



Wirtschaft. Politik. Wissenschaft.



131 Bericht von Fiona Herrmann und Katharina Wrohlich

Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an

- Studie untersucht Gender Pay Gap nach Alter und Bildungsabschluss
- Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern steigt mit zunehmendem Alter in allen Bildungsgruppen an, am stärksten bei Personen mit Hochschulabschluss
- Politik sollte Anreize für gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit setzen

138 Interview mit Katharina Wrohlich

139 Bericht von Jonas Jessen, Lavinia Kinne und Frauke Witthöft

Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären kaum den Gender Pay Gap

- Höhere Lese- und Rechenkompetenzen gehen mit höheren Stundenlöhnen einher
- Kompetenzunterschiede erklären jedoch nur einen geringen Teil des Gender Pay Gaps
- Frühzeitige, geschlechtergerechte Förderung in Schulen kann stereotype Ausbildungs-, Studien- und Berufswahl aufbrechen

148 Kommentar von Marcel Fratzscher

Die Zukunft als Zumutung

100 JAHRE – 100 GESCHICHTEN

DEUTSCHES INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG
1925 BIS 2025



„Don't change the women – change the system“



Elke Holst ist Pionierin der Genderforschung am DIW Berlin. In einer neuen Folge des DIW-Podcasts *Wirtschaft bewegt* – 100 Jahre DIW Berlin spricht Holst, die 32 Jahre am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) Berlin tätig war und maßgeblich den Forschungsbereich Gender Studies etablierte, über Geschlechterungleichheiten in Wirtschaft und Wissenschaft, über das von ihr mitentwickelte Managerinnen-Barometer und über den Sinn und Zweck Quotenregelungen.

„Ich habe immer gesehen, dass Frauen weniger Geld verdienen als Männer, dass es fast nur Männer in den hohen Professuren gab und deshalb das ein sehr wichtiges Forschungsthema ist, das zu erklären. Warum kommen da eigentlich nicht Frauen in diese Position?“, erklärt die Ökonomin ihren Ansatz im Podcast. Ihre Forschung zielte genau darauf ab: Sie wollte erklären, warum Frauen weniger Führungspositionen innehaben und weniger Geld verdienen. Als Wegbereiterin der Gender Studies in der Ökonomie zählten für sie Transparenz und Fakten. Die Einführung von Quoten in Aufsichtsräten und Vorständen sah sie als bedeutenden Fortschritt ...

Die ganze Geschichte und viele weitere können Sie auf unserer Jubiläumswebsite lesen: www.diw.de/100jahre



IMPRESSUM

DIW BERLIN

DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

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

92. Jahrgang 5. März 2025

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. Carsten Schröder; Prof. Dr. Sabine Zinn

Chefredaktion

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

Lektorat

Miriam Gauer; Teresa Schildmann, Ph.D.

Redaktion

Rebecca Buhner; 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

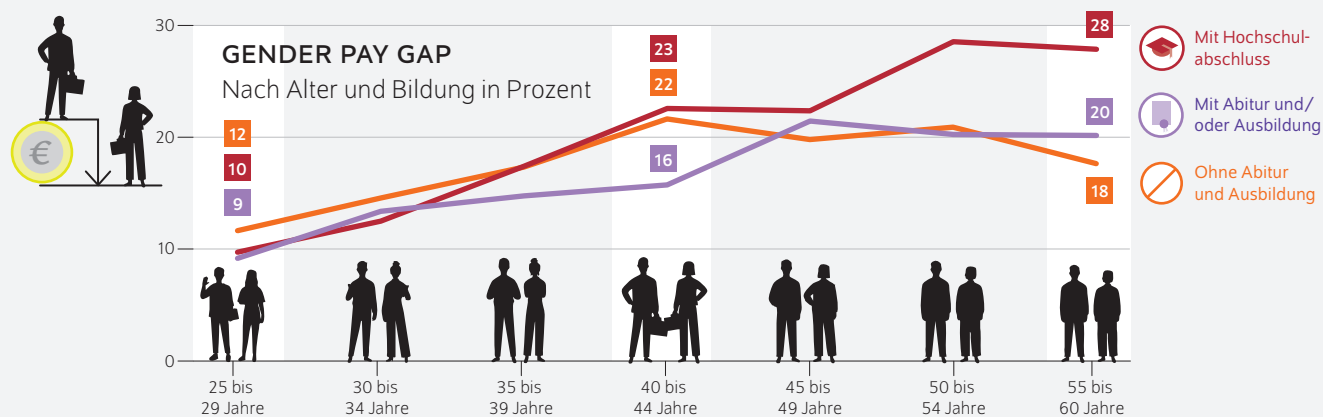
Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an

Von Fiona Herrmann und Katharina Wrohlich

- Studie untersucht auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) Gender Pay Gap nach Alter und Bildungsabschluss
- Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern steigt mit zunehmendem Alter in allen Bildungsgruppen an, am stärksten bei Personen mit Hochschulabschluss
- Altersmuster ist in Westdeutschland deutlicher ausgeprägt als in Ostdeutschland
- Politik sollte Anreize für gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit wie Kinderbetreuung und Hausarbeit setzen, um Gender Pay Gap zu reduzieren
- Ansatzpunkte sind Reform von Ehegattensplitting und steuerlicher Behandlung von Minijobs – beides macht bisher Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung für Frauen attraktiv

Die durchschnittliche Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern nimmt mit dem Alter zu – insbesondere bei Personen mit hohem Bildungsabschluss



Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39),
Wellen 2013 bis 2022 (gewichtet); eigene Berechnungen.

Anmerkung: Die Berechnungen basieren auf den
durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von abhängig Beschäftigten.

DIW Berlin 2025

ZITAT

„Vollzeitarbeit schützt eher vor dem Gender Pay Gap als Bildung. Wir wissen, dass unter den verschiedenen Faktoren des Gender Pay Gaps die unterschiedliche Erwerbsarbeitszeit, also Wochenarbeitsstunden, mittlerweile ein sehr wichtiger Erklärungsfaktor ist. In Teilzeit tätig zu sein bedeutet, dass man auch pro Stunde weniger verdient.“

— Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Katharina Wrohlich
www.diw.de/mediathek

Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an

Von Fiona Herrmann und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Der Gender Pay Gap, also die durchschnittliche Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, lag zuletzt bei 16 Prozent. Wie dieser Bericht auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) anlässlich des diesjährigen Equal Pay Days zeigt, verbergen sich hinter diesem Durchschnittswert mitunter große Unterschiede nach Alters- und Bildungsgruppen. So steigt der Gender Pay Gap mit zunehmendem Alter in allen Bildungsgruppen deutlich an und ist bei älteren Beschäftigten mit Hochschulabschluss am größten. Das Altersmuster ist dabei in Westdeutschland deutlich stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland. Will die Politik der hohen geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit entgegenwirken, sollte sie Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern schaffen. Ansatzpunkte sind eine Reform des Ehegattensplittings und der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus Minijobs. Beides macht derzeit eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung vor allem für verheiratete Frauen zumindest kurzfristig finanziell attraktiv und verfestigt dadurch bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt.

Der Gender Pay Gap¹, also der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen, lag nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2024 bei 16 Prozent.² Das waren zwei Prozentpunkte weniger als in den Jahren zuvor, als der Gender Pay Gap konstant 18 Prozent betrug. Hinter diesem durchschnittlichen Verdienstunterschied verbergen sich jedoch große Unterschiede zwischen soziodemografischen Gruppen: In Ostdeutschland ist der Gender Pay Gap beispielsweise deutlich niedriger als in Westdeutschland. Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag er 2024 in Ostdeutschland bei fünf Prozent, in Westdeutschland hingegen bei 17 Prozent.³

Anlässlich des Equal Pay Days⁴, der in diesem Jahr auf den 7. März fällt, präsentiert dieser Bericht auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, Kasten 1) detaillierte Auswertungen der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit nach Alters- und Bildungsgruppen und stellt diese den geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Erwerbsarbeitszeit gegenüber.⁵

Gender Pay Gap steigt mit dem Alter der Beschäftigten

Der Anstieg des Gender Pay Gaps mit zunehmendem Alter der Beschäftigten wurde bereits häufig dokumentiert.⁶

¹ Zur Diskussion des Begriffs siehe den Eintrag Gender Pay Gap im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar; abgerufen am 17. Februar 2025). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 13. Februar 2025: Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18 Prozent auf 16 Prozent (online verfügbar).

³ Vgl. Statistisches Bundesamt (2025), a. a. O.

⁴ Der Equal Pay Day wurde ursprünglich in den USA initiiert und 2007 erstmalig in Deutschland organisiert. Er steht jährlich für den Tag, bis zu dem Frauen quasi unbezahlt arbeiten, vgl. dazu auch die Website der Kampagne Equal Pay Day. Er fällt in diesem Jahr auf den 7. März, da 18 Prozent (so hoch war der Gender Pay Gap im Jahr 2023, das der Berechnung für den Equal Pay Day 2025 zugrundeliegt) von 365 Tagen 66 Tagen entsprechen.

⁵ Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) umfasst zwar eine deutlich kleinere Stichprobe als die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes, dennoch sind die Analyseergebnisse beider Datensätze miteinander vergleichbar, wie Tests für die Gender Pay Gaps der vergangenen Jahre ergeben haben.

⁶ Vgl. zum Beispiel Annkatrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145 (online verfügbar); Annkatrin Schrenker und Katharina Wrohlich (2022): Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei

Kasten 1

Datenbasis und Methodik

Die Berechnungen in diesem Bericht basieren auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).¹ Das SOEP ist die längste repräsentative Längsschnitterhebung in Deutschland und beinhaltet detaillierte Informationen über die Erwerbseinkommen, Arbeitszeiten sowie soziodemografische Charakteristika der Befragten. Die aktuellen Daten des SOEP liegen für das Jahr 2022 vor. Für diesen Wochenbericht wurden Daten des Erhebungszeitraums von 2013 bis 2022 verwendet.

Die Berechnungen berücksichtigen abhängig Beschäftigte aus Ost- und Westdeutschland im Alter von 20 bis 60 Jahren. Die Analysen enthalten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte sowie Personen in geringfügiger Beschäftigung (Minijobs). Nicht berücksichtigt werden Beamt*innen, Selbstständige, Personen in Ausbildung und Nicht-Beschäftigte.

Der Gender Pay Gap ist die prozentuale Differenz in den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Frauen und Männern im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer. Zur Berechnung der Bruttostundenlöhne wird der monatliche Bruttoverdienst zunächst durch die Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden geteilt. Anschließend werden die Bruttostundenlöhne auf Basis des Verbraucherpreisindex um die

¹ Das SOEP ist eine repräsentative jährliche Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird; vgl. Jan Goebel et al. (2018): The German Socio-Economic Panel (SOEP). Journal of Economics and Statistics, 239(29), 345–360 (online verfügbar).

nominale Preisentwicklung bereinigt (Basisjahr 2022). Darüber hinaus werden vor der Berechnung der durchschnittlichen Löhne jeweils das obere und das untere Prozent der Daten eines jeden Erhebungsjahres ausgeschlossen (Trimming), um den Einfluss von Messfehlern bei der Datenerhebung zu reduzieren. Bei der Berechnung von Mittelwerten werden grundsätzlich gewichtete Zahlen ausgegeben, die Besonderheiten des Stichprobendesigns und Veränderungen in der Stichprobenzusammensetzung im Zeitverlauf berücksichtigen.

Die drei Bildungsgruppen wurden auf Basis der „Comparative Analysis of Social Mobility in Industrial Nations“ (CASMIN) zusammengestellt. Die hier gebildete Gruppe der Personen ohne Abitur und Ausbildung besteht aus denjenigen, die keinen Abschluss, einen Hauptschulabschluss oder die Mittlere Reife haben, jedoch keine weitere abgeschlossene Ausbildung. Entsprechend haben Personen der Gruppe mit Abitur und/oder einer Ausbildung eine Berufsausbildung absolviert, unabhängig von der Art des Abschlusses, oder mindestens die Allgemeine Hochschulreife erlangt. Schließlich wurden diejenigen mit einem Bachelor- oder höheren Abschluss von einer Universität oder einer nichtuniversitären Hochschule der Gruppe mit Hochschulabschluss zugeordnet.

Als Vollzeittätigkeit wird eine Beschäftigung mit mindestens 30 vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden definiert. Alle Beschäftigungen mit weniger als 30 vertraglich vereinbarten Wochenarbeitsstunden werden als Teilzeittätigkeiten gesehen.

Während die geschlechtsspezifische Verdienstlücke bei den 25- bis 29-Jährigen bei etwa sieben Prozent liegt, steigt sie bei den über 50-Jährigen auf 23 Prozent (Abbildung 1).⁷ Auffallend ist insbesondere, dass die Lohnentwicklung bei den 20- bis 33-jährigen Männern und Frauen noch parallel verläuft (Abbildung 2, oberer Teil). Ab einem Alter von etwa 33 Jahren flacht das Lohnwachstum bei Frauen jedoch ab, während die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne der Männer weiter steigen. Der daraus resultierende starke Anstieg des Gender Pay Gaps fällt etwa mit dem Zeitpunkt der Familiengründung zusammen.⁸

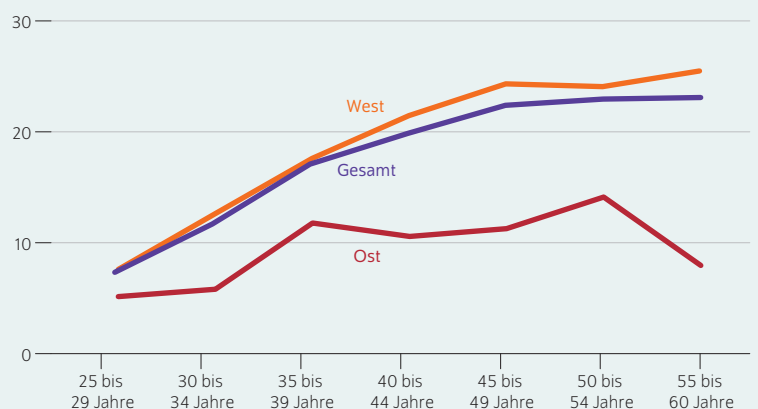
Eine getrennte Analyse für Ost- und Westdeutschland zeigt, dass der mit dem Lebensalter stark zunehmende Gender Pay Gap vor allem von der Entwicklung in Westdeutschland

Jüngeren gesunken. DIW Wochenbericht Nr. 9, 149–154 (online verfügbar); Clara Schäper, Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. DIW Wochenbericht Nr. 9, 99–105 (online verfügbar); sowie Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 18. Januar 2024: Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 Prozent weniger als Männer (online verfügbar).

⁷ Für die Analyse der Bruttostundenlöhne nach Lebensalter wurden zehn Befragungswellen des SOEP (für die Jahre 2013 bis 2022) zusammengefasst. Es handelt sich dabei also nicht um eine Analyse individueller Lebensverläufe im Alter von 25 bis 60 Jahre, sondern um Durchschnittswerte der Altersgruppen in den Jahren 2013 bis 2022.

⁸ Vgl. Schrenker und Zucco (2020), a. a. O. sowie Schrenker und Wrohlich (2022), a. a. O.

Abbildung 1

Gender Pay Gap in Deutschland nach Alter nach Region
In Prozent

Anmerkung: Die Berechnungen basieren auf den Bruttostundenlöhnen abhängig Beschäftigter.

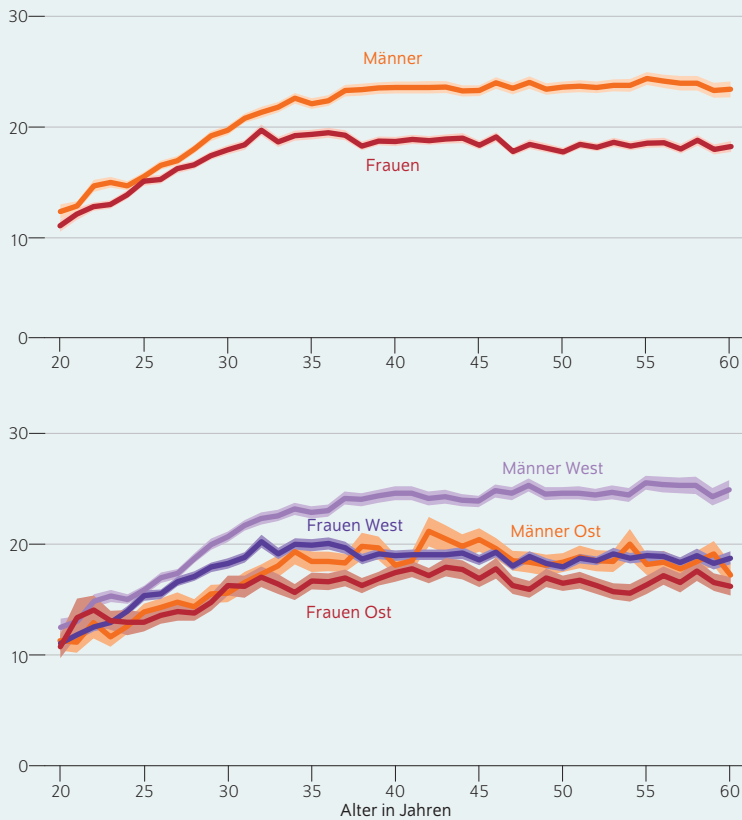
Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39), Wellen 2013 bis 2022 (gewichtet); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2025

Der Gender Pay Gap ist in Westdeutschland in allen Altersgruppen größer als in Ostdeutschland.

Abbildung 2

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in Deutschland nach Alter und Region In Euro



Anmerkungen: Die Berechnungen basieren auf den Bruttostundenlöhnen abhängig Beschäftigter. Die schattierten Flächen geben ein 95-Prozent-Konfidenzintervall an; die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent.

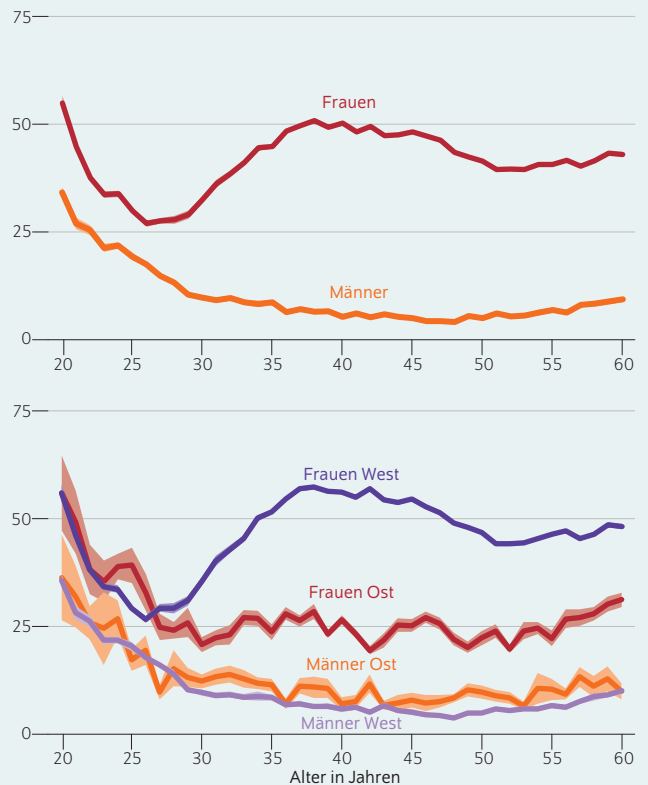
Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39), Wellen 2013 bis 2022 (gewichtet); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2025

Ab einem Alter von etwa 33 Jahren flacht das Lohnwachstum bei Frauen ab.

Abbildung 3

Teilzeitanteil in Deutschland nach Alter und Region In Prozent



Anmerkungen: Die Berechnungen basieren auf den Bruttostundenlöhnen abhängig Beschäftigter. Die schattierten Flächen geben ein 95-Prozent-Konfidenzintervall an; die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39), Wellen 2013 bis 2022 (gewichtet); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2025

Frauen sind ab dem Alter von 30 Jahren vermehrt in Teilzeit erwerbstätig. Bei Männern ist die Entwicklung entgegengesetzt.

getrieben ist (Abbildung 2, unterer Teil). In Ostdeutschland steigt der Verdienstunterschied zwar ebenfalls ab dem Alter von 33 Jahren an, aber bei weitem nicht so stark wie in Westdeutschland.⁹

Verlauf des Gender Pay Gaps spiegelt den Verlauf der Erwerbsarbeitszeit wider

Spiegelbildlich zum Verlauf der Bruttostundenlöhne entwickelt sich der Anteil der in Teilzeit beschäftigten Männer und Frauen über das Lebensalter. Während dieser bis zum Alter von etwa 26 Jahren bei Frauen und Männern gleichermaßen sinkt, arbeiten Frauen ab dem Alter von 30 Jahren wieder vermehrt in Teilzeit (Abbildung 3, oberer Teil).

⁹ Der „zackigere“ Verlauf der Kurve für Ostdeutschland liegt an der geringeren Fallzahl für die zugrunde liegenden Berechnungen für Ost- im Vergleich zu Westdeutschland. Aus dem gleichen Grund sind auch die Konfidenzintervalle um die Kurven für Ostdeutschland breiter als die für Westdeutschland.

Am höchsten liegt der Teilzeitanteil bei Frauen im Alter von 38 bis 42 Jahren, wenn etwa die Hälfte der abhängig beschäftigten Frauen nicht vollzeiterwerbstätig ist. Danach sinkt ihr Teilzeitanteil wieder etwas, bleibt jedoch auch bei den über 50-jährigen auf einem Niveau von 40 Prozent oder höher. Bei Männern hingegen sinkt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten weiter und liegt bei den über 35- bis 55-jährigen konstant bei etwa sechs Prozent. Frühere Analysen des DIW Berlin haben gezeigt, dass diese über den Lebenslauf zunehmende Ungleichheit der Erwerbsarbeitszeit zwischen Männern und Frauen mit einer zunehmenden Ungleichheit in der unbezahlten Sorgearbeit, also etwa Kinderbetreuung und Hausarbeit, einhergeht.¹⁰

Auch bei der Entwicklung geschlechtsspezifischer Unterschiede im Teilzeitanteil zeigen sich über das Lebensalter – ähnlich zum Verlauf der Bruttostundenlöhne – große

¹⁰ Vgl. Schäper, Schrenker und Wrohlich (2023), a. a. O.

Kasten 2

Bereinigter versus unbereinigter Gender Pay Gap

In der Diskussion um den Gender Pay Gap wird oft zwischen dem sogenannten bereinigten beziehungsweise angepassten und dem unbereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Der unbereinigte Gender Pay Gap – das sind die zu Beginn dieses Wochenberichts genannten 16 Prozent im Jahr 2024 – beziffert die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne aller unselbstständig beschäftigten Männer und Frauen. Bei dieser Berechnung bleibt unberücksichtigt, dass die Lohnunterschiede teilweise auf Unterschiede in arbeitsmarktrelevanten Charakteristika von Männern und Frauen zurückzuführen sind, beispielsweise auf unterschiedliche Wochenarbeitszeiten, Unterschiede in den ausgeübten Berufen und Unterschiede in der hierarchischen Position. Werden Charakteristika wie Beruf, Branche, Anforderungsniveau, Wochenarbeitszeit und weitere Merkmale berücksichtigt, ergibt sich ein bereinigter oder angepasster Gender Pay Gap von sechs Prozent.¹

In der öffentlichen Diskussion wird häufig die Frage aufgeworfen, welcher der beiden Indikatoren der „wahre“ Gender Pay Gap sei. Darauf gibt es keine klare Antwort – der unbereinigte und der bereinigte Gender Pay Gap lassen unterschiedliche Interpretationen zu. Der unbereinigte Wert stellt allgemein die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern gegenüber und spiegelt damit auch allgemeine strukturelle geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wider, zum Beispiel

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2025), a. a. O.

Unterschiede in der Häufigkeit und Dauer familienbedingter Erwerbsunterbrechungen, Teilzeiterwerbstätigkeit oder strukturelle Diskriminierung beim Aufstieg in Führungspositionen. Er misst jedoch nicht die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede innerhalb eines Berufs auf derselben Hierarchieebene.

Der bereinigte Gender Pay Gap hingegen misst geschlechtsspezifische Lohnunterschiede von Beschäftigten mit gleichen arbeitsmarktrelevanten Charakteristika. Er kann also als geschlechtsspezifische Lohnlücke innerhalb einer Branche, eines Berufs und einer Hierarchieebene zwischen Personen mit gleichen Charakteristika wie Erwerbsarbeitszeit und Ausbildung interpretiert werden. Eine Analyse des bereinigten Gender Pay Gaps kann zudem verschiedene Ursachen für die Unterschiede in den Bruttostundenlöhnen aufzeigen. So ergibt die aktuelle Analyse des Statistischen Bundesamtes beispielsweise, dass die Erwerbsarbeitszeit sowie die geringfügige Beschäftigung eine große Rolle für geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede spielen,² im Gegensatz zu Unterschieden in der Ausbildung.³

² Auch frühere Studien des DIW Berlin zeigen, dass im gleichen Beruf – unabhängig vom Geschlecht – Teilzeitbeschäftigte pro Stunde weniger verdienen als Vollzeitbeschäftigte, siehe zum Beispiel Patricia Gallego Granados, Rebecca Olthaus und Katharina Wrohlich (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. DIW Wochenbericht Nr. 46, 845–850 (online verfügbar).

³ Vgl. zum Beispiel Frauke Mischler (2021): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. WISTA 4/2021, 110–125.

Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland: Der hohe Teilzeitanteil unter Frauen ist vor allem in Westdeutschland zu beobachten, wo er bei den 37- bis 42-jährigen Frauen nahezu 60 Prozent beträgt (Abbildung 3, unterer Teil). In Ostdeutschland ist der Teilzeitanteil mit maximal 30 Prozent in dieser Altersgruppe nur halb so hoch. Bei Männern gibt es keine wesentlichen Unterschiede im Teilzeitanteil zwischen Ost- und Westdeutschland – in beiden Gruppen liegt er bei den über 30-Jährigen bei rund zehn Prozent (Ostdeutschland) oder unter zehn Prozent (Westdeutschland). Die großen Unterschiede in der Erwerbsarbeitszeit zwischen Frauen in Ost- und Westdeutschland spiegeln unter anderem die nach wie vor unterschiedlichen gesellschaftlichen Normen zur Erwerbsarbeit von Frauen und insbesondere Müttern in Ost- und Westdeutschland wider.¹¹

Gender Pay Gap steigt mit Lebensalter in allen Bildungsgruppen

Zwar erklärt der höchste Bildungsabschluss den Gender Pay Gap nicht mehr in dem Ausmaß wie früher (Kasten 2). Dennoch ist er nach wie vor eine wesentliche Einflussgröße des

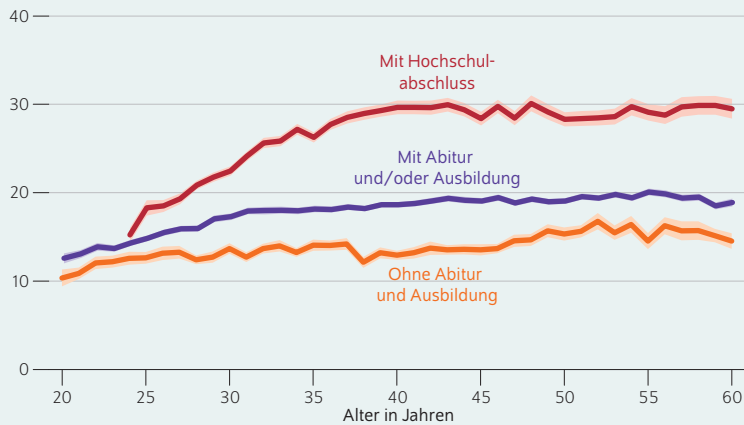
Lohnes insgesamt. Bereits im Alter von 25 Jahren zeigen sich je nach Bildungsgruppe Unterschiede in den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von abhängig Beschäftigten (Abbildung 4). Mit 25 Jahren beträgt der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Beschäftigten der untersten Bildungsgruppe (ohne Abitur und Ausbildung) 13 Euro pro Stunde, in der mittleren Bildungsgruppe (mit Abitur und/oder Berufsausbildung) 15 Euro pro Stunde und in der obersten Bildungsgruppe (mit Hochschulabschluss) 18 Euro pro Stunde. Zudem steigen die Bruttostundenlöhne mit dem Alter umso stärker an, je höher der Bildungsabschluss ist. Im Alter von 40 Jahren sind die Unterschiede daher noch deutlich stärker ausgeprägt: Für Beschäftigte in der untersten Bildungsgruppe hat sich der durchschnittliche Bruttostundenlohn nicht weiter erhöht und beträgt nach wie vor 13 Euro, während er für Beschäftigte in der mittleren Bildungsgruppe auf 19 Euro gestiegen ist. Das größte Plus verzeichnen Beschäftigte mit einem Hochschulabschluss, die mit 40 Jahren einen durchschnittlichen Bruttostundenlohn von 30 Euro erhalten.

Innerhalb dieser drei Bildungsgruppen zeigen sich große und teilweise stark mit dem Lebensalter steigende Gender Pay Gaps. Wie die Auswertung der SOEP-Daten zeigt, ist für Beschäftigte im Alter von bis zu 25 Jahren der Gender Pay Gap mit neun bis zwölf Prozent in allen Bildungsgruppen

¹¹ Vgl. dazu zum Beispiel Denise Barth et al. (2020): Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeiterwerbstätigkeit. DIW Wochenbericht Nr. 38, 699–706 (online verfügbar).

Abbildung 4

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in Deutschland nach Alter und Bildungsabschluss In Euro



Anmerkungen: Die Berechnungen basieren auf den Bruttostundenlöhnen abhängig Beschäftigter. Die schattierten Flächen geben ein 95-Prozent-Konfidenzintervall an; die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39), Wellen 2013 bis 2022 (gewichtet); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2025

Die Bruttostundenlöhne steigen mit dem Alter umso stärker an, je höher der Bildungsabschluss ist.

vergleichsweise gering (Abbildung 5). Ab 25 Jahren steigt er aber bis zur Altersgruppe von 40 bis 44 Jahren in allen Bildungsgruppen – teilweise stark – an. Für Beschäftigte in der untersten und der höchsten Bildungsgruppe beträgt die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in dieser Altersgruppe etwa 22 Prozent. In der mittleren Bildungsgruppe liegt diese mit 16 Prozent deutlich darunter, steigt danach aber in der Altersgruppe der 45- bis 49-Jährigen auf das Niveau der untersten und obersten Bildungsgruppe. In der Gruppe der Beschäftigten mit Hochschulabschluss nimmt der Gender Pay Gap ab dem Alter von Mitte 40 sogar noch weiter zu, auf knapp 30 Prozent für die über 50-Jährigen. Dies liegt daran, dass Männer mit Hochschulabschluss im Alter von 35 bis 55 Jahren starke Lohnzuwächse verzeichnen können, Frauen in dieser Bildungsgruppe und in diesem Alter jedoch nicht (Abbildung 6).

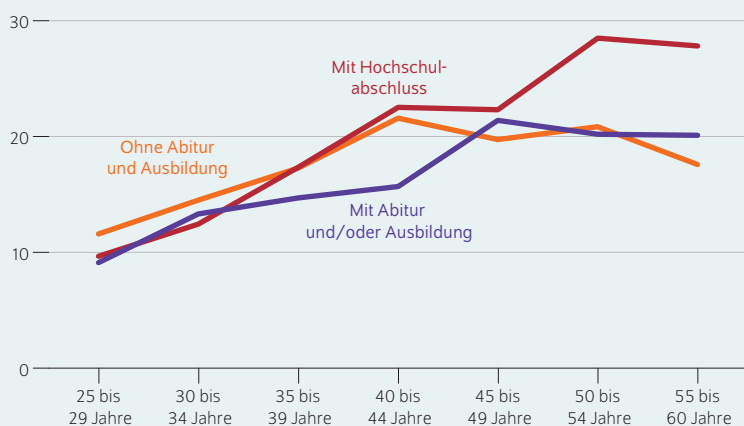
Fazit: Höhere Bildung schützt nicht vor dem Gender Pay Gap

Die Auswertungen der SOEP-Daten zur Entwicklung von Bruttostundenlöhnen für Männer und Frauen über den Lebensverlauf für unterschiedliche Bildungsgruppen zeigen sehr deutlich: Höhere Bildung führt im Durchschnitt zu höheren Löhnen – das stimmt für Männer wie für Frauen. Für Beschäftigte mit hohem Bildungsabschluss sind jedoch auch die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede am höchsten, insbesondere ab dem Alter von 50 Jahren. Bildung schützt also nicht vor dem Gender Pay Gap – im Gegenteil. Frühere Studien haben gezeigt, dass dies unter anderem daran liegt, dass in Berufen, für die tendenziell höhere Bildungsabschlüsse erforderlich sind, der Stundenlohn mit steigender Wochenarbeitszeit überproportional steigt.¹² Da der Teilzeitanteil unter Frauen aber in allen Bildungsgruppen deutlich über dem der Männer liegt, bleibt die durchschnittliche Lohnentwicklung der Frauen in der höchsten Bildungsgruppe noch stärker hinter der der Männer zurück als in Gruppen mit niedriger oder mittlerer Bildung.

Lohnungleichheiten hängen stark mit Ungleichheiten in der Erwerbs- und Sorgearbeit zusammen.¹³ Wenn die Politik das Ziel der Entgeltgleichheit ernsthaft erreichen will, sollte sie daher die Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit verstärkt in den Blick nehmen. Hier setzt allerdings das deutsche Steuer- und Transfersystem nach wie vor finanzielle Anreize, die eine ungleiche Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit fördern – insbesondere durch die Kombination aus Ehegattensplitting, steuerlicher Behandlung der Einkünfte aus Minijobs sowie der beitragsfreien Mitversicherung für Ehepartner*innen in der gesetzlichen Krankenversicherung.¹⁴

Abbildung 5

Gender Pay Gap in Deutschland nach Alter und Bildungsabschluss In Prozent



Anmerkungen: Die Berechnungen basieren auf den Bruttostundenlöhnen abhängig Beschäftigter.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39), Wellen 2013 bis 2022 (gewichtet); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2025

Bei Beschäftigten mit Hochschulabschluss nimmt der Gender Pay Gap ab dem Alter von Mitte 40 sogar noch weiter zu.

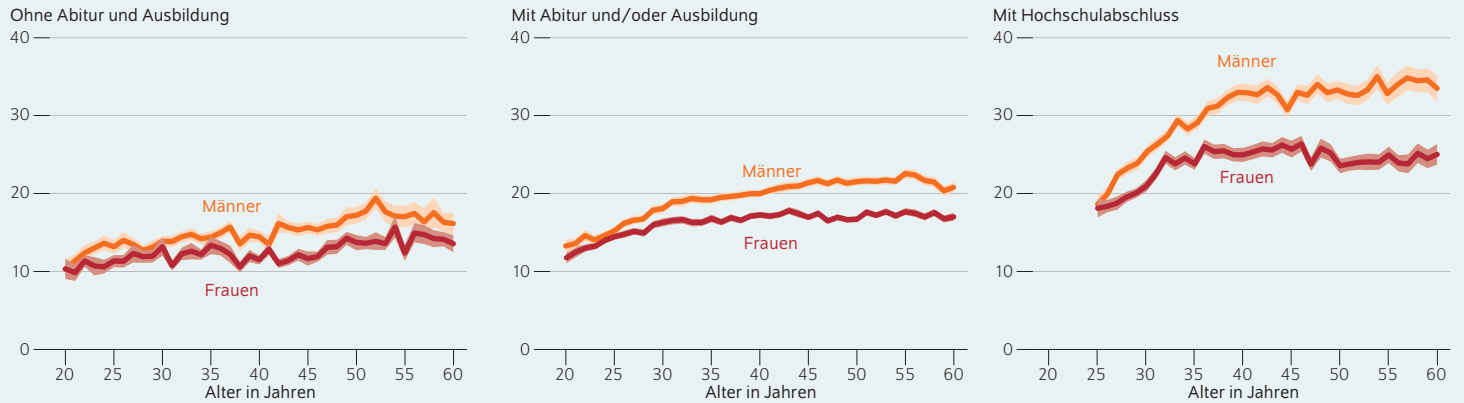
¹² Vgl. Claudia Goldin (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review Vol 104/4, 1091–1119.

¹³ Vgl. zum Beispiel Claudia Goldin, Sari Pekkala Kerr und Claudia Olivetti (2025): The parental pay gap over the life cycle: Children, jobs and labor supply. Journal of Economic Dynamics and Control (im Erscheinen). Deskriptive Analysen für Deutschland finden sich in Schäper, Schrenker und Wrohlich (2023), a. a. O.

¹⁴ Vgl. hierzu zum Beispiel Maximilian Blömer, Przemyslaw Brandt und Andreas Peichl (2021): Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deut-

Abbildung 6

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne in Deutschland nach Alter und Bildungsabschluss In Euro



Anmerkungen: Die Berechnungen basieren auf den Bruttostundenlöhnen abhängig Beschäftigter. Die schattierten Flächen geben ein 95-Prozent-Konfidenzintervall an; die Fehlerwahrscheinlichkeit beträgt entsprechend fünf Prozent.

Quellen: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP v39), Wellen 2013 bis 2022 (gewichtet); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2025

Im Alter von 35 bis 55 Jahren können Männer mit Hochschulabschluss hohe Lohnzuwächse verzeichnen, Frauen aber nicht.

Eine mögliche Reformoption wäre eine Umgestaltung des Ehegattensplittings hin zu einem Realsplitting mit Übertragungsbetrag.¹⁵ Alternativen zur beitragsfreien Mitversi-

chen Steuer- und Sozialversicherungssystem. Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), ifo Institut (online verfügbar); sowie Ludovica Gambaro et al. (2024): Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. DIW Wochenbericht Nr. 29, 459–466 (online verfügbar).

¹⁵ Stefan Bach et al. (2020): Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss. DIW Wochenbericht Nr. 41, 785–794 (online verfügbar).

cherung in der gesetzlichen Krankenversicherung sollten ebenfalls diskutiert werden. Besonders wichtig wäre zudem eine Reform der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus Minijobs. In Zeiten des zunehmenden Arbeitskräftemangels sowie knapper öffentlicher Haushalte scheint es nicht effektiv, geringfügige Beschäftigung weiterhin zu subventionieren und damit geschlechtsspezifische Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt weiter zu verfestigen.

Fiona Herrmann ist studentische Mitarbeiterin der Abteilung Staat im DIW Berlin | fherrmann@diw.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin und Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam | kwrohlich@diw.de

JEL: J31, J16, J22

Keywords: Gender Pay Gap, Wage Inequality, Life Cycle, Education, Part Time Work, Gender Inequalities

INTERVIEW



Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe
Gender Economics im DIW Berlin

„Bildung schützt nicht vor dem Gender Pay Gap“



1. Frau Wrohlich, wie groß ist aktuell der Gender Pay Gap und wie hat er sich in den letzten Jahren entwickelt? Der (unbereinigte) Gender Pay Gap lag zuletzt bei 16 Prozent. Das war ein deutlicher Rückgang im Vergleich zu den Jahren davor, da lag er nämlich vier Jahre lang bei 18 Prozent.

2. Ab welchem Alter zeigen sich Unterschiede in den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen und in welchem Alter ist der Gender Pay Gap am größten? Interessanterweise ist die Lohnlücke in jungen Jahren bis zum Alter von 30 noch gar nicht so groß. Insbesondere das Lohnwachstum, das die Beschäftigten in diesen Jahren erleben, ist bei Frauen und Männern ungefähr gleich. Aber ab einem Alter von etwa Anfang 30 ändert sich das: Das Lohnwachstum setzt sich für Männer in dieser Altersgruppe weiter fort, bis weit in die Vierzigerjahre hinein. Für Frauen hingegen bleibt es konstant. Der starke Anstieg des Gender Pay Gaps im Lebensverlauf fällt also ungefähr mit dem durchschnittlichen Alter bei der Familiengründung zusammen.

3. Inwieweit gibt es dabei einen Zusammenhang mit dem Bildungsstand? Wir haben uns in dieser Studie drei grob eingeteilte Bildungsgruppen angeschaut und sehen, dass in allen drei Bildungsgruppen der Gender Pay Gap mit zunehmendem Alter steigt. Am deutlichsten ist der Anstieg allerdings für die am höchsten Gebildeten, also die Gruppe der Hochschulabsolvent*innen.

4. Wie ist das zu erklären? Je höher die Bildung, desto höher ist auch der Stundenlohn. Das trifft für Frauen und für Männer zu. Aber je höher die Bildung, desto höher ist im fortgeschrittenen Alter auch der Gender Pay Gap. Das liegt daran, dass höher gebildete Beschäftigte sehr häufig in Berufen tätig sind, in denen sich lange Arbeitszeiten überproportional auszahlen. In diesen Berufen verdient man auch pro Stunde deutlich mehr, wenn man in Vollzeit tätig ist und eventuell sogar Überstunden macht, ganz im Gegensatz zu einer Teilzeittätigkeit. In allen Bildungsgruppen

arbeiten Frauen jedoch deutlich häufiger in Teilzeit als Männer. Das ist der Hauptgrund dafür, dass wir diesen hohen Gender Pay Gap bei der höchstgebildeten Gruppe sehen.

5. Das heißt also, auch Bildung schützt nicht vor dem Gender Pay Gap? Ganz genau. Bildung führt zwar dazu, dass Frauen und Männer im Durchschnitt einen höheren Stundenlohn haben, aber Bildung schützt nicht vor dem Gender Pay Gap.

6. Wenn eine höhere Bildung nicht vor dem Gender Pay Gap schützt – was dann? So hart das klingt, Vollzeitarbeit schützt eher vor dem Gender Pay Gap als Bildung. Wir wissen, dass unter den verschiedenen Faktoren des Gender Pay Gaps die unterschiedliche Erwerbsarbeitszeit, also Wochenarbeitsstunden, mittlerweile ein sehr wichtiger Erklärungsfaktor ist. In Vollzeit tätig zu sein bedeutet, dass man auch pro Stunde mehr verdient.

7. Was könnte die Politik tun, um die Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern zu verringern? Wenn wir über Verdienstunterschiede sprechen, geht es im Hintergrund auch immer um Unterschiede in der Erwerbsarbeitszeit. Diese ungleiche Aufteilung der Erwerbsarbeitszeit geht natürlich auch mit der ungleichen Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit einher, denn der Grund für die viel häufigere Teilzeit bei Frauen ist ja, dass sie sehr viel mehr unbezahlte Sorgearbeit zu Hause übernehmen: Kinderbetreuung, Haushaltstätigkeiten, Pflege von Angehörigen und anderes mehr. Solange diese unbezahlte Sorgearbeit so ungleich aufgeteilt bleibt, werden wir auch Ungleichheiten in der Erwerbsarbeitszeit und auch Ungleichheiten in der Bezahlung sehen.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



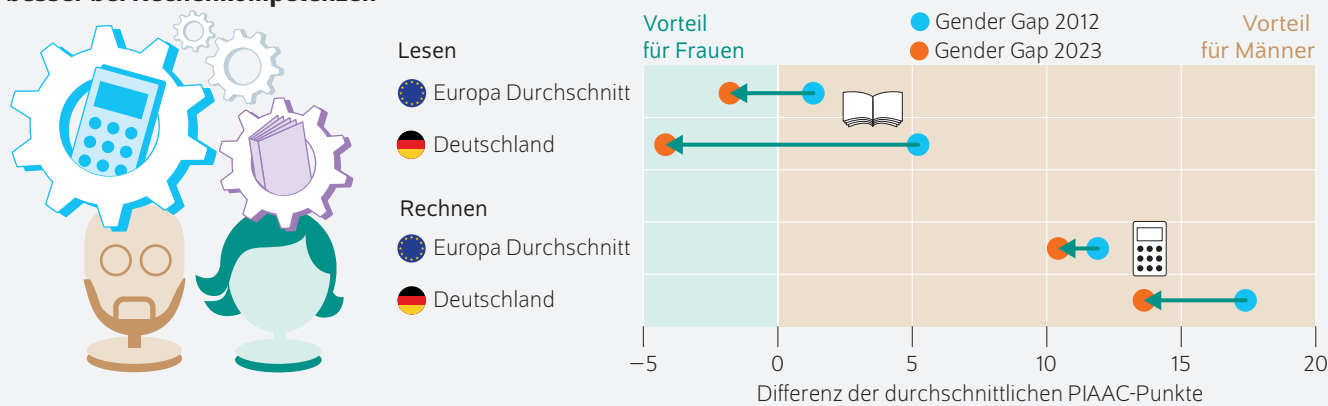
Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf
www.diw.de/interview

Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären kaum den Gender Pay Gap

Von Jonas Jessen, Lavinia Kinne und Frauke Witthöft

- Der Gender Pay Gap hängt mit Unterschieden in Arbeitszeit, Berufswahl und Kompetenzen zusammen
- PIAAC-Daten zeigen: Frauen haben meist höhere Lese-, Männer höhere Rechenkompetenzen
- Höhere Grundkompetenzen in Lesen und Rechnen korrelieren mit höheren Stundenlöhnen
- Kompetenzunterschiede erklären jedoch nur einen geringen Teil der Lohnunterschiede zwischen Geschlechtern
- Frühzeitige, geschlechtergerechte Förderung in Schulen könnte stereotype Berufs- und Studienwahl aufbrechen

Kompetenzunterschiede haben sich beim Lesen zu Gunsten von Frauen verschoben – Aber Männer nach wie vor besser bei Rechenkompetenzen



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC.

Anmerkungen: Durchschnittliche Unterschiede der Kompetenzpunkte im Lesen und Rechnen von Männern und Frauen im Alter von 16 bis 65 Jahren, gemessen in PIAAC-Punkten (maximal 500 Punkte). Positive Differenzen bedeuten, dass Männer höhere Kompetenzwerte haben und negative Differenzen, dass Frauen höhere Kompetenzwerte haben.

© DIW Berlin 2025

ZITAT

„Um echte Chancengleichheit zu erreichen, müssen wir bereits in der Schule ansetzen und Stereotype in der Berufswahl aufbrechen – etwa durch eine gezielte Förderung von Mädchen in MINT-Fächern und von Jungen in sprachlichen Bereichen“

— Lavinia Kinne —

DATEN

Die Daten des **Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)** bieten vergleichbare und repräsentative Maße für Grundkompetenzen von Erwachsenen.

Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären kaum den Gender Pay Gap

Von Jonas Jessen, Lavinia Kinne und Frauke Witthöft

ABSTRACT

Der Gender Pay Gap ist gut dokumentiert und steht oft im Zusammenhang mit Unterschieden in Arbeitszeit und Berufswahl. Jedoch hat bereits die Wahl von Schulfächern, Ausbildungsberufen oder Studiengängen große Auswirkungen auf die Entwicklung von berufsrelevanten Kompetenzen. In diesem Bericht werden mithilfe von Daten des Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) geschlechtsspezifische Unterschiede in Lese- und Rechenkompetenzen und deren Zusammenhang mit Stundenlöhnen untersucht. In Deutschland, wie in den meisten anderen europäischen Ländern, weisen Frauen im Durchschnitt mittlerweile eine höhere Lesekompetenz als Männer auf. Männer schneiden hingegen nach wie vor besser bei Rechenkompetenzen ab – und das über alle Altersgruppen hinweg. Höhere Grundkompetenzen in Lesen und Rechnen gehen jeweils mit höheren Stundenlöhnen einher. In einer Analyse des Gender Pay Gaps zeigt sich jedoch, dass die dokumentierten Lohnunterschiede nur in einem sehr geringen Maß durch unterschiedliche Kompetenzen zu erklären sind. Da Unterschiede bereits früh auftreten und diese auch die Ausbildungs-, Studienfach- und Berufswahl beeinflussen, sollten Jungen und Mädchen schon in der Schule gleichermaßen gefördert werden. So könnte etwa eine stereotype Berufswahl durch eine verstärkte Förderung von Mädchen in MINT-Fächern und Jungen in sprachlichen Fächern aufgebrochen werden.

Zahlreiche Studien belegen geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf Gehalt und Arbeitszeit.¹ Diese sogenannten Gender Gaps stehen oft in Zusammenhang mit verschiedenen Berufen: Frauen arbeiten häufiger in Branchen mit geringer Bezahlung wie der Pflege und anderen sozialen Berufen, wohingegen Männer verstärkt in der Industrie und in Führungspositionen vertreten sind.² Zudem ist belegt, dass Frauen einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit innerhalb der Familie übernehmen, während sie gleichzeitig die Stunden bezahlter Arbeit reduzieren.³

Während das Gehalt und die Arbeitszeit vergleichsweise leicht zu erfassen sind, ist es deutlich schwieriger, Kompetenzen im Erwachsenenalter zu messen. Diese Faktoren können jedoch entscheidend zusammenhängen: Unterschiedliche Berufe erfordern verschiedene Arten und Intensitäten von Kompetenzen. Bereits die Wahl der Schul-, Ausbildungs- und Studienfächer führt zwangsläufig zur Spezialisierung und Entwicklung bestimmter berufsrelevanter Kompetenzen. Ebenso können Lebensereignisse wie Elternschaft oder Erkrankungen beeinflussen, wie sich Kompetenzen entwickeln und ob sie erhalten bleiben.⁴ Die geschlechtsspezifische Schulfach-, Ausbildungs- und Berufswahl sowie die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter (Sorge-)Arbeit können daher zu Unterschieden im Erwerb, Erhalt und der Förderung berufsrelevanter Kompetenzen führen.

¹ Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Fiona Herrmann und Katharina Wrohlich (2025): Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, 131–137. (online verfügbar); Annekatrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145 (online verfügbar); Patricia Gallego Granados, Rebecca Olthaus und Katharina Wrohlich (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. DIW Wochenbericht Nr. 46, 846–850 (online verfügbar); Boryana Ilieva und Katharina Wrohlich (2022): Gender Gaps in Employment, Working Hours and Wages in Germany: Trends and Developments Over the Last 35 Years. CESifo Forum, 23, 17–19 (online verfügbar, abgerufen am 21. Februar 2025). Dies gilt für alle Online-Quellen des Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Vgl. Virginia Sondergeld, Katharina Wrohlich und Anja Kirsch (2025): Immer mehr Vorständinnen und Aufsichtsrätinnen, aber nach wie vor ein weiter Weg bis zur Geschlechterparität. DIW Wochenbericht Nr. 3, 22–33 (online verfügbar).

³ Clara Schäper, Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. DIW Wochenbericht Nr. 9, 99–105 (online verfügbar).

⁴ Jérôme Adda, Christian Dustmann und Katrien Stevens (2017): The Career Costs of Children. Journal of Political Economy, 125(2) (online verfügbar).

Frauen mit höheren Lesekompetenzen als Männer, aber mit geringeren Rechenkompetenzen

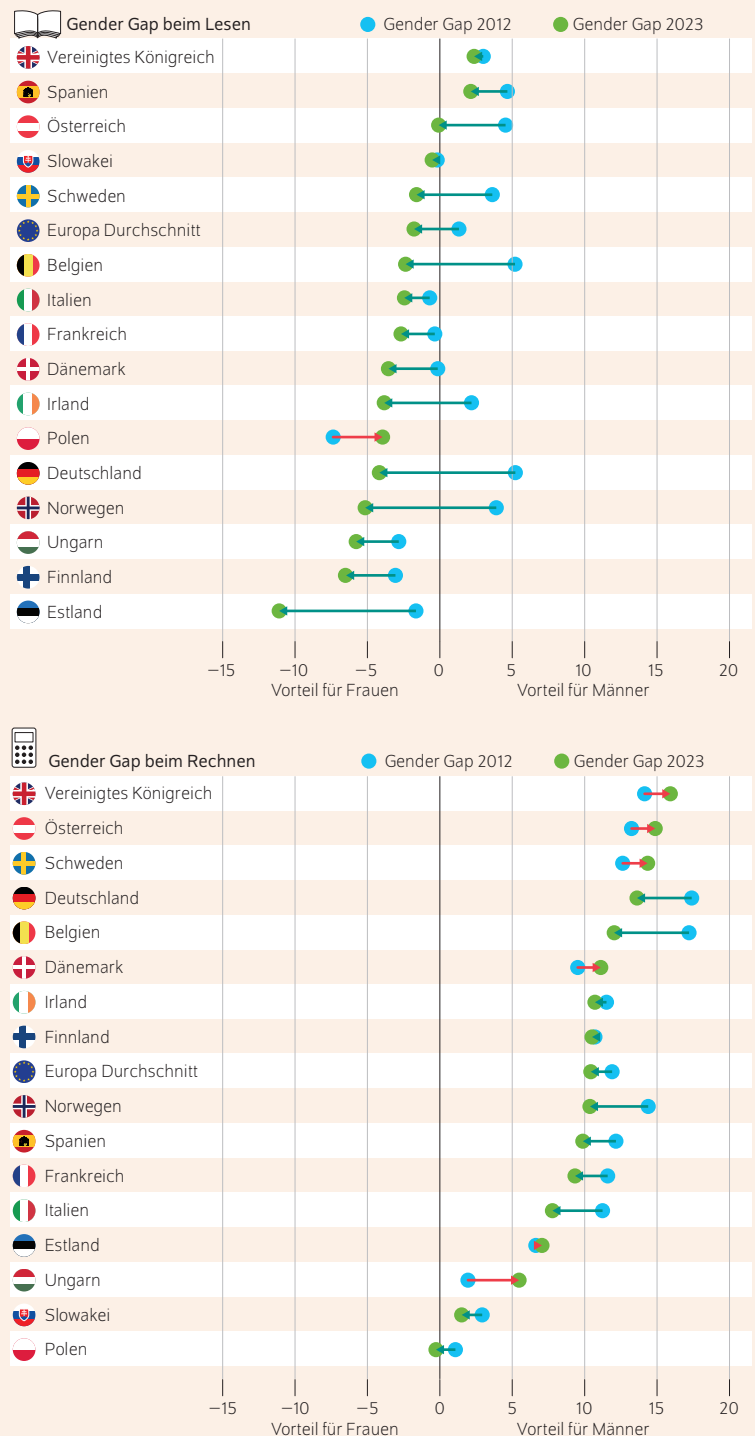
Mithilfe von Daten des Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) können vergleichbare und repräsentative Maße für Grundkompetenzen von Erwachsenen ausgewertet werden (Kasten). Die internationale Datenerhebung wurde zwischen 2011 und 2018 (erster Zyklus) sowie zwischen 2022 und 2023 (zweiter Zyklus)⁵ von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) durchgeführt und misst bei Erwachsenen im Alter von 16 bis 65 Jahren grundlegende und weiterführende Kompetenzen für eine erfolgreiche Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sowie am Arbeitsplatz.⁶ Die ermittelten Kompetenzmaße basieren auf den Antworten der Befragten zu verschiedenen Aufgaben wie dem Identifizieren von relevanten Informationen in einem Text (Lesekompetenz) oder Flächenberechnungen (Rechenkompetenz).⁷

Im Durchschnitt haben Frauen in fast allen der in den PIAAC-Daten ausgewerteten europäischen Länder höhere Lesekompetenzen als Männer. Dies gilt insbesondere für die aktuelle Erhebung von 2023 (Abbildung 1): Nur in Spanien und dem Vereinigten Königreich ist es aktuell umgekehrt. Der Abstand zwischen Frauen und Männern beträgt bis zu elf Punkte in Estland, im europäischen Durchschnitt liegt der Unterschied bei 1,8 Punkten (Frauen haben durchschnittlich 258,5 und Männer 256,7 Punkte, die maximal mögliche Punktzahl beträgt dabei 500). In Deutschland hat zwischen der ersten Erhebung 2012 und der zweiten Erhebung 2023 eine Verschiebung des Gender Gaps in den Lesekompetenzen stattgefunden: Während Frauen im Durchschnitt zunächst ungefähr fünf PIAAC-Punkte hinter den Männern lagen, haben sie in der neuen Erhebung eine im Schnitt um vier Punkte höhere Lesekompetenz.

Bei den Rechenkompetenzen ergibt sich ein gegenteiliges Bild, das sich im Zeitverlauf kaum verändert hat. Männer schneiden hier in allen Ländern der PIAAC-Erhebung besser ab als Frauen, der Abstand betrug im Jahr 2023 bis zu 16 Punkte (Vereinigtes Königreich, Abbildung 1). Deutschland weist hierbei im internationalen Vergleich relativ große Geschlechterunterschiede (14 Punkte) auf, hat aber gleichzeitig über die PIAAC-Zyklen hinweg mit einer Reduzierung des Gender Gaps um vier Punkte eine der größten Bewegungen hin zu ähnlicheren Kompetenzniveaus gemacht. Im europäischen Durchschnitt hingegen sind die großen Unterschiede in den Rechenkompetenzen über die Zeit kaum zurückgegangen.

Abbildung 1

Gender Gaps bei Grundkompetenzen in europäischen Ländern Unterschiede in PIAAC-Punkten



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die Differenz zwischen dem Durchschnittswert von Männern und dem von Frauen im Lesen und Rechnen in europäischen Ländern. Die Durchschnittswerte basieren auf gewichteten Berechnungen. Ein grüner Pfeil nach links bedeutet, dass sich zwischen den zwei Erhebungen die Differenz zugunsten von Frauen entwickelt hat, ein roter Pfeil zugunsten von Männern.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC.

© DIW Berlin 2025

Frauen haben in den meisten europäischen Ländern höhere Lesekompetenzen als Männer und niedrigere Rechenkompetenzen.

⁵ Der Einfachheit halber werden in diesem Wochenbericht für den ersten und zweiten Zyklus die Jahre 2012 und 2023 verwendet, da in diesen Jahren die meisten Erhebungen stattfanden.

⁶ OECD (2019): The Survey of Adult Skills: Reader's Companion (online verfügbar).

⁷ Beispielfragen können auf der Website von PIAAC eingesehen werden (online verfügbar).

Kasten

Daten und Methodik**Datengrundlagen**

Die Analysen beruhen auf dem Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC, auf deutsch Internationale Studie zur Untersuchung von Alltagsfähigkeiten Erwachsener), durchgeführt von der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Die erste Welle (genannt PIAAC 2012) fand zwischen 2011 und 2018 in drei Runden und insgesamt 39 Ländern statt, die zweite Welle (PIAAC 2023) in den Jahren 2022/2023 in bisher 31 Ländern, wobei Europa und Nordamerika sehr gut, Länder aus anderen Regionen jedoch kaum abgedeckt sind.

PIAAC richtet sich an Personen im Alter von 16 bis 65 Jahren, die ihren Wohnsitz im entsprechenden Land haben und in einem Privathaushalt leben. Für diese Grundgesamtheit wird eine repräsentative Stichprobe von circa 5 000 Personen pro Land erhoben. In Deutschland haben in der ersten Welle 5 379 und in der zweiten Welle 4 793 Personen teilgenommen.

PIAAC untersucht die Kompetenzen von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter in den Bereichen Lesen, Alltagsmathematik und technologiebasiertes Problemlösen. Von diesen Kompetenzen wird angenommen, dass sie zentral für eine erfolgreiche Teilhabe an der Gesellschaft, dem Berufsleben und dem Aufbau weiterer spezifischer Kompetenzen sind.

Unter Lesekompetenz fällt das Verstehen, Nutzen und Interpretieren von Texten, von einfachen Textnachrichten bis zu komplizierteren Artikeln und Berichten. Alltagsmathematische Kompetenz bezieht sich auf das Abrufen, Verwenden und Interpretieren von mathematischen Informationen, zum Beispiel die Bewertung von Rabatten oder die Berechnung von Mittelwerten. Technologiebasiertes Problemlösen beschreibt die Verwendung von digitalen Technologien zur Suche, Vermittlung und Interpretation von Informationen, zum Beispiel Emails verschicken, Formulare bearbeiten oder die Vertrauenswürdigkeit von Internetseiten beurteilen. Die Kompetenzwerte der Befragten werden auf einer Skala von 500 Punkten angeordnet.

Die Tests dauern im Schnitt 60 bis 75 Minuten und werden von Befragten zuhause am Computer oder auf Papier und unter Anwe-

senheit eines Interviewers oder einer Interviewerin durchgeführt. Zusätzlich werden die Teilnehmenden noch 40 bis 50 Minuten zu demographischen Daten, Bildung, Erwerbsstatus und der Verwendung von Kompetenzen im Alltag und bei der Arbeit befragt. PIAAC erhebt auch detaillierte Einkommensdaten zum Beispiel zu Stundenlöhnen, allerdings sind diese auf Individualebene nicht öffentlich verfügbar. Stattdessen enthält der frei zugängliche PIAAC-Datensatz Informationen zu Stundenlöhnen in Dezilen. Im ersten Dezil befinden sich jene zehn Prozent der Befragten, die am wenigsten pro Stunde verdienen, im zweiten Dezil jene zehn Prozent, die am zweitwenigsten verdienen und im zehnten Dezil wiederum jene zehn Prozent der Befragten mit dem höchsten Stundenlohn.¹

Methodische Vorgehensweise

Der unbereinigte Gender Gap in den Kompetenzen ergibt sich aus der Differenz der durchschnittlichen Kompetenzwerte von Männern und Frauen innerhalb der PIAAC-Wellen und des jeweiligen Landes unter Einbezug von Gewichten, damit die PIAAC-Stichprobe repräsentativ für die Bevölkerung des jeweiligen Landes im Alter von 16 bis 65 Jahren ist. Der Gender Gap nach Altersgruppen ergibt sich wiederum aus der Differenz der durchschnittlichen Kompetenzwerte von Männern und Frauen innerhalb der jeweiligen Altersgruppe (zum Beispiel 16 bis 19 Jahre, 20 bis 24 Jahre und 25 bis 29 Jahre).

Für die Dekompositionsanalyse beginnen wir mit dem unbereinigten Gender Gap in den Kompetenzen. Dieser ist gleichwertig mit dem Koeffizienten von Geschlecht in einer Regression, bei der die Rechen- beziehungsweise Lesekompetenz auf das Geschlecht regressiert wird.

Beim bereinigten Gender Gap werden weitere Variablen in die Regression aufgenommen, die Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären könnten:

¹ Mehr Informationen zu PIAAC 2012 finden sich in Rammstedt et al. (2013): PIAAC 2012. Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick. Waxmann, Münster (online verfügbar), sowie zu PIAAC 2023 in Rammstedt et al. (2024): PIAAC 2023. Grundlegende Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich. Waxmann, Münster (online verfügbar).

Geschlechtsspezifische Unterschiede in Rechenkompetenz in allen Altersgruppen

Um den Ursachen für die Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen auf den Grund zu gehen, werden im Folgenden die durchschnittlichen Kompetenzpunkte in verschiedenen Altersgruppen betrachtet. So lässt sich feststellen, ob diese Unterschiede erst im Verlauf des Erwerbslebens entstehen – etwa durch unterschiedliche Arbeitszeiten

von Männern und Frauen⁸ – oder ob sie bereits beim Eintritt in den Arbeitsmarkt sichtbar sind.

Betrachtet man sowohl die Erhebungen von 2012 als auch von 2023, haben Männer in Deutschland in allen Altersgruppen

⁸ Vgl. dazu Denise Barth, Jonas Jessen, C. Katharina Spiess und Katharina Wrohlich (2020): Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeiterwerbstätigkeit. DIW Wochenbericht Nr. 38, 700-706 (online verfügbar).

- Demografische Charakteristika: Alter und Anzahl der Kinder
- Bildungsabschluss in sechs Kategorien
- Berufsfeld und Erwerbsstatus: erwerbstätig versus nicht erwerbstätig; im Falle von Erwerbstätigkeit: Berufsfeld auf der ISCO-08- Skala, welche Berufe anhand von Tätigkeiten und Anforderungen in zehn Kategorien klassifiziert (wie Führungskräfte, Techniker*innen, Hilfsarbeitskräfte)
- Fachrichtung des höchsten Bildungsabschlusses, zum Beispiel Allgemeine Bildungsgänge, Lehramt, Geisteswissenschaften, Naturwissenschaften, Ingenieurwesen, Agrarwissenschaften, Gesundheit, Dienstleistungen

Der Koeffizient für Geschlecht, und damit der bereinigte Gender Gap, spiegelt jetzt Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen wider, die in allen anderen berücksichtigten Merkmalen keine Unterschiede aufweisen, also in demselben Berufsfeld arbeiten oder denselben Bildungsabschluss haben.

Die Dekompositionsanalyse für den Gender Gap in den Lohn-dezilen geht analog zur Dekompositionsanalyse des Gender Gaps in den Kompetenzen vor: Der unbereinigte Gender Gap entspricht dem Koeffizienten von Geschlecht in einer Regression von Lohndezilen auf das Geschlecht. Danach wird diese Regression zunächst um andere Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen (demografische Charakteristika, Bildungsabschluss, Berufsfeld, Fachrichtung) und dann zusätzlich um Unterschiede in den Lese- und Rechenkompetenzen ergänzt.

Um die Korrelation von Stundenlöhnen mit Kompetenzen zu zeigen, werden zunächst alle Befragten anhand ihrer Rechen- und Lesekompetenzen in zehn Dezile eingeteilt, wobei die zehn Prozent der Befragten mit den niedrigsten Kompetenzwerten im ersten Dezil sind. Der öffentliche PIAAC-2012-Datensatz enthält ebenfalls Angaben zum Stundenlohn-dezil der Befragten. Somit lässt sich das durchschnittliche Stundenlohn-Dezil für alle Befragten aus demselben Kompetenzdezil berechnen, jeweils für Lese- und Rechenkompetenzen.

höhere Rechenkompetenzen als Frauen (Abbildung 2). Bei Lesekompetenzen gibt es hingegen in keiner Altersgruppe einen statistisch signifikanten Unterschied. Die Ursache liegt darin, dass sich die Unterschiede zugunsten von Männern im Jahr 2012 und Frauen im Jahr 2023 nahezu vollständig ausgleichen.

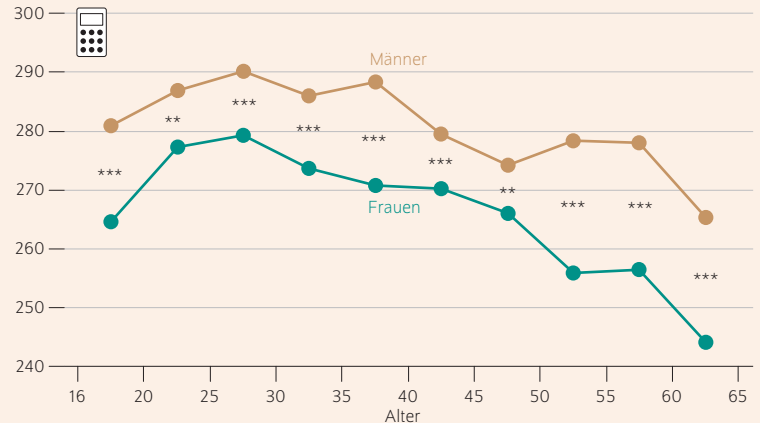
Diese Analyse deutet darauf hin, dass in der Schulzeit erworbene Kompetenzen die weitere Kompetenzentwicklung von

Abbildung 2

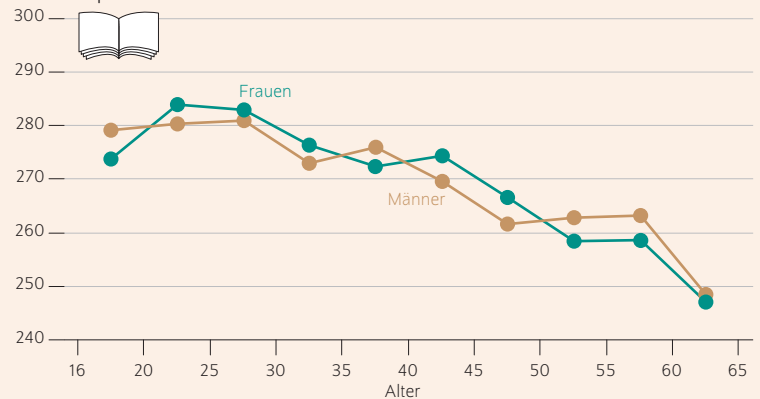
Rechen- und Lesekompetenzen von Frauen und Männern nach Alter in Deutschland

In PIAAC-Punkten, Daten aus 2012 und 2023

Gender Gap beim Rechnen



Gender Gap beim Lesen



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt die durchschnittliche Lese- und Rechenkompetenz von Frauen und Männern in Deutschland nach Alter basierend auf gewichteten Berechnungen. Drei Sterne (***) bedeuten, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau sind. Die Wahrscheinlichkeit, dass die Werte pro Altersgruppe zwischen Frauen und Männern sich tatsächlich nicht unterscheiden, beträgt in dem Fall weniger als ein Prozent. Zwei Sterne (**) bedeuten signifikante Unterschiede auf dem Fünf-Prozent-Niveau. Wenn bei einer Altersgruppe keine Sterne vorhanden sind, gibt es keine statistisch sicheren Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Die Autor*innen betrachten die Daten aus 2012 und 2023 zusammen.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC.

© DIW Berlin 2025

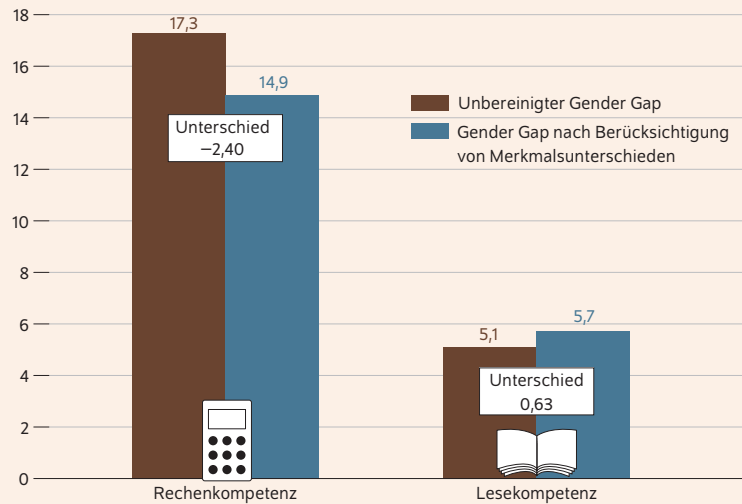
Männer haben in allen Altersgruppen höhere Rechenkompetenzen als Frauen.

Erwachsenen entscheidend prägen. Andere Lebensereignisse wie Arbeitslosigkeit oder Familiengründung scheinen hingegen bei der Entwicklung der Kompetenzen eine geringere Rolle zu spielen. Dies wird in einer Studie bestätigt, die die Kompetenzentwicklung von Männern und Frauen rund um die Geburt ihres ersten Kindes untersucht. Sie zeigt, dass die Geburt des ersten Kindes keinen geschlechtsspezifischen Einfluss auf die Grundkompetenzen der Eltern hat.⁹ Dies widerspricht dem typischen Bild vieler anderer Studien:

⁹ Jonas Jessen, Lavinia Kinne und Michele Battisti (2024): Child Penalties in Labour Market Skills. DIW Discussion Paper 2099 (online verfügbar).

Abbildung 3

Gender Gaps in Grundkompetenzen ohne und mit Berücksichtigung von Merkmalsunterschieden In PIAAC-Punkten für Deutschland, 2012



Anmerkungen: Der unbereinigte Gender Gap in den Kompetenzen ist die Differenz in Punkten zwischen Männern und Frauen, basierend auf gewichteten Berechnungen. Bei der Berücksichtigung von Merkmalunterschieden werden in einer Regressionsanalyse Alter und Anzahl der Kinder, Bildungsabschluss, Berufsfeld und Erwerbsstatus sowie die Fachrichtung des höchsten Bildungsabschlusses statistisch berücksichtigt.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC.

© DIW Berlin 2025

Nur ein kleiner Teil von Unterschieden in den Rechenkompetenzen kann durch Merkmalsunterschiede erklärt werden.

Frauen erleben nach der Geburt einen erheblichen Rückgang des Gehalts, während es bei Männern unverändert bleibt.¹⁰

Dass Kompetenzunterschiede bereits in der Schulzeit entstehen, wird auch von der mit PIAAC verwandten PISA-Studie gedeckt. Letztere wird seit 2000 alle drei Jahre von der OECD durchgeführt und erfasst die Kompetenzen in Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften von 15-Jährigen. Die letzte Erhebung von 2022 zeigt in Deutschland im Durchschnitt einen Vorteil von elf Punkten für Jungen in Mathematik. Ebenso ist die Lesekompetenz von Mädchen um durchschnittlich 19 Punkte höher als die von Jungen.¹¹ Sehr früh zeigen sich Geschlechterstereotype: Mädchen unterschätzen – oft grundlos und zum Teil durch Einflüsse ihrer Lehrkräfte – bereits in der 5. Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik im Vergleich zu ihren tatsächlichen Noten, was sich im Laufe ihrer Schullaufbahn noch verfestigt.¹² Ebenso ent-

scheiden sich Mädchen noch immer seltener für MINT-Studienfächer. So waren 2022 in Deutschland nur 35 Prozent der Studienanfänger*innen in diesen Fächern Frauen.¹³

Verschiedene demografische Merkmale sowie Bildungsabschlüsse erklären nur einen kleinen Teil der Gender Gaps in Alltagskompetenzen

Im Erwachsenenalter erklären beobachtbare Merkmale nur einen kleinen Teil der Kompetenzunterschiede zwischen Männern und Frauen. Im Jahr 2012 betrug die geschlechtsbezogene Differenz bei Lesekompetenzen aller in Deutschland befragten PIAAC-Teilnehmer*innen im Durchschnitt 5,11 Punkte (–4,20 im Jahr 2023, das heißt Frauen schneiden besser ab), in der Kategorie Rechnen lag sie 2012 bei 17,28 Punkten (13,63 im Jahr 2023, jeweils zugunsten der Männer, Abbildung 1).

Diese Unterschiede in den Kompetenzen werden im nächsten Schritt um Unterschiede in Charakteristika wie Bildung, Berufswahl, Kinder oder dem Erwerbsstatus bereinigt. Da die neuesten Daten von 2023 nicht all diese Informationen enthalten, stützt sich diese Analyse auf die erste Befragung aus dem Jahr 2012, die einen Vorteil in den Lese- und Rechenkompetenzen für Männer aufweist.

Die Differenz in den Rechenkompetenzen zwischen Männern und Frauen schrumpft dabei um lediglich 2,4 Punkte (14 Prozent vom Gesamtunterschied), wenn man Geschlechterunterschiede in Bildungsabschlüssen und deren Fachrichtungen sowie Erwerbsstatus, Berufsfeld, Kinder und Altersstruktur statistisch berücksichtigt (ein Rückgang von 17,28 auf 14,88 Punkte, Abbildung 3). Das Alter und die Zahl der Kinder von Männern und Frauen tragen kaum zu diesem Rückgang bei, während Unterschiede im Erwerbsstatus, Berufsfeld und im Bildungsabschluss den größten Anteil ausmachen.

Die deutlich geringere Differenz bei den Lesekompetenzen im Jahr 2012 von 5,11 Punkten zugunsten von Männern lässt sich kaum durch Merkmalsunterschiede erklären. Werden alle Merkmale berücksichtigt, müsste der Unterschied sogar leicht größer ausfallen (um 0,63 Punkte, Abbildung 3). Diese kleine Veränderung ergibt sich aus entgegengesetzten Einflüssen der verschiedenen Kategorien.

Die insgesamt geringe Bedeutung von arbeitsmarktrelevanten Kriterien wie Erwerbsstatus oder Fachrichtung des höchsten Bildungsabschlusses für die Erklärung von Geschlechterunterschieden in Rechen- und Lesekompetenzen unterstreicht die vermutlich hohe Relevanz von früheren Umständen wie Schule und familiärer Prägung. Letztere spielen in Deutschland immer noch eine besondere

¹⁰ Henrik Kleven, Camille Landais und Gabriel Leite-Mariante (2024): The Child Penalty Atlas. The Review of Economic Studies. Im Erscheinen (online verfügbar) Patricia Cortés und Jessica Pan (2023): Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market. Journal of Economic Literature 61(4) (online verfügbar).

¹¹ OECD (2023): PISA 2022 Results (Volume I): The State of Learning and Equity in Education, PISA, OECD Publishing (online verfügbar).

¹² Vgl. beispielsweise Michela Carlana (2019): Implicit Stereotypes: Evidence from Teachers' Gender Bias. Quarterly Journal of Economics, 134(3) (online verfügbar); Felix Weinhardt (2017): Ursache für Frauenmangel in MINT-Berufen? Mädchen unterschätzen schon in der fünften Klasse ihre Fähigkeiten in Mathematik. DIW Wochenbericht Nr. 45, 1009–1014 (online verfügbar).

¹³ Statistisches Bundesamt (2024): Mehr als ein Drittel der Studienanfängerinnen und -anfänger im MINT-Bereich sind Frauen (online verfügbar).

Rolle für Bildungserfolge und daraus resultierende Arbeitsergebnisse.¹⁴

Lese- und Rechenkompetenzen mit Gehalt verbunden – Kompetenzunterschiede erklären Gender Pay Gap jedoch kaum

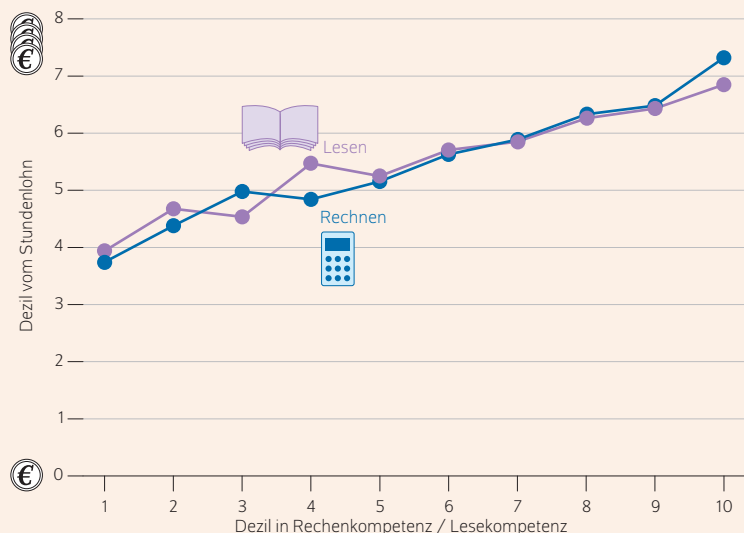
Erwerbstätige mit höheren Bildungsabschlüssen verdienen im Durchschnitt mehr – das belegen zahlreiche Studien. Ebenso können berufsrelevante Kompetenzen in Zusammenhang mit dem Gehalt betrachtet werden. Die öffentlich verfügbaren PIAAC-Daten erlauben aus Datenschutzgründen keine Analyse von Stundenlöhnen, sondern geben für alle Teilnehmenden lediglich die Position in der Lohnverteilung des Landes an (Kasten). Diese Verteilung gliedert sich in absteigender Reihenfolge in zehn Dezile. Wer im zehnten Dezil liegt, verdient am meisten, wer im ersten Dezil liegt, am wenigsten. Ein Dezil zeigt stets, dass alle Personen darunter einen geringeren Stundenlohn haben. So gilt also beispielsweise für alle im siebten Dezil, dass mindestens 60 Prozent der Bevölkerung weniger verdienen.

Eine höhere Rechen- und Lesekompetenz ist in Deutschland stark mit einem höheren Stundenlohn korreliert (Abbildung 4). Vergleicht man Personen am oberen Ende der Kompetenzskala (zehntes Dezil) mit denjenigen in der Mitte (fünftes Dezil), so haben diese Personen auch einen im Durchschnitt um zwei Dezile höheren Stundenlohn (siebtes Dezil statt fünftes Dezil). Deutschland hat im internationalen Vergleich eine der stärksten positiven Korrelationen zwischen Kompetenzen und Gehalt.¹⁵

Die Betrachtung der Stundenlöhne nach Dezilen zeigt einen deutlichen Gender Gap. Männer befinden sich durchschnittlich ein Lohndezil höher als Frauen in der gemeinsamen Lohnverteilung (Abbildung 5). Das bedeutet: Zwischen den durchschnittlichen Stundenlöhnen von Frauen und Männern liegen die Stundenlöhne von circa zehn Prozent der Bevölkerung. Berücksichtigt man wiederum die schon zuvor verwendeten beobachteten Merkmale, reduziert sich der Unterschied um 0,08 Dezile. Insgesamt sind Unterschiede im Berufsfeld dabei für den größten Teil der Differenz verantwortlich: Dies zeigt noch einmal den bekannten Befund, dass Frauen in weniger gut bezahlten Branchen arbeiten, was einen Teil von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen erklärt. Werden Rechen- und Lesekompetenzen zusätzlich berücksichtigt, verringern sich die Unterschiede in den Lohndezilen um weitere 0,09 Prozentpunkte, was knapp 9,3 Prozent des Gesamtunterschieds darstellt. Die Verringerung des Unterschieds ist nahezu komplett durch Unterschiede in den Rechenkompetenzen zu erklären. Insgesamt zeigt sich, dass Differenzen in den beiden gemessenen Kompetenzen nicht die entscheidende Erklärung für

Abbildung 4

Zusammenhang von Stundenlohn und Rechenbeziehungsweise Lesekompetenz



Anmerkungen: Die Abbildung zeigt das durchschnittliche Dezil des Stundenlohns nach Dezil der Lese- und Rechenkompetenz. Eine Einteilung in Dezilen bedeutet, dass in jeder Gruppe zehn Prozent enthalten sind. Im ersten Dezil der Rechenkompetenz sind somit die zehn Prozent mit der niedrigsten Rechenkompetenz. Die Daten beziehen sich auf Deutschland und PIAAC 2012.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC.

© DIW Berlin 2025

Höhere Kompetenzen gehen mit höheren Stundenlöhnen einher.

den Gender Pay Gap in Deutschland sind, der 2024 16 Prozent betrug.

Fazit: Unterschiedliche Entwicklung von Kompetenzen sollten bereits in der Schule adressiert werden

In Deutschland unterscheiden sich die Grundkompetenzen von Männern und Frauen teils erheblich. Während Männer oft bei Rechenkompetenzen besser abschnitten, sind Frauen bei Lesekompetenzen überlegen oder gleichauf. Die Differenzen in den Rechenkompetenzen treten in Deutschland in allen Altersgruppen über 16 Jahren auf und lassen sich kaum durch beobachtbare Merkmale wie Berufsfeld oder Ausbildung erklären. Dies deutet darauf hin, dass bereits im Schulalter die Basis für die Kompetenzunterschiede gelegt wird und sich diese dann im Berufsleben fortsetzen.

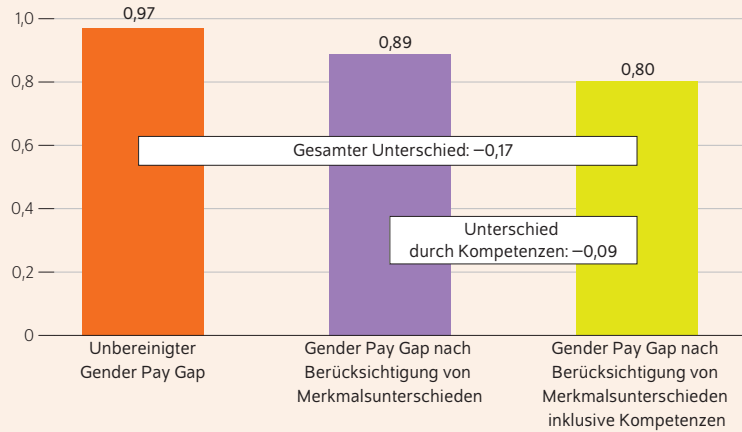
Obwohl Grundkompetenzen im Lesen und Rechnen stark mit dem Gehalt zusammenhängen, können Kompetenzunterschiede von Männern und Frauen kaum den Gender Pay Gap erklären. 2024 verdienten Frauen pro Stunde 16 Prozent weniger als Männer. Unterschiede in den Lese- und Rechenkompetenzen erklären dabei nur einen geringen Teil der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen, sodass die Kompetenzunterschiede als Haupterklärung für den weiterhin hohen Gender Pay Gap nicht geeignet sind.

¹⁴ Vgl. beispielsweise Ludger Woßmann et al. (2023): Der ifo-„Ein Herz für Kinder“-Chancenmonitor: Wie (un-)gerecht sind die Bildungschancen von Kindern aus verschiedenen Familien in Deutschland verteilt? Ifo Schnelldienst 76(4) (online verfügbar).

¹⁵ Eric A. Hanushek et al. (2015): Returns to Skills around the World: Evidence from PIAAC. European Economic Review, 73 (online verfügbar).

Abbildung 5

Gender Gap im Lohn ohne und mit Berücksichtigung von Merkmalsunterschieden sowie Grundkompetenzen



Anmerkungen: Der unbereinigte Gender Gap ist die Differenz in Lohndezilen zwischen Männern und Frauen, basierend auf gewichteten Berechnungen. Bei dem Gender Gap nach Berücksichtigung aller Merkmalsunterschiede inklusive Kompetenzen werden neben Alter und Anzahl der Kinder, Bildungsabschluss, Berufsfeld und Erwerbsstatus sowie Fachrichtung des höchsten Bildungsabschlusses zusätzlich noch die Lese- und Rechenkompetenz statistisch berücksichtigt. Bei dem mittleren Balken wird der Gender Pay Gap dargestellt, wenn der Effekt der Unterschiede in den Kompetenzen nicht berücksichtigt ist. Die Daten beziehen sich auf Deutschland und PIAAC 2012, da lediglich in dieser ersten Welle detaillierte Daten zu Berufen enthalten sind.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von PIAAC.

© DIW Berlin 2025

Unterschiede in den Kompetenzen erklären weniger als zehn Prozent des Gender Pay Gaps.

Dass Kompetenzunterschiede von Männern und Frauen schon bei sehr jungen Erwachsenen auftreten, wirft die Frage nach den Ursachen auf. Es bleibt wichtig, Mädchen und Jungen bereits im Schulalter gleich zu fördern: Trotz gleicher Lehrinhalte begleiten das Lernen in der Schule noch immer stereotypisierte Zuschreibungen, die erhebliche Kompetenzunterschiede nach sich ziehen können. Dies sorgt auch dafür, dass nach wie vor Männer deutlich häufiger technische Ausbildungsberufe und Studiengänge wählen, wodurch sich diese Unterschiede noch verstärken können. Zudem könnten die weiterhin großen Lohnunterschiede mehr mit berufs- oder sogar firmenspezifischen Kompetenzen zusammenhängen. Die Erfassung solcher spezifischen Kompetenzen sollte daher in zukünftigen Datenerhebungen eine ebenso große Rolle spielen.

Jonas Jessen ist wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Forschungsgruppe Ungleichheit, soziale Mobilität und Wachstum am WZB und im Bereich Betriebe und Beschäftigung des IAB | jonas.jessen@wzb.eu

Lavinia Kinne ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Gender Economics der Abteilung Staat im DIW Berlin | lkinne@diw.de

Frauke Witthöft ist Doktorandin am ifo Zentrum für Bildungsökonomik in München | witthoeft@ifo.de

JEL: I24, J16, J24

Keywords: cognitive skills, gender inequality, PIAAC

SOEP Papers Nr. 1218
2025 | Mandy Müller



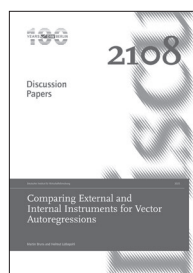
Validität und Reliabilität der ein- und zweistufigen Version des Effort-Reward Imbalance Modells in der 33. Welle des Sozio-oekonomischen Panels

With the data from the Socio-Economic Panel (SOEP) 2016, it is possible for the first and only time to examine the comparability of the one- and two-stage measurement method of the Effort-Reward Imbalance Model in the Socio-Economic Panel. Methodology: Reliability is tested using descriptive statistics, inter-item correlation and item scale statistics. The construct and criterion validity is tested with a confirmatory factor analysis and a multiple regression analysis. Results: The descriptive statistics show that the mean values of the two measurement methods are not comparable. The construct validity, on the other hand, is similar in both measurement methods; both reflect the theoretical structure of the Effort-Reward-Imbalance model. With regard to criterion validity, due to the small number of variables available, it can be stated that the level and the significance for the same variables largely coincide and are therefore independent of the measurement method. Conclusions: This study was able to close the research gap regarding the comparability of the two existing measurement methods in relation to the Socio-Economic Panel. The results are an initial indication and must be confirmed in further extensive population surveys or meta-analyses.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 2108
2025 | Martin Bruns, Helmut Lütkepohl



Comparing External and Internal Instruments for Vector Autoregressions

In conventional proxy VAR analysis, the shocks of interest are identified by external instruments. This is typically accomplished by considering the covariance of the instruments and the reduced-form residuals. Alternatively, the instruments may be internalized by augmenting the VAR process by the instruments or proxies. These alternative identification methods are compared and it is shown that the resulting shocks obtained with the alternative approaches differ in general. Conditions are provided under which their impulse responses are nevertheless identical. If the conditions are satisfied, identification of the shocks is ensured without further assumptions. Empirical examples illustrate the results and the virtue of using the identification conditions derived in this study.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



MARCEL FRATZSCHER

Die Zukunft als Zumutung



Marcel Fratzscher ist Präsident des DIW Berlin.
Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.



Der wohl künftige Bundeskanzler Friedrich Merz sprach im Bundestagswahlkampf von Zumutungen, die auf uns als Gesellschaft zukommen. Dies ist eine erfrischende Ehrlichkeit, denn Deutschland wird aus seiner mentalen, wirtschaftlichen und politischen Depression nur durch mutige Reformen und Veränderungen herausfinden. Wie könnte diese Transformation aussehen?

Die neue Bundesregierung sollte ein Programm für massive Investitionen in Infrastruktur, Innovation und Fachkräfte auflegen, Bürokratie abbauen und Unternehmen steuerliche Anreize setzen, um die Transformation hin zu neuen Technologien, Digitalisierung und Effizienz zu beschleunigen. Sie sollte Abstand von einer aktivistischen Industriepolitik nehmen, bei der die Politik einzelne Unternehmen und Branchen zulasten anderer bevorzugt. Nur so kann eine große Deindustrialisierung verhindert werden. Zur Ehrlichkeit gehört aber auch, dass viele, vor allem Industrieunternehmen, stark schrumpfen und Arbeitsplätze abbauen müssen. Manche Unternehmen werden ganz verschwinden. Deutschland hat aber heute nicht die Wahl zwischen einer kleinen Deindustrialisierung und der Beibehaltung des Status quo, sondern zwischen einer geringen und kurzen oder einer starken und langanhaltenden Deindustrialisierung. Dies erfordert auch eine konsequente Umsetzung der Maßnahmen in Bezug auf Klima und Umwelt.

Viele Beschäftigte werden betroffen sein und gute Arbeitsplätze in der Industrie verloren gehen. Die gute Nachricht ist, dass es heute viele offene Stellen in Deutschland gibt. Was für die betroffenen Beschäftigten hart und eine Zumutung ist, ist aus gesamtwirtschaftlicher Sicht unausweichlich. Auch der Staat und seine Bediensteten müssen sich auf deutliche Zumutungen einstellen. Die Zahl der Staatsbediensteten kann nicht immer weiter steigen. Gleichzeitig benötigen wir deutlich mehr Beschäftigte in Pflege und Gesundheit sowie in Bildung und Qualifizierung.

Die größten Zumutungen wird die junge Generation tragen. Sie muss für die Fehler der Babyboomer-Generation geradestehen und diese korrigieren. Da die Babyboomer nicht nur Infrastruk-

tur und Daseinsvorsorge auf Verschleiß gefahren, sondern auch Sicherheit und Verteidigung völlig vernachlässigt haben, wird die junge Generation einen erheblichen Teil ihrer Arbeit für öffentliche Investitionen in Infrastruktur, Innovation und Daseinsvorsorge, aber auch für den Aufbau der Verteidigungsfähigkeit unseres Landes aufwenden müssen. Zudem wird sie eine zunehmend von Krisen und Naturkatastrophen geprägte Welt erben. Aus dieser Verantwortung heraus müssten eigentlich die Babyboomer den größten Verzicht üben. Doch im Wahlkampf haben alle Parteien ihnen genau das Gegenteil versprochen. Die neue Bundesregierung sollte diese Umverteilung umkehren. Dies erfordert beispielsweise eine Reform der gesetzlichen Rente mit einem deutlich höheren Renteneintrittsalter.

Auch die Hochvermögenden sollten sich auf große Zumutungen einstellen. Die geringe Besteuerung von Vermögen ist ökonomisch schädlich, weil es Anreize für Arbeit reduziert und die Wettbewerbsfähigkeit verringert. Die neue Bundesregierung sollte die Verpflichtung aus dem Grundgesetz ernst nehmen und die starken Schultern mehr zum Gemeinwohl beitragen lassen als die schwachen.

Die Konsument*innen werden sich ebenfalls auf Zumutungen einstellen müssen. Klimaschutz und wirtschaftliche Transformation bedeuten, dass manche Dinge deutlich teurer werden und sich Menschen bei Mobilität, Ernährung oder Energieverbrauch anpassen müssen. Die neue Bundesregierung sollte beispielsweise durch ein sozial zielgerichtetes Klimageld dafür sorgen, dass möglichst wenige soziale Härten entstehen.

Wirtschaft und Gesellschaft befinden sich gegenwärtig auf dem falschen Pfad. Die Frage ist nicht, ob wir uns diese Zumutungen antun wollen oder nicht. Die Welt um uns herum wird uns diese Zumutungen abverlangen. Wenn wir nicht das Heft des Handelns übernehmen, werden es die globalen wirtschaftlichen, politischen und militärischen Zwänge für uns tun.

Der Beitrag ist am 28. Februar 2025 bei Zeit Online erschienen.