

Wrohlich, Katharina

Article

Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Wrohlich, Katharina (2017) : Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 84, Iss. 43, pp. 955-961

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/170743>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich

Von Katharina Wrohlich und Aline Zucco

In Deutschland ist der Arbeitsmarkt von starker beruflicher Segregation zwischen Frauen und Männern geprägt. In typischen Frauenberufen wird dabei im Mittel weniger verdient als in typischen Männerberufen. Das ist einer der Gründe für den Gender Pay Gap. Zudem gibt es jedoch auch innerhalb eines Berufes zwischen Männern und Frauen zum Teil große Unterschiede in den Verdiensten. Diese berufsspezifischen Gender Pay Gaps sind in jenen Berufen geringer, die einen hohen Anteil von Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben. Dies ist ein Hinweis darauf, dass mehr Transparenz bei den Verdiensten den Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft verringern könnte.

Die Verdienstungleichheit zwischen Männern und Frauen ist mittlerweile ein prominentes Thema der politischen Debatte. Das Statistische Bundesamt belegt das Ausmaß der sogenannten „unbereinigten“ Verdienstlücke, die im Zeitraum von 2006 bis 2016 zwischen 21 und 23 Prozent betrug.¹ Diese Verdienstungleichheit zwischen den Geschlechtern steigt im Laufe des Erwerbslebens erheblich an und beträgt beim Lebenserwerbseinkommen, dem sogenannten *Gender Lifetime Earnings Gap*, knapp 50 Prozent.² Nach Beendigung des Erwerbslebens folgt aus dieser ungleichen Bezahlung ein *Gender Pension Gap*. Dieser misst den geschlechtsspezifischen Unterschied in der Höhe der Rente. Aktuelle Berechnungen belegen, dass der Gender Pension Gap – insbesondere in Deutschland – ein zentrales Problem darstellt.³ Er betrug 2014 42 Prozent in Westdeutschland und 23 Prozent in Ostdeutschland.⁴

Oftmals wird auch von der sogenannten „bereinigten“ beziehungsweise „angepassten“ Verdienstlücke gesprochen.⁵ Diese beschreibt den nicht erklärten Teil des Gender Pay Gaps, wenn Unterschiede in den Merkmalen wie etwa Berufserfahrung, Bildung, Branche, Beruf, Betriebs-

1 Die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen wurde vom Statistischen Bundesamt im Jahr 2006 zum ersten Mal berechnet. Damals betrug sie 23 Prozent. Für den aktuellsten Wert siehe Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14. März 2017: Drei Viertel des Gender Pay Gaps lassen sich mit Strukturunterschieden erklären (online verfügbar, abgerufen am 5. Oktober 2017). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt; Christina Boll und Julian S. Leppin (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. ZBW Wirtschaftsdienst 2015/4, 249–254.

2 Christina Boll, Malte Jahn, Andreas Lagemann und Johannes Puckelwald (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. HWWI Policy Paper 98.

3 Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold (2017): Geschlechtsspezifische Renten- und Gesundheitsunterschiede in Deutschland, Frankreich und Dänemark. DIW Wochenbericht Nr. 43, 971–977.

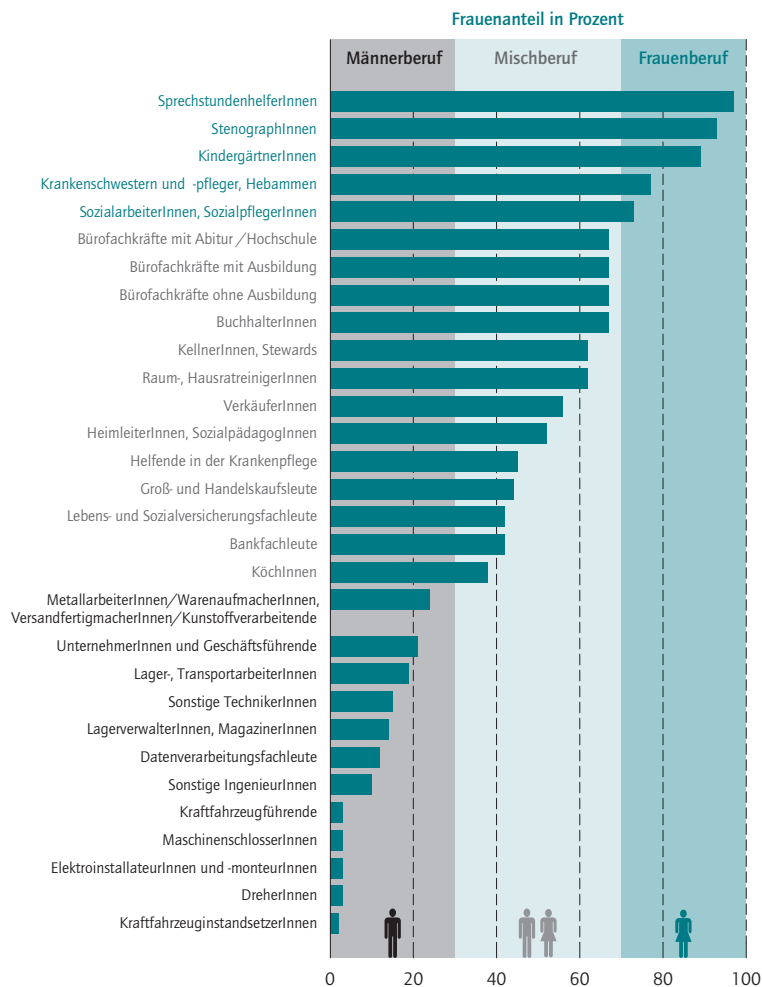
4 Markus M. Grabka, Björn Jotzo, Anika Rasner und Christian Westermeier (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. DIW Wochenbericht Nr. 5, 87–96 (online verfügbar).

5 Zur Diskussion um die Begriffe „bereinigte“, „unbereinigte“ und „angepasste“ Lohnlücke vgl. auch den Begriff „Gender Pay Gap“ im DIW Glossar (online verfügbar).

Abbildung 1

Frauenanteil im Beruf

Verteilung der 30 häufigsten Berufe in Frauen-, Misch- und Männerberufen (Anteile in Prozent)



Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KIdB 88.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SIAB-Daten für das Jahr 2014.

© DIW Berlin 2017

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist stark nach Geschlecht segregiert. Von den 30 häufigsten Berufen sind nur 13 Mischberufe.

größte, Erwerbsumfang, Tätigkeit, Leistungsgruppe und Art des Arbeitsvertrages in einer Verdienstschtzung berücksichtigt werden. Diese angepasste Verdienstlücke beträgt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sechs Prozent.⁶ Die Tatsache, dass insbesondere

⁶ Dieser angepasste Gender Pay Gap von sechs Prozent bezieht sich auf das Jahr 2014 – das letzte Jahr, in dem die Verdienststrukturerhebung durchgeführt wurde, die eine Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps ermöglicht. Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), a. a. O.; Claudia Finke (2011): Verdienstunter-

die Merkmale Erwerbsumfang und Beruf sowie die Verortung in Führungspositionen einen großen Teil der Verdienstlücke erklären, wird häufig als Argument dafür herangezogen, dass die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auf unterschiedliche Entscheidungen zurückzuführen und damit eventuell von unterschiedlichen Präferenzen getrieben sind. Die Berufswahl und der Erwerbsumfang sind allerdings nicht nur Ausdruck von Präferenzen, sondern auch Folge gesellschaftlicher und institutioneller Normen und Restriktionen.⁷

Arbeitsmarkt in Deutschland ist von starker beruflicher Segregation zwischen Männern und Frauen geprägt

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark geschlechtersegregiert. Wie eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit belegt⁸, arbeiteten im Jahr 2010 insgesamt 60 Prozent der Frauen in Frauenberufen, 29 Prozent in Mischberufen und elf Prozent in Männerberufen. Als Frauenberufe werden diejenigen Berufe bezeichnet, deren Frauenanteil mehr als 70 Prozent beträgt, und als Männerberufe diejenigen mit einem Frauenanteil von weniger als 30 Prozent. Alle übrigen Berufe werden als Mischberufe definiert.

Insgesamt 69 Prozent der Männer arbeiten in Männerberufen, 20 Prozent in Mischberufen und elf Prozent in Frauenberufen. Die IAB-Studie zeigt auch, dass sich an der Verteilung von Frauen und Männern auf Frauen-, Männer- und Mischberufe zwischen 1976 und 2010 in Westdeutschland kaum etwas verändert hat. Weitere Untersuchungen belegen einen ähnlichen Zusammenhang für Gesamtdeutschland zwischen 1993 und 2010.⁹

Eine aktuelle Auswertung der Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (SIAB) des IAB (Kasten) für das Jahr 2014 zeigt, dass von den 30 häufigsten Berufen¹⁰ nicht einmal die Hälfte (13) Mischberufe sind (Abbildung 1). StenographInnen, KindergärtnerInnen und SprechstundenhelferInnen gehören mit einem Frauenanteil von mehr als 80 Prozent zu den typischen Frauenberufen. DreherInnen, ElektroinstallateurInnen beziehungsweise -monteurInnen und KraftfahrzeuginstandsetzerInnen

schiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. Wirtschaft und Statistik 1, 36–48.

⁷ Vgl. zum Beispiel Christina Klenner (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. Policy Brief WSI 07/2016.

⁸ Ann-Christin Hausmann und Corinna Kleinert (2014): Männer- und Frauen-domänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

⁹ Vgl. u. a. Anne Busch (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden; Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 22. Dezember 2010: Frauen arbeiten selten in Männerberufen – und umgekehrt.

¹⁰ Beamte und Selbständige sind in diesen Analysen nicht enthalten.

Kasten

Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB)

Bei der Stichprobe der SIAB handelt es sich um einen administrativen Datensatz, der durch das Forschungszentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bereitgestellt wird. Die SIAB ist eine Zwei-Prozent-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Integrierten Erwerbsbiographien und enthält somit die gesamte Erwerbshistorie von über 1,75 Millionen Individuen.

Ein entscheidender Vorteil der SIAB gegenüber anderen Datensätzen ist die Größe der Stichprobe – allein für das Jahr 2014 beinhaltet der Datensatz über 764.000 Beobachtungen. Durch die administrative Datenerfassung enthält der Datensatz keine fehlenden Werte und tagesgenaue Angaben bezüglich des Bruttoverdienstes. Allerdings sind in der SIAB keine Arbeitsstunden erfasst, sodass für den Vergleich der Tageslöhne Teilzeiterwerbstätige ausgeschlossen werden müssen, um die Ergebnisse nicht zu verzerren. Zudem enthält der Datensatz aufgrund der administrativen Datenerhebung keine Informationen außerhalb der Arbeitgebermeldungen, wie zum Beispiel Familienstatus, Anzahl der Kinder oder Verdienst der Partnerin beziehungsweise des Partners.

Definition: Beruf

Die Definition des Berufes basiert auf der Dreisteller-Ebene der Klassifikation der Berufe 1988 (KldB 88), wobei die Einteilung in die jeweiligen Berufe vom benötigten Wissen, Fertigkeit und Erfahrung abhängt. So unterscheidet diese Berufsklassifikation beispielsweise zwischen Human- und Veterinärmedizin, aber nicht zwischen ChirurgInnen und KinderärztInnen. Somit ermöglicht die Klassifizierung, dass zwischen Berufen mit verschiedenen Fertigkeitsebenen unterschieden werden kann. Dies ist insbesondere wichtig, wenn die Verdienste von heterogenen Berufsgruppen verglichen werden sollen.

Hingegen kann auf Basis dieser Klassifikation nicht untersucht werden, wie sich die Geschlechter auf Berufsuntergruppen aufteilen. Das bedeutet beispielsweise, dass innerhalb des Berufes der Humanmedizin nicht beobachtet werden kann, ob sich Männer und Frauen in unterschiedliche Spezialisierung segregieren. Das bedeutet auch, dass der Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes auf zwei Faktoren zurückgeführt werden kann, die aber nicht differenzieren werden können: Einerseits ist es möglich, dass Männer und Frauen in unterschiedlich entlohnten Berufsuntergruppen arbeiten, andererseits kann es sich um Diskriminierung handeln.

hingegen zählen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil, der kleiner als drei Prozent ist, zu den Männerberufen. Helfende in der Krankenpflege, VerkäuferInnen und Bürofachkräfte¹¹ sind dagegen typische Mischberufe.

Bruttolöhne in Männerberufen liegen deutlich über denen in Frauenberufen

Auf Grundlage der SIAB-Daten lassen sich die Medianlöhne berechnen, die in den einzelnen Berufen gezahlt werden. Der Medianlohn beschreibt den Lohn am 50. Perzentil der Lohnverteilung. Das bedeutet, dass es genauso viele Menschen mit einem höheren wie mit einem niedrigeren Lohn gibt. Der Medianlohn unterscheidet sich somit vom arithmetischen Mittel und ist im Unterschied zu letzterem robust gegen Ausreißer. Da die Löhne am oberen Ende der Verteilung geschätzt werden müssen¹², ist der Medianlohn dem Durchschnittslohn vorzuziehen. Um die Verdienstunterschiede zwischen und innerhalb der einzelnen Berufe zu vergleichen, wird daher im Folgenden auf den Medianlohn zurückgegriffen.¹³

Tendenziell weisen Berufe mit einem höheren Frauenanteil geringere Medianlöhne auf als Berufe mit einem geringen Frauenanteil (Abbildung 2).¹⁴ Die fünf Berufe mit den höchsten Medianlöhnen sind ausnahmslos Männerberufe (UnternehmerInnen/Geschäftsführende, IngenieurInnen, Datenverarbeitungsfachleute, Bank- sowie Versicherungsfachleute). Reiht man die 30 häufigsten Berufe nach der Höhe des Medianverdiens-

¹¹ Ein Problem der Klassifikation der Berufe 1988 (KldB 88) ist, dass sie Industrieberufe sehr fein gliedert, während viele unterschiedliche Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe zu einem Dreisteller zusammengefasst werden. Vgl. Britta Matthes, Carola Burkert und Wolfgang Biersack (2008): Berufsegmente – eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB Discussion Paper Nr. 35. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, wird der Beruf der Bürofachkräfte (gemäß Ann-Christin Hausmann und Corinna Kleinert (2014), a. a. O.) nach Bildungsstand unterteilt. Allerdings lässt sich der Frauenanteil mit den gegebenen Daten nur für den gesamten Beruf berechnen.

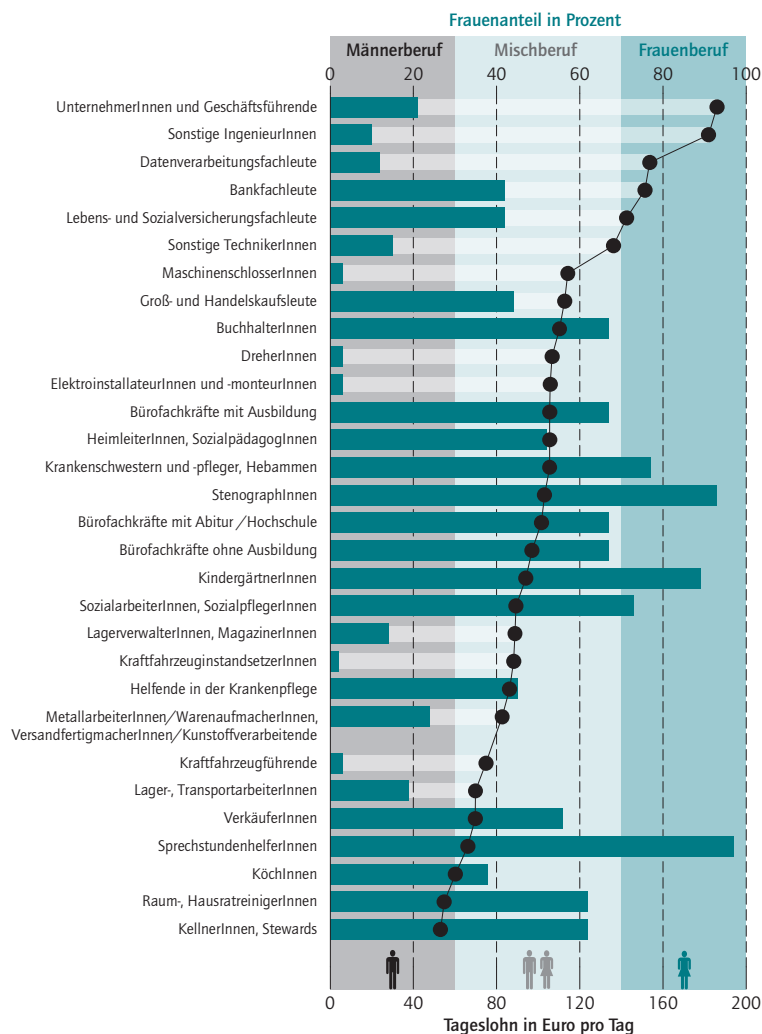
¹² Die SIAB-Daten basieren auf Meldungen der ArbeitgeberInnen, die Löhne nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden. Vgl. Manfred Antoni, Andreas Ganzer und Philipp vom Berge (2016): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) 1975-2014. FDZ-Datenreport 04/2016. Löhne oberhalb der Grenze wurden imputiert.

¹³ Hierbei beziehen sich die Medianlöhne jeweils auf die Tageslöhne. Die hier verwendeten SIAB-Daten bieten keine Angaben über die Arbeitsstunden, sondern lediglich darüber, ob die Person in Voll- oder Teilzeit gearbeitet hat. Daher kann kein Stunden-, sondern nur ein Tageslohn berechnet werden. Um dennoch eine Vergleichbarkeit der Löhne gewährleisten zu können, wurden Personen, die in Teilzeit arbeiten, aus der Analyse ausgeschlossen (Kasten).

¹⁴ Vgl. dazu auch frühere Auswertungen des DIW Berlin auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Pressemitteilung des DIW Berlin vom 11. März 2016: Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um acht Euro – oder 39 Prozent – niedriger als in typischen Männerberufen (online verfügbar). Das Ansteigen des Frauenanteils in einem Beruf führt zu einem Absinken des Verdienstniveaus. Dies ist vor allem auf den Anstieg von Frauen, die geringer entlohnt werden als Männer, zurückzuführen. Vgl. Ann-Christin Hausmann, Corinna Kleinert und Kathrin Leuze (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2), 217-242.

Abbildung 2

Frauenanteil und Medianlohn in den 30 häufigsten Berufen
Frauenanteil in Prozent, Tageslohn (Median) in Euro pro Tag



Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitwerbstätigen. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SIAB-Daten für das Jahr 2014.

© DIW Berlin 2017

Medianlöhne sind tendenziell in Männerberufen höher als in Frauenberufen.

tes, findet sich der bestbezahlte Frauenberuf erst auf Rang 14 (Krankenschwestern und -pfleger, Hebammen), gefolgt von StenographInnen auf Platz 15. Die weiteren Frauenberufe folgen auf den Rängen 18 (KindergärtnerInnen), 19 (SozialarbeiterInnen, SozialpflegerInnen) und 27 (SprechstundenhelferInnen).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im oberen Bereich der Verdienstverteilung in erster Linie Männer-

berufe zu finden sind, die klassischen Frauenberufe überwiegend in der unteren Hälfte der Verdienstverteilung. Die Berufe mit den geringsten Löhnen (KellnerInnen/Stewards, Raum- und HausratreinigerInnen sowie KöchInnen) sind Mischberufe.

Zahlreiche Studien untersuchen die Ursachen der systematisch schlechteren Bezahlung von Frauen- im Vergleich zu Männerberufen. Die Devaluationshypothese beruht auf der Annahme, dass Frauen andere Kompetenzen zugeschrieben werden als Männern. Demzufolge besäßen Frauen Stärken bei der Haus- und Familienarbeit, Männer hingegen bei der Erwerbsarbeit. Aus diesem Grund wird Frauen und den Berufen, in denen sie mehrheitlich arbeiten, ein geringerer Status zugeschrieben, weswegen sie schlechter entlohnt werden.¹⁵ Zudem kann die ungleiche Entlohnung in Männer- und Frauenberufen auch durch Unterschiede in den Humankapitalanforderungen entstehen. So besagt die Theorie der kompensierenden Differentiale, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frauenberufen durch geringere Löhne kompensiert wird.¹⁶ Zudem legt die Theorie nahe, dass in Frauenberufen weniger spezifisches Humankapital benötigt wird als in Männerberufen. Diese Spezialisierung führt zu einer besseren Entlohnung in Männerberufen.¹⁷

Gender Pay Gap existiert auch innerhalb der Berufe

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass die Verdienste in typischen Männerberufen tendenziell höher sind als in typischen Frauenberufen. Ein Teil der Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen lässt sich also auf die unterschiedliche Berufswahl zurückführen. Allerdings ist auch innerhalb der einzelnen Berufe ein – mitunter sehr hoher – Gender Pay Gap zu beobachten (Abbildung 3).¹⁸

15 Anne Busch und Elke Holst (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? Zeitschrift für Soziologie 42 (4), 315–336; Paula England (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence. New York. Diese Theorie konnte für Deutschland allerdings nicht bestätigt werden. Vgl. Ann-Christin Hausmann, Corinna Kleinert und Kathrin Leuze (2015), a. a. O.

16 Anne Busch und Elke Holst (2013), a. a. O.; Salomon. W. Polachek (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. Review of Economics and Statistics 63 (1), 60–69. Allerdings konnte diese Theorie weder in Deutschland noch in den USA bestätigt werden. Vgl. Paula England (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. The Journal of Human Resources 17 (3), 358–370; Juliane Achatz, Hermann Gartner und Timea Glück (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57 (3), 466–493.

17 Tony Tam (1997): Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? American Journal of Sociology 102 (6), 1652–1692; Anne Busch und Elke Holst (2013), a. a. O.

18 Frühere Analysen des Statistischen Bundesamtes auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 führten zu sehr ähnlichen Ergebnissen. Vgl. Claudia Finke (2010): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden.

Neun Berufe verzeichnen sogar eine Verdienstlücke, die über der durchschnittlichen unangepassten Verdienstlücke von insgesamt 22 Prozent liegt. Unter diesen Berufen finden sich sowohl Männer- als auch Frauen- und Mischberufe. So weist beispielsweise der Beruf mit dem höchsten Frauenanteil (SprechstundenhelferInnen) mit 43 Prozent den höchsten Gender Pay Gap unter den 30 häufigsten Berufen auf. Aber auch unter klassischen Männerberufen finden sich solche mit einem sehr hohen Gender Pay Gap, beispielsweise bei DreherInnen oder MetallarbeiterInnen (jeweils 28 Prozent). Gleiches gilt für die Mischberufe: Auch hier gibt es überdurchschnittliche Gender Pay Gaps, beispielsweise bei VerkäuferInnen (29 Prozent), Bankfachleuten (25 Prozent) und BuchhalterInnen (24 Prozent). Im bestbezahlten Beruf (UnternehmerInnen/Geschäftsführende) liegt der Gender Pay Gap mit 23 Prozent auch leicht über dem Durchschnitt. Damit bestätigen sich Befunde aktueller Studien, die zeigen, dass der Gender Pay Gap insgesamt im oberen Teil der Einkommensverteilung deutlich höher ist als im mittleren und unteren Bereich der Verteilung.¹⁹ Zudem wurde in früheren Studien gefunden, dass dort auch der unerklärte Anteil der Verdienstlücke steigt, was als eine stärkere Diskriminierung („gläserne Decke“) im oberen Einkommensbereich interpretiert wird.²⁰

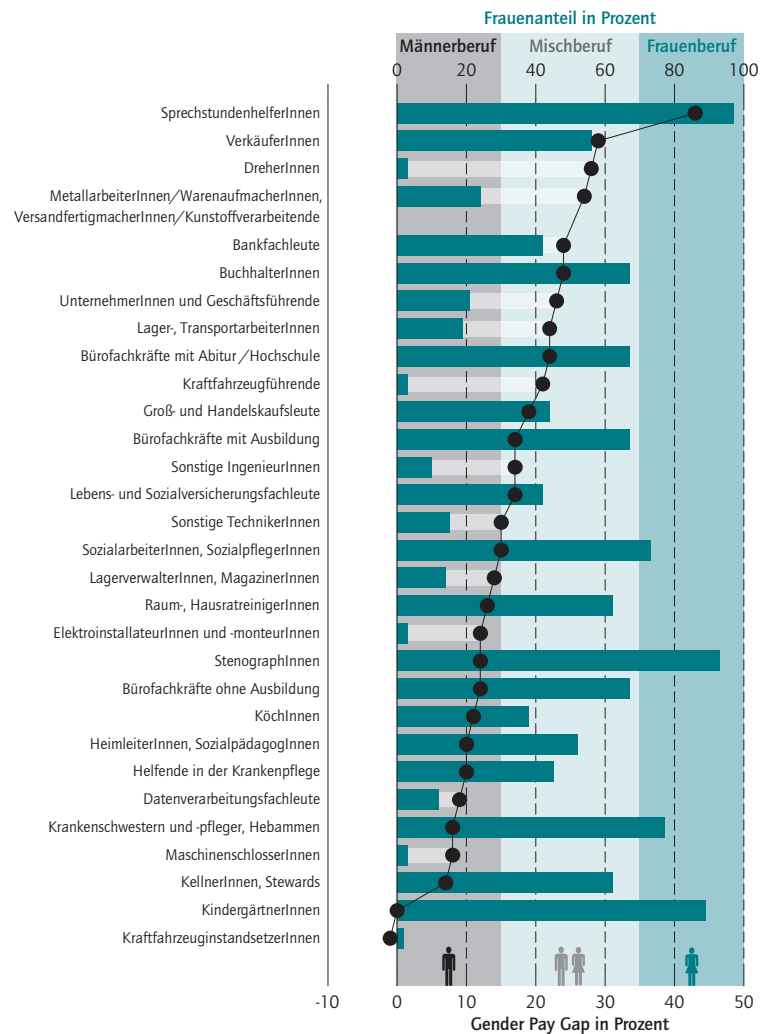
Es gibt jedoch auch einige Berufe, in denen der Gender Pay Gap nicht vorhanden oder sehr gering ist. So ist beispielsweise bei dem Männerberuf KraftfahrzeuginstandsetzerIn sowie bei dem Frauenberuf KindergärtnerIn kein Gender Pay Gap zu finden. Bei den Mischberufen KellnerIn/Stewards und Krankenschwester beziehungsweise -pfleger/Hebamme sowie bei den Männerberufen MaschinenschlosserIn und Datenverarbeitungsfachmann beziehungsweise -frau liegen die Gender Pay Gaps unter zehn Prozent.

Höhe des Gender Pay Gaps in einem Beruf hängt nicht mit dem Frauenanteil im Beruf zusammen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass zwar der Medianverdienst mit dem Frauenanteil im Beruf negativ korreliert, nicht jedoch der Gender Pay Gap. Dieser Befund wird durch eine einfache lineare Regression²¹ bestätigt, bei der der Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes mit Faktoren

Abbildung 3

Gender Pay Gap und Frauenanteil in den 30 häufigsten Berufen In Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88. Der Gender Pay Gap entspricht der Differenz des Medianlohns zwischen Männern und Frauen in Relation zum Medianlohn der Männer.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SIAB-Daten für das Jahr 2014.

Der Gender Pay Gap variiert stark zwischen den Berufen.

wie Frauenanteil im Beruf, Höhe des Medianverdienstes sowie der Anteile der Beschäftigten in verschiedenen Branchen und Qualifikationsstufen in Zusammenhang gebracht wird (Tabelle 1). Dabei zeigt sich, dass weder der Frauenanteil der Beschäftigten eines Berufes, noch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, noch der Medianverdienst in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes

¹⁹ Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature 2017, 55 (3), 789-865; Wiji Arulampalam, Alison L. Booth und Mark L. Bryan (2007): Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. IJR Review 60.2, 163-186.

²⁰ Zum Beispiel Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn (2017), a. a. O.

²¹ Die Regression bezieht sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland im Jahr 2010. Vgl. Ann-Christin Hausmann, Aline Zucco und Corinna Kleinert (2015): Berufspanel für Westdeutschland 1976-2010 (OccPan). FDZ Methodenreport 09/2015.

Tabelle

Lineare Regression von Berufscharakteristika auf den Gender Pay Gap im Beruf

	Regressionskoeffizient
Tageslohn (Median)	-0,001
Altersdurchschnitt	0,018*
Durchschnittliche Betriebsgröße	0,000
Bildung (Referenz: Anteil mit beruflicher Ausbildung ohne Abitur)	
<i>Anteil ohne berufliche Ausbildung ohne Abitur</i>	0,027
<i>Anteil mit Abitur</i>	0,418
<i>Anteil mit (Fach-)Hochschulabschluss</i>	0,029
Branche (Referenz: Anteil im Verarbeitenden Gewerbe)	
<i>Anteil im Agrar/ Bergbau</i>	0,192
<i>Anteil im Bau</i>	0,125
<i>Anteil im Handel/Verkehr/Lagerei/Gastgewerbe/Nachrichtenübermittlung</i>	0,038
<i>Anteil in wirtschaftlichen Dienstleistungen</i>	0,117
<i>Anteil in Verwaltung/Bildung/Sozialwesen/Unterhaltung</i>	-0,026
<i>Anteil in persönlichen Dienstleistungen</i>	-0,021
<i>Anteil ohne Branchezuordnung</i>	0,668
Teilzeitanteil	0,018
Frauenanteil	-0,064
Konstante	-0,436
Anzahl der Berufe	90
R ²	0,181

Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten, Signifikanzniveaus: *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88. Der Gender Pay Gap entspricht der Differenz des Medianlohns zwischen Männern und Frauen in Relation zum Medianlohn der Männer. Lesehilfe: Ein positiver Koeffizient bedeutet, dass der Anstieg des Gender Pay Gaps innerhalb eines Berufes mit der entsprechenden Eigenschaft innerhalb eines Berufes größer wird. Somit kann bei statistischer Signifikanz von einem positiven Effekt dieser Eigenschaft auf den Gender Pay Gap gesprochen werden.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des OccPan für das Jahr 2010.

© DIW Berlin 2017

Je höher das durchschnittliche Alter in einem Beruf ist, desto höher ist dort der Gender Pay Gap.

steht.²² Ebenso wenig konnte ein statistisch signifikanter Zusammenhang dieser Größe mit der formalen Bildung der Beschäftigten innerhalb eines Berufes, den Anteilen der Beschäftigten in einem Beruf in verschiedenen Branchen oder mit der durchschnittlichen Betriebsgröße nachgewiesen werden. Allein das durchschnittliche Alter der Beschäftigten in einem Beruf korreliert mit dem Gender Pay Gap: Je höher das durchschnittliche Alter der Beschäftigten, desto größer ist der Gender Pay Gap in einem Beruf. Dies passt zu dem empirischen Befund, dass der Gender Pay Gap allgemein mit zunehmendem Alter steigt.²³

22 Frühere Analysen des Statistischen Bundesamtes konnten ebenfalls keinen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und den Wirtschaftsabschnitten finden. Vgl. Claudia Finke (2010), a. a. O.

23 Vgl. dazu Walter Joachimiak (2013): Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? STATmagazin 3/2013 (online verfügbar).

Einige Unterschiede zwischen den Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen könnten sich auf Einflussfaktoren zurückführen lassen, die in der Regression aufgrund fehlender Information nicht berücksichtigt werden konnten. Beispielsweise haben frühere Analysen des Statistischen Bundesamtes gezeigt, dass in Berufen mit einem sehr hohen Anteil von Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Gender Pay Gap deutlich niedriger ist als in Berufen, die vorwiegend im privaten Sektor anzutreffen sind.²⁴ Dies könnte etwa den großen Unterschied im Gender Pay Gap von SprechstundenhelferInnen (43 Prozent) und KindergärtnerInnen (null Prozent) erklären. Der Anteil der KindergärtnerInnen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, betrug 2014 etwa 63 Prozent, während nur neun Prozent der SprechstundenhelferInnen im öffentlichen Dienst beschäftigt waren.²⁵

Ein Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes lässt sich auch mit dem *Gender Leadership Gap*, also der Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen in diesem Beruf, herstellen. Die hier vorliegende Analyse auf Basis der SIAB-Daten kann beispielsweise zeigen, dass der Beruf der Bankfachleute mit einem überdurchschnittlich hohen Gender Pay Gap von 24 Prozent gekennzeichnet ist (Abbildung 3). Frühere Analysen des DIW Berlin haben belegt, dass in der Finanzbranche der Gender Leadership Gap ebenfalls besonders hoch ist.²⁶ Dies kann eine Erklärung dafür sein, warum die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen unter Bankfachleuten überdurchschnittlich hoch sind.

Für die USA konnte gezeigt werden, dass Berufe, bei denen die Arbeitszeit flexibler gestaltbar ist, geringere Gender Pay Gaps aufweisen als Berufe, bei denen die Präsenzpflcht eine größere Rolle spielt und die Anwesenheit weniger flexibel im Sinne der Beschäftigten gestaltbar ist.²⁷ Bildet man die Flexibilität mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten ab, so lässt sich für Deutschland allerdings dieser Zusammenhang nicht so klar ablesen (Tabelle 1).

Schlussfolgerungen

Auf dem stark segregierten Arbeitsmarkt in Deutschland werden in klassischen Frauenberufen niedrigere Median-

24 Claudia Finke (2010), a. a. O.

25 Diese Zahlen basieren auf einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), v32, Jahr 2014, gewichtet.

26 Vgl. dazu Elke Holst und Martin Friedrich (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW Wochenbericht Nr. 37, 827-838 (online verfügbar).

27 Claudia Goldin (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review 104 (4), 1091-1119.

verdienste bezahlt als in klassischen Männerberufen. Die Berufszugehörigkeit ist demnach ein wesentlicher Erklärungsfaktor des Gender Pay Gaps. Allerdings haben die Analysen des DIW Berlin auf Basis der SIAB-Daten des IAB zudem gezeigt, dass es auch innerhalb der Berufe mitunter sehr hohe Gender Pay Gaps gibt. Dabei konnte in ersten Analysen kein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und dem Gender Pay Gap festgestellt werden: Überdurchschnittlich hohe Gender Pay Gaps gibt es sowohl in Männer- als auch in Frauen- und Mischberufen.

Die Daten zeigen jedoch, dass Berufe, in denen der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hoch ist, tendenziell niedrigere Gender Pay Gaps aufweisen. Dies lässt sich vermutlich auf die tarifvertraglichen Regelungen im öffentlichen Dienst zurückführen, die weniger Spielraum für Verhandlungen lassen als in der Privatwirtschaft. Zahlreiche verhaltensökonomische Studien konnten zeigen, dass Frauen in Verhandlungen geringere Forderungen aufstellen als Männer.²⁸ Als Gründe dafür wurden soziale Normen bezüglich der Rollenvorstellungen von Männern und Frauen identifiziert.²⁹

Für die USA wurde zudem gezeigt, dass der Gender Pay Gap in den Berufen besonders gering ist, in denen flexible Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten möglich sind. Misst man Flexibilität mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten in einem Beruf, konnte für Deutschland kein Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap festgestellt werden. Allerdings ist hier anzumerken, dass der

Anteil von Teilzeitbeschäftigung in einem Beruf nicht notwendigerweise die Zeitsouveränität der Beschäftigten wiedergibt und inwieweit beispielsweise auch Führungspositionen in Teilzeit möglich sind. Für die USA wurde in früheren Studien beispielsweise die Finanzbranche als eine Branche mit sehr hohem Gender Pay Gap und gleichzeitig niedriger Wahrscheinlichkeit für Frauen, eine Führungsposition zu erlangen, identifiziert. Für Deutschland lässt sich – zumindest in Bezug auf diese Branche – ähnliches feststellen.

Allgemein besteht zu den Ursachen der unterschiedlich hohen Gender Pay Gaps in den einzelnen Berufen für Deutschland noch weiterer Forschungsbedarf. Während zahlreiche Studien die Ursachen für die geringere Bezahlung von Frauenberufen im Vergleich zu Männerberufen analysieren, gibt es noch wenig Forschung zu der Frage, warum der Gender Pay Gap innerhalb mancher Berufe deutlich höher ist als in anderen.

Dennoch legen die Ergebnisse nahe, dass mehr Transparenz bei Lohnverhandlungen zu geringeren Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen führen würde.³⁰ Das Entgelttransparenzgesetz kann daher als ein Schritt in diese Richtung angesehen werden.³¹ Zudem könnte eine Veränderung von Unternehmenskulturen – weg von überlangen Arbeitszeiten und Präsenzkultur hin zu mehr Arbeitszeitsouveränität und flexiblen Karrieremodellen – zu mehr Chancengleichheit für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen und dadurch ebenfalls den Gender Pay Gap verringern.

²⁸ Vgl. zum Beispiel Linda Babcock und Sara Laschever (2003): *Women Don't Ask: The High Cost of Avoiding Negotiation – and Positive Strategies for Change*. New York.

²⁹ Vgl. hierzu für einen Überblick Mario Macis und Mirco Tonin (2017): *Gender Differences in Earnings and Leadership: Recent Evidence on Causes and Consequences*. ifo DICE Report 2/2017, 18–21.

³⁰ Babcock und Laschever (2003), a. a. O.

³¹ Der Deutsche Juristinnenbund führt eine Reihe von Vorschlägen an, wie das Entgelttransparenzgesetz verbessert werden könnte, um den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auch tatsächlich durchzusetzen. Vgl. Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes vom 6. März 2017 (online verfügbar).

Katharina Wrohlich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

Aline Zucco ist Doktorandin in der Abteilung Staat am DIW Berlin | azucco@diw.de

JEL: J31, J16

Keywords: Gender pay gap, occupational segregation

This report is also available in an English version as DIW Economic Bulletin 43/2017:

www.diw.de/econbull





DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
84. Jahrgang

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Johanna Mollerstrom, Ph.D.
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Crijte Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Claudia Cohnen-Beck
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Daniel Kempfner
Sebastian Kollmann
Markus Reiniger
Mathilde Richter
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Vaishali Zambre
Dr. Katharina Wrohlich
Sophia Schmitz

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

Satz-Rechen-Zentrum, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.