

Wrohlich, Katharina; Wittenberg, Erich

Article

"Aufbrechen von Stereotypen kann Gender Pay Gap reduzieren"

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Wrohlich, Katharina; Wittenberg, Erich (2020) : "Aufbrechen von Stereotypen kann Gender Pay Gap reduzieren", DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 87, Iss. 10, pp. 159-, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-10-5

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/219350>

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.



INTERVIEW

„Aufbrechen von Stereotypen kann Gender Pay Gap reduzieren“

Dr. Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin

- 1. Frau Wrohlich, noch immer erhalten Frauen in Deutschland im Durchschnitt niedrigere Löhne als Männer. Wie groß ist dieser sogenannte Gender Pay Gap und wie hat er sich in den vergangenen Jahren entwickelt?** Der Gender Pay Gap beträgt nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Durchschnitt 21 Prozent. Er ist in den vergangenen Jahren relativ konstant geblieben, liegt aber nicht für alle Gruppen gleich hoch. Insbesondere bei jüngeren Beschäftigten, also bei Frauen und Männern bis zu 30 Jahren, ist die Verdienstlücke mit neun Prozent vergleichsweise gering.
- 2. Wie ist zu erklären, dass die Lohnlücke gegenüber den Männern bei jungen Frauen geringer ist?** Wir beobachten, dass bis zum Alter von 30 Jahren, also ungefähr bis zum durchschnittlichen Alter bei Geburt des ersten Kindes, sich die Karrieren und auch die Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern nicht sehr stark unterscheiden. Das ändert sich, wenn das erste Kind geboren wird. Dann unterbrechen eben Frauen viel häufiger und länger familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit oder arbeiten nur noch in Teilzeit. Das ist bei Männern nicht der Fall und führt dazu, dass die Löhne von Frauen ab 30 Jahren so gut wie nicht mehr steigen. Männer können hingegen bis zum Alter von etwa 50 Jahren ein deutliches Gehaltsplus verzeichnen.
- 3. Inwieweit stehen die Erwartungen von Frauen und Männern zu ihren künftigen Löhnen im Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap?** Die Erwartungen über die künftige Lohnentwicklung bei Männern und Frauen spiegeln gewissermaßen den beobachteten Gender Pay Gap wieder. Die Auswertungen haben gezeigt, dass Frauen ein niedrigeres Lohnwachstum für sich selbst erwarten als Männer.
- 4. Sie haben auch untersucht, wie Beschäftigte die Löhne für Männer und Frauen bewerten. Zu welchem Ergebnis sind sie dabei gekommen?** Sowohl Männer als auch Frauen empfinden in gewissem Umfang niedrigere Löhne für Frauen

als gerecht, selbst wenn die Frauen die gleichen Merkmale haben wie Männer und auch die Tätigkeit die gleiche ist.

- 5. Welche Personengruppen sind denn am ehesten dieser Meinung?** Da sehen wir sehr große Altersunterschiede. Bei den jüngeren Befragten gibt es den sogenannten Gender Bias in diesen Gerechtigkeitsbewertungen gar nicht. Die bis zu 30-Jährigen machen keinen Unterschied bei den Löhnen, die sie für Männer und Frauen als gerecht empfinden. Mit zunehmendem Alter der Befragten steigt dieser Gender Bias jedoch und bei den über 30-Jährigen und insbesondere bei den über 40-Jährigen sehen wir, dass dieser sozusagen als fair empfundene Gender Pay Gap bei etwa vier Prozent liegt.
- 6. Was könnte getan werden, um den Gender Pay Gap zu reduzieren?** Wir konnten deutlich zeigen, dass der Gender Pay Gap sehr stark mit den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern zusammenhängt und die wiederum hängen sehr stark mit der ungleichen Aufteilung der Sorgearbeit zusammen. Wäre diese Sorgearbeit, also etwa die Kinderbetreuung, die Hausarbeit, aber auch später die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, gleichmäßiger auf die Schultern von Männern und Frauen verteilt, dann würde sich auch der Gender Pay Gap verringern. Zweitens ist ein wesentlicher Ansatzpunkt, dass es mehr Rollenvorbilder braucht, die helfen können, Stereotype aufzubrechen. Das sind zum einen mehr Frauen in typisch männlichen Tätigkeiten und Berufsfeldern sowie mehr Frauen in Führungspositionen – umgekehrt aber auch mehr Männer, die weiblich konnotierte Tätigkeiten übernehmen, zum Beispiel die unbezahlte Sorgearbeit.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

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