

Holst, Elke

Article

Verringerung des Gender Pay Gap: Fast wurde vergessen daran zu arbeiten: Kommentar

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke (2011) : Verringerung des Gender Pay Gap: Fast wurde vergessen daran zu arbeiten: Kommentar, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 78, Iss. 12, pp. 12-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/152110>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Verringerung des Gender Pay Gap: Fast wurde vergessen daran zu arbeiten

von Elke Holst*

Frauen verdienen in Deutschland im Schnitt noch immer etwa 23 Prozent weniger als Männer. Deutschland steht damit im europäischen Vergleich fast am Ende der Skala. Geringe Verdienste im Erwerbsleben haben langfristige Konsequenzen, denn sie bedeuten auch eine niedrige Rente im Alter und damit ein erhöhtes Armutsrisiko. Davon sind Frauen in weit höherem Maße als Männer betroffen. Immer wieder wird der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern auch von der Politik beklagt.

Der von der internationalen Business-and-Professional-Women-Vereinigung initiierte *Equal Pay Day* am 25. März 2011 weist alljährlich auf die anhaltenden Ungleichheiten bei der Entlohnung von Frauen und Männern eindringlich hin. Doch ist diese ganze Aufregung um Ungleichheit eigentlich noch zeitgemäß? Frauen sind heute hervorragend ausgebildet, sie übertreffen die Männer seit Jahren bei den Studienabschlüssen. Frauen sind ehrgeizig, leistungsfähig und streben Karrieren an, Unterbrechungen wegen Familienzeiten sind seltener und kürzer. Familienwünsche werden vielfach hinten gestellt, um zu den Männern auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu sein. Also eigentlich müsste es doch von selbst voran gehen.

Doch der Blick auf die Zahlen lässt daran zweifeln, dass diese Aufholjagd bei den Qualifikationen automatisch zum Erfolg führt: Der Gender Pay Gap dümpelt seit langer Zeit auf dem gleichen Niveau. Fast sieht es

so aus, als wurde hier vergessen, konsequent an diesem Thema zu arbeiten.

Frauen müssen auch heute mit Wettbewerbsnachteilen auf dem Arbeitsmarkt rechnen: Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist überwiegend ihr Problem und geht mit zum Teil erheblichen Abschlägen beim Verdienst einher. Teilzeitarbeit gilt als Karrierekiller. Und selbst Frauen, die auf der individuellen Ebene genauso frei über ihre Zeit entscheiden können wie Männer, sind mit Stereotypen konfrontiert, die auf dem Arbeitsmarkt zu ihrem finanziellen Nachteil wirken. Gleichwertige Arbeit wird immer noch nicht gleich entlohnt. In Führungspositionen gezahlte hohe Gehälter, Boni und Zulagen gehen nach wie vor vorwiegend an Männer – während Frauen mit mehr als zwei Dritteln die Gruppe der Menschen mit Niedriglöhnen in Deutschland anführen.

Die Fakten sind lange bekannt. Jetzt gilt es zu handeln. Von den Tarifparteien kann erwartet werden, sich endlich auf echte Entlohnungsgerechtigkeit im Sinne einer gleichen Bezahlung für gleichwertige Arbeit zu einigen. Mehr Transparenz im Unternehmen bei den Verdiensten ist zudem ein wichtiger Meilenstein auf dem Weg, den Gender Pay Gap zu reduzieren. Und auch die Beförderung von mehr Frauen in hohe Führungspositionen führt zu mehr Verdienstgerechtigkeit. Geschieht weiterhin nichts Grundsätzliches, verschiebt sich das Problem in die Zukunft. Damit wird seine Lösung teurer. Die gesellschaftliche Sprengkraft steigt.

* PD Dr. Elke Holst ist Senior Economist bei der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) und Forschungsdirektorin Gender Studies am DIW Berlin. Der Beitrag gibt die persönliche Meinung der Autorin wieder.

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake (kommissarisch)
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
PD Dr. Joachim R. Frick
Prof. Dr. Martin Gornig (kommissarisch)
Prof. Dr. Peter Haan (kommissarisch)
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Georg Weizsäcker, Ph. D.

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Carel Mohn

Redaktion

Renate Bogdanovic
Sabine Fiedler
PD Dr. Elke Holst
Susanne Marcus
Manfred Schmidt

Lektorat

Johannes Geyer

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49 – 30 – 89789–249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805–19 88 88, 14 Cent/min.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,–
Einzelheft Euro 7,–
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die Stabs-
abteilung Kommunikation des DIW
Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier