

Norbert Häring Frankfurt

Wer als Frau 100 Prozent leistet, darf nicht 21 Prozent weniger verdienen.“ So lautete im Wahlkampf ein SPD-Slogan. Dieser „unbereinigte“ Lohnabstand von 21 Prozent, den das Statistische Bundesamt berechnet hat, ist ebenso plakativ wie umstritten. Er gibt an, wie viel weniger Frauen im Durchschnitt verdienen als Männer. „Die wichtigsten Gründe für die Differenzen der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste waren Unterschiede in den Branchen und Berufen, in denen Frauen und Männer tätig sind, sowie ungleich verteilte Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation“, relativiert das Statistische Bundesamt die Zahl.

Hinter diesen strukturellen Gründen für niedrigere Erwerbseinkommen von Frauen verbirgt sich jedoch ein kaum entwirrbares Gemenge aus freien Entscheidungen und ungerechtfertigten Benachteiligungen. Das ist etwa der Fall, wenn typische Frauenberufe schlechter bezahlt werden als Männerberufe. Ohne eine differenzierte Analyse kommt man daher bei der Frage nicht sehr weit, ob Frauen am Arbeitsmarkt diskriminiert werden - und was sich dagegen machen lässt.

Das Ökonomen-Ehepaar Francine Blau und Lawrence Kahn von der New Yorker Eliteuniversität Cornell haben einen Fachaufsatz vorgelegt, in dem sie ausführlich auf die verschiedenen Mess- und Erklärungsansätze für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen eingehen. In „The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations“ stellen sie dar, wie Frauen lange Zeit stabil nur rund 60 Prozent dessen verdienten, was Männer bekamen. Und wie der Abschlag ab den 80er-Jahren beträchtlich schrumpfte, bis auf 21 Prozent im Jahr 2014. Das ist zufällig der gleiche Wert, wie ihn das deutsche Statistikaamt berechnet hat. Blau und Kahn befassen sich zwar fast nur mit den USA, gehen aber davon aus, dass sich viele ihrer Befunde auf andere westliche Länder übertragen lassen. Der größte Teil der Aufholjagd der Frauen geschah in den 80er-Jahren, seit 2010 scheint nicht mehr viel passiert zu sein. Am geringsten waren die Gewinne der Frauen relativ zu den Männern in den oberen Gehaltssegmenten.

Zwar nahm der Anteil der Frauen in Führungspositionen deutlich zu, gleichzeitig weitete sich aber der Gehaltsrückstand von Führungspositionen in stark von Frauen besetzten Branchen deutlich aus.

Dass Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle spielt, wird anhand der Feldexperimente und Laborexperimente deutlich, die Blau und Kahn in ihrem Literaturüberblick anführen. So wurde etwa festgestellt, dass deutlich mehr Frauen bei Symphonieorchestern zum Zuge kamen, nachdem diese auf „blindes Vorspielen“ umgestiegen waren, bei dem das Geschlecht der Vorspielenden für die Entscheider nicht erkennbar ist. Experimente, bei denen gleichwertige Bewerbungunterlagen mal mit weiblichen, mal mit männlichen Bewerbernamen versehen wurden, zeigten ebenfalls sehr viel bessere Chancen für Männer auf. Andere Experimente legen nahe, dass Frauen - entgegen den objektiven Tatsachen - weithin geringere

Fähigkeiten bei mathematisch-naturwissenschaftlichen Aufgaben zugeordnet werden.

Ein ergänzender Erklärungsstrang, der in letzter Zeit populärer geworden ist, führt Gehaltsnachteile von Frauen auf deren schwächer entwickelte Fähigkeiten und Neigungen zu hartem Verhandeln und zu ehrgeizigem Konkurrenzverhalten zurück. Eine ganze Reihe von Feldexperimenten und Laborversuchen hat eindrucksvoll gezeigt, dass Frauen sich schwerer tun, Beförderungen oder Gehaltserhöhungen zu verlangen. Zudem agieren sie in Konkurrenzsituationen oft weniger aggressiv als Männer, insbesondere wenn sie mit diesen konkurrieren.

Offen ist jedoch, inwieweit diese Verhaltensunterschiede vom Geschlechtsunterschied abhängen oder



Gleichberechtigung

Die hartnäckige Lohnlücke

Aktuelle ökonomische Studien zeigen deutlich, dass karriereorientierte Frauen am Arbeitsmarkt in einer Zwickmühle stecken.

„
Wer als Frau
100 Prozent
leistet,
darf nicht
21 Prozent
weniger
verdienen.“

Wahlslogan
der SPD

einfach nur eine Anpassung der Frauen an soziale Erwartungen darstellen. Studien haben nämlich auch gezeigt, dass Männer für selbstbewusstes Auftreten und Konkurrenzneigung mit Karrierevorteilen belohnt werden, Frauen aber nicht. Offenbar wird entsprechendes Verhalten von Frauen als rollenwidrig wahrgenommen und mit negativen sozialen Reaktionen bedacht - eine Zwickmühle, aus der einfache Verhaltenstipps nicht heraushelfen. „Psychologische Attribute sind kein Patentrezept für das Verständnis von Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt“, schließen Blau und Kahn. Auch ihre Literaturübersicht habe ergeben, dass der quantitative Beitrag dieser Attribute zur Erklärung von Gehaltsdifferenzen nur gering bis mäßig ist.

Kind und Karriere:

Die politischen Anreize verfestigen die Diskriminierung von Frauen.

Derartige Rückkopplungen machen es schwer, echte Diskriminierung von statistischer Diskriminierung trennscharf zu unterscheiden und deren quantitative Bedeutung zu messen. Statistische Diskriminierung liegt vor, wenn ein Arbeitgeber bestimmten Gruppen, zum Beispiel Frauen, bestimmte Eigenschaften zuschreibt. Diese können im Durchschnitt auch korrekt sein, etwa wie leistungsbereit und verlässlich sie relativ zu Männern sind. Das Problem: Geringere Produktivität oder höhere Fluktuation kann eine Folge echter Diskriminierung sein. Wenn etwa Frauen in diskriminierender Weise weniger verdienen und weniger befördert werden, dann kann das dazu führen, dass sie auch weniger leistungsbereit und leistungsfähig werden - und so statistische Diskriminierung scheinbar rechtfertigen.

Denn wenn Frauen weniger verdienen und schlechtere Karrierechancen haben als ihre männlichen Partner, gibt es auch weiterführende Anreize. Das Haushaltseinkommen wird maximiert, wenn die Frau zugunsten der Kinderbetreuung die Belange des Arbeitgebers hintanstellt und nicht der Mann. Ein etwaiges Vorurteil, dass man sich auf Frauen weniger verlassen kann, würde so bestätigt und verfestigt. Das führt dann wieder zu statistischer Diskriminierung, wie sie sich in dem Befund ausdrückt, dass Mütter Karriere Nachteile erleiden, während der Vaterstatus dem beruflichen Aufstieg nicht schadet.

Auch abseits der Kinderbetreuung können solche Karriere- und Gehaltsnachteile dazu führen, dass Frauen weniger in die eigene Karriere investieren und sich so das Vorurteil geringerer Produktivität bestätigt und verfestigt.

Zweiseitige statistische Diskriminierung nennen Ashley C. Craig und Roland Fryer jr. von der Harvard-Universität derartige Rückkopplungen. Sie leiten auch eine Handlungsempfehlung für die Politik daraus ab. Wer diesen Teufelskreis aufbrechen wolle, solle tunlichst auf beiden Seiten ansetzen. Wenn man nur bei der benachteiligten Gruppe ansetzt, könnte das verpuffen, weil sich für diese Gruppe Anstrengungen zur Erhöhung der eigenen Produktivität nicht lohnten, solange der Arbeitsmarkt sie diskriminiert. Ihr Musterbeispiel ist ein Programm namens „Year Up“ für benachteiligte Jugendliche in den USA. Die Teilnehmer werden geschult und bekommen von den Partnerunternehmen mindestens halbjährige, attraktive Praktika garantiert, so dass sie sich sicher sein können, dass sich die Mühe lohnt. Der Erfolg soll erheblich größer sein als bei einseitigen Programmen. Ob und wie sich dieses Beispiel auf Programme gegen die Benachteiligung einer Bevölkerungshälfte übertragen lässt, ist allerdings offen.

Maßnahmen allerdings, die vor allem Unternehmen die Kosten für etwas aufbürden, was dann vorhersehbar vor allem von Frauen in Anspruch genommen wird, wie etwa die Elternzeitregelungen kombiniert mit dem Elterngeld, erscheinen unter diesen Gesichtspunkten nicht sinnvoll. Denn sie sind eher geeignet, statistische Diskriminierung zu verstärken, als sie abzubauen.