

MANNdat-Kommentar zur Lohnspiegel-Studie der Hans-Böckler-Stiftung

MANNdat hat sich die von der Hans-Böckler-Stiftung herausgegebene Studie „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase“¹ genauer angesehen und eine Reihe von Kritikpunkten sowie einige interessante Details gefunden.

Nach einer Einleitung und der Kurzzusammenfassung unserer Kritikpunkte lesen Sie die ausführliche Stellungnahme. Am Ende gibt es noch ein witziges Detail, das in der Studie nur kurz erwähnt wurde und in der Pressemitteilung² gar nicht zu finden war, das aber überaus deutlich die Unsinnigkeit der verwendeten Definition zeigt.

Einleitung

Datenbasis für diese Studie war der so genannte „LohnSpiegel“. Er entstand im Rahmen des von der EU geförderten WOLIWEB (WOrk and LIfe on the WEB) Projekts durch anonyme Internetbefragung. Die Studie steht in einer ganzen Reihe von Veröffentlichungen von interessierter Seite, die letztlich nichts anderes bezwecken, als eine Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung abhängiger Arbeit zu belegen.

Liest man die Veröffentlichung jedoch im Detail, stellt man schnell fest, dass es mit einer Benachteiligung von Frauen nicht weit her ist.

Die Pressemitteilung der Böckler-Stiftung, die von meisten Medien offensichtlich ungeprüft kolportiert wird, verkürzt die Aussage der Studie auf eine rund zwanzigprozentige Lohnskriminierung von Frauen. Das steht jedoch im Widerspruch zu den Ergebnissen der Studie selbst. Deren wesentliches Resultat ist nämlich:

Nur **acht Prozent der beklagten Einkommensunterschiede** zwischen Frauen und Männern können nicht durch Faktoren erklärt werden, die im Rahmen dieser Studie herausgerechnet wurden. Aber selbst diese acht Prozent lassen sich durch weitere Faktoren aufklären, die **nichts mit Lohndiskriminierung zu tun haben**, die aber leider in dieser Studie nicht berücksichtigt wurden.

¹ http://www.boeckler.de/pdf/p_ta_lohnspiegel_berufsanfaengerinnen.pdf

² http://www.boeckler.de/320_97029.html

MANNdat-Kritikpunkte in Kürze

Auch wenn diese Studie die gegebene Datenbasis formal mathematisch korrekt ausgewertet hat, so gibt es dennoch einige Punkte, die kritisiert werden müssen.

1. In der Pressemitteilung, also der Zusammenfassung der Studie, die häufig die einzige Grundlage der Berichterstattung in den Medien darstellt, ist das wesentliche Resultat – eine lediglich 8-prozentige Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern – gar nicht aufgeführt. Statt dessen werden Zahlen von rund 20 Prozent in den Vordergrund gerückt, welche jedoch sämtliche objektiven Kriterien außer Acht lassen, die das Ausmaß des Lohnabstands sinnvoll erklären und der These von einer durchgängigen Diskriminierung von Frauen den Boden entziehen.
2. Bereits in der Einleitung der Studie (ab Seite 8) erhält man sehr deutlich den Eindruck, dass das Ziel dieser Arbeit weniger eine objektive Bestandaufnahme ist, sondern eher der Bestätigung von Vorurteilen dienen soll. Verstärkt wird dieser Eindruck dadurch, dass eine Vielzahl von Gründen für Gehaltsunterschiede kaum in Betracht gezogen wurden und sich die Auswahl der Quellen fast ausschließlich auf Literatur beschränkt, die die bevorzugte Hypothese einer Lohndiskriminierung von Frauen vorbehaltlos unterstützt.
3. Offensichtlich sind bei der Studie eine Reihe von Faktoren unberücksichtigt geblieben, die zu einer weiteren Verringerung der angegebenen achtprozentigen Differenz führen würden.

Halbwahrheiten sind auch Lügen

In der Pressemitteilung³ zur Studie „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase“ der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung wurde gleich zu Beginn eine Lohnunterschied von 18,7 Prozent benannt und der Projektleiter Bispinck mit folgenden Worten zitiert:

„Dieser geschlechtsspezifische Einkommensrückstand lässt sich weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl vollständig erklären“, erläutert Projektleiter Dr. Reinhard Bispinck auf einer heute beginnenden WSI-Fachtagung zur Gleichstellung. „Die Ergebnisse verweisen vielmehr auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede.“

Soweit so gut oder schlecht. Spätestens hier jedoch hätte das eigentliche Ergebnis der Studien benannt werden müssen: Lediglich rund acht Prozent der Differenz sind nicht durch diejenigen objektiven Faktoren erklärbar, die von den Studienerstellern berücksichtigt wurden. Diese acht Prozent finden sich jedoch weder hier noch in dem mit „Ergebnisse“ überschriebenen Absatz. Das eigentliche Resultat wird in der Pressemitteilung komplett unterschlagen.

Das verwundert nicht, denn immerhin wurde die Studie im Auftrag des Frauenministeriums erstellt, das diese Einseitigkeiten auf einer „WSI-Fachtagung zur Gleichstellung“ verkündet. Da können die Differenzen gar nicht groß genug sein, je mehr Diskriminierungsgeruch, desto besser. Immerhin vereint alle ein gemeinsames Ziel – die Rechtfertigung des eigenen Jobs. Der umfangreiche Frauenförder-Apparat, der so viele Menschen in Lohn und Brot hält, würde seine Existenzberechtigung verlieren, wenn sich herumspräche, dass die beklagten Benachteiligungen von Frauen in Wahrheit gar keine Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts sind.

Mit objektiver Wissenschaft indes hat so ein Vorgehen nichts zu tun. Das gezielte „Vergessen“ von relevanten Studienergebnissen und die Veröffentlichung von Teilergebnissen in einer Art und Weise, bei der den Erstellern klar sein musste, dass die Ergebnisse einseitig oder sogar falsch interpretiert werden, ist schlicht unseriös.

Es kam indes, wie es kommen musste: Landauf, landab konnte man die Falschmeldung in dieser oder ähnlicher Form lesen: „Berufsanfängerinnen bekommen 18,7% weniger Lohn für die gleiche Arbeit“. Das verwundert nicht, denn welcher Journalist hat schon die Zeit, innerhalb eines Tages eine 67 Seiten lange Studie zu lesen. Da sich die Ersteller der Studie nicht einmal im Ansatz bemüht haben, diesem „Missverständnis“ entgegen zu treten, ist nicht auszuschließen, dass die europaweite Falschmeldungswelle zumindest billigend in Kauf genommen wurde.

Unabhängig davon ist es durchaus möglich, dass auch nach Berücksichtigung aller objektiven Faktoren (also auch derer, die in der Studie nicht einbezogen wurden) noch eine Lohnunterschied übrig bleibt. Allerdings ist dann immer noch nicht geklärt, in wie weit diese Rest-Differenz auf Diskriminierung von Frauen zurückzuführen ist, denn individuelle Faktoren – angefangen vom Verhandlungsgeschick über das berufliche Engagement bis hin zum Karrierewillen – spielen bei der Gehaltsfindung und -entwicklung ebenfalls eine Rolle.

³ http://www.boeckler.de/320_97029.html

Das Denken bestimmt das Handeln und beeinflusst auch eine Studie

Besonders aufschlussreich ist der Abschnitt „Forschungsstand“ ab Seite 9 der Studie. Zwar wird zu Beginn kurz eine Aufteilung zwischen den ökonomischen und den soziologischen Erklärungsversuchen vorgenommen, anschließend jedoch – wie vermutlich auch vom Auftraggeber der Studie, dem Frauenministerium, gewünscht – werden nur noch Studien gewürdigt, die entweder dem Frauenbenachteiligungsansatz huldigen oder zur „Widerlegung“ des ökonomischen Ansatzes dienen. Gerade die „Widerlegung“ erfolgt dabei meist mit zweifelhaften Argumenten und teilweise mit einer Logik, die einem die Haare zur Berge stehen lassen.

Um keine Missverständnisse aufkommen zu lassen: MANNdat geht davon aus, dass nur eine Kombination des ökonomischen und des soziologischen Ansatzes die Lohndifferenz erklären kann. Doch was in dieser Studie gemacht wurde, ist noch weniger, als nur den soziologischen Ansatz anzuwenden: Der soziologische Ansatz wurde so einseitig genutzt, dass für Frauen immer nur Nachteile, für Männer immer nur Vorteile aus den gesellschaftlichen Zwängen erwachsen. Das ist zwar ausgesprochen realitätswidrig, zeigt aber exemplarisch die Herangehensweise der Studienersteller und wirft ein bezeichnendes Licht auf deren Objektivität.

Ein paar ausgewählte Beispiele sollen das Gesagte illustrieren. So schreibt man auf Seite 9 zum ökonomischen Ansatz:

Ökonomische Erklärungsansätze sehen gender-segregierte Arbeitsmärkte auf der Angebotsseite als das Ergebnis eines Selbstselektionsprozesses („self-selection“), der dazu führt, dass Frauen und Männer bestimmte Berufe ergreifen (Polachek 1982). Frauen investieren demnach weniger in ihre Ausbildung („Humankapital“) als Männer, unter anderem, weil sie spätere familiäre Verpflichtungen antizipieren. Außerdem richteten sich Frauen auf erwartbare Erwerbsunterbrechungen in ihrer Berufsbiografie ein, die eine langjährige Qualifikationsphase als wenig ertragreich erscheinen ließen (vgl. u. a. Henneberger/Sousa-Poza 1999).

....

Bei der Frage, warum Unternehmen auf vielen Positionen vielfach Männer gegenüber Frauen bevorzugten, wird analog zur oben dargestellten Argumentation davon ausgegangen, dass Tätigkeiten, die umfangreiche Ausbildung oder größere Berufserfahrung erfordern, aufgrund des häufiger vorhandenen entsprechenden Qualifikationsniveaus eher Männern als Frauen angeboten würden.

Das darf natürlich alles nicht wahr sein, nicht einmal im Ansatz. Und so wird mit einer haarsträubenden Logik versucht, eine Gegenargumentation zu führen (Seite 9 unten/ Seite10):

Gemäß diesem Ansatz wäre zu erwarten, dass Frauen vor allem Tätigkeiten wählen, die relativ hohe Anfangsgehälter zu Beginn der Erwerbstätigkeit erwarten lassen sowie weniger Berufserfahrung voraussetzen. Tatsächlich aber zeigen, worauf Achatz et al. (2004) hinweisen, empirische Studien: Frauen finden sich eher auf Arbeitsplätzen mit niedrigen Anfangsgehältern (vgl. u. a. Engelbrech und Nagel 2002; England 1992). Hinzu kommt, dass Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer trotz besserer Ausbildung von Frauen und einer veränderten Berufsausrichtung nicht verschwunden sind.

Wer tatsächlich die Erwartung hegt, einen Beruf mit hohen Anfangsgehältern ausüben zu können, der wenig Berufserfahrung voraussetzt, geht offenbar von der Quadratur des Kreises aus. Zu Beginn der Berufstätigkeit hat noch niemand – egal ob Mann oder Frau – irgendeine nennenswerte Berufserfahrung. Später hingegen ist vor allem in jenen Bereichen die Berufserfahrung von (besonderer finanzieller) Bedeutung, die besonders gut bezahlt werden.

Und warum gerade Frauen ausgerechnet auf besonders hohe Einstiegsgehälter achten sollten, wenn es ihnen schon bei der Berufswahl offensichtlich weniger wichtig ist, wie viel sie mit ihrer Ausbildung verdienen können, erschließt

sich dem geneigten Leser nicht. Hat eine Frau erst einmal den Beruf der Friseurin gewählt, kann sie ja mal versuchen, eine Tätigkeit zu finden, die relativ hohe Anfangsgehälter bei niedriger Berufserfahrung einbringt.

Von Interesse wäre an dieser Stelle, woraus die Verfasser der Studie die „veränderte Berufsausrichtung“ von Frauen schlussfolgern. Der Girl's Day etwa hat sich als totaler Flop erwiesen (beispielsweise hier beschrieben:

<http://www.wiwo.de/karriere/frauen-wollen-kaum-technische-berufe-lernen-394791/>), und in den

Ingenieurwissenschaften sind Frauen nach wie vor eher spärlich vertreten. Dafür glänzen sie mit einem exorbitant hohen Anteil in Studienrichtungen, bei denen die Job- und Karrierechancen vergleichsweise gering sind.

Es versteht sich allerdings von selbst, dass Frauen grundsätzlich nicht selbst Schuld sein können – quasi per Definition. Zitat von Seite 11:

Geschlechterkonnotierte Statuszuschreibungen sind aus dieser Sicht zugleich die Ursache für vertikale Segregation, das heißt für die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Hierarchiestufen innerhalb bestimmter Branchen und Berufe. Männern wird ein höherer Status zugeschrieben, was dazu führt, dass Frauen weniger häufig als Männer für hoch bezahlte und hierarchisch höherstehende Tätigkeiten eingestellt werden (vgl. u. a. Petersen/Saporta 2004). Vorstellungen einer diffusen ‚männlichen Höherwertigkeit‘ prägen wiederum nicht nur die Einstellungs- und Beförderungspraxis der Unternehmen, sondern haben über entsprechend geprägte Selbsteinschätzungen auch Folgen für das Bewerbungs- und Karriereverhalten von Frauen (Correll 2004).

Na also, da haben wir es! Nicht etwa Fehler bei der Berufswahl, geringer ausgeprägte Karriereambitionen und ein Mangel an geeigneten Bewerberinnen sind die Ursachen für so wenige Frauen im Topmanagement. Nein, es ist der Glaube an eine „diffuse, männliche Höherwertigkeit“. Das „diffus“ wurde vermutlich eingefügt, um bei dieser eher haltlosen Behauptung nicht auch noch den Beweis antreten zu müssen.

Zum Schluss noch dieses Zitat, ebenfalls von Seite 11:

„Der WSI-FrauenDatenReport 2005 konstatiert denn auch: „Das deutsche Tarifsystem ist nicht geschlechtsneutral. Durch Tarifverträge werden erste Weichen für mögliche systematische Differenzen zwischen Frauen- und Männereinkommen gestellt“ (Ziegler 2005, 243). So liegen in der Regel die mittleren Tarifeinkommen in sogenannten Frauenbranchen deutlich unter denen in sogenannten Männerbranchen.“

Seit den 1970er Jahren gibt es keine geschlechtsbezogenen Tarifverträge mehr. Wenn überhaupt, dann kann hier nur von einer Branchenungerechtigkeit gesprochen werden, die die Ersteller der Studie kurzerhand in eine Geschlechterungerechtigkeit umdeuten. Schließlich verdienen Männer in diesen „sogenannten Frauenbranchen“ auch nicht mehr als ihre Kolleginnen.

An dieser Stelle wird dann auch noch ganz schnell vergessen, dass viele „Frauenbranchen“ (beispielsweise Friseur oder Schneider) früher einmal Männerdomänen waren. Nur dass die Männer unter den finanziellen Zwängen der Versorgung ihrer Familie (der soziologische Ansatz muss auch für Männer gelten!) Schritt-für-Schritt in besser bezahlte Berufe abgewandert sind. Müßig zu erwähnen, dass heute die Entscheidung der Frauen für diese Branchen freiwillig und eigenverantwortlich getroffen wird.

Wofür Männern in anderen, aber vergleichbar gelagerten Fällen (beispielsweise bei der Lebenserwartung) eine eigene Verantwortlichkeit zugeschrieben wird, liegt bei Frauen natürlich eine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts und der gesellschaftlichen Verhältnisse vor.

Völlig ignoriert wird bei allen diskutierten Faktoren die Rolle, die Frauen selbst und deren eigene Entscheidungen spielen. Von der Berufswahl über einen schon oft publizierten geringeren Karrierewillen bis hin zu einer hohen Teilzeittätigkeit – selbst ohne betreuungsbedürftige Kinder machen sie genügend Fehler in eigener Verantwortung.

Fehler sind es zumindest dann, wenn man das Gehalt und nicht die persönliche Lebenszufriedenheit in den Vordergrund stellt.

Sieht man sich den „Forschungsstand“ an, fällt es schwer zu glauben, dass die Studienersteller in der Lage sind, über den „Tellerrand“ zu schauen, das Problem umfassend zu betrachten und eine objektive Beurteilung zum Thema Lohndifferenz abzugeben.

Datenerhebung, Datenverwendung und deren Tücken

Die Daten für die Studie wurden über das Internet erhoben. Eine Datenerhebung über das Internet bietet zwar eine Vielzahl von Vorteilen, hat jedoch auch eine ganze Reihe von Tücken. Einige dieser Probleme wurden von den Erstellern der Studie selbst angesprochen (Seite 16 der Studie).

Eines der Hauptprobleme ist die fehlende Repräsentativität. Zwar wird in der Pressemitteilung von 106.000 Datensätzen insgesamt und 16.000 Datensätzen bei den Berufsanfängern gesprochen, die hohe Zahl an Datensätzen sagt jedoch nichts über deren Repräsentativität aus: Die Studie ist trotz der hohen Zahl an Datensätzen eine nichtrepräsentative Studie.

Das Problem ist, wie auch in der Studie beschrieben, dass Internetbefragungen Fähigkeiten im Umgang mit dem Computer sowie einen Internetzugang voraussetzen. Auch muss das Interesse an dem Thema vorhanden sein. Dementsprechend war der Anteil der Akademiker an dieser Umfrage überproportional hoch, bei den anderen Personengruppen dürfte die Art der Umfrage zu einer gewissen Selektivität innerhalb der Gruppen geführt haben.

Neben dem Problem der mangelhaften Repräsentativität öffnet eine Online-Umfrage in der beim LohnSpiegel durchgeführten Form Tür und Tor für vorsätzliche und fahrlässige Manipulationen der Dateneingabe sowie für Mehrfachteilnahmen, da keinerlei Überprüfung stattfindet.

Das sind allgemeine Probleme, die bei jeder Online-Umfrage entstehen, die mit berücksichtigt werden müssen, die aber natürlich kein Hindernis darstellen, solch eine Datenbasis auszuwerten. Allerdings kann man erwarten, dass die fehlende Repräsentativität und die Anonymität dieser Online-Befragung in der Pressemitteilung erwähnt wird. Das ist nicht geschehen.

Problematischer hingegen sind einige andere Aspekte der Befragung. Das beginnt damit, dass bei der Abfrage des Beschäftigungsstatus die große Gruppe der Beamten gar nicht verzeichnet ist.

Bei der weiteren Beschreibung der eigenen Tätigkeit kann man zwar vom Assistenten und Auszubildenden bis hin zum Betriebsleiter eine Vielzahl an Tätigkeiten auswählen, aber eine wesentliche Tätigkeit fehlt: „ungelernt oder Hilfsarbeiten“. Das ist bei der Einschätzung von Lohndifferenzen insofern von Bedeutung, als dass man mit abgeschlossener Berufsausbildung oder abgeschlossenem Studium durchaus in einer anderen Branche als Ungelernter arbeiten kann. Das trifft für den gelernten Maurer, der nur Hilfsarbeiten in einem Lager verrichtet, genauso zu wie für eine Soziologin, die auf Grund mangelnder Jobangebote oder eines gut verdienenden Ehemanns nur stundenweise im Supermarkt Regale einräumt. Die Bezahlung erfolgt dann natürlich entsprechend der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit und nicht auf Basis der Höhe des Berufsabschlusses.

Nur von stark eingeschränkter Aussagekraft sind die Resultate bei Fragen, die die Teilnehmer nur in Ausnahmefällen objektiv beantworten können. Dazu zählt die Frage nach dem Frauenanteil im Betrieb. Was bei kleineren Firmen, wo jeder jeden kennt, noch schnell zu ermitteln ist, wird bereits bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern zum Problem. Insbesondere die eigene Abteilung dürfte da die subjektive Wahrnehmung stark beeinflussen. Wer in der

Buchhaltung tätig ist, wird wohl häufig den Frauenanteil im Betrieb deutlich höher einschätzen als Mitarbeiter, die in Bereichen arbeiten, in denen es laut und schmutzig zugeht.

Ähnlich verhält es sich mit Fragen wie die zum Personalabbau („Waren Frauen besonders betroffen?“) und die zur Karriere („Frauen und Männer haben gleiche Aufstiegschancen“), die eigentlich nur jemand beantworten kann, der in der Personalabteilung tätig ist. Alle anderen geben bei diesen Suggestivfragen lediglich ihre persönlichen Meinung/Vorurteile an oder entscheiden sich für „weiß nicht“, was wohl die ehrlichste Antwort ist.

Man darf gespannt sein, ob bzw. welche Schlüsse zukünftig aus der Beantwortung dieser Fragen gezogen werden.

Nicht das Ende der Fahnenstange: Die 8 Prozent Restdifferenz

Die zunächst ermittelten, hohen zweistelligen Prozentbeträge bei der Einkommensdifferenz wurden um verschiedene objektive Faktoren bereinigt. Wenn auch einige Faktoren fehlen und andere, die genutzt wurden, eher zweifelhaft sind (wie der Frauenanteil im Betrieb und die Existenz eigener Kinder), so geben die Rechnungen doch einen Eindruck, wie schnell die Lohndifferenz zusammenschrumpft, je mehr man gleiches mit gleichem in Relation setzt.

Der verbleibende Rest, der je nach Rechnung um 8 Prozent pendelt, ist jedoch mitnichten als der Rest zu sehen, der auf Diskriminierung zurückzuführen ist. Das wissen durchaus auch die Studierersteller. So schreiben sie auf Seite 7 (Hervorhebung durch MANNDat):

Die ebenfalls durchgeführte Komponenten-Zerlegung nach Oaxaca-Blinder ermittelt einen Ausstattungseffekt, der durch Unterschiede in den erklärenden Variablen zustande kommt, und einen Gruppeneffekt, der auf die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter zurückzuführen ist.

*Dieser Gruppeneffekt **beinhaltet (auch)** Lohndiskriminierung. Im Gesamtsample sind danach rund 63 % der Lohndifferenz auf Ausstattungsmerkmale zurückzuführen, während 37 % auf den Gruppeneffekt zurückgehen.*

Diese Erkenntnis hindert die Studierersteller aber nicht, innerhalb der Abschnitte stets den Eindruck zu vermitteln, die Zahlen – gleichgültig wie hoch – seien das Ergebnis einer Diskriminierung von Frauen auf Grund des Geschlechts. Besonders deutlich wird diese implizite Botschaft in der Tabelle auf Seite 58 durch den Tabellenkopf in der dritten Spalte. Dort steht „Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekte“.

Dabei wäre es durchaus interessant zu ermitteln, welche der erklärenden Variablen alle unberücksichtigt geblieben sind. Dabei ist man teilweise allerdings auf Vermutungen angewiesen, da die Studie dazu oft keine eindeutigen Aussagen macht.

So ist nicht nachvollziehbar, ob hier Schichtarbeits-, Erschwernis- und andere Zuschläge berücksichtigt wurden. Ebenfalls unklar ist die Behandlung der (im Fragebogen erfassten) Überstunden, von denen Männer deutlich mehr leisten als Frauen, da in Bezug auf die Arbeitszeit immer nur die Einbeziehung des Unterschieds zwischen Voll- und Teilzeit erwähnt wird.

Auf keinen Fall berücksichtigt, weil es in der Umfrage gar nicht vorkommt, wurde das Problem der fachfremden Arbeit. In die Berechnung geht der höchste Bildungsabschluss mit ein. Doch das ist nicht immer entscheidend. Wenn also jemand einer Arbeit nachgeht – und das muss nicht einmal eine Arbeit sein, die den Status „ungelernt“ hat –, für die sie oder er nicht qualifiziert ist, nutzt der Bildungsabschluss nur bedingt. Da das aber auf weitaus mehr Frauen als Männer zutrifft (Stichwort: Zuverdienst), würde die Berücksichtigung dieses Sachverhaltes zu einer weiteren Reduktion der Differenz führen.

Und noch weitere Effekte bleiben (teilweise auf Grund der Datenerhebung) unberücksichtigt, und zwar bei den betriebsbezogenen Faktoren: Firma und der Standort der Firma.


Das ist von Bedeutung, weil häufig ein und dieselbe Tätigkeit unter exakt den gleichen Bedingungen in zwei Betrieben unterschiedlich bezahlt wird. Da Männer unter dem Druck stehen, ihre Familie möglichst gut zu ernähren, suchen sie öfter als Frauen gezielt nach besser zahlenden Arbeitgebern. Daher ist zu erwarten, dass sich die Differenz weiter verringert, wenn man den Faktor „Firma“ bei der Berechnung berücksichtigen würde.

Auch die Regionen wurden nur sehr unzureichend berücksichtigt, verglichen wurde nämlich lediglich zwischen Ost und West. Doch ein Gefälle gibt es auch innerhalb der beiden Wirtschaftsräume. Es ist sehr unschön, aber keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, wenn in der Lüneburger Heide eine bestimmte Tätigkeit schlechter bezahlt wird als in München. Es ist auch durchaus bekannt, dass Männer weitere Arbeitswege auf sich nehmen. Nicht aus Spaß, sondern damit sie eine besser bezahlte Arbeit finden und für ihre Familien mehr Geld heim bringen.

Diese Differenzierung dürfte ebenfalls zu einer weiteren Verringerung der Differenz führen – alles in allem vermutlich in die Richtung, in welche die im „Focus“ 38/2009 (Seite 99) erwähnten Studien zeigen: deutlich weniger als 5 Prozent.

Warum ist ausgerechnet die 5-Prozent-Grenze interessant? Weil selbst das Frauenministerium – vermutlich im Wissen um die schwer erfassbaren, aber nicht geschlechts-diskriminierenden individuellen Faktoren – die „Toleranzgrenze“ bei 5 Prozent festgelegt hat.

Als Beleg mag dieser Ausschnitt aus den Seiten des Frauenministeriums dienen, der sich mit der Software Logib-D beschäftigt⁴. Seite 5:

Fazit	
	Basisregression
Frauen verdienen unter sonst gleichen Voraussetzungen	1,9% weniger
	
Ist die geschlechtsspezifische Lohndifferenz signifikant größer als die Toleranzschwelle von 5%?	Nein
verwendete Erklärungsmerkmale	Ausbildungsjahre, (potenzielle) Erwerbsjahre, Dienstjahre
Die Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen	ist für die Toleranzschwelle eingehalten

Das Programm Logib-D sollte eigentlich schon im Sommer bereitstehen, wird aber wohl erst Ende dieses Jahres kommen – obwohl es lediglich eine „auf deutsche Verhältnisse angepasste“ Variante des schweizer Logib-Programmes ist, das es schon länger gibt. Die Aufgabe der Software ist es, die Gehaltsstruktur in Unternehmen nach Diskriminierungspotential zu durchforsten.

MANNdat wird es sich natürlich nicht nehmen lassen, diese Software zu rezensieren.

⁴ <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/logib-d-informationen.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>

Kurios: Lohndiskriminierung im öffentlichen Dienst

Geradezu witzig ist hingegen ein anderes Detail, das in der Pressemitteilung ebenfalls „vergessen“ wurde und in der Studie nur erstaunlich kurz zum Vorschein kommt: Bei der Aufschlüsselung der sogenannten „Lohndiskriminierung“ nach Wirtschaftszweigen wies der öffentliche Dienst mit 21,0% die zweitgrößte Differenz auf, gleich nach dem Versicherungs- und Kreditgewerbe (21,2%).

Warum werden die Studienersteller an dieser Stelle nicht stutzig? Im Kredit- und Versicherungsgewerbe, wo ganz massiv provisions- (also leistungs-)orientiert entlohnt wird, kann man ja noch Begründungen für Verdienstunterschiede finden. Aber ausgerechnet der öffentliche Dienst, wo seit Jahrzehnten Frauen bei Einstellung und Beförderung bevorzugt werden, geschlechtsneutrale Tarifverträge mit lediglich postenabhängiger Vergütung existieren und ganze Heerscharen von Gleichstellungsbeauftragten sowie Frauenpolitiker(innen) penibel auf eine Frauenbevorzugung achten, soll einer der größten Diskriminierer sein? Was läuft da schief?

Entweder hat hier der öffentliche Dienst als Hort des Feminismus massenhaft für Falschangaben gesorgt, was eher unwahrscheinlich ist. Oder aber irgendetwas ist faul mit der verwendeten Definition. Und genau das ist der springende Punkt, auf den die Studienersteller jedoch nicht eingehen. Die Definition von „gleichwertiger“ Arbeit, wie sie für das „Gender Pay Gap“ verwendet wird, ist etwas, das MANNdat als staatlich organisierten Statistikbetrug bezeichnet, denn als einziges Kriterium für diese „Gleichwertigkeit“ dient die Höhe des Abschlusses (Berufsausbildung, Studium etc.).

Schön, dass es auf die Urheber zurück fällt. Zu tieferer Einsicht indes wird es wohl nicht führen. Die Differenz im öffentlichen Dienst ist jedoch ein weiterer Beleg dafür, dass die Diskriminierungshypothese, die regelmäßig auf Grund dieser und ähnlicher Zahlen aufgestellt wird, nichts weiter ist als heiße Luft. Die bei dieser Studie verwendeten Erhebungsmethoden sowie die Art und Weise, wie die Ergebnisse verkauft werden, bestätigen dies nur.