

# **Meinungsartikel: Gibt es in der Wirklichkeit ein Geschlechtsspezifisches Lohngefälle?**

Es besteht kein Zweifel, dass es früher ein Geschlechtsspezifisches Lohngefälle in den Vereinigten Staaten gab. Natürlich, denn Frauen wurden für ihre Arbeit nicht bezahlt: alle Kleidung, Mahlzeiten, und Hausaufgaben wurden ohne Löhne geleistet. Jedoch, als mehr Frauen die Wirtschaft betreten, arbeiteten sie in Fabriken für niedrige Löhne. Zu diesem Zeitpunkt bestand selbstverständlich ein geschlechtsspezifisches Lohngefälle. Nach den vorherigen Jahrzehnten beschäftigen sich Frauen mit fast denselben Arbeitsplätzen wie Männer. Dementsprechend, warum gibt es das Lohngefälle? Oder ist dieser Vorschlag nur ein kultureller Mythos? Diese Fragen behandle ich in diesem Artikel mit Statistiken.

Zuerst zur Behandlung eines Beispiels, das seine eigene Zeit verdient: die Fußballnationalmannschaften. Jede Menge Artikel wurden und werden über dieses Thema geschrieben, weil die Statistiken hier so complex sind. Der Grund dafür liegt in der Weise, bei der die Mannschaften bezahlt werden. Beispielsweise verdient die Herrenmannschaft ihren Lohn durch Spiele, während die Damenmannschaft eine Mischung aus Gehalt und zusätzlicher Vergütung erhält. Um diesem Unterschied Rechnung zu tragen, kann man die höchsten Löhne für beide Männer und Frauen anschauen. Die ersten fünf höchsten Löhne sind fast das Gleiche: 1,3-1,4 Millionen U.S. Dollar für die Männer und 1,1-1,2 Millionen für die Frauen. Aber diese Geschichte verändert sich viel in den niedrigeren Löhnen. Am 25. Platz werden Frauen \$340,000 bezahlt, während Männer \$760,000 erhalten. Am 50. Platz empfangen Frauen \$25,000 und Männer um \$250,000. Diese Löhne entsprechen dem Stand von 2016, bevor einige Veränderungen vorgenommen wurden, und kommen aus (New York Times).

Welche Erklärung könnte es dafür geben? Wenn man an dem Anzahl der Spiele zwischen 2010 und 2016 guckt, spielte die Frauenmannschaft oft viel mehr als die Männer. Die Wirklichkeit ist, dass die Männer viel mehr pro Spiel als Bonus erhalten als die Frauen. Die U.S. Fußballpräsident verteidigt solchen

Unterschied aufgrund eines Unterschieds in den Einnahmen. Aus irgendeinem Grund sind die Männer in den meisten Ländern mehr populär als die Frauen in Fußball. Ein solches Gefälle spiegelt sich in der TV-Zuschauerzahl wider, wo die Männer fast doppelt so häufig gesehen werden wie die Frauen. Ob dieses Argument einen solchen Unterschied in den Löhnen unterstützt, bleibt umstritten (New York Times).

Meistens sind wir indessen keine professionellen Fußballspieler. Ein Faktor, der viele Überlegungen für die Soziale Mobilität gegeben hat, ist der Besuch einer Universität. In 1970 besuchten um 4,2 Millionen Männer eine Universität, im Gegensatz zu 3,1 Millionen Frauen. Zehn Jahre später besuchten 5,0 Millionen Männer und um 5,5 Millionen Frauen. Heutzutage (in 2019) gibt es immer noch ein Gefälle zugunsten der Frauen: 30% mehr Frauen bilden sich an einer Universität als Männer aus (Korhonen). Jedoch erzählen diese Statistiken nicht die ganze Geschichte. Bereiche wie Ingenieurwesen bieten einen höheren Lohn als andere an, und dieser Bereich besteht 24% aus Frauen, was besser ist als die 19 % vor zehn Jahren (Rincon). Die Geschichte auch in der Informatik ist, dass fast 20% der Bachelorabschlüsse an Frauen gehen (Cheryan).

Aus dieser Komplexifizierung der Situation rechnen Statistiker zwei verschiedene Darstellungen des Geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Das erste ist unkontrolliert und darstellt einfach einen Vergleich der Löhne zwischen Männern und Frauen. Das zweite kontrolliert für einen Vergleich zwischen Männern und Frauen mit der gleichen Erfahrung, Berufsbezeichnung, Ausbildung und Industrie und der gleichen Anzahl von gearbeiteten Stunden. Normalerweise zitieren die Unterstützer von dem Lohngefälle die unkontrollierte Statistik, dass Frauen im Durchschnitt nur 84% der Löhne von Männern verdienen. Hingegen in der kontrollierten Statistik verdienen Frauen 99% der Löhne von Männern. Somit ist es vertretbar zu sagen, dass es kein geschlechtsspezifisches Lohngefälle gibt (Forbes).

Zu dieser Möglichkeit ist es außerdem notwendig zu erwähnen, dass diese kontrollierte Statistik nicht alles in die Rechnung trägt. Zum Beispiel

könnten Frauen nicht so verlangend bei einer Gehaltserhöhung wie Männer sein. Zusätzlich ist die Statistik nur in Durchschnitt und variiert nach der Industrie. In einem Paar Industrien verdienen Frauen eigentlich mehr als Männer in der *unkontrollierten* Statistik (Forbes).

Dennoch ist es unmöglich zu ignorieren Gefälle in der unkontrollierten Statistik. Möglicherweise erfordert diese Statistik nichts zu ändern (wie könnte es, wenn die kontrollierte Statistik fast kein Gefälle zeigt), aber es zeigt ja einen Unterschied in der Wirtschaft, den in Betracht ziehen sollte, um unsere moderne Gesellschaft als Ganzes zu verstehen. Doch sind spezifische Fälle viel stärker für die Begründung und Nachweisung eines geschlechtsspezifischen Lohngefälles wie das zuvor erwähnte Fußballbeispiel. Für jede spezifische Industrie und jeden Arbeitsplatz ist es notwendig zu beurteilen, ob es ein Lohngefälle gibt.

Aber als angrenzendes Problem muss die Gesellschaft nach einer Erklärung der Gefälle in Frauen und Männern in Industrien wie Ingenieurwesen und Informatik suchen. Viele aktuelle Erklärungen konzentrieren sich darauf, dass sowohl jüngere Mädchen wie Erwachsene oft glauben, dass Frauen weniger Interesse für diese Bereiche als Männer haben. Diese Kultur beeinflusst angeblich junge Mädchen zur Auswahl einer anderen Industrie (Cheryan). Während diese Erklärung schwer 100% zu beweisen ist, aus den vielen Beispielen und Studien in Unterstützung dafür ist es wahrscheinlich - und leider - korrekt.

## Zitierte Werke

- Das, Andrew. "Pay Disparity in U.S. Soccer? It's Complicated". *New York Times*, April 21, 2016,  
<https://www.nytimes.com/2016/04/22/sports/soccer/usmnt-uswnt-soccer-equal-pay.html>.
- Korhonen, Veera. "Undergraduate enrollment in the U.S. 1970-2031, by gender". *Statista*, November 7, 2023,  
<https://www.statista.com/statistics/236360/undergraduate-enrollment-in-us-by-gender/#:~:text=Undergraduate%20enrollment%20in%20the%20U.S.%201970%2D2031%2C%20by%20gender&text=In%202021%2C%20about%206.52%20million,enrolled%20in%20that%20same%20year>.
- Rincon, Roberta. "A Closer Look at the Data". *Magazine of the Society of Women Engineers*, 2021,  
<https://magazine.swe.org/data-higher-education-enrollments-fall-2021/>.
- Cheryan, Sapna et. al. "There are Too Few Women in Computer Science and Engineering". *Scientific American*, July 27, 2022,  
<https://www.scientificamerican.com/article/there-are-too-few-women-in-computer-science-and-engineering/#:~:text=Only%2020%20percent%20of%20computer,lucrative%20and%20high%2Dstatus%20careers>.
- Haan, Katherine. "Gender Pay Gap Statistics in 2024". *Forbes Advisor*, 2024,  
<https://www.forbes.com/advisor/business/gender-pay-gap-statistics/#:~:text=What%20is%20the%20wage%20gap,for%20every%20dollar%20men%20earn>.