

Holst, Elke

Article

Verringerung des Gender Pay Gap ist auch für die Familie gut

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Holst, Elke (2012) : Verringerung des Gender Pay Gap ist auch für die Familie gut, DIW Wochenbericht, ISSN 0012-1304, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 79, Iss. 12, pp. 24-

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/58091>

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.



Dr. Elke Holst ist Forschungsdirektorin am DIW Berlin.
Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin wieder.

Verringerung des Gender Pay Gap ist auch für die Familie gut

Am 23. März ist Equal Pay Day, der internationale Aktionstag für eine gleiche Bezahlung von Männern und Frauen. Eigentlich ist dieser Tag ein Anachronismus: Frauen sind ausgezeichnet qualifiziert, machen häufiger und bessere Abschlüsse – gute Voraussetzungen für einen mindestens ebenso hohen Verdienst wie der der Männer. Tatsächlich müssen Frauen aber über den Jahreswechsel hinaus – rein rechnerisch – bis zum 23. März arbeiten, um auf das durchschnittliche Jahresgehalt von Männern zu kommen.

Warum ist das noch so? Machen Frauen die falschen Abschlüsse? Wer massenhaft Sprach- oder Kulturwissenschaften studiert oder einen Beruf als Arzthelferin oder Friseurin einschlägt – typische Frauenberufe – darf nicht erwarten, es auf gut bezahlte Posten in der Wirtschaft zu schaffen. Doch seit Jahren studieren Frauen mindestens so häufig wie Männer auch Wirtschaft und Jura – Fächer, die für Führungspositionen und Spitzenjobs taugen. Auch bei den Ingenieurwissenschaften steigt der Frauenanteil – er liegt zwar noch unter jenem der Männer, aber es werden mehr. Unter den Absolventen des Studiengangs Mathematik sind Frauen ohnehin schon lange mit rund 40 Prozent vertreten. Aber auch sie erreichen nicht die guten Beschäftigungen und Verdienste wie Männer.

Als Grund wird hier manchmal aufgeführt, dass Frauen nicht so gut verhandeln können wie Männer, sie seien auch nicht so karriereorientiert. Wer so argumentiert, übersieht,

dass dasselbe Verhalten bei Frauen und Männern anders bewertet wird. Verhandelt ein Mann hart und greift durch, trifft er das Erwartungsbild einer Führungskraft. Bei einer Frau wird dieses Verhalten dagegen schnell als „unweiblich“ gewertet und irritiert damit. Das mindert ihre Chancen. Frauen werden weniger befördert als Männer. Auch das trägt zu der Verdienstlücke bei.

Interessanterweise werden Frauenjobs im Schnitt generell geringer bezahlt als Männerjobs, obwohl die Tätigkeiten nicht generell weniger wichtig sind als die vergleichbarer typischer Männerberufe. Aber typische Frauenberufe sind häufiger mit pflege-, erziehungs- oder hausarbeitstypischen Merkmalen verbunden – meist Tätigkeiten, die vormalig von Frauen unentgeltlich geleistet wurden – und diese werden auf dem Arbeitsmarkt geringer bewertet als etwa Tätigkeiten in der Produktion.

Die traditionellen Vorstellungen von der Aufgabenteilung von Frauen und Männern im Haushalt mögen in den Köpfen noch vorhanden sein, mit der Realität hat das aber nicht mehr viel zu tun. Frauen sind heute meistens erwerbstätig und tragen – trotz ihrer im Schnitt geringeren Einkünfte – wesentlich zum Haushaltseinkommen bei. Immer häufiger sind sie mittlerweile die Ernährerinnen des Haushalts, wie eine aktuelle Studie der Hans-Böckler-Stiftung zeigt. Eine Annäherung bei den Verdiensten von Frauen und Männern nutzt damit nicht nur den Frauen, sondern auch der gesamten Familie.



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
www.diw.de
79. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tilman Brück
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Dr. Martin Gornig
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Georg Weizsäcker, Ph.D.

Chefredaktion

Dr. Kurt Geppert
Nicole Walter

Redaktion

Renate Bogdanovic
Susanne Marcus
Dr. Richard Ochmann
Dr. Wolf-Peter Schill
Lana Stille

Lektorat

Prof. Dr. Christian von Hirschhausen
Dr. Jochen Diekmann
Dr. Kristina van Deuverden

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
Susanne Marcus
Tel. +49-30-89789-250
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88, 14 Cent./min.
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Stabsabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.