

»» Einkommen und Karriere: Frauen holen auf, aber der Weg ist noch weit

Nr. 371, 7. März 2022

Autor: Martin Müller, Telefon 069 7431-3944, martin.mueller@kfw.de

In den letzten 10 Jahren sind die Bruttoverdienste von vollzeitbeschäftigten Frauen im Dienstleistungsbereich und Produzierenden Gewerbe wesentlich stärker gestiegen als die von vollzeitbeschäftigten Männern, insgesamt und in allen Leistungsgruppen, das heißt Qualifikations- und Führungsstufen. Zudem hat der Anteil von Frauen in der höchsten Leistungsgruppe 1 deutlich zugenommen, in den das Statistische Bundesamt Arbeitnehmende mit umfassenden technischen oder kaufmännischen Hochschulkenntnissen sowie Führungskräfte mit größeren Führungsbereichen einordnet.

Im Durchschnitt sind die Einkommen von Männern aber immer noch deutlich höher, ebenso ihr Anteil in der Leistungsgruppe 1. Der Gender-Pay-Gap zugunsten der Männer erstreckt sich noch über alle Qualifikations- und Hierarchiestufen und nahezu alle Wirtschaftszweige.

Setzt sich das Aufholen wie im letzten Jahrzehnt fort, wird es noch etwa 30 Jahre dauern, bis der Gender-Pay-Gap abgebaut ist. Die zeitliche Dimension verdeutlicht, dass der Weg zu vollständiger Gleichstellung bei Bezahlung und Karriere ein evolutiver gesellschaftlicher Prozess ist.

Verdienste von Frauen steigen erheblich stärker als die von Männern

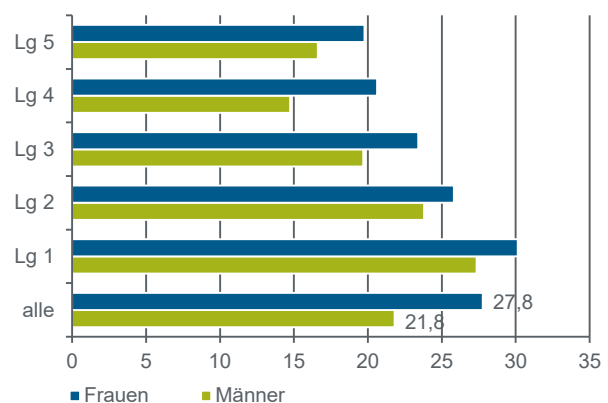
Frauen haben bei den Bruttomonatsverdiensten der Vollzeitbeschäftigten im Dienstleistungsbereich und Produzierenden Gewerbe deutlich aufgeholt, und zwar in allen Hierarchie- und Qualifikationsstufen. Von 2010 bis 2020 stiegen die Bruttomonatsverdienste von Frauen um 27,8 %, die von Männern dagegen um 21,8 % (Grafik 1).¹

2020 sind deutlich mehr Frauen in höchster Leistungsgruppe als 2010

Im Jahr 2010 arbeiteten von allen vollzeitbeschäftigten Frauen im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich 8 % in der Leistungsgruppe 1, im Jahr 2020 waren es 10 % (Grafik 2). Der Anteil von Männern in der Leistungsgruppe 1 war im Jahr 2020 mit 13 % allerdings noch höher. In der Leistungsgruppe 1 sind Akademikerinnen mit umfassenden kaufmännischen oder technischen Fachkenntnissen auf Hochschulniveau und Führungskräfte in größeren Führungsbereichen vertreten (s. Kasten). Bewertet wird dabei das Qualifikationsprofil der Arbeitsplätze.

Grafik 1: Steigerung der Bruttomonatsverdienste von 2010 bis 2020 nach Geschlecht

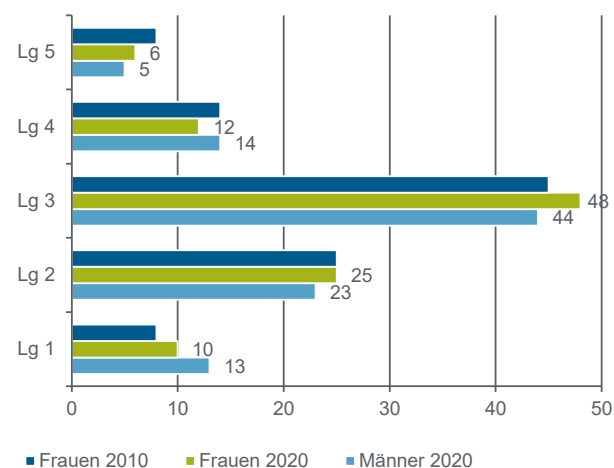
Steigerung der Bruttomonatsverdienste mit Sonderzahlungen in Prozent in Deutschland, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich, Lg=Leistungsgruppe (s. Kasten)



Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Grafik 2: Verteilung der Vollzeitbeschäftigten auf die Leistungsgruppen

Verteilung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmender auf die Leistungsgruppen 1 bis 5 im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich in Prozent. Lg=Leistungsgruppe. Die Prozentzahlen geben an, wie viele aller Frauen bzw. Männer in der jeweiligen Leistungsgruppe gearbeitet haben. Sie addieren sich jeweils zu 100 %, evtl. mit kleinen Abweichungen durch Rundungen.



Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Leistungsgruppen in der Verdienststatistik des Statistischen Bundesamts

Leistungsgruppen stellen eine grobe Abstufung der Arbeitnehmendertätigkeiten nach dem Qualifikationsprofil des Arbeitsplatzes dar. Das Statistische Bundesamt grenzt sie wie folgt ab:

Leistungsgruppe 1 "Arbeitnehmende in leitender Stellung" =Arbeitnehmende mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. angestellte Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind auch alle Arbeitnehmende, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen und Arbeitnehmende mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben.

Leistungsgruppe 2 "Herausgehobene Fachkräfte"=Arbeitnehmende mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmende, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeitenden Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter, Meister).

Leistungsgruppe 3 "Fachkräfte"=Arbeitnehmende mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

Leistungsgruppe 4 "Angelernte Arbeitnehmende" =Arbeitnehmende mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchen- gebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

Leistungsgruppe 5 "Ungelernte Arbeitnehmende"=Arbeitnehmende mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.

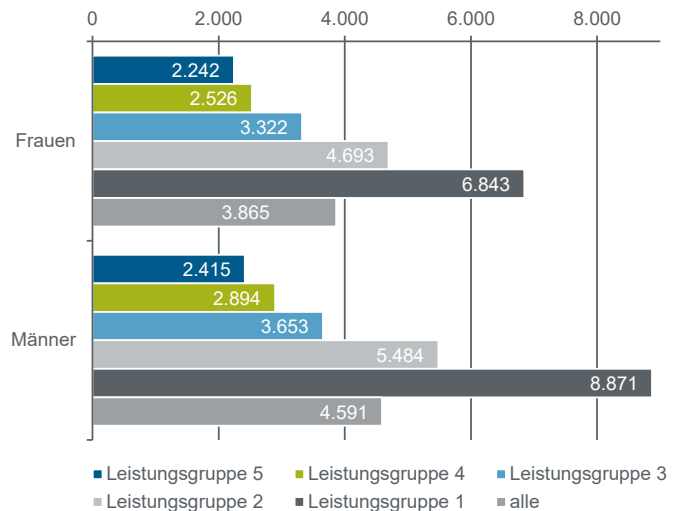
Gender-Pay-Gap aber immer noch beträchtlich und gesamtwirtschaftlich umfassend

Eine vollzeitbeschäftigte Frau im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich erhielt im Jahr 2020 einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von 3.865 EUR, ein Mann von 4.591 EUR (Grafik 3). Im Durchschnitt sind die Verdienste von Männern 18,8 % höher als die von Frauen (Grafik 4). Am größten ist der Gehaltsvorsprung in der Leistungsgruppe 1 mit 29,6 %. Hier schlägt sich nieder, dass Männer häufiger in den obersten Hierarchiestufen vertreten sind. Dieser unbereinigte Gender-Pay-Gap wird von strukturellen Unterschieden wie Bildungsstand, Berufserfahrung und dem geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen stark beeinflusst.

Der Gehaltsvorsprung von Männern besteht weiterhin über alle Leistungsgruppen. Im Durchschnitt sind die Gehälter vollzeitbeschäftigter Männer auch in nahezu allen Wirtschaftszweigen (und dort auch in den Leistungsgruppen) höher als die von vollzeitbeschäftigten Frauen. Es gibt nur vereinzelte Ausnahmen.

Grafik 3: Bruttomonatsverdienste im Jahr 2020 nach Geschlecht

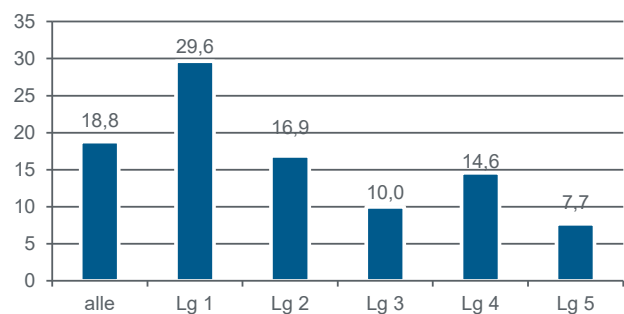
Bruttomonatsverdienste mit Sonderzahlungen vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmende der Leistungsgruppen 1 bis 5 in Euro. (Lg=Leistungsgruppe) im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich.



Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Grafik 4: Durchschnittlicher Einkommensvorsprung von Männern

Durchschnittlicher Gehaltsvorsprung von Männern gegenüber Frauen in den unterschiedlichen Leistungsgruppen im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt, KfW Research.

Wirksame Maßnahmen zur weiteren Beseitigung von Ungleichheiten

Für die weitere Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen bei Einkommen und Karriere bedarf es Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Eine stärkere Erwerbsbeteiligung fördert zudem der Abbau von Anreizen im Steuer- und Transfersystem, die es faktisch gerade für Frauen finanziell unattraktiv machen, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen. Quoten und Gesetze sind wirksame Mittel, um den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Sie können das Aufholen beschleunigen. Dagegen ist allerdings abzuwägen, inwieweit solche rechtlichen Vorgaben unternehmerische Freiheiten und den Wettbewerb um Führungspositionen beeinträchtigen.

Helfen kann auch der Abbau von Stereotypen, die trotz der großen Fortschritte bei der Gleichberechtigung in Deutschland immer noch in den Köpfen verankert sein können, sei es durch überkommenes Denken, die Sprache und verinnerlichte Rollenmuster, sei es durch die Tendenz zur Bevorzugung von Ähnlichem und Vertrautem, die exklusive Gruppendynamik und die Bildung exklusiver Netzwerke fördert.

Um Erfolg im Beruf zu haben, muss das nötige Potenzial an Fähigkeiten und Fertigkeiten entwickelt werden. Es braucht aber immer auch eine weitere Zutat: das richtige Mindset. Denn Potenzial bringt nur dann etwas, wenn es auch genutzt wird. Man muss ein höheres Gehalt oder den Aufstieg in eine Führungsposition wollen, man muss es sich zutrauen und man muss das Nötige dafür tun. Dafür braucht es mentale Eigenschaften wie Motivation, Eigeninitiative, Beharrlichkeit, Selbstbewusstsein, Mut, soziale Kompetenzen und – damit etwas Gutes dabei herauskommt – auch Werte und Normen, die den Mitmenschen und der Umwelt zuträglich sind. Wissenschaftliche Disziplinen wie die Resilienzforschung und die Positive Psychologie, aber auch Potenzialverfahren in Unternehmen

und Lebenserfahrung zeigen, dass diese Eigenschaften ein Leben lang entwickelt werden können, besonders wirksam aber in der Kindheit.

Wenn eine Gesellschaft sich für Chancengleichheit im Berufsleben einsetzt, dient dies mehr als einer gerechteren und friedlicheren Welt. Es dient dem wirtschaftlichen Wohl aller. Denn wir brauchen mehr gut qualifizierte Arbeitskräfte, die sich im Beruf engagieren und ihr Potenzial entfalten und dabei auch selbstständig und unternehmerisch denken und handeln. Die positiven gesellschaftlichen Wirkungen rechtfertigen eine Förderung nützlicher mentaler Eigenschaften im Bildungssystem und in Unternehmen. Deshalb sollten Mädchen und Frauen in diesem Sinne ermutigt und unterstützt werden, aber auch Migranten, Bildungsferne, Geringqualifizierte und grundsätzlich alle Menschen, die im Erwerbsleben stehen oder eines Tages stehen werden. Im Prinzip heißt dies Handeln nach dem Motto der drei Musketiere: „Eine(r) für alle und alle für eine(n)“, was auch dem Credo der Sozialen Marktwirtschaft entspricht.

¹ Für eine weitergehende Analyse der Einkommensentwicklung und der aktuellen Einkommensunterschiede nach Bildungsstand und Wirtschaftszweig vgl. Müller, M. (2022): Lohnschere geht weiter auseinander – Höherqualifizierte bauen Vorsprung aus, Fokus Volkswirtschaft im Erscheinen, KfW Research.