

Schriften zur Unternehmensentwicklung

Max J. Ringlstetter *Hrsg.*

RESEARCH

Bianca Hillenbrand

Bewältigung der Entgeltungleichheit

Reaktionen auf eine
familienstrukturbedingte Gender Pay
Gap Salienz



Springer Gabler

Schriften zur Unternehmensentwicklung

Reihe herausgegeben von

Max J. Ringlstetter, Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät, Katholische
Universität Eichstätt-Ingolstadt, Ingolstadt, Deutschland

In dieser Schriftenreihe werden aktuelle Forschungsergebnisse im Bereich der Unternehmensentwicklung präsentiert. Die einzelnen Beiträge orientieren sich an Problemen der Führungs- bzw. Managementpraxis. Im Mittelpunkt stehen dabei die Themenfelder Strategie, Organisation und Humanressourcen-Management.

Herausgegeben von
Prof. Dr. Max J. Ringlestetter
Kathol. Universität Eichstätt-Ingolstadt

Bianca Hillenbrand

Bewältigung der Entgeltungleichheit

Reaktionen auf eine
familienstrukturbedingte Gender
Pay Gap Salienz

 Springer Gabler

Bianca Hillenbrand
Gablingen, Deutschland

Katholische Universität Eichstätt Ingolstadt – Lehrstuhl: WFI, LSR
Datum der Disputation: 15.11.2023

Original Titel:

Gender Pay Gap Trap of Family Structure

Untertitel:

Erhebung der affektiven, kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen auf eine familienstrukturbedingte Gender Pay Gap Salienz und Strategien zur Bewältigung der „Gender Pay Gap Trap of Family Structure“ zur Sicherung des Entgeltgleichheitsgebotes im Sinne des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen.

ISSN 2628-7382

ISSN 2628-7404 (electronic)

Schriften zur Unternehmensentwicklung

ISBN 978-3-658-44755-7

ISBN 978-3-658-44756-4 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-44756-4>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <https://portal.dnb.de> abrufbar.

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2024

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geographische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Planung/Lektorat: Karina Kowatsch

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany

Wenn Sie dieses Produkt entsorgen, geben Sie das Papier bitte zum Recycling.

Angewandte Verfahren

- Fragebogen zur Lebenszufriedenheit (Fahrenberg et al., 2000).
- Fragebogen zum erinnerten elterlichen Erziehungsverhalten (FEE) (Schumacher, Eisemann, Brähler, 1999), deutsche Kurzversion des EMBU-Fragebogens (Egna Minnen Beträffande Uppfostran; Perris, Jacobsson, Lindström, von Knorring, Perris, 1980).
- Schematische Einordnung analog Familienstrukturtest (FAST) (Gehring, 1992).
- Scenotest (Gerdhild v. Staabs, 1964).
- Q-Sort-Verfahren (Neff, Helfand, 1983, Waters, Noyes, Vaughn, Ricks, 1985) auf Basis folgender Verfahren für die Itembegriffe:
 - Positive und Negative Affekt Skala (Watson, Clark, Tellegen, 1988).
 - Emotionen beim sozialen Vergleich (Smith, 2000).
 - NEO-Persönlichkeits-Inventar-revidierte Form (NEO-PI-R) (Sarges, Wottawa, 2001).
- Online-Testing mittels SoSciSurvey.

Abstract

Die familiäre und geschlechtsbezogene Entgeltgleichheit ist im Wesen des Menschen angelegt und kann durch ein geändertes Erziehungsverhalten gefördert werden. Dies ist die Kernaussage von drei Studien, die sich vorwiegend auf den öffentlichen Dienst konzentrieren, mit Vergleichen aus der freien Wirtschaft.

Mit den Studien ist das Ziel verbunden, Erkenntnisse darüber zu gewinnen, welche emotionalen, affektiven und verhaltensbezogenen Reaktionen bei Frauen und Männern hervorgerufen werden, wenn sie die Thematik „Gender Pay Gap“ (Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern bezogen auf die Bruttostundenlöhne) wahrnehmen und wenn sie erkennen, welche sozialen und familiären Strukturen das Erreichen einer angemessenen Entlohnung beeinflussen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf das Entgeltgleichheitsgebot wichtig, das zugleich die Basis bildet für das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, welches am 06.07.2017 in Deutschland in Kraft getreten ist.

Die Entgeltgleichheit, in Form eines gleichen Beitrages zum Familieneinkommen, wäre aus Sicht der Studienteilnehmer innerhalb der Familie gegeben, wenn Geschlecht und Familie keine Rolle spielen würden.

Die ersten beiden Studien kommen zu dem Ergebnis, dass nicht vordergründig das Geschlecht, sondern die Familie die Entgelthöhe beeinflusst. Jedoch beeinflusst die Familie vorwiegend das Gehalt der Frauen. Insbesondere bezogen auf die älteren weiblichen Familienmitglieder wird bei der Studierhebung im familiären Umfeld ein starker Zusammenhang zwischen der Familie und der Entgelthöhe wahrgenommen.

Durch eine Erziehung, welche geschlechtsunabhängig die Merkmale Wertebewusstsein, Durchsetzungsfähigkeit (Merkmale der sozialen Intelligenz) und

Aktivität vermittelt, könnte aus Sicht der Teilnehmer die familienstrukturbedingte Gender Pay Gap verringert werden.

Die Studienergebnisse zeigen, dass zudem die Höhe des Gehalts in der Kindergeneration von der emotionalen Wärme, Strenge, Kontrolle, Herzlichkeit und Durchsetzungsfähigkeit der Eltern abhängig ist sowie von der Konstanz der Erziehung.

Die vorliegende Studie findet ihren Abschluss in der Aufforderung zu einer Politik der Wissensvermittlung, d. h. einer Aufklärung über die Zusammenhänge zwischen Erziehung, Familie und Entgelthöhe, um die familienstrukturbasierte Gender Pay Gap zu verringern und damit das Gebot der Entgeltgleichheit zu stärken.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung – Ermittlung der Forschungsfrage und Studiendesign	1
1.1	Entwicklung der Forschungsfrage	1
1.1.1	Entwicklung der Forschungsfrage mit Bezug auf den wissenschaftlichen Forschungsstand	2
1.1.2	Entwicklung der Forschungsfrage aus der Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern und zur Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots	5
1.1.3	Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zur Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots	6
1.1.4	Erfordernis der Weiterentwicklung des Entgelttransparenzgesetzes und des Entgeltgleichheitsgebots und ein sich daraus ergebender Forschungsbedarf	8
1.1.5	Zusammenfassung des Forschungsbedarfs	10
1.2	Studiendesign zur Beantwortung der Forschungsfrage	11
2	Teil 1 der Gesamtstudie: Studie I und Studie II	13
2.1	Verfahrensinstrumente und Studienaufbau	15
2.1.1	Lebenszufriedenheit	15
2.1.2	Erinnertes elterliches Erziehungsverhalten	18

2.1.3	Familiäres System	22
2.1.4	Sozialer Vergleich und Q-Sort-Verfahren zur Ermittlung der affektiven, kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen	30
2.2	Teilnehmerstruktur – Stichprobe und Prototypen	39
2.2.1	Stichprobe	40
2.2.2	Prototypenforschung	41
2.3	Hypothesen	42
2.4	Ergebnisse	43
2.4.1	Ergebnisse Erststudie	44
2.4.2	Ergebnisse Zweitstudie	58
2.4.3	Diskussion der Ergebnisse	66
2.5	Hypothesen Reflexion	77
2.6	Ausblick für die dritte Studie	84
3	Teil 2 der Gesamtstudie: Studie III	87
3.1	Verfahrensablauf und wissenschaftliche Theorien	87
3.1.1	Terminologie	88
3.1.2	Erziehungsverhalten	90
3.1.3	Verbindung zu den ersten beiden Studien: Durchsetzungsfähigkeit und Herzlichkeit	101
3.1.4	Temperamentfaktoren des Fünf-Faktoren Modells und Methodik der Online-Datenerhebung	102
3.2	Teilnehmerstruktur und Auswertung	106
3.3	Hypothesen	107
3.4	Ergebnisse der dritten Studie	110
3.4.1	Gesamtgruppe (dritte Studie)	110
3.4.2	Öffentlicher Dienst	114
3.4.3	Freie Wirtschaft mit/ohne Tarifvertrag	115
3.4.4	Prototyp geringes Gehalt – hohes Gehalt	118
3.4.5	Prototyp hohes Gehalt im öffentlichen Dienst und in der freien Wirtschaft	121
3.4.6	Prototyp mit hohem Gehaltsunterschied in der Elterngeneration	122
3.4.7	Genderbetrachtung	125
3.4.8	Teilnehmer innerhalb Bayern/außerhalb Bayern/ außerhalb Deutschland	129

3.5	Diskussion der Ergebnisse	132
3.5.1	Wahrnehmung des Gender Pay Gaps und der familienstrukturbedingten Gender Pay Gap	133
3.5.2	Erziehungsstil	135
3.5.3	Regionale und kulturelle Unterschiede	140
3.5.4	Verbindung zur Erststudie Wertebewusstsein, Durchsetzungsfähigkeit, Aktivität	141
3.5.5	Verbindung zur Erststudie Durchsetzungsfähigkeit und Herzlichkeit	142
3.6	Hypothesen Reflexion	143
3.6.1	Wahrnehmung des Gender Pay Gaps und der familienstrukturbedingten Gender Pay Gap	143
3.6.2	Auswirkungen des Erziehungsstils auf das Gehalt	148
3.6.3	Durchsetzungsfähigkeit und Herzlichkeit	157
3.6.4	Wahrnehmung des Einflusses der Familie auf den beruflichen Erfolg	161
3.6.5	Erziehungsmerkmale	161
4	Reflexion der Gesamtstudie	167
4.1	Methodik und weitere Forschungsansätze	167
4.2	Zusammenfassung der Erkenntnisse aus den Studien	168
4.3	Abgleich der Forschungsergebnisse mit der Forschungsfrage ...	170
4.4	Ausblick der Studie – Staatliche Steuerungs-/ Erziehungsinstrumente	171
4.4.1	Determinanten der familienstrukturbedingte Gender Pay Gap	172
4.4.2	Maßnahmen in Bezug auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen	174
4.5	Entgeltgleichheit als inneres Gesetz	178
4.6	Neoliberalismus zur Schaffung einer freiheitlichen Ordnung	179
4.7	Resümee	182
	Literaturverzeichnis	185

Abkürzungsverzeichnis

A	Anpassungsfähigkeit, Agreeableness
A	Zeichen im Tarifvertrag für Beamtenstatus
AG	Aktiengesellschaft
B	Beamte
B	Bund (TV-B: Tarifvertrag Bund)
BAI	Beck Anxiety Inventory (Beck Angst-Inventar)
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Beck Depression Inventory (Beck Depressions-Inventar)
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
C	Gewissenhaftigkeit, Conscientiousness
ca.	circa
C-Sharp	Bezeichnung einer Programmiersprache
d. h.	das heißt
dbb	Bundesfrauenvertretung des Beamtenbundes und der Tarifunion
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
dt.	deutsch
e. V.	eingetragener Verein
E	Extraversion

EMBU	Egna Minnen Beträffande Uppfostran (Schwedisch für „eigene Erinnerungen, welche die Erziehung beeinflussen“)
EntgTranspG	Entgelttransparenzgesetz
et al.	und weitere
etc.	et cetera
evtl.	eventuell
FAST	Familienstrukturtest
FEE	Fragebogen zum erinnerten elterlichen Erziehungsverhalten
FFI	Fünf-Faktoren-Inventar
FFM	Fünf-Faktoren-Modell (Big Five)
FGPG	familienstrukturbedingte (Synonym: familienstrukturbasierte) Gender Pay Gap
FLZ	Fragebogen zur Lebenszufriedenheit
FW	Freie Wirtschaft
gem.	gemäß
GFMK	Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder
GG	Grundgesetz
GPG	Gender Pay Gap
Hrsg.	Herausgeber
IG-Metall	Bezeichnung einer Einzelgewerkschaft, organisierte Arbeitnehmervertretung
inkl.	inklusive
KUKA	Unternehmensname basierend auf den Kürzeln der Gründer
L	Land
Lpfö	Läroplan – Bezeichnung für schwedisches Curriculum für die Vorschule
lt.	laut
M	Mutter
M_V	Mutter und Vater
M1/M2	älteres männliches Familienmitglied / jüngerer männliches Familienmitglied
N	Neurotizismus, Neuroticism
NA	Negativer Affekt
NEO	Neurotizismus, Extraversion, Offenheit
NEO-Pi-R	NEO-Persönlichkeits-Inventar-revidierte Form
O	Offenheit, Openness

OCEAN	OCEAN-Modell entspricht Fünf-Faktoren-Modell bzw. Big Five (Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, Neuroticism) (Offenheit, Gewissenhaftigkeit, Extraversion, Anpassungsfähigkeit (=Verträglichkeit), Neurotizismus)
ÖD	Öffentlicher Dienst
PA	Positiver Affekt
PANAS	Positive und Negative Affekt Skala
PANAVA	Positive Affekte / Negative Affekte / Valenz Affekte
Q-Sort	Ratingverfahren zur Messung des Selbstkonzepts
S.	Seite
SA	Selective Accessibility (Modell der “gezielten Zugänglichkeit”)
SEM	Self Evaluation Maintenance Model (Aufrechterhaltung der Selbstbewertung)
SGB	Sozialgesetzbuch
Teilnehmer	umfasst beide Geschlechter als Abkürzung für Teilnehmer/innen – gleiches gilt für: “Proband” (Proband/in), “Mitarbeiter” (Mitarbeiter/in)
TV	Tarifvertrag
u. a.	unter anderem
V.	Vater
v.	von
VA	Valenz-Affekt
vgl.	vergleiche
W1/W2	älteres weibliches Familienmitglied / jüngeres weibliches Familienmitglied
WinSTAT	Statistik Software Add-In für Microsoft Excel
WPF	Windows Presentation Foundation (Graphik Framework)
xml	Auszeichnungssprache zur Darstellung hierarchisch strukturierter Daten im Format einer Textdatei (Extensible Markup Language, abgekürzt XML)
z. B.	zum Beispiel
zit.	zitiert



Einleitung – Ermittlung der Forschungsfrage und Studiendesign

1

Zur Ermittlung der Forschungsfrage, auf der das Studiendesign aufgebaut ist, bedarf es zunächst einer Analyse des aktuellen Standes der Wissenschaft und der bisherigen Wirkungsweise des Entgelttransparenzgesetzes. Um die mit der vorliegenden Studie angestrebte Erhebung der affektiven, kognitiven und verhaltensbezogenen Reaktionen auf eine familienstrukturbedingte Gender Pay Gap Salienz vornehmen zu können, wird zunächst definiert, was unter einem Gender Pay Gap zu verstehen ist und welche persönlichen Strategien zur Bewältigung der „Gender Pay Gap Trap of Family Structure“ auf der Grundlage bisheriger wissenschaftlicher Erkenntnisse zu erwarten sind. Zudem gilt es zu klären, ob die bisherige Wirkungsweise des seit Juli 2017 in Kraft getretenen Entgelttransparenzgesetzes, basierend auf den Erkenntnissen des vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend beauftragten Evaluationsgutachtens, einen Forschungsbedarf zur Gewährleistung des Entgeltgleichheitsgebotes indiziert.

1.1 Entwicklung der Forschungsfrage

Um Erkenntnisse zu generieren, wie die Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebotes gesamtgesellschaftlich gewährleistet werden kann, soll in der vorliegenden Studie die Symbiose aus den Beziehungen zu nahestehenden Menschen, dem eigenen Geschlecht und dem beruflichen Erfolg analysiert werden. Es soll der Frage nachgegangen werden, welche Reaktionen sich in einer Person entwickeln, wenn sie erkennt, dass das eigene berufliche Entgelt vom Geschlecht und familiären Beziehungsstrukturen beeinflusst wird. Zudem werden Lösungsmöglichkeiten erarbeitet, wie ein Gender Pay Gap, der durch die Familie bedingt wird, vermieden werden kann.

1.1.1 Entwicklung der Forschungsfrage mit Bezug auf den wissenschaftlichen Forschungsstand

Eine Möglichkeit zur Begegnung einer wahrgenommenen Ungerechtigkeit ist die Auseinandersetzung mit dem persönlichen, familiären und sozialstrukturellen Lebenssystem. Hierzu gilt es geschlechtsstereotype Rollenmodelle zu durchdenken und auch geschlechtsstereotypes Denken zu durchbrechen. Dies betrifft das Individuum genauso wie gesamtgesellschaftliche Zusammenhänge und darum wird nachfolgend zunächst auf die Entgelthöhe und den Zusammenhang mit Geschlechtsstereotypisierungen eingegangen.

Gesellschaftlich geprägte Rollenmodelle bestimmen unser Handeln und Denken. Entsprechend von Alice Eaglys Theorie der sozialen Rollen (Eagly, 1987; Eagly et al., 2000) werden von der Gesellschaft auf das Individuum diejenigen Merkmale und Eigenschaften projiziert, die für die sozialen Rollen, insbesondere Familien- und Berufsrollen typisch sind.

Aus diesem geschlechtsstereotypischen Denken heraus bleiben bestimmte Positionen, wie Führungspositionen, ausschließlich bestimmten (Geschlechts-) Gruppen vorbehalten und auch die Entlohnung ergibt sich z. T. abhängig von Geschlechtsstereotypen. Sukzessive wird politisch, wie beispielsweise mit Einführung der Frauenquote am 06.03.15 versucht, diesen (auf Geschlechtsrollen basierenden) Vorurteilen entgegenzuwirken.

Frauen verdienen nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 2014 in Deutschland 22 % weniger als Männer (Statistisches Bundesamt, 2015). Im europäischen Vergleich ist dieser Wert sehr hoch. Der Durchschnitt der Euroländer lag 2013 bei 16,4 % (Eurostat, 2015; Boll, Leppin, 2015). Bei der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen und -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder (GFMK) am 02. und 03. Juli 2015 in Berlin wurde festgestellt, dass dieser Lohnunterschied mit der Gleichstellung von Mann und Frau nicht vereinbar ist und daher hat die GFMK die Bundesregierung aufgefordert mit gesetzlichen Regelungen für mehr Transparenz bei den Lohnstrukturen zu sorgen (GFMK, 2015; BMFSFJ, 2017). Dieser Aufforderung wurde mit dem Beschluss des Bundeskabinetts am 11. Januar 2017 und dem Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes am 06. Juli 2017 nachgekommen.

Auf Grund der in Deutschland vorherrschenden Kultur, dass über Geld nicht gesprochen wird und zum Teil Schweigevereinbarungen zum Verdienst in den Arbeitsverträgen existieren, ist den Erwerbstätigen in Deutschland oftmals der Gender Pay Gap nicht bewusst. Daher ist es notwendig, zu erforschen, wie durch die Transparenz des Entgeltsystems das Bewusstsein des Gender Pay Gaps und seiner Ursachen auf die Arbeitnehmerschaft wirkt.

Mit Bewusstwerden des Gender Pay Gaps können kognitive und affektive Verhaltensweisen und Reaktionen ausgelöst werden, wie z. B. die Überzeugung Lohngerechtigkeit erreichen zu können mittels des Selbstwirksamkeitskonzeptes (subjektive Überzeugung neue oder herausfordernde Anforderungssituationen aufgrund eigener Kompetenzen bewältigen zu können (Bandura, 1997; Schwarzer, Jerusalem, 2002)), indem beispielsweise via Selbstreflexion subjektiv die wahrgenommenen Leistungsursachen analysiert werden (Artelt, 2000; Cress, 1999). Es sind aber auch andere Reaktionen denkbar, wie das Leiden unter der selbst wahrgenommenen Ungerechtigkeit (Gollwitzer, 2013). Wie stark eine Person durch eine wahrgenommene Ungerechtigkeit selbst betroffen ist und in welchem Umfang sie kognitiv, emotional und verhaltensmäßig darauf reagiert, bestimmt sich nach der persönlichen Sensibilität für widerfahrene Ungerechtigkeit (Mohiyeddini, Schmitt, 1997; Schmitt, Mohiyeddini, 1996; Schmitt et al., 1995; Schmitt, Gollwitzer, Maes, Arbach, 2005). Hafer (2000) nutzte das Stroop Paradigma (MacLeod, 1991) und fand in einem Card-Sorting Verfahren heraus, dass durch die Wahrnehmung ungerechter Ereignisse eine Auseinandersetzung mit gerechtigkeitsthematisch relevanten Wörtern ausgelöst wird. „Gerechtigkeit“ scheint für Menschen nach der Beobachtung einer ungerechten Situation eine saliente und sozial bedeutsame Kategorie zu sein. Dies entspricht Lerner's (1993, 1994) Idee einer Bedrohung des Glaubens an eine gute und gerechte Welt und diese Bedrohung erfordert Coping-Strategien. Coping (Bewältigung) umfasst die Art des Umgangs und das Auseinandersetzen mit einem als bedeutsam empfundenen Ereignis oder einer Situation (Kaluzna, 2012).

Eine mögliche Coping-Strategie zur Bewältigung einer wahrgenommenen Ungerechtigkeit ist die Auseinandersetzung mit dem eigenen familiären und sozialstrukturellen Lebenssystem. Geschlechtsstereotypes Wissen beeinflusst uns in der Wahrnehmung von Gerechtigkeit und in der Einschätzung der eigenen Persönlichkeit, aber auch im Umgang mit anderen Menschen. Diese früh in der Kindheit erworbene implizite und automatische Wahrnehmung der eigenen oder fremden Person anhand von Geschlechtsmerkmalen setzt sich bis ins Erwachsenenalter unbewusst fort (Zemore, Fiske, Kim, 2000).

Die Theorien, die sich mit geschlechtsspezifischem Verhalten befassen, konzentrieren sich meist auf die Entwicklungsstufen der Kindheit und Jugend (Trautner, 1981). Soziologische, sowie biologische Faktoren werden vernachlässigt.

Im Wesentlichen gibt es die folgenden vier psychologischen Theorien zur Manifestation von geschlechtsstereotypischem Wissen in der Kindheit: die Bekräftigungstheorie, die Imitationstheorie, die Identifikationstheorie und die kognitive Theorie. Entsprechend der Bekräftigungstheorie manifestieren sich

geschlechtsstereotypische Verhaltensweisen durch die Bekräftigung von entsprechendem Verhalten (Lob, Tadel etc.) (Fagot, Patterson, 1969). Die Imitationstheorie (Bandura, 1971; Mischel, 1970, 1976; Eagly, 1987) befasst sich damit, dass durch die Beobachtung von gleichgeschlechtlichen Modellen geschlechtsstereotypisches Verhalten entsteht. Die Identifikationstheorie (Zahlmann-Willenbacher, 1979) geht davon aus, dass sich die Primärbeziehungen in der Ausprägung des geschlechtsspezifischen Verhaltens widerspiegeln. Die kognitive Theorie der Geschlechtsrollen-Entwicklung (Kohlberg, 1974) befasst sich mit der stufenweisen Entwicklung der Geschlechtsrolle im Laufe des Entwicklungsprozesses des Kindes.

In allen vier Theorien ist das Individuum in ein soziales Netzwerk, vorwiegend bestehend aus der eigenen Familie, eingebunden. Somit beeinflusst die eigene Familienstruktur die Entwicklung des Individuums, sowie die gelebten gesellschaftlichen Wertvorstellungen, geschlechtsstereotypischen Denkmuster und Verhaltensweisen.

Sozialwissenschaftliche Studien haben gezeigt, dass eine Orientierung an Geschlechterrollen (Eagly, 1987) und geschlechtsspezifischen Merkmalen (Deaux, Lewis, 1983, 1984) entscheidend für die Personenwahrnehmung ist.

Somit prägen Geschlechtsstereotypisierungen die Zuschreibung von Führungskompetenzen und damit auch die Besetzung von Führungspositionen mit entsprechenden überdurchschnittlichen Gehaltsstufen. Damit wirken sich die Familienstruktur und die daraus erlernten Verhaltensweisen auch auf die individuelle Höhe des Entlohnungsgefüges aus.

Daran anknüpfend ergeben sich folgende Forschungsfragen: Was denken und fühlen Frauen und Männer bei Bewusstwerden des Gender Pay Gaps im Kontext der eigenen Person? Welche Prozesse löst dies aus, insbesondere in Bezug auf die Reflexion des eigenen strukturellen und familiären Umfeldes und welche subjektiven Ansätze eines geänderten Selbst- und Familienkonzeptes können sich daraus ergeben?

1.1.2 Entwicklung der Forschungsfrage aus der Evaluation zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern und zur Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots

Eine mögliche geschlechtsbezogene Entgeltlücke wird wie nachfolgend beschrieben als bereinigte und unbereinigte Differenz ermittelt. Durch diese Unterscheidung ist eine spezifizierte Sicht auf die Ursachen der Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern möglich. Das Gebot der Entgeltgleichheit bildet als gesellschaftliches Ziel die Grundlage für das im Juli 2017 in Deutschland in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz. Ein von der Bundesregierung in Auftrag gegebenes Evaluationsgutachten vom Juli 2019 hat ergeben, dass die mit diesem Gesetz verbundenen Ziele positiv angenommen werden, aber noch Handlungsbedarf besteht, um das Gebot der Entgeltgleichheit in der Gesellschaft nachhaltig zu implementieren und damit einen Gender Pay Gap zu verringern. Aus diesem Grund ist die im Evaluationsgutachten beschriebene Wirkungsweise des Gesetzes hinsichtlich des Forschungsbedarfs zu analysieren.

Der Gender Pay Gap umfasst den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern unter Bezug auf die Arbeitnehmerschaft der gesamten Wirtschaft und wird im vierjährigen Turnus im Rahmen der seit 2006 EU-einheitlich erhobenen Verdienststrukturerhebung eruiert.

Ermittelt wird die unbereinigte Entgeltlücke, d. h. der einfache Vergleich der Bruttostundenverdienste zwischen den Geschlechtern. Der Entgeltunterschied in Deutschland beträgt lt. dem Statistischen Bundesamt ca. 18 % (Ost: 6 %, West: 20 %, Statistisches Bundesamt 2021, basierend auf einer Erhebung von 2020) und hat sich demnach um 4 % zu den Werten aus 2014, die zur gesetzlichen Regelung im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes geführt haben, verändert. Hierbei hat sich im Vergleich zum Jahr 2019 der Gender Pay Gap um 1 % verringert. Bei diesem Ergebnis ist zu beachten, dass Sondereffekte infolge der Kurzarbeit in der Corona-Krise die Veränderung des unbereinigten Gender Pay Gap zwischen 2019 und 2020 beeinflusst haben können (Statistisches Bundesamt, 2021). Diese „unbereinigte Entgeltlücke“ basiert auf strukturellen Faktoren und erwerbsbiographischen Unterschieden zwischen Männern und Frauen.

Zu den erwerbsbiographischen Faktoren zählen eine geschlechterspezifische Berufswahl, familienbedingte Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeittätigkeiten und eine darauf resultierende geringere Berufserfahrung. Auch diese Faktoren können strukturbedingt verursacht oder verstärkt sein.

Beispielsweise kann ein geringerer Anteil von Frauen in Führungspositionen auf strukturelle Zugangsbeschränkungen zu Führungspositionen (sogenannte „gläserne Decke“) zurückzuführen sein. Die ungleiche Verteilung von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen zwischen den Geschlechtern beruht in der Regel auf traditionellen Einstellungen bzgl. häuslicher Arbeitsteilung, Rollenstereotypen, sowie fehlenden Betreuungsinfrastrukturen für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.

Die bereinigte Entgeltlücke beschreibt, wie hoch der geschlechtsbezogene Gehaltsunterschied wäre, wenn sich Frauen und Männer am Arbeitsmarkt nicht unterscheiden würden. Hierbei werden die Faktoren Beschäftigungsumfang (Vollzeit, Teilzeit), Bildung und Berufserfahrung, Beruf und Branche, die Unternehmensgröße, Zulagen und die Besetzung von Führungspositionen berücksichtigt.

Unter Herausrechnung dieser Faktoren ergibt sich für Deutschland eine verbleibende, sogenannte „bereinigte Entgeltlücke“, zwischen den Geschlechtern in Höhe von ca. 6 %. Diese Differenz hat sich beim Vergleich des Erhebungsjahres 2020 zu 2014 nicht verändert und ist nicht ausschließlich auf geschlechterbezogene Diskriminierung zurückzuführen, sondern umfasst neben den bereits berücksichtigten Elementen weitere Faktoren, die vom Statistischen Bundesamt nicht erfasst werden (Statistisches Bundesamt, 2016, basierend auf Erhebungen von 2014; Statistisches Bundesamt, 2020, basierend auf Erhebungen von 2020). Die für Deutschland ermittelte bereinigte (sog. angepasste (adjusted)) Lohnlücke liegt unter und die unbereinigte (sog. unangepasste (unadjusted)) Lohnlücke über dem europäischen Durchschnitt. Dies lässt den Rückschluss zu, dass eine geschlechtsbezogene Diskriminierung im Rahmen des Gender Pay Gaps in Deutschland eine untergeordnete Rolle spielt im Verhältnis zu anderen Faktoren, die es zu präzisieren gilt (BMFSFJ, 2019).

Folglich ergibt sich somit die Forschungsfrage: Was erachten Männer und Frauen für den Gender Pay Gap als ursächlich, das Geschlecht oder andere Faktoren, wie beispielsweise familiäre Strukturen?

1.1.3 Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern sowie zur Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots

Art. 23 Abs. 1 EntgTranspG verpflichtet die Bundesregierung nach Inkrafttreten des Gesetzes (06. Juli 2017) im vierjährigen Rhythmus die Wirksamkeit des

Gesetzes zu evaluieren, erstmals nach zwei Jahren. Im Mai 2018 hat die Bundesregierung die Kienbaum Consultants International GmbH nach einer öffentlichen Ausschreibung mit der Evaluation beauftragt. Dieses Evaluationsgutachten wurde am 10.07.2019 veröffentlicht und die Ergebnisse bilden die Grundlage für die vorliegende Studie.

Aus der im Evaluationsgutachten dargestellten Wirkungsweise des Gesetzes ergibt sich die Notwendigkeit, die Bekanntheit des Entgelttransparenzgesetzes und seiner Instrumente zielgruppenorientiert zu steigern und die Rechtsanwendung zu vereinfachen. Insgesamt wurden für diese Evaluation 1.014 Institutionen des öffentlichen Dienstes, 801 Unternehmen, 575 Interessensvertretungen und 1.085 Beschäftigte befragt.

In 14 % der im Rahmen des Evaluationsgutachtens befragten Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten und 7 % der befragten Institutionen des öffentlichen Dienstes wurde mindestens eine Auskunftsanfrage gestellt. Bis zur Evaluation und seit Inkrafttreten des Entgelttransparenzgesetzes haben 45 % der Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten und 43 % der Unternehmen zwischen 201 und 500 Beschäftigten die Entgeltstrukturen überprüft. 25 % der Institutionen des öffentlichen Dienstes haben ebenfalls ohne Verpflichtung eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen vorgenommen.

Das Entgelttransparenzgesetz, mit dem Ziel die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen, umfasst drei Instrumente, d. h. einen individuellen Auskunftsanspruch für Beschäftigte in Betrieben bzw. Dienststellen mit mehr als 200 Beschäftigten, die Aufforderung an private Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten Verfahren zur Überprüfung der Entgeltstruktur durchzuführen sowie eine Berichtspflicht für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten.

Im Rahmen der Evaluation wurde festgestellt, dass die Unternehmen und Institutionen grundsätzlich die Ziele des Entgelttransparenzgesetzes unterstützen. Die Akzeptanz der Gesetzesziele kann als solide Grundlage für das Gesetz gewertet werden. Allerdings zeigt sich, dass in tarifgebundenen Unternehmen, sowie Einrichtungen des öffentlichen Dienstes das Thema der Entgeltgleichheit aus Sicht der Arbeitgeber mit geringerer Relevanz bewertet wird. Als Ursachen werden hierfür genannt, dass keine Entgeltungleichheit existent ist, bzw. ein Tarifvertrag vorhanden ist. Jedoch ist aus Sicht der Mehrheit der Beschäftigten in den betreffenden Unternehmen bzw. Institutionen des öffentlichen Dienstes die Entgeltgleichheit ein bedeutendes Thema.

Generell fühlt sich die Mehrheit der Beschäftigten durch das Entgelttransparenzgesetz in den Rechten gestärkt, auch wenn durch das Gesetz keine Steigerung in Bezug auf die Offenheit der Gespräche über Lohn und Gehalt aus Sicht der Befragten feststellbar ist. Dieser Aspekt veranlasst dazu die Wirkungsweise des