

Holst, Elke; Zucco, Aline

Article

Der Equal Pay Day kommt 77 Tage zu spät

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke; Zucco, Aline (2019) : Der Equal Pay Day kommt 77 Tage zu spät, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 86, Iss. 12, pp. 212-, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2019-12-5

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/195141>

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.



Elke Holst leitet die Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin



Aline Zucco ist Doktorandin in der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin

ELKE HOLST UND ALINE ZUCCO

Der Equal Pay Day kommt 77 Tage zu spät

Der Kommentar gibt die Meinung der Autorinnen wieder.

Am 18. März war Equal Pay Day, der auf den Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen aufmerksam macht. Durchschnittlich liegt der Gender Pay Gap bei 21 Prozent. Das entspricht 77 Tagen, die Frauen unentgeltlich arbeiteten, wenn sie ab heute den gleichen Bruttostundenverdienst bekämen wie Männer. Na gut, wird oft angebracht, Frauen arbeiten eben in den schlecht bezahlten Berufen. Und ja, ein Teil des Gender Pay Gaps ist darauf zurück zu führen, dass typische Frauenberufe ein tendenziell geringeres Lohnniveau haben.

Kürzlich erschienene Studien des DIW Berlin zeigen allerdings, dass selbst innerhalb von Berufen und Branchen Männer mehr verdienen als Frauen. So wäre der Equal Pay Day unter Sprechstundenhelfer*innen schon am 4. Januar erreicht, in der männerdominierten Finanzbranche hingegen erst am 16. April. Noch länger dürfen Frauen im Beruf Unternehmensorganisation und -strategie warten, in dem viele Führungskräfte tätig sind: 128 Tage – das entspricht einem Drittel des Jahres.

Jetzt könnte eingewendet werden, dass Frauen häufiger in Teilzeit und Männer häufiger in Führungspositionen arbeiten. Und ja, das stimmt: In einigen Berufen ist die Lohnlücke darauf zurückzuführen, dass der Stundenlohn für Teilzeitbeschäftigte wesentlich geringer ist als für Vollzeitbeschäftigte und dass in einigen Branchen Frauen häufig an die gläserne Decke stoßen und seltener in leitende Positionen aufsteigen. (Ob das gerechtfertigt ist, soll hier nicht diskutiert werden.)

An dieser Stelle wird häufig die sogenannte „bereinigte“ Lohnlücke zitiert. Bei dieser werden Unterschiede im Verdienst – rein statistisch – in Anteile zerlegt, die etwa auf Unterschiede in der Bildung, der beruflichen Position, der Erwerbserfahrung und ähnliches zurückzuführen sind. Doch selbst wenn solche strukturellen Unterschiede herausgerechnet werden, verdienen Frauen in nahezu allen Berufen weniger als Männer. Der Begriff „bereinigt“ klingt dabei ein bisschen danach, als wären die Frauen selber schuld, dass sie in weniger machtvollen

Positionen und schlechter bezahlten Berufen arbeiten. Im Englischen wird stattdessen von „angepassten“ Verdienstlücke gesprochen. Das trifft die Sache wesentlich besser!

Gesellschaftliche Konventionen, Unternehmenskulturen und Geschlechterstereotype spielen eine große Rolle. Sie halten Frauen oft genug davon ab, ganz selbstverständlich eine gut bezahlte Führungsposition anzustreben und Männer davon, mehr Teilzeit zu arbeiten und Familienarbeit zu leisten. Somit ist die Aussage von Einrichtungen, wie dem IW Köln, dass Deutschland zu den Ländern mit der geringsten angepassten – oder wie es das IW Köln nennt: „bereinigten“ – Lohnlücke zählt, vielleicht statistisch korrekt, erfasst aber nur sehr eingeschränkt die Hintergründe und Ursachen für das Arbeitsmarktvverhalten von Frauen.

Dass sich in deutschen Vorständen sehr homogene Gruppen finden und immer wieder reproduzieren, zeigte die Allbright-Stiftung 2017 sehr eindrücklich mit dem „Thomas“-Kreislauf, denn die Auswahl basiert häufig auf subjektiven Kriterien wie die „Passfähigkeit“ der Bewerber*innen. Daher ist es kein Zufall, dass heute der Frauenanteil in den Vorständen der Top-200-Unternehmen in Deutschland noch bei acht Prozent herumdümpelt – während er in den Aufsichtsräten der DAX-30 Unternehmen auf 33,3 Prozent gestiegen ist – dank der Quote.

An den überkommenen Strukturen festzukleben beinhaltet immer auch die Gefahr, notwendige Innovationen zu verhindern. Die Bundeskanzlerin hat sich kürzlich für Parität in Führungspositionen in Wissenschaft und Politik ausgesprochen. Um Augenhöhe in Machtpositionen und beim Verdienst zu erreichen sind mehr Frauen auf allen Hierarchieebenen und insbesondere in gut bezahlten hohen Positionen als Vorbilder notwendig – für Unternehmen, insbesondere aber für junge Mädchen und Frauen. Denn das Ziel ist doch, dass Frauen und Männer gemeinsam am 1. Januar eines jeden Jahres den Equal Pay Day feiern!

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

86. Jahrgang 20. März 2019

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan;
Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig;
Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.;
Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Dr. Tim Kaiser (1. Bericht); Maximilian Bach (2. Bericht)

Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;
Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;
Matthias Laugwitz; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter