

*Michael Schweiker**

In welchen Betrieben verdienen Frauen mehr? Der Einfluss betrieblicher Statusrelationen auf die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit**

Zusammenfassung

Dieser Beitrag untersucht, inwiefern die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Deutschland von statusbasierten Ansprüchen im Betrieb abhängig ist. Grundsätzlich sollte sich die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit verringern, wenn sich der Status von Frauen im Betrieb relativ zu ihren männlichen Kollegen erhöht. Es werden zwei Indikatoren für diese betrieblichen Statusrelationen entlang der Geschlechtskategorie betrachtet: Frauenanteil im Management und Unterschiede zwischen den Geschlechtern beim Besitz von Hochschulabschlüssen. Mit der Verdienststrukturerhebung von 2010 und Multilevel Modellen kann gezeigt werden, dass sich der relative Lohn von Frauen mit steigendem Frauenanteil im Management und mit zunehmenden Vorteilen beim Besitz von Hochschulabschlüssen erhöht. Diese positiven Effekte auf den Lohn von Frauen variieren zudem entlang der Lohnverteilung: Bildungsvorteile von Frauen wirken sich stärker positiv auf hohe Löhne aus, während der Frauenanteil im Management eher unteren Lohngruppen hilft. Schließlich sind die Effekte stärker ausgeprägt in Betrieben ohne Tarifbindung.

Keywords: geschlechtsspezifische Lohnungleichheit; Theorie relationaler Ungleichheit; Statusrelationen; Tarifbindung; Betriebe

In which firms do female workers earn more? The influence of status relations in the firm on the gender wage gap

Abstract

Relational inequality theory suggests that status-based claims on organizational resources are a central mechanism leading to wage inequality at the workplace. Following this theory the paper examines the relationship between status-based claims in the firm and the gender wage gap in Germany. In general, it is expected that wage inequality between women and men decreases, when the status of women increases relative to male coworkers in the firm. I look at two indicators of status relations along the gender category: share of females in management and differences in the share of university degrees in the firm. Using the German Structure of Earnings Survey 2010 and employing multi-level regression models I find that the gender wage gap decreases with an increasing share of females in management

* Michael Schweiker. E-Mail: michael.schweiker@outlook.com

** Artikel eingegangen: 21.7.2016; revidierte Fassung nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren akzeptiert: 5.9.2017.

and with growing differences between the sexes in the share of university degrees. In addition, these positive effects on the wage of female employees vary along the wage distribution: The effect of advantages in university degrees is stronger for higher wages, whereas the share of female managers predominantly helps low wage groups. Finally, the effects are stronger in firm with individual wage determination compared to firms that are covered by a collective agreement.

Keywords: gender wage gap; relational inequality theory; categorical status distinctions; coverage by collective wage agreements; work organizations
JEL-Deskriptoren: D310, D330, J310, J510

1. Einleitung

Nach wie vor verdienen Frauen in Deutschland weniger als ihre männlichen Kollegen. Die unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnungleichheit (gender wage gap, GWG) gemessen am Bruttostundenlohn liegt seit Jahren bei über 20%.¹ Deutschland gehört damit im europäischen Vergleich zu den Ländern mit der größten Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern. Erklärungsversuche greifen zumeist auf das Humankapitalframework zurück: Die Lohnungleichheit ist demnach eine Folge unterschiedlicher Investitionsentscheidungen in Humankapital und sich akkumulierender Unterschiede im Lebenslauf. Daneben werden auch die Segregation in bestimmte (geringer entlohnende) Berufe, Branchen und Unternehmen und Diskriminierung als mögliche Ursachen diskutiert (vgl. Blau & Kahn, 2016 für einen Überblick).

In den letzten Jahren wird aber verstärkt darauf hingewiesen, dass der Lohnbildungsprozess, wie ihn sich die Humankapitaltheorie vorstellt, eine zu grobe Vereinfachung darstellt (Lips, 2013). Insbesondere hat sich die Erkenntnis durchgesetzt, dass die *Arbeitsorganisation* ein zentraler Ort der Produktion sozialer Ungleichheit im Allgemeinen und geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit im Besonderen ist (Acker, 1990; Baron & Bielby, 1980; Baron, 1984; Tomaskovic-Devey, 2014). Mit der Theorie der relationalen Ungleichheit (Avent-Holt & Tomaskovic-Devey, 2014; Nelson & Bridges, 1999; Stainback, Tomaskovic-Devey & Skaggs, 2010; Tomaskovic-Devey, 2014) wird hier auf ein theoretisches Modell zurückgegriffen, das explizit den Betrieb als Ort der Produktion von Lohnungleichheit konzeptualisiert, und dabei andere Lohnsetzungsmechanismen vorschlägt. Akteure im Betrieb erheben Anspruch auf organisationale Güter. Dabei stehen den Akteuren Ressourcen in Form von Statuskategorien (Managementposition, Bildungstitel) zur Verfügung, um ihre Ansprüche auf diese organisationalen Güter durchzusetzen. Daraus ergibt sich die zentrale Implikation des Modells: Die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit nimmt in dem Maße ab, wie sich die Statusrelationen zwischen den Geschlechtern im Betrieb zugunsten von Frauen verschieben.

Der vorliegende Beitrag überprüft, inwiefern zwei betriebliche Statusrelationen, nämlich der Frauenanteil im Management und die Differenz beim Besitz von Hochschulabschlüssen, einen Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit aufweisen und ob dieser entlang der Lohnverteilung und zwischen tarifgebundenen Betrieben und

1 Nach aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts (2016) liegt der GWG bei 21%.