

Gender Wage Gap – Warum Frauen im Schnitt weniger verdienen

Die unbereinigte *Gender Wage Gap* in Deutschland beträgt 21 Prozent. Mögliche Gründe dafür gibt es viele. Beispielsweise entscheiden sich Frauen und Männer häufig für unterschiedliche Berufe und Branchen, Männer verhandeln ihr Gehalt öfter und bleiben hartnäckiger. Auch geschlechtsspezifische Stereotype spielen eine Rolle. Frauen stecken häufiger im Beruf zurück, um sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Schließlich beeinflussen betriebliche Kontexte die Lohnsetzung.

von Sarah Kuhn

Das Thema *Gender Wage Gap* ist komplex, weil zahlreiche Faktoren auf der Mikro- und Makroebene eine Rolle spielen. In Deutschland wird viel über *Gender Wage Gap* diskutiert und geforscht. Woran liegt es, dass in Deutschland Frauen aktuell im Schnitt weniger verdienen als Männer?

Begriffsklärung: *Gender Wage Gap*

Mit dem Begriff ist der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern gemeint.

Man unterscheidet zwischen der bereinigten und der unbereinigten *Gender Wage Gap*. Laut Statistischem Bundesamt Wiesbaden beschreibt die unbereinigte *Gender Wage Gap* den Unterschied der Brutto-Durchschnittsverdienste aller Arbeitnehmer/innen über alle Branchen und Berufe hinweg, ohne Berücksichtigung individueller Merkmale. Bei der bereinigten *Gender Wage Gap* wird jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist, beispielsweise auf

Beruf, Beschäftigungsumfang, Bildungsstand, Berufserfahrung oder den Anteil von Frauen in Führungspositionen. Der Verdienstunterschied wird in vergleichbaren Situationen berechnet. Das Statistische Bundesamt gibt an, dass die unbereinigte *Gender Wage Gap* 2018 bei etwa 21 Prozent lag und seit 2002 fast konstant geblieben ist. Die bereinigte *Gender Wage Gap* beträgt ca. 5,5 Prozent.

Welche Rolle spielen die Branchen?

Wie groß die *Gender Wage Gap* ist, hängt stark von der Branche ab. Groß ist die Lücke bei freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen sowie im Bereich Kunst, Unterhaltung und Erholung, gefolgt von Banken und Versicherungen. Gering ist der Unterschied in Branchen in denen kaum Frauen beschäftigt sind. In keinem einzigen Wirtschaftszweig verdienen Frauen mehr als Männer.

Das Verdienstgefälle ist im öffentlichen Bereich weniger stark ausgeprägt als in privatwirtschaftlichen Unternehmen.

Weibliche und männliche Tätigkeiten

Das Humankapital, also Bildung und Arbeitserfahrung, sind heute in Deutschland kaum noch relevant, da Bildung und Berufserfahrung von Frauen und Männern ähnlich sind.

Nach wie vor entscheiden sich Männer und Frauen für sehr unterschiedliche Berufe und Branchen. Untersuchungen zeigen, dass Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, im Durchschnitt schlechter bezahlt sind als von Männern dominierte Berufe. Dies hängt mit der kulturellen Entwertung von weiblichen Tätigkeiten zusammen. Berufe wie Kellner, Friseur oder Verkäufer waren früher männlich geprägte Berufe. Inzwischen arbeiten dort hauptsächlich Frauen. Während der so genannten Feminisierung kam es teils zu einem erheblichen Statusverlust dieser Berufe, der oft mit finanziellen Einbußen einherging. Beeinflusst wird die Bildungs- und Berufswahl zudem durch geschlechtsspezifische Stereotype.

Lebenslauf und Karriereoptionen

Einen wichtigen Unterschied stellen die Erwerbsbiografien dar. Die ungleiche Beteiligung an der Kindererziehung und unbezahlte Haushaltsarbeit führen dazu, dass Frauen eher als Männer auf Teilzeitarbeit ausweichen, um Familie und Beruf zu vereinbaren. Auch betriebliche Kontexte beeinflussen die Lohnsetzung. Frauen und Männer werden auf ungleichen Positionen eingestellt, ihre internen Karriereoptionen sind unterschiedlich.

Es ist die Regel, dass Frauen ihr Gehalt seltener verhandeln als Männer. Oft fehlt das Bewusstsein dafür, dass ein höheres Gehalt ausgehandelt werden könnte, statt das erste Angebot zu akzeptieren. Die geringe Wertschätzung der eigenen Talente und Fähigkeiten spielt auch eine Rolle. Frauen haben häufiger den Eindruck, dass Gehaltsverhandlungen unangemessen seien. Dabei übersehen sie, dass die gute Leistung, die sie erbringen, sich im Gehalt widerspiegeln sollte.



Sarah Kuhn unterstützt die WiSo-Fakultät im Bereich „Berufswege“ und studiert Soziologie an der Uni Tübingen. (Bild: fotolia Photography By MK)