

Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB:
„Strategien der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft“
20./21. Januar 2005 in Berlin

Thesen

Individuelle und betriebliche Komponenten der geschlechtsspezifischen Entlohnung – eine Skizze empirischer Ergebnisse

Einkommensunterschiede als Anlass für Gleichstellungspolitik

Frauen verdienen im Durchschnitt immer noch weniger als Männer, wenngleich sich das westdeutsche Lohndifferential in den letzten Jahren vor allem im unteren Bereich der Lohnverteilung angenähert hat (u.a. Fitzenberger und Wunderlich 2002, Lauer 2000). Manche Forscher kommen deshalb zu der Einschätzung, das Thema hätte an Brisanz verloren (Hübler 2003). Trotz dieser Entwicklung stellen aber die Lohnabstände auch gegenwärtig noch einen wichtigen Anlass für gleichstellungspolitische Maßnahmen dar. Um aber die richtigen Hebel in Bewegung setzen zu können ist es erforderlich, die vielfältigen Ursachen und ihre relative Bedeutung zu kennen.

Die Forschung über geschlechtsspezifische Lohnunterschiede hat ein ganzes Ursachenbündel aufgedeckt. Durchschnittliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Ausbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit, Arbeitszeitarrangements sowie ihre asymmetrische Verteilung auf Berufe, Arbeitsplätze, Wirtschaftszweige und Betriebe spielen dabei ebenso eine Rolle wie die ungleiche Behandlung bei der Bewertung von Tätigkeiten, bei der Festsetzung von Lohnniveaus und beim Zugang zu statushohen und gut bezahlten Tätigkeiten.

Aus den Forschungsarbeiten geht weiterhin hervor, dass der Lohnabstand nur teilweise auf Unterschiede in der Humankapitalausstattung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zurückzuführen ist. Analysen über die Auswirkungen von Unterbrechungszeiten in den Erwerbsbiographien von Frauen und Männern belegen, dass zwar die Art und Dauer der Erwerbspausen wesentlich zur Lohnlücke beiträgt, die Berufserfahrung von Frauen am Arbeitsmarkt aber auch weniger honoriert wird (Beblo und Wolf 2003).

Empirische Studien über betriebsbezogene Komponenten des Lohndifferentials zeigen, dass Frauen auch bei weitgehend gleichen Voraussetzungen hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung in den gleichen Berufen und Betrieben immer noch weniger verdienen als ihre Kollegen (Gartner und Hinz 2005). Die mit der Geschlechterzusammensetzung im Beruf einhergehende Lohneinbuße ist für Frauen stärker als für Männer, was Unterschiede in der Platzierung auf hierarchische Positionen als Quelle der Lohnunterschiede hervorhebt.

Der Einfluss von Betriebsräten und Tarifbindung

Die Befunde verweisen somit auf Betriebe als die zentralen Handlungsfelder, an denen Maßnahmen zur Verringerung geschlechtsbezogener Lohnabstände ansetzen sollten. Dafür spricht auch das Ergebnis, dass die Präsenz von Betriebsräten und Personalvertretungen mehr zur Verringerung der Lohnlücke beiträgt als die Tarifbindung von Betrieben (Achatz, Gartner und Glück 2004, Gartner und Stephan 2004). Tarifverträge entfalten ihre Wirkung in erster Linie durch die Festsetzung von Mindeststandards für die Vergütung. Dies sichert generell eine höhere Basisentlohnung und begrenzt zudem die Möglichkeiten der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzierung, da eine Lohnstandardisierung häufig anhand von Arbeitsplatzbedingungen erfolgt (Stephan und Gerlach 2003).

Dass die Tarifverträge in der betrieblichen Praxis der Lohnzuweisung auch eingehalten werden, ist unter anderem Aufgabe der Betriebsräte. Ihre Mitwirkungsrechte zielen insbesondere auf die Angemessenheit und Durchsichtigkeit der Grundlagen der Lohnfindung und auf die betriebliche Lohngerechtigkeit. Zudem können Betriebsräte ihre Stellung dazu nutzen, eine übertarifliche Entlohnung zu vereinbaren (Addison et al. 2001, Bahn Müller et al. 1999). Dies sichert auch Frauen Lohnvorteile.

Der Beitrag der betrieblichen Interessenvertretung zur Verringerung des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern resultiert überwiegend aus einem überproportionalen Anstieg des Lohnniveaus in den unteren und mittleren Lohngruppen, in denen auch die Repräsentanz von Frauen höher ist. Dies ist aber nicht notwendigerweise Folge eines gleichstellungspolitischen Engagements. Insbesondere in der Privatwirtschaft sind frauenpolitische Inhalte noch kaum Gegenstand von Betriebsvereinbarungen (Klenner und Lindecke 2003). Es fehlen vor allem Programme zur Verbesserung von Chancengleichheit. Höhere Lohngruppen und damit der Zugang von Frauen zu entsprechend dotierten Positionen - eine der zentralen Quellen der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede - ist noch am wenigsten ins Blickfeld der Betriebsräte gerückt. Welche Rahmenbedingungen hier zu einem stärkeren Engagement führen könnten, ist eine empirisch erst noch zu klärende Frage.

Literaturverweise:

Achatz, Juliane, Hermann Gartner und Timea Glück, 2004: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Paper #2. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Addison, John, Claus Schnabel und Joachim Wagner, 2001: Work Councils in Germany: Their Effects on Establishment Performance. Oxford Economic Papers 53: 659-694.

Bahn Müller, Reinhard, Reinhard Bispinck und Anni Weiler, 1999: Tarifpolitik und Lohnbildung in Deutschland. WSI Diskussionspapier #79. Düsseldorf.

- Beblo, Miriam und Elke Wolf, 2003: Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36: 560-572.*
- Fitting, Karl und Fritz Auffarth, 1992: Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. 17. Auflage. München: Vahlen.*
- Fitzenberger, Bernd und Gaby Wunderlich, 2002: Gender Wage Differences in West Germany: A Cohort Analysis. German Economic Review 3: 379-414.*
- Gartner, Hermann und Gesine Stephan, 2004: How Collective Contracts and Works Councils Reduce the Gender Wage Gap, IAB Discussion Paper #7. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.*
- Hinz, Thomas und Hermann Gartner, 2005: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben, Zeitschrift für Soziologie 34: Im Erscheinen.*
- Hübler, Olaf, 2003: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36: 539-559.*
- Klenner, Christina und Christiane Lindecke, 2003: Gleichstellung von Frauen und Männern in der betrieblichen Interessenvertretung, WSI Mitteilungen: 177-184.*
- Lauer, Charlotte, 2000: Gender Wage Gap in West Germany: How Far Do Gender Differences in Human Capital Matter? Discussion Paper 00-07. Mannheim: Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.*
- Stephan, Gesine und Knut Gerlach, 2003: Firmenlohndifferenziale und Tarifverträge. Eine Mehrebenenanalyse, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36: 525-538.*