



AUTOR



Dr. Christina Boll

Dr. Christina Boll ist Forschungs-
direktorin und Leiterin des For-
schungsbereichs Arbeit, Bildung
und Demografie am Hambur-
gischen WeltWirtschaftsinstitut
(HWWI).

Tel.: 040 - 34 05 76 - 0

EINKOMMENSUNGLEICHHEIT

Gender Pay Gap: Kein Grund, sich zurückzulehnen – für niemanden

von Christina Boll

Derzeit erhitzt ein Thema die Gemüter, wie es zuletzt höchstens TTIP geschafft hat – das Thema „Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland“. Kein Wunder: der Verdienst ist in Deutschland ein Tabu-Thema, und mit „Ungleichheit“ führt manch einer allzu schnell das Wort „Ungerechtigkeit“ im Munde. Es lohnt sich aber, mehr noch: die Wichtigkeit des Anliegens erfordert es, einen kühlen Kopf zu behalten und genau hinzusehen: Was kann die Statistik zur Lohnlücke, und was kann sie nicht?

Was statistisch „erklärt“ ist, ist nicht zwingend diskriminierungsfrei, und was statistisch „unerklärt“ ist, entspricht nicht zwingend Diskriminierung.

Die Statistik berichtet über Ungleichheit in den Ergebnissen. Das ist die Lücke zwischen den Frauen- und Männereinkommen, die in Deutschland derzeit 21 % beträgt. Die Statistik berichtet ferner über Ungleichheit von Frauen und Männern bezüglich Merkmalen, die den Verdienst, nach allem was wir wissen, beeinflussen: Den Umfang

*»Erklärt ist nicht zwingend
diskriminierungsfrei«*

der Erwerbstätigkeit, die Erfahrung im Job, die Branche, den Beruf et cetera. Mit statistisch-ökonomischen Verfahren lässt sich daraus ermitteln, welcher Teil der 21 % auf Unterschiede in den Merkmalen

von Männern und Frauen zurückgeführt werden kann („erklärter Teil“) und welcher Rest als „unerklärt“ verbleibt. Die Statistik berichtet nicht über Ungerechtigkeit. Diese lässt sich aus den Zahlen nicht herauslesen. Das müssen wir schon selbst tun. Hierfür ist der sogenannte erklärte Teil der Lücke genauso relevant wie der unerklärte Teil.

Wir haben zwei Hausaufgaben zu machen. Die erste ist, beim „erklärten“ Teil der Lücke Chancengleichheit der Geschlechter im Zugang zu lohnrelevanten Merkmalen sicherzustellen.

Es ist die Aufgabe der Unternehmen, in ihrem Betrieb zu prüfen, wie es um die Zugangschancen zu Führung und Vollzeitstellen bestellt ist. Es ist die Aufgabe der Sozialpartner, die Tarifverträge und die zugrundeliegenden Arbeitsbewertungssysteme daraufhin zu überprüfen, ob Jobs mit gleicher Bewertungszahl tatsächlich

gleich eingruppiert werden – unabhängig vom Frauenanteil der Beschäftigten bei diesen Tätigkeiten. Es ist die Aufgabe der Frauen, Selbstzweifel zu überwinden und bei ersehnten Karrierechancen auch zuzugreifen, wenn sich die Gelegenheit dafür bietet. Es ist die Aufgabe des Staates, Chancengleichheit der Frauen auf Vollzeitstellen dadurch faktisch auch zu ermöglichen, dass die institutionellen Rahmenbedingungen bei der Kinderbetreuung hierfür gegeben sind. Zudem sind Fehlanreize abzubauen, die Frauen daran hindern, ihre Verdienstpoteziale voll auszuschöpfen, weil

»Genaueres Hinsehen ist gefragt«

sie beim Steuertarif dafür bestraft werden. (Dies wohlgerne nicht nur zum Vorteil der Frauen und ihrer materiellen Absicherung, sondern der Volkswirtschaft als Ganzes.) Schließlich ist auch die Bruttostundenlohnstrafe für Teilzeit als ein robuster Befund wissenschaftlicher Studien kein Naturgesetz. Zwar lässt sich eine Vollzeitstelle nicht in jeder Branche gleich gut in zwei Teilzeitstellen splitten. Etwas mehr Flexibilität könnte es hier und da aber vermutlich schon sein. Auch hier kann das statistische Zahlenwerk lediglich den innerbetrieblichen Diskurs anschieben – was in welchem Unternehmen hier möglich ist, muss vor Ort von betrieblichen Akteuren eruiert werden.

Zweitens: Wir sollten uns bemühen, auch die bereinigte Lücke so gut wie möglich zu schließen.

Auch bei der bereinigten Lücke gilt: Genaueres Hinsehen ist gefragt. Das Dunkel ist nicht überall gleich dunkel. Unterschiedliche Lohnbewertungen von Männern und Frauen mit denselben Merkmalen sind im „unerklärten“ Teil der Lücke ebenso in Prozent bezifferbar wie der summarische Einfluss derjenigen Merkmale, die sich der Statistik vollkommen entziehen. Die Tatsache, dass in Deutschland zwei Drittel der Lohnlücke „erklärt“ sind, heißt nicht, dass wir uns um das verbleibende Drittel nicht zu kümmern bräuchten.

Es ist berechtigt, nach den Gründen von Lohnungleichheit zu fragen. Zugleich kann es umgekehrt aber auch gute Gründe für Entgeltdifferenzierung geben. Transparenz kann hier für Aufklärung sorgen. Offengelegte Entgeltkriterien auf Betriebsebene können helfen, die Debatte zu versachlichen, und zwar auf beiden Seiten: Auf Sei-

»Sind wir bereit für einen sachlichen Diskurs?«

ten der Arbeitgeber/innen, die darlegen können, wo Differenzierung nach den Gesetzen des Marktes angebracht sein kann. Und aufseiten der Arbeitnehmer/innen, die mögliche strukturelle Ungerechtigkeiten thematisieren können. Beide Seiten haben dabei etwas zu gewinnen: Mehr Betriebsfrieden, höhere Mitarbeitermotivation und –loyalität und eine höhere Arbeitgeberattraktivität gegenüber begehrten Fachkräften.

Sind wir bereit für einen sachlichen Diskurs?

Das Thema Entgelt(un)gleichheit ist komplex, weil es so viele Entscheidungsbereiche auf dem Arbeitsmarkt berührt. Hierin liegt aber zugleich seine große Chance: Es das Zeug dazu, den gesellschaftlichen Diskurs darüber, wie wir in Zukunft leben und arbeiten wollen, ein gutes Stück voranzubringen. Alles hängt davon ab, ob wir die Kraft und den kühlen Kopf aufbringen, uns einander zuzuwenden, sachliche Argumente auszutauschen und Lösungen auszuhandeln – oder ob wir uns zurücklehnen, Verantwortung abschieben und übereinander schimpfen wollen.