

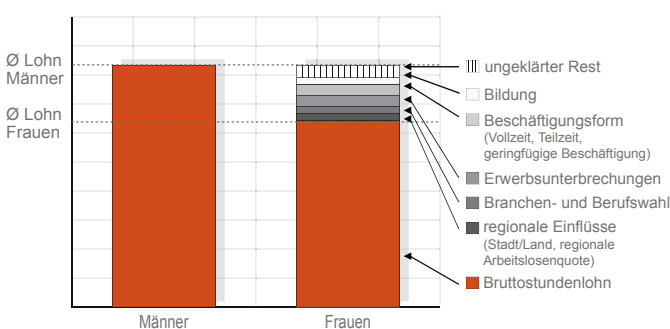
## Lohnunterschiede von Frauen und Männern

Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes 2010 verdienen Frauen in Deutschland im Durchschnitt 23 % weniger als Männer. In der öffentlichen Debatte wird dieser Umstand oftmals pauschal mit Diskriminierung gleichgesetzt und dabei ausgeblendet, dass für die unterschiedliche Entlohnung eine Vielzahl wissenschaftlich nachgewiesener struktureller Ursachen verantwortlich ist.

### Irrtum: Lohnunterschiede beruhen auf Diskriminierung von Frauen

- Bei der Ermittlung von Lohnunterschieden wird der durchschnittliche Stundenlohn aller Arbeitnehmerinnen mit dem aller Arbeitnehmer verglichen. Ausgeübter Beruf, Qualifikation, Tätigkeit, Branche, Arbeitszeit usw. werden dabei nicht berücksichtigt. Die genannten Lohnunterschiede von Männern und Frauen sind deshalb kein Vergleich von Löhnen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit.
- Lohnunterschiede beruhen zu mehr als 80 % auf strukturellen Faktoren (DIW, 2008), die sich zum Großteil durch das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Frauen und Männern erklären. Frauen weisen z. B. längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, ein eingeschränkteres Berufswahlverhalten oder kürzere Arbeitszeiten als Männer auf. Ältere Frauen verfügen oftmals noch über eine geringere Qualifikation. Auch regionale Faktoren, wie z. B. erhöhte Berufschancen für Frauen in Ballungsgebieten, beeinflussen die Höhe des Einkommens.
- Wissenschaftliche Studien beziffern den nach Abzug der strukturellen Faktoren bisher verbleibenden „ungeklärten Rest“ auf 5 bis 6 %-Punkte (Grafik). Auch dieser kann nicht mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Er beziffert allein jenen Teil, dem bisher keine wissenschaftlich nachweisbaren Ursachen zugeordnet werden können.

### Ursachen der Lohnunterschiede



### Fakt: Frauen wählen oftmals Tätigkeiten mit geringerer Entlohnung

- Frauen sind überdurchschnittlich oft in Bereichen mit geringeren Qualifikationserfordernissen und entsprechend niedrigeren Löhnen tätig. Hierzu zählen vor allem Tätigkeiten im Bereich einfacher und sozialer Dienstleistungen.
- Eine breitere Nutzung des Berufs- und Studienwahlspektrums würde Lohnunterschiede verringern: Mehr als die Hälfte der Berufsanfängerinnen entscheidet sich für nur 10 von 344 Ausbildungsberufen. Berufe im technischen Bereich oder der Informationstechnologie befinden sich nicht darunter. Der Frauenanteil in geistes-, sozial- und kulturwissenschaftlichen Studiengängen liegt bei fast 80 %, in den Ingenieurwissenschaften nur bei 20 %. Dabei beeinflussen auch traditionelle Rollenmuster oft das Berufswahlverhalten von Frauen.

### Fakt: Funktionierende Kinderbetreuungsinfrastruktur verringert Lohnlücke

- Die relativ gute Kinderbetreuungsinfrastruktur in Ostdeutschland trägt dazu bei, dass Frauen dort häufiger erwerbstätig sind und kürzere Erwerbsunterbrechungen aufweisen als Frauen in Westdeutschland. Der Lohnunterschied liegt im Osten bei lediglich 6 %, während er im Westen 25 % beträgt (Destatis, 2010). Europaweit liegt Ostdeutschland bei der Einkommensgleichheit zwischen Frauen und Männern an dritter Stelle.
- Die gute Betreuungssituation erleichtert Frauen zudem den beruflichen Aufstieg: In den neuen Bundesländern werden höhere Positionen in der Privatwirtschaft zu 30 % von Frauen ausgeübt, in den alten Bundesländern nur zu 26 % (DIW, 2010).

### Fakt: Teilzeitarbeit erhöht Lohnunterschiede

- Reduzierte Arbeitszeiten bei Frauen sind ein wesentlicher Grund für Lohnunterschiede. Wer weniger arbeitet, erwirbt weniger berufliche Erfahrung und Kenntnisse und hat damit schlechtere berufliche Karriere- und Verdienstmöglichkeiten. In Deutschland sind fast 50 % aller erwerbstätigen Frauen teilzeitbeschäftigt. Über 80 % der teilzeitbeschäftigten Frauen entscheidet sich bewusst für dieses Arbeitszeitmodell (Destatis, 2008).
- Die Arbeitgeber setzen sich seit langem dafür ein, die Voraussetzungen für mehr Vollzeitbeschäftigung von Frauen zu verbessern. Dafür sind insbesondere der flächendeckende Ausbau einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie die vollständige steuerliche Berücksichtigung von Kinderbetreuungskosten erforderlich.

### **Fakt: Gleiche Arbeit beim gleichen Arbeitgeber wird gleich bezahlt**

- Wenn Frauen beim gleichen Arbeitgeber die gleiche Arbeit leisten wie ein Mann, dann werden sie auch gleich entlohnt. Das ist nicht nur betriebliche Praxis, sondern wird darüber hinaus auch nach Recht und Gesetz verlangt. Es wäre zudem ökonomisch unsinnig, Männern bei gleicher Arbeit mehr zu zahlen als Frauen.
- Dazu steht nicht im Widerspruch, dass Männer und Frauen, obwohl sie beim gleichen Arbeitgeber im gleichen Beruf tätig sind, dennoch oftmals unterschiedlich verdienen. Schließlich werden bei der Lohn- und gehaltsrelevanten Einstufung auch die individuellen Vorkenntnisse und Fähigkeiten, der Grad der Belastung und die Verantwortung des Arbeitnehmers, Art, Vielfalt und Qualität und die damit zusammenhängenden Aufgabenarten und Anforderungen der Tätigkeit berücksichtigt. Dies erklärt, warum z. B. nicht jeder Lehrer, jeder Krankenpfleger oder jeder Verkäufer gleich viel verdient.
- Tarifvertraglich geregelte Eingruppierungsverfahren unterstützen die gleiche Bezahlung gleicher Arbeit.
- Welche Arbeit als gleich oder gleichwertig zu bewerten ist, lässt sich nur branchenspezifisch beurteilen. Eine branchenübergreifende Bewertung von Tätigkeiten, z. B. die eines/-r Lagerarbeiter/-in mit der eines/-r Kellners/-in, ist nicht möglich. Gesetzliche Reglementierungen zur Arbeitsbewertung könnten branchenspezifischen Besonderheiten nicht gerecht werden und wären ein Eingriff in die Tarifautonomie.

### **Fakt: Unterschiedliche Prioritäten von Frauen und Männern bei Gehaltsverhandlungen**

- Während für Männer das Gehalt in Verhandlungen eine hohe Priorität einnimmt, verhandeln Frauen oftmals ein Paket verschiedener sozialer Leistungen. Dazu gehören z. B. Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder flexible Arbeitszeiten. Damit gilt für Frauen, unabhängig von der Höhe des Lohns, das Verhandlungsziel oftmals als erreicht.
- Die Prioritätensetzung bei Verhandlungen mit dem Arbeitgeber zählt jedoch noch zu den nicht objektiv messbaren Einflussfaktoren von Lohnunterschieden (bereinigter Lohnabstand). Hierin spiegelt sich wieder, dass auch für den „ungeklärten Rest“ unterschiedliches Erwerbsverhalten von Frauen und Männern maßgeblich ist.

#### **Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.): Dossier Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland, März 2009:**

„Für Frauen mit noch kleinen Kindern sowie in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von größter Relevanz – und in den meisten Fällen wichtiger als das Gehalt. [...] Sie handeln daher ein ‚Paket‘ aus familienfreundlichen Rahmenbedingungen und Gehalt aus.“

### **Publikationen**

#### **4. Bilanz Chancengleichheit. Erfolgreiche Initiativen unterstützen – Potenziale aufzeigen**

Vierte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft, Juni 2011

#### **Ursachen für Lohnunterschiede angehen**

Positionspapier zur Entgeltgleichheit (Equal Pay) von Frauen und Männern, Mai 2009

#### **Familie schafft Zukunft – Familienpolitische Vorschläge der BDA**

Positionspapier zur Familienpolitik, September 2006

#### **kompakt:**

- Chancengleichheit von Frauen und Männern
- Familienpolitik
- Frauen in der Wirtschaft

### **Ansprechpartner**

#### **BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

#### **Arbeitsmarkt**

T +49 30 2033-1400

arbeitsmarkt@arbeitgeber.de

Die jeweils neueste Ausgabe und weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter [www.arbeitgeber.de](http://www.arbeitgeber.de)