



Patricia Gallego Granados, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Staat am DIW Berlin

INTERVIEW MIT PATRICIA GALLEGO GRANADOS

## Der Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten ist in den letzten 30 Jahren auf 16 Prozent gesunken

- 1. Frau Gallego Granados, der Gender Pay Gap (GPG) beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen. Wie groß ist der Gender Pay Gap aktuell und wie hat er sich in den letzten Jahren entwickelt?** Laut dem Statistischen Bundesamt betrug der GPG im Jahr 2017 rund 21 Prozent. Unsere Studie betrachtet den Verlauf dieser Lohnlücke vom Jahr 1985 bis 2014. In diesem Zeitraum beobachten wir, dass der GPG in Deutschland kontinuierlich gesunken ist. Am Ende unseres Beobachtungszeitraums beträgt die mittlere Lohnlücke für Vollzeitbeschäftigte rund 16 Prozent.
- 2. In welcher Gehaltsgruppe ist diese Lohnlücke am größten?** Die Lohnlücke ist am größten am oberen Rand der Lohnverteilung, also bei den höheren Löhnen. Da betrug sie 24 Prozent im Jahr 2014. Dieses Phänomen wird in der Literatur als „gläserne Decke“ bezeichnet und deutet darauf hin, dass sehr gut bezahlte Jobs, wie zum Beispiel in Führungspositionen, unterdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt werden. Am Ende unseres Beobachtungszeitraums war die Lohnlücke in der Mitte der Verteilung am niedrigsten und betrug rund 16 Prozent. Am unteren Rand der Verteilung, bei den niedrigbezahlten Jobs, betrug die Lohnlücke wiederum 21 Prozent, war also größer als in der Mitte der Verteilung. Es ist ein Phänomen, das in der Literatur als „klebriger Boden“ bezeichnet wird. Das deutet darauf hin, dass Jobs im Niedriglohnsektor überdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt werden.
- 3. Wo ist die Lohnlücke stärker zurückgegangen, bei den niedrig bezahlten oder bei den hoch bezahlten Jobs?** Die Lohnlücke ist am stärksten bei den niedrig bezahlten Jobs zurückgegangen. Hier ist die Lohnlücke im Laufe dieser 30 Jahre im Schnitt um gut zehn Prozentpunkte gesunken. Am oberen Rand der Verteilung ist die Lohnlücke deutlich weniger gesunken, von 30 Prozent Mitte der Achtzigerjahre auf 24 Prozent 30 Jahre später.
- 4. Ist der Gender Pay Gap in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich?** Unsere Auswertung zeigt, dass der GPG in Westdeutschland wesentlich höher ist als in Ostdeutschland. In Westdeutschland finden wir am Ende unseres Beobachtungszeitraums eine mittlere Lohnlücke von 16 bis 17 Prozent. Für Ostdeutschland beträgt dieser Wert nur sieben Prozent.
- 5. Inwieweit unterscheidet sich der Gender Pay Gap, wenn man nach Altersgruppen unterscheidet?** Unsere Studie zeigt, dass die Lohnlücke mit dem Alter ansteigt. Für sehr junge Frauen im Alter von 20 bis 29 hat sie sich in den letzten 30 Jahren stark reduziert und betrug gegen Ende des Beobachtungszeitraums weniger als fünf Prozent. Im Gegensatz dazu ist die Lohnlücke für Frauen im Alter von 40 bis 49 auf einem Niveau von über 20 Prozent konstant geblieben. Ein Hauptgrund dafür sind vermutlich die Lohneinbußen durch familienbedingte Phasen der Nichterwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung.
- 6. Welche Maßnahmen könnten den Gender Pay Gap verringern?** Da der Gender Pay Gap eine große Vielfalt an Ursachen hat, benötigt es breite gesellschaftliche Veränderungen, um ihn zu verringern; und dafür sind viele Akteure gefragt. Die Politik sollte bessere Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechtere Aufteilung der Erwerbsarbeit und Sorgearbeit schaffen. Das könnte zum Beispiel durch einen Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld erfolgen oder durch den Abbau von anderen Erwerbshemmnissen, wie zum Beispiel dem Ehegattensplitting. Aber auch Unternehmen sind gefragt etwas beizutragen. Sie müssten Organisationsstrukturen und Arbeitsbewertungsverfahren konsequent in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit hinterfragen und diese gegebenenfalls verändern.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf [www.diw.de/interview](http://www.diw.de/interview)

## 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

85. 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. Stefan Liebig;

Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Johanna Möllerström, Ph.D.; Prof. Karsten

Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß

### Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

### Lektorat

Dr. Alexandra Fedorets; Dr. Simon Junker

### Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;

Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;

Matthias Laugwitz; Markus Reiniger; Dr. Alexander Zerrahn

### 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, 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)