

Der Mythos „22 Prozent“

1. Zur Zahlengrundlage

A. Die unbereinigten Zahlen

Nicht nur der Jahr für Jahr ausgerufene „Equal-Pay-Day, auch die meisten politischen Vorhaben von Frauenquoten bis zur Offenlegung von Gehaltsstrukturen basieren auf der unablässig verbreiteten Behauptung, wonach Frauen bei gleicher Arbeit rund 22 Prozent weniger verdienen als Männer. Worauf aber basiert diese Aussage?

Die Zahlen stammen vom Statistischen Bundesamt. Es ermittelt den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer und stellt ihn dem Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen gegenüber. Diese Berechnung ergibt den Unterschied von aktuell 22 Prozent.

Allerdings: Diese unbereinigte Berechnung ist kein Indikator für mögliche Diskriminierung, denn er vergleicht eben gerade nicht vergleichbare Tätigkeiten miteinander.

Die Betrachtung im Detail zeigt unter anderem: ¹

- Bei bis zu 25-jährigen liegt diese unbereinigte Entgeltlücke bei nur 2 Prozent, erst ab 40 steigt er auf über 20 Prozent.
- In Ostdeutschland liegt der Unterschied bei 7, im Westen bei 24 Prozent.
- Bei Vollzeitbeschäftigten sind es 20, bei geringfügig Beschäftigten nur 1 Prozent.
- Nur sehr geringe Unterschiede gibt es nach Betriebsgrößen oder nach Tarifbindung.
- Betrachtet man die Branchen, schneidet der Wirtschaftszweig „freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ mit 32 Prozent Unterschied am schlechtesten ab – und „Verkehr und Lagerei“ mit 3 Prozent am besten.

All das legt den Schluss nahe, dass die Unterschiede andere Ursachen haben müssen als eine Diskriminierung der Frauen.

1

<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/VerdiensteVerdienstunterschiede.html#Tabellen>

- 1. Zahlengrundlage
- 2. Berufswahlverhalten
- 3. Verbleibende Lücke
- 4. Fazit

B. Die bereinigten Zahlen

Tatsächlich erklärt das Statistische Bundesamt selber, dass die unbereinigten Zahlen keine Aussage über die Entlohnung vergleichbarer Arbeit ermöglichen. Deshalb wird die bereinigte Lücke ermittelt: Bei ihr werden vergleichbare Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien betrachtet. Dann liegt der Unterschied bei nur noch 7 Prozent.

Doch selbst zu diesen 7 Prozent sagt das Statistische Bundesamt ausdrücklich: „**Ein Maß für Diskriminierung von Frauen stellt der bereinigte Gender Pay Gap allerdings nicht dar.** So können einige Merkmale, die eine zusätzliche Erklärungskraft in das Modell einbringen könnten, aufgrund fehlender Daten nicht berücksichtigt werden. Beispiele hierfür wären Erwerbsunterbrechungen zur Kindeserziehung oder das individuelle Verhalten in Lohnverhandlungen“.²

Forschungen etwa des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln ergänzen genau diesen Punkt: Insbesondere längere, familienbedingte Auszeiten wirken sich aus. Betrachtet man zum Beispiel Arbeitnehmerinnen, die sich von ihren männlichen Kollegen lediglich in dem Punkt unterscheiden, dass sie eine Babypause von maximal 18 Monaten gemacht haben, **schrumpt der Entgeltunterschied auf nur noch 2 Prozent zusammen.**³

Unter dem Strich bedeutet das: Von den 22 Prozent entfallen 15 Prozent Unterschied auf das Berufswahlverhalten, weitere 5 Prozent auf familienbedingte Auszeiten.

2. Zum Berufswahlverhalten

Frauen entscheiden sich – trotz aller massiven Werbung für den Einstieg – nach wie vor ganz überwiegend gegen technische Berufe. Nur in Ostdeutschland waren auch technische Berufe üblich, dort sind auch beispielsweise die Verfügbarkeit und die gesellschaftliche Akzeptanz von frühzeitiger, ganztägiger Kinderbetreuung eine andere – das mag zu einem guten Teil erklären, warum die unbereinigte Lücke im Osten deutlich kleiner ist als im Westen.

In der Metall- und Elektro-Industrie liegt der Anteil der Frauen konstant bei 20 Prozent, der Anteil an Auszubildenden in den technischen M+E-Berufen bei lediglich 8 Prozent. Trotz aller objektiven Vorteile - Arbeitszeit, Aufstiegsmöglichkeiten, Verdienst, flexiblen Arbeitszeitmodellen – entscheiden sich junge Frauen weiterhin für andere Branchen.

In der Liste der beliebtesten Ausbildungsberufe findet sich bei Männern vier M+E-Berufe unter den „Top 15“. Bei Frauen kommt der erste technische M+E-Beruf auf Platz 47!

2

https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressekonferenzen/2014/Gleichstellung/begleitheft_Gleichstellung_2014.pdf?__blob=publicationFile

³ <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iwd/archiv/beitrag/equal-pay-day-der-kleine-unterschied-147585>

Bei den für unsere Branche wichtigen Ingenieurstudiengängen lag der Frauenanteil bei Studienanfängern 2013 im Fach Elektrotechnik bei 13 %, der beim Maschinenbau 20 %.

Zur Verdeutlichung die Übersicht über die häufigsten Ausbildungsberufe – und zum Vergleich die Einstiegsgehälter nach der Ausbildung. Dabei werden die höchsten Entgelte vor allen in den Branchen mit entsprechend hoher Wertschöpfung gezahlt.

Rangliste 2014 der Ausbildungsberufe nach Neuabschlüssen – und die Einstiegsgehälter nach der Ausbildung⁴

Ausbildungsberuf Frauen			Ausbildungsberuf Männer		
1.	Kauffrau für Büromanagement	1500 b.2500	1.	Kraftfahrzeugmechatiker/-in	1500 b.1900
2.	Verkäuferin	1360 b.1800	2.	Industriemechaniker	2300 b.2500
3.	Kauffrau im Einzelhandel	1400 b.1800	3.	Kaufmann im Einzelhandel	1400 b.1800
4.	Medizinische Fachangestellte	1600 b.1800	4.	Elektroniker	1600 b.2000
5.	Zahnmedizinische Fachangestellte	1360 b.1420	5.	Anlagenmechaniker Sanitär-	1800 b.2000
6.	Industriekauffrau	1800 b.2400	6.	Verkäufer	1360 b.1800
7.	Friseurin	1200 b.1500	7.	Fachinformatiker/-in	2300 b.2400
8.	Fachverk. Lebensmittelhandwerk	1360 b.1500	8.	Fachkraft für Lagerlogistik	1800 b.1900
9.	Hotelfachfrau	1400 b.2000	9.	Kaufmann Groß-+Außenhandel	1800 b.2400
10.	Bankkauffrau	1800 b.2100	10.	Kaufmann für Büromanagement ⁵⁾	1500 b.2500
11.	Kauffrau im Groß- + Außenhandel	1800 b.2400	11.	Koch	1400 b.1600
12.	Steuerfachangestellte	1500 b.1900	12.	Industriekaufmann	1800 b.2400
13.	Verwaltungsfachangestellte	1800 b.2000	13.	Mechatroniker	1800 b.2100
14.	Rechtsanwaltsfachangestellte	1500 b.1700	14.	Tischler	1360 b.2100
15.	Kauffrau Versicher. Finanzen	1800 b.2700	15.	Metallbauer	1800 b.2200
16.	Köchin	1400 b.1600	16.	Maler und Lackierer	1700 b.2200
17.	Kauffrau Spedition + Logistik	1700 b.2200	17.	Bankkaufmann	1800 b.2100
18.	Restaurantfachfrau	1400 b.1800			
19.	Tiermediz. Fachangestellte	1500 b.1600			
20.	Sozialversicherungsfachang.	1400 b.2000			
21.	Mediengestalterin Digital Print	1650 b.2300			
22.	Automobilkauffrau	1500 b.1800			
23.	Augenoptikerin	1500 b.1800			
24.	Immobilienkauffrau	1800 b.2400			
25.	Tourismuskauffrau	1600 b.1800			
26.	Konditorin	1400 b.1600			
27.	Rechtsanw.-+Notarfachangestellte	1560 b.2000			
28.	Kauffrau im Gesundheitswesen	1500 b.2000			
29.	Pharmaz.-kaufm. Angestellte	1500 b.1700			
30.	Drogistin	1360 b.1900			
31.	Veranstaltungskauffrau	1600 b.1800			

⁴ Quelle: BiBB (Berufszahlen) / Ausbildung.de (Einstiegsgehälter)

32. Fachkraft für Lagerlogistik	1800 b.1900
33. Fachkraft im Gastgewerbe	1360 b.1400
34. Zahntechnikerin	1360 b.1700
35. Hauswirtschafterin	1360 b.2000
36. Malerin und Lackiererin	1700 b.2200
37. Floristin	1350 b.1700
38. Kauffr. f. Marketingkommunikation	1500 b.1800
39. Bauzeichnerin	1720 b.2100
40. Gärtnerin	1500 b.1600
41. Fachfrau für Systemgastronomie	1400 b.1500
42. Tischlerin	1360 b.2100
43. Kraftfahrzeugmechatronikerin	1500 b.1900
44. Chemielaborantin	1700 b.2850
45. Technische Produktdesignerin	1500 b.2300
46. Sport- und Fitnesskauffrau	1400 b.2000
47. Industriemechanikerin	2300 b.2500

Bei den Studienfächern ist der Vergleich schwierig, weil die Einkommen je nach Branche und Arbeitsplatz stark schwanken. Dennoch lohnt der Blick auf die beliebtesten Studienfächer. Fett markiert sind dabei die in der Regel besonders gut bezahlten industrienahen Technikfächer.

Rangliste 2014 der Studienfächer⁵

Studienfächer Frauen

1. BWL
2. Germanistik
3. Medizin
4. Rechtswissenschaften
5. Pädagogik
6. Anglistik
7. Biologie
8. Wirtschaftswissenschaften
9. Psychologie
10. Mathematik

Studienfächer Männer

1. BWL
- 2. Maschinenbau**
- 3. Informatik**
- 4. Elektrotechnik**
5. Rechtswissenschaften
- 6. Wirtschaftsingenieur**
7. Wirtschaftswissenschaften
8. Medizin
- 9. Wirtschaftsinformatik**
10. Physik

⁵ Quelle: <http://www.studieren-im-netz.org> – Durchschnittsverdienste. Sie schwanken stark je nach Branche und Arbeitsgebiet.

3. Die verbleibende Lücke

Es bleibt ein nicht eindeutig erklärbarer Rest von knapp 2 Prozent. Selbst dieser ist nur eingeschränkt als Gradmesser von Diskriminierung zu sehen: Forschungen verweisen auf unterschiedlicher Herangehensweise an Gehaltsverhandlungen⁶, hinzu kommen besondere Ausreißer (trotz gleicher Arbeit verdienen Erstliga-Spieler beim Fußball im Durchschnitt das 37-fache von Erstliga-Spielerinnen). Klar ist aber: Tatsächliche Diskriminierung ist nicht akzeptabel – und nach geltenden Gesetzen bereits verboten. Die Tarifverträge – in der M+E-Industrie etwa – sind mit ihren Entgeltgruppen transparent, vergleichbar und machen selbstverständlich keinerlei Unterschied nach Geschlecht. Über die Einstufung entscheiden dabei sogar die Betriebsräte mit.

4. Fazit

Wenn wirklich etwas bewegt werden soll, müssen die tatsächlich entscheidenden Einflussfaktoren berücksichtigt werden.

Gesellschaft, Eltern, Berufsberater und junge Frauen selber sollten daher sehr viel selbstverständlicher als bisher auf die technischen Berufsfelder schauen.

Die Lücke durch Auszeiten wird sich nicht völlig schließen lassen, weil es immer einen Anteil an Beschäftigten geben wird, der Auszeiten nehmen möchte oder der mit Kind nur noch eine Teilzeitstelle haben möchte.

Das dringendste Handlungsfeld der Politik muss aber darin liegen, dass solche Auszeiten ausschließlich freiwillig erfolgen – und nicht mehr erzwungenermaßen, weil es keine verlässlichen und passenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten gibt.⁷

⁶ https://www.hs-pforzheim.de/De-de/Hochschule/Ansprechpartner/Gleichstellungsbeauftragte/News/Documents/Schlecht_gepokert%20%283%29.pdf

⁷ Laut IW Köln ist das nicht der Fall: Die Betreuungsquote unter 3-jähriger betrug 29 Prozent (März 2013, Destatis) – der geschätzte Bedarf beträgt laut Deutschem Jugendinstitut aber 39 Prozent.