

# 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 Geschlechtsrollenerwartungen 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 *den-selben* 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* „erklären“ und nicht erklären (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 „erklären“ 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 puncto 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