

## ENTGELTUNGSGLEICHHEIT ZWISCHEN FRAUEN UND MÄNNERN

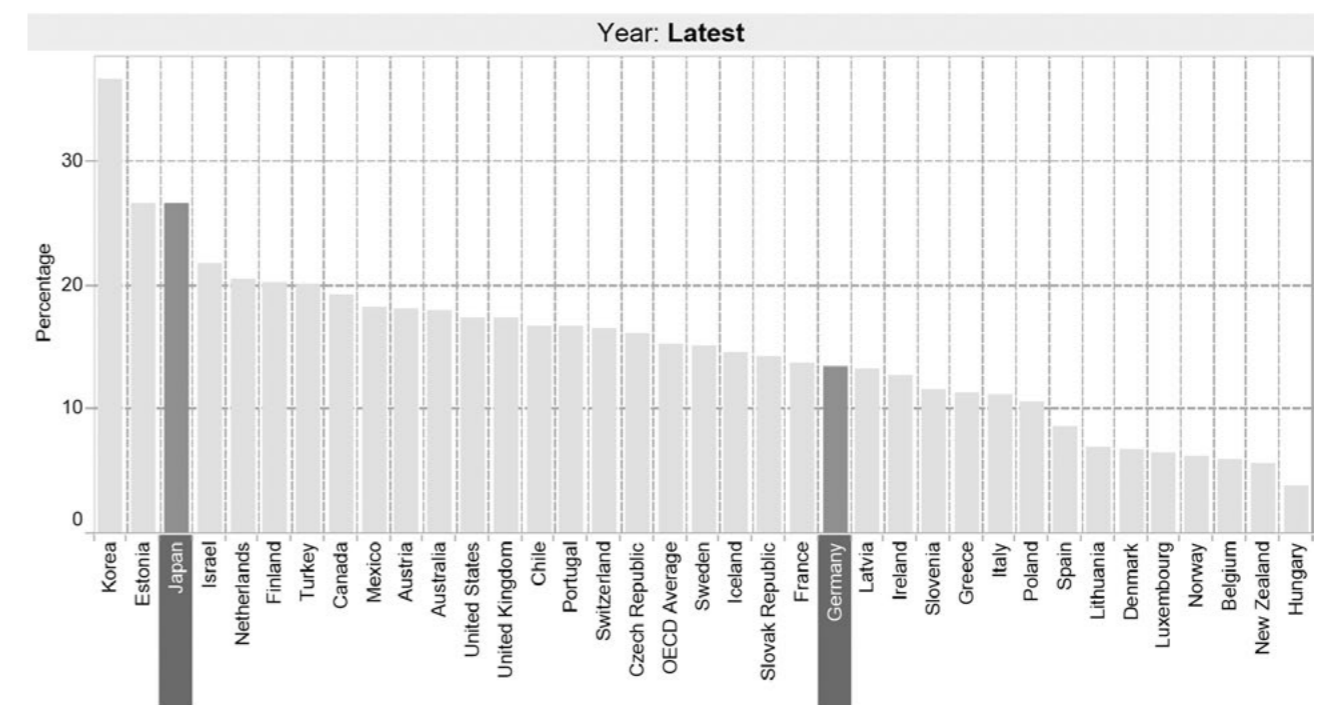
### Ein deutsch-japanischer Vergleich

Auch heute noch verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als ihre männlichen Kollegen. Weibliche und männliche Lebensläufe unterscheiden sich – sie dient und er verdient. Doch ist das wirklich so? Was bedingt das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern? Ein Vergleich der Situation in Deutschland und Japan sucht nach Ursachen und gibt Erklärungsversuche.

Zunächst soll ein Blick auf die Historie der japanischen Beschäftigungspraxis ein tieferes Verständnis ermöglichen und Hintergrundinformationen zu der Thematik liefern. Nach dem zweiten Weltkrieg war die Bevölkerung in Japan hungrig und die Löhne zu niedrig – es fehlte an Kapital und Hilfsmitteln. Das hatte schwere und langanhaltende Streiks zur Folge, die für Arbeitgeber und -nehmer negative Auswirkungen mit sich brachten. So kam es in den späten 1950er Jahren zu einer Einigung zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Produktivität des Landes sollte mit dem Ziel, die entstehenden Gewinne zu teilen, gesteigert werden. Selbst wenn neue Technologien eingeführt werden sollten, gewährte man den Arbeitnehmern lebenslange Arbeitsplatzsicherheit. Dies wird bis heute noch praktiziert. Auch wenn diese japanische Beschäftigungspraxis oft in Frage gestellt und als veraltet betrachtet wird, erhielt sie in den 1980er Jahren viel Aufmerksamkeit in den westlichen Ländern aufgrund des hohen Produktivitätswachstums.

Insbesondere machten aber auch das besondere Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Verhältnis und die hohe Motivation der Mitarbeitenden auf sich aufmerksam. Charakteristisch für die japanische Beschäftigungspraxis waren und sind teilweise immer noch die *firmenbasierten Gewerkschaften*, Lohn, dessen Höhe sich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit richtet, und Langzeitbeschäftigungsverhältnisse. Seit 1995 steigt aber auch die Zahl der Beschäftigten in Zeitarbeitsverhältnissen. Diese Veränderung tritt allerdings nur allmählich und bis zu einem gewissen Grad ein, da es sich als schwierig gestaltete, langjährig Mitarbeitende zu entlassen.

Lange Zeit galt der Mann in Japan als der Alleinernährer der Familie. Dies ging so weit, dass die Gesellschaft bis zur Verabschiedung des *Gesetzes zur Gleichstellung der Beschäftigungsmöglichkeiten* im Jahr 1985 von Frauen erwartete, ihre Arbeit mit Beginn einer Eheschließung zu beenden und sich auf die Kindererziehung zu konzentrieren. Tatsächlich wurde nach 1985 nur eine geringe Anzahl von Frauen auf



Lohngefälle zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern

Quelle: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm> [04.08.2016]

gleicher Basis wie Männer beschäftigt. Trotz vieler Gesetzesänderungen ist die Profession *Hausfrau* immer noch ein Teil des japanischen Beschäftigungssystems. Lange Arbeitszeiten, Überstunden und Standortwechsel erschweren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und verstärken die Rollenzuweisungen des Mannes als Ernährer und der Frau als Betreuerin und Pflegerin. Für Japan hat dies ein großes geschlechtsspezifisches Lohngefälle zur Folge (vgl. Nagase: 2016).

Die Abbildung zeigt die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, die in Vollzeit arbeiten. Genauer kann nachvollzogen werden, wie viel mehr Männer in Prozent im Vergleich zu Frauen verdienen. Korea, Estland und Japan stechen durch ihre großen Unterschiede zwischen den Geschlechtern heraus.

Betrachtet man die Situation in Japan genauer, so muss man feststellen, dass es verschiedene Datensätze zur Entgeltungleichheit gibt. Laut der OECD verdienen vollzeitbeschäftigte Männer in Japan 26,59% mehr als Frauen. Nach Angaben der japanischen Regierung verdienen Vollzeitarbeiterinnen im Durchschnitt immer noch etwa 30% weniger als Männer (vgl. Nohara: 2015). Beides bestätigt, dass Entgeltgleichheit in Japan noch nicht existiert.

Die Situation in Deutschland scheint auf den ersten Blick weniger prekär. Laut OECD ist das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern mit 13,38% relativ gering. Dabei sollte jedoch beachtet werden, dass diese Aufstellung nur die Daten von Vollzeit-Mitarbeitenden umfasst. In Deutschland arbeiten viele Frauen in Teilzeit oder geringfügigen Beschäftigungen. Nach den Zahlen des statistischen Bundesamtes verdienten Frauen im Jahr 2015 21% weniger als Männer. Umgerechnet in Tage bedeutet dies, dass Frauen 77 Tage des Jahres 2015 ohne Bezahlung gearbeitet haben (vgl. BPW Deutschland: 2016).

Aber was beeinflusst dieses große Lohngefälle? In Bezug auf die Entgeltungleichheit scheint alles miteinander verbunden zu sein. Von einer breiten Palette von Faktoren, die bei der Entstehung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede beteiligt sind, haben viele Studien in Deutschland gezeigt, dass drei Faktoren besonders einflussreich sind.

Zum einen fehlen in bestimmten Berufen und Branchen, aber vor allem auch in höheren Positionen, Frauen. Diese fortbestehende horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes hat einen direkten Einfluss auf die statistisch messbare Entgeltlücke.

Außerdem unterbrechen Frauen ihre Karriere oder reduzieren ihre Arbeitszeit häufiger und länger aus familiären Gründen als Männer (vgl. BPW Deutschland: 2016). 45% der sozialversicherungspflichtigen Frauen arbeiten in Teilzeitbeschäftigung: Nach einer familiärbedingten Unterbrechung der beruflichen Laufbahn nehmen viele Frauen eine Tätigkeit in Teilzeit oder einen Minijob an (vgl. BfFSFuJ: 2016). 3,4 Millionen Frauen sind in Deutschland in Mini-Jobs beschäftigt. Die typische weibliche

Biografie ist durch geschlechterspezifische Übergangs- und (Wieder-)Einstiegshemmnisse gekennzeichnet. Dies führt auch zu Lohneinbußen und einer geringeren Einkommensentwicklung im Lebenslauf.

Des Weiteren zeichnen sich individuelle und kollektive Lohnverhandlungen durch Asymmetrien und Interessenkonstellationen aus, die für die Durchsetzung gleicher Löhne für gleiche Arbeit von Männern und Frauen ungünstige Bedingungen schaffen. Unter diesen Umständen können die Überwindung prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die traditionell schlechtere Bewertung sogenannter Frauenberufe nicht nachhaltig gelingen. Zum Beispiel arbeiten Frauen häufig im Sozial- oder Dienstleistungssektor, wo die Bezahlung niedriger ist als in technischen Bereichen (vgl. BPW Deutschland: 2016).

Die geschlechtsspezifische Entgeltlücke basiert in Japan vor allem auf Bildung, Arbeitserfahrung und dem Dienstalter. Mit niedrigerem Bildungsniveau vergrößert sich das Lohngefälle sogar noch. Mit steigender Berufserfahrung erhöht sich auch der Lohn. Aufgrund von Kindererziehung und Pflegetätigkeiten innerhalb der Familie haben Frauen jedoch oft weniger Erfahrung. Dementsprechend sind ihre Löhne niedriger und sie werden nicht in gleichem Maße gefördert wie ihre männlichen Kollegen.

Für Hochschulabsolventinnen ist es heutzutage möglich, eine gut bezahlte Stelle zu finden. Obwohl sich die Denkweise vieler junger Frauen ändert, und sich mehr und mehr von ihnen Karriere und Kinder wünschen, neigen einige dieser erfolgreichen Frauen dazu, ihre Tätigkeit nach der Geburt nicht fortzuführen. Von 2005 bis 2009 haben 44% der Frauen ihren Job während der Schwangerschaft aufgegeben und sogar 24% quittierten ihre Stelle bereits vorher. Dies zeigt, dass es immer noch tradierte Rollenbilder und Erwartungsdruck innerhalb der japanischen Gesellschaft gibt – viele sehen den Mann nach wie vor als Ernährer und die Frau als Pflgende (vgl Nagase: 2016).

Als Hauptgrund für das große geschlechtsspezifische Lohngefälle können in Japan also die noch immer präsenten Geschlechterstereotypen und manifestierten Familienrollenbilder gesehen werden. Viele Frauen

Eine japanische Braut am Tag ihrer Hochzeit.



geben mit der Geburt ihre Stelle auf und finden oft nicht zurück auf den Arbeitsmarkt. Arbeiten Frauen nach familiär bedingten Pausen wieder, so landen die meisten von ihnen in der Regel in relativ gering bezahlter nichtregulärer Beschäftigung. Nach wie vor tendieren Männer in Japan dazu, sich nicht oder nur wenig im Haushalt oder an der Erziehung zu beteiligen. Aufgrund der Unternehmenskultur in Japan sind lange Arbeitszeiten weit verbreitet.

Analysiert und vergleicht man die Gründe der Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Japan und Deutschland, so sind Ähnlichkeiten, aber auch einige Unterschiede auszumachen. Zunächst einmal gibt es in beiden Ländern ein signifikant hohes geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Wobei das Entgeltgefälle in Japan mit 26-30%, im Vergleich zu Deutschland mit 13-21%, höher ist.

In Japan als auch in Deutschland bestimmen Ausbildung, Berufserfahrung, berufliche Segregation und die Gesetzgebung das Lohngefälle. Frauen haben generell schlechtere Karrierechancen als Männer: Sie sind nicht nur in Führungspositionen unterrepräsentiert sondern auch in bestimmten Berufen und Branchen. Die fortbestehende horizontale und vertikale Segregation des Arbeitsmarktes hat einen direkten Einfluss auf die statistisch messbare Entgeltlücke. Abgesehen davon liegt der signifikante Unterschied zwischen den beiden Ländern darin, dass die großen geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede in Japan in erster Linie auf Geschlechterstereotypen und manifestierte Familienrollenbilder in der japanischen Gesellschaft zurückzuführen sind. Immer noch neigen zu viele Frauen dazu, ihre Berufslaufbahn zu unterbrechen und oft auch nach der Schwangerschaft nicht weiterzuführen.



Mehr und mehr junge japanische Frauen denken um – sie wollen Karriere und Kinder.

Letztlich sollte in beiden Ländern das geschlechtsspezifische Lohngefälle verringert werden. Aber wirksame Verbesserungen sind nur möglich, wenn die Regierung eine eindeutige Haltung annimmt. Solange es von dieser Seite keine Unterstützung gibt, bleibt der Wunsch nach gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit eben nur ein Wunsch und die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern wird sich nicht verringern. 🌸

#### Quellen

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BfFSFuJ). 2016. Lohngerechtigkeit - denn gleich ist mehr! URL: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=880%html> [07.08.2016]

Business and Professional Women - Germany e.V. 2016. Equal Pay Day. URL: <http://www.equalpay.wiki/Hauptseite> [05.08.2016]

Nagase, Nobuko. 2016. Labor Practice, Social Protection and Gender Issues. Ochanomizu Summer Program 2016 July 19th.

Nohara, Yoshiaki. 2015. A Pay Gap Persists as Even More Japanese Women Join the Workforce. Women are taking jobs in low paying, labor-intensive sectors. URL: <http://www.bloomberg.com/news/articles/2015-11-19/pay-gap-persists-as-even-more-japanese-women-join-the-workforce> [08.08.2016]

OECD. 2016. Gender wage gap: Full-time employees. URL: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm> [04.08.2016]