

LOHNUNGLEICHHEIT –

Fakten, Daten, Analysen

26. Wissenschaftliches Kolloquium

gemeinsam mit der Deutschen Statistischen Gesellschaft am 23. und 24. November 2017 in Wiesbaden

Kurzfassung:

Wirtschaftspolitische Implikationen der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen

Dr. Hans-Peter Klös

ist Geschäftsführer und Leiter Wissenschaft im Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V (IW). Beruflicher Werdegang: 1979-1984 Studium der Volkswirtschaftslehre an der Universität Marburg, 1985-1988 Promotion an der Universität Marburg, 1988 Eintritt ins IW, seit 2001 Geschäftsführer und Leiter des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik, seit 2014 Geschäftsführer und Leiter Wissenschaft. Zahlreiche Veröffentlichungen zu Fragen der Bildungs-, Arbeitsmarkt- und Familienökonomik sowie Demographie.

In Deutschland verdienen Frauen im Durchschnitt rund ein Fünftel weniger als Männer. Das ist einer der höchsten Werte für die sogenannte „unbereinigte Lohnlücke“ zwischen Männern und Frauen in Europa. Dennoch gibt es aus einer ganzen Reihe von Gründen keinen politischen Handlungsbedarf zur Etablierung individueller Auskunftsansprüche: Erstens ist die bereinigte Lohnlücke deutlich kleiner als die unbereinigte Lohnlücke, zweitens gibt es strukturelle Unterschiede bei Arbeitszeiten und den Wahrscheinlichkeiten für Männer und Frauen Führungspositionen zu erreichen, drittens haben individuelle Auskunftsansprüche negative Auswirkungen auf das Betriebsklima. Maßnahmen zur Beseitigung der Lohnlücke müssen daher vorwiegend außerbetriebliche Faktoren, wie die Vereinbarkeitsinfrastruktur, schulische Kenntnisse und die Berufswahl, aber auch betriebliche Maßnahmen zur Mobilisierung des Fachkräftepotenzials von Frauen adressieren.

Unbereinigte versus bereinigte Lohnlücke

Die durchschnittliche Entlohnung von Frauen und Männern weicht deutlich voneinander ab. Dieser Befund beruht auf regelmäßigen Auswertungen des Statistischen Bundesamts, das die durchschnittliche unbereinigte Entgeltlücke für Deutschland zuletzt für das Jahr 2016 auf rund 21 Prozent beziffert (Statistisches Bundesamt 2017). Drei Viertel dieses Unterschiedes seien aber mit Strukturunterschieden bei der Beschäftigung zu erklären. Besonders bedeutsam für die Lohnhöhe sind unter anderem Faktoren wie Branche, Betriebsgröße und Berufserfahrung. Frauen sind in Hochlohnbranchen unterrepräsentiert und arbeiten tendenziell in kleineren Betrieben. So sind gut drei Viertel aller Stellen in den eher niedrig entlohnten Bereichen Erziehung und Unterricht sowie im Gesundheits- und Sozialwesen von Frauen besetzt, im eher hoch entlohnten Verarbeitenden Gewerbe sind es weniger als drei von zehn. Zudem nehmen Frauen seltener Führungsaufgaben wahr und arbeiten häufiger in Teilzeit als Männer. Werden diese und weitere Parameter berücksichtigt, hatte Deutschland im Jahr 2013 eine gesamtwirtschaftliche Lohnlücke von rund 6,6 Prozent und damit einen der niedrigsten Werte in der EU. Werden weitere Faktoren wie u.a. die Berufserfahrung in Voll- und

Teilzeittätigkeiten und die Ausbildungsanforderungen einbezogen, verkleinert sich die gesamtwirtschaftliche Lohnlücke in Deutschland auf Basis von SOEP-Daten auf rund 3,8 Prozent (Schmidt 2016). Sie würde noch geringer ausfallen, wenn unterschiedliches Verhalten in Gehaltsverhandlungen und abweichende Präferenzen berücksichtigt werden könnten.

Arbeitszeit und Führungspositionen

Ein wesentlicher Grund für den Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern ist, dass Frauen wesentlich seltener Vollzeit arbeiten als Männer. Die Vollzeit-Lücke entsteht in der Phase der Familiengründung und der Kinderbetreuung und wird im Laufe des Lebens größer. Diese Vollzeitlücke ist hochkorreliert mit der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Der Einstieg in eine Führungsposition ist zwar grundsätzlich auch in Teilzeit möglich, allerdings gehen mit der Übernahme einer Leitungsfunktion in der Regel längere Arbeitszeiten und Überstunden einher. Zudem deuten Daten zur Zeitverwendung darauf hin, dass sich teilweise auch in Führungspositionen noch traditionelle Muster der Aufgabenteilung abzeichnen. Für eine höhere Vertretung von Frauen in Führungspositionen ist ein Maßnahmenmix aus quantitativen und qualitativen Maßnahmen bei der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und ergänzenden Maßnahmen auf betrieblicher Ebene erforderlich, wie etwa Telearbeit und flexible Arbeitszeiten. Allerdings scheinen Modelle mit reduzierten Arbeitszeiten nur bedingt hilfreich zu sein. Günstiger fällt die Beurteilung von Jobsharing-Modellen aus, die jedoch größere Anforderungen an die jeweiligen Führungskräfte stellen.

Transparenzpflichten

Gegen die im Entgelttransparenzgesetz vorgesehenen Transparenzpflichten sprechen vor allem drei Gründe. Zum Ersten verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen. Zum Zweiten bietet ein internationaler Vergleich der bestehenden gesetzlichen Regeln zur Entgelttransparenz bisher keine Belege dafür, dass Transparenzregeln die unbereinigte Lohnlücke strukturell vermindern. Drittens können lohnbezogene Vergleichsprozesse in Unternehmen zum Teil weitreichende Konsequenzen für das subjektive Wohlbefinden der Beschäftigten haben. Ein Lohnvergleich mit Kollegen im beruflichen Umfeld kann die individuell wahrgenommene Lohngerechtigkeit negativ beeinflussen. So können im Rahmen des seit Juli 2017 gültigen Gesetzes ab Januar 2018 erstmals Ansprüche auf die Angabe des Medianlohns für eine Vergleichsgruppe geltend gemacht werden. Dabei können von Beschäftigten unerwünschte Effekte auftreten, denn mit dem Medianlohn wurde ein individueller Referenzpunkt für Lohnvergleiche geschaffen, der den Eintritt negativer Effekte auf die subjektiv empfundene Lohngerechtigkeit wahrscheinlicher macht. Außerdem kann es gut begründbare Abweichungen vom Medianlohn geben, was ihn zu einem ungeeigneten Referenzpunkt macht.

Wirtschaftspolitische Implikationen

Der „Gender Pay Gap“ ist ein in erheblichem Maße pfadabhängiges, kumulatives Phänomen im Lebensverlauf. Es gibt einen engen Zusammenhang zwischen der Arbeitszeitallokation und den Einkommensprofilen im Lebenslauf. Die Effekte einer nach wie vor traditionellen Berufswahl wirken zudem verstärkend auf das Ausmaß der Lohnlücke. Entsprechend frühzeitig muss eine Ursachentherapie einsetzen. Sie muss die Herausbildung technischer Qualifikationen, die schulischen Fächer sowie Berufs- und Studienwahl und die infrastrukturelle und betriebliche Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einschließen. Hingegen wird das eingeführte Entgelttransparenzgesetz an diesen strukturellen Nachteilen nichts ändern und leistet keinen Beitrag dazu, die Lohnlücke zu schließen.

Literatur

Statistisches Bundesamt (2017). Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.03.2017, Wiesbaden.

Schmidt, J. (2016). Entgeltgleichheit – Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap? IW-Kurzbericht, Nr. 30, Köln.