



Ausarbeitung

Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern
Statistiken und Analysen zum Gender Pay Gap



Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern

Statistiken und Analysen zum Gender Pay Gap

[REDACTED]
Aktenzeichen:

Abschluss der Arbeit:

Fachbereich:

[REDACTED]

[REDACTED]
WD 6 - 3000 - 019/14

30. Januar 2014

WD 6: Arbeit und Soziales

[REDACTED]

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap	4
2.1.	Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland	4
2.2.	Bereinigter Gender Pay Gap in Deutschland	5
2.3.	Gender Pay Gap in der Europäischen Union	6
3.	Ursachen für Entgeltungleichheit	6
3.1.	Erwerbsunterbrechungen	7
3.2.	Frauentypische Berufe	7
3.3.	Teilzeitbeschäftigung	7
3.4.	Arbeitsbewertung	8
4.	Entgeltungleichheit differenziert nach Merkmalen	8
4.1.	Statistisches Bundesamt	8
4.1.1.	Wirtschaftszweig	8
4.1.2.	Arbeitsplatzbezogene Merkmale	8
4.1.2.1.	Leistungsgruppen	9
4.1.2.2.	Beschäftigungsart	9
4.1.2.3.	Art des Arbeitsvertrags	9
4.1.2.4.	Dienstalter	9
4.2.	Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut	9
4.2.1.	GenderDatenPortal	9
4.2.1.1.	Wirtschaftszweige	9
4.2.2.	Lohnspiegel	10
4.2.2.1.	Berufe	10
5.	Folgewirkungen der Entgeltungleichheit	11
6.	Fazit	14
7.	Literatur- und Quellenverzeichnis	14

1. Einleitung

Die vorliegende Ausarbeitung stellt ausgewählte Statistiken und Analysen zum Gender Pay Gap, dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, in Deutschland und der Europäischen Union vor.

Zur Darstellung der Entgeltungleichheit, differenziert nach verschiedenen Merkmalen wie Wirtschaftszweig, berufliche Position, Umfang der Erwerbstätigkeit etc., werden insbesondere Statistiken des Statistischen Bundesamtes aufgelistet. Diese Statistiken sind Teil der Bereinigung des so genannten „unbereinigten Gender Pay Gaps“.

Die entsprechenden Daten und methodische Erläuterungen des Statistischen Bundesamtes sind als **Anlage 1** beigefügt.

2. Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap

Die Berechnung des Gender Pay Gap, des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern, wurde auf europäischer Ebene festgelegt und findet in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union auf dieselbe Art statt.

In Deutschland dient als Datengrundlage die jeweils aktuelle Verdienststrukturerhebung (VSE), die alle vier Jahre erhoben wird (zuletzt 2010 und 2006). In den Jahren zwischen den Erhebungen wird der Gender Pay Gap mit Hilfe von Indikatoren, die aus den Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) gewonnen werden, fortgeschrieben bzw. geschätzt. Die Berechnung des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern erfolgt auf der Grundlage der Brutto-Stundenverdienste (ohne Sonderzahlungen). Bei der Berechnung werden alle Erwerbstätigen berücksichtigt, auch geringfügig Beschäftigte.¹

2.1. Unbereinigter Gender Pay Gap in Deutschland

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2012 war der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst von Frauen in Deutschland um 22 Prozent niedriger als der von Männern.² Frauen erzielten einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 15,21 Euro, während Männer durchschnittlich 19,60 Euro brutto pro Stunde verdienten. Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern liegt somit seit über 15 Jahren auf einem im europäischen Vergleich

-
- 1 Vgl. z.B. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Glossar im GenderDatenPortal.
<http://www.boeckler.de/39135.htm> (letzter Abruf am 28. Januar 2014).
Vgl. ausführlich zur Berechnung des Gender Pay Gap auch Finke, Claudia, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen (**Anlage**).
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteMaennerFrauen111.pdf?__blob=publicationFile (letzter Abruf am 28. Januar 2014).
 - 2 Statistisches Bundesamt, Gender Pay Gap in % für die Jahre 2006 bis 2012. Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung (**Anlage**).

konstant hohen Niveau von 23 bzw. 22 Prozent. Auf europäischer Ebene liegt Deutschland im Vergleich mit den anderen Mitgliedstaaten an drittletzter Stelle.³

Dieser Wert beziffert den so genannte „unbereinigte Gender Pay Gap“, der sich aus dem Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über alle Branchen und Berufe in der Gesamtwirtschaft hinweg ohne Berücksichtigung individueller Merkmale ergibt.

2.2. Bereinigter Gender Pay Gap in Deutschland

Der so genannte „bereinigte Gender Pay Gap“ ist die statistisch bereinigte Größe zum Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Hier werden bei der Berechnung strukturelle Unterschiede wie unterschiedliche Zugangschancen beider Geschlechtergruppen in bestimmte Tätigkeitsfelder oder Leistungsgruppen herausgerechnet. Es wird der Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Eigenschaften wie Qualifikation, Tätigkeit und Erwerbsbiographie ermittelt.⁴ Der „bereinigten Gender Pay Gap“ liegt deutlich niedriger als der „unbereinigte Gender Pay Gap“ - im Jahr 2010 betrug der Wert sieben Prozent.⁵

Auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebungen 2006 hat das Statistische Bundesamt in einer Studie die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland ermittelt. Rund zwei Drittel des Gender Pay Gap gehe demnach auf strukturell unterschiedliche arbeitsplatzrelevante Merkmale von Männern und Frauen zurück. Ein Drittel der Lohnlücke lasse sich allerdings nicht auf strukturelle Merkmale zurückführen. Frauen haben demzufolge auch bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit im Jahr 2006 je Stunde durchschnittlich acht Prozent weniger als Männer verdient.⁶

Dieser Verdienstabstand von acht Prozent besteht also auch unter der Voraussetzung, dass Männer und Frauen

- die gleiche Tätigkeit ausüben,
- über einen äquivalenten Ausbildungshintergrund verfügen,

3 Statistisches Bundesamt, Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? in: STATmagazin vom 19. März 2013, S.1 (**Anlage**).
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/STATmagazin/VerdiensteArbeitskosten/2013_03/PDF2013_03.pdf?_blob=publicationFile (letzter Abruf am 28. Januar 2014).

4 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 21. März 2012, Nr. 101/12. Abrufbar unter:
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/03/PD12_101_621.html (letzter Abruf am 14. Mai 2012).

5 Vgl. Fn 3, Statistisches Bundesamt, Frauenverdienste – Männerverdienste, S. 2.

6 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 25. Oktober 2010, Nr. 384.
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2010/10/PD10_384_621.html (letzter Abruf am 28. Januar 2014).

- in einem vergleichbar großen privaten beziehungsweise öffentlichen Unternehmen tätig waren,
- einer vergleichbaren Leistungsgruppe angehörten,
- einem ähnlich ausgestalteten Arbeitsvertrag unterlagen,
- das gleiche Dienstalter und die gleiche potenzielle Berufserfahrung aufwiesen sowie
- einer Beschäftigung vergleichbaren Umfangs nachgingen.⁷

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IWK) hat in einer Analyse für das Jahr 2011 ermittelt, dass der Verdienstabstand nur noch knapp zwei Prozent betrage, wenn die Entgelte von Frauen mit einer Auszeit von bis zu anderthalb Jahren mit denen von Männern verglichen werden und diese sich bezogen auf viele weitere Merkmale nicht unterscheiden.⁸

2.3. Gender Pay Gap in der Europäischen Union

In der Europäischen Union (EU) lag der „unbereinigte Gender Pay Gap“ im Jahr 2011 bei durchschnittlich 16,2 Prozent. Eurostat stellt nur den „unbereinigten Gender Pay Gap“ dar. Eine höhere Entgeltungleichheit als Deutschland (22,2 Prozent) weisen nur noch Estland (27,3 Prozent) und Österreich (23,7 Prozent) auf. Die niedrigsten Werte gaben Italien (5,8 Prozent), Polen (4,5 Prozent) und Slowenien (2,3 Prozent) an.⁹

Die EU-Kommission weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass Länder mit einer niedrigen Frauenbeschäftigungsquote auch ein unterdurchschnittliches Lohngefälle haben. Dies sei ein Indiz dafür, dass wenig qualifizierte oder unqualifizierte Frauen auf dem Arbeitsmarkt kaum in Erscheinung treten würden. Ein statistisch starkes Lohngefälle gehe in der Regel mit einer ausgeprägten Segregation auf dem Arbeitsmarkt oder einem hohen Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen einher.¹⁰

3. Ursachen für Entgeltungleichheit

Der Verdienstabstand wird in der Forschung hauptsächlich dadurch erklärt, dass Frauen deutlich seltener in Führungspositionen gelangen (vertikale Segregation) und sich bei der Berufswahl auf

7 Vgl. Fn 1, Finke, Claudia, Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, S. 47.

8 Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IWK), Erwerbspause wirft Frauen zurück. Das IWK verbindet die Analyse mit der Forderung, den raschen Einstieg nach der Erwerbspause zu ermöglichen und den Ausbau von Kita-Plätzen voranzutreiben, wenn man die Entgeltlücke schließen wolle.
<http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iw-nachrichten/beitrag/entgeltgleichheit-erwerbspause-wirft-frauen-zurueck-132863> (letzter Abruf am 29. Januar 2014).

9 Statistisches Bundesamt, Unbereinigter Gender Pay Gap im EU-Vergleich in % (**Anlage**).

10 Europäische Kommission, MEMO/09/91 vom 3. März 2009, S. 2ff.
http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-09-91_de.htm (letzter Abruf am 28. Januar 2014).

ein engeres Berufsspektrum konzentrieren (horizontale Segregation). Einen deutlichen Effekt haben zudem längere Erwerbspausen, die überwiegend Frauen wegen familiärer Verpflichtungen wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen einlegen.

3.1. Erwerbsunterbrechungen

Das Statistische Bundesamt macht in den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen den wohl wichtigsten Aspekt aus. So steige zu Beginn des Erwerbslebens mit zunehmendem Alter der Verdienst von Frauen und Männern in gleicher Weise an. Ab einem Alter von 30 Jahren, dem Durchschnittsalter von Müttern bei der Geburt des ersten Kindes, unterschieden sich die Verläufe jedoch zunehmend. Bei Männern setze sich die Verdienststeigerung nahezu stetig fort, der Verdienst von Frauen hingegen stagniere.¹¹

3.2. Frauentypische Berufe

Frauentypische Berufe etwa im Dienstleistungsbereich werden schlechter vergütet als beispielsweise technische Berufe, die häufiger von Männern ausgeübt werden. Die Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht schreibt in ihrem Bericht, dass die Wahl eines typischen Frauenberufs zu deutlichen Abschlägen beim Verdienst führe. Die Aufnahme eines klassischen Männerberufs dagegen erhöhe die Verdienstmöglichkeiten für Frauen, auch wenn sie nicht zu den männlichen Einkommen aufschließen könnten.¹²

Im Jahr 2010, zu dem die aktuellsten Daten aus der Verdienststrukturerhebung vorliegen, lag der Frauenanteil in besonders schlecht bezahlten Berufen wie Reinigungskraft oder Verkäuferin bei 85 bzw. 73 Prozent. Auch in Branchen wie dem Gastgewerbe (59 Prozent), dem Bildungswesen (65 Prozent) oder im Gesundheitsbereich (77 Prozent) sind Frauen stark vertreten. In besser bezahlten Berufen im Verarbeitenden Gewerbe oder bei den gut bezahlten Fachkräften wie zum Beispiel den Datenverarbeitungsfachleuten ist hingegen der Männeranteil mit 75 bzw. 82 Prozent besonders hoch.¹³

3.3. Teilzeitbeschäftigung

Auch in der Teilzeitbeschäftigung von Frauen wird eine Ursache für die Lohnlücke gesehen. Die Teilzeitquote von Frauen liegt in Deutschland deutlich über dem europäischen Durchschnitt. 2011 arbeiteten 45,1 Prozent der erwerbstätigen Frauen zwischen 15 und 64 Jahren in Teilzeit, in der gesamten EU lag die Quote bei 31,6 Prozent. Nur die Niederlande weisen bei den erwerbstätigen Frauen mit 76,5 Prozent eine höhere Teilzeitquote als Deutschland auf. Die Mehrheit der in Teilzeit beschäftigten Frauen reduziert die Arbeitszeit, um Familie und Beruf besser miteinander

11 Vgl. Fn 3, Statistisches Bundesamt, Frauenverdienste – Männerverdienste, S. 2.

12 Erster Gleichstellungsbericht, S. 137ff.

13 Vgl. Fn 3, Statistisches Bundesamt, Frauenverdienste – Männerverdienste, S. 1.

vereinbaren zu können.¹⁴ Frauen üben auch häufiger als Männer Minijobs aus und verdienen häufiger Niedriglöhne.¹⁵

3.4. Arbeitsbewertung

Experten weisen darauf hin, dass scheinbar neutrale Regelungen zum Beispiel in Tarifverträgen oder in Arbeitsbewertungsverfahren negative Wirkungen für Frauen haben könnten, ohne dass dies beabsichtigt oder bewusst sei.

4. Entgeltungleichheit differenziert nach Merkmalen

4.1. Statistisches Bundesamt

4.1.1. Wirtschaftszweig

Das Statistische Bundesamt weist in den nach unterschiedlichen Merkmalen differenzierten Statistiken den „unbereinigten Gender Pay Gap“ nach Wirtschaftszweigen, nicht aber nach einzelnen Berufen aus. Demnach lag der „unbereinigte Gender Pay Gap“ im Jahr 2012 im Wirtschaftszweig Gesundheits- und Sozialwesen bei 25 Prozent, im Wirtschaftszweig Erziehung und Unterricht bei acht Prozent, im Gastgewerbe bei 13 Prozent, im Wirtschaftszweig Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen bei 30 Prozent.¹⁶

Der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen belief sich im öffentlichen Dienst im Jahr 2012 auf sechs Prozent, in der Privatwirtschaft lag er bei 24 Prozent.¹⁷

4.1.2. Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Der „unbereinigte Gender Pay Gap“ wird vom Statistischen Bundesamt auch nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen gemessen (Stand: Oktober 2010).

14 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung vom 7. März 2013, EU-weit arbeiten Frauen nur in den Niederlanden häufiger in Teilzeit als in Deutschland.
https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/03/PD13_086_132pdf.pdf?_blob=publicationFile (letzter Abruf am 29. Januar 2014).

15 Vgl. Fn 12.

16 Statistisches Bundesamt, unbereinigter Gender Pay Gap nach Wirtschaftszweigen 2006 bis 2012, Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung.

17 Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Quelle: Verdienststrukturerhebung 2006 und 2010; fortgeschrieben mit Ergebnissen der vierteljährlichen Verdiensterhebung. Der öffentlichen Dienst umfasst öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht, entsprechend den Wirtschaftsabschnitten O und P der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008.

4.1.2.1. Leistungsgruppen

Nach Leistungsgruppen differenziert lag der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen bei Arbeitnehmern in leitender Stellung bei 24 Prozent, bei den herausgehobenen Arbeitnehmern bei 15 Prozent, bei Fachangestellten betrug die Lohnlücke 11 Prozent, bei angelernten Arbeitnehmern lag der Entgeltunterschied bei 14 Prozent und bei ungelernten Angestellten nur noch fünf Prozent.

4.1.2.2. Beschäftigungsart

Differenziert nach Beschäftigungsart betrug der „unbereinigte Gender Pay Gap“ bei Vollzeitbeschäftigten 20 Prozent und bei Teilzeitbeschäftigten 11 Prozent.

4.1.2.3. Art des Arbeitsvertrags

Differenziert nach der Art des Arbeitsvertrags lag der Entgeltunterschied bei unbefristeten Arbeitsverträgen bei 23 Prozent; bei Frauen und Männern mit einem befristeten Arbeitsvertrag betrug die Lohnlücke noch neun Prozent.

4.1.2.4. Dienstalter

Differenziert nach Dienstalter, also nach Zugehörigkeit zum Betrieb, lag der Entgeltunterschied bei Männern und Frauen, die ein Dienstalter von sechs bis 15 Jahren haben, mit 25 Prozent am höchsten, am geringsten fiel er mit 15 Prozent bei den Beschäftigten aus, die weniger als ein Jahr Zugehörigkeit vorzuweisen haben.¹⁸

4.2. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut

4.2.1. GenderDatenPortal

Das WSI hat im Jahr 2012 das GenderDatenPortal eingerichtet, das Daten zur Berufstätigkeit von Frauen und Männern in Deutschland bietet. Es behandelt die Themen Bildung, Erwerbstätigkeit, Arbeitszeiten, Entgeltungleichheit, Führungspositionen, Arbeitslosigkeit, Pflege.

Unter der Überschrift Entgeltungleichheit finden sich Analysen und Dossiers - unter anderem Vergleiche zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern, differenziert nach beruflicher Qualifikation, beruflicher Position (Leistungsgruppe), Erwerbsumfang, Wirtschaftszweig, Art des Arbeitsvertrags, Betriebszugehörigkeit etc.

4.2.1.1. Wirtschaftszweige

Differenziert nach Wirtschaftszweigen kommt das WSI zu dem Ergebnis, dass der durchschnittliche Brutto-Stundenverdienst bei Frauen wie Männern stark mit den Wirtschaftszweigen variiert.

18 Statistisches Bundesamt, Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Unbereinigter Verdienstunterschied nach arbeitsplatzbezogenen Merkmalen im Oktober 2010. Quelle: Verdienststrukturerhebung 2010.

Im Bereich der Energieversorgung erzielten Frauen im Jahr 2010 die höchsten durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste mit 21,47 Euro (Männer 26,19 Euro). Die zweithöchsten Brutto-Stundenverdienste erzielten Frauen im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit durchschnittlich 20,83 Euro. Männer erzielten hier mit durchschnittlich 28,69 Euro brutto pro Stunden ihren höchsten Verdienst.

Der Gender Pay Gap variere ebenfalls stark mit den Wirtschaftszweigen, so das WSI. Am niedrigsten falle der Verdienstabstand im Wirtschaftszweig Verkehr und Lagerei aus. Hier hätten Frauen einen um 0,1 Prozent höheren Brutto-Stundenverdienst als ihre männlichen Kollegen. Ebenso zeigten auch die Wirtschaftszweige Wasserversorgung/Abwasser- und Abfallentsorgung, Bergbau/Gewinnung von Steinen, Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Baugewerbe, Öffentliche Verwaltung/Verteidigung/ Sozialversicherung niedrigere Verdienstdifferenzen.

Sehr hohe Verdienstabstände zeigten sich mit jeweils mehr als 25 Prozent Abstand im Jahr 2010 in den Wirtschaftszweigen freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige Dienstleistungen, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, Gesundheits- und Sozialwesen.

Der Gender Pay Gap zeige, so das WSI, keine systematische Varianz mit der Höhe des durchschnittlichen Stundenverdienstes der Frauen oder der Männer. Sowohl in Wirtschaftszweigen mit geringen durchschnittlichen Brutto-Stundenverdiensten als auch in jenen mit hohen Verdiensten könne ein hoher geschlechtsspezifischer Verdienstabstand bestehen.¹⁹

Weitere Datensätze zur Entgeltungleichheit sind unter http://www.boeckler.de/wsi_38965.htm abrufbar.

4.2.2. Lohnspiegel

Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf den WSI-Lohnspiegel, der auf der Grundlage eines Online-Fragebogens den Bruttomonatsverdienst von Frauen und Männern nach Berufen vergleicht. Im Jahr 2012 haben 16.000 Personen den Fragebogen ausgefüllt, darunter gut 5.600 Frauen. Dieser Datensatz wurde nach verschiedenen Kriterien ausgewertet. Es handelt sich hierbei nicht um Berechnungen auf der Grundlage amtlicher Statistiken.

4.2.2.1. Berufe

Demnach lag der Verdienst einer Köchin bei durchschnittlich 1.578 brutto im Monat, der eines Kochs bei 1.983 Euro. Die Verdienstdifferenz betrug nach der WSI-Auswertung 20 Prozent.

Eine Informatikerin verdiente der Umfrage zufolge durchschnittlich 4.153 Euro brutto im Monat, ihr männlicher Kollege „nur“ 3.966 Euro. Hier lag der Verdienstunterschied bei 5 Prozent, die Frauen mehr als Männer verdienen.

19 WSI GenderDatenPortal, Entgeltungleichheit, Grafikblatt 07 (Wirtschaftszweig), Kurzanalyse, S. 2. http://www.boeckler.de/wsi-gdp_entgeltungleichheit_07.pdf (letzter Abruf am 28. Januar 20149).

Eine Bankkauffrau verdiente nach der WSI-Umfrage durchschnittlich 3.158 Euro brutto im Monat, ein Bankkaufmann erhielt ein Bruttomonatseinkommen von 3.824 Euro. Hier lag der Verdienstunterschied bei 17 Prozent.

Nach Informationen des WSI-Lohnspiegels erhielten Frauen auch weniger Sonderzahlungen als Männer. 21 Prozent der an der Befragung teilnehmenden Männer bekamen beispielsweise eine Gewinnbeteiligung, Frauen zu 11 Prozent.²⁰

Weitere Datensätze zur Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern sind unter <http://www.lohnspiegel.de/main> abrufbar.

5. Folgewirkungen der Entgeltungleichheit

Im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung heißt es:

„Über den Lebensverlauf gesehen kumulieren die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern, so dass es zu einer noch erheblich größeren Geschlechterlücke in Bezug auf das Lebenserwerbseinkommen kommt: Den Längsschnittdaten der AVID zufolge erreichen z.B. bei den 1936 bis 1955 Geborenen die Frauen nur 42 Prozent des Lebenserwerbseinkommens der Männer. Über den Lebensverlauf ergibt das eine Einkommenslücke von 58 Prozent (Infratest Burke Sozialforschung 2000).“²¹

In dem Gleichstellungsbericht wird darauf hingewiesen, dass sich bei einem Vergleich der eigenständigen GRV-Renten von Frauen und Männern eklatante Unterschiede zeigten. So hätten Ende 2008 männliche westdeutsche Rentenbezieher aus der GRV eine durchschnittliche eigenständige Versichertenrente von 1.034 Euro pro Monat bezogen, westdeutsche Rentenbezieherinnen seien dagegen auf 498 Euro und damit auf 48 Prozent der Männerrenten gekommen. Dieses Verhältnis von eigenständigen Frauen- und Männerrenten habe sich in Westdeutschland seit den 1960er Jahren kaum verändert, allerdings sei der Anteil der Frauen mit eigener Rente gestiegen. In Ostdeutschland habe die entsprechende Männerrente bei 994 Euro und bei den Frauen 672 Euro (68 Prozent der Männerrenten) betragen.²²

Ursache für die geringeren Renten seien die unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern, so die Sachverständigenkommission des Gleichstellungsberichts. Erwerbsunterbrechungen und Nichterwerbstätigkeit von Frauen, Zeiten mit nicht versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit wie z.B. Minijobs beeinträchtigten über den Zeitfaktor in der Rentenformel den Aufbau von Rentenansprüchen. Teilzeit, niedrige Frauenlöhne und ausgebliebene Karriereentwick-

20 WSI Lohnspiegel, Noch vielfältige Nachteile für Frauen im Erwerbsleben. <http://www.lohnspiegel.de/main/lohnspiegel-spezial/frauenlohnspiegel/frauengehalter-niedriger> (letzter Abruf am 29. Januar 2014).

21 Vgl. Fn 12, Erster Gleichstellungsbericht, S. 138.

22 Vgl. Fn 12, Erster Gleichstellungsbericht, S. 202.

lungen von Frauen würden zudem über den Einkommensfaktor das erzielbare Renteneinkommen schmälern.²³

Die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern würden durch betriebliche Rentenansprüche verstärkt, weil diese noch stärker als die GRV an die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des erzielten Einkommens anknüpfen.

Allerdings, so die Sachverständigenkommission, lasse sich von den niedrigen eigenständigen Altersrentenansprüchen von Frauen nicht unmittelbar auf ein entsprechend hohes Armutsrisiko von Frauen im Alter schließen. Wie in der Erwerbsphase sei die Wohlstandsposition verheirateter Frauen im Alter stark von den Rentenansprüchen des Ehemannes abhängig. Für Witwen spielten abgeleitete Leistungen immer noch eine große Rolle. Insgesamt hätten 2008 42 Prozent aller Frauen über 65 Jahren, aber nur fünf Prozent aller Männer abgeleitete Leistungen erhalten. Der Anteil der Rentenleistungen, der auf abgeleitete Anwartschaften zurückzuführen sei, betrage bei Frauen 36 Prozent. Frauen, die nach dem Tod ihres Ehemannes eine eigene Rente mit einer Hinterbliebenenrente kumulieren, erzielten die höchsten Renteneinkommen und erreichten etwa ein Renteneinkommen, das mit dem von Männern vergleichbar sei. Jedoch seien abgeleitete Ansprüche aufgrund von vermehrt prekären Erwerbsverläufen auch von Männern und aufgrund gestiegener Scheidungszahlen keine verlässliche Basis für die Alterssicherung von Frauen mehr, so die Sachverständigenkommission.²⁴

Das Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (BMFSFJ) hat mit dem Gender Pension Gap eine neue Messgröße für die geschlechtsspezifische Entgeltungleichheit im Lebensverlauf entwickelt. Demnach beziehen Frauen um 59,6 Prozent geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer.²⁵

Dieser Gender Pension Gap misst den relativen Abstand zwischen dem durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen gegenüber dem durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Männer. Das gesamte Alterssicherungseinkommen setzt sich aus den gesetzlich verankerten Regelsicherungssystemen (1. Säule), den Zusatzsicherungssystemen (2. Säule) und der individuellen ergänzenden Vorsorge (3. Säule) zusammen.²⁶

Abgeleitete Rentenansprüche wie Hinterbliebenenrenten oder andere Einkünfte wie zum Beispiel aus Erwerbsarbeit, Vermietung oder Vermögenserträgen sind in den Berechnungen nicht enthal-

23 Vgl. Fn 12, Erster Gleichstellungsbericht, S. 203.

24 Vgl. Fn 12, S. 206.

25 Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2011). Gender Pension Gap, S. 7. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap.property=pdf.bereich=bmfsfj.sprache=de.rwb=true.pdf> (letzter Abruf am 28. Januar 2014).

26 Ehler, Jürgen, Gender Pension Gap: Bilanzierung der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern, S. 70.

ten. Daher lassen sich mit dem Gender Pension Gap keine Aussagen über die tatsächliche wirtschaftliche Situation von Frauen im Alter treffen.²⁷

Mitarbeiter im Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Bund kritisieren, dass der Gender Pension Gap den für Wohlstandsanalysen indizierten Haushaltskontext negiere und sich ausschließlich auf individuelle Alterseinkünfte beziehe. Im Hinblick auf die Diskussion über Altersarmut führe der Index sogar in die Irre, weil er die Hinterbliebenenrenten außer Acht lasse und eine Benachteiligung von Frauen in der Alterssicherung suggeriere.²⁸

In dieser Analyse heißt es:

„Eine Lohnlücke ist allerdings nicht vergleichbar mit einer Rentenlücke. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit ist eine eingängige und berechtigte genderpolitische Forderung. Sie lässt sich aber nicht einfach auf die Alterssicherung übertragen. Die Alterssicherungsansprüche subsumieren nicht nur die Einkommensverläufe, sondern sämtliche Entscheidungen und Schicksale im Laufe eines Erwerbs- und Familienlebens von Frauen und Männern. Frauen würden sich vermutlich nicht freiwillig für einen geringeren Lohn bei gleicher Tätigkeit und Qualifikation entscheiden. Sie dürften sich aber in nicht wenigen Fällen freiwillig und einvernehmlich mit ihrem Partner für eine Heirat oder Nichtheirat, für Kinder oder Kinderlosigkeit, für Vollzeiterwerbstätigkeit oder eine Phase der Teilzeitarbeit entscheiden, in der sie ihre Kinder zu Hause betreuen. (...) Wenn am Ende eines weiblichen Erwerbslebens geringe eigenständige Alterseinkommen zu Buche stehen, ist dies keine Folge von Unfairness, sondern von gemeinsam gewünschten Entscheidungen im Lebensverlauf. (...) Selbstverständlich gibt es immer noch Entscheidungen von Männern und Frauen über die Verteilung ihrer Lebenszeit auf Erwerbs- und Familienarbeit, die aus traditionellen Rollenvorstellungen in der Gesellschaft resultieren. Je mehr sich diese auflösen und entsprechende (Fehl-)Anreize wie das Ehegattensplitting entfallen, desto mehr werden sich die Lebensläufe von Männern und Frauen – und infolgedessen auch der Umfang der eigenständigen Rentenanwartschaften – angleichen.“²⁹

Trotz dieser Kritik halten Befürworter des Indikators Gender Pension Gap die Fokussierung auf die eigenständig erworbenen Rentenansprüche für sinnvoll, denn die Hinterbliebenenrente unterliege nicht dem Einfluss des Hinterbliebenen. Der Anspruch auf die Witwen- oder Witwerrente sei abhängig von den Beitragsleistungen des verstorbenen Partners. Für jüngere Frauen der heutigen Erwerbsgeneration verliere der Hinterbliebenenschutz über die Witwenrente im Vergleich zu älteren Frauen an Bedeutung.³⁰

Ein wesentliches Argument für die steigende Bedeutung der eigenständig erworbenen Anwartschaften sei die Zunahme diskontinuierlicher Familienbiografien. Der Versorgungsausgleich im Falle einer Scheidung greife nur für den Zeitraum der Ehe. Er gleiche die schlechteren Einkom-

27 Vgl. Fn 26, S. 71.

28 Faik, Jürgen; Köhler-Rama, Tim. Der Gender Pension Gap – Ungeeigneter Indikator. S. 319.

29 Vgl. Fn 28, S. 320.

30 Vgl. Fn 26, S. 71.

menschancen desjenigen Ehepartners, der zum Beispiel aufgrund von Kindererziehung seine Erwerbsarbeit aussetzt oder reduziert (in der Regel die Ehefrau), nach der Scheidung nicht aus.³¹

6. Fazit

Der Gender Pay Gap lässt sich in vielfältiger Weise darstellen, aufgeschlüsselt nach einer Reihe von Differenzierungsmerkmalen. Insgesamt liegt der „unbereinigte Gender Pay Gap“ in Deutschland konstant bei über 20 Prozent, was im europäischen Vergleich ein überdurchschnittlich hoher Wert ist.

Die Ursachen für den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern sind vielfältig. Es zeigt sich, dass insbesondere Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitbeschäftigung, die Wahl schlecht bezahlter Berufe und die deutlich geringeren Aussichten auf das Erreichen von Führungspositionen mit entsprechendem Einkommen zu einem geringeren Frauenverdienst führen.

Statistiken und Analysen zeigen, dass auch innerhalb der Wirtschaftszweige deutliche Verdienstunterschiede bestehen können.

Ob der Indikator Gender Pension Gap eine geeignete Messgröße ist, um Folgewirkungen des Gender Pay Gap zu berechnen, ist umstritten. Kritisiert wird, dass dieser ausschließlich auf die eigenständigen Renteneinkommen der Frauen fokussiere, abgeleitete Ansprüche aber außer Acht lasse. Diese Fokussierung wurde aber insbesondere im Hinblick auf die Situation der jüngeren Erwerbsgeneration bewusst gewählt, da sich wesentliche Rahmenbedingungen verändert haben.

7. Literatur- und Quellenverzeichnis

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2011). Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern.

Ehler, Jürgen, Gender Pension Gap: Bilanzierung der Erwerbsverläufe von Frauen und Männern - Schließt sich der Gap? In: Deutsche Rentenversicherung, 68 (2013), 1, S. 68-91.

Erster Gleichstellungsbericht „Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf“, BT-Drs. 17/6240 vom 16. Juni 2011.

Europäische Kommission, EU-Kampagne zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle, MEMO/09/91 vom 3. März 2009.

Faik, Jürgen; Köhler-Rama, Tim. Der Gender Pension Gap – Ungeeigneter Indikator. In: Wirtschaftsdienst: Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 92 (2012), 5, S. 319-325.

31 Vgl. Fn 26, S. 72.

Finke, Claudia, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik, 2011, Jan, S. 36-48.

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IWK): <http://www.iwkoeln.de/de>.

Statistisches Bundesamt: <https://www.destatis.de/DE/Startseite.html>.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung:
http://www.boeckler.de/index_wsi.htm.

