

# Lohnkompression und die geschlechtsspezifische Entgeltlücke

## Institutionelle Lohnbildung verringert das Lohngefälle, aber potenziell auch die Beschäftigungschancen von Frauen

Schlagworte: Geschlecht, Lohnungleichheit, Tarifverhandlungen, Mindestlöhne, Gewerkschaften

### RELEVANZ DES THEMAS

Während Frauen in einigen Industrieländern bereits annähernd gleich viel verdienen wie Männer, klaffen in anderen Nationen noch große Lohnlücken zwischen den Geschlechtern. Die Einflussfaktoren sind vielschichtig: Frauen und Männer unterscheiden sich im Durchschnitt nicht nur bei Bildungsniveau und Berufserfahrung, sondern auch hinsichtlich der bevorzugten Branchen und Berufe. Die Löhne orientieren sich dabei nicht nur an Angebot und Nachfrage nach bestimmten Fertigkeiten, sondern werden zum Teil institutionell festgesetzt, etwa durch Tarifverhandlungen oder gesetzliche Mindestlöhne. Dies sorgt zwar für eine stärkere Angleichung der Löhne, kann jedoch die Nachfrage nach weiblichen Arbeitnehmern verringern.

### WICHTIGE RESULTATE

#### Pro

- + Institutionelle Lohnbildung reduziert Ungleichheit, wenn sie die Löhne von Geringverdienern überproportional anhebt.
- + Da Frauen im Niedriglohnsektor stärker vertreten sind, profitieren sie von Lohnkompression am unteren Rand mehr als Männer.
- + Lohnuntergrenzen können Ausbeutung im Niedriglohnsektor verhindern helfen und die ökonomische Effizienz steigern.
- + Verringern sich die Lohnunterschiede zwischen den Berufen, zieht es Männer vermehrt in Frauen-domänen, was der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenwirkt.

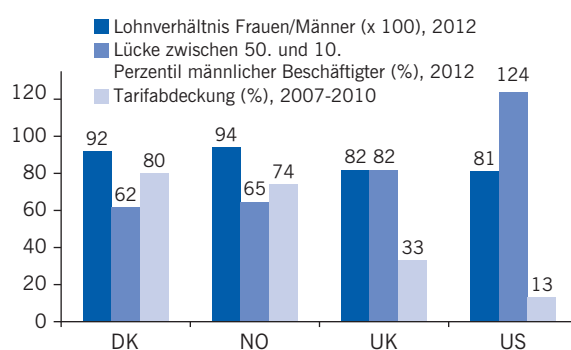
#### Contra

- Geringe Entgelt differenzierung nach Qualifikation kann die Ressourcenallokation beeinträchtigen, weil Arbeitnehmer weniger Anreize zur Qualifizierung haben.
- Lohnuntergrenzen können zum Abbau gering bezahlter Jobs führen, in denen Frauen häufiger tätig sind.
- Verringern sich die Lohnunterschiede zwischen den Berufen, haben Frauen weniger Anreize, in Männerdomänen vorzudringen, was die Geschlechtersegregation verfestigt.
- Wenn institutionelle Lohnbildung die Arbeitslosigkeit beeinflusst, kann sich dies auf die Stichprobe für die Messung der Lohnlücke auswirken.

### KERNBOTSCHAFT DES AUTORS

Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern ist nicht zuletzt eine Frage der Arbeitmarkteffizienz. Institutionelle Lohnbildung durch Tarifverhandlungen oder Mindestlöhne führt in der Regel zu einer Anhebung der Löhne am unteren Rand der Verteilung. Davon profitieren insbesondere weibliche Arbeitnehmer, allerdings mitunter auf Kosten geringerer Jobchancen. Wenn die Lohnunterschiede zwischen den Berufen abnehmen, lohnt sich Qualifizierung weniger, und Frauen haben weniger Anreize, in Männerdomänen vorzudringen. Maßnahmen zur Verringerung der Geschlechtersegregation und beruflicher Auszeiten von Frauen können das geschlechtsspezifische Lohngefälle ohne nachteilige Beschäftigungseffekte verringern.

### Lohnverhältnis (Frauen/Männer), Lohnungleichheit (Männer) und Tarifabdeckung



Quelle: Berechnungen auf Basis von OECD-Daten. Online abrufbar: <http://bit.ly/1FUtepe>; <http://bit.ly/1DY8Wfs>; <http://bit.ly/1DY8ZrE>