

KARRIERE

Gelernte Rollenbilder zementieren Lohnlücke

Ein Fünftel des Jahres arbeiten Frauen umsonst. Für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen sind auch Geschlechterstereotype verantwortlich.

Von Jonas Raab

BERLIN/REGENSBURG/KONSTANZ. Frauen sind familien-, Männer karriereorientiert – dieses Klischee ist älter als die Diskussion um den Gender-Pay-Gap, also das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Ebenso verbreitet ist eine andere These: Frauen verhandelten schlechter um Geld und Aufstieg als Männer und seien deshalb mit schuld an niedrigeren Löhnen. Diese These wird allerdings durch verschiedene wissenschaftliche Studien untermauert. Männer verhandeln tatsächlich erfolgreicher als Frauen.

19 Prozent brutto verdienende Frauen 2019 in Deutschland im Schnitt weniger als Männer. Auch wenn der Wert im letzten Jahr erstmals unter die 20-Prozent-Marke gefallen ist, verläuft die Aufholjagd im Schnecken-tempo: In den vergangenen 13 Jahren ist er gerade einmal um 4 Prozentpunkte gesunken. Damit bildet Deutschland mit Estland das Schlusslicht in Europa. Schließt sich die Lohnlücke weiter in diesem Tempo, wird es noch 65 Jahre dauern, bis die Gehaltszettel fair sind. Nach dem Willen der Bundesregierung soll es wenigstens etwas schneller gehen: Sie hat sich zum Ziel gesetzt, den Verdienstabstand bis zum Jahr 2030 auf 10 Prozent zu senken.

Laut Uta Zech, Präsidentin des Verbands Business and Professional Women (BPW), lassen sich die Ursachen für den Gender-Pay-Gap vor allem in strukturellen Problemen verorten – et-



In Gehaltsverhandlungen schneiden Frauen oft schlechter ab als Männer.

Foto: palidachan - stock.adobe.com

wa in der fehlenden Gehaltstransparenz in Betrieben oder der Unterbezahlung in frauentypischen Branchen wie Pflege und Erziehung. „Verhandlungsgeschick spielt bei all dem eine untergeordnete Rolle“, sagt sie.

Frauen unterschätzen sich

Die Frage, warum Männer „besser“ verhandeln, bleibt dennoch. Die Antwort ist mehrschichtig: „Zwischen den Geschlechtern gibt es keinerlei kognitive oder affektive Unterschiede“, sagt Prof. Dr. Peter Fischer, Inhaber des Lehrstuhls für Sozial-, Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie an der Universität Regensburg. Er könne sich höchstens vorstellen, dass sich Frauen schneller zufriedengeben als Männer. „Männer schätzen ihre Leistung höher ein, Frauen tendieren dazu, sich zu unterschätzen.“ Der Grund dafür liege wiederum in den Geschlechterstereotypen: Während man bei Jungs Raufen mit Durchsetzungsvermögen assoziiere, lege man Mäd-

chen dasselbe Verhalten negativ aus. Kinder wurden – und werden ein Stück weit immer noch – verschieden sozialisiert. Die daraus entstehenden Zuschreibungen prägen das Denken bis ins Erwachsenenalter, in den Berufsalltag und eben auch bis in Verhandlungsgespräche hinein. Die Krux: Gerade in Verhandlungssituationen sind Eigenschaften gefragt, die Männern positiv und Frauen negativ ausgelegt werden.

Studien belegen, dass aggressiv verhandelnde Frauen schlechter abschneiden als zurückhaltende Kolleginnen. „Gesellschaftliche Normvorstellungen spielen im Berufsleben eine große Rolle“, sagt Uta Zech. „Frauen, die tough auftreten, gelten als nicht weiblich, also auch nicht als authentisch. Das wird in Führungspositionen aber vorausgesetzt. Und verhandeln sie nicht tough, sind sie auch draußen.“ Deshalb sei es wichtig, Personalverantwortliche für unbewusste Vorurteile zu sensibilisieren. Das ist aller-

dings nicht einfach, gibt Dr. Benita Combet, Vertretungsprofessorin für Empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz zu bedenken.

Die Macht der Stereotype

„Das Problem liegt an den unbewussten Stereotypen, die wir alle bis zu einem gewissen Grad teilen, weil wir mit eher konservativen Gendernormen erzogen wurden“, sagt sie. Es sei schwierig, zu verhindern, dass solche Stereotype aktiviert werden. „Aber wenn man sich der Problematik bewusst ist, kann man sich als Individuum kritisch hinterfragen.“ Und es gebe auch institutionelle Herangehensweisen, um diese Problematik zumindest zu entschärfen – zum Beispiel, wenn die Gehaltsspanne, über die verhandelt wird, mitgeteilt wird. „Hohe Gehaltsforderungen von Frauen werden dadurch als weniger unverschämte wahrgenommen“, sagt Combet. Und sie führt noch ein weiteres Problem an, mit dem Frauen in Verhandlungen

konfrontiert sind: Sie werden Opfer statistischer Diskriminierung. Das ist der Fall, wenn von einem beobachtbaren auf ein nicht beobachtbares Merkmal geschlossen wird – beispielsweise, wenn von Frauen im gebärfähigen Alter pauschal angenommen wird, dass sie früher oder später in Elternzeit gehen. „Das Problem ist: Für Arbeitgeber ist das durchaus rational, für Frauen natürlich schlecht“, sagt Combet.

Um dieser Denkweise entgegenzuwirken, bräuchte es mehr Anreize für Männer, in Elternzeit zu gehen. Das Elterngeld plus sei ein erster Schritt, so Combet. Das sieht auch Uta Zech so, fordert darüber hinaus aber auch mehr Gehaltstransparenz, angepasste Tarifverträge und die Ausweitung der Frauenquote auf Vorstandsebene. „Nicht die Frauen müssen sich verändern, sondern die Unternehmen, die Politik und die Gesellschaft“, sagt sie.

Bis jedoch das letzte Unternehmen für diese Themen sensibilisiert ist, sitzen Frauen bei Gehaltsverhandlungen in der Zwickmühle: Nicht sie verhandeln schlechter als Männer, ihr Gegenüber verhandelt schlechter mit ihnen als mit Männern. Und das Wissen darum verstärkt das Problem noch. In der Wissenschaft nennt man das Stereotype Threat. Peter Fischer erklärt das anhand des alten Matheklischees: „Mädchen sind nicht schlechter in Mathematik als Jungs. Ihre Abiturnoten sind sogar besser. Wenn man Mädchen aber an dieses Stereotyp erinnert, verschlechtert sich die Leistung tatsächlich ein wenig, weil sie abgelenkt sind. Stereotype Threat beansprucht in Leistungssituationen viel kognitive Energie.“ Auch deshalb dürfe man sich als Frau nicht in die Opferrolle begeben, so Uta Zech: „Das Mindset ist bei Gehaltsverhandlungen wichtig – es befördert oder verhindert“, sagt sie. Auch Fischer macht Mut: „Geschlechterstereotypen spielen eher bei älteren Menschen eine Rolle und werden sich langsam aber sicher auswaschen.“



INTERVIEW

Dr. Benita Combet, Vertretungsprofessorin für Empirische Sozialforschung an der Universität Konstanz

Was Frauen „dürfen“ – und was nicht

Frau Doktor Combet, verhandeln Frauen wirklich anders als Männer, wenn es ums Geld geht?

Dr. Benita Combet: Ja, tatsächlich. Frauen initiieren Gespräche über Lohnverhandlungen deutlich seltener. Und wenn sie es machen, fordern sie niedrigere Gehälter ein als Männer. Aber das Klischee, dass Frauen mehr Lohn bekommen würden, wenn sie besser verhandeln würden, stimmt so nicht.

Wie lassen sich die Unterschiede beim Verhandeln erklären?

Bei vielen Geschlechterfragen spielen biologische und gesellschaftliche Hintergründe zusammen, doch bei Gehaltsverhandlungen sind vor allem gesellschaftliche Normen ausschlaggebend. Wir wissen, dass Frauen genauso erfolgreich verhandeln wie Männer, wenn sie es nicht für sich selbst tun, sondern für andere – etwa für ihnen Unterstellte. Da gibt es plötzlich keine Geschlechterunterschiede mehr. Deshalb kann es nicht an biologischen Faktoren liegen.

Woran liegt es dann? Und warum verhandeln Frauen für andere erfolgreicher als für sich selbst?



„Frauen, die so aggressiv auftreten wie Männer, werden als unsympathischer wahrgenommen (...)“

Dr. Benita Combet

Das liegt an den tradierten Genderrollen, also den Vorstellungen, wie sich Frauen und Männer vermeintlich zu verhalten haben. Für Männer ist es okay, wenn sie sich eher aggressiv geben, dominant auftreten und Forderungen stellen. Frauen sollen zurückhaltend agieren. Sie sollen sich um andere kümmern und das Gemeinwohl im Auge haben. Und das passt natürlich wunderbar zur stellvertretenden Verhandlungssituation. Verhandeln Frauen für sich selbst, clast das mit der Genderrolle.

Aber braucht es in Verhandlungen für andere nicht auch ein „frauenuntypisches“, dominantes Verhalten?

Frauen „dürfen“ mittlerweile selbstbewusst auftreten. Das ist völlig in Ordnung, solange sie es in der Fürsorgerolle tun. Für das Gemeinwohl können sie sehr wohl fordernd auftreten, aber nicht für sich selbst. Das wird ihnen als Egoismus ausgelegt. Bei Männern ist das nicht so.

Das bedeutet, dass sich Frauen in Verhandlungen selbst schaden, wenn sie fordernd auftreten?

Ja. Frauen, die so aggressiv auftreten wie Männer, werden als unsympathi-

scher wahrgenommen und erhalten tatsächlich einen geringeren Lohn als Frauen, die dem Genderstereotyp entsprechend verhandeln und nett lächeln. Das hat man in wissenschaftlichen Experimenten mit Schauspielern herausgefunden.

Wie gehen Sie persönlich in Verhandlungsgesprächen?

Mit dem Bewusstsein, wie völlig unfair die ganze Situation ist und dass ich dagegen nicht viel machen kann. Es kommt natürlich auch immer sehr stark auf das Gegenüber an. Bei einem jüngeren Personalverantwortlichen würde ich aggressiver verhandeln als bei einem älteren und beispielsweise nach der Gehaltsspanne fragen. Ich würde versuchen, den Raum zu lesen und zu schauen, wie die Personen auf mich reagieren. Aber wenn mein Gegenüber nun mal dieses Bias hat, dass Frauen sich zurückhalten sollen, bin ich sehr, sehr hilflos und kann nichts machen – außer nett sein und lächeln. Das ist sehr frustrierend, weil ich die Dynamiken ja sehr gut kenne.

Interview: Jonas Raab
Foto: Yves Schüpbach

Geringerer Gap im Osten

BERLIN. Laut aktuellen Zahlen des Statistischen Bundesamts ist der unbereinigte Gender Pay Gap in Westdeutschland nach wie vor fast dreimal so hoch wie in Ostdeutschland. So ist die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Westen 2019 um einen Prozentpunkt auf 20 Prozent gesunken, während sie im Osten mit 7 Prozent unverändert blieb. Für Gesamtdeutschland ergibt das einen Wert von 19 Prozent. Im europäischen Vergleich, für den die aktuellsten Ergebnisse aus dem Jahr 2018 stammen, lag Deutschland mit 20 Prozent deutlich über dem EU-Durchschnitt von 15 Prozent – „getoppt“ nur von Estland mit 22 Prozent. Die geringsten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Bruttostundenverdienst hatten Luxemburg mit 1 Prozent, Rumänien mit 2 Prozent sowie Italien mit 4 Prozent. (mm)