Demnach müsste der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im gleichen Beruf deutlich kleiner ausfallen als im Gesamtdurchschnitt. Die IAB-Untersuchung zeigt jedoch, dass Frauen

Abbildung 2

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland im gleichen Beruf /Betrieb 1993 bis 2006

in Prozent



Lesehilfe: Die Werte geben an, um wieviel Frauen weniger verdienen als Männer in vier verschiedenen Berechnungen: insgesamt, im gleichen Beruf, im gleichen Betrieb sowie im gleichen Beruf im gleichen Betrieb. Die Unterschiede beziehen sich auf Bruttotageslöhne von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland.

Quelle: LIAB 2006, eigene Berechnungen

©IAB

auch im Vergleich zu Männern im gleichen Beruf durchschnittlich 21 Prozent weniger verdienen. Anders als oft vermutet, geht der Lohnunterschied also nur zu einem geringen Teil auf die Aufteilung in typische Frauen- und Männerberufe zurück.

Es besteht zwar ein Zusammenhang zwischen dem Lohn in einem Beruf und dem Anteil von Frauen in diesem Beruf. Der ist aber etwas komplexer als oft vermutet: So gibt es auch eine Reihe von typischen Männerberufen, in denen ein geringer Lohn bezahlt wird – etwa im Transportgewerbe oder teilweise im Baubereich. Weiterhin finden sich typische Frauenberufe, etwa im kaufmännischen Bereich, in denen ein immerhin durchschnittliches Einkommen erzielt werden kann. Allerdings sind Berufe, in denen wie etwa im Ingenieurwesen oder im Management, Spitzeneinkommen verdient werden, wiederum männlich dominiert. Insgesamt kann daher der Frauenanteil im Beruf nur einen kleinen Teil der Lohnunterschiede erklären.



Auf den Betrieb kommt es an

Wichtiger als die unterschiedlichen Berufe, in denen Männer und Frauen arbeiten, sind die unterschiedlichen Betriebe, in denen sie arbeiten: Wären Frauen und Männer genauso oft in Niedriglohnbetrieben tätig wie in Hochlohnbetrieben, wäre der Lohnunterschied innerhalb von Betrieben genauso groß wie im gesamten Durchschnitt. Innerhalb von Betrieben verdienen Frauen aber nur 18 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Frauen arbeiten also überproportional häufig in Niedriglohnbetrieben, Männer in Hochlohnbetrieben. Dies kann immerhin ein Viertel der gesamten Lohnlücke erklären.

Im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb besteht noch ein Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern von 15 Prozent. Betrachtet man die Kombination aus Berufen und Betrieben näher, lässt sich also ein weiterer Teil der Differenz erklären.

Auch die Qualifikation ist wichtig

Beschäftigte, die besser qualifiziert sind oder mehr Berufserfahrung haben, sind in der Regel produktiver, was einen höheren Lohn rechtfertigt. Somit ist zu fragen, ob die Lohnschere durch Unterschiede in der Qualifikation und der Berufserfahrung zu erklären ist. Mit ökonometrischen Verfahren (siehe Kasten auf Seite 9) kann berechnet werden, wie hoch die Differenz ist, wenn man diese Effekte herausrechnet. Da die zugrundeliegenden Daten die Berufserfahrung nicht exakt erfassen, werden zur Annäherung die Betriebszugehörigkeitsdauer und das Alter verwendet. Während der gesamte Lohnunterschied demnach im Jahr 2006 bei 23 Prozent liegt, beträgt er bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter noch knapp 17 Prozent (vgl. Abbildung 3).

Betrachtet man wieder nur Personen im gleichen Beruf und gleichen Betrieb, so zeigt sich: Bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter verdienen Frauen etwa zwölf Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Im internationalen Vergleich ist dies ein hoher Lohnunterschied. Ähnliche Untersuchungen führten Wissenschaftler für die USA und Skandinavien durch. In diesen Ländern fanden sie in so eng definierten Gruppen fast keinen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern mehr.

Betrieb und Qualifikation zusammen betrachtet

Was steht nun hinter diesem Lohnunterschied von zwölf Prozent? Mit den vorliegenden Daten konnten nur Tagesverdienste verglichen werden. Männer machen in höherem Ausmaß Überstunden als Frauen, so dass die längere tatsächliche Arbeitszeit einen Teil des Lohnunterschiedes erklären kann. Hierarchien innerhalb der Berufe dürften demgegenüber aber der wesentliche Grund sein. Männer steigen in der betrieblichen Hierarchie und damit in bessere Verdienstpositionen häufiger auf als Frauen. Dies zeigt eine Untersuchung, die Corinna Kleinert vom IAB durchgeführt hat: So sind Frauen in der Führungsebene der Unternehmen unterrepräsentiert. Karrierehindernisse für Frauen sind dabei häufig Kinder und die Arbeitsteilung in der Partnerschaft.

Ein Beispiel für den Aufstieg von Männern in Hierarchien bei gleichem Beruf ist die Sozialstation, in der mehrere Sozialpädagoginnen und ein Sozialpädagoge arbeiten. Er leitet die Sozialstation, während die Kolleginnen eine Hierarchiestufe unter ihm angestellt sind und damit auch weniger Lohn bekommen.

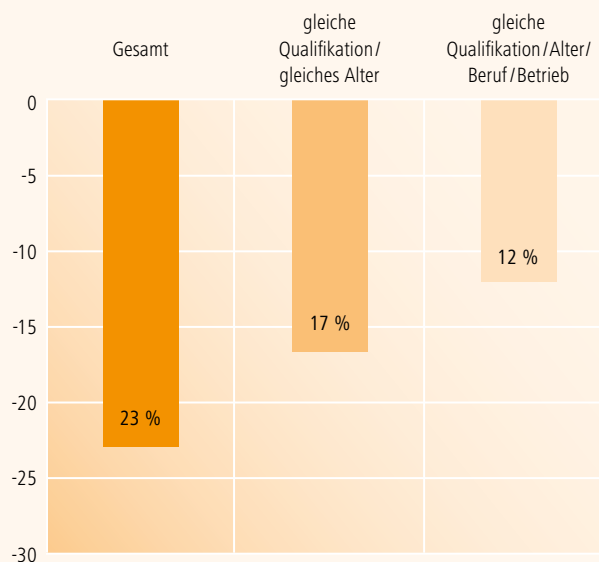
Ein deutlicher Teil des Lohnunterschiedes ist aber auch auf Erwerbsunterbrechungen oder Zeiten der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen, insbesondere wegen Erziehungspausen. Den Einfluss von Erziehungspausen auf die Löhne von Frauen hat Stefan Bender vom IAB gemeinsam mit den Professorinnen Miriam Beblo von der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin und Elke Wolf von der Hochschule München untersucht. Sie stellten fest, dass eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von Erziehungsurlaub den Lohn um durchschnittlich 16 Prozent reduziert, wenn als



Abbildung 3

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland 2006

in Prozent



Anmerkung: Die Säulen geben an, um wie viel Frauen insgesamt weniger verdienen als Männer, wie viel sie bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter verdienen und wie viel sie bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, im gleichen Beruf im gleichen Betrieb verdienen. Die Unterschiede beziehen sich auf Bruttotageslöhne von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland.

Quelle: LIAB 2006, eigene Berechnungen

Vergleichsgruppen Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen, herangezogen werden. So trägt auch die fehlende Infrastruktur für Kinderbetreuung in Deutschland dazu bei, dass Frauen sich in Erziehungsphasen häufig vom Erwerbsleben zurückziehen und beim Wiedereinstieg ein geringeres Einkommen hinnehmen müssen.

Es ist also ein ganzes Bündel von Ursachen, das die Lohnunterschiede erklärt. Im Lebensverlauf von Frauen und Männern werden relativ früh Entscheidungen über die Berufsausbildung getroffen, in die auch traditionelle Rollenbilder einfließen. Ebenso ist so manche Personalentscheidung in den Betrieben auf Rollenbilder und auf erwartete Erwerbsunterbrechungen zurückzuführen. Auf diese Erwartungen der Umgebung reagieren Frauen teilweise so, dass sie sich stärker als Männer in der Familienarbeit engagieren. Es ist eine sich selbst reproduzierende Arbeitsteilung, die sich nur langsam ändert.

Fazit

Sich beim Abbau des Lohnunterschieds nur auf die Wirkung des Antidiskriminierungsgesetzes zu verlassen, greift zu kurz, wie ein Blick in die USA zeigt. Dort achten Betriebe stärker auf Lohngleichheit bei gleicher Arbeit, da unberechtigte Lohnunterschiede zu Zivilklagen führen können. In Deutschland sind solche juristischen Auseinandersetzungen noch selten und vornehmlich auf die Einstellung oder Beförderung von Mitarbeitern bezogen. In den USA ist der durchschnittliche Lohnunterschied jedoch keineswegs kleiner als in Deutschland. Er kommt nur anders zustande, nämlich durch eine stärkere Segregation der Geschlechter nach Berufen und Betrieben. Frauen arbeiten dort also häufiger in schlecht bezahlten und Männer in gut bezahlten Berufen.

Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen ist in Deutschland zwar gestiegen, dennoch stand 2008 nur für jedes fünfte Kind unter drei Jahren eine Ganztagesbetreuung zur Verfügung. Die Betreuungsangebote reichen also bei weitem nicht aus, um Eltern die Möglichkeit zu geben, Vollzeit-Erwerbsarbeit mit Familien- und Erziehungsarbeit zu vereinbaren. Einstellungs- und Aufstiegsbarrieren in den Betrieben werden so durch gesellschaftliche Rahmenbe-

dingungen erhöht. Trotz eines rechtlichen Gleichstellungsdrucks gleichen sich Karriere- und Entlohnungschancen nicht an, jedenfalls noch nicht. Um die Erwerbsunterbrechungen gleichmäßiger auf Frauen und Männer zu verteilen, und damit die bestehenden Lohnunterschiede wirkungsvoll abzubauen, sind weiter reichende Maßnahmen erforderlich – etwa indem Arbeitszeiten familienfreundlicher gestaltet werden und gesetzlicher Erziehungsurlaub von beiden Elternteilen in Anspruch genommen werden muss. Auch der Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, insbesondere auch der Ganztagschulen, begünstigt die Angleichung von Karrierechancen und damit von Löhnen. Darüber hinaus tragen die Bildungsinstitutionen eine Mitverantwortung. Egal, ob im Kindergarten oder in der Universität: Talente und Interessen sollten unabhängig vom Geschlecht gefördert werden.

Literatur

Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The wage effects of entering motherhood – a within-firm matching approach. IAB-Discussion Paper 13/2006.

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

Kleinert, Corinna (2006): Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen. IAB-Kurzbericht 09/2006.



Details zur Studie und ihrer Methode

Die Studie basiert auf einem verknüpften Datensatz aus dem IAB-Betriebspanel und der Beschäftigtenhistorik, den sogenannten LIAB-Daten des IAB. Die Daten enthalten nur Informationen über sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. Sie repräsentieren damit etwa 80 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland und umfassen den Zeitraum 1993 bis 2006.

Die vorliegende Untersuchung unterliegt einer Reihe von Beschränkungen. So werden nur Vollzeitbeschäftigte berücksichtigt, da in den Daten keine genauen Angaben über die tatsächliche Arbeitszeit enthalten sind. Auch werden nur die alten Bundesländer betrachtet, denn zum einen sollte der längerfristige Trend analysiert werden, und zum anderen ist die Lohnentwicklung in den neuen Bundesländern durch Anpassungsprozesse dominiert, die eine Deutung der Ergebnisse erschweren.

Zur Analyse der Rolle des Berufes wird auf die dreistellige Berufskennziffer der deutschen Klassifikation der Berufe von 1988 zurückgegriffen, die 337 verschiedene Berufe unterscheidet. Ein Nachteil dieser Klassifikation ist, dass sie auf die 1970er Jahre zurückgeht und

daher expandierende Berufsfelder, wie im EDV- und Medienbereich oder in den Dienstleistungen, darin nur sehr grob unterschieden werden. Damit sind auch viele frauentypische Berufe gröber erfasst als männertypische Berufe.

Für Abbildung 2 werden die Lohnunterschiede innerhalb von Berufen, Betrieben und der Kombination aus beiden berechnet und daraus der gewichtete Durchschnitt ermittelt.

Für die Schätzung der Lohnunterschiede bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter in Abbildung 3 werden ökonometrische Verfahren verwendet. Darin werden sechs Qualifikationsniveaus unterschieden. Das Alter geht linear und quadratisch ein. Die Löhne werden bei diesem Verfahren in logarithmierter Form verwendet. Bei der Interpretation der Resultate ist das zu berücksichtigen: Die Lohnunterschiede sind Differenzen von Logarithmen (oder Differenzen von geometrischen Mitteln). Bei kleinen Lohnunterschieden stimmen die Differenzen mit prozentualen Unterschieden überein. Bei größeren Lohnunterschieden unterscheiden sich die Werte.



Die Autoren



Dr. Hermann Gartner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich „Institutionen und makroökonomische Arbeitsmarktanalyse“ am IAB.

hermann.gartner@iab.de



Prof. Thomas Hinz

ist Professor für empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz.

thomas.hinz@uni-konstanz.de