

Warum werden Frauen (im Schnitt) niedriger bezahlt als Männer?

Ursachen und Beurteilung des Gender Pay Gap

Thorsten Hippe

Zusammenfassung

Der Artikel erörtert die Frage, warum Frauen im Schnitt geringere Bruttostundenlöhne erhalten als Männer (Gender Pay Gap, GPG). Dazu diskutiert er verschiedene wissenschaftliche Erklärungsansätze zum GPG. Es zeigt sich, dass beharrliche traditionale Geschlechterrollenerwartungen auf multiplen Wirkkanälen eine subtile, aber wichtige Ursache des GPG sein können.

1. Der Gender Pay Gap

Nach Art. 3 GG soll der Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frau und Mann fördern und bestehende Nachteile von Frauen beseitigen. Als zentraler Nachteil wird in der politischen Öffentlichkeit der Gender Pay Gap (GPG) kontrovers diskutiert. Der sog. unbereinigte GPG misst, um wie viel Prozent der durchschnittliche Bruttostundenlohn erwerbstätiger Frauen niedriger ist als der durchschnittliche Bruttostundenlohn erwerbstätiger Männer. Diese Größe verharrt in Deutschland seit einiger Zeit bei gut 20 Prozent (2016: 21%) (destatis 2017). Ist der GPG eine Verletzung des Gebots der Gleichberechtigung von Frau und Mann und ein triftiger Grund für staatliche Eingriffe?

Während einige Wissenschaftler das bejahen (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2017), halten andere dagegen, dass der sog. „bereinigte GPG“ deutlich niedriger liegt (IW Köln 2016). Der „bereinigte GPG“ ist die Lohndifferenz, die verbleibt, wenn man so weit wie statistisch möglich versucht, Frauen und Männer in *denselben* lohnrelevanten Arbeitsumständen und mit *denselben* lohnrelevanten Merkma-



Dr. Thorsten Hippe
Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie

len zu vergleichen, also z.B. berücksichtigt, dass Männer öfter in besser bezahlten Branchen, besser zahlenden Großbetrieben, auf Arbeitsplätzen mit formal höheren Anforderungen an Führung und Qualifikation arbeiten, mehr Berufserfahrung besitzen etc. als Frauen. Bei Nutzung der umfassendsten Datenbasis (SOEP, Sozioökonomisches Panel) sinkt der bereinigte GPG so auf 2,3% (Boll/Leppin 2015). Daher sei der GPG kaum Ausdruck von Diskriminierung, sondern primär Folge differenter Präferenzen und individueller Entscheidungen von Frauen und Männern (IW Köln 2016), in die der Staat nicht eingreifen solle/könne.

Diese Differenzierung des GPG in einen *statistisch* „erklärten“ und nicht erklärten (bereinigten) Teil ist bei genauer Überlegung aber wenig hilfreich zur Klärung der Frage, inwieweit der GPG Folge von Diskriminierung ist oder nicht (Boll/Leppin 2015): den statistisch „erklärten“ Teil darf man nicht vorschnell mit Nicht-Diskriminierung gleichsetzen, da hier Diskriminierung von Frauen beim Zugang zu höheren Berufspositionen, bei der Akkumulation von Berufserfahrung etc. vorliegen *kann*. Umgekehrt darf man auch den „bereinigten GPG“ nicht vorschnell mit Diskriminierung gleichsetzen, da es weitere lohnrelevante Unterschiede zwischen Frauen und Männern in punkto Produktivität geben *kann*, die das SOEP nicht erfasst.

2. Wissenschaftliche Erklärungsansätze zum GPG

Um differenziert zu beurteilen, inwieweit der GPG Folge von Diskriminierung ist, welche sozialen Strukturen und Mechanismen ihm zugrunde liegen und inwiefern der Staat dem entgegen wirken kann, muss man wissenschaftliche Erklärungstheorien zum GPG analysieren. Drei in der internationalen Forschung einschlägige Ansätze / Ursachenfaktoren (Bertrand 2010; Blau/Kahn 2016) werden im Folgenden erörtert. Dabei zeigt sich: *in allen* drei Bereichen können geschlechtsstereotype Rollenerwartungen eine wichtige Ursache des GPG sein.

2.1 Erwerbsunterbrechungen und –reduktionen als Ursache des GPG?

Fast die Hälfte des GPG geht darauf zurück, dass Frauen im Schnitt a) über weniger Berufserfahrung (im Lebenslauf bisher akkumulierte Arbeitsstunden) als Männer verfügen (ca. 5½ Prozentpunkte) und b) öfter als Männer Teilzeit arbeiten (ca. 4 Prozentpunkte), für die im Schnitt geringere *Stunden*-Löhne gezahlt werden (Boll/Leppin 2015). Ursache dafür ist, dass viele Frauen wegen Kindern ihre Berufstätigkeit für einige Jahre unterbrechen und danach oft Teilzeit arbeiten. Während nur 32% der Mütter mit Kindern unter drei Jahren erwerbstätig sind, gilt das für 82% derselben Väter (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2017, 36). Von allen erwerbstätigen Männern arbeiten 93% (2015) Vollzeit, wogegen es bei erwerbstätigen Frauen nur 49% sind, da weitere 41% in Teilzeitjobs arbeiten (Wippermann 2016, 65). Deren niedrigere Stundenlohn ist aber nicht per se „natürlich“, sondern auch eine Frage der (Arbeits)Kultur, wie die Niederlande zeigen, wo Teilzeitjobs *ceteris paribus höhere* Stundenlöhne als Vollzeitjobs erhalten.

Der humankapitaltheoretische Erklärungsansatz zum GPG (z.B. Hammermann/Schmidt 2015) betont, dass die langen Erwerbsunterbrechungen nicht nur beim Wiedereinstieg in die Arbeitswelt, sondern als Langzeitwirkung zu hohen Einbußen beim Stundenlohn führen, weil auf einem Großteil der heutigen Arbeitsplätze die Höhe

der Arbeitsproduktivität davon abhängen, wie lange ein Arbeitnehmer dort kontinuierlich tätig ist (durch Übung, Aufbau von Kundennetzwerken, kumulative Weiterbildung etc.). Durch Unterbrechungen verliert man den Anschluss an den dynamischen Wandel der Wirtschaft. So zeigt sich empirisch: je länger die Betriebszugehörigkeitsdauer, desto höher im Schnitt der Stundenlohn (Hammermann/Schmidt 2015).

Weitere 3½ Prozentpunkte des GPG gehen darauf zurück, dass Männer häufiger als Frauen in höheren Berufspositionen arbeiten (Boll/Leppin 2015). Die humankapitaltheoretische Erklärung für diese sog. vertikale Segregation ist, dass v.a. der Zugang zu Führungspositionen Vollzeitarbeit, Überstunden und langjährige Erfahrung erfordert (Blau/Kahn 2016, 19). Hinzu käme, dass eine Firma umso mehr in die Weiterbildung eines Mitarbeiters investiert und dessen Aufstieg fördert, je mehr sich das lohnt, d.h. umso mehr das Verhalten bzw. das Geschlecht des Mitarbeiters vermuten lässt, dass er im Betrieb bleibt.

Zum Beleg verweist die Humankapitaltheorie auf empirische Studien, wonach der GPG zwischen gut qualifizierten Frauen und Männern *am Anfang* der Karriere gering ist. Erst mit steigendem Alter nimmt der GPG immer mehr zu, da viele Frauen dann wegen Kindern die Erwerbsarbeit unterbrechen / Teilzeit arbeiten (Polachek 2014). Die humankapitaltheoretische Erklärung passe auch zum empirischen Befund, dass unabhängig vom Alter der GPG zwischen kinderlosen *Single*-Frauen und *Single*-Männern in vielen Ländern gering ist (in Deutschland beträgt dieser aber ganze 15%), wogegen der GPG zwischen *verheirateten* Frauen und Männern größer ist (in Deutschland 34%) (ebd.).

Aus der Humankapitaltheorie folgt *nicht*, dass der GPG „natürliche“ Folge davon sei, dass Frauen bessere Kinderbetreuer als Männer seien. Eine weit egalitäre Aufteilung von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen und -reduktionen als heute ist laut Fthenakis (2006, 74) durchaus möglich: *„Neuere Befunde der anthropologischen Forschung belegen, dass Männer und Frauen früh in der Evolutionsgeschichte die gleichen Erziehungskompetenzen entwickelt haben. (...) Auch die weiteren Annahmen, die Mutter sei von Natur aus der bessere Erzieher als der Vater, haben in der anthropologischen Forschung keinen Bestand.“* (ebd.)

Eine Erweiterung des Humankapitalansatzes ist die Theorie der statistischen Diskriminierung (Blau/Kahn 2016, 31): Demnach rechnen Arbeitgeber infolge *alter* Erfahrungswerte bei allen Frauen mit dem „Risiko“ einer Mutterschaft inkl. Auszeit und versehen sie mit geringerem Stundenlohn, Weiterbildung und Beförderungen als gleich fähige Männer, weil Frauen traditionell als primär zuständig für „Kind & Küche“ *gelten*. Auch jüngere emanzipierte Frauen, die bei besserer Bezahlung und Förderung Karriere machen würden, haben so weniger ökonomische Anreize und Optionen dazu und investieren weniger Zeit in den Beruf und mehr in die Familie, zumal in vielen Ehen die Karriere der Männer Vorrang hat (z.B. bei der Wohnortwahl), eben weil Männer wegen der *Annahmen* der Arbeitgeber oft mehr verdienen. Durch diesen Feedback-Effekt werden die *Annahmen* der Arbeitgeber zur selbst erfüllenden Prophezeiung; traditionale Normen reproduzieren sich selbst (Iversen/Rosenbluth 2010, xii; Blau/Kahn 2016, 31). Die Theorie der statistischen Diskriminierung ist ein erstes Beispiel dafür, wie traditionale Rollenerwartungen (hier: der Arbeitgeber) und Normen zur ökonomischen Benachteiligung von Frauen und zum GPG beitragen können.

Als Lösungsweg zur Minimierung des GPG sieht der humankapitaltheoretische Ansatz die staatliche Subventionierung ganztägiger außerfamiliärer Betreuungsangebote für *alle* (Klein)Kinder (ab ca. 1 Jahr) und Jugendliche u.ä. Maßnahmen (Polachek 2014). Denn so werde es auch Müttern möglich, ihre Berufstätigkeit nur kurz zu unterbrechen, in Vollzeit und auf Führungspositionen zu arbeiten, wodurch sich auch

traditionale Rollenerwartungen der Arbeitgeber (s.o.) ändern würden. In der Tat geben über 50% der deutschen Mütter an, dass sie gern früher ins Erwerbsleben zurückkehren würden (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2017, 32).

Kritisch ist aber zu fragen, *wie stark* ein externes Ganztagsbetreuungsangebot *allein* den GPG zu senken vermag: nicht nur Institutionen, auch Normen sind in die Ursachenanalyse einzubeziehen. So halten deutsche Frauen im Schnitt eine externe Ganztagsbetreuung erst ab einem Alter von 5½ Jahren (West) bzw. 3½ Jahren (Ost) für kindgerecht (Lietzmann/Wenzig 2017). Obwohl die Ost-West-Differenz zeigt, dass solche Normen nicht „natürlich“ sind, sondern von Institutionen (Tradition externer Kinderbetreuung im Osten) geprägt werden, stellt sich die Frage: wenn viele Eltern das Angebot nicht / nur begrenzt nutzen wollen, wer trägt dann die häusliche Kindererziehung? Selbst bei Ganztagsversorgung ist zu klären: Wer backt z.B. Kuchen für Kita- und Schulfeste, wer betreut das kranke Kind, wer pflegt Opa, wer bügelt die Wäsche usw.? Und wie wirken sich die bevorzugten Arbeitsteilungsmuster auf den GPG aus?

Bisher sind Frauen bei solcher Hausarbeit stärker belastet als Männer: berufstätige Frauen leisten 1,6mal mehr *unbezahlte* Hausarbeit (inkl. Heimwerken) und 1,9mal mehr *unbezahlte* Fürsorgearbeit als berufstätige Männer. Auch wenn beide Vollzeit arbeiten, liegt das Verhältnis bei 1,4 bzw. 1,5 (Hobler u.a. 2017). Obwohl die jeweilige Summe aus unbezahlter und bezahlter Gesamtarbeitszeit von Mann und Frau im Schnitt in etwa gleich ist (u.a. da Männer mehr Überstunden machen), ist die Aufteilung der Hausarbeit empirisch häufigster Konfliktpunkt in Partnerschaften (Allensbach-Institut 2013, 37). Wippermann (2016, 99) zufolge sind viele Männer bisher nicht bereit (oder wegen Forderungen ihres Arbeitgebers fähig), ihre Berufsarbeit zu reduzieren, um ihre Partnerin bei der Hausarbeit zu entlasten, wenn sie ihre Berufsarbeit deutlich erhöht / gern erhöhen würde.

Diese asymmetrische Arbeitsteilung ist *eine* Ursache des GPG, da die höhere Belastung von Frauen in der Hausarbeit die Zeit & Energie senkt, die sie in ihr Engagement im Beruf, Weiterbildung etc. stecken können – ein Nachteil gegenüber Männern. Das wirkt sich empirisch belegt negativ auf ihre Stundenlöhne aus (Blau/Kahn 2016, 25). Einige hochqualifizierte Mütter brechen ihre Karriere ab oder ziehen ambitionierte Berufsoptionen nicht in Erwägung, da ihnen der Partner bei Hausarbeit / Kinderbetreuung zu wenig helfen würde (Fine 2010, 151ff.). Zudem zeigt sich empirisch ein „motherhood penalty“: viele Arbeitgeber vermuten bei Müttern wegen ihrer familiären Beanspruchung ein geringeres Leistungspotential und rufen sie nach Bewerbung um ca. 50% seltener zurück als gleich qualifizierte kinderlose Frauen und zahlen ein geringeres Gehalt. Väter werden dagegen nicht benachteiligt (Fine 2010, 111; Busch 2013, 76). Arbeitgeber werden wegen der traditionellen Rollenteilung solange tendenziell *ceteris paribus* Männer bevorzugen, wie diese als weniger zuständig für Haus- und Fürsorgearbeit gelten: *„As long as females are the default caregivers, they face an uneven playing field. (...) Until it becomes a commonplace that fathers are as responsible for the care of children and home as mothers, markets will discriminate against women.“* (Iversen / Rosenbluth 2010, 169).

Die primäre Übernahme *unbezahlter* Arbeit durch Frauen – und den dadurch bedingten Teil des GPG – darf man nicht vorschnell als „freiwillig“ interpretieren, da dies von steuerlichen Anreizen (deutsches Ehegattensplitting statt Individualbesteuerung wie in den meisten EU-Ländern), innerfamiliärer Verhandlungsmacht und vom „sanften Druck“ traditionaler sozialer Normen beeinflusst wird. So divergieren in Deutschland Rollenerwartungen an Väter und Mütter weiter stark: z.B. wird das Item „Solange die Kinder noch klein sind, sollte der Vater seine Berufstätigkeit reduzieren“ von nur 42%

(2015) der deutschen Bürger bejaht, aber dasselbe Item mit „die Mutter“ bejahen 88% (Wippermann 2016, 21ff.) – obwohl diese Differenz pädagogisch fragwürdig ist (siehe Zitat von Fthenakis 2006 oben). 60% der Männer bejahen das Item „Die Rolle der Frau in der Gesellschaft besteht darin, eine gute Hausfrau und Mutter zu sein.“ (ebd., 32). Dass Männer gute Väter und Hausmänner sein sollen, wird dagegen viel weniger betont (ebd.). Laut sozialkonstruktivistischen Theorien (Eagly/Wood 2012) üben solche stereotypen Rollenerwartungen nicht nur dadurch Macht auf Frauen und Männer aus, dass sie ihnen zur Vermeidung sozialer Sanktionen (z.B. Vorwurf, eine „Rabenmutter“ zu sein) Folge leisten, sondern subtiler v.a. dadurch, dass Menschen in jungen Jahren von einer vielerlei geschlechtsstereotyp geprägten Gesellschaft sozialisiert werden (siehe Kapitel 2.2.), sodass Geschlechtsrollen als Teil des eigenen Ideal-Ichs, des Gewissens verinnerlicht werden, an denen man das eigene Verhalten misst und von deren Erfüllung das subjektive Wohlergehen abhängt (Eagly/Wood 2012, 77 + 81f.):

„Die Fürsorgliche. Die Kümmernde. Die Rotznasen Putzende. Die Kochende. Eine Frau bekommt ein schlechtes Gewissen bei dem Gedanken daran, dass das Kind allein ist und die Küche im Dreck versinkt, weil es nicht dem gesellschaftlichen Bild einer Frau entspricht, so etwas zuzulassen. Von einem Mann wird hingegen erwartet, dass er die Familie ernährt und sich in der Welt da draußen behauptet. Deswegen hört man von ihm auch selten, er habe ein schlechtes Gewissen, wenn er seine Kinder tagelang kaum sieht oder wenn sich die Dreckwäsche stapelt.“ (Häfer/Kerber 2015)

Eine repräsentative Studie zu Männer- und Frauen-Rollenbildern (Wippermann 2016) bestätigt diese Einschätzung für die Mehrheit der deutschen Bevölkerung: 66% der Männer und 50% der Frauen folgen einem mehr oder minder geschlechtsstereotypen Leitbild „hegemonialer Männlichkeit“ (ebd., 143). Insoweit der GPG auf die primäre Zuweisung unbezahlter Hausarbeit an Frauen zurückgeht, kann er also auch hier Folge traditionaler sozialer Rollenerwartungen sein.

Daher empfiehlt die Sachverständigenkommission Gleichstellung (2017, 103ff.) zum Abbau des GPG u.a. familienpolitische Maßnahmen, die eine egalitäre Aufteilung unbezahlter Haus- und Fürsorgearbeit auf Mann und Frau fördern (z.B. finanzielle Anreize für Eltern, die *beide* vollzeitnah 25-34 Std. arbeiten). Das soll auch dem Problem entgegen wirken, dass Frauen durch mehr oder minder stereotype Teilung von Haus- und Erwerbsarbeit ökonomisch von ihrem Mann abhängig werden, was die innerfamiliäre Verhandlungsmacht zu Lasten der Frau verlagern kann und einige Frauen später im Fall einer Scheidung u.ä. bereuen: *„Das Problem liegt darin, dass kaum eine Frau die Entscheidung für eine Babypause im Bewusstsein trifft, was das langfristig für sie bedeutet - und entsprechend mit dem Partner und dem Arbeitgeber verhandelt. „Es fühlt sich erst mal gar nicht so schlecht an“, sagt Volkswirtin Christina Boll. Ein Kind kommt, es gibt Elterngeld, der Partner verdient, und irgendwie wird man sich dann schon die Rente teilen. Die Rechnung kommt später. Vor allem nach einer Trennung merken Frauen, wie ungleich gewirtschaftet wurde. „Das will keiner wahrhaben“, sagt Boll. „Jeder denkt, so weit wird es nicht kommen.“ (Bullion 2015)*

2.2 Geschlechtliche Präferenzunterschiede als Ursache des GPG?

3½ Prozentpunkte des GPG gehen darauf zurück, dass Frauen im Schnitt häufiger in (eher) gering bezahlten Branchen arbeiten (z.B. Erziehung, Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen: durchschnittlicher Bruttostundenlohn = 12,46 € (2012)) als Männer, die öfter in (eher) gut bezahlten Branchen tätig sind (z.B. Bergbau, Verarbeitendes

Gewerbe, Bau: durchschnittlicher Bruttostundenlohn = 16,60 € (2012)) (Hammermann/Schmidt 2015). Diese sog. horizontale Segregation wird anhand des Dissimilaritätsindex gemessen, der angibt, wie viel Prozent der Beschäftigten ihren Beruf wechseln müssten, um in jedem Beruf den Frauenanteil zu erreichen, der dem Frauenanteil aller Erwerbstätigen entspricht. Der Index ist nur wenig von 66% (1976) auf 58% (2010) gesunken (Busch 2013).

In der internationalen Forschung diskutieren biologische und sozialkonstruktivistische Theorien, inwieweit horizontale Segregation (und damit der GPG) die Folge von im Durchschnitt divergenten Vorlieben der Geschlechter sei und inwieweit solche Präferenzen – Frauen v.a. für soziale Kommunikation und Männer v.a. für technische Konstruktion – biologischen, d.h. kaum veränderbaren oder soziokulturellen, d.h. prinzipiell politisch beeinflussbaren Ursprungs seien (Eliot 2010).

Empirische Studien zeigen, dass sog. soziale Berufswerte wie das Bedürfnis, anderen Menschen helfen zu wollen, bei Mädchen häufiger als bei Jungen feststellbar sind und ihre Berufswahlpräferenzen z.T. erklärt (Busch 2013, 219).

Als Indiz dafür, dass solche Berufspräferenzen *auch* biologische Anker haben, verweisen viele Autoren darauf, dass sich in psychologischen Experimenten die Wahl der bevorzugten Spielzeug-Art sowohl bei artverwandten Primaten als auch bei Menschen zwischen Mädchen (Puppen u.ä.) und Jungen (Laster u.ä.) schon ab frühem Alter (9 Monate) klar unterscheidet (Eliot 2010, 167). Weitere Studien zeigen im Einklang damit einen Einfluss von Androgenen (Hormone wie Testosteron) auf die differenten Spielzeugvorlieben (Schiek 2016).

Andere Studien belegen aber auch einen starken Teil-Einfluss traditionaler sozialer Normen, Vorbilder und Rollenerwartungen: z.B. sind Mädchen soziale Berufswerte im Schnitt umso wichtiger, je mehr Hausarbeit ihre Mutter leistet (Busch 2013). Berufswahlpräferenzen Jugendlicher sind weniger stereotyp, wenn ihr gleichgeschlechtliches Elternteil einen geschlechts-a-typischen Beruf ausübt (Leuze/Helbig 2015, 8). Kinder spielen mehr mit geschlechts-a-typischem Spielzeug, wenn sie allein sind als wenn sie von anderen Kindern beobachtet werden, weil sie untereinander nicht stereotypgerechtes Spielverhalten verbal sanktionieren (Eliot 2010, 190). Viele Eltern verstärken geschlechtstypisches Verhalten und Spielzeugwahl durch stereotypgerechtes Feedback (ebd., 135 + 175; Eagly/Wood 2012, 68; Fine 2010, 321); v.a. viele Väter reagieren gereizt, wenn ihr Sohn mit sog. „Mädchen-Spielzeug“ spielt. Kinder mit einem gegengeschlechtlichen älteren Geschwister zeigen weit weniger geschlechtsstereotype Spielzeugvorlieben, Interessen und Persönlichkeitseigenschaften als Kinder ohne solche Geschwister (Eliot 2010, 191). Selbst wenn Eltern sich um genderneutrale Erziehung bemühen, ist es kaum möglich, den *stereotypen Rollenmodellen der Gesamtgesellschaft* (segregierte Berufswelt der Erwachsenen, zunehmend dualisierte Struktur der Spielzeugwelt, Gender-Marketing, Fernsehen, Kinderbücher etc.) zu entkommen. Diese Rollenmodelle fördern stereotype Berufswahlvorlieben (Sachverständigenkommission Gleichstellung 2017, 28; Eagly/Wood 2012).

In dem Maß, in dem die im Schnitt differenten Berufspräferenzen der Geschlechter durch die o.a. Sozialisations-Einflüsse entstehen, dadurch die horizontale Segregation fördern und so zum GPG beitragen, liegt ein weiteres Beispiel dafür vor, wie traditionale stereotype Geschlechtsrollenbilder *eine* Ursache des GPG sein können.

Des weiteren untersucht die internationale Forschung, ob im Schnitt differente Vorlieben zwischen Frau und Mann auch direkt ursächlich sind für Lohnunterschiede sowie für die *vertikale* Segregation (häufigere Einnahme höherer Berufspositionen durch Männer, was 3½ Prozentpunkte zum GPG beiträgt).

Erstens fanden empirische Studien (Wüst/Burkart 2012; Bertrand 2010, 1560f.), dass Männer dazu neigen Lohnverhandlungen positiv als interessante Herausforderung zu sehen, während Frauen diese eher als unbequeme Last empfinden. Daher verhandeln Frauen in Experimenten *im Schnitt* defensiver, nachgiebiger und öfter gar nicht als Männer, was sich v.a. bei hochqualifizierten Frauen negativ auf Löhne und Karriere auswirkt. Auch das ist aber vom sozialen Kontext beeinflusst und damit durch traditionale Rollenerwartungen geprägt, denn die Empirie zeigt auch, dass männliche Vorgesetzte auf Frauen (aber nicht auf Männer), die selbstbewusst verhandeln, negativ reagieren und weniger bereit sind, mit ihnen zusammen zu arbeiten. Die Zurückhaltung der Frauen in Verhandlungen (und damit ein Teil des GPG) speist sich also zumindest partiell aus der befürchteten negativen Reaktion von Männern (Bertrand 2010, 1557; Blau/Kahn 2016, 40).

Zweitens zeigen viele empirische Studien, dass Frauen *im Schnitt* risikoaverser agieren (Bohnet 2016, 189; Bertrand 2010, 1548f.) und Wettbewerbssituationen (üblich beim Zugang zu Führungspositionen) eher meiden als Männer, *obwohl sie gleich leistungsstark sind*. Z.B. wählen Frauen *trotz ex post gleicher Leistung* öfter als Männer in Experimenten einen festen Stücklohn statt variabler Vergütung, die vom relativen Erfolg in einer Aufgabe im Vergleich zu anderen abhängt. Man hat nachgewiesen, dass Studierende, die in diesem Sinn „wetteifernd“ sind, später prestigeträchtigere Karrieren wählen und höhere Löhne erhalten (Blau/Kahn 2016, 41). Das kann eine weitere Quelle des GPG sein. Wissenschaftlich offen ist, welche Rolle dabei biologische Faktoren und traditionale soziale Rollenerwartungen spielen: Einerseits erwägen einige Autoren, dass Risikoscheu ein evolutionär selektierter Vorteil für Frauen zum Schutz des Ungeborenen (aber weniger für Männer) war (Eliot 2010, 437). Andererseits zeigen Experimente, dass Frauen in der *matrilinearen* Ethnie der indischen Khasi risikobereiter / wetteifernder sind als Männer, was für den Einfluss kulturell-spezifischer Rollenerwartungen spricht (Bertrand 2010, 1567). Das gilt auch für empirische Studien, wonach man das *im Schnitt* risikoaversere, weniger kompetitive Verhalten von Frauen sozial beeinflussen, d.h. via Beratung ändern kann (Bohnet 2016).

2.3 Diskriminierung als Ursache des GPG?

Ein in der Forschung kontrovers diskutierter Erklärungsansatz zum GPG vertritt die These, dass Frauen in der Arbeitswelt oft direkt diskriminiert würden (Bohnet 2016).

Erstens kann Diskriminierung durch Arbeitskollegen erfolgen. Die „pollution theory of discrimination“ (Bertrand 2010, 1573) nimmt an, dass Männer in traditionellen, gut bezahlten „Männerberufen“ bestrebt sind, Frauen herauszuhalten, da sie sonst einen Prestigeverlust ihres Berufs fürchten, v.a. bei Berufen, die das Image stählener Maskulinität (z.B. Marinesoldaten) oder kühler Vernunft (z.B. Mathematiker) inne haben. So kann es zu (subtilen) Ausgrenzungsversuchen kommen (Busch 2013, 65ff.). Empirische Studien zeigen bisher „nur“, dass sich Frauen, *aber auch Männer* in geschlechts-atypischen Berufen von ihren Kolleg(inn)en weniger unterstützt fühlen (ebd., 271f.). Bei jungen Berufswähler(inne)n erklären Ängste davor einen Teil des geschlechtsstereotypen Berufswahlverhaltens (Boll u.a. 2015, 28). Das ist ein weiteres Beispiel, wie traditionale Rollenmodelle horizontale Segregation und so den GPG fördern können.

Zweitens kann Diskriminierung durch Arbeitgeber beim Zugang zu gut bezahlten Stellen stattfinden. Einige, *aber bei weitem nicht alle* internationalen Feldstudien ergaben, dass Männer und Frauen bei Bewerbungen für geschlechts-atypische Ar-

beitsplätze trotz gleichen Lebenslaufs tendenziell benachteiligt werden (Bohnet 2016; Blau/Kahn 2016). Z.B. kann man die Erhöhung des Anteils von Frauen in Symphonieorchestern in den USA von 5% (1970) auf 25% (1996) statistisch *zum Teil* mit der Einführung von Blindbewerbungen (Vorspielen hinter Vorhang ohne Sichtbarkeit des Geschlechts) erklären (Blau/Kahn 2016, 33). Dagegen ergab z.B. eine Studie zu Anwaltsfirmen in den USA, dass Diskriminierung keine Rolle spielt, sondern Frauen dort im Schnitt geringere Karriereambitionen als Männer haben und sich daher weniger anstrengen (überarbeiten?), ohne dass das an Mutterschaft o.ä. lag (Azmat/Ferrer 2016).

Besonders relevant als Teil-Erklärung für vertikale Segregation (und damit für den GPG) sind empirische Studien, die zeigen, dass weibliche Führungskräfte nachteiliger als männliche Führungskräfte *bewertet* werden (Bohnet 2016, 22ff.; Eagly/Wood 2012, 78f.). Weibliche Führungskräfte kommen bisher – *bei gleichem Führungsstil* – beim Publikum schlechter an als männliche Leader, v.a. wenn sie selbstbewusst-dominantes Verhalten an den Tag legen. Wenn dem Publikum keine direkten Leistungsdaten vorliegen, werden Frauen – *bei gleicher Leistung* – als durchsetzungs- und leistungsschwächer beurteilt. Wenn dem Publikum durch konkreten Datenvergleich die gleiche Leistung sichtbar ist, werden weibliche Leader als unsympathischer, egoistischer etc. als männliche Führungskräfte *bewertet* (Bohnet 2016). Die Theorie der Rolleninkongruenz (Eagly/Karau 2002) erklärt das damit, dass führungsstarke Frauen soziale Erwartungen an ihre Rolle als Frau verletzen, wonach Frauen „communal“ (liebvoll, menschlich, behutsam) sein sollen. Bei Männern gibt es diese Inkongruenz nicht, da Männer gemäß der Männer-Rolle „agentic“ (offensiv, energisch, dominant) sein sollen. Frauen stünden hier also vor einem Dilemma (nett, aber inkompetent vs. fähig, aber unsympathisch) (Fine 2010, 113; Bohnet 2016, 26), denn mangelnde Sympathie wirkt sich nachgewiesen negativ auf die Karriere aus. Auch hier zeigt sich, wie traditionale soziale Rollenerwartungen Frauen in der Wirtschaft subtil benachteiligen können.

Strunk/Hermann (2009) verglichen die Gehaltsentwicklung von „virtuellen Zwillingen“, d.h. ca. 50 statistischen Paaren von Mann-Frau-Uniabsolventen nach Berufseinstieg, die bzgl. aller nur denkbar relevanten, detailliert erhobenen Variablen (Studienerfolg, Karrierestreben, Mikropolitikverhalten (z.B. Networking), Persönlichkeit etc.) identisch waren. Statistisch kontrolliert wurden auch faktische Wochenarbeitszeit, kindbedingte Berufsunterbrechungen und Betriebsgröße bei Berufseinstieg. Nichts davon konnte erklären, warum nach 10 Jahren zwischen den „Zwillingen“ ein GPG von 27% klaffte und Männer mehr Führungsverantwortung besaßen. Gemäß der o.a. Theorie der Rolleninkongruenz kann das daran liegen, dass die Frauen beim Zugang zu Führungspositionen diskriminiert wurden oder die Frauen diese Positionen von sich aus mieden, *um dem o.a. Dilemma zu entgehen*. Das ist aber eine offene Frage, zumal es wundert, dass die Frauen nur etwas weniger zufrieden mit ihrer Karriere waren. Haben sie sich mit einer „gläsernen Decke“ abgefunden, um nicht daran zu leiden oder hat ihre Karriereambition intrinsisch nachgelassen?

Drittens kann Diskriminierung von Frauen durch tarifliche / betriebliche Lohn Tabellen erfolgen, indem verschiedene Berufe / Arbeitsplätze *trotz äquivalenter Anforderungen und Belastungen* unterschiedlich gut bezahlt werden. Der wissenschaftliche Ansatz der Devaluationstheorie (Lillemeier 2016) vertritt – im Gegensatz zum humankapitaltheoretischen Ansatz (Kap. 2.1) – die These, dass man das differente Lohnniveau verschiedener Branchen / Berufe nicht einfach als legitimen Ausdruck von Produktivitätsdifferenzen deuten darf, sondern dass Entlohnungssysteme historisch pfadabhängig, von Machtverhältnissen geprägt, nicht streng arbeitswissenschaftlich fundiert und daher anfällig für „evaluative Diskriminierung“ sind. Konkret wird vermu-

tet, dass Entlohnungssysteme meist von Frauen ausgeübte Tätigkeiten *trotz äquivalenter Anforderungen und Belastungen* oft schlechter vergüten als primär von Männern ausgeübte Tätigkeiten, weil die Gestalter der Lohntabellen den geringeren Status von Frauen auf die Bewertung ihrer Arbeit übertragen (z.B. Abwertung psychosozialer gegenüber technischer Kompetenz). Auf Basis arbeitswissenschaftlicher Bewertungsverfahren hat Lillemeier (2016) erste empirische *Indizien* für evaluative Diskriminierung in deutschen Entlohnungssystemen gefunden. Insofern ist auch das ein Beispiel, wie historische hierarchische Rollenbilder zum GPG beitragen können.

Warum führt das Thema Gleichberechtigung zu so hitzigen Debatten, dass manche Bürger (z.T. auch Frauen) einen „Gleichstellungswahn“ beklagen, den sie für unnötig halten? Das kann nicht nur am harten Werte-, Macht- und Interessenkonflikt liegen, sondern auch daran, dass Diskriminieren und Diskriminiert-Werden ungewollt *und unbewusst* sein kann. So fanden Auspurg u.a. (2017) in einer repräsentativen Studie zur subjektiven Bewertung der Fairness von Löhnen diverser fiktiver Berufstätiger, dass ihre 1600 Probanden (*Frauen genauso wie Männer!*) im Schnitt Bewertungen abgaben, die Frauen diskriminieren: bei *völlig identischer Ausbildung, Beruf, Arbeitsleistung, Berufserfahrung etc.* und gleichem Gehalt bewerteten die Probanden fiktive Männer eher als unterbezahlt und fiktive Frauen eher als überbezahlt, v.a. im Beruf „Manager“. Das Ausmaß der Diskriminierung entsprach einem GPG von 8%. Und das obwohl fast alle Probanden im selben Fragebogen erklärten, dass sie gleiche Löhne für Frau und Mann bei gleicher Leistung bejahen. Die Studie ist kein Beleg für Diskriminierung in der realen Wirtschaft, zeigt aber nochmals, dass es gute Gründe gibt, diese daraufhin zu prüfen, da Menschen auch dann von traditionellen Rollenstereotypen (z.B. „männliche Manager leisten mehr“) beeinflusst sein können, wenn ihnen das nicht bewusst ist.

3. Fazit

Der Artikel zeigt, dass aus dem Agrar- und Industriezeitalter stammende, intergenerationell mehr oder minder tradierte Geschlechtsstereotype und Rollenerwartungen an Mann vs. Frau trotz vieler gleichstellungspolitischer Reformen in den Köpfen *beider* Geschlechter weiter nachwirken. Zu diesem Schluss kommt auch die repräsentative Studie von Wippermann (2016): allgemeine Bekenntnisse zur Gleichstellung bei der Mehrheit deutscher Männer seien eher oberflächlich, da sie Normen sozialer Erwünschtheit einhalten wollen, sich bei genauer Nachfrage aber oft inkonsistent, widersprüchlich, inkonsequent o.ä. äußern und den Begriff Gleichstellung mit Inhalten füllen, die echter Gleichberechtigung widersprechen (ebd., 32-39 + 145). Zwar gebe es z.T. starke Wandlungen bei jungen Männern, doch als Fazit hält der Autor fest:

„Hegemoniale Männlichkeit ist für 66% der Männer und für 50% der Frauen das dominante Leitbild. Trotz großer Zustimmung für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft sind die tief verwurzelten Einstellungen und Sehnsüchte in Bezug auf die Männlichkeit von Geschlechtervorstellungen der Vormoderne und Gegenmoderne geprägt. Trotz der Aufklärung und mehrerer Phasen der Emanzipation reichen gleichstellungsresistente Geschlechterbilder bis in das 21. Jahrhundert nicht nur hinein, sondern bestimmen die Geschlechterorientierung der Mehrheit der Männer und Frauen noch heute.“ (Wippermann 2016, 143)

Wie gezeigt, können solche Rollenvorstellungen *eine* Ursache des GPG sein (Boll/Lepin 2015; Sachverständigenkommission Gleichstellung 2017, 42).

Literatur

- Allensbach-Institut (2013): Der Mann 2013. Arbeits- und Lebenswelten. Allensbach.
- Auspurg, K. u.a. (2017): Why should women get less? *American Sociological Review* 82 (1), 179-210. <https://doi.org/10.1177/0003122416683393>
- Azmat, G. & Ferrer, R. (2016): Gender Gaps in Performance. <http://84.89.132.1/~rferrer/files/PAPER.pdf>
- Bertrand, M. (2010): New Perspectives on Gender. In: Card, D. (ed.): *Handbook of Labor Economics*, 1545-1592. Amsterdam.
- Blau, F. & Kahn, L. (2016): The Gender Wage Gap. Bonn. <http://ftp.iza.org/dp9656.pdf>
- Bohnet, I. (2016): What Works. Harvard University Press. <https://doi.org/10.4159/9780674545991>
- Boll, C. & Leppin, J. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland. *Wirtschaftsdienst* 95 (4), 249-254. <https://doi.org/10.1007/s10273-015-1814-y>
- Boll, C. u.a. (2015): Geschlechtsspezifische Berufswahl. Hamburg. http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Policy/HWWI_Policy_Paper_90.pdf
- Bullion, C. (2015): Das arme Geschlecht. *SZ*, 2.1.15.
- Busch, A. (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation. Berlin. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-01707-1>
- Destatis (2017): Pressemitteilung Nr. 094 vom 14.3.17.
- Eagly, A. & Karau, S. (2002): Role Congruity Theory. *Psychological Review* 109 (3), 573-598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. & Wood, W. (2012): Biosocial Construction of Sex Differences and Similarities in Behavior. *Advances in Experimental Social Psychology* (46), 56-103.
- Eliot, L. (2010): Wie verschieden sind sie? Berlin.
- Fine, C. (2010): Die Geschlechterlüge. Stuttgart.
- Fthenakis, W. (2006): Der Vater – mehr als nur Brotverdiener? http://www.kas.de/upload/dokumente/verlagspublikationen/Politik_fuer_Familien/fthenakis2.pdf
- Hammermann, A. & Schmidt, J. (2015): Facetten des Gender Pay Gap. *IW Köln Policy Paper* 8/2015.
- Häfner, G. & Kerber, B. (2015): Das innere Korsett. München.
- Hobler, D. u.a. (2017): Wer leistet unbezahlte Arbeit? *WSI Report* Nr. 35.
- Iversen, T. & Rosenbluth, F. (2010): Women, Work & Politics. Yale University Press.
- IW Köln (2016): Der Staat muss nicht handeln. Pressemitteilung vom 13.6.16.
- Leuze, K. & Helbig, M. (2015): Why do girls' and boys' gender-(a)typical occupational aspirations differ across countries? *WZB Discussion Paper* 2015-002.
- Lietzmann, T. & Wenzig, C. (2017): Vorstellungen über Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Nürnberg. <http://doku.iab.de/kurzber/2017/kb1017.pdf>
- Lillemeier, S. (2016): Der Comparable-Worth-Index zur Analyse des Gender Pay Gap. *WSI Working Paper* 205. Hans-Böckler-Stiftung.
- Polachek, S. (2014): Equal pay legislation and the gender wage gap. Bonn. *IZA World of Labor* 2014: 16. <https://ideas.repec.org/a/iza/izawol/journly2014n16.html>
- Sachverständigenkommission Gleichstellung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Berlin.
- Schiek, H. (2016): Warum Jungs Ritter und Mädchen Prinzessin spielen. *Die Welt*, 16.12.16.
- Strunk, G. & Hermann, A. (2009): Berufliche Chancengleichheit von Frauen und Männern. *Zeitschrift für Personalforschung* 23 (3), 237-257.
- Wippermann, C. (2016): Männerperspektiven. Sozialwissenschaftliche Repräsentativbefragung im Auftrag des Bundesministeriums für Familie. Penzberg.
- Wüst, K. & Burkart, B. (2012): Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab? *GENDER* 3/2012, 106-121.