

HINTERGRUND Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst erwerbstätiger Männer und Frauen. Der Gender Pay Gap wirft die Frage auf, welchen Benachteiligungen Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft ausgesetzt sind.¹ Historisch gesehen ist der Gender Pay Gap auf sexistisch diskriminierende Gesetze, Praxen und Gender-Konstrukte wie das Verbot höherer Bildung von Mädchen und Frauen um und vor der Jahrhundertwende zurückzuführen.² Doch auch nach der Einführung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)³ arbeiten Frauen im Durchschnitt für circa 20 Prozent weniger Einkommen als Männer⁴. Ein Teil der Lohnlücke wird mit der jeweils gewählten Berufsbranche, dem Beschäftigungsumfang (z. B. Teilzeit), mit dem gewählten Bildungsweg, der Berufserfahrung, dem eigenen Führungs- und Qualifikationsanspruchs von Frauen – also mit ihnen selbst erklärt. Es bleibt aber ein »unerklärlicher« Rest (der sogenannte »bereinigte« Gender Pay Gap), der nicht mit dem individuellen Berufs-(wahl)verhalten der

Frauen erklärt werden kann. Die Lohnlücke wird in unterschiedlichen Studien auf 7 bis 16 Prozent geschätzt.⁵ Ein Teil der bereinigten Lohnlücke wird durch Diskriminierungen und strukturelle Benachteiligungen beim Zugang zu (gut bezahlten) Arbeitsplätzen verursacht. Außerdem hat die ungleiche Teilung der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern eine ungleiche Verteilung von Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen zwischen Männern und Frauen zur Folge. Das zeigten auch die neuesten Entwicklungen während der Corona-Krise. In den Monaten, in denen Kitas und Schulen geschlossen waren, waren Frauen stärker von verminderter Erwerbsarbeit und vermehrter Kinderbetreuung betroffen als Männer. Das kann nicht nur kurzfristig während der Krise, sondern langfristige Auswirkungen auf ihr Einkommen und die Verteilung der Sorgearbeit in der Familie mit und ohne Partner haben.⁶ Bei der Betrachtung der neun schlechtesten und der neun bestbezahlten Tätigkeiten in Deutschland fällt auf, dass ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und Herkunft besteht.

Durchschnittsgehalt (brutto) pro Jahr der neun am schlechtesten ...

1 Küchenhilfe	23.454 €
2 Friseur_in	24.434 €
3 Kellner_in	24.884 €
4 Call Center Agent	28.101 €
5 Rezeptionist_in	27.282 €
6 Kassenpersonal	28.363 €
7 Koch_Köchin	29.053 €
8 Zahnarztshelfer_in	29.461 €
9 Pflegepersonal	30.357 €

... und der neun am besten bezahlten Berufe

1 Oberarzt_ärztin	121.082 €
2 Mergers & Acquisitions Specialist	105.621 €
3 Fondsmanager_in	90.954 €
4 Facharzt_Fachärztin	88.521 €
5 (Key) Account Manager_in	80.990 €
6 Regionalverkaufsleiter_in	81.602 €
7 Versicherungsmathematiker_in	73.731 €
8 Vertriebssteuerung/Verkaufsleitung	76.490 €
9 Wertpapierhändler_in	77.004 €

Quelle: gehalt.de, Gehaltsatlas 2019⁷

1 www.boeckler.de/pdf/pm_wsi_2019_03_14.pdf, 8.6.2020

2 Vgl.: »(...) Kein erheblicher Nutzen für die Kranken, mehr Schaden als Nutzen für die Frauen selbst, mindestens kein Nutzen für die deutschen Hochschulen und die Wissenschaft, eine Minderung des ärztlichen Ansehens – der 26. Deutsche Ärztetag im Juni 1898 in Wiesbaden hielt nichts davon, Frauen zum Medizinstudium zuzulassen. Einen eigenen Tagesordnungspunkt hatten die Herren dem drohenden Einbruch von Frauen in die Männerdomäne gewidmet (...)« Dokumentiert auf dem 26. Deutsche Ärztetag im Juni 1898 in Wiesbaden. www.aerzteblatt.de/archiv/59406/Arztberuf-Die-Medizin-wird-weiblich, 8.6.2020

3 www.gesetze-im-internet.de/agg/BJNR189710006.html, 8.6.2020

4 Das ergibt eine aktuelle Auswertung des Online-Portals Lohnspiegel.de der Hans-Böckler-Stiftung zum Equal Pay Day am 18. März auf Basis der Angaben von über 300.000 Beschäftigten.

5 www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf, 8.6.2020

6 www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_40_2020.pdf, 2.6.2020

7 www.merkur.de/leben/karriere/gehalt-sind-zehn-bestbezahlten-berufe-deutschlands-2019-zr-9549938.html, 2.6.2020

Dieser Zusammenhang wird häufig mit der Unterscheidung zwischen (schlechtbezahlten) »Frauenberufen« mit einer hohen Quote von weiblichen Arbeitnehmer_innen und (gutbezahlten) »Männerberufen« mit einer hohen Quote von männlichen Arbeitnehmern beschrieben. Die Arbeitsmarktsegregation in Männer- und Frauenberufe beschreibt die Trennung von Gruppen von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt. Die Segregation wurde zunächst für Analysen der Rassentrennung auf Arbeitsmärkten eingesetzt und ab Ende der 1960er-Jahre für die Geschlechtertrennung (Sex Segregation) verwendet. Anders als die Erklärungsansätze, die die intrinsische Entscheidung von Frauen und Männern für Frauenberufe und Männerberufe in der naturalistischen Logik von *female caregiver/male breadwinner* stark machen, werden in den feministischen Ansätzen der Arbeitsmarktsegregation historische Entstehungsprozesse und gegenseitige Abhängigkeiten zwischen bezahlter und unbezahlter (Sorge-)Arbeit in weiblichen und männlichen Lebenszusammenhängen berücksichtigt.⁸ Außerdem muss beachtet werden, dass die gegenwärtigen Verdienste und Verdienstunterschiede in Berufen häufig auf Tarifverträgen oder betrieblichen Vereinbarungen beruhen. Diese vereinbar(t)en und institutionalisier(t)en Kriterien sind in historisch gewachsenen Beziehungen zur Industrie entstanden und dienen der Bewertung und Entlohnung von Arbeit bis heute.⁹

Ansatzpunkte für Veränderungen

Bei der Suche nach Ansatzpunkten für Veränderungen können soziologische, sozialpsychologische und ökonomische Perspektiven hilfreich sein, die über Bildung vermittelt und diskutiert werden können. Ökonomische Betrachtungsweisen erhellen z. B. den Zusammenhang, dass kleinere Betriebe/Organisationen insgesamt häufig niedrigere Löhne anbieten (können), dabei aber mehr Aufstiegschancen für Frauen möglich machen. Hier werden Gewerkschaften und Tarifbindungen wichtig, weil sie besonders Frauen vor ungerechter Bezahlung schützen. Zwei Drittel aller erwerbstätigen Frauen arbeiten in kleineren und mittleren Betrieben. Während in Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten drei von vier Arbeitnehmer_innen tarifgebunden beschäftigt sind, gilt das bei Betrieben mit weniger als 20 nur für jede_n vierte_n. Wo Tarifverträge gelten, ist die Lohnlücke um 10 Prozent kleiner. Gerade am unteren Ende der Lohnverteilung und in Branchen, in denen viele Frauen arbeiten, würden Arbeitnehmer_innen von Tarifverträgen profitieren. Während im Bergbau, in der Energie- und der Wasserversorgung drei von vier Beschäftigten tariflich gebunden sind, stehen im Gastgewerbe nur jede_r Dritte und im Informations- und Kommunikationssektor nur jede_r Zehnte unter dem Schutz eines Tarifvertrages.¹⁰ Außerdem reicht es aus

sozialpsychologischer Sicht nicht aus, die benachteiligten Gruppen der Frauen und Mädchen mit Bildung in MINT-Berufen zu unterstützen. Vielmehr sollten die auf Gender Bias beruhenden Erziehungs- und Sozialisationsfaktoren der Berufswahl thematisiert werden. Soziologische Ansätze wie das Konzept Arbeit und die Berufswahl in weiblichen Lebenszusammenhängen¹¹ zu kontextualisieren, verhindert, dass weibliche Arbeit in ihrer Wertigkeit nicht mehr an klassischen, männlichen Lebenszusammenhängen gemessen und damit abgewertet wird. Durch sozialpsychologische Fragestellungen, wie die Frage, wie die Geschlechter zu verschiedenen und Geschlechterverhältnisse zu hierarchisch strukturierten gemacht werden, wird der Fokus auf die Praktiken der Arbeitsteilung und die Segregation der Berufe gelenkt. Dies könnte nicht nur dazu beitragen, die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung abzumildern, sondern allgemeine gesellschaftliche Gerechtigkeitsfragen von Bezahlung und Anerkennung von Arbeit zu ermöglichen. Gleichzeitig könnte dadurch die tiefer liegende Frage einer gelungenen Lebensführung im Sinne eines guten Lebens für alle Menschen in den Fokus rücken. Es wäre möglich, sich bewusst gegen eine (noch) bessere oder zu schlechte Bezahlung und für eine bessere Work-Life-Balance zu entscheiden. Zwei Konzepte sind in dem Zusammenhang hilfreich: Der Gender Care Gap befasst sich beispielsweise mit der ungleichen Verteilung von unbezahlter Sorgearbeit in familiären Zusammenhängen und der damit verbleibenden Segregation von beruflicher Arbeit. Würden Männer im selben Umfang Familienarbeit übernehmen und wären daher Erwerbsmuster und -verläufe der Geschlechter ähnlicher, wäre auch ein geringerer Gender Pay Gap zu erwarten.

Gleichzeitig müsste ein diskriminierungsfreier Bewertungsmaßstab konzipiert werden, der den Wert von Arbeit messen kann. Der »Comparable Worth«-Index¹² erlaubt es erstmals im Rahmen statistischer Analysen, inhaltlich unterschiedliche Berufe hinsichtlich ihrer jeweiligen Arbeitsanforderungen und Belastungen zu vergleichen. Der Index basiert auf einem Verfahren der Arbeitsbewertung, das es erlaubt, alle relevanten Anforderungen und Belastungen geschlechtsneutral zu berücksichtigen. Dies erlaubt nicht nur Frauen eine fairere Bewertung ihrer Lebensleistungen, sondern eröffnet auch den Raum für Männer jeglicher Herkunft und Sprache, über unangemessene Löhne zu diskutieren. Die bisherigen Analysen zur »Bereinigung« des Gender Pay Gaps sind nicht in der Lage, die gleichstellungspolitische Bedeutung der Arbeitsbewertung zu berücksichtigen und gesellschaftliche Abwertungen weiblich dominierter Berufe aufzudecken. Dieser bestehende blinde Fleck in der Ursachenanalyse kann mit dem »Comparable Worth«-Index und weiteren Analysen sichtbar gemacht werden.

⁸ www.jstor.org/stable/pdf/j.ctvm201mb.3.pdf?refreqid=excelsior%3A76f03a130b03836de7695f9c06c17683, 2.6.2020

⁹ www.spiegel.de/politik/deutschland/corona-krise-spd-wirft-autolobby-dreistes-auftreten-vor-a-bcec752f-469c-4a15-9afb-da5e9ad562aa, 2.6.2020

¹⁰ www.redenwirueber.de/sites/default/files/downloads/frauen-profitieren-von-tarifvertraegen-4_02.pdf, 6.6.2020

¹¹ irihs.ihs.ac.at/id/eprint/3820/1/Frauenberufe%20-%20M%C3%A4nnerberufe%202015.pdf, 5.6.2020

¹² https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf, 5.6.2020