

Gender-Pay-Gap

[urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-223783](https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:15-gucosa-223783)

Keywords:

Gender, Arbeit,
Feminismus,
Geschlechterdifferenz,
Gleichstellung,
Benachteiligung,
Chancengleichheit,
Gleichberechtigung,
Gender
Mainstreaming,
Politik, Wirtschaft,
Bezahlung,
Arbeitsmarkt,
Segregation,
Differenz, Beruf,
Berufswahl,
Erwerbsbiographie,
Hierarchie

Der Gender-Pay-Gap – auch Gender-Wage-Gap oder Entgeltlücke genannt – ist eine statistische Kennzahl, die den prozentualen Anteil bzw. die Unterschiede des Durchschnittsverdienstes von Frauen* am durchschnittlichen Verdienst von Männern* darstellt (Plantenga & Franssen, 2011, S. 415). Dieser Unterschied lässt sich auf Basis der Bruttostundenverdienste berechnen, wobei aber zwischen einem ‚bereinigten‘ und einem ‚unbereinigten‘ Wert unterschieden wird (vgl. Finke, 2010, S. 12). Der ‚unbereinigte‘ Gender-Pay-Gap betrug im Jahr 2015 in der Bundesrepublik Deutschland laut Statistischem Bundesamt (2016a) etwa 21%. Auch auf Basis anderer Daten gilt ein Wert von über 20% generell als bestätigt (vgl. Compensation Partner, 2016, S. 11; Schmidt, 2016, S. 1) und seit mehr als einem Jahrzehnt als relativ konstant (vgl. Statistisches Bundesamt, 2016a; Maier, 2007, S. 10). Laut Eurostat (2016) hatte die Bundesrepublik Deutschland mit 22,3% den zweithöchsten Wert innerhalb der EU, übertroffen nur von der Republik Estland (28,1%), bei einem durchschnittlichen Gender-Pay-Gap von 16,7%. Während es auch zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktsektoren eines Landes teilweise sehr unterschiedliche Werte für den Gender-Pay-Gap gibt, ist allen Sektoren gemein, dass Männer* durchschnittlich mehr verdienen als Frauen* und dass dieser Unterschied im privaten Sektor größer ist als im öffentlichen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2016a). [1]

Dieser Verdienstunterschied zwischen Männern* und Frauen* wird vor allem auf eine geringere Berufserfahrung der Frauen* (häufig aufgrund von Erwerbspausen und Teilzeitbeschäftigungen) zurückgeführt (vgl. Busch & Holst, 2013, S. 331; Schmidt, 2016, S. 2). Doch auch weitere Faktoren wie Branche, Betriebsgröße und berufliche Position spielen eine wichtige Rolle (vgl. Busch & Holst, 2013, S. 331; Klenner, 2016, S. 5–6). Um den Verdienstunterschied zwischen Männern* und Frauen* mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien zu berechnen, werden solche Faktoren bei der Bestimmung des ‚bereinigten‘ Gender-Pay-Gap isoliert bzw. ‚herausgerechnet‘ (vgl. Finke, 2010, S. v; kritisch dazu Holst, 2016). Der ‚bereinigte‘ Gender-Pay-Gap lag im Jahr 2015 in der Bundesrepublik Deutschland bei etwa 7% (Statistisches Bundesamt, 2016b). Dieser Wert variiert nicht nur mit der Datenbasis, sondern auch mit den Faktoren, die statistisch kontrolliert werden. So sind sehr unterschiedliche Werte im Umlauf: von 3,8% (Schmidt, 2016, S. 2; für 2013), über 5,5% (vgl. Chamberlain, 2016, S. 2; für 2014) bis hin zu 9,7% (vgl. Compensation Partner, 2016, S. 7; für 2016). Während manche Studien davon ausgehen, dass lediglich der ‚bereinigte‘ Wert auf eine Diskriminierung hinweist, da er erwerbsbiographische und berufsbezogene Ungleichheiten kontrolliert (vgl. Schmidt, 2016), wird in anderen Studien davon ausgegangen, dass Diskriminierung zwar nicht den gesamten ‚unbereinigten‘ Gender-Pay-Gap erklärt, aber deutlich mehr als der ‚bereinigte‘ Wert (vgl. Chamberlain, 2016, S. 3). Wiederum andere Studien legen nahe, dass bereits der ‚unbereinigte‘ Wert eine geschlechtsspezifische Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt anzeigt (vgl. Dressel & Wanger, 2008, S. 487). [2]

Hinter diesen verschiedenen Interpretationen stehen unterschiedliche Theorien. Allgemein gibt es inzwischen eine Vielzahl theoretischer Erklärungen des Gender-Pay-Gap: humankapitaltheoretische, sozialisationstheoretische, strukturtheoretische, sozial-konstruktivistische (vgl. Herrmann, 2014), (sozial-)psychologische (vgl. Steffens & Ebert, 2016, S. 171) und organisationstheoretische (vgl. Dressel & Wanger, 2008, S. 485) beziehungsweise institutionalistische (vgl. Busch, 2013, S. 21, 24). Die Annahme, eine geschlechtsspezifische Diskriminierung werde allein durch den ‚bereinigten‘ Wert des Gender-Pay-Gap dargestellt, beruht häufig auf der Humankapitaltheorie (vgl. Dressel & Wanger, 2008, S. 486–487), der zufolge Frauen* aufgrund ihrer freien Wahl, mehr oder weniger Humankapital zu akkumulieren, mehr oder weniger verdienen (vgl. Busch & Holst, 2013, S. 316). Demgegenüber weisen vor allem feministische Wissenschaftler*innen auf Basis einer Zusammenführung der unterschiedlichen Theoriestränge darauf hin, dass verschiedene Berufswege und damit entsprechende Löhne auf „Geschlechterstereotype, traditionelle Machthierarchien und Gruppenidentitäten“ (Steffens & Ebert 2016, S. 6) zurückzuführen seien, die das soziale System inklusive des Arbeitsmarkts strukturieren. Dieser Befund wird von einer Vielzahl empirischer Studien gestützt. So konnte gezeigt werden, dass Frauenberufe kürzere Karriereleitern aufweisen (Kanter, 1977) und Frauen selbst bei stark ausgeprägter Karriereorientierung und einem Verzicht auf Kinder an die so genannte ‚gläserne Decke‘ stoßen, ihnen also der Aufstieg innerhalb vertikaler Arbeitshierarchien erschwert wird (vgl. Folini, 2007, S. 14–15; Jacobsen, 2016, S. 2). Darüber hinaus wurden Frauen* gegenüber Männern* in Studien auch bei gleichen Qualifikationen geringere Löhne angeboten (vgl. Steffens & Ebert, 2016, S. 171). Dies hängt unter anderem mit den Verdienstunterschieden aufgrund der geschlechtlichen Arbeitsmarktsegregation (vgl. Herrmann, 2014) zusammen. Dementsprechend misst der ‚unbereinigte‘ Gender-Pay-Gap nicht lediglich den Gehalts- oder Lohnunterschied bei gleicher Arbeit, sondern zeigt, dass Frauen schlechtere Aufstiegschancen haben und Berufe, die als ‚weiblich‘ wahrgenommen werden, generell ein geringeres Entgeldniveau aufweisen als vermeintlich ‚männliche Berufe‘ (Dressel & Wanger, 2008, S. 486). So behaupten Kritiker*innen des Gender-Pay-Gap, in der Regel auf Basis des Humankapitalansatzes, dass die unterschiedlichen Löhne und Gehälter lediglich unterschiedliche persönliche Präferenzen und entsprechende Wahlentscheidungen darstellen: Es liege also keine Diskriminierung im Sinne einer ungerechten Behandlung vor (vgl. Schmidt, 2016; kritisch Dressel & Wanger, 2008, S. 487). [3]

Der Gender-Pay-Gap besteht auch für trans*geschlechtliche Menschen (vgl. Burns, 2012; Grant, Mottet & Tanis, 2011, S. 2; zu Trans*Geschlechtlichkeit siehe Kleiner & Scheunemann, 2016). So verdienen auch trans*gender Frauen weniger als trans*gender Männer, wobei das Gehalt von trans*geschlechtlichen Menschen, die weder als Männer* noch als Frauen* gelesen werden, durchschnittlich am niedrigsten liegt (vgl. Davidson, 2016, S. 24). [4]

Die soziale Kategorie Geschlecht ist nicht die einzige Grundlage von Lohn- oder Gehaltslücken (vgl. Steffens & Ebert, 2016, S. 20). Vielmehr tritt Diskriminierung intersektional auf, das heißt in Form einer Wechselwirkung und Verschränkung von mehreren Ungleichheit generierenden Strukturkategorien (vgl. Küppers, 2014). Eine entsprechend multiple Diskriminierung erfahren Frauen*, die als nicht-weiß wahrgenommen werden (zur kursiven Schreibweise von *weiß* vgl. Yun, 2013). Bei ihnen steht die Diskriminierung aufgrund des wahrgenommenen Geschlechts mit einer Rassifizierung in Wechselwirkung (vgl. Patten, 2016). Analoges gilt für weitere soziale

Kategorien wie Alter, ‚Behinderung‘, Sexualität oder Klasse (vgl. Woodhams, Lupton & Cowling, 2015, S. 66; Arabsheibani, Marin & Wadsworth, 2004; Küppers, 2014). So fällt der Gender-Pay-Gap bei älteren Frauen* höher aus und besteht in Form des ‚Gender-Pension-Gap‘ (vgl. Flory, 2011, S. 11; Dressel & Wanger, 2008, S. 487; dazu kritisch Faik & Köhler-Rama, 2012) auch nach dem Renteneintritt fort. [5]

Literaturverzeichnis:

- Arabsheibani, G. Reza; Marin, Alan & Wadsworth, Jonathan (2004). In the pink: Homosexual-heterosexual wage differentials in the UK. *International Journal of Manpower*, 25 (3/4), S. 343–354. Verfügbar unter www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/01437720410541434
- Burns, Crosby (2012). *The Gay and Transgender Wage Gap*. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <https://www.americanprogress.org/issues/lgbt/news/2012/04/16/11494/the-gay-and-transgender-wage-gap/>
- Busch, Anne (2013). *Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen* (SpringerLink). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Busch, Anne & Holst, Elke (2013). Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften. *Zeitschrift für Soziologie*, 42 (4), S. 315–336.
- Chamberlain, Andrew (2016). *Demystifying the Gender Pay Gap. Evidence from Glassdoor Salary Data*. Mill Valley: Glassdoor. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <http://www.employmentandlaborinsider.com/wp-content/uploads/sites/328/2016/03/Glassdoor-Gender-Pay-Gap-Study.pdf>
- Compensation Partner (2016). *Entgeltlücke Deutschland 2016. Eine empirische Untersuchung über Gehaltsdifferenzen zwischen Frauen und Männern nach Branche, Abschluss, Studiengang, Alter und Firmengröße in Deutschland.*, Hamburg. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <https://www.compensation-partner.de/pdf/Entgeltl%C3%BCcke-Deutschland-2016.pdf>
- Davidson, Skylar (2016). *Gender Inequality: Nonbinary Transgender People in the Workplace. Masters Theses May 2014 - current. Paper 321*. Master of Arts (M.A.), University of Massachusetts. Amherst. Verfügbar unter http://scholarworks.umass.edu/masters_theses_2/321/ Zugriff am 14.02.2017.
- Dressel, Kathrin & Wanger, Susanne (2008). Erwerbsarbeit. Zur Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 35, 2. Aufl., S. 481–490). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Eurostat (2016). *Gender pay gap statistics*. Verfügbar unter http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics Zugriff am 14.02.2017.
- Faik, Jürgen & Köhler-Rama, Tim (2012). Der Gender Pension Gap – Ungeeigneter Indikator. *Wirtschaftsdienst*, 92 (5), S. 319–325. doi: 10.1007/s10273-012-1382-3.
- Finke, Claudia (2010). *Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen* (Statistisches Bundesamt, Hrsg.). Wiesbaden: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Verdienstunterschiede/VerdienstunterschiedeMannFrau5621001069004.pdf?blob=publicationFile>

- Flory, Judith (2011). *Der Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern* (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Hrsg.). Berlin: Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT). Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/blob/93950/422daf61f3dd6d0b08b06dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf>
- Folini, Elena (2007). *Das Ende der gläsernen Decke. Die Entwicklung der Geschlechtergleichstellung am Beispiel eines Dienstleistungsunternehmens*. Bern: Haupt.
- Grant, Jaime M.; Mottet, Lisa A. & Tanis, Justin (2011). *Injustice at Every Turn. A Report of the National Transgender Discrimination Survey*, National Center for Transgender Equality, National Gay and Lesbian Task Force. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter http://www.thetaskforce.org/static_html/downloads/reports/reports/ntds_full.pdf
- Herrmann, Jeremia (2014). Arbeitsmarktsegregation. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (5 Absätze). Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>
- Holst, Elke (2016). Entgeltgleichheitsgesetz. Mehr Transparenz beim Verdienst? *DIW Wochenbericht* (34). Verfügbar unter https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541588.de/16-34-3.pdf Zugriff am 14.02.2017.
- Jacobsen, Joyce (2016). Gender Wage Gap. *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*. doi: 10.1002/9781118663219.wbegss018.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and women of the corporation*. New York: Basic Books.
- Kleiner, Bettina & Scheunemann, Kim (2016). Trans* / Trans*Geschlechtlichkeit. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (6 Absätze). Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>
- Klenner, Christina (2016). Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. *Policy Brief WSI* (7). Verfügbar unter www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_7_2016.pdf Zugriff am 14.02.2017.
- Küppers, Carolin (2014). Intersektionalität. In *Gender Glossar / Gender Glossary* (5 Absätze). Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <http://gender-glossar.de>
- Maier, Friederike (2007, 01. Januar). *The Persistence of the Gender Wage Gap in Germany* (Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung Discussion Paper). Berlin: Fachhochschule für Wirtschaft. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <http://www.harriet-taylor-mill.de/images/docs/discuss/DiscPap1.pdf>
- Patten, Eileen (2016). *Racial, gender wage gaps persist in U.S. despite some progress*, Pew Research Center. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/07/01/racial-gender-wage-gaps-persist-in-u-s-despite-some-progress/>
- Plantenga, Janneke & Fransen, Eva (2011). The extent and origin of the gender pay gap in Europe. In Sylvia H. Chant (Hrsg.), *The International Handbook of Gender and Poverty* (S. 415–420). Cheltenham: Edward Elgar.
- Schmidt, Jörg (2016). *Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive. Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap?*, Institut der deutschen Wirtschaft Köln. IW-Kurzberichte: 30. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter http://www.iwkoeln.de/storage/asset/287886/storage/master/file/9696997/download/IW-Kurzbericht_2016-33_Gender_Pay_Gap.pdf

- Statistisches Bundesamt (2016a). *Gender Pay Gap*. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension/1/1_5_GenderPayGap.html
- Statistisches Bundesamt (2016b). *Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21%*. Verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2016/03/PD16_097_621.html Zugriff am 14.02.2017.
- Steffens, Melanie C. & Ebert, Irena D. (2016). *Frauen – Männer – Karrieren*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Woodhams, Carol; Lupton, Ben & Cowling, Marc (2015). The Snowballing Penalty Effect. Multiple Disadvantage and Pay. *British Journal of Management*, 26 (1), S. 63–77. doi: 10.1111/1467-8551.12032.
- Yun, Vina (2013). Die Normalität entnormalisieren. Interview mit: Lann Hornscheidt. *migrazine.at*, 2. Zugriff am 14.02.2017. Verfügbar unter <http://www.migrazine.at/artikel/die-normalit-entnormalisieren>

Autor_in:

Jannis Eicker studierte zunächst Sozial- und Wirtschaftswissenschaften im Bachelor an der Universität Erfurt und schloss dann den Masterstudiengang Global Political Economy an der Universität Kassel ab. Momentan bereitet er sich auf eine Promotion in der Politikwissenschaft vor. Er ist Teilnehmer der Werkstatt „Imperiale Produktions- und Lebensweisen. Ausbeutungsstrukturen im 21. Jahrhundert (I.L.A.)“, engagiert sich in der politischen Bildungsarbeit und arbeitet beim /netzwerk n/ e. V., das sich durch Unterstützung der lokalen studentischen Nachhaltigkeitsinitiativen für eine sozial-ökologische Hochschullandschaft einsetzt.

Kontakt:

Gender Glossar | Open-Access-Zeitschrift | ISSN 2366-5580
Universität Leipzig
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Dittrichring 5–7
D-04109 Leipzig
redaktion@gender-glossar.de
www.gender-glossar.de

Nutzungsbedingungen:

Dieses Werk bzw. Inhalt steht unter einer [Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung 3.0](http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode). Diese Lizenz erlaubt es, den Inhalt unter folgenden Bedingungen zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich aufzuführen: Der Name des Autor*/Rechtsinhaber* muss genannt werden. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/de/legalcode>