

INTERVIEW



„Es gibt Berufe, bei denen die Arbeitsstunden eine große Rolle für den Gender Pay Gap spielen“

Aline Zucco, Doktorandin in der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin.

1. **Frau Zucco, wie groß ist die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen, also der so genannte Gender Pay Gap, in Deutschland?** Beim sogenannten Gender Pay Gap unterscheiden wir den bereinigten und den unbereinigten Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt momentan in Deutschland bei 21 Prozent. Der bereinigte Gender Pay Gap, der auch unterschiedliche Berufserfahrungen oder Qualifikationen berücksichtigt, liegt bei sechs Prozent.
2. **Was war die zentrale Fragestellung Ihrer Untersuchung?** Wir wollten uns anschauen, wie sich Gender Pay Gaps in verschiedenen Berufen unterscheiden. Zusätzlich zu einer anderen Studie, die wir schon einmal durchgeführt haben, haben wir diesmal die Untersuchung auf Basis von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten gemacht. Das heißt, wir konnten auch Personen berücksichtigen, die nur sehr wenige Stunden arbeiten.
3. **In welchen Berufen ist der Gender Pay Gap größer und in welchen kleiner?** Uns ist aufgefallen, dass die Berufe mit dem höchsten Gender Pay Gap die sogenannten Mischberufe sind, in denen ungefähr genauso viele Männer wie Frauen arbeiten. Im Gegensatz dazu gibt es Frauen-, aber auch Männerberufe, in denen die Gender Pay Gaps sehr gering sind.
4. **Gibt es auch Berufsfelder, in denen Männer weniger verdienen als Frauen?** Ja, auch solche Berufe gibt es. Zum Beispiel verdienen Frauen in den Erziehungs- und Sozialberufen tendenziell mehr als Männer. Das ist außerdem noch bei der Polizei und in Vollzugs- und Kriminaldiensten der Fall. Auch das ist ein typisches Berufsfeld, in denen Männer weniger verdienen als ihre Kolleginnen.
5. **Welche Rolle spielt es, ob es sich um eine Teilzeit- oder eine Vollzeitbeschäftigung handelt?** Das ist von Beruf zu Beruf unterschiedlich. Es gibt Berufe, wie zum Beispiel in der Unternehmensorganisation, da spielt es eine erhebliche Rolle, ob Sie sehr wenige oder sehr viele Arbeitsstunden leisten. In diesen Berufen unterscheidet sich der Stundenlohn sehr

stark je nach Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Auf der anderen Seite gibt es Berufe, wie zum Beispiel in der Pflege, in denen es ganz egal ist, ob Sie 15, 30 oder 45 Stunden arbeiten, der Stundenlohn ist dort immer gleich hoch.

6. **Ist es denn so, dass Frauen im Durchschnitt eine geringere Anzahl von Stunden arbeiten und deswegen auch im Durchschnitt weniger verdienen?** Es arbeiten tendenziell mehr Frauen in Teilzeit und weil es in Teilzeitbeschäftigung diese geringeren Löhne gibt, kann das eine Erklärung sein für den Gender Pay Gap in Deutschland. Wir konnten auch zeigen, dass der Gender Pay Gap in führenden Positionen tendenziell höher und in öffentlichen Unternehmen geringer ist. Das könnte daran liegen, dass es dort sehr viele Tarifverträge gibt, die dazu führen, dass Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation den gleichen Stundenlohn bekommen.
7. **Wie ist der höhere Gender Pay Gap in den leitenden Positionen zu erklären?** Der ist dadurch zu erklären, dass Frauen an eine sogenannte gläserne Decke stoßen. Das bedeutet, dass sie irgendwann in ihrer Karriere nicht mehr aufsteigen können. Aber es kann auch sein, dass sie gerne eine Führungsposition ausüben würden, diese aber nur in Vollzeit möglich ist und Frauen häufiger Schwierigkeiten haben, Vollzeittätigkeit und Familie miteinander zu verbinden.
8. **Wie könnte man dafür sorgen, dass sich der Gender Pay Gap verringert?** Zum Beispiel könnte man Top-Sharing einführen. Das bedeutet, dass sich zwei Personen eine Führungsposition teilen. Zudem wäre es nötig, die Tarifverträge auszubauen, denn ein großer Teil des Gender Pay Gaps lässt sich auch dadurch erklären, dass Frauen tendenziell schlechter verhandeln als Männer. Dieser Benachteiligung könnte man durch eine größere Tarifbindung entgegenwirken.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



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

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

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

86. Jahrgang 6. März 2019

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan;
Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig;
Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus Michelsen; 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. Clara Welteke

Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;
Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;
Matthias Laugwitz; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

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).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter