

Wrohlich, Katharina

Article

Gender Pay Gap: Nicht nur auf dem Gehaltszettel, sondern auch in den Köpfen

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Wrohlich, Katharina (2020) : Gender Pay Gap: Nicht nur auf dem Gehaltszettel, sondern auch in den Köpfen, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 87, Iss. 10, pp. 135-136, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-10-1

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/219346>

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.

Gender Pay Gap: Nicht nur auf dem Gehaltszettel, sondern auch in den Köpfen

Von Katharina Wrohlich

Jedes Jahr im März wird – anlässlich des Internationalen Frauentages und des Equal Pay Days – besonders intensiv über ihn diskutiert: den Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern. Die Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern unterscheiden sich im Durchschnitt seit mehreren Jahren nahezu unverändert um 21 Prozent zuungunsten der Frauen.

Drei Studien widmen sich diesem Phänomen in der vorliegenden Themenausgabe des DIW Wochenberichts aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Der erste Bericht von Annekatrin Schrenker und Aline Zucco zeigt, wie sich die Verdienstlücke je nach Alter der Beschäftigten entwickelt. Denn Tatsache ist: Der Gender Pay Gap ist nicht in allen Gruppen gleich groß. Während es beispielsweise bei Beschäftigten bis zu einem Alter von 30 Jahren nur vergleichsweise kleine Unterschiede in den Verdiensten in Höhe von neun Prozent gibt, steigt der Gender Pay Gap ab dem 30. Geburtstag stark an und liegt zwischen 49 Jahre alten Frauen und Männern bei 28 Prozent.

Wie die Autorinnen zeigen, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Gender Pay Gaps und den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen. Familienbedingt unterbrechen Frauen ab einem Alter von 30 Jahren häufig zumindest vorübergehend ihre Erwerbstätigkeit oder arbeiten in Teilzeit, mitunter sogar dauerhaft – dies kommt bei Männern nur sehr selten vor. Die Untersuchungen legen nahe, dass die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit, beispielsweise die Kinderbetreuung, eine wesentliche Ursache dafür ist, dass die Stundenlöhne von Frauen nach dem 30. Lebensjahr im Durchschnitt nicht weiter steigen, während Männer bis zum 50. Lebensjahr ein deutliches Gehaltsplus verzeichnen können. Berücksichtigt man Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Männern

und Frauen, indem man beispielsweise nur die Löhne derjenigen Frauen und Männer miteinander vergleicht, die ihr ganzes Leben ununterbrochen in Vollzeit erwerbstätig waren, so zeigt sich, dass sich das Lohnwachstum zwischen den beiden Gruppen nicht sehr stark unterscheidet.

Der sogenannte „angepasste“ oder „bereinigte“ Gender Pay Gap, also der verbleibende Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen, wenn man alle beobachtbaren Unterschiede herausgerechnet hat, ist wesentlich geringer als 21 Prozent, liegt aber immer noch – je nach Berechnung – bei etwa sechs Prozent. Die Ursachen für diesen „unerklärten Rest“ sind vielfältig. Erklärungsansätze dafür sind offene oder subtile Formen der Diskriminierung oder geschlechterstereotype Vorstellungen darüber, welche Löhne für Männer und Frauen als angemessen empfunden werden.

An dieser Stelle setzt der Beitrag von Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich an. Er stellt die Auswertung einer Studie vor, bei der Frauen und Männer im Rahmen eines umfragebasierten Experiments die Angemessenheit von Löhnen bewerten. Es zeigt sich, dass sowohl Männer als auch Frauen einen „Gender Bias“ in der Bewertung der als angemessen oder gerecht empfundenen Löhne haben, dass sie also – bei sonst gleichen Merkmalen einer Person oder der Tätigkeit – für Frauen geringere Löhne als gerecht erachten als für Männer. Im Durchschnitt beträgt der Unterschied in den als gerecht empfundenen Löhnen drei Prozent. Allerdings lassen sich auch hier erhebliche Unterschiede nach dem Alter feststellen: Während bei Befragten unter 30 Jahren noch kein Gender Bias zu erkennen ist, bewerten Befragte im Alter von über 30 Jahren um etwa vier Prozent niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. Daraus lässt sich ableiten, dass sich im Berufsleben erfahrene Ungleichheiten offenbar in stereotypen Einstellungen widerspiegeln.

Einen ähnlichen Befund zeigt auch der dritte Bericht dieser Wochenberichtsausgabe von Christoph Breunig, Iuliia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weizsäcker, der die Lohnerwartungen von Frauen und Männern untersucht. Die Auswertungen einer repräsentativen Befragung zeigen, dass Frauen – insbesondere in der langen Frist – niedrigere Lohnzuwächse für sich selbst erwarten als Männer für sich erwarten. Das ist problematisch, weil Frauen aufgrund ihrer pessimistischeren Lohnerwartungen eventuell andere Karriereentscheidungen treffen als Männer, was wiederum zu einer Verfestigung des Gender Pay Gaps führen kann.

Wie lässt sich der Kreislauf aus Erwartungen und stereotypen Einstellungen durchbrechen? Einerseits braucht es eine gleichmäßigere Aufteilung der Sorgearbeit, also beispielsweise bei der Kinderbetreuung, der Hausarbeit oder der Pflege von Angehörigen, zwischen Männern und Frauen. Die Politik sollte hier gezielt Anreize setzen, etwa durch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, durch die Einführung einer Familienarbeitszeit und eine Reform des Ehegattensplittings. Andererseits sind Vorbilder wichtig, die geschlechterstereotype Vorstellungen aufbrechen können. Ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen kann dazu beitragen, dass sich stereotype Zuschreibungen mit Blick auf die Fähigkeiten und Verdienste von Männern und Frauen verändern.

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

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

87. Jahrgang 4. März 2020

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake; Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;
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; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Josefine Koebe; Claire Samtleben; Shan Huang

Redaktion

Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;
Dr. Anna Hammerschmid; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor;
Sandra Tubik; 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