

Jörg Schmidt / Laura-Christin Diekmann /  
Holger Schäfer

# Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen

Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze

Jörg Schmidt / Laura-Christin Diekmann /  
Holger Schäfer

# Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen

Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze

**Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14833-2 (Druckausgabe)

978-3-602-45449-5 (PDF)

Diese Studie basiert auf einem Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2009 Deutscher Instituts-Verlag GmbH  
Gustav-Heinemann-Ufer 84–88, 50968 Köln  
Postfach 51 06 70, 50942 Köln  
Telefon 0221 4981-452  
Fax 0221 4981-445  
[div@iwkoeln.de](mailto:div@iwkoeln.de)  
[www.divkoeln.de](http://www.divkoeln.de)

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

# Inhalt

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	4
<b>2</b>	<b>Indikatoren und Datensätze zur Messung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands</b>	9
2.1	Die unbereinigte Lohnlücke	9
2.2	Die bereinigte Lohnlücke	12
2.3	Datenquellen	17
<b>3</b>	<b>Übersicht über den geschlechtsspezifischen Lohnabstand in ausgewählten (EU-)Staaten</b>	21
3.1	Durchschnittliche Höhe der Lohnlücke	22
3.2	Determinanten der Lohnlücke	26
3.3	Zusammenfassung	39
<b>4</b>	<b>Der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in Deutschland: Determinanten und Ergebnisse</b>	40
4.1	Durchschnittliche Höhe der Lohnlücke	40
4.2	Determinanten der Lohnlücke	45
4.2.1	Bildungsniveau und Berufserfahrung	45
4.2.2	Beschäftigungsumfang	48
4.2.3	Erwerbsunterbrechungen	54
4.2.4	Branchen-, Berufswahl und betriebliche Einflüsse	60
4.2.5	Regionale Unterschiede	65
4.3	Weitere Einflussfaktoren	67
4.4	Zusammenfassung	73
<b>5</b>	<b>Ansatzpunkte zur Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands</b>	76
5.1	Sektorale/vertikale Segregation	76
5.2	Erwerbsunterbrechungen	79
5.3	Zusammenfassung	80
	<b>Anhang</b>	83
	<b>Literatur</b>	85
	<b>Kurzdarstellung / Abstract</b>	92
	<b>Die Autoren</b>	93

# 1

## Einleitung

Auf internationaler Ebene war das Ziel der Entgeltgleichheit bei Frauen und Männern bereits im Jahr 1957 bei der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) ein wichtiges Anliegen der Mitgliedstaaten. So wurde in Artikel 119 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft verankert, dass sich jeder Mitgliedstaat verpflichtet, den „Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit“ einzuhalten. Bei der Errichtung eines gemeinsamen Marktes wollten die sechs Gründerstaaten so von Anfang an die Elemente der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit umsetzen. In den Folgejahren konkretisierten verschiedene EU-Richtlinien das allgemeine Ziel der Entgeltgleichheit und ergänzten es zudem um neue Aspekte. So wurde beispielsweise „gleiche Arbeit“ verstärkt interpretiert als „gleichwertige Arbeit“ und der Fokus wurde erweitert auf eine gleiche Behandlung von Frauen und Männern, insbesondere am Arbeitsmarkt (Gleichbehandlungsgrundsatz).

In den 1960er und 1970er Jahren rückte das Thema Gleichberechtigung immer mehr ins Blickfeld der gesellschaftlichen Diskussion. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wurde zu einem zentralen weltpolitischen Thema und kam im Jahr 1975 auf die Agenda der Vereinten Nationen (UN). Mit der Resolution der UN-Generalversammlung zur Gleichheit von Männern und Frauen und zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen vom 15. Dezember 1975 sollte die Aufmerksamkeit noch stärker auf die Rechte von Frauen gelenkt werden. Den Höhepunkt dieses Prozesses bildete das am 18. Dezember 1979 von den Vereinten Nationen verfasste Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN, 1979).

Artikel 1 dieses Übereinkommens definiert Diskriminierung als: „... jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“. In Artikel 2 kamen die Staaten der UN überein, jede Form der Diskriminierung von Frauen zu verurteilen und politische Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu ergreifen. Dies beinhaltet auch, dass bei der Entlohnung von Frauen und Männern im Berufsalltag keine Unterscheidung allein aufgrund des Geschlechts auftreten dürfe.

Diese Grundhaltung spiegelt sich auch im deutschen Recht wider. Hier gilt das Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankert ist. Demnach hat der Staat die Aufgabe, die Gleichberechtigung durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Durch den Grundsatz der Gleichberechtigung werden zwar primär die Beziehungen zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und dem Staat geregelt, er ist jedoch auch implizit im arbeitsrechtlichen Kontext angewandt worden. Seit Anfang der 1980er Jahre wurde der in § 612 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) verankerte Grundsatz zur gleichen Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit immer wieder thematisiert und hat nicht zuletzt auch in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Eingang gefunden, das seit 2006 in Kraft ist. Das AGG basiert auf einer EU-Richtlinie und fordert explizit eine generelle Antidiskriminierung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Es bietet den Betroffenen neue Möglichkeiten, um gerichtlich Beförderungs- und Einstellungsentscheidungen überprüfen zu lassen.

Darüber hinaus existiert bereits seit dem Jahr 2001 eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Darin bekräftigen Verbände und Regierung das Ziel einer Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen in Unternehmen und die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen in Bereichen angestrebt werden, in denen sie unterrepräsentiert sind, zum Beispiel in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen insbesondere aus den Bereichen Naturwissenschaft und Technik. Die verschiedenen Ansatzpunkte dieser freiwilligen Vereinbarung münden letztlich in das Ziel, die Einkommensunterschiede<sup>1</sup> zwischen Frauen und Männern zu reduzieren.

Um die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Reduzierung der Lohnlücke besser steuern und dokumentieren zu können, ist im März 2006 eine Mitteilung der EU-Kommission erschienen, die einen Fahrplan (Road Map) zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2006 bis 2010 aufstellt (EU-Kommission, 2006a). Diese Mitteilung definiert sechs Zielbereiche oder Schwerpunkte, die jeweils mit zentralen Aktionen oder Maßnahmen der EU-Kommission versehen sind. Zu den Schwerpunkten gehören etwa die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, die bessere Vereinbarkeit von Berufs-

---

<sup>1</sup> Die Begriffe Einkommen, Entgelt, Lohn, Verdienst usw. werden hier und im Folgenden – sofern nicht näher bezeichnet – gleichbedeutend verwendet.

Familien- und Privatleben sowie der Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft. Zur Überwachung der Fortschritte hat sich die EU-Kommission zum Ziel gesetzt, durch ihren jährlichen Bericht und das jährliche Arbeitsprogramm die Umsetzung der Aktionen voranzutreiben. Zusätzlich wurden Indikatoren ausgearbeitet, die den Fortschritt in jedem Zielbereich quantitativ erfassen sollen. Zur Dokumentation im Bereich der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sollen zunächst insbesondere die folgenden Indikatoren berücksichtigt werden, die von Eurostat berechnet werden:

- die unbereinigte Lohnlücke als einfache Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von Männern. Die Grundgesamtheit bilden hier alle Erwerbstätigen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren mit einer wöchentlichen Arbeitsstundenzahl von mindestens 15 Stunden;
- die unbereinigte Lohnlücke<sup>2</sup> nach Alter, Bildungsstand und Branche (einschließlich öffentlicher/privater Sektor, NACE<sup>3</sup>-Klassifikation);
- die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbstätigen nach Branchen (entsprechend der NACE-Klassifikation);
- die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbstätigen nach Berufen (entsprechend der ISCO<sup>4</sup>-Klassifikation).

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) engagiert sich vor dem Hintergrund der europäischen Vereinbarungen in diesem Bereich beispielsweise durch die Einführung der sogenannten Partnermonate im Rahmen des Elterngelds, durch den Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und durch das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. Das BMFSFJ stellt die folgenden drei wesentlichen Ursachen der Lohnungleichheit in den Mittelpunkt seiner Politik:

- a) die horizontale und vertikale Segregation – Frauen wählen im Vergleich zu Männern andere Berufe und Branchen (horizontale Segregation) und sind seltener in Führungspositionen vertreten (vertikale Segregation);
- b) die unterschiedliche Inanspruchnahme von Erwerbsunterbrechungen – Frauen unterbrechen häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen und reduzieren im Anschluss an eine Erwerbsunterbrechung oft ihren Beschäftigungsumfang;

---

<sup>2</sup> Die bereinigte Lohnlücke berücksichtigt simultan verschiedene lohnrelevante Faktoren (vgl. dazu den Abschnitt 2.2).

<sup>3</sup> NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés européennes) bezeichnet die Wirtschaftszweigklassifikation der EU-Kommission.

<sup>4</sup> ISCO (International Standard Classification of Occupations) bezeichnet die Internationale Standardklassifikation der Berufe.

c) die unterschiedliche Entgeltbewertung bei frauen- und männerdominierten Berufen sowie andere Aspekte wie zum Beispiel geschlechtsspezifisch unterschiedlich geführte Gehaltsverhandlungen.

Aktuelle Studien der OECD und der EU zeigen, dass der Lohnabstand<sup>5</sup> zwischen Männern und Frauen in Deutschland verglichen mit anderen Ländern besonders ausgeprägt ist. So wurden kürzlich von Eurostat die Daten für das Jahr 2007 veröffentlicht. Sie basieren für Deutschland auf einer Berechnung des Statistischen Bundesamts und Daten der Verdienststrukturerhebung<sup>6</sup> im Jahr 2006, die mit Daten der vierteljährlichen Verdiensterhebung auf das Jahr 2007 fortgeschrieben wurden. Demnach ergibt sich ein durchschnittlicher Lohnunterschied von 23 Prozent. Damit belegt Deutschland im Vergleich der EU-27-Staaten den siebtletzten Platz, weist also die siebtgrößte Lohnlücke auf. Angesichts dieses Befunds wird in der öffentlichen Diskussion häufig darauf geschlossen, dass es in Deutschland im Erwerbsleben eine Diskriminierung von Frauen gibt. Allerdings ist die Höhe des durchschnittlichen Lohnunterschieds bei wissenschaftlicher Betrachtung zur Beurteilung von Diskriminierung wenig geeignet.

In diesem Zusammenhang ist auch die niedrigere Erwerbsbeteiligung der Frauen von Bedeutung, da diese sowohl eine Ursache als auch eine Folge der Lohnlücke darstellen kann: Aus der Lohnungleichheit entstehen für Frauen höhere Anreize, aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben auszusteigen oder ihr Arbeitsangebot zu reduzieren. Dieses Verhalten wiederum prägt die Erwartungen der Arbeitgeber, die aufgrund von Erfahrungen in der Vergangenheit und mangels besserer Informationen oft eine größere Ausstiegswahrscheinlichkeit bei Frauen vermuten. Diese Wechselwirkungen sind von erheblicher Bedeutung für das Arbeitsangebot von Frauen und letztlich auch für deren Karriereperspektiven.

Vor diesem Hintergrund will die vorliegende Studie den aktuellen Stand der ökonomischen Forschung systematisch aufbereiten und der Frage nachgehen, worauf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zurückzuführen sind. Es geht dabei um eine sachorientierte Betrachtung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Insbesondere sind einzelne Determinanten, die bei ihrer Entstehung von Bedeutung sind, sehr genau auf ihre Wirkung hinsichtlich der Lohndifferenz zu untersuchen. Zu diesen Determinanten gehören vor allem die Faktoren Bildung, Beschäftigungsumfang, Erwerbsunterbrechungen, Branchen-

---

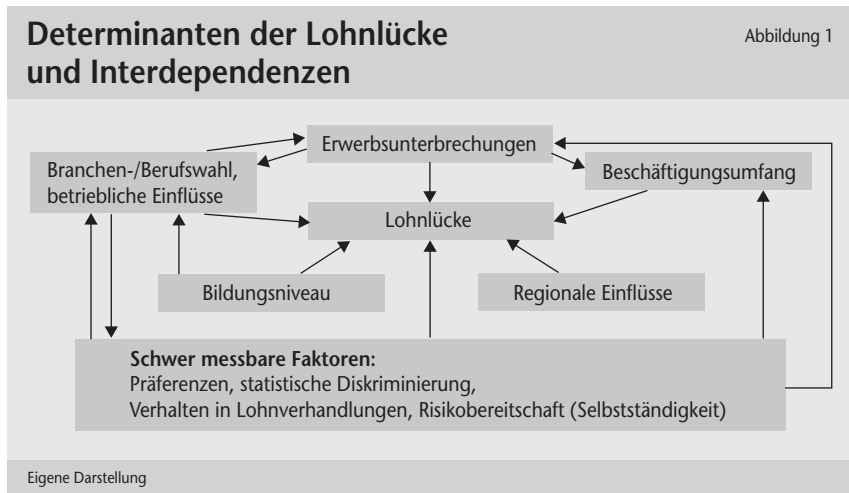
<sup>5</sup> Die Begriffe Lohnabstand, Lohnlücke, Lohndifferenz und Lohnunterschied werden in der vorliegenden Studie gleichbedeutend verwendet.

<sup>6</sup> Die Verdienststrukturerhebung wird im Abstand von vier Jahren durchgeführt und beinhaltet Informationen zu ungefähr 28.500 privaten und öffentlichen Betrieben mit knapp 3,2 Millionen Beschäftigten (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009).



und Berufswahl sowie betriebliche Einflüsse – messbare Faktoren, die einen Teil der Lohnlücke erklären können. Darüber hinaus wird untersucht, welche quantitativ nicht oder nur schwer messbaren Faktoren zum Verständnis beitragen können und warum eine Gleichsetzung des nicht durch messbare Faktoren erklärten Teils der Lohnlücke als Maß für Diskriminierung zu kurz greift.

Bei dieser Untersuchung ist von zahlreichen Interdependenzen auszugehen: Abbildung 1 veranschaulicht zum einen, dass sowohl messbare Determinanten wie Beschäftigungsumfang, Erwerbsunterbrechungen, Branchen- und Berufswahl, betriebliche Einflüsse, Bildungsniveau und regionale Einflüsse sowie weitere, schwer messbare Faktoren die Lohnlücke beeinflussen. Zum anderen zeigt sie, dass es wiederum auch Wechselwirkungen zwischen den einzelnen hier genannten Determinanten gibt.



So können zum Beispiel familienbedingte Erwerbsunterbrechungen dazu führen, dass im Anschluss der Beschäftigungsumfang sinkt, das heißt Frauen wechseln etwa von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle. Dabei spielen auch schwer messbare Faktoren wie Präferenzen eine Rolle. Manche Frauen haben möglicherweise eine größere Präferenz für eine familienbedingte Auszeit, weil sie sich stärker als Männer eine persönliche Betreuung ihrer Kinder wünschen. Ebenso ist es denkbar, dass nach einer Erwerbsunterbrechung eine Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber nicht in Betracht kommt und infolgedessen ein Branchen- oder Berufswechsel stattfindet. Es ist zum Teil auch möglich, dass Frauen von vornherein häufiger solche Branchen wählen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.