

Beschäftigungsperspektiven von Frauen

Nur 2 Prozent Gehaltsunterschied

Der Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern liegt in Deutschland aktuell bei weniger als 2 Prozent. Zu diesem Ergebnis kommt eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Der niedrige Wert steht nur auf den ersten Blick im Widerspruch zu anderen Erhebungen, die deutlich höhere Lohnabstände ausweisen. Denn die IW-Wissenschaftler haben für den Gehaltsvergleich erstens Faktoren wie Teilzeitbeschäftigung, Bildungsstand und Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Dadurch reduzierte sich der Lohnabstand, der auf Grundlage des Sozio-oekonomischen Panels berechnet wurde, von 25 auf 11 Prozent. Zweitens haben sie den Umfang familienbedingter Auszeiten – etwa zur Kindererziehung – in die Berechnungen einbezogen. Dabei stellten die IW-Wissenschaftler fest, dass die Lohnlücke weiter schrumpft, wenn die Frauen nur kurze Zeit zu Hause bleiben: Dauerte die Job-Pause maximal 18 Monate, reduzierte sich der Gehaltsunterschied zu den Männern von 11 auf weniger als 2 Prozent.

Die IW-Studie zeigt außerdem, warum Frauen noch immer seltener Karriere machen: Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten in Teilzeit – eine Beschäftigungsform, die sich mit Führungsverantwortung schwer vereinbaren lässt. Familienbedingte Erwerbspausen, die überwiegend Frauen in Kauf nehmen, bremsen die Karriere ebenfalls aus.

Entsprechend, so die IW-Experten, helfen weder staatlich verordnete Frauenquoten noch Eingriffe in die Verdienstgestaltung. Um Frauen die gleichen Karriere- und Verdienstchancen wie Männern zu ermöglichen, wäre die Politik vielmehr gut beraten, für eine deutlich bessere Betreuungsinfrastruktur zu sorgen.

Holger Schäfer, Jörg Schmidt, Oliver Stettes: Beschäftigungsperspektiven von Frauen, IW-Positionen Nr. 57, Köln 2013, 56 Seiten, 11,80 Euro.

Versandkostenfreie Bestellung unter: www.iwmedien.de/bookshop

Ansprechpartner im IW: Dr. Oliver Stettes, Telefon: 0160 6413078

Der Skandal fällt aus

Diskriminierung. In der Öffentlichkeit hält sich hartnäckig der Mythos, Frauen sei wegen ihres Geschlechts der Weg in Führungspositionen und in höhere Gehaltsgruppen versperrt. Doch das stimmt nicht. 

Aufgrund des demografischen Wandels nutzt Deutschland heute das Beschäftigungspotenzial von Frauen wesentlich besser als früher (Grafik). So arbeiteten im Jahr 2011 fast 72 Prozent aller Frauen, im Jahr 2000 waren es erst 63 Prozent. Nur in skandinavischen Ländern ist die

Erwerbsquote der Frauen höher – in Schweden liegt sie bei 78 Prozent.

Wie das IW-Personalpanel – eine regelmäßige Befragung von Personalverantwortlichen – zeigt, wissen die Unternehmen um die Bedeutung von Frauen für ihre wirtschaftliche Entwicklung:

Drei von zehn Unternehmen setzten im Jahr 2011 bei der Anwerbung von Fach- und Führungskräften gezielt auf Frauen.

Obwohl die Frauen auf dem Arbeitsmarkt also immer besser Fuß fassen, scheinen sie gegenüber ihren männlichen Kollegen noch immer benachteiligt zu werden:

Bezahlung. Der Bruttoverdienst von Frauen lag laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2011 durchschnittlich 22 Prozent unter dem von Männern. Diese Zahl sagt indes nichts über die Ursachen der Entgeltlücke aus.

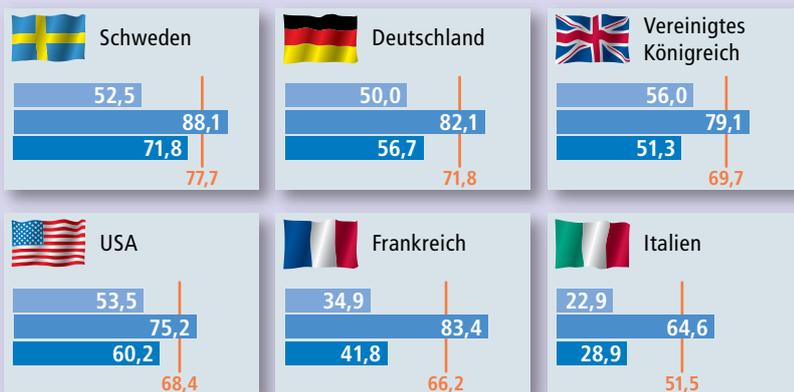
Licht ins Dunkel bringt ein Bericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Demnach lässt sich die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern meist auf Faktoren wie Alter, Berufserfahrung, Bildung usw. zurückführen.

In der Bundesrepublik Deutschland erklären allein familienbedingte Erwerbspausen und Teilzeitarbeit schon 56 Prozent des Lohnunterschieds (Grafik Seite 2). →

Frauen im Arbeitsmarkt

Erwerbsquoten von Frauen 2011 in Prozent

■ 15 bis 24 Jahre ■ 25 bis 54 Jahre ■ 55 bis 64 Jahre ■ Insgesamt



Erwerbsquote: Erwerbstätige und Arbeitslose in Prozent der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter; USA: 2010; Quellen: Eurostat, OECD

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien · iw3

→ **Lediglich ein Fünftel der Lohnlücke in Deutschland kann nicht durch objektive berufsbiografische oder persönliche Merkmale erklärt werden.**

Übertragen auf die Lohnlücke, die das Statistische Bundesamt ausweist, bedeutet dies: Die bereinigte Lohnlücke liegt unter 5 Prozent.

Karriere. Das Statistische Bundesamt weist für das Jahr 2011 bei Führungskräften einen Frauenanteil von rund 30 Prozent aus. Das waren nur 3 Prozentpunkte mehr als zehn Jahre zuvor. Allerdings gibt es große Unterschiede. Laut IW-Personalpanel war im Jahr 2012 der durchschnittliche Anteil von weiblichen Führungskräften in den Dienstleistungssektoren fast doppelt so hoch wie im Verarbeitenden Gewerbe (Grafik).

Unternehmen mit ausschließlich weiblicher Geschäftsführung haben mehr als viermal so viele Frauen in Führungspositionen wie Unternehmen mit ausschließlich männlichem Management.

Was aber sind – wenn Diskriminierung als Motiv ausfällt – die wahren Gründe für die Lohnlücke und

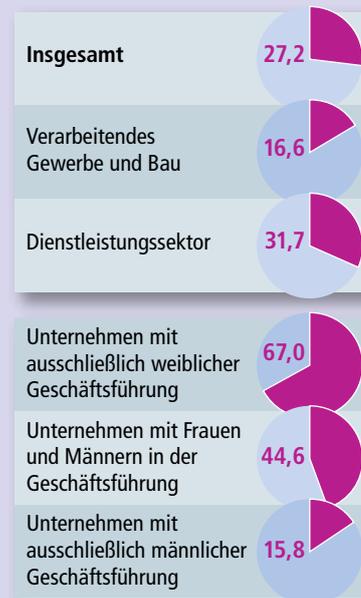
den niedrigen Frauenanteil in Führungspositionen? Die Antwort:

Berufswahl. Insbesondere in der Industrie werden Führungspositionen fast immer mit Menschen besetzt, die eine technische, naturwissenschaftliche oder mathematische Expertise vorweisen können. Doch trotz aller Bemühungen, junge Frauen für technische Berufe zu begeistern, stellen Frauen lediglich 12 Prozent aller neuen Auszubildenden in einem solchen Beruf. Auch der Anteil weiblicher Studienanfänger in den MINT-Wissenschaften – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik – verharrt seit langem bei rund 30 Prozent.

Erwerbsunterbrechungen. Längere Elternauszeiten oder ein Teilzeitjob machen es Frauen schwerer oder sogar unmöglich, im Aufstiegs Wettbewerb die eigenen Kompetenzen und die eigene Leistungsbereitschaft unter Beweis zu stellen – und spielen deshalb den meist männlichen Mitbewerbern in die Hände. So zeigt das IW-Personalpanel, dass in fast 80 Prozent der Unternehmen die Führungskräfte ausschließlich Vollzeit arbeiten.

Frauen im Management

Durchschnittlicher Anteil weiblicher Führungskräfte 2012 in Prozent



Quelle: IW-Personalpanel 2012

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - Iwd 3

Weil die Unternehmen durch personalpolitische Maßnahmen nur begrenzt Einfluss auf die Berufswahl und die Frage der innerfamiliären Lastenverteilung nehmen können, ruft das die Politik auf den Plan. Der Weg über Zwangsmaßnahmen wie eine Frauenquote verkennt allerdings die wahren Ursachen und führt deshalb in die Irre. Stattdessen sollte die Politik vor allem das Betreuungsangebot für Kinder ausweiten, damit all jene, die länger arbeiten wollen, dies auch können. Das eröffnet allen die gleichen Karriere- und Verdienstchancen – egal ob Frau oder Mann.

Gründe für die Entgeltlücke

Lebeispiel: In Deutschland können 56 Prozent der unbereinigten Entgeltlücke durch die unterschiedliche Arbeitszeit von Frauen und Männern erklärt werden

	So viel Prozent der Entgeltlücke in diesen Ländern erklären sich durch den Faktor ...				
	Alter/Berufserfahrung	Arbeitszeit (Teilzeit usw.)	Ausbildung	Tätigkeitsmerkmale	Nicht erklärbar
Italien	10	45	-12	-4	61
Spanien	13	28	-4	10	53
Schweden	-3	29	-2	27	50
Vereinigtes Königreich	-1	49	0	15	36
Frankreich	4	33	-2	33	32
Deutschland	8	56	1	15	20

Ein Minus in der Tabelle z.B. beim Faktor Ausbildung heißt: Frauen in Italien sind besser qualifiziert als Männer, werden aber bei gleicher Qualifikation schlechter bezahlt als Männer; Ursprungsdaten: OECD

Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2013 IW Medien - Iwd 3



IW-Positionen Nr. 57

Holger Schäfer, Jörg Schmidt, Oliver Stettes: Beschäftigungsperspektiven von Frauen – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, Köln 2013, 56 Seiten, 11,80 Euro

Versandkostenfreie Bestellung unter: www.iwmedien.de/bookshop