

Martin-Luther-Universität
Halle-Wittenberg



Sommersemester 2019

Lehrstuhl für Wirtschaftsethik

Bachelorarbeit

**„"Gender Equality" als Herausforderung für
Nachhaltigkeit: Ein wirtschaftsethischer
Aufklärungsbeitrag zum "Gender (Pay) Gap"”**

Eingereicht von:	Carlotta Tautz
Adresse:	Friesenstraße 10, 06112 Halle (Saale)
Telefon:	01778584907
E-Mail:	carlotta.tautz@student.uni-halle.de
Matrikelnummer:	216220333
Studiengang:	Betriebswirtschaftslehre
Datum der Abgabe:	04.07.2019

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit untersucht die Debatte um den Gender (Pay) Gap aus wirtschaftsethischer Perspektive. Die sozialökonomische Problematik des Gender Gap bezeichnet die grundsätzlichen geschlechterspezifischen Unterschiede, die im öffentlichen Diskurs als Ungerechtigkeiten aufgefasst werden. Der Gender Pay Gap hingegen beschreibt die Ungleichverteilung der Löhne von Frauen und Männern.

Beleuchtet werden zunächst aktuelle statistische Kennzahlen, die das Maß an Ungleichheit quantifizieren, um die daraus resultierenden öffentlichen Forderungen abzuleiten. Diese Forderungen werden durch Ingebrauchnahme von praktischen Syllogismen dargelegt. Es zeigt sich, dass die öffentlichen Anliegen unzureichend auf wissenschaftlichen Fakten basieren und einer einseitig ausgelegten Argumentation zu Grunde liegen.

Mithilfe der positiven Analyse werden theoretische und empirische Forschungsergebnisse beschrieben, um den Gender Pay Gap Deutschlands in bereinigter Form darzustellen. Damit die Ursachen geschlechtsspezifischer Unterschiede entschlüsselt werden können, werden die einzelnen anteiligen Bestandteile der Lohnlücke geprüft. So zeigen sich bei der Betrachtung der Karriereverläufe von Frauen und Männern sichtbare Unterschiede. Der Gender Gap auf der einen Seite wird durch verschiedene Präferenzen erklärt. Die Lohnlücke auf der anderen Seite entsteht vor allem durch langjährige Erwerbsunterbrechungen, die vor allem von Frauen eingelegt werden.

Die durch die Analyse gewonnenen Erkenntnisse dienen zur Aufklärung dieser aktuellen Debatte. Sichtbar wird die Bedeutung des Zusammenwirkens von Öffentlichkeit, Politik und Wirtschaft. Diese Interaktion wird durch das Drei-Ebenen-Modell, als Instrument der ordonomischen Wirtschaftsethik, genau beleuchtet. Widersprüchliche Forderungen der anfangs dargestellten öffentlichen Debatte werden durch korrigierte Syllogismen überarbeitet. Infolge der einseitigen Betrachtung sozialer Ungerechtigkeiten mit dem Ziel der Besserstellung der Frau kommt es nicht zu den intendierten, sondern zu nicht-intendierten Folgewirkungen.

Inwiefern besser allseitig profitierende Maßnahmen anstelle der öffentlichen Forderungen umgesetzt werden sollten, zeigt sich schlussendlich mit dem Konzeptentwurf für ein fundiertes Nachhaltigkeitsmanagement. Verdeutlicht wird die Notwendigkeit von Instrumenten zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Unternehmenskultur, um individuelle Interessen von Frauen und Männern zu fördern.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	IV
Abkürzungsverzeichnis	V
Einleitung.....	1
1 Rekonstruktion der öffentlichen Debatte	2
1.1 Der Gender Gap als Ausdruck von Chancenungleichheit.....	3
1.2 Der Gender Pay Gap als Ausdruck ungleicher Bezahlung.....	6
2 Analyse des Gender (Pay) Gap	8
2.1 Theoretische Erklärungsansätze zur Existenz des Gender (Pay) Gap	8
2.1.1 Humankapitaltheorie als Erklärung des Kosten-Nutzen-Kalküls	9
2.1.2 Segregation als Erklärung der Ungleichverteilung am Arbeitsmarkt	11
2.1.3 Devaluation als Erklärung geschlechterspezifischer Abwertung.....	13
2.2 Empirische Untersuchung zum Gender (Pay) Gap.....	14
3 Aufklärungsbeitrag zum Gender (Pay) Gap.....	19
3.1 Der Gender Gap als Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen	20
3.2 Der Gender Pay Gap als Ausdruck verschiedener Erwerbsverläufe	28
4 Konzeptentwurf für ein aufgeklärtes Nachhaltigkeitsmanagement	31
4.1 Politische Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes	31
4.2 Unternehmerische Verantwortung zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit ..	33
Fazit	35
Literaturverzeichnis.....	38

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der Gender Gap als praktischer Syllogismus.....	5
Abbildung 2: Der Gender Pay Gap als praktischer Syllogismus	7
Abbildung 3: Global Gender Gap Index 2017 und Global Human Capital Index 2017	11
Abbildung 4: Zerlegung des Gender Pay Gap 2014	15
Abbildung 5: Der korrigierte Syllogismus um den Gender Gap – Upstream.....	21
Abbildung 6: Der korrigierte Syllogismus um den Gender Gap – Downstream zweiten Grades	24
Abbildung 7: Das ordonomische Drei-Ebenen-Modell.....	25
Abbildung 8: Diskursversagen und die Zielvorstellung einer orthogonalen Positionierung....	26
Abbildung 9: Der korrigierte Syllogismus um den Gender Gap – Downstream.....	27
Abbildung 10: Der korrigierte Syllogismus um den Gender Pay Gap – Downstream	29

Abkürzungsverzeichnis

AfD	Alternative für Deutschland
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union in Bayern
Destatis	Statistisches Bundesamt
DIW	Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung
EIGE	European Institute for Gender Equality
EU	Europäische Union
IW	Institut der deutschen Wirtschaft
IWH	Institut für Wirtschaftsforschung Halle
MINT	Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft, Technik
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
SDG	Sustainable Development Goal
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
UN	United Nations
WEF	World Economic Forum
WSI	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

Einleitung

„Benachteiligung verfolgt viel zu viele Frauen ein Leben lang“¹, stellt Entwicklungsminister Gerd Müller, auf Grundlage des Berichtes der UN Women *Turning Promises into Action: Gender Equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*, fest.² Die Aussage von Gerd Müller ist nur ein Beleg dafür, dass die Forderung nach Geschlechtergerechtigkeit und die damit verbundene Beseitigung von Geschlechterdiskriminierung wesentlicher Bestandteil gesellschaftlicher Anliegen, politischer Programme sowie medialer Aufbereitung ist. Die Bekämpfung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern hat in der öffentlichen Debatte einen hohen Stellenwert erlangt, welcher hohen politischen Druck erzeugt.³

Der öffentliche Diskurs wird insbesondere von den Vereinten Nationen geprägt, die vehement ein Umdenken fordern. Die internationale Staatengemeinschaft hat 2015 mit der Agenda 2030 einen Zukunftsvertrag beschlossen und 17 Sustainable Development Goals (SDG) formuliert.⁴ In diesem Rahmen wurde mit *SDG 5 Gender Equality* die Forderung nach Geschlechtergleichstellung impliziert und mit *SDG 8.5 Equal Pay for Work of Equal Value* ebenfalls die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern in der ökonomischen Entwicklung eingebunden.⁵ Auslöser dafür ist die bestehende Ungleichheit zwischen Frauen und Männern, die ein großes Hindernis für nachhaltige Entwicklung und Wirtschaftswachstum darstellt.⁶

Diese Benachteiligung kann in Form eines Gender Gap – der einen Prozentwert für die Berechnung von Ungleichheit darstellt – quantifiziert werden. Geschlechterlücken tauchen in verschiedenen Bereichen wie Politik, Bildung oder Wirtschaft auf. Es stellt sich die Frage, ob Frauen die gleichen Möglichkeiten bezüglich beruflicher sowie persönlicher Entfaltung haben wie Männer. Laut Global Gender Gap Report liegt der Gleichstellungsindex in Deutschland bei 77,6 Prozent und hat sich zum Vorjahr sogar verschlechtert.⁷

In Bezug auf geschlechterspezifische Entgeltungleichheit kann der Gender Pay Gap spezifiziert werden, für den im Jahr 2018 für Deutschland ein Wert von 21 Prozent berechnet wurde.⁸ Die

¹ BMZ (2018).

² Für den Bericht siehe UN Women (2018).

³ Heutzutage ist Gleichstellungspolitik fest in der Bundespolitik verankert siehe BMFSFJ (2017). Es gibt zahlreiche nationale und internationale Untersuchungen zu Entgeltunterschieden. Umstritten ist jedoch, ob diesbezüglich politische Handlungen notwendig sind. Für weitere Informationen siehe Schmidt (2016a; S. 3).

⁴ Vgl. BMZ (2017). Die SDGs werden von einigen Seiten stark kritisiert siehe Lomborg (2018).

⁵ Vgl. Vereinte Nationen (2015).

⁶ Für Herausforderungen, die mit SDGs bekämpft werden sollen siehe UN Women (2018; S. 15). Nähere Informationen zu geschlechtlicher Ungleichheit siehe UN Women (2018; S. 86-103).

⁷ Vgl. Weltwirtschaftsforum (2018; S. 107 f.).

⁸ Vgl. Destatis (2019a).

Höhe und allgemein die Existenz des Gender Pay Gap sind jedoch umstritten. Vermehrt wird die Persistenz der Geschlechterlücke durch eine Überpolarisierung erklärt.⁹

Die Bachelorarbeit versteht sich als ein Aufklärungsbeitrag zu dieser kontrovers geführten Debatte. Sie rekonstruiert die divergierenden Positionen zum Gender Gap sowie zum Gender Pay Gap und nimmt eine Analyse aus wirtschaftsethischer Perspektive vor.

Dafür wird in Kapitel 1 zunächst die öffentliche Debatte mithilfe des praktischen Syllogismus rekonstruiert. Bei dem praktischen Syllogismus handelt es sich um ein Analyseinstrument der Wirtschaftsethik, welches zur Veranschaulichung von Positionen dient und logisches Ziel-Mittel-Denken konstruiert.¹⁰ Für eine normative Handlungsempfehlung gilt es neben einer normativen Prämisse auch immer eine positive Prämisse aufzustellen. Häufig beruhen Argumente auf einer fehlerhaften Wahrnehmung der Realität. Dies kann zur Folge haben, dass Maßnahmen neben intendierten auch nicht-intendierte Konsequenzen erwirken können.¹¹ Ausgehend von der Rekonstruktion der öffentlichen Debatte in Kapitel 1 erfolgt im zweiten Abschnitt der Arbeit eine kritische Untersuchung der Faktenlage in Form einer positiven Analyse. Daran anknüpfend wird im dritten Kapitel eine Anpassung der Handlungsempfehlung vorgenommen. Um das Argument zu stützen wird in dieser Passage das Drei-Ebenen-Schema – ein Instrument der ordonomischen¹² Wirtschaftsethik – herangezogen. Bei Projektion der diskutierten Problematik lassen sich hier die Ebenen der Öffentlichkeit, Politik und Wirtschaft unterscheiden.¹³ Die Arbeit schließt mit fundierten Konzeptentwürfen, welche für ein aufgeklärtes Nachhaltigkeitsmanagement einbezogen werden sollten und leitet Rückschlüsse und Implikationen für Politik und Wirtschaft ab.

1 Rekonstruktion der öffentlichen Debatte

Für die Darstellung geschlechtsspezifischer Ungleichheit existieren eine Reihe von statischen Kennzahlen. Der Verdienstunterschied liegt seit Jahren bei rund 20 Prozent und wird oft mit dem Gender Care und Gender Time Gap begründet. Während der erwerbstätigen Jahre wächst dieser Unterschied erheblich an, sodass aktuell ein Gender Lifetime Earnings Gap von etwa 50 Prozent besteht. Diese Lücke wirkt sich wiederum auf den Gender Pension Gap aus, der die unterschiedlich hoch ausfallende Rente misst.¹⁴ In diesem Kapitel wird das prominente Thema

⁹ Beim Gender Pay Gap wird oft von einem Irrtum oder Mythos gesprochen vgl. McIntyre (2019).

¹⁰ Vgl. Beckmann (2016; S. 183-185), vgl. Donaldson, Schreck, van Aaken (2013).

¹¹ Vgl. Pies (2017; S. 254 f., S. 259).

¹² Für einen Überblick über die Inhalte der ordonomischen Theorie siehe Pies (2009).

¹³ Für eine ausführliche Erklärung zum Drei-Ebenen-Schema siehe Pies (2009; S. 8-12) oder Pies und Hielscher (2014; S. 203).

¹⁴ Vgl. BMFSFJ (2017; S. 93-96), vgl. Boll et al. (2016; S. 114).