

PRESSEDIENST

14.03.2019

Regionale Auswertung von Lohnspiegel.de zum Equal Pay Day 2019 **Gender Pay Gap: Das größte Loch auf dem Gehaltszettel von Frauen klafft in Süddeutschland**

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede beim Entgelt variieren auch innerhalb Deutschlands stark. Besonders groß ist der Gehaltsrückstand von Frauen gegenüber Männern in Süddeutschland, während die ostdeutschen Bundesländer auf deutlich geringere Entgeltunterschiede kommen. So verdienen Frauen in Baden-Württemberg durchschnittlich 22,7 Prozent weniger als Männer, während der Abstand in Brandenburg „nur“ 14,9 Prozent beträgt (siehe auch die Abbildung im Anhang). Für Gesamtdeutschland beträgt der Gender Pay Gap unverändert 21 Prozent. Das ergibt eine aktuelle Auswertung des Online-Portals Lohnspiegel.de der Hans-Böckler-Stiftung zum Equal Pay Day am 18. März auf Basis der Angaben von über 300.000 Beschäftigten.

Die Gehaltslücke lässt sich sowohl mit Gehaltsabständen zwischen einzelnen Berufen als auch mit einer Gehaltslücke zu Lasten von Frauen innerhalb der einzelnen Berufe erklären. So arbeiten Frauen überdurchschnittlich häufig in vergleichsweise schlecht bezahlten Berufen, zum Beispiel als Verkäuferin im Einzelhandel (Durchschnittsgehalt der Frauen: 1.991 Euro, Frauenanteil unter den Befragten: 66 Prozent), als Physiotherapeutin (2.296 €, 67 Prozent Frauen) oder Erzieherin (2.701 €, 75 Prozent Frauen). „Bei den Löhnen hinken die sozialen Berufe, in denen Frauen deutlich überrepräsentiert sind, oft hinterher“, sagt Dr. Malte Lübker, Experte für Tarif- und Einkommensanalysen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung. „Dies gilt auch dann, wenn die Anforderungen an die Qualifikation vergleichbar sind.“ Höhere Löhne werden u.a. in den technischen Berufen bezahlt, wo der Männeranteil i.d.R. über 90 Prozent liegt.

Dies erklärt auch, warum beim Gender Pay Gap wirtschaftlich starke Länder wie Baden-Württemberg (22,7 Prozent) oder Bayern (21,9 Prozent) schlecht dastehen. In beiden Ländern ist das verarbeitende Gewerbe, insbesondere die Automobilindustrie, stark verankert und bietet gut bezahlte Jobs – in denen ganz überwiegend Männer arbeiten. In den ostdeutschen Bundesländern sind viele Industrie-Arbeitsplätze hingegen nach der Wende weggebrochen, und damit auch die traditionellen Berufsperspektiven für Männer. Zudem liegt das allgemeine Lohnniveau noch immer deutlich unter dem des Westens, u.a. weil viele Unternehmen nicht nach Tarif bezahlen. Die niedrigeren Werte beim Gender Pay Gap in Brandenburg (14,9 Prozent) oder Sachsen-Anhalt (15,5 Prozent) lassen sich deshalb nicht mit besonders guten Frauen-Löhnen erklären,

Ansprechpartner in der
Hans-Böckler-Stiftung:

Prof. Dr. Anke Hassel
Wissenschaftliche Direktorin WSI
Telefon +49 211 7778-186
Telefax +49 211 7778-4186
anke-hassel@boeckler.de

Rainer Jung
Leiter Pressestelle
Telefon +49 211 7778-150
Telefax +49 211 7778-4150
rainer-jung@boeckler.de

WSI – Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches Institut
der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

presse@boeckler.de
www.boeckler.de
www.wsi.de

sondern mit dem großen Abstand der ostdeutschen Männer gegenüber den Männern im Westen.

Doch auch wenn Frauen und Männer im gleichen Beruf arbeiten, klafft auf dem Gehaltszettel von Frauen oft ein großes Loch. Unter Versicherungskaufleuten verdienen Frauen nach den Zahlen des Lohnspiegels 21 Prozent weniger, bei Bauingenieurinnen beträgt der Rückstand zu männlichen Kollegen 16 Prozent, und bei Informatikerinnen 7 Prozent (Abbildung 2 im Anhang). Ein Grund hierfür sind u.a. die kürzeren Arbeitszeiten und Erwerbsunterbrechungen von Frauen. „Teilzeit und längere Elternzeiten werden in den Betrieben häufig abgestraft, da sie als Signal für geringeres Arbeitsengagement gelten. Das betrifft stärker Frauen, da diese nach wie vor den Löwenanteil an Haus- und Sorgearbeit übernehmen“, sagt Dr. Yvonne Lott, am WSI Expertin für Arbeitszeitforschung. „Etwas verkürzt gesagt: Eine Mutter auf einer Teilzeit-Stelle macht seltener Karriere. Und es gibt auch Unternehmen, die Teilzeitarbeit schlechter bezahlen als vergleichbare Vollzeitjobs, obwohl das illegal ist.“

Paradoxerweise wird in vielen Betrieben von Frauen erwartet, dass diese wegen der Familie beruflich kürzer treten. „Das Bild von der Rabenmutter ist jedoch ein vornehmlich westdeutsches Bild“, so Lott. „In Ostdeutschland sind die Einstellungen zu Geschlechterrollen egalitärer.“ Zudem arbeiten mehr Mütter in Ostdeutschland in Vollzeit, auch wegen des besseren Kinderbetreuungsangebots. Auch das trägt dazu bei, dass der Gender Pay Gap in den ostdeutschen Bundesländern geringer ausfällt als im Westen.

Um Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen, wechseln Frauen auch häufiger als Männer in schlechter bezahlte Jobs, die unter Umständen weniger anspruchsvoll sind, aber mehr zeitliche Flexibilität ermöglichen. Frauen tauschen so Geld gegen eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. „Es ist daher wichtig, auch in qualifizierten und anspruchsvollen Berufen mehr zeitliche Selbstbestimmung für Beschäftigte zu schaffen“, so Lott weiter. „Dies gilt sowohl für die Dauer, die Lage und den Ort der Arbeit.“ Neben dem weiteren Ausbau einer verlässlichen Kinderbetreuung muss die Familienpolitik nach Einschätzung der Wissenschaftler die partnerschaftliche Arbeitsteilung weiter fördern, etwa durch eine Verlängerung der Partnermonate bei der Elternzeit. Auch das Ehegattensplitting, das für verheiratete Frauen den Fehlanreiz schafft, auf eine Vollzeitstelle zu verzichten, solle überdacht werden.

Die ungleichen Aufstiegschancen für Frauen, die oft niedrigere Bezahlung in Berufen mit einem hohen Frauenanteil und andere der genannten Gründe für den Gehaltsrückstand von Frauen werden bei dem sogenannten „bereinigten“ Gender Pay Gap herausgerechnet. Verschiedene Forscher kommen durch dieses spezielle Rechenverfahren auf geringere Werte von 6 bis 7 Prozent. „Auch dies ist eine hohe Differenz, die man vor allem auf direkte, blanke Diskriminierung zurückführen kann“, sagt Yvonne Lott. „Zudem ist dieser Wert nur bedingt aussagekräftig, da

zentrale Dimensionen der Geschlechterungleichheit ausgeblendet werden.“ Die Auswertung des Lohnspiegels bezieht sich deshalb auf den unbereinigten Gender Pay Gap, der einen direkten Vergleich der tatsächlich gezahlten Gehälter ermöglicht. Um Unterschiede bei der Arbeitszeit auszugleichen, bezieht er sich auf Vollzeitäquivalente. Alle Monatsgehälter wurden auf Basis einer 38-Studenwoche berechnet.

Die Daten des Portals Lohnspiegel.de beruhen auf einer kontinuierlichen Online-Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Für die Analyse wurden 309.000 Datensätze berücksichtigt. Die Umfrage ist nicht-repräsentativ, erlaubt aber aufgrund der hohen Fallzahlen detaillierte Einblicke in die tatsächlich gezahlten Entgelte. Für Bremen und das Saarland lässt sich aufgrund vergleichsweise kleiner Fallzahlen kein getrennter Gender Pay Gap ausweisen. Der Lohnspiegel ist ein nicht-kommerzielles Angebot der Hans-Böckler-Stiftung mit dem Beschäftigte unter <https://www.lohnspiegel.de/html/gehaltscheck.php> ihr eigenes Gehalt mit den üblichen Gehältern in 430 Berufen vergleichen können.

Kontakt in der Hans-Böckler-Stiftung

Dr. Yvonne Lott

WSI, Expertin für Arbeitszeitforschung

Tel.: 0211 / 77 78-600

E-Mail: Yvonne-Lott@boeckler.de

Dr. Malte Lübker

WSI, Experte für Tarif- und Einkommensanalysen

Tel.: 0211 / 77 78-574

E-Mail: Malte-Luebker@boeckler.de

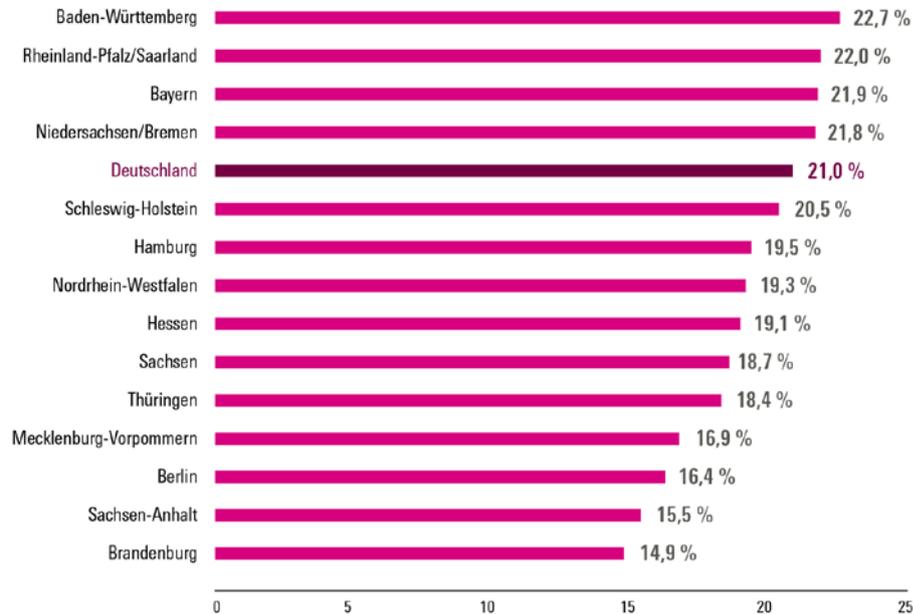
Rainer Jung

Leiter Pressestelle

Tel.: 0211 / 77 78-150

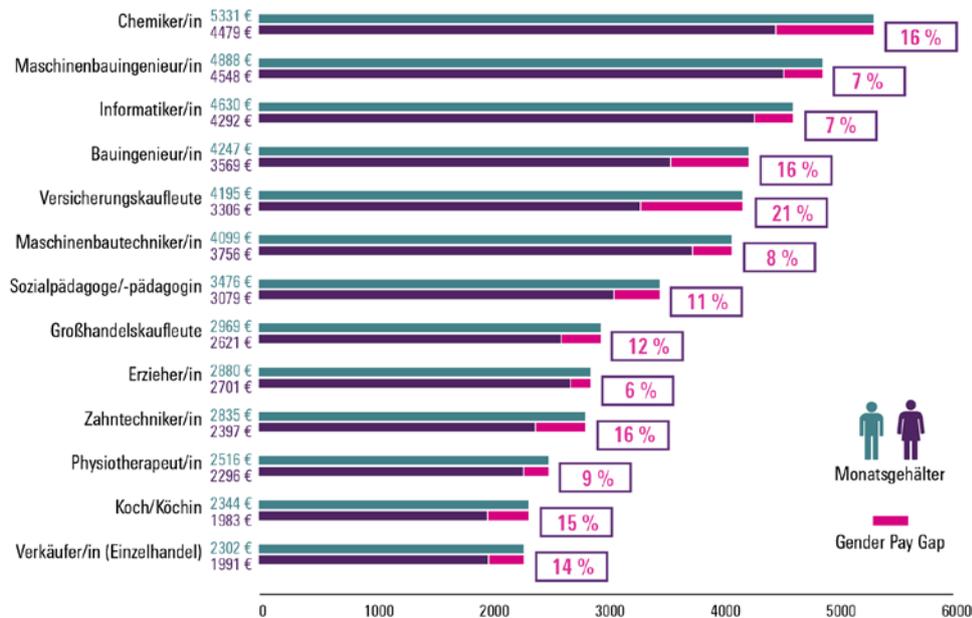
E-Mail: Rainer-Jung@boeckler.de

Gender Pay Gap nach Bundesländern



Anmerkung: Unbereinigter Gender Pay Gap (Gehaltslücke von Frauen gegenüber Männern) für Vollzeitäquivalente.
Quelle: Online-Befragung von Lohnspiegel.de auf Basis von 309.000 Beschäftigten.

Gender Pay Gap nach Berufen



Anmerkung: Unbereinigter Gender Pay Gap (Gehaltslücke von Frauen gegenüber Männern) für Vollzeitäquivalente; Monatsgehälter bei einer vertraglichen Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche.
Quelle: Online-Befragung von Lohnspiegel.de auf Basis von 309.000 Beschäftigten