

Gender Pay Gap (auf Deutsch auch: "geschlechtsspezifisches Lohngefälle") ist die Bezeichnung für den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Gehalt von Männern und dem durchschnittlichen Gehalt von Frauen. Dabei ist das durchschnittliche Gehalt der Frauen niedriger als das der Männer.

In Deutschland wird der GPG vom Statistischen Bundesamt an zwei unterschiedlichen Werten gemessen: dem **unbereinigten GPG** und dem **bereinigten GPG**.

Der **unbereinigte GPG** ist die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn eines Mannes und dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn einer Frau. Im Jahr 2020 betrug dieser Wert 18% bzw. 4,16 Euro. Symbolisch für diese Differenz steht jedes Jahr der Equal Pay Day am 18. März. An diesem Tag sind nämlich 21% des Jahres vergangen, in denen Frauen nach der Rechnung des Gender Pay Gap sozusagen "umsonst" arbeiten.

Wichtig ist bei dem unbereinigten GPG nicht zu vergessen, dass er nur mit zwei Durchschnittswerten, also einen für alle angestellten Männer und einen für alle eingestellten Frauen arbeitet. Die Hintergründe dieser Werte sind dabei nicht mit einbezogen, etwa dass Frauen häufiger in schlechter bezahlten Berufen wie Erzieherin oder Krankenpflegerin arbeiten. Männer hingegen, wählen tendenziell besser bezahlte Berufe, z.B. im Bereich der Technik.

Ein weiterer Grund für die schlechtere Bezahlung von Frauen ist, dass diese häufiger einen Teil ihrer Arbeitszeit opfern müssen, um sich um ihre Kinder, kranke oder alte Angehörige zu kümmern. Denn häufig sind es die Frauen, die den gesellschaftlichen Druck verspüren, dieser Aufgabe nachzugehen, und nicht etwa ihre Männer. So wird etwa die Elternzeit, die Frauen eher und länger in Anspruch nehmen, als "Karrierebruch" beschrieben, weil die Männer mit ähnlichen Ausgangsbedingungen in dieser Zeit ihre weiblichen Kolleginnen mit Kindern, z. B. was Praxiserfahrung angeht, überholen und dadurch beruflich aufsteigen können. Die Frauen hingegen nicht.

Zur Berechnung des **bereinigten GPG** werden diese Hintergründe ermittelt und die Unterschiede, die sich beispielsweise aus den unterschiedlichen Berufen ergeben aus dem Prozentsatz eliminiert. Übrig bleiben dann die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen in vergleichbaren Positionen. Diese können durchaus in Diskriminierung der Frauen begründet sein, oder aber auch an anderem Verhalten. Während Männer sich womöglich eher trauen, ihren Chef um eine Gehaltserhöhung zu bitten, trauen sich dies Frauen tendenziell nicht. Auch das hängt stark mit der unterschiedlichen Sozialisierung von Männern und Frauen zusammen, die ihnen ganz bestimmte Rollenbilder vorschreibt.