



Fotowerk/Fotolia.com  
Gender Pay Gap

## Warum Frauen weniger verdienen als Männer

Ferdinand Knauß, wiwo.de

Je höher die Qualifikation, desto größer die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, meldet das statistische Bundesamt. Den Großteil dieses "Gender Pay Gap" kann man erklären. Diskriminierung spielt allenfalls eine Nebenrolle.

Überraschen kann diese Nachricht nicht mehr: Frauen verdienen durchschnittlich 22 Prozent weniger als Männer in vergleichbaren Positionen – das meldete kürzlich das Statistische Bundesamt in seiner alle vier Jahre veröffentlichten Verdienststrukturerhebung. Der so genannte "Gender Pay Gap" hat sich damit im Vergleich zu 2006 nur um einen Prozentpunkt verkleinert. Warum das so ist, können Statistiker und Sozialwissenschaftler nur zum Teil erklären.

### Fakten, Fakten, Fakten

Doch zunächst zu den Fakten: Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von weiblichen Führungskräften war im Jahr 2010 in Deutschland mit 27,64 Euro um 30 Prozent niedriger als der von männlichen Führungskräften (39,50 Euro). Ähnliche Verdienstunterschiede gibt es bei Technikern (30 Prozent), akademischen Berufen (28 %) und Handwerkern (25 Prozent).

Den geringsten Geschlechterunterschied (4 Prozent) gibt es bei Bürokräften. Der Gender Pay Gap lag bei niedrigen Abschlüssen (Haupt- oder Realschulabschluss) bei 11 Prozent. Bei mittlerer Bildung (Abitur) betrug

der Verdienstabstand 19 Prozent. Bei höheren Abschlüssen (zum Beispiel Hochschulstudium) lag der Verdienst von Frauen hingegen um 27 Prozent unter dem von Männern. Der Verdienstunterschied steigt also mit der Qualifikation – und dem Alter. Bei Männern und Frauen der unter 24-Jährigen betrug er nur 2 Prozent, bei den 25- bis 34-Jährigen waren es elf Prozent, bei den 35- bis 44-Jährigen 24 Prozent und bei den 55- bis 64-Jährigen 28 Prozent

### **Die Macho-Verschwörung?**

Als Ursache für Geschlechterunterschiede beim Verdienst wird allgemein eine anhaltende Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt angenommen – ähnlich wie in der Diskussion um den geringen Frauenanteil in Führungspositionen.

Implizit geht die Frauenpolitik davon aus, dass in der Gesellschaft noch immer machistische Mächte am Werk sind, die den Aufstieg von Frauen aus reiner Missgunst verhindern. Von "gläsernen Decken" ist da oft die Rede.

Tatsächlich aber gibt es ganz handfeste Gründe für den geringen Frauenanteil in Führungspositionen und für die Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern. Der geringere Frauenanteil in Führungspositionen ist nach einer Studie des Frankfurter Soziologen Fabian Oxenfeld zum Teil durch die Geschlechtsunterschiede bei der Studienfachwahl zu erklären.

### **Frauen planen anders**

Junge Frauen studieren tendenziell Fächer, die sie weniger für Karrieren in der freien Wirtschaft qualifizieren, nämlich Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften sowie Lehramtsstudiengänge. Vor allem die Natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächer sind trotz aller geschlechterpolitischen Bemühungen nach wie vor eine Männerdomäne.

Noch entscheidender als die Fächerwahl ist nach Oxenfeld aber etwas anderes: Die meisten Frauen reduzieren mit der Geburt von Kindern ihr berufliches Engagement zu Gunsten der Familie. Dazu kommt: Traditionell förderte die Familienpolitik in Deutschland das Fernbleiben von Müttern aus der Arbeitswelt

Ähnlich kann man auch die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, vor allem in höherqualifizierten Berufen, zumindest teilweise erklären.

Sozialwissenschaftler sprechen daher auch von einem "Family Gap": Frauen sind stärker als Männer auf die Familie fokussiert und planen dementsprechend einen weniger geradlinigen Berufsweg.

Das heißt, sie wählen bewusst oder unbewusst Berufe und bewerben sich auf Positionen, die mit der Familie gut zu vereinbaren sind. Aber diese sind in der Regel schlechter bezahlt und weniger zum beruflichen Aufstieg geeignet als andere. Die "Opportunitätskosten", die Frauen im Dienste der Familie für entgangene Chancen im Beruf zahlen, sind umso größer, je größer die Chancen wären. Das erklärt, warum die Gehaltsunterschiede bei Hochqualifizierten deutlicher sind als bei gering Qualifizierten

### **Keine Zeit für Karriere**

Einige Ökonomen gehen auch davon aus, dass Frauen bei der Arbeit weniger Energie in karriererelevante Aktivitäten (zum Beispiel Fortbildungen) investieren, da ihre Karrieren – familienbedingt – ohnehin weniger geradlinig und planbar verlaufen. Und vor allem: Frauen mit Kindern haben für solche Aktivitäten neben der regulären Arbeit, oft einfach keine Zeit.

Einig sind sich die meisten Sozialwissenschaftler, dass dies nicht den gesamten Unterschied erklärt. Das Statistische Bundesamt hat 2006 einen um die oben genannten Erklärungen "bereinigten" Gender Pay Gap berechnet. Danach blieb noch ein

Gehaltsunterschied von durchschnittlich 8,3 Prozent übrig.

### **Verhandeln Frauen schlechter?**

Also verdienen Männer selbst bei weitestgehend gleichen Bedingungen noch mehr als Frauen. Der Rest der Erklärung ist also da zu suchen, wo man mit Statistiken und ökonomischen Modellen nicht weiter kommt.

Möglicherweise laufen Gehaltsverhandlungen mit Frauen tatsächlich anders ab als solche mit Männern. Vielleicht bieten Personalverantwortliche Frauen tendenziell geringere Gehälter an. Aber das bedeutet nicht unbedingt, dass sie das tun, weil sie bewusst Frauen diskriminieren. Möglich wäre zum Beispiel auch, dass sie die Erfahrung gemacht haben, dass Frauen tendenziell schlechter verhandeln. Um diese Fragen zu beantworten, wäre eine große wissenschaftliche Studie mit einer Befragung von Personalverantwortlichen hilfreich. Doch darüber ist bislang nichts bekannt