

03.03.2009

Online-Umfrage von www.frauenlohnspiegel.de:

Frauen nicht nur beim Gehalt im Nachteil

Lohn und Gehalt

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen liegt rund 20 Prozent unter dem der Männer. Zu diesem Ergebnis kommt eine aktuelle Online-Umfrage der Internetseite www.frauenlohnspiegel.de. Der Frauenlohnspiegel wird vom WSI-Tarifarchiv in der Hans-Böckler-Stiftung betreut und bietet einen Lohn- und Gehalts-Check zu rund 250 Berufen. Die Umfrage basiert auf den Angaben von knapp 25.000 Frauen und Männern, die sich im Jahr 2008 und Anfang 2009 an der Online-Erhebung beteiligt haben. Der im Frauenlohnspiegel beobachtete Rückstand liegt in etwa auf dem Niveau, das beispielsweise die EU-Kommission aus anderen Datenquellen ermittelt hat.

Sonderzahlungen

Nicht nur beim monatlichen Gehalt, sondern auch bei den Sonderzahlungen haben die Frauen das Nachsehen: 53,8 Prozent der Männer haben nach eigenen Angaben eine Sonderzahlung in Form eines Weihnachtsgeldes erhalten, Frauen dagegen nur zu 44,4 Prozent. Männer bekamen zu 59,8 Prozent ein Urlaubsgeld, Frauen dagegen nur zu 54,9 Prozent. Männer erhielten zu 17,7 Prozent eine Gewinnbeteiligung, Frauen dagegen zu 9,8 Prozent (siehe auch die Grafiken im Anhang).

Tarifbindung

Frauen profitieren von der Tarifbindung, aber weniger stark als Männer: Frauen in tarifgebundenen Betrieben verdienen im Schnitt 18,5 Prozent mehr als in nicht gebundenen Betrieben. Bei Männern beträgt das Plus in tarifgebundenen Betrieben dagegen 21,0 Prozent. Frauen arbeiten zu knapp 46 Prozent in Betrieben mit Tarifbindung, Männer dagegen zu rund 54 Prozent.

Arbeitszeit/Überstunden

60 Prozent der Männer und 53 Prozent der Frauen arbeiten im Allgemeinen mehr als vertraglich vereinbart. Die Vergütung der Überstunden fällt unterschiedlich aus. Bei den Frauen spielt der Freizeitausgleich mit fast 38 Prozent eine deutlich größere Rolle als bei den Männern mit 27,5 Prozent. Bezahlung mit Überstundenzuschlag kommt bei den Männern mit 10,3 Prozent deutlich häufiger vor als bei Frauen mit 3,4 Prozent. Im Übrigen erhalten beide Gruppen zu über 39 Prozent keine Vergütung für Überstunden.

Beförderung und Aufstiegschancen

Knapp 18 Prozent der Frauen, aber 26,6 Prozent der Männer geben an, dass sie in dem Betrieb, in dem sie arbeiten, einmal befördert worden sind. Entsprechend unterschiedlich bewerten sie ihre Aufstiegschancen: Männer halten ihre Aufstiegschancen zu 24,4 Prozent für gut, Frauen dagegen nur zu 17,4 Prozent.

Nahezu 70 Prozent der Männer sind der Auffassung, dass Männer und Frauen die gleichen Aufstiegschancen haben. Frauen sind da deutlich skeptischer: Nur 54 Prozent von ihnen stimmen dieser Aussage zu.

Anforderungen an neuen Job

Relativ ähnlich sind die Erwartungen von Frauen und Männern an einen möglichen neuen Job: Als die drei wichtigsten Kriterien nennen beide Gruppen jeweils eine unbefristete Anstellung, angenehme Kolleginnen und Kollegen, ein besseres Gehalt. Frauen legen etwas mehr Wert als Männer auf geeignete Arbeitszeiten und vertretbare Wegezeiten. Teilzeitmöglichkeiten sind ihnen deutlich wichtiger als den Männern.

Die wichtigsten Gründe für den Einkommensabstand der Frauen zu den Männern sind nach den Erkenntnissen des WSI:

Frauen

- arbeiten vielfach in Wirtschaftszweigen und Berufen mit niedrige(re)m Einkommensniveau,
- sind in Leitungs- und Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert,
- haben Nachteile aufgrund von familienbedingter Berufsunterbrechung,
- arbeiten häufiger in – schlechter bezahlten – Teilzeitarbeitsverhältnissen,
- sind Opfer mittelbarer Diskriminierung – etwa durch nicht geschlechtsneutrale Tarifverträge oder durch falsche betriebliche Eingruppierung.

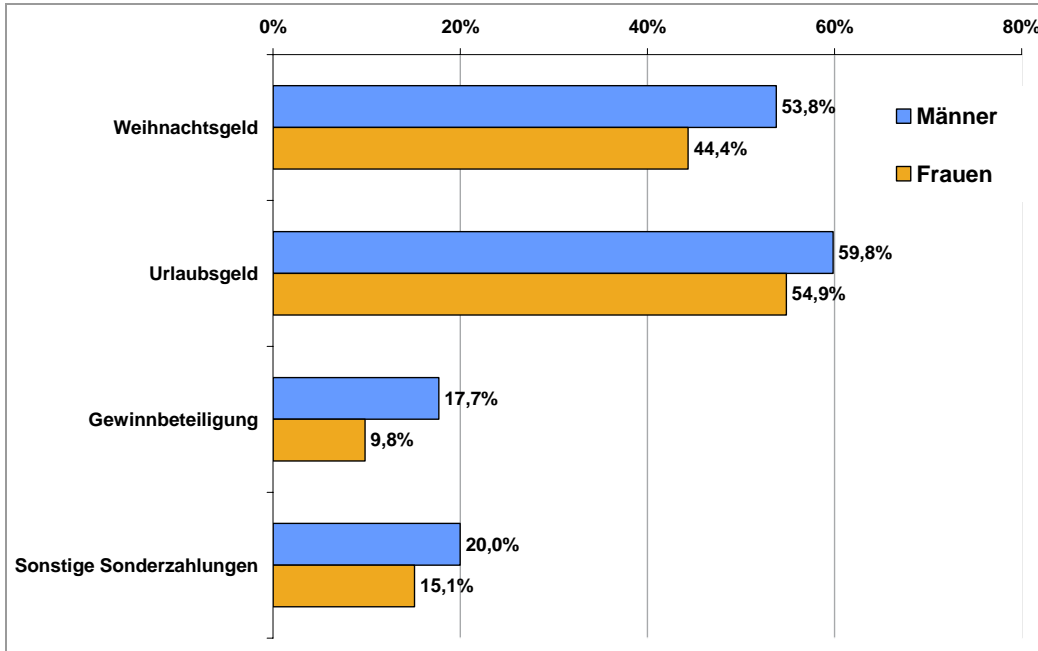
„Zum Teil werden Frauen schlechter bezahlt, weil sie Frauen sind“ fasst WSI-Experte Dr. Reinhard Bispinck die WSI-Analyse zusammen.

Die Daten des WSI-Frauenlohnspegels sollen dazu beitragen, mehr Transparenz zu schaffen. „Wir erhoffen uns davon mehr Aufmerksamkeit für die nach wie vor bestehenden gravierenden Unterschiede zwischen den Arbeits- und Einkommensbedingungen von Frauen und Männern“, so Bispinck.

An der Online-Befragung zu den Einkommens- und Arbeitsbedingungen können sich alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beteiligen. Es handelt sich nicht um eine repräsentative Befragung. Die große Zahl von Teilnehmerinnen und Teilnehmern gewährleistet jedoch verlässliche Orientierungsgrößen.

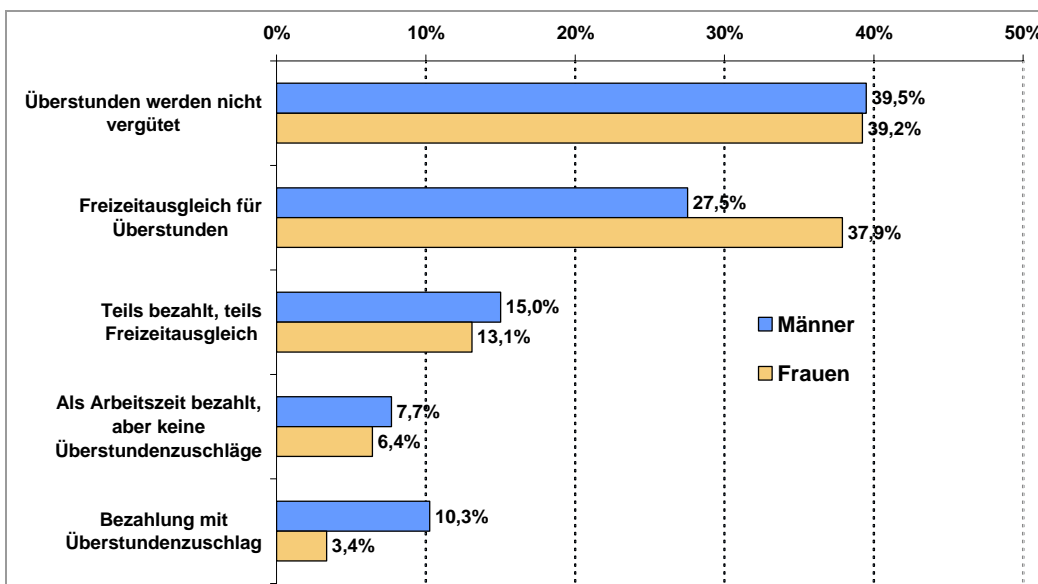
Ansprechpartner in der Hans Böckler Stiftung	
Dr. Reinhard Bispinck Leiter des WSI-Tarifarchivs Tel.: 0211-7778-232 E-Mail: Reinhard-Bispinck@boeckler.de	Rainer Jung Leiter Pressestelle Tel.: 0211-7778-150 E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de
Dr. Heiner Dribbusch Tel.: 0211/7778-217 E-Mail: Heiner-Dribbusch@boeckler.de	
Fikret Öz Tel: 0211/7778-230 Email: Fikret-Oez@boeckler.de	

Wer erhält Sonderzahlungen?



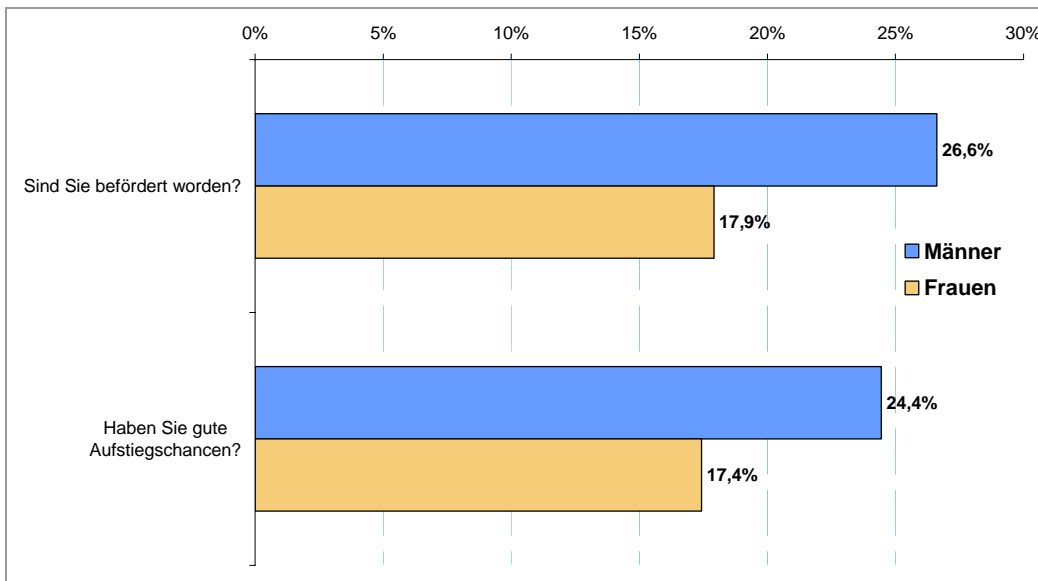
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank - Erhebungszeitraum 2008

Wie werden Überstunden abgegolten?



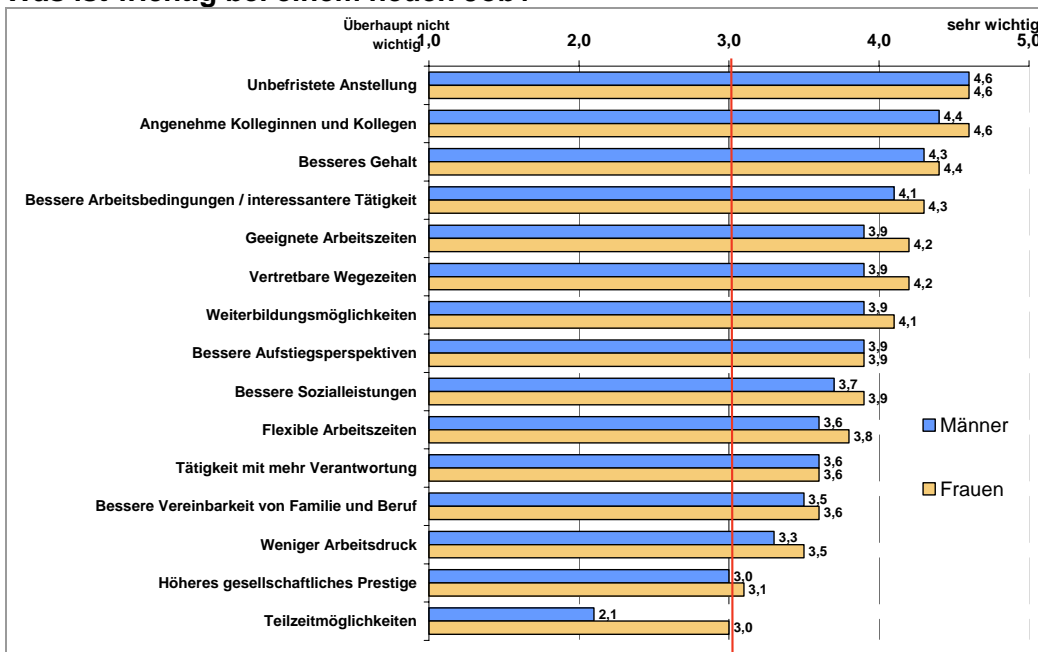
Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank - Erhebungszeitraum 2008

Beförderung und Beurteilung der Aufstiegschancen



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank - Erhebungszeitraum 2008

Was ist wichtig bei einem neuen Job?



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank - Erhebungszeitraum 2008