

20.03.2013

Equal Pay Day am 21. März

Bei Frauen in leitender Position ist der Einkommensrückstand zu Männern besonders groß

Für Frauen zahlt sich eine höhere Position im Beruf weniger aus als für Männer. Ihr Gehalt steigt mit der Qualifikation, doch gleichzeitig nimmt auch der Rückstand gegenüber männlichen Kollegen zu. So ist der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern mit 22,4 Prozent am größten, wenn Beschäftigte in leitender Stellung (Bezeichnung in der amtlichen Statistik: Leistungsgruppe 1) verglichen werden. Bei den ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Leistungsgruppe 5) verdienen Frauen im Durchschnitt dagegen 8,7 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Bei angelernten Beschäftigten und bei Fachkräften liegt der geschlechtsspezifische Lohnabstand zwischen diesen Werten. Das geht aus einer aktuellen Auswertung von Daten der vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes für das WSI GenderDatenPortal hervor. Die Daten beziehen sich auf das Jahr 2012 (3. Quartal; alle Daten in der Tabelle weiter unten).

Insgesamt beträgt der durchschnittliche Gender Pay Gap in Deutschland 22 Prozent. Dass dieser Wert nicht identisch ist mit den oben genannten, hat im wesentlichen zwei Gründe: Erstens werden in der Verdiensterhebung Minijobs nicht erfasst. Diese sind häufig niedrig bezahlt und werden überwiegend von Frauen ausgeübt. Das trägt nicht unerheblich zum allgemeinen Lohnrückstand von Frauen bei. Zweitens verteilen sich Frauen und Männer unterschiedlich auf die einzelnen Leistungsgruppen: Männer sind in der höchsten Leistungsgruppe fast doppelt so häufig vertreten wie Frauen. Auch das vergrößert den allgemeinen Durchschnittswert des Pay Gaps für alle Beschäftigten.

Häufig wird darauf verwiesen, ein Teil des Gender Pay Gaps könne dadurch erklärt werden, dass Frauen seltener hohe Positionen einnehmen. „Unsere Strukturanalysen zeigen aber, dass der Lohnrückstand von Frauen gerade dann besonders groß ist, wenn sie in Bildung und Karriere investiert haben“, sagt WSI-Forscherin Dr. Christina Klenner. „Der Gender Pay Gap wird also nicht zwingend kleiner, wenn mehr Frauen in Führungspositionen gelangen, ohne dass sonst etwas geschieht.“ Entgeltungleichheit habe viele Ursachen, die aufeinander abgestimmt angegangen werden müssten. Eine wesentliche Aufgabe seien beispielsweise diskriminierungsfreie Arbeitsbewertungen. Außerdem sei es wichtig, die Konzentration von Frauen und Männern auf jeweils „typische“ Berufe zu durchbrechen.

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Leistungsgruppen in **Deutschland** (3. Quartal 2012)

	Frauen Bruttostundenverdienste	Männer Bruttostundenverdienste	Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand (in %)
Leistungsgruppe 1: Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung	28,96	37,33	22,4
Leistungsgruppe 2: Herausgehobene Fachkräfte	21,23	24,85	14,6
Leistungsgruppe 3: Fachkräfte	15,45	17,43	11,4
Leistungsgruppe 4: Angelernte Arbeitnehmer/innen	12,20	14,19	14,0
Leistungsgruppe 5: Ungelernte Arbeitnehmer/innen	10,75	11,78	8,7

Anmerkungen: Grundlage sind die jeweiligen Bruttostundenverdienste von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen ohne Sonderzahlungen. Geringfügig Beschäftigte wurden hier nicht berücksichtigt, weil für die keine Angaben zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst vorliegen.

Während sich die Verdienstunterschiede nach beruflicher Stellung für Westdeutschland kaum von den Werten für die gesamte Bundesrepublik unterscheiden, zeigt sich für Ostdeutschland ein deutlich abweichendes Bild: In vier von fünf Leistungsgruppen fällt der Verdienstabstand der Geschlechter geringer aus als in Westdeutschland.

„Dass der Einkommensunterschied im Osten viel geringer ist, hat mit dem Umfang und der Kontinuität der Erwerbstätigkeit von ostdeutschen Frauen zu tun: sie arbeiten hier häufiger Vollzeit und seltener in Minijobs und unterbrechen ihre Berufstätigkeit selten für längere Zeit“ erklärt WSI-Forscherin Christina Klenner. „Es liegt aber auch daran, dass Männer in Ostdeutschland auch in leitenden Positionen viel weniger verdienen als ihre westdeutschen Kollegen.“

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Leistungsgruppen in **Westdeutschland** (3. Quartal 2012)

	Frauen Bruttostundenverdienste	Männer Bruttostundenverdienste	Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand (in %)
Leistungsgruppe 1: Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung	29,53	38,02	22,3
Leistungsgruppe 2: Herausgehobene Fachkräfte	21,76	25,47	14,6
Leistungsgruppe 3: Fachkräfte	16,01	18,24	12,2
Leistungsgruppe 4: Angelernte Arbeitnehmer/innen	12,70	14,78	14,1
Leistungsgruppe 5: Ungelernte Arbeitnehmer/innen	11,03	12,05	8,5

Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand nach Leistungsgruppen in **Ostdeutschland** (3. Quartal 2012)

	Frauen Bruttostundenverdienste	Männer Bruttostundenverdienste	Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand (in %)
Leistungsgruppe 1: Arbeitnehmer/innen in leitender Stellung	26,06	30,98	15,9
Leistungsgruppe 2: Herausgehobene Fachkräfte	18,48	19,48	5,1
Leistungsgruppe 3: Fachkräfte	13,06	13,23	1,3
Leistungsgruppe 4: Angelernte Arbeitnehmer/innen	10,08	10,87	7,3
Leistungsgruppe 5: Ungelernte Arbeitnehmer/innen	8,85	9,68	8,6

Anmerkungen: Grundlage sind die jeweiligen Bruttostundenverdienste von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/innen ohne Sonderzahlungen. Geringfügig Beschäftigte wurden hier nicht berücksichtigt, weil für die keine Angaben zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst vorliegen.

Mehr Grafiken zur Entgeltungleichheit von Frauen und Männern unter http://www.boeckler.de/wsi_38965.htm

Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Christina Klenner

WSI-Expertin für Gender und Arbeitsmarkt

Tel.: 0211-7778-231

E-Mail: Christina-Klenner@boeckler.de

Sarah Lillemeier

WSI

Tel.: 0211-7778-574

E-Mail: Sarah-Lillemeier@boeckler.de

Rainer Jung

Leiter Pressestelle

Tel.: 0211-7778-150

E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de