

Analyse der Ungleichbehandlung von Frauen und Männern unter Vergütungsgesichtspunkten – gender wage gap

1 Das Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) – umgangssprachlich auch Antidiskriminierungsgesetz genannt – ist ein deutsches Bundesgesetz, das Benachteiligungen u. a. aus Gründen des „Geschlechts“ oder der „Rasse“ verhindern und beseitigen soll.

Zur Verwirklichung dieses Ziels erhalten die durch das Gesetz geschützten Personen(kreise) Rechtsansprüche gegen Arbeitgeber und Private, wenn diese ihnen gegenüber gegen die gesetzlichen Diskriminierungsverbote verstoßen.

Uns wird nachfolgend insbesondere die Benachteiligung aufgrund unterschiedlichen Geschlechts interessieren (Gender wage gap).

2 Gender wage gap

Gender Wage Gap ist ein Begriff der Volkswirtschaftslehre und der Soziologie, welcher die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beschreibt.

Trotz des im EG-Vertrag verankerten Prinzips der Gleichberechtigung und mehr als 30 Jahre nach Erlass der Richtlinie zur Entgeltgleichheit erhalten Frauen in Deutschland für gleiche oder gleichwertige Arbeit in vielen Fällen immer noch nicht das gleiche Entgelt wie ihre männlichen Kollegen.

Im Juli des „Europäischen Jahres der Chancengleichheit 2007“ veröffentlichte die Europäische Kommission einen Bericht zu dem in der EU zwischen Frauen und Männern herrschenden Lohngefälle („Gender Pay Gap“). Darin kommt sie zu dem Ergebnis, dass der Gehaltsunterschied gegenüber 1995 EU-weit um lediglich 2 Prozentpunkte auf 15 % gefallen ist – in Deutschland ist sogar ein leichter Anstieg auf 22 % (+1 Prozentpunkt) festzustellen.

Die Gründe für „Gender Pay Gap“ sind vielfältig. Objektive Unterschiede allein (bspw. Bildungsniveau oder Berufserfahrung) können das Gefälle nicht erklären. Ein Grund wird in der geschlechterspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes gesehen: Frauen arbeiten nicht so oft in gut bezahlten Führungspositionen und insgesamt in einem engeren Spektrum an Berufen als Männer. Gleichzeitig sind die Bereiche, in denen Frauen tätig sind, gesellschaftlich oft geringer angesehen und vergütet. Der Versuch, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren, führt zu einem hohen Anteil von Frauen in Teilzeitarbeit (2006: 31,2 %, EU 27 %). Teilzeitarbeit wird im Vergleich zur Vollzeitarbeit jedoch oft schlechter bezahlt.

Zudem wird die Erwerbsquote von Frauen dauerhaft durch Mutterschaft gesenkt, wenn sie nicht sogar ihre Karriere ganz aufgeben (müssen). Frauen erreichen dadurch nicht nur ein geringeres Gehaltsniveau, sondern auch weniger auf die Rente anrechenbare Berufsjahre.

3 Analysewege

Baumgartner & Partner nimmt dies zum Anlass, die Datenbasis der eigenen Vergütungsplattform Compensation-Online auf Diskriminierung von Frauen zu untersuchen.

3.1 Mitarbeiter ohne Personalverantwortung

Stellt man hierbei Stellen ohne Personalverantwortung in den Mittelpunkt und vergleicht man die Bezüge der Stelleninhaber (männlich und weiblich) auf der Altersachse, so ergeben sich folgende Ergebnisse:

Alter	Mittlere Marktvergütung (Median)		Prozent
	männlich (m)	weiblich (w)	weiblich versus männlich
20	26.400,00 €	24.288,00 €	-8,0%
25	35.631,20 €	30.360,00 €	-14,8%
30	45.144,00 €	37.477,00 €	-17,0%
35	50.105,00 €	39.600,00 €	-21,0%
40	51.320,50 €	38.047,90 €	-25,9%
45	51.623,00 €	36.743,30 €	-28,8%
50	52.096,00 €	37.632,10 €	-27,8%
55	53.625,00 €	38.280,00 €	-28,6%
Gesamt			-21%

Ergebnis: Während die Diskriminierung mit 20 Jahren (bei Berufsstart) noch recht gering ausfällt, steigt sie mit zunehmendem Alter deutlich an.

3.2 Führungskräfte mit Personalverantwortung

Bezieht man in die Analyse Führungskräftestellen (bis Jahreseinkünfte 100.000 Euro) ein, so reduziert sich die Schlechterstellung der Frauen geringfügig von 21 % (Mitarbeiter ohne Personalverantwortung) auf 19 % (Führungskräftestellen).

Alter	Mittlere Marktvergütung (Median)		Prozent
	männlich (m)	weiblich (w)	weiblich versus männlich
25	52.808,80 €	39.893,70 €	-24,5%
30	70.087,60 €	57.323,20 €	-18,2%
35	85.093,80 €	69.300,00 €	-18,6%
40	91.261,50 €	78.705,00 €	-13,8%
45	96.250,00 €	78.738,00 €	-18,2%
50	94.367,90 €	75.820,80 €	-19,7%
55	100.980,00 €	78.604,90 €	-22,2%
Gesamt			-19%

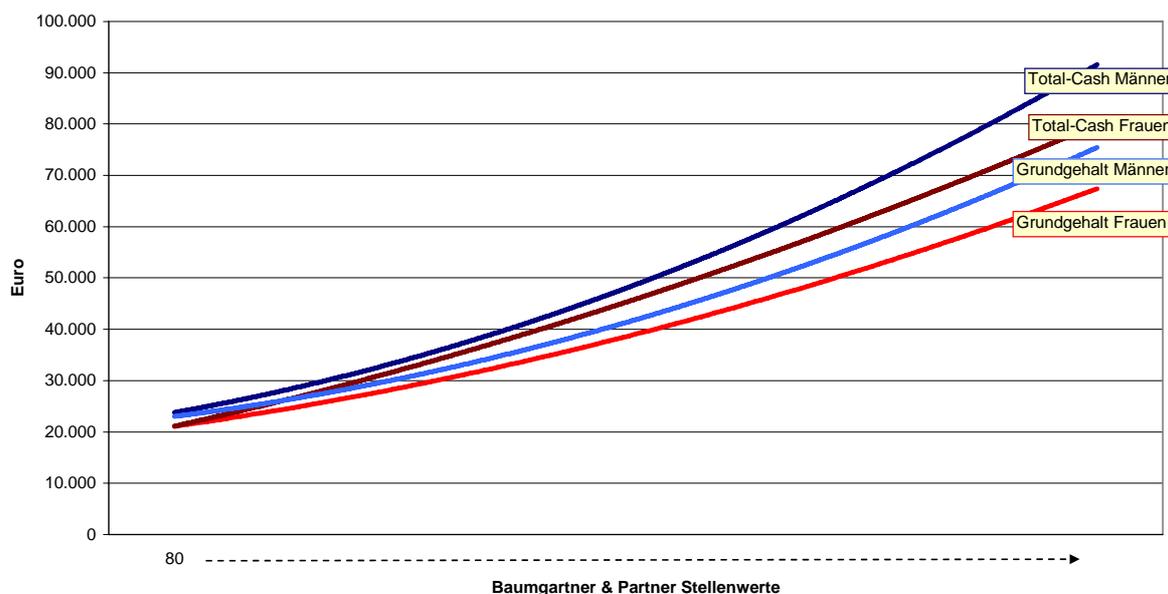
3.3 Analyse nach Stellenwertigkeiten

Baumgartner & Partner kann neben den stellenspezifischen Vergleichen über die Vergütungsplattform Compensation-Online eine Analyse auf Basis vergleichbarer Stellenwerte realisieren.

Dies ist möglich, da die Vergütungsplattform Compensation-Online.de neben der Vergütung und den klassischen Stellenmerkmalen auch den Stellenwert systematisch erfasst.

Die nachfolgende Übersicht stellt – aufbauend auf den stellenwertorientierten Marktgehaltskurven – die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen dar.

Geschlechtsspezifische Gehaltsunterschiede (Marktgehaltskurven)
(alle Branchen und Unternehmensgrößen, alle Stellen)
(Grundgehalt und Total-Cash)

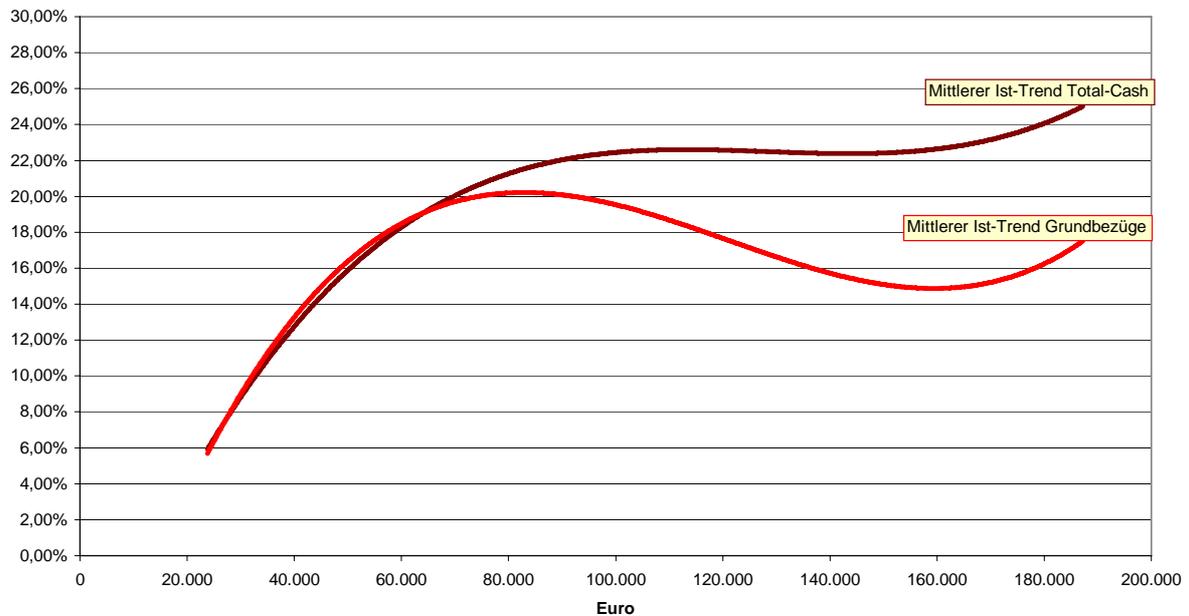


Es lassen sich folgende Ergebnisse ableiten:

- » Sowohl im Grundgehalt als auch im Total-Cash liegt der Gehaltstrend der Frauen unter dem Trend der Männer.
- » Lediglich die Total-Cash-Kurve der Frauen liegt leicht über der Grundgehaltskurve der Männer.
- » Die Marktkurve (Total-Cash) der Männer setzt sich über alle Wertigkeitsbereiche deutlich nach oben ab.

Analysiert man auf Basis dieser Trends den prozentualen Unterschied der Vergütung zwischen Frauen und Männern in allen Gehaltsbereichen, so ergibt sich ein leicht differenziertes Bild, das die oben aufgezeigten Marktkurven aufgrund der Glättung über alle Gehaltsbereiche nur bedingt abbilden können.

Gehaltsvorteil von Männern gegenüber Frauen mit zunehmender Vergütung



Diese Auswertung zeigt, dass die Nachteile in der Vergütung von Frauen im Vergütungsbereich bis ca. 70.000 Euro sowohl in der Grundvergütung als auch in der Total-Cash-Vergütung gleichförmig von 6 % (25.000 Euro) bis 70.000 Euro 20 % ansteigen.

Ab einem Gehalt von 70.000 Euro bewegen sich die Trends leicht auseinander

- » Der Grundbezügetrend fällt ab 70.000 Euro von 20 % wieder deutlich ab auf bis zu 15 % (ab ca. 160.000 Euro), um danach wieder leicht auf 18 % anzusteigen.
- » Der Total-Cash-Trend bleibt zwischen 70.000 Euro und 160.000 Euro bei ca. 22 % stehen, um ab 150.000 Euro wieder leicht anzusteigen.

Die vorstehende Analyse zeigt ein differenziertes Bild. Wichtig ist hierbei, dass der Nachteil von Frauen zu Männern zwar im Grunde über alle Gehaltsbereiche besteht, dass

- » der Nachteil in der Vergütung von Frauen im Bereich einfacher Stellen (20.000 Euro Jahresbezüge) mit 6 % fast zu vernachlässigen ist
- » mit zunehmender Vergütung (20.000 Euro bis 70.000 Euro) der Nachteil in der Bezahlung von Frauen kontinuierlich aber deutlich ansteigt auf bis zu 20 %
- » im Gehaltsbereich von 70.000 Euro bis 160.000 Euro eine deutliche Abflachung (Total-Cash) bzw. ein teilweise Rückgang (Grundbezüge) dieser Trends stattfindet.

4 Mögliche Begründungsansätze für die Schlechterstellung von Frauen

Im Hinblick auf die Analyse der Gründe für die Schlechterstellung von Frauen werden immer wieder folgende Aspekte genannt:

- » Durchsetzungsvermögen (Verhaltensmodelle in durch Männer geprägten Teams)
- » Anteil Teilzeit
- » Unterbrechung der Berufslaufbahn aufgrund Kinderpause (zunehmender Nachteil mit steigendem Alter)
- » Historische Benachteiligung aufgrund alter Rollenbilder
- » etc.

Die nachfolgende Analyse zeigt die Teilzeittätigkeit auf, was den Zusammenhang zwischen Teilzeitanteil und Gehaltsentwicklung unterstützt.

Alter	Teilzeit	
	männlich (m)	weiblich (w)
bis 30	1,6%	4%
31 bis 35	1,1%	11%
36 bis 40	1,0%	21%
41 bis 45	1,3%	24%
> 45	1,5%	19%

5 Fazit

Trotz aller Unklarheiten über die exakten Wirkungszusammenhänge haben Aussagen über die Lohndifferenzen zwischen Männern und Frauen großen Einfluss auf die öffentliche Meinung und die Arbeitsmarktpolitik der Industrieländer.

Möchte man jedoch den Analysehorizont erweitern, so müssen nicht alleine die verschiedenen Wirkungszusammenhänge analysiert werden, sondern der gesamte Datenabgleich muss auf eine objektive und vergleichbare Basis gestellt werden.

Diese Basis stellt der Stellenwert als Analyseschwerpunkt dar. Denn nur diese Analyse führt dazu, dass Gleiches mit Gleichem verglichen wird.

Es lassen sich folgende Aussagen sowie deren Würdigung zusammenfassen.

Aussage 1: Der Nachteil in der Vergütung steigt mit zunehmendem Alter.

Analyse: Diese Aussage ist richtig, da der Nachteil in der Vergütung insbesondere in jungen Jahren stark ansteigt, um sich dann „wellenförmig“ fortzusetzen und im Alter wieder anzusteigen.

Aussage 2: Der Nachteil in der Vergütung von Frauen im Bereich einfacher Stellen (20.000 Euro Jahresbezüge) ist mit 6 % fast zu vernachlässigen.

Analyse: Diese Aussage überrascht, da man langläufig davon ausgeht, dass Frauen immer dann schlechter gestellt werden, wenn die Stellenwertigkeit niedrig ist. Diese Aussage erweist sich im Rahmen dieser Analyse als nicht richtig.

Aussage 3: Mit zunehmender Vergütung (20.000 Euro bis 70.000 Euro) steigt der Nachteil in der Bezahlung von Frauen kontinuierlich bis zu 20 %

Analyse: Vor dem Hintergrund, dass dieser Vergütungsbereich in vielen Branchen durch Flächentarife abgedeckt ist, lässt sich nur ableiten, dass die oben genannten Gründe (Schlechterstellung von Frauen) für einen Nachteil im tariflichen Gehaltsanstieg führen.

Aussage 4: Im Gehaltsbereich von 70.000 Euro bis 160.000 Euro erfährt die Schlechterstellung von Frauen eine deutliche Abflachung (Total-Cash) bzw. einen teilweisen Rückgang (Grundbezüge).

Analyse: Frauen in diesem Gehaltsbereich können die vorweg erfahrenen Gehaltsnachteile im Wesentlichen nicht mehr ausgleichen. Geringfügig geschieht dies im Grundgehalt. Der Nachteil in den Total-Cash-Bezügen bleibt aber bestehen. Dies entspricht der auch oft höheren Betriebszugehörigkeit der Frauen. Dies bedingt, dass einmal zu Berufsbeginn realisierte Gehaltsnachteile auch später nicht mehr aufgeholt werden können.

Sie haben Fragen oder Anregungen? Bitte kontaktieren Sie uns unter Tel. (0 40) 28 41 64-0.

Dr. Friedrich A. Fratschner

Geschäftsführender Partner
Baumgartner & Partner Unternehmensberatung GmbH
Kurze Mühren 13
20095 Hamburg

Tel.: (0 40) 28 41 64 - 0

Fax: (0 40) 28 41 64 - 11

friedrich.fratschner@baumgarter.de

www.baumgartner.de

www.compensation-online.de

www.hr-bench.de