ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Adriaans, Jule; Sauer, Carsten; Wrohlich, Katharina

Article

Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:
German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Adriaans, Jule; Sauer, Carsten; Wrohlich, Katharina (2020) : Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 87, Iss. 10, pp. 147-152,
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-10-3

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/219347

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

DIW Wochenbericht 10 2020

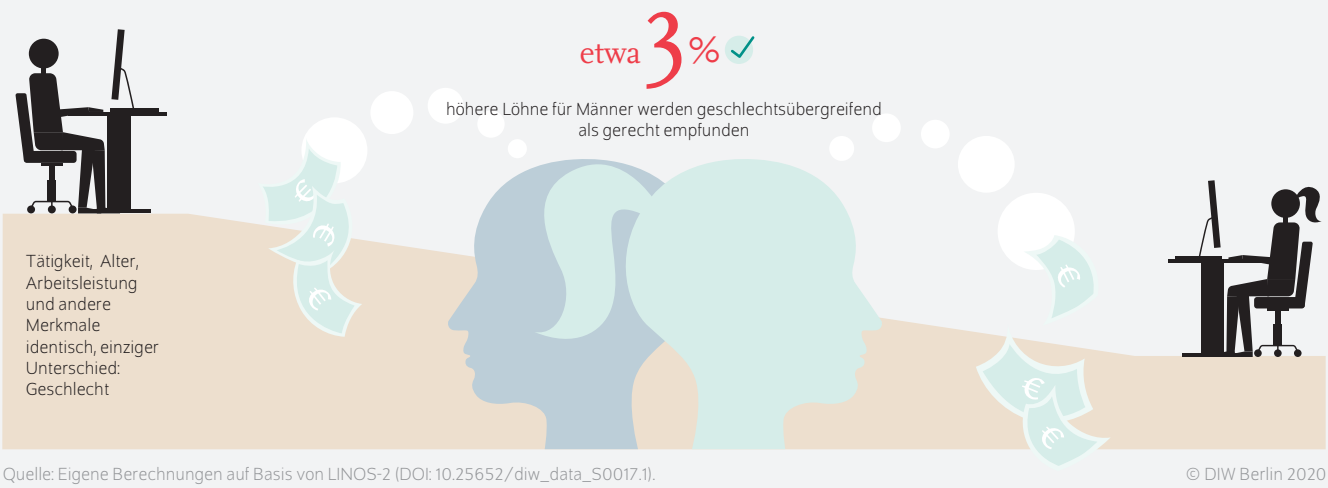
AUF EINEN BLICK

Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht

Von Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich

- Befragte bewerten im Rahmen eines umfragebasierten Experiments das Gehalt von fiktiven Personen, die sich nur im Geschlecht unterscheiden
- Sowohl Frauen als auch Männer bewerten es als gerecht, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein um durchschnittlich drei Prozent geringeres Gehalt bekommen als Männer
- Je älter die befragten Personen und die bewerteten fiktiven Personen sind, desto größer fällt der Gender Gap in den als gerecht empfunden Löhnen aus
- Dies deckt sich mit dem tatsächlichen Gender Pay Gap, der mit dem Alter stark steigt
- Mehr weibliche Vorbilder in klassisch männlich konnotierten Rollen, Geschlechterquoten für Führungspositionen oder mehr Partnermonate beim Elterngeld könnten dem entgegenwirken

Männer und Frauen bewerten höhere Löhne für Männer als gerecht



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

ZITAT

*„Die Politik sollte Rahmenbedingungen setzen, um mehr Frauen als Vorbilder in männlich konnotierten Rollen – und umgekehrt – zu ermöglichen, beispielsweise durch Geschlechterquoten für Führungspositionen und eine Ausdehnung der Partnermonate beim Elterngeld, die Vätern einen Anreiz geben würde, sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen.“ — **Katharina Wrohlich** —*

MEDIATHEK

Audio-Interview mit Katharina Wrohlich
www.diw.de/mediathek

Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht

Von Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Sowohl Frauen als auch Männer bewerten es als gerecht, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein geringeres Gehalt bekommen als Männer. Das zeigen aktuelle Auswertungen eines umfragebasierten Experiments, das im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekts durchgeführt wurde. Demnach wird ein im Durchschnitt um drei Prozent geringeres Gehalt für Frauen bei sonst gleichen Merkmalen, wie dem Beruf und der Arbeitsleistung, geschlechtsübergreifend als angemessen erachtet. Je älter die befragte Person selbst und je älter die fiktiven Personen sind, die von den Befragten bewertet werden, desto unterschiedlicher fällt die Einschätzung in den als gerecht empfundenen Löhnen für Frauen und Männer aus. Dies deckt sich mit dem tatsächlich beobachtbaren Gender Pay Gap, der mit dem Alter stark steigt. Im Berufsleben erfahrene Ungleichheiten scheinen sich also in stereotypen Einstellungen widerzuspiegeln. Das kann den Gender Pay Gap letztlich zementieren. Um dem entgegenzuwirken, braucht es unter anderem mehr weibliche Vorbilder in klassisch männlich konnotierten Rollen und umgekehrt. Die Politik sollte dafür nötige Rahmenbedingungen setzen und beispielsweise Geschlechterquoten für Führungspositionen erwägen und die Zahl der Partnermonate beim Elterngeld erhöhen.

Der prozentuale Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen, der sogenannte Gender Pay Gap[1], betrug nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2018 21 Prozent und hat sich seit 1995 so gut wie nicht verändert.[2] Die Ursachen für diese nach wie vor sehr große Lohnlücke sind vielfältig: Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Berufen, in unterschiedlichen hierarchischen Positionen, in unterschiedlichen Branchen, und sie haben sehr unterschiedliche Erwerbsbiografien. Aber selbst wenn alle diese Faktoren herausgerechnet werden, bleibt eine Lohnlücke übrig: Der sogenannte „angepasste" oder „bereinigte" Gender Pay Gap betrug laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2014 rund sechs Prozent – das entspricht rund einem Viertel des gesamten Gender Pay Gaps.[3]

Wie jedoch lässt sich diese bereinigte Lohnlücke erklären? Neben Erklärungsansätzen, die offene oder subtile Formen der Diskriminierung als maßgeblich erachten[4], rücken andere Ansätze die Vorstellung vom Geschlecht als Statusmerkmal in den Vordergrund. Den meisten Menschen begegnen im (beruflichen) Alltag täglich Geschlechterungleichheiten zu Ungunsten von Frauen: So sind Männer häufiger in Führungspositionen beschäftigt, verfügen häufig über mehr beruflichen Einfluss und erhalten höhere Gehälter. Durch diese beobachteten und erlebten Ungleichheiten wird das Geschlecht zu einem Merkmal, das Männern häufig einen höheren Status zuschreibt. Das äußert sich beispielsweise auch darin, dass Frauen geringere Verdienstvorstellungen haben[5] und typisch weibliche Tätigkeiten, beispielsweise in der Erziehung und Pflege, weniger wertgeschätzt

1 Vgl. dazu auch den Eintrag „Gender Pay Gap" im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar; abgerufen am 21. Februar 2020. Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt).

2 Vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand (online verfügbar).

3 Vgl. Claudia Finke, Florian Dumpert und Martin Beck (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. WISTA-Wirtschaft und Statistik Nr. 2/2017, 43–62.

4 Vgl. beispielsweise Juliane Achatz, Hermann Gartner und Timea Glück (2005): Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57 (3), 466–493.

5 Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Christoph Breunig et al. (2020): Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer. DIW Wochenbericht Nr. 10, 153–158.

DOI: https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-10-3

Kasten

Datengrundlage und Surveyexperiment

Datengrundlage

Die LINOS-Studie (Legitimation of Inequality Over the Life-Span) ist eine repräsentative deutschlandweite Befragung sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen, die im Jahr 2012 erstmalig zufällig ausgewählt wurden.[1] Die zweite Welle der Befragung wurde 2017 im Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Projekts „Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf" durchgeführt.[2] In dieser Untersuchung wurden insgesamt etwa 2 700 Personen befragt. Die Befragung befasst sich umfassend mit der wahrgenommenen Gerechtigkeit von Einkommen und dem Gerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz allgemein. Die LINOS-Studie ist nicht nur eine klassische Umfrage, sondern beinhaltet ebenfalls sogenannte Umfrageexperimente, die jeweils von einer Teilstichprobe der Befragten beantwortet wurden. Die vorgestellte Vignettenstudie ist ein solches Surveyexperiment und liefert die Grundlage für die Auswertungen in diesem Bericht.

Surveyexperiment

Im Rahmen des Surveyexperiments bekamen die Befragten kurze Beschreibungen fiktiver Personen präsentiert. Diese kurzen Texte – Vignetten genannt – beschreiben jeweils die berufliche Situation eines Arbeitnehmers beziehungsweise einer Arbeitnehmerin und enthalten Informationen zu Geschlecht, Alter, Beruf, vertraglicher Situation, Arbeitsleistung, Arbeitslosigkeit im jeweiligen Beruf und monatlichem Bruttoeinkommen. Die Befragten wurden dann gebeten zu beurteilen, wie gerecht oder ungerecht das Einkommen der beschriebenen Person aus ihrer Sicht ist. Für ihre Antwort verwendeten sie eine elfstufige Antwortskala, die von −5 („ungerechterweise zu niedrig") über 0 („gerecht") bis hin zu +5 („ungerechterweise zu hoch") führt. Jedem Befragten wurden jeweils zehn solcher Vignetten präsentiert, sodass von den rund 1 300 Befragten insgesamt über 13 000 Bewertungen vorliegen.

Eine **60-jährige Frau** ist als **Versicherungskauffrau** beschäftigt. Sie arbeitet als **Leiharbeiterin** in einem Betrieb und erbringt dort **überdurchschnittliche** Leistungen.

Die Arbeitslosigkeit in Ihrem Beruf ist **niedrig**. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt **2 400 Euro**.

Ist das monatliche Bruttoeinkommen dieser Person gerecht, ungerechterweise zu hoch oder ungerechterweise zu niedrig?

−5	−4	−3	−2	−1	0	+1	+2	+3	+4	+5
ungerechterweise zu niedrig					gerecht					ungerechterweise zu hoch

Das Besondere an dieser Befragungsmethode ist, dass die Personenbeschreibungen (fett gedruckt) experimentell variiert werden. Das heißt, die Ausprägungen der Personenmerkmale werden zufällig miteinander kombiniert. Eine Auswahl der so entstehenden großen Bandbreite an fiktiven Personenbeschreibungen wird den Befragten präsentiert.[3] Auf diese Weise ist es möglich zu untersuchen, welchen Einfluss einzelne Eigenschaften der beschriebenen Person – unabhängig von den anderen Merkmalen – auf die Gerechtigkeitsbewertung haben. In diesem Bericht steht im Fokus, ob die Gerechtigkeitsurteile je nach Geschlecht der beschriebenen fiktiven Person anders ausfallen – ob also ein Gender-Bias in der Gerechtigkeitsbewertung vorliegt. Ein solches experimentelles Vorgehen ist besonders geeignet, um subtile Unterschiede in der Bewertung von Männern und Frauen aufzudecken, die vermutlich verborgen blieben, wenn die Befragten direkt angeben sollten, ob Frauen für die gleiche Arbeit gerechterweise mehr oder weniger verdienen sollten als Männer.[4] Die Auswertung der Vignetten führt die Gerechtigkeitsurteile auf die angegebenen Merkmale zurück.

1 Für eine detaillierte Beschreibung und Dokumentation der von SOEP-Direktor Stefan Liebig geleiteten LINOS-Studie siehe Jule Adriaans et al. (2019): „Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft" – Legitimation of Inequality over the Life-Span. Feldbericht und Codebuch zur zweiten Welle (LINOS-2). DIW Data Documentation 97 (online verfügbar). Die erste Welle der LINOS-Studie wurde bereits im Jahr 2012 erhoben. Für eine Beschreibung der ersten Welle siehe Carsten Sauer und Peter Valet (2014): Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft: Feldbericht und Codebuch zur Erwerbstätigenbefragung. SFB Technical Report Series, 10, 3–296.

2 Stefan Liebig et al. (2019): Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft – Legitimation of Inequality Over the Life-Span, 2. Welle (LINOS-2). DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1.

3 Vgl. Katrin Auspurg und Thomas Hinz (2014): Factorial Survey Experiments. Quantitative Applications in the Social Sciences, 175.

4 Vgl. Auspurg, Hinz und Sauer (2017), a.a.O., sowie Kübler, Schmid und Stüber (2018), a.a.O.

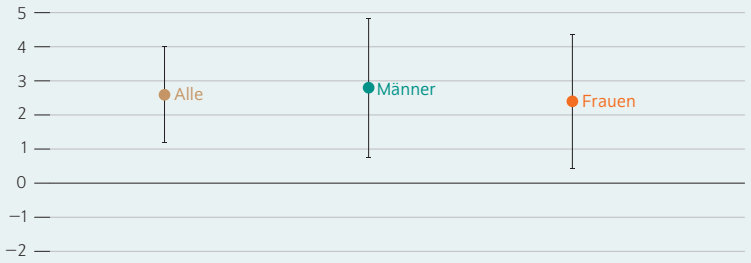
werden.[6] So kommt eine repräsentative Studie zu dem Ergebnis, dass weibliche und männliche Befragte höhere Löhne für Männer als gerecht empfinden. Das gilt selbst dann, wenn Männer und Frauen die gleichen Charakteristika, also zum Beispiel gleich viel Berufserfahrung und das gleiche Ausbildungsniveau, haben und die gleiche Tätigkeit ausüben.[7]

6 Vgl. Cecilia Ridgeway (2011): Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World. Oxford University Press, New York; sowie Cecilia Ridgway (1991): The Social Construction of Status Value: Gender and Other Nominal Characterisitcs. Social Forces, 70 (2), 367–386.

7 Vgl. Katrin Auspurg, Thomas Hinz und Carsten Sauer (2017): Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. American Sociological Review, 82 (1), 179–210.

Abbildung 1

Gender Gap in den als gerecht bewerteten Löhnen
In Prozent



Anmerkung: Separate Mehrebenenmodelle für männliche und weibliche Befragte (insgesamt 1 329 Personen). Dargestellt sind die transformierten b-Koeffizienten des Vignettenmerkmals Geschlecht. Sie geben an, um wie viel Prozent geringer der gerechte Bruttoverdienst weiblicher Vignettenpersonen im Vergleich zu männlichen Vignettenpersonen (insgesamt 13 214 Bewertungen) ist. Die Striche weisen die obere und untere Grenze des 95-Prozent-Konfidenzintervalls aus.

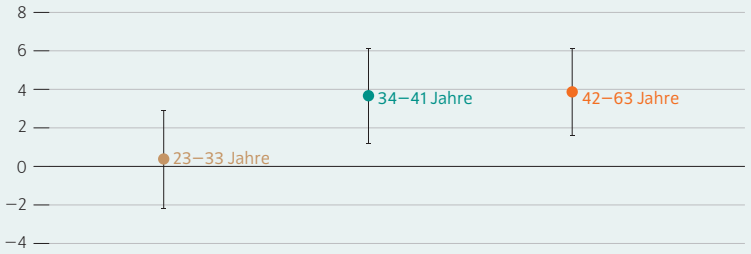
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

Männer und Frauen bewerten es gleichermaßen als gerecht, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein niedrigeres Gehalt bekommen als Männer.

Abbildung 2

Gender Gap in den als gerecht bewerteten Löhnen nach Alter der Befragten
In Prozent



Anmerkung: Separate Mehrebenenmodelle für drei Alterskategorien der Befragten (insgesamt 1 328 Personen). Dargestellt sind die transformierten b-Koeffizienten des Vignettenmerkmals Geschlecht. Sie geben an, um wie viel Prozent geringer der gerechte Bruttoverdienst weiblicher Vignettenpersonen im Vergleich zu männlichen Vignettenpersonen (insgesamt 13 204) ist. Die Striche weisen die obere und untere Grenze des 95-Prozent-Konfidenzintervalls aus.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

Höhere Löhne für Männer werden vor allem von älteren Befragten als gerecht erachtet.

Ähnliche Ergebnisse zeigen auch aktuelle Auswertungen der Autorinnen und des Autors dieses Berichts, die in Kooperation mit der Zeppelin Universität Friedrichshafen durchgeführt wurden. Dabei handelt es sich um ein umfragebasiertes Experiment, das auf einer repräsentativen Stichprobe von Beschäftigten in Deutschland basiert (Kasten).

Ein solches Surveyexperiment eignet sich gut, um *Implizite Gender Biases*, also unbewusste stereotype Vorstellungen von Männern und Frauen, zu messen. Bei einer derartigen Befragung bekommen die teilnehmenden Personen kurze Beschreibungen fiktiver Personen vorgelegt. Diese Personenbeschreibungen beinhalten Merkmale wie Geschlecht, Alter, Beruf und das monatliche Bruttoeinkommen. Die Befragten werden gebeten zu beurteilen, wie gerecht oder ungerecht sie das angegebene Erwerbseinkommen der beschriebenen Person empfinden. Die Merkmale der fiktiven Personen werden dabei in jeder Beschreibung experimentell variiert. Dadurch ist es möglich zu untersuchen, welchen Einfluss einzelne Merkmale der beschriebenen Person, zum Beispiel das Geschlecht, unabhängig von den anderen Merkmalen auf die Gerechtigkeitsbewertung der Erwerbseinkommen haben. Ein solches Vorgehen ist besonders geeignet, um subtile Unterschiede in der Bewertung von Männern und Frauen aufzudecken, die vermutlich verborgen bleiben würden, wenn Befragte direkt danach gefragt würden, ob Frauen bei gleicher Arbeit beziehungsweise Tätigkeit mehr, weniger oder genauso viel verdienen sollten wie Männer.[8]

Höhere Löhne für Männer werden vor allem von älteren Befragten als gerecht erachtet

Die Auswertungen der auf diese Weise erhobenen Daten zeigen, dass es ganz allgemein einen *Gender Bias* in den Gerechtigkeitsurteilen gibt (Abbildung 1). Das bedeutet, dass niedrigere Erwerbseinkommen für Frauen – bei exakt gleichen Merkmalen der Person und der Tätigkeit – als gerecht bewertet werden. Der als gerecht empfundene Lohn liegt demnach für Männer um rund drei Prozent höher als der als gerecht empfundene Lohn für Frauen. Das sehen sowohl die befragten Männer als auch die befragten Frauen so – ein Hinweis darauf, dass geschlechterstereotype Vorstellungen und Bewertungen unter Frauen genauso existieren wie unter Männern.

Interessante Unterschiede in den Gerechtigkeitsbewertungen gibt es abhängig vom Alter der befragten Personen. Während die jüngsten Befragten (23 bis 33 Jahre) die Einkommen von Frauen und Männern in etwa gleich bewerten, weisen Befragte in der mittleren (34 bis 41 Jahre) und höchsten (42 bis 63 Jahre) Altersgruppe einen statistisch signifikanten Gender Bias in der Bewertung von Erwerbseinkommen auf (Abbildung 2). Für Befragte dieser Altersgruppen liegt der als gerecht empfundene Lohn für Frauen bei rund vier Prozent unter dem als gerecht empfundenen Lohn für Männer mit denselben Eigenschaften.

Ein ähnliches Muster wie mit Blick auf das *Alter der Befragten* findet sich auch in Bezug auf das *Alter der fiktiven Person*. Im Rahmen des Experiments wurde das Alter der fiktiven Person variiert und mit 30, 45 oder 60 Jahren angegeben. Im Durchschnitt sehen es die Befragten als gerecht an, wenn 30-jährige fiktive Personen bei sonst gleichen Merkmalen

8 Für die Verwendung von surveyexperimentellen Forschungsdesigns zur Erfassung von Gender Biases im Arbeitskontext siehe zum Beispiel Auspurg, Hinz und Sauer (2017), a.a.O., sowie Dorothea Kübler, Julia Schmid und Robert Stüber (2018): Gender Discrimination in Hiring Across Occupations: A Nationally-representative Vignette Study. Labour Economics, 55, 215–229.

unabhängig vom Geschlecht dasselbe Gehalt bekommen (Abbildung 3). Mit Blick auf ältere Personen sind die Befragten im Durchschnitt jedoch der Meinung, dass es gerecht ist, wenn Männer höhere Löhne erhalten als Frauen. Das als gerecht empfundene Arbeitseinkommen einer 45-jährigen Frau liegt um 4,6 Prozent unter dem Einkommen, das für einen Mann in derselben Situation als gerecht erachtet wird. Ein noch größerer Gender Bias zeigt sich, wenn die Erwerbseinkommen von 60-Jährigen bewertet werden. Für diese Altersgruppe liegt der Unterschied in den als gerecht empfundenen Löhnen bei über fünf Prozent.

Dieses Muster der Unterschiede in den als gerecht empfundenen geschlechtsspezifischen Löhnen deckt sich weitgehend mit dem beobachteten Gender Pay Gap, der mit dem Alter steigt.[9] Der unbereinigte Gender Pay Gap ist für bis zu 30 Jahre alte Beschäftigte mittlerweile vergleichsweise gering. Er lag im Jahr 2014 bei etwa neun Prozent.[10] Ab dem Alter von 30 Jahren steigt die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen jedoch stark an, genauso wie die Geschlechterlücke in den als gerecht empfunden Löhnen für Beschäftigte im Alter ab 30 Jahren.

Abbildung 3

Gender Gap in den als gerecht empfundenen Löhnen nach Alter der zu bewertenden Person

In Prozent

Anmerkung: Separate Mehrebenenmodelle für drei Altersstufen der fiktiven Vignettenpersonen (insgesamt 1 330 Personen). Dargestellt sind die transformierten b-Koeffizienten des Vignettenmerkmals Geschlecht. Sie geben an, um wie viel Prozent geringer der gerechte Bruttoverdienst weiblicher Vignettenpersonen im Vergleich zu männlichen Vignettenpersonen (insgesamt 13 234 Beschreibungen) ist. Die Striche weisen die obere und untere Grenze des 95-Prozent-Konfidenzintervalls aus.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

Mit Blick auf ältere Personen sind die Befragten der Meinung, dass es gerecht ist, wenn Männer höhere Löhne erhalten als Frauen.

Fazit: Geschlechterstereotype Zuschreibungen sollten überwunden werden

Wird nach dem Gerechtigkeitsempfinden mit Blick auf Löhne gefragt, sind sowohl Frauen als auch Männer der Auffassung, dass niedrigere Löhne für Frauen fair sind. Dieser Gender Gap in den als gerecht empfundenen Löhnen für Personen, die abgesehen vom Geschlecht komplett identische Merkmale haben, steigt sowohl mit dem Alter der Befragten als auch mit dem Alter der zu bewertenden Person. Die Resultate dieses Wochenberichts deuten demnach darauf hin, dass Frauen und Männer ihre Erwartungen beziehungsweise Urteile über als gerecht empfundene Löhne auf Basis ihrer tatsächlichen Beobachtungen am Arbeitsmarkt bilden.[11] Tatsächlich sind große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ab einem Alter von 30 Jahren zu beobachten. Zu einem großen Teil liegt dieser Gender Pay Gap, der für Beschäftigte zwischen 45 und 50 Jahren am höchsten ist, an den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.[12] Wie die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen, leiten die Befragten aus diesen beobachteten Unterschieden auch Unterschiede in den als gerecht empfundenen Löhnen für Männer und Frauen mit den exakt gleichen Charakteristika ab. Dies stützt die Vermutung, dass erfahrene Ungleichheiten sich tatsächlich in stereotypen Einstellungen widerspiegeln, die Personen aufgrund des Geschlechts einen höheren Status zuschreiben und damit wiederrum zur Verfestigung des Gender Pay Gaps beitragen.

Geschlechterstereotype Zuschreibungen, die zu unterschiedlichen Bewertungen dessen führen, was Männern und Frauen für gleiche Arbeit an Lohn zusteht, sind ein Grund für die vorherrschenden Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Aus politischer Sicht stellt sich daher die Frage, wie diese geschlechterstereotypen Zuschreibungen überwunden werden können. Empirische Studien haben gezeigt, dass Vorbilder hier eine große Wirkung haben können. Mehr Frauen in männlich geprägten Berufen können die geschlechterstereotypen Vorstellungen ihrer Kolleginnen und Kollegen verändern.[13] Ebenso kann ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen dazu beitragen, dass die stereotypen Zuschreibungen in der Bevölkerung in Bezug auf Führungsqualitäten und -fähigkeiten von Frauen verringert werden.[14] Umgekehrt können Männer, die weiblich konnotierte Tätigkeiten wie unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, ebenso die Einstellungen der Personen in ihrem sozialen Umfeld verändern.[15] Die Politik sollte daher Rahmenbedingungen

9 Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Annekatrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt stark mit dem Alter, Erwerbsbiografien von Männern und Frauen äußerst unterschiedlich. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145.

10 Vgl. Schrenker und Zucco (2020), a.a.O.

11 Zu einem ähnlichen Schluss kommen auch Auspurg, Hinz und Sauer (2017), a.a.O., die zeigen, dass der Gender Bias in den Gerechtigkeitsbewertungen von Löhnen mit dem beobachteten Gender Pay Gap in der Branche korreliert, in der die Befragten tätig sind.

12 Vgl. Schrenker und Zucco (2020), a.a.O. Während der Gender Pay Gap für die bis zu 30-Jährigen in den vergangenen 30 Jahren stark gesunken ist, ist er für die über 30-Jährigen und insbesondere für die über 40-Jährigen nahezu konstant geblieben. Vgl. dazu Patricia Gallego Granados und Katharina Wrohlich (2018): Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 173–179 (online verfügbar).

13 Vgl. dazu beispielsweise Henning Finseraas, Ashild A. Johnsen, Andreas Kotsdam und Gaute Torsvik (2016): Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling – Evidence from a combined vignette and field experiment. European Economic Review, 90, 363–374.

14 Vgl. dazu Lori Beaman et al. (2009): Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? The Quarterly Journal of Economics, 124 (4), 1497–1540.

15 Vgl. beispielsweise Ulrike Unterhofer, Clara Welteke und Katharina Wrohlich (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. DIW Wochenbericht Nr. 34, 659–667 (online verfügbar).

setzen, um mehr dieser Vorbilder zu ermöglichen, beispielsweise durch Geschlechterquoten für Führungspositionen und eine Ausdehnung der Partnermonate beim Elterngeld, die Vätern einen Anreiz geben würde, sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen.

Jule Adriaans ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin | jadriaans@diw.de

Carsten Sauer ist Professor für Soziologie mit Schwerpunkt Sozialstrukturanalyse an der Zeppelin Universität Friedrichshafen | carsten.sauer@zu.de

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**