

Die Lohnlücke in den Köpfen

Am Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern ändert sich nur wenig. Das dürfte auch mit verzerrten Vorstellungen von Lohngerechtigkeit zusammenhängen.

Dass für Männer und Frauen unterschiedliche Maßstäbe gelten, kennt man von Konfektionsgrößen. Auf Fragen der Lohngerechtigkeit scheint es auch zuzutreffen: Ein Gehalt, das Beobachter als faire Bezahlung für eine Arbeitnehmerin empfinden, erscheint denselben Beobachtern unangemessen niedrig, wenn der Empfänger ein Mann ist. Das gilt sowohl für männliche als auch für weibliche Beobachter. Zu diesem Ergebnis kommen Katrin Auspurg, Thomas Hinz und Carsten Sauer in einer empirischen Studie. Sie folgern daraus, dass geschlechterübergreifende Vorurteile ein wichtiger Grund für die bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sind.

Die Soziologen von den Universitäten München, Konstanz und Nijmegen haben 2009 ein Experiment durchgeführt, an dem mehr als 1.600 in Deutschland wohnende Personen teilgenommen haben. Die Befragten sollten die Bruttolöhne fiktiver Arbeitnehmer auf einer elfstufigen Fairness-Skala bewerten. Dabei standen ihnen neben den Gehaltsangaben Informationen zu Geschlecht, Alter, Beruf und Ausbildung der Arbeitnehmer zur Verfügung. Ein Teil der Befragten wurde zusätzlich über die Berufserfahrung, die Betriebszugehörigkeit, den Gesundheitszustand, die Anzahl der Kinder, die Arbeitsleistung, die Betriebsgröße und die wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers in Kenntnis gesetzt.

Klarer Hinweis auf Diskriminierung

Die Auswertung der mehr als 26.000 Bewertungen zeigt zunächst, dass sich die meisten Attribute wie erwartet auswirken. Das von den Teilnehmern als fair empfundene Gehalt fällt beispielsweise umso höher aus, je mehr Berufserfahrung der fiktive Arbeitnehmer hat. Das Geschlecht spielt aber unabhängig von den übrigen Merkmalen eine signifikante Rolle: Männer gelten tendenziell als unterbezahlt, Frauen als überbezahlt. Wenn man den als gerecht bewerteten durchschnittlichen Lohn von Frauen zu demjenigen von Männern mit denselben Merkmalen ins Verhältnis setzt, ergibt sich ein Wert von 0,92. Das heißt: Arbeitnehmerinnen sollten nach dem Dafürhalten der Befragten im Durchschnitt nur 92 Prozent der Vergütung identisch qualifizierter Kollegen erhalten. Die Autoren betrachten das als „klaren Hinweis auf Diskriminierung“.

Das Geschlecht der Experimentteilnehmer hat auf die Bewertungen keinen Einfluss, genauso wenig wie der Frauenanteil im Beruf der Befragten. Das spricht nach Ansicht der Forscher gegen die verbreitete These, dass Frauen ihre vergleichsweise niedrigeren Löhne vor allem deshalb

akzeptieren, weil sie sich in erster Linie mit Geschlechtsgenossen vergleichen. Denn dann müssten die weiblichen Teilnehmer und diejenigen, die in Frauenberufen arbeiten, generell geringere Löhne für angemessen halten.

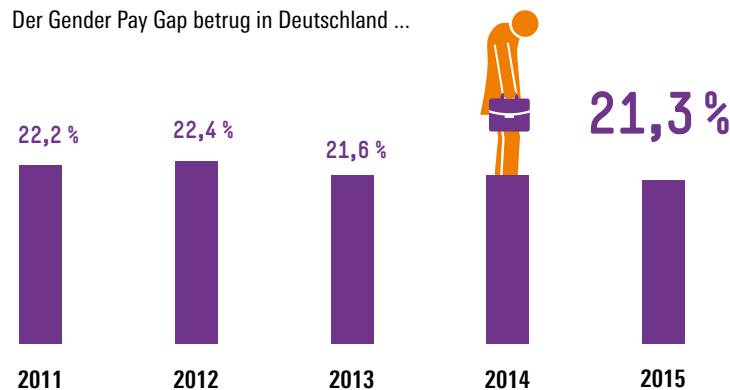
Auch „statistische Diskriminierung“ können die Wissenschaftler als Erklärung ausschließen. Entsprechenden Theorien zufolge nutzen Arbeitgeber Gruppenzugehörigkeit als Indiz für ansonsten schwer beobachtbare Merkmale: Solange ihre Produktivität nicht präzise messbar sei, werde vereinfachend allen Arbeitnehmerinnen geringere Leistungsfähigkeit unterstellt, weil Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen im Schnitt weniger produktiv bei der Erwerbsarbeit seien. Je mehr Informationen Arbeitgeber zur Verfügung haben, desto geringer sollte demnach die Diskriminierung ausfallen. Im Experiment ist das aber nicht der Fall: Am Frauen-Malus bei den Bewertungen ändert sich nichts, wenn die Befragten zusätzliche Informationen über die fiktiven Arbeitnehmer erhalten, etwa zu ihrer Berufserfahrung.

Stattdessen werde es geschlechterübergreifend als legitim empfunden, dass Männer mehr verdienen als Frauen mit denselben Fähigkeiten, so die Sozialwissenschaftler. Offenbar sei die Überzeugung verbreitet, dass das Geschlecht einen eigenständigen „Statuswert“ besitzt, unabhängig von anderen Merkmalen, und damit Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen rechtfertigt. Nach Ansicht der Forscher dürfte das damit zusammenhängen, dass Vergütungserwartungen – und damit Gerechtigkeitsurteile – stark vom sozialen Kontext geprägt werden: Bestehende Ungleichheit werde internalisiert und als fair wahrgenommen. Tatsächlich zeigen die Berechnungen, dass Teilnehmer, die in Berufen mit einer großen Lohnlücke arbeiten, diese Diskrepanz in ihren Bewertungen reproduzieren.

Um mehr Lohngleichheit zu erreichen, empfehlen die Soziologen der Politik, den Aufstieg von Frauen in die Chefetagen von Unternehmen zu unterstützen. Die Interaktion mit weiblichen Vorbildern in gut bezahlten Positionen mit hohem Status könnte dazu beitragen, erlernte Einstellungen zu korrigieren. <

Kaum Fortschritt bei der Lohngleichheit

Der Gender Pay Gap betrug in Deutschland ...



Differenz der durchschnittlichen Bruttolohnverdienste von Frauen und Männern

Quelle: WSI 2016 Grafik zum Download: bit.do/impuls0665

Hans Bäckler
Stiftung

Quelle: Katrin Auspurg, Thomas Hinz, Carsten Sauer: Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments, American Sociological Review 1/2017