

GLEICHE QUALIFIKATION – UNTERSCHIEDLICHE BEHANDLUNG? Drei österreichische Studien zur Arbeitsmarktdiskriminierung von Frauen

1. Der Effekt von Geschlecht und Persönlichkeit bei der Stellenbesetzung	98
2. Der Effekt von sexueller Orientierung bei der Stellenbesetzung	104
3. Internationale Lohndifferenziale zwischen Männern und Frauen	107
4. Schlussfolgerungen	111

Auszug aus WISO 2/2003

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften

Weingartshofstraße 10

A-4020 Linz, Austria

Tel.: +43(0)732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 - 2889

E-Mail: wiso@ak-ooe.at

Internet: www.isw-linz.at

**Doris
Weichselbaumer**

Assistentin am
Institut für
Volkswirtschaftslehre
der Universität Linz

Diskriminierung

Wenn Personen mit gleichen produktiven Merkmalen aufgrund ihrer unterschiedlichen demografischen Zugehörigkeit (Geschlecht, ethnische oder religiöse Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung etc.) unterschiedliche Behandlung erfahren, so spricht man in der Ökonomie von Diskriminierung. In diesem Artikel werden drei Forschungsprojekte präsentiert, die in den letzten Jahren an der Universität Linz durchgeführt wurden und die Diskriminierung gegenüber Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt sowie international untersuchen. Die ersten beiden Studien beschäftigen sich mit der Frage, ob Diskriminierung bei der Stellenbesetzung am österreichischen Arbeitsmarkt existiert, wobei sich eine Untersuchung mit der Situation von Frauen allgemein, die andere mit der von Lesben im Speziellen auseinander setzt. Die dritte Arbeit beschäftigt sich mit Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen weltweit und untersucht, inwieweit Gleichbehandlungsgesetzgebung sowie wirtschaftlicher Wettbewerb geschlechtsspezifische Diskriminierung beeinflussen.

1. Der Effekt von Geschlecht und Persönlichkeit bei der Stellenbesetzung

Einige amerikanische bzw. australische Studien untersuchten in der Vergangenheit den Einfluss des biologischen Geschlechts auf die Einstellungschancen von Männern und Frauen (Riach und Rich, 1995; Firth, 1982; Goldin und Rouse, 2000; Neumark et al., 1996). Das Ziel einer Studie der Linzer Universität (Weichselbaumer, forthcoming) war es einerseits, diesen Einfluss für Österreich zu messen, andererseits darüber hinaus den Effekt des sozialen Geschlechtes von Frauen zu untersuchen.

*soziales
Geschlecht*

Unter dem sozialen Geschlecht versteht man Persönlichkeits- bzw. Verhaltensmerkmale, die typischerweise einem biologischen Geschlecht zugeordnet werden. So gelten Dominanz, Unabhängigkeit, Aggressivität sowie energisches Auftreten als maskuline Eigenschaften; Verständnis, Nachgiebigkeit, Herzlichkeit sowie Kinderliebe hingegen als feminin. Typischerweise gelten in männlichen Berufssparten (Techni-

ker, Manager) maskuline Eigenschaften und Verhaltensweisen als erfolgreich, d. h., es herrscht die Meinung vor, dass es zur Aufgabenbewältigung hilfreich ist, u. a. ambitioniert, analytisch, dominant, energisch zu sein und Führungsqualitäten zu besitzen.¹ Umgekehrt gelten für viele weiblich dominierte Berufe (Krankenschwester, Kindergärtnerin) traditionell feminine Eigenschaften (Mitgefühl, liebevolles Verhalten) als geeignet.

In der Linzer Studie sollte überprüft werden, ob die Information, dass eine Kandidatin ein maskulines soziales Geschlecht besitzt, ihre Chancen in einem traditionell männlichen Beruf erhöht, hingegen in einem typisch weiblichen reduziert.

Um den Effekt von biologischem und sozialem Geschlecht zu testen, wurden Bewerbungsunterlagen (bestehend aus Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Matura- bzw. Universitätsabschlusszeugnis sowie Lichtbild) für gleich qualifizierte Personen der folgenden Geschlechtstypen zusammengestellt: für eine feminine und eine maskuline Frau sowie für einen traditionellen Mann.

Um Diskriminierung zuverlässig zu messen, mussten die drei Kandidaten in allen beruflich relevanten Merkmalen (z. B. Alter, Ausbildung, Erfahrung) außer dem biologischen und sozialen Geschlecht übereinstimmen. Gleichzeitig durften die Bewerbungsunterlagen nicht vollständig ident sein, um bei den kontaktierten Unternehmen keinen Verdacht zu erregen.

Während das biologische Geschlecht durch den Vornamen der fiktiven Kandidaten erkenntlich war, dienten vor allem drei Kriterien, die in keinem Zusammenhang zur Jobqualifikation standen, als Indikatoren für die unterschiedliche Geschlechteridentität der beiden Frauen:

- Schriftart und Layout: schlicht (maskulin) – verschnörkelt (feminin)
- Hobbys: Motorradfahren, Schlagzeugspielen, Klettern, Paddeln (maskulin) – Zeichnen, Entwurf und Nähen von Kleidung (feminin)

*Experimental-
design*

- Fotos: kurzes, streng gekämmtes dunkles Haar, breite Schultern (maskulin) – langes, hellblondes Haar, fließender Pullover (feminin)

Zur Überprüfung der Bewerbungsunterlagen wurde ein Pretest² durchgeführt, der bestätigte, dass der maskulinen Frau signifikant mehr männliche und weniger weibliche Charakteristika zugeordnet wurden als der femininen und allen drei Kandidaten gleich viele geschlechtsneutrale erwünschte Eigenschaften (u. a. Attraktivität, Kompetenz, Verlässlichkeit, Effizienz) zugeschrieben wurden.

*untersuchte
Berufssparten*

Um den Einfluss von Geschlecht in unterschiedlich geschlechtsspezifischen Berufsfeldern zu messen, wurden vier verschiedene Berufssparten untersucht: SekretärIn, BuchhalterIn, NetzwerktechnikerIn, ProgrammiererIn. Bei den ersten zwei Berufen mit einem Frauenanteil in der Höhe von 97 % bzw. 80 % handelt es sich um feminine Berufsgruppen, bei den letzten beiden um maskuline (Frauenanteil gesamt: 18 %).³ Für jede Berufssparte wurden passende Bewerbungsmaterialien für alle drei Geschlechtertypen zusammengestellt. Ausschlaggebend für die Auswahl der untersuchten Berufsgruppen war neben der unterschiedlichen Geschlechterdominanz auch die Existenz einer ausreichend großen Arbeitsnachfrage, um auf eine statistisch aussagekräftige Anzahl von Job-Anzeigen mit standardisiertem Bewerbungsmaterial reagieren zu können. Ein weiteres Kriterium bestand in der prinzipiellen Möglichkeit, realistische Bewerbungsunterlagen zusammenzustellen, die u. a. aufgrund des Fehlens von Referenzergebnissen nicht immer gewährleistet war.

*Durchführung
des Experiments*

Ein Jahr lang wurden sämtliche relevanten Stellenanzeigen der Samstagausgabe des Wiener Kuriers angeschrieben. Dieser gilt als das zentrale Medium für Jobsuchende des größten innerösterreichischen Arbeitsmarktes: Wien und Umgebung. Um keinen Verdacht zu erregen, wurden die Bewerbungen der drei Geschlechtertypen an verschiedenen Tagen an denselben Arbeitgeber versandt.

Hatte ein Unternehmen Interesse an einem Kandidaten oder einer Kandidatin, so konnte die entsprechende Person schrift-

lich kontaktiert oder eine Nachricht auf einem Anrufbeantworter hinterlassen werden. Sobald eine der fiktiven Personen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde, wurde der Termin abgesagt, um bei der betreffenden Firma keine unzumutbaren Kosten zu verursachen. Alle Einladungen zu einem Vorstellungstermin wurden unabhängig vom zeitlichen Eintreffen als Erfolg gewertet. Das Ausbleiben einer Antwort wurde als Absage interpretiert. Wurde nun eine Person zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, die andere jedoch nicht – trotz identer Qualifikation in den Bewerbungsunterlagen –, so wurde dies als Diskriminierung gewertet.

1.1. Empirische Ergebnisse

Insgesamt wurden zwei männlich dominierte Berufe, NetzwerktechnikerIn und ProgrammiererIn, untersucht. In der Berufssparte der NetzwerktechnikerInnen war der Mann am erfolgreichsten, gefolgt von der maskulinen Frau. Die feminine Frau erzielte den geringsten Erfolg. Von 117 kontaktierten Firmen wurde der männliche Bewerber von 73 %, die maskuline Frau von 63 % und die feminine Frau von 58 % zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Firmen diskriminierten den Mann signifikant seltener als die beiden Frauen, zwischen den beiden Frauen konnte kein signifikanter Unterschied festgestellt werden.⁴ Im Beruf der ProgrammiererInnen waren alle KandidatInnen außergewöhnlich erfolgreich. Von insgesamt 88 Firmen setzten sich 81 % mit dem Mann, 85 % mit der maskulinen Frau und 81 % mit der femininen Frau in Verbindung, um ein Bewerbungsgespräch zu vereinbaren. Der Grund für diese hohe Einladungsrate lag vermutlich darin, dass in der untersuchten Berufssparte zum Zeitpunkt des Experimentes (unmittelbar vor dem Jahr 2000) ein großer Arbeitskräftemangel herrschte. Bei einem solchen Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern hatten Unternehmen keine Möglichkeit, diskriminierenden Präferenzen nachzugehen: Jede Arbeitskraft war begehrt – egal welches Geschlecht!

*männlich
dominierte
Bereiche*

*weiblich
dominierte
Bereiche*

Im weiblich dominierten Beruf der BuchhalterInnen wurde die maskuline Frau von 43 %, die weibliche Frau sowie der Mann von 40 % der 149 Firmen zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen. Trotz der Tatsache, dass vorwiegend Frauen diesen Beruf ausüben, dürfte er inhaltlich als relativ geschlechtsneutral wahrgenommen werden. Es wurde keine signifikante Diskriminierung nachgewiesen. Dies steht im scharfen Kontrast zur Berufssparte der SekretärInnen. Hier beobachten wir Diskriminierung in eine selten diskutierte Richtung. Während die maskuline Frau von 46 % und die feminine Frau von 44 % der 123 Firmen kontaktiert wurde, weckte der männliche Bewerber das Interesse von nur 20 % der potenziellen ArbeitgeberInnen. Der männliche Jobinteressent wurde signifikant häufiger benachteiligt als die beiden Frauen, zwischen denen keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten.

*Faktoren zur
Erklärung
ungleicher
Behandlung*

In der nächsten Stufe wurde untersucht, welche Faktoren darauf Einfluss besitzen, welche Person zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurde und welche nicht. Über die zu besetzenden Stellen waren Informationen aus den Stellenausschreibungen bekannt, die zur Analyse herangezogen wurden. In den Stellenanzeigen wurden von BewerberInnen typischerweise eine spezielle Ausbildung, Berufserfahrung, häufig aber auch Persönlichkeitseigenschaften (z. B. jung, dynamisch, eigenständig etc.) verlangt. Des Weiteren ließ sich von der Größe des Inserates auf die Wichtigkeit der Stelle bzw. die Finanzkraft des dahinter stehenden Unternehmens schließen. Doch all diese Kriterien konnten die unterschiedliche Behandlung von KandidatInnen nicht erklären. D. h., wurde im Inserat etwa nach einer netten, freundlichen Arbeitskraft gesucht, so erwies sich das ebenso wenig als Vorteil für die feminine Frau wie dynamisch und durchsetzungskräftig einen Vorteil für den Mann oder die maskuline Frau darstellte. Ebenso führte die Schaltung eines seitengroßen anstatt absatzlangen Inserates nicht dazu, dass z. B. der männliche Kandidat bevorzugt wurde. Ein Faktor hingegen konnte sehr gut erklären, wann ein Mann oder eine Frau bevorzugt wurde.

Das Gleichbehandlungsgesetz von 1990 verlangt, dass freie Stellen geschlechtsneutral ausgeschrieben werden, um Männer und Frauen gleichermaßen zu einer Bewerbung einzuladen. Die Untersuchung zeigte jedoch, dass sich lediglich 62 % der untersuchten Firmen an dieses Gesetz halten! Der Rest der analysierten Unternehmen formulierte geschlechtsspezifisch, entsprechend dem berufsdominierenden Geschlecht. Häufig argumentieren Firmen, dass der Vorteil von geschlechtsspezifischen Bezeichnungen schlicht in der einfacheren Lesbarkeit läge, nicht jedoch in der Bevorzugung eines bestimmten Geschlechts begründet wäre. Die Studie allerdings zeigte, dass die geschlechtsspezifische Formulierung eines Stelleninserates tatsächlich die Präferenzen des Unternehmens widerspiegelt. Wird eine männliche Formulierung gewählt, so hat der männliche Bewerber signifikant bessere Jobchancen. Dasselbe gilt für Frauen, wenn in der Stellenanzeige weibliche Jobbezeichnungen verwendet werden.

*geschlechts-
spezifische
Inserate*

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Diskriminierung nach Geschlecht bei der Stellenbesetzung österreichischer Firmen existiert. In zwei der vier untersuchten Berufssparten wurde ungleiche Behandlung von Frauen und Männern dokumentiert – trotz vollkommen identer Qualifikation der KandidatInnen! Frauen erwiesen sich als erfolgreicher in typischen Frauenberufen, Männer in traditionellen Männerdomänen. Für das soziale Geschlecht bzw. die Persönlichkeit der beiden weiblichen Jobbewerberinnen konnte hingegen kein signifikanter Effekt festgestellt werden. D. h., feminine und maskuline Frauen haben gleich gute bzw. – wie im Fall der NetzwerktechnikerInnen – gleich schlechte Chancen bei der Stellensuche am österreichischen Arbeitsmarkt.

2. Der Effekt von sexueller Orientierung bei der Stellenbesetzung

Untersuchungen zur sexuellen Orientierung

Eine demografische Gruppe, die von gesellschaftlicher wie beruflicher Diskriminierung am Arbeitsplatz betroffen ist, jedoch selten untersucht wird, sind Schwule und Lesben. Der Grund für den Mangel an Studien zum Effekt von sexueller Orientierung am Arbeitsplatz liegt darin, dass kaum Daten existieren, die über die sexuelle Identität von Personen Auskunft geben können. Eine Ausnahme bilden hier vor allem die Daten des amerikanischen General Social Surveys, der nach dem Geschlecht der SexualpartnerInnen fragt, sowie die Public Use Micro Daten, in denen das Geschlecht des/der LebenspartnerIn festgehalten ist. Es ist allerdings unwahrscheinlich, dass alle Schwulen und Lesben ihre sexuelle Orientierung gegenüber einem Interviewpartner preisgeben. Das ist speziell dann ein Problem, wenn sich jene Personen, die sich „outen“, von den anderen strukturell unterscheiden. Wenn es sich etwa gut verdienende Personen aufgrund ihres höheren Status leichter leisten können, sich gegenüber einem Interviewpartner zu outen, dann werden die berechneten Ergebnisse über die Einkommenssituation von Schwulen und Lesben systematisch überschätzt.

Einkommensunterschiede

Ökonomische Untersuchungen über die Situation von Schwulen und Lesben zeigen, dass schwule Männer deutlich von Einkommenseinbußen in der Höhe von 2,4 % bis 32 % betroffen sind (Allegretto und Arthur, 2001; Badgett, 1995; Black et al., forthcoming; Blandford, 2000), allerdings zeigt sich ein erstaunliches Ergebnis für lesbische Frauen: Eine Anzahl von Arbeiten fand heraus, dass die untersuchten Lesben keinen Einkommensnachteil zu erleiden hatten, sondern vielmehr eine finanzielle Prämie verbuchen konnten. Sie konnten einen um 6–23 % höheren Gehaltsscheck mit nach Hause nehmen als heterosexuelle Frauen (Black et al., forthcoming; Blandford, 2000; Plug und Berkhout, forthcoming)!⁵

2.1. Gründe für die hohen Einkommen von lesbischen Frauen

Diese überraschende Tatsache, dass lesbische Frauen höhere Löhne erzielen als heterosexuelle, bedeutet jedoch noch nicht, dass Diskriminierung gegenüber dieser Gruppe ausgeschlossen werden kann. Vielmehr mögen Produktivitätsunterschiede für die Einkommensdifferenziale verantwortlich sein.⁶ Eine Rolle im Zustandekommen der Einkommensdifferenziale dürfte die heterosexuelle Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts spielen. Während verheiratete Männer höhere Löhne erzielen als ledige, gilt üblicherweise der umgekehrte Zusammenhang für Frauen: Verheiratete Frauen verdienen ein geringeres Einkommen als ledige. Dies wird üblicherweise auf ihr größeres Engagement in der Hausarbeit aufgrund einer traditionellen Rollenaufteilung in der Ehe zurückgeführt, die auf Kosten der Produktivität am Arbeitsmarkt geht. In schwulen/lesbischen Beziehungen wird typischerweise eine weniger strikte Arbeitsteilung vollzogen: Das Fehlen eines Ehevertrages macht Spezialisierung riskant und aufgrund ähnlicher Sozialisation der PartnerInnen existieren nur wenige komparative Vorteile, die eine Arbeitsteilung profitabel machen. Weiters fällt weniger Hausarbeit an, nachdem schwul/lesbische Paare seltener Kinder zu betreuen haben. Aufgrund der geringeren Wahrscheinlichkeit Mutter zu werden weisen lesbische Frauen wohl auch ein größeres Arbeitsmarkt-Commitment auf als heterosexuelle. Werden weniger Karriereunterbrechungen erwartet, so lohnt es sich, am Arbeitsplatz verstärkt in die eigene Fortbildung zu investieren. Dies erhöht wiederum die Produktivität. Weiters müssen lesbische Frauen häufiger alleine für ihren Unterhalt aufkommen und wählen daher häufig besser bezahlte, männerdominierte Berufe (Blandford, 2000). Im Gegensatz dazu sind schwule Männer oft in schlecht honorierten, frauendominierten Jobs beschäftigt. Ein weiterer Grund für den Erfolg lesbischer Frauen mag darin liegen, dass sie typischerweise mehr „maskuline“ Eigenschaften besitzen als heterosexuelle Frauen (Blandford, 2000; Clain und Leppel, 2001). Riess et al. (1974) stellten fest, dass

*heterosexuelle
Arbeitsteilung im
Haushalt*

*Geschlechts-
identität*

Lesben als dominanter, autonomer und durchsetzungsfähiger, kurz: maskuliner wahrgenommen werden als heterosexuelle Frauen. Diese Maskulinität mag am Arbeitsmarkt einen Vorteil darstellen. Laner und Laner (1980) ermittelten allerdings in einer Studie, dass Lesben nicht nur aufgrund ihrer Sexualität, sondern auch aufgrund ihres häufigen Verletzens der stereotypen Geschlechterrolle weniger beliebt sind als heterosexuelle Frauen. Es ist daher ebenso denkbar, dass männliches Verhalten zu Diskriminierung gegenüber maskulinen Lesben führt.

2.2. Experiment am österreichischen Arbeitsmarkt

In einem groß angelegten Experiment (Weichselbaumer, 2001) wurde der Frage nachgegangen, wie groß die Chancen von Lesben im Vergleich zu heterosexuellen Frauen sind, im Großraum Wien einen Job zu finden. Das Ziel war es festzustellen, ob Diskriminierung gegenüber dieser Bevölkerungsgruppe tatsächlich existiert, obwohl Studien zu Lohn-differenzialen höhere Löhne von Lesben ausweisen. Darüber hinaus wurde getestet, ob unterschiedliche Geschlechterrollen einen Einfluß auf die Einstellungschancen besitzen. Ist eine feminine Lesbe („femme“) am Arbeitsmarkt erfolgreicher als eine maskuline („butch“)? Hat also eine deklariert lesbische Stellenbewerberin, die traditionellen Geschlechterstereotypen entspricht, bessere Chancen auf einen Job als eine, die diese Stereotypen verletzt?

Experimental- design

Um diese Fragestellung zu untersuchen, wurden wiederum Bewerbungsschreiben von gleich qualifizierten, fiktiven Kandidatinnen als Reaktion auf Stellenanzeigen ausgesickt, wobei Ausbildung und Berufserfahrung der Bewerberinnen identisch waren, sie sich jedoch in Geschlechtertyp und sexueller Orientierung unterschieden.

Die unterschiedliche Geschlechterrolle der Frauen wurde in den Bewerbungsmaterialien wie in der vorhergehenden Studie dargestellt. Hinweise auf die sexuelle Identität der Kandidatinnen wurden durch ihre unterschiedlichen, nebenberuflichen Tätigkeiten gegeben: Während die eine ehrenamtlich im So-

zial- bzw. Kulturbereich tätig war, hatte die andere vier Jahre in einem lesbisch-schwulen Verein mitgewirkt und wurde daher von PersonalchefInnen als lesbisch identifiziert.

Insgesamt erhielten 613 Wiener Firmen, die auf der Suche nach SekretärInnen und BuchhalterInnen Inserate aufgegeben hatten, jeweils zwei Bewerbungen – eine von einer maskulinen und eine von einer femininen Interessentin, wobei die sexuelle Orientierung der Kandidatinnen variiert wurde.

Es stellte sich heraus, dass die Geschlechtsidentität von Lesben, so wie bei heterosexuellen Frauen, keine Rolle spielt bei der Entscheidung, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden. Stellenbewerberinnen mit unterschiedlicher Geschlechtsidentität waren bei gegebener sexueller Orientierung stets gleich erfolgreich. Die sexuelle Identität der Bewerberinnen selbst hatte jedoch gravierende Konsequenzen. Die Wahrscheinlichkeit zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden reduzierte sich um 12–13 %, wenn eine Kandidatin in ihrem Lebenslauf die Tätigkeit bei einer lesbisch-schwulen Organisationen angab. Das kann als klares Indiz gewertet werden, dass Diskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung existiert. Der Lohnvorteil von lesbischen Frauen ist daher vermutlich darauf zurückzuführen, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im heterosexuellen Haushalt zu einer Doppelbelastung berufstätiger Frauen führt, die ihnen – im Gegensatz zu ihren lesbischen Kolleginnen – ein intensiveres Engagement am Arbeitsplatz unmöglich macht.

*empirische
Ergebnisse*

3. Internationale Lohndifferentiale zwischen Männern und Frauen

Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen kommen aus unterschiedlichsten Gründen zustande. Sind Frauen weniger Stunden in der Woche beschäftigt oder besitzen sie weniger Ausbildung bzw. Berufserfahrung als Männer, so ist das Resultat ein geringerer Lohn. Manchmal sind die Gründe für niedrigere Entlohnung allerdings weniger offensichtlich: So sind Frauen etwa häufiger in schlecht bezahlten Industrien

*Unterschiede in
Löhnen von
Männern und
Frauen*

bzw. Berufen tätig, in denen auch Männer niedrige Einkommen erzielen.

Studien, die Geschlechtsdiskriminierung in der Entlohnung messen wollen, unterscheiden daher typischerweise zwei verschiedene Größen: einen so genannten „Ausstattungs-effekt“ im Lohnunterschied, der dadurch zustande kommt, dass Frauen in Merkmalen wie Ausbildung, Berufserfahrung, Branche, Berufssparte im Vergleich zu Männern durchschnittlich schlechter „ausgestattet“ sind. Der Rest des Lohnunterschiedes, der nicht durch unterschiedliche Merkmale von Frauen und Männern erklärt werden kann, wird häufig als „Diskriminierungseffekt“ (auch: „unerklärter Rest“) bezeichnet. In vielen Ländern der Welt wurden seit den 1970er Jahren Studien durchgeführt, die diese beiden Effekte für das Lohn-differenzial zwischen Männern und Frauen berechneten.

*internationale
Daten*

Die Untersuchung von geschlechtsspezifischen Lohn-differenzialen verschiedener Länder ist von höchstem Interesse, denn nur dadurch lässt sich feststellen, welche Maßnahmen bzw. Charakteristika von Ländern zu niedrigen Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern führen. Die Schwierigkeit einer solchen wissenschaftlichen Studie liegt jedoch darin, dass nur für wenige Länder vergleichbares Datenmaterial existiert. Aus diesem Grund wurde auf der Universität Linz eine so genannte Meta-Analyse durchgeführt (Weichselbaumer und Winter-Ebmer, 2002), die es erstmals möglich machte, so unterschiedliche Länder wie z. B. USA, Österreich, Ungarn, Jamaika, Kenia, Indien, Korea, Indonesien in einem weltweiten Datensatz über Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zusammenzufassen.

Meta-Analyse

In dieser Meta-Analyse wurden sämtliche wissenschaftliche Arbeiten, die sich in der Vergangenheit mit geschlechtsspezifischen Lohn-differenzialen eines Landes beschäftigt haben, gesammelt und bezüglich ihrer Daten und Methoden analysiert. Anschließend wurde einerseits der Effekt verschiedener Charakteristika von Datensatz und verwendeter Methode auf das berechnete und publizierte Ergebnis geschätzt, andererseits wurden die Ergebnisse zu Lohnunterschieden für die verschiedenen, separat untersuchten Länder vergleichbar

gemacht. Insgesamt wurden in der Meta-Studie 238 Arbeiten, die sich mit geschlechtsspezifischen Lohndifferenzialen verschiedenster Länder beschäftigt haben, ökonometrisch evaluiert. Voraussetzung für die Inkludierung einer Untersuchung war das Aufscheinen in einem internationalen Verzeichnis ökonomischer Literatur („Econlit“) sowie die Berechnung eines Ausstattungs- und Diskriminierungseffekts des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials. Studien, die lediglich durchschnittliche Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen auswiesen, ohne Unterschiede in der Qualifikation etc. zu berücksichtigen, wurden nicht einbezogen.

Die Meta-Studie zeigte, dass zwar der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in den letzten 40 Jahren deutlich gesunken ist, dafür aber ausschließlich die höhere Ausbildung und Berufserfahrung, d. h. die verbesserte „Ausstattung“, von Frauen verantwortlich ist. Jener Teil des Lohnunterschiedes, der nicht durch unterschiedliche Merkmale von Frauen und Männer erklärt werden kann, blieb über die gesamte Zeit beinahe konstant und beträgt etwa 25–30 %.

*Diskriminierung
konstant*

Weiters wurde in der Linzer Studie der Effekt zweier Faktoren untersucht, die das geschlechtsspezifische Lohndifferenzial beeinflussen könnten: Wettbewerb und Gleichbehandlungsgesetzgebung. Seit Becker (1957) haben ÖkonomInnen die Meinung vertreten, dass Wettbewerb Diskriminierung erodiert. Andere, weniger optimistisch bez. der Wirkung freier Märkte, haben Gleichbehandlungsgesetzgebung vorgeschlagen, um Diskriminierung zu bekämpfen. Die Linzer Meta-Studie hat den Effekt dieser beiden Faktoren gemessen.

3.1. Wettbewerb und Diskriminierung

Beckers Theorie (1957) ging davon aus, dass Arbeitgeber einen „taste for discrimination“, also eine „Vorliebe zum Diskriminieren“, besitzen. Diesen Präferenzen gehen Arbeitgeber auch nach, indem sie entweder weniger Frauen einstellen oder Männern höhere Löhne zahlen – auch bei gleicher Produktivität. Unter Konkurrenzdruck kann ein Unternehmen

*Diskriminierung ist
teuer*

jedoch langfristig nicht auf die besten Arbeitskräfte verzichten bzw. eine spezielle Gruppe von Arbeitnehmern für gleiche Leistung höher entlohnen. Langfristig werden sie im Konkurrenzmarkt von nicht diskriminierenden Firmen, die kostensparender arbeiten, vom Markt verdrängt oder sie müssen ihre Personalpolitik ändern. Umso geringer der Wettbewerb in einem Land, umso leichter kann Diskriminierung überleben.

*geringere
Diskriminierung
bei höherem
Wettbewerb*

Dieser Zusammenhang zwischen Wettbewerb und Diskriminierung wurde von Weichselbaumer und Winter-Ebmer (2002) erstmals auf internationaler Ebene untersucht. Je höher der Wettbewerb in einem Land (gemessen durch den Economic Freedom Index des Fraser-Instituts, Kanada), umso niedriger erwies sich der unerklärte Teil im Lohndifferenzial zwischen Männern und Frauen. Das bedeutet, Beckers Hypothese wurde bestätigt und Geschlechtsdiskriminierung nimmt tatsächlich mit wachsendem Konkurrenzdruck auf den Märkten ab. Es scheint so zu sein, dass vor allem Männer von geschützten Bereichen profitieren und sich innerhalb dieser wechselseitig Vorteile zukommen lassen, während Frauen von denselben Mechanismen ausgeschlossen sind.

3.2. Gesetzgebung – Gleichbehandlungsgesetze und Schutzgesetzgebung

*internationale
Konventionen*

Ein internationaler Vergleich von Gleichbehandlungsgesetzen ist offensichtlich aufgrund der fundamentalen Unterschiede von nationalen Institutionen und der nationalen Legislatur schwierig. Allerdings existieren internationale Konventionen, die solche Vergleiche trotzdem ermöglichen wie z. B. zwei internationale Konventionen der International Labour Organization (Konvention 100 und 111) sowie die so genannte CEDAW (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women), die 1979 von der UN General Assembly eingeführt wurde. Mit der Ratifizierung verpflichten sich Staaten, eine Reihe von Maßnahmen zu ergreifen, um der Diskriminierung von Frauen ein Ende zu bereiten.

Es existieren allerdings noch zwei weitere ILO-Konventionen, die Frauen betreffen und in der Studie von Weichselbaumer und Winter-Ebmer (2002) berücksichtigt wurden. Es handelt sich hierbei um Regelungen, deren offizielle Ziel es ist, „Frauen aufgrund ihres Geschlechtes zu schützen“. Im Speziellen handelt es sich dabei um jene internationale Konventionen, die Frauen verbieten, im Bergbau bzw. in der Nacht zu arbeiten. Im Gegensatz zu den ILO-Konventionen 100 und 111, die Diskriminierung bekämpfen, schränken diese Regulierungen die Berufswahl von Frauen ein und stellen daher vielmehr eine Barriere für manche Jobs dar. Folglich ist zu erwarten, dass diese Gesetze, im Gegensatz zu den zuvor genannten, das beobachtete Lohndifferenzial sogar erhöhen.

*Schutzgesetz-
gebung*

Die Linzer Studie zeigte, dass die Ratifizierung internationaler Konventionen zur Bekämpfung von Diskriminierung (CEDAW oder ILO) tatsächlich zu niedrigeren Lohndifferenzialen führt. Jene Länder, die diese internationalen Gesetze unterschrieben haben, weisen tatsächlich signifikant niedrigere Lohndifferenziale auf.⁷ Schutzbestimmungen auf der anderen Seite haben negative Effekte zur Folge. Nachdem diese Gesetze den Zugang zu bestimmten Jobs für Frauen reduzieren, führen sie zu Crowding und niedrigeren Löhnen.

*geringere
Diskriminierung
aufgrund
von Gleich-
behandlungs-
gesetzgebung*

Weichselbaumer und Winter-Ebmer (2002) schließen daraus, dass die Ratifizierung von internationalen Gesetzen, die Diskriminierung verbieten, eine erfolgreiche Maßnahme darstellt, um für mehr Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern zu sorgen.

4. Schlussfolgerungen

Zusammenfassend muss festgestellt werden, dass Diskriminierung auch heute noch national und international existiert. Studien an der Linzer Universität dokumentierten ungleiche Behandlung bei der Entlohnung von Männern und Frauen auch bei gleicher Qualifikation. Die Diskriminierung im Entgelt hat über die letzten 40 Jahre kaum abgenommen. Aber auch bei der Stellenbesetzung schlagen sich diskriminierende Präferenzen

von UnternehmerInnen nieder. Gleich qualifizierte Frauen haben in manchen frauendominierten Berufen bessere Einstellungschancen als Männer, umgekehrt werden Männer in manchen männerdominierten Berufen, die häufig besser entlohnt werden, bevorzugt. Aber auch Lesben, die offen ihre sexuelle Orientierung deklarieren, haben in Österreich weniger Chancen eine Stelle zu finden als heterosexuelle Frauen.

Die positive Nachricht aus genannten Untersuchungen ist, dass Gleichbehandlungsgesetzgebung tatsächlich wirkungsvoll ist und Diskriminierung reduziert. Österreich hat sowohl die CEDAW als auch die beiden Konventionen der ILO gegen Diskriminierung unterzeichnet. Das Nachtarbeitsverbot der ILO wurde (im Gegensatz zum Bergbauverbot) 2001 aufgekündigt – eine Entwicklung, die aus Sicht der Studienergebnisse positiv zu bewerten ist. Natürlich sind jedoch weitere politische Schritte speziell in der Kinderbetreuung nötig, damit Frauen so wie Männer am Erwerbsleben teilnehmen können. Ebenso ist ein gesellschaftliches Umdenken, dass Hausarbeit nicht selbstverständliche Aufgabe von Frauen ist, erst im Entstehen und durch politische Maßnahmen zu unterstützen.

Lesbische Frauen sind zwar mit weniger Problemen in der haushaltsinternen Arbeitsteilung konfrontiert, erfahren jedoch Diskriminierung am Arbeitsmarkt, wenn ihre sexuelle Orientierung bekannt wird. In diesem Bereich sind aus politischer Sicht noch viele gesetzliche Schutzmaßnahmen durchzusetzen.

Literatur:

- Allegretto, S. and Arthur, M., An Empirical Analysis of Homosexual/Heterosexual Male Earnings Differentials: Unmarried and Unequal? *Industrial and Labor Relations Review*, 54 (3), April 2001, S. 631–64.
- Badgett, L., The Wage Effects of Sexual Orientation Discrimination, *Industrial and Labor Relations Review*, 48 (4), 1995, S. 726–739.
- Becker, G., *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago, 1957.
- Black, D., Makar, H., Sanders, S., and Taylor, L., The Effects of Sexual Orientation on Earnings, *Industrial and Labor Relations Review*, forthcoming.
- Blandford, J., Evidence of the Role of Sexual Orientation in the Determination of Earnings Outcomes, Working Paper, University of Chicago, 2000.

D. Weichselbaumer Gleiche Qualifikation – unterschiedliche Behandlung?

- Clain, S. and Leppel, K., An Investigation into Sexual Orientation Discrimination as an Explanation for Wage Differences, *Applied Economics*, 33, 2001, S. 37–47.
- Firth, M., Sex Discrimination in Job Opportunities for Women, *Sex Roles*, 1982, S. 891–901.
- Goldin, C. and Rouse, C., Orchestrating Impartiality: The Impact of “Blind” Auditions on Female Musicians, *American Economic Review*, September 2000, S. 715–741.
- Klawitter, M. and Flatt, V., The Effects of State and Local Anti-Discrimination Policies on Earnings for Gays and Lesbians, *Journal of Policy Analysis and Management*, 17 (4), 1998, S. 658–686.
- Laner und Laner, 1980
- Neumark, D., Bank, R. J., and Van Nort, K., Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study, *Quarterly Journal of Economics*, August 1996, S. 915–941.
- Plug, E. and Berkhout, P., Effects of Sexual Preferences on Earnings in the Netherlands, *Journal of Population Economics*, forthcoming.
- Riach, P. and Rich, J., An Investigation of Gender Discrimination in Labor Hiring, *Eastern Economic Journal*, Summer 1995, S. 343–356.
- Riess, B., Safer, J. and Yotive, W., Psychological Test Data on Female Homosexuality: A Review of the Literature, *Journal of Homosexuality*, 1 (1), 1974, S. 71–85.
- Schein, V., The Relationship Between Sex Role Stereotypes and Requisite Management Characteristics, *Journal of Applied Psychology*, 1973, S. 95–100.
- Weichselbaumer, D., Sally and Peppermint Patty looking for a job. Geschlechtsspezifische Diskriminierung am Arbeitsplatz, *Linzer Schriften zur Frauenforschung*, 1999, S. 67–105.
- Weichselbaumer, D., Sexual Orientation Discrimination in Hiring, Working Paper No. 00-21, University of Linz, 2001.
- Weichselbaumer, D., It's here if you're queer. Arbeitsmarktdiskriminierung aufgrund von sexueller Orientierung, *Kurswechsel*, 2002.
- Weichselbaumer, D. and Winter-Ebmer, R., The Effects of Markets, Politics, and Society on the Gender Wage Differential, A Meta-Analysis on the International Gender Wage Gap, Working Paper, University of Linz, 2002.
- Weichselbaumer, D., Is it Sex or Personality? The Impact of Sex-Stereotypes on Discrimination in Applicant Selection, *Eastern Economic Journal*, forthcoming.

Anmerkungen:

- 1 So dokumentierte Schein (1973) die unter Managern vertretene Ansicht, dass für den Erfolg in ihrem Beruf Charakteristika und Einstellungen benötigt werden, die generell eher Männern als Frauen zugeschrieben werden.
- 2 Ein Pretest wird vor einer tatsächlichen Studie durchgeführt, um zu überprüfen, dass die ausgearbeitete Methode den Untersuchungsgegenstand tatsächlich adäquat erfasst.
- 3 Daten aus dem Österreichischen Mikrozensus 1991.
- 4 D. h., der Unterschied in der Behandlung der Testpersonen kann lediglich auf einem Zufall beruhen.

- 5 Manche Arbeiten konnten keinen signifikanten Unterschied zwischen heterosexuellen und lesbischen Frauen feststellen bzw. nur für manche Subgruppen (Badgett, 1995; Klawitter und Flatt, 1998).
- 6 Auch statistische Gründe sind für dieses Ergebnis denkbar, siehe Weichselbaumer (2001).
- 7 Ein Instrumentvariablenansatz wurde gewählt, um Kausalitätsprobleme zwischen Lohndifferenzialen und Gesetzesratifizierung zu vermeiden.

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Weingartshofstr. 10, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73-33 21
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@ak-ooe.at
Internet: www.isw-linz.at