



Dr. Katharina Wrohlich, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin

INTERVIEW MIT KATHARINA WROHLICH

»Große Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern«

1. Frau Wrohlich, wie groß sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland? Schaut man sich das gesamte Bruttoeinkommen an, so sieht man, dass die Frauen insgesamt nur 51 Prozent, also rund die Hälfte des Einkommens der Männer erzielen. Kapitaleinkommen sind hingegen gleichermaßen zwischen Männern und Frauen verteilt. Hier haben Frauen etwa 64 Prozent der Kapitaleinkommen der Männer, bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung sind es sogar 82 Prozent.
2. Der so genannte Gender Pay Gap ist ein Maß für die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Wie groß ist dieser Gender Pay Gap in Deutschland, und wie groß ist er im internationalen Vergleich? Der Gender Pay Gap in Deutschland beträgt seit zehn Jahren etwa um die 22 Prozent. Das ist im OECD-Vergleich ein eher hoher Wert. Der Durchschnitt der OECD-Länder hat einen Wert von 15 Prozent.
3. Wie fällt der Gender Pay Gap aus, wenn man nach Berufen unterscheidet? Unsere Analyse hat gezeigt, dass es zwischen den Berufen erhebliche Unterschiede in den Gender Pay Gaps gibt. Manche Berufe, wie zum Beispiel KindergärtnerIn, haben so gut wie gar keinen Gender Pay Gap, andere Berufe, wie zum Beispiel der Beruf der Sprechstundenhilfe, haben extrem hohe Gender Pay Gaps.
4. Wie ist das zu erklären? Unsere Vermutung ist, dass in Berufen, in denen der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sehr hoch ist, der Gender Pay Gap deutlich geringer ist. Das konnten wir auf der Basis unserer Daten jedoch nicht überprüfen.
5. Woran könnte es denn liegen, dass der Gender Pay Gap ausgerechnet in diesen Berufen kleiner ausfällt? Die Vermutung liegt nahe, dass das damit zusammenhängt, dass der Spielraum für Lohnverhandlungen im öffentlichen Dienst aufgrund der Tarifstruktur geringer ist als im privaten Sektor. Daraus lässt sich des Weiteren die Hypothese ableiten, dass mehr Transparenz bei der Entlohnung aller MitarbeiterInnen in einem Unternehmen tatsächlich auch zu einem geringeren Gender Pay Gap im privaten Sektor führen könnte.
6. Wie wirkt sich der Gender Pay Gap auf die Rente von Frauen aus? Die ungleichen Einkommen über das ganze Leben hinweg bewirken, dass die Rentenansprüche von Männern und Frauen sehr unterschiedlich sind. Das DIW hat berechnet, dass der so genannte Gender Pension Gap in Deutschland 53 Prozent beträgt. Das ist ein relativ hoher Wert. Im Nachbarland Dänemark beispielsweise beträgt der Gender Pension Gap nur 24 Prozent.
7. Welche Auswirkungen haben die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern über das materielle Einkommen hinaus? Auswirkungen ist ein starkes Wort. In diesem Beitrag wurden lediglich Korrelationen untersucht. Im Ländervergleich hat sich gezeigt, dass in Ländern mit einem hohen Gender Pension Gap, dort also wo die Alterseinkünfte von Männern und Frauen sehr unterschiedlich sind, Frauen häufiger an einer Depression erkranken. Das sind nur Korrelationen und keine kausalen Zusammenhänge, aber es könnte sehr gut sein, dass die großen Unterschiede in den Alterseinkommen von Männern und Frauen durchaus auch Unterschiede in der Gesundheit nach sich ziehen.
8. Was bedeuten Ihre Erkenntnisse und Ergebnisse für zukünftige politische Weichenstellungen. Was könnte getan werden, um die Einkommensunterschiede anzugleichen und den langfristigen Begleiterscheinungen entgegenzuwirken? Die Politik sollte das Steuersystem dahingehend reformieren, dass die negativen Anreize für die klassischen Zweitverdiener, also typischerweise für Frauen, abgebaut werden. Die Stichworte sind hier die Reform des Ehegattensplittings, die Reform der Minijobs, aber auch der weitere Ausbau der Kindertagesbetreuung. Das ist eine ganz wichtige Baustelle. Aber es braucht natürlich auch ein Umdenken in der Arbeitswelt, beziehungsweise in der Unternehmenskultur. Es muss Frauen wie auch Männern ermöglicht werden, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit über den ganzen Lebenslauf hinweg besser zu vereinbaren.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



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



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

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Johanna Mollerstrom, Ph.D.
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Critje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Claudia Cohnen-Beck
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Daniel Kempfner
Sebastian Kollmann
Markus Reiniger
Mathilde Richter
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Vaishali Zambre
Dr. Katharina Wrohlich
Sophia Schmitz

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

Satz-Rechen-Zentrum, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

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

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.