

Fratzscher, Marcel

**Article**

## Gender Pay Gap: Ein Armutszeugnis für Deutschland

DIW Wochenbericht

**Provided in Cooperation with:**

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

*Suggested Citation:* Fratzscher, Marcel (2023) : Gender Pay Gap: Ein Armutszeugnis für Deutschland, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 90, Iss. 6, pp. 72-, [https://doi.org/10.18723/diw\\_wb:2023-6-3](https://doi.org/10.18723/diw_wb:2023-6-3)

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/268957>

**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.*



MARCEL FRATZSCHER

# Gender Pay Gap: Ein Armutszeugnis für Deutschland

Marcel Fratzscher ist Präsident des DIW Berlin.  
Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Deutschland hat einen der größten Gender Pay Gaps in Europa. In kaum einem anderen westlichen Land ist der Unterschied im Stundenlohn zwischen Männern und Frauen so groß. Das ist ein Armutszeugnis für Deutschland, denn die Verdienstlücke ist das Resultat vor allem von Diskriminierung und ungewöhnlich hohen Hürden für Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Der Gender Pay Gap hat katastrophale Folgen nicht nur für viele Frauen und ihre Kinder, sondern auch für Wirtschaft und Gesellschaft.

Nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes betrug im Jahr 2022 der durchschnittliche Stundenlohn von Männern in Deutschland 24,36 Euro, der von Frauen lediglich 20,05 Euro. Das ist ein Unterschied von knapp 18 Prozent. Bei der ersten Erhebung 2016 betrug er 23 Prozent. Bei dieser Geschwindigkeit wird es noch mehr als 50 Jahre dauern, bis Männer und Frauen den gleichen Stundenlohn erhalten. Zahlreiche wissenschaftliche Studien zeigen, dass knapp zwei Drittel des Unterschieds durch drei Faktoren erklärt werden können: Erstens, dass ungewöhnlich viele Frauen in Deutschland in Teilzeit arbeiten. Zweitens, dass Frauen recht selten in Führungspositionen sind. So zeigte das DIW Managerinnen-Barometer kürzlich, dass der Anteil von Frauen in Vorständen der größten Unternehmen noch immer nur 16 Prozent beträgt. Und drittens arbeiten Frauen sehr viel häufiger in Berufen, in denen schlechtere Löhne gezahlt werden – etwa in der Pflege-, Gesundheits- und Bildungsbranche.

Kritiker behaupten, diese drei Faktoren seien vor allem die „freie Wahl“ von Frauen. Aber: Entscheiden Frauen wirklich freiwillig, beruflich weniger Verantwortung zu übernehmen, in schlechter bezahlten Berufen und im internationalen Vergleich mit deutlich weniger Arbeitsstunden zu arbeiten? Jegliche Evidenz beantwortet diese Frage mit einem klaren Nein. Viele Frauen in Deutschland geben an, gerne mehr Stunden arbeiten zu wollen. Die Betreuung von Kindern und das Bildungssystem sind in Deutschland aber so gestaltet, dass die Eltern zeitlich vergleichsweise viel in Anspruch genommen werden. Das Steuersystem, vor allem durch das Ehegattensplitting oder durch Minijobs, macht es häufig wenig attraktiv für Frauen, nach Familiengründung überhaupt oder deutlich mehr Stunden

zu arbeiten. Zudem lässt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in vielen Unternehmen zu wünschen übrig. Die dritte Begründung, Frauen arbeiteten freiwillig in Berufen mit generell schlechterer Bezahlung, ist ein Schlag ins Gesicht vieler Frauen. Frauen wählen keine schlechtere Bezahlung, sondern sie erhalten sie. So hat eine Studie des DIW Berlin bereits 2020 gezeigt, dass systemrelevante Berufe beispielsweise in der Gesundheitsbranche, in der Pflege, in der Grundversorgung oder in der Bildung besonders häufig von Frauen ausgeübt werden, aber gleichzeitig auch durchschnittlich weniger Bezahlung und weniger Wertschätzung erhalten.

Selbst wenn man die Berechnung des Gender Pay Gaps um diese drei Erklärungen anpasst, bleibt noch immer ein so genannter bereinigter Gender Pay Gap von sieben Prozent, der zu einem erheblichen Teil auf anderen Diskriminierungen beruht. Die schlechtere Bezahlung trägt entscheidend zu zahlreichen Benachteiligungen von Frauen in Deutschland bei. Eine Eliminierung des Gender Pay Gaps würde das Armutsrisiko in Deutschland, vor allem für alleinerziehende Mütter und ihre Kinder, die in unserem Land stark von Armut betroffen sind, deutlich reduzieren. Die Erwerbstätigkeit von Frauen ist das größte ungehobene wirtschaftliche Potenzial. Eine bessere Bezahlung und eine höhere Beschäftigung von Frauen würden Fachkräftelücken schließen helfen.

Politik und Wirtschaft können und müssen handeln. Der Gender Pay Gap in Deutschland ließe sich halbieren, so wie in manchen nordischen Ländern, wenn Hürden und Diskriminierung für Frauen abgebaut würden. Eine Abschaffung des Ehegattensplittings und von Minijobs, eine leistungsfähige Betreuungsinfrastruktur für Kinder, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine höhere Wertschätzung vor allem von systemrelevanten Berufen sind Maßnahmen, bei denen Deutschland international schlecht abschneidet und die die Chancen und Bezahlung von Frauen deutlich verbessern würden.

Dieser Beitrag ist in einer längeren Fassung am 3. Februar 2023 bei Zeit Online erschienen.

## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://www.diw.de)

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

90. Jahrgang 8. Februar 2023

### Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;  
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;  
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Karsten  
Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

### Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann;  
Kristina van Deuverden

### Lektorat

Prof. Dr. Martin Gornig

### Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Ulrike Fokken; Petra Jasper; Kevin Kunze;  
Sandra Tubik

### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)

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

### Gestaltung

Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, Eva Kretschmer, 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](mailto:kundenservice@diw.de)).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter  
unter [www.diw.de/newsletter](http://www.diw.de/newsletter)