

## **Equal Pay als mehrdimensionale Gleichstellungsfrage – Daten und Faktoren**

Zusammenfassung der Fachtagung am 19. Juni 2008

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit – diese Forderung stellte schon die erste Frauenbewegung im 19. Jahrhundert. Die aktuelle Debatte um Entgeltgleichheit oder „Equal Pay“ zeigt sehr deutlich, dass dieser schon klassische Skandal immer noch nicht der Geschichte angehört. Über 50 Jahre sind vergangen, seit die EWG bei ihrer Gründung die Mitgliedstaaten auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit verpflichtet hat (Art. 141<sup>1</sup>). Es gilt jedoch auch in der Gegenwart, dass die Herstellung der Entgeltgleichheit ein ganz zentrales Element für die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen und Männern darstellt.

Was sich jedoch seit dem Aufkommen der Forderung nach Lohngleichheit geändert hat, sind die Ursachen des Verdienstgefälles und nicht zuletzt das Wissen um diese Ursachen. So stellt, wie häufig herausgestellt, die direkte, womöglich gar rechtlich festgeschriebene Diskriminierung aufgrund des Geschlechts einen mittlerweile untergeordneten Faktor dar (vgl. WSI-FrauenDatenReport 2005, 246).

---

1 Europäische Kommission: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen: Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, KOM(2007)0424, 18. Juli 2007, online: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0424:FIN:DE:PDF> [23.07.08]

Die genaue Kenntnis der Faktoren, die das Verdienstgefälle verursachen, ist Grundlage für effektive Maßnahmen. Welche Daten stehen zur Verfügung, um das Verdienstgefälle adäquat zu analysieren? Sind die einzelnen Faktoren bekannt und ist ihr Einfluss quantifizierbar nachgewiesen, können Akteure wie Politik, Sozialpartner oder Verwaltung ihre jeweiligen Einflussbereiche bestimmen und zielgerichtet zum Abbau des Verdienstgefälles beitragen.

Zu diesem Ziel trug die Fachtagung „Equal Pay als mehrdimensionale Gleichstellungsfrage – Daten und Faktoren“ bei. Die Teilnehmenden aus Bundestag, Bundesministerien, Bundeskanzleramt, weiteren Bundesbehörden wie dem Statistischen Bundesamt, Landesverwaltungen, Wissenschaft, Sozialpartnern und Verbänden, tauschten sich konstruktiv und kenntnisreich über Wissenstand und Forschungsbedarf aus.

So ging es im Einzelnen um die Datenlage und um die **Identifizierung und Quantifizierung von Faktoren**, die zum Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen beitragen. Dazu zählen sowohl betriebliche Faktoren wie beispielsweise die Betriebsgröße, Branche und Tarifsysteme als auch Faktoren der Beschäftigten wie Alter, Berufswahlverhalten, Berufsunterbrechungen und Arbeitszeit. Die Zahlen zeigten eine geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarkts: Zum einen horizontal, besonders durch geschlechterstereotyp konnotierte Branchen, aber auch zwischen vergleichbaren Berufen, zum anderen vertikal, besonders durch die Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen.

Wie der Pay Gap aufgrund der **Interdependenzen zwischen Geschlecht und weiteren Kategorisierungen**<sup>2</sup> beforscht werden kann, war ein weiteres Schwerpunktthema. Welche Daten liegen zu dieser Frage bereits vor, welche wären erforderlich? Um sich den Möglichkeiten und Grenzen interdependenter oder intersektionaler Forschung zum Pay Gap zu nähern, wurde auf der Fachtagung ein beispielhafter Zugang gewählt über eine Kategorisierung, deren Relevanz für den Pay Gap unumstritten ist und zu der schon einige Studien

---

2 vgl. <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/gender/kategorisierungen>

vorliegen: dem Migrationshintergrund. So verdienen Männern und Frauen mit Migrationshintergrund weniger als diejenigen ohne Migrationshintergrund – allerdings ist der Effekt sehr unterschiedlich je nach Geschlecht, Bildungsstand und Ausbildungsort. Diese Wechselwirkungen, die unter dem Begriff der Interdependenzen diskutiert werden, stellen für die empirische Forschung zum Pay Gap noch eine weitgehend offene Herausforderung dar. Zudem wurde über Beforschbarkeit und Aussagekraft von „Migrationsmerkmalen“ wie beispielsweise Staatsangehörigkeit, „ethnischer“ Herkunft oder Muttersprache diskutiert. Damit ist die allgemeinere Frage angesprochen, mit Hilfe welcher Operationalisierungen rassistische Diskriminierung in empirischer Forschung analysiert werden kann. Es zeigte sich, dass weitergehende Erkenntnisse notwendig sind, um den Pay Gap in seiner Mehrdimensionalität genauer zu verstehen – dazu trug die Fachtagung bei.

## Zu den einzelnen Vorträgen

In ihrer Begrüßung verwies **Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M.**, Direktorin des GenderKompetenzZentrums, zum einen auf die lange Geschichte der Forderung nach Entgeltgleichheit, zum anderen aber auch auf den Einstellungswandel in der Bevölkerung: So gibt es mittlerweile ein starkes öffentliches Bewusstsein für die Thematik sowie einen allgemeinen Konsens, dass Entgeltungleichheit ein zentrales Thema von Gleichstellungspolitik ist. Dies wurde im Rahmen der Sinus-Milieu-Studie zu „Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“<sup>3</sup> erhoben, die das BMFSFJ in Auftrag gegeben und im April 2008 veröffentlicht hat. Sie zeigt, nahezu alle sozialen Schichten, Alters- und Bildungsgruppen nehmen Entgeltungleichheit als eine der großen noch bestehenden Ungerechtigkeiten in der Gesellschaft wahr. Zudem solidarisieren sich Männer beim Thema Entgelt in hohem Maße mit Frauen und nehmen sie

---

3 Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männer – Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“, erstellt von Sinus Sociovision GmbH, April 2008, online: <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/Kategorien/Publikationen/publikationsliste,did=109914.html> [23.07.2008]

nicht als Gegner oder Konkurrenz um Arbeitsplatz und Geld wahr - Im Gegenteil: Gegner ist das ungerechte System, sind Entlohnungstraditionen. Vermutlich ist Empörungspotenzial auch deshalb so hoch, weil Entgeltungleichheit über die rein monetäre Dimension hinausgeht, denn sie hat Folgen auf der gesellschaftlichen und kulturellen Ebene und selbstverständlich auch emotionale und psychische Auswirkungen für die geringer Bezahlten. Zudem ist die Entgeltungleichheit nicht nur eine Folge u.a. von tradierten Geschlechterstereotypen, sondern trägt wiederum dazu bei, diese zu festigen, z.B. in einer hierarchischen Arbeitsteilung in Partnerschaften, selbst dann, wenn diese „eigentlich“ nicht das präferierte Lebensmodell ist. Die Ursachen für Entgeltungleichheit sind also vielfältiger Natur und verstärken sich gegenseitig. Das ist wichtig für politische Strategien zum Abbau des Gender Pay Gap – die ein der Komplexität der Wirklichkeit angemessenes Wissen benötigen. Zu dieser forschungsbasierten Politik trägt die Fachtagung bei.

**Jochen Geppert und Sebastian Scheele**, Mitarbeiter des GenderKompetenzZentrums, erläuterten in ihrem Vortrag **„Equal Pay als mehrdimensionale Gleichstellungsfrage“** den Titel der Fachtagung.

Anhand einer Auswahl von Zitaten verschiedener gesellschaftlicher und politischer Akteure zeigten sie auf, dass ein breiter Konsens besteht, dass der Gender Pay Gap ein zentraler Indikator für Benachteiligung ist und dass dringender Handlungsbedarf besteht. Zudem wurde in den Zitaten auch deutlich, dass es sich beim Abbau des Verdienstgefälles um eine mehrdimensionale Aufgabe handelt.

Zum einen bedeutet mehrdimensional, dass viele Faktoren zusammenwirken - aus empirischen Studien ist schon eine Vielzahl von Faktoren bekannt, die zum Verdienstgefälle beitragen. Einige Faktoren werden bereits mit politischen Maßnahmen angegangen, andere müssen erst noch bearbeitet werden. Manche liegen in der Verantwortung einzelner Akteure, manche können nur im Zusammenwirken mehrerer Akteure wirksam beeinflusst werden.

Zum anderen bedeutet mehrdimensional, dass für eine angemessene Analyse nicht bei der ausschließlichen Unterscheidung zwischen Frauen und Männern stehengeblieben werden kann, sondern weitere Kategorisierungen einbezogen

werden sollten. Zur Relevanz der einzelnen Kategorisierungen – oder Diskriminierungsmerkmale, wie es im juristischen Kontext und dem AGG heißt - liegen einige einzelne Studien vor, jedoch müssen auch die Wechselwirkungen zwischen den Kategorisierungen in den Blick kommen, was in der Wissenschaft unter dem Begriff Interdependenzen verhandelt wird. Es geht also beispielsweise nicht darum, sich entweder mit der Entgeltungleichheit aufgrund von Geschlecht auseinanderzusetzen, oder mit der Entgeltungleichheit aufgrund von ethnischer Herkunft, sondern beides mit seinen Überschneidungen und Wechselwirkungen in den Blick zu bekommen. Eine Herausforderung an optimale Daten wäre, dieser Komplexität gerecht zu werden. Jedoch muss nicht bei Null angefangen werden; um rassistische Diskriminierung sichtbar zu machen, könnte besonders an die Diskussion um Ethnic Monitoring<sup>4</sup> angeknüpft werden, wie sie besonders in Großbritannien geführt wird. Schließlich fordern verschiedene Akteure von der Weltfrauenkonferenz 1995 über die Europäische Kommission bis hin zu Bundestagsfraktionen, dass die Datenlage zum Pay Gap verbessert werden muss.

Einen Überblick über **Datenquellen und Ursachendimensionen** präsentierte **Dr. Astrid Ziegler** vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf. So verglich sie einleitend den Gender Pay Gap für die europäischen Mitgliedstaaten, für die deutschen Bundesländer und für den Zeitverlauf seit 1950.

Sie untermauerte die horizontale Segregation mit Zahlen zum Gender Pay Gap in verschiedenen Branchen sowie einer Kontrastierung der am höchsten und am niedrigsten bezahlten Berufe jeweils für Männer und Frauen. Ziegler verwies auf den Faktor der geringeren Bewertung von weiblich konnotierten Arbeitsplätzen, beispielsweise vermittelt durch in Tätigkeitsbeschreibungen fehlende Anforderungen.

Wie auch die vertikale Segregation zum Verdienstgefälle beiträgt, erläuterte sie anhand der Unterrepräsentation von Frauen in Führungspositionen sowie an der starken Vergeschlechtlichung des Teilzeitarbeitsmarktes, in dem hauptsächlich

---

4 vgl. z.B. Commission for Racial Equality: Ethnic Monitoring – A Guide for Public Authorities, 2002, online: [http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Race/Public%20sector/Race%20equality%20duty/Ethnic%20monitoring/Ethnic\\_monitoring.pdf](http://www.equalityhumanrights.com/Documents/Race/Public%20sector/Race%20equality%20duty/Ethnic%20monitoring/Ethnic_monitoring.pdf) [23.07.2008]

Frauen arbeiten. In der Systematisierung der Ursachen nahm Ziegler bezug auf die Zusammenstellung des Internationalen Arbeitsamtes (vgl. 2007:82)<sup>5</sup>, die zwischen den Ebenen von Individuen, Betrieben und Arbeitsplätzen unterschiedet.

Werden aktuelle Trends der Vergütungs- und Tarifsysteme wie Dezentralisierung und Individualisierung bedacht, ist Wachsamkeit gegenüber den Auswirkungen auf das Verdienstgefälle zwischen Männern und Frauen angebracht.

Abschließend ging Ziegler auf die unterschiedlichen Datenquellen ein: auf die amtlichen Verdienststatistiken, die IAB-Statistiken, das Sozio-Ökonomische Panel des DIW und den Frauenlohnspegel des WSI. Da sie sich in Methode, zeitlichem Umfang, erhobenen Merkmalen sowie dem Teil des Beschäftigungssystems, das sie abdecken, unterscheiden, müssen die Datenquellen jeweils nach Fragestellung sorgfältig gewählt werden.

Anschließend ging **Hannah Alter** vom Statistischen Bundesamt auf die Frage ein: **„Welche Daten kann die amtliche Statistik zur Analyse von Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen bereitstellen?“**

Sie stellte insbesondere die Vierteljährliche Verdiensterhebung und die Verdienststrukturerhebung vor. Die Vierteljährliche Verdiensterhebung umfasst eine repräsentative Stichprobe von ca 40.500 Betrieben mit ca 7 Mio. Beschäftigten und dient besonders dazu, kurzfristige Trends zeitnah abzubilden. Von den Beschäftigten werden Geschlecht, Art der Beschäftigung und Leistungsgruppe erfasst. So konnte beispielsweise erhoben werden, dass vollzeitbeschäftigte Frauen einen durchschnittlichen *Bruttostundenverdienst* von 15,29 Euro haben – teilzeitbeschäftigte Frauen demgegenüber nur 13,85. Bezogen auf den Wirtschaftszweig der Betriebe wurde beispielsweise herausgefunden, dass im Dienstleistungsbereich vollzeitbeschäftigte Männer einen im Durchschnitt um 20,5% höheren Bruttomonatsverdienst als vollzeitbeschäftigte Frauen erhalten.

---

5 Internationales Arbeitsamt (IAA): Gleichheit bei der Arbeit: Den Herausforderungen begegnen - Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, Genf 2007, online: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_ilc\\_96\\_rep-i-b\\_de.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_ilc_96_rep-i-b_de.pdf) [23.07.2008]

Die Verdienststrukturerhebung wird alle vier Jahre durchgeführt. Sie umfasst ähnlich viele Betriebe wie die Vierteljährliche Verdiensterhebung, enthält aber zusätzlich in einer zweiten Stufe auch eine Stichprobenerhebung unter deren Beschäftigte. So können detailliertere Merkmale erhoben werden wie Geburtsjahr, Dauer der Betriebszugehörigkeit und Tätigkeit, sowie Angaben zum Beschäftigungsverhältnis (Tarifvertrag, befristeter Vertrag, Urlaubsanspruch), zur tatsächlichen und bezahlten Arbeitszeit, zu *Nettomonatsverdiensten* sowie zu Sonderzahlungen. So ergibt sich ein genaueres Bild, das zahlreiche detailliertere Aussagen beispielsweise zu einzelnen Berufen ermöglicht.

Diese Daten bringt das Statistische Bundesamt in den europäischen „Gender Pay Gap“-Indikator ein, also den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen *Bruttostundenverdienst* von Frauen zu dem der Männer.

Ab Herbst 2008 – und rückwirkend bis 2006 – wird die Berechnungsmethode verändert und erweitert. Beispielsweise trägt das Einbeziehen von Beschäftigten in „kurzer Teilzeit“ (unter 15 Stunden) dazu bei, die soziale Wirklichkeit noch besser abbilden zu können. Vorerst erhalten bleiben wird jedoch die Begrenzung auf die von der Verdienststrukturerhebung erfassten Wirtschaftszweige sowie auf die Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten, wodurch bestimmte Segregationsphänomene wie die Überrepräsentation von Frauen in kleinen Betrieben (sowie die geringeren Verdienste in kleineren Betrieben) nicht abgebildet werden können.

Das BMFSFJ hat das Statistische Bundesamt beauftragt, mit einer Sonderauswertung der Verdienststrukturerhebung und dem Einbezug des Öffentlichen Dienstes in die Vierteljährliche Verdiensterhebung zur detaillierteren Analyse des Gender Pay Gap beizutragen.

**Prof. Dr. Thomas Hinz**, Universität Konstanz, überschrieb seine Anmerkungen zur Datenlage bei der Analyse des gender pay gap mit **„Was wir wissen, was wir nicht wissen, was wir wissen müssten“**.

Aus seiner Perspektive als Datennutzer und Forscher beschrieb er den Gender Pay Gap als umfassend erforschtes Thema der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften mit Beiträgen aus Soziologie, Rechtswissenschaft und Gender Studies.

Unter den vielfältigen Erklärungsversuche ist die wirtschaftswissenschaftlich geprägte Perspektive auf Humankapital und individuelle Fertigkeiten die vorherrschende. Wichtig sind aber auch Prozesse der Diskriminierung, der Sozialisation sowie der kulturellen Be- bzw. Entwertung zu betrachten; beispielsweise ist im Zeitverlauf bei der „Feminisierung“ eines Berufs ein „tipping point“ zu beobachten, also ein Umkipppunkt, ab dem die Männer verschwinden. Hinz resümierte Fortschritte der Forschung, die zum einen in einer verbesserten Zugänglichkeit der Daten besteht, sowie auch einer Verbesserung der zur Analyse benutzten statistischen Modelle: von einfachen Mittelwertangaben gibt es eine Entwicklung zu Verteilungsmaßen, und auch die Zerlegungsverfahren zur Identifikation einzelner Faktoren werden komplexer.

Das Standardverfahren nach Oaxaca/Blinder zerlegt den mittleren Lohnunterschied in einen Ausstattungseffekt („objektive Faktoren“ im Sinne des Humankapital-Verständnisses) und einen Gruppeneffekt. Den Gruppeneffekt mit Diskriminierung gleichzusetzen, wie es häufig getan werde, sei aber nicht zuletzt aufgrund der unbeobachteten Faktoren problematisch. Dennoch seien einige „hard facts“ mittlerweile bekannt. Je genauer der Einfluss von Branchen, Betrieben, Berufen bis hin zu Job-Zellen herausgerechnet werden kann, desto klarer wird das Bild davon, wie Segregation zum Gender Pay Gap beiträgt.

Als Desiderata an Massendaten stellte Hinz unter anderem eine genauere Erfassung von Bildungsabschlüssen und Studienrichtungen sowie von betrieblichen Hierarchien heraus. Auch seien mehrdimensionale Benachteiligungen, Partnerschafts- und Familienkontexten sowie Rollenorientierungen und Erwartungen einzubeziehen. Alternative Studien qualitativer und experimenteller Art könnten weiterhelfen, Entlohnungs- und Einstufungssysteme, Bewerbungsverfahren oder andere mögliche Diskriminierungsprozessen zu untersuchen.

Den Nachmittag eröffnete **Prof. Dr. Miriam Beblo**, Fachhochschule für Wirtschaft (FHW) Berlin, mit ihrem Vortrag **„Gender, Alter und Migration: Empirisch-quantitative Ansätze zur mehrdimensionalen Erforschung von Entgeltdiskriminierung“**, in dem sie ein eigenes Forschungsvorhaben vorstellte. Sie versteht Entgelt als umfassenden, aussagekräftigen Indikator des

Arbeitsmarkterfolgs und möchte mit dem Projekt das Ausmaß der Lohndiskriminierung aufgrund von Geschlecht, Alter und Nationalität quantifizieren. Sie beschrieb den Wissensstand zum Pay Gap entlang diese Kategorisierungen: Während es zur Diskriminierung nach Geschlecht viele Studien gebe, seien es bei Diskriminierung nach Nationalität nur einige, zumal es signifikante Unterschiede nach Herkunftsland gebe. Zur Diskriminierung nach Alter schließlich gebe es kaum Studien, besonders aufgrund gegenläufiger Wirkung der Senioritätsentlohnung können dazu bislang wenig klare Aussagen gemacht werden.

Methodisch ist entsprechend die Referenzgruppe die Gruppe der deutschen Männer unter 50 Jahren. Die Datenbasis ist vor allem der LIAB (Linked Employer-Employee Data des IAB), in dessen Stichprobe Betriebe mit mindestens einem/einer sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufgenommen werden, und in dem die Staatsangehörigkeit an hand von 50 Nationalitäten erhoben werden. Ergänzend wird auf das SOEP (Sozio-ökonomisches Panel des DIW) zurückgegriffen, das auch Nichterwerbstätige und Selbstständige enthält sowie Informationen über den Migrationshintergrund der Eltern und die Religionszugehörigkeit.

Um mehrdimensionale Diskriminierung fassen zu können, werden Betriebstypen gebildet nach Ausmaß der Lohndiskriminierung nach Geschlecht, Nationalität, und Alter. Im Forschungsvorhaben soll sich die Frage klären, ob die für den Gender Wag Gap bekannten betrieblichen Faktoren sich auch für die anderen Kategorisierungen als relevant erweisen.

**Johannes Gernandt** vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, beschäftigte sich in seinem Vortrag mit **Lohnungleichheit und Migrationshintergrund - Forschungsergebnisse zur Situation in Deutschland**.

Anknüpfend an die Definition des Statistischen Bundesamtes<sup>6</sup> legte er dar, dass das Kriterium Migrationshintergrund wesentlich umfassender ist als nur die

---

6 vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung mit Migrationshintergrund - Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Fachserie 1 Reihe 2.2, Wiesbaden 2005, S. 5ff, online: <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1020313> [23.07.2008]

Staatsangehörigkeit. So bilden Ausländerinnen und Ausländer nur ungefähr 45% der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland, dazu kommen ca. 45% Deutsche mit Migrationshintergrund sowie ca. 10% Spätaussiedler.

Die Frage nach dem Pay Gap lässt sich nun im Vergleich zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund insgesamt, sowie auch innerhalb der Gruppe mit Migrationshintergrund stellen. Eine weitere Frage ist, wie wichtig der Faktor Ausbildungsort ist, z.B. ein Hochschulabschluss in Deutschland oder Polen.

Basierend auf Daten aus dem SOEP von 1995-2005 bildete Gernandt drei Qualifikationsgruppen, die er getrennt analysierte: Schulabschluss, Berufsausbildung, Hochschulabschluss. Durch den Einbezug des Alters konnte er für jede Untergruppe und nach Geschlecht getrennt eine Kurve bilden. Es zeigte sich deutlich, dass die Verdienstaussichten in Deutschland mit Migrationshintergrund geringer sind als ohne. Auch im Ausland erworbene Abschlüsse gehen mit geringerem Verdienst einher als in Deutschland erworbene. Durch die detaillierte Untergruppenbildung konnten – abgesehen von der generellen Aussage, dass in jeder Untergruppe ein Gender Pay Gap existiert – auch spezielle Problemlagen sichtbar gemacht werden: während beispielsweise in der Qualifikationsgruppe der Berufsausbildung zwischen Frauen mit und ohne Migrationshintergrund nur wenig Verdienstunterschied bestand, haben Migrantinnen mit in Deutschland erworbenem Hochschulabschluss signifikant geringere Verdienste als ihre Kommilitoninnen ohne Migrationshintergrund.

Methodisch legten die Ergebnisse nahe, dass die Staatsangehörigkeit, eine gute Näherungsvariable für den Migrationshintergrund bietet – wobei aufgrund des hohen Aggregationsniveaus keine Aussage darüber gemacht werden kann, ob evtl. unterschiedliche Faktoren zu diesen ähnlichen Ergebnissen führen, oder ob es sich möglicherweise um eine nur zeitlich und geographisch spezifische Übereinstimmung handelt.

In der **Diskussion** ging es besonders um den Begriff von Diskriminierung, der den jeweiligen Aussagen zugrundeliegt. So wurde differenziert zwischen drei Ebenen. Zum einen wird die Ungleichheit „auf dem Markt“ betrachtet: Damit ist eine Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt gemeint, bei der Leistungsbewertung

und Bezahlung auf der Zugehörigkeit zu einem Geschlecht basieren anstatt auf den tatsächlichen individuellen Fähigkeiten. Dieses Verständnis entspricht dem in den Wirtschaftswissenschaften häufig gebrauchten engen Diskriminierungsbegriff, der auf einzelne Handlungen eines klar zurechenbaren Akteurs wie beispielsweise einer Personalabteilung fokussiert.

Darüber hinaus muss jedoch zum zweiten die Ungleichheit „*vor dem Markt*“ eingezogen werden: Schon vor dem Eintritt in den Arbeitsmarkt sind Fähigkeiten und Erwerbspotentiale gruppenspezifisch ungleich verteilt. Grund dafür sind u.a. ein in verschiedener Hinsicht vergeschlechtliches Bildungssystem, geschlechterstereotypes Berufswahlverhalten, sowie eine vergeschlechtlichte Arbeitsteilung beispielsweise in der Kinderbetreuung, die Möglichkeiten von Erwerbsarbeit und Qualifizierung beeinflusst. Selbst wenn „auf dem Markt“ keine weitere Diskriminierung hinzukommt, führt die „vor dem Markt“ entstehende Ungleichheit zu Entgeltungleichheit.

Zum dritten existiert zudem die Ungleichheit „*nach dem Markt*“: Gemeint ist der Unterschied zwischen Brutto und Netto aufgrund der Steuerklassen 3/5, der kostenlosen Mitversicherung von Ehepartnern in der Krankenversicherung oder aufgrund des Ehegattensplittings. Diese Prozesse nach dem Markt wirken sich negativ auf die wirtschaftliche Unabhängigkeit insbesondere von zuverdienenden Ehepartnern (meist Frauen) aus.

Geht es um effektive Gleichstellungspolitik, ist es wichtig, sich nicht auf einen dieser Bereiche zu beschränken, sondern besonders die „marktbedingte Entgeltungleichheit“, wie die „vor dem Markt“ entstehende Ungleichheit häufig genannt wird, im Sinne von struktureller Diskriminierung mitzudenken. Schließlich sind auch die „objektiven Faktoren“, die zu einer unterschiedlichen Bewertung von Arbeitsvermögen führen, Ergebnisse von diskriminierenden Prozessen beispielsweise im Bildungssystem, auf die Politik gestaltend Einfluss nehmen kann und sollte, worauf auch die Europäische Kommission hinweist<sup>7</sup>. Für die Gleichstellungspolitik ist der enge Diskriminierungsbegriff der Wirtschaftswissenschaften obsolet, wie ein Diskussionsteilnehmer pointiert folgerte.

---

7 Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, S.17 (siehe Fußnote 1).

Bei allem Austausch über Forschungsdesiderata besonders zu den Interdependenzen zwischen verschiedenen Kategorisierungen wurde auch festgehalten, dass für politisches Handeln nicht erst auf weitere Wissensproduktion gewartet werden muss. Die gut bekannten Faktoren können durchaus bereits angegangen werden. Entsprechend wird sich eine weitere Fachtagung des GenderKompetenzZentrums mit den Handlungsmöglichkeiten und der Maßnahmenebene zum Gender Pay Gap befassen, auch im Sinne eines Austauschs über Best Practices. Sie ist für das 1. Quartal 2009 geplant.

Dieser Text mit allen Links, den Vorträgen als PDF-Dateien sowie dem Programm der Fachtagung ist online verfügbar unter

[http://www.genderkompetenz.info/aktuelles/fachtagungen/equal\\_pay/](http://www.genderkompetenz.info/aktuelles/fachtagungen/equal_pay/)

*Erarbeitet von Sebastian Scheele*