

## Der Gender Pay Gap aus Perspektive von LGBTI Personen

Karin Schönplug

In diesem Beitrag wird die Manifestation des Gender Pay Gaps intersektional und aus der Perspektive von LGBTI Personen diskutiert. Einerseits wird ein Überblick über die internationale Forschung der letzten Jahrzehnte in diesem Bereich gegeben, andererseits werden Erkenntnisse aus einer für die Stadt Wien durchgeführten Befragung in der Community in die Analyse miteinbezogen.

Seit den 1980er Jahren untersuchen feministische und queere Ökonom\*innen nicht nur den Gender Pay Gap sondern auch den sogenannten „Gay Pay Gap:“

### Ergebnisse:

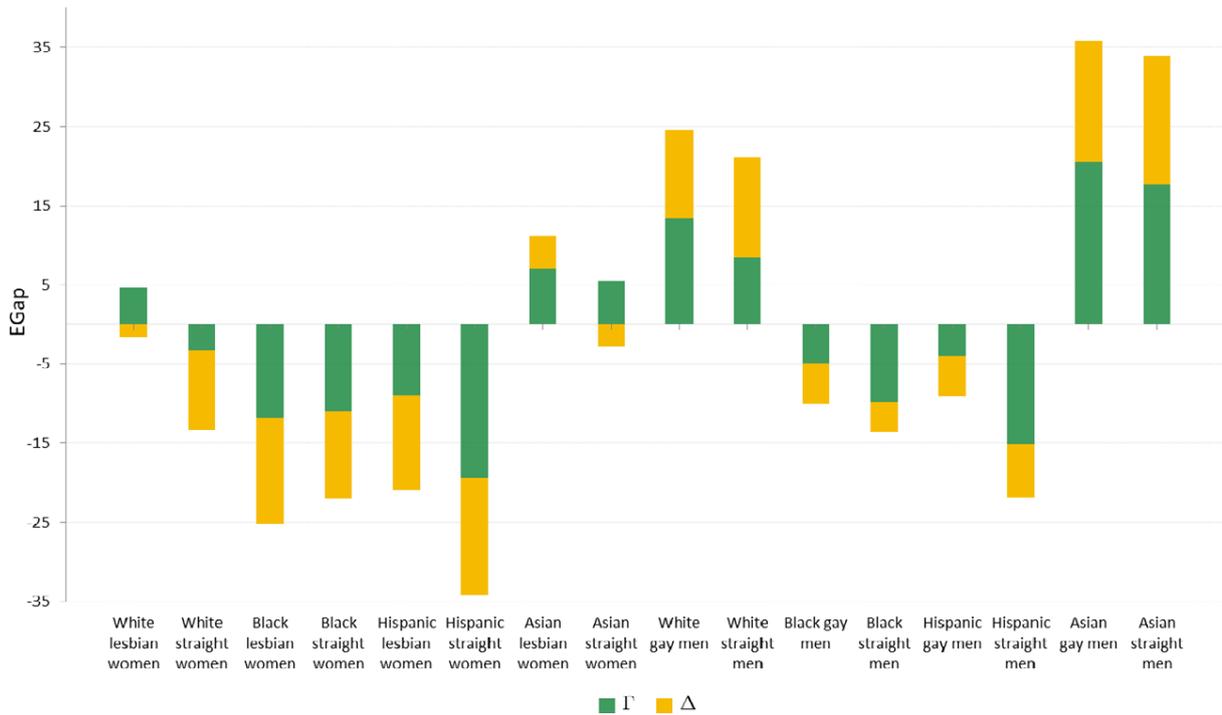
Die meisten Studien konstatieren Einkommenseinbußen für schwule Männer (laut einer Metastudie sind das durchschnittlich 11%), für lesbische Frauen werden hingegen eher Einkommensvorteile ausgewiesen (rund 9%). Diese Gaps werden in der Literatur als „Pönalen“ bzw. „Prämien“ für LGB Personen diskutiert. Abgestraft wird für schwule Männer die nicht-genderkonforme Berufswahl und/oder die nicht-heteronormative Genderperformanz. Für lesbische Frauen ist es ökonomisch eher vorteilhaft, in männlichen Berufen zu arbeiten, aber auch „männlicher“ am Arbeitsplatz zu agieren. Dies bedeutet allerdings nicht, dass die absolute Einkommenshöhe für lesbische Frauen höher wäre als jene für schwule Männer, da der Gender Pay Gap stärker zum Tragen kommt als die zu erzielenden Einkommensvorteile für lesbische Frauen. Werden Paare mit Doppelverdiener\*innen betrachtet, erzielen schwule Paare im Schnitt daher höhere Einkommen als heterosexuelle und zuletzt lesbische Paare.

Im Vergleich zu Cis-Personen sind Inter- und Transpersonen unabhängig von ihrer sexuellen Identität am häufigsten arbeitslos oder prekär beschäftigt, sie verdienen auch am wenigsten. (Für diese Gruppen ist bislang relativ wenig Forschung erfolgt.) Die Resilienzfähigkeit von LGBTIs ist schließlich ein positiv wirkender Faktor, der sich auch bei der Entlohnung signifikant auswirkt. Gestärkt wird sie durch Rückhalt in der Familie, sowie bei Freunden und Community-Netzwerken als auch durch Allies und institutionalisierten Support am Arbeitsplatz.

### Ursachen:

Der Gay Pay Gap wird unter anderem durch **Berufssegregation und Berufserfolge** erklärt. Interessant ist, dass diese beiden Faktoren (und die damit verbundene Lohnstruktur) bei der Betrachtung US Amerikanischer Daten sowohl von Geschlecht, sexueller Orientierung als auch der Kategorie „Race“ bestimmt werden.

**Earnings Gap: 1) Monetäre Verluste/Gewinne aufgrund von Berufssegregation (grün) und 2) Verluste/Gewinne innerhalb der Berufsgruppen (gelb)**



**Earnings gap kontrolliert für Bildung, Alter und Urbanität:**



Quelle: del Río Otero, Coral and Alonso-Villar, Olga, Occupational Achievements of Same-Sex Couples in the United States by Gender and Race (October 2019). Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, Vol. 58, Issue 4, pp. 704-731, 2019, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3603457> or <http://dx.doi.org/10.1111/irel.12246>

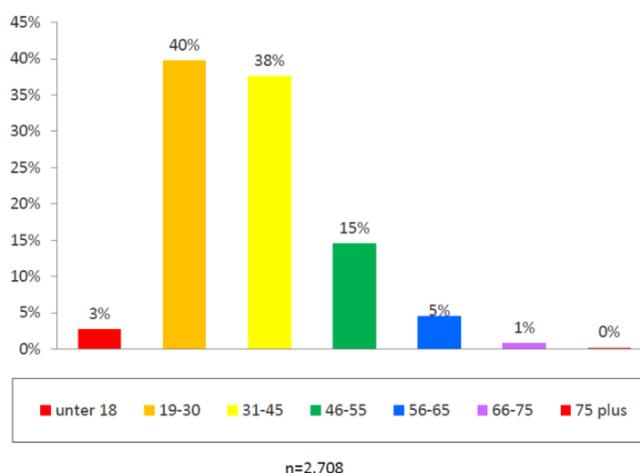
Es wirken hierbei aber weitere spezifische Faktoren zusätzlich intersektional ein: die Genderperformance und der Status als Cis-, Trans- oder Interperson, Rassisierung und Ethnisierung, Migrationsstatus, Bildungs- bzw. Klassenhintergrund, Wohnsitz im städtischen oder ländlichen Raum als auch der Familienstatus und das Vorhandensein von Kindern haben entscheidende Auswirkungen (auch) auf die Einkommen von LGBTIs.

**Audit-Studien** ermittelten, dass der Gay Pay Gap bereits in Verbindung mit der geringeren Häufigkeit einer Einladung zu Vorstellungsgesprächen entsteht. Im Arbeitsleben negativ wirken mangelnde Seilschaften und Gläserne Decken, gelebte Offenheit am Arbeitsplatz, aber auch eine nicht erfolgte Verpartnerung bzw. Eheschließung offen lebender Lesben oder Schwuler, sowie auch Diskriminierung und Mobbing Erfahrungen.

### **Datenprobleme:**

Ein sehr großes Problem in der Beforschung der sozio-ökonomischen Realitäten von LGBTI Bevölkerungen ist die Datenlage: Lesbische und schwule Personen können in großen Haushaltssamples (wie dem EU-SILC) oder auch dem Mikrozensus nur erkenntlich werden, wenn sie als gleichgeschlechtlich lebende Haushalte registriert werden. Hierbei herrschen sehr unterschiedliche Zählpraxen in nationalen Statistiken (legaler Status, Data Clearing, Konventionen...). Allein lebende LGB Personen sind als solche nicht in Haushaltspanelen erfassbar. Trans\*personen oder Intergeschlechtliche Menschen sind allgemein nicht sichtbar. Das heißt alle größeren repräsentativen Studien können nur gleichgeschlechtliche Haushalte erfassen. Kleinere Community-basierte Studien oder auch größere EU-weite Befragungen (wie das Fundamental Rights Agency Survey) sind aufgrund von auf Basis von Snowballing mit unterschiedlichen Biases verbunden (meist werden mehr Männer\* erreicht, meist besser gebildete und jüngere bzw. mittlere Alterskohorten).

### **Studie „Queer in Wien“ - Altersbias:**



Quelle: Studie „Queer in Wien“: <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/pdf/studie-queer-in-wien.pdf>