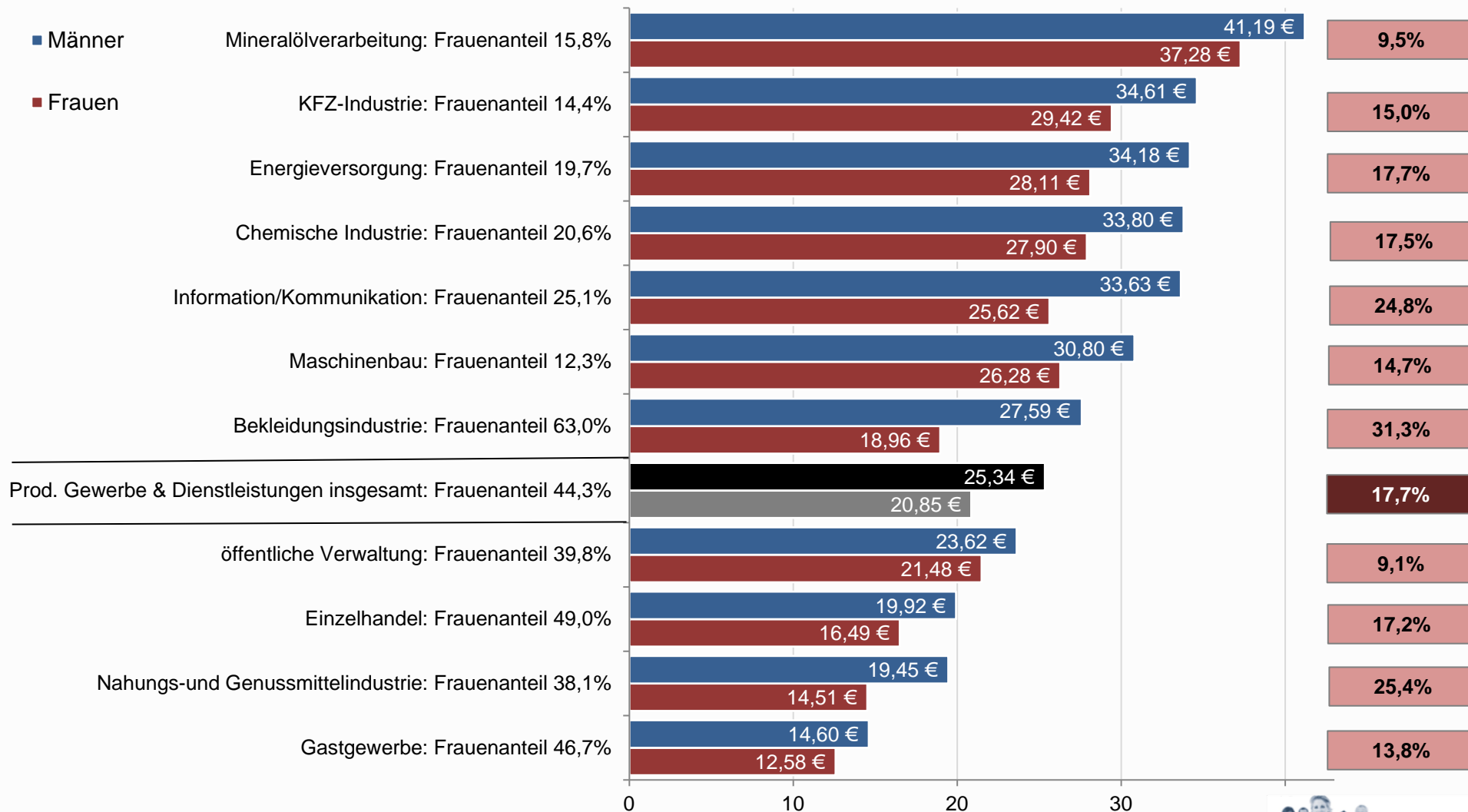


Gender pay gap: Bruttostundenlöhne nach Geschlecht in ausgewählten Branchen, 2016

Löhne der Vollzeitbeschäftigten in Euro, Abweichung Frauen/Männer in %

Gender pay gap



Quelle: Statistisches Bundesamt (2017), Fachserie 16 Reihe 2.3, Verdienste und Arbeitskosten



Gender pay gap: Bruttostundenverdienste im Vergleich Frauen und Männer in ausgewählten Branchen, 2016

2016 erhielten die weiblichen Beschäftigten im produzierenden Gewerbe und bei den Dienstleistungen einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 20,85 €, der um 17,7 % unter dem Stundenlohn der Männer (25,34 €) lag. Erfasst sind nur Vollzeitbeschäftigte.

Dieser sog. gender pay gap von 17,7 % ist eine Folge der in mehrfacher Hinsicht benachteiligten Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Dabei geht es heute weniger um eine offene Diskriminierung bei der Entlohnung (wenn für identische Leistungen/Arbeiten Männer mehr, Frauen weniger erhalten), sondern um eine versteckte Diskriminierung, die sich aus dem Lebenszusammenhang der Frauen herleitet.

Diese Spanne zwischen Frauen- und Männerstundenverdiensten zeigt sich gleichermaßen in allen Branchen - allerdings in unterschiedlicher Stärke. Über dem Durchschnitt liegende Abweichungen zeigen sich in der Bekleidungsindustrie, in der öffentlichen Verwaltung und in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie. Dies sind Branchen, in denen der Frauenanteil unter den Beschäftigten hoch ist.

Der Frauenanteil an den Beschäftigten ist wiederum vor allem in den Branchen hoch, die ein insgesamt niedriges Verdienstniveau aufweisen. Wie aus der Abbildung ersichtlich, betrifft dies u.a. das Gastgewerbe, den Einzelhandel und die Bekleidungsindustrie. In den Hochlohnbranchen hingegen - so in der Mineralölverarbeitung, der Energieversorgung und in der Automobilindustrie - ist der Frauenanteil gering.

Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen *innerhalb* einer Branche lassen sich nur teilweise durch unterschiedliche Qualifikationen und Tätigkeitsanforderungen erklären. Zu berücksichtigen ist vor allem die unterschiedliche Bewertung beruflicher Leistungen, insbesondere im Hinblick auf frauen- und männertypische Tätigkeiten. Während männertypische Tätigkeiten traditionell als anspruchsvoll gelten, werden frauentypische Tätigkeiten oft nur als einfache Tätigkeiten eingestuft.

Hinzu kommt das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung. Erwerbsunterbrechungen im Rahmen der Elternzeit oder zwischenzeitliche Teilzeitarbeit stellen Karrierehemmnisse dar. Trotz gleicher Qualifikation erschweren sie Frauen einen beruflichen Aufstieg, denn höhere bzw. leitende Positionen sind in aller Regel als Vollzeit Arbeitsplätze konzipiert und lassen längere Abwesenheitszeiten nicht zu. Die Tatsache, dass Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sind, wirkt sich somit negativ auf den durchschnittlichen Bruttomonatslohn der Frauen aus.

Methodische Hinweise

Die Daten entstammen der Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes. Diese vierteljährliche Erhebung umfasst das Produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich. Allerdings werden Beschäftigte in Kleinunternehmen nur begrenzt erfasst. Denn grundsätzlich werden lediglich Betriebe befragt, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zehn und mehr Arbeitnehmer beschäftigten. Um eine ausreichende

Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten, werden in einzelnen Wirtschaftszweigen auch Betriebe befragt, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zumindest fünf und mehr Arbeitnehmer beschäftigten.

Um einer Verzerrung der durchschnittlichen Verdienste vorzubeugen werden folgende Gruppen grundsätzlich aus der Berechnung ausgeschlossen: Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Auszubildende und Praktikanten, selbsttätige Inhaber und ihre helfenden Familienangehörigen sowie Personen in 1€-Jobs.

Die vorliegende Abbildung beruht auf Berechnungen der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste einschließlich von Sonderzahlungen. Teilzeitbeschäftigte und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sind nicht erfasst.