

## In aller Kürze

- Frauen verdienten 2014 in Deutschland laut Statistischem Amt der Europäischen Union (Eurostat) pro Stunde im Durchschnitt um 22 Prozent weniger als Männer.
- Mit IAB-Daten lassen sich die Lohnunterschiede durch verschiedene Faktoren erklären: Im Jahr 2010 betrug der durchschnittliche Lohnunterschied zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern in Westdeutschland 24 Prozent (bezogen auf den Tageslohn). Rechnet man Unterschiede aufgrund des Humankapitals heraus, also beispielsweise Unterschiede im Alter und der Dauer der Schulausbildung, verringert sich der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im Jahr 2010 auf 17 Prozent.
- Im Vergleich zu Männern im gleichen Beruf (und ohne dabei Humankapitaleffekte herauszurechnen) verdienten Frauen durchschnittlich 19 Prozent weniger. Zwar sind viele Hochlohnberufe typische Männerberufe, im Durchschnitt erklärt die Berufswahl aber nur einen begrenzten Teil des Lohnunterschiedes.
- Bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter, im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb verdienten Frauen etwa 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Zeitraum von 1993 bis 2010 ist dieser Unterschied konstant geblieben.
- Ein Teil des verbliebenen Lohnunterschieds kann durch eine längere tatsächliche Arbeitszeit von Männern erklärt werden. Hierarchien innerhalb der Berufe und häufigere Erwerbsunterbrechungen bei Frauen dürften aber der wesentliche Grund für die verbleibenden Lohnunterschiede sein.

## 1 Lohnunterschiede in Europa

Frauen verdienen 2014 in Deutschland pro Stunde im Durchschnitt um 22 Prozent weniger als Männer. Das zeigen international vergleichbare Daten des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat). Dieser Lohnunterschied ist in fast allen EU-Ländern geringer als in Deutschland. Ausnahmen sind lediglich Tschechien, Österreich und Estland. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern veränderte sich in Deutschland im Zeitverlauf nur wenig. Langfristig ist der Lohnunterschied im Trend zwar gesunken, zwischenzeitlich (von 1999 bis 2003) ist er aber sogar wieder von 19 auf 23 Prozent gewachsen, was auch an dem Wachstum der Niedriglohnbeschäftigung im betreffenden Zeitraum liegt, von der überwiegend Frauen betroffen sind.

## 2 Lohnunterschiede in Westdeutschland

Daten des IAB-Betriebspanels in Verbindung mit der BA-Beschäftigtenstatistik erlauben, die Entwicklung des Lohnunterschieds zwischen 1993 und 2010 differenzierter zu betrachten. Vorteil dieser Daten ist, dass auch die Situation innerhalb von Betrieben berücksichtigt werden kann.<sup>1</sup> Um Einflussfaktoren durch die Anpassungsprozesse in den neuen Bundesländern in den 1990er Jahren auszuschließen, wird Westdeutschland betrachtet. Es werden Tageslöhne von Vollzeitbeschäftigten verglichen, da keine genauen Angaben zu den Arbeitsstunden im Datensatz vorliegen (für methodische Details siehe Hinz/Gartner 2005).

Die durchschnittliche Lohnlücke (siehe Abbildung 1, Seite 3) lag im Zeitraum von 1993 und 2010 zwischen 20 und 24 Prozent. In den letzten Jahren des Beobachtungszeitraums, zwischen 2008 und 2010, ist sie um einen Prozentpunkt gesunken.

## 3 Qualifikation

Die Lohnunterschiede lassen sich durch verschiedene Faktoren erklären. Beschäftigte, die höher qualifiziert sind oder mehr Berufserfahrung haben, sind besser mit sogenanntem Humankapital ausgestattet. Sie sind in der Regel produktiver und erhalten einen höheren Lohn. Mit ökonomischen Verfahren kann berechnet werden, wie hoch der Lohnunterschied ist, wenn diese Effekte herausgerechnet werden. Das Humankapital des Beschäftigten wird durch die Betriebszugehörigkeitsdauer, das Alter sowie die Dauer der Schulausbildung abgebildet. Während der gesamte Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im Jahr 2010 bei 24 Prozent lag, betrug er bei gleicher Qualifikation und bei gleichem Alter noch etwa 17 Prozent (siehe Abbildung 1, Seite 3).

<sup>1</sup> Die Daten enthalten zwischen 2010 und 2011 ein Strukturbruch. Da hier der Fokus auf der längerfristigen Entwicklung liegen soll und aktuellere Werte nicht einfach mit den Werten bis 2010 verglichen werden können, wird nur Zeitraum bis 2010 betrachtet.

Abbildung 1

**Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland im Durchschnitt und bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter 1993 bis 2010**

in Prozent



Quelle: Linked Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB).

## 4 Berufswahl

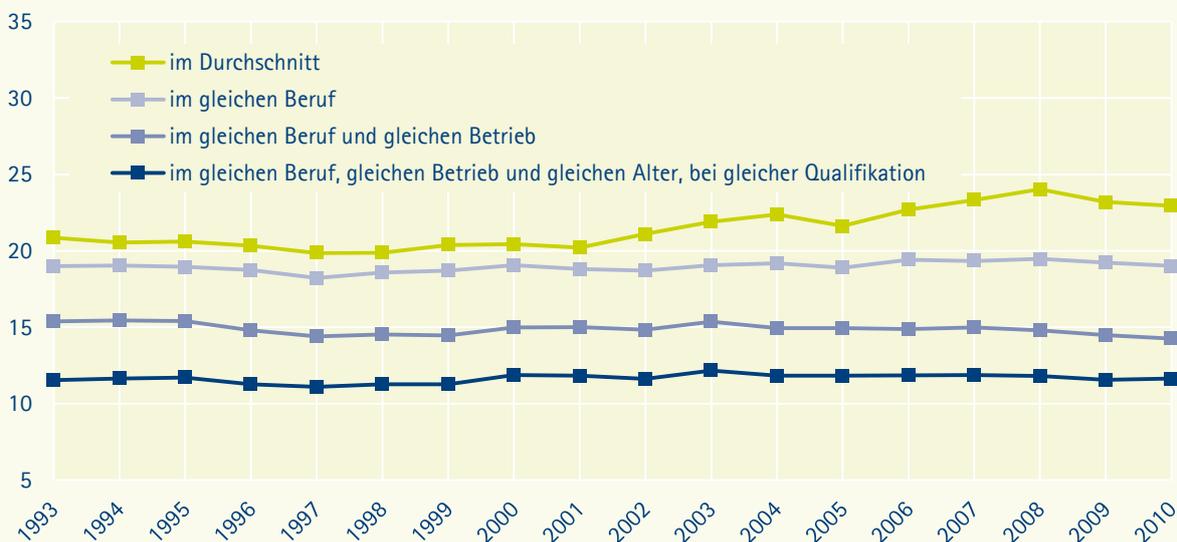
Oft wird der Lohnunterschied auch damit erklärt, dass Männer häufiger in Hochlohnberufen arbeiten, Frauen dagegen eher in Niedriglohnberufen. Demnach müsste der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen im gleichen Beruf deutlich kleiner ausfallen als im Gesamtdurchschnitt. Die Analyse zeigt jedoch, dass Frauen im Vergleich zu Männern auch im gleichen Beruf durchschnittlich 19 Prozent weniger verdienen (siehe Abbildung 2, Seite 4). Der Unterschied ist zwischen 1993 und 2010 sehr stabil geblieben. Anders als oft vermutet, geht der Lohnunterschied also nur zu einem geringen Teil auf die Aufteilung in typische Frauen- und Männerberufe zurück.

Es besteht zwar ein Zusammenhang zwischen dem Lohn in einem Beruf und dem Anteil von Frauen in diesem Beruf, dieser ist aber komplexer als oft vermutet: So gibt es auch eine Reihe von typischen Männerberufen, in denen ein geringer Lohn bezahlt wird – etwa im Sicherheitsgewerbe oder bei Paketdiensten. Weiterhin finden sich typische Frauenberufe, etwa kaufmännische Berufe, in denen ein immerhin durchschnittliches Einkommen erzielt werden kann. Allerdings sind Berufe, in denen Spitzeneinkommen verdient werden, etwa im Ingenieurwesen oder im Management, wiederum männlich dominiert. Zwischen dem Lohn und dem Frauenanteil in einem Beruf besteht also durchaus ein Zusammenhang, dieser kann aber nur einen kleinen Teil der Lohnunterschiede erklären.

Abbildung 2

### Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern unter Berücksichtigung relevanter Merkmale 1993 bis 2010

in Prozent



## 5 Betriebe und Berufe

Einfluss auf die Lohnunterschiede hat auch die Frage, in welchen Betrieben Männer und Frauen arbeiten. Frauen arbeiten zum Beispiel relativ häufiger in kleinen Betrieben, die im Durchschnitt einen niedrigeren Lohn zahlen, während Männer relativ häufiger in Großbetrieben beschäftigt sind, die einen höheren Lohn zahlen. Betrachtet man die Kombination aus Berufen und Betrieben, lässt sich ein weiterer Teil der Differenz erklären: Im gleichen Betrieb und im gleichen Beruf verdienen Frauen zwischen 1993 und 2010 etwa 15 Prozent weniger als Männer.

Selbst bei gleicher Qualifikation und gleichem Alter im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb verdienen Frauen etwa 12 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Im internationalen Vergleich ist dies ein hoher Lohnunterschied. Ähnliche Untersuchungen führten Wissenschaftler für die USA und Skandinavien durch. In diesen Ländern fanden sie in so eng definierten Gruppen fast keinen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern.

Eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2010 vergleicht Stundelöhne in Gesamtdeutschland und kommt auf einen Verdienstunterschied von 7 Prozent. Sie berücksichtigt auch weitere Einflussfaktoren wie Tätigkeitsebenen, regionale Effekte oder die Arbeitszeit.

## 6 Lohnunterschiede im gleichen Betrieb bei gleicher Qualifikation

Wie oben erwähnt, können mit den hier verwendeten Daten nur Tagesverdienste verglichen werden. Männer machen in höherem Ausmaß Überstunden als Frauen, so dass die längere tatsächliche Arbeitszeit einen kleinen Teil des Lohnunterschiedes erklären kann. Hierarchien innerhalb der Berufe dürften aber der wesentliche Grund für die verbleibenden Lohnunterschiede sein. Männer steigen in der betrieblichen Hierarchie und damit in bessere Verdienstpositionen schneller auf als Frauen. So sind Frauen in der Führungsebene der Unternehmen unterrepräsentiert (Kohaut/Möller 2016). Karrierehindernisse ergeben sich oft aus Schwierigkeiten, in Familiengründungsphasen Privat- und Berufsleben miteinander zu vereinbaren und eine ausgewogene Arbeitsteilung in der Partnerschaft zu erreichen.

Ein Beispiel für Hierarchien bei gleichem Beruf wäre eine Grundschule, in der mehrere Lehrerinnen und wenige Lehrer arbeiten. Wenn ein Lehrer aber gleichzeitig der Rektor ist, bekommt er auch einen höheren Lohn.

Ein beträchtlicher Teil des Lohnunterschiedes geht letztlich auf Erwerbsunterbrechungen oder Zeiten der Teilzeitbeschäftigung zurück, insbesondere aufgrund von Erziehungspausen oder Pflegezeiten. Beblo, Bender und Wolf (2006) stellten etwa fest, dass eine Erwerbsunterbrechung aufgrund von Erziehungsurlaub den Lohn um durchschnittlich 16 Prozent reduziert, wenn als Vergleichsgruppe Frauen herangezogen werden, die ihre Erwerbstätigkeit nicht unterbrechen. So kann also auch der Ausbau der Kinderbetreuung in Deutschland dazu beitragen, dass Eltern in Erziehungsphasen Arbeit und Familie besser in Einklang bringen können und somit Einkommenseinbußen von Frauen vermieden werden können. Zu denken ist auch an partnerschaftliche Arbeitszeitmodelle, die es erlauben, dass beide Elternteile sich gleichermaßen in die Erwerbs- und Familienarbeit einbringen können.

### Literatur

- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The wage effects of entering motherhood – a within-firm matching approach. IAB-Discussion Paper 13/2006.
- Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005), Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, H. 1, S. 22–39.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2016): Führungspositionen in der Privatwirtschaft: Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht Nr. 02/2016.
- Möller, Joachim (2016): Lohnungleichheit: Gibt es eine Trendwende? IAB-Discussion Paper 09/2016.

# Impressum

## Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,  
Regensburger Straße 104,  
90478 Nürnberg

## Autoren

PD Dr. Hermann Gartner

## Veröffentlicht am

18. März 2016

## Technische Herstellung

Christine Weidmann

## Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

## Website

[www.iab.de](http://www.iab.de)

## Bezugsmöglichkeit

[http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller\\_bericht\\_1607.pdf](http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1607.pdf)