

Wrohlich, Katharina

Article

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland noch viel zu tun

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Wrohlich, Katharina (2017) : Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland noch viel zu tun, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 84, Iss. 43, pp. 953-954

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/170745>

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.

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland noch viel zu tun

Von Katharina Wrohlich

Vier politische Parteien ringen aktuell in Deutschland um ein gemeinsames Regierungsprogramm. Auch wenn der Anteil von Frauen im Deutschen Bundestag stark gesunken ist, sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern einen zentralen Stellenwert im neuen Koalitionsvertrag einnehmen. Insbesondere am Arbeitsmarkt und im Bereich der Sorgearbeit, also der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen, ist diese gegenwärtig noch ein fernes Ziel. Nach wie vor gibt es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen, was ihre Partizipations-, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten im Berufsleben betrifft.

Die Chancenungleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist in Deutschland besonders stark ausgeprägt. Dies hat für Frauen, aber auch für die Gesellschaft als Ganzes weitreichende Folgen. Einige davon versucht diese Ausgabe des DIW Wochenberichts zu beleuchten.

Der sogenannte Gender Pay Gap, die durchschnittliche Lücke im Brutto-Stundenverdienst zwischen Männern und Frauen, liegt in Deutschland über die letzten Jahre bei etwa 21 Prozent – und damit weit über dem Durchschnitt der OECD Länder (15 Prozent).¹ In diesem Heft zeigen Katharina Wrohlich und Aline Zucco, wie stark sich die Durchschnittsverdienste zwischen typischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ unterscheiden. Der Beitrag zeigt aber auch, dass es sehr hohe Gender Pay Gaps auch *innerhalb* vieler Berufe gibt.

Die ungleiche Verteilung der Verdienste geht mit einer noch ungleichen Verteilung der Jahreseinkommen einher – das ist das Ergebnis eines Beitrags von Stefan Bach. Werden

alle Einkommensarten einbezogen, erzielen Frauen nur die Hälfte des jährlichen Bruttoeinkommens der Männer – ein Wert, der sich zwischen 2007 und 2010 (das Jahr der aktuell verfügbaren Daten der Einkommensteuerstatistik) kaum verändert hat. Ein wesentlicher Grund für die geringeren Einkommen von Frauen sind die niedrigeren Erwerbseinkommen – die Geschlechtsunterschiede bei anderen Einkommensformen sind deutlich geringer. Zusätzlich zu den Unterschieden in den Brutto-Stundenverdiensten spielt hier der – häufig unfreiwillige – geringere Erwerbsumfang eine große Rolle, der wiederum mit der ungleich verteilten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zusammenhängt.²

Die Unterschiede zwischen den Erwerbsverläufen und Verdiensten von Männern und Frauen führen zu großen Unterschieden in den Lebenseinkommen und, in Folge, bei den Renteneinkommen von Männern und Frauen. Der sogenannte Gender Pension Gap beträgt in Deutschland etwa 53 Prozent, zeigen Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold in diesem Heft – ein im internationalen Vergleich sehr hoher Wert. In Dänemark liegt der Gender Pension Gap nur bei 24 Prozent. Die AutorInnen haben zudem geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Häufigkeit von Depression untersucht. Frauen sind anfälliger für Depressionen als Männer und diese Anfälligkeit ist in den Ländern ausgeprägter, in denen der Gender Pension Gap höher ist. Es lässt sich vermuten, dass diese zwei Sachverhalte zusammenhängen und dass die über den Lebensverlauf kumulierten Ungleichheiten von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sehr langfristige Auswirkungen haben könnten – weit über das materielle Auskommen hinaus.

¹ OECD (2017): The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle. Paris, 2017 (online verfügbar).

² Vgl. z. B. Elke Holst und Anna Wieber (2014): Bei der Erwerbstätigkeit von Frauen liegt Ostdeutschland vorn. DIW Wochenbericht Nr. 40, 967-975 (online verfügbar).

Die Verdienstlücke zu schließen ist eine zentrale Voraussetzung für mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Politik kann und sollte hier gezielt ansetzen. Erwerbsunterbrechungen von Frauen, der geringere Erwerbsumfang und dadurch schlechtere Aufstiegschancen von Frauen gehören zu den Ursachen des Gender Pay Gaps. Bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mehr und bessere Betreuung für kleine Kinder, mehr und qualitativ bessere Ganztagschulen – sind hierbei wichtige Maßnahmen der Politik. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die tradierte Aufgabenteilung im Haushalt. Hier bedarf es stärkerer Anreize für eine ausgeglichene Aufteilung von Erwerb- und Sorgearbeit. So werden Veränderungen im Steuer- und Transfersystem vorgeschlagen – zum Beispiel beim Ehegattensplitting, das in Kombination mit der Subventionierung von Mini-Jobs immer noch negative Erwerbsanreize für verheiratete Frauen setzt. Eine Verlängerung der sogenannten „Vätermonate“

beim Elterngeld kann bewirken, dass sich Männer mehr einbringen und die Sorgearbeit gleicher verteilt wird.

Insgesamt sind nicht nur die Politik, sondern alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert, gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen. Dazu gehören auch Unternehmen, die ihre Organisationsstruktur überdenken sollten. Im Zuge des zunehmenden Wettbewerbs um Talente werden diejenigen vorne liegen, die ihren Beschäftigten (Männern UND Frauen) beispielsweise mehr Zeitsouveränität anbieten können. Grundsätzlich gilt es zudem, transparente Strukturen bereitzustellen – sowohl beim Verdienst als auch bei den Aufstiegschancen von Beschäftigten. Den Kulturwandel in der Arbeitswelt kann die Politik mit Rahmenbedingungen anstoßen beziehungsweise begleiten. Eine Frauenquote für Aufsichtsräte und das Entgelttransparenzgesetz sind erste Schritte in diese Richtung.

Katharina Wrohlich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
84. Jahrgang

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Johanna Mollerstrom, Ph.D.
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Critje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Claudia Cohnen-Beck
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Daniel Kempfner
Sebastian Kollmann
Markus Reiniger
Mathilde Richter
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Vaishali Zambre
Dr. Katharina Wrohlich
Sophia Schmitz

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

Satz-Rechen-Zentrum, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.