Europäische Kommission

November 2017

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Deutschland

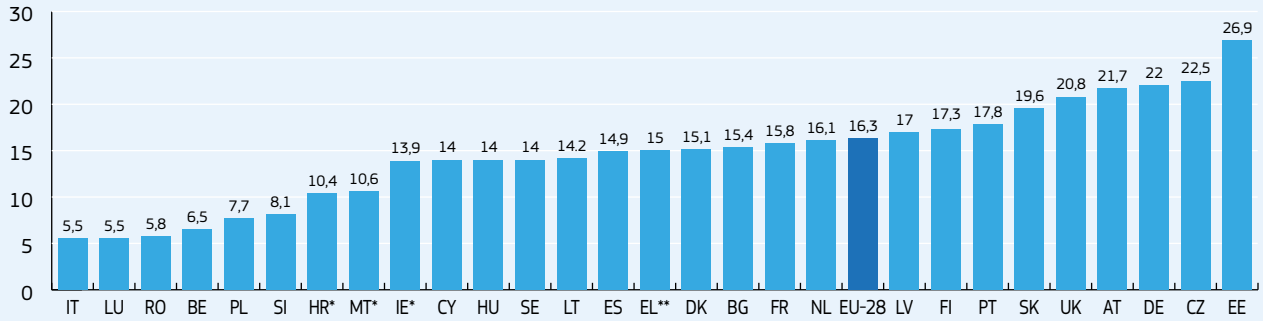
Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn der männlichen und weiblichen Beschäftigten in allen Wirtschaftszweigen. Das **geschlechtsspezifische Lohngefälle in Deutschland** beträgt **22 %.** (Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Lohngefälle in der EU beträgt 16,3 %).[1]

Der geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied ist der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Jahreseinkommen der männlichen und weiblichen Beschäftigten. Er berücksichtigt drei Arten von Nachteilen, die Frauen oftmals betreffen:

- geringere Stundenlöhne,
- kürzere entlohnte Arbeitszeiten und
- geringere Erwerbsquoten (z. B. bei einer Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, um Kinder oder Angehörige zu betreuen).

Der **geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied in Deutschland** beträgt **45,2 %.** (Der durchschnittliche geschlechtsspezifische Gesamteinkommensunterschied in der EU beträgt 39,6 %).[2]

(1) Eurostat, 2015
(2) Eurostat, 2014



Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle in der EU und den Mitgliedstaaten (%). *Quelle:* Eurostat (2015). * Daten von 2014. ** Daten von 2010.

Einige der Faktoren, die zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle führen:

- Im **Management und in höheren Positionen** sind ganz überwiegend Männer vertreten. In jeder Branche werden Männer häufiger befördert als Frauen und folglich auch besser bezahlt. Dieser Trend ist in der obersten Führungsebene ganz deutlich zu erkennen. Nur weniger als 6 % der Vorstände und Geschäftsführer sind Frauen.
- Frauen übernehmen in weitaus stärkerem Maße als Männer **wichtige unbezahlte Aufgaben**, wie die Haushaltsführung und die Betreuung von Kindern oder Angehörigen. Berufstätige Männer wenden durchschnittlich neun Stunden pro Woche für unbezahlte Haushaltsführung und Betreuung auf, während es bei berufstätigen Frauen 22 Stunden sind, also fast vier Stunden täglich. Am Arbeitsmarkt spiegelt sich dies durch die Tatsache wider, dass mehr als jede dritte Frau ihre bezahlte Arbeitszeit auf Teilzeit reduziert, während dies nur für jeden zehnten Mann gilt.
- Bei Frauen sind häufiger als bei Männern **Phasen ohne Beschäftigung** zu verzeichnen. Diese Unterbrechungen der beruflichen Laufbahn wirken sich nicht nur auf den Stundenlohn, sondern auch auf die Höhe der zukünftigen Verdienste und Renten aus.
- **Segregation im Bildungswesen und am Arbeitsmarkt:** Dies bedeutet, dass in einigen Branchen und Berufen Frauen häufig stärker vertreten sind, Männer dagegen in anderen Branchen und Berufen. In einigen Ländern werden Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, etwa im Bildungswesen oder im Verkauf, geringer entlohnt als Tätigkeiten, die überwiegend von Männern ausgeübt werden, auch wenn sie die gleiche Erfahrung und Ausbildung erfordern.
- Auch **Entgeltdiskriminierung,** wenngleich illegal, trägt zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle bei.

Weitere Informationen finden Sie auf: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_de.htm

Justiz und Verbraucher