

Die Lücke schließen! Ursachen des Gender Pay Gaps

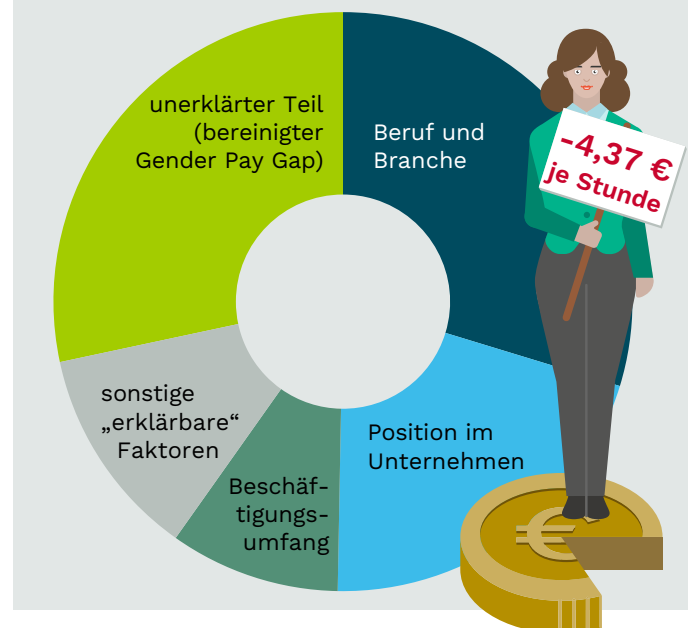
Inhalt

Der Gender Pay Gap betrug 2021 deutschlandweit 18 Prozent. Im Land Bremen liegt er mit 22 Prozent sogar noch höher. Er hat viele Ursachen:

1. — In Branchen und Berufen, in denen viele Frauen arbeiten, ist der Lohn niedriger.
2. — Frauen bekleiden in Unternehmen seltener Führungspositionen beziehungsweise Stellen, die auf der „Karriereleiter“ weiter oben zu finden sind.
3. — Der Gender Pay Gap vergleicht Stundenlöhne von Männern und Frauen. Insofern spielt die wöchentliche Arbeitszeit dabei zunächst keine Rolle. Aber: In fast allen Branchen ist der Stundenlohn in Teilzeit geringer. Das trifft vor allem Frauen.
4. — Neben diesen „messbaren“ Faktoren – Branche und Beruf, Position im Unternehmen, Beschäftigungsumfang – gibt es weitere Gründe für den Lohnabstand. Sie sind nicht aus der Statistik ablesbar und gelten als „unerklärter“ Teil des Gender Pay Gaps. Dieser betrug 2018 deutschlandweit sechs Prozent.
5. — Besonders in der Phase der Familiengründung reißt der Gender Pay Gap auf: Die Lohnlücke wächst, Frauen verdienen weniger pro Stunde. Umgekehrt leisten sie deutlich mehr unbezahlte Arbeit im familiären Bereich – die sogenannte Sorgearbeit.
6. — Die Lohnlücke schließt sich, nachdem sich von Mitte der 1990er- bis Mitte der 2010er-Jahre nichts bewegt hat, auch seither nur sehr langsam. Und sie ist in Bremen größer als anderswo.

Die Ursachen: Woher kommt der Gender Pay Gap?

Einflussfaktoren auf Basis der Verdienststrukturerhebung



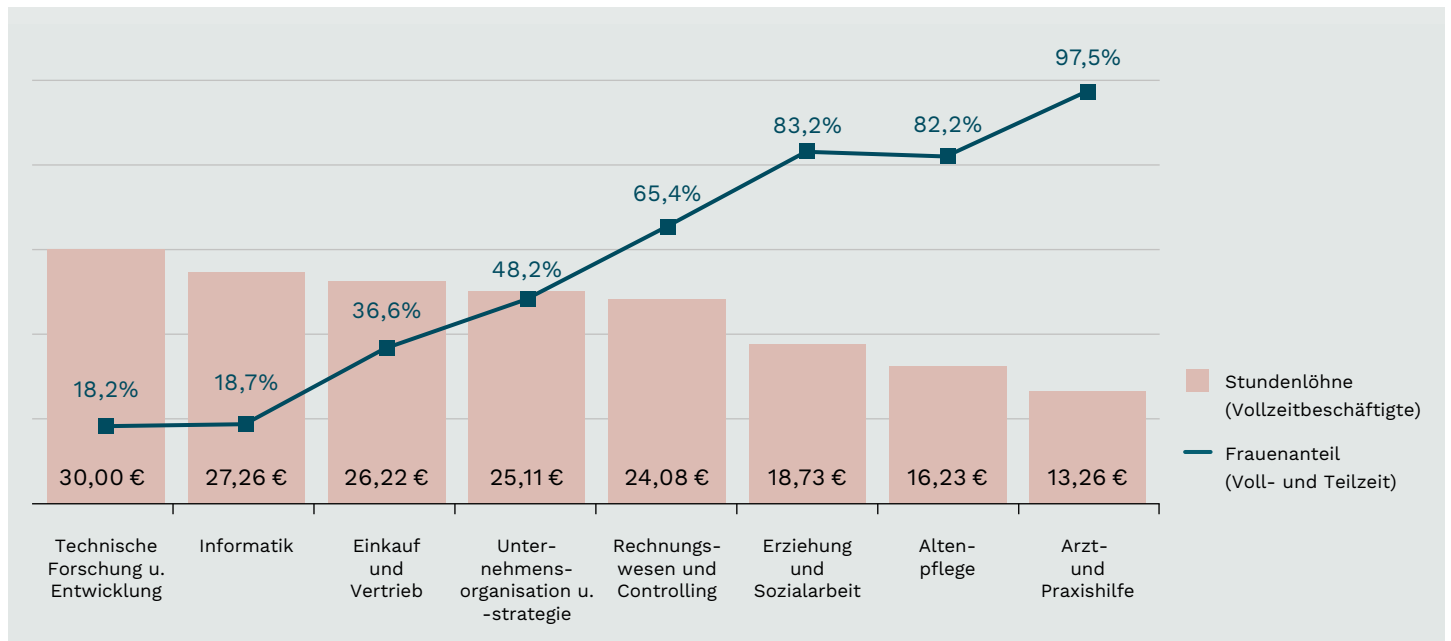
Quelle: Statistisches Bundesamt
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Was ist der „Gender Pay Gap“?

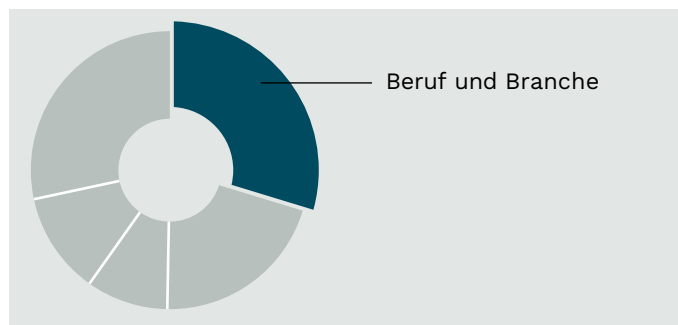
Der Gender Pay Gap, also die geschlechterspezifische Lohnlücke, bezeichnet den Unterschied in den Brutto-Stundenlöhnen von allen voll- und teilzeit- sowie in Minijobs beschäftigten Frauen und Männern. Der Lohnunterschied wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Verdiensts von Männern angegeben. Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten werden nicht berücksichtigt. Auch Sonderzahlungen wie Prämien oder Weihnachtsgeld werden nicht einbezogen. Ebenso lässt das Statistische Bundesamt im Einklang mit der europäischen Definition die öffentliche Verwaltung bei der Berechnung des offiziellen Gender Pay Gaps außen vor. Erhoben wurden die Daten bislang alle vier Jahre. Zukünftig ist es jährlich möglich, den Gender Pay Gap zu berechnen.

Bei der letzten detaillierten Erhebung lag der Verdienstsunterschied bei 4,37 Euro brutto je Arbeitsstunde. Bei genauerer Aufschlüsselung der Daten zeigt sich, dass der Gender Pay Gap viele Ursachen hat.

Stundenlöhne und Frauenanteile in ausgewählten Berufen in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt
© Arbeitnehmerkammer Bremen



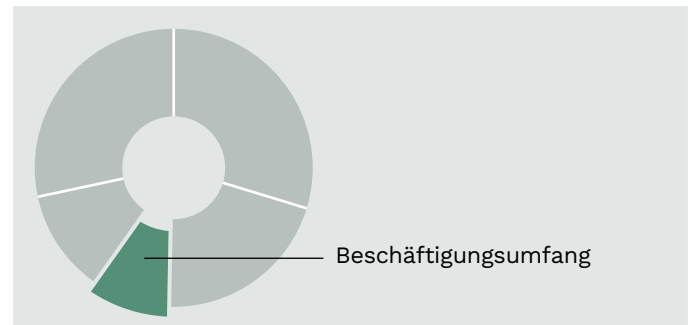
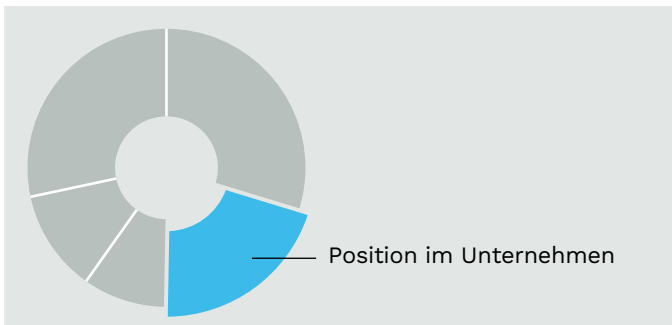
1. Frauenanteil hoch, Einkommen niedrig

Fast ein Drittel des Lohnabstands, also 1,34 Euro, sind darauf zurückzuführen, dass Frauen in anderen – schlechter bezahlten – Berufen und Branchen arbeiten als Männer.

Der Stundenlohn von Pilotinnen und Piloten liegt mit über 64 Euro extrem hoch – der Frauenanteil mit 6,5 Prozent aber sehr niedrig. In Erziehungsberufen und der sozialen Arbeit beträgt der Stundenlohn – jeweils im deutschlandweiten Mittel bei Vollzeitarbeit – 18,73 Euro. Mehr als vier von fünf Beschäftigten sind hier Frauen. In der Floristik liegt der Stundenlohn bei nur 10,71 Euro, der Frauenanteil bei 95 Prozent, Körperpflegeberufe werden zu 85 Prozent von Frauen ausgeübt – der mittlere Stundenlohn beträgt 10,34 Euro. Dies sind

Extrembeispiele, und es geht auch anders: In der Logistik, in Sicherheitsberufen und vor allem auf dem Bau sind überwiegend Männer zu finden und die Löhne niedrig, während angestellte Ärztinnen und Ärzte zumeist weiblich sind und die Stundenlöhne gut.

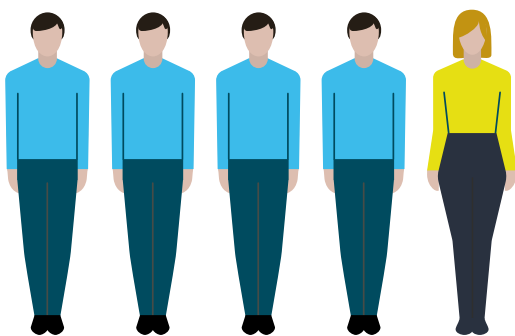
Im Großen und Ganzen gilt jedoch: In Branchen und Berufen, in denen Frauen in der Mehrzahl sind, ist der Lohn niedriger. Beispielsweise im Lebensmitteleinzelhandel, bei Arzt-/Praxishilfen, in Büro- und Sekretariatsarbeiten, in Erziehungsberufen oder in der Reinigung. Andersrum gilt oft: Dort, wo typischerweise Männer arbeiten, sind die Löhne hoch – in der IT und in technischen Berufen, in der Geschäftsführung oder dem Einkauf und Vertrieb. Typisch für Bremen: Hier ist das Einkommen in Industriebereichen oft hoch – der Frauenanteil hingegen gering.



2. Weniger Frauen in Führung

Gut ein Fünftel des Verdienstunterschieds lässt sich damit erklären, dass Frauen innerhalb von Branchen und Berufssegmenten andere – schlechter bezahlte – Positionen bekleiden. So sind selbst in frauendominierten Branchen die Führungskräfte oft Männer. In Deutschland ist 2022 mit 24,1 Prozent weniger als jede vierte Führungskraft weiblich. Im Land Bremen ist es sogar nur knapp jede fünfte (19,7 Prozent).

Dies liegt auch daran, dass, wer eine Führungsposition anstrebt, quasi „omnipräsent“ sein sollte; Arbeitgeber erwarten, dass etwa durch ständige Erreichbarkeit, Reisebereitschaft echtes „commitment“ signalisiert wird. Für Frauen sind diese typisch männlichen Arbeitszeitarrangements häufig nachteilig. So sind Führungspositionen oft nur in Vollzeit zu haben.



3. Teilzeit ist weiblich – und schlechter bezahlt

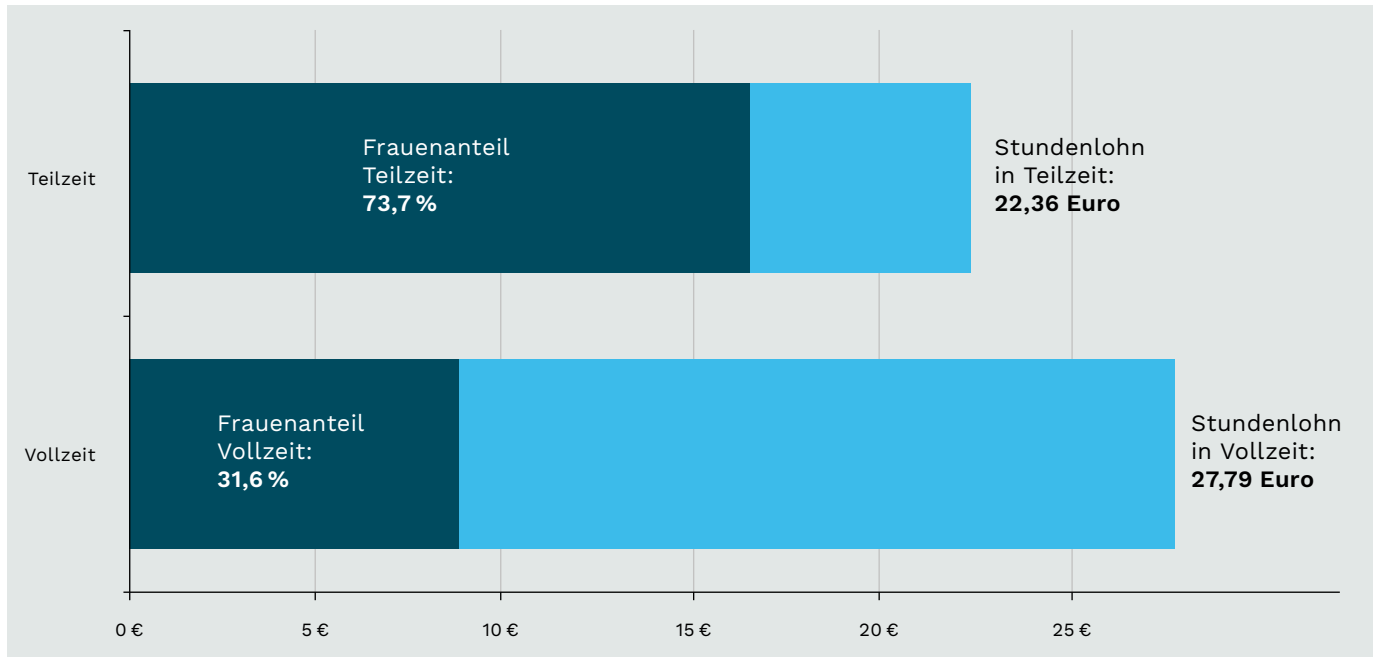
Löhne von Teilzeitbeschäftigten sind geringer als die von Vollzeitbeschäftigten – in fast allen Branchen jenseits des öffentlichen Dienstes. Da Frauen viel häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer, ist ein Zehntel des Gender Pay Gaps – 43 Cent je Stunde – alleine auf die schlechteren Stundenlöhne von Teilzeitbeschäftigten zurückzuführen. Lange Arbeitszeiten wirken sich nicht nur positiv auf das Gehalt aus, sie erhöhen auch die Karrierechancen. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen beträgt im Land Bremen 31,6 Stunden, sozialversichert beschäftigte Männer arbeiten 36,1 Stunden.

So hängt der Gender Pay Gap auch unmittelbar mit dem Gender Care Gap zusammen: Mit unbezahlter Sorgearbeit verbringen Frauen im Schnitt anderthalb Stunden täglich mehr als Männer. In Haushalten mit Kindern ist diese Lücke deutlich größer.

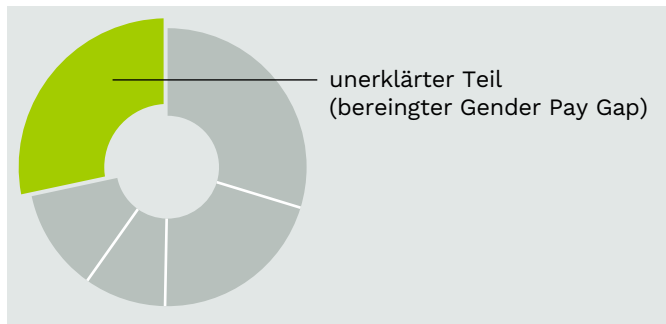
Alle bisher betrachteten Faktoren machen allein 62 Prozent des Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern aus. Hinzu kommen zum Beispiel die geringeren Entgelte für Beschäftigte im Minijob. Auch sie sind für gut drei Prozent oder 14 Cent ursächlich für den Gender Pay Gap.



Stundenlöhne und Beschäftigungsanteile in Voll- und Teilzeit im Land Bremen 2021



Quelle: Bundesagentur für Arbeit bzw. Statistisches Landesamt Bremen
 © **Arbeitnehmerkammer Bremen**



4. Was die Statistik erklärt – und was nicht

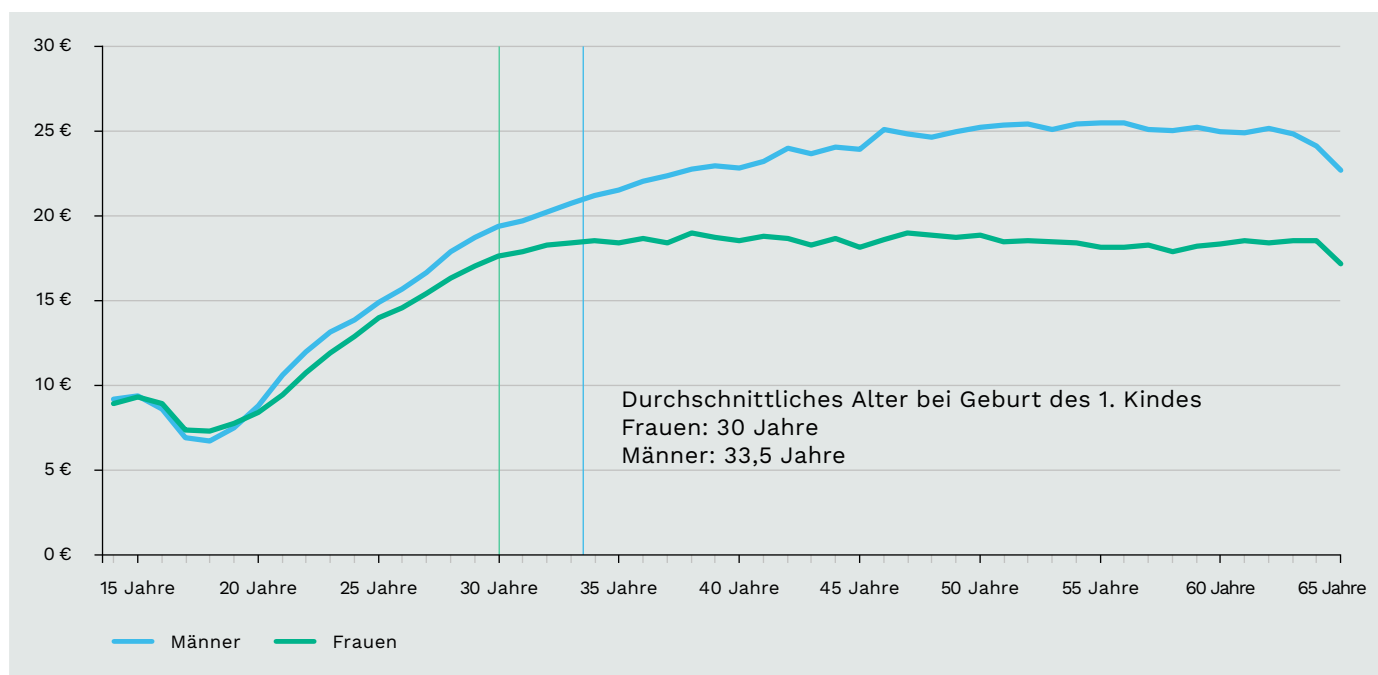
Die bisher genannten Faktoren begründen relativ klar, warum Frauen weniger verdienen als Männer. Dass dieser Teil des Gender Pay Gaps statistisch erklärt werden kann, heißt jedoch nicht, dass hier keine benachteiligenden Strukturen vorliegen, zum Beispiel weil Frauen zu bestimmten Branchen oder Positionen schlechter Zugang bekommen.

Lässt man all diese Faktoren weg, bleibt immer noch eine Lohnlücke von sechs Prozent – die Fachsprache nennt sie „bereinigter“ Gender Pay Gap. Diese Lohnlücke gibt es also sogar dann, wenn etwa Qualifikation, Beruf, Position gleich sind.

5. Familiengründung reißt Lücken

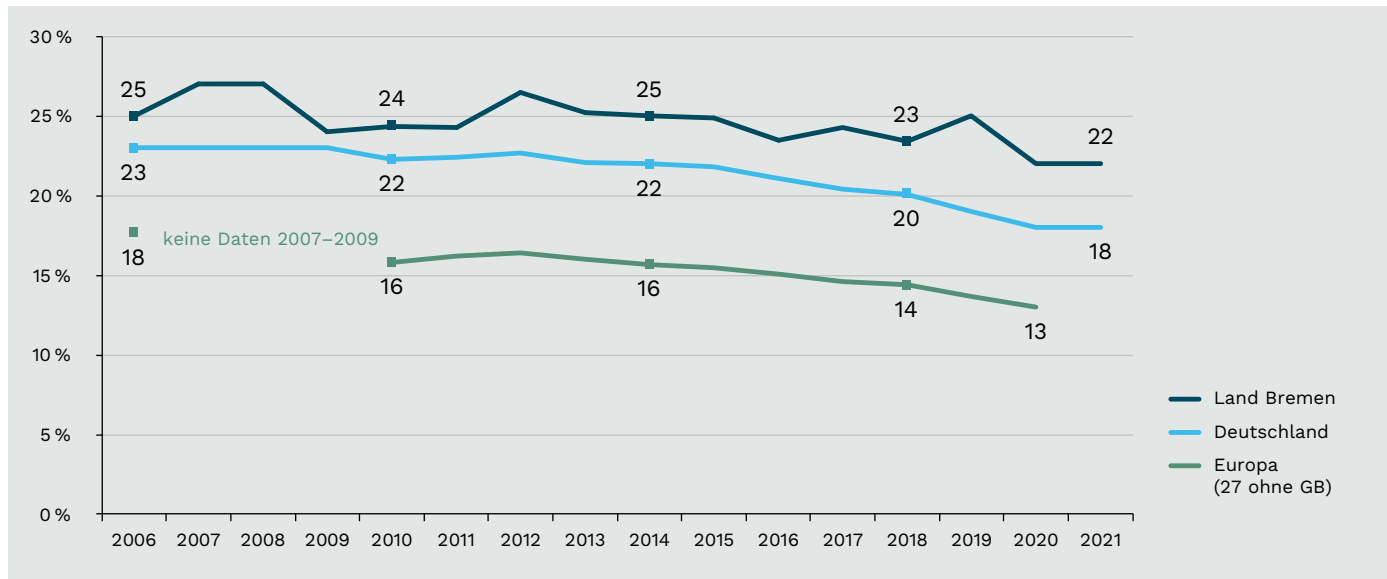
Doch auch der bereinigte Gender Pay Gap ist am Ende erklärbar: So spielen Erwerbsunterbrechungen für das Einkommen eine große Rolle. Offenbar hat die Entscheidung, eine Familie zu gründen, erheblichen Einfluss auf die Löhne von Frauen – und kaum auf die von Männern. Neuere Studien benennen das Phänomen der Einkommenseinbuße durch die Geburt eines Kindes als „child penalties“. Hiernach liegen in Deutschland die Verdienste von Männern im Jahr nach der Geburt des ersten Kindes auf demselben Niveau wie vorher, das von Frauen aber 80 Prozent unter ihrem vorherigen. Und auch zehn Jahre nach Geburt des ersten Kindes verdienen Frauen lediglich 40 Prozent von dem, was sie vor der Geburt erhalten haben. Diese langfristige Einkommenseinbuße („long-run penalty“) ist in Deutschland viel größer als in anderen Ländern und hat zum Beispiel mit Rollenbildern, aber auch der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung zu tun. Das Einkommen von Männern wird durch ihre Vaterschaft nicht negativ beeinflusst. Der Gender Pay Gap erreicht im Alter von 56 seinen Höhepunkt und liegt dann bei 7,36 Euro pro Stunde. Oder, auf ein Jahr in Vollzeit gerechnet, bei 15.000 Euro und im Laufe eines Lebens im statistischen Durchschnitt dann bei rund 400.000 Euro – denselben Arbeitsumfang wie bei Männern vorausgesetzt. Wird berücksichtigt, dass Frauen oftmals nur mit weniger Wochenstunden arbeiten können, ist die Lücke noch deutlich größer.

Lohnlücke reißt in Familiengründungsphase auf Bruttostundenverdienst im Durchschnitt 2018



Große Lücke – langsame Entwicklung

Entwicklung der Gender Pay Gaps in Europa, Deutschland und dem Land Bremen



Quelle: Verdienststrukturerhebungen, fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung
© Arbeitnehmerkammer Bremen

6. Große Lücke – langsame Entwicklung

In Deutschland schließt sich die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen nur sehr langsam. Ohnehin ist erst seit einigen Jahren (und mit viel Wohlwollen) ein Trend zu beobachten, nachdem sich von Mitte der 1990er- (21 Prozent) bis Mitte der 2010er-Jahre quasi nichts bewegt hat. Seither ist der Gender Pay Gap von 22 Prozent in 2015 auf 18 Prozent in 2021 gefallen.

In Bremen liegt der Gender Pay Gap noch etwas höher, nämlich bei 22 Prozent. Größer ist der Verdienstunterschied in keinem anderen Bundesland. Nicht nur ist die Entwicklung unsteter als bundesweit – sie geht auch (noch) langsamer vonstatten. Das lässt sich erklären: Mit der hiesigen Wirtschaftsstruktur, beispielsweise den guten Industrielöhnen, die meist Männern zugutekommen und den unterrepräsentierten „wissensintensiven Dienstleistungen“, in denen auch Frauen gut verdienen, oder mit der generell in Bremen und Bremerhaven geringen Erwerbstätigenquote unter Frauen.

Gender Pay Gap reduzieren – was tun?!

Deutschland steht im europäischen Vergleich schlecht da in Bezug auf Lohngleichheit – und Bremen im Bundesländervergleich. Die Räder, die gedreht werden müssen, sind groß – Rollenbilder und gesellschaftliche Übereinkünfte müssen langsam und mühsam aufgebrochen werden. Politik muss aber Weichen stellen – Kinderbetreuung muss jeder Frau, die will, Vollzeitfähigkeit ermöglichen. Steuerpolitik darf familiäre Arrangements

nicht begünstigen, bei denen die Frau weniger arbeitet. Und auch vor Ort ist Politik nicht machtlos. Projekte können Frauen in Führung fördern, Kinderbetreuung kann erweiterte Erwerbstätigkeit ermöglichen. Die bremische Entgeltgleichheitsstrategie des Senats, die in 2022 erarbeitet wurde, bietet hierfür vielfältige Ansatzpunkte – sie muss allerdings auch umgesetzt werden.

Dr. Tobias Peters

ist Referent für Wirtschafts- und Finanzpolitik. Er beschäftigt sich auch mit Einkommens- und Verteilungsfragen.

E-Mail: peters@arbeitnehmerkammer.de



Impressum: KammerKompakt Nr. 3 2022, Dezember 2022 /
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
Mehr Daten und Abbildungen auf unserem Statistik-Portal unter arbeitnehmerkammer.de/statistik