

Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern

Inhalt

1. — Frauen verdienen in Bremen rund 22 Prozent weniger als Männer. Die gute Nachricht ist: Frauen holen langsam auf, nicht zuletzt wegen verbesserter Rahmenbedingungen. Die schlechte Nachricht: Nur langsam verändern sich Einstellungen, Rollenbilder und Machtstrukturen.
2. — Der Verdienstunterschied liegt in Deutschland bei 21 Prozent, mit deutlichen Unterschieden je nach Bundesland. Diese sind auf die jeweilige Wirtschaftsstruktur zurückzuführen.
3. — Lohnunterschiede finden sich in allen Branchen. 2018 verdienten Frauen im Land Bremen zwischen 11,73 Euro im Gastgewerbe und 24,10 Euro in der Finanzbranche. Bis zu einem Viertel weniger als Männer.
4. — Nach wie vor gibt es zu wenig weibliche Führungskräfte – ein wichtiger Grund für den hohen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Zudem verdienen weibliche Führungskräfte schlechter als männliche.
5. — Am Anfang des Berufslebens liegen die Stundenverdienste noch relativ eng beisammen. Das Bild ändert sich dann deutlich in den Altersklassen, die mit der Familiengründungsphase zusammenfallen.
6. — Teilzeitverdienste (pro Stunde) liegen unter den Vollzeitverdiensten; zum Teil deutlich. Eine Ausnahme bildet der öffentliche Dienst – ein Hinweis darauf, dass die Tarifbindung eine Ungleichbehandlung der Teilzeitbeschäftigten verhindern kann.

Der Gender Pay Gap in Bremen

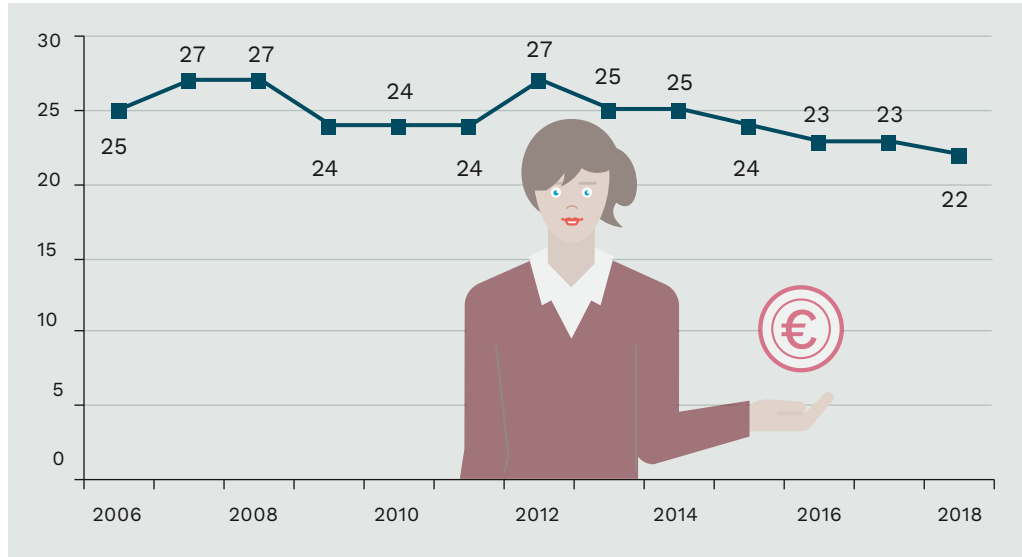


Quelle: Statistisches Bundesamt
© Arbeitnehmerkammer Bremen

7. — Voll- oder Teilzeit, Bildung, Berufserfahrung und der konkrete Beruf: Bei den Verdiensten gibt es deutliche Unterschiede. Rund drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären. Der darum „bereinigte“ Gender Pay Gap liegt bei sechs Prozent – aber auch dies schlägt zu Buche: Im Lebensverlauf insgesamt 113.000 Euro, die die Frauen weniger verdienen.
8. — Die Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe, Branchen, Qualifikationsstufen etc. ist das Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen. Zentral dafür: Frauen leisten rund eineinhalbmal so viel Sorgearbeit wie Männer, sogar dann, wenn beide in Vollzeit arbeiten.

Gender Pay Gap im Land Bremen 2006 - 2018

Differenz des Bruttostundenverdienstes insgesamt im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt
© Arbeitnehmerkammer Bremen

1. Der Fortschritt ist eine Schnecke

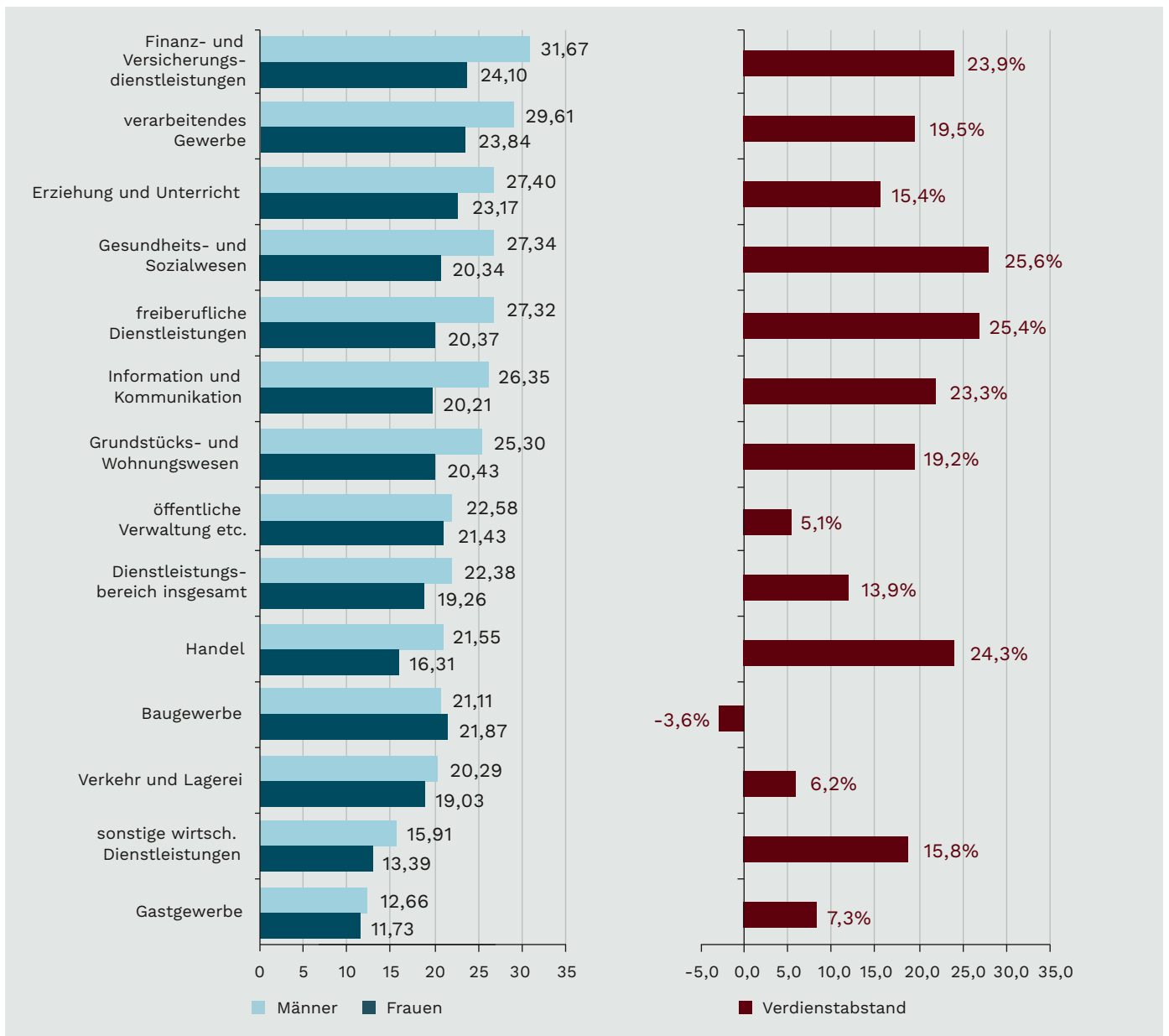
Frauen verdienen in Bremen rund 22 Prozent weniger als Männer.¹ Die gute Nachricht ist: Frauen holen bei der Bezahlung langsam auf, nicht zuletzt wegen verbesserter Rahmenbedingungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wie zum Beispiel dem Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz. Aber auch verbesserte Möglichkeiten bei Teilzeitbeschäftigung und die Einführung des Mindestlohns, von dem insbesondere Frauen betroffen sind, haben in den vergangenen Jahren zu einem Rückgang des Gender Pay Gap geführt. Die schlechte Nachricht ist: Bei der derzeitigen Dynamik wird es noch Jahrzehnte brauchen, bis die Lohnunterschiede beseitigt sind. Nur langsam verändern sich Einstellungen, Rollenbilder und Machtstrukturen. Alles in allem ist noch ein weiter Weg zur Gleichstellung der Geschlechter im Arbeitsleben zurückzulegen.

2. Der Gender Pay Gap ist in Bremen überdurchschnittlich

Der bremische Verdienstunterschied von 22 Prozent ist leicht überdurchschnittlich; in Deutschland liegt er im Durchschnitt bei 21 Prozent. Auf der Ebene der Bundesländer ist die Situation beim Gender Pay Gap zweigeteilt: Auf der einen Seite stehen die alten Bundesländer mit einem Verdienstunterschied zwischen 15 Prozent (Schleswig-Holstein) und 26 Prozent (Baden-Württemberg), auf der anderen Seite die neuen Bundesländer mit Werten zwischen zwei Prozent (Brandenburg) und Sachsen (11 Prozent). Der deutliche Unterschied ist auf die jeweilige Wirtschaftsstruktur zurückzuführen, vor allem auf den vergleichsweise hohen Anteil an gut bezahlten und oft mit Männern besetzten Industriearbeitsplätzen, Unternehmenszentralen und hochwertigen Dienstleistungsarbeitsplätzen in den alten Bundesländern. Und zudem sind es vor allem die typischen Männerbranchen wie die Industrie, in denen gut bezahlt wird. Frauen arbeiten dagegen überwiegend in geringer bezahlten Dienstleistungsbranchen.

¹ Der sogenannte „Gender Pay Gap“ ist dabei definiert als die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Frauen und Männern (einschließlich der jeweils geringfügig Beschäftigten) im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Exakt berechnen lässt er sich auf der Basis der alle vier Jahre stattfindenden Verdienststrukturerhebung.

Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern und Verdienstabstand 2018 nach Branchen in Euro und Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen
 © Arbeitnehmerkammer Bremen

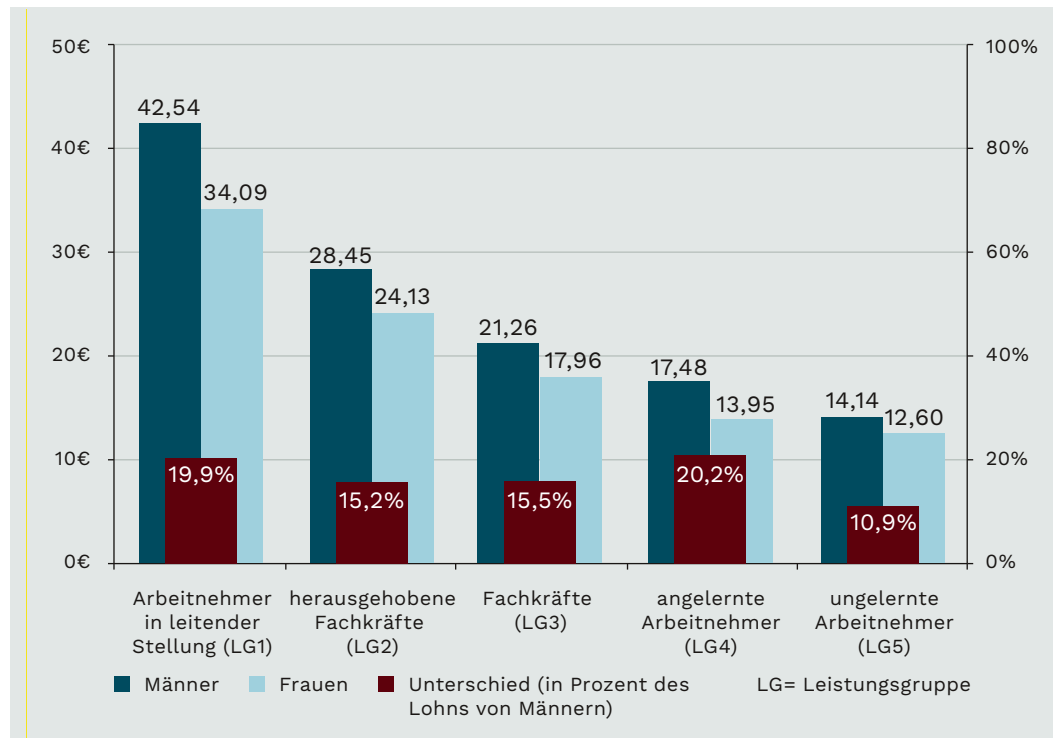
3. Verdienstunterschiede finden sich in allen Branchen

Gleichgültig, ob es in Branchen einen hohen oder einen niedrigen Frauenanteil unter den Beschäftigten gibt, Lohnunterschiede finden sich überall. Das zeigt die (repräsentative) vierteljährliche Verdiensterhebung, die in allen Bundesländern durchgeführt wird. Danach verdienen Frauen im Land Bremen zwischen 11,73 Euro im Gastgewerbe bis hin zu 24,10 Euro bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Die

Stundenlöhne der Frauen liegen bis zu einem Viertel niedriger. Besonders drastisch ist der Unterschied im Gesundheits- und Sozialwesen und bei den freiberuflichen Dienstleistungen. Dazu gehören zum Beispiel Rechts- und Steuerberatung, Forschungseinrichtungen und Architekturbüros.

Frauen bekommen in allen Leistungsgruppen weniger als Männer

Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen im Land Bremen 2018 nach Leistungsgruppen (ohne Sonderzahlungen) in Euro und Abstand in Prozent



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen
© Arbeitnehmerkammer Bremen

4. Die Verdienstunterschiede sind bei Führungskräften am höchsten

Nach wie vor gibt es deutlich zu wenig weibliche Führungskräfte – mit ein wichtiger Grund für den hohen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Eine Auswertung des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung für 2016 hat aufgezeigt, dass nur rund 26 Prozent der Führungskräfte der obersten Leitungsebene in der Privatwirtschaft Frauen sind. Auf der zweiten Führungsebene lag ihr Anteil bei 39 Prozent. Während sich der Anteil auf der ersten Führungsebene seit 2004 kaum verändert hat, stieg er auf der zweiten Führungsebene um sieben Prozentpunkte. Auch in öffentlichen Unternehmen sind weibliche Führungskräfte unterrepräsentiert, wie 2019 eine Vergleichsstudie deutlich gemacht hat. Bei den kommunalen Unternehmen von 69 größeren Städten lag der Anteil von weiblichen Führungskräften nur bei 19,3 Prozent – Bremen lag leicht über dem Durchschnitt mit 23,5 Prozent. Weit weg von den 50 Prozent, die im Land Bremen angestrebt wurden.

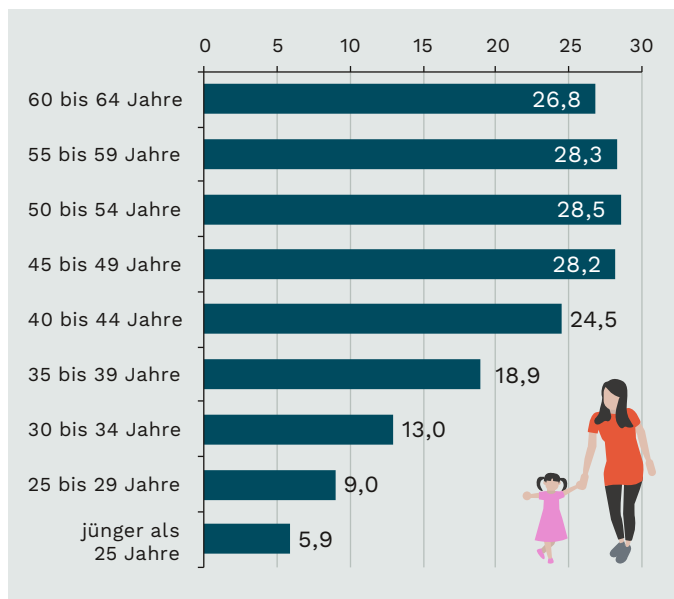
Zudem werden weibliche Führungskräfte schlechter als männliche bezahlt, wie schon eine Auswertung der ersten Verdienststrukturserhebung im Auftrag der Bundesregierung deutlich gemacht hat. Danach war der Gender Pay Gap in Deutschland vor allem bei den Arbeitnehmern in leitender Stellung am höchsten. Im Land Bremen zeigen die aktuellen Daten für 2018: Bei Führungskräften ist der Lohnunterschied rund doppelt so hoch wie bei ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bremen ist allerdings eine Ausnahme: Hier ist der Lohnunterschied bei den angelernten Arbeitnehmern am höchsten, wie die Abbildung zeigt. Ursache dafür sind die hohen Löhne in Branchen wie der Industrie und dem Hafen, wo vor allem Männer arbeiten.

5. Die Verdienstunterschiede steigen mit dem Alter

Bei jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern liegen die durchschnittlichen Stundenverdienste noch relativ eng beisammen. Das Bild ändert sich dann abrupt in den Altersklassen, die üblicherweise mit der Familiengründungsphase zusammenfallen, denn dann kommt es in der Regel bei Frauen zu familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Beim Wiedereinstieg wechseln Frauen häufig in familienfreundlichere, aber schlechter bezahlte Teilzeitstellen. Damit werden Aufstiegsmöglichkeiten erschwert, sodass die Verdienstunterschiede auch nach der Familiengründungsphase fortbestehen beziehungsweise weiter steigen. Fachleute sprechen daher auch vom „Motherhood Wage Gap“, der einen Großteil der Verdienstunterschiede erklärt.

Im Verlauf des Arbeitslebens nehmen die Verdienstunterschiede zu

Gender Pay Gap nach Altersklassen, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt
© Arbeitnehmerkammer Bremen

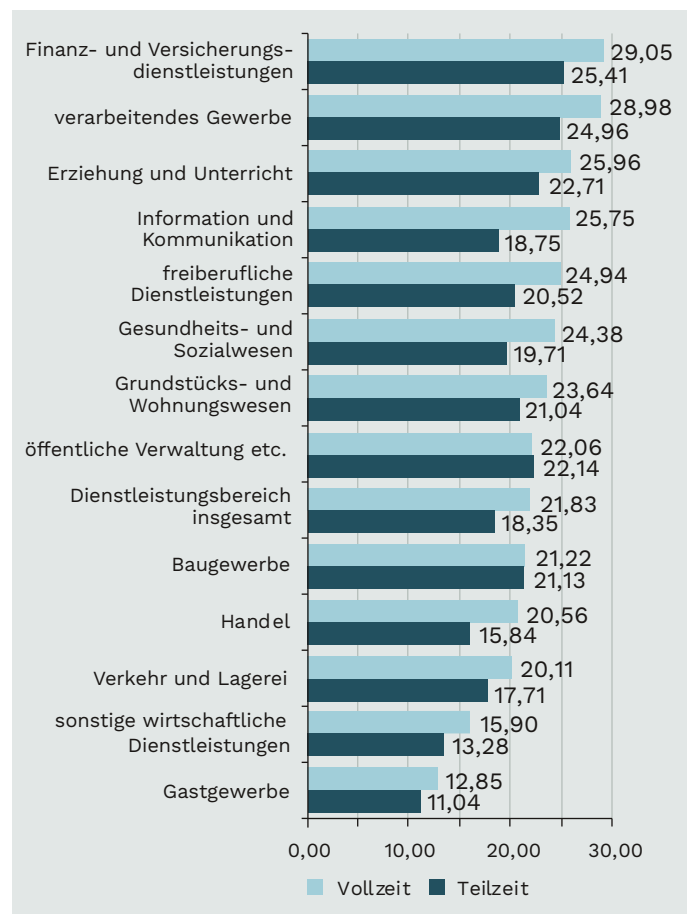
6. Deutliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

In allen Branchen außer in der öffentlichen Verwaltung sind die Stundenlöhne von Teilzeitbeschäftigten zum Teil deutlich geringer als die der Vollzeitbeschäftigten. Die Ursachen sind vielfältig: So sind Leitungsstellen in der Regel nur in Vollzeit zu haben, sie haben aber auch die höheren Stundenlöhne. Der Gleichklang von Voll- und Teilzeitstundenlöhnen im öffentlichen Dienst liefert einen Hinweis darauf, dass hier auch besser dotierte Stellen in Teilzeit ausgeübt werden und die Tarifbindung eine Ungleichbehandlung verhindert.

Studien zeigen jedoch, dass ein Grund für den Abstand der Stundenlöhne leider auch und nach wie vor die Lohndiskriminierung Teilzeitbeschäftigter ist. Obwohl gesetzlich verboten, muss davon ausgegangen werden, dass in der betrieblichen Praxis sowohl Minijobber als auch „normale“ Teilzeitbeschäftigte schlechter bezahlt werden als Vollzeitbeschäftigte, die derselben Arbeit nachgehen.

Lohnabstand zwischen Vollzeit und Teilzeit 2018

Land Bremen, Bruttostundenlöhne in Euro



Quelle: Statistisches Landesamt Bremen
© Arbeitnehmerkammer Bremen

7. Strukturelle Unterschiede erklären drei Viertel der Lohnunterschiede ...

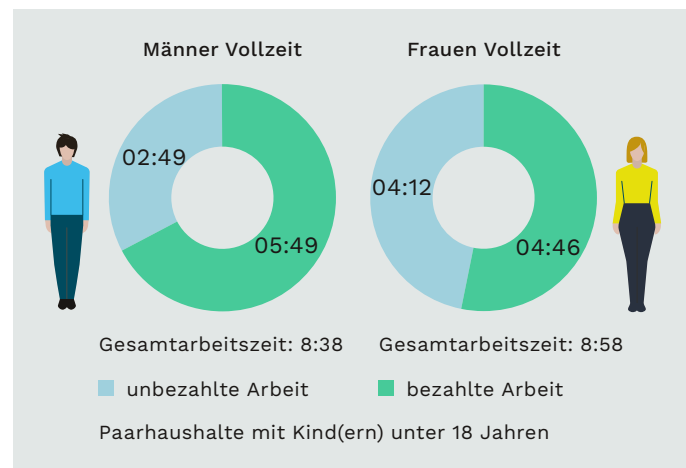
Mithilfe des unbereinigten Gender Pay Gap wird auch der Teil der Verdienstunterschiede gemessen, der durch schlechtere Zugänge für Frauen für bestimmte Berufe oder Karrierestufen entsteht. Vom Beschäftigungsumfang (Voll- oder Teilzeit) über Bildung und Berufserfahrung bis hin zum konkreten Beruf und der jeweiligen Branche – um nur die wichtigsten Faktoren zu nennen – bestehen bei den Verdiensten zum Teil deutliche Unterschiede, die per se erst einmal nichts mit dem Geschlecht (wohl aber mit tradierten Rollenbildern) zu tun haben. Im Ergebnis kommt das Statistische Bundesamt zu dem Fazit, dass sich drei Viertel des Gender Pay Gap mit Strukturunterschieden erklären. Der darum bereinigte Gender Pay Gap ist im Zeitverlauf leicht zurückgegangen und liegt in Deutschland bei sechs Prozent (2014), 2010 lag er bei sieben Prozent, 2006 bei acht Prozent. Aber was heißt das konkret? Ein einfaches Rechenbeispiel zeigt: Bei einem durchschnittlichen Arbeitnehmerverdienst von 3.500 Euro sind sechs Prozent immerhin 210 Euro im Monat. Im Verlauf eines Berufslebens (45 Berufsjahre) kommen so rund 113.000 Euro zusammen, die Frauen weniger als Männer verdienen.



8. ... doch was erklärt die strukturellen Unterschiede?

Es ist wenig plausibel, die systematisch ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Berufe, Branchen, Erwerbsumfang und beruflichen Positionen etc. mit den individuellen Vorlieben der Betroffenen zu erklären. Die Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe, Branchen, Qualifikationsstufen etc. ist vielmehr bereits das Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen. Die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der

Durchschnittlicher Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit von Frauen und Männern nach Haushaltstyp in Deutschland (2012/2013), in Stunden und Minuten



Quelle: WSI Gender Daten Portal 2019
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Bundesregierung benennt als zentrale Ursache für den Gender Pay Gap die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit (Care-Arbeit) zwischen Männern und Frauen im Lebensverlauf. Diese Care-Arbeit, also alle Tätigkeiten des Sorgens und „sich kümmerns“ – von der Kinderbetreuung über familiäre Unterstützung bis hin zu häuslicher Pflege – wird nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet, in der Regel als unbezahlte Hausarbeit. Studien zufolge leisten Frauen hier rund eineinhalbmal so viel Arbeit wie Männer, bei Familien mit Kindern unter 18 Jahren sind voll erwerbstätige Frauen ebenfalls rund 83 Minuten länger mit unbezahlter Arbeit beschäftigt.

Jörg Muscheid

ist Referent für Wirtschaftspolitik.
Er beschäftigt sich neben der wirtschaftlichen Entwicklung Bremens insbesondere mit der Entwicklung der Arbeitnehmer-einkommen.



E-Mail: muscheid@arbeitnehmerkammer.de

Impressum: KammerKompakt Nr. 4 2019, August 2019 /
Herausgeberin: Arbeitnehmerkammer Bremen, Bürgerstraße 1, 28195 Bremen / Redaktion: Elke Heyduck, Nathalie Sander / Gestaltung: GfG Gruppe für Gestaltung / Druck: Girzig + Gottschalk, Bremen.
Das KammerKompakt finden Sie auch zum kostenlosen Download auf der Website www.arbeitnehmerkammer.de/kammerkompakt