

# IW-Argumente e-paper

...die ideale Wissensbasis für eigene Stellungnahmen und Argumentationsketten

Die IW-Argumente beschäftigen sich mit einem unternehmensrelevanten Thema. Das Spektrum reicht vom Krankenstand über die Arbeitskosten bis hin zu Produktionsverlagerungen und Weiterbildung.

Zu beziehen sind die IW-Argumente als Newsletter auf zwei DIN-A4-Seiten oder als e-paper im PDF-Format.

Das E-Paper kommt **jeden ersten Donnerstag im Monat** per E-Mail zum Kunden. Es ist besonders bequem, weil die IW-Argumente in digitaler Form je nach Zahl der erworbenen Lizenzen leicht an einen festen Empfängerkreis weiterzuleiten sind.

Diese Art der Verbreitung spart auf der einen Seite Papier-, Druck- und Versandkosten, mindert auf der anderen Seite aber keineswegs den Lesekomfort, denn hochwertige Farblaserausdrucke lassen kaum noch einen Unterschied zum Original erkennen.

## Argumente

Argumente zu Unternehmensfragen aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Nr. 5/2009

### Lohngleichheit

#### Die Gründe sind vielschichtig

Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Dafür gibt es viele Ursachen. So wird die Berufstätigkeit für die Kindererziehung oft aufgegeben oder zumindest unterbrochen. Das schadet der Karriere – und führt am Ende zu einem geringeren Verdienst. Frauen, die nach einer Babypause möglichst schnell wieder voll in den Job einsteigen, weisen dagegen nur einen geringen Lohnabstand zu Männern auf. Eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf kann somit die Gehaltsabstände zwischen Männern und Frauen verringern.

Das Thema Lohnungleichheit wird national wie international viel diskutiert. Mittlerweile erhebt Eurostat einmal pro Jahr entsprechende Details für alle EU-Staaten (Grafik 1). Danach schnitt Deutschland im Jahr 2007 mit einer Lohnlücke von 23 Prozent relativ schlecht ab. Beim Nachbarn Frankreich liegen die Stundenverdienste von Frauen dagegen nur um 16 Prozent unter denen der Männer. In Italien ist nach den Erhebungen von Eurostat sogar fast pari passu.

Die Aussagekraft dieser unberichtigten Lohnlücke ist jedoch beschränkt. Italien beispielsweise ist keineswegs bei der Antidiskriminierung führend. Dort gehen Frauen offenbar nur dann überhaupt arbeiten, wenn der Job gut bezahlt wird. Die anderen blieben zu Hause. Das treibt den durchschnittlichen statistischen Frauenverdienst nach oben.

Ein weiteres Manko der EU-Statistik: Sie vergleicht die Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Merkmalen. Trotzdem lautet das Fazit: Frauen werden in puncto Lohn diskriminiert. Eine solche Bewertung ist nur dann zulässig, wenn Frauen weniger als Männer verdienen, obwohl sie den gleichen Bildungsstand haben, im gleichen Alter sind, im gleichen Umfang (Voll-, Teilzeit) erwerbstätig sind, den gleichen Beruf in der gleichen Branche ausüben und für die Erziehung eines Kindes gleich lang ausgesetzt haben. Doch das ist in Deutschland nicht so.

**Bildung.** Zwar haben Frauen zurzeit noch niedrigere Qualifikationen als Männer, aber sie holen auf (Grafik 2). So ist der Anteil der geringqualifizierten Frauen im Zeitraum von 2000 bis 2007 stärker gesunken und der Anteil der Abschlussskizzenmen stärker gestiegen als bei Männern. Vor allem junge Frauen haben zuletzt zugelegt. Die unter 30-Jährigen weisen inzwischen öfter einen Hochschulabschluss vor als ihre männlichen Altersgenossen. Damit sind die besten Voraussetzungen geschaffen, dass sich die Lohnlücke künftig verkleinert.

**Alter.** Je älter die beschäftigten Frauen sind, desto weniger verdienen sie im Vergleich zu den gleichaltrigen Männern (Grafik 3). Während die Lohnlücke bei 24-Jährigen hierzulande noch italienischen Verhältnissen entspricht, steigt sie danach rapide an. In dieser Zeit bekommen viele Frauen ihre Kinder und legen eine Erwerbspause ein, die zu Einkommensschüchtern führt. Im späteren Berufsleben lässt sich der Nachholbedarf dann kaum noch kompensieren.

### Löhne: Die Geschlechterlücke

100 zu 100 Frauen liegen die Stundenverdienste von Frauen im Jahr 2007 unter den Männerverdiensten



### Bildungsniveau: Frauen holen auf

Seit vier Jahren sind Frauen mehr als Männer im Hochschulbereich



Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

Quelle: Eurostat, 2008

**Kontakt:**  
Friederike Ennsberger  
[ennsberger@iwkoeln.de](mailto:ennsberger@iwkoeln.de)  
0221 4981-450

## Argumente Nr. 5/2009

### Babypausen. Sie sind ein zentraler Erklärungsfaktor für die Lohnlücke.

So nehmen überwiegend Frauen im Anschluss an die Geburt eines Kindes eine Auszeit – und zwar für länger (Grafik 4). Im Jahr 2006 sind 97 von 100 Männern, aber nur gut 6 von 100 Frauen ihrem Job weiter nachgegangen, nachdem das Baby gekommen war.

### Jede zweite Frau mit Nachwuchs hat ihre Erwerbstätigkeit sogar ein Jahr bis drei Jahre unterbrochen.

Je länger diese Pausen dauern, umso größer sind im Anschluss auch die Lohnseinbußen. Im Rahmen des seit Januar 2007 eingeführten Elterngelds nehmen jedoch auch zunehmend Männer die Babypause in Anspruch. Das wird die Lücke langfristig verkleinern.

### Beschäftigungsumfang. Kindererziehung ist gleichwohl nach wie vor Frauensache (Grafik 5). Um für das Kind da zu sein, wechseln Mütter häufig von Vollzeit- in Teilzeitsjobs oder in einen Minijob. Männer arbeiten indes weiter in Vollzeit, um den Einkommensausfall innerhalb der Familie so gering wie möglich zu halten.

**Branchen- und Berufswahl.** Frauen und Männer haben oft unterschiedliche berufliche Interessen. Beispielsweise studieren Frauen häufiger Fächer wie Biologie, Kunst und Literaturwissenschaften. Männer bevorzugen die Fächer Maschinenbau, Elektrotechnik und Informatik. Die entsprechenden Berufe werden im Allgemeinen gut bezahlt, auch weil Ingenieure knapp sind. Hinzu kommt, dass bei vielen Frauen auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle für die Berufswahl spielt. Der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten und anderen Nebenleistungen ist oft stärker ausgeprägt als der Wunsch, viel Geld zu verdienen.

**Region.** In Westdeutschland ist die Lohnlücke mit 24 Prozent höher als im Osten, wo sie nur 6 Prozent beträgt. Dies ist im Wesentlichen auf eine höhere Erwerbstätigkeit von Frauen in Ostdeutschland zurückzuführen. Die bessere Ausstattung mit Kinderbetreuungseinrichtungen trägt dort zu kontinuierlichen Erwerbsbiografien von Frauen bei. Auch ist im Osten die Industrie länger nicht so stark wie im Westen. Die besser bezahlten Industrieberufe, die meist Männer innehaben, fallen mit ein.

Wenn man nun alle diese lohnrelevanten Faktoren berücksichtigt, lässt sich eine bereinigte Lohnlücke berechnen. Sie fällt grundsätzlich kleiner aus als die durchschnittliche Lohnlücke, da man Frauen und Männer mit gleichem Bildungsstand, im gleichen Alter und Beruf etc. vergleicht. In diesem Fall – und wenn Frau sich nach der Geburt beim Chef nach spätestens 12 Monaten wieder zurückmeldet – beträgt die Lohnlücke lediglich 6 Prozent.

Off wird man behauptet, zumindest diese 6 Prozent seien eindeutig auf Diskriminierung zurückzuführen. Doch beweisen lässt sich das nicht. Wer, wie so viele Frauen tun, für eine interessanter Tätigkeit oder ein harmonischeres Arbeitsumfeld auf den einen oder anderen Euro verzichtet, der ist nicht benachteiligt. Oft legen Frauen auch bewusst eine Babypause ein, um sich der Erziehung des Kindes zu widmen.

Wer etwas für Frauen tun will, muss vor allem bei den durch die Erziehung bedingten Auszeiten ansetzen. Eine Verbesserung der Betreuungsinfrastuktur für Kinder unter drei Jahren würde es Frauen (und Männern) erlauben, nach der Familienphase schneller an den Arbeitsplatz zurückzukehren. Ebenso ist eine gleichmässige Hauptanspruchnahme der beim Elterngehalt vorgesehenen Partnermonate anzustreben. Ein besseres Informationsangebot zur Berufsorientierung könnte dazu beitragen, tradierte Berufswahlmuster aufzulösen – und Frauen in besser bezahlte Jobs zu lenken.

### Lohnlücke: Auch eine Frage des Alters

Um wie viel Prozent liegen die Stundenverdienste erwachsener Frauen im Jahr 2006 unter den Männerverdiensten?



Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt