

## Gender Pay Gap: Akademikerinnen leiden besonders ab 45 Jahren!

Der Artikel analysiert den Gender Pay Gap in Deutschland und zeigt, wie Bildung, Alter und Branche Ungleichheiten beeinflussen.

**Deutschland** - Der Gender Pay Gap in Deutschland zeigt weiterhin eine alarmierende Schere zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern. Eine aktuelle Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) belegt, dass besonders bei akademisch gebildeten Frauen der Verdienstunterschied mit dem Alter auffällt. Ab dem Alter von 45 Jahren beträgt der Gender Pay Gap bis zu 28 Prozent, was die wachsende Ungleichheit in der Bezahlung verdeutlicht. Diese Erkenntnisse stammen aus der Analyse des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) von 2013 bis 2022, durchgeführt von Katharina Wrohlich und Fiona Herrmann. Laut Wrohlich ist es wichtig, politische Anreize zu schaffen, um eine gerechtere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu erreichen, um den Gender Pay Gap zu verringern.

Die Zahlen zeigen, dass der Gender Pay Gap für Personen mit Abitur und/oder einer Ausbildung sowie ohne Abschluss bei etwa 20 Prozent liegt. Der geringste Gender Pay Gap ist bei den 25- bis 29-Jährigen zu verzeichnen, mit nur etwa zehn Prozent in sämtlichen Bildungsgruppen. Ein weiterer Entwicklungstrend ist, dass höhere Bildungsabschlüsse zu einem überproportionalen Anstieg des Stundenlohns führen, sofern eine längere Wochenarbeitszeit gegeben ist. Dies deutet darauf hin, dass Frauen, die vermehrt in Teilzeitjobs arbeiten—insbesondere im Westen Deutschlands—im Umgang mit dieser Ungleichheit vor

größeren Herausforderungen stehen.

## **Die berufliche Gleichstellung im Fokus**

Eine Untersuchung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung verdeutlicht die anhaltenden Benachteiligungen von Frauen im Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf Arbeitszeit und Einkommen. Die WSI-Expertin Dr. Yvonne Lott hat Daten des Statistischen Bundesamts und der Bundesagentur für Arbeit für 2021 und 2022 ausgewertet, um geschlechtsspezifische Arbeitsbedingungen in verschiedenen Branchen zu analysieren. Die Ergebnisse zeigen, dass in nahezu allen Wirtschaftszweigen geschlechtsspezifische Ungleichheiten bestehen, die unterschiedlich ausgeprägt sind.

Die Studie hebt hervor, dass Frauen im Durchschnitt weniger in Führungspositionen vertreten sind; in 26 von 34 untersuchten Branchen arbeiten Männer häufiger als Chefs. Besonders in der Erziehung und im Unterricht ist dies auffällig—hier sind nur 28 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt. Die Branchen mit niedrigem Frauenanteil, wie der Maschinenbau und der Bauindustrie, zeigen eine noch stärkere Ungleichheit. Hier liegt der Frauenanteil in der Regel unter 30 Prozent. Im Gegensatz dazu sind weibliche Arbeitskräfte stark in dominierten Sektoren wie dem Gesundheitswesen (80 Prozent) und der Textilindustrie (56 Prozent) vertreten.

## **Ökonomische Dimensionen des Gender Pay Gap**

Der Gender Pay Gap, welcher den Verdienstunterschied pro Stunde zwischen Frauen und Männern beschreibt, wird sowohl als unbereinigter als auch als bereinigter Gender Pay Gap gemessen. Der unbereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt alle Berufe und Qualifikationen, während der bereinigte Gender Pay Gap Unterschiede aufgrund von Beruf, Branche und

Karrierelevel herausrechnet. Der Gender Pay Gap in der Gesamtwirtschaft beträgt derzeit 18 Prozent, mit einem durchschnittlichen Stundenlohn von 24,36 Euro für Männer im Vergleich zu 20,05 Euro für Frauen, wie die Daten von **destatis.de** zeigen.

Es ist auffällig, dass in 45 von 46 Branchen Frauen weniger verdienen als Männer. Die Ausnahmen sind rar und umfassen beispielsweise den Postdienst, wo Frauen mit ihrem Stundenlohn von 16,26 Euro sogar einen kleinen Vorteil gegenüber Männern haben. Zudem sind Minijobs oft ein Bereich, in dem Frauen überproportional vertreten sind, da in 26 von 35 Branchen Frauen häufiger geringfügig beschäftigt sind.

Anlässlich des Internationalen Frauentags wird eine verstärkte Diskussion und der Austausch von Ideen zur Verbesserung der Geschlechtergleichheit gefordert—unter anderem durch laut Dr. Lott vorgeschlagene Maßnahmen wie ein Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, die Einführung eines angemessenen Mindestlohns und eine Stärkung der Mitbestimmung im Arbeitsumfeld. Hierdurch könnte ein entscheidender Schritt zur Schließung des Gender Pay Gaps in Deutschland geleistet werden.

Insgesamt sind der Gender Pay Gap und die damit verbundenen Ungleichheiten ein komplexes Problem, das umfassende politische und gesellschaftliche Lösungen erfordert. Die aktuellen Studien und Analysen zeigen, dass trotz eines Anstiegs der Erwerbsquote bei Frauen nach wie vor erhebliche Hürden bestehen, die es zu überwinden gilt.

Details	
<b>Ort</b>	Deutschland
<b>Quellen</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <a href="http://www.diw.de">www.diw.de</a></li><li>• <a href="http://www.boeckler.de">www.boeckler.de</a></li><li>• <a href="http://www.destatis.de">www.destatis.de</a></li></ul>

**Besuchen Sie uns auf: [n-ag.de](http://n-ag.de)**