

Gleichstellung der Geschlechter:

Gleicher Beruf, weniger Geld

von Hans-Böckler-Stiftung / Böckler Impuls, Ausgabe 05/2020

Auch wenn Frauen den gleichen Beruf und Erfahrungsschatz haben wie Männer, bekommen sie oft niedrigere Löhne. Ein Grund ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit.

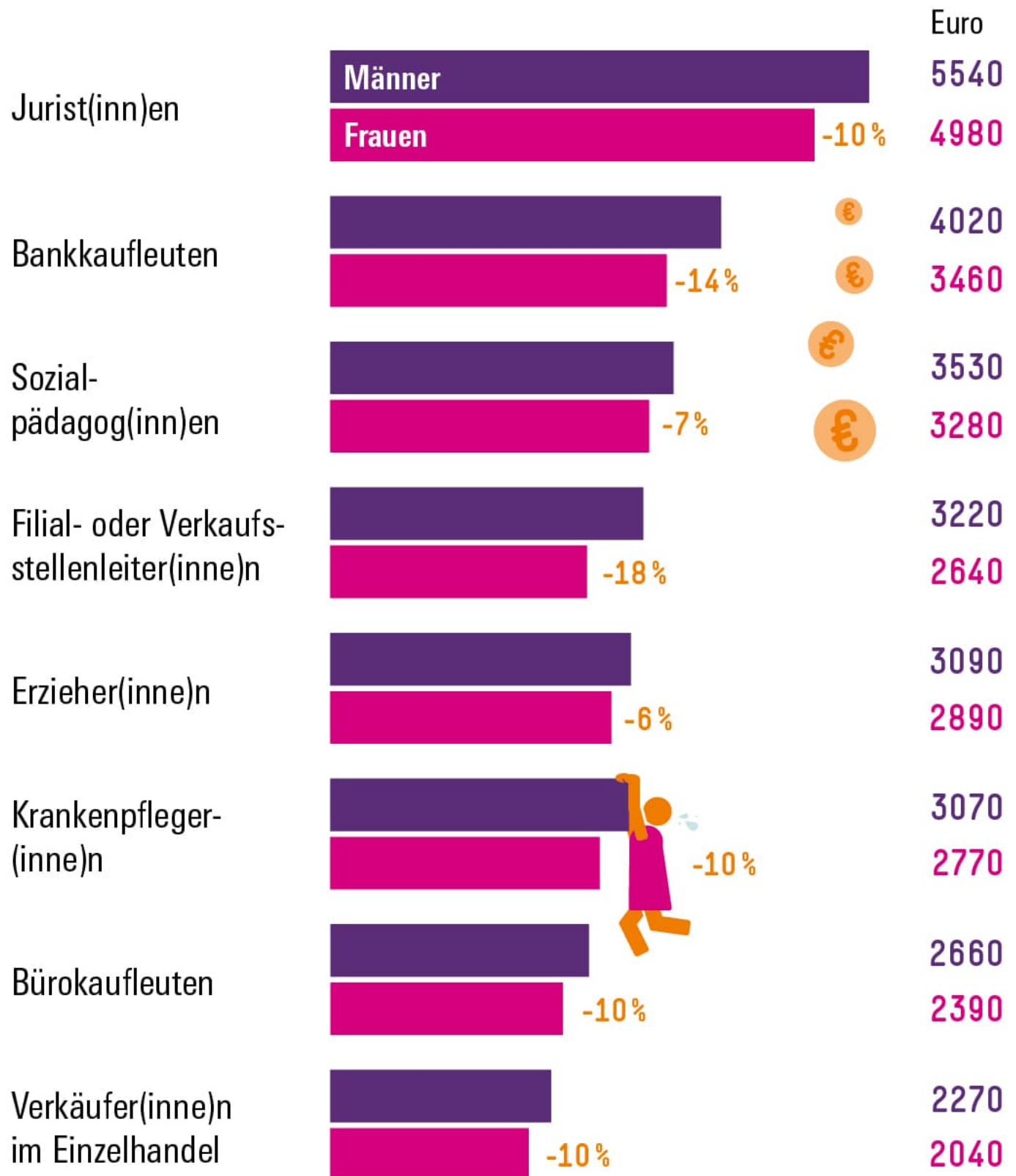
Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich rund ein Fünftel weniger als Männer – trotz jahrelanger Bemühungen um die Gleichstellung am Arbeitsmarkt. Die Gehaltslücke lässt sich zum Teil damit erklären, dass die Entgelte in Berufen mit einem hohen Frauenanteil oft geringer ausfallen als in traditionellen Männerdomänen. Aber auch wenn es keine Unterschiede in puncto Berufswahl und Erfahrung gibt, verdienen Frauen oft weniger. Zu diesem Ergebnis kommt eine Auswertung von über 57 000 Datensätzen des WSI-Lohnspiegels.



Besonders groß ist die Diskrepanz mit 18 Prozent bei Filial- oder Verkaufsstellenleiterinnen und -leitern: Hier verdienen Männer mit 38-Stundenwoche und zehn Jahren Berufserfahrung durchschnittlich 3 220 Euro brutto im Monat, Frauen hingegen nur 2 640. Deutlich kleiner ist der Abstand mit 6 Prozent für Erzieherinnen und Erzieher; Sozialpädagoginnen haben einen Rückstand von 7 Prozent gegenüber Sozialpädagogen. Für andere in Deutschland weit verbreitete Berufe – beispielsweise Bürokaufleute, Juristen und Industriekaufleute – beträgt der Gender Pay Gap bei gleicher Berufserfahrung jeweils 10 Prozent oder mehr.

Erhebliche Lohnlücken

Der Bruttomonatslohn bei einer 38-Stundenwoche und zehn Jahren Berufserfahrung beträgt im Schnitt bei ...



Ein wesentlicher Grund für den Gehaltsrückstand von Frauen ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei der Kinderbetreuung. „Frauen weichen deshalb im Job oft auf Teilzeit aus, was langfristig mit deutlichen Einbußen bei den Stundenlöhnen verbunden ist“, erklärt WSI-Forscherin Karin Schulze Buschoff. Auch bei Beförderungen würden Frauen in Teilzeit häufig übergangen. Daneben spiele auch die blanke Diskriminierung von Frauen durch einzelne Arbeitgeber weiterhin eine Rolle. „Dazu kommt es insbesondere dann, wenn es im Betrieb keine klaren und transparenten Regeln zur Entgeltstruktur gibt“, so Schulze Buschoff.



Das Entgelttransparenzgesetz ([EntgTranspG](#) [4]) sollte dem entgegenwirken, wird in der Praxis aber bisher nur wenig genutzt und hat deshalb laut WSI noch keine spürbaren Effekte gezeigt. „Der beste Weg zu fairen und für alle transparenten Löhnen sind und bleiben Tarifverträge“, stellt WSI-Experte Malte Lübker fest. Tarifverträge unterscheiden nicht zwischen Männern und Frauen und gelten – von Führungskräften abgesehen – für alle Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben gleichermaßen. „Außerdem sehen viele Tarifverträge vor, dass Löhne und Gehälter mit wachsender Berufserfahrung automatisch steigen“, so Lübker. „Das gilt unabhängig vom Geschlecht und auch für Beschäftigte in Teilzeit.“

Hans-Böckler-Stiftung

Lesetipps:

"29 Indikatoren zur Gleichstellung: Frauen haben im Job aufgeholt. Doch traditionelle Arbeitsteilung, Präsenzkultur und ungleiche Berufsbewertung bremsen." von WSI der Hans-Böckler-Stiftung, 25. März 2020 >> [weiter](#) [5].

"WSI Report Nr 56: Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland" von Hans Böckler Stiftung, 2/2020 >> [weiter](#) [6].

"Die Beschäftigungslücke in der sozialen Infrastruktur. Ungedeckte Bedarfe für eine gute Versorgung mit öffentlichen und gemeinwohlorientierten Dienstleistungen in Deutschland" von Cornelia Heintze, Rainald Ötsch und Axel Troost. Studie im Auftrag der Rosa-Luxemburg-Stiftung (RLS), April 2020 >> [weiter](#) [7].



► **Quelle:** Dieser Text der Hans-Böckler-Stiftung erschien in Ausgabe 05/2020 [Böckler Impuls](#) [8]. Der Informationsdienst der Hans-Böckler-Stiftung erscheint alle zwei Wochen mit Analysen rund um die Themen Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Abonnement ist kostenlos. >> [Artikel und Grafik](#) [9].

Zur Hans-Böckler-Stiftung gehören vier wissenschaftliche Institute und zwei Förderabteilungen: die Forschungsförderung und die Studienförderung.

ACHTUNG: Die Bilder und Grafiken sind nicht Bestandteil der Pressemeldung und wurden von KN-ADMIN Helmut Schnug eingefügt. Für sie gelten ggf. andere Lizenzen, siehe weiter unten. Grünfärbung von Zitaten im Artikel und einige Verlinkungen wurden ebenfalls von H.S. als Anreicherung gesetzt.

► Bild- und Grafikquellen:

1. Frauenpower zur Durchsetzung von Frauenrechten. Diskriminierung von Frauen durch einzelne Arbeitgeber spielt noch immer eine Rolle. **Foto:** RyanMcGuire / Ryan McGuire, Ithaca/NY. **Quelle:** [Pixabay](#) [10]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. [Pixabay Lizenz](#) [11]. >> [Foto](#) [12].

2. Erhebliche Lohnlücken: Der Bruttomonatslohn bei einer 38-Stundenwoche und zehn Jahren Berufserfahrung beträgt im Schnitt bei . . . **Grafik:** WSI-Lohnspiegel 2020. Urheber: © Hans-Böckler-Stiftung 2019. Diese Grafik ist Bestandteil des Artikels.

3. Sohn dankt seiner Mutter mit einem Strauß Baumblätter. Ein wesentlicher Grund für den Gehaltsrückstand von Frauen ist die ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei der Kinderbetreuung. **Foto:** LisaLiza / Elizaveta Kardaseva, Москва/Россия (Elisabeth Cardaseva, Moskau). **Quelle:** [Pixabay](#) [10]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. [Pixabay Lizenz](#) [11]. >> [Foto](#) [13].

4. Geschäftsfrau arbeitet mit Notebook. Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich rund ein Fünftel weniger als Männer – trotz jahrelanger Bemühungen um die Gleichstellung am Arbeitsmarkt. **Foto:** geralt / Gerd Altmann, Freiburg. **Quelle:** [Pixabay](#) [10]. Alle Pixabay-Inhalte dürfen kostenlos für kommerzielle und nicht-kommerzielle Anwendungen, genutzt werden - gedruckt und digital. Eine Genehmigung muß weder vom Bildautor noch von Pixabay eingeholt werden. Auch eine Quellenangabe ist nicht erforderlich. Pixabay-Inhalte dürfen verändert werden. [Pixabay Lizenz](#) [11]. >> [Foto](#) [14].

Anhang

Größe

[Hans Böckler Stiftung - WSI Report Nr 56 - Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland - Februar 2020](#) [15] 3.62 MB

Quell-URL: <https://kritisches-netzwerk.de/forum/gleichstellung-der-geschlechter-gleicher-beruf-weniger-geld>

Links

- [1] <https://kritisches-netzwerk.de/user/login?destination=comment/reply/8706%23comment-form>
- [2] <https://kritisches-netzwerk.de/user/register?destination=comment/reply/8706%23comment-form>
- [3] <https://kritisches-netzwerk.de/forum/gleichstellung-der-geschlechter-gleicher-beruf-weniger-geld>
- [4] <https://www.buzer.de/s1.htm?g=EntgTranspG&f=1>
- [5] <https://kritisches-netzwerk.de/forum/29-indikatoren-zur-gleichstellung-frauen-haben-im-job-aufgeholt>
- [6] https://kritisches-netzwerk.de/sites/default/files/hans_boeckler_stiftung_-_wsi_report_nr_56_-_stand_der_gleichstellung_von_frauen_und_maennern_in_deutschland_-_februar_2020.pdf
- [7] <https://kritisches-netzwerk.de/forum/rls-studie-die-beschaeftigungsluecke-der-sozialen-infrastruktur>
- [8] <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls.htm>
- [9] <https://www.boeckler.de/de/boeckler-impuls-21959.htm>
- [10] <https://pixabay.com/>
- [11] <https://pixabay.com/de/service/license/>
- [12] <https://pixabay.com/de/photos/argument-konflikt-kontroverse-238529/>
- [13] <https://pixabay.com/de/photos/mutter-und-sohn-baby-l%C3%A4chelt-864142/>
- [14] <https://pixabay.com/de/photos/gesch%C3%A4fts-frau-weiblich-laptop-2840164/>
- [15] https://kritisches-netzwerk.de/sites/default/files/hans_boeckler_stiftung_-_wsi_report_nr_56_-_stand_der_gleichstellung_von_frauen_und_maennern_in_deutschland_-_februar_2020_0.pdf
- [16] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/benachteiligung-von-frauen>
- [17] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/boeckler-impuls>
- [18] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/diskrepanz>
- [19] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/diskriminierung>
- [20] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/einkommensluecke>
- [21] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/entgeltstruktur>
- [22] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/entgelttransparenzgesetz>
- [23] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/entgelttransp>
- [24] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/erzieher>
- [25] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/erzieherinnen>
- [26] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/frauen>
- [27] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/frauenanteil>
- [28] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/frauenberufe>
- [29] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/frauendiskriminierung>
- [30] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/frauendomane>
- [31] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/frauendominierte-berufe>
- [32] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/frauen-malus>
- [33] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/fuhrungskraefte>
- [34] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gehaltssdiskrepanz>
- [35] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gehaltseinbussen>
- [36] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gehaltssluecke>
- [37] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gehaltssruckstand>
- [38] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gender-care-gap>
- [39] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gender-pay-gap>
- [40] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/genderregime>
- [41] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gender-wage-gap>
- [42] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschlechter-einkommensluecke>
- [43] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschlechterbezogener-verdienstabstand>
- [44] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschlechterdiskriminierung>
- [45] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschlechtergerechtigkeit>
- [46] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschlechtergleichstellung>
- [47] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschlechtsspezifisches-lohngefalle>
- [48] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/geschlechtsspezifische-praferenzen>
- [49] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichberechtigung>
- [50] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichstellung>
- [51] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/gleichstellungspolitik>
- [52] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/hans-boeckler-stiftung>
- [53] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/karin-schulze-buschoff>
- [54] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/kinderbetreuung>
- [55] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/lohndiskrepanz>
- [56] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/lohneinbussen>
- [57] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/lohnluecken>

- [58] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/malte-lubker>
- [59] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/manner>
- [60] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/manner-dominierte-berufe>
- [61] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/mannerdomane>
- [62] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/niedrigere-lohne>
- [63] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/sorgearbeit>
- [64] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/sozialpadagogen>
- [65] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/sozialpadagoginnen>
- [66] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/stundenlohne>
- [67] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/teilzeit>
- [68] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/teilzeitarbeit>
- [69] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/teilzeitbeschaffung>
- [70] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/ungleichgewicht>
- [71] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/verdienstdiskrepanz>
- [72] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/verdienstruckstand>
- [73] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/vereinbarkeit-von-beruf-und-familie>
- [74] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-institut>
- [75] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/wsi>
- [76] <https://kritisches-netzwerk.de/tags/wsi-lohnspiegel>