



INTERVIEW

„Männer profitieren mehr vom Merkmal emotionale Stabilität als Frauen“

Maximilian Schaller, Doktorand in der Abteilung Staat im DIW Berlin

- Herr Schaller, wie groß ist aktuell der Gender Pay Gap und wie hat er sich in den letzten Jahren entwickelt?** Der unbereinigte Gender Pay Gap, also die prozentuale Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Männern und Frauen lag 2025 bei 16 Prozent. Die Gründe für diesen Gender Pay Gap sind vielfältig und reichen von Unterschieden in der Verteilung auf Berufsgruppen und Teilzeitanstellung, bis zu häufiger unterbrochenen Erwerbsbiografien von Frauen. Nicht zuletzt hängt dies vor allem auch mit einer ungleichen Verteilung der unbezahlten Pflege- und Erziehungsarbeit zusammen. Im bereinigten Gender Pay Gap werden all diese Faktoren berücksichtigt. Hier beträgt die Differenz wie auch in den letzten Jahren sechs Prozent.
- Sie haben untersucht, inwieweit Persönlichkeitsmerkmale für den Gender Pay Gap eine Rolle spielen. Welche Merkmale haben Sie dabei untersucht?** In unserer Studie beziehen wir uns auf das Big-Five Modell mit den Merkmalen Extraversion, Gewissenhaftigkeit, Offenheit für Erfahrung, Verträglichkeit und emotionale Stabilität. Unser Fokus liegt auf den letzten beiden. Verträglichkeit als Persönlichkeitseigenschaft drückt sich aus in Merkmalen wie Hilfsbereitschaft, Orientierung zu interpersonaler Kooperation, sowie tendenziell Harmoniebedürftigkeit und Konfliktvermeidung. Die emotionale Stabilität beschreibt die Belastbarkeit in Stresssituationen und ist mit Selbstsicherheit assoziiert.
- Inwieweit gibt es einen Zusammenhang zwischen diesen Persönlichkeitsmerkmalen und Löhnen?** Es gibt eine statistisch relevante Assoziation zwischen den Merkmalen Verträglichkeit und emotionale Stabilität mit Löhnen. Die hat unterschiedliche Richtungen, das heißt, emotionale Stabilität ist positiv mit Löhnen assoziiert, Verträglichkeit hingegen tendenziell negativ. Ein Beispiel sind Gehaltsverhandlungen. Dort haben Individuen mit hoher emotionaler Stabilität tendenziell bessere Chancen.
- Inwieweit sind diese Persönlichkeitsmerkmale bei Männern und Frauen unterschiedlich ausgeprägt?** Es gibt verhältnismäßig kleine geschlechtsspezifische Unterschiede in der Verteilung. Männer haben im Durchschnitt höhere Werte bei der emotionalen Stabilität. Verträglichkeit scheint bei Frauen höher ausgeprägt zu sein.
- Ist der Zusammenhang zwischen einem Persönlichkeitsmerkmal und dem Lohn bei Männern und Frauen gleich groß?** Die Analyse zeigt, dass es bei Männern und Frauen unterschiedliche Zusammenhänge zwischen den Ausprägungen der Persönlichkeitsmerkmale und den Bruttostundenlöhnen gibt. So profitieren Männer mehr von dem Merkmal emotionale Stabilität als Frauen. Umgekehrt sind die negativen Zusammenhänge des Merkmals Verträglichkeit bei Männern ebenso stärker ausgeprägt.
- Besteht nicht die Gefahr, dass hier überkommen geglaubte Geschlechterklischees bestätigt werden?** Es ist wichtig, die Bewertung dieser Merkmale immer in Verknüpfung zu geschlechterstereotypischen Zuschreibungen zu untersuchen. So werden nach der Role Congruity Theory Personen positiv bewertet, wenn sie den stereotypischen Erwartungen an bestimmte Verhaltensmuster der zugehörigen Gruppe entsprechen. Wenn wir die patriarchale Gesellschaftsnorm voraussetzen, dann wäre es durchaus so, dass potenziell das Merkmal Verträglichkeit und die damit assoziierte Rücksichtnahme tendenziell in unserer Gesellschaft eher mit Frauen assoziiert wird. Wenn Männer dieses Merkmal hoch ausgeprägt haben, ließe sich interpretieren, dass sie nicht den Erwartungen an ihre Rolle entsprechen, was dementsprechend zu Lohnabschlägen führen könnte.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.

© Der Artikel ist gemäß der Creative-Commons-Lizenz CC BY 4.0 nachnutzbar: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



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



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Anton-Wilhelm-Amo-Straße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 E-Mail: kundenservice@diw.de

93. Jahrgang 25. Februar 2026

Herausgeber*innen

Prof. Anna Bindler, Ph.D.; 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. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Sabine Zinn

Chefredaktion

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

Lektorat

Dr. Theresa M. Entringer

Redaktion

Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Adam Mark Lederer;
Frederik Schulz-Greve; Sandra Tubik

Gestaltung

Roman Wilhelm; Stefanie Reeg; Eva Kretschmer, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Der DIW Wochenbericht ist kostenfrei unter www.diw.de/wochenbericht
abrufbar. Abonnieren Sie auch unseren Wochenberichts-Newsletter unter
www.diw.de/wb-anmeldung

ISSN 1860-8787