

FRAUENVERDIENSTE – MÄNNERVERDIENSTE: WIE GROß IST DER ABSTAND WIRKLICH?

Destatis, 19. März 2013

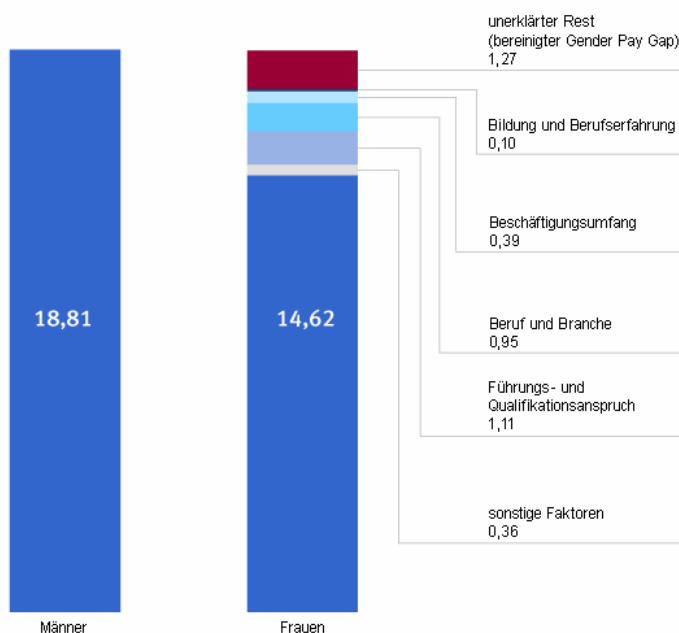
Seit über 15 Jahren liegt der Verdienstabstand zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern in Deutschland auf einem konstant hohen Niveau von über 20 %. Auch im Jahr 2012 erzielten Frauen mit 15,21 Euro einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst, der um 22 % unter dem der Männer lag. Die verdienten nämlich durchschnittlich 19,60 Euro. Doch was sind die Gründe dafür, dass Frauen unverändert weniger verdienen als Männer?

Jobmerkmale machen den Unterschied

Bereits die Entscheidung für einen bestimmten Beruf und die damit verbundene Branchenzugehörigkeit mit den entsprechenden Verdienstmöglichkeiten und Karrierechancen haben einen nicht zu unterschätzenden Einfluss auf den Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern, auch Gender Pay Gap genannt. So lag der Frauenanteil im Jahr 2010, dem Jahr, zu dem die aktuellsten

Daten aus der Verdienststrukturhebung vorliegen, in besonders schlecht bezahlten Berufen wie Reinigungskraft (85 %) oder Verkäuferin (73 %) besonders hoch. Auch sind Frauen in dienstleistungsorientierten Branchen wie dem Gastgewerbe (59 %), dem Erziehungswesen (65 %) oder im Gesundheitsbereich (77 %) besonders stark vertreten. Hoch ist dagegen der Männeranteil im Verarbeitenden Gewerbe (75 %) oder bei den gut bezahlten Fachkräften wie zum Beispiel den Datenverarbeitungsfachleuten (82 %).

Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 2010
Bruttostundenverdienst in Euro



© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2013

Hinzu kommt, dass Frauen deutlich seltener leitende Positionen (7 %) besetzen als Männer (13 %). Dagegen gehören Frauen (13 %) überdurchschnittlich häufig zu den ungelerten Arbeitnehmern (Männer: 8 %).

Der unbereinigte Gender Pay Gap betrachtet den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied in allgemeiner Form. Auf diese Weise wird auch der Teil des Lohnabstands erfasst, der durch unterschiedliche Zugangschancen beider Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Leistungsgruppen verursacht wird. Beim statistisch bereinigten Gender Pay Gap hingegen werden diese strukturellen Unterschiede herausgerechnet.

Der übrig bleibende unerklärte Rest des Verdienstunterschieds erlaubt Aussagen zur Höhe des Unterschieds im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften.

Im Ergebnis zeigte sich im Jahr 2010 ein bereinigter Gender Pay Gap von sieben Prozent. Zwei Drittel des Verdienstabstandes konnten also mithilfe der berücksichtigten Einflussfaktoren erklärt werden. Die größte Rolle spielten hierbei Beruf und Branche, die Leistungsgruppe, also die Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation, und der Beschäftigungsumfang, insbesondere Teilzeit und geringfügige Beschäftigung.

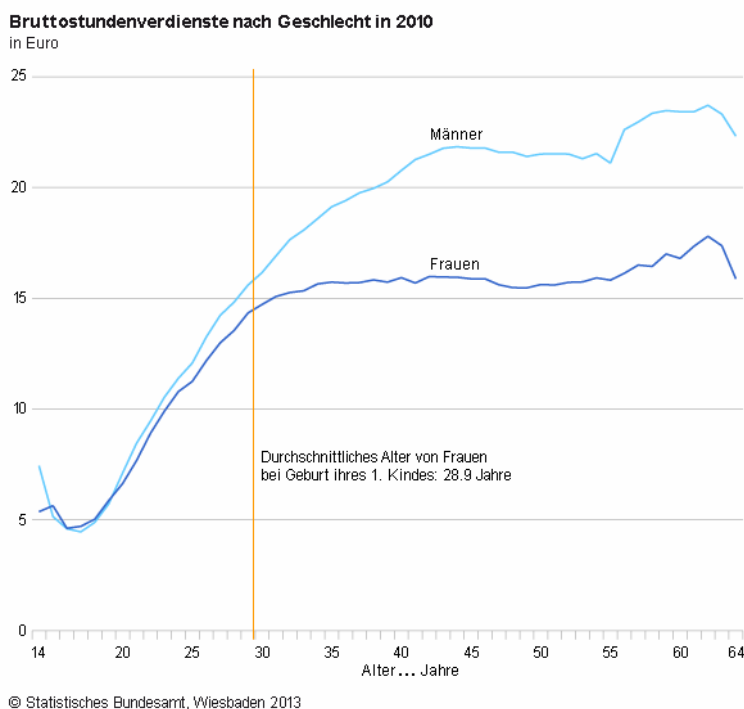
In diesem Zusammenhang sollte jedoch berücksichtigt werden, dass der bereinigte Gender Pay Gap möglicherweise geringer ausfallen würde, wenn weitere lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analysen zur Verfügung gestanden hätten, wie zum Beispiel das individuelle Verhalten in Lohnverhandlungen oder Erwerbsunterberechnungen. Eine detaillierte Erläuterung hierzu enthält der Bericht Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Verdienstunterschied als Resultat von Erwerbsunterbrechungen

Der wohl wichtigste Aspekt bei der Frage nach den verbleibenden Ursachen der unterschiedlichen Verdienste von Frauen und Männern sind familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, die für viele Frauen einen Karriereknick bedeuten könnten.

So steigt zu Beginn des Erwerbslebens mit zunehmendem Alter der Verdienst von Frauen und Männern in gleicher Weise an. Ab einem Alter von knapp unter 30 Jahren, dem Durchschnittsalter von Müttern bei der Geburt des ersten Kindes, unterscheiden sich die Verläufe jedoch zunehmend. Bei Männern setzt sich die Verdienststeigerung nahezu stetig fort, der Verdienst von Frauen hingegen stagniert.

Gleichzeitig mit der Zunahme des Verdienstabstands erhöht sich im für die Familiengründung typischen Alter auch der Anteil der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, um bis zu 13 Prozentpunkte. Die geringere Anwesenheit am Arbeitsplatz bedeutet nicht nur niedrigere Stundenverdienste, sondern häufig auch schlechtere Aufstiegschancen.



Unbereinigter Gender Pay Gap im Osten geringer

Gender Pay Gap nach Bundesländern 2012	
Bundesland	Gender Pay Gap in %
Schleswig-Holstein	18
Hamburg	25
Niedersachsen	20
Bremen	26
Nordrhein – Westfalen	23
Hessen	24
Rheinland-Pfalz	23
Baden-Württemberg	27
Bayern	25
Saarland	25
Berlin	13
Brandenburg	8
Mecklenburg-Vorpommern	5
Sachsen	11
Sachsen-Anhalt	6
Thüringen	6
Deutschland	22

In den neuen Bundesländern war der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2010 mit 7 % um einiges niedriger als im früheren Bundesgebiet, dort betrug er 24 %. Dieses Ergebnis relativiert sich, wenn man bedenkt, dass auch die Verdienste der Männer im Osten erheblich niedriger als im Westen sind. Zudem arbeiten Frauen in Ostdeutschland häufiger in Vollzeit und haben einen niedrigeren Anteil an geringfügig Beschäftigten als die Arbeitnehmerinnen im Westen.

Im Vergleich zum unbereinigten Gender Pay Gap näherten sich die Werte für Ost- und Westdeutschland durch die Bereinigung an. Das Ergebnis für Westdeutschland sank auf knapp sieben Prozent. In den neuen Bundesländern hingegen vergrößerte sich der Gender Pay Gap durch die Bereinigung auf neun Prozent. Das heißt, dass in Ostdeutschland beschäftigte Frauen verglichen mit Männern in der Summe über Eigenschaften verfügen, die eigentlich einen höheren durchschnittlichen Bruttolstundenverdienst als den der Männer rechtfertigen würden.

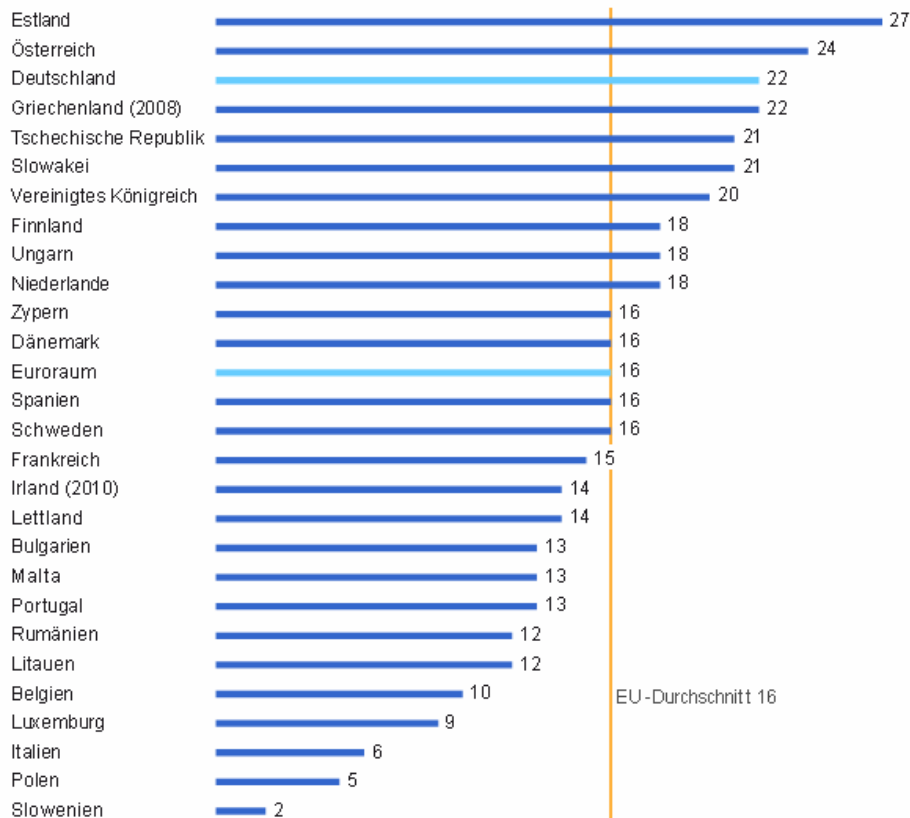
Deutschland: Ein Schlusslicht im EU-Vergleich

Auf europäischer Ebene ordnete sich Deutschland 2011 an drittletzter Stelle im Vergleich mit den anderen Mitgliedstaaten ein. Ein Grund für die unterschiedlichen Verdienstabstände könnte in dem Grad der Erwerbsbeteiligung gering ausgebildeter Frauen in den einzelnen Staaten liegen. Da diese auch niedrig entlohnt werden, kann hier eine höhere Erwerbsquote tendenziell mit einem steigenden unbereinigten Gender Pay Gap einhergehen.

Insgesamt hat sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Europa von 18 % im Jahr 2006 um zwei Prozentpunkte verringert. Dabei hat sich die Position Deutschlands innerhalb der EU-Mitgliedstaaten verschlechtert. Nahm Deutschland damals noch den 21. Rang ein, so waren 2011 die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern nur in zwei Staaten größer als in Deutschland.

Unbereinigter Gender Pay Gap in den Mitgliedsstaaten der EU 2011

in %



Keine Angaben für Griechenland und Irland verfügbar.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011