

**equal  
pay**

**day , -**

**17. März 2020  
EQUAL PAY DAY**

**Auf Augenhöhe verhandeln –  
WIR SIND BEREIT.**

**Mit Tipps, die Ihnen Lohn- und  
Preisverhandlungen erleichtern**

# Zu viel Gefühl, zu wenig Biss? Mythen und tatsächliche Ursachen des Gender Pay Gaps

In der Diskussion um den Gender Pay Gap wird generell zu wenig berücksichtigt, dass gesellschaftliche Normen die Handlungsfreiheit von Frauen und Männern einschränken.

Jährlich wiederkehrend veröffentlicht das Statistische Bundesamt die neuesten Zahlen zum Gender Pay Gap, der seit 2016 bei 21 Prozent liegt. Das Ziel dieses Beitrages ist es, eine kurze Übersicht über die Erklärungen dieser Lohnlücke zu geben und dadurch eine informierte Diskussion zu ermöglichen.

In der Diskussion zum Gender Pay Gap muss zwischen der unbereinigten und der bereinigten Lohn Differenz unterschieden werden. Der unbereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt nicht, dass die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern sich zu einem großen Teil durch lohnrelevante Charakteristiken erklären lässt. Diese lohnrelevanten Merkmale sind jedoch auch Folge der früheren gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, welche die primäre Rolle der Frau als diejenige der Hausfrau und Mutter definierten und daher mittels struktureller Hemmnisse und (Fehl-)Anreize den Erwerb von Bildung und die Arbeitsmarktpartizipation für Frauen erschwerte. Aufgrund dessen haben Frauen in älteren Generationen im Vergleich zu Männern häufig eine niedrigere Bildung und aufgrund des Erwerbsausfalls während der Mutterschaft auch deutlich weniger Arbeitsmarkterfahrung, was sich in einem tieferen Lohn niederschlägt. Diese Differenzen sind in den jüngeren Generationen aber deutlich kleiner geworden (Arbeitsmarkterfahrung) oder gar verschwunden (Bildung).<sup>2</sup> Nichtsdestotrotz findet sich in Deutschland auch unter Berücksichtigung zahlreicher lohnrelevanter Charakteristiken ein Gender Pay Gap von 6 Prozent (Stand 2017) zu Ungunsten der Frauen.<sup>3</sup>

Bis vor wenigen Jahren wurde auch versucht, diesen Lohnunterschied dadurch zu erklären, dass Frauen und Männer ihr Verhalten auf dem Arbeitsmarkt entsprechend ihrer geschlechtstypischen Rolle bei der Familiengründung anpassen. Entsprechend würden Frauen in Antizipation von Erwerbsunterbrechungen eher familienfreundliche Jobs wählen oder sogar ihr Arbeitsvolumen reduzieren.<sup>4</sup> Jedoch zeigen neuere Studien für Deutschland,<sup>5</sup> die Schweiz<sup>6</sup> und andere europäische Länder,<sup>7</sup> dass sich ein bereinigter Gender Pay Gap bereits zu Beginn der Erwerbslaufbahn findet, also zu einem Zeitpunkt, wo sich Männer und Frauen in ihrer Arbeitsmarkterfahrung nicht unterscheiden und die Wahl eines familienfreundlichen Jobs aufgrund der Antizipation einer späteren Mutterschaft kaum relevant sein sollte. Der Lohnunterschied beträgt etwa 5 Prozent, was konkret bedeutet, dass Frauen trotz gleicher lohnrelevanter Merkmale innerhalb eines Jahres gut einen halben Monatslohn weniger verdienen als Männer.

Unter Berücksichtigung der genannten Befunde wird aktuell in der Öffentlichkeit auch verstärkt diskutiert, ob Persönlichkeitsunterschiede für den Gender Pay Gap verantwortlich sind. Zahlreiche Studien<sup>8</sup> zeigen jedoch, dass Persönlichkeitsmerkmale nur einen geringen Teil der Lohn Differenz erklären. Nichtsdestotrotz hält sich die Idee hartnäckig, dass Frauen weniger risikofreudig und wettbewerbsorientiert sind und als Konsequenz dessen zu nett sind anstatt aggressiv um ihren Lohn zu verhandeln.<sup>9</sup> Tatsächlich zeigt sich in Experimenten immer wieder, dass Frauen und Männer in Lohnverhandlungen nicht gleich erfolgreich sind.<sup>10</sup> Die Vorteile der

Männer werden aber geringer, wenn die Frauen größere Erfahrung im Verhandeln haben, wenn die Lohnspannbreite, innerhalb derer verhandelt wird, bekannt ist, und wenn Frauen für andere Personen und nicht für sich verhandeln. Gerade letzteres zeigt auch die Wichtigkeit sozialer Normen.

In der Diskussion um den Gender Pay Gap wird generell zu wenig berücksichtigt, dass gesellschaftliche Normen die Handlungsfreiheit von Frauen und Männern einschränken. Mitmenschen reagieren in Interaktionen unbewusst negativ, wenn Individuen von gesellschaftlichen Verhaltensnormen für das jeweilige Geschlecht abweichen.<sup>11</sup> Eine dieser Normen besteht darin, dass Frauen sich in erster Linie nett und fürsorglich verhalten sollten. Dies widerspricht dem in Verhandlungssituationen geforderten selbstbewussten, durchsetzungsfähigen, ja aggressiven Verhalten. Jedoch ist es für Frauen möglicherweise sogar von Vorteil, nicht zu fordernd zu verhandeln: Wie ein Experiment zeigt, wurden Frauen mit Lohn einbußen „bestraft“, wenn sie Verhandlungen initiierten.<sup>12</sup>

Diese gesellschaftlichen Normen machen das Verhalten der Individuen auch für Firmen vorhersehbarer. Beispielsweise wissen wir, dass Personalverantwortliche in Einstellungsverfahren bei Frauen mit Kindern höhere Ausfallzeiten erwarten, da die gesellschaftlichen Normen den Frauen die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung zuschreiben. Solange die Personalverantwortlichen keine individuellen Informationen zu der einzelnen Frau und ihrer Produktivität haben, werden sie diese vermutete geringere



Produktivität daher mit einem geringeren Lohn ausgleichen (sogenannte statistische Diskriminierung). Experimente bestätigen dies: Männer erhalten unabhängig davon, ob sie Kinder haben oder nicht, den gleichen Lohn, während junge Mütter einen deutlich niedrigeren Lohn<sup>13</sup> zugesprochen bekommen als kinderlose Frauen im gleichen Alter mit gleichen Merkmalen.<sup>14</sup>

Zusammenfassend erweist sich die Annahme, dass sich die Lohnlücke nur durch vermehrte persönliche Anstrengung der Frauen schließen wird, als Mythos. Individuen agieren nicht unabhängig von gesellschaftlichen Normvorstellungen, weswegen etwa die Forderung, dass Frauen ihren Lohn aggressiver verhandeln sollen, sich für diese durchaus kontraproduktiv auswirken kann. Lohngleichheitsbestrebungen müssen deshalb auch maßgeblich bei den gesellschaftlichen Rollenerwartungen und bei der Gleichberechtigung in Partnerschaften ansetzen.

1 Für konstruktives Feedback danke ich Barbara Zimmermann (Universität Bern), Laila Schmitt (LMU München) und Thomas Meyer (Universität Bern).

2 Siehe für eine allgemeine Diskussion: Goldin, C. (2006): The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American Economic Review*, 92: 1-21. Konkrete Zahlen für Deutschland sind beim Statistischen Bundesamt erhältlich.

3 Statistisches Bundesamt (2017): Pressemitteilung Nr. 94 vom 14.3.2017. [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17\\_094\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html)

4 Siehe für eine ausführliche Diskussion der Mechanismen: Gangl, M.; Ziefle A. (2009): Motherhood, labor force behavior, and women's careers. An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46: 341-369.

5 Ochsenfeld, F. (2014): Why do women's field of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory. *European Sociological Review*, 30: 536-548.

6 Combet, B.; Oesch, D. (2019): The gender wage gap opens long before motherhood. Panel evidence on early careers in Switzerland. *European Sociological Review*, 35: 332-345.

7 Siehe Forschungsübersicht in Combet und Oesch (2019).

8 Zum Beispiel Collischon, M. (2019): The returns to personality traits across the wage distribution. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*. <https://doi.org/10.1111/labr.12165>. Braakmann N. (2010): The role of psychological traits for the gender gap in full-time employment and wages. Evidence from Germany. SOEP Working Paper. Heineck, G.; Anger, S. (2010): The returns to cognitive abilities and personality traits in Germany. *Labour economics*, 17: 535-546.

9 Siehe als Übersicht: Croson, R.; Gneezy, U. (2009): Gender Differences in Preferences. *Journal of Economic Literature*, 47: 448-474.

10 Mazei, J.; Freund, P.A.; Hüffmeier, J.; Stuhlmacher, A.F.; Bilke, L.; Hertel, G. (2015): A meta-analysis on gender differences in negotiation outcomes and their moderators. *Psychological Bulletin*, 141: 85-104.

11 Diese Theorie ist unter dem Namen Role Congruity Theory bekannt. Als Einführung siehe z. B. Eagly, A. H.; Karau, S.J. (2002): Role congruity theory of prejudice towards female leaders. *Psychological Review*, 109: 573-598.

12 Riley Bowles, H.; Babcock, L.; Lai L. (2007): Social incentives for gender differences in the propensity to initiate negotiations. Sometimes it does hurt to ask. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103: 84-103.

13 Correll, S.J.; Benard, S.; Paik, I. (2007): Getting a job. Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112: 1297-1339.

14 Oesch, D.; Lipps, O.; McDonald, P. (2017): The wage penalty for motherhood. Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37: 1793-1824.



**DR. BENITA COMBET**

Ludwig-Maximilians-Universität München<sup>1</sup>

Dr. Benita Combet ist Stipendiatin des Schweizerischen Nationalfonds und forscht an der Ludwig-Maximilians-Universität München, nachdem sie mehrere Jahre an der Universität Lausanne und an der Universität Bern gearbeitet hat. Ihre Forschung befasst sich einerseits damit, wie Bildungsentscheidungen durch den sozialen Hintergrund einer Person beeinflusst werden. Andererseits interessiert sie sich für geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere Lohnunterschiede und Geschlechtersegregation in Berufen. Sie veröffentlichte mehrere wissenschaftliche Artikel in Fachzeitschriften wie *European Sociological Review* und erhielt mehrere Stipendien und Auszeichnungen.

## EQUAL PAY WIKI

Im Equal Pay WIKI finden Sie Artikel, Informationen, Dokumente und interessante Anregungen zu den Themenkomplexen Lohn-gerechtigkeit, dem Gender Pay Gap sowie zum Equal Pay Day in Deutschland und weltweit.

[www.equalpay.wiki](http://www.equalpay.wiki)

## SOCIAL MEDIA

Wussten Sie, dass die Equal Pay Day Kampagne auf Facebook, Twitter und Instagram zu finden ist? Hier informieren wir Sie das ganze Jahr über Wissenswertes rund um das Thema Lohngerechtigkeit.

## MITMACHEN!

Wo ist was los am Equal Pay Day? Sie möchten sich beteiligen?

Wir freuen uns über jede Aktion! Tragen Sie Ihre Veranstaltung in der interaktiven Aktionslandkarte ein, damit diese auch gefunden wird.

[www.equalpayday.de/aktionslandkarte/](http://www.equalpayday.de/aktionslandkarte/)

## BPW GERMANY E.V.

Equal Pay Day Kampagne  
Schloßstraße 25  
12163 Berlin

Tel. +49 (0)30 31 17 05 17  
[info@equalpayday.de](mailto:info@equalpayday.de)  
[www.equalpayday.de](http://www.equalpayday.de)



@BPW\_Germany



@equalpayday



@equalpayday.de

#EPD2020 #aufaugenhöhe  
#wirsindbereit

## WANN IST EQUAL PAY DAY?

Der Equal Pay Day veranschaulicht an einem Datum die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, die laut Statistischem Bundesamt in Deutschland 21 Prozent beträgt.

Rechnet man den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst, den sogenannten **Gender Pay Gap**, in Tage um, erhält man das Datum des Equal Pay Day: 21 Prozent von 365 Tagen = 77 Tage.

Der nächste EPD findet demnach am **17. März 2020** statt. Er markiert symbolisch den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer schon seit dem 1. Januar bezahlt werden.

equal  
pay  
day, -

gefördert vom



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

initiiert vom



BPW GERMANY

## IMPRESSUM

V.i.S.d.P.: Uta Zech, Präsidentin Business and Professional Women – Germany e.V.  
Geschäftsstelle BPW Germany e.V. · Schloßstraße 25 · 12163 Berlin · **Redaktion:** Anastasia Bamesberger, Dr. Stefanie Bickert  
**Motiv:** istockphoto · **Fotos:** Dieter Bühler, Csongor Dobrotka, Anna Gladkova, Hoffotografen, BPW Germany e.V., Süddeutsche Zeitung  
Bundesregierung – Jesco Denzel, Wagner Fotos, Oliver Bethke  
**Druck:** DBM Druckhaus Berlin-Mitte GmbH  
Februar 2020