

9 Fakten

zum

Gender Pay Gap

Eine Aufgabe für die ganze Gesellschaft.

Frauen dürfen bei der Entlohnung nicht diskriminiert werden – das verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Dennoch verdienen Frauen im Schnitt weniger als Männer. Dafür gibt es mehrere Gründe: Frauen arbeiten oft in Berufen und Branchen, die relativ geringe Löhne bieten und sie arbeiten häufiger als Männer in Teilzeit. Das mindert auch die Aufstiegschancen in besser bezahlte Positionen.

Belege dafür, dass Frauen grundlos systematisch schlechter bezahlt werden als Männer, gibt es hingegen kaum. Neue Gesetze – wie das geplante Lohn-gerechtigkeitsgesetz – sind daher nicht nur unnötig, sondern würden darüber hinaus erhebliche Bürokratie für die Unternehmen nach sich ziehen. Es gibt aber mehrere Ansatzpunkte, mit denen

sich die Verdienstaussichten von Frauen tatsächlich verbessern ließen. Wichtig ist der Ausbau der Kinderbetreuung. Das zeigt der Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland. In den neuen Bundesländern, wo die Betreuungsquote hoch ist, sind die Entgeltunterschiede gering.

Die Gesellschaft steht zudem vor der Aufgabe dafür zu sorgen, dass Geschlechterrollen nicht länger die Berufswahl beeinflussen. So sind Jobs in Bereichen wie Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) überdurchschnittlich gut bezahlt – dennoch entscheiden sich Frauen viel seltener als Männer für diese Fächer.

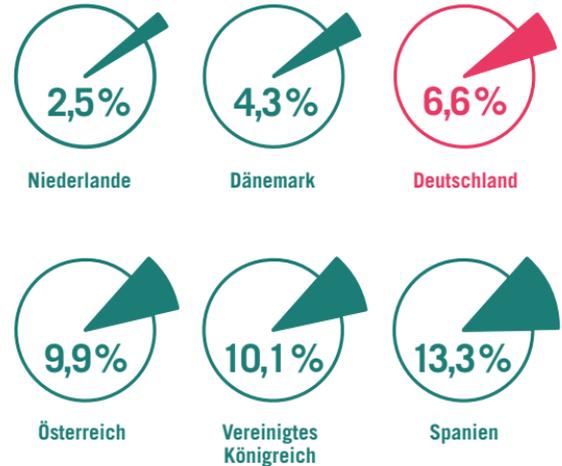
Diese Faktensammlung fasst die Ursachen der Entgeltlücke zusammen – und liefert Hinweise darauf, wie sich die Situation ändern lässt.

Fakt 1: Die tatsächliche Entgeltlücke ist im EU-Vergleich klein.

In Deutschland verdienen Frauen durchschnittlich rund 22 Prozent weniger als Männer – das ist einer der schlechtesten Werte in Europa. Dabei werden Unterschiede bei Berufswahl, Qualifikationen und Erwerbsbiografien aber nicht berücksichtigt. Vergleicht man hingegen Frauen und Männer mit ähnlichen Voraussetzungen, sind die Verdienstunterschiede in Deutschland so gering wie in kaum einem anderen Land in Europa.

Die sogenannte bereinigte Entgeltlücke fällt nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln nur in den Niederlanden, der Schweiz, Belgien und Dänemark niedriger aus. In Deutschland verdienen Frauen nach dieser Berechnung 6,6 Prozent weniger als Männer.

Bereinigte Verdienstunterschiede in
Deutschland geringer als in vielen EU-Ländern.

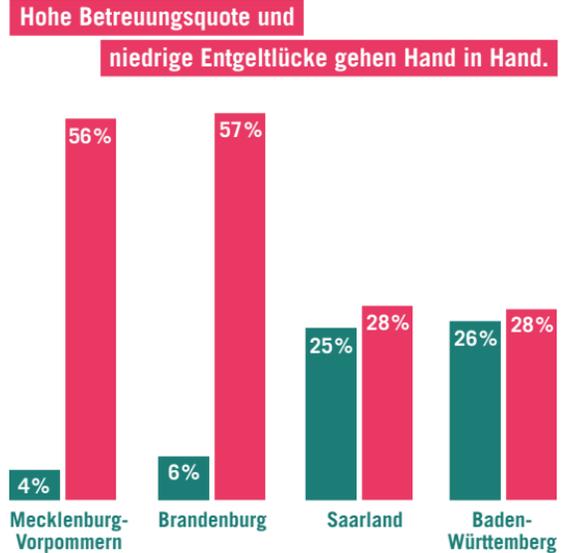


Bereinigte Lohnlücke ausgewählter Länder in Europa
im Jahr 2013

Fakt 2: Die Lohnlücke ist im Westen größer als im Osten.

In Ostdeutschland liegt der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen viel näher an dem der Männer als in Westdeutschland. Während die unbereinigte Entgeltlücke 2015 in den alten Bundesländern bei 23 Prozent lag, betrug sie in den neuen Bundesländern lediglich 8 Prozent.

Ein Grund für die relativ niedrige Lohnlücke in Ostdeutschland ist die gut ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur, die mehr Frauen Vollzeitarbeit ermöglicht als im Westen. So wurden im März 2015 in den ostdeutschen Bundesländern rund 52 Prozent der Kinder unter drei Jahren in einer Kindertagesbetreuung versorgt. In den westdeutschen Bundesländern waren es nur 28 Prozent.



Unbereinigte Entgeltlücken und Betreuungsquoten der Bundesländer mit den größten bzw. kleinsten Entgeltlücken in Deutschland im Jahr 2015

■ unbereinigte Entgeltlücke
■ Betreuungsquote*

*Anteil der Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege

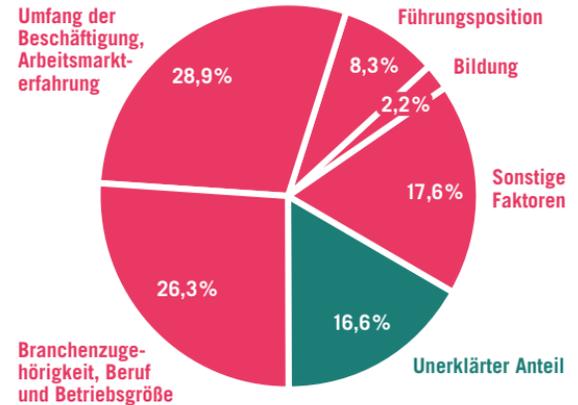
Quellen: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, 2016;
Statistisches Bundesamt, 2015

Fakt 3: Die meisten Entgeltunterschiede lassen sich erklären.

Dass Frauen im Schnitt weniger verdienen als Männer, ist großteils auf persönliche Merkmale und individuelle Entscheidungen zurückzuführen. Beispielsweise haben Frauen im Schnitt weniger Berufserfahrung und sie arbeiten häufiger in Teilzeit. Von der unbereinigten Entgeltlücke lassen sich durch diese und weitere Faktoren laut Statistischem Bundesamt rund zwei Drittel statistisch erklären.

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln hat in einer Untersuchung weitere lohnrelevante Faktoren berücksichtigt. Dieser Analyse zufolge sind sogar rund 83 Prozent der Entgeltunterschiede erklärbar.

**Differenz der Löhne
hat viele Ursachen.**



**Statistische Erklärung für die Differenz zwischen den
Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen im Jahr 2013**

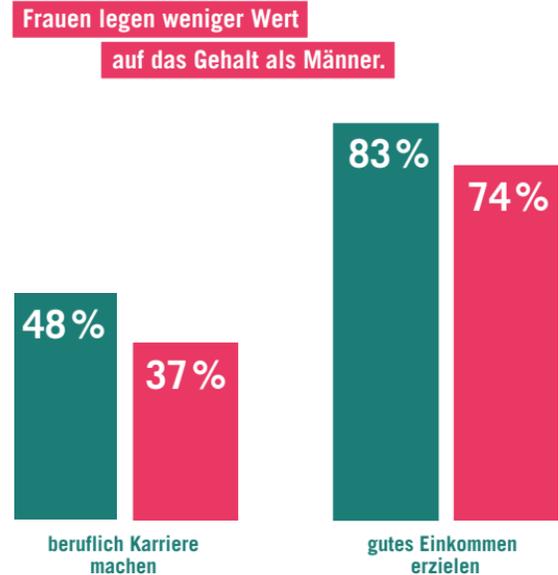
Rest zu 100%: Rundungsdifferenzen

Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2016

Fakt 4: Unterschiedliche Prioritäten bei der Karriereplanung.

Gehalt und Karriere sind für Männer noch immer wichtiger als für Frauen. So sagen gut 83 Prozent der Männer, dass sie sich stark oder sehr stark für ein gutes Einkommen engagieren – unter den Frauen verfolgen rund 74 Prozent dieses berufliche Ziel.

Unterschiede zwischen Männern und Frauen zeigt auch eine repräsentative Forsa-Umfrage. Die Möglichkeit zur Teilzeitarbeit hat demnach für 72 Prozent der weiblichen Führungskräfte einen hohen Stellenwert – aber nur für 41 Prozent ihrer männlichen Kollegen.



Anteil der Befragten, die das jeweilige Ziel eigenen Angaben zufolge stark oder sehr stark verfolgen, im Jahr 2012

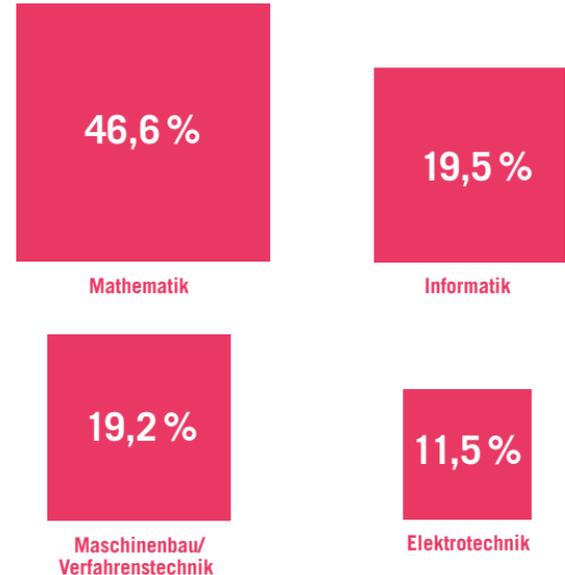
■ Männer
■ Frauen

Fakt 5: Frauen wählen seltener gut bezahlte Berufe.

Studienfächer mit hohen Einkommensperspektiven werden hauptsächlich von Männern gewählt. So verdienen die Absolventen von Studiengängen aus den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik (MINT) mehr als der Durchschnitt aller Akademiker. Allerdings entscheidet sich nur jede vierte Studienanfängerin für eines dieser Fächer. Unter den männlichen Kommilitonen wählt hingegen mehr als die Hälfte ein MINT-Studium.

In vielen Berufen mit relativ niedrigen Löhnen – etwa in der Alten- und Krankenpflege, im Friseurhandwerk und im Einzelhandel – sind Frauen hingegen überrepräsentiert.

Frauenanteil in MINT-Fächern unterdurchschnittlich.



Frauenanteil an den Studierenden im Studienjahr 2014
nach Fächergruppen

Auswahl von Fächergruppen

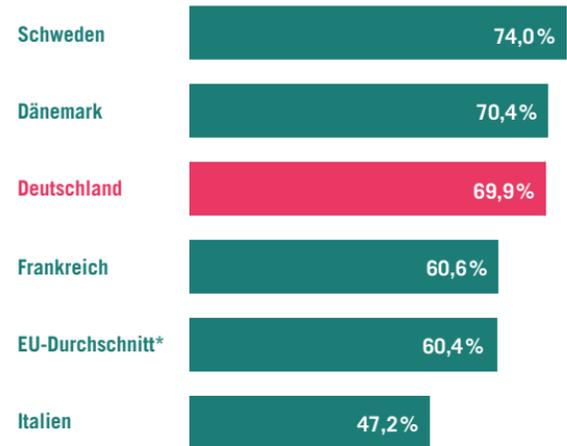
Quelle: Komm mach MINT,
Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit, 2015

Fakt 6: In Deutschland sind relativ viele Frauen erwerbstätig.

Der Anteil erwerbstätiger Frauen ist in Deutschland in den vergangenen Jahren stark gewachsen – von 59 Prozent im Jahr 2001 auf 70 Prozent im Jahr 2015. Die Erwerbstätigenquote von Frauen liegt in Deutschland damit deutlich über dem EU-Durchschnitt.

Unter den geringqualifizierten Frauen ist die Erwerbstätigenquote in Deutschland mit zuletzt 42 Prozent ebenfalls überdurchschnittlich hoch. Verglichen mit Ländern, in denen weniger geringqualifizierte Frauen arbeiten, vergrößert dies die Lohnlücke. Denn: Wo vor allem hochqualifizierte Frauen arbeiten, ist der Durchschnittsverdienst der Frauen tendenziell höher – und damit näher am Durchschnittsverdienst der männlichen Arbeitnehmerschaft, die in der Regel aus Gering- und Hochqualifizierten besteht.

Nur in Schweden und Dänemark ist die
Erwerbstätigenquote von Frauen höher.



Anteil der weiblichen Erwerbstätigen im Alter von
15 bis 64 Jahre an der weiblichen Gesamtbevölkerung
derselben Altersgruppe im Jahr 2015 in der Europäischen Union

*Durchschnitt der EU-28-Gruppe

Quelle: Eurostat, 2016

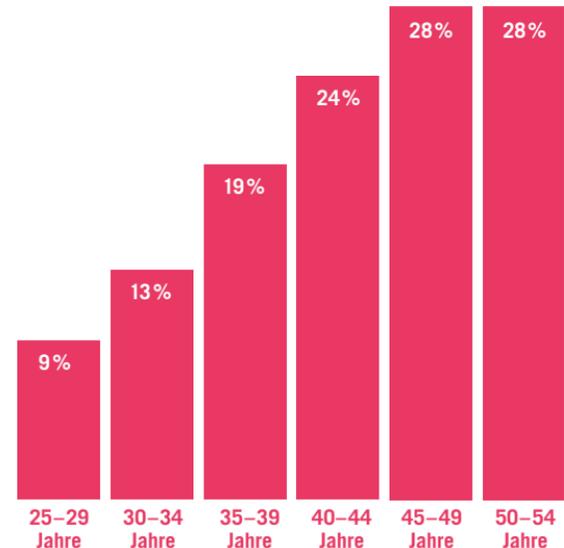
Fakt 7: Bei Jüngeren ist die Lohnlücke kleiner als bei Älteren.

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen sind bei jungen seltener als bei älteren Arbeitnehmern. Die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne liegt bei unter 30-Jährigen bei weniger als 10 Prozent und nimmt dann mit steigendem Alter zu.

Letzteres liegt unter anderem daran, dass Frauen, die am Ende ihres Berufslebens stehen, häufig mit anderen Rollenmustern aufgewachsen sind und weniger Bildung erfahren haben als diejenigen, die heute ins Berufsleben starten. Zudem bekommen Frauen in Deutschland im Schnitt mit knapp 29 Jahren ihr erstes Kind. Die daran anschließenden Phasen, wie etwa Erwerbspausen und Teilzeit, haben ebenfalls einen Anteil daran, dass die Verdienstlücke wächst.

Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern

geht im Alter auseinander.



Unbereinigter Verdienstunterschied zwischen
Frauen und Männern im April 2014

Fakt 8: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit.

Wer mehr arbeitet, sammelt mehr Erfahrung und hat dadurch auch bessere Karriere- und Verdienstchancen. Doch während mehr als 90 Prozent der erwerbstätigen Männer Vollzeit arbeiten, gilt dies nur für rund die Hälfte der Frauen. Von den erwerbstätigen Müttern mit Kindern unter sechs Jahren haben sogar weniger als 30 Prozent eine Vollzeitstelle. Wegen dieser Unterschiede hat ein Mann im Jahr 2012 am Ende seines Erwerbslebens durchschnittlich rund 15 Jahre länger in Vollzeit gearbeitet als eine Frau.

Die Kinderbetreuung und familiäre Verantwortung sind für Frauen der Hauptgrund, einen Teilzeitjob anzunehmen. Auch Fehlanreize im Sozial- und Steuerrecht mindern die Arbeitsanreize für Frauen.

Viele Frauen arbeiten

wegen der Familie in Teilzeit.

28,6%

Betreuung von Kindern oder
erwerbsunfähigen Erwachsenen

19,4%

Andere familiäre oder persönliche
Verantwortungsbereiche

12,1%

Konnte keinen
ganztägigen Arbeits-
platz finden

6,7%

In Ausbildung

2,7%

Krankheit

Hauptgrund für Teilzeitarbeit von Frauen
in Deutschland im Jahr 2015

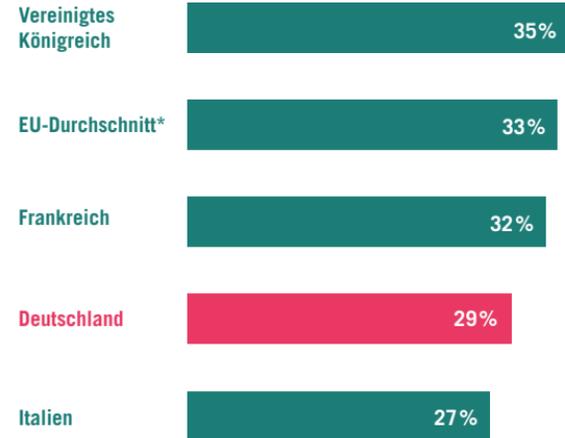
Fakt 9: Frauen arbeiten seltener in Führungspositionen.

Noch immer sind Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert – und besetzen damit seltener als Männer die höchstbezahlten Jobs im Unternehmen. Im Jahr 2015 gab es laut Eurostat unter den Führungskräften nur 29 Prozent Frauen. Dieser Anteil ist seit Jahren nahezu unverändert. Ein wesentlicher Grund für die Schiefelage ist die oft wenig karriereorientierte Berufswahl von Frauen.

Der zweite wichtige Grund sind Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit. Denn Karriere und hohes zeitliches Engagement im Beruf hängen eng zusammen. Teilzeitarbeit und Erwerbspausen verringern die Möglichkeiten, Leistungsbereitschaft zu signalisieren und Kompetenzen auszubauen. Helfen können hier bessere Kinderbetreuungsmöglichkeiten und flexiblere Arbeitszeitmodelle.

EU-weit ist nur jede dritte Führungsposition

von einer Frau besetzt.



Frauenanteil in Führungspositionen im Jahr 2015

*Durchschnitt der EU-28-Gruppe

Quelle: Eurostat, 2016

Ausgewählte Quellen

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich,
Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Juni 2016

Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung,
Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 2015

Entgeltgleichheit – Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap,
Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Juni 2016

Unternehmerinnenumfrage 2016,
Verband deutscher Unternehmerinnen, April 2016

Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze,
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Januar 2016

Impressum

Herausgeber: INSM Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft GmbH,
Georgenstraße 22, 10117 Berlin

Geschäftsführer: Hubertus Pellengahr

Projektleitung: Philippe Riechel

Kontakt: info@insm.de

Grafische Gestaltung: IW Medien GmbH, Köln · Berlin

Stand: November 2016

Die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) ist ein überparteiliches Bündnis aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Sie wirbt für die Grundsätze der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland und gibt Anstöße für eine moderne marktwirtschaftliche Politik. Die INSM wird von den Arbeitgeberverbänden der Metall- und Elektro-Industrie finanziert. Sie steht für Freiheit und Verantwortung, Eigentum und Wettbewerb, Haftung und sozialen Ausgleich als Grundvoraussetzung für mehr Wohlstand und Teilhabechancen.