

Geschlechterungleichheit

Autor:innen

Sophie Moser
Florian Kunze

Parität, Transparenz, Familienfreundlichkeit– Wie sich der Gender Pay Gap in Deutschland reduzieren ließe

Abstract

Der Gender Pay Gap lag in Deutschland im Jahr 2023 bei 18 Prozent. Damit blieb der Wert im fünften Jahr in Folge unverändert, obwohl Frauen in derselben Zeit zunehmend gut bezahlte Berufe ausübten. Diese anhaltende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen wirft Fragen nach Ursachen und Gegenmaßnahmen auf. In diesem Policy Paper analysieren wir die Gehälter von 1.780.008 Erwerbspersonen, um den Einfluss von arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften der Arbeitnehmer:innen, den Merkmalen der anstellenden Unternehmen sowie der politischen Rahmenbedingungen auf den Gender Pay Gap zu verstehen. Auf Basis unserer Erkenntnisse formulieren wir Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmer:innen, Unternehmen und die Politik, wie sich der Gender Pay Gap effektiv reduzieren ließe.

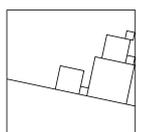


Weitere Policy Papers des Clusters

„The Politics of Inequality“

→ <https://www.exc.uni-konstanz.de/en/inequality/research/publications/policy-papers/>

Cluster of Excellence
The Politics of Inequality



Einleitung

Bis heute verdienen Frauen in Deutschland deutlich weniger als Männer. 2023 lag der Unterschied, laut Statistischem Bundesamt, im Bruttostundenlohn bei 18 Prozent.¹ Zur Veranschaulichung: Pro Stunde verdienen Frauen im Schnitt derzeit 4,50 Euro weniger als Männer, pro Jahr sind es durchschnittlich 8.500 Euro weniger. Hochgerechnet auf ein Erwerbsleben von 40 Jahren verzeichnen Frauen gegenüber Männern somit ein Lohndefizit von 340.000 Euro. Diese Lohnkluft kann teilweise dadurch erklärt werden, dass Männer häufiger als Frauen in Positionen mit höherer Bezahlung arbeiten. So sind beispielsweise Arbeitsstellen mit Führungsverantwortung überproportional männlich besetzt, und auch Jobs in gut bezahlten Branchen, wie der Informationstechnologie oder technische und naturwissenschaftliche Berufe sind tendenziell männerdominiert. Dennoch ist zu verzeichnen, dass der Frauenanteil in diesen Bereichen in den vergangenen Jahren deutlich angestiegen ist. Deutsche Führungsetagen werden, ebenso wie beispielsweise Informatikhörsäle oder Chemielabore, immer weiblicher – was einen Rückgang des Gender Pay Gaps mit sich bringen müsste.² Bemerkenswert ist daher, dass sich die Lohnlücke von 18 Prozent in den vergangenen fünf Jahren nicht verringert hat,³ obwohl sich Unterschiede in Berufen, Tätigkeiten und Hierarchie-Ebenen zwischen Frauen und Männern gleichzeitig durchaus reduzierten.⁴

Es stellt sich somit die Frage, weshalb Frauen weiterhin weniger verdienen als Männer, auch wenn sie die gleichen Erfahrungen mitbringen und in den gleichen Positionen arbeiten wie ihre männlichen Kollegen? Und was können Arbeitnehmer:innen selbst, ihre anstellenden Unternehmen sowie die politischen Akteure unternehmen, um dem Gender Pay Gap entgegenzuwirken und mehr Geschlechtergerechtigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen?

Im vorliegenden Policy Paper versuchen wir Antworten auf diese Fragen zu liefern, basierend auf einem umfassenden Datensatz mit Gehaltsinformationen in Deutschland, bereitgestellt von der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu.⁵ Neben ihrem Bruttogehalt geben Erwerbstätige online demografische und arbeitsbezogene Informationen zu ihrer Person an, wie beispielsweise Alter, Beruf und wöchentliche Arbeitsstundenzahl. Zusätzlich wissen wir, bei welchem Unternehmen sie tätig sind. Dadurch können wir für die Analyse öffentlich zugängliche Informationen über die jeweiligen Firmen hinzuziehen, wie den Frauenanteil in Führungsorganen. Die resultierende Datengrundlage ist einzigartig, da sie die Gegenüberstellung der Löhne von Personen in der identischen Job-Position (z. B. Beruf, Führungsverantwortung) mit vergleichbaren arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften (z. B. Arbeitserfahrung) ermöglicht, und zusätzlich den Vergleich verschiedener Unternehmen zulässt. Aktuell liegen uns Gehaltsdaten aus den Jahren 2019–2023 von 1.780.008 Erwerbspersonen vor (davon 299.348 aus 2023), die in 152.717 unterschiedlichen Unternehmen arbeiten (für Details siehe Abbildung 1). Für dieses Policy Paper haben wir ausgewertet, wie sich arbeitsmarktrelevante Eigenschaften der Arbeitnehmer:innen, Kennzeichen der Unternehmen sowie von der Politik geprägte Rahmenbedingungen jeweils auf das Gehalt von Frauen und Männern auswirken.

¹ Statistisches Bundesamt, „Gender Pay Gap 2023: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer“, Statistisches Bundesamt, 18. Januar 2024, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/01/PD24_027_621.html.

² Der Spiegel, „Gleichberechtigung: Mehr als doppelt so viele Frauen in Vorständen als noch 2020“, 8. Januar 2024, sec. Wirtschaft, <https://www.spiegel.de/wirtschaft/gleichberechtigung-mehr-als-doppelt-so-viele-frauen-in-vorstaenden-als-noch-2020-a-c231a841-a577-4c14-a228-a4de52db1b7e>.

³ Dies zeigen die uns vorliegenden Daten der Arbeitgeber-Bewertungsplattform Kununu, sowie analog dazu die Zahlen des Statistischen Bundesamts.

⁴ Tagesschau, „Statistisches Bundesamt: Frauen rücken in Männerberufe vor“, 25. April 2023, <https://www.tagesschau.de/inland/gesellschaft/ausbildungsberufe-geschlechter-100.html>.

⁵ New Work SE, „Arbeiten bei kununu | Zusammen die Arbeitswelt besser machen“, 1. Januar 2022, <https://www.new-work.se/de/karriere/unsere-marken/kununu>.

Abbildung 1: Beschreibung der Datengrundlage

Anmerkung: Keine repräsentative Stichprobe, aber Erwerbstätige aus Firmen verschiedener Industrien und Größenklassen in allen Bundesländern.

1.780.008

Anzahl Erwerbstätige
davon 299.348 aus 2023

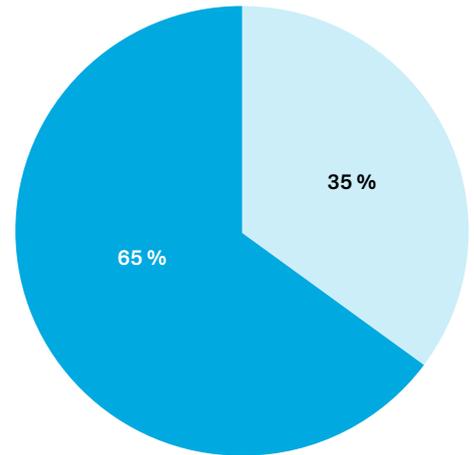
152.717

Anzahl Unternehmen

Geschlechterverteilung in der Stichprobe

- Männer
- Frauen

Anzahl Männer: 1.162.463
Anzahl Frauen: 617.545



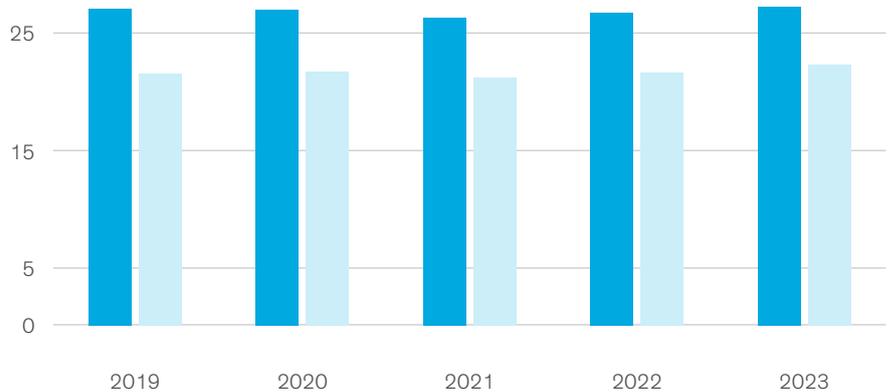
Beschäftigte aus 42 Branchen, größte Gruppen

- IT
- Industrie
- Handel
- Gesundheit/Soziales/Pflege
- Dienstleistungen
- Automobil



Bruttostundenlohn in € nach Geschlecht und Jahr

- Männer
- Frauen



Arbeitnehmer:innen Ebene: Berufserfahrung und Führungsverantwortung als Erklärung für Gehaltsunterschiede

Equal Pay Day

Der 6. März 2024 markiert in Deutschland den Equal Pay Day. Ziel der Equal Pay Day Kampagne (gefördert vom Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend, zuständig für Gleichstellungsfragen) ist es, auf den durchschnittlichen Unterschied im Bruttostundenverdienst zwischen Männern und Frauen von aktuell 18 Prozent aufmerksam zu machen.⁶ Überträgt man diese 18 Prozent auf Tage eines Jahres, haben Frauen symbolisch gesprochen in den ersten 66 Tagen des Jahres, also bis zum 6. März, unbezahlt gearbeitet. Dieser Wert berücksichtigt nicht die Tatsache, dass Männer und Frauen im Schnitt unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehen. Vergleicht man Frauen und Männern mit gleichen arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften (also beispielsweise gleiche Job-Position und gleiche Arbeitserfahrung), bleibt derzeit eine Lohnlücke von 6 Prozent bestehen.

Häufig werden individuelle Handlungen oder Entscheidungen von Männern und Frauen herangezogen, um zu erklären, weshalb Frauen bis heute weniger verdienen. So unterbrechen Frauen im Schnitt ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger als Männer, um beispielsweise für ihre Kinder zu sorgen. Das wirkt sich nachteilig aus, denn die Länge der Berufserfahrung zahlt sich aus: Je länger eine Person erwerbstätig ist, desto höher ist auch ihr Lohn. Personen, die ihre Berufstätigkeit unterbrechen, erhalten nach ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz also einen geringeren Lohn als Vergleichspersonen ohne Unterbrechung. Da Frauen im Schnitt mehr Berufspausen haben, wäre es folglich nur logisch, dass sie durchschnittlich niedrigere Löhne erhalten. Unsere Datenauswertung zeigt jedoch, dass dies nicht die ganze Wahrheit ist. Denn zusätzlich zum eben beschriebenen Effekt werden Männer für die gleiche Dauer an Berufserfahrung finanziell stärker entlohnt als Frauen. Abbildung 2 zeigt, dass der Stundenlohn einer Person umso höher ist, je mehr Berufserfahrung in Jahren diese hat – das gilt für Männer ebenso wie für Frauen. Der Mehrverdienst durch Berufserfahrung ist für Männer jedoch deutlich höher als für Frauen. Während Männer mit 10 Jahren Berufserfahrung 62 Prozent mehr verdienen als Männer ohne Berufserfahrung, verdienen Frauen im gleichen Szenario nur 42 Prozent mehr. Hierbei könnte man vermuten, dass dieses Muster dadurch erklärbar ist, dass Männer im Schnitt während der gesammelten Berufsjahre schneller beruflich aufsteigen als Frauen. Da dasselbe Muster jedoch auftritt, wenn wir nur Personen in der exakt gleichen beruflichen Position vergleichen, können wir diese Vermutung ausschließen.

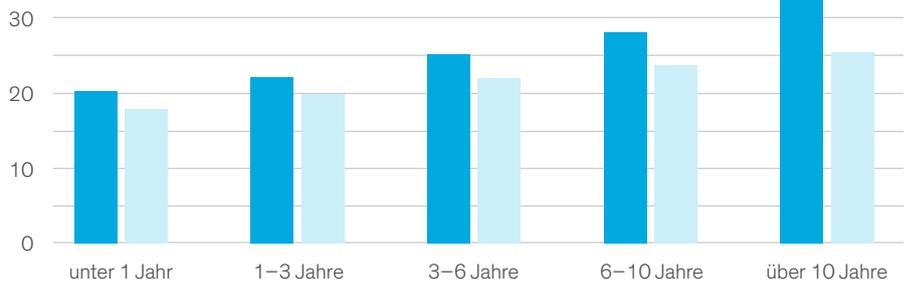
Ein ähnliches Bild zeigt der Blick auf die Entlohnung von Führungsverantwortung. Auch hier könnte man zunächst annehmen, generell seien Lohnunterschiede dadurch zu erklären, dass Frauen seltener als Männer besser bezahlte Positionen mit Führungsverantwortung übernehmen. Erneut zeigt unsere Datenauswertung, dass der Mechanismus komplexer ist. Der Stundenlohn einer Person ist, wie Abbildung 2 veranschaulicht, höher bei größerer Führungsverantwortung – dies gilt für Männer ebenso wie für Frauen. Das Verdienstplus aufgrund einer Führungsrolle ist für Männer jedoch deutlich höher. Der Gender Pay Gap unter Arbeitnehmer:innen ohne Führungsverantwortung liegt bei 15 Prozent, zwischen Männern und Frauen in Teamleitungen bei 18 Prozent, auf der Ebene der Abteilungsleitung bei 19 Prozent. Auf höchster Vorstandsebene, also unter CEOs, beträgt der Gender Pay Gap sogar 36 Prozent. Dieses Muster bleibt bestehen, wenn man Personen mit gleicher Dauer an Arbeitserfahrung und gleichem Tätigkeitsbereich vergleicht. Beide Analysen zeigen: Für alle Arbeitnehmer:innen zahlt sich das Sammeln von Berufserfahrung und das Übernehmen von Führungsverantwortung finanziell aus – für Frauen jedoch deutlich weniger als für Männer.

⁶ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Margit Gottstein startet Equal Pay Day Kampagne 2023“, 5. Oktober 2022, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/margit-gottstein-startet-equal-pay-day-kampagne-2023-202182>.

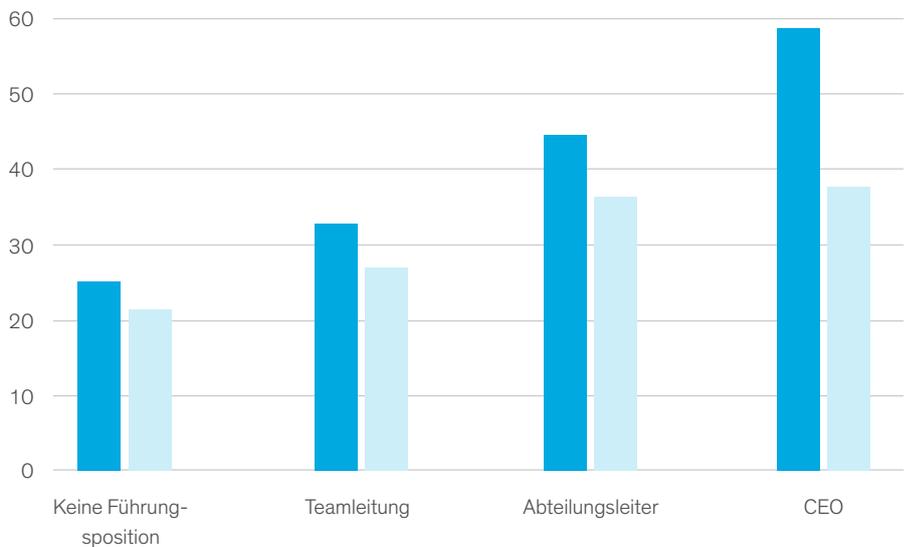
Abbildung 2: Gender Pay Gap nach Arbeitserfahrung und Führungsposition von Arbeitnehmer:innen

● Männer
● Frauen

Bruttostundenlohn in € nach Geschlecht und Arbeitserfahrung



Bruttostundenlohn in € nach Geschlecht und Position

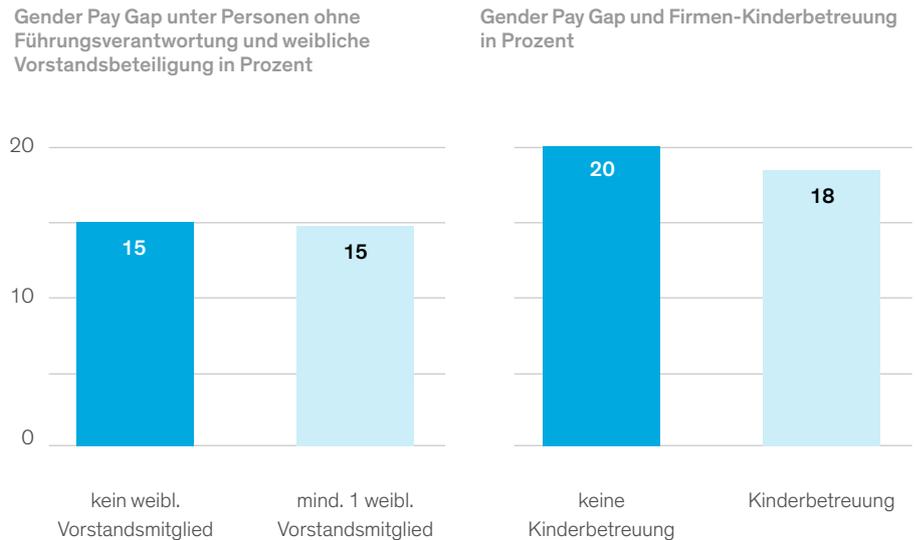


Unternehmensebene: Frauen in der Unternehmensleitung und familienfördernde Maßnahmen als Erklärung von Gehaltsunterschieden

Unsere Datenauswertungen zeigen weiterhin: Für die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern sind auch Kennzeichen der betreffenden Unternehmen ausschlaggebend. Es liegt die Vermutung nahe, dass die Beteiligung von Frauen am Top-Management einer Firma die Bedingungen für Frauen im ganzen Betrieb verbessern könnte. Im Gegensatz zu rein männlich geführten Unternehmen, könnte die unterschiedliche Bezahlung von Männern und Frauen in Firmen mit einer oder mehreren weiblichen Topmanagerinnen geringer sein – sei es, weil die weiblichen Führungspersonen direkt Einfluss auf Gehaltsregelungen nehmen, oder weil sie ein allgemein frauenfreundlicheres Unternehmensklima fördern, das Gehaltsdiskriminierung verhindert. Unsere Analysen aller börsennotierten Firmen im Sample zeigen aber, dass weibliche Topmanagerinnen die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen nicht eindeutig reduzieren. Zwar werden in Unternehmen mit weiblicher Führungsbeteiligung im Schnitt höhere Löhne für alle gezahlt als in rein männlich geführten Firmen, allerdings unterscheidet sich der Gender Pay Gap nicht: Unabhängig von der Geschlechterzusammensetzung des Topmanagements bleibt dieser bei durchschnittlich 18 Prozent. Erneut bleibt das Muster bestehen, wenn man nur Mitarbeitende ohne Führungsverantwortung und mit identischen arbeitsmarktrelevanten Eigenschaften vergleicht. Unter ihnen bleibt der Gender Pay Gap bei durchschnittlich 15 Prozent, sowohl in

Firmen ohne weibliche Topmanagerin als auch in Unternehmen mit mindestens einer weiblichen Topmanagerin im Vorstand (siehe Abbildung 3). Anzumerken ist hierbei, dass weibliche Beteiligungen in Vorständen und Geschäftsführungen in Deutschland, ebenso wie in unserer Stichprobe, noch selten sind.⁷ In den Unternehmen, in deren Führungsetagen bereits Frauen arbeiten, bleiben die weiblichen Topmanagerinnen in aller Regel in der Unterzahl und haben zumeist auch erst seit kurzer Zeit die Führungsrolle inne. Eventuell könnten also hier erst positive Effekte auf die Reduzierung des Gender Pay Gap entstehen, wenn sich weibliche Führungskräfte in größerer Anzahl und über eine längere Zeit in vielen Firmen etabliert haben.

Abbildung 3: Unternehmensunterschiede im Gender Pay Gap



Unabhängig von der Zusammensetzung der Führungsetage ergreifen Unternehmen derzeit zunehmend Maßnahmen, um die Vereinbarkeit von Familie und Berufstätigkeit ihrer Mitarbeitenden zu unterstützen. So schaffen einige Firmen beispielsweise betriebliche Kinderbetreuungsstätten für ihre Belegschaft. Da Frauen im Schnitt höhere Flexibilitäts-Anforderungen an ihren Job haben (da sie durchschnittlich mehr Sorgearbeit übernehmen), könnten solche Maßnahmen ihnen in besonderem Maße zugutekommen und Gehaltsnachteile ausgleichen. Unsere Datenauswertung zeigt: Unternehmen, die für ihre Mitarbeitenden eine betriebliche Kinderbetreuung anbieten, weisen eine geringere Lohnlücke auf als Unternehmen ohne diese unterstützende Struktur (siehe Abbildung 3). Dies ist zwar nicht zwangsläufig ein Nachweis für eine kausale Wirkung dieser Maßnahmen, gibt aber erste Hinweise, dass Gehaltsdiskriminierung weniger auftritt in Unternehmen, die Beschäftigte bei der Kinderbetreuung unterstützen.

Für die Unternehmensebene lässt sich demnach festhalten: Maßnahmen von Unternehmen wirken unterschiedlich auf den Gender Pay Gap. Während weibliche Beteiligung an der Unternehmensleitung bis dato keine Verminderung des Gender Pay Gaps in der Belegschaft mit sich bringt, ist dieser in Firmen mit betrieblicher Kinderbetreuung deutlich reduziert.

⁷ In unserer Stichprobe sind die Vorstandsteams von über 97 Prozent der börsennotierten Unternehmen männerdominiert. In 50 Prozent der börsennotierten Unternehmen war schon mal eine Frau im Vorstandsteam beteiligt, in unter 3 Prozent der börsennotierten Unternehmen sind die Vorstandsteams frauendominiert.

Politische Ebene: Geschlechterquoten im Aufsichtsrat und Unterschiede zwischen Bundesländern

Auf einer weiteren Ebene ermöglichen unsere Daten eine Einschätzung über den Einfluss von politischen Rahmenbedingungen auf die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen. Seit 2016 gilt bundesweit für die Aufsichtsräte börsennotierter Firmen eine politisch initiierte Geschlechterquote: Ein Mindestanteil von 30 Prozent Frauen und Männern ist seither gesetzlich vorgeschrieben.⁸ Der dadurch erheblich erhöhte Frauenanteil in Aufsichtsräten könnte, ganz im Gegensatz zu vereinzelter weiblicher Beteiligung im Vorstand (siehe oben), Bedingungen für Frauen im ganzen Unternehmen verbessern. In unserer Analyse der Löhne in börsennotierten Firmen zeigt sich allerdings, dass die Lohnlücke zwischen Mitarbeitenden ohne eigene Führungsverantwortung fast gleich groß ist in Firmen, die diese Quote genau einhalten, wie in Firmen, die die Quote nicht erreichen. Erst in Unternehmen mit einem paritätisch besetzten Aufsichtsrat, bestehend aus mindestens 50 Prozent Frauen, zeigt sich eine deutlich geringere Lohnlücke in der Belegschaft (siehe Abbildung 4).

Des Weiteren unterstreichen unsere Datenauswertungen, dass der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen innerhalb von Deutschland regional stark variiert – veranschaulicht in Abbildung 4. Beispielsweise ist ein starkes Ost-West Gefälle erkennbar: Während in den ostdeutschen Bundesländern der Gender Pay Gap bei durchschnittlich 13 Prozent liegt, beträgt dieser in den westdeutschen Bundesländern 19 Prozent. Diese regionalen Unterschiede können ein Indiz dafür sein, dass politische und institutionelle Regelungen sowie historische Gegebenheiten die Lohnunterschiede massiv beeinflussen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass politische und die institutionellen Rahmenbedingungen einen deutlichen Unterschied für den Gender Pay Gap machen. Sowohl Parität im Aufsichtsrat als auch unterschiedliche gesellschaftliche und politische Bedingungen im deutschen Föderalismus zeigen einen deutlichen Effekt auf die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.

Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmer:innen, Unternehmen und Politik

Unsere umfangreichen Analysen von 1.780.008 Erwerbspersonen in ganz Deutschland machen deutlich, dass es weiterhin einen massiven Unterschied in den Gehältern zwischen Männern und Frauen gibt. Sowohl für die einzelnen Beschäftigten, für Unternehmen, als auch für politische Akteure gibt es jedoch konkrete Ansatzpunkte, um diese Geschlechterdiskriminierung im Arbeitsmarkt zu reduzieren:

Handlungsempfehlungen für Arbeitnehmer:innen

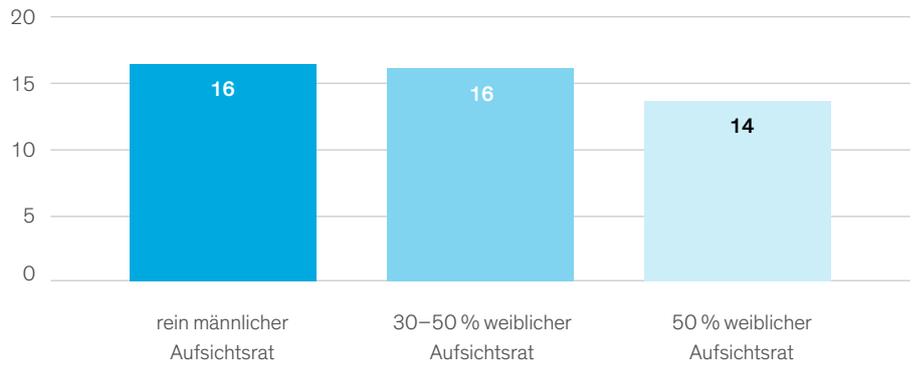
1. Für Lohnungleichheit sensibilisieren und Transparenz einfordern

Unsere Daten zeigen, dass Frauen für Arbeitserfahrung und das Übernehmen von Führungsverantwortung zwar finanziell entlohnt werden, aber zu einem geringeren Ausmaß als Männer. Unsere erste Handlungsempfehlung lautet daher, Arbeitnehmer:innen über diese Tatsache zu informieren und zu sensibilisieren. Denn was sich subjektiv nach einer gerechten Lohnerhöhung für die Übernahme einer Leitungsrolle anfühlen kann, mag letztendlich für Frauen doch ein deutlich geringeres Plus sein als für Männer. Nach dem deutschen Entgelttransparenzgesetz von 2017 hat

⁸ Bundesministerium der Justiz, „Gleichberechtigung in Führungspositionen“, 10. März 2023, https://www.bmj.de/DE/themen/wirtschaft_finanzen/handels_gesellschaftsrecht/frauenquote/frauenquote_node.html.

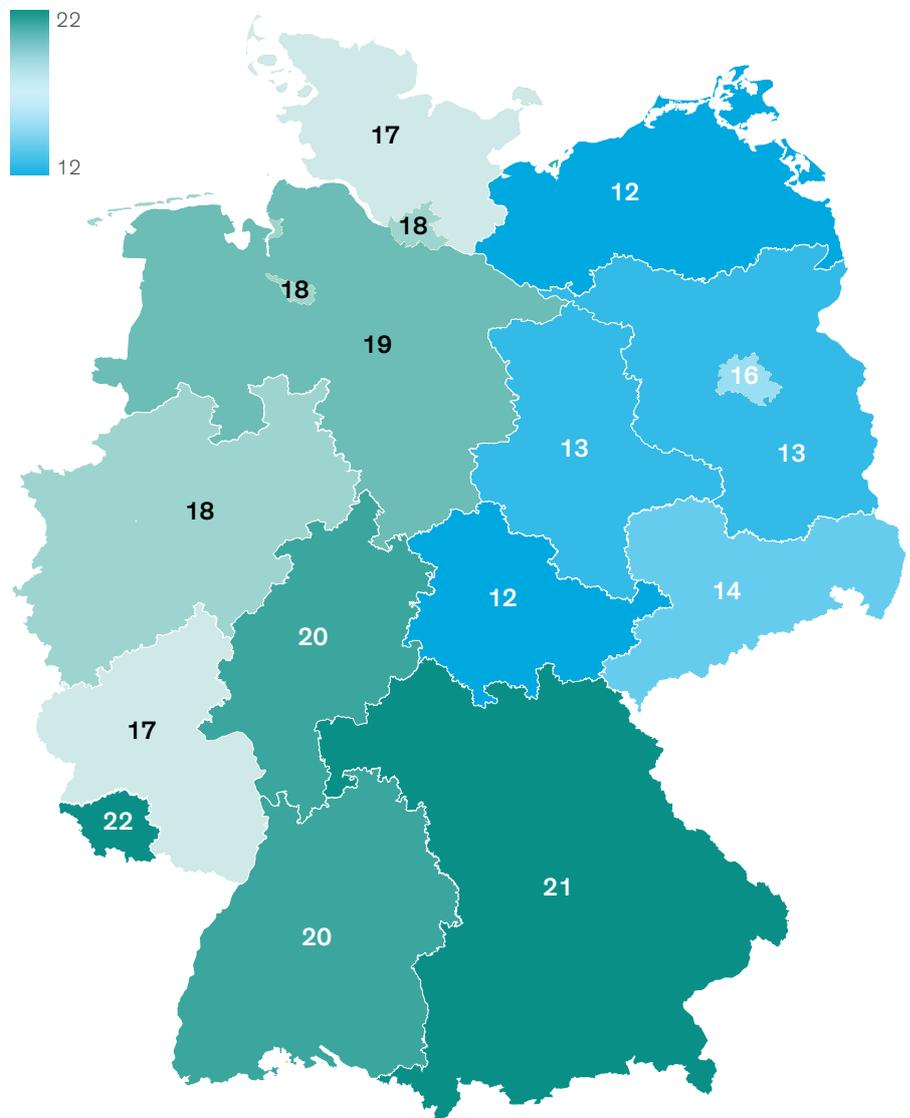
Abbildung 4: Politische Rahmenbedingungen und Gender Pay Gap

Gender Pay Gap unter Personen ohne Führungsverantwortung und weibliche Aufsichtsratsbeteiligung in Prozent



Prozentualer Unterschied im Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen, aufgeschlüsselt nach Bundesland

Gender Pay Gap nach Bundesländern in Prozent



schon heute jede/r Arbeitnehmer:in in Unternehmen mit über 500 Beschäftigten einen Anspruch auf Offenlegung der Gehälter nach Geschlechterverteilung.⁹ Durch eine neue EU-Richtlinie gibt es seit Beginn 2024 sogar eine verpflichtende Gehaltstransparenzpflicht für Unternehmen ab 150 Beschäftigten.¹⁰ Diese Regelungen sollten bereits mittelfristig dazu führen, dass geschlechterbezogene Gehaltsdifferenzen deutlich werden.

2. Gehaltstransparenz für regelmäßige Gehaltsverhandlungen nutzen

Im nächsten Schritt empfehlen wir Arbeitnehmerinnen, ihr Gehalt regelmäßig zu verhandeln. Dies kann eine Möglichkeit sein, sicherzustellen, dass gesammelte Berufserfahrung und der hierarchische Aufstieg in gleicher Höhe wie bei männlichen Kollegen entlohnt wird. Hier gilt es, die unternehmensweiten Gehaltsinformationen über das Entgelttransparenzgesetz aktiv einzufordern und zu nutzen, um damit die eigene Verhandlungsposition zu stärken (welche im derzeit arbeitnehmer:innenfreundlichen Arbeitsmarkt ohnehin recht stark ist). Zusätzlich sollten sich Frauen auch darüber informieren, wie hoch der branchen- bzw. berufsspezifische Gender Pay Gap ist (der zum Beispiel von Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung veröffentlicht wird),¹¹ um neben den firmenspezifischen Vergleichswerten auch über einen generellen Lohnnachteil in der ganzen Branche zu argumentieren.

Handlungsempfehlungen für Unternehmen

1. Bindende Gehaltsregelungen

Die Verantwortung liegt jedoch keinesfalls ausschließlich bei den Arbeitnehmer:innen selbst. Schließlich ist der Ort, an dem die ungleiche Bezahlung stattfindet, das Unternehmen – was auch unsere Daten weiter unterstreichen. Wir empfehlen firmeninterne bindende Gehaltsregelungen, die festgeschrieben sind, veröffentlicht werden und auf alle Arbeitnehmer:innen gleich angewendet werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass beispielsweise eine vergleichbare Führungsrolle auch für alle gleich entlohnt wird, unabhängig von Verhandlungsgeschick oder Geschlecht.

2. Familienfreundliche Strukturen schaffen

Des Weiteren legen unsere Auswertungen nahe, dass Firmen durch spezifische Angebote und Maßnahmen zum Schließen der Lohnlücke beitragen können. Konkret empfehlen wir Unternehmen daher, familienfreundliche Strukturen zu schaffen, die eine Kombination von Privat- und Berufsleben vereinfachen, wie beispielsweise eine betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeit. Dies kann zum einem als Signal für Bewerber:innen dienen, dass das Familienleben mit einer Tätigkeit in diesem Unternehmen vereinbar ist. Zum anderen scheint auch ein Zusammenhang mit einem reduzierten Gender Pay Gap zu bestehen: So kann eine betriebliche Kinderbetreuungsmöglichkeit eine kürzere Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit nach einer Familiengründung ermöglichen, die Teilzeitquoten von weiblichen Beschäftigten verringern und somit firmeninterne Lohnlücken senken.

⁹ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, „Entgelttransparenzgesetz“, 29. September 2023, <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz>.

¹⁰ Rat der Europäischen Union, „Geschlechtsspezifisches Lohngefälle: Rat nimmt neue Vorschriften zur Lohntransparenz an“, 24. April 2023, <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2023/04/24/gender-pay-gap-council-adopts-new-rules-on-pay-transparency/>.

¹¹ Aline Zucco, „DIW Berlin: Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen“, 2019, https://www.diw.de/de/diw_01.c.616035.de/publikationen/wochenberichte/2019_10_1/grosse_gender_pay_gaps_in_einzelnen_berufen_haengen_stark_mi_rproportionalen_entlohnung_von_langen_arbeitszeiten_zusammen.html.

Handlungsempfehlungen für die Politik

1. Frauenquoten wirken nur bei Parität

Unsere Ergebnisse zeigen, dass die zunehmende Geschlechtergleichheit in Aufsichtsräten den Gender Pay Gap reduzieren kann. Allerdings ist dieser Zusammenhang nicht bei der gesetzlich vorgeschriebenen Quote von 30 Prozent weiblichen Mitgliedern, sondern erst bei einer Parität von 50 Prozent erkennbar. Dies deutet darauf hin, dass eine Geschlechterparität in Aufsichtsräten das politische Ziel sein sollte, um Lohnungleichheiten zu reduzieren und den generellen Anteil von Frauen in Vorständen sowie weiteren leitenden Führungspositionen zu erhöhen.

2. Aus den Unterschieden in den Bundesländern lernen

Aus unseren Ergebnissen lassen sich große Unterschiede im Gender Pay Gap zwischen den Bundesländern ableiten. So sind Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern in Bayern 45 Prozent höher als in Mecklenburg-Vorpommern oder Thüringen. Insgesamt wird ein starkes Ost-West Gefälle deutlich. Diese Unterschiede lassen sich zum Teil durch die Industrie- und Branchenstrukturen erklären, die Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern beeinflussen (mehr Großunternehmen in technischen Branchen in Westdeutschland im Vergleich zu vielen Kleinstunternehmen in Ostdeutschland).¹² Zusätzlich gibt es aber auch große Unterschiede in der Kinder- und Familienpolitik. So liegt die Betreuungsquote für unter dreijährige Kinder in Ostdeutschland bei durchschnittlich 53 Prozent (in Mecklenburg-Vorpommern sogar bei 58 Prozent), wohingegen in Westdeutschland nur eine Betreuungsquote von 32 Prozent erreicht wird.¹³ Das deutet darauf hin, dass über einen verstärkten Ausbau der Infrastruktur für Kinderbetreuung auch der Gender Pay Gap in Westdeutschland reduziert werden könnte.

¹² Michaela Fuchs u. a., „Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021“, IAB - Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 6. März 2023, <https://iab.de/daten/regionale-unterschiede-im-gender-pay-gap-in-deutschland-2021/>.

¹³ Kathrin Bock-Famulla u. a., „Fachkräfte-Radar für KiTa und Grundschule 2023“, 2023, <https://doi.org/10.11586/2023041>.

Autor:innen



Sophie Moser

Sophie Moser ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Exzellenzcluster „The Politics of Inequalities“ und Doktorandin am Lehrstuhl für Organizational Behavior von Florian Kunze. Ihre Forschungsschwerpunkte sind die Themen Diversität in Organisationen und Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz.



Florian Kunze

Florian Kunze ist Inhaber des Lehrstuhls für Organizational Behavior an der Universität Konstanz und Principal Investigator am Exzellenzcluster „The Politics of Inequalities“. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der Digitalisierung der Arbeitswelt (insbesondere Homeoffice und mobiles Arbeiten), dem Management des demographischen Wandels und von Diversität in Organisationen mit einem Fokus auf der Integration von Migrant:innen und der Gestaltung von effektivem Führungsverhalten.

Universität Konstanz
Exzellenzcluster
„The Politics of Inequality“

Universitätsstraße 10
78464 Konstanz
T +49 7531 88-5772
cluster.inequality@uni-konstanz.de

Vorstand: Marius R. Busemeyer,
Claudia Diehl, Gabriele Spilker
Geschäftsführung: Thomas Wöhler

Alle Rechte vorbehalten. Abdruck
oder vergleichbare Verwendung von
Arbeiten des Progressiven Zentrums
auch in Auszügen ist nur mit vor-
heriger schriftlicher Genehmigung
gestattet.

© Cluster of Excellence
„The Politics of Inequality. Perceptions,
Participation and Policies“

Redaktion: Annalena Kampermann,
Paul Stoop

Bilder:
S. 11 Ines Janas

Gestaltung & Layout
yella park

Impressum

The Politics of Inequality Perceptions, Participation and Policies

ist ein interdisziplinärer Exzellenzcluster an der Universität Konstanz und wird seit Januar 2019 im Rahmen der Exzellenzstrategie von Bund und Ländern gefördert. Die Kluft zwischen Arm und Reich, der weltweite Aufstieg von Populist*innen, die Lastenverteilung im Kampf gegen den Klimawandel, ungerecht verteilte Bildungschancen – in aktuellen Debatten geht es immer auch um Ungleichheit. Die Zusammenhänge sind komplex, an wissenschaftlich fundierten Antworten mangelt es aber noch. Hier setzen wir an und erforschen „The Politics of Inequality“ – die politischen Ursachen und Folgen von Ungleichheit.

– inequality.uni.kn  [@EXCInequality](https://twitter.com/EXCInequality)

Gefördert durch:

DFG Deutsche
Forschungsgemeinschaft
EXC-2035/1-390681379



Weitere Policy Papers des Clusters
„The Politics of Inequality“

→ [https://www.exc.uni-konstanz.de/en/inequality/
research/publications/policy-papers/](https://www.exc.uni-konstanz.de/en/inequality/research/publications/policy-papers/)