

Bedingungen der relativen Lohngleichheit von Frauen und Männern

Eine vergleichende Analyse von OECD-Staaten¹

Thomas Laux

Beitrag zur Ad-hoc-Gruppe »Qualitative Comparative Analysis (QCA) – Perspektiven für die soziologische Forschung Altern und Alter als individuelle und gesellschaftliche Krise?« – organisiert von Betina Hollstein und Jörg Raab

Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern verdeutlicht die Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen in der Wirtschaft. Darüber hinaus führen geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten zu ungleichen »Lebenschancen« (Dahrendorf 1979) für Frauen. Erklärungen der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit setzen dabei auf unterschiedlichen Ebenen an: Untersucht werden etwa der Einfluss der Humankapitalausstattung von Frauen und Männern (Gartner, Hinz 2009), des proportionalen Geschlechterverhältnisses in Betrieben (Pfeffer, Davis-Blake 1987), der Unterschiede zwischen Wirtschaftssektoren (Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2005), der Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt (Busch 2013) oder familienpolitischer Maßnahmen (Korpi et al. 2013).

Lohnleichheitsrechte werden in Studien zur geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit, und wenn überhaupt, nur oberflächlich untersucht. So wird erfasst, ob Staaten internationale Abkommen zur Lohngleichheit ratifiziert haben (Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2007: 258) oder ob Lohnleichheitsrechte institutionalisiert sind (Blau, Kahn 2003: 110). Um den Einfluss von Lohnleichheitsrechten zu untersuchen, ist jedoch eine differenzierte empirische Erfassung notwendig. Es ist zu ermitteln, wie die Lohnleichheit zwischen Frauen und Männern im Recht bestimmt und mit welchen Maßnahmen die Geltung des Rechts gesichert ist (Lepsius 1995: 395). Anzunehmen ist, dass die Lohnleichheitsrechte als politische Maßnahme eine wichtige Rolle spielen, um die Lohnungleichheit von Frauen zu verringern, denn das Recht liefert Standards, um die Lohnungleichheit wahrzunehmen, und Mittel, um gegen Lohndiskriminierung vorzugehen (Edelmann, Stryker 2005: 530; Schwinn 2007: 77).

¹ Ich danke Betina Hollstein und Jörg Raab für die Organisation der Veranstaltung sowie Daniela Grunow für Hinweise zu meinem Vortrag und Randy Stache für Hinweise zum Manuskript.

Ausgehend von der Erhebung der Stärke des Lohngleichheitsrechts in 28 OECD-Staaten wird untersucht welche Kontextbedingungen notwendig und/oder hinreichend sind für eine relative Lohngleichheit von Frauen und Männern.²

Staat	Relativer Stundenlohn für Frauen (in %)
Australien (AUS)	90,4*
Belgien (BEL)	87,6
Dänemark (DEN)	83,8
Deutschland (GER)	76,3
Finnland (FIN)	85
Frankreich (F)	80,9
Irland (IRE)	80,3
Island (ICE)	74,9
Italien (I)	82,3
Japan (JAP)	60,2
Kanada (CAN)	72,1
Mexiko (MEX)	69,6
Neuseeland (NZ)	81,9
Niederlande (NETH)	78,3
Norwegen (NOR)	89
Österreich (AUT)	74,2*
Polen (POL)	76,9
Portugal (PORT)	68,6
Schweden (SWE)	90,5
Schweiz (CH)	78
Slowak. Rep. (SZ)	70,4
Spanien (ESP)	75,3
Südkorea (KOR)	57,2
Tschech. Rep. (CZ)	72,8
Türkei (TURK)	81,9*
Ungarn (HUN)	72,9
Verein Königreich (UK)	79,6
USA	69,1

* = Angaben für das Jahr 2006

Tab. 1: Relative Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern im Industriesektor (2007), Quelle: Die Angaben für AUT, BEL, CH, CZ, DEN, ESP, FIN, F, I, IRE, NETH, POL, SZ und TURK sind von Eurostat (2013). Die Angaben für AUS, ICE, JAP, KOR, MEX, NOR, PORT, SWE und UK sind von der International Labour Organization (ILO) (2009). Die Angaben für GER, HUN und NZ sind von der ILO (2012). Die Angaben für CAN stammen von Statistics Canada (2012). Die Angaben für USA stammen vom United States Labor Department (2007). Teilweise eigene Berechnung des relativen Stundenlohns.

² Diese Studie ist komplementär zur Analyse der Bedingungen der Lohnungleichheit in Laux (2016: 163–182). Das Vorgehen entspricht dem Prinzip der Asymmetrie von QCA. Demnach wird nicht automatisch die umgekehrte Erklärung eines Phänomens verwendet, um dessen Gegenteil zu erklären (Schneider, Wagemann 2012: 6).

Neben dem Lohngleichheitsrecht werden die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen, die Stärke der Gewerkschaften sowie der Einfluss der Frauenbewegung und die Einstellungen in der Bevölkerung zur Gleichstellung der Geschlechter in die Analyse miteinbezogen.

Untersucht wird die Lohnungleichheit anhand des Stundenlohns zwischen Frauen und Männern im Industriesektor für das Jahr 2007 (siehe Tabelle 1). In allen Staaten ist der Frauenanteil im Industriesektor gering und relativ gleich.³ In den 28 OECD-Staaten bestehen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern, trotz abnehmender Tendenzen. Der Vergleich erfolgt als Querschnittsanalyse mit einer Qualitative Comparative Analysis (QCA) (Ragin 2000; Schneider, Wagemann 2012) und hat das Ziel unterschiedliche Typen von Bedingungskonstellationen zu ermitteln, die zur relativen Lohnungleichheit von Frauen und Männern beitragen. Basierend auf mengentheoretischen Annahmen wird mit QCA zwischen notwendigen und hinreichenden Bedingungen unterschieden. QCA ermittelt als diversitätsorientierte Methode dazu äquifinale und multikausale Lösungen (Ragin 2000: 92, 119).⁴

Bedingungen der Lohnungleichheit: Annahmen und Kalibrierung

Dieser Abschnitt stellt vor, wie die relative Lohnungleichheit operationalisiert und kalibriert wird. Des Weiteren werden die vier zu untersuchenden Bedingungen sowie ihr angenommener Einfluss auf die Lohnungleichheit erläutert und dargestellt, wie sie für die Analyse kalibriert werden. Die Kalibrierung ist ein zentraler Schritt einer QCA. Sie gibt die Mitgliedschaft der Fälle in den Mengen des zu untersuchenden Ergebnisses und der Bedingungen an. Mit Fuzzy-Sets (fs) werden qualitative Unterschiede zwischen den Fällen erfasst und anhand von drei Ankerpunkten (volle Mitgliedschaft = 1; Indifferenz = 0,5; keine Mitgliedschaft = 0) kalibriert (siehe Tabelle 3). Die Kalibrierung erfolgt auf Basis theoretischer Annahmen, von Fallwissen oder des Verhältnisses der Fälle zueinander (Ragin 2000: 6, 270, 309).

Die relative Lohnungleichheit entspricht dem relativen Stundenlohn für Frauen im Industriesektor (siehe Tabelle 1).⁵ Zur Kalibrierung der Angaben in Fuzzy-Sets (Lohn) wird der Mittelwert der Lohnunterschiede in den OECD-Staaten verwendet, der 77,1 Prozent beträgt. Der Indifferenzpunkt wird bei 75 Prozent des relativen Stundelohns für Frauen festgesetzt. Die volle Mitgliedschaft in der Menge von Staaten mit einer relativen Lohnungleichheit besteht ab 90 Prozent des relativen Stundenlohns für Frauen. Dies impliziert keine ethische Bewertung der Lohnunterschiede und, damit einhergehend, die Legitimierung eines geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds unterhalb von 10 Prozent, sondern orientiert sich an der Spanne der Daten (90,5 Prozent - 57,2 Prozent). Die volle Nichtmitgliedschaft besteht ab einem Lohnunterschied < 65 Pro-

3 Der Mittelwert des Frauenanteils beträgt für die 28 OECD-Staaten im Industriesektor 13,8 Prozent, der Median liegt bei 11,8 Prozent (eigene Berechnung auf Basis der Angaben der Weltbank (2012)).

4 Ausführliche Einführungen in QCA sind in Ragin (2000) und Schneider und Wagemann (2012) zu finden.

5 Die Analyse erfolgt nicht mit dekomponierten Daten zum Anteil der Diskriminierung am Lohnunterschied. Das Standardverfahren um den Anteil der Lohndiskriminierung am Lohnunterschied zu untersuchen ist die Blinder-Oaxaca-Dekomposition, die erklärte und unerklärte Lohnunterschiede trennt (Blinder 1973; Oaxaca 1973). Der unerklärte Lohnunterschied gilt als »Maß zur Abschätzung der Lohndiskriminierung« (Jann 2008: 149).

zent. Aufgrund dieser Kalibrierung ist eine differenzierte Analyse der relativen Lohngleichheit möglich.

Als erste Bedingung wird die Stärke des Lohngleichheitsrechts (Lohnrecht) untersucht. Hierzu wird angenommen, dass ein starkes Lohngleichheitsrecht als hinreichende Bedingung die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern verringert. Das Lohngleichheitsrecht regelt die Lohnbestimmung und beugt so einer Ungleichbehandlung von Frauen vor. Damit werden Standards gesetzt, die klären, was Lohngleichheit bedeutet. Diese prägen die Erwartungen an die Lohnbestimmung, helfen Ungleichbehandlung wahrzunehmen und eröffnen rechtlich Wege, um gegen die Ungleichbehandlung von Frauen vorzugehen (Edelmann, Stryker 2005: 530; Parsons 1967: 121 f.; Schwinn 2007: 77). Ein starkes Lohngleichheitsrecht berücksichtigt die Verschiedenheit der Geschlechter, zum Beispiel im Hinblick auf die horizontale Arbeitsmarktsegregation oder physische Unterschiede, und gewährleistet möglichst ihre Gleichbehandlung. Neben der Bestimmung von Lohngleichheit wird die Sicherung des Rechts erfasst. Letzteres beeinflusst, ob und wie das Lohngleichheitsrecht wirkt, etwa indem es ermöglicht die Lohnbestimmung zu überprüfen und gegebenenfalls die Gleichbehandlung der Geschlechter einzufordern (Lepsius 1995: 395; Winter 1998: 306).

Die Analyse der Stärke des Lohngleichheitsrechts für das Jahr 2007 geht auf den Modus der Lohnbestimmung und die Sicherung des Rechts ein. Der Modus der Lohnbestimmung wird mit einer Inhaltsanalyse der Rechtstexte in den OECD-Staaten erhoben (Mayring 2007). Es zeigen sich drei Modi, die als unterschiedlich stark eingeschätzt werden (siehe Tabelle 2).

	Merkmale	Stärke
(I) Allgemeine Lohngleichheit	Keine Konkretisierung der Lohngleichheit Keine Nennung von Geschlechterkategorien	0
(II) Gleicher Lohn für gleiche Arbeit	Keine Beachtung von Geschlechterdifferenzen Lohngleichheit nur für dieselbe Tätigkeit	0,3
(III) Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit	Differenzen zwischen Geschlechtern werden erfasst Standards der Gleichwertigkeit sind zu bestimmen	1

Tab. 2: Bestimmung der Lohngleichheit im Recht, Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung (vergleiche Laux 2016: 99; 2015a: 93).

Der Modus (I) *Allgemeine Lohngleichheit* konkretisiert weder, was unter Lohngleichheit zu verstehen sei, noch wird die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern thematisiert. Aus diesen Gründen ist er als schwächster Modus einzustufen. Der Modus (II) *Gleicher Lohn für gleiche Arbeit* bestimmt Lohngleichheit, geht aber nicht auf die Unterschiede zwischen Frauen und Männern ein (Kreckel 2004: 237). Der Modus wird deshalb als schwach bewertet. Der Modus (III) *Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit* berücksichtigt die Unterschiede zwischen den Geschlechtern im Arbeitsmarkt, zum Beispiel die horizontale Arbeitsmarktsegregation, und schafft die Möglichkeit die Abwertung typischer Berufe von Frauen zu verhindern (England 1992: 304 ff.). Der Modus wird als stark eingestuft (Baer 2004: 74). Die eingestufte Stärke der Modi gibt ihre Mitgliedschaft in der Menge »Starker Modus der Lohngleichheit für Frauen« wieder und basiert auf qualitativen Unterschieden zwischen den Modi.

Als zweite Dimension wird die Sicherung des Lohngleichheitsrechts durch eine unabhängige Kommission unter Berücksichtigung ihrer Kompetenzen erhoben. Die Erhebung basiert auf Angaben der OECD (2008) und der EU (Prechal, Burri 2009) für das Jahr 2007.⁶ Es zeigen sich vier unterschiedlich starke Formen der Sicherung (Tabelle 3). Die qualitative Abstufung orientiert sich daran, ob eine unabhängige Kommission existiert und wie weitreichend ihre Kompetenzen zum eigenständigen Handeln sind (Winter 1998: 357). Die Stärke gibt die Mitgliedschaft zur Menge »Starke Sicherung« an.

	Merkmale	Stärke
(i) Keine Sicherung	Keine unabhängige Kommission	0
(ii) Schwache Sicherung	Unabhängige Kommission existiert Keine eigenständige Überprüfung der Lohngleichheit	0,2
(iii) Mittelstarke Sicherung	Unabhängige Kommission existiert Regelmäßige und eigenständige Untersuchungen	0,7
(iv) Starke Sicherung	Unabhängige Kommission existiert Regelmäßige und eigenständige Untersuchungen Kompetenz für bindende Entscheidungen	1

Tab. 3: Sicherung des Lohngleichheitsrechts, Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung (vergleiche Laux 2016 104 f, 2015a: 94).

Die beiden Dimensionen des Lohngleichheitsrechts werden in einem Index (Lohnrecht) mit Hilfe einer Und-Verbindung der Booleschen Algebra zusammengefasst (Schneider, Wagemann 2012: 54). Die Indexkonstruktion berücksichtigt damit die starke Interdependenz zwischen den beiden Dimensionen und bildet diese ab (siehe Tabelle A).

Als zweite Bedingung wird die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen (Führung) untersucht. Es wird hierzu angenommen, dass eine starke Repräsentation von Frauen in Führungspositionen hinreichend ist, um die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit zu verringern. In Führungspositionen haben Frauen die Möglichkeit Lohngleichheit durchzusetzen bzw. Lohnungleichbehandlung zu verhindern (Chafetz 1984: 48). Die Bedingung wird anhand des prozentualen Anteils von Frauen in mittleren und höheren Managementpositionen erhoben (Stand 2006) (United Nations Data 2012). Der Ankerpunkt für die volle Mitgliedschaft orientiert sich an der norwegischen 40-Prozent-Quote für Frauen in Aufsichtsräten (Sweigart 2012: 82). Die vollständige Nichtmitgliedschaft von Staaten in der Menge mit einer geringen Repräsentation von Frauen in Führungspositionen besteht ab einem Anteil < 10 Prozent. Der Indifferenzpunkt liegt bei einem Frauenanteil in Führungspositionen von 30 Prozent (Allmendinger 2010: 15).

Die dritte Bedingung ist die Stärke der Gewerkschaften (Gewerkschaft), die anhand des prozentualen Anteils der Gewerkschaftsmitglieder unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Jahr 2006 bestimmt wird (Ebbinghaus, Visser 2000: 59). Studien zur geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit weisen darauf hin, dass ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad die Lohnungleichheit verringert (Akchurin, Lee 2013: 695; Blau, Kahn 2003: 135). Gewerkschaften setzten sich jedoch nicht immer für die Gleichstellung der Geschlechter ein, sondern vertraten

⁶ Die Angaben zu Neuseeland, Schweiz und Türkei wurden selbstständig recherchiert.

vornehmlich die männlichen »Normalarbeitskräfte« (Kreckel 2004: 275). Starke Gewerkschaften mit einer breiten Basis vertreten jedoch weniger partikulare Interessen (Müller-Jentsch 2008: 55). Deshalb ist anzunehmen, dass starke Gewerkschaften hinreichend für eine relative Lohngleichheit der Geschlechter sind. Die Kalibrierung erfolgt auf Basis von Daten der OECD (2013) und mit Rückgriff auf datenimmanente Kennzahlen. Der Indifferenzpunkt ist am arithmetischen Mittel der Angaben zu Mitgliedschaften in Gewerkschaften orientiert, das bei 30 Prozent liegt. Die volle Mitgliedschaft in der Menge von Staaten mit starken Gewerkschaften besteht ab einem siebzigprozentigen Organisationsgrad. Wenn weniger als 9 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind, liegt die volle Nichtmitgliedschaft vor.

Als vierte Bedingung wird der Einfluss der Zivilgesellschaft (Zivilgesellschaft) auf die Lohngleichheit von Frauen und Männern untersucht. Die Zivilgesellschaft ist zu beachten, weil sie die Ordnung der Gesellschaft bestimmt und damit das Handeln der Gesellschaftsmitglieder prägt (Alexander 2006: 31). Somit ist auch die Ungleich- oder Gleichbehandlung der Geschlechter im Arbeitsmarkt durch zivilgesellschaftliche Akteure und Prozesse mitbestimmt (Alexander 2006: 238). Der Einfluss der Zivilgesellschaft auf die relative Lohngleichheit von Frauen und Männern wird mit zwei Indikatoren erfasst: der Stärke der zweiten Welle der Frauenbewegung und den Einstellungen in der Bevölkerung zur Gleichstellung der Geschlechter. Angenommen wird, dass beide Indikatoren äquivalent wirken. Sie werden deshalb mit einer Oder-Verbindung der Booleschen Algebra zu einer Bedingung zusammengefasst (Schneider, Wagemann 2012: 54). Die Annahme ist, dass eine starke Frauenbewegung oder eine mehrheitliche Einstellung in der Bevölkerung pro Gleichstellung hinreichend ist für die relative Lohngleichheit der Geschlechter (Akchurin, Lee 2013: 695; Chafetz 1984: 11; Weichselbaumer, Winter-Ebmer 2007: 277).

Die Kalibrierung beider Indikatoren erfolgt zunächst separat. Die Einstellungen zur Gleichstellung werden mit Angaben des World Values Surveys (World Values Survey Association 2009) ermittelt.⁷ Es wird die Bewertung der Aussage »If jobs are scarce: Men should have more right to a job than women« (Variable c001) verwendet. Zustimmung ist mit 1, »Weder noch« mit 2 und eine Ablehnung mit 3 kodiert. Je höher der Durchschnittswert ist, desto stärker ist die Einstellung pro Gleichstellung von Frauen und Männern. Der Indifferenzpunkt für die Kalibrierung liegt bei einem Durchschnittswert von 2,5. Die volle Mitgliedschaft in der Menge der Staaten mit starken Einstellungen pro Gleichstellung liegt ab einem Durchschnittswert $> 2,91$ vor. Die volle Nichtmitgliedschaft besteht ab einem Wert $< 1,79$.

Die Stärke der zweiten Welle der Frauenbewegung wird auf Basis von Janet S. Chafetz und Anthony G. Dworkin (1986) ermittelt und durch eigene Erhebungen ergänzt (Laux 2016: 67-71). Die Operationalisierung erfolgt anhand der medialen Sichtbarkeit der Bewegung und ihrer Größe (Eder 2000: 85). Vier Ausprägungen sind zu unterscheiden, die verschiedene Mitgliedschaftswerte in der Menge der Staaten mit starken Frauenbewegungen erhalten: Keine Frauenbewegung (0), schwache Frauenbewegung (0,2), mittelstarke Frauenbewegung (0,6) und starke Frauenbewegung (1) (Laux 2015b: 553). Die Bedingung Zivilgesellschaft fasst die Bedeutung der Zivilgesellschaft als Oder-Verbindung der beiden Bedingungen zusammen. In Tabelle 4 sind alle

⁷ Alle Angaben sind aus dem Zeitraum zwischen 1999 und 2005, außer für die Schweiz (1996) und Norwegen (1990).

Ankerpunkte der Kalibrierung aufgeführt. Im Anhang (Tabelle A) sind die kalibrierten Angaben der Staaten zu finden.

	Volle Mitgliedschaft	Indifferenzpunkt	Volle Nichtmitgliedschaft
Lohn	> 90%	75%	< 65%
Lohnrecht	»Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« und »Starke institutionelle Sicherung«	Kein »Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit« oder nur schwache institutionelle Sicherung	»Allgemeine Lohngleichheit« und »Keine institutionelle Sicherung«
Führung	> 40%	30%	< 10%
Gewerkschaft	> 70%	30%	< 9%
Zivilgesellschaft	Starke Frauenbewegung oder > 2,9 in der Bewertung der Aussage »When jobs are scarce: Men should have more right to a job than women«	Keine mittelstarke Frauenbewegung oder 2,5 in der Bewertung	Keine Frauenbewegung oder < 1,8 in der Bewertung

Tabelle 4: Ankerpunkte der Kalibrierung, Quelle: Eigene Darstellung.

Analyse der Bedingungen für eine relative Lohngleichheit

Die QCA zeigt zunächst, dass keine der Bedingungen notwendig für die relative Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern ist. Um zu ermitteln, welche Bedingungen nun hinreichend sind, wird die Wahrheitstafel mit 16 logisch-möglichen Kombinationen minimiert (siehe Tabelle B) (Schneider, Wagemann 2012: 115).⁸ Zwölf der 16 Kombinationen sind empirisch zu beobachten. Die Auswahl der Kombinationen für die Analyse erfolgt anhand des Konsistenzwerts 0,81 und des PRI-Werts 0,59, wobei die sparsame Analysestrategie angewendet wird. Die Analyse zeigt, dass drei Bedingungskombinationen hinreichend für die relative Lohngleichheit sind (Tabelle 5). Die Lösungen sind nicht trennscharf, so dass einige Staaten Mitgliedschaftswerte > 0,5 in mehreren Kombinationen haben.

⁸ Die Analyse erfolgt mit der Programm fs.QCA 2.5 (Ragin, Davey 2009).

	(1) Führung * Zivilgesellschaft	(2) Lohnrecht * Zivilgesellschaft	(3) Führung * Gewerkschaft * Lohnrecht
Staaten	USA, Kanada, Italien, Neuseeland, Norwegen, Australien, Belgien, Frankreich, Deutschland, Irland, Großbritannien	Island, Schweden, USA, Dänemark, Kanada, Finnland, Niederlande, Norwegen, Frankreich, Irland, UK	Polen, Irland
Raw Coverage	0,68	0,55	0,38
Unique Coverage	0,21	0,09	0,02
Consistency	0,85	0,78	0,9
Solution Coverage	0,80		
Solution Consistency	0,81		

Tab. 5: Ergebnisse der QCA, Quelle: Eigene Analyse und Darstellung.

Das Analyseergebnis hat einen Konsistenzwert von 81,9 Prozent und deckt 80 Prozent der Fälle ab. Spanien, die Schweiz und die Türkei sind abweichende Fälle in Bezug auf die Abdeckung, das heißt die relative Lohngleichheit der Geschlechter wird für diese Fälle nicht adäquat erklärt. Island, die USA und Kanada sind dagegen abweichende Fälle in Bezug auf die Konsistenz, was bedeutet, dass die drei Fälle zwar einer der Lösungen entsprechen, aber keine relative Lohngleichheit aufweisen (vergleiche Schneider, Wagemann 2012: 307 f.).⁹

Die drei Lösungen zeigen Typen von Bedingungskombinationen auf, die hinreichend für die relative Lohngleichheit zwischen Frauen und Männern sind. Im Folgenden werden kurz die Typen sowie das mögliche Zusammenwirken der darin erfassten Bedingungen diskutiert. Die kausale Wirkung der Bedingungen auf die relative Lohngleichheit wäre durch Fallrekonstruktionen zu überprüfen. Dies würde jedoch den Rahmen dieses Beitrags sprengen.

Die erste Lösung (1) zeigt, dass die starke Repräsentation von Frauen in Führungsorganisationen in Kombination mit einer Pro-Gleichstellung engagierten Zivilgesellschaft hinreichend ist. Lösung (2) verdeutlicht ebenso den Einfluss der Zivilgesellschaft, die in Kombination mit einem starken Lohngleichheitsrecht hinreichend für eine relative Lohngleichheit ist. Beide Lösungen verweisen auf die Bedeutung der Zivilgesellschaft für die Gleichstellung der Geschlechter. Konkret besteht diese darin, dass Frauenbewegungen die Rechtssetzung in einem Staat prägen und so ein starkes Lohngleichheitsrecht bewirken (Laux 2015a: 99). Oder die Einstellungen der Zivilgesellschaft tragen als Kontextbedingung zu einer höheren Akzeptanz von Frauen und Führungspositionen bei und bestimmen somit mittelbar die relative Lohngleichheit der Geschlechter mit. Beide Lösungen gehen so auf die Zivilgesellschaft als Kontext zur Erklärung wirtschaftlichen Handelns ein. Zivilgesellschaftliche Akteure und Prozesse sind von Bedeutung, weil die Lohnbestimmung auch die Zugehörigkeit zur Gesellschaft und ihre Grenzen zumindest teilweise widerspiegelt (vergleiche Alexander 2006: 31). Lösung (1) und (2) legen zudem den Schluss nahe,

⁹Zur Überprüfung der abweichenden Fälle und um zu ermitteln, welche Bedingungen zur Abweichung führen sind Fallstudien notwendig (Schneider, Wagemann 2012: 311). Die Fallstudien werden in diesem Beitrag nicht durchgeführt.

dass ein starkes Lohngleichheitsrecht und die starke Präsentation von Frauen in Führungspositionen funktionale Äquivalente sind, die jeweils auf unterschiedlicher Weise die Lohnbestimmung unmittelbar beeinflussen. Die beiden Typen erfassen somit das Zusammenwirken unterschiedlicher Bedingungen, die auf verschiedenen Ebenen mittelbar und unmittelbar auf die Lohnbestimmung einwirken.

Die dritte Lösung (3) nennt eine starke Repräsentation von Frauen in Führungspositionen in Kombination mit starken Gewerkschaften und einem starken Lohngleichheitsrecht als hinreichend für die relative Lohngleichheit. Die Lösung verweist auf einen reflexiven Zusammenhang zwischen den genannten Akteuren und dem Recht. Starke Gewerkschaften, die die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und damit auch die Zivilgesellschaft repräsentieren, nehmen Einfluss auf die Institutionalisierung eines starken Lohngleichheitsrechts, zum Beispiel im Fall Dänemarks (Foged et al. 1984: 52; Laux 2015a: 100). Frauen in Führungspositionen und Gewerkschaften können dann das starke Lohngleichheitsrecht nutzen, um die Lohngleichheit einzufordern und durchzusetzen (vergleiche Blankenburg 1995: 7).

Fazit

Die Studie hatte das Ziel, Bedingungskonstellationen für die relative Lohngleichheit von Frauen und Männern zu ermitteln. Ausgangspunkt dazu war die Feststellung, dass in allen untersuchten 28 OECD-Staaten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern in Industriesektor bestehen. Das Hauptaugenmerk der empirischen Analyse lag auf der Wirkung des Lohngleichheitsrechts und seiner verschiedenen Ausprägungen für die relative Lohngleichheit. Dazu wurden die Lohngleichheitsrechte differenziert erhoben, um Unterschiede in ihrer Stärke zu erfassen. Daneben wurde untersucht, ob die Stärke der Gewerkschaften, die Repräsentation von Frauen in Führungspositionen oder die Zivilgesellschaft notwendig und/oder hinreichend für die relative Lohngleichheit von Frauen und Männern sind. Einschränkend ist dabei zu erwähnen, dass das Humankapital (Bildung und berufliche Stellung) und dessen mögliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern nicht untersucht wurden (vergleiche Becker 1971: 111 ff.).

Keine der untersuchten Bedingungen ist notwendig für die relative Lohngleichheit. Die drei hinreichenden Lösungen verdeutlichen, dass die Zivilgesellschaft, etwa durch Frauenbewegungen, durchaus Einfluss auf die Lohngleichheit der Geschlechter hat, indem sie den gesellschaftlichen Kontext der Lohnbestimmung prägt. Die Zivilgesellschaft legitimiert oder delegitimiert soziale Ungleichheit in der Gesellschaft und in Interaktionen. Die kulturelle Prägung der Zivilgesellschaft und ihre institutionelle Wirkung, zum Beispiel in Form von Gesetzen, sind ein Ansatzpunkt für Untersuchung von Gleichheit und andauernder Ungleichheit in modernen Gesellschaften (vergleiche Akchurin, Lee 2013; Alexander 2007). Eine zivilgesellschaftliche Perspektive ergänzt damit strukturelle Erklärungen der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.

Die Analyse verdeutlicht zudem, dass ein starkes Lohngleichheitsrecht, die starke Repräsentation von Frauen in Führungspositionen und starke Gewerkschaften die relative Lohngleichheit bedingen. Die äquifinalen und multikausalen Lösungen von QCA deuten darauf hin, dass die relative Lohngleichheit durch das Zusammenwirken unterschiedlicher Bedingungen entsteht.

Hierbei sind ein starkes Lohngleichheitsrecht und mehr Frauen in Führungspositionen förderlich, aber nicht allein ausschlaggebend. Zur näheren und präziseren Aufklärung der relevanten Bedingungen sind Längsschnittanalysen und Fallrekonstruktionen notwendig. Anhand dieser ist zu überprüfen, welche Bedingungen die Lohnbestimmung prägen. Die hier dargestellte Analyse ist nur ein kleiner Schritt, um die Bedeutung von Lohngleichheitsrechten und der Zivilgesellschaft für die Lohngleichheit der Geschlechter zu bestimmen.

Literatur

- Akchurin, M., Lee, C.-S. 2013: Pathways to empowerment: Repertoires of women's activism and gender earnings. *American Sociological Review*, Vol. 78, 679–701.
- Alexander, J. C. 2006: *The civil sphere*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Alexander, J. C. 2007: The meaningful construction of inequality and the struggles against it: A ›strong program‹ approach to how social boundaries change. *Cultural Sociology*, Vol. 1, 23–30.
- Allmendinger, J. 2010: Geschlecht bleibt eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit. Eine Replik auf Jens Alber. *WZB Mitteilungen*, Heft 129: 12–15.
- Baer, S. 2004: Geschlecht und Recht – zur rechtspolitischen Steuerung der Geschlechterverhältnisse. In M. Meuser, C. Neusüß (Hg.), *Gender Mainstreaming. Konzepte – Handlungsfelder – Instrumente*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, 71–83.
- Becker, G. S. 1971: *The Economics of Discrimination*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Blankenburg, E. 1995: *Mobilisierung des Rechts. Eine Einführung in die Rechtssoziologie*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- Blau, F. D., Kahn, L. M. 2003: Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, Heft 1, 106–144.
- Blinder, A. S. 1973: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, Vol. 8, Heft 4, 436–455.
- Busch, A. 2013: Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den »Gender Pay Gap«. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Vol. 65, Heft 2, 301–338.
- Chafetz, J. S. 1984: *Sex and Advantage. A comparative macro-structural theory of sex stratification*. Totowa: Rowman & Allanheld.
- Chafetz, J. S., Dworkin, A. G. 1986: *Female Revolt. Women's Movements in World and Historical Perspective*. Totowa: Rowman & Allanheld.
- Dahrendorf, R. 1979: *Lebenschancen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Ebbinghaus, B., Visser, J. 2000: A comparative profile. In B. Ebbinghaus, J. Visser (Hg.), *The Societies of Europe. Trade Unions in Western Europe since 1945*. Basingstoke, Oxford: Macmillan, 33–74.
- Edelmann, L. B., Stryker, R. 2005: A Sociological Approach to Law and the Economy. In Smelser, N. J., Swedberg, R. (Hg.), *The Handbook of Economic Sociology*. Princeton, Oxford: Princeton University Press, 527–551.
- Eder, K. 2000: *Kulturelle Identität zwischen Tradition und Utopie. Soziale Bewegungen als Ort gesellschaftlicher Lernprozesse*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- England, P. 1992: *Comparable Worth. Theories and evidence*. New York: Aldine de Gruyter.
- Eurostat 2013: *Statistiken. Verdienste. Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, ohne Anpassungen in % – NACE Rev.1.1 (Methodik: Lohnstrukturhebung)*. Luxemburg, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_gr_gpg&lang=de (letzter Zugriff 15. Januar 2013).

- Foged, B., Otte, H., Olsen, A. 1984: Denmark. In A. H. Cook, V. R. Lorwin, A. K. Daniels (Hg.), *Women and Trade Unions in Eleven Industrialized Countries*. Philadelphia: Temple University Press, 37–62.
- Gartner, H., Hinz T. 2009: Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993–2006). In *Berliner Journal für Soziologie*, Vol. 19, 557–575.
- International Labour Organization 2009: Key Indicators of the Labour Market (KILM) 6th Edition: »Wage equality between women and men for similar work (ratio)«. Genf, <http://kilm.ilo.org/> KILMnetBeta/default2.asp (letzter Zugriff 15. Januar 2013).
- International Labour Organization 2012: Department on Statistics: LABORSTA, 5b »Wages in Manufacturing«. Genf. <http://laborsta.ilo.org/STP/guest> (letzter Zugriff 20. Februar 2012).
- Jann, B. 2008: *Erwerbsarbeit, Einkommen und Geschlecht*. Wiesbaden: VS.
- Korpi, W., Ferrarini, T., Englund, S. 2013: Women's opportunities and different family policy constellations: Gender, class, and inequality tradeoffs in western countries re-examined. *Social Politics*, Vol. 20: 1–40.
- Kreckel, R. 2004: *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Laux, T. 2015a: Qualitative Comparative Analysis as a Method for Innovation Research: Analysing Legal Innovations in OECD Countries. *Historical Social Research*, Vol. 40, Heft 3, 79–108.
- Laux, T. 2015b: Nationalstaatliche Prozesse oder globale Strukturen? Eine Analyse der Mechanismen zur Gleichstellung von Frauen im Recht. *Berliner Journal für Soziologie*, 24. Jg., Heft 4, 531–558.
- Laux, T. 2016: *Erkämpfte Gleichstellung. Eine Qualitative Comparative Analysis von OECD Staaten*, Wiesbaden: Springer VS.
- Lepsius, M. R. 1995: Institutionenanalyse und Institutionenpolitik. In B. Nedelmann (Hg.), *Politische Institutionen im Wandel*, KZfSS Sonderheft 35. Opladen: Westdeutscher Verlag, 392–403.
- Mayring, P. 2007: *Qualitative Inhaltsanalyse*. Weinheim, Basel: Beltz.
- Müller-Jentsch, W. 2008: Gewerkschaften als intermediäre Organisationen. In W. Müller-Jentsch (Hg.), *Arbeit und Bürgerstatus*. Wiesbaden: VS, 51–78.
- Oaxaca, R. 1973: Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14. Jg., Heft 3, 693–709.
- OECD 2008: *The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity. Legal and Institutional Framework in Force in 2007*. Paris, www.oecd.org/employment/outlook (letzter Zugriff 22. November 2012).
- OECD 2013: OECDiLibrary: OECD Employment and Labour Market Statistics. Union member and employees. OECD, Paris. http://stats.oecd.org/BrandedView.aspx?oecd_bv_id=lfs-data-en&doi=data-00323-en (letzter Zugriff 15. Januar 2013).
- Parsons, T. 1967: Recht und soziale Kontrolle. In E. E. Hirsch, M. Rehbinder (Hg.), *Studien und Materialien zur Rechtssoziologie*, KZfSS Sonderheft 11. Köln, Opladen: Westdeutscher Verlag, 121–134.
- Pfeffer, J., Davis-Blake, A. 1987: The Effect of the Proportion of Women on Salaries: The case of college administrators. *Administrative Science Quarterly*, 32. Jg., Heft 1, 1–24.
- Prechal, S., Burri, S. 2009: *Geschlechtergleichstellungsrecht in 30 europäischen Ländern, Stand 2009*. Brüssel: Europäische Kommission.
- Ragin, C. C. 2000: *Fuzzy-Set Social Science*. Chicago, London: The University of Chicago Press.
- Ragin, C. C., Davey, S. 2009: *fs/QCA, Version 2.5*. Tuscon. University of Arizona.
- Schneider, C. Q., Wagemann, C. 2012: *Set Theoretic Methods for the Social Sciences*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Schwinn, T. 2007: *Soziale Ungleichheit*. Bielefeld: transcript.
- Statistics Canada. 2012: Table 282-0070 – Labour force survey estimates (LFS), wages of employees by type of work, National Occupational Classification for Statistics, CANSIM. Ottawa, http://estat.statcan.gc.ca/cgi-win/cnsmcgi.exe?Lang=E&EST-Fi=EStat/English/CII_1-eng.htm (letzter Zugriff 22. Februar 2012).
- Sweigart, A. 2012: Women on Board for Change: The Norway Model of Boardroom Quotas As a Tool For Progress in the United States and Canada. *Northwestern Journal of International Law & Business*, 32. Jg., Heft 4, 81–105.

- The World Bank 2012: Data. Employees, industry, female (% of female employment). The Worldbank. Washington, <http://data.worldbank.org/indicator/SL.IND.EMPL.FE.ZS/countries?display=default> (letzter Zugriff 23. Februar 2012).
- United Nations Data 2012: Statistics. Women's share of legislators and managers. New York, <http://data.un.org/Data.aspx?q=women+&d=GenderStat&f=inID%3a120#GenderStat> (letzter Zugriff 24. Februar 2012).
- United States Labor Department 2007. Bureau of Labor Statistics. Household Data – Annual Averages, 39. Median weekly earnings of full-time wage and salary workers by detailed occupation and sex. Washington, <ftp://ftp.bls.gov/pub/special.requests/lf/aa2007/pdf/cpsaat39.pdf> (letzter Zugriff 22. Februar 2012).
- Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. 2005: A meta-analysis of the international gender wage gap. *Journal of Economic Surveys*, Vol. 19, Heft 3, 479–511.
- Weichselbaumer, D., Winter-Ebmer, R. 2007: The Effect of Competition and Equal Treatment Laws on Gender Wage Differentials. *Economic Policy*, Vol. 22, 237–287.
- Winter, R. 1998: Gleiches Geld für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis. Baden-Baden: Nomos.
- World Values Survey Association 2009: WORLD VALUES SURVEY 1981 – 2008 OFFICIAL AGGREGATE v.20090901. Madrid: Aggregate File Producer: ASEP / JDS.

Anhang

Tabelle A: Kalibrierte Fuzzy-Set-Werte

	Lohn (fs)	Lohnrecht (fs)	Führung (fs)	Gewerkschaft (fs)	Zivilgesellschaft (fs)
Australien	0,96	0,20	0,80	0,20	0,6
Belgien	0,93	0,20	0,70	0,80	0,6
Dänemark	0,85	1,00	0,30	0,90	0,9
Deutschland	0,56	0,20	0,80	0,30	0,6
Finnland	0,88	0,70	0,40	1,00	0,8
Frankreich	0,76	1,00	0,80	0,00	0,6
Irland	0,74	1,00	0,70	0,60	0,6
Island	0,49	1,00	0,40	1,00	1
Italien	0,81	0,20	0,70	0,60	1
Japan	0,01	0,30	0,10	0,20	0,2
Kanada	0,3	1,00	0,80	0,60	0,7
Mexiko	0,17	1,00	0,40	0,10	0,3
Neuseeland	0,8	0,20	0,90	0,30	0,7
Niederlande	0,66	0,70	0,40	0,10	1
Norwegen	0,94	1,00	0,70	0,30	0,7
Österreich	0,44	0,20	0,40	0,60	0,3
Polen	0,59	1,00	0,80	0,80	0,2
Portugal	0,13	0,70	0,70	0,20	0,3
Schweden	0,96	1,00	0,70	1,00	1
Schweiz	0,65	0,20	0,70	0,20	0,3
Slowak. Rep.	0,2	0,00	0,40	0,30	0,3
Spanien	0,51	0,00	0,70	0,20	0,4
Südkorea	0	0,00	0,00	0,30	0,1
Tschech. Rep.	0,34	0,00	0,40	0,20	0,4
Türkei	0,8	0,00	0,00	0,00	0,2
Ungarn	0,35	0,20	0,80	0,20	0,4
UK	0,72	1,00	0,80	0,40	0,6
USA	0,15	1,00	1,00	0,10	1

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.

Tabelle B: Wahrheitstafel der QCA

Kombi- nation	Zivil- gesellschaft	Lohn- recht	Gewerk- schaft	Führung	N	Lohn	Raw Consis- tency	Consis- tency	PRI
1	1	0	1	1	2	1	0,93		0,84
2	1	1	1	0	3	1	0,93		0,83
3	1	1	1	1	3	1	0,92		0,81
4	0	1	1	1	1	1	0,91		0,73
5	1	0	0	1	3	1	0,90		0,74
6	1	1	0	0	1	1	0,88		0,63
7	1	1	0	1	4	1	0,81		0,59
8	0	1	0	1	1	0	0,81		0,51
9	0	0	0	1	3	0	0,81		0,50
10	0	1	0	0	1	0	0,77		0,39
11	0	0	1	0	1	0	0,75		0,36
12	0	0	0	0	5	0	0,60		0,28
13						0			
...									
16						0			

Quelle: Eigene Erhebung und Darstellung.