

Birgit Beese

Frauenverdienste – Männerverdienste: wie weit liegen sie auseinander? oder: Wie breit ist der ‚gender pay gap‘ in Deutschland?

Nach der jüngsten europäischen Erhebung lag Deutschland unter 25 EU-Mitgliedstaaten mit einem Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen von 22% auf dem viertletzten Platz. Noch breiter ist die Lohn- und Gehaltskluft allein in Zypern, Estland und der Slowakei. Der europäische Durchschnitt liegt bei 15%.¹ Mit welchen Konsequenzen dies einhergeht, verdeutlicht eine weitere europäische Vergleichsstudie, die nicht die Bruttogehälter, sondern den Nettostundenlohn zur Grundlage hat. Hiernach zählt Deutschland neben Frankreich, Belgien, Luxemburg und Litauen zu dem Cluster der EU-Mitgliedstaaten, das den höchsten Anteil an Frauen mit niedrigen Realeinkommen unter allen Beschäftigten und den geringsten Frauenanteil unter jenem mit hohem Realeinkommen ausweist.² Doch nicht nur hinsichtlich der Breite des Einkommensunterschieds, auch hinsichtlich der Intensität der politischen Maßnahmen, auf diesen Einfluss zu nehmen, schneidet Deutschland im europäischen Vergleich extrem schlecht ab. Sowohl für die Bundesregierung wie für die Tarifvertragsparteien kommt dem Thema nur eine geringe Priorität zu.³

1. Zum Hintergrund der Datenlage

Gender pay gap, Lohnkluft, Lohn- und Gehaltsunterschiede oder Entgeltabstand sind synonym gebrauchte Begriffe. Sie bezeichnen den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttoverdienst (Stunde/Monat) von Frauen und Männern als Prozentsatz des durchschnittlichen Bruttoverdienstes (Stunde/Monat) männlicher Arbeitnehmer.

Europäische Vergleichsdaten liegen vor, da die Verringerung des gender pay gaps seit 1999 Bestandteil der Europäischen Beschäftigungsstrategie ist und zu den Zielen der ‚Lissabon-Strategie‘ gezählt wird.⁴ Diese im Jahr 2000 in Lissabon vereinbarte Strategie des Europäischen Rats definiert die politischen Wegmarken für die Entwicklung Europas bis

zum Jahr 2010, die dahin führen sollen, Europa zur „wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Region der Welt mit mehr und besseren Arbeitsplätzen“ zu entwickeln.⁵ 2003 folgte die Aufforderung der EU-Kommission an die Mitgliedstaaten, Maßnahmen zu ergreifen, die bis 2010 zu einer deutlichen Reduktion der Lohnkluft in ihren Ländern führen. Die Kommission verfolgt ihrerseits die Fortschritte auf europäischer und nationalstaatlicher Ebene über Datenerhebungen der Statistikagentur EUROSTAT sowie über einzelne Reports nach.⁶

Von den deutschen Bundesregierungen gleich welcher Couleur wurde der Anstoß nur äußerst halbherzig aufgegriffen und die Verantwortung den Tarifvertragsparteien zugewiesen. Anders als die von Seiten der Europäischen Beschäftigungsstrategie vorgegebene Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote, die über die Arbeitsmarktreformen (Teilzeit- und Befristungsgesetz, Minijob/Midijob-Regelungen) gefördert wurde, anders auch als nun die Themen Familienfreundlichkeit von Betrieben oder berufliche Aufstiegschancen von Frauen, kollidierten an diesem Punkt das diesbezügliche Interessen von Politikerinnen mit den wirtschaftspolitischen Prioritätensetzungen. Ein erster Vorstoß des Gleichstellungsministeriums der rot-grünen Bundesregierung kam über zwei Projekte zur Ermittlung von Handlungsansätzen⁷ und einen Bericht der Bundesregierung⁸ kaum hinaus. Die 2001 geschlossene ‚*Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft*‘⁹ spricht die Entgeltungleichheit nicht an. Angesichts des unterdurchschnittlichen Abschneidens der Bundesregierung in der europäischen Vergleichserhebung äußert sich Ursula von der Leyen nun erstmals in diesem Jahr dahingehend, der Roadmap der europäischen Beschäftigungsstrategie folgend die Lohnungleichheit als Handlungsfeld in der Zukunft

1 EUROSTAT, 2006 www.ec.europa.eu/eurostat

2 EU Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): The gender pay gap. Background paper, Dublin.

3 EU Commission, Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment (2007): The gender pay gap – Origins and policy responses, Brussels.

4 http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/gender_index_en.htm

5 http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm

6 http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/gender_equality/publications_de.cfm

7 Tondorf, K.; Ranftl, E. (2002): Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit, Berlin.

8 Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern (2002), Berlin..

9 <http://www.bmfsfj.de/Politikbereiche/gleichstellung.did=6408.html>

aufgreifen zu wollen.¹⁰ Bis auf den erwähnten Bericht der Bundesregierung aus dem Jahr 2002 liegt ein solcher von Seiten der Bundesregierung bislang nicht wieder vor. Es bleibt dem Statistischen Bundesamt und der Bundesagentur für Arbeit überlassen, entsprechendes statistisches Datenmaterial zu veröffentlichen. Der Bericht *„Frauen in Deutschland 2006“* liefert einiges Datenmaterial u.a. zur finanziellen Situation von Frauen.¹¹

Das Statistische Bundesamt verfolgt die Entwicklung auf der nationalen und regionalen (Ost/West) Ebene für Arbeiter/innen und Angestellte nach. Als Grundlage dienen die Verdienststatistiken und die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS), die jedoch allein sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigte im Produzierenden Gewerbe, Handel-, Kredit- und Versicherungsgewerbe, in der Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie im Bereich Grundstückswesen, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen zur Datenbasis hat. Hier spiegelt sich wider, dass die amtlichen Datensätze historisch auf den (männlichen) Vollzeitbeschäftigten in der Industrie ausgerichtet waren. Sektoren mit hoher Frauenbeschäftigung wie das Gesundheitswesen oder das Hotel- und Gaststättengewerbe sind nicht erfasst. Forschungsfragen zur Entgeltkluft werden nicht vom Statistischen Bundesamt, sondern vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung oder von anderen Forschungseinrichtungen aufgegriffen. Hierbei kommen weitere Datensätze zur Nutzung. Dies sind u.a. die Beschäftigtenstichprobe des IAB, die zwar sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigte, nicht jedoch geringfügig Beschäftigte mit einbezieht (IABS), sowie die Daten des Sozio-ökonomische Panels (SOEP), einer öffentlich finanzierten, auf Telefonumfragen in Haushalten basierenden repräsentativen Erhebung, die zu einem breiten, variierenden Themenspektrum durchgeführt wird. EUROSTAT, die Statistikagentur der EU-Kommission, greift für Deutschland auf die Ergebnisse des SOEP zurück. Eine neue, wenngleich unrepräsentative Datenbasis stellt der Lohnspiegel bzw. der Frauenlohnspiegel¹² des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung dar, die online Bruttoverdienste nachfragt und mittlerweile auf über 60.000 Antworten von Beschäftigten zurückgreifen kann. Festzuhalten gilt, dass die statistischen Erhebungen nur Annäherungswerte ermitteln und Langzeitentwicklungen nur unzureichend

nachvollziehen können. Wie ein Vergleich der Untersuchungsergebnisse zur Entgeltkluft auf nationaler Ebene zeigt¹³, fördern die Datensätze im Detail unterschiedliche Resultate zu Tage.

2. Zum Entgeltabstand in Ost- und Westdeutschland

Für die Entgeltkluft auf gesamtdeutscher Ebene bleiben wir zunächst bei den Befunden des Statistischen Bundesamtes (Destatis), die Daten auch getrennt für Ost- und Westdeutschland bieten. Hiernach haben wir es im Hinblick auf den Entgeltabstand innerhalb Deutschlands noch mit zwei Ländern zu tun. Aufgrund der Langzeitfolgen der Beschäftigungs- und Familienpolitiken der BRD und der DDR unterscheidet sich das Ausmaß der Lohnkluft auch heute noch in West- und Ostdeutschland gravierend – allerdings mit abnehmender Tendenz. Destatis kommt für Westdeutschland auf einen Verdienstabstand von 20,3%, für Ostdeutschland demgegenüber auf 11,7%. Mit anderen Worten: ohne die neuen Bundesländer würde Deutschland im europäischen Vergleich noch wesentlich schlechter dastehen. Die neuen Bundesländer liegen hingegen beträchtlich unterhalb des europäischen Durchschnitts von 15%.¹⁴ Der Unterschied zwischen den beiden Landesteilen ist einmal auf das im Durchschnitt höhere Qualifikationsniveau der ostdeutschen Frauen zurückzuführen, auf ihre geringeren Erwerbsunterbrechungen wegen Kinderbetreuung und allgemeiner Fürsorgearbeit sowie auf ihre im Vergleich weit häufigere Beschäftigung in qualifizierten FacharbeiterInnenpositionen im gewerblichen Bereich. Zugleich sind in Ostdeutschland aufgrund der Arbeitsmarktlage Männer häufiger als im Westen auch in Minijobs und Niedriglohnarbeitsplätzen beschäftigt.

Der Unterschied zwischen den beiden Regionen schlägt sich in der Entgeltkluft zwischen Wirtschaftssektoren nieder. So lässt sich anhand der Daten der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung nachvollziehen, dass der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern dort am schmalsten ist, wo Männer wie Frauen zu den niedrigsten Löhnen arbeiten.¹⁵ In Ostdeutschland schlossen 2001 Arbeiterinnen im Dienstleistungssektor bis auf fast 92,7%, in Westdeutschland hingegen bis auf 79,8% an die Bruttostundenverdienste ihrer männlichen Berufskollegen

10 <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/femm-rede,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>

11 Destatis (2006): *Frauen in Deutschland 2006* (http://www.beruf-und-familie.de/files/dldata/1530b7456591347219643c974b91313bd/StatBA_Frauen_in_D.pdf)

12 www.lohnspiegel.de; www.frauenlohnspiegel.de

13 Ziegler, A. (2005): *Erwerbseinkommen*. In: Bothfeld, S. u.a. (Hg.): *WSI-FrauenDatenReport. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen*, Berlin.

14 Destatis (07.02.2006): *Pressemeldung. Frauenverdienste stiegen 2005 um 2,3%, Männerverdienste um 1,8%*.

15 Ziegler, a.a.O. Fn 13, S. 282

an. Im Produzierenden Gewerbe erhielten die Industriearbeiterinnen in beiden Landesteilen zwar höhere Löhne als im Dienstleistungssektor, doch erreichten sie in Ostdeutschland nur 78,8%, in Westdeutschland 77,5% der Männerlöhne. Auch für Angestellte beiderlei Geschlechts gilt, dass ihre Gehälter im Produzierenden Gewerbe durchschnittlich höher sind als im Dienstleistungssektor, doch sowohl west- wie ostdeutsche Frauen erreichen mit ihren Gehältern nur 66,5% der Bruttomonatsverdienste der Männer.¹⁶ Diese Befunde verdeutlichen zweierlei: zum Einen geht der berufliche Aufstieg von Frauen in besser bezahlte Positionen zwar mit einer Reduktion der Engeltkluft auf gesamtdeutscher Ebene, aber keineswegs selbstverständlich mit einer Verringerung zwischen weiblichen und männlichen Angestellten einher – er ist unter leitenden Angestellten am höch-

sten¹⁷. Zum Anderen sagt die Tatsache einer schmalen Entgeltkluft zwischen Beschäftigten als solche wenig darüber aus, ob der Verdienst für beide Geschlechter als Existenzgrundlage ausreicht.

In Gesamtdeutschland hat sich in den Jahren 2000 bis 2005 der Verdienstabstand um 1,3% angenähert – dies allerdings allein in Westdeutschland, in den neuen Bundesländern spreizte er sich um 0,3%.¹⁸ Diese divergierende Entwicklung ist weniger auf eine Angleichung bzw. eine Spreizung der Gehaltsabstände innerhalb von Berufsgruppen zurückzuführen, als vielmehr auf den langsamen Aufstieg westdeutscher Frauen in bessere berufliche Positionen. Es gilt festzuhalten, dass sich in Westdeutschland noch heute in Folge des Alleinernährermodells das durchschnittliche Qualifikationsniveau von Frauen erheblich un-

16 Ziegler, a.a.O. Fn 13, S. 271; Destatis a.a.O. Fn 11

17 Destatis, a.a.O. Fn 11

18 Destatis, a.a.O. Fn 14

terscheidet und dies wesentliche Auswirkungen auf den Verdienstabstand hat. Die Bildungsexpansion unter Frauen hat zu einer vermehrten Repräsentanz von Frauen (allein derjenigen mit deutscher Nationalität) in besser bezahlte Angestelltenpositionen geführt. Noch zu Beginn der 90er Jahre waren rund 50% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten westdeutschen Frauen in den beiden untersten Leistungsgruppen, d.h. als Un- und Angelernte oder Beschäftigte ohne Fachkenntnisse tätig (im Vergleich hierzu Männer: rund 17%). Seit Beginn der 90er Jahre ist dieser Anteil auf unter 40% gesunken (bei Männern im Vergleich hierzu: um rund 18%). Unter den ArbeiterInnen hat sich in Westdeutschland wenig verändert, Männer sind weit eher als Facharbeiter, Frauen ganz überwiegend als Un- und Angelernte beschäftigt. Hingegen hat die Beschäftigung von Frauen in Positionen, die allgemeine Fachkenntnisse voraussetzen, zugenommen (Leistungsgruppe III) und sind in der Leistungsgruppe II, die hohe Fachkenntnisse erfordert, heute annähernd gleich viele Frauen und Männer tätig. Mit einem Bruttomonatsverdienst von 2.564 Euro (2004) verdienen diese Frauen allerdings weniger als die männlichen Facharbeiter der höchsten Leistungsstufe (2.724 Euro). Die männlichen Angestelltegehälter liegen mit 3.017 Euro darüber). Der berufliche Aufstieg von Frauen vollzog sich in erster Linie im tarifvertraglich abgedeckten und qua Gesetz zur Gleichstellungsförderung verpflichteten öffentlichen Dienst. In den neuen Bundesländern ist die gegenteilige Entwicklung zu beobachten. Seit Beginn der 90er Jahre sank der Anteil von Frauen in höheren Angestelltenpositionen auf westdeutsches Niveau und nahm die Frauenarbeit auf Einfacharbeitsplätzen um 4% zu. So geht denn auch innerhalb Deutschlands die schleichende Entwicklung der Entgeltkluft in zwei unterschiedliche Richtungen.¹⁹

3. Entgeltunterschiede zwischen Berufen und bei gleicher beruflicher Tätigkeit

Heute arbeiten Männer zu 55% im Dienstleistungssektor und zu 43% in der Industrie. Der Frauenanteil unter Industriebeschäftigten ist hingegen bis auf 17% geschrumpft; 83% aller Frauen sind in den Dienstleistungen tätig.²⁰ Nach der Bürofachkraft ist Raumpflegerin der zweithäufigst ausgeübte Frauenberuf, gefolgt von der Verwaltungsfachkraft im mittleren Dienst, der Krankenschwester, der Sprechstundenhilfe, der Ver-

käuferin und Erzieherin.²¹ Im Dienstleistungssektor beschäftigte Männer üben demgegenüber ein weit breiteres Spektrum an Berufen aus. Frauen arbeiten nicht nur in weniger Berufen, sondern sind auch stärker auf einzelne Branchen konzentriert. Jede fünfte Frau arbeitet allein im Gesundheits- und Sozialbereich. Der Einzelhandel, der Wirtschaftszweig der unternehmensbezogenen Dienstleistungen, zu denen das Reinigungsgewerbe, die Call-Center Branche, Unternehmens- und Rechtsberatung zählen, sowie das Gastgewerbe verzeichnen darüber hinaus die höchsten Frauenbeschäftigungszahlen.²² Anders als Männer arbeiten Frauen überwiegend in klein- und mittelständischen Unternehmen und Filialbetrieben. In der Folge unterscheiden sich die strukturellen Voraussetzungen für ein annähernd gleiches Lohnniveau in den Grundvergütungen erheblich.

Ein stark geschlechtsspezifisch segmentierter Arbeitsmarkt muss nicht per se mit einem breiten Entgeltabstand zwischen den Geschlechtern einhergehen. Dies zeigen etwa im Vergleich die skandinavischen Länder. Kein anderes europäisches Land weist jedoch derzeit eine derart breite Lohn- und Gehaltskluft zwischen den Industrie- und Dienstleistungsbranchen auf wie Deutschland.²³ Aus makroökonomischer Perspektive wird dieser Abstand darauf zurückgeführt, dass der Dienstleistungssektor, anders als die exportorientierte Industrie, stärkeren Schwankungen des Binnenmarkts unterworfen ist und durch Lohnzurückhaltung die Binnennachfrage fehlt.²⁴ Es kommen jedoch wesentliche andere Faktoren hinzu: die volkswirtschaftliche Abhängigkeit Deutschlands von der Industrie und deren wirtschaftspolitische Förderung, der höhere gewerkschaftliche Organisationsgrad von Männern und die größere Durchsetzungsfähigkeit von Gehaltsforderungen in industriellen Großbetrieben sowie die historisch geringere tarifvertragliche Bindung kleiner und mittelständischer Dienstleistungsunternehmen. Diese nimmt zudem seit geraumer Zeit, insbesondere in Ostdeutschland, weiter ab, so u.a. von Unternehmen des Gesundheitswesens, des Einzelhandels, der Unternehmens- und Rechtsberatung oder der Medienbranche. Für einige Branchen ist in einzelnen Regionen (West und/oder Ost) seit Jahren die Aufnahme von Tarifverhandlungen aufgrund mangelnden Interesses der Arbeitgeberverbände nicht mehr möglich gewesen oder kam eine Einigung nicht zustande (in einzelnen Regionen u.a. für: Gebäudereinigung, Arzthelferinnen, Systemgastronomie, Hotel-

19 http://www.bpb.de/wissen/S4LO2Q0,Bruttomonatsverdienste_nach_Leistungsgruppen_und_Geschlecht.html

20 Gender Datenreport (2005). Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, Red. Iris Bethge, München

21 Statist. Bundesamt, Mikrozensus 2005, Sonderauswertung

22 Statist. Bundesamt, Mikrozensus 2005, Sonderauswertung

23 Dühmann, A. u.a. (2006): Arbeitskosten in Deutschland bisher überschätzt. Auswertung der neuen Eurostat-Statistik. IMK Report 11, Düsseldorf.

24 Dühmann u.a., a.a.O. Fn 23

und Gaststättengewerbe, Buchhandel, Textilreinigungsgewerbe). So sind für manche Dienstleistungsberufe tarifvertraglich Gehälter vereinbart, die eine immer komplexer werdende Problemkonstellation widerspiegeln. Ostdeutschen Arzthelferinnen etwa steht nach Tarif nach drei Berufsjahren 1.113 Euro brutto zu – eine Folge geringer Durchsetzungsfähigkeit von gewerkschaftlichen Gehaltsforderungen in Kleinbetrieben, der politisch festgesetzten niedrigeren Gehälter in den neuen Bundesländern, aber auch der historischen Bewertungsmaßstäbe der Tarifvertragsparteien, die Frauen in Assistenzberufen des Gesundheitssektors nur geringe Grundvergütungen zusprachen.

Eine der Ursachen, jedoch nicht die Hauptursache der ungleichen Höhe der Entgelte sind die historischen Bewertungsmaßstäbe der Arbeitskraft Frau und der von ihr erbrachten beruflichen Tätigkeiten durch Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Diese wirken sich noch heute auf die tarifvertraglich geregelten Grundvergütungen in traditionellen Frauenberufen aus. Diese liegen unterhalb der Vergütungen von Berufen, in denen beide Geschlechter arbeiten²⁵. In den Nachkriegsjahrzehnten stand das westdeutsche Alleinernährermodell bei der Tarifpolitik Pate. Dieser kam es darauf an, den männlichen Vollzeitbeschäftigten Industriearbeiter in die Lage zu versetzen, eine Familie zu ernähren, während Frauen als Zuverdienerinnen wahrgenommen wurden. Arbeitsanforderungen wurden aus der Perspektive der von Männern zu erbringenden körperlichen und technik-bezogenen Anforderungen bewertet. Geringere Grundvergütungen von Frauen hatten wiederum die weitere Nachfrage nach weiblichen Beschäftigten in lohnkostenintensiven Branchen zur Folge. Tarifverträge, sofern sie allein auf die prozentuale Erhöhung von Entgelten zielten, reproduzierten damit geschlechtsspezifische Ungleichheiten in der Entgeltstruktur. Wenn heute eine Einzelhandelskauffrau in NRW nach zweijähriger Ausbildung einen Bruttotariflohn von 1.372 Euro zu erwarten hat, ein Mann im typischen Männerberuf des KFZ-Händlers jedoch unter gleichen Voraussetzungen 1.722 Euro, so ist dieser Unterschied über die unterschiedliche Ertragslage der Unternehmen kaum, über alte Geschlechterbilder aber sehr wohl zu erklären. Hier sei angemerkt, dass bei den derzeitigen Vorstößen zur Reform der Tarifverträge unter geschlechtsneutralen Gesichtspunkten die unterschiedlichen Grundvergütungen in traditionellen Frauen- und Männerberufen

selbstredend nicht zur Diskussion stehen, da es sich hierbei zumeist um die Tarifbereiche unterschiedlicher Arbeitgeberverbände handelt. Im Fokus der Reformen steht vielmehr die ungleiche Bezahlung bei gleicher beruflicher Tätigkeit.

In den häufigen Frauenberufen Bürofachkraft, Verkäuferin, Bankkauffrau, Groß- und Einzelhandelskauffrau und Sekretärin verdienen Männer 16% bis 32% mehr als Frauen. Etwa gleich groß ist der Abstand von Frauen in häufigen Männerberufen wie Datenverarbeitungsfachmann, Bankfachmann oder sonstiger Techniker.²⁶ Im Schnitt erreichen Frauen innerhalb von Berufsgruppen nur annähernd 76% bis 79% der Männergehälter.²⁷ Eine Gegenüberstellung der durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Angestellter in den zehn am höchsten bezahlten Berufen veranschaulicht folgendes: Juristinnen erzielen mit 4.394 Euro die höchsten Frauenverdienste; ihr Gehalt bleibt jedoch 937 Euro unter dem der männlichen Berufskollegen. Das Gehalt von Physikerinnen, dem zweitbestbezahlten Frauenberuf, liegt mit 4.226 Euro weit abgeschlagen hinter dem männlicher Physiker (4.804 Euro), die sich ihrerseits nur auf Platz zehn der höchsten Männerverdienste befinden.²⁸ Diese werden mit einem Bruttomonatsverdienst von 6.737 Euro in den Luftverkehrsberufen gezahlt, es folgen auf Platz zwei die Gehälter von Unternehmern und Geschäftsführern mit 5.933 Euro. Unter den entsprechenden Liste der Frauenberufe tauchen hingegen Luftverkehrsberufe nicht auf; Unternehmerinnen und Geschäftsführerinnen bleiben mit 4.206 Euro erheblich gegenüber den Männern zurück.

Es handelt sich hierbei um Durchschnittswerte. Faktisch stellt sich die Entgeltkluft für Beschäftigte je nach Lebensalter und individuellen Voraussetzungen unterschiedlich dar – am geringsten ist sie für junge Frauen. Berufsanfängerinnen steigen bereits mit einem geringeren Einstiegsgehalt als Männer in ihr Berufsleben ein, da ihnen bei individuellen Gehaltsverhandlungen familienbedingte Ausfallzeiten und/oder eine kürzere Betriebszugehörigkeit unterstellt werden. So verdienen Berufseinsteigerinnen nach betrieblicher Ausbildung in Westdeutschland 87% der Männergehälter, in Ostdeutschland 90%.²⁹ Der Abstand vergrößert sich in den nachfolgenden Jahren. Die Frage, ob Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft und Kindererziehung trotz

25 Engelbrech, G.; Jungkunst, M (2004): Einkommensunterschiede von Männern und Frauen: Effekte vertikaler und horizontaler Segregation nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung. IN: A: Paul-Kohlhoff (Hg.) (2004): Berufsbildung und Geschlechterverhältnis, Bielefeld, S. 83-98.

26 Destatis, a.a.O. Fn 11

27 Hinz, Th.; Gartner, H. (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. IAB Discussion paper 4, Nürnberg, S. 19.

28 Ziegler, a.a.O. Fn 13, S. 272

29 Engelbrech/Jungkunst a.a.O. Fn 25, Daten 2001

Elternzeitregelung zu erheblichen Verdienstein schnitten führen, beschäftigt die Forschung, ist aber in der Höhe ganz eindeutig bislang nicht zu klären. Frauen mit Kindern arbeiten eher in Betrieben, die niedrigere Entgelte zahlen, Frauen ohne Kinder eher in Betrieben mit höherer Entgeltstruktur.³⁰ Eine Studie, die die Löhne von Müttern nach der Rückkehr in den Beruf mit denen von Kolleginnen im gleichen Unternehmen vergleicht, stellt Lohnunterschiede zwischen diesen von 16-19% fest.³¹ Da mehrjährige Erwerbsunterbrechung gleich welcher Art für Frauen wie für Männer zur Folge haben, dass der Gehaltsanstieg kontinuierlich Beschäftigter nicht mehr aufgeholt werden kann, vergrößern diese die Kluft zwischen Frauen wie auch den Abstand zu den bereits eh besser vergüteten Männern. Für Frauen fallen diesbezüglich Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung stärker ins Gewicht als eine evtl. kürzere Erwerbslosigkeit; für Männer wirken sich Arbeitslosig-

keit, nicht jedoch freiwillig gewählte Erwerbsunterbrechungen negativ aus. Erwerbsunterbrechung wegen Kinderbetreuung, die über die gesetzlich geregelten Zeitraum der Elternzeit hinausgehen, vergrößern den Gehaltsabstand, selbst wenn Frauen nach der Rückkehr wieder Vollzeit arbeiten.³² Da sie jedoch vielfach in Teilzeit wechseln, wächst der Abstand zu den Männergehältern erheblich.

Doch auch wenn Frauen über die gleiche Berufserfahrung und Qualifikation verfügen wie ihre männlichen Kollegen in der gleichen Abteilung eines Betriebs, so ist dennoch noch eine Entgeltkluft von 12% festzustellen.³³ Dieser Wert liegt beträchtlich über dem von Vergleichsstudien aus Skandinavien und den USA. Die Autoren räumen ein, dass ihre Datenbasis nicht erlaubt, alle Einflussfaktoren zu berücksichtigen, die diesen Lohnabstand rational erklärbar machen könnten, der Befund aber dennoch in dieser Höhe anders als über einen (statistisch nicht messbaren) Einfluss von Diskriminierungsmechanismen nicht erklärlich ist. Hierauf verweist auch ein weiterer Befund: Üben Frauen ihre Tätigkeit in einer Abteilung mit hohem Frauenanteil aus, liegt ihr Verdienst niedriger als derjenige von Frauen, die mehrheitlich zusammen mit männlichen Kollegen arbeiten. Arbeiten Männer hingegen in einem überwiegend von Frauen besetzten Team, hat dies für sie keine negativen Auswirkungen auf das Gehaltsniveau.³⁴ Für die Forschung stellt sich das Problem, dass man weiß, dass es unmittelbare Diskriminierung gibt, diese jedoch über quantitative Datenerhebungen nicht statistisch zu belegen ist. Die Argumentationen, mit denen Diskriminierungen begründet werden, entziehen sich den Messverfahren.³⁵ Während für Variablen wie Geschlecht, Alter, Qualifikation, Nationalität, Familienstand, Kinderzahl Daten vorliegen, sind Begründungsmuster wie ‚mangelnde Leistungsbereitschaft‘, ‚geringe Produktivität‘, ‚geringere Kompetenz‘ oder ähnliches nicht zu erfassen.

Mehrere Studien gehen der Frage nach, welche Faktoren die Höhe der Lohnkluft in Betrieben beeinflussen. Offenkundig ist sie schmaler, wenn Tarifbindung gegeben ist, sowie auch, wenn eine betriebliche Interessenvertretung – entweder ein Betriebsrat und/oder aber eine Gleichstellungsbeauftragte – vorhanden ist.³⁶ Entsprechend ist der Entgeltabstand in

30 Beblo, E.; Wolf, E. (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, Nr. 4, S.560–572.

31 Beblo, a.a.O. Fn 30

32 Beblo, a.a.O. Fn 30

33 Hinz/Gartner, a.a.O. Fn 27

34 Achatz, J.; Gartner, H.; Glück, T. (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Nürnberg: IAB-Discussion Papers No. 2.

35 Hinz/Gartner, a.a.O. Fn 27

36 Heinze, A., Wolf, E. (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: the Impact of Firm Characteristics and Institutions. ZEW Discussion paper No. 06-020, Berlin.

der Privatwirtschaft größer als im öffentlichen Dienst³⁷, wo die ‚alte‘ ÖTV bereits vergleichsweise höhere Löhne und Gehälter als in privaten Dienstleistungssektoren durchsetzen konnte und das Bundesgleichstellungsgesetz von Einfluss ist. In der Privatwirtschaft wächst mit der Betriebsgröße auch der Lohnabstand. Größere Betriebe zahlen zwar insgesamt höhere Löhne, wovon auch die weibliche Belegschaft profitiert, doch gehen zwischen den Beschäftigten und zwischen den weiblichen und männlichen Führungskräften die Entgelte in stärkerem Maße auseinander als dies in kleineren Unternehmen der Fall ist.³⁸ Festgehälter haben in allen Betrieben gleich welcher Größe zur Folge, dass der Lohnabstand geringer ist als dort, wo Frauen das Gehalt individuell aushandeln müssen. Hierbei schneiden sie im Durchschnitt schlechter ab als Männer.³⁹ Auf Arbeitgeberseite werden den Frauen eher Ausfallzeiten, geringere Berufserfahrung oder häufiger Betriebswechsel unterstellt (sog. ‚statistische Diskriminierung‘), auf Beschäftigtenseite fordern Frauen von vornherein oft weniger Gehalt als Männer. Leistungsabhängige Vergütung kann sich positiv für Frauen und den Entgeltabstand auswirken, sofern die entsprechenden Bewertungsmaßstäbe sowie die Arbeitsanforderungen geschlechtsneutral gestaltet sind.⁴⁰ Hingegen wächst der Lohnabstand mit der Bedeutung, der Jahressonderzahlungen und sonstigen an die Länge der Betriebszugehörigkeit und an Arbeitszeiten gekoppelten Vergütungen zukommt. Von ertrags- bzw. gewinnabhängigen Vergütungen profitieren Frauen weniger als Männer.⁴¹

Das Verbot der unmittelbaren Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts ist seit 1988, die mittelbare Entgeltdiskriminierung seit 2006 im Arbeitsrecht verankert. Während die Arbeitgeberverbände überwiegend darauf insistieren, dass es eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Tarifverträgen nicht gibt, heben vor allem die Gewerkschafterinnen in den Gewerkschaften die Notwendigkeit hervor, gerade diese Mechanismen und Ungleichheiten fördernde Praxen in Betrieben in den Blick zu nehmen und u.a. tarifvertragliche Regelungen auf die Geschlechtsneutralität der Arbeitsbewertung hin zu überarbeiten. Mittlerweile liegen Studien, Tagungsdokumentationen und Handlungshilfen für BetriebsrätInnen zum Thema vor.⁴² Dass die

EU Kommission dennoch für die Tarifvertragsparteien ebenso wie für die Bundesregierung anmerkte, sie würden dem Thema der Verringerung des gender pay gaps nur geringe Priorität zubilligen (EU Kommission 2007), begründet sich mit der schleppenden tarifpolitischen Praxis. Bezeichnenderweise war selbst mit der Bundesregierung und den Landesregierungen in dem neuen Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst bislang eine Neubewertung der Tätigkeiten noch nicht durchzusetzen.⁴³ In der Metall- und Elektroindustrie formulierte der neue Tarifvertrag für Entgeltrahmenabkommen (ERA-TV, 2003) neue Arbeitsbewertungssysteme mit dem Anspruch auf größere Geschlechtsneutralität. Welche Folgewirkungen dies für neue Tarifverträge und für die betriebliche Entgeltgestaltung haben wird, wird derzeit durch Begleitforschung erhoben.

Resümierend lässt sich festhalten, dass sich die Umsetzung dieses Handlungsansatzes bislang als ausgesprochen mühsam erwiesen hat – weit mehr noch als andere tarifvertragliche Vereinbarungen, die sich explizit auf Frauen beziehen.⁴⁴ Ursache hierfür ist nicht allein das Faktum, dass in den Tarifkommissionen überwiegend Männer sitzen und anderen Themen Priorität eingeräumt wird, sondern auch, dass eine Neubewertung der Tätigkeiten einen erheblichen Kostenfaktor für die Unternehmen bedeuten würde – entsprechend desinteressiert sind die Arbeitgeberverbände.

4. Zur Beschäftigungssituation und Verdiensthöhe

In der Forschung ist es usus darauf hinzuweisen, dass sich das gender pay gap nicht monokausal erklären lässt. Allerdings bestehen erhebliche Unterschiede, welchen Einflussfaktoren maßgebliche Bedeutung zugewiesen wird. Neo-klassische wirtschaftswissenschaftliche Ansätze beziehen sich üblicherweise auf die Humankapitaltheorie, d.h. sie legen die Annahme zugrunde, dass Unternehmen ihre Beschäftigten aufgrund rationaler Entscheidungen über deren Produktivität in bestimmten Positionen einsetzen und vergüten. Der Ressourcenausstattung (Qualifikation) und dem Verhalten der Beschäftigten (Berufswahlverhalten, freiwillige Erwerbsunterbrechungen) wird entsprechend wesentlicher Einfluss für ihre Ent-

37 Ziegler, a.a.O. Fn 13

38 Achatz u.a., a.a.O. Fn 34 2004

39 Engelbrech/Jungkunst, a.a.O. Fn 25

40 Tondorf, K.; Jochmann-Döll, A. (2005): Geschlechter-Gerechte Leistungsvergütung? Vom Durchbruch des Leistungsprinzips in der Vergütung, Hamburg.

41 Ziegler, a.a.O. Fn 13

42 u.a. Tondorf, K., Ranftl, E.; a.a.O. Fn 7; Tondorf, K., Jochmann-Döll, A., a.a.O. Fn 40; www.entgeltgleichheit.verdi.de;

<http://frauen.verdi.de/themen/tarifpolitik>;
www.netzwerk-chancengleichheit.org

43 http://frauen.verdi.de/themen/tarifpolitik/modernisierung_tr_oed

44 Klenner, C. (2005): Gleichstellung von Frauen und Männern und Vereinbarkeit von Familie und Beruf – eine Analyse tariflicher Regelungen in ausgewählten Tarifbereichen. In: WSI-Tarifhandbuch, Düsseldorf, S. 41-65

lohnung zugewiesen. Demgegenüber problematisierte die sozialwissenschaftliche Forschung in den 90er Jahren den Zusammenhang von geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Entlohnung mit dem Wirtschaften von Unternehmen und der Struktur männlich bestimmte Hierarchien, setzt sich jedoch aktuell eher mit sozialen und kulturellen Konstruktionen von Geschlecht und dem Erwerbsverhalten von Frauen selber auseinander. Analysen des gender pay gaps sind weder von den politischen Rahmenbedingungen noch von den Konjunkturen bestimmter Diskurse innerhalb der einzelnen Forschungsdisziplinen zu trennen. So ist derzeit zu beobachten, dass das Augenmerk der Forschung eher auf den Beschäftigten selber und weniger bei den Unternehmen und ihrer Entlohnungspraxis liegt. Diese Herangehensweise hat jedoch zur Folge, dass die geschlechtsspezifische Lohnkluft vielfach allein mit der Qualifikation von Frauen sowie mit dem Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Kleinkinderbetreuung in Zusammenhang gebracht wird. Ein Zeitungsartikel in der Süddeutschen Zeitung, der im Hinblick auf den Lohnabstand titelte ‚Selber schuld!‘, ist beispielhaft für ein Erklärungsmuster, das Frauen die maßgebliche Verantwortung für die Verringerung der Entgeltungleichheit zuweist. Verantwortung von Politik und Wirtschaft werden im Hinblick auf die Förderung der Familienfreundlichkeit, kaum jedoch bezüglich des Entgeltsunterschieds thematisiert.

Es gilt jedoch wahrzunehmen, dass Daten zum Lohnabstand zwar heute auf Initiative der EU Kommission eher erhoben werden, sie jedoch nur von begrenztem Ausagewert im Hinblick auf die Frage sind, ob Frauen sich durch Erwerbsarbeit ein existenzsicherndes Einkommen erarbeiten können. Angleichung an Männergehälter kann auch heißen, dies zeigt das Beispiel der Arbeiterinnen im ostdeutschen Dienstleistungssektor, dass sich beide Geschlechter auf niedrigem Lohnniveau treffen oder dass eine Angleichung etwa auch durch die Abwärtsbewegung der Männergehälter erfolgt. Auf europäischer Ebene hat Malta mit 9% das schmalste gender pay gap aufzuweisen, doch hier sind erheblich weniger Frauen erwerbstätig als in der Mehrzahl der anderen Länder. Will man sich einen besseren Überblick verschaffen, so ist es notwendig, neben dem Entgeltabstand das Lohnniveau im Zusammenhang mit der Beschäftigungssituation zu betrachten – dieser Zusammenhang, der dann auf die hohe Zahl von weiblichen Niedriglohnbeschäftigten und die politisch gewollte Existenz des Niedriglohnssektors verweist, wird jedoch üblicherweise in den Statistiken nicht hergestellt.

Deshalb sei abschließend auf einige Entwicklungen der Beschäftigungsstruktur schlaglichtartig hingewiesen:

Die eingangs erwähnte Europäische Beschäftigungsstrategie der EU Kommission hat sich sowohl die Verringerung der Lohnkluft als auch die Steigerung der Frauenbeschäftigungsquote (Anteil aller beschäftigten Frauen unter allen Frauen im erwerbsfähigen Alter) bis 2010 auf 60% zum Ziel gesetzt, um die Entwicklung hin zur wettbewerbsfähigsten Region der Welt (Lissabon-Strategie) voranzubringen. Deutschland hat das Ziel mit 59,2% (2005) fast erreicht. Noch 1991 lag die Frauenbeschäftigungsquote in Westdeutschland (55,5%) und den neuen Bundesländern (77,2%) fast zwanzig Prozentpunkte auseinander. Seitdem hat sich im Westen der Anteil beschäftigter Frauen auf 59% (2001) erhöht, während er im Osten um neun Prozent auf 57,9% gesunken ist. Die Beschäftigungsquote von Männern liegt bei 72%.⁴⁵

Zeitgleich allerdings ist trotz der gestiegenen Zahl erwerbstätiger Frauen die effektive Jahresarbeitszeit von Frauen gegenüber dem Jahr 1991 um -10,7% gesunken. Sie beträgt knapp drei Viertel der der Männer.⁴⁶ Dies heißt: eine größere Zahl von Frauen erarbeitet insgesamt ein geringeres Kontingent von Arbeitsstunden als die Frauen im Jahr 1991. Da sich Entgelthöhen nach Arbeitsstunden berechnen, liegt nahe, dass sich keine wesentlichen Fortschritte zur Verringerung des gender pay gaps erzielen ließen.

In den Jahren 1991 bis 2004 sank die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen um 13,8%, im Osten bei schrumpfender Beschäftigtenzahl gar um 38% (insges: -19%, Männer -20%). Da zeitgleich die Zahl der Männerarbeitsplätze in ähnlichem Ausmaß zurückging, veränderte sich über den gesamten Zeitraum die Relation der von Männern und Frauen besetzten Vollzeitstellen so gut wie nicht. Vollzeitstellen haben fast unverändert zu 64% Männer, zu 36% Frauen inne.⁴⁷ Auch wenn zwischenzeitlich das Qualifikationsniveau westdeutscher Frauen erheblich stieg, hat sich die Aussicht auf eine Vollzeitarbeitsstelle verschlechtert. Die Annahme, eine Steigerung des Qualifikationsniveaus werde die geschlechtsspezifische Entgeltkluft schließen, erweist sich also auch in dieser Hinsicht als fragwürdig. Unter Vollzeitbeschäftigten allerdings spreizt sich der Entgeltabstand zwischen besser Verdienenden und Niedriglöhnerinnen. Die Bruttoverdienste ostdeutscher Frauen erreichen nur 75,9% (Arbeiterinnen) bzw. 78,3% (Angestellte) der Verdienste westdeutscher Kolleginnen in

45 Bundesagentur für Arbeit (2006): Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Lage und Entwicklung 2004/2005, Nürnberg.

46 Wanger, S. (2006): Erwerbstätigkeit, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen nach Geschlecht und Altersgruppen. IAB Forschungsbericht 2, (S. 20).

47 Wanger, a.a.O. Fn 46

der Industrie und 82% der im Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe. Eine Annäherung dieses Verdienstabstandes findet seit Mitte der 90er Jahre nicht statt.⁴⁸ Folgt man der Definition der OECD von Niedriglöhnen – als Niedriglohn wird ein Bruttostundenlohn definiert, der maximal zu zwei Dritteln unter dem Durchschnittlohn liegt – so sind bundesweit 22% der vollzeitbeschäftigten Frauen Niedriglöhnerinnen. Das heißt, sie verdienen (Daten 2004) in Westdeutschland maximal 9,83 Euro brutto die Stunde, in Ostdeutschland maximal 7,15 Euro. Ein existenzsicherndes Einkommen war also für diese nicht gegeben. Für vollzeitbeschäftigte Männer war dies hingegen lediglich für 11% der Fall.⁴⁹

Unter allen erwerbstätigen Frauen nahm von 1991 bis 2004 die Zahl der in verschiedenen Formen der Teilzeit (sozialversicherungspflichtige Teilzeit, Minijobs, Ein-Euro-Jobs) Beschäftigten in Westdeutschland von 36,6% auf 51,5% zu, unter ostdeutschen Frauen von 12% auf 38,1%.⁵⁰ Unter den abhängig Beschäftigten stieg allein in den Jahren 1997 bis 2004 der Anteil der in verschiedenen Formen der Teilzeit arbeitenden Frauen von 35% auf 42%, der der Männer von 4% auf 6%.⁵¹ Man unterscheidet heute zwischen freiwilliger und unfreiwilliger Teilzeit, nachdem sich über wissenschaftliche Umfragen zeigte, dass in Ostdeutschland die Mehrheit der Frauen eine Vollzeitstelle bevorzugen würde.

Ein eigenständiges Einkommen ermöglicht Teilzeitarbeit jedoch nur in der Form sozialversicherungspflichtiger Teilzeit und dies für Angestellte in höheren Positionen. Auf der anderen Seite verdienen rund 22% aller sozialversicherungspflichtig beschäftigten Teilzeitarbeiterinnen in ihren Berufen nur Niedriglöhne.⁵²

Neben 11,89 Mio. sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten waren 2005 weitere 3,21 Mio. Frauen im Haupterwerb geringfügig beschäftigt. Die Zunahme der Minijobs ging in einigen Branchen mit der Verdrängung von Vollzeit- und regulären Teilzeitstellen einher. So sind etwa im Handel heute neben 1,99 Mio. sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen weitere 886.000 Minijobberinnen tätig, im Gastgewerbe hat die Zahl der geringfügig und die der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen annähernd einen Gleichstand erreicht (438.000 : 462.000). Im Gesundheitswesen

auf der anderen Seite – dem Beschäftigungsmotor der vergangenen Jahre – expandierten die sozialversicherungspflichtigen und die geringfügigen Arbeitsplätze.⁵³ In Ostdeutschland ist auch eine wachsende Zahl von Männern auf die sogenannten 400,00 Euro-Jobs angewiesen; der Anteil der Männer unter den geringfügig Beschäftigten liegt dort bei 41% (Frauen: 58%).⁵⁴ Für beide Geschlechter gilt, dass geringfügige Beschäftigung nicht nur keine Existenzgrundlage sichert, sondern zudem noch für rund 85% der Beschäftigten mit Löhnen unterhalb der Niedriglohnschwelle vergütet wird.⁵⁵

In der Konsequenz dieses kurzen Überblicks bleibt festzustellen, dass sich an der Problematik eines eigenständigen existenzsichernden Einkommens für Frauen seit Jahren nichts verändert hat. Wie bereits 1995 bestritten auch noch 2005 nach wie vor rund 50% aller Ehefrauen mit Kindern unter 18 Jahren ihren überwiegenden Lebensunterhalt nicht durch Erwerbsarbeit, sondern in Westdeutschland zu 40% über das Einkommen ihrer Ehemänner (im Osten: 5%)⁵⁶.

48 Schäfer, C. (2006): Unverdrossene ‚Lebenslügen-Politik‘: Zur Entwicklung der Einkommensverteilung. In: WSI-Mitteilungen 11.

49 Kalina, Th.; Weinkopf, C. (2006): Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland: Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs?, Nürnberg:IAT Report 3.

50 Wanger, a.a.O. Fn 46

51 Destatis, a.a.O. Fn 11

52 Kalina/Weinkopf, a.a.O. Fn 49

53 Bundesagentur 2006, a.a.O. Fn 45; Minijob-Zentrale (2006), IV. Quartalsbericht. (www.minijob-zentrale.de)

54 Minijob-Zentrale 2006, a.a.O. Fn 53

55 Kalina/Weinkopf, a.a.O. Fn 49

56 Ziegler, a.a.O. Fn 13, S. 250f.