

# **3. Erwerbseinkommen von Frauen und Männern**

*Das Wichtigste in Kürze:*

- Gleich, welchen Datensatz man einer Analyse der Erwerbseinkommen zu Grunde legt, das Einkommen von Frauen liegt in Deutschland bei ungefähr gleicher Arbeitszeit mindestens 20 Prozent unter dem von Männern. Damit nimmt Deutschland mit Österreich und Großbritannien unter den EU-Staaten einen der letzten Rangplätze im Hinblick auf die Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern ein.
- Die Einkommensrelationen in Ostdeutschland kommen 2002 bei einem durchschnittlichen Anteil des Fraueneinkommens am Männereinkommen von 92 Prozent (bei Vollzeitbeschäftigung) einer Gleichstellung von Frauen und Männern deutlich näher als die in Westdeutschland, wo vollzeitbeschäftigte Frauen nur 76 Prozent des Einkommens erzielen, das Männer mit einer Vollzeitbeschäftigung erhalten.
- Frauen in Ostdeutschland sicherten sich diese Einkommensanteile in einem beispiellosen Transformationsprozess, der insbesondere niedrig qualifizierten Beschäftigten den Arbeitsplatz kostete. Die auf dem Arbeitsmarkt in den ostdeutschen Ländern verbliebenen Frauen verfügen auch deshalb über ein deutlich höheres Qualifikationsniveau als die Frauen in den westdeutschen Ländern.
- Unter den teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern sind die Verdienstrelationen für Frauen sehr viel günstiger als unter den vollzeitbeschäftigten: Teilzeitbeschäftigte Frauen verdienen mehr als teilzeitbeschäftigte Männer. Da aber wegen des geringeren Zeiteinsatzes mit Teilzeitarbeit wesentlich weniger als mit Vollzeitarbeit verdient werden kann und Männer sehr viel seltener nur teilzeitbeschäftigt sind, sind die Einkommen von weiblichen Erwerbstätigen deutlich niedriger als die von Männern. Dies gilt ganz besonders für die Beschäftigten in Westdeutschland.
- Die in Deutschland arbeitenden Frauen und Männer mit ausländischem Pass haben im Schnitt geringere Einkommen als die deutschen Beschäftigten. Tatsächlich variiert die Einkommenssituation allerdings stark je nach Herkunftsland. Frauen ohne deutschen Pass verdienen auch bei ungefähr gleicher Arbeitszeit deutlich weniger als ausländische Männer.

### 3.1 Einleitung

Das Verfügen über materielle Ressourcen gehört zu den zentralen Voraussetzungen für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. In einer Gesellschaft relativen Wohlstands sind die Kosten für diese Teilhabe relativ hoch. Der Bedarf bezieht sich in diesen Gesellschaften nicht nur auf eine grundlegende Existenzsicherung. Teilhabe bedeutet zum Beispiel auch, moderne Verkehrsmittel und Kommunikationsmittel nutzen zu können. So sind etwa Kosten für die Teilhabe an öffentlicher und privater Kommunikation (Rundfunk, Handy, Telefon- und Internetanschluss) zu berücksichtigen. Zu den Einkünften gehören neben den Erwerbseinkommen Transferleistungen, wie Renten, Sozialhilfe, Wohngeld, Bafög, Erziehungsgeld und Unterhaltszahlungen, aber auch Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung oder aus Kapitalanlagen. In diesem Kapitel wird es nur um *Einkommen aus Erwerbsarbeit* gehen.

Für diese Schwerpunktsetzung gibt es mehrere Gründe: Erwerbseinkommen sind für Haushalte mit Personen unter 60 Jahren die Haupteinkommensquelle. Sie spielen also für die Sicherung des Lebensunterhaltes vieler Personen eine herausragende Rolle. Ein eigenes Existenz sicherndes Erwerbseinkommen ermöglicht unabhängige biografische Entscheidungen. „Eigenes“ Geld kann in Paarbeziehungen als Tauschmedium gegen Dienstleistungen eingebracht werden. So funktioniert das männliche Familienernährermodell. Da dieses Modell in traditionellen Geschlechterstereotypen verankert ist, können Frauen als Haupteinkommensbezieherinnen nicht ohne weiteres mit entsprechenden Gegenleistungen rechnen. Die Beiträge von Haushaltsmitgliedern zu einem teils gemeinsam, teils getrennt verwalteten und verausgabten Haushaltseinkommen sind eingebettet in ein komplexes Beziehungsgefüge und sie entfalten hier auch eine symbolische Bedeutung. Die schlichte Annahme, eigenes Geld sichere stets Macht und Einfluss in Paarbeziehungen, muss inzwischen als überholt gelten, doch schafft das eigene Geld oft zumindest kleine Freiheiten, selbst dort, wo Haushalte ihre Geldausgaben rigide kontrollieren. Ein Existenz sicherndes Erwerbseinkommen macht ökonomisch unabhängig von der Mitversorgung in einem Haushalt. Die Einkommen von Frauen sichern oft allerdings kein selbstständiges Leben ab. Dies gilt ganz besonders für Frauen, die ihre Erwerbsarbeit familienbedingt reduzieren. Erwerbseinkommen können darüber hinaus anders als die Mitversorgung in einem Haushalt oder der Bezug von Sozialleistungen auch als Anerkennung einer persönlichen Leistung verstanden werden. Insofern haben Erwerbseinkommen auch für den Status und das Selbstwertgefühl der Einkommensbezieherinnen bzw. -bezieher eine hohe Bedeutung. Erwerbseinkommen sind also in mehrfacher Hinsicht von besonderer Bedeutung. Wenn berufstätige Frauen in Deutschland viel weniger als Männer verdienen und deutlich weniger Frauen als Männer im erwerbsfähigen Alter einer Erwerbsarbeit nachgehen (Tabelle 2.1, Erwerbsquote), beeinträchtigt dies die Eigenständigkeit von Frauen, ihren sozialen Status und womöglich auch ihr Selbstwertgefühl.

Dass die (antizipierte) ungleiche Erwerbseinkommensentwicklung von Frauen und Männern Paaren oft nahe legt, sich mit der Familiengründung für eine einseitige Reduktion der Erwerbsarbeit der Mütter, nicht der Väter zu entscheiden, hat weitere gravierende Folgen für die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern.

Die Unterschiede zwischen den Erwerbsarbeitseinkommen von Frauen und Männern sind seit Jahrzehnten in der Diskussion. Heute ist der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ rechtlich mehrfach verankert, dennoch verdienen Frauen (auch bei gleichem Zeiteinsatz) deutlich weniger als Männer. Im Bürgerlichen Gesetzbuch § 612 Absatz 3 ist das Verbot der Geschlechterdiskriminierung mit folgenden Worten festgeschrieben: „Bei einem Arbeitsverhältnis darf für gleiche und gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechtes des Arbeitnehmers eine geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts. Die geringere Vergütung wird nicht dadurch gerechtfertigt, dass wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers besondere Schutzvorschriften gelten.“

Im Amsterdamer Vertrag (1999, Artikel 141, ehem. Art. 119 EWG-Vertrag) verpflichteten sich die Mitgliedsstaaten auf den Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit. Eine Richtlinie aus dem Jahr 1975 (75/117/EWG vom 10. Februar 1975) verlangte schon, dass an die Tätigkeit von Frauen und Männern gleiche Kriterien bei deren Bewertung und Eingruppierung angelegt werden. Der Europäische Gerichtshof hat diese Rechtsnormen präzisiert und weitere Anforderungen an die Entgeltsysteme in den Mitgliedsstaaten gestellt. Die Umsetzung dieser Normen ist noch keineswegs gesichert, wie Beispiele immer wieder belegen (Deutscher Bundestag 2002a: 219-249).

Wegen der quantitativ wie qualitativ unterschiedlichen Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern kann aus den ganz offensichtlich deutlich geringeren Einkünften von Frauen dennoch nicht ohne weiteres auf eine Verletzung des Grundsatzes gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit gesprochen werden.<sup>78</sup> Diskriminierungen sind schwer zu belegen.

Als illegitime Unterschiede gelten in der Debatte eindeutig solche Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern, die bei gleicher Arbeitszeit und gleicher Produktivität bestehen. Die tatsächliche Produktivität steht in großen Datensätzen als Variable allerdings nicht zur Verfügung. Insofern nutzt man Qualifikationsmerkmale (Bildung, Ausbildung und Berufserfahrung) als verfügbare Informationen über Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, um ihre Produktivität abzuschätzen. Ob dies gerechtfertigt ist, ist umstritten, ist doch die Produktivität auch von anderen, wiederum der statistischen Analyse nicht zugänglichen Eigenschaften, wie zum Beispiel Einsatzbereitschaft, körperliche Verfassung oder Unternehmensbindung abhängig. Für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ist von Bedeutung, dass

---

78 Solche Verletzungen finden derzeit offensichtlicher zum Beispiel dann statt, wenn Haustarifverträge Neueinstellungen in Unternehmen zu deutlich schlechteren Konditionen vorsehen als sie für die Stammbeslegschaft gelten.

im Zusammenhang mit Erwerbsunterbrechungen Produktivitätseinbußen vermutet werden. Ob diese Vermutung gerechtfertigt ist oder nicht: Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen prägen die Erwerbsmuster von Frauen, nicht die von Männern, und führen zu langfristigen Nachteilen in der Einkommensentwicklung von Frauen (Kapitel 3.5). Dieses Phänomen wird meist nicht als geschlechtsspezifische Diskriminierung betrachtet, trifft auch nicht alle Frauen, ist aber verankert im kulturellen System der Zweigeschlechtlichkeit; es legt Frauen angesichts des unzureichenden Kinderbetreuungsangebotes insbesondere in Westdeutschland nahe, ihre Erwerbsarbeit oft über Jahre zu unterbrechen (Kapitel 5, Abbildung 5.6). Eindeutig als Diskriminierung gilt wiederum, wenn eine hoch motivierte qualifizierte Bewerberin auf einer weniger entwicklungsfähigen Position eingestellt wird als ein entsprechender Bewerber, weil man bei ihr eine Erwerbsunterbrechung und eine mögliche Produktivitätseinbuße antizipiert.

Ein anderer Strang der Diskriminierungsdebatte ist eng mit der geschlechtsspezifischen Segmentierung des Arbeitsmarktes verbunden (Kapitel 2, insbesondere 2.8.1). Hier wird Diskriminierung mit der kulturellen Entwertung der von Frauen ausgeübten Tätigkeiten erklärt und auch historisch für einzelne Berufe, die sich über Jahrzehnte hinweg von einem Frauen- zu einem Männerberuf (oder umgekehrt) entwickelten, nachgezeichnet (Wetterer 1995). Es lässt sich feststellen, dass in Branchen und Berufen mit höherem Frauenanteil schlechter entlohnt wird (Kapitel 3.4.2). Wissenschaftlich wäre es interessant zu prüfen, ob das Lohnniveau in einigen von männlichen Beschäftigten dominierten Branchen nicht in erheblichem Maße von Subventionen gestützt ist, dass also in Männerbranchen häufiger als in Wirtschaftszweigen, in denen viele Frauen beschäftigt sind, Marktmechanismen außer Kraft gesetzt sind. Dies könnte ebenfalls eine Ursache dafür sein, dass die vielfach inhaltlich ungleiche Arbeit von Frauen und Männern in unterschiedlichen Branchen und Berufen zu schlechteren Vereinbarungen in den von Frauen dominierten Branchen und Berufen und zur schlechteren Bezahlung von Frauen führt. Vermutet wird darüber hinaus, dass weibliche Beschäftigte dort, wo Tarifverträge Spielräume für die Eingruppierung von Tätigkeiten lassen und dort, wo übertariflich bezahlt wird, vom beschäftigenden Unternehmen benachteiligt werden (ebd.: 246). Es ist allerdings schwierig, diese Ungleichheit als eindeutigen Beleg für die kulturelle Abwertung weiblicher Arbeit zu werten, denn es könnte sich zumindest bei einem Teil der von Männern dominierten Berufe um besonders anstrengende, langfristig gesundheitlich schädigende Arbeit handeln, um Arbeit, die bei Fehlverhalten besonders unfallträchtig ist oder solche, bei der eine besonders lange Abwesenheit von der Familie erforderlich ist (Hinz/Gartner 2005: 7). Ein höherer Lohn wäre in diesem Fall erforderlich, um überhaupt genügend qualifizierte Bewerberinnen bzw. Bewerber für diesen Bereich zu finden. Einen detaillierten Einblick in die betriebliche Praxis der Grundentgeltendifferenzierung findet

sich bei Carl/Krehnke 2004.<sup>79</sup>

Anders als in vielen anderen Ländern ist in Deutschland das im einzelnen Arbeitsvertrag festgelegte Einkommen in hohem Maße durch Tarifverträge vorab vergleichsweise weitgehend geregelt (Iversen/Soskice 2000). Wenn also die ungleiche Entlohnung in unterschiedlichen Branchen und Berufen diskriminierende Aspekte enthält, dann sind diese zumindest *auch* in der tarifvertraglich geregelten Eingruppierung von beruflichen Tätigkeiten, der Bewertung von Belastungen und der Vereinbarung von Vergünstigungen und Zulagen zu suchen (Jochmann-Döll 1990: 43 ff.; Deutscher Bundestag 2002a; Kapitel 6; Krell 2004: 38 ff.).<sup>80</sup>

In der politischen Debatte um Diskriminierung wird gelegentlich noch zwischen *unmittelbarer* und *mittelbarer* Diskriminierung unterschieden. Diese Begriffe werden allerdings zunehmend diffus. Eine *unmittelbare* geschlechtsspezifische Diskriminierung galt als gegeben, wenn Personen nachweislich wegen ihres Geschlechts ungleich behandelt werden. Diese Form der Diskriminierung findet heute wenn überhaupt, dann sehr versteckt statt. Heute ist eigentlich eindeutig, dass nicht die Geschlechtszugehörigkeit, sondern die mit dem Geschlecht verknüpften kulturell verankerten und institutionell gestützten Geschlechterkonstruktionen sowie die Erwerbs- und Lebensmuster von Frauen und deren Antizipation durch Arbeitgeber die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern bedingen. Entsprechend schwierig wird die Grenzziehung zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung (Deutscher Bundestag 2002a: 186 ff.). Krell definiert *mittelbare* Diskriminierung als einen Verstoß gegen die Rechtsnorm des gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, „wenn die Kriterien und Verfahren der Arbeitsbewertung so ausgestaltet sind, dass ein Ergebnis frauendominierte Tätigkeiten im Vergleich zu männerdominierten unterbewertet werden – ohne dass dies sachlich gerechtfertigt ist“ (Krell 2004: 41). Letzteres muss in einer konkreten Analyse vergleichbarer Tätigkeiten überprüft werden.

In Regressionsanalysen wurde mehrfach festgestellt, dass ein Teil der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede allein mit dem Geschlecht der Beschäftigten, nicht mit ihrer unterschiedlichen Produktivität zu erklären ist. Je nach Verfahren schwanken die Ergebnisse der Analysen: Zwischen 8 und 80 Prozent der Einkommensunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten werden auf eine Diskriminierung qua Geschlecht zurückgeführt (Schäfer 2001; Weißhuhn/Große-Rövekamp 2003; Hufnagel 2002; Strengmann-

---

79 In dieser Studie wird ausgehend von den jeweils geltenden Tarifverträgen rekonstruiert, welche betrieblichen Regelungen und Praktiken in acht ausgewählten Betrieben mehr oder weniger diskriminierende Entgeltstrukturen nach sich ziehen.

80 Auch für 2003 konnte das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung wieder belegen, dass sich viele Niedriglohntätigkeiten gerade in den von Frauen besetzten Bereichen finden (WSI-Tarifarchiv, Dezember 2003, zitiert nach Dribbusch 2004).

Kuhn/Seel 2003; Hinz/Gartner 2005). Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern auch bei gleicher Arbeitszeit ergeben sich vielfach daraus, dass weibliche Beschäftigte in Bereichen arbeiten, in denen *generell* schlechter bezahlt wird oder daraus, dass sie eine demografische Struktur aufweisen, die *generell* Benachteiligungen mit sich bringt. Weibliche Beschäftigte sind zum Beispiel im Durchschnitt jünger und (im Durchschnitt immer noch) weniger qualifiziert, in schlechter zahlenden Branchen, in kleineren Betrieben beschäftigt und gehören den Unternehmen weniger lang an (Kapitel 3.4.1 bis 3.4.6).

In einem Arbeitsmarkt, der Berufserfahrung in Form einer kontinuierlichen Vollzeitwerbsbeteiligung belohnt, wirken sich die familienbedingten Einschränkungen von Erwerbsarbeit und/oder die Erwerbsunterbrechung von Frauen negativ auf das erzielbare Einkommen auch *nach* einer solchen Phase reduzierter Erwerbsarbeit aus (Kapitel 3.5). In der Humankapitaltheorie sind diese aus diskontinuierlichen Erwerbsverläufen resultierenden Einkommenseinbußen gerechtfertigt, unter Gleichstellungsgesichtspunkten sind sie allerdings höchst unbefriedigend.

Eine weitere Ursache für die ungleiche Entlohnung könnte darin bestehen, dass Frauen aus familiären Gründen seltener als Männer einen Arbeitsplatzwechsel zur Verbesserung ihres Einkommens in Betracht ziehen (können). Sie arbeiten wohl auch aus diesem Grunde im Durchschnitt in kleineren Unternehmen, wobei diese Unternehmen in der Regel geringere Löhne zahlen (Kapitel 3.4.3). Hinzu kommt, dass Männer im Durchschnitt mehr bezahlte Überstunden verrichten, was mit den familialen Rollen von Frauen und Männern zu erklären ist. Es zeigt sich zudem, dass Männer häufiger Zulagen erhalten, zum Beispiel für besondere Schmutz- und Lärmbelastungen am Arbeitsplatz, aber auch für Schichtarbeit, die sie häufiger als Frauen verrichten.<sup>81</sup>

Man wird die Ursachen der anhaltenden Einkommensungleichheit nicht nur im Familien- und Erwerbsarbeitssystem zu suchen haben, sondern auch im Berufsbildungssystem. Hier sind viele Berufe für, die sich Frauen entscheiden, als Sackgassenberufe anzusehen, die kaum berufliche Zusatzqualifikationen und beruflichen Aufstieg zulassen.

Im Folgenden werden die verschiedenen Ursachenkomplexe nicht abschließend gewichtet. Es wird aber aufgezeigt, dass Frauen noch immer weniger von dem Humankapital in den Arbeitsprozess einbringen, das als einkommensrelevant gilt (allgemeine Bildung, Berufserfahrung), dass Frauen im Durchschnitt eher in den schlechter entlohnten Sektoren des Arbeitsmarktes beschäftigt sind und dass sie innerhalb der Gruppe der ungünstiger positionier-

---

81 Die Zulagen konnten 1998 noch auf der Basis der Lohnstatistik des Statistischen Bundesamtes nachgewiesen werden (Deutscher Bundestag 2002a: 118 ff.). Diese Daten erhebt das Statistische Bundesamt nicht mehr. Es fällt auf, dass das tarifliche Zulagenwesen bei Männertätigkeiten weitaus ausgefeilter als in den Frauenarbeitsbereichen ist. Zulagen spielen bei den Verdiensten der Männer eine größere Rolle als bei denen von Frauen (Deutscher Bundestag 2002a: 118).

ten Beschäftigten noch einmal schlechter bezahlt werden als Männer dieser Gruppe. Auch werden die Effekte ihrer geringeren Erwerbsbeteiligung aufgezeigt.

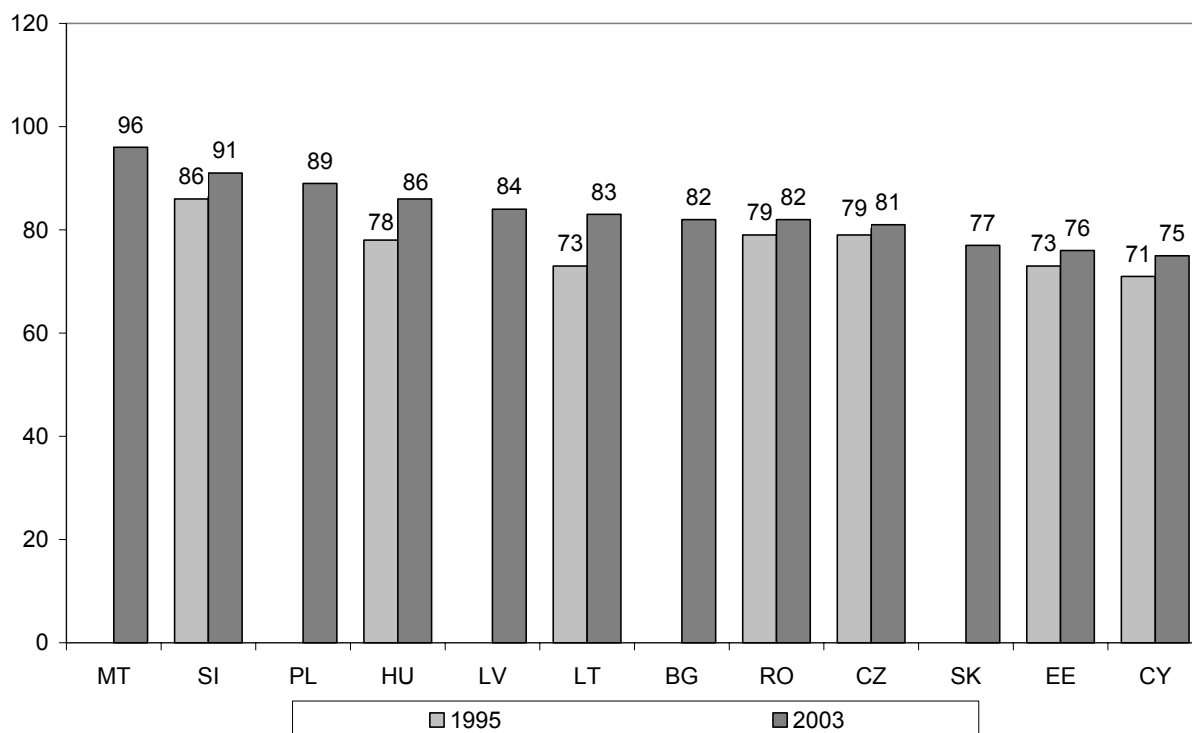
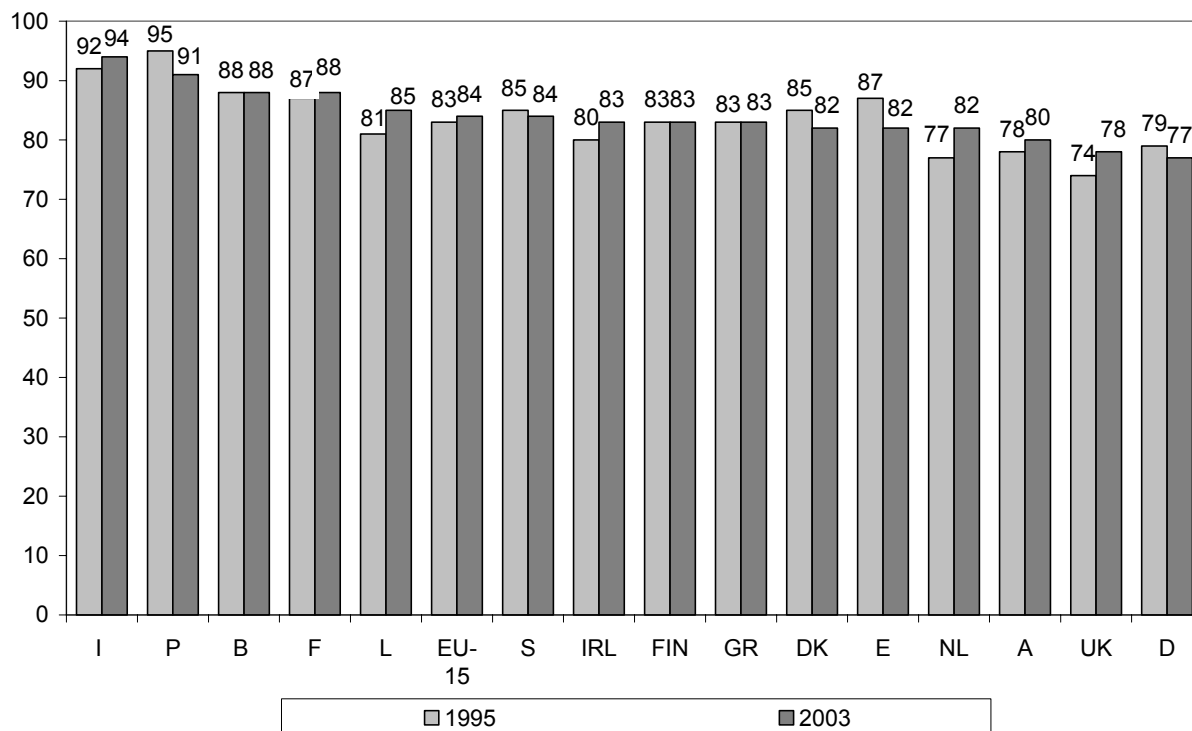
Der notwendige Rückgriff auf unterschiedliche Datensätze bringt es mit sich, dass die jeweils präsentierten Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern aus erhebungstechnischen Gründen nicht immer gleich groß ausfallen. Die Ergebnisse zeugen allerdings von stets gleichen Trends, die im Folgenden herausgearbeitet werden. Da sich die Verdienste in Ost- und Westdeutschland weiterhin gravierend unterscheiden, werden die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern im Folgenden fast durchweg für West- und Ostdeutschland getrennt ausgewiesen. Dies ist für eine Analyse des erreichten Standes der Gleichstellung sehr wichtig, weil sich die Abstände zwischen den Einkommen von Frauen und Männern in Ost- und Westdeutschland auf völlig unterschiedlichen Niveaus bewegen. Im Osten Deutschlands sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern viel geringer als im Westen.

Bevor auf die Situation in Deutschland detailliert eingegangen wird, wird zunächst ein knapper Einblick in die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern in Europa gegeben und es wird gezeigt, welchen Rangplatz Deutschland in Bezug auf die Einkommensungleichheit der Geschlechter in Europa innehat (Kapitel 3.2). Dann wird in einem Rückblick die Entwicklung der ungleichen Löhne in Deutschland nach 1977 beschrieben (Kapitel 3.3). Anschließend wird differenziert dargelegt, bei welchen Beschäftigtengruppen die traditionellen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern fortbestehen, wo sie sich vergrößern oder reduzieren (Kapitel 3.4). Schließlich wird auf die Bedeutung von Berufsunterbrechungen für die Einkommensentwicklung von weiblichen Beschäftigten aufmerksam gemacht (Kapitel 3.5). Abschließend werden einige Zahlen präsentiert, die einen Vergleich der Armutsrisiken von Frauen und Männern ermöglichen (Kapitel 3.6). Am Ende des Kapitels bietet Kapitel 3.7 einen Überblick über die wichtigsten Ergebnisse.

### **3.2 Einkommensunterschiede im europäischen Vergleich**

Überall in Europa verdienen Frauen weniger als Männer. Daten von Eurostat zeigen, dass weibliche Beschäftigte 2003 je nach Land zwischen 75 und 96 Prozent der Verdienste männlicher abhängig Beschäftigter erreichten (Abbildung 3.1).

**Abbildung 3.1: Anteile der Fraueneinkommen an den Männereinkommen im EU-Vergleich 1995<sup>1</sup> und 2003<sup>2</sup> (in %)**



1 Daten für 1995 beziehen sich bei CZ auf das Jahr 1996

2 Daten für 2003 beziehen sich für FIN, I, B, A auf das Jahr 2001, für GR und SL auf 2002

3 Daten für EU-15 sind geschätzt

4 Daten für D, UK und E mit Reihenunterbrechungen

5 Angaben für MT, PL, LV, BG, SK sind unvollständig

*Anmerkungen:* Abgebildet sind die Anteile der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Männern, alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 16 und 64 Jahren, die pro Woche mindestens 15 Stunden bezahlte Arbeit leisten. Betriebserhebung.

Länder geordnet nach den Anteilen der Frauenverdienste an den Männerverdiensten 2003, gruppiert nach den „alten“ EU-Staaten einerseits und den neuen bzw. den Anwarterstaaten andererseits

A: Österreich, B: Belgien, BG: Bulgarien, CY: Zypern, CZ: Tschechien, D: Deutschland, DK: Dänemark, E: Spanien, EE: Estland, GR: Griechenland, F: Frankreich, FIN: Finnland, HU: Ungarn, I: Italien, IRL: Irland, L: Luxemburg, LT: Litauen, LV: Lettland, MT: Malta, NL: Niederlande, P: Portugal, PL: Polen, RO: Rumänien, S: Schweden, SI: Slowenien, SK: Slowakei, UK: Großbritannien

Datenbasis: Nationale Erhebungen, Europäisches Haushaltspanel (ECHP), Statistiken über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC)

Quelle: Eurostat: European Statistical Data Support (ESDS); eigene Berechnungen

Zwischen 1995 und 2003 konnten Frauen in einigen EU-15-Staaten ihre Verdiensteile verbessern, so in Großbritannien von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend und in Irland, Italien, den Niederlanden und Österreich einen höheren Einkommensanteil weiter ausbauend. In Deutschland, Portugal, Spanien, Dänemark und Schweden fielen nach dieser Statistik die Verdiensteile von Frauen 2003 hinter den 1995 erreichten Stand zurück. Indem Frauen in Deutschland gemessen am Bruttostundenverdienst nur 77 Prozent der Männer verdienen, stellt Deutschland gegenwärtig das Schlusslicht unter den 15 EU-Staaten in bezug auf Lohngleichheit dar. Echte Fortschritte im Hinblick auf eine Angleichung der Verdienste von weiblichen und männlichen Beschäftigten hat es nur in wenigen Ländern gegeben. Während Frauen in Italien 2003 weit über 90 Prozent der Verdienste von Männern erzielten, nahm Deutschland mit Österreich und Großbritannien, gemessen an der erreichten Einkommensgleichheit von Frauen und Männern, unter den EU-15-Staaten die letzten Rangplätze ein. Eine solche unter Gleichstellungsgesichtspunkten recht schlechte Platzierung von Deutschland ist untypisch und auffallend. Deutschland befindet sich nämlich ansonsten beim Ranking in punkto Gleichstellung eher auf einem der mittleren Plätze.<sup>82</sup> In den 2004 der EU beigetretenen Staaten und einigen Anwarterstaaten liegen die Verdienste von Frauen und Männern zum Teil noch weiter auseinander als in den EU-15-Staaten. Der Trend geht in den neuen und künftigen EU-Staaten in Richtung einer Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern (Abbildung 3.1).

### 3.3 Entwicklung und Verteilung der Erwerbseinkommen in Deutschland

#### Methodische Anmerkungen

In den Abschnitten 3.3 und 3.4 ist die Analyse so angelegt, dass sie einen möglichst exakten Vergleich mit zentralen Eckwerten im Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern zulässt (Deutscher Bundestag 2002a). Um dies zu gewährleisten, wird das BA-Beschäftigtenpanel als Hauptdatenquelle genutzt. Das BA-Beschäftigtenpanel ähnelt in Stichprobengröße und -zusammensetzung der IAB-Beschäftigtenprobe weitgehend, auf deren Basis im erwähnten Bericht der Bundesregierung 2002 die Einkommensunterschiede in den 90er-Jahren ermittelt wurden. Das BA-Beschäftigtenpanel hatte den Vorteil, dass es bis 2002 aktualisiert war, während die IAB-

<sup>82</sup> Im Abschnitt 3.5 wird versucht, eine Antwort auf die Frage nach den Ursachen für den ungünstigeren Rangplatz von Deutschland zu geben.

Beschäftigtenstichprobe zum Zeitpunkt der Analyse nur für 2001 vorlag. Die in diesem Kapitel präsentierten Zeitreihen zwischen 1997 und 2002, die für 1997 die IAB-Stichprobe und für 2002 das BA-Beschäftigtenpanel nutzen, können nur unter dem Vorbehalt veröffentlicht werden, dass Unterschiede im Erhebungsverfahren und der unvermeidliche Stichprobenfehler die Ergebnisse beeinflussen. Die erwähnten Datensätze haben beide den Vorteil, dass sie auf Meldungen der Betriebe an die Sozialversicherung beruhen und damit zuverlässiger sind als Selbstauskünfte der Beschäftigten oder gruppenbezogene Auskünfte der Betriebe. Der Nachteil ist, dass nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst und deren Einkommen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze systematisch erhoben werden. So enthalten die IAB-Stichprobe und das BA-Beschäftigtenpanel vollständige Einkommensangaben nur bis Bruttomonatseinkommen von 4.500 € in Westdeutschland und 3.750 € in Ostdeutschland (Beitragsbemessungsgrenzen 2002).

Die Aspekte der Einkommensverteilung, die im Bericht der Bundesregierung 2002 mit der Gehalts- und Lohnstrukturhebung des Statistischen Bundesamtes beleuchtet wurden, so der Zusammenhang zwischen der Dauer der Betriebszugehörigkeit, den Zulagen, dem Umfang der Erwerbsarbeit einerseits und den Verdiensten von Frauen und Männern andererseits, werden auch hier auf dieser Datenbasis analysiert (Deutscher Bundestag 2002a: 116-122).<sup>83</sup> Zusätzlich wird auf Daten der Einkommens- und Verbraucherstichprobe des Statistischen Bundesamtes (EVS 1. Halbjahr 2003) zurückgegriffen. Das Vorgehen sichert ein Höchstmaß an Vergleichbarkeit und ein Höchstmaß an Aktualität.

Der Rückgriff auf unterschiedliche Datensätze führt zu teils disparaten Befunden, die durch unterschiedliche Erhebungsmethoden und Berechnungsverfahren entstehen.

Abgesehen davon, dass – wie bereits erwähnt – für einen Einkommensvergleich Selbstauskünfte der Beschäftigten oder pauschalisierende Angaben der Betriebe, die jeweils meist noch nachträglich auf ihre Plausibilität geprüft werden (so im Mikrozensus und im SOEP), oder Prozessdaten, wie die Meldungen der Betriebe an die Sozialversicherung (IAB-, oder BA-Daten) genutzt werden können, kann man auch mit ein und denselben Daten unterschiedliche Indikatoren bilden. Bei einem Interesse, Lohndiskriminierung zu beschreiben, werden die Bruttoverdienste meist den Nettoverdiensten vorgezogen, da sich bei den Nettoverdiensten Effekte der Besteuerung mit jenen der Bezahlung verquicken, die Lohndiskriminierung also nicht isoliert erfasst werden kann. Deshalb werden im Folgenden auch hier die *Bruttoverdienste* genutzt. Bei Verwendung der *Nettoeinkommen* würden die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern größer ausfallen, da verheiratete Frauen als Zweitverdienerinnen in ihren Familien meist einer sehr ungünstigen Steuerklasse zugeordnet sind. So errechnet Schäfer auf der Basis von Bruttolöhnen für das Jahr 1999 einen Anteil des Stundenlohns von Frauen am Stundenlohn von Männern von 80 Prozent, kommt auf der Basis der Nettolöhne aber nur auf einen Verdienstanteil der Frauen von 76,2 Prozent (Schäfer 2001: 59).

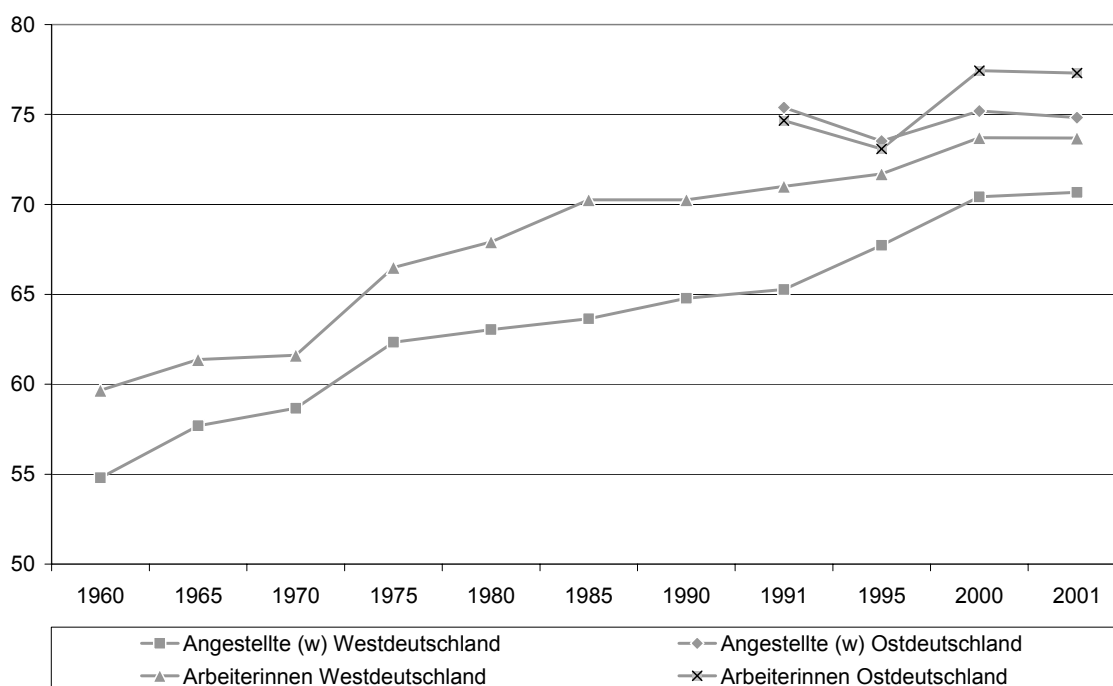
Bei einem Einkommensvergleich ist ferner zu entscheiden, ob der Vergleich auf der Basis von Jahres-, Monats- oder Stundenverdiensten vorgenommen werden soll. Im folgenden Kapitel wird zumeist (aber nicht ausschließlich) der *Bruttोजahresverdienst* von Vollzeitbeschäftigten als Messgröße genutzt. Der Vergleich von *Bruttostundenverdienste* hätte den Vorteil, dass er sich auf eine jeweils präzise vergleichbare Arbeitszeit bezieht. Wenn man Datensätze hat, bei denen die Zahl der Arbeitsstunden nicht präzise erfasst ist, dies ist bei dem IAB-Beschäftigtenpanel der Fall, kann man keine Stundenverdienste berechnen. Deshalb tut man gut daran, nur die Einkünfte von *Vollzeitbeschäftigten* zu vergleichen. Die Arbeitszeit der *Teilzeitbeschäftigten* ist viel unklarer. Bei Verwendung des IAB-Beschäftigtenpanels, das durch seine präzisen Einkommensangaben (wenigstens für die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) besticht, aber keine präzisen Angaben zur Zahl

83 Veränderungen im Erhebungsverfahren schränken die Vergleichbarkeit allerdings ein (betrifft die Zulagen).

der Arbeitsstunden enthält, wird hier deshalb als Indikator für die Gleichstellung der Anteil der Fraueneinkünfte an den Männereinkünften bei *Vollzeitbeschäftigung* genutzt.<sup>84</sup> Im gesamten Kapitel bilden stets *Nominallöhne* die Grundlage der Berechnung.

Daten der langfristigen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass die Erwerbseinkommen von vollzeitbeschäftigten weiblichen Angestellten im früheren Bundesgebiet 1960 nur durchschnittlich 55 Prozent der Männereinkünfte erreichten, die der Arbeiterinnen 60 Prozent der Arbeiterlöhne (Abbildung 3.2). 1980 war der Verdienstanteil der weiblichen Angestellten und der Arbeiterinnen um 15 Prozent gestiegen, in den letzten Jahren verlangsamten sich diese Zuwächse. Im Osten Deutschlands befinden sich die Verdienste der weiblichen Beschäftigten näher am Verdienstniveau der männlichen Beschäftigten, dies gilt ganz besonders für Arbeiterinnen im Osten (Abbildung 3.2).

**Abbildung 3.2: Anteile der Fraueneinkommen an den Männereinkommen im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe (Vollzeit) im früheren Bundesgebiet bzw. in Westdeutschland und in Ostdeutschland 1960 bis 2001 (in %)**



1 Angaben für 2001 ohne Berlin

*Anmerkung:* Sowohl bei den Angestellten als auch bei den Arbeiterinnen und Arbeiter ist der Verdienstanteil von weiblichen Beschäftigten um einiges niedriger als bei Zusammenfassung beider Gruppen (79 %). Verantwortlich hierfür ist die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die beiden Arbeitnehmergruppen. Während nur 27 Prozent der Frauen als Arbeiterinnen, 73 Prozent hingegen als Angestellte tätig waren, waren mehr als die Hälfte der Männer (58 %) als Arbeiter beschäftigt. Der höhere Anteil der Arbeiter mit ihren insgesamt gesehen niedrigen Durchschnittsverdiensten senkte den durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst der Männer insgesamt und verringerte dadurch den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand. Werden beide Arbeitnehmergruppen zusammengefasst, so kommt man auf der Basis der Lohnstrukturerhebung 2000 zu einem Verdienstanteil der Frauen in Westdeutschland von 78 Prozent und in Ostdeutschland von 87 Prozent (Frank-Bosch 2002: 396). Damit nähern sich diese Werte denen an, die in Abbildung 3.3 gezeigt werden.

Datenbasis: Bruttomonatsverdienste Betriebserhebung des Statistischen Bundesamtes

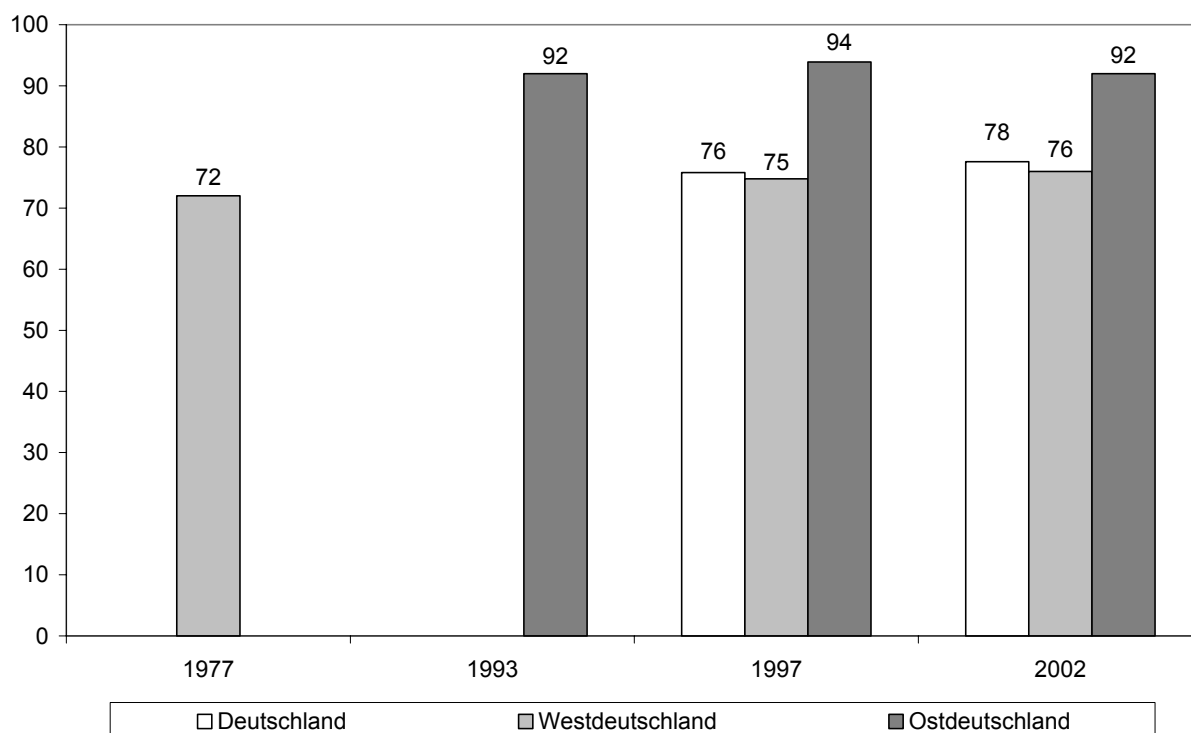
Quelle: Frank-Bosch 2002: 398; veränderte Darstellung

84 Ergänzend wird im Abschnitt 3.3 auch einmal ein Vergleich der Bruttojahresverdienste von weiblichen und männlichen Teilzeitkräften vorgenommen.

In der DDR waren die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern tabuisiert. Veröffentlichungen zum Lohn waren bis Ende 1989 verboten. Inzwischen weiß man, dass die Einkommen zu DDR-Zeiten zwar stark nivelliert waren, dass es dennoch ein Lohngefälle zwischen Frauen und Männern gab. Es lag Ende der 80er-Jahre um 16 Prozent, in stark von Männern dominierten Wirtschaftszweigen wie dem Maschinenbau bei 21 Prozent (Stephan/Wiedemann 1990: 556 f.). Zum gleichen Zeitpunkt lag der durchschnittliche Abstand der Verdienste von Frauen und Männern in der Bundesrepublik bei 30 Prozent. Noch heute haben sich die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland nicht so weitgehend aneinander angeglichen wie in Ostdeutschland (Abbildung 3.2 und Abbildung 3.3).

Auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe und des BA-Beschäftigtenpanels kann ebenfalls rekonstruiert werden, dass sich in den letzten Jahrzehnten bis 2002 die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern im Westen verringerten, aber nicht das im Osten schon länger erreichte Niveau der Angleichung erkennen lassen (Abbildung 3.3).

**Abbildung 3.3: Anteile der Fraueneinkommen<sup>1</sup> an den Männereinkommen<sup>1</sup> (Vollzeit) in Deutschland insgesamt sowie in West<sup>2</sup>- und Ostdeutschland<sup>2</sup> 1977 bis 2002 (in %)**



1 Für 2002 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf der Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttojahresentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen und -studenten, Praktikantinnen und Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Anmerkung: In der unten angegebenen Quelle ist für 1993 nur ein Wert für Ostdeutschland enthalten.

Datenbasis: IAB-Beschäftigtenstichprobe; BA-Beschäftigtenpanel

Quelle: Deutscher Bundestag 2002a: 99 Tabelle 2.5; BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

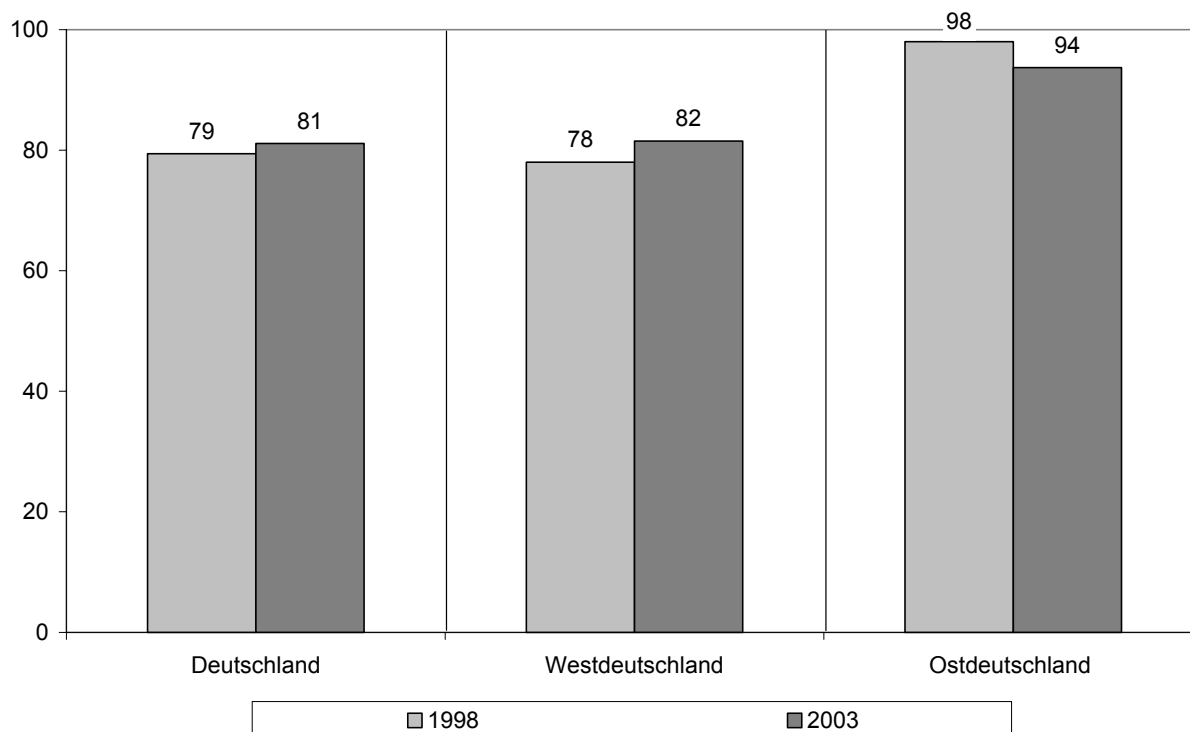
Abbildung 3.3 zeigt, dass sich die Einkommen von Männern und Frauen im Westen in den letzten Jahren nur sehr langsam angleichen (von 75% 1997 auf 76% 2002) und dass die weiblichen Beschäftigten in den ostdeutschen Bundesländern in den letzten Jahren Einkommensanteile am durchschnittlichen Männerverdienst verloren. Die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern befinden sich seit Jahren in Ost- und Westdeutschland auf völlig unterschiedlichem Niveau: Während Frauen im Westen nicht einmal 80 Prozent des durchschnittlichen Männereinkommens im Westen verdienen, erreichen Frauen im Osten im letzten Jahrzehnt zwischen 92 und 94 Prozent des durchschnittlichen Männerlohns im Osten (Abbildung 3.3). Die Einkommensverteilung im Osten kommt also einer Gleichstellung von Frauen und Männern deutlich näher als die im Westen. Diese vordergründig für Frauen im Osten vorteilhafte Situation hat allerdings auch eine negative Seite: Die Angleichung ging mit enormen Selektionsprozessen gerade unter weiblichen Beschäftigten in den unmittelbar auf die Vereinigung folgenden Jahren einher. Fast die Hälfte des Lohnzuwachses bei weiblichen Beschäftigten zwischen 1990 und 1994 führt Hunt mittels einer Analyse von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) darauf zurück, dass viele Geringqualifizierte, die überdurchschnittlich häufig weiblich waren, vom ostdeutschen Arbeitsmarkt verdrängt wurden (Hunt 2002).

Trotz der im Osten für Frauen günstigen Verdienstrelationen erreichen die weiblichen Vollzeitbeschäftigten im Osten absolut betrachtet nicht einmal das Einkommensniveau der Frauen im Westen (Tabelle A 3.1). Mit den unterschiedlichen Abständen zwischen den Verdiensten von Frauen und Männern in Ost und West geht einher, dass sich die durchschnittlichen Jahreseinkommen von vollzeitbeschäftigten *Frauen* in West und Ost tendenziell angeglichen haben: Die Differenz beträgt noch rund 11 Prozentpunkte zu Gunsten der Frauen im Westen (Tabelle A 3.1). Die häufig in der Öffentlichkeit beklagte Einkommenslücke zwischen Ost und West ist bei den Einkommen der *Männer* viel gravierender. Sie schließt sich nur sehr langsam: Während Männer im Osten 1997 nur 67 Prozent des durchschnittlichen Verdienstes von Männern im Westen erzielten, erreichen sie 2002 74 Prozent der Einkommen von Männern im Westen. Der Einkommensabstand zwischen Männern in Ost und West liegt also bei 26 Prozentpunkten zu Gunsten der Männer im Westen.

Die weiteren Analysen werden zeigen, dass die ostdeutschen Frauen in den beruflichen Strukturen anders verankert sind als die westdeutschen (Kapitel 3.4). Wenn sie sich dies bewahren könnten, dann könnten sie ihre hohen Einkommensanteile an den Einkommen von Männern im Osten vielleicht halten, wenn sich die Einkommen in Ost- und Westdeutschland weiter angleichen. Gegenwärtig verlieren Frauen im Osten allerdings Einkommensanteile (Abbildung 3.3). Dies wird auch durch die Daten der Einkommens- und Verbraucherstichprobe (EVS) bei einem Vergleich der Erwerbseinkommen von Haupteinkommensbezieherinnen

und -beziehern noch einmal bestätigt (Abbildung 3.4) und stimmt nicht gerade optimistisch.<sup>85</sup>

**Abbildung 3.4: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Haupteinkommensbezieherinnen und -bezieher) (Vollzeit) in Deutschland insgesamt sowie in West<sup>1</sup>- und Ostdeutschland<sup>2</sup> 1998 und 2003 (in %)**



1 Westdeutschland einschl. Berlin-West

2 Ostdeutschland einschl. Berlin-Ost

*Anmerkung:* 1998 und 2003 jeweils 1. Halbjahr vollzeitbeschäftigte Haupteinkommensbezieherinnen und -bezieher (ohne Haushalte mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von 18.000 € und mehr aus selbstständiger und unselbstständiger Arbeit). Haupteinkommensbezieherinnen bzw. -bezieher sind Selbstständige/Gewerbetreibende, Beamtinnen bzw. Beamten, Angestellte oder Arbeiterinnen bzw. Arbeiter.

Datenbasis: Einkommens- und Verbraucherstichprobe 1998 und 2003 jeweils 1. Halbjahr

Quelle: Statistisch Bundesamt; Sonderauswertungen; eigene Berechnungen

Wenn man die Bedeutung des beschriebenen Trends richtig einschätzen möchte, muss man verschiedene andere Entwicklungen mitbeachten: Die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Westen hat im Laufe des letzten Jahrzehnts entgegen dem allgemeinen Trend zugenommen (Kapitel 2 Tabelle 2.1). 2003 verfügt deshalb in Westdeutschland (nicht in Ostdeutschland), ein größerer Anteil von Frauen über ein eigenes Einkommen als 1998 (Kapitel 2, Tabelle 2.2). Dies ist ein Fortschritt für Frauen in den westlichen Bundesländern, der hier, da nur die Verdienstrelationen *Beschäftigter* betrachtet werden, nicht sichtbar ist.

Was die hier gewählte Darstellung der Verdienstrelationen Vollzeitbeschäftigter ebenfalls vernachlässigt, ist die Tatsache, dass Frauen ihre Einkommen in beiden Teilen Deutsch-

<sup>85</sup> Die EVS erlaubt neben der Betrachtung der Haushaltseinkommen nur eine Analyse der Einkommen der *Hauptverdienerinnen* bzw. *Hauptverdiener*. Diese Bezeichnung beruht auf den Selbsteinschätzungen der Befragten. Frauen werden sich in gemischtgeschlechtlichen Haushalten eher selten als Hauptverdienerin verstehen, insofern werden die Frauen im Sample ganz überwiegend allein Stehende oder allein Erziehende sein.

lands überproportional häufig und zunehmend häufiger auf Grund einer Teilzeit- oder einer geringfügigen Beschäftigung beziehen (Kapitel 2, Abbildung 2.13 und 2.17).<sup>86</sup>

Trotz der zunehmenden Bedeutung, die Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung bei der Expansion der Erwerbstätigkeit von Frauen im Westen hatten, konnten Frauen auch ihren Anteil an den Vollzeitbeschäftigten und an der Einkommenssumme, die über Vollzeitarbeit erwirtschaftet wurde, in Ost und West zwischen 1997 und 2002 steigern: 2002 wurden im Westen 29 Prozent der Einkommenssumme Vollzeitbeschäftigter von Frauen erwirtschaftet (Abbildung 3.5), (1997: 23 %). Im Osten wurden 2002 sogar 43 Prozent dieser Summe von Frauen erwirtschaftet (ebd.) (1997: 36 %).<sup>87</sup> Bezogen auf ganz Deutschland lag die von Frauen über Vollzeitbeschäftigung erwirtschaftete Einkommenssumme 2002 bei 31 Prozent, wobei Frauen 37 Prozent der Vollzeitbeschäftigten stellen (Abbildung 3.5). Auch wenn sich in diesen Zahlen ausdrückt, dass der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten besonders im Westen noch immer relativ gering ist, zeigt ein Vergleich mit Zahlen von 1997 doch, dass Frauen 2002 einen höheren Anteil der Vollzeitbeschäftigten stellen und aus Vollzeiterwerbstätigkeit eine höhere Einkommenssumme erwirtschaften als noch 1997.

Der Vergleich der durchschnittlichen Einkommen von Frauen und Männern kann durch eine Betrachtung der Frauen- und Männeranteile in bestimmten Einkommensgruppen (Dezilen der Einkommensverteilung) ergänzt werden (Tabelle 3.1). Das erste Dezil stellt die Beschäftigten mit den geringsten Einkommen dar, während das zehnte Dezil die 10 Prozent Beschäftigten mit den höchsten Einkommen erfasst.

Tabelle 3.1 zeigt, dass Frauen in den Beschäftigtengruppen mit den geringsten Einkommen (1. Dezil) deutlich überrepräsentiert sind. Während Frauen im Westen unter den gut verdienenden Beschäftigten in den oberen Dezilen unterrepräsentiert sind, sind die ostdeutschen weiblichen Beschäftigten in den oberen Dezilen gut vertreten. Im Vergleich zu 1997 hat sich der Anteil von weiblichen Vollzeitbeschäftigten im Westen und im Osten ganz besonders bei der Gruppe mit den niedrigsten Einkommen erhöht. Doch konnten die Frauen auch in den höheren Verdienstgruppen Beschäftigtenanteile hinzugewinnen (Tabelle 3.1 und Deutscher Bundestag 2002a: 100).

---

86 Auf die Verdienstrelationen bei teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern und bei allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird erst mit Tabelle A 3.2 und Tabelle 3.2 eingegangen.

87 Quelle für 1997: Deutscher Bundestag 2002a: 100 ff.

**Tabelle 3.1: Beschäftigungsanteile<sup>1</sup> von Frauen und Männern in Beschäftigtengruppen (Dezilen<sup>2</sup>) in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**

	Deutschland <sup>3</sup>		Westdeutschland <sup>4</sup>		Ostdeutschland <sup>4</sup>	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
	in %					
1. Dezil	69,3	30,7	69,3	30,7	69,3	30,7
2. Dezil	55,7	44,3	56,3	43,7	53,2	46,8
3. Dezil	42,3	57,7	43,9	56,1	35,4	64,6
4. Dezil	35,4	64,6	36,4	63,6	31,1	68,9
5. Dezil	31,6	68,4	31,1	68,9	33,6	66,4
6. Dezil	30,8	69,2	28,4	71,6	40,9	59,1
7. Dezil	31,4	68,6	27,8	72,2	46,0	54,0
8. Dezil	30,5	69,5	25,4	74,6	51,8	48,2
9. Dezil	25,6	74,4	20,3	79,7	47,7	52,3
10. Dezil	16,1	83,9	11,5	88,5	35,1	64,9
Alle	36,9	63,1	35,0	65,0	44,4	55,6

1 Es werden nur Personen betrachtet, die mehr als 324 Euro/Monat und weniger als die Beitragsbemessungsgrenze zur Renten- und Arbeitslosenversicherung 2002 (West: 4.500 Euro/Monat; Ost: 3.750 Euro/Monat) verdienen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Dezile sind zehn nach aufsteigendem Einkommen mit Beschäftigten gleich stark besetzte Gruppen. Das heißt die Beschäftigten sind unabhängig von ihrem Geschlecht nach aufsteigendem Einkommen sortiert und in zehn gleich große Personengruppen unterteilt. Im Dezil 1 befinden sich die 10 Prozent der Beschäftigten mit den niedrigsten Einkommen, im Dezil 10 die 10 Prozent der Beschäftigten mit den höchsten Einkommen (bis zur Beitragsbemessungsgrenze).

3 Für West- und Ostdeutschland bestehen unterschiedliche Beitragsbemessungsgrenzen, deshalb wurden die Ergebnisse für Gesamtdeutschland aus den zwei Teilstichproben gebildet; sonst bliebe die Einkommensverteilung in Ostdeutschland beim höchsten Dezil im Wesentlichen unberücksichtigt. Mithin ist hier nicht das Einkommen die Grundlage der Berechnung für die einzelnen Dezile, sondern die Verteilung in den Dezilen der Teilstichproben für West- und Ostdeutschland. Würde man eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in Deutschland unterstellen, dann wäre der Frauenanteil im 1. Dezil und 8. Dezil jeweils rund 2 Prozentpunkte, im 2. Dezil und 10. Dezil jeweils rund 4 Prozentpunkte sowie im 9. Dezil rund 1 Prozentpunkt geringer. Im 3. und 6. Dezil wäre der Frauenanteil jeweils rund 2 Prozentpunkte, im 4. Dezil rund 5 Prozentpunkte und im 5. Dezil rund 4 Prozentpunkte höher. Im 7. Dezil bliebe der Frauenanteil unverändert.

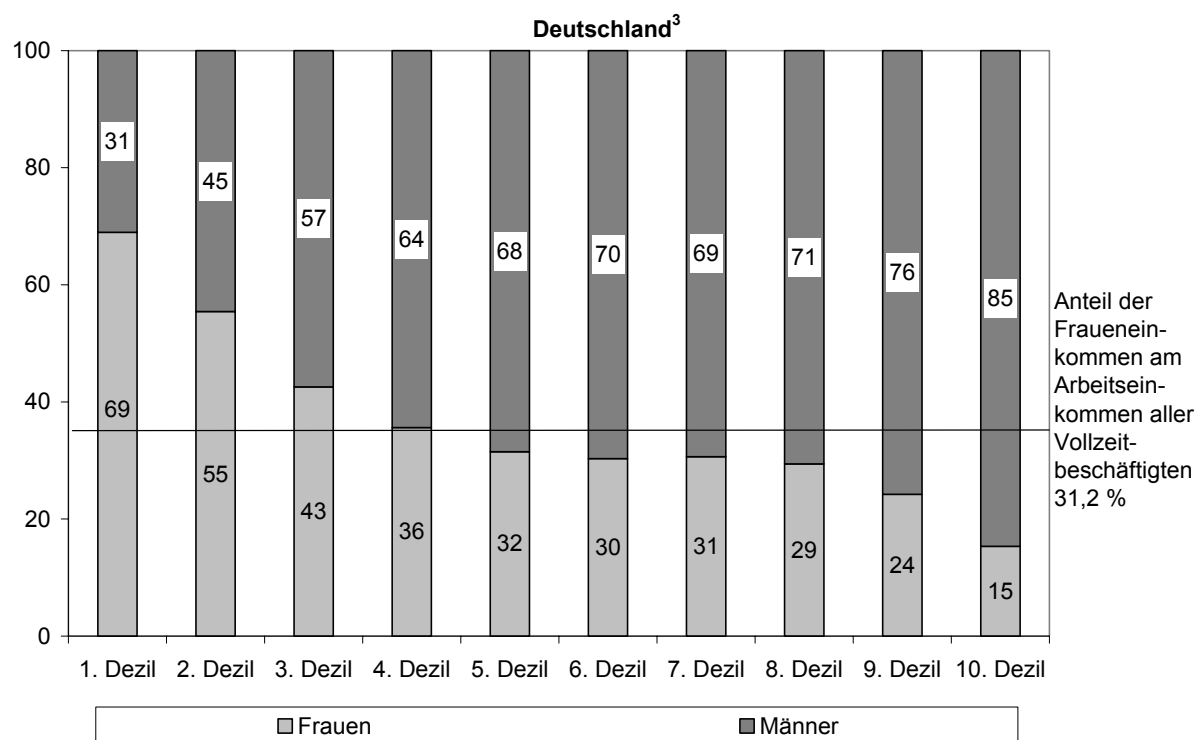
4 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

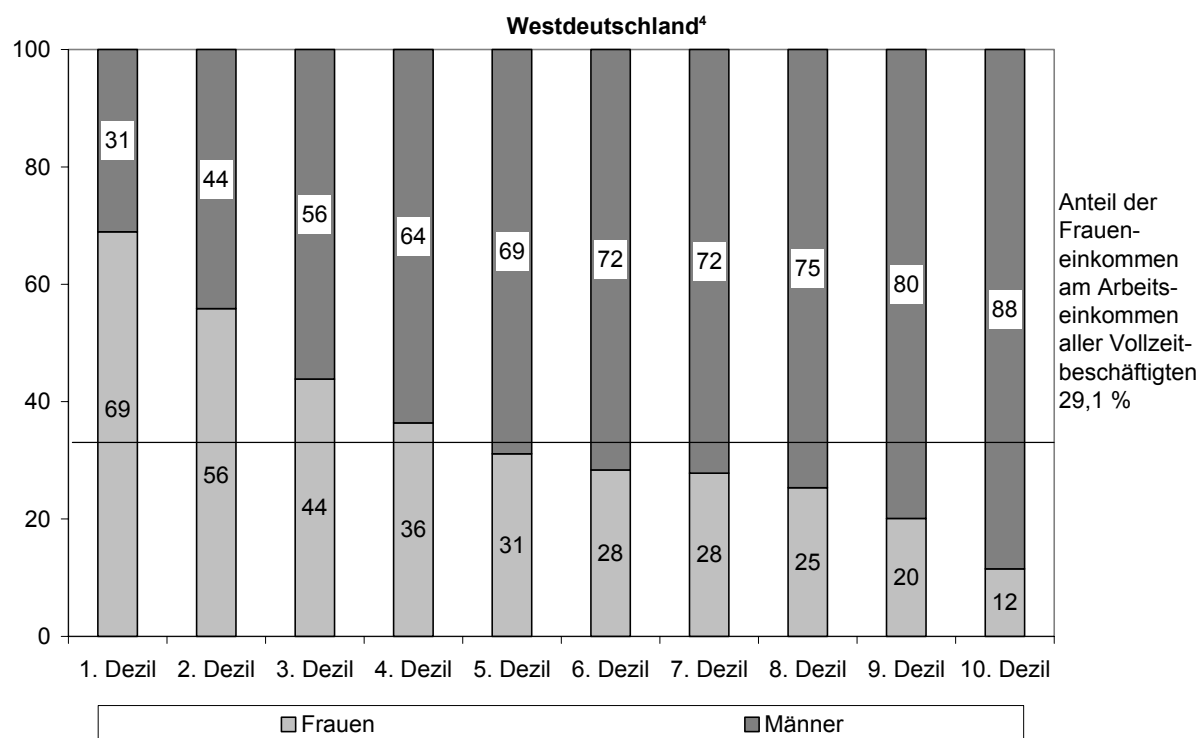
Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Auch die Anteile der Frauen- und Männereinkommen können nach den Dezilen der Einkommensverteilung aufgeschlüsselt werden. Abbildung 3.5 zeigt, dass sich im Westen die Summe der geringsten Verdienste zu 69 Prozent aus den Verdiensten von weiblichen Vollzeitbeschäftigten zusammensetzt, während von den über Vollzeit erzielten Einkommen knapp unter der Beitragsbemessungsgrenze (im 10. Dezil) nur 12 Prozent von weiblichen Beschäftigten stammen. Je höher also die Einkommen sind, desto weniger tragen vollzeitbeschäftigte Frauen dazu bei.

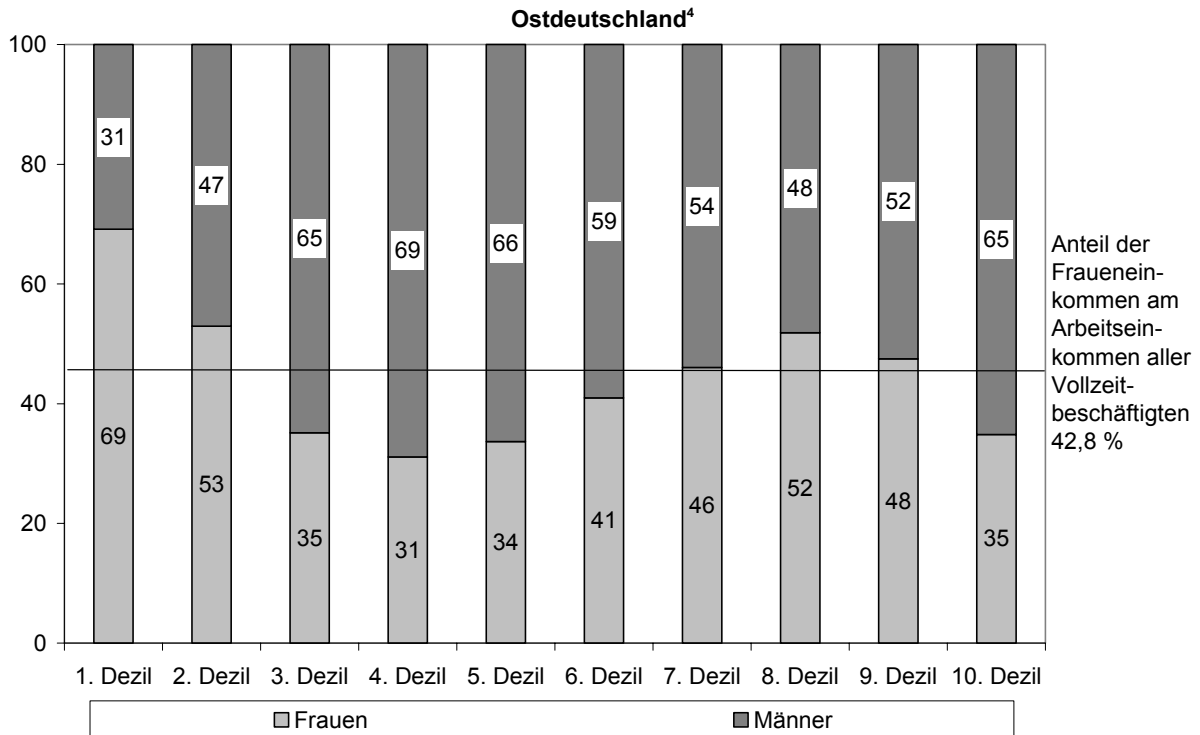
**Abbildung 3.5: Einkommensanteile<sup>1</sup> von Frauen und Männern (Vollzeit) nach Beschäftigungsgruppen in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland (Dezile<sup>2</sup>) 2002 (in %)**



Anmerkung: Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten an den Vollzeitbeschäftigten insgesamt: 36,9 Prozent



Anmerkung: Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten an den Vollzeitbeschäftigten insgesamt: 35,0 Prozent



*Anmerkung:* Anteil der weiblichen Vollzeitbeschäftigten an den Vollzeitbeschäftigten insgesamt: 44,4 Prozent

1 Ermittelt aus den hochgerechneten sozialversicherungspflichtigen Bruttojahresentgelten auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Bei den sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelten werden nur Personen betrachtet, die mehr als 324 EUR/Monat und bis zur Beitragsbemessungsgrenze zur Renten- und Arbeitslosenversicherung 2002 (West: 4.500 EUR/Monat; Ost: 3.750 EUR/Monat) verdienen. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Dezile sind zehn nach aufsteigendem Einkommen mit Beschäftigten gleich stark besetzte Gruppen. Das heißt, die Beschäftigten sind unabhängig von ihrem Geschlecht nach aufsteigendem Einkommen sortiert und in zehn gleich große Personengruppen unterteilt. Im Dezil 1 befinden sich die 10 Prozent der Beschäftigten mit den niedrigsten Einkommen, im Dezil 10 die 10 Prozent der Beschäftigten mit den höchsten Einkommen (bis zur Beitragsbemessungsgrenze).

3 Für West- und Ostdeutschland bestehen unterschiedliche Beitragsbemessungsgrenzen, deshalb wurden die Ergebnisse für Gesamtdeutschland aus den zwei Teilstichproben gebildet; sonst bliebe die Einkommensverteilung in Ostdeutschland beim höchsten Dezil im Wesentlichen unberücksichtigt. Mithin ist hier nicht das Einkommen die Grundlage der Berechnung für die einzelnen Dezile, sondern die Verteilung in den Dezilen der Teilstichproben für West- und Ostdeutschland. Würde man eine einheitliche Beitragsbemessungsgrenze in Deutschland unterstellen, dann wäre der Frauenanteil im 1. und im 10. Dezil jeweils 3 Prozentpunkte sowie im 2. Dezil um 4 Prozentpunkte und im 8. Dezil um 1 Prozentpunkt geringer. Im 3. Dezil wäre der Frauenanteil um 1 Prozentpunkt, im 4. Dezil um 5 Prozentpunkte, im 5. Dezil um 4 Prozentpunkte, im 6. Dezil um 3 Prozentpunkte höher. In den restlichen Dezilen bliebe der Frauenanteil unverändert.

4 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Im Osten sind die Einkommensanteile, die vollzeitbeschäftigte Frauen erwirtschaften, generell höher. Zudem gibt es relativ gute Einkommen, wie etwa die im 7., 8. und 9. Dezil, zu denen Frauen überproportional viel beitragen. Das Einkommensgefälle unter den Vollzeitbeschäftigten ist im Osten also keineswegs so eindeutig strukturiert wie im Westen (Abbildung 3.5). Immerhin erwirtschaften vollzeitbeschäftigte Frauen in der höchsten Einkommensgrup-

pe im Osten noch 35 Prozent der Einkommen, im Westen nur 12 Prozent.<sup>88</sup>

Die Differenz zwischen den Einkommen der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer ist allerdings größer als Tabelle 3.1 und Abbildung 3.5 suggerieren, weil sie nur die Einkommen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bis zur Beitragsbemessungsgrenze (West: 54.000 € pro Jahr, Ost: 45.000 € pro Jahr) berücksichtigen. Um und oberhalb der Einkommensgrenzen erfasst das BA-Beschäftigtenpanel noch eine Personengruppe, die im Westen zu 88 Prozent, im Osten zu 70 Prozent und in Deutschland insgesamt zu 85 Prozent männlich ist.<sup>89</sup> Auch wenn die Angaben der Betriebe oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze unvollständig sind, geben diese Werte doch einen sicheren Hinweis darauf, dass von den abhängig Beschäftigten mit Einkommen oberhalb der in Tabelle 3.1 präsentierten Dezile die überwiegende Mehrheit männlich ist.

Vergleicht man nur die Einkommen der teilzeitbeschäftigten Frauen und Männer, so kommt man zu einem Ergebnis, auf das die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände (BDA) in ihrer Stellungnahme zum Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern bereits 2002 hingewiesen hat (Deutscher Bundestag 2002a: 14): Unter den Teilzeitbeschäftigten kehren sich die Verdienstrelationen von Frauen und Männer zum Teil um (Tabelle A 3.2). So liegt der Bruttojahresverdienst von Frauen, die weniger als 18 Stunden pro Woche arbeiten, 2002 bei 122 Prozent des Verdienstes von Männern in dieser Beschäftigungsform. Bei einer Teilzeitbeschäftigung über 18 Stunden pro Woche erreichen Frauen in Deutschland immerhin 96 Prozent des Männerverdienstes (Tabelle A 3.2). Die Ursachen für diese für Frauen sehr viel günstigere Verdienstrelation dürften vielfältig sein: Entscheidend könnten Selbstselektionsmechanismen sein: Qualifiziertere Frauen streben stärker ins Erwerbsleben als weniger qualifizierte (Abbildung 2.7). Sofern sie Kinder haben, werden sie, weil sie die finanziellen Spielräume sehen, eher zu einer Teilzeitbeschäftigung tendieren als Frauen mit geringeren Lohnsätzen. Letztere werden auf einen Teil ihres Einkommens oft kaum verzichten können.<sup>90</sup> Insofern ist es nicht erstaunlich, wenn unter den teilzeitbeschäftigten Frauen Besserverdienende überrepräsentiert sind. Wegen der in Kapitel 5 beschriebenen Bildungshomogamie von Paaren werden qualifiziertere Frauen oft auch noch besserverdienende Partner haben, so dass diese Familien auch aus diesem Grunde weniger auf ein volles weibliches Erwerbseinkommen angewiesen sind als Familien, in denen beide Partner schlechter verdienen. Dies ist *ein* Aspekt der Erklärung. Ein anderer ist der, dass die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer eine eher untypische Gruppe von Ar-

---

88 Das bedeutet nicht, dass die Frauen im Osten mehr verdienen als die Frauen im Westen. Dies tun sie definitiv nicht (A 3.1). Die Frauen im Osten stehen, was ihre Einkommen betrifft, aber nicht so weit hinter den Männern im Osten zurück, wie dies für die Frauen im Westen gilt, wenn man ihre Einkommen mit denen von Männern im Westen vergleicht.

89 Bei der Berechnung dieser Geschlechterproportion wurden alle Personen berücksichtigt, die 95 Prozent und mehr vom Betrag der Beitragsbemessungsgrenze verdienen.

beitnehmern darstellt, deren Merkmale hier nicht näher gekennzeichnet werden können. Teilzeitbeschäftigungen mit weniger als 20 Stunden haben zum Beispiel nur 5 Prozent der Männer, aber 29 Prozent der Frauen (Abbildung 2.12 im Kapitel 2). Statt einer Diskriminierung von Männern ließe sich bei den teilzeitbeschäftigten Männern als Ursache für ihre schlechtere Entlohnung ein geringes Humankapital vermuten.

Während teilzeitbeschäftigte Frauen im Osten unabhängig von ihrem Stundenkontingent jeweils 104 Prozent des Einkommens teilzeitbeschäftigter Männer erzielen, sind es speziell die mit weniger als 18 Stunden beschäftigten Frauen im Westen, deren Einkommen die der ebenso teilzeitbeschäftigten Männer so eindeutig übertreffen (Tabelle A 3.2). Weil der Umfang der Teilzeit im BA-Beschäftigtenpanel nur grob abgeschätzt werden kann, wird sich die Analyse der Einkommensunterschiede von Frauen und Männern im Kapitel 3.4 auf die Vollzeitbeschäftigten konzentrieren.

Wenn man stets nur die Einkommensrelationen von vollzeitbeschäftigten oder nur die von teilzeitbeschäftigten Frauen und Männern vergleicht, verliert man leicht aus dem Blick, dass die Verdienstreue zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten de facto vor allem im Westen deutlich ungünstiger sind, weil Frauen häufiger nur in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind, während Männer ganz überwiegend Vollzeitarbeitsplätze innehaben. Deshalb soll hier zum Schluss des Abschnitts 3.3 gezeigt werden, wie gering die Einkommensanteile weiblicher Beschäftigter an den Einkommen der männlichen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sind, wenn man die Einkommen der Vollzeit- und der Teilzeitkräfte einmal zusammenfasst (Tabelle 3.2).

**Tabelle 3.2: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit und Teilzeit)<sup>1</sup> in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**

	in %
Deutschland	62,4
Westdeutschland <sup>2</sup>	58,8
Ostdeutschland <sup>2</sup>	84,3

1 Datenbasis: hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Die *Frauen in Ostdeutschland* erreichen bei dieser Zusammenschau der Entgelte von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten eine deutlich günstigere Verdienstreue zu den Männereinkommen im Osten nicht nur, weil sie als Vollzeitbeschäftigte mit ihren Einkommen nicht weit hinter den Männern zurückstehen (Abbildung 3.3), sondern auch deshalb, weil ihre Teil-

90 Im DJI-Kinderpanel ergab sich, dass von den erwerbstätigen Müttern mit Hauptschulabschluss 50 Prozent, von denen mit Abitur 65 Prozent teilzeitbeschäftigt waren.

zeitquote mit 27,8 Prozent nicht so stark von der der Männer in Ostdeutschland (6,3 %) abweicht, wie die Teilzeitquote der Frauen in Westdeutschland von der der Männer dort. Frauen in den westdeutschen Ländern arbeiten fast zur Hälfte (45,3 %) nur in Teilzeit. Die Teilzeitquote der Männer in Westdeutschland beträgt dagegen nur 6,2 Prozent (Kapitel 2.7.1). So gesehen haben Frauen im Westen neben den deutlichen Einkommensnachteilen als Vollzeitbeschäftigte ganz erhebliche Einkommenseinbußen in Kauf zu nehmen, weil sie oft nur einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Ein wesentlicher Grund für die hohe Teilzeitquote von Frauen in Westdeutschland dürfte das unzureichende Kinderbetreuungsangebot im Westen sein. Hinzu kommt in den westdeutschen Ländern allerdings auch ein Familienleitbild, das Müttern nahe legt, keine volle Erwerbsarbeit aufzunehmen, solange ihre Kinder klein sind (Kapitel 5, Abschnitte 5.5 und 5.7). Die der familiären Arbeitsteilung geschuldeten Einkommenseinbußen von Frauen sind mit Tabelle 3.2 immer noch unterschätzt, weil der überproportional hohe Anteil von Frauen unter den geringfügig Beschäftigten und der höhere Anteil von Frauen unter den Nicht-Erwerbspersonen (Kapitel 2, Abbildung 2.17 und Tabelle 2.2) in Tabelle 3.2 keine Berücksichtigung findet. Im Abschnitt 3.5 wird abgeschätzt, was Entgeltunterschiede und geschlechtsspezifische Erwerbsmuster für die Relation der Erwerbseinkommen von Frauen und Männern bezogen auf deren gesamtes Erwerbsleben bedeutet (Abbildung 3.22).

Zusammenfassend lässt sich festhalten:

Während die vollzeiterwerbstätigen westdeutschen Frauen seit 1997 minimale Anteile am durchschnittlichen männlichen Einkommen hinzugewinnen konnten, büßten die ostdeutschen Arbeitnehmerinnen auf hohem Niveau geringe Einkommensanteile ein.

Die Einkommensverteilung in Ostdeutschland kommt einer Gleichstellung von Frauen und Männern deutlich näher als die in Westdeutschland.

Weibliche Beschäftigte im Osten erzielen inzwischen 89 Prozent des durchschnittlichen Einkommens von vollzeitbeschäftigten Frauen im Westen. Die häufig in der Öffentlichkeit beklagte Einkommenslücke zwischen Ost und West ist bei den Einkommen der Männer viel gravierender. Sie schließt sich nur sehr langsam.

Unter den Teilzeitbeschäftigten sind die Verdienstrelationen zwischen Frauen und Männern für Frauen sehr viel günstiger als unter den Vollzeitbeschäftigten.

Auf Grund der hohen Teilzeitquoten weiblicher und der niedrigen Teilzeitquote männlicher Beschäftigter sind in Westdeutschland die *Einkommen* von weiblichen Beschäftigten *insgesamt* ganz erheblich niedriger als die der Männer. Derart groß sind die Einkommensdifferenzen in Ostdeutschland nicht, weil die Teilzeitquote der Frauen, dort deutlich geringer ist. In den westdeutschen Ländern beeinträchtigt die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen

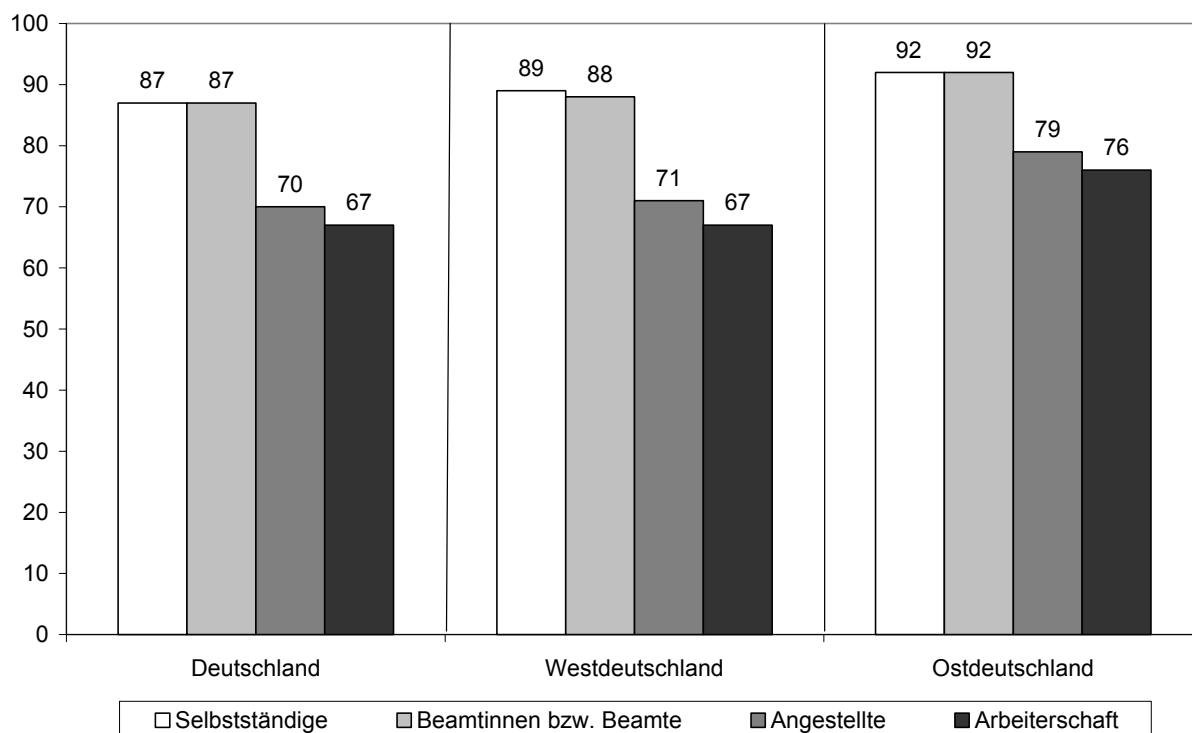
deren Erwerbseinkommen weit gravierender als die ungünstige Verdienstrelation bei Vollzeitbeschäftigung.

### 3.4 Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bei unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen

Während sich der durchschnittliche Einkommensabstand zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern im Rückblick auf die letzten Jahre insgesamt relativ stabil zeigt, divergieren die zeitgleich feststellbaren geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen zwischen *unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen* sehr deutlich.

Aktuell belegen die in der Einkommens- und Verbraucherstichprobe 2003 erfassten Einkommensunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Haupteinkommensbezieherinnen bzw. -bezieher, dass die Gleichstellung bei Selbstständigen, Beamtinnen bzw. Beamten, Angestellten und in der Arbeiterschaft sehr unterschiedlich weit vorangeschritten ist und dass bei allen Statusgruppen die Verdienstrelationen für Frauen im Osten günstiger sind als für Frauen im Westen (Abbildung 3.6).

**Abbildung 3.6: Anteil der Bruttomonatsverdienste von Haupteinkommensbezieherinnen an den durchschnittlichen Verdiensten von Haupteinkommensbeziehern (Vollzeit) nach sozialer Stellung in Deutschland insgesamt sowie West- und Ostdeutschland 2003 (in %)**



*Anmerkung:* Ohne Haushalte mit einem monatlichen Haushaltsnettoeinkommen von 18.000 € und mehr aus selbstständiger und unselbstständiger Arbeit

Datenbasis: Einkommens- und Verbraucherstichprobe (1. Halbjahr)

Quelle: Statistisches Bundesamt: Sonderauswertungen; eigene Berechnungen

Sowohl als Selbstständige bzw. Gewerbetreibende wie auch als Beamtinnen erzielen Frauen

deutlich mehr Anteile am entsprechenden Männereinkommen als Angestellte oder Arbeiterinnen. Man kann diesen Befund als einen Hinweis darauf nehmen, dass Frauen im öffentlichen Dienst, insbesondere Beamtinnen, weniger Nachteile hinzunehmen haben als abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft.<sup>91</sup> Offensichtlich können sich selbstständige bzw. gewerbetreibende Frauen auch eher gleiche Chancen sichern als Angestellte oder Arbeiterinnen.

Wenn im Folgenden nun die Einkommensungleichheit von weiblichen und männlichen *abhängig* Beschäftigten näher beleuchtet wird, so geschieht dies jeweils auf der Basis der Vollzeitbeschäftigten. Dabei wird in einem Zwischenschritt vorgegangen: Einerseits wird geprüft, ob Frauen etwa in den Beschäftigtengruppen überrepräsentiert sind, die *generell* – also unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit – schlechter bezahlt werden als andere Beschäftigtengruppen. Dann wird geprüft, ob Frauen und Männer *innerhalb* der jeweiligen Beschäftigtengruppen gleich bezahlt werden oder ob Frauen auch hier noch einmal benachteiligt werden.

#### 3.4.1 Berufs- und Tätigkeitsposition

Die ungleiche Bezahlung (vollzeitbeschäftigter) Frauen und Männer korrespondiert mit deren Beschäftigung auf unterschiedlichen Tätigkeitspositionen und in unterschiedlichen Leistungsgruppen. Häufig haben Frauen die ungünstigeren Positionen inne. Ob diese Eingruppierung von der Sache her gerechtfertigt ist, ist höchst umstritten.

Im Kapitel 2 wurde bereits gezeigt, dass sich Arbeitnehmerinnen insgesamt sehr viel stärker als Arbeitnehmer auf den unteren Hierarchieebenen der Berufs- und Betriebshierarchien konzentrieren. Auf Basis der Einteilung des Mikrozensus wurde für das Jahr 2004 zum Beispiel festgestellt, dass auf der höchsten Hierarchieebene „höhere Angestellte und Beamtinnen bzw. Beamte“ 22 Prozent der männlichen aber nur 12 Prozent der weiblichen Beschäftigten arbeiteten (Abbildung 2.23). *Daten der Lohnstatistik* zeigen am Beispiel des Produzierenden Gewerbes, dass in der untersten von drei Leistungsgruppen für Arbeiterinnen und Arbeiter deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt sind und dass in der am besten bezahlten Gruppe 59 Prozent der Arbeiter, aber nur 13 Prozent der Arbeiterinnen arbeiten. Diese Ungleichverteilung ist 2002 im Osten nicht so ausgeprägt wie im Westen (Statistisches Bundesamt 2004h: 353, Tabelle 6). Analoges gilt 2002 auch für den Angestelltenbereich (Statistisches Bundesamt 2004h: 355, Tabelle 7).

Dass Frauen im Durchschnitt ungünstigere Tätigkeitspositionen als Männer innehaben, er-

---

91 Es scheint ein internationales Phänomen zu sein, dass Frauen im öffentlichen Sektor eher an die Verdienste von Männern heranreichen als im privaten. So erzielten Frauen im Durchschnitt der EU-15-Staaten im öffentlichen Sektor 87 Prozent, im privaten Sektor aber nur 82 Prozent der Stundenlöhne von Männern (Eurostat, zitiert nach Dribbusch 2004).

weist sich zum Teil als ein Effekt ihrer insgesamt niedrigeren beruflichen Qualifikation. Im Arbeiterbereich müssen Frauen zum Beispiel deshalb Einkommenseinbußen hinnehmen, weil sie vergleichsweise oft als Nichtfacharbeiterin (also mit besonders geringer Qualifikation) eingestellt werden und vergleichsweise selten als Meisterinnen arbeiten. In Ostdeutschland ist die Positionierung von Arbeiterinnen weniger ungünstig als in Westdeutschland (Tabelle A 3.3). Dass viele Frauen inzwischen im *Angestelltenbereich* arbeiten, in dem im Durchschnitt besser als im Arbeiterbereich verdient wird, ist als günstige Positionierung von Frauen zu werten. Im Angestelltenbereich stellen Frauen inzwischen die Mehrheit der Beschäftigten (52,2 %) (Tabelle A 3.3). Während vor einigen Jahren noch damit gerechnet werden musste, dass Frauen häufiger als Männer unter ihrer Qualifikation beschäftigt werden, hat sich diese Geschlechterdiskrepanz, so belegen Berechnungen mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) deutlich reduziert (Bundesregierung 2004a: 93).

Gleichzeitig zeigt sich, dass Frauen im Arbeiterbereich auf gleicher Qualifikationsstufe ebenso wie im Angestelltenbereich jeweils schlechter entlohnt werden als Männer. Weibliche Beschäftigte erreichen 2002 in gleicher Tätigkeitsposition nur 59 bis 80 Prozent des durchschnittlichen Männerlohns (Abbildung 3.7).

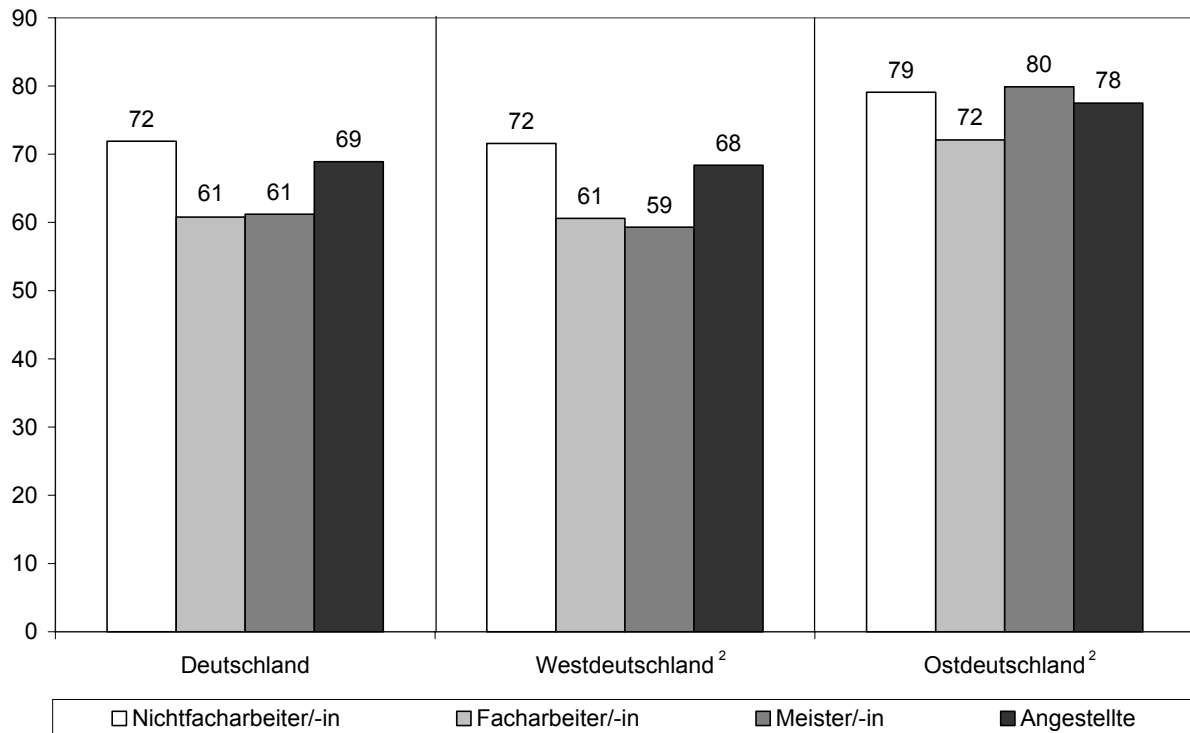
Neben den günstigeren Verdienstrelationen für Frauen in den ostdeutschen Bundesländern zeigt Abbildung 3.7, dass Arbeiterinnen in Westdeutschland bei gering qualifizierten Tätigkeiten („Nicht-Facharbeiterin“) eher das Verdienstniveau von Männern erreichen als auf Positionen für qualifiziertere Arbeiterinnen bzw. Arbeiter oder für Angestellte.

Die Nicht-Facharbeiterinnen im Westen verloren seit 1997 Einkommensanteile im Vergleich zu den Männern in gleicher Berufsposition (Verdienstanteile 1997 bei Nicht-Facharbeiterinnen: 75 %) (Deutscher Bundestag 2002a: 104 und hier Abbildung 3.7: 2002: 72 %). In Ostdeutschland blieben die Lohnanteile der weiblichen Beschäftigten im Vergleich zu 1997 weitgehend konstant. Sie verbesserten sich nur bei den Meisterinnen/Polierinnen von ungefähr 74 Prozent auf 80 Prozent (Deutscher Bundestag 2002a: 104 und hier Abbildung 3.7).

Da das Gros der abhängig Beschäftigten heute als Angestellte und nicht im Arbeiterbereich arbeitet und Frauen in der Arbeiterschaft generell unterrepräsentiert, bei den Angestellten mit immerhin 52 Prozent aber überrepräsentiert sind (Tabelle A 3.3), ist die im Angestelltenbereich erreichte Angleichung für die Einkommenssituation von Frauen insgesamt besonders bedeutsam. Deshalb ist wichtig: Im Vergleich zu den Vorjahren haben sich in Westdeutschland die Einkommensanteile der weiblichen Angestellten am entsprechenden Männereinkommen deutlich verbessert (1977: 63,6 %, 1997: 63,4 %, 2002: 68,4 %); in Ostdeutschland zeichnet sich allerdings eine Stagnation der Verdienstanteile von weiblichen Angestellten wenn auch auf höherem Niveau ab (1993: 78,4 %, 1997: 76,7 %, 2002: 77,5 %) (Deutscher

Bundestag 2002a: 104 und Abbildung 3.7). In dem in Westdeutschland beobachtbaren Zuwachs von Einkommensanteilen von Frauen im Angestelltenbereich kann man einen Effekt der zunehmenden Qualifikation von Frauen sehen.

**Abbildung 3.7: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> in unterschiedlichen Berufspositionen in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**



1 Hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

*Anmerkung:* Durch die ungleiche Repräsentanz von Frauen und Männern in den hier betrachteten Untergruppen der Beschäftigten fallen hier, wie unter Abbildung 3.2 näher erläutert, die Einkommensabstände zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten deutlich größer aus als bei einer Gesamtbetrachtung wie in Abbildung 3.3.

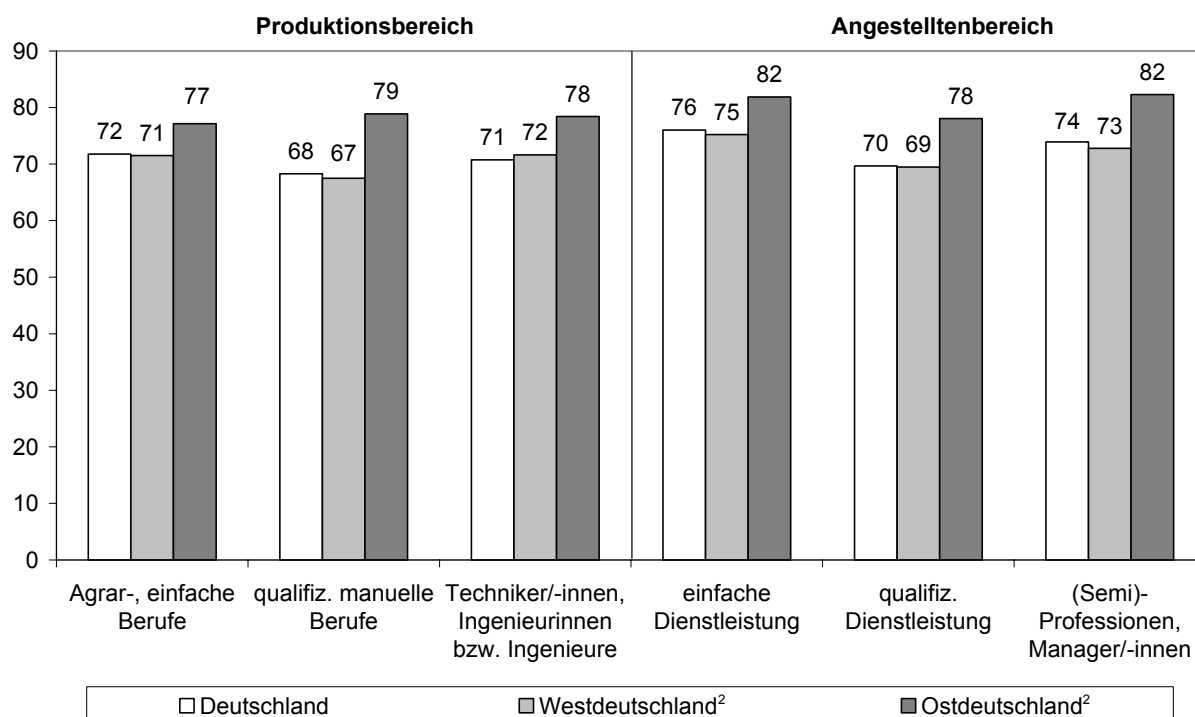
Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Auch eine andere, zum Teil differenziertere Betrachtung der Beschäftigtenhierarchien im Produktions- und Angestelltenbereich belegt, dass weibliche Beschäftigte keineswegs immer in den unteren Leistungs- bzw. Tätigkeitsgruppen stärker als in den oberen vertreten sind (Tabelle A 3.4). Gleichzeitig aber zeigt sich, dass Frauen auch auf der gleichen Stufe der Tätigkeitshierarchie deutlich schlechter als Männer bezahlt werden (Abbildung 3.8).

Wieder ist offensichtlich, dass die weiblichen Beschäftigten auf allen Tätigkeitsstufen in ostdeutschen Betrieben weniger Einkommensnachteile hinzunehmen haben als in westdeutschen Betrieben. Besonders günstig sind in Ostdeutschland die Einkommensrelationen für weibliche Beschäftigte im Angestelltenbereich (Abbildung 3.8).

**Abbildung 3.8: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach beruflichen Tätigkeiten und Tätigkeitshierarchien in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**



1 Hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt der Frauen bezogen auf das hochgerechnete sozialversicherungspflichtige Bruttojahresentgelt der Männer. Beides auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte ermittelt. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte; zur Klassifikation der beruflichen Tätigkeiten siehe Tabelle A 3.5.

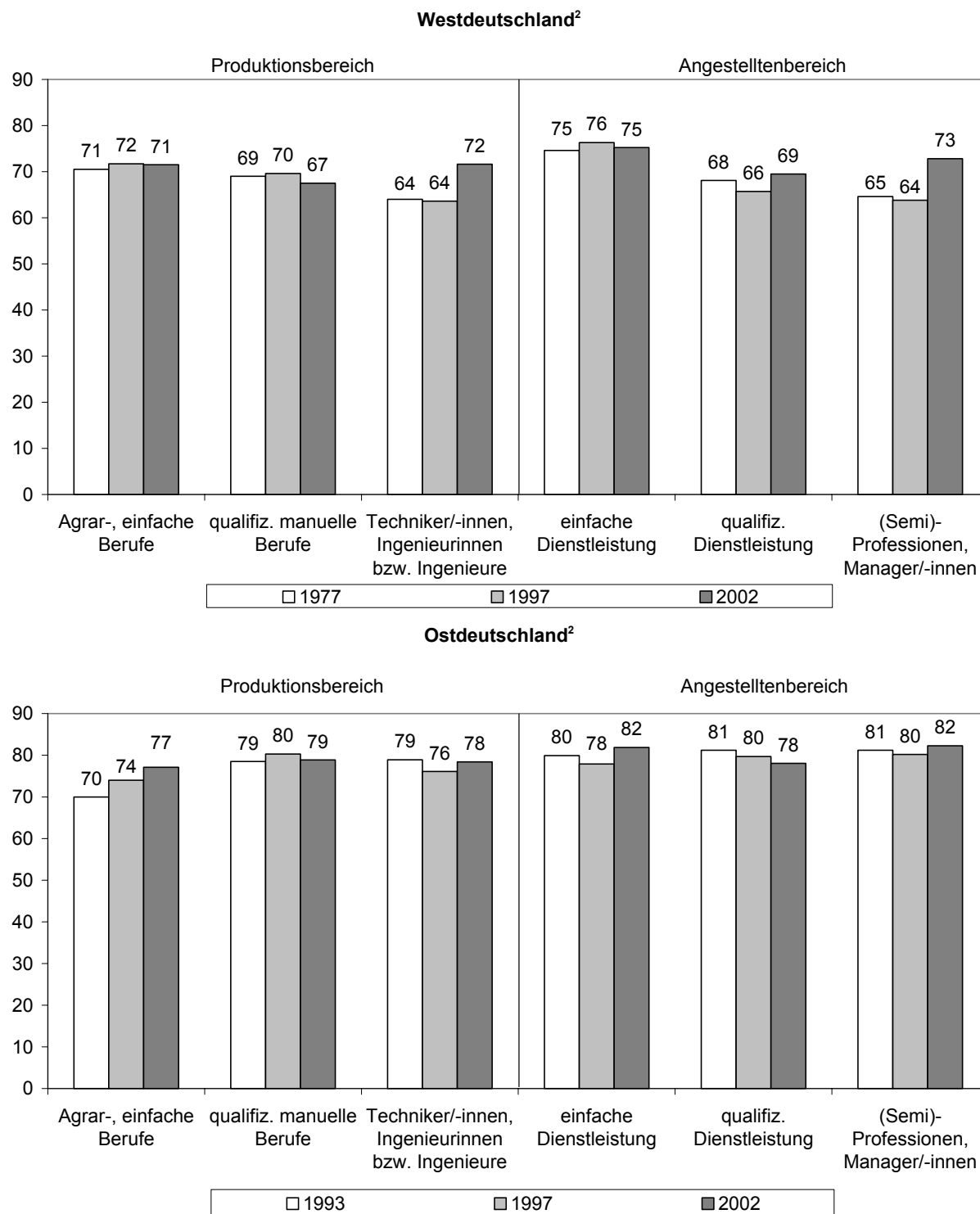
2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Ein Vergleich der Zahlen von 1997 und 2002 zeigt, dass Frauen in Westdeutschland, wo ihre Arbeit in den qualifiziertesten Bereichen mit 64 Prozent des Männerlohnes sowohl im Produktions- wie im Angestelltenbereich 1997 noch massiv schlechter bezahlt war, deutlich hinzugewinnen konnten. Auf den niedrigeren Qualifikationsniveaus konnten die weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland keine weiteren Einkommensanteile hinzugewinnen (Abbildung 3.9).

**Abbildung 3.9: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach beruflichen Tätigkeiten und Tätigkeitshierarchien in West- und Ostdeutschland 1977, 1993, 1997 und 2002 (in %)**



1 Für 2002 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt der Frauen auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Anmerkung: Zur Klassifikation der beruflichen Tätigkeiten siehe Tabelle A 3.5

Datenbasis: IAB-Beschäftigtenstichprobe; BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quellen: Deutscher Bundestag 2002a: 106, Schaubild 2.6; BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

In Ostdeutschland änderte sich in den letzten Jahren wenig an den für Arbeiterinnen und weibliche Angestellte insgesamt günstigeren Einkommensrelationen. Nur bei den einfachen Berufen ist eine deutliche Verbesserung der Lohnsituation von Frauen zu beobachten. Damit wird ein Tätigkeitsfeld von Frauen in den ostdeutschen Ländern aufgewertet, das bisher von Einkommensrelationen geprägt war, die für Ostdeutschland 1993 noch ganz untypisch schlecht waren. Im Angestelltenbereich sind Frauen in Ostdeutschland auf dem mittleren Qualifikationsniveau Einkommensanteile verloren gegangen (Abbildung 3.9).

Insgesamt zeigen die im Kapitel 3.4.1 präsentierten Daten, dass Frauen keineswegs durchgehend auf den hierarchisch niedrigeren Positionen stärker vertreten sind als in den gehobenen Positionen. Im Angestelltenbereich sind Frauen zum Beispiel günstig positioniert. Dies gilt ganz besonders für die Frauen im Osten.<sup>92</sup> Die Abbildungen 3.6. bis 3.9 machen gleichzeitig deutlich, dass Frauen auch bei gleicher sozialer Stellung und auf gleicher hierarchischer Tätigkeitsposition deutlich weniger als Männer verdienen. Mögliche Ursachen für diese Ungleichheit könnten zum Beispiel die ungleiche Bezahlung in unterschiedlichen Branchen und die ungleiche Bezahlung in Unternehmen unterschiedlicher Größe sein (3.4.2 und 3.4.3). Die Analysen von Hinz und Gartner weisen allerdings darauf hin, dass es zwischen Frauen und Männern deutliche Lohnunterschiede auch *innerhalb* von Betrieben bei gleichen Berufen gibt und zwar sowohl zum Zeitpunkt der Einstellung wie bei der Lohnentwicklung im Zeitverlauf (Hinz/Gartner 2005). Die unterschiedliche Bezahlung von Frauen und Männern in den Betrieben verdient also noch immer große Aufmerksamkeit (ebd.: 31).

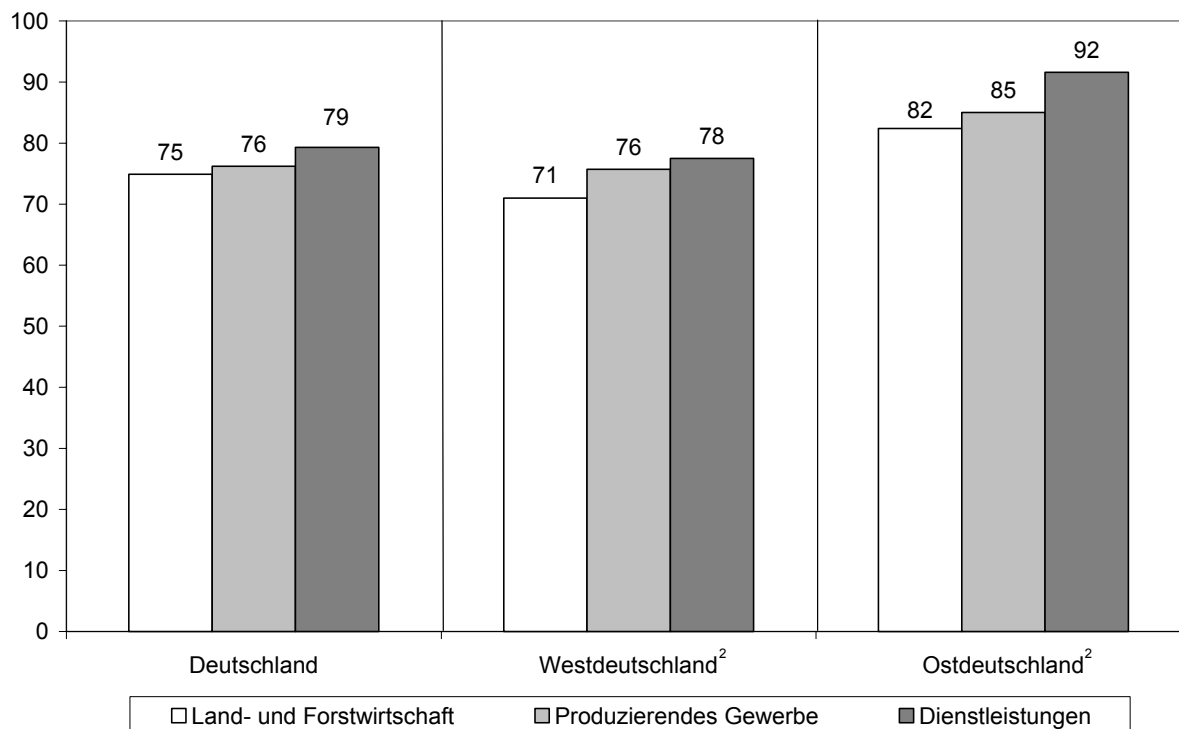
### 3.4.2 Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen

Weibliche und männliche Beschäftigte konzentrieren sich in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren und -branchen. Oft sind Männer in den gut zahlenden Branchen stärker vertreten als in den schlecht zahlenden. In den großen Wirtschaftssektoren haben sich Frauen mit ihrer Dominanz im Dienstleistungssektor aber durchaus günstig positioniert (Abbildung A 2.3). Im Durchschnitt sind nämlich die Verdienste in der Land- und Forstwirtschaft einem Sektor also, in dem männliche Beschäftigte überwiegen, ganz erheblich niedriger als im Dienstleistungssektor, in dem 81 Prozent aller Frauen arbeiten. Die Verdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor sind dagegen im Durchschnitt ähnlich hoch (Tabelle A 3.6). Frauen würden also nicht per se hinzugewinnen, wenn sie sich stärker den Fertigungsberufen zuwenden würden. Abbildung 3.10 zeigt aber, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer *innerhalb* dieser Sektoren sehr ungleich bezahlt werden.

---

92 Hierzu liefern die Tabellen im Anhang die notwendigen Informationen (Tabelle A 3.3 bis A 3.5)

**Abbildung 3.10: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach Wirtschaftssectoren in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**



1 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Frauen erhalten in der westdeutschen Land- und Forstwirtschaft 2002 zum Beispiel nur 71 Prozent, in Ostdeutschland 82 Prozent des Männerlohnes (Abbildung 3.10). Zwischen 1997 und 2002 haben sich die Einkommensabstände zwischen Frauen und Männern in der Land- und Forstwirtschaft in West und Ost vergrößert (Tabelle A 3.6). Bei der Betrachtung der Gesamtsituation von vollzeitbeschäftigten Frauen fällt diese drastische Entwicklung allerdings kaum ins Gewicht, da nur 2 Prozent aller Frauen in der Land- und Forstwirtschaft arbeiten (Kapitel 2, Abbildung 2.21). Zwischen 1997 und 2002 verschlechterten sich in den ostdeutschen Bundesländern allerdings auch im Produzierenden Gewerbe die Verdienstrelationen für Frauen (Tabelle A 3.6). Nur im westdeutschen Dienstleistungssektor gewannen Frauen zwischen 1997 und 2002 Verdienstanteile dazu. Sie erreichen hier 2002 im Schnitt nun 77,5 Prozent der Männerverdienste. In Ostdeutschland erreichten Frauen im Dienstleistungssektor konstant 92 Prozent des männlichen Verdienstes (Tabelle A 3.6). Für den Erhalt des erreichten Gleichstellungsniveaus in Ostdeutschland ist dies von zentraler Bedeutung, da auch im Osten Deutschlands die übergroße Mehrheit der erwerbstätigen Frauen im

Dienstleistungssektor arbeitet.<sup>93</sup> Trotz der von Frauen in Ostdeutschland erzielten Verdiensteile von über 90 Prozent der Männereinkommen, reichten Frauen im Osten auch im Dienstleistungsbereich mit ihren Einkommensbeträgen nicht an die Einkommen von Frauen im Westen heran und müssen sich mit weit weniger Einkommen zufrieden geben als die Männer im Westen (Tabelle A 3.6).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer konzentrieren sich innerhalb der großen Wirtschaftssektoren in je spezifischen Wirtschaftszweigen. Wegen dieser Konzentration werden diese Branchen dann als „Frauen- bzw. Männerdomänen“ bezeichnet. Tabelle A 3.7 zeigt für das *Produzierende Gewerbe*, dass weibliche Beschäftigte in jenen Branchen überrepräsentiert sind, in denen sehr schlecht verdient wird, so im Textil-, Leder- und Bekleidungsgewerbe. Männer dominieren dagegen vielfach in jenen Branchen, in denen sehr gut verdient wird, so in den Wirtschaftszweigen Kokerei/Mineralölverarbeitung, Fahrzeugbau sowie Energie- und Wasserversorgung. Die Aufteilung des Arbeitsmarktes in „Frauendomänen“ und „Männerdomänen“ kann also zur Erklärung der niedrigen Einkommen von Frauen beitragen.

Die beschriebene Segregation der männlichen und weiblichen Beschäftigten in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen ist in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich ausgeprägt. In Ostdeutschland ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten in vielen Hochlohnsektoren deutlich größer als in Westdeutschland (Tabelle A 3.7). Aktuelle Lohnvorausschätzungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass auch 2004 das Lohngefälle im Produzierenden Gewerbe zwischen den Wirtschaftszweigen sehr groß ist und dass in den Branchen, in denen Frauen überrepräsentiert sind, im Textil- und Bekleidungsgewerbe sowie im Ledergerbergewerbe nach wie vor besonders schlecht verdient wird (Tabelle 3.3).

---

93 Nach dem BA-Beschäftigtenpanel arbeiten 2002 im Jahresdurchschnitt in Ostdeutschland 81 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen im Dienstleistungssektor. In Westdeutschland sind es 76 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen.

**Tabelle 3.3: Beschäftigte (Vollzeit) im Produzierenden Gewerbe und deren Bruttomonatsverdienste in ausgewählten Wirtschaftszweigen in Deutschland 2004**

Ausgewählte Wirtschaftszweige	Bruttomonatsverdienst insgesamt		Anteil des Fraueneinkommens in % der Männereinkommen
	Euro	Rang	
Fahrzeugbau	3.420	1	86,7
Energie- und Wasserversorgung	3.356	2	82,7
Chemische Industrie	3.307	3	84,7
Herst. v. Büromaschinen, DV-Geräten u. Einrichtungen, Elektrotechnik <sup>1</sup>	3.201	4	69,7
Maschinenbau	3.165	5	81,9
Papier-, Verlags- und Druckgewerbe	2.972	6	82,9
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	2.875	7	95,7
Metallerzeugung, -bearbeitung, Herst. v. Metallzeugnissen	2.779	8	81,0
Glasgewerbe, Verarbeitung von Steinen und Erden <sup>2</sup>	2.608	9	81,7
Herst. v. Gummi- und Kunststoffwaren	2.589	10	76,4
Ernährungsgew. und Tabakverarbeitung	2.566	11	74,1
Hoch- und Tiefbau	2.559	12	90,8
Herst. v. Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Recycling	2.420	13	79,3
Holzgewerbe <sup>3</sup>	2.378	14	82,7
Ledergewerbe	2.319	15	72,6
Textil- und Bekleidungsgewerbe	2.272	16	76,2
Produzierendes Gewerbe insgesamt	2.971	–	79,9

1 auch Rundfunk und Medizintechnik etc.

2 auch Keramik

3 ohne Herstellung von Möbeln

Verdiensterhebung als Stichprobenerhebung in Betrieben Juli 2004

Quelle: Statistisches Bundesamt 2005I

Tabelle 3.3 macht gleichzeitig deutlich, dass Frauen auch *innerhalb* der Wirtschaftszweige im Produzierenden Gewerbe noch einmal schlechter gestellt sind. Sie erreichen zum Beispiel dann, wenn sie im Fahrzeugbau beschäftigt sind, nur 87 Prozent des durchschnittlichen Männerverdienstes, im Ledergewerbe sogar nur 73 Prozent (Tabelle 3.3). Offensichtlich haben Frauen und Männer auch *innerhalb* der einzelnen Wirtschaftszweige unterschiedliche Tätigkeitsfelder und -positionen, die zu einer im Durchschnitt deutlich schlechteren Bezahlung von weiblichen Beschäftigten führen. Die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Wirtschaftszweige ist zur Erklärung der Lohnunterschiede also entgegen einer verbreiteten Annahme jedenfalls im Produzierenden Gewerbe eher von untergeordneter Bedeutung.

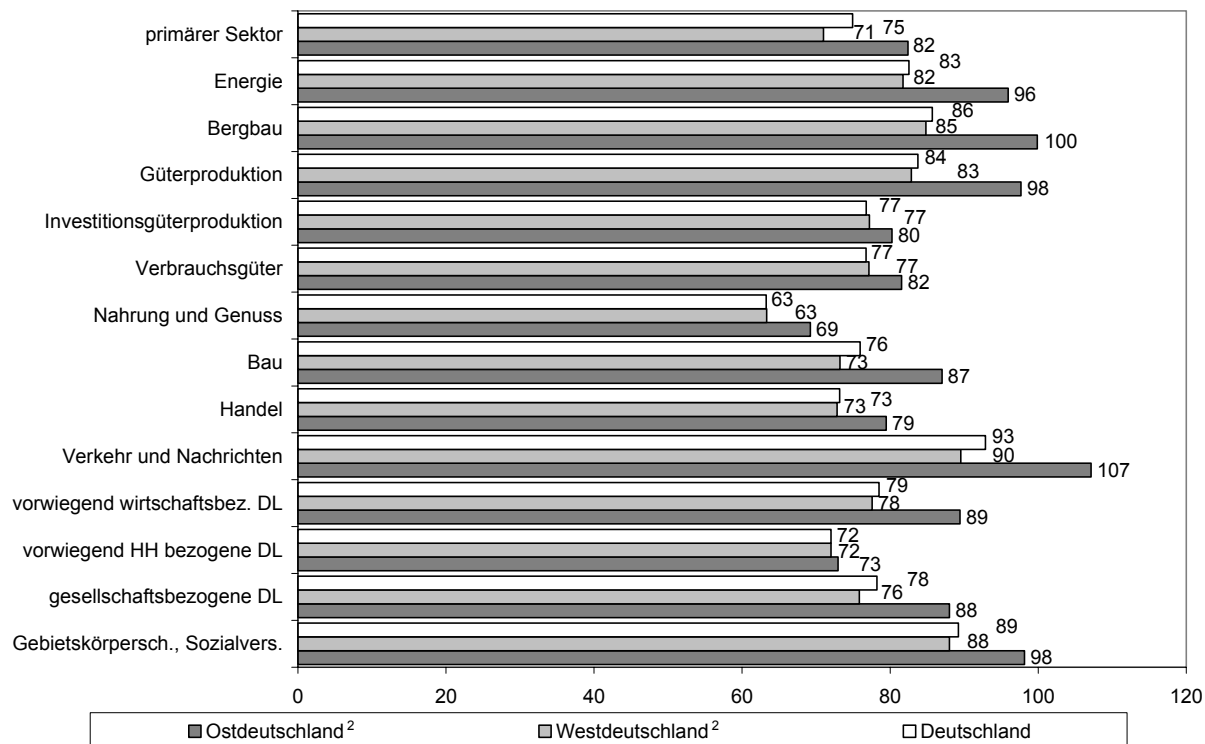
Betrachtet man nicht nur das Produzierende Gewerbe, sondern alle Wirtschaftszweige, so zeigt sich, dass es inzwischen einen gut zahlenden beschäftigungsstarken Wirtschaftszweig gibt, in dem Frauen dominieren: den der gesellschaftsbezogenen Dienstleistungen. Dort werden zwar keine Spitzeneinkommen, aber auch keine unterdurchschnittlichen Einkommen

erzielt (Tabelle A 3.8). Im Überblick über alle Wirtschaftssektoren zeigt sich, dass in der Landwirtschaft („primärer Sektor“) aber auch im Baugewerbe eher unterdurchschnittlich verdient wird. Gleichzeitig dominieren Männer in diesen Wirtschaftszweigen. In den Wirtschaftszweigen, in denen Frauen weniger als 20 Prozent der Belegschaft stellen, wird aber in der Regel besser verdient als in den Bereichen, in denen sie mehr als 40 Prozent der Belegschaft stellen (Tabelle A 3.8). Dass sich diese Lohndifferenzen immer auf einem freien Markt orientiert an der Produktivität der Beschäftigten herstellen, lässt sich kaum behaupten; zu offensichtlich sind staatliche Subventionen und Regulierungen zu Gunsten einiger Hochlohnbranchen, in denen vorwiegend Männer arbeiten. In der Vergangenheit fielen häufiger auch staatliche Stützungsmaßnahmen zu Gunsten einzelner in die Krise geratener Großunternehmen auf. Dabei handelte es sich überwiegend um Unternehmen, in denen vor allem Arbeitsplätze von Männern auf dem Spiel standen.

Dass sich Frauen und Männer in jeweils unterschiedlichen Branchen konzentrieren, in denen unterschiedlich entlohnt wird, trägt jedenfalls zur Erklärung der ungleichen Einkommen bei. Die Rangreihe der Wirtschaftszweige nach den Durchschnittslöhnen fällt in Ost und West allerdings unterschiedlich aus. Während in Ostdeutschland der öffentliche Dienst (Gebietskörperschaften, Sozialversicherung) den zweiten Rangplatz einnimmt, nimmt er in Westdeutschland den sechsten Platz ein. Auch weil ostdeutsche Frauen in diesem in Ostdeutschland vergleichsweise gut bezahlten Bereich überrepräsentiert sind, gelingt ihnen im Durchschnitt eine sehr viel günstigere Positionierung im ostdeutschen Einkommensgefüge als den Frauen im Westen. Frauen in den ostdeutschen Bundesländern sind auch in anderen Hochlohnsektoren besser repräsentiert als die Frauen in den westdeutschen Bundesländern (Energie, Investitionsgüterproduktion, Bergbau und Güterproduktion) (Tabelle A 3.8). Damit ist auch plausibel, dass Frauen in den ostdeutschen Bundesländern nur geringe Einkommensnachteile gegenüber Männern haben.

Gleichzeitig lässt sich belegen, dass Männer und Frauen auch *innerhalb* der einzelnen Branchen unterschiedlich entlohnt werden und zwar ganz besonders wiederum Frauen in Westdeutschland (Abbildung 3.11).

**Abbildung 3.11: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach Wirtschaftszweigen in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**



1 Hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte ermittelt. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Vollzeit, Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte; Klassifikation von Wirtschaftszweigen nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit – WZ 93.

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Anmerkung: DL= Dienstleistung, HH = Haushalt

Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

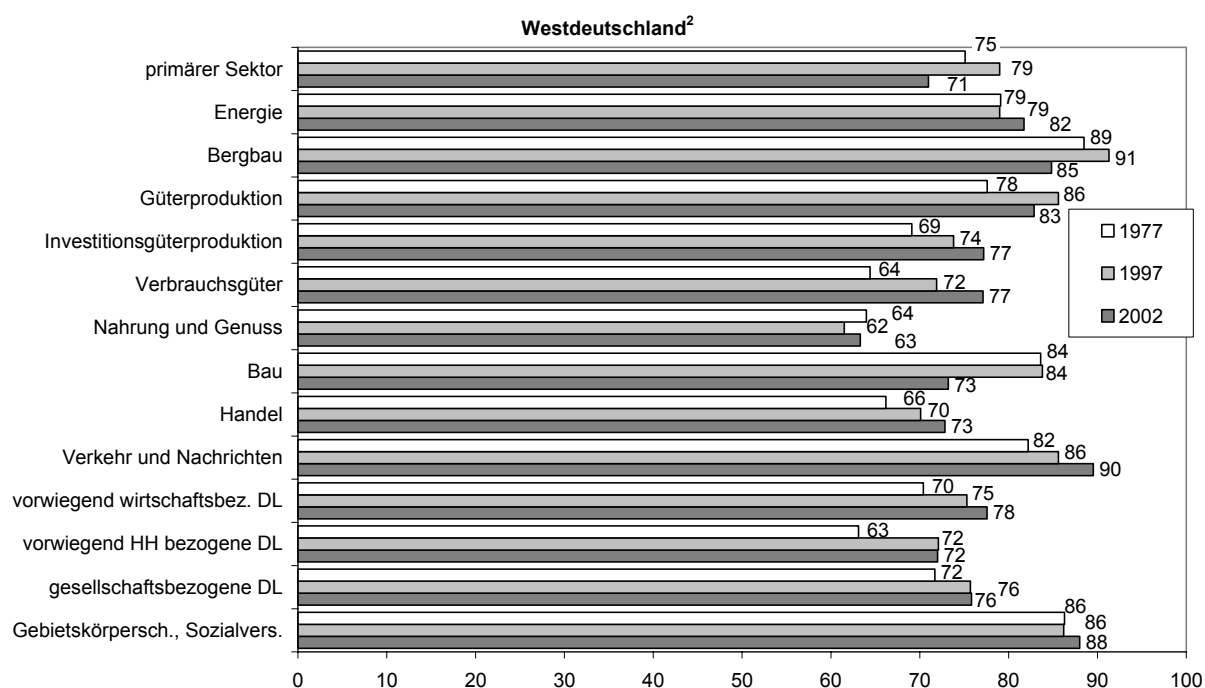
Abbildung 3.11 zeigt zum Beispiel, dass weibliche Beschäftigte in der Land- und Forstwirtschaft (*Primärer Sektor*) in Westdeutschland nur 71 Prozent, in Ostdeutschland 82 Prozent des Männerlohnes erzielen. Im Wirtschaftszweig *Nahrung und Genuss* ist die schlechtere Entlohnung von Frauen mit einem Verdienstanteil 63 Prozent in den westdeutschen und von 69 Prozent in den ostdeutschen Ländern besonders auffällig. Die Abbildung 3.11 zeigt einen Wirtschaftszweig, in dem weibliche Beschäftigte in Ostdeutschland im Durchschnitt mehr als männliche verdienen: die Verkehrs- und Nachrichtenbranche. Offensichtlich konnten Frauen in dieser expandierenden Branche gute Positionen erobern, während Männer hier schlechter entlohnt werden.<sup>94</sup>

94 Unterteilt man die Verkehrs- und Nachrichtenbranche weiter (Landverkehr, Luft- und Schifffahrt, Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr sowie Nachrichtenübermittlung), dann zeigen sich in den einzelnen Untergliederungen keine höheren Frauenverdienste. Die höheren Frauenverdienste im Gegensatz zu den Männerverdiensten sind in der Verkehrs- und Nachrichtenbranche dem Umstand zu verdanken, dass mehr vollzeitbeschäftigte Männer in Ostdeutschland im durchschnittlich geringer bezahlten Bereich des Landverkehrs und der Hilfs- und Nebentätigkeiten des Verkehrs arbeiten. Dagegen sind mehr Frauen im höher entlohnten Bereich der Nachrichtenübermittlung beschäftigt.

Dass auch *innerhalb* der einzelnen Wirtschaftszweige große Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zu finden sind, ist ein Hinweis darauf, dass die Verteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Wirtschaftszweige nur von untergeordneter Bedeutung für die Erklärung der Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten sind.

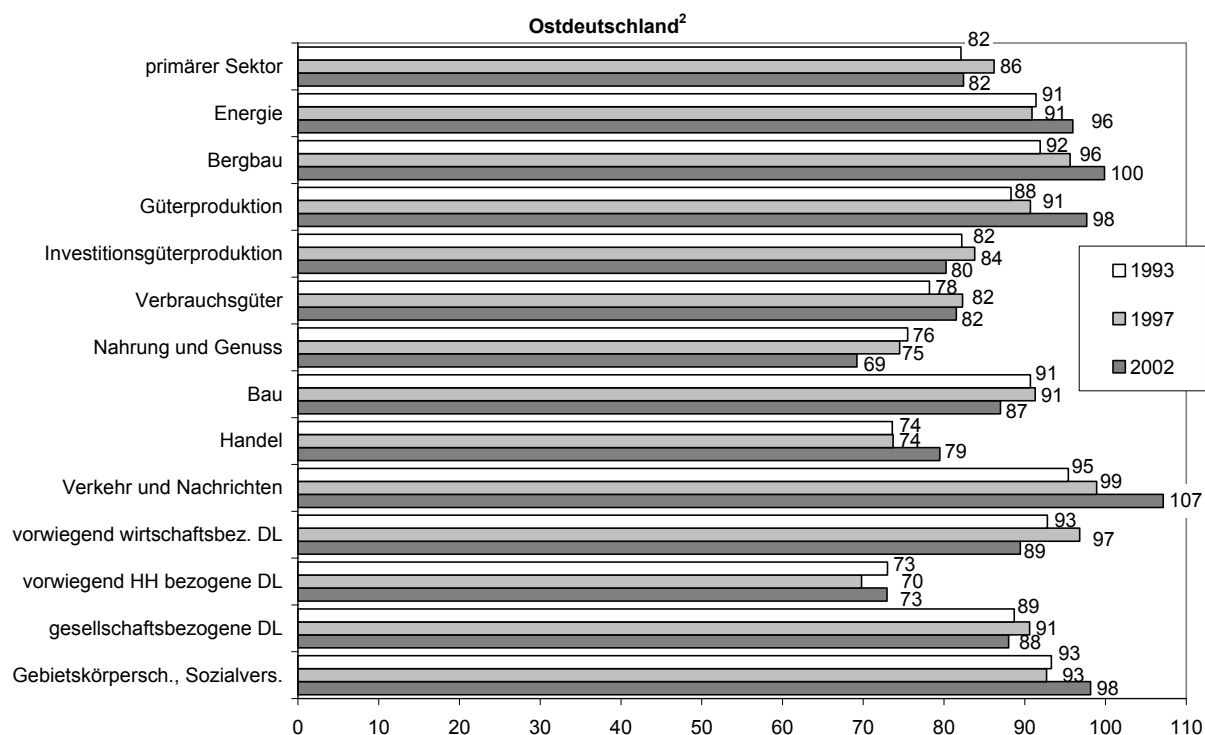
Die Relationen zwischen den Einkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten haben sich zwischen 1977 und 2002 in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sehr unterschiedlich entwickelt. Mehr Gleichheit wurde zwischen 1977 und 2002 im Westen in der Energiebranche, der Investitionsgüter- und der Verbrauchsgüterproduktion, im Handel und im Wirtschaftszweig Verkehr und Nachrichten, in den vorwiegend wirtschaftsbezogenen Dienstleistungen und bei Beschäftigten der Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen erreicht (Abbildung 3.12).<sup>95</sup>

**Abbildung 3.12: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach Wirtschaftszweigen in West- und Ostdeutschland 1977, 1997 und 2002 (in %)**



– Fortsetzung nächste Seite –

<sup>95</sup> In anderen Bereichen vergrößerte sich aber der Abstand der Einkommen von Frauen und Männern.



1 Für 2002 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte ermittelt. Sozialversicherungspflichtig beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Vollzeit, Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte; Klassifikation von Wirtschaftszweigen nach der Statistik der Bundesanstalt für Arbeit – WZ 93

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Anmerkung: DL = Dienstleistung, HH = Haushalt

Datenbasis: IAB-Beschäftigtenstichprobe; BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quellen: Deutscher Bundestag 2002a: 109, Schaubild 2.7; BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

In Ostdeutschland bestand 1997 eine unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten für Frauen viel günstigere Ausgangssituation als im Westen. Die Frauen in den ostdeutschen Ländern konnten die günstige Verdienstrelation in einigen Wirtschaftszweigen noch ausbauen, so im Energiesektor, im Bergbau, in der Güterproduktion, im Handel, in der Verkehrs- und Nachrichtenbranche sowie bei der Beschäftigung im öffentlichen Dienst und bei den Sozialversicherungen (*Gebietskörperschaften*). In anderen Bereichen vergrößerte sich aber der Abstand der Einkommen von Frauen und Männern in Ostdeutschland (Abbildung 3.12). Wie im Osten gibt es auch im Westen Deutschlands einige Branchen, in denen in den letzten Jahren die Einkommensabstände zwischen Frauen und Männern wieder zunehmen (Abbildung 3.12). In Ost und West bewegt sich die Entgeltgleichheit also nicht nur auf völlig unterschiedlichem Niveau, sondern sie unterliegt auch einer branchenspezifischen Dynamik, die keineswegs immer parallel verläuft.

Insgesamt zeigt Abbildung 3.12, dass sich das gesamte Lohngefüge in den letzten Jahren in Bewegung befindet, auch wenn die pauschalen Durchschnittswerte der Verdienstanteile von Frauen nur wenig Veränderung erkennen lassen (Abbildung 3.3). Neben Angleichungstendenzen im Lohngefüge tun sich auch neue Diskrepanzen zwischen Frauen- und Männerver-

diensten auf. Hiervon sind insbesondere Frauen in Ostdeutschland betroffen, und zwar in der Branche Nahrung und Genuss, im Baugewerbe und in einigen Dienstleistungsbranchen (Abbildung 3.12).

Der Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern macht auf verschiedene Mechanismen aufmerksam, über die eine Abwertung von Frauenarbeit schon bei der Festlegung der tariflichen Grundentgelte erfolgen kann:

- „Nichtbewertung von Anforderungen, die an frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, z.B. Körperkraft bei Pflegepersonal.
- Verwendung unterschiedlicher Kriterien bei der Bewertung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten.
- Doppel- oder Mehrfachbewertung von Kriterien, die ähnliche Sachverhalte erfassen und männerdominierte Gruppen begünstigen (z.B. „Kenntnisse“ und „Denken“).
- Diskriminierende Auslegung von Kriterien oder Verwendung diskriminierungsanfälliger Kriterien, die Frauen und Männer aus gesellschaftlichen oder physischen Gründen (z.B. tradierte familiäre Rollenverteilung oder Körperkraft) in unterschiedlichem Maß erfüllen können.
- Eröffnen von Bewertungsspielräumen (z.B. durch summarische Bewertung, vage Formulierungen) und Nutzen dieser Spielräume zuungunsten von „Frauentätigkeiten“.
- Aneinanderbinden von Kriterien, z.B. Bewertung von „besonderer Verantwortung“ nur dann, wenn „gründliche, umfassende Fachkenntnisse und selbstständige Leistungen“ erfüllt sind.
- Unverhältnismäßig hohe Gewichtung von Kriterien, die v.a. auf männerdominierte Tätigkeiten zutreffen (z.B. Muskelkraft).
- Bewerten von anspruchsvollen Tätigkeitsanteilen erst dann, wenn sie einen bestimmten Zeitanteil erreichen, z.B. zu 50 Prozent Tätigkeiten, die gründliche und vielseitige Fachkenntnisse erfordern.
- Verwendung unterschiedlicher Arbeitsbewertungssysteme mit unterschiedlichen Bewertungslogiken“ (Deutscher Bundestag 2002a: 217).

Die tarifrechtlich geregelte Arbeitsbewertung kann sowohl zur Ungleichheit der Einkommen in unterschiedlichen Branchen und Berufen als auch zur unterschiedlichen Eingruppierung und Bewertung der Arbeit von Frauen in ein und derselben Branche bzw. in ein und demselben Beruf beitragen.

In der Tat lässt sich auch auf der Ebene der einzelnen Berufe eine schlechtere Bezahlung von Frauen nachweisen. In den von Männern besonders häufig besetzten Berufen wurde 2002 deutlich besser bezahlt als in den von Frauen besonders häufig besetzten Berufen (Tabelle A 3.9). Gleichzeitig kann gezeigt werden, dass Männer bei Beschäftigung im gleichen Beruf deutlich besser als Frauen bezahlt werden. So verdiente eine weibliche Bürokräft 2002 zum Beispiel im Durchschnitt 2.580 € und damit im Durchschnitt nur 75 Prozent einer männlichen Bürokräft. Die Metallarbeiterinnen verdienen mit 1.889 € 79 Prozent eines Metallarbeiters (Tabelle A 3.9). Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern selbst im gleichen Beruf wird auch in der folgenden Tabelle sichtbar (Tabelle 3.4).

**Tabelle 3.4: Bruttomonatsverdienst vollzeitbeschäftigter Frauen nach Berufen in Deutschland 2003**

Beruf	Verdienst in €	Fraueneinkommen in % der Männereinkommen
Angestellte		
Naturwissenschaftlerinnen	3.830	88,6
Datenverarbeitungsfachleute	3.727	83,9
sonstige Ingenieurinnen	3.375	76,3
sonstige Technikerinnen	2.834	75,2
Bürofachkräfte	2.573	75,1
Groß- und Einzelhandelskaufleute, Einkäuferinnen	2.630	74,2
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlerinnen, Statistikerinnen	3.739	73,3
Leitende und administrativ entscheidende Verwaltungsfachleute	3.815	72,3
Bankfachleute	2.852	71,8
Unternehmerinnen, Geschäftsführerinnen, -bereichsleiterinnen	4.156	68,7
Verkäuferinnen	1.861	68,1
Arbeiterinnen		
Maschinenschlosserinnen	2.246	90,8
Kraftfahrzeugführerinnen	2.010	83,9
Elektroinstallateurinnen, -monteurinnen	2.137	83,2
Elektrogeräte-, -teilemontiererinnen	2.039	82,9
Lager-, Transportarbeiterinnen	1.777	80,2
Metallarbeiterinnen	1.970	79,7
Hilfsarbeiterinnen ohne nähere Tätigkeitsangabe	1.736	78,4

*Anmerkung:* Fortschätzung des Einkommens mit dem Index der Bruttomonatsverdienste aus der laufenden Verdiensterhebung auf das Jahr 2003

Datenbasis: Gehalts- und Lohnstrukturerhebung

Quelle: Statistisches Bundesamt: 2004ak: Sonderauswertungen

Ein ungleicher Lohn für gleichwertige Arbeit ist mit Tabelle 3.4 dennoch nicht zu belegen; innerhalb jeder Berufsgruppe gibt es ja wiederum unterschiedliche Tätigkeitsfelder, Verantwortlichkeiten und Leistungsgruppen. Eine Diskriminierung von weiblichen Beschäftigten könnte etwa darin bestehen, dass ihnen bei gleicher Qualifikation nicht die gleiche Arbeit, sondern eine schlechter bewertete zugewiesen wird. Auch wäre es möglich, dass sie bei

gleicher Qualifikation, etwa weil der Arbeitgeber mit einer durch Familienaufgaben begrenzten Produktivität rechnet, Positionen erhalten, die weniger Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Auch wenn eine unmittelbare Diskriminierung von weiblichen Beschäftigten nicht belegt werden kann, müssen die vorliegenden Zahlen doch zum Anlass genommen werden, der Bezahlung von Frauen und Männern in den Betrieben größere Aufmerksamkeit zu schenken. Dies gilt umso mehr, als Hinz und Gartner auf der Basis eines kombinierten Betriebs- und Beschäftigten-Datensatzes der Bundesagentur für Arbeit (IAB-Daten) zu dem Ergebnis kommen, dass Frauen in westdeutschen Betrieben selbst bei gleichen produktivitätsrelevanten Qualifikationen (Ausbildung und Berufserfahrung) im gleichen Betrieb und im gleichen Beruf Einkommensnachteile von 12 Prozentpunkten hinzunehmen haben (Hinz/Gartner 2005: 31).<sup>96</sup>

Festzuhalten bleibt, dass Männer in jenen Branchen dominieren, in denen überdurchschnittlich gute Einkommen erzielt werden, während Branchen, in denen schlecht bezahlt wird, oft relativ hohe Anteile weiblicher Beschäftigter aufzuweisen haben. Überdurchschnittlich viele Frauen münden mit ihren Berufsentscheidungen, mit ihrer Ausbildung und bei ihrer Arbeitsplatzsuche in schlechter bezahlte Branchen ein. Gleichzeitig sind sie aber auch innerhalb fast jeder Branche noch einmal deutlich schlechter als Männer bezahlt.

Selbst innerhalb ein und desselben Berufes verdienen Männer im Durchschnitt deutlich mehr als Frauen. In der ostdeutschen Wirtschaft sind die beiden genannten Mechanismen sehr viel schwächer ausgeprägt. Frauen konzentrieren sich weniger in den schlecht bezahlten Branchen und sie haben in gleichen Tätigkeitsbereichen nur vergleichsweise geringe Einkommenseinbußen hinzunehmen.

### 3.4.3 Zugehörigkeit zu unterschiedlich großen Unternehmen

Als Grund für die geringeren Einkünfte von Frauen wird immer wieder auch deren Beschäftigung in eher kleinen und mittleren Unternehmen genannt (Deutscher Bundestag 2002a: 75, Tabelle 1.6). Diese Unternehmen zahlen *generell* geringere Löhne und Gehälter als größere Unternehmen.

Auch für das Jahr 2002 lässt sich belegen, dass in den kleineren Betrieben im Schnitt deutlich weniger als in den mittleren Betrieben verdient wird und dass in den Großbetrieben die Verdienste sowohl in Westdeutschland als auch in Ostdeutschland am höchsten sind (Tabelle A 3.10). Gleichzeitig zeigt sich, dass in Westdeutschland der Frauenanteil an den Beschäftigten systematisch abnimmt je größer der Betrieb ist. Dies könnte als Diskriminierung

---

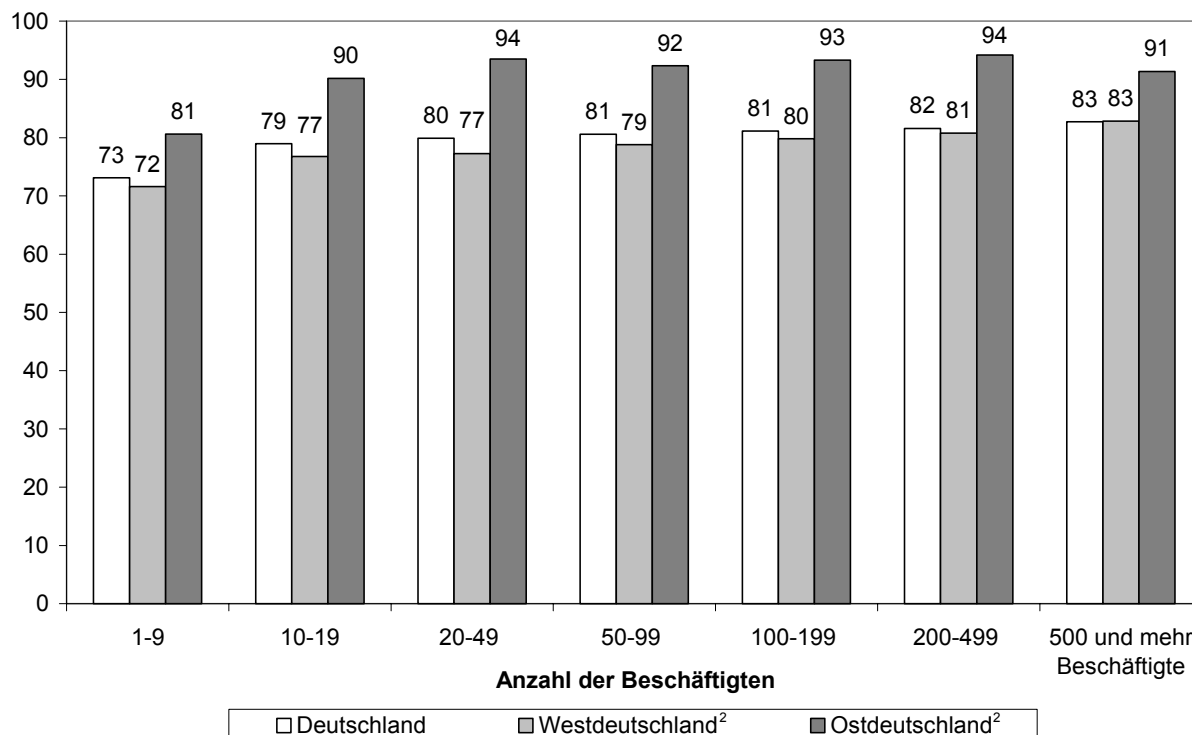
96 Hinz und Gartner berücksichtigen allerdings nicht den Einfluss der *tatsächlichen* Berufserfahrung, sondern schätzen diese über den Ausbildungsabschluss und das Lebensalter der Beschäftigten. Damit ignorieren sie Erwerbsunterbrechungen, die für die Erklärung von Einkommensunterschieden zwischen Frauen und Männern auf jeden Fall von Bedeutung wären (Hinz/Gartner 2005: 12 und hier Abschnitt 3.5).

von Frauen bei Bewerbungen in Großbetrieben gewertet werden. Es kommt allerdings auch in Betracht, dass Frauen ihre Arbeitsplatzwahl nicht wie Männer optimieren können, da sich die Mobilität von Paaren bisher eher an den Karrierechancen von Männern als an denen von Frauen orientiert (Strengmann-Kuhn/Seel 2003: 13). Die Zugehörigkeit zu eher kleineren Betrieben kann also einen Teil der Einkommensnachteile von Frauen in Westdeutschland erklären. Dies gilt für die Frauen in Ostdeutschland so nicht. In den ostdeutschen Bundesländern sind Frauen einerseits in den Kleinstbetrieben, andererseits aber auch in den Großbetrieben (über 200 Beschäftigte) angemessen oder sogar überproportional häufig beschäftigt (Tabelle A 3.10). Die sehr gute Repräsentanz von Frauen in ostdeutschen Großbetrieben dürfte erheblich dazu beitragen, dass Frauen in Ostdeutschland vergleichsweise nah an die Durchschnittsverdienste von Männern im Osten heranreichen. Zu diesen Großbetrieben dürften neben solchen der Privatwirtschaft oft auch die Verwaltungen von Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen gehören, die im Osten so überdurchschnittlich häufig Frauen beschäftigen (Tabelle A 3.8).

Während Tabelle A 3.10 belegt, dass auf das gesamte Bundesgebiet bezogen Frauen überproportional häufig in kleineren Unternehmen beschäftigt sind, eben dort, wo schlechter entlohnt wird, zeigt Abbildung 3.13, dass selbst in Unternehmen der gleichen Betriebsgrößenklasse Frauen deutlich geringere Einkünfte als Männer haben. Erwartungsgemäß gilt dies wieder vor allem für die Frauen in Westdeutschland (Abbildung 3.13).

Abbildung 3.13 zeigt, dass Frauen in Ostdeutschland in kleineren wie in großen Betrieben mit ihren Einkommen sehr viel dichter als die westdeutschen Frauen an die Einkommen der männlichen Vergleichsgruppe heranreichen. Sie erzielen in den mittleren und großen Betrieben über 90 Prozent der Männerverdienste. Wie im Westen sind auch im Osten in Kleinbetrieben die Einkommensdiskrepanzen zwischen Frauen und Männern besonders groß. Frauen erhalten also von den geringeren Einkommen in Kleinbetrieben noch einmal einen geringeren Anteil (Abbildung 3.13). Die Tatsache, dass zumindest in Westdeutschland auch in Betrieben gleicher Größenklasse Frauen deutlich schlechter als Männer verdienen, ist ein Beleg dafür, dass die Größe der Betriebe nur einen relativ geringen Anteil zur Erklärung der niedrigeren Verdienste von Frauen beitragen kann.

**Abbildung 3.13: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach Betriebsgrößenklassen in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**



1 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

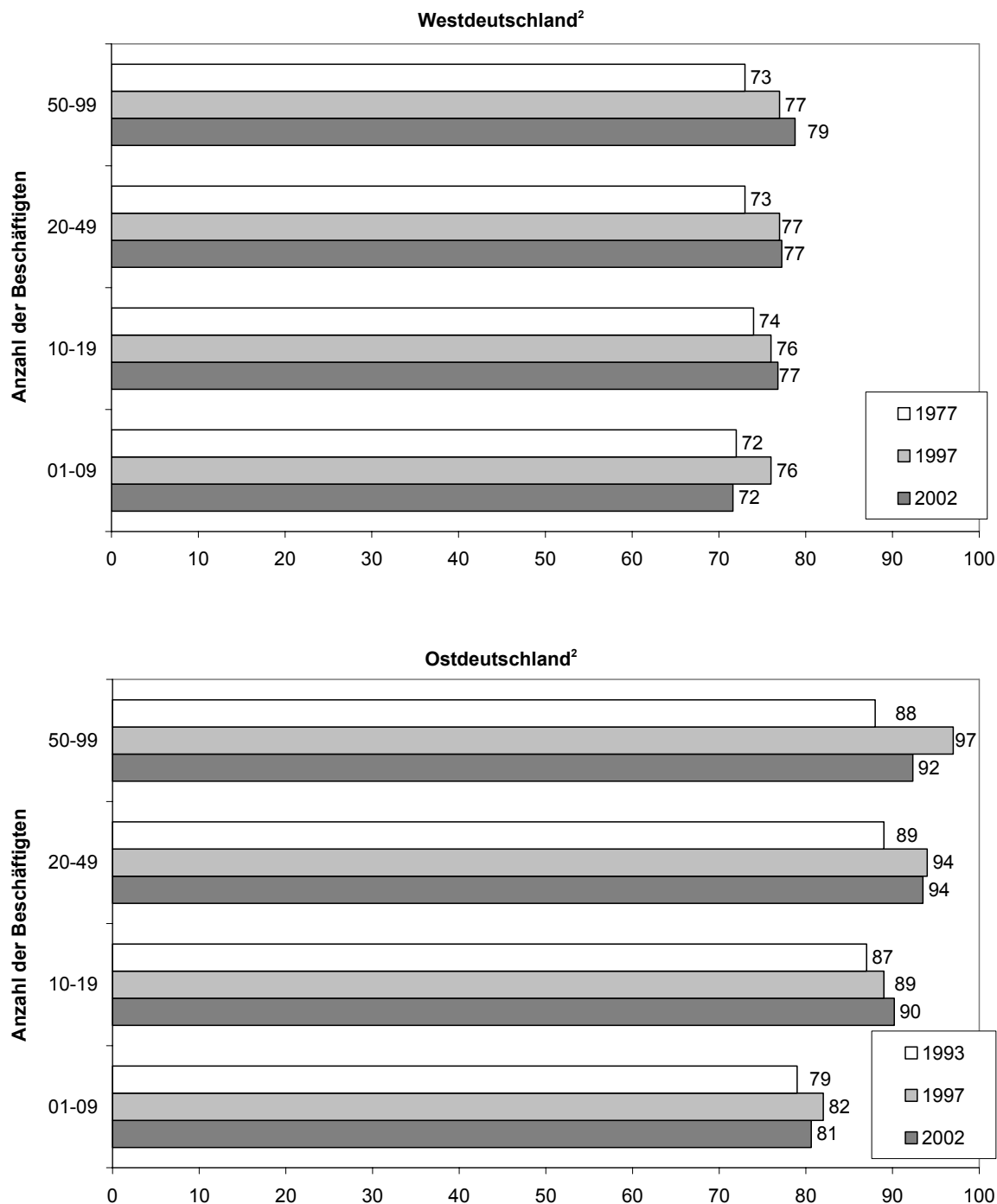
Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Vergleicht man die Entwicklung der Einkommensdiskrepanzen zwischen Frauen und Männern zwischen 1997 und 2002 für Betriebe unterschiedlicher Größe, so fällt das Ergebnis sehr zwiespältig aus (Abbildung 3.14). In Westdeutschland konnten Frauen ihren Anteil an den Männereinkommen in den größeren Betrieben halten und zum Teil ausbauen. In den Kleinbetrieben verloren sie dagegen Einkommensanteile. In Ostdeutschland mussten Frauen in den Kleinbetrieben vor allem aber in Betrieben mit 55 bis 99 Beschäftigten deutliche Verluste hinnehmen.<sup>97</sup> Sie erreichten in diesen Betrieben mit 92 Prozent dennoch viel höhere Anteile an den Männereinkommen als die Frauen im Westen mit 79 Prozent (Abbildung 3.14).

<sup>97</sup> Die Lohnentwicklung in den Betrieben mit über 100 Beschäftigten kann hier nicht verglichen werden, weil die Betriebe 2002 nicht mehr so gruppiert werden wie 1997.

**Abbildung 3.14: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach Betriebsgrößenklasse in West- und Ostdeutschland 1977, 1993, 1997 und 2002 (in %)**



1 Für 2002 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt der Frauen auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

*Anmerkung:* Da die Betriebsgrößenklassendefinition der IAB-Stichprobe 1993 und 1997 nicht mit der von 2002 übereinstimmt, kann nur die Einkommensentwicklung in den kleineren und mittleren Betrieben verglichen werden.

Datenbasis: IAB-Beschäftigtenstichprobe; BA-Beschäftigtenpanel

Quellen: Deutscher Bundestag 2002a: 111, Schaubild 2.8; BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Auch wenn in diesem Kapitel wieder deutlich wird, dass in Ostdeutschland die Verdienste vollzeiterwerbstätiger Frauen denen der Männer deutlich näher kommen als in Westdeutschland, muss festgehalten werden, dass die Einkommen der Frauen im Osten absolut betrachtet nicht an die Einkommen der Frauen im Westen und schon gar nicht an die Einkommen der Männer im Westen heranreichen (Tabelle A 3.1).

#### 3.4.4 Qualifikationsniveau

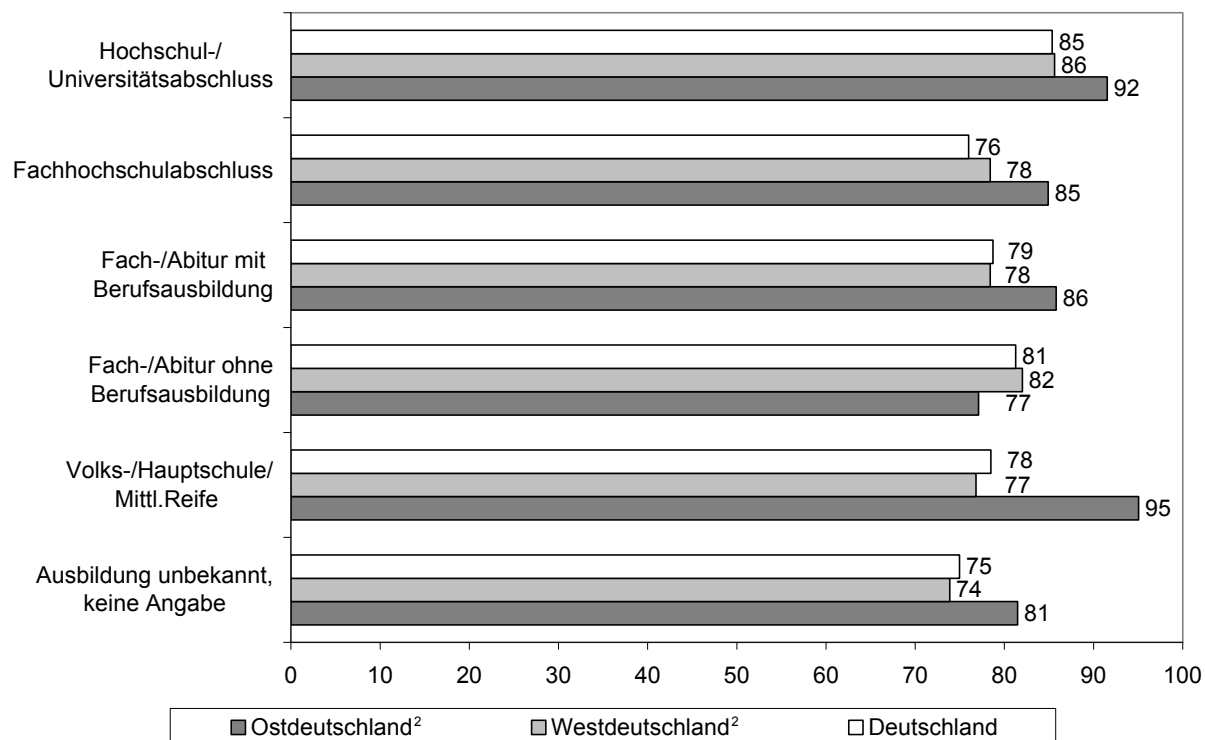
Generell gibt es einen engen Zusammenhang zwischen dem schulischen bzw. dem beruflichen Qualifikationsniveau und dem auf diesem Niveau erzielten Durchschnittseinkommen. Je höher das Qualifikationsniveau ist, desto höher ist erwartungsgemäß das Einkommen. Dies lässt sich für Ostdeutschland wie für Westdeutschland bei der Betrachtung der Einkommenseffekte von Schul- und Hochschulabschlüssen belegen (Tabelle A 3.11). Heute wird gerne angenommen, dass die überproportionale Verbesserung der schulischen Bildung von Mädchen schon zu einer erheblichen Angleichung des Bildungsniveaus weiblicher und männlicher Beschäftigter geführt haben müsste, entsprechend wird eine weitgehende Angleichung der Verdienste von weiblichen und männlichen Beschäftigten erwartet. Tabelle A 3.11 zeigt dagegen, dass die Angleichung der Bildungsniveaus unter den Beschäftigten zwar in Ostdeutschland weit gediehen, in Westdeutschland aber noch lange nicht erreicht ist. Fachhochschulabschlüsse und universitäre Abschlüsse haben weibliche Vollzeitbeschäftigte in den westdeutschen Ländern nur unterdurchschnittlich häufig aufzuweisen. Diese Abschlüsse sind aber sehr entscheidend für die Höhe des Verdienstes (Tabelle A 3.11).

Ein Teil der Einkommensungleichheit zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten lässt sich also zumindest in Westdeutschland noch immer damit erklären, dass Frauen über Jahrzehnte ein niedrigeres Bildungsniveau mit ins Berufsleben brachten. 2004 liegt der Frauenanteil unter den Studienanfängerinnen bzw. -anfänger ebenso wie unter den Studienabsolventinnen bzw. -absolventen bei 48 Prozent (Tabelle 1.20).

Mit dem weiteren Nachwachsen einer im Vergleich zu gleichaltrigen Männern sehr gut qualifizierten Frauengeneration und bei deren weiter steigender Integration in den Arbeitsmarkt ist damit zu rechnen, dass sich die Einkommen von weiblichen und männlichen Beschäftigten weiter angleichen. Solche Tendenzen sind gegenwärtig im Angestelltenbereich schon zu beobachten (Abbildung 3.9).

Männer können ihr schulisches Qualifikationsniveau offensichtlich besser als Frauen in Erwerbseinkommen umsetzen. Mit gleichem schulischem Bildungsniveau erzielen sie im Durchschnitt höhere Einkommen (Abbildung 3.15). In Ostdeutschland gelingt es Frauen mit mittlerem Schulabschluss mit oder ohne Berufsausbildung sowie denen mit Hochschulabschluss allerdings doch, weit über 90 Prozent des von Männern auf den genannten Qualifikationsniveaus durchschnittlich erreichten Einkommens zu erzielen (Abbildung 3.15).

**Abbildung 3.15: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach dem Ausbildungsstand in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**



1 Hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

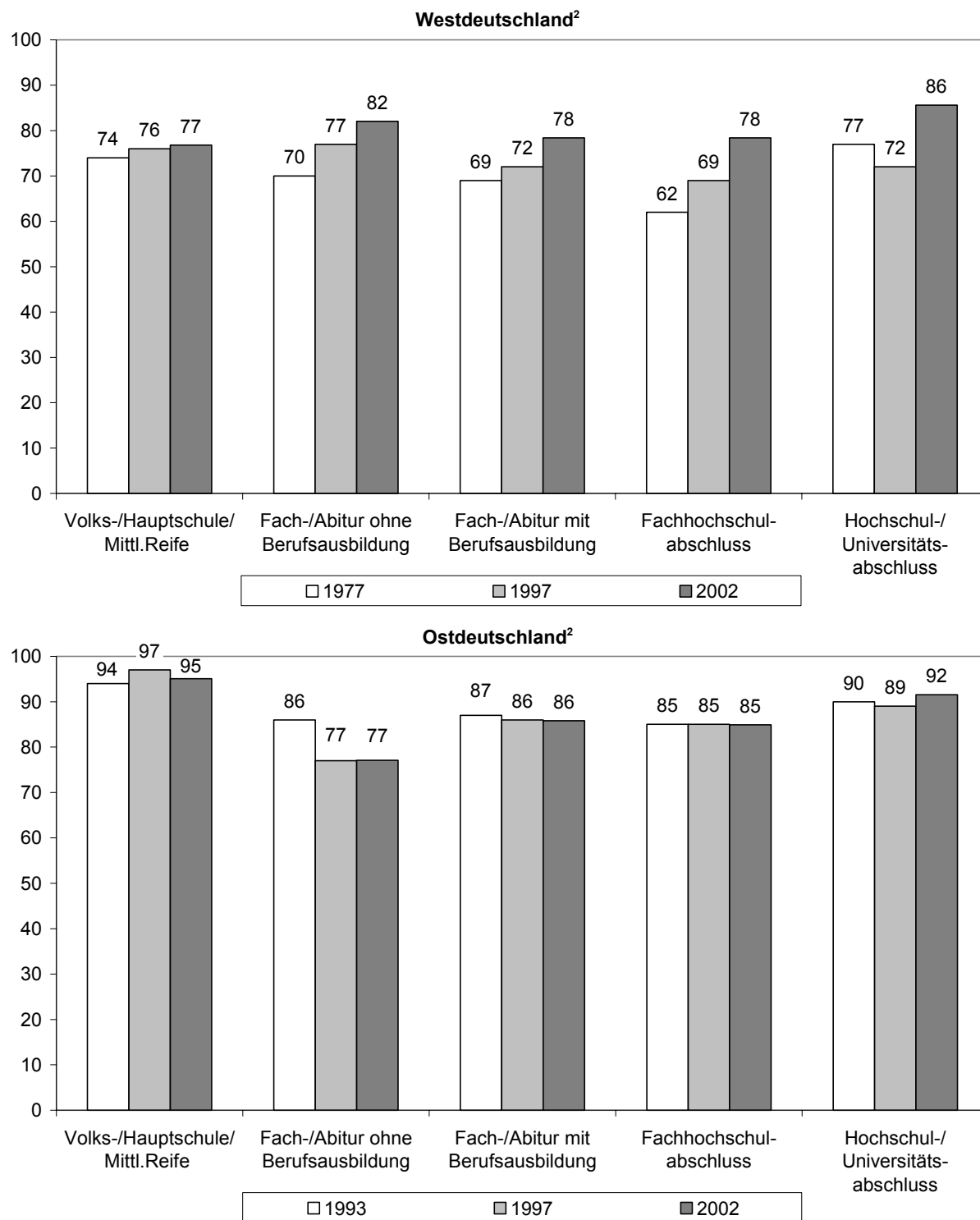
Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Dass in Deutschland *innerhalb* mancher Bildungsstufe ein Einkommensabstand von 23 bis 24 Prozentpunkten zwischen den Geschlechtern zu verzeichnen ist, macht deutlich, dass die bisher noch niedrigere formale Bildung von weiblichen Beschäftigten in Westdeutschland die Einkommensunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten auch nur zum Teil erklären kann. In den westdeutschen Ländern steigen die Einkommensanteile von weiblichen Beschäftigten seit 1997 auf allen Bildungsniveaus. Speziell die Hochschul- und Universitätsabsolventinnen nähern sich mit 86 Prozent Einkommensanteilen stark an die Einkommen von vergleichbaren männlichen Beschäftigten an (Abbildung 3.16). Auch Frauen mit Fach-/Abitur ohne Berufsausbildung erzielen in den letzten Jahren Verdienste, die mit 82 Prozent deutlich näher noch als 1997 an die Einkommen der gleich qualifizierten Männer heranreichen (Abbildung 3.16). In Ostdeutschland verläuft die Einkommensentwicklung für die Hochschulabsolventinnen in den letzten Jahren noch vorteilhaft, während sich die Abstände zu den Einkommen entsprechender Männergruppen bei anderen Bildungsgruppen eher vergrößern (Abbildung 3.16). Während noch vor einigen Jahren die Einkommensgleichheit zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten auf dem unteren Ausbildungsniveau

am weitesten vorangeschritten war, ziehen nun die Akademikerinnen in Ost und West nach (Abbildung 3.16).

**Abbildung 3.16: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach dem Bildungsstand in West- und Ostdeutschland 1977, 1993, 1997 und 2002 (in %)**



1 Für 2002 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt der Frauen auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Datenbasis: IAB-Beschäftigtenstichprobe; BA-Beschäftigtenpanel

Quellen: Deutscher Bundestag 2002a: 113, Schaubild 2.9; BA-Beschäftigtenpanel 2002; eigene Berechnungen

Da der Anteil der hoch qualifizierten Frauen im Erwerbsleben in den nächsten Jahren durch das Nachwachsen einer vergleichsweise qualifizierten Frauengeneration steigen wird, ist mit einer weiteren Verringerung des Einkommensunterschiedes zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern zu rechnen. Wenn Frauen ihre familienbedingten Erwerbsunterbrechungen reduzieren würden, könnte sich dieser Prozess noch beschleunigen. Die Einkommenslücke, die sich im weiblichen Erwerbsverlauf oft im Anschluss an familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung ergibt, bleibt von dieser Entwicklung vielleicht nicht ganz unberührt, weil bei einer Angleichung der Einkommenschancen von jungen Frauen und Männern für Paare offener ist, wer von beiden seine Arbeitszeit zu Gunsten von Familienaufgaben reduzieren sollte.

#### 3.4.5 Alter

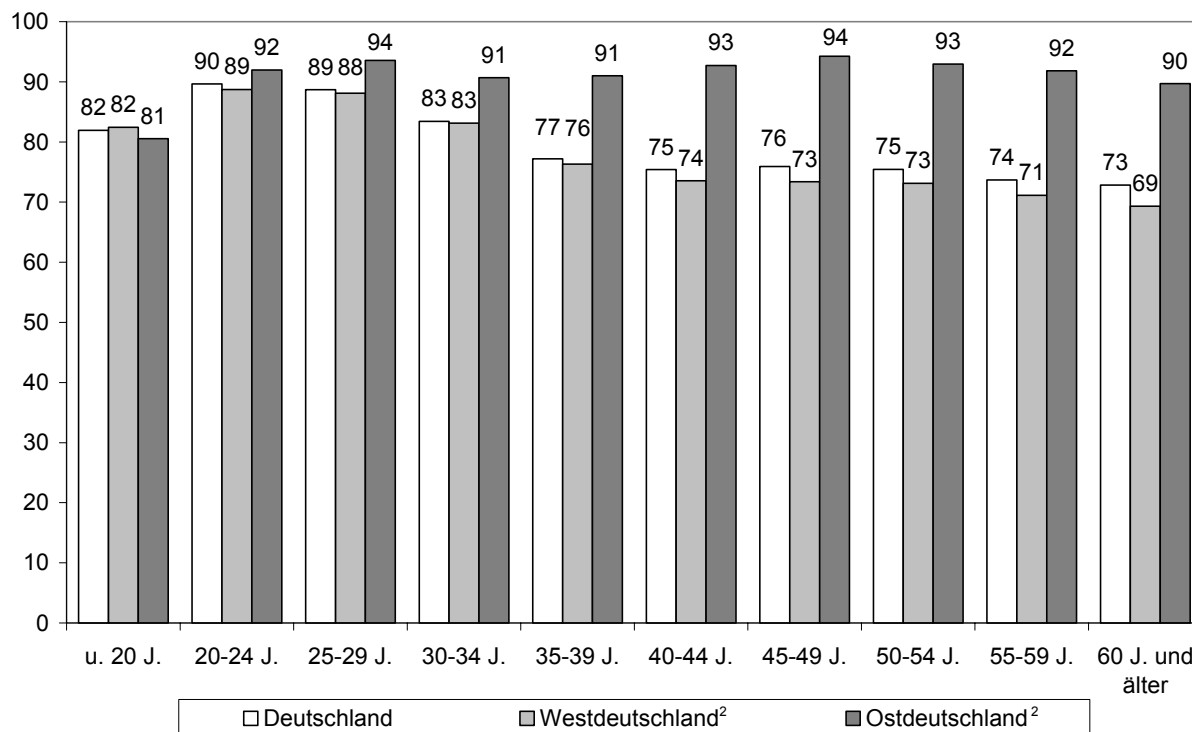
In Deutschland steigen die Einkommen der abhängig Beschäftigten bis zum 35. Lebensjahr stark mit dem Alter. Dies dürfte zum Teil ein Effekt einer persönlichen Einkommensentwicklung im Lebenslauf sein. Zum Teil aber kommt dieser Zusammenhang auch dadurch zu Stande, dass höher Qualifizierte und damit besser Verdienende erst später in das Erwerbsleben eintreten. Ab dem 40. Lebensjahr stagniert die Einkommensentwicklung (Tabelle A 3.12).

Wie Tabelle A 3.12 zeigt, sind Frauen in Westdeutschland in den unteren, im Allgemeinen schlechter verdienenden Altersgruppen überrepräsentiert, ab dem 35. Lebensjahr aber eher unterrepräsentiert. Allein diese Altersstruktur der weiblichen Beschäftigten hat den Effekt, dass Frauen in Westdeutschland im Durchschnitt weniger verdienen als Männer. In Ostdeutschland sind weibliche Beschäftigte fast auf allen Altersstufen im gleichen Maße präsent. Ihre Altersstruktur bietet ihnen die Voraussetzung, ähnlich hohe Einkommen wie männliche Beschäftigte zu beziehen (Tabelle A 3.12).

Abbildung 3.17 zeigt, dass Frauen und Männer der gleichen Altersgruppe keineswegs das gleiche Durchschnittseinkommen erzielen. Die Einkommen der Frauen sind in der gleichen Altersgruppe stets niedriger als die Einkommen der Männer. Es fällt auf, dass weibliche Vollzeitbeschäftigte im Osten unabhängig vom Alter einen stabilen Anteil von über 90 Prozent am entsprechenden Männereinkommen erzielen. Im Westen sieht dies anders aus: Erzielen 25- bis 29-jährige weibliche Beschäftigte dort zum Beispiel noch 88 Prozent des Einkommens der gleichaltrigen Männer, so erreichen die 55- bis 59-jährigen nur 71 Prozent (Abbil-

dung 3.17).

**Abbildung 3.17: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach Altersgruppen in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2002 (in %)**



1 Hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

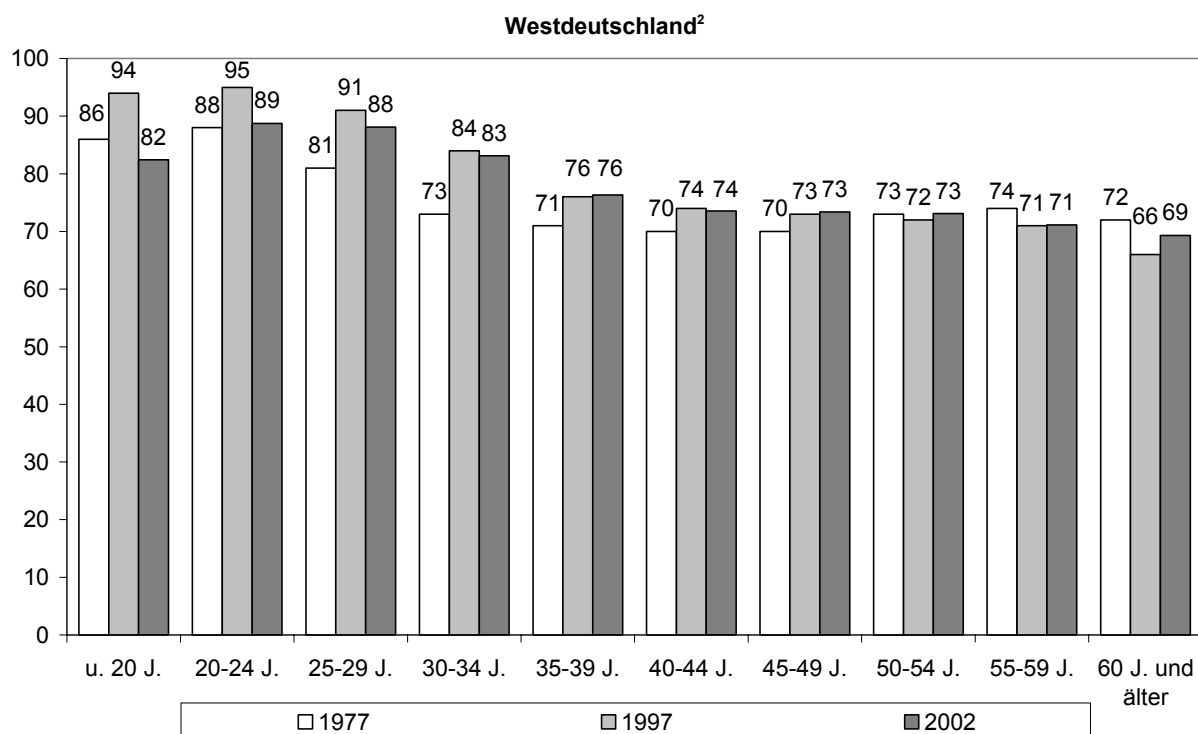
Die großen Einkommensunterschiede zwischen älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Westdeutschland zeigen, dass die Altersstruktur der Beschäftigten in diesem Landesteil nur eine sehr unzureichende Erklärung für die niedrigeren Einkommen der Frauen sein kann. Unter den über 35-Jährigen kommt es zu enormen Einkommensunterschieden von Frauen und Männern der gleichen Altersgruppe.

Dass die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland mit zunehmendem Alter immer größer werden, kann einerseits ein Effekt der familienbedingten Berufsunterbrechung von Frauen bei phasengleich ungehinderter Karriere von Männern sein. Andererseits ist in Westdeutschland ein Kohorteneffekt zu vermuten, der darin besteht, dass die älteren weiblichen Beschäftigten über ein deutlich niedrigeres Qualifikationsniveau verfügen als die gleichaltrigen Männer und deshalb weniger als die gleichaltrigen Männer verdienen. Gleichzeitig ist nicht auszuschließen, dass vermittelt über traditionelle Männlichkeits- und Weiblichkeitsbilder Leitungspositionen eher Männern als Frauen zugetraut werden.

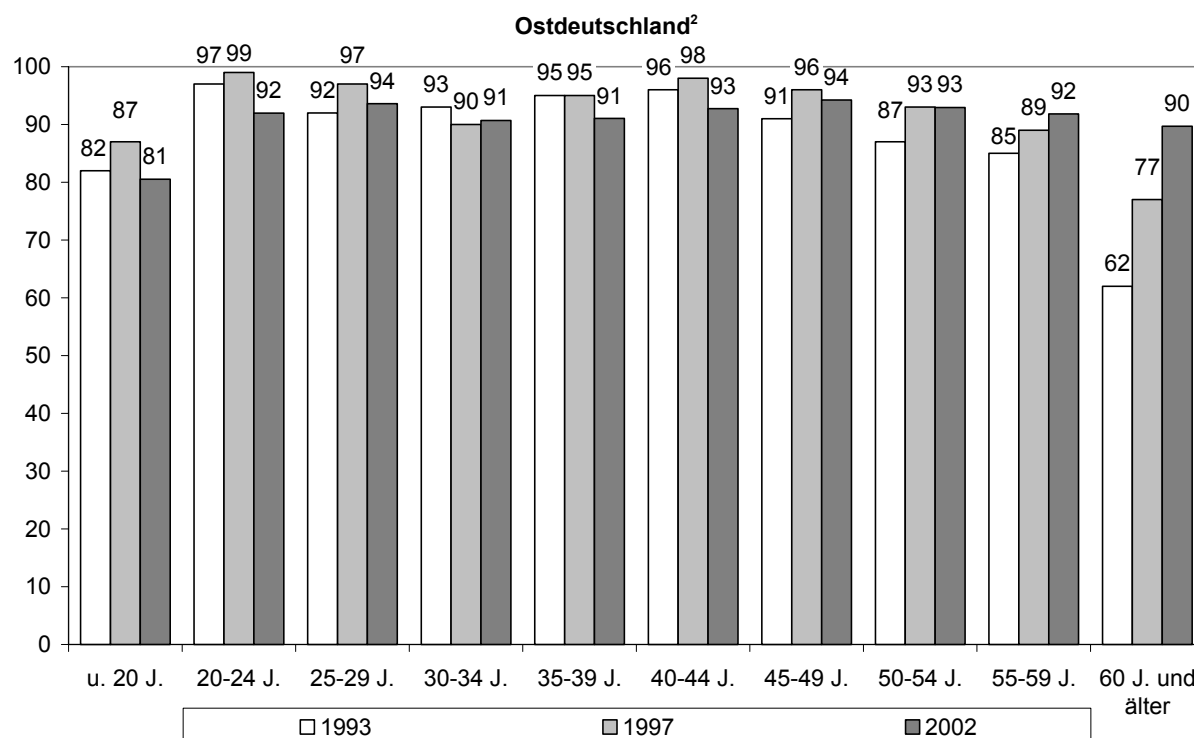
Den älteren weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland dürfte zugute kommen, dass sie ihre Erwerbsarbeit für eine Familienphase nur relativ kurz unterbrechen. Die Einkommensentwicklung verläuft aber auch deshalb in Ostdeutschland weniger geschlechterdifferenziert, weil nach der Wende in den ostdeutschen Bundesländern auch die Erwerbsverläufe von Männern deutlich diskontinuierlicher geworden sind. Bei einer Arbeitslosenquote von über 20 Prozent (Abbildung 2.30) ist auch vielen Männern ein stabiles Einkommen nicht mehr sicher. Bei der Interpretation sind auch die von Hunt beschriebenen Selektionsprozesse in den frühen 90er-Jahren zu bedenken, die im Osten viele ältere weibliche Beschäftigte vom Arbeitsmarkt verdrängten, besonders die niedrig Qualifizierten. Beschäftigt blieben im Osten jene Frauen, die anders als im Westen kaum noch einen Bildungsrückstand gegenüber den Männern aufzuweisen haben (Tabelle A 3.11) (Hunt 2002).

Die unter 20-jährigen bis unter 50-jährigen weiblichen Beschäftigten in den ostdeutschen Ländern erzielen 2002 geringere Einkommensanteile an den ostdeutschen Männereinkommen als noch 1993 und 1997. Unter den jüngeren Beschäftigtengruppen etablieren sich in Ostdeutschland also größere Einkommensdiskrepanzen, die denen im Westen recht ähnlich sind (Abbildung 3.18).

**Abbildung 3.18: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit)<sup>1</sup> nach Altersgruppe in West- und Ostdeutschland 1977, 1993, 1997 und 2002 (in %)**



– Fortsetzung nächste Seite –



1 Für 2002 hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt der Frauen bezogen auf das hochgerechnete sozialversicherungspflichtige Bruttojahresentgelt der Männer. Beides auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte ermittelt. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte

2 Standort des Betriebes, Ostdeutschland einschl. Berlin

Datenbasis: IAB-Beschäftigtenstichprobe; BA-Beschäftigtenpanel 2002

Quellen: Deutscher Bundestag 2002a: 115, Schaubild 2.11; BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

In den geringeren Einkommensanteilen der nachwachsenden Frauengeneration könnte auch ein Effekt der zunehmenden Berufsunterbrechungen und der Teilzeitarbeit von weiblichen Beschäftigten in Ostdeutschland gesehen werden, ein Effekt, der sich auf die Einkommen von weiblichen Vollzeitbeschäftigten auswirkt, die nach einer längeren familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder als Vollzeitkräfte ins Erwerbsleben zurückkehren (Abbildung 3.18).<sup>98</sup>

Im Vergleich zu den 70er-Jahren konnten jüngere weibliche Beschäftigte in Westdeutschland zunächst Einkommensanteile hinzugewinnen, die ihnen in den letzten Jahren zum Teil aber wieder verloren gingen (Abbildung 3.18). In beiden Teilen Deutschlands zeigt sich, dass die bei jungen Frauen und Männern fast erreichte Einkommensgleichheit in den letzten Jahren (zwischen 1997 bis 2002) wieder einer größeren Einkommensdiskrepanz zwischen den Geschlechtern wich. Dennoch erzielten Frauen in Westdeutschland in den jüngeren Altersgruppen noch immer die höchsten Anteile am Einkommen der Männer (Abbildung 3.18). Dies

<sup>98</sup> Der scheinbar enorme Aufholprozess der über 60-jährigen Arbeitnehmerinnen in Ostdeutschland dürfte ein Artefakt sein, das durch sehr geringe Fallzahlen in einer hoch selektierten Gruppe entstanden ist.

kann ein Effekt des angeglichenen Bildungsniveaus sein.

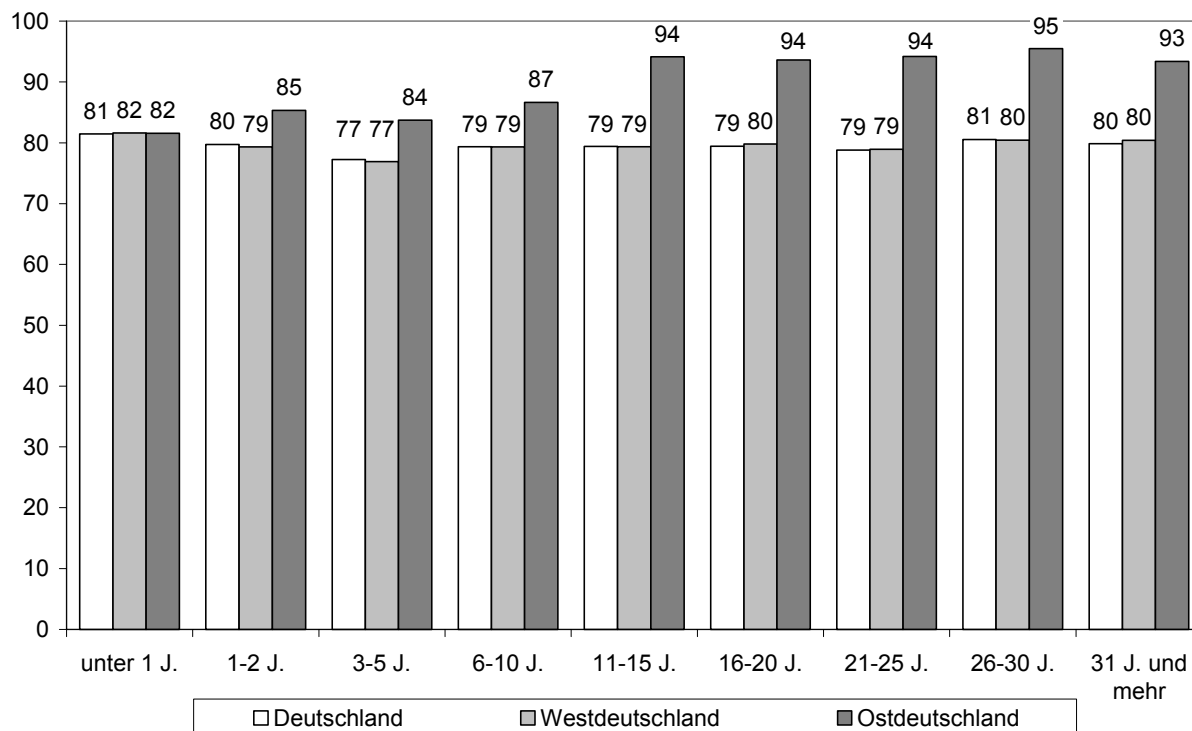
#### 3.4.6 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit hat – biografisch langfristiger noch als das Alter – einen Einfluss auf die Höhe des Einkommens von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In der Regel steigen mit Dauer der Betriebszugehörigkeit die Löhne und Gehälter (Tabelle A 3.13).

Vollzeitbeschäftigte Frauen haben in der Regel kürzere Betriebszugehörigkeiten als Männer. Als Folge der familienbedingten Erwerbsunterbrechung trifft dies erwartungsgemäß wieder ganz besonders auf Frauen in Westdeutschland zu. Während sie dort zum Beispiel 28 Prozent der Beschäftigten mit ein bis zwei Betriebsjahren stellen, machen sie unter denjenigen mit 31 und mehr Jahren Unternehmenszugehörigkeit nur 14 Prozent aus. In den ostdeutschen Betrieben ist der Frauenanteil unter den Beschäftigten mit ein bis zwei Betriebsjahren ebenso hoch wie im Westen (28 %), bei den Vollzeitbeschäftigten mit 31 und mehr Jahren stellen Frauen aber immer noch 24 Prozent (Tabelle A 3.13). Dass die Dauer der Betriebszugehörigkeiten von Frauen und Männern im Osten weniger differiert als im Westen liegt nicht daran, dass Frauen in Ostdeutschland längere Betriebszugehörigkeiten aufweisen als Frauen in Westdeutschland, sondern daran, dass die Männer im Osten häufiger als die Männer im Westen den Betrieb wechselten (bzw. wechseln mussten) (Tabelle A 3.13). Die unterschiedlich lange Betriebszugehörigkeit von Frauen und Männern im Westen kann jedenfalls zur Erklärung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in diesem Landesteil beitragen.

Wie zu erwarten war, sind insbesondere die Einkünfte von Frauen im Westen auch dann deutlich geringer als die von Männern, wenn sie ihrem Betrieb ähnlich lang angehören (Abbildung 3.19). Dies zeigt, dass auch die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit nur eine untergeordnete Rolle bei der Erklärung der Einkommensungleichheit in Westdeutschland spielen kann.

**Abbildung 3.19: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit) nach der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in Jahren in Deutschland insgesamt sowie in West- und Ostdeutschland 2001 (in %)**



*Anmerkung:* Vollbeschäftigte im Produzierenden Gewerbe, Handel, Gastgewerbe, Verkehr und in der Nachrichtenübermittlung, im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Grundstücks- und Wohnungswesen, in der Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistung überwiegend für Unternehmen. Ostdeutschland einschl. Berlin-Ost und Westdeutschland einschl. West-Berlin

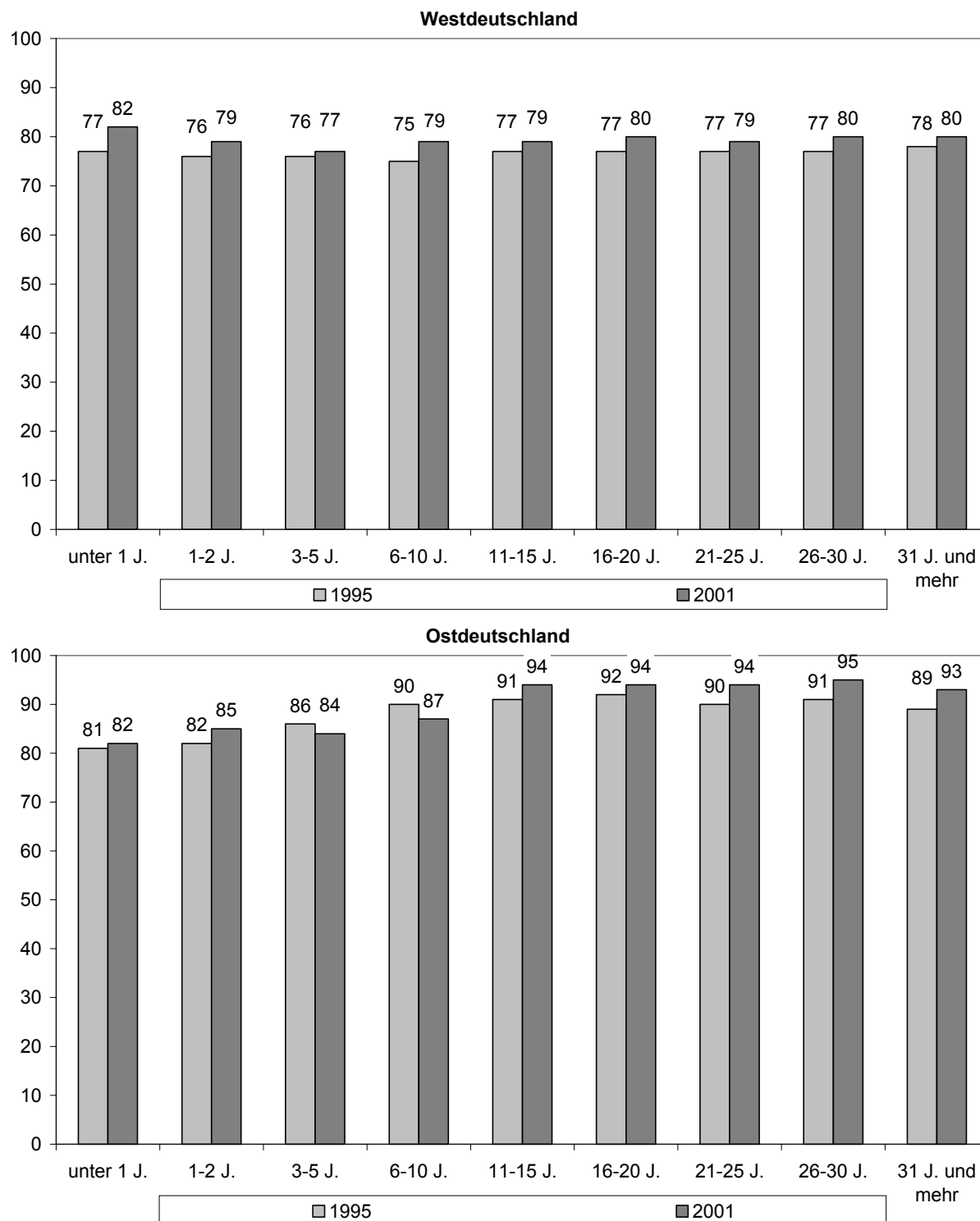
Datenbasis: Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001

Quelle: Statistisches Bundesamt 2003k; eigene Berechnungen

In Westdeutschland liegen die Einkommen von Frauen weitgehend unabhängig von der Betriebszugehörigkeit bei 80 Prozent der Einkommensbeträge von Männern. In Ostdeutschland zeigt sich hingegen, dass die Einkommen von Frauen mit langen Betriebszugehörigkeiten (Zugehörigkeiten von über zehn Jahren) denen der Männer mit gleich langen Betriebszugehörigkeiten sehr viel näher kommen als die der Frauen mit kürzerer Betriebszugehörigkeitsdauer (Abbildung 3.19). Es könnte sein, dass diese für Frauen mit langen Betriebszugehörigkeiten in Ostdeutschland so relativ günstige Konstellation ein Relikt aus DDR-Zeiten ist. Dort, wo die Frauen ihre alten Betriebe verlassen mussten und dort, wo junge Frauen nachrückten, so legt es Abbildung 3.19 nahe, sind auch im Osten die Verdienstrelationen für Frauen nicht mehr viel günstiger als im Westen.

Im Vergleich zu den Daten der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung von 1995 sind die Verdienstrelationen für Frauen in Ost- und in Westdeutschland fast durchweg günstiger geworden. Dies gilt allerdings nicht für die ostdeutschen Frauen mit einer Betriebszugehörigkeit zwischen drei und zehn Jahren (Abbildung 3.20).

**Abbildung 3.20: Anteil der Fraueneinkommen an den Männereinkommen (Vollzeit) nach Dauer der Unternehmenszugehörigkeit in West- und Ostdeutschland 1995 und 2001 (in %)**



Datenbasis: Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 2001

Quellen: Deutscher Bundestag 2002a: 118; Statistisches Bundesamt 2003k; eigene Berechnungen

Bei den Einstiegsgehältern hat sich der Anteil der Fraueneinkommen an den durchschnittlichen Männereinkommen in Westdeutschland ganz auffällig von 77 Prozent im Jahr 1995 auf 82 Prozent verbessert. So groß sind die Verbesserungen in keiner anderen Gruppe in West-

deutschland (Abbildung 3.20). Dies könnte ein Effekt der zunehmenden beruflichen Qualifikation junger Frauen im Westen sein. In Ostdeutschland fallen die besonders günstigen Verdienstrelationen der weiblichen Beschäftigten mit langen Betriebszugehörigkeiten auf. Sie könnten noch die zu DDR-Zeiten üblichen Einkommensrelationen widerspiegeln. Die Neueinsteigerinnen und Nachrückerinnen, so könnte man argumentieren, finden diese günstigen Bedingungen in den ostdeutschen Betrieben nicht mehr vor (Abbildung 3.20). Unter Umständen ist die Verschlechterung der Verdienstrelationen für die weiblichen Beschäftigten mit 3- bis 10-jähriger Betriebszugehörigkeit aber auch auf eine Veränderung weiblicher Erwerbsmuster im Osten zurückzuführen, die wegen längerer Erwerbsunterbrechungen und mehr Teilzeitarbeit mehr Einkommensnachteile als 1995 hinnehmen müssen. Schließlich ist auf die sehr hohe Arbeitslosigkeit über 50-jähriger Frauen in Ostdeutschland hinzuweisen (Kapitel 2, Abbildung 2.31). Deren Folge dürfte sein, dass die weiblichen Beschäftigten mit langen Betriebszugehörigkeiten stark selektiert sind. Der Transformationsprozess der 90er-Jahre verdrängte besonders Frauen mit niedrigen oder unbrauchbar gewordenen Qualifikationen vom Arbeitsmarkt. Die verbliebenen Arbeitnehmerinnen weisen deshalb vielleicht eine im Vergleich zur männlichen Beschäftigtengruppe hohe Produktivität auf.

#### 3.4.7 Staatsangehörigkeit

Die in Deutschland abhängig Beschäftigten mit ausländischem Pass haben im Durchschnitt geringere Einkommen als die deutschen abhängig Beschäftigten. So zeigt die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes zum Beispiel, dass türkische Vollzeitbeschäftigte in Deutschland im Jahr 2001 81 Prozent und jugoslawische 74 Prozent des Einkommens der angestammten deutschen Bevölkerung erzielten. Auch die deutschstämmigen Aussiedlerinnen und Aussiedler kamen nur auf 74 Prozent. Die in Deutschland beschäftigten EU-Bürgerinnen und -Bürger erhielten zusammen betrachtet 2001 hingegen 103 Prozent des Einkommens der angestammten Bevölkerung (Statistisches Bundesamt 2004i: 581, Tabelle 3). Auch die Daten des BA-Beschäftigtenpanels belegen, dass es große Unterschiede zwischen den Durchschnittseinkommen Beschäftigter unterschiedlicher Nationalität gibt. Während Beschäftigte aus Skandinavien, Großbritannien, Irland, Österreich und den Beneluxstaaten durchschnittlich mehr verdienen als deutsche Beschäftigte, verdienen viele Migrantengruppen in Deutschland weniger als die deutschen Beschäftigten (Tabelle A 3.14).

Ein Vergleich der aktuellen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern unterschiedlicher Nationalitäten mit Hilfe des BA-Beschäftigtenpanels belegt, dass nicht nur die Durchschnittseinkommen verschiedener Nationalitätengruppen sehr unterschiedlich sind, sondern dass auch die *geschlechtsspezifischen* Einkommensunterschiede bei unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen stark variieren (Tabelle A 3.14 und Tabelle 3.5).

**Tabelle 3.5: Bruttojahresverdienste<sup>1</sup> von abhängig beschäftigten Frauen und Männern (Vollzeit) nach Staatsangehörigkeit in Deutschland 2002**

Staatsangehörigkeit	Verdienst von Frauen		Verdienst von Männern		Fraueneinkommen in % des Männereinkommens
	€	%	€	%	
deutsch	25.981	100,0	33.632	100,0	77,3
jugoslawisch	23.982	92,3	28.689	85,3	83,6
österreichisch	30.119	115,9	39.556	117,6	76,1
türkisch	20.551	79,1	28.349	84,3	72,5
Bürger/-in der 15 EU-Staaten plus norwegisch, ausländisch	25.801	99,3	32.123	95,5	80,3
sonstiges Europa <sup>2</sup>	22.923	88,2	28.084	83,5	81,6
sonst. Staatsangehörigkeit <sup>3</sup>	22.073	85,0	25.435	75,6	86,8

1 Hochgerechnetes sozialversicherungspflichtiges Bruttojahresentgelt auf Basis der quartalsweise erhobenen sozialversicherungspflichtigen Bruttomonatsentgelte. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ohne Auszubildende, Praktikantinnen bzw. Praktikanten, Werkstudentinnen bzw. -studenten, Beschäftigte in Altersteilzeit und geringfügig Entlohnte. Staatenlose Bürgerinnen und Bürger sowie Bürgerinnen und Bürger mit ungeklärter außereuropäischer Staatsangehörigkeit bleiben unberücksichtigt.

2 Bürgerinnen und Bürger aus den osteuropäischen Transformationsländern plus Schweiz, Andorra, Liechtenstein, Monaco, Malta, San Marino, Zypern, Vatikanstaat, britisch abhängige Gebiete, Europa ungeklärt

3 Bürgerinnen und Bürger von den Kontinenten Asien (ohne Türkei), Afrika, Amerika, Australien

Datenbasis: BA-Beschäftigtenpanel

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel; eigene Berechnungen

Die Einkommen von Frauen mit deutscher Staatsangehörigkeit kommen den entsprechenden Männereinkommen in Deutschland keineswegs am nächsten. Die Verdienste anderer EU-Bürgerinnen, die in der Bundesrepublik beschäftigt sind, reichen zum Beispiel mit 80 Prozent des Männereinkommens im Durchschnitt eher an die Verdienste der Männer aus der gleichen Migrationspopulation heran (Tabelle 3.5). Die türkischen Frauen erreichen dagegen nur 73 Prozent des Gehalts von Türken in Deutschland. Türkinnen verdienen auch im Vergleich zu anderen Gruppen von Frauen in Deutschland sehr wenig (nur 79 Prozent des Durchschnittsverdienstes deutscher Frauen). Die Jugoslawinnen erzielen dagegen nach den Daten des BA-Beschäftigtenpanels 2003 92 Prozent des Durchschnittsverdienstes deutscher Frauen und reichen damit viel eher an das Einkommensniveau der deutschen weiblichen Beschäftigten heran. Die Österreicherinnen erzielen 116 Prozent der Verdienste deutscher Frauen und übersteigen die Durchschnittseinkommen deutscher Frauen (Tabelle 3.5 und Tabelle A 3.14).

Generell liegen die Einkommen ausländischer weiblicher Beschäftigter in Deutschland stets unter den Einkommen männlicher Beschäftigter gleicher Nationalität. Dies lässt sich für eine Vielzahl von Nationalitätengruppen belegen (Tabelle A 3.14). Dabei variieren die Einkommensanteile, die die weiblichen Beschäftigten erreichen, stark: Während Österreicherinnen in Deutschland zum Beispiel nur 76 Prozent des Einkommens von Österreichern erzielen, verdienen Frauen aus den Beneluxstaaten 80 Prozent des Durchschnittsgehalts von Män-

nen gleicher Herkunft und französische Frauen erreichen 84 Prozent des Gehalts französischer Männer in Deutschland (Tabelle A 3.14).

Von einer generellen Schlechterstellung ausländischer Frauen und Männer gegenüber deutschen kann man nicht sprechen. Die Benachteiligungsstrukturen sind komplexer. Die Ursachen der ungleichen Bezahlung deutscher und nicht-deutscher Beschäftigter können hier nicht näher beleuchtet werden. Es ist anzunehmen, dass der jeweils erreichte Bildungs- und Ausbildungsstand sowie dessen Anerkennung und Verwertbarkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt, ebenso aber auch die Beherrschung der deutschen Sprache eine große Rolle spielen.

Die Angleichung der Einkommensunterschiede zwischen Migrantinnen und Migranten ist bei unterschiedlichen Nationalitätengruppen unterschiedlich weit vorangeschritten. Die Ursachen hierfür sind sicherlich vielfältig. Eine Ursache dürften ethniespezifische geschlechtsspezifische Ressourcen (Ausbildungsstand) sein. In ihren Herkunftsländern haben ältere Migrantinnen oft eine schlechtere oder hier weniger verwertbare Ausbildung als Migranten gehabt. Dass sich in der jetzt hier heranwachsenden jungen Generation mit nicht-deutschem Pass oft junge Frauen als die qualifizierteren erweisen, wird sich erst langfristig auf die Durchschnittseinkommen von Migrantinnen auswirken. Nicht-deutsche Frauen sind vermutlich wie die deutschen von der schlechteren Bezahlung in Frauenbranchen, in kleineren Betrieben und bei geringeren Betriebszugehörigkeiten betroffen.

Wie bei den deutschen Frauen dürfte also eine ungünstige Platzierung in den Arbeitsmarktstrukturen ebenfalls von erheblicher Bedeutung sein. Hierzu tragen Berufsentscheidungen und immer wieder auch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei. Ebenso wie bei der deutschen weiblichen Bevölkerung ist auch bei ausländischen Frauen eine sachlich nicht immer gerechtfertigte ungünstigere Eingruppierung und Bewertung ihrer Arbeit nicht auszuschließen. Junge Migrantinnen und deren Produktivität innerbetrieblich zu fördern, dürfte Unternehmen immer noch als riskant erscheinen, obwohl die zweite und dritte Generation der Eingewanderten meist ein großes Interesse hat, in Deutschland zu leben und zu arbeiten, und obwohl die jungen Migrantinnen hier in Deutschland nicht mehr Kinder bekommen als die deutschen Frauen (Kapitel 4.1.2, Abbildung 4.4).

### **3.5 Bedeutung von Berufsunterbrechungen**

Dass die Einkommen von Arbeitnehmerinnen im Westen (nicht im Osten) etwa ab dem 30. Lebensjahr immer weiter hinter den Einkommen von Männern zurückbleiben (Abbildung 3.17) lässt schon vermuten, dass auch familienbedingte Berufsunterbrechungen und/oder -einschränkungen eine wichtige Ursache für die ungleichen Einkommen von Frauen und Männern sind. Unterschiedliche Studien belegen tatsächlich, dass diese Unterbrechungen nicht nur für die Zeit des Berufsausstiegs einen akuten Einkommensverlust mit sich bringen,

sondern auch langfristig das Einkommenspotenzial der wieder Beschäftigten einschränken. Wie Kapitel 5 zeigt, nehmen bisher in der Regel Mütter und nur selten Väter diese Einbußen in Kauf (Kapitel 5.7).

Die Relevanz der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen für die Einkommensentwicklung von Beschäftigten lässt sich sehr gut aufzeigen, wenn man den Einkommensverlauf bei Frauen mit Kind(ern) mit dem bei Frauen ohne Kinder vergleicht. Solche Analysen haben auch im internationalen Rahmen gezeigt, dass sich die Verdienste kinderloser Frauen deutlich günstiger entwickeln als die von Müttern (Waldvogel 1997; Budig/England 2001). Die Studien belegen, dass die kulturell verankerte Zuständigkeit für Familienarbeit die ungünstige Einkommenssituation von Frauen ganz erheblich beeinträchtigt.

Studien von Ruhm (1998) und Stier u.a. (2001) haben im Rahmen eines internationalen Vergleichs deutlich gemacht, dass die Lohneinbußen von Frauen in jenen Ländern besonders groß sind, in denen gesetzliche Ansprüche auf lange Phasen von Erziehungsurlaub bestehen. Im europäischen Vergleich fallen die Lohneinbußen in den Ländern deutlich geringer aus, in denen Frauen nach einem Mutterschaftsurlaub relativ bald (spätestens nach einem Jahr) wieder in ihren Beruf zurückkehren und der Staat – wie beispielsweise Schweden – durch seine Familienpolitik die Berufstätigkeit von Frauen aktiv fördert. Im Gegensatz dazu kommt es in Staaten wie der Bundesrepublik, in der viele Frauen ihre Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern bis zum Schuleintritt reduzieren oder unterbrechen und erst vergleichsweise spät wieder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren, zu deutlicheren Einkommenseinbußen für Mütter. Ruhm errechnet allein für eine Elternzeit von zehn Monaten einen Lohnverlust von 4 Prozent (ebd.: 218).

Beblo und Wolf kommen nach einer Analyse von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zu dem Schluss, dass in Westdeutschland schon eine einjährige Erwerbspause die künftigen Erwerbschancen ganz erheblich beeinträchtigt. Sie machen auf die möglicherweise rasche Entwertung vorhandener beruflicher Qualifikationen und das vielfache Fehlen von Weiterbildung in der Nichterwerbsphase aufmerksam (Beblo/Wolf 2002). Sie folgern aus ihrer Analyse der Einkommensentwicklung von Frauen in Westdeutschland, die im Jahr 1998 zwischen 30 und 55 Jahre alt waren und mindestens einen Fachhochschulabschluss hatten, dass nicht nur die Länge der Erwerbsunterbrechung, sondern auch deren zeitliche Lage in der Erwerbsbiografie von großer Bedeutung ist (ebd.: 91). Je später die Unterbrechung erfolgt, desto mehr Humankapital steht in der Gefahr, verloren zu gehen. Das seit Jahrzehnten beobachtbare Hinausschieben von Familiengründungen (Kapitel 4, Abbildung 4.9) bewirkt deshalb zusätzliche Lohneinbußen von Müttern (ebd.: 92). Die negativen Einkommenseffekte von Berufsunterbrechungen fallen nach Schätzungen von Beblo und Wolf geringer aus,

wenn Frauen ihre Erwerbsarbeit nur kurz unterbrechen und bald zumindest eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen und so mit dem Arbeitsmarkt in Verbindung bleiben (ebd.: 92).

Auch Berechnungen von Ziefle mit den Daten des Sozio-oekonomischen Panels von 1984 bis 1999 zeigen den negativen Einfluss familienbedingter Erwerbsunterbrechungen auf den weiteren Einkommensverlauf von Frauen. Ziefle findet diese Einkommensnachteile von Müttern in Deutschland allerdings nicht unmittelbar beim Wiedereinstieg in den Beruf, sondern mittel- und langfristig (Ziefle 2004). Als Ursachen für die mittel- und langfristigen Folgen der Erwerbsunterbrechungen zieht Ziefle ein Zusammenwirken mehrerer Faktoren in Erwägung. So kann zum Verlust von arbeitsplatzrelevantem Wissen ein Wechsel von Müttern auf weniger anspruchsvolle und weniger ausbaufähige Stellen treten, auch weil der Arbeitgeber die Erwerbsunterbrechung als Signal für eine geringe Erwerbsorientierung wertet und sich die Erwerbsorientierung der Frauen nach der Geburt evtl. tatsächlich ändert (Ziefle 2004: 217). Die Erwartungen von Arbeitnehmerinnen mit Kindern und die von Arbeitgebern können sich wechselseitig beeinflussen. Durch Weiterbildung weniger gefördert, könnten Mütter an Arbeitsmotivation verlieren. Solche Spirale vor Augen, könnten Arbeitgeber Frauen weniger Entwicklungsmöglichkeiten bieten, allein auf Grund der *Möglichkeit*, dass sie Kinder bekommen und diese dann eine gewisse Zeit selbst betreuen könnten (Ziefle 2004: 229).

Ziefle zeigt, dass Mütter, die nach dem Erziehungsurlaub zu ihrem Arbeitgeber zurückkehren konnten, im Vergleich zu Müttern, die den Arbeitgeber wechselten, einen um 4,4 Prozent erhöhten Reallohn erhielten. Dies spricht für die 1992 eingeführte Arbeitsplatzgarantie in der Elternzeitregelung, die die Rückkehr zum alten Arbeitgeber stützt. Diese Rückkehr zum alten Arbeitgeber hat in der Auswertung von Ziefle allerdings nur einen kurzzeitig positiven Effekt auf das Einkommen von Frauen. Unabhängig davon, ob Frauen zu ihrem früheren Arbeitgeber zurückkehren können oder nicht, sind sie nämlich nach der Elternzeit nicht mehr in der Lage, ähnliche Einkommen zu erzielen wie Frauen ohne Erwerbsunterbrechung bzw. ohne Kind. Ziefle konnte feststellen, dass jedes Kind zu einem Reallohnverlust von 1,3 Prozent und die Inanspruchnahme von Elternzeit zu einem zusätzlichen Lohnverlust von 0,4 Prozent für jeden weiteren Monat führt (ebd.: 223). Wenn die Frauen nach der Elternzeit nicht direkt in den Arbeitsmarkt zurückkehren, dann führt jedes weitere Jahr der Nichterwerbstätigkeit zu einem weiteren Lohnverlust von 1,3 Prozent (ebd.: 224). Familienbedingte Berufsunterbrechungen sind somit ein wichtiger Aspekt zur Erklärung der Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern (ebd.: 226 ff.).

Da die Dauer der Erwerbsunterbrechung einen negativen Einfluss auf die langfristige Einkommensentwicklung von Müttern hat, sind die seit 1986 mehrfach verlängerten Erziehungszeiten, die stets eine allgemeine Ausweitung der Unterbrechungsphase zur Folge hatten, zwiespältig zu beurteilen (Beblo/Wolf 2002: 92). Die verlängerten Erziehungszeiten bieten einerseits mehr Spielraum für individuell abgestimmte Lösungen zur Vereinbarung von Fami-

lie und Beruf und schaffen insbesondere zusammen mit der dreijährigen Arbeitsplatzgarantie bessere Rahmenbedingungen für die Rückkehr in das Erwerbsleben. Andererseits scheint sich durch die Gewährung von relativ langen Erziehungszeiten in Deutschland das 3-Phasen-Modell mit im internationalen Vergleich relativ langen Erwerbsunterbrechungen noch einmal verfestigt zu haben (Engelbrech/Jungkunst 2001b) und zeigt sehr ungünstige Konsequenzen für die Einkommensentwicklung von Frauen (Abbildung 3.1). Insofern war es wichtig, dass 2001 eine Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Elternzeit zugelassen wurde. Sie eröffnet die Chance, Qualifikationsverluste, die durch Berufsunterbrechungen entstehen, zu mindern. Ein bedarfsgerechter Ausbau der Betreuungsplätze auch für Kinder unter 3 Jahren wäre allerdings zur Unterstützung dieser frühen Rückkehr in den Beruf nötig. Daneben wäre eine stärkere Beteiligung von Vätern an der Betreuung ihrer Kinder anzustreben.

Hufnagel weist in einer Modellrechnung mit SOEP-Daten allerdings nach, dass Elternpaare, die für die Kinderbetreuung paritätisch auf Erwerbsbeteiligung verzichten, noch höhere Einkommensverluste hinzunehmen haben, weil Erwerbsbeschränkungen oder -unterbrechungen von Vätern für das Paar insgesamt noch höhere Lohnneinbußen bedeuten (Hufnagel 2002). Angesichts der Höhe der Kinderkosten insgesamt fallen die zusätzlichen Kosten für eine egalitäre Elternschaft, die Hufnagel mit 15.000 € bis 18.000 € bis zum 17. Lebensjahr des Kindes veranschlagt, allerdings nicht übermäßig ins Gewicht (ebd.: 123). Vor diesem Hintergrund ist offen, ob das bestehende Muster der fast ausschließlichen Erwerbsunterbrechung von Müttern allein als Konsequenz ökonomischer Rationalität erklärt werden kann. Wenn eine egalitäre Elternschaft als Lebensqualität wahrgenommen würde, könnten sich manche Eltern für diese Arbeitsteilung entscheiden, so wie etwa für den Zweiturlaub für die ganze Familie, das eigene Haus oder den Zweitwagen. Für viele Arbeitnehmerfamilien bis in die mittleren Schichten hinein bedeutet die Lebensphase, in der ein Elternteil auf Erwerbsarbeit verzichtet und etwa ein zweites Kind zu versorgen ist, allerdings einen Rückfall auf ein sehr niedriges Konsumniveau, auf dem kostspielige Formen der geteilten Elternschaft wahrscheinlich nicht mehr in Erwägung gezogen werden können (Hufnagel 2002: 124). Insofern bedürfte es politischer Maßnahmen, um egalitäre Elternschaft zu fördern.

Die stets geringere Bezahlung von vollzeitbeschäftigten Frauen, Berufsunterbrechungen und Teilzeitbeschäftigungen führen dazu, dass Frauen über das ganze Erwerbsleben hinweg betrachtet ein deutlich geringeres Lebensarbeitseinkommen erzielen als Männer.

Im Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern wurde für den zeitverlaufsbezogenen Vergleich auf die AVID 1996 (Altersvorsorge in Deutschland) zurückgegriffen (Deutscher Bundestag 2002a:149 ff).

Auf der Basis der erreichten Entgeltpunkte wurde dort geschätzt, dass Frauen in Westdeutschland, die 1996 in Rente gingen während ihres gesamten Erwerbslebens 42,4 Prozent der entsprechenden Männereinkommen verdienten. In Ostdeutschland waren die weiblichen

Erwerbsbiografien weniger brüchig als in Westdeutschland. Während ihres Erwerbslebens hatten Frauen bei Renteneintritt 1996 70,7 Prozent der kumulierten Männereinkommen verdient (Deutscher Bundestag 2002a:150). Mit aktuelleren Ergebnissen auf Basis der AVID 2002 ist erst im Laufe des Jahres 2006 zu rechnen.

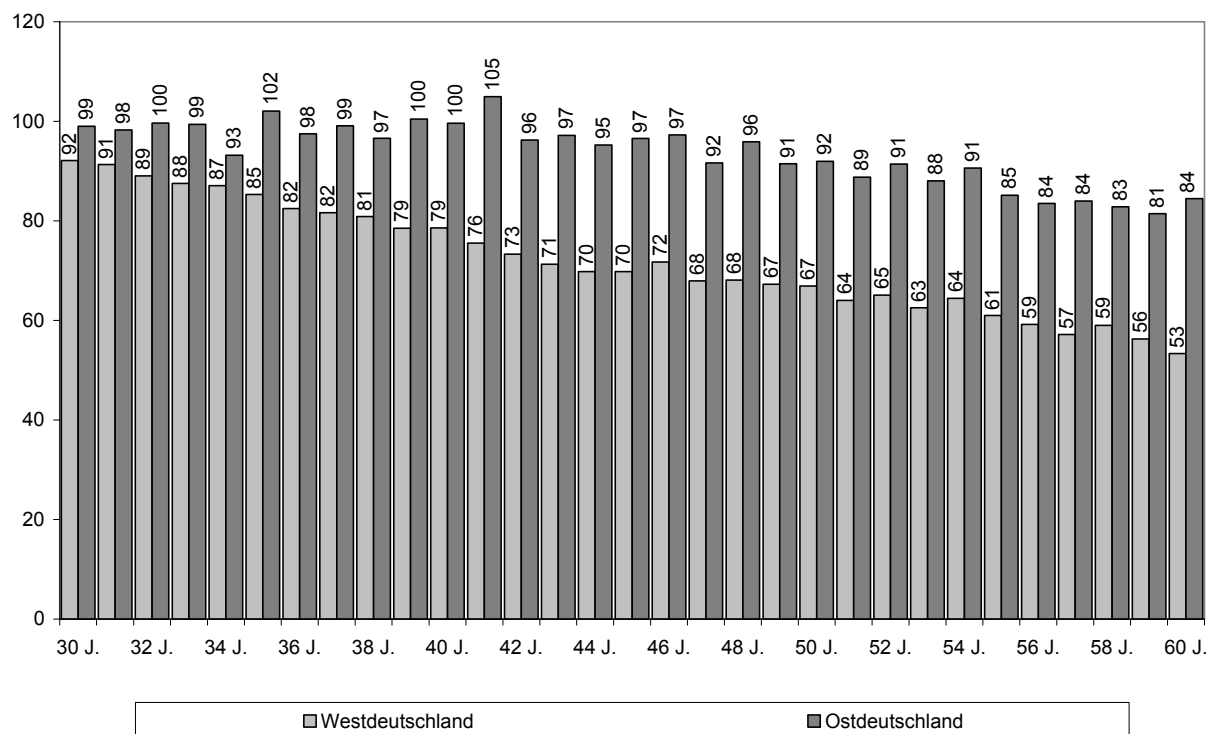
Für die rentenversicherungspflichtigen Personen kann auch auf Basis der Rentenanwartschaften die Geschlechterdifferenz der kumulierten Einkommen abgeschätzt werden. Dies geschieht auf Basis von Rentenanwartschaften, die sich auf zurückgelegte beitragspflichtige Erwerbszeiten in Form von Entgeltpunkten beziehen. Die Entgeltpunkte spiegeln im Rahmen der Rentenversicherung die im Lebensverlauf erzielten individuellen sozialversicherungspflichtigen Erwerbseinkommen<sup>99</sup> wider.

Diese Ergebnisse können nicht als direkte Fortschreibung der AVID-Ergebnisse von 1996 verstanden werden. Sie zeigen aber ebenfalls, dass auch Ende 2003 in Westdeutschland mit steigendem Lebensalter die abgeschätzten kumulierten Erwerbseinkommen der Geschlechter zunehmend differieren. Ende 2003 verdienten Frauen im Alter von 30 Jahren in ihrem bisherigen Erwerbsleben 92 Prozent des Männereinkommens. Eine 60 Jahre alte Frau erzielte während ihrer Erwerbsbiografie nur 53 Prozent des Männereinkommens. In Ostdeutschland wiesen Frauen traditionell eine höhere Erwerbsbeteiligung auf, sie arbeiteten häufiger in Vollzeitbeschäftigungen (Kapitel 2.7.1). Deshalb ist der geschlechtsspezifische Verdienstabstand auch in den höheren Alterskohorten im Osten geringer als im westlichen Landesteil (Abbildung 3.21).

---

99 Allerdings gibt die Statistik die Erwerbseinkommen verzerrt wieder. Fraueneinkommen werden tendenziell überschätzt, da auch beitragsfreie Zeiten (z.B. Kindererziehungszeiten) berücksichtigt werden, die Männereinkommen werden tendenziell unterschätzt, da Erwerbseinkommen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt werden.

**Abbildung 3.21: Anteil der kumulierten<sup>1</sup> Fraueneinkommen an den Männereinkommen nach Lebensalter in West- und Ostdeutschland 2003<sup>2</sup> (in %)**



1 auf Basis der durchschnittlichen monatlichen Rentenanwartschaften bei hypothetischer voller Erwerbsminderung ohne Zurechnungszeit für Versicherte mit erfüllter allgemeiner Wartezeit oder vorzeitiger Wartezeiterfüllung bis zum Stichtag

2 Stichtag 31.12.2003

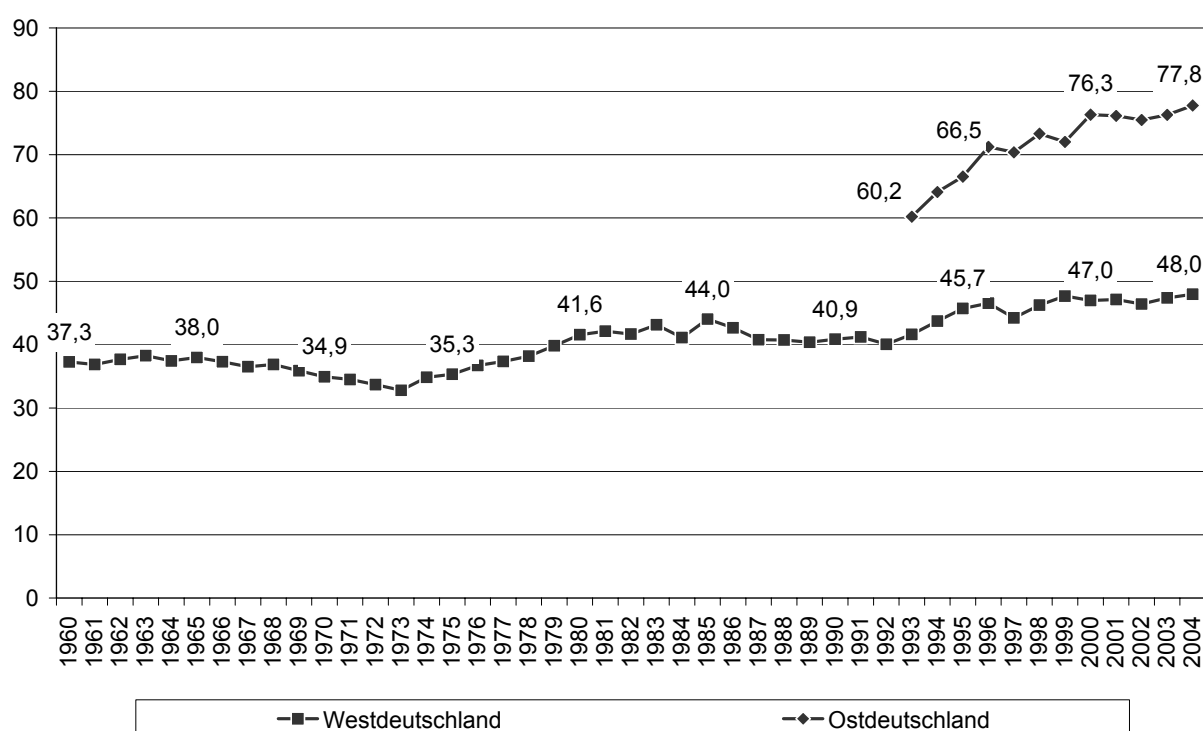
Datenbasis: VDR Statistik

Quelle: Auskunft von Seiten VDR vom 07.06.2003; eigene Berechnungen

Zum mit dem Lebensalter sinkenden Anteil von kumulierten Fraueneinkommen an Männereinkommen trägt neben den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und den brüchigeren Erwerbsbiografien von Frauen auch ein Kohorteneffekt bei. Junge Frauen bleiben heute im Vergleich zu älteren Frauenjahrgängen wegen Eltern- und Familienarbeit sowie veränderter Demografie (Kapitel 4) dem Arbeitsmarkt kürzer fern. Dies führt dazu, dass ihr Lebensarbeitseinkommen bei Eintritt ins Rentenalter gegenwärtig nicht mehr ganz so weit unter dem der Männer liegt wie 1960. Abbildung 3.22 zeigt dies anhand der Rentenzugangstatistik. In Westdeutschland ist ein allmählicher Anstieg des kumulierten Verdienstniveaus von 1960 bis 2004 zu konstatieren. Die kumulierten Erwerbseinkommen der Frauen reichten 2004 aber nicht einmal an die Hälfte der entsprechenden Männereinkommen heran. Dabei ist zu bedenken, dass der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern mit diesen Berechnungen eher unterschätzt ist, denn nur Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze werden durch Entgeltpunkte dargestellt. Dies führt dazu, dass vor allem Männereinkommen unterschätzt werden. Des Weiteren sind in den Versicherungsjahren und Entgeltpunkten auch beitragsfreie Zeiten (z.B. für Kindererziehung) enthalten, dies betrifft Frauen stärker als Män-

ner und führt dazu, dass die kumulierten Einkommen von Frauen bei diesen Berechnungen überschätzt werden. So dürfte der tatsächliche Anteil der Lebensarbeitseinkommen von Frauen an denen von Männern eher noch niedriger liegen als die in Abbildung 3.22 dargestellten Schätzwerte. In Ostdeutschland erreichten Frauen einen viel höheren Anteil der kumulierten Erwerbseinkommen an den entsprechenden Einkommen von Männern. Der starke Anstieg der Schätzwerte für Ostdeutschland seit Beginn der 90er-Jahren ist vermutlich vor allem auf rentenrechtliche Aspekte zurückzuführen, real haben Frauen in den ostdeutschen Bundesländern ja eher Einkommensanteile verloren (Abbildung 3.3).

**Abbildung 3.22: Anteil der kumulierten<sup>1</sup> Fraueneinkommen an den Männereinkommen in West- und Ostdeutschland 1960 bis 2004 (in %)**



1 auf Basis der durchschnittlichen jährlichen Entgeltpunkte sowie den durchschnittlichen Versicherungsjahren bei Rentenzugang

Anmerkung: für Westdeutschland bis 1980 und 1992 ohne Knappschaft, da eine Geschlechtertrennung nicht möglich ist

Datenbasis: VDR-Statistik Rentenzugang

Quelle: VDR-Statistik Rentenzugang

Insgesamt zeigen die Schätzungen, dass sich die Relation zwischen den Lebensarbeitseinkommen von Frauen und denen von Männern allenfalls ganz langsam verändert.

### 3.6 Der relative Wohlstand und die relative Armut von Frauen und Männern

Die ungleiche Beteiligung von Frauen und Männern am Erwerbsleben und die für Frauen ungünstigen Einkommensrelationen erzeugen ein Wohlstandsgefälle zwischen Frauen und Männern. Wie eingangs betont, sind Erwerbseinkommen aber nicht die einzige Quelle des Wohlstands. Vermögen trägt erheblich zur Absicherung eines einmal erreichten Lebensstan-

dards bei. Frauen besitzen allerdings nur etwa 70 Prozent der Vermögenssummen, über die Männer im Schnitt verfügen. Dabei sind die Differenzen der Durchschnittsvermögen von Frauen und Männern in Ostdeutschland etwas geringer als in Westdeutschland (Bundesregierung 2004a: 35).

Für den Wohlstand von verheirateten Frauen ist oft weniger das eigene Einkommen als das ihres Partners ausschlaggebend. Dass die im Durchschnitt viel geringeren Einkommen von Frauen dennoch nicht unbedeutend sind, ist daran zu erkennen, dass Familien vor allem dann in prekären Einkommensverhältnissen leben, wenn Mütter nur geringfügig beschäftigt oder nicht erwerbstätig sind (Becker 2002). Fraueneinkommen helfen Zwei-Eltern-Familien also vielfach, Armut zu vermeiden. Ihre Verdienste versetzen Frauen aber seltener als Männer in die Lage, ihren Lebensunterhalt überwiegend aus eigenem Erwerbseinkommen zu bestreiten (Kapitel 7, Abbildung 7.1). Auch wenn in den letzten Jahrzehnten der Anteil von Frauen, die ihre Existenz über Erwerbseinkommen oder Renten sichern können, gestiegen ist: 2002 lebt noch immer ein gutes Drittel der Frauen (36 %) gegenüber 22 Prozent der Männer überwiegend vom Lebensunterhalt durch Angehörige (Kapitel 7, Abbildung 7.1). Die ungleiche Erwerbsbeteiligung und Einkommensstruktur aber auch die unterschiedlichen Formen sozialer Sicherung von Frauen und Männern sind wesentliche Ursachen für die größere ökonomische Abhängigkeit von Frauen vom Lebensunterhalt durch Angehörige.

In Ostdeutschland liegt das Armutsrisiko generell deutlich über dem im Westen und trifft in den östlichen Bundesländern noch einmal eher Frauen als Männer: In den ostdeutschen Bundesländern leben 17 Prozent der Männer und 21 Prozent der Frauen unterhalb der Armutsgrenze (Bundesregierung 2004a: 95).<sup>100</sup> Während in der deutschen Population 16 Prozent der Frauen und 11 Prozent der Männer unterhalb dieser Armutsgrenze leben, sind dies in der im Durchschnitt sehr viel schlechter in den Arbeitsmarkt integrierten und schlechter entlohnten ausländischen Bevölkerung 25 Prozent der Frauen und 23 Prozent der Männer (Bundesregierung 2004a: 83). Dauerhafte<sup>101</sup> Armut ist unter Frauen 2003 verbreiteter als unter Männern (10,9 % zu 7,5 %). Im erwerbsfähigen Alter waren mehr Frauen als Männer von Sozialhilfe abhängig (3,7 % zu 2,5 %) (ebd.).

Dass das Wohlstandsgefälle zwischen den Geschlechtern nicht größer ausfällt, ergibt sich rein statistisch aus dem Zusammenleben vieler Frauen und Männer in „Bedarfsgemeinschaft-

---

100 Armutsrisiko meint hier den Anteil der Personen, die in Haushalten leben, deren verfügbare Äquivalenzeinkommen weniger als 60 Prozent des medianen Äquivalenzeinkommens im jeweiligen Land beträgt. In Deutschland beträgt die so errechnete Armutsrisikogrenze für Einpersonenhaushalte 938 € im Monat (Bundesregierung 2004a: Entwurf des Armuts- und Reichtumsberichts 14.12.2004: 14). Um zu berücksichtigen, dass Mehrpersonenhaushalte günstiger wirtschaften können, wird die Armutsgrenze nicht einfach der Personenzahl im Haushalt entsprechend vervielfacht. Vielmehr gehen die weiteren Personen mit Gewichtungsfaktoren in die Berechnung der Armutsgrenze ein. Nach der hier verwandten OECD-Skala erhalten der Haupteinkommensbezieherinnen bzw. -bezieher den Gewichtungsfaktor 1,0, alle weiteren Haushaltsmitglieder über 14 Jahren den Gewichtungsfaktor 0,5 und alle Mitglieder unter 14 Jahren den Gewichtungsfaktor 0,3.

ten“, in denen allen Mitgliedern rein rechnerisch die gleiche Einkommensposition zugewiesen wird. Wir wissen allerdings nicht, ob in allen Bedarfsgemeinschaften diejenigen, die überwiegend unbezahlte Arbeit leisten, gleich am Erwerbseinkommen ihrer mit ihnen zusammenlebenden Partnerinnen bzw. Partner beteiligt werden (Stebat/Wimbauer 2001). Es könnte also in Bedarfsgemeinschaften eine unerkannte Armut von Männern, Frauen oder Kindern geben, die nur durch eine Analyse der Aushandlungs- und Verteilungsprozesse in (Familien-)haushalten sichtbar würde. Hier besteht großer Forschungsbedarf.

Das relativ hohe Armutsrisiko von Einpersonenhaushalten trifft in Deutschland Frauen wie Männer. 23 Prozent dieser Haushalte leben 2003 unterhalb der Armutsgrenze (60 % des Medians). Allerdings waren Männer 2003 häufiger als Frauen von Sozialhilfe abhängig (5,0 % zu 3,5 %). Paarhaushalte ohne Kinder leben viel seltener als Einpersonenhaushalte unterhalb der Armutsgrenze, nämlich nur in 13 Prozent der Fälle. Sie waren auch nur äußerst selten, nämlich in 0,8 Prozent der Fälle auf Sozialhilfe angewiesen. Unter allein Erziehenden ist das Armutsrisiko besonders hoch. Es liegt bei durchschnittlich 35 Prozent. Bei dieser Personengruppe war auch die Sozialhilfequote hoch. Dabei waren allein erziehende Mütter sehr viel häufiger als allein erziehende Väter von Sozialhilfe abhängig (26,3 % zu 6,1 %) (Bundesregierung 2004a: 79 f.). An den unterschiedlichen Sozialhilfequoten wird noch einmal deutlich, dass nicht das Frau-Sein an sich allein ein höheres Armutsrisiko darstellt, sondern das Mutter-Sein und die Zuständigkeit für Kinder. Dieses Armutsrisiko wird in Paarhaushalten meist durch das Einkommen des Vaters aufgefangen. Dies gelingt aber vielfach wahrscheinlich nur deshalb, weil sich die Schwangerschaftsverhütung von Paaren oft an der finanziellen Situation des Haushaltes ausrichtet.

Für Frauen wie Männer stellt die Arbeitslosigkeit ein hohes, ja steigendes Armutsrisiko dar. So leben 2003 63 Prozent der arbeitslosen Frauen und 52 Prozent der arbeitslosen Männer unterhalb der Armutsgrenze. 1998 lag diese Quote bei beiden Geschlechtern um 10 Prozent niedriger (ebd.: 80). In der besonders hohen Armutsquote arbeitsloser *Frauen* findet die schlechtere soziale Absicherung von Frauen durch die einkommensabhängige Arbeitslosenversicherung und die bedürftigkeitsabhängige Arbeitslosenhilfe (jetzt Arbeitslosengeld II) ihren Ausdruck. Die hohen Armutsquoten von Arbeitslosen machen noch einmal auf die große Bedeutung von Erwerbseinkommen für die Sicherung einer angemessenen Teilhabe am gesellschaftlichen Leben aufmerksam.

Während manche der hier referierten Zahlen noch auf deutliche Geschlechterdiskrepanzen in Bezug auf das Armutsrisiko hinweisen, zeigen andere doch, dass viele Armutsrisiken Männer ähnlich wie Frauen treffen. Zum Teil könnte dies ein Artefakt sein, weil Frauen und Männer oft Bedarfsgemeinschaften bilden und dann zumindest statistisch betrachtet ge-

meinsam von Problemen betroffen sind.

Es ist unverkennbar, dass sich die Einkommenssituation innerhalb der Gruppe der Frauen und innerhalb der Gruppe der Männer enorm ausdifferenziert. Dort, wo mehrere Armutsrisiken kumulieren (niedriges Erwerbseinkommen, Kinder im Haushalt, Erwerbsunterbrechung wegen Kindern, geringes Einkommen der Erwachsenen oder allein Erziehen und Arbeitslosigkeit) sind die ökonomischen Rahmenbedingungen sehr viel ungünstiger als für qualifizierte gutverdienende allein Stehende oder Paare mit ein oder zwei Kindern. Insgesamt aber ist der Wohlstand in Deutschland noch immer deutlich zu Gunsten von Männern verteilt.

### 3.7 Ergebnisse im Überblick

Gleich, welchen Datensatz man einer Analyse der Erwerbseinkommen zu Grunde legt, die Einkommen von Frauen liegen in Deutschland im Durchschnitt mindestens 20 Prozent unter denen von Männern. Damit nimmt Deutschland zusammen mit Österreich und Großbritannien unter den EU-Staaten einen der letzten Rangplätze im Hinblick auf die Angleichung der Einkommen von Frauen und Männern ein. Die Einkommen der weiblichen Beschäftigten reichen im Osten Deutschlands allerdings immerhin bis 92 Prozent an die der männlichen Beschäftigten heran. Im Westen erreichen vollzeitbeschäftigte Frauen nur 76 Prozent der Einkommen von Männern. Frauen im Osten sicherten sich diese vergleichsweise hohen Einkommensanteile in einem beispiellosen Transformationsprozess, der mit starken Arbeitsplatzverlusten besonders unter den niedrig qualifizierten Beschäftigten verbunden war.

Die in Deutschland arbeitenden Frauen und Männer mit ausländischem Pass erzielen bei ungefähr gleicher Arbeitszeit im Durchschnitt deutlich geringere Einkommen als die Deutschen. Dies gilt noch einmal verschärft für *Frauen* ohne deutschen Pass.

Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern hat mehrere Ursachen. So zeigt sich zum Beispiel, dass insbesondere auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt Frauen genau dort zu finden sind, wo generell schlechter entlohnt wird: Frauen sind seltener in gehobenen Positionen zu finden. Sie sind überproportional häufig in schlechter zahlenden Branchen beschäftigt. Sie arbeiten auch eher in kleineren Betrieben, wo generell schlechter bezahlt wird, und sie erreichen seltener solch lange Betriebszugehörigkeit wie Männer. Auch haben sie eine demografische Struktur, die auf dem Arbeitsmarkt generell weniger honoriert wird. Sie sind im Durchschnitt jünger und (zurzeit noch) weniger qualifiziert. Es gibt also viele Faktoren, die unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten dazu beitragen, dass insbesondere Frauen im Westen deutlich schlechter entlohnt werden als die männliche Vergleichsgruppe. Keines der hier aufgeführten Merkmale weiblicher Vollzeitbeschäftigter und ihrer Integration in den Arbeitsmarkt hat einen *dominanten* Einfluss auf die Einkommensunterschiede. Sie tragen

alle jeweils begrenzt zur Erklärung der Einkommensunterschiede bei.

Die Arbeit von Frauen wird selbst im gleichen Segment des Arbeitsmarktes fast immer schlechter bezahlt. Neben einer illegitimen Diskriminierung von weiblichen Beschäftigten, die womöglich durch Tarifverträge gestützt wird, kommen als Erklärung für die vergleichsweise großen Einkommensunterschiede Besonderheiten des deutschen Berufsbildungssystems infrage, das in dem Bereich der industriellen und handwerklichen Berufe mit der betrieblichen Ausbildung eine Grundlage für Weiterbildung und Aufstieg (Geselle, Meister) anbietet, was für die von Frauen stark frequentierten schulischen Ausbildungsgänge und die Büroberufe bisher untypisch ist. Als weiteres deutsches Spezifikum, das Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern fördert, kommen die im internationalen Vergleich sehr langen familienbedingten Berufsunterbrechungen von Frauen in Frage. Sie werden in Deutschland institutionell durch eine lange Arbeitsplatzgarantie nach der Geburt eines Kindes und durch ein unzureichendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen gestützt. Verschiedene Studien zeigen, dass sich Erwerbsunterbrechungen nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig negativ auf die Lohnentwicklung von Beschäftigten auswirken. Im europäischen Vergleich hat Deutschland einen besonderen Nachholbedarf, solche Rahmenbedingungen zu schaffen, unter denen Frauen die gleichen Chancen wie Männer erhalten, ihre qualifizierten Schul- und Berufsabschlüsse in entsprechende Einkommen umzusetzen.