



FRAUEN VERDIENEN MEHR!

Der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz –
Ursachen und Handlungsfelder



Herausgeber:

Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz
Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz

Redaktion im Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz:

Referat „Frauen in der Arbeitswelt, Wirtschafts- und- Strukturpolitik“
Referat „Reden und Öffentlichkeitsarbeit“
Telefon: 06131 16-0
E-Mail: poststelle@mffki.rlp.de
Internet: www.mffki.rlp.de

Redaktion im Statistischen Landesamt Rheinland-Pfalz:

Referat „Analysen Staat, Soziales“
Mainzer Straße 14-16
56130 Bad Ems
Telefon: 02603 71-0
E-Mail: poststelle@statistik.rlp.de
Internet: www.statistik.rlp.de

Autor des statistisch-analytischen Berichtsteils: Sebastian Fückel

Titelfoto: © ClipDealer

Foto Vorwort: Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz

Erschienen im April 2022

Kostenfreier Download im Internet: mffki.rlp.de

© Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz · Mainz · 2022

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet



„Frauen verdienen mehr!“

Das war auch der Titel eines einstimmig verabschiedeten Beschlusses des rheinland-pfälzischen Landtags anlässlich des Equal Pay Day 2020. Als Frauenministerin kann ich dies nur bekräftigen.

Ziel der Frauen- und Gleichstellungspolitik der rheinland-pfälzischen Landesregierung ist die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Lebensbereichen. Solange der Verdienst von Frauen niedriger ausfällt als der von Männern, haben wir trotz aller Fort-

schritte in den letzten Jahrzehnten und Jahren die Gleichstellung im Erwerbsleben längst nicht erreicht. Im Jahr 2020 verdienten Frauen in Rheinland-Pfalz im Durchschnitt ein Siebtel weniger als Männer.

Gerade die Corona-Pandemie mit ihren Auswirkungen auf unser Erwerbs- und Privatleben hat uns deutlich gemacht, dass eine kritische Auseinandersetzung hinsichtlich der Situation von Frauen und Männern im Erwerbs- und Privatleben stattfinden muss. Bisher hingenommene Rahmenbedingungen sind zu hinterfragen: Wie kann es sein, dass viele systemrelevante Berufe maßgeblich von Frauen ausgeübt werden, aber die Bedeutung dieser Berufe für unsere Gesellschaft sich bisher nicht in deren Bezahlung widerspiegelt? Wie kann es sein, dass nach wie vor die Hauptlast der unbezahlten Familienarbeit wie selbstverständlich bei den Frauen liegt?

Ich freue mich, mit der vorliegenden Veröffentlichung dazu beitragen zu können, den Hintergründen zum sogenannten Gender Pay Gap – also der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zwischen Frauen und Männern – für Rheinland-Pfalz erstmalig in dieser ausführlichen Form und in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Landesamt auf den Grund zu gehen. Mein Wunsch und mein Ziel ist es, mit der Veröffentlichung dieser fundierten Grundlage daran mitzuwirken, dass wir in Rheinland-Pfalz gemeinsam mit allen relevanten Akteurinnen und Akteuren wichtige Weichenstellungen vornehmen können, um den Gender Pay Gap zu reduzieren und die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern voranzubringen.

Mainz, im April 2022

Katharina Binz

Ministerin für Familie, Frauen,
Kultur und Integration in Rheinland-Pfalz

Zeichenerklärung, Datenquellen und sonstige Hinweise

Zeichenerklärung	0	Zahl ungleich Null, Betrag jedoch kleiner als die Hälfte von 1 in der letzten ausgewiesenen Stelle
	–	nichts vorhanden
	•	Zahl unbekannt oder geheim
	...	Zahl fällt später an
	x	Nachweis nicht sinnvoll
	p	Zahl vorläufig

Datenquellen	Bundesagentur für Arbeit
	Laufende Fortschreibung des Bevölkerungsstandes
	Mikrozensus
	Statistik der allgemeinbildenden Schulen
	Statistik der berufsbildenden Schulen und der Schulen des Gesundheitswesens
	Statistik der Studierenden
	Statistisches Amt der Europäischen Union – Eurostat
	Verdienststrukturerhebung
	Vierteljährliche Verdiensterhebung
	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder

Sonstige Hinweise	Die Kennzahlen und Veränderungsraten der Statistischen Analyse werden mit spitzen Werten gerechnet und im Anschluss gerundet. Dadurch kann die Summe der Einzelpositionen geringfügig von dem nachgewiesenen Gesamtergebnis oder die ausgewiesenen Veränderungsraten in den Tabellen abweichen.
--------------------------	---

Vorwort	3
Hinweise	4
Verzeichnisse	6
Infografiken	8
Teil A Eine frauenpolitische Einordnung und Bewertung	10
I. Einführung: Zielsetzung und Aufbau der Publikation	11
II. Bedeutung des Gender Pay Gap	12
III. Ursachen und Handlungsfelder des Gender Pay Gap	15
IV. Entgelttransparenzgesetz als wichtiger Schritt gegen geschlechtsspezifische Entgelt-Ungleichheit	30
Teil B Statistische Analyse zum Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz	33
I. Einleitung	34
Exkurs: Equal Pay Day	36
II. Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz	37
1. Die Entwicklung der Verdienststrukturen im Überblick	37
Exkurs: Gender Pay Gap im Vergleich der EU-Staaten	46
2. Verdienstunterschiede nach unternehmensbezogenen Merkmalen	48
3. Verdienstunterschiede nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen	54
4. Verdienstunterschiede nach personenbezogenen Merkmalen	58
III. Vorgelagerte (strukturelle) Einflüsse auf die Verdienstunterschiede	64
1. Bildungsbeteiligung und Bildungserfolge von Frauen und Männern	64
2. Erwerbsmuster von Frauen und Männern	69
IV. Bereinigter Gender Pay Gap	80
1. Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften	80
2. Bereinigte Verdienstunterschiede zwischen den Bundesländern	86
V. Fazit	89
Methodischer Anhang	90
Tabellenanhang	95
Glossar	105

Grafikverzeichnis

G 1: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne 2010–2020 nach dem Geschlecht in Rheinland-Pfalz und in Deutschland	38
G 2: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2010–2020 nach Geschlecht	39
G 3: Kurzarbeiterinnen 2010–2020 nach Kalendermonaten	40
G 4: Gender Pay Gap 2010 und 2020 nach Bundesländern	42
G 5: Statistischer Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap und ausgewählten ökonomischen Kennzahlen 2010–2020	44
G 6: Gender Pay Gap 2014 und 2018 nach Wirtschaftszweigen	49
G 7: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018 nach Geschlecht und Betriebsgröße	51
G 8: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne 2018 nach Geschlecht und dem Anteil weiblicher Beschäftigter im Betrieb	52
G 9: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018 nach Geschlecht und Leistungsgruppe	55
G 10: Gender Pay Gap 2014 und 2018 nach Beschäftigungsform	57
G 11: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018 nach Geschlecht und Dauer der Betriebszugehörigkeit	58
G 12: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne 2018 nach Alter und Geschlecht	59
G 13: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018 nach Geschlecht und höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss	61
G 14: Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018 nach Geschlecht und höchstem beruflichem Abschluss	62
G 15: Schüler/-innen der Klassenstufe 8 in den Schuljahren 1999/00–2018/19 nach Geschlecht und Schulform	65
G 16: Bevölkerung in Privathaushalten 2019 nach Geschlecht, Geburtsjahr und höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss	66
G 17: Studienanfängerquote (Studienort) 2000–2019 nach Geschlecht	67
G 18: Bevölkerung in Privathaushalten 2019 nach Geschlecht, Geburtsjahr und höchstem beruflichem Abschluss	68
G 19: Belegung der Leistungskurse in der gymnasialen Oberstufe im Schuljahr 2020/21 nach Fächergruppen, MINT-Fächern und Geschlecht	69
G 20: Die zehn am häufigsten belegten berufsqualifizierenden Bildungsgänge 2020/21 nach Geschlecht	70

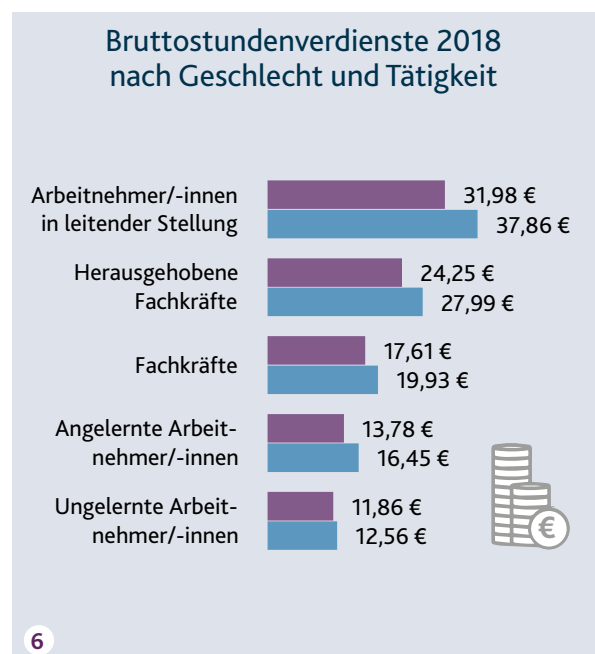
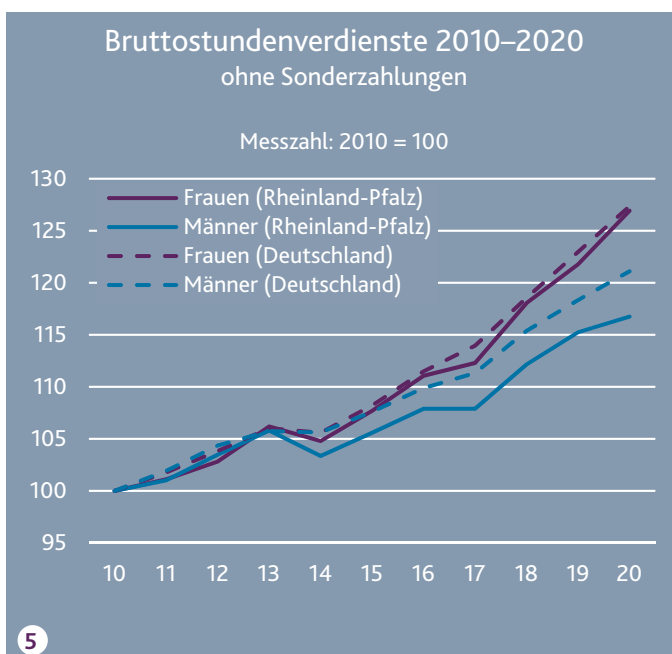
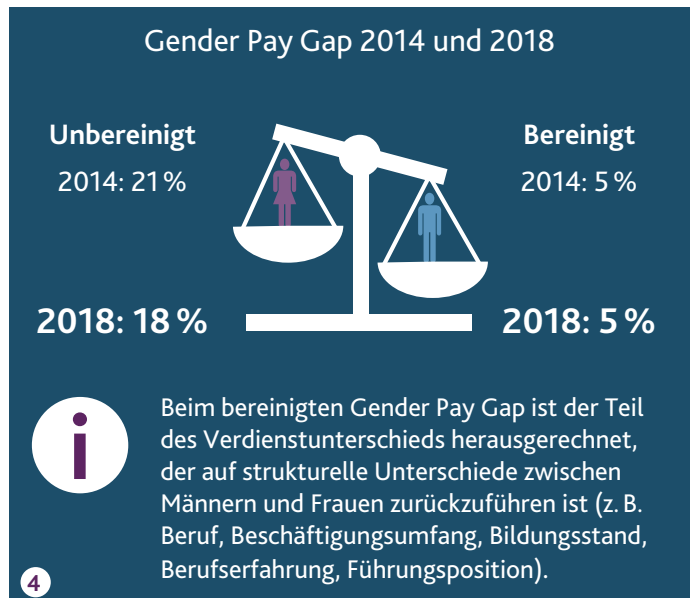
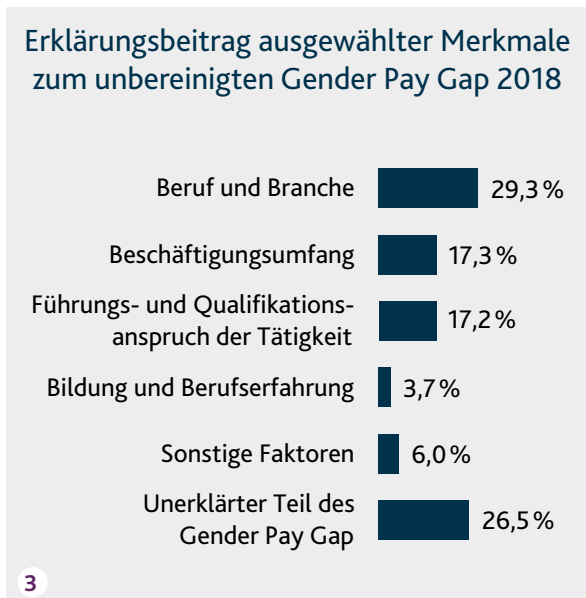
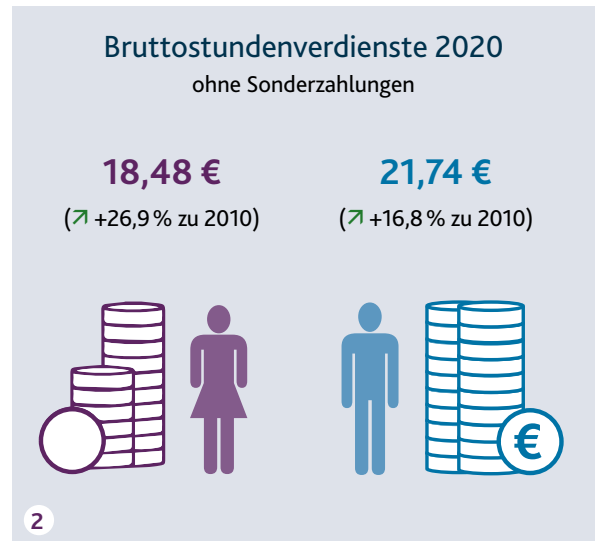
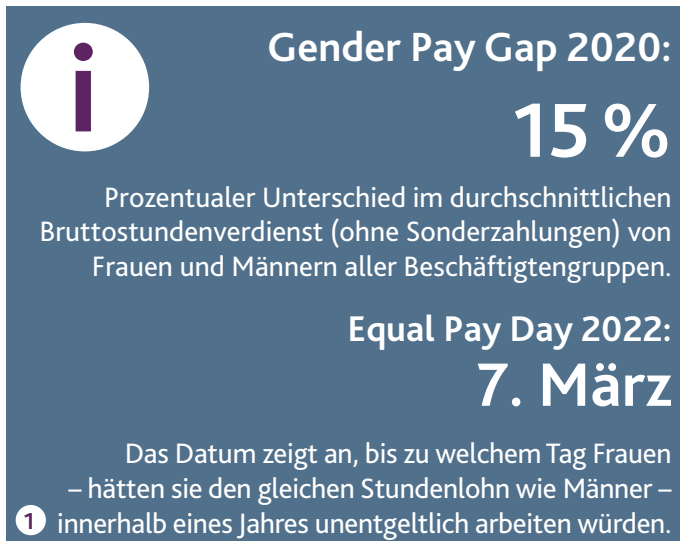
G 21: Studierende im Sommersemester 2020 nach Geschlecht und den zehn am stärksten besetzten Studienfächern	70
G 22: Erwerbsquoten 2005–2019 nach Geschlecht und dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt	72
G 23: Erwerbsquoten 2019 nach Geschlecht und Altersgruppen	73
G 24: Kernerwerbstätige 2019 nach Geschlecht und Beschäftigungsform	74
G 25: Erwerbstätige 2019 nach Geschlecht und atypischen Arbeitszeiten	75
G 26: Erwerbstätige 2019 nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen	77
G 27: Erwerbstätige 2011–2019 nach Geschlecht und Zugehörigkeit zur Berufsgruppe der Führungskräfte (ISCO 08)	78
G 28: Geschlechtsspezifische Bruttostundenverdienste, Gender Pay Gap und Erklärungsfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap 2018	83
G 29: Geschlechtsspezifische Bruttostundenverdienste, Gender Pay Gap und Erklärungsfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap 2014	84
G 30: Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap 2018 nach Bundesländern	87
G 31: Bereinigter Gender Pay Gap 2014 und 2018 nach Bundesländern	88

Kartenverzeichnis

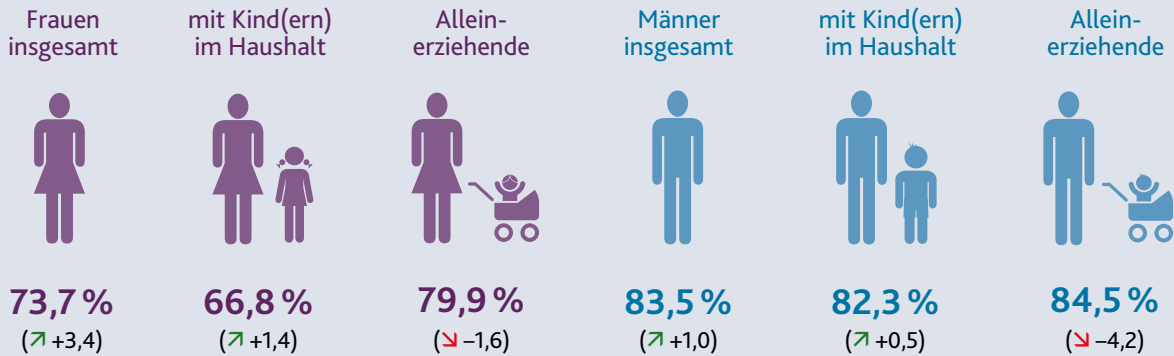
K 1: Gender Pay Gap der EU-Staaten 2010–2019	47
--	----

Tabellenverzeichnis

T 1: Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap 2018	85
T 2: Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap 2014	85
T 3: Variablen der Regressionsanalyse zur Bestimmung des bereinigten Gender Pay Gap	93

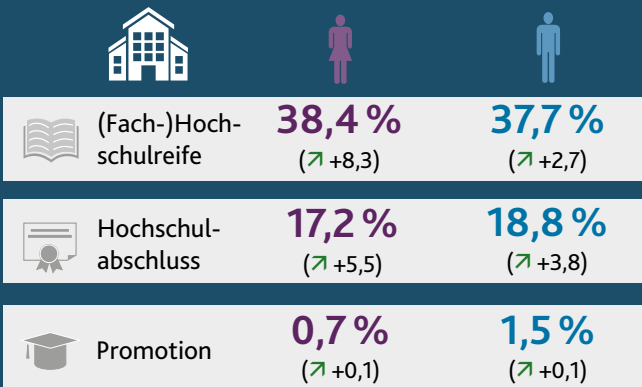


Erwerbsquoten 2019 nach Geschlecht, Familien- und Lebensform Anteil (Veränderung zu 2010 in Prozentpunkten)



7

Bildungsabschlüsse 2019 nach Geschlecht Anteil (Veränderung zu 2010 in Prozentpunkten)

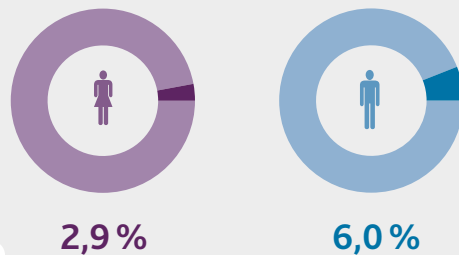


8

Führungskräfte 2019 nach Geschlecht Anteil an allen Führungskräften



Anteil der Führungskräfte an allen Erwerbstätigen

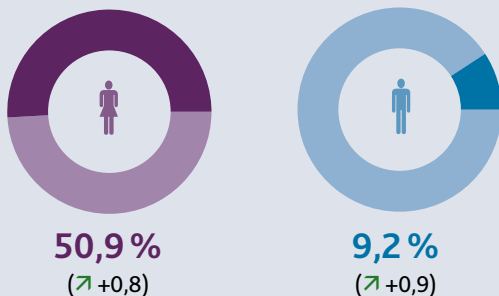


9

Teilzeitbeschäftigte 2019 nach Geschlecht Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten

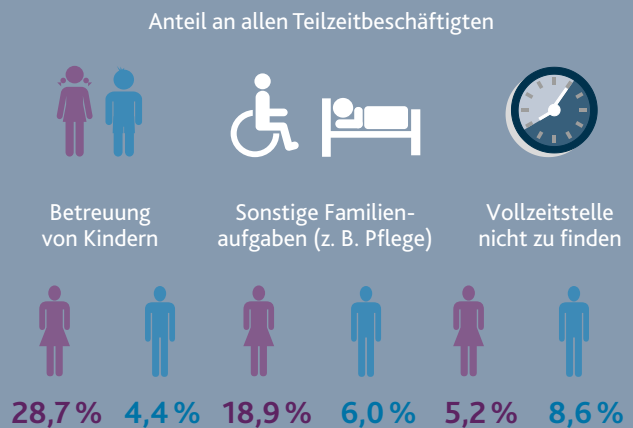


Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Erwerbstätigen (Veränderung zu 2010 in Prozentpunkten)



10

Gründe für die Arbeit in Teilzeit 2019 nach Geschlecht Anteil an allen Teilzeitbeschäftigten



11

Quellen:

Mikrozensus (7–11): Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz. Nur Personen im Alter von 15 bis 65 Jahren. Verdienststrukturerhebung (3, 4, 5, 6): Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“. Vierteljährliche Verdiensterhebung (1, 2, 5): Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Beschäftigten und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“. Die Verdienstergebnisse der Berichtsjahre 2019 und 2020 sind aufgrund der Fortschreibung vorläufig.

Teil A:
Eine frauenpolitische Einordnung
und Bewertung
[Ministerium für Familie, Frauen,
Kultur und Integration]

I. Einführung: Zielsetzung und Aufbau der Publikation

Der Begriff „Gender Pay Gap“ ist schon seit vielen Jahren in aller Munde. Auch der Equal Pay Day, der in Deutschland seit 2008 jährlich begangen wird, ist inzwischen vielen Menschen ein Begriff. Doch in Diskussionen zum Thema zeigt sich teilweise auch ein Unwissen oder Unverständnis über die Bedeutung dieser Begrifflichkeiten, die genauen Hintergründe und ihre Auswirkungen.

Die Publikation soll dazu beitragen, diesbezügliche Informationslücken zu schließen. Sie gibt einen ausführlichen Überblick über die Bedeutung des Gender Pay Gap, seine Berechnung, seine Hintergründe und seine Auswirkungen auf Individuum und Gesellschaft. Ziel dieser Publikation ist aber nicht nur zu informieren, sondern auch, Handlungsbedarfe und Handlungsansätze darzustellen, um sich dem gleichstellungspolitischen Ziel der Entgeltgleichheit von Frauen und Männern weiter anzunähern.

Diese Publikation richtet sich an alle Akteurinnen und Akteure, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, die sich haupt- oder ehrenamtlich gegen den Gender Pay Gap engagieren. Sie gibt ihnen Hintergrundinformationen und landesspezifische Daten als hilfreiche Argumentationsgrundlagen zur Unterstützung ihres Engagements an die Hand.

Diese Publikation richtet sich an Akteurinnen und Akteure, die an zentralen Schaltstellen tätig sind und aufgrund ihrer Funktion einen Beitrag dazu leisten

können, den Gender Pay Gap zu reduzieren: ob Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Gewerkschaften, ob Vertreterinnen und Vertreter aus der Führungsebene von Unternehmen, aus den Personalbüros oder Betriebs- und Personalrätinnen und -räte.

Diese Publikation richtet sich an alle Menschen in Rheinland-Pfalz, die sich vertieft mit dieser wichtigen Thematik auseinandersetzen möchten.

Die Publikation umfasst zwei Teile: Teil A setzt sich mit dem Gender Pay Gap aus einer frauenpolitischen Perspektive auseinander und geht seinen Ursachen auf den Grund. Beleuchtet werden dabei sowohl die gesamtgesellschaftlichen Voraussetzungen als auch die individuellen Entscheidungen von Frauen und Männern, die zum Gender Pay Gap beitragen. Über die Betrachtung der Ursachen hinaus werden konkrete Handlungsansätze aufgezeigt, die das Ziel verfolgen, mehr Entgeltgleichheit zu ermöglichen.

Teil B bietet umfangreiches Zahlenmaterial des Statistischen Landesamtes zum Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz. Die detaillierte Analyse stellt die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz dar. Die Unterschiede sind jeweils aufgeschlüsselt nach unternehmens-, nach tätigkeits- und nach personenbezogenen Merkmalen. Darüber hinaus werden vorgelagerte strukturelle Einflüsse auf die Verdienstunterschiede aufgezeigt.

II. Bedeutung des Gender Pay Gap

Der „Gender Pay Gap“ ist eine Kennzahl, die den prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern beschreibt. Der Gender Pay Gap lag im Jahr 2020 bundesdurchschnittlich bei 18 Prozent, im rheinland-pfälzischen Landesdurchschnitt bei 15 Prozent. Im Jahr 2020 haben in Rheinland-Pfalz Frauen also – brutto pro Stunde – 15 Prozent weniger verdient als Männer.

Der Gender Pay Gap ist Gradmesser für die Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben. Er macht deutlich, dass eine offensichtliche Ungleichbehandlung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt besteht, gegen die sich erstaunlich wenig Widerstand regt. Es scheint in unserer Gesellschaft ein Stück weit Gewohnheit, Normalität, möglicherweise sogar Akzeptanz oder aber Negierung hinsichtlich der Tatsache zu bestehen, dass Frauen im Erwerbsleben nach wie vor benachteiligt sind.

Im Rahmen ihrer Bundesnachhaltigkeitsstrategie hat die Bundesregierung sich zum Ziel gesetzt, den Gender Pay Gap bis 2030 auf zehn Prozent zu reduzieren. Rheinland-Pfalz hat sich im Rahmen seiner Landesnachhaltigkeitsstrategie das Ziel gesetzt, bis 2030 auch weiterhin unterhalb des im Bund tatsächlich erreichten Wertes zu bleiben.¹ Um diese Ziele zu erreichen, bedarf es gemeinsamer Anstrengungen. Hierzu will diese Publikation einen Beitrag leisten.

Unbereinigter Gender Pay Gap

Kritikerinnen und Kritiker des Gender Pay Gap wenden gerne ein, dass dieser als Vergleichsgröße für die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern irreführend sei, da er auch strukturelle Rahmenbedingungen einbeziehe. Aus frauen- und gleichstel-

lungspolitischer Perspektive ist aber gerade diese Berücksichtigung der strukturellen Faktoren von großer Bedeutung, denn sie macht das gesamte Ausmaß der Ungleichheit deutlich.

Die strukturellen Faktoren, die dem unbereinigten Gender Pay Gap zugrunde liegen, sind different. Beispielsweise sind Frauen häufiger als Männer in sozialen Berufen tätig, die aufgrund gesellschaftlicher Wertvorstellungen und Rahmenbedingungen für Arbeit schlechter entlohnt werden als männerdominierte Berufe. Die Corona-Krise hat deutlich gemacht, dass vor allem von Frauen ausgeübte Berufe von zentraler Bedeutung waren und sind, um unser System aufrechtzuerhalten. Das schlägt sich aber bedauerlicherweise nicht in der Bezahlung nieder. Wir brauchen endlich eine faire und angemessene Bezahlung für diese Berufe. Dies hätte sicherlich auch den wünschenswerten Nebeneffekt, dass sich mehr Männer für diese Berufe entscheiden würden.

Ein weiteres strukturelles Kriterium ist, dass Frauen aus familiären Gründen häufiger in Teilzeit, in geringfügiger Beschäftigung oder vorübergehend gar nicht erwerbstätig sind. Sie unterbrechen ihre Karrieren oder reduzieren ihre Arbeitszeit aufgrund von Sorgetätigkeiten in der Familie. Beeinflusst von geschlechtsspezifischen Rollenbildern, übernehmen in erster Linie Frauen diese unbezahlten Familienaufgaben. Frauen finden sich dementsprechend auch seltener in Führungspositionen als Männer. Nach wie vor gestaltet es sich in vielen Unternehmen schwierig, Familie und Karriere zu vereinbaren. Denn dass die Wahrnehmung einer Führungsposition auch in Teilzeit, aus dem Homeoffice oder im Jobsharing möglich ist, scheint – trotz vieler guter Beispiele – für viele Unternehmen nicht vorstellbar zu sein. Auch passt das noch verbreitete Verständnis, dass Führungskompetenz unter anderem mit Machtstreben und Durchsetzungsstärke zusammenfällt, nicht zu den Eigenschaften, die Frauen zugeschrieben werden.

¹ Vgl. Ministerium für Wirtschaft, Verkehr, Landwirtschaft und Weinbau Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Nachhaltigkeitsstrategie Rheinland-Pfalz. Indikatorenbericht. Mainz 2021, S. 9; https://mwvlw.rlp.de/fileadmin/mwkel/Abteilung_2/8206/02_Nachhaltigkeitsstrategie_Rheinland-Pfalz/2021_Indikatorenbericht.pdf [abgerufen am 8. Oktober 2021].



Aus dem statistischen Teil dieser Publikation geht hervor, dass sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz 2018 zu 29 Prozent aus Beruf bzw. Branche, zu 17 Prozent aus dem Beschäftigungsumfang und zu 17 Prozent aus dem Führungs- und Qualifikationsanspruch der ausgeübten Tätigkeit erklären lässt. 3,7 Prozent lassen sich aus Bildung und Berufserfahrung erklären, sechs Prozent gehen auf sonstige Faktoren zurück, während 27 Prozent den unerklärten Teil des Gender Pay Gap ausmachen.

Bereinigter Gender Pay Gap

Beim bereinigten Gender Pay Gap wird der Teil des Verdienstunterschiedes herausgerechnet, der auf den beschriebenen strukturellen Faktoren beruht. Aus frauenpolitischer Sicht ist es allerdings zu kurz gegriffen, diese Faktoren bei einer Berechnung der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern komplett auszuklammern, wenn es um eine gesamtgesellschaftliche Betrachtung der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern geht. Denn die strukturellen Rahmenbedingungen sind, wie im Folgenden noch ausführlich gezeigt wird, nicht diskriminierungsfrei; vielmehr sind es ja gerade diese bestehenden Strukturen und Rahmenbedingungen, die einen maßgeblichen Anteil an der geschlechtsspezifischen Entgelt-Ungleichheit haben und die gesamte Dimension des Themas durch den Gender Pay Gap auf einen Nenner bringen und damit greifbar machen. Insofern hat der Gender Pay Gap unter Einbeziehung dieser strukturellen Rahmenbedingungen maßgebliche Aussagekraft bei einer vergleichenden umfassenden Betrachtung der Situation von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt. Gerade wenn das politische Ziel verfolgt wird, die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu reduzieren, ist es frauenpolitisch unumgänglich, das Thema in seiner vollen Dimension unter Berücksichtigung aller maßgeblichen Faktoren und Ursachen zu betrachten.

Sinnvoll ist die Vergleichsgröße bereinigter Gender Pay Gap allerdings, wenn es konkret darum geht, sich mit der ungleichen Bezahlung von Frauen und Männern zu befassen, die die gleiche Arbeit unter gleichen Rahmenbedingungen leisten. Das ist beispielsweise

dann wichtig, wenn innerhalb eines Unternehmens die Entgeltstrukturen untersucht werden. Denn in diesen Fällen, im gleichen Tätigkeitbereich, dürfte es ja überhaupt gar keine ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern geben. Traurige Realität ist allerdings, dass auch hier ein nennenswerter Unterschied zulasten der weiblichen Beschäftigten besteht. Die letzten Berechnungen zum bereinigten Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz liegen für das Jahr 2018 vor: Er betrug rund fünf Prozent. Auch wenn hier nach Ansicht von Statistikerinnen und Statistikern nicht automatisch pauschal von Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts ausgegangen werden muss, da auf den bereinigten Gender Pay Gap auch die Effekte unbeobachteter Einflussfaktoren einwirken, so ist doch zunächst einmal festzuhalten, dass sich aus diesen Zahlen ergibt, dass Frauen im Durchschnitt fünf Prozent weniger als Männer für exakt die gleiche Arbeit verdienen. Kritikerinnen und Kritiker wenden gerne ein, dass das gar nicht so viel sei. Es handelt sich hierbei um einen Bruttostundenverdienst von Menschen, die die gleiche Arbeit ausführen, der um 0,98 Euro niedriger ist. Der einzige offensichtlich erkennbare Unterschied zwischen den Beschäftigten ist das Geschlecht. Ungerechtigkeit wird nicht erst dann relevant, wenn sie eine bestimmte Dimension erreicht. Die Tatsache, dass es diese offensichtliche Ungleichbehandlung in der Bezahlung aufgrund des Geschlechts überhaupt gibt, sollte Grund genug sein, dagegen entschieden mit allen Möglichkeiten vorzugehen; denn die Auswirkungen sind gravierend.

Im Laufe der Lebenszeit summiert sich diese ungleiche Bezahlung zum sogenannten „Gender Lifetime Earnings Gap“. Der (unbereinigte) Gender Lifetime Earnings Gap misst die geschlechtsspezifische Verdienstlücke bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen (= akkumuliertes Einkommen zwischen dem Erwerbseinstieg und dem letzten Beobachtungsjahr einer Person nach mindestens 30 Jahren) und liegt im Bundesdurchschnitt bei 50 Prozent.² Das heißt, das Lebenserwerbseinkommen von Frauen ist um fast die Hälfte niedriger als das von Män-

² Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland – Kurzfassung. Berlin 2016.



Bedeutung des Gender Pay Gap

nern. Ein vereinfachtes Beispiel, das Lohnsteigerungen und Inflation ausklammert: Angenommen, eine Buchhalterin verdient in 30 Berufsjahren monatlich je 3 824 Euro brutto und ihr Kollege monatlich je 4 068 Euro brutto. Das entspricht monatlich einer Differenz von 244 Euro und somit einer Entgeltlücke von sechs Prozent. Im Jahr verdient die Frau somit rund 2 928 Euro weniger als der Mann. In 30 Berufsjahren summiert sich diese Differenz einfach hochgerechnet zu 87 840 Euro auf, die die Buchhalterin weniger verdient hat als der Buchhalter.³ Das gilt aber nur, wenn beide 30 Jahre Vollzeit arbeiten. Nimmt man an, dass diese Buchhalterin zwei Kinder bekommt und deswegen fünf Jahre aus dem Beruf

aussteigt sowie weitere zehn Jahre halbtags arbeitet, verdient ihr Kollege in den 30 Jahren 546 720 Euro mehr als sie.

Betrachtet man die Höhe des Gender Lifetime Earnings Gap, so stellt die Höhe des Gender Pension Gap von 53 Prozent⁴ im Bundesdurchschnitt keine große Überraschung dar. Beim „Gender Pension Gap“ handelt es sich um die geschlechtsspezifische Rentenlücke (aus eigenständigen Ansprüchen). Die Gefahr von Altersarmut ist für Frauen – insbesondere im Trennungs- bzw. Scheidungsfall – damit nicht abstrakt, sondern sehr konkret.

³ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern. Berlin 2020, S. 13.

⁴ Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016). Berlin 2016; http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2016/2016-10-31_BMAS_Alterssicherungsbericht_2016.pdf [abgerufen am 29. November 2021].

III. Ursachen und Handlungsfelder des Gender Pay Gap

Gesellschaftliche Bewertung von Arbeit

Ausgangslage

In der Vergangenheit wurden Frauen ganz offiziell aufgrund ihres Geschlechts schlechter entlohnt als Männer. So gab es etwa Klauseln in Tarifverträgen, die die geringere Entlohnung von Frauen festlegten.⁵ Diese Praxis verbot das Bundesarbeitsgericht 1955 mit Verweis auf den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes, aus dem sich die Entgeltgleichheit von Frauen und Männern ableiten lässt.⁶ Dies führte allerdings nicht zur Etablierung von geschlechtsneutralen Kriterien, um Arbeit zu bewerten und zu entlohnen; vielmehr wurde die Entgeltgleichheit dadurch umgangen, dass sogenannte Leichtlohngruppen für „körperlich leichte Arbeiten“ eingeführt wurden. In diese wurden Frauen dann standardmäßig eingeordnet. Dabei fand keine tatsächliche Bewertung der Tätigkeit statt, sondern eine pauschale Festlegung, dass sogenannte Frauenarbeit automatisch als leichte Arbeit anzusehen sei, da Frauen angeblich für schwere Arbeit nicht geeignet seien.⁷ Auch wenn es diese Praxis heute nicht mehr gibt, so zeigt sich doch, dass bis heute bei Tätigkeiten, die maßgeblich von Frauen ausgeübt werden, die Bewertung und daraus resultierend die Entlohnung nicht die tatsächlichen Anforderungen und Belastungen dieser Tätigkeiten widerspiegeln.

Aus dem statistischen Teil dieser Publikation geht hervor, dass sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz im Jahr 2018 zu 29 Prozent aus dem Beruf bzw. der Branche erklären lässt. Dies führt in der Debatte auch immer wieder zu Ansätzen, die

als Lösung des Problems eine andere Berufswahl von Mädchen und Frauen sehen. Das heißt, das gesamtgesellschaftliche Problem der ungleichen Bewertung von Arbeit wird zu einer Frage der individuellen Berufswahl gemacht. Frei nach dem Motto: Wenn Frauen sich nun mal für schlechter bezahlte Berufe entscheiden, dann sind sie selbst schuld. Männer seien klug genug, die Verdienstmöglichkeiten bei ihrer Berufswahl mit einzubeziehen. Ein solcher, die Problematik individualisierender Ansatz greift allerdings zu kurz und ignoriert die entscheidende Rolle, die die gesellschaftliche und institutionalisierte Bewertung von Arbeit und die damit verbundenen Auswirkungen auf branchen- und berufsspezifische Verdienststrukturen spielt.

Bei Betrachtung des Medianlohns⁸ zeigt sich, dass die fünf Berufe mit den höchsten Medianlöhnen ausnahmslos männlich geprägte Berufe, wie z. B. der Beruf der Ingenieurin bzw. des Ingenieurs oder die Tätigkeit von Datenverarbeitungsfachleuten, sind. Das Verdienstniveau in Branchen bzw. Berufen mit hohem Frauenanteil ist im Durchschnitt niedriger als in Branchen bzw. Berufen mit hohem Männeranteil. Zu den Branchen bzw. Berufen mit niedrigeren Löhnen gehören vor allem Dienstleistungsberufe, in denen vorrangig Frauen tätig sind, wie etwa im Einzelhandel, in der Gastronomie, aber auch die sogenannten Care-Berufe, wie etwa Tätigkeiten in Pflegeeinrichtungen oder in der frühkindlichen Bildung, sind betroffen. Das heißt, überwiegend von Frauen ausgeübte Tätigkeiten werden durch bestehende Entgeltregeln und deren Anwendung häufig als leichtere, als anspruchlosere Arbeit angesehen und dementsprechend schlechter entlohnt.⁹

Beispielsweise werden schwere körperliche Belastungen eher in Männerberufen erwartet. Dass auch Tä-

5 Vor diesem Hintergrund hat sich die Mainzerin Maria Einsmann zwischen 1919 und 1931 als Mann ausgegeben, um einer Tätigkeit nachgehen zu können, mit der sie ihre Familie ernähren konnte. Vgl. hierzu den Film „Frau Vater – Die Geschichte der Maria Einsmann“ (gefördert vom MFFJIV); <http://www.bt-medienproduktion.de/de/index.html> [abgerufen am 23. September 2021].

6 Vgl. Klammer, U./Klenner C./Lillemeier, S.: „Comparable Worth“ – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14, Juni 2018, S. 9; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf [abgerufen am 29. November 2021].

7 Ebenda, S. 22.

8 Der Median gibt den Wert an, der genau in der Mitte einer Datenverteilung liegt. Der Medianlohn beschreibt den Lohn, der die Rangreihe der Löhne genau in der Mitte teilt.

9 Vgl. Lillehammer, S.: Der Comparable Worth-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. WSI Working Paper Nr. 205, Oktober 2016, S. 9; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf [abgerufen am 29. November 2021].



tigkeiten in weiblich geprägten Berufen wie z. B. der Pflege erheblichen körperlichen Einsatz erfordern, wird dabei häufig nicht ausreichend berücksichtigt. Auch die Sorge um Fürsorge für Menschen im Rahmen sozialer Tätigkeiten wird in der Regel geringer bewertet und entlohnt als die Verantwortung für Maschinen oder Mitarbeitende. Vermeintlich „weibliche“ Fähigkeiten zur Erfüllung der Aufgaben werden teilweise nicht ausreichend als erworbene Qualifikation oder fachliche Kompetenz berücksichtigt. Diese unterschiedliche Bewertung von Tätigkeiten schlägt sich dann auch in etablierten Strukturen wie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen nieder.

Kritikerinnen und Kritiker dieser Einschätzung halten dem entgegen, dass nicht die gesellschaftliche Bewertung die Ursache der ungleichen Entlohnung sei, sondern die unterschiedliche Produktivität dieser Berufe. Diese sei in bestimmten männlich geprägten Berufen höher als in weiblich geprägten Berufen. Die unterschiedliche Entlohnung regle demnach – unabhängig vom Geschlecht der Beschäftigten – der Markt. Doch diese Einschätzung unterschätzt die Bedeutung von institutionalisierten Arbeitsbewertungsverfahren. Dem widerspricht auch die Entwicklung, die sich in der Gehaltsstruktur zeigt, wenn Berufe, die ursprünglich mehrheitlich von Männern ausgeübt wurden, sich im Laufe der Zeit zu Berufen wandeln, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, und umgekehrt. „Während die Feminisierung von Berufen in der Regel verdienstmindernd gewirkt hat, wirkte die Maskulinisierung von Berufen in der Regel verdienststeigernd.“¹⁰ Hierfür gibt es zahlreiche Beispiele, wie etwa den Beruf der Friseurin oder des Friseurs, der Kellnerin oder des Kellners, der Apothekerin oder des Apothekers, der Lehrerin oder des Lehrers.¹¹ Das zeigt, dass die Bewertung von Arbeit nicht nur durch die Wertschöpfung der Tätigkeit bestimmt ist, sondern sie ist Ausdruck der Wertschätzung, die eine Gesellschaft bestimmten Aufgaben und Tätigkeiten zumisst.

¹⁰ Vgl. Klammer, U./Klenner C./Lillemeier, S.: „Comparable Worth“ – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14, Juni 2018, S. 6; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf [abgerufen am 29. November 2021].

¹¹ Vgl. Lillehammer, S.: Der Comparable Worth-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. WSI Working Paper Nr. 205, Oktober 2016, S. 10; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf [abgerufen am 29. November 2021].

Die Corona-Krise hat den Blick auf dieses Missverhältnis sichtbarer werden lassen. Während der Pandemie wurde deutlich, dass gerade mehrheitlich von Frauen ausgeübte Berufe einen erheblichen Anteil an einer funktionierenden Gesellschaft haben und damit als systemrelevante Berufe zu bewerten sind. Es sind insbesondere die Branchen mit einem Frauenanteil von mehr als 80 Prozent, die in der Pandemie besonderen Belastungen und einem erhöhten Infektionsrisiko ausgesetzt sind. Zu nennen sind hier die Alten- und Krankenpflege, der Einzelhandel und der Bereich Erziehung und Sozialarbeit, also gerade die weiblich geprägten Branchen und Berufe, die im Vergleich zu männlich geprägten Branchen und Berufen schlechter bezahlt werden. Das heißt, die Bedeutung dieser Berufe für unsere Gesellschaft spiegelt sich nicht in ihrer Entlohnung angemessen wider.

Gerade diese Berufsfelder, die eine viel zu geringe gesellschaftliche und finanzielle Anerkennung erfahren, sind aber das Fundament einer funktionierenden Gesellschaft. Eine Ärztin oder ein Arzt können sich nur erfolgreich um ihre Patientinnen und Patienten kümmern, wenn der Behandlungsraum durch die Reinigungskräfte gereinigt, die Versorgung der Patientinnen und Patienten durch das Pflegepersonal gewährleistet und der reibungslose organisatorische Ablauf des Praxisalltags durch medizinische Fachangestellte sichergestellt ist. Eine gute Kinderbetreuung, wie sie in Rheinland-Pfalz existiert, ist grundlegende Voraussetzung für das Funktionieren unserer Gesellschaft und Wirtschaft, denn nur, wenn die Kinder gut versorgt sind, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihrer Erwerbstätigkeit nachgehen und dazu beitragen, dass Unternehmen und Betriebe Gewinne erwirtschaften.

Häufig handelt es sich bei den unterbewerteten Tätigkeiten um Berufe der professionellen Sorgearbeit. Sorgearbeit wird in unserer Gesellschaft nach wie vor als weibliche Arbeit gesehen, denn sie entspricht Tätigkeiten, die Frauen seit jeher unbezahlt und häufig unterschätzt zu Hause für die Familie ausführen. Auch als professionelle Tätigkeit mit einer qualifizierten und anspruchsvollen Ausbildung wird Sorgearbeit in der Gesellschaft im



Vergleich zu anderen ähnlich anspruchsvollen Tätigkeiten geringer bewertet und dementsprechend schlechter bezahlt. Dabei sind diese Tätigkeiten, unabhängig von Krisen wie der Corona-Pandemie, für unsere Wirtschaft und unsere Gesellschaft von existentieller Bedeutung.

Auch Strukturen zur Anerkennung der Leistungen oder besonderen Belastungen von Mitarbeitenden in Unternehmen, wie z. B. Boni oder Zulagen, können zu einer unterschiedlichen Bezahlung von Frauen und Männern führen. Problematisch kann es außerdem sein, wenn Zulagen prozentual an die Entgeltgruppe gekoppelt werden. Benachteiligungen bei der Eingruppierung setzen sich dann trotz gleicher Erschwernisse fort.

Lösungsansätze

Das Entgeltgleichheitsgebot des Entgelttransparenzgesetzes legt nicht nur den Anspruch auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit, sondern auch den Anspruch auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit fest. Laut § 4 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz üben weibliche und männliche Beschäftigte gleiche Arbeit aus, wenn sie an verschiedenen Arbeitsplätzen oder nacheinander an demselben Arbeitsplatz eine identische oder gleichartige Arbeit ausführen. Doch wie lässt sich die Gleichwertigkeit verschiedener Tätigkeiten in verschiedenen Branchen definieren? In § 4 Abs. 2 Entgelttransparenzgesetz heißt es hierzu, dass weibliche und männliche Beschäftigte eine gleichwertige Arbeit ausüben, wenn sie unter Zugrundelegung einer Gesamtheit von Faktoren als in einer vergleichbaren Situation befindlich angesehen werden können. Zu den zu berücksichtigenden Faktoren gehören unter anderem die Art der Arbeit, die Ausbildungsanforderungen und die Arbeitsbedingungen. Das heißt, inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten sind dann gleichwertig, wenn sie hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen gleich bzw. vergleichbar sind. Mit Blick auf die schlechtere Bezahlung von überwiegend von Frauen ausgeübten Berufen ist hierbei die kritische Frage zu stellen, ob bisher wirklich die tatsächlich relevanten Anforderungen und Belastungen in an-

gemessener Gewichtung bei der Bewertung berücksichtigt werden.¹²

Geschlechtsneutrale Bewertung von Arbeit

Betrachtet man die oben beschriebene Ausgangslage, so besteht offensichtlich ein Bedarf nach einer geschlechtsneutralen (Neu-)Bewertung von Arbeit. Hier bietet sich die Nutzung des „Comparable Worth-Index“ (CW-Index) an. Dabei handelt es sich um ein statistisches Messinstrument, das in einem geschlechtsneutralen Arbeitsbewertungsverfahren¹³ die Anforderungen und Belastungen von Tätigkeiten bzw. Berufen bemisst und diese in einem bestimmten Punktwert angibt. Der CW-Index wurde im Rahmen des Forschungsprojekts „Comparable Worth: Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) der Universität Duisburg-Essen von 2015 bis 2018 entwickelt.¹⁴

Durch den CW-Index können Tätigkeiten geschlechtsneutral hinsichtlich ihrer Anforderungen und Belastungen verglichen werden. Bewertet werden hierbei folgende Dimensionen einer Berufsgruppe:

- Wissen und Können
- psychosoziale Aspekte
- physische Aspekte
- Verantwortung

Dies geschieht durch entsprechende Fragestellungen nach den Anforderungen innerhalb der jeweiligen

¹² Vgl. Jochmann-Döll, A./Tondorf, K.: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Berlin 2018, S. 5; https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=2. 2 [abgerufen am 27. September 2021].

¹³ Dem Paarvergleich des Entgeltgleichheitschecks.

¹⁴ Grundlage des CW-Index bildet die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Vgl. Klammer, U./Klenner, C./Lillemeier, S.: „Comparable Worth – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14, Juni 2018, S. 11, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf [abgerufen am 29. November 2021].



Ursachen und Handlungsfelder des Gender Pay Gap

Dimension. So erfolgt beispielsweise beim Aspekt der psychosozialen Belastung einer Berufsgruppe die Einordnung unter anderem auf Grundlage von Antworten auf Fragen nach dem Termin- und Leistungsdruck innerhalb dieser Tätigkeit. Der CW-Index stellt damit eine geschlechtsneutrale Methode zur flächendeckenden neutralen Bewertung von Berufen dar, die frei von voreingenommenen Vorstellungen bezüglich bestimmter Berufsgruppen ist.

Tarifverträge überprüfen

Es bedarf einer besonders sensibilisierten Überprüfung von tariflichen bzw. betrieblichen Verfahren der Arbeitsbewertung. Denn hinter vermeintlich geschlechtsneutralen Formulierungen in tariflichen bzw. betrieblichen Arbeitsbewertungen kann sich mittelbare Diskriminierung verbergen, die bei der Formulierung dieser Bewertung unbewusst vorgenommen wurde. „Bei einer Prüfung oder Neugestaltung von Tarifverträgen zeigt sich regelmäßig, dass mittelbar diskriminierende Bestimmungen nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Sie werden erst sichtbar, wenn die vorgenommene Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten kritisch hinterfragt wird.“¹⁵

Unbewusste Diskriminierung kann entstehen, wenn bestimmte Anforderungen nicht ausreichend Berücksichtigung finden. Das kann z. B. daran liegen, dass es an Kriterien zu deren Erfassung fehlt oder keine angemessene Gewichtung bestehender Kriterien vorgenommen wird. Ein Beispiel hierfür ist das Bewertungskriterium „Schwere der Arbeit“. „Das Merkmal der Arbeitsschwere wird oft ausschließlich mit körperlich schwerer Muskelarbeit gleichgesetzt, während andere Formen der Muskelarbeit unberücksichtigt bleiben, die häufig im Rahmen weiblich dominierter Tätigkeiten auftauchen. Beispiele dafür sind einseitige Muskelarbeit (etwa bei Kassiererinnen) oder statische Muskelarbeit (etwa ständiges Stehen bei bestimmten

Tätigkeiten). Völlig ausgeblendet werden darüber hinaus in der Regel geistig-nervliche Belastungen (z. B. durch Arbeit unter Zeitdruck) oder emotionale Belastungen (etwa bei Tätigkeiten, bei denen die Beschäftigten mit dem Leid anderer Menschen umgehen müssen). Auch die Verantwortung für das Wohlergehen anderer Menschen wird oft ausgeblendet. Das heißt, das Bewertungsmerkmal ‚Arbeitsschwere‘ wird in diesen Fällen geschlechtsspezifisch interpretiert und systematisch werden Belastungen, die häufig bei Tätigkeiten auftreten, die mehrheitlich von Frauen ausgeübt werden, systematisch nicht bewertet und damit auch nicht bezahlt.“¹⁶

Die statistische Analyse im zweiten Teil dieser Publikation zeigt, dass die Tarifbindung eines Betriebes sich kaum auf die Entgelt Differenz zwischen den Geschlechtern auswirkt.¹⁷ Insofern sind Tarifverträge kein Allheilmittel zur Vermeidung von geschlechtsspezifischer Entgeltungleichheit, sondern müssen kritisch auf diskriminierende Bestandteile geprüft und gegebenenfalls geändert werden. Tarifverhandlungen sind eine wichtige Gelegenheit, den Grundsatz des gleichen Lohns für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit erfolgreich und durchgehend in die Tariflandschaft zu implementieren. Verpflichtende Erläuterungen, inwieweit die vorliegenden oder neu geschlossenen Vereinbarungen eine sachgerechte und geschlechtsneutrale Bezahlung sicherstellen, sollten ein fester Baustein sein.

Im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes haben Andrea Jochmann-Döll und Karin Tondorf die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) überprüft und sind dabei auf folgende Punkte gestoßen, die durchaus Potenzial für mittelbare Diskriminierung bieten können:

- Anforderungen, die in frauendominierten Arbeitsplätzen auftreten, z. B. Kommunikationsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Körperkraft bei Pflégetätigkeiten werden nicht bewertet

¹⁵ Vgl. Jochmann-Döll, A./Tondorf, K.: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Berlin 2018, S. 1; https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=2 [abgerufen am 27. September 2021].

¹⁶ Vgl. Klammer, U./Klenner C./Lillemeier, S.: „Comparable Worth“ – Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps? WSI Study Nr. 14, Juni 2018, S. 23; https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_14_2018.pdf [abgerufen am 29. November 2021].

¹⁷ Vgl. Teil B, Kapitel II, S. 53.



- in den vier Teilen der Entgeltordnung (Verwaltungsdienst, bestimmte Beschäftigtengruppen, handwerklich bzw. körperlich geprägte Tätigkeiten, Pflegedienst) werden unterschiedliche Bewertungsmaßstäbe verwendet
- die Festsetzung der Eingruppierung etlicher Tätigkeiten erfolgt ohne Benennung von Anforderungsmerkmalen
- es fehlen Definitionen von Anforderungsmerkmalen im TV-L (z. B. Verantwortung, Bedeutung der Tätigkeit, einfachste Arbeit) bzw., es liegen eindeutige Definitionen von Merkmalen und Stufen nicht vor¹⁸

Die Analyse erfolgte auf Grundlage des Prüfinstruments Entgeltgleichheits-Check (eg-check). Beim „eg-check“ handelt es sich um ein Analyseinstrument zur Prüfung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern. Es orientiert sich an Leitlinien des europäischen Rechts für diskriminierungsfreie Entgeltsysteme. So können Unternehmen, Interessenvertretungen, Tarifparteien und Politik einschätzen, ob die geltenden Regelungen zur Entgeltfindung und ihre Anwendung in der Praxis das Entgeltgleichheitsgebot tatsächlich umsetzen. Es können die Ursachen von Entgelt-Ungleichheit erkannt und Maßnahmen zur Behebung realisiert werden.

Entgeltprüfverfahren in Betrieben etablieren

Um die Transparenz hinsichtlich der Lohnstruktur in Unternehmen insgesamt und vor allem gegenüber den Beschäftigten zu erhöhen, müssen diese regelmäßig und unabhängig überprüft werden. Transparente Strukturen bei der Lohnfindung sind ein starkes Signal in Richtung potentieller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie sind ein wichtiges Kriterium in Zeiten des Fachkräftemangels und im Sinne der Attraktivität eines Unternehmens. Die Einführung verpflichtender und zertifizierter Entgeltprüfverfah-

ren in Unternehmen wäre ein wichtiger Schritt, um zu erkennen, wie die Situation in Bezug auf die geschlechtergerechte Entlohnung im Betrieb aussieht und wo Handlungsbedarf besteht. Hierfür können Lohnprüfverfahren wie z. B. der Entgeltgleichheits-Check genutzt werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) fördert seit dem Jahr 2013 die Durchführung von Entgeltprüfverfahren durch den eg-check in Unternehmen. Unternehmen, die den eg-check durchführen wollen, können hierfür eine finanzielle Förderung erhalten, die die Begleitung durch externe Sachverständige für das Prüfverfahren umfasst. Unabhängig von der finanziellen Förderung vergibt die ADS Zertifikate an Unternehmen, die ein Entgeltprüfverfahren durchgeführt haben.¹⁹

Vor dem Hintergrund des seit Jahren fast unveränderten Gender Pay Gap hat das Frauenministerium Rheinland-Pfalz von 2015 bis einschließlich 2021 im Rahmen einer Förderung durch den Europäischen Sozialfonds das landesweite Projekt „Dialog Entgeltgleichheit – Über eine dialogorientierte (Neu-) Bewertung von Arbeit zu Entgeltgleichheit“ initiiert und kofinanziert. Es richtete sich branchenübergreifend an kleine und mittlere Unternehmen (KMU), Betriebsrätinnen und -räte und Beschäftigte. Im Rahmen überbetrieblicher Informationsveranstaltungen und Workshops wurden diese über Entgeltgleichheit bzw. diskriminierungsfreie Vergütung informiert und für die Thematik sensibilisiert. Für die vertiefte und individuelle Beschäftigung mit dem Thema wurden für interessierte Unternehmen einzelbetriebliche Unterstützungsmaßnahmen durch den Projektträger Arbeit & Leben Rheinland-Pfalz gGmbH angeboten. Im Rahmen des Projektes zeigte sich, dass die Ansprache von Unternehmen durch positiv besetzte Themen im Kontext „Arbeitgeberattraktivität“ gelungen ist. Denn für die kleinen und mittleren Unternehmen – gerade im ländlichen Raum – geht es maßgeblich um die Frage, wie sie Fachkräfte gewinnen und binden können. Es ist aus Sicht der Unternehmen daher wirtschaftlich sinnvoll, sich als familienfreundliches, fair entlohnendes Unternehmen darstellen zu können. Orientiert an dieser Be-

¹⁸ Vgl. Jochmann-Döll, A./Tondorf, K.: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Berlin 2018, S. 7; https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.pdf?__blob=publicationFile&v=2. 2 [abgerufen am 27. September 2021].

¹⁹ Nähere Informationen zur Durchführung des eg-check finden sich unter www.eg-check.de.



dürfnislage der Unternehmen wurden sie im Rahmen des Projektes zu Themen wie Personalrekrutierung, Arbeitsbedingungen, Arbeitsentgelt, Kommunikation und Unternehmenskultur vor dem Hintergrund der Gleichbehandlung der Geschlechter beraten und unterstützt. Parallel wurde die Zielgruppe der erwerbstätigen Frauen sensibilisiert und bestärkt, für ihre berechtigten Interessen einzustehen.

Insgesamt wurden im Rahmen des Projektes zwischen 2015 und 2021 in vielfältigen Veranstaltungen und Workshops fast 1000 Personen aus 129 kleinen und mittleren Unternehmen in Rheinland-Pfalz erreicht. Durch das Projekt wurde deutlich, dass sich als erste Möglichkeit der Auseinandersetzung mit Entgeltgleichheit und Gleichstellung für die kleinen und mittleren Unternehmen der „Gleichstellungsscheck“ eignet.²⁰ Dieser kann das Handlungsfeld Arbeitgeberattraktivität besonders gut abbilden. Mit seinen Checklisten ist er gerade in kleinen (bis 50 Mitarbeitende) und Kleinunternehmen (bis zehn Mitarbeitende) gut anzuwenden. Die Antidiskriminierungsstelle bietet für dieses Prüfverfahren die Möglichkeit der Zertifizierung an.²¹

Berufs-, Ausbildungs- und Studienwahl

Ausgangslage

Frauen sind im Bildungswesen zunehmend erfolgreich und können oftmals bessere Schul-, Ausbildungs- und Studienabschlüsse vorweisen als Männer. Doch diese Erfolge setzen sich im späteren Berufsleben nicht im gleichen Maße fort. Die Shell-Jugendstudie 2019 kommt zu dem Ergebnis, dass für junge Männer bei ihrer Berufswahlentscheidung Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten eine größere Rolle spielen; für junge Frauen stehen hingegen bei der Berufswahl die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben sowie die

Planbarkeit der Berufstätigkeit stärker im Fokus.²² Hierfür spricht auch das größere Spektrum an Ausbildungs- und Studienfächern, aus dem Männer ihre Auswahl treffen, im Vergleich zum eingeschränkten Spektrum, aus dem Frauen wählen. Mehr als die Hälfte der jungen Frauen konzentriert sich bei ihrer Berufsorientierung auf nur zehn Ausbildungsberufe – darunter kein handwerklich-technischer Beruf. Bei jungen Männern verteilt sich mehr als die Hälfte auf 20 Ausbildungsberufe.

Auch bei der Wahl des Studienfachs zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Die meisten Frauen entscheiden sich für geistes- oder sozialwissenschaftliche Studienfächer. Entsprechende Abschlüsse werden am Arbeitsmarkt nicht nur weniger nachgefragt, Absolventinnen und Absolventen dieser Fachrichtungen werden im Vergleich zu Absolventinnen und Absolventen mit Abschlüssen in den Fachbereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT) auch geringer entlohnt. Daher treten Frauen mit Universitäts- und Hochschulabschlüssen seltener als Männer in eine berufliche Laufbahn mit hohen Verdiensten ein. Junge Männer neigen dagegen eher zur Wahl der sogenannten MINT-Fächer. Diese Studienabschlüsse sind auf dem Arbeitsmarkt in der Regel stärker nachgefragt und bieten bessere Verdienstmöglichkeiten. In der Folge kommt es zu einer ungleichen Verteilung von Frauen und Männern über alle Branchen und Berufe mit nachhaltigen Auswirkungen auf die Verdienstsituation und Karriereentwicklung über das Erwerbsleben hinweg.

Im vorangegangenen Kapitel wurde dargestellt, wie unterschiedlich die gesellschaftliche Bewertung von Arbeit ist, dadurch ergeben sich negative Auswirkungen auf die Verdienststruktur von Tätigkeiten, die maßgeblich von Frauen ausgeübt werden. Die unterschiedliche Entlohnung zeigt sich bereits in der Ausbildung. In Ausbildungsberufen mit einem hohen Frauenanteil sind die Ausbildungsvergütungen deutlich geringer als in Berufen mit einem hohen Män-

²⁰ Vgl. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/155340/8187251d391f18eb26b85731050df54c/gleichstellungsscheck-fuer-kleine-und-mittlere-unternehmen-kmu-gleichstellungsscheck-data.pdf> [abgerufen am 20. Oktober 2021].

²¹ Vgl. https://www.gb-check.de/gb-check/DE/Wie_wende_ich_gb_check_an/03_Wie_Zertifikat/_node.html [abgerufen am 20. Oktober 2021].

²² Vgl. https://www.shell.de/about-us/shell-youth-study/_jcr_content/par/toptasks.stream/1570708341213/4a002dff58a7a9540cb9e83ee0a37a0ed8a0fd55/shell-youth-study-summary-2019-de.pdf [abgerufen am 20. Oktober 2021].



neranteil. Im dualen Ausbildungssystem verdienten Frauen 2020 im Bundesdurchschnitt 953 Euro. Die monatliche Ausbildungsvergütung männlicher Auszubildender lag im Bundesdurchschnitt bei 968 Euro.²³ In vollzeitschulischen Ausbildungsgängen wie z. B. Logopädie, Ergotherapie oder Physiotherapie, die überwiegend von Frauen gewählt werden, wird häufig überhaupt keine Vergütung gezahlt. Im Gegenteil, teilweise ist an Gesundheitsfachschulen noch immer ein Schulgeld zu entrichten.

Lösungsansätze

Um die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu schließen, ist ein ausgewogeneres Verhältnis von Frauen und Männern in allen Branchen und die gleichzeitige Aufwertung von frauentypischen Berufen zentrale Voraussetzung – nicht nur aus gleichstellungspolitischen Gründen. Vor dem Hintergrund des bestehenden Fachkräftemangels in bestimmten Berufen ist der Abbau der horizontalen Segregation innerhalb des Arbeitsmarktes ein wichtiger Baustein. Wenn junge Menschen in der Berufsorientierung die Chance haben, sich nach ihren Neigungen, Talenten und Fähigkeiten – unabhängig von Rollenstereotypen – für einen Beruf zu entscheiden, sind Gesellschaft und Arbeitsmarkt gut für die Herausforderungen der Zukunft aufgestellt.

Die Berufsorientierung von jungen Menschen beruht auf einem komplexen Zusammenspiel von strukturellen, kulturellen, institutionellen, familiären und individuellen Faktoren. In dieser Phase ist es besonders wichtig, dass junge Menschen geschlechtersensibel und klischeefrei begleitet und beraten werden. Nur so können sie die Berufswahl als Prozess gestalten, in dem sie ihre individuelle Geschichte sowie ihren persönlichen Kontext gerade in Hinblick auf mögliche Stereotypen reflektieren. Es erschließen sich neue Sichtweisen und Handlungsoptionen, die eine Berufswahl unabhängig von Geschlechterklischees möglich machen.

Damit neue Reflexions- und Handlungsspielräume geschaffen werden, braucht es in der Gruppe der am

²³ Vgl. <https://www.bibb.de/de/134294.php> [abgerufen am 20. Oktober 2021].

Berufswahlprozess junger Frauen und Männer Beteiligten eine besondere Sensibilisierung für dieses Thema. Angesprochen sind hier Lehrkräfte, Berufsberaterinnen und -berater der Arbeitsagenturen, aber auch außerschulische Partnerinnen und Partner in der Jugendarbeit. In der frühkindlichen Bildungsarbeit mit Kindern ist ein sensibler Umgang mit Klischees und Stereotypen genauso wichtig. Die Auseinandersetzung mit den eigenen Denkmustern und Erfahrungen hilft, sich selbst weiterzuentwickeln und in der Folge den Erziehungs- und Beratungsprozess möglichst wertfrei und ergebnisoffen zu gestalten. Wichtig hierbei ist es, dass die jungen Menschen nicht zu einer Berufswahl gedrängt werden, die ihnen nicht entspricht. Vielmehr geht es darum, ihnen Möglichkeitsräume zu eröffnen, die ihnen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Sozialisation nicht bewusst waren.

Die bundesweite „Initiative Klischeefrei“ macht sich für eine Berufs- und Studienwahl unabhängig von Geschlechterklischees stark. Es handelt sich dabei um einen bundesweiten Zusammenschluss von Partnerorganisationen aus Bildung, Politik, Wirtschaft, Praxis und Wissenschaft, der Maßnahmen zum Thema klischeefreie Berufs- und Studienwahl umsetzt, Partnerinnen und Partner vernetzt, Beispiele für gute Praxis bekannt macht und hilfreiche Informationsmaterialien zur Verfügung stellt.²⁴ Rheinland-Pfalz ist seit 2018 Mitglied in der „Initiative Klischeefrei“ und sorgt für eine politische Implementierung der Ziele der Initiative auf Landesebene. Einen wichtigen Beitrag leistet die Landesregierung auch mit Programmen wie dem „Ada-Lovelace-Projekt“²⁵, welches als Kompetenzzentrum für Frauen in MINT-Berufen²⁶ die Berufsorientierung von Mädchen abseits klassischer Rollenbilder unterstützt. Der jährlich stattfindende Girls’Day²⁷ leistet hierzu ebenfalls einen wichtigen Beitrag.

Im Rahmen der MINT-Strategie „Entdecken - Entwickeln - Zukunft gestalten“ des Ministeriums für Bil-

²⁴ Vgl. <https://www.klischee-frei.de/de/index.php> [abgerufen am 27. September 2021].

²⁵ Vgl. <https://ada-lovelace.de/> [abgerufen am 27. September 2021].

²⁶ MINT steht für Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik.

²⁷ Vgl. <https://girlsday.rlp.de/de/startseite/> [abgerufen am 27. September 2021].



dung wurden auf Landesebene seit 2017 eine Reihe von Maßnahmen und Projekten initiiert, die gezielt die Förderung von Mädchen und jungen Frauen in den Bereichen Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik in den Blick nehmen und bereits in den Kindertagesstätten ansetzen. Dazu zählt beispielsweise auch die Broschüre „MI(N)T machen erwünscht! – Qualitätskriterien für gendersensible MINT-Projekte“, in der Akteurinnen und Akteure entlang der Bildungskette Handlungsempfehlungen für die geschlechtersensible Planung, Durchführung und Weiterentwicklung von MINT-Projekten erhalten.

In jedem Kapitel finden sich Best-Practice-Beispiele aus Rheinland-Pfalz und Hinweise auf weiterführende Materialien, Ideen und Praxisvorschläge sowie Fortbildungsmöglichkeiten, die landesweit angeboten werden.

Aufteilung von bezahlter Erwerbs- und unbezahlter Sorgearbeit

Ausgangslage

Eine große Errungenschaft unserer heutigen Gleichstellung ist, dass Frauen sich frei entscheiden können, wie sie ihr zukünftiges Leben gestalten. Junge Frauen sind mindestens genauso gut ausgebildet wie junge Männer. Der Lebensweg als Hausfrau und Mutter ist ihnen nicht mehr vorgezeichnet. Trotz dieser Freiheit scheinen tradierte Rollenvorstellungen nach wie vor für die Lebensentscheidungen junger Menschen eine wesentliche Rolle zu spielen.

Aus der statistischen Analyse geht hervor, dass sich der Umstand, dass Kinder in einem Haushalt leben, erheblich auf die Erwerbsquote²⁸ von Frauen, aber kaum auf die Erwerbsquote von Männern auswirkt. In Haushalten ohne Kinder lag die Frauenerwerbsquote im Jahresdurchschnitt 2019 bei 78 Prozent, die entsprechende Männererwerbsquote lag im Jahresdurchschnitt 2019 bei 84 Prozent. In Haushalten mit Kindern lag die Frauenerwerbsquote bei 67 Prozent, die der Männer lag bei 82 Prozent. Wäh-

rend sich die Erwerbsquote von Frauen durch Kinder im Haushalt um elf Prozentpunkte reduzierte, verringerte sich die Männererwerbsquote lediglich um zwei Prozentpunkte. Bei einer Aufschlüsselung nach Altersgruppen fällt auf, dass der Unterschied zwischen den Geschlechtern in der Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen nur sieben Prozentpunkte beträgt, in der Altersgruppe der 25- bis 35-Jährigen ist er mit einem Unterschied von 13 Prozentpunkten fast doppelt so hoch.²⁹

Es sind mit 83 Prozent überwiegend Frauen, die in Teilzeit arbeiten, während der Männeranteil an den Teilzeiterwerbstätigen in Rheinland-Pfalz lediglich bei 17 Prozent liegt. Minijobs werden mit 61 Prozent in Rheinland-Pfalz ebenfalls überwiegend von Frauen ausgeübt. Gründe für die Teilzeittätigkeit waren im Jahr 2019 in Rheinland-Pfalz bei 29 Prozent der Frauen die Kinderbetreuung. Dies galt nur für 4,4 Prozent der in Teilzeit tätigen Männer. Zu 19 Prozent waren bei den Frauen sonstige Familienaufgaben, wie etwa Pflege von Angehörigen, der Grund für die Teilzeittätigkeit, bei den Männern galt dies nur für sechs Prozent der Teilzeitbeschäftigten.

Die entsprechenden Zahlen machen deutlich, dass nach wie vor eine sehr ungleiche Aufgabenverteilung von Frauen und Männern in den Familien besteht. Während der Mann maßgeblich durch Vollzeiterwerbsarbeit das Familieneinkommen sichert, übernimmt die Frau grundlegend die anfallende Sorgearbeit. Bei der Geburt eines Kindes unterbricht sie dafür für einige Zeit ihre Erwerbstätigkeit. Im Anschluss daran sind Frauen häufig nur noch im Rahmen einer Teilzeittätigkeit oder einer geringfügigen Beschäftigung erwerbstätig. Man spricht in diesem Zusammenhang vom sogenannten „Gender Care Gap“. Der Gender Care Gap erfasst, wie viel Prozent mehr Zeit Frauen täglich für die unbezahlte Sorgearbeit verwenden. Er liegt im Bundesdurchschnitt bei 52 Prozent.³⁰ Das

²⁹ Vgl. Teil B, Kapitel III, S. 69ff.

³⁰ Der Gender Care Gap wurde auf Basis der Daten der Zeitverwendungserhebungen des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2012 und 2013 ermittelt. Als Indikator für die geschlechtsspezifische Sorgearbeitslücke wurde er im Auftrag der Sachverständigenkommission für den 2. Gleichstellungsbericht entwickelt. Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.): Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Berlin 2020, S. 12.

²⁸ Die „Erwerbsquote“ ist der Anteil der Erwerbspersonen an der Bevölkerung im Alter von 15 bis 65 Jahren.



heißt, Frauen leisten täglich 87 Minuten mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Sofern es sich um Familien handelt, in denen Kinder leben, beträgt der Gender Care Gap im Bundesdurchschnitt sogar erschreckende 83 Prozent.³¹

Verteilung der Elternzeit

Erfreulicherweise nimmt die Inanspruchnahme von Elternzeit durch Männer immer stärker zu. Im Bundesdurchschnitt nehmen 41 Prozent der Männer Elternzeit. Das klingt erst einmal gut, allerdings handelt es sich dabei im Bundesdurchschnitt zu 80 Prozent nur um die zwei Partnermonate des Basiselterngeldes, die sonst verfallen würden. Das heißt, von einer generellen gleichmäßigeren Aufgabenverteilung kann hier nicht die Rede sein. Die Entscheidung darüber, wer wie lange zu Hause bleibt und wer in Vollzeit bzw. in Teilzeit arbeitet, hängt aber nicht nur von geschlechtsspezifischen Rollenvorstellungen ab, sondern auch davon, wer mehr bzw. weniger verdient. Paare entscheiden ganz pragmatisch, dass die- bzw. derjenige den Großteil der Elternzeit übernimmt und nur in Teilzeit arbeitet, die bzw. derjenige aktuell das niedrigere Einkommen hat. Das ist aus den vorher dargelegten Gründen in der Regel die Frau. Dadurch manifestieren sich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Der Teufelskreis bleibt somit bestehen. Je länger die Frau ohne Einkommen ist und der Mann gleichzeitig im Beruf steht und Gehaltserhöhungen erhält, desto mehr verstärken sich schon bestehende Einkommensunterschiede zwischen den beiden Elternteilen.

Beruflicher Wiedereinstieg nach der Elternzeit

Nach der Elternzeit gestaltet sich der berufliche Wiedereinstieg für Frauen häufig nicht ganz einfach. Für viele Frauen bedeutet die Familiengründung den Wechsel von einem Normalarbeitsverhältnis in ein atypisches Beschäftigungsverhältnis. Hierbei ist die Teilzeittätigkeit mit weniger als 20 Stunden Wochenarbeitszeit führend. Frauen finden sich vor allem in der Mitte ihres Erwerbslebens (Altersgruppe 35 bis 45 Jahre) überproportional in atypischen Beschäfti-

gungsverhältnissen wieder. Im Jahresdurchschnitt 2019 gingen 14 Prozent der erwerbstätigen Männer in Rheinland-Pfalz einer atypischen Beschäftigung nach. Der Anteil der Frauen war mit 36 Prozent erheblich höher. Während es sich bei einer Teilzeittätigkeit um eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit handelt, bei der zumindest theoretisch die Möglichkeit der Aufstockung auf Vollzeit oder vollzeitnahe Teilzeit besteht, stellen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine echte Karriere- und Armutsfalle für Frauen dar. Mehr als 61 Prozent der geringfügig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz sind Frauen.³² Mit den Minijobs war die Erwartung verbunden, dass sie, besonders für Frauen, als Brücke in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dienen. Das hat sich nicht bestätigt; vielmehr erweisen sich Minijobs für viele Frauen als berufliche Einbahnstraße, weil durch sie eine eigenständige Existenzsicherung nicht möglich ist. Während der Corona-Krise haben geringfügig Beschäftigte als Erste ihre Stellen verloren.³³ Sie haben keinen Anspruch auf Lohnersatzleistungen. Darüber hinaus erwerben geringfügig Beschäftigte nur minimale Rentenansprüche mit der Folge, dass mit längerer Dauer der geringfügigen Beschäftigung die Gefahr steigt, im Alter auf Leistungen der Grundsicherung angewiesen zu sein.

Lösungsansätze

Einen wichtigen Einfluss auf die Reduzierung des Gender Pay Gap hat die Angleichung der Arbeitszeit von Frauen und Männern. Aus dem statistischen Teil dieser Publikation geht hervor, dass sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz 2018 zu 17 Prozent aus dem Beschäftigungsumfang erklären lässt. Der geringere Beschäftigungsumfang von Frauen, häufig aufgrund von Familienaufgaben, geht mit einem niedrigeren Bruttostundenverdienst einher. Eine Lösung könnte hierbei ein Modell sein, bei dem beide Elternteile in vollzeitnaher Teilzeit tätig sind und die Familienaufgaben gleichermaßen aufteilen.

³² Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland: Faltblatt „Frauen und Männer am Arbeits- und Ausbildungsmarkt“ (Stichtag 30.06.20); <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/rd-rps/ueber-uns/chancengleichheit-am-arbeitsmarkt> [abgerufen am 20. Oktober 2021].

³³ Vgl. Grabka, M. M./Braband, C./Göbler, K.: Beschäftigte in Minijobs sind VerliererInnen der coronabedingten Rezession. In: DIW Wochenbericht Nr. 45/2020.

³¹ Ebenda.



Beide hätten die gleiche Zeit zur Verfügung, um sich ihrer beruflichen Entwicklung zu widmen und jeweils ein eigenständiges existenzsicherndes Erwerbseinkommen zu erzielen. Die Einkommen von Frauen und Männern würden sich dementsprechend stärker angleichen und beide könnten gleichberechtigt für ihre Alterssicherung vorsorgen. Die bisher vorherrschende Aufteilung, dass ein Elternteil – in der Regel der Mann – in Vollzeit arbeitet, während der andere Elternteil – in der Regel die Frau – in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis tätig ist, führt für die Betroffenen mittel- und langfristig zu großen Nachteilen.

Gleichmäßigere Verteilung der Elternzeit

Die höhere Inanspruchnahme von Elternzeit durch Väter wäre ein wichtiger Baustein zur Reduzierung des Gender Care Gap und damit auch des Gender Pay Gap. Viele junge Paare streben eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit an. Solange sie keine Kinder haben, wird dies auch gelebt. Allerdings setzt mit der Geburt des ersten Kindes vielfach eine Retraditionalisierung ein. Während vor der Geburt des ersten Kindes 71 Prozent der Paare im Bundesdurchschnitt das Doppelverdienst-Modell leben, sind es nach der Geburt des ersten Kindes nur noch 15 Prozent.³⁴ Obwohl Männer sich mehr Zeit für Kind und Familie wünschen, arbeiten sie nach der Familiengründung sogar mehr.³⁵ Vor diesem Hintergrund ist es ein wichtiges politisches Ziel, Rahmenbedingungen zu schaffen, die dazu führen, dass Väter mehr Elternzeit übernehmen. Die Pläne der neuen Bundesregierung, die Partnermonate beim Basis-Elterngeld um einen Monat zu erweitern, sind ein erster Schritt. Darüber hinaus brauchen wir Arbeitgebende und Betriebs- und Personalrätinnen und -räte, die eine Betriebs- und Führungskultur fördern, die Frauen und Männer gleichermaßen zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigt und sie beim Wieder-

einstieg nach einer Familienphase unterstützt. Der öffentliche Dienst als Arbeitgeber sollte sich hier als Vorreiter verstehen und eine Vorbildfunktion übernehmen. Dies ist insbesondere vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels eine Möglichkeit, sich als attraktiver Arbeitgeber zu positionieren.

Beruflichen (Wieder-)Einstieg nach Elternzeit unterstützen

Der entscheidende Einschnitt hinsichtlich ihrer Erwerbsbiografie stellt für viele Frauen nach wie vor die Geburt des ersten Kindes dar. Daher spielen Unterstützungsmaßnahmen zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit eine wichtige Rolle. Die rheinland-pfälzische Landesregierung unterstützt seit vielen Jahren mit verschiedenen Angeboten gezielt Frauen beim beruflichen Wiedereinstieg nach Eltern- bzw. Pflegezeit. So wurde durch die Kofinanzierung der Landesregierung in den vergangenen Jahren das Projekt „Perspektive Wiedereinstieg“ aus Mitteln der Bundesregierung und des Europäischen Sozialfonds (ESF) an zwei Standorten in Rheinland-Pfalz realisiert. Unter Mitwirkung von Unternehmen, Familien, Arbeitsagenturen, Trägern der Grundsicherung und haushaltsnahen Dienstleistern wurde mit diesem Projekt dazu beigetragen, dass der berufliche Wiedereinstieg nachhaltig gelingt. Insbesondere wurde erreicht, dass die Teilnehmenden an den Arbeitsmarkt herangeführt werden und eine ausbildungsadäquate und existenzsichernde Beschäftigung aufnehmen bzw. eine solche gar nicht erst aufgeben.

Darüber hinaus konnte durch die Beratungsstellen „Neue Chancen“ in den letzten Jahren wichtige Unterstützung geleistet werden. Das Projekt ist finanziert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus rheinland-pfälzischen Landesmitteln. In den bis Ende 2021 bestehenden drei Beratungsstellen „Neue Chancen“ im Land wurden in der ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 etwa 1000 Menschen zum beruflichen (Wieder-)Einstieg beraten und begleitet. Zielgruppe der Beratungsstelle „Neue Chancen“ in der vergangenen ESF-Förderperiode waren nicht erwerbstätige Personen aus der sogenannten

³⁴ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Kinder, Haushalt, Pflege – wer kümmert sich? Berlin 2020, S.28; <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/kinder-haushalt-pflege-wer-kuemmert-sich--160278> [abgerufen am 30. November 2021].

³⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt: Väter arbeiten häufiger als Männer ohne Kinder. Pressemitteilung Nr. 061 vom 20. Februar 2019; https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/02/PD19_061_122.html [abgerufen am 20. Januar 2022].



„Stillen Reserve“. Dabei handelt es sich vor allem um Personen, die insbesondere nach einer Familienphase (Eltern- und bzw. oder Pflegezeiten) in keinerlei Kontakt mit dem Arbeitsmarkt standen und auch nicht arbeitsuchend gemeldet waren. Vor dem Hintergrund der Erfahrungen in diesem Projekt in der vergangenen ESF-Förderperiode konnte ab 2022 eine Ausweitung der Beratungsstellen „Neue Chancen“ zu Beratungsstellen „Neue Chancen+“ realisiert werden. Die Zielgruppe der Beratungsstellen wurde erweitert. Seit Anfang 2022 werden auch Frauen betreut die bereits arbeitslos gemeldet sind oder die sich (noch) in einem Arbeitsverhältnis befinden, aber sich verändern bzw. verbessern wollen und beispielsweise von einem Minijob in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit wechseln möchten. Gerade in Folge der Corona-Pandemie ist es wichtiger denn je, dass Betroffene eine gute Beratung zum beruflichen (Wieder-)Einstieg bzw. zur beruflichen Weiterentwicklung bekommen.

Darüber hinaus unterstützt das Frauenministerium gezielt die berufliche Entwicklung von Alleinerziehenden³⁶ im Rahmen der landesgeförderten Maßnahme „FiT – Fortbildung in Teilzeit“. Sie können in dem Projekt einen qualifizierten Ausbildungsabschluss in einem Beruf der eigenen Wahl erwerben. In der ersten Phase werden sie in der beruflichen Orientierung unterstützt und erhalten individuelle schulische Förderung. Praktika ermöglichen die Überprüfung der Berufswahl. In der anschließenden Phase starten die Teilnehmenden in die individuelle betriebliche Umschulung bzw. Ausbildung in Teilzeit. Gerade in dieser Zeit werden die Teilnehmenden immer wieder mit verschiedenen Problemlagen z. B. bezüglich der Kinderbetreuung konfrontiert. Zu deren Lösung und um Ausbildungsabbrüche zu verhindern, erhalten sie während der gesamten Laufzeit bzw. Ausbildung individuelle sozialpädagogische Unterstützung.

Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Eine zentrale Rolle für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie stellt das Angebot einer flächen-

deckenden, verlässlichen, flexiblen und kostenfreien Kinderbetreuung dar. Dieses Ziel hat in Rheinland-Pfalz eine hohe Priorität. Daher besteht in Rheinland-Pfalz vollständige Gebührenfreiheit für alle Kinder ab dem vollendeten zweiten Lebensjahr bis zum Schuleintritt in Kindertageseinrichtungen und ein Rechtsanspruch auf sieben Stunden Betreuung am Stück. Arbeitgebende können etwa durch die Einrichtung von Betriebs-Kitas einen Beitrag leisten. Als erstes Bundesland hat Rheinland-Pfalz im Jahr 2002 ein Ausbauprogramm zum Ganztagsschulangebot gestartet und gilt damit bundesweit als Land der Ganztagschulen. Das Netz der Ganztagschulen wurde seither immer weiter verdichtet. Die rheinland-pfälzische Ganztagschule ist ein Erfolgsmodell und zu einem unverzichtbaren Bestandteil des Bildungsangebots geworden. Ein nächster wichtiger politischer Schritt ist die Umsetzung des Rechtsanspruchs auf ganztägige Bildungs- und Betreuungsangebote für Grundschulkindern, auf den die Bundesregierung und die Länder sich verständigt haben.

Ein weiterer wichtiger Faktor zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist auch die Flexibilisierung der Arbeit. Unter Pandemie-Bedingungen wurden die Möglichkeiten für die Arbeitszeitflexibilisierung, wie z. B. im Rahmen des zunehmend verbreiteten mobilen Arbeitens, verstärkt genutzt. Auch wenn der Rechtsanspruch auf Homeoffice sich bisher nicht durchsetzen konnte, so sollten auf betrieblicher bzw. tariflicher Ebene Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Mitarbeitenden die gewünschte Flexibilität zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Dies gewährleistet gleichzeitig den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, damit es zu keiner Entgrenzung der Arbeit im privaten Bereich kommt.

Eine weitere wichtige Voraussetzung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist eine unterstützende Kultur in Unternehmen. Väter, die gerne ihre berufliche Tätigkeit familienfreundlicher gestalten würden, befürchten häufig Nachteile im beruflichen Alltag, wie etwa einen Karriereknick oder fehlendes Verständnis des Arbeitgebers. Es braucht einen Bewusstseinswandel bei Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern in der Öffentlichkeit, aber auch bei je-

³⁶ In Rheinland-Pfalz handelt es sich bei 80 Prozent der Alleinerziehenden um Frauen.



der und jedem Einzelnen, um eine Kultur zu schaffen, in der eine gute und gleichberechtigte Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Mütter und Väter selbstverständlich ist. Information, Sensibilisierung und Vernetzung der maßgeblichen Partnerinnen und Partner in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik über mögliche Maßnahmen und deren Umsetzung können die Veränderungen unterstützen und fördern.

Fehlanreize abbauen

Weiterhin gilt es, staatliche Leistungen, die eine traditionelle Aufgabenteilung fördern und somit Fehlanreize für eine häftige Teilung unbezahlter Sorge- und bezahlter Erwerbsarbeit darstellen, abzubauen. Hier ist vor allem das sogenannte „Ehegattensplitting“ zu nennen. Durch die Zusammenveranlagung in der Einkommensteuer haben Paare steuerliche Vorteile, wenn eine Person in hohem Umfang erwerbstätig ist und die andere überhaupt nicht. Nimmt letztere eine Erwerbstätigkeit auf, schrumpft der Splittingvorteil.³⁷ Somit liegt dem Steuerrecht nach wie vor das Modell eines männlichen Ernährers mit einer Partnerin, die höchstens dazuverdient, zugrunde. Es stützt eine traditionelle Aufgabenverteilung und steht Bestrebungen nach mehr und gleichberechtigter Vereinbarkeit von Beruf und Familie im Weg. Folglich bedarf das Steuerrecht einer Weiterentwicklung. Die Einführung einer Individualbesteuerung würde diese Hürde beseitigen. Die Pläne der neuen Bundesregierung, die Kombination aus den Steuerklassen III und V in das heute schon mögliche Faktorverfahren der Steuerklasse IV zu überführen, stellen hier einen ersten wichtigen Schritt zur gleichstellungsorientierten Weiterentwicklung des Einkommenssteuerrechts dar. Die Steuerlast wird bei der Steuerklassenkombination IV/IV mit Faktorverfahren gerecht auf beide Eheleute aufgeteilt und wird Familien die gleichberechtigte Verteilung von beruflichen und familiären Aufgaben erleichtern.

³⁷ Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Eine Zusammenfassung. Berlin 2018.

Aufstieg in Führungspositionen

Ausgangslage

Je höher die Position einer bzw. eines Beschäftigten, desto höher das Einkommen. Die Tatsache, dass Frauen sehr viel seltener in Führungspositionen vertreten sind als Männer, schlägt bei der Erklärung zum Gender Pay Gap 2018 mit 17 Prozent zu Buche.³⁸ Der Frauenanteil an Führungskräften in Rheinland-Pfalz lag 2019 bei lediglich 30 Prozent, der der Männer bei 70 Prozent. Ein Rückblick bis zum Jahr 2011 macht deutlich, dass es hier so gut wie keine Entwicklung in den vergangenen Jahren gab.³⁹ Selbstverpflichtungen von Unternehmen haben praktisch keine Erfolge gezeigt.

In Teil B dieser Publikation fällt auf, dass bei Frauen mit dem Aufstieg in eine gehobene Position zwar der Verdienst steigt, allerdings nimmt mit Ansteigen der Position auch die Ungleichbehandlung zwischen den Geschlechtern zulasten der Frau zu. Während der Bruttoverdienst eines ungelerten Arbeitnehmers um sechs Prozent höher ist als der einer ungelerten Arbeitnehmerin, ist der Bruttostundenlohn eines Arbeitnehmers in leitender Stellung sogar um 16 Prozent höher als der einer leitenden Arbeitnehmerin.⁴⁰ Hierzu passt auch der Befund aus der statistischen Analyse, dass die Verdienstücke zwischen Frauen und Männern in atypischen Beschäftigungsformen niedriger ist als zwischen Frauen und Männern in Normalarbeitsverhältnissen.⁴¹

Lösungsansätze

Es bedarf gezielter Maßnahmen zur Förderung des Frauenanteils in Führungspositionen, wie etwa Quotenregelungen und gezielter Förderprogramme, um Veränderungen zu erzielen. Durch Frauen in Führungspositionen verändert sich das Verhältnis von Frauen und Männern in den Führungsetagen spürbar zugunsten der Frauen. Das liegt zum einen an der inspirierenden Wirkung, die weibliche Vorbilder auf andere Frauen haben. Zum anderen fördern und befördern Frauen andere Frauen. Erhöht sich der

³⁸ Vgl. Infografik 3, S. 8.

³⁹ Vgl. Teil B, Kapitel III, G27, S. 78.

⁴⁰ Vgl. Teil B, Kapitel II, S. 55.

⁴¹ Vgl. Teil B, Kapitel II, S. 56.



Frauenanteil in Führungspositionen, steigen auch die Beförderungs- und Aufstiegschancen weiblicher Beschäftigter auf den unteren Hierarchieebenen.

Immer wieder sprechen Arbeitgebende das Ziel aus, mehr Frauen in Führungspositionen etablieren zu wollen. Allerdings zeigen die Zahlen, dass die diesbezüglichen Entwicklungen sich sehr in Grenzen halten, solange sie auf Freiwilligkeit beruhen. Aus diesem Grund sind gesetzliche Vorgaben, wie sie durch das Erste und Zweite Führungspositionen-Gesetz getroffen wurden, von großer Bedeutung. Allerdings haben entsprechende gesetzliche Vorgaben in ihrer Reichweite klare Begrenzungen, daher ist es wichtig, dass ergänzend hierzu weitere konkrete Maßnahmen zur Förderung von Frauen ergriffen werden. Hier hat vor allem der öffentliche Dienst als Arbeitgeber eine wichtige Vorbildfunktion.

Erstes und Zweites Führungspositionen-Gesetz

Durch das Erste Führungspositionen-Gesetz (FüPoG I, Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst) gilt seit 2016 eine 30-Prozent-Geschlechter-Quotenregelung für die Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen. Seit dem Inkrafttreten des Führungspositionen-Gesetzes hat sich der Frauenanteil in den Aufsichtsräten, die unter die feste Quotenregelung fallen, von 25 Prozent (2015) auf 32,5 Prozent (2017, Zeitpunkt der Evaluation) erhöht und liegt inzwischen bei rund 35 Prozent (2020). Der Frauenanteil in Aufsichtsräten, denen nicht die feste Quote vorgegeben ist, stieg lediglich von 17,9 (2015) auf 19,9 Prozent (2017). Der Frauenanteil in den Vorständen hat sich seit 2015 nur geringfügig von 6,3 Prozent auf 7,7 Prozent (2017) erhöht. Diese Entwicklung in den vergangenen Jahren zeigt: Die Quote wirkt!

Am 12. August 2021 ist das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II, Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst) in Kraft getreten. Das Gesetz stellt eine Weiterentwicklung

des Ersten Führungspositionen-Gesetzes dar. Ziel des FüPoG II ist es, den Anteil von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst weiter zu erhöhen und eine gleichberechtigte Teilhabe zu erreichen. Um dieses Ziel zu erreichen, macht das Gesetz Vorgaben für die Privatwirtschaft und den öffentlichen Dienst.

Regelungen für die Privatwirtschaft

Börsennotierte und zugleich paritätisch mitbestimmte Unternehmen, deren Vorstand aus mehr als drei Mitgliedern besteht, müssen mindestens einen Vorstandsposten mit einer Frau bzw. mit einem Mann besetzen (Mindestbeteiligungsgebot). Bei Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes gilt das bereits bei mehr als zwei Mitgliedern im Geschäftsführungsorgan. Daneben soll die fixe Mindestquote von 30 Prozent für den Aufsichtsrat Anwendung finden.

Außerdem legt das FüPoG II fest, dass die Festlegung der Zielgröße Null für das unterrepräsentierte Geschlecht im Vorstand, in den beiden obersten Führungsebenen unterhalb des Vorstands und im Aufsichtsrat begründet werden muss. Im Handelsbilanzrecht werden entsprechende Berichtspflichten eingeführt. Das FüPoG I hatte lediglich die Benennung einer Zielgröße vorgeschrieben, was dazu führte, dass zahlreiche Unternehmen einfach die Zielgröße Null angaben. Aus der Evaluation zum Ersten Führungspositionen-Gesetz geht hervor, dass lediglich 458 der 2 101 betroffenen Unternehmen eine Zielgröße über null für das unterrepräsentierte Geschlecht für den Vorstand angegeben haben. Etwa ein Drittel hat sich gar nicht erst die Mühe gemacht, Zielvorgaben zu veröffentlichen.

Des Weiteren wird durch das FüPoG II der Sanktionsmechanismus bei Verstoß gegen Berichtspflichten wirksamer ausgestaltet. Unternehmen, die die Zielgröße Null ohne die neu festgelegte Begründung offenlegen, drohen empfindliche Bußgelder. Für Unternehmen, die gar keine Zielgröße bzw. Frist zur Zielerreichung für den Anteil des unterrepräsentierten Geschlechts in ihrem Vorstand angeben, wird die diesbezügliche Berichtspflicht klargestellt.



Ein Verstoß gegen diese Pflicht kann auch entsprechend sanktioniert werden.

Das Gesetz trägt außerdem zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei, indem es Mitgliedern der Geschäftsleitung in Aktiengesellschaften, Europäischen Gesellschaften und in einer GmbH bei Mutterschutz, Elternzeit, Krankheit und Pflege eines Familienangehörigen eine familienbedingte „Auszeit“ ermöglicht. Ein Mitglied eines Vorstands, der aus mehreren Personen besteht, hat das Recht, den Aufsichts- bzw. den Verwaltungsrat um den Widerruf seiner Bestellung mit Zusicherung seiner Wiederbestellung zu ersuchen, wenn wegen Mutterschutz, Elternzeit oder der Pflege eines Familienangehörigen oder Krankheit die mit der Bestellung verbundenen Pflichten vorübergehend nicht erfüllt werden können.

Regelungen für Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes und Körperschaften des öffentlichen Rechts

Es gilt eine feste Geschlechterquote von 30 Prozent für die Aufsichtsräte von Unternehmen mit Mehrheitsbeteiligung des Bundes (unter anderem Deutsche Bahn AG). Außerdem wird eine Mindestbeteiligung von einer Frau bzw. einem Mann in Vorständen vorgegeben, die mehr als zwei Mitglieder haben. Auch in Körperschaften des öffentlichen Rechts wie den Krankenkassen und bei Renten- und Unfallversicherungsträgern sowie bei der Bundesagentur für Arbeit gilt eine Mindestbeteiligung von einer Frau bzw. einem Mann in mehrköpfigen Vorständen.

Änderungen im Bundesgremiengesetz und im Bundesgleichstellungsgesetz

Die Anwendung einer 50-Prozent-Geschlechterquote in Aufsichtsgremien und wesentlichen Gremien des Bundes ist ab zwei vom Bund zu besetzenden Sitzen im Bundesgremienbesetzungsgesetz vorgegeben. Das Ziel der paritätischen Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen bis zum Jahr 2025 wird im Bundesgleichstellungsgesetz gesetzlich festgeschrieben.

Das Zweite Führungspositionen-Gesetz ist aus gleichstellungspolitischer Sicht eine wichtige Errungenschaft und eine wichtige Etappe auf dem Weg zur Erhöhung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst.

Im Sinne der Gleichstellung wäre es jedoch zielführender gewesen, anstelle eines Mindestbeteiligungsgebots für die Vorstände eine feste Quote einzuführen, wie sie in den Aufsichtsräten dieser Unternehmen bereits durch das Erste Führungspositionen-Gesetz vorgeschrieben ist. Des Weiteren sollte der Geltungsbereich für die bereits durch das FüPoG I eingeführte Quotenregelung für die Aufsichtsräte und das im FüPoG II eingeführte Mindestbeteiligungsgebot für Vorstände auf Unternehmen ausgeweitet werden, die nicht sowohl börsennotiert als auch paritätisch mitbestimmungspflichtig sind und deren Vorstand aus weniger als drei Mitgliedern besteht. Die Zahl der Unternehmen, die hierunter fallen, ist nämlich sehr begrenzt. Bundesweit sind lediglich 106 Unternehmen börsennotiert und paritätisch mitbestimmungspflichtig. 66 von ihnen haben einen Vorstand, der aus mehr als drei Mitgliedern besteht. In 24 dieser Unternehmen ist bisher keine Frau im Vorstand vertreten.⁴² Aktuell befinden sich vier börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen in Rheinland-Pfalz: BASF SE, Hornbach Baumarkt AG, KSB SE & Co. KGaA und WASGAU Produktions & Handels AG. Alle vier Unternehmen haben im Aufsichtsrat einen Frauenanteil von mehr als 30 Prozent. BASF, Hornbach und WASGAU haben mindestens ein weibliches Vorstandsmitglied.⁴³

Es bleibt abzuwarten, ob die neu eingeführte Begründungspflicht für die Angabe der Zielgröße Null tatsächlich steuernde Wirkung entfaltet. Wünschenswert wäre eine Regelung gewesen, die sicherstellt, dass die Angabe der Zielgröße Null überhaupt keine Option mehr für Unternehmen ist.

⁴² Vgl. <https://wob-index.de/wob185.html> [abgerufen am 1. September 2021].

⁴³ Vgl. FidAR – Frauen in die Aufsichtsräte e. V. (Hrsg.): WOMEN-ON-BOARD-INDEX 185, 2021.



Vorbildhafte Maßnahmen der Landesregierung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst

Die Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen des öffentlichen Dienstes in Rheinland-Pfalz ist ein zentrales Anliegen der Landesregierung. Gerade wenn es um Gleichstellung geht, kommt der öffentlichen Verwaltung eine besondere Vorbildfunktion zu. Um dieser besonderen Verantwortung gerecht zu werden, wurde 1995 das Landesgleichstellungsgesetz (LGG) erlassen, das am 30. Dezember 2015 durch ein neues LGG abgelöst wurde. Trotz der gesetzlichen Regelungen gibt es in Sachen Gleichstellung immer noch Handlungsbedarf. Dies zeigt sich insbesondere in der nach wie vor bestehenden Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, Gremien und höheren Entgelt- und Besoldungsgruppen sowohl in der Landes- als auch in der Kommunalverwaltung. Auch nimmt die Bedeutung von familienfreundlichen Rahmenbedingungen in den kommenden Jahren noch weiter zu. Die Mehrheit der Menschen wünscht sich heute ein partnerschaftliches Miteinander in Beruf und Familie. Ziel der Landesregierung ist es daher, mit guten Rahmenbedingungen Chancengerechtigkeit auf allen Ebenen für Frauen und Männer zu ermöglichen. Das Landesgleichstellungsgesetz enthält viele Regelungen, um sowohl die Gleichstellung als auch die Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie voranzubringen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss auch Führungskräften ermöglicht werden. Grundsätzlich geht das Landesgleichstellungsgesetz davon aus, dass Teilzeitarbeit auf allen Positionen und in allen Dienststellen möglich ist. Dies gilt ausdrücklich auch für Führungspositionen (vgl. § 7 Abs. 2 LGG). Eine Ausnahme liegt nur vor, wenn zwingende dienstliche Gründe dem entgegenstehen. Der Leitfaden „Führen in Teilzeit – und es geht doch!“⁴⁴ des rheinland-pfälzischen Frauenministeriums zeigt sehr anschaulich anhand von Praxisbeispielen von Führungskräften aus der Landesverwaltung Rheinland-Pfalz, was alles möglich ist.

⁴⁴ Bestellung der Publikation unter: <https://mffki.rlp.de/de/service/publikationen/>.

Um den Frauenanteil bei Führungsfunktionen und langfristig auch bei Gremien zu erhöhen, wurde das Mentoring-Programm „Mehr Frauen an die Spitze!“ entwickelt. Seit Beginn des Programms im Jahr 2010 werden pro Jahr 20 bis 24 Mentees ein Jahr lang von ihren Mentorinnen und Mentoren auf den Weg in eine Führungsposition begleitet. Alle obersten Landesbehörden beteiligen sich an diesem sehr erfolgreichen Programm.⁴⁵

Neben den Fördermöglichkeiten durch das Landesgleichstellungsgesetz setzt die Landesregierung auf ein Konzept zur „strategischen Personalplanung für Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung“, das im April 2020 durch den Ministerrat beschlossen wurde.⁴⁶ Mit diesem Konzept verfolgt die Landesregierung das Ziel, die Frauenquote in Führungspositionen in der Landesverwaltung weiter zu erhöhen. Unter anderem wurde beschlossen:

- allen Dienststellen einen Best-Practice-Katalog zur Verfügung zu stellen, der Personalentwicklungsmaßnahmen zur Verbesserung der Frauenquote in Führungspositionen enthält
- für Führungskräfte Fortbildungen und Workshops zum Thema „Strategische Personalentwicklung von Frauen in der Landesverwaltung“ anzubieten (neben einem theoretischen Teil sollen die Fortbildungen mit konkreten Praxisanwendungen verknüpft werden)
- ein konkretes Umsetzungsmodell zur Etablierung von Jobsharing als neues Arbeitszeitmodell auszuarbeiten
- das bewährte Mentoring-Programm der Landesregierung, „Mehr Frauen an die Spitze!“ durch ein Alumni-Netzwerk zu erweitern
- ein konkretes Konzept zur Einrichtung einer Kindertagespflege der Landesregierung am Standort Mainz zu entwickeln.

⁴⁵ Bestellung und Download der Publikation „Mehr Frauen an die Spitze!“ Das Mentoring-Programm für weibliche Nachwuchsführungskräfte in der rheinland-pfälzischen Landesregierung“ unter: <https://mffki.rlp.de/de/service/publikationen/>.

⁴⁶ Vgl. https://tpp-i.typo3web03.rlp.de/tppi-upload/new/generische_dokumente/ministerratssitzung_am_7_april_2020/top_04_frauen_in_fuehrungspositionen.pdf [abgerufen am 28. Oktober 2021].

IV. Entgelttransparenzgesetz als wichtiger Schritt gegen geschlechtsspezifische Entgelt-Ungleichheit

Die vorangegangenen Ausführungen zum Gender Pay Gap und seinen Ursachen haben deutlich gemacht, dass geschlechtsspezifische Entgelt-Ungleichheit nach wie vor zu den gravierendsten Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben zählt. Dabei haben Frauen ein Recht auf die gleiche Bezahlung wie Männer, denn es gilt der rechtliche Grundsatz der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern: Frauen und Männer müssen für die gleiche bzw. gleichwertige Arbeit das gleiche Entgelt verdienen.

Das Entgeltgleichheitsgebot fußt auf Artikel 3 Abs. 2 und Abs. 3 Grundgesetz. Darüber hinaus ergibt sich das Entgeltgleichheitsgebot aus § 7 Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Abs. 1 Nr. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes in Verbindung mit dem europarechtlichen Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Auf Ebene der Europäischen Union (EU) gilt der Rechtsgrundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ seit 1957. Er ist im Vertrag über die Arbeitsweise der EU in Artikel 157 geregelt.

Seit 2017 haben wir in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Das Entgelttransparenzgesetz verfolgt das Ziel, das Entgeltgleichheitsgebot zu stärken und durchzusetzen. Es geht also um die Umsetzung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht!“. Damit eine Frau weiß, dass sie schlechter bezahlt wird als ihr männlicher Kollege, muss sie erst einmal an die Information darüber gelangen. Allerdings ist in der Regel eine Offenheit bezüglich der gezahlten Entgelte und Entgeltregelungen in Unternehmen nicht gegeben. Vielen Frauen und Männern, die in einem Unternehmen die gleiche Arbeit leisten, ist die Tatsache, dass eine ungleiche Bezahlung vorliegt, gar nicht bewusst. Das liegt vor allem daran, dass in Deutschland nach wie vor der Grundsatz gilt: „Über Geld spricht man nicht!“ Das führt zu einer Intransparenz bezüglich der Einkommen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, von der vor allem Arbeitgeberin-

nen und Arbeitgeber profitieren. Denn solange nicht bekannt ist, wer wie viel verdient, gibt es auch keine Grundlage für die Annahme, dass die eigene Entlohnung niedriger bemessen ist als die von Kolleginnen und Kollegen, die die gleiche oder eine gleichwertige Tätigkeit ausführen. Nur wenn das Wissen über bestehende Ungleichbehandlung besteht, kann auch dagegen vorgegangen werden. Hierzu kann das Entgelttransparenzgesetz einen wichtigen Beitrag leisten.

Das Entgelttransparenzgesetz umfasst folgende drei Kernelemente:

1. Individueller Auskunftsanspruch

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten haben das Recht zu erfahren, was Kolleginnen und Kollegen des jeweils anderen Geschlechts mit vergleichbarer Beschäftigung verdienen. Der Auskunftsanspruch verpflichtet Arbeitgebende offenzulegen, welche Kriterien und Verfahren für die Entgeltfindung gelten. Dies gilt für das Entgelt der Person, die Auskunft fordert, sowie für das Entgelt für die entsprechende Vergleichstätigkeit des anderen Geschlechts.

2. Entgeltprüfverfahren

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten müssen regelmäßig ihre Entgeltstrukturen auf die Einhaltung der Entgeltgleichheit überprüfen. Betriebliche Prüfverfahren bestehen aus Bestandsaufnahme, Analyse und Ergebnisbericht. Dabei sind sie grundsätzlich frei in der Wahl von Instrumenten und Methoden sowie des Bewertungssystems, soweit diese den allgemeinen Bestimmungen des Entgeltgleichheitsgebots entsprechen.

3. Berichtspflicht

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten, die lageberichtspflichtig sind, müssen zudem regelmäßig in einem öffentlichen Bericht über den Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit berichten.



Reformbedarf am Entgelttransparenzgesetz

Im Juli 2019 legte die Bundesregierung erstmals ihren Bericht zur Wirksamkeit des Entgelttransparenzgesetzes sowie zum Stand der Umsetzung des Entgeltgleichheitsgebots in Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten vor. Die Kernergebnisse der dem Bericht zugrundeliegenden Evaluation zeigten, dass die drei Kernelemente des Gesetzes nicht die gewünschte Wirksamkeit entfalten, und bestätigen die bereits zum Inkrafttreten des Gesetzes geäußerte Kritik.

In lediglich 14 Prozent der Unternehmen, die unter den Anwendungsbereich des Auskunftsanspruches fallen – das sind alle Unternehmen mit mehr als 200 Beschäftigten –, haben Beschäftigte von ihrem Auskunftsanspruch Gebrauch gemacht. Eine Überprüfung ihrer Entgeltstrukturen haben weniger als die Hälfte der befragten Unternehmen durchgeführt. Offen bleibt, mit welchen Instrumenten und nach welchen Kriterien geprüft wurde. Der Berichtspflicht sind nach eigenen Angaben rund 44 Prozent der befragten Unternehmen nachgekommen. Eine exemplarische Auswertung ergab, dass lediglich 20 Prozent der nach dem Gesetz berichtspflichtigen Unternehmen einen veröffentlichten Bericht vorweisen konnten.

Durch die Ergebnisse der Evaluation wird deutlich, dass dieses Gesetz nachgeschärft werden muss, damit es konkrete Wirksamkeit für die Betroffenen entfalten kann. Aus diesem Grund hat Rheinland-Pfalz sowohl im Rahmen der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen/-ministerkonferenz (GFMK) als auch im Rahmen der Arbeits- und Sozialministerinnen/-ministerkonferenz (ASMK) einen Antrag zur Novellierung des Entgelttransparenzgesetzes unterstützt, der auf beiden Konferenzen verabschiedet wurde.⁴⁷

Im Antrag sprechen sich die entsprechenden Fachministerinnen und -minister der Länder für eine Ausweitung des individuellen Auskunftsanspruches von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auch auf Betriebe mit weniger als 200 Beschäftigten aus.

Denn selbstverständlich kann auch in kleineren Betrieben Entgeltdiskriminierung stattfinden. Das individuelle Auskunftsverfahren für Beschäftigte ist sehr kompliziert und trägt aufgrund seiner Ausgestaltung nur begrenzt zu mehr Transparenz bei. Daher ist es auch keine Überraschung, dass die tatsächliche Inanspruchnahme des individuellen Auskunftsanspruches bisher weit hinter den ohnehin niedrigen Erwartungen bei Einführung des Gesetzes zurückbleibt. Darüber hinaus hebt der Antrag hervor, dass es zur Durchsetzung des Entgeltgleichheitsanspruches wichtig wäre, ein Verbandsklagerecht einzuführen. Dieses würde den Individualanspruch der Beschäftigten wirksam ergänzen, denn die Hürden für die einzelne Arbeitnehmerin oder den einzelnen Arbeitnehmer, in einem aufwendigen gerichtlichen Verfahren das eigene Recht zu erstreiten, sind angesichts des bestehenden Abhängigkeitsverhältnisse für die meisten zu hoch.

Des Weiteren sollen zertifizierte Entgeltprüfverfahren für Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten verpflichtend sein. Außerdem soll die Berichtspflicht der Unternehmen um die Veröffentlichung der Gehaltsstatistiken aufgeschlüsselt nach Geschlecht erweitert werden. Bei Nichterfüllung dieser Pflicht sollen Sanktionsmöglichkeiten gegeben sein. Trotz aller kritischen Anmerkungen zum Entgelttransparenzgesetz stellt dieses eine wichtige Etappe zum Ziel Entgeltgleichheit dar. Aber wenn hier wirklich nachhaltige Veränderungen erzielt werden sollen, dann sind weitere gesetzliche Verpflichtungen notwendig.

Vor diesem Hintergrund ist es zu begrüßen, dass die Europäische Kommission im März 2021 einen Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments vorgelegt hat. Die Richtlinie dient der Stärkung der Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit durch Lohntransparenz und Durchsetzungsmechanismen.⁴⁸ Ziel des Richtlinienvorschlages ist die Durchsetzung des Entgeltgleichheitsgebots. Der Vorschlag enthält Maßnahmen zur

⁴⁷ Vgl. https://www.gleichstellungsministerkonferenz.de/documents/beschluesse-31-gfmk_1624560573.pdf, Top 6.1 [abgerufen am 13. September 2021].

⁴⁸ Vgl. COM/2021/93 final, https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2021/0201-0300/204-21.pdf?__blob=publicationFile&v=1 [abgerufen am 29. November 2021].



Entgelttransparenzgesetz als wichtiger Schritt

Förderung von Lohntransparenz und zur Stärkung der Rechtsdurchsetzung, die einen Fortschritt gegenüber den Regelungen im Entgelttransparenzgesetz

darstellen. Daher sind die Vorschläge frauenpolitisch sehr zu begrüßen. Derzeit wird der Richtlinienvorschlag innerhalb der Europäischen Union verhandelt.

Teil B:
Statistische Analyse zum
Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz
[Statistisches Landesamt
Rheinland-Pfalz]

I. Einleitung

Frauen verdienen im Durchschnitt 15 Prozent weniger als Männer

Im Jahr 2020 verdienten Frauen in Rheinland-Pfalz im Durchschnitt rund ein Siebtel weniger als Männer. Die geschlechtsspezifische Lohnlücke – der Gender Pay Gap – lag bei 15 Prozent. Das waren gut zwei Prozentpunkte weniger als ein Jahr zuvor. Dieser vergleichsweise starke Rückgang innerhalb von nur zwölf Monaten dürfte sehr wahrscheinlich im Zusammenhang mit der Zunahme der Kurzarbeit infolge der Corona-Pandemie stehen. So waren es zum einen verstärkt Frauen, die im Zuge der Corona-Pandemie in Kurzarbeit gehen mussten; zum anderen wurde Kurzarbeit häufiger in solchen Wirtschaftsbereichen beantragt, die tendenziell einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter aufweisen. Da das Kurzarbeitergeld jedoch nicht zum Bruttostundenverdienst zählt und somit nicht in die Berechnung des Gender Pay Gap einfließt, könnte die Entwicklung der Löhne und Gehälter von Frauen und Männern im Jahr 2020 teilweise auf einem Sondereffekt beruhen, der einen überdurchschnittlich starken Rückgang des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern nach sich zog. Langfristig betrachtet haben die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern gleichwohl spürbar abgenommen. Dies ist vor allem auf die Entwicklung der Löhne und Gehälter der Frauen zurückzuführen. Ihr durchschnittliches Arbeitsentgelt stieg zwischen 2010 und 2020 deutlich stärker als das der Männer. Im Vergleich zu 2010 ging der Gender Pay Gap in der Folge um fast sieben Prozentpunkte zurück.

Im Vergleich der Bundesländer nimmt Rheinland-Pfalz mit Blick auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle eine gute Position ein. So fiel der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz 2020 um drei Prozentpunkte niedriger aus als im bundesweiten Durchschnitt (18 Prozent). Werden nur die westdeutschen Länder miteinander verglichen, so kann nur Schleswig-Holstein ein noch geringeres Lohngefälle als Rheinland-Pfalz vorweisen.

Die positive Entwicklung im Zeitverlauf darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Erwerbs- und Verdienststrukturen von Frauen und Männern weiterhin sehr unterschiedlich sind. Vor allem im internationalen Vergleich wird deutlich, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand noch immer groß ist. Von den aktuell 27 Mitgliedsstaaten der Europäischen Union wiesen 2019 nur Estland, Lettland und Österreich einen höheren Gender Pay Gap als die Bundesrepublik Deutschland auf. Rheinland-Pfalz hätte 2019 mit einem Gender Pay Gap von etwas mehr als 17 Prozent nur den 21. Platz belegt.

Die Ursachen für den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied sind vielfältig. Oft gehen sie auf strukturelle Rahmenbedingungen zurück, die die individuellen Verhaltensweisen und Entscheidungen von Frauen und Männern prägen und beeinflussen. Ein wesentlicher Grund für den Verdienstabstand von Frauen und Männern ist z. B. die ungleiche Verteilung der beiden Geschlechter auf Branchen und Berufe. So sind Frauen häufiger in solchen Branchen und Berufen tätig, die sich generell durch ein geringeres Lohnniveau auszeichnen. Zu den weiteren Ursachen zählen unter anderem der im Durchschnitt geringere Beschäftigungsumfang von Frauen, der oftmals aus der Wahrnehmung familiärer Aufgaben (wie z. B. der Erziehung von Kindern und der Pflege von Angehörigen) resultiert, aber auch der Umstand, dass Frauen seltener in Führungspositionen vertreten sind und seltener Tätigkeiten mit erhöhtem Qualifikationsanspruch ausüben. Zudem kann von tradierten Rollenbildern ein eigenständiger Einfluss ausgehen, wenn sie bereits in der frühkindlichen Sozialisation erlernt werden und den späteren Bildungs- und Erwerbsverlauf der beiden Geschlechter unterschiedlich (vor-)prägen.

Werden nur solche Frauen und Männer miteinander verglichen, die sich durch eine weitgehend vergleichbare Arbeitsmarkt- und Berufsposition sowie durch ein ansonsten vergleichbares soziodemografisches Profil auszeichnen, fallen die geschlechtsspezifischen



Lohn- und Gehaltsunterschiede deutlich geringer aus. In Rheinland-Pfalz lag der um strukturelle Einflüsse bereinigte Gender Pay Gap 2018 bei fünf Prozent. Deutschlandweit fiel er – ebenso wie im Durchschnitt der westdeutschen Länder – mit sechs Prozent etwas höher aus.

Politische und gesellschaftliche Initiativen, wie etwa der Girls'Day und der Boys'Day, versuchen bereits seit vielen Jahren zu einem Abbau der strukturellen arbeitsmarkt- und berufsbezogenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern beizutragen. Auch legislative Maßnahmen wie die Verabschiedung des Gesetzes für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (2015) oder des Entgelttransparenzgesetzes (2017) zielen darauf ab, den Gender Pay Gap zu verringern, um so geschlechtsspezifische Ungleichheiten abzubauen und die soziale und ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Zu diesem Zweck trat 2021 unter anderem das Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II) in Kraft. Das Gesetz zur Ergänzung und Änderung der Regelungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst soll insbesondere dazu beitragen, den Anteil von Frauen in Vorständen großer Unternehmen zu erhöhen. Nicht zuletzt hat es sich die Bundesregierung im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, den Verdienstunterschied von Frauen und Männern bis 2030 auf maximal zehn Prozent zu reduzieren. Im Rahmen der rheinland-pfälzischen Nachhaltigkeitsstrategie ist es das Ziel der Landesregierung, den Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz unter dem Wert von Deutschland zu stabilisieren.

Um dieses Ziel zu erreichen, bedarf es einer umfassenden und soliden Datengrundlage. Daher hat der Landtag Rheinland-Pfalz die Landesregierung aufgefordert, „einen detaillierten Überblick über die

Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Landesamt zu erarbeiten“.¹ Der Landtag Rheinland-Pfalz stellt in diesem Zusammenhang fest: „Ein geringer finanzieller Spielraum geht mit einer Einschränkung gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten einher. Deswegen ist es von Bedeutung, das Ausmaß des Verdienstdifferentials von weiblichen und männlichen Beschäftigten in unserem Land genauer zu quantifizieren und die den Differenzen zugrunde liegenden Ursachen zu ermitteln. Diese detaillierten Ergebnisse können als Basis für die Entwicklung von konkreten politischen Initiativen genutzt werden.“²

Der Bericht „Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern – Analysen zum Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz“ kommt diesem Auftrag nach, indem zum einen die unterschiedliche Entwicklung der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern zwischen 2010 und 2020 detailliert untersucht wird. Neben einer Betrachtung der Verdienstunterschiede nach unternehmens- und tätigkeitsbezogenen Merkmalen werden auch Verdienstunterschiede nach soziodemografischen und sozioökonomischen Eigenschaften der Beschäftigten in Rheinland-Pfalz behandelt. Zudem geht der Bericht auf ausgewählte Determinanten ungleicher Erwerbs- und Verdienststrukturen der Geschlechter ein, die dem Berufseinstieg vorgelagert sind, und zeigt in diesem Zusammenhang unter anderem auf, wie sich die Bildungsbeteiligung und die Bildungserfolge von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz im vergangenen Jahrzehnt entwickelt haben. Abschließend erfolgt eine tiefergehende Ursachenanalyse des Gender Pay Gap, indem der spezifische Einfluss einzelner Determinanten auf das Verdienstgefälle zwischen Frauen und Männern ermittelt wird.

1 Landtag Rheinland-Pfalz (2020): Frauen verdienen mehr: Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht. Beschluss zur Landtagsdrucksache 17/11513, S. 3.

2 Ebenda.



Info: Equal Pay Day erinnert an den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern

Am 10. März 2021 fand der Equal Pay Day in Deutschland bereits zum vierzehnten Mal statt. Zu den wichtigsten Zielen des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gehört es, ein öffentliches Bewusstsein für den nach wie vor bestehenden Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern zu schaffen sowie über die Strukturen und die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke aufzuklären. Das Datum ist keineswegs zufällig gewählt. Der Equal Pay Day fällt jährlich auf den Tag, der sich rechnerisch ergibt, wenn man den prozentualen Abstand des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes zwischen Frauen und Männern, den sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap, auf 365 Kalendertage umlegt. Das Datum zeigt also an, bis zu welchem Tag eines Jahres Frauen – würden sie den gleichen Stundenlohn wie ihre männlichen Kollegen erhalten – unentgeltlich arbeiten, während Männer bereits ab dem 1. Januar bezahlt würden. Der Abstand des Equal Pay Day zum Jahresbeginn ist umso geringer, je schwächer der Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern ausgeprägt ist. Grundlage der Berechnung sind stets die Verdienstdaten des vorangegangenen Jahres.

Ein Blick zurück verdeutlicht, dass der Equal Pay Day zuletzt immer näher an den Jahresanfang herangerückt ist. Dies gilt für den rheinland-pfälzischen Equal Pay Day – also den Tag, der sich allein aus dem Lohnabstand zwischen rheinland-pfälzischen Frauen und Männern ergibt – noch etwas mehr als für den bundesweiten Equal Pay Day. Während der Equal Pay Day bei einer bundesweiten Betrachtung auf Basis der Verdienstdaten 2020 auf den 10. März fiel, war es 2010 noch der 22. März. In Rheinland-Pfalz hätte er 2010 am 21. März und 2020 am 24. Februar begangen werden müssen.¹

Werden die einzelnen Bundesländer miteinander verglichen, so ist die kalendarische Spannweite der bundeslandspezifischen Equal Pay Days 2020 vergleichsweise groß. So lagen zwischen dem Equal Pay Day in Baden-Württemberg und in Thüringen 2020 rechnerisch 65 Kalendertage, also mehr als zwei Monate. Während der Equal Pay Day in Baden-Württemberg auf den 25. März gefallen wäre, hätte er in Thüringen bereits am 19. Januar begangen werden können. Im Jahr 2010 war die Spannweite noch etwas größer. Zwischen dem errechneten Equal Pay Day in Baden-Württemberg (8. April) und dem Equal Pay Day in Mecklenburg-Vorpommern (14. Januar) lagen eine Dekade zuvor 84 Kalendertage, also fast drei Monate.

Seinen Ursprung hat der Equal Pay Day in den USA. Dort machte der Verband der Business and Professional Women 1988 erstmals mit einem eigenen Aktionstag – der sogenannten „Red Purse Campaign“, die sinnbildlich auf die roten Zahlen in den Geldbörsen von Frauen aufmerksam machen sollte – auf die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede aufmerksam. Seitdem haben ihn zahlreiche weitere Länder für sich adaptiert. In Deutschland wird er seit 2008 auf Initiative des deutschen Verbandes der Business and Professional Women begangen. Auf Betreiben der Europäischen Kommission begeht die Europäische Union den Equal Pay Day seit 2011.

¹ Die Verdienstdaten zur Ermittlung des Datums, an dem der Equal Pay Day öffentlich begangen wird, beruhen auf den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung und sind somit stets vorläufig. Liegen die Ergebnisse der alle vier Jahre erhobenen Verdienststrukturerhebung vor, werden die auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung ermittelten Bruttostundenverdienste, die zwischen zwei Verdienststrukturerhebungen liegen, nachträglich korrigiert. Daher kann das rückwirkend ermittelte Datum des Equal Pay Day von dem Datum, an dem der Equal Pay Day tatsächlich begangen wurde, abweichen.

II. Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz

1. Die Entwicklung der Verdienststrukturen im Überblick

Günstige gesamtwirtschaftliche Entwicklung seit 2010

Trotz des tiefen Einbruchs, den die Corona-Pandemie 2020 verursachte, entwickelte sich die rheinland-pfälzische Wirtschaft im vergangenen Jahrzehnt positiv. Zwischen 2010 und 2020 nahm das Bruttoinlandsprodukt um mehr als sieben Prozent zu. Die Wirtschaft wuchs in den meisten Jahren der letzten Dekade. Am kräftigsten legte sie 2010 zu (+5,3 Prozent); dies war allerdings wohl eher ein Basiseffekt infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise, die 2009 zu einem kräftigen Rückgang der Wirtschaftsleistung führte (-5 Prozent). In den Jahren 2013 und 2019 stagnierte die gesamtwirtschaftliche Wertschöpfung – 2013 durch ein schwaches Verarbeitendes Gewerbe und eine schwache Bauwirtschaft und 2019 allein infolge einer schwächelnden Industrie. In beiden Jahren verhinderte das Wachstum in den Dienstleistungsbereichen eine Rezession. Im Jahr 2020 verursachten die Corona-Pandemie und die Maßnahmen zu ihrer Eindämmung einen kräftigen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts (-4 Prozent).

Von der positiven langfristigen Entwicklung profitierte der Arbeitsmarkt. Die Nachfrage nach Arbeitskräften nahm zu. Lag die Zahl der von den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern gemeldeten offenen Stellen im Jahresdurchschnitt 2010 erst bei 17 048, hatte sie sich binnen einer Dekade zwischenzeitlich mehr als verdoppelt. Im Jahresdurchschnitt 2018 meldete die Bundesagentur für Arbeit 40 467 offene Stellen; 2020 waren es immer noch 30 971. Gleichzeitig nahm die Zahl der Menschen, die auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit waren, ab. Die jahresdurchschnittliche Zahl der Arbeitslosen verringerte sich zwischen 2010 und 2019 von 119 900 auf 97 700, also um fast ein Fünftel. Die Ar-

beitslosenquote sank von 6,4 auf 4,8 Prozent. Corona-bedingt stieg die Arbeitslosenzahl 2020 allerdings wieder auf 117 900 und die Arbeitslosenquote auf 5,7 Prozent. Die Zahl der Erwerbstätigen erhöhte sich im vergangenen Jahrzehnt bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie kontinuierlich. Hatten 2010 erst 1,91 Millionen Menschen in Rheinland-Pfalz einen Arbeitsplatz, waren es 2017 erstmals mehr als zwei Millionen. Im Jahr 2019 erreichte die Zahl der Erwerbstätigen ihren Höhepunkt (2,05 Millionen). Durch die Corona-Krise nahm die Zahl der Erwerbstätigen 2020 erstmals seit 2009 wieder leicht ab; sie sank um 30 000 auf 2,02 Millionen. Das war der erste Rückgang seit 2009.

Die positive langfristige gesamtwirtschaftliche Entwicklung in Rheinland-Pfalz spiegelt sich in der Entwicklung der Löhne und Gehälter wider; sie stiegen kräftig. Das gilt für die Löhne und Gehälter sowohl der weiblichen als auch der männlichen Beschäftigten; jedoch stiegen sie in unterschiedlichem Ausmaß.

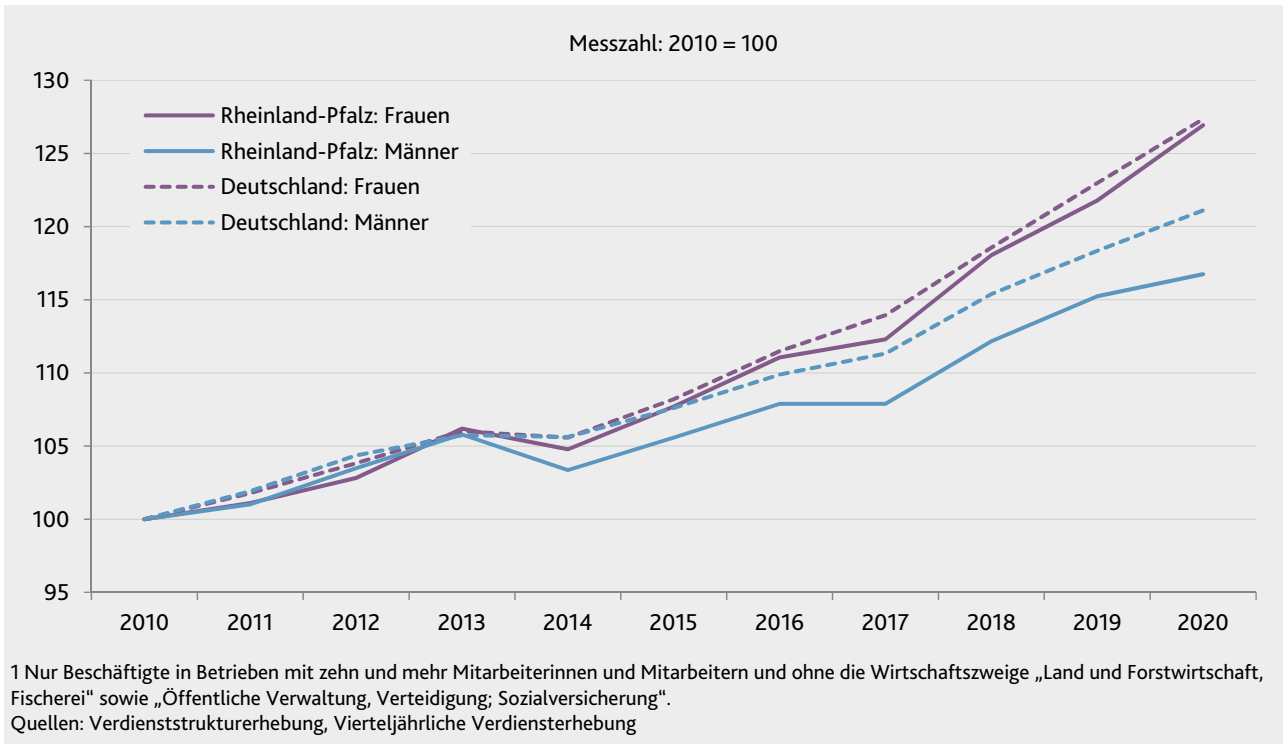
Löhne und Gehälter der Frauen steigen stärker als Löhne und Gehälter der Männer

Frauen, die in einem rheinland-pfälzischen Betrieb beschäftigt sind, beziehen im Durchschnitt immer noch ein geringeres Arbeitsentgelt als Männer. An dem grundlegenden Entlohnungsunterschied hat sich in den vergangenen zehn Jahren nichts geändert. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter belief sich 2020 auf 18,48 Euro. Männliche Beschäftigte kamen dagegen im Durchschnitt auf einen Bruttostundenverdienst von 21,74 Euro. Frauen verdienten 2020 im Mittel also gut drei Euro weniger als ihre männlichen Kollegen.

Im Zeitverlauf hat der Verdienstabstand zwischen beiden Geschlechtern allerdings erkennbar abgenommen. Dies ist auf die günstigere Entwicklung der Löhne und Gehälter der weiblichen Beschäftigten zurückzuführen. Sie stiegen in der vergan-



G1 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne 2010–2020¹ nach Geschlecht in Rheinland-Pfalz und in Deutschland



genen Dekade prozentual stärker als die Löhne und Gehälter männlicher Beschäftigter. So belief sich der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen in Rheinland-Pfalz im Jahr 2010 erst auf 14,56 Euro; Männer kamen im Durchschnitt auf 18,62 Euro. Während männliche Beschäftigte bis 2020 lediglich einen Lohnanstieg von 17 Prozent realisieren konnten, wuchs der Verdienst weiblicher Beschäftigter im gleichen Zeitraum um 27 Prozent.

Mit Blick auf die Entwicklung der Löhne und Gehälter im Jahr 2020 sollte allerdings beachtet werden, dass diese vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie auf einem Sondereffekt beruhen könnte. So stiegen die Löhne und Gehälter weiblicher Beschäftigter gegenüber 2019 um 4,2 Prozent und damit deutlich stärker als im langjährigen Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2020 (+2,4 Prozent). Die Löhne und Gehälter männlicher Beschäftigter stiegen 2020 gegenüber 2019 zwar ebenfalls (+1,3 Prozent), jedoch erkennbar schwächer als im langjährigen Durchschnitt (+1,6 Prozent). Ursache für diesen Geschlechterunterschied könnte sein, dass Frauen im Zuge der Corona-Pandemie häufiger in Kurzarbeit

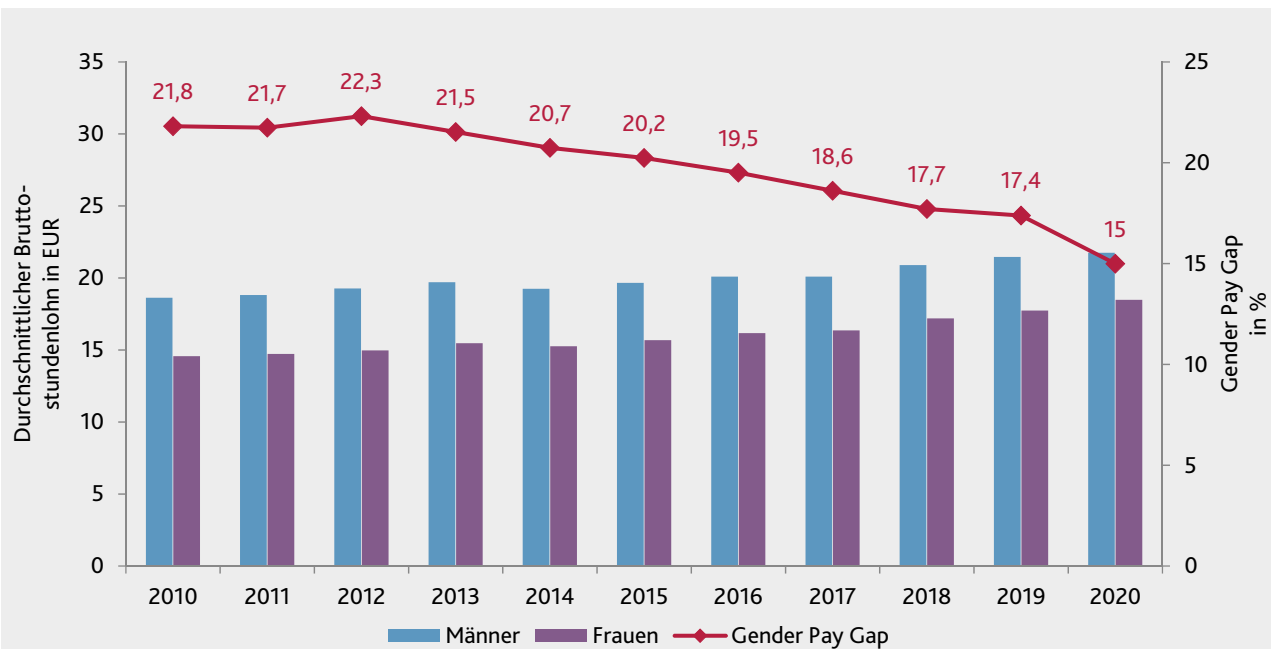
gehen mussten als Männer. Da Kurzarbeitergeld nicht in die Berechnung des Bruttostundenverdienstes eingeht, könnte dieser Umstand dazu geführt haben, dass der Lohn- und Gehaltszuwachs von Frauen überdurchschnittlich stark ausfiel. Voraussetzung dafür wäre, dass vor allem weibliche Beschäftigte, die 2020 eine geringe Lohn- bzw. Gehaltssteigerung hätten erwarten dürfen, in Kurzarbeit gingen.

Gegenüber dem bundesweiten Durchschnitt entwickelten sich die Löhne und Gehälter der Männer in Rheinland-Pfalz langfristig betrachtet etwas schwächer. Auf Bundesebene konnten Männer ihren Bruttostundenverdienst zwischen 2010 und 2020 um 21 Prozent steigern. Bei den Frauen stiegen die Löhne und Gehälter im Bundesdurchschnitt um 27 Prozent, also genauso stark wie in Rheinland-Pfalz. Folglich fiel die Verringerung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern in der letzten Dekade auf Bundesebene etwas schwächer aus als in Rheinland-Pfalz. Während sich der Lohnunterschied zwischen 2010 und 2020 in Rheinland-Pfalz von 4,06 Euro auf 3,26 Euro reduzierte, verringerte er sich bundesweit nur ganz leicht von 4,19 Euro auf 4,16 Euro.



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

G2 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2010–2020¹ nach Geschlecht



¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.
Quellen: Verdienststrukturerhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung

Gender Pay Gap sinkt auf 15 Prozent

Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern wird mit dem Gender Pay Gap prozentual gemessen. Dazu wird die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der männlichen und der weiblichen Beschäftigten ermittelt und zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der männlichen Beschäftigten ins Verhältnis gesetzt. Da bei dieser einfachen Gegenüberstellung der Bruttostundenverdienste strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern unberücksichtigt bleiben (z. B. die höhere Teilzeitquote unter den weiblichen Beschäftigten), wird diese Maßzahl auch als „unbereinigter“ Gender Pay Gap bezeichnet.

In Rheinland-Pfalz wie in Deutschland nimmt der unbereinigte Gender Pay Gap seit einigen Jahren kontinuierlich ab. Das ist deshalb hervorzuheben, weil der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern lange Zeit relativ stabil war. Zwischen 2006 und 2016 lag der durchschnittliche Verdienst weiblicher Beschäftigter in Rheinland-Pfalz nahezu konstant um etwa ein Fünftel unter dem Verdienst ihrer männlichen Kollegen. Die Schwankungsbrei-

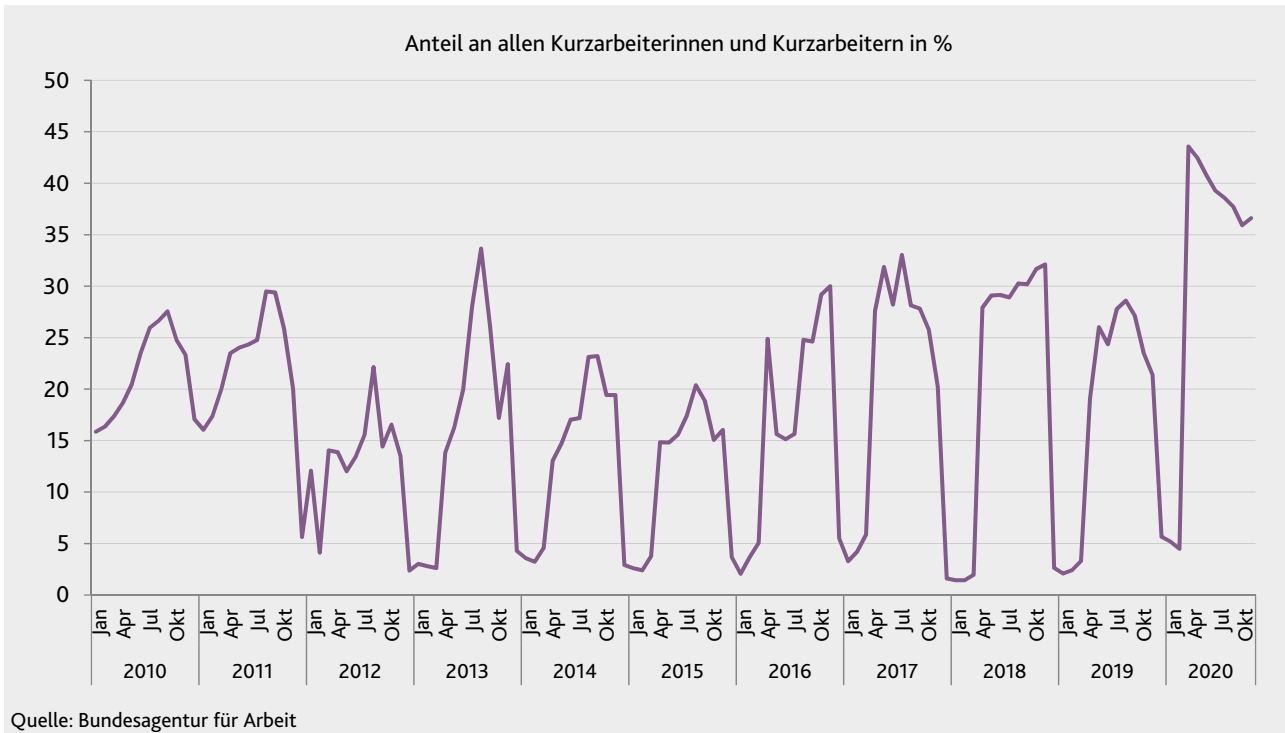
te des Gender Pay Gap betrug in diesem Zeitraum weniger als drei Prozentpunkte. Ähnliches galt für Deutschland insgesamt. Bundesweit war der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern allerdings etwas stärker ausgeprägt als in Rheinland-Pfalz. Dies ist unter anderem auf die bundesweit höhere Heterogenität der Lohn- und Gehaltsstrukturen zurückzuführen. So divergieren die Löhne und Gehälter zwischen den Beschäftigten in den ostdeutschen Ländern und den Beschäftigten in den westdeutschen Ländern erheblich.

Im Jahr 2020 lag der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz bei 15 Prozent und damit um gut sieben Prozentpunkte niedriger als noch zu Beginn des vergangenen Jahrzehnts. Bundesweit sank der Gender Pay Gap in diesem Zeitraum nur um vier Prozentpunkte; nach 22 Prozent im Jahr 2010 verringerte er sich bis 2020 auf 18 Prozent.

Einen besonders starken Rückgang erfuhr der unbereinigte Gender Pay Gap im vergangenen Jahr. Zwischen 2019 und 2020 sank er in Rheinland-Pfalz um mehr als zwei Prozentpunkte. Bundesweit betrug der Rückgang knapp einen Prozentpunkt. Zu dieser



G3 Kurzarbeiterinnen 2010–2020 nach Kalendermonaten



Entwicklung dürften aber Sondereffekte im Zuge der Corona-Pandemie beigetragen haben.

Sondereffekte im Zuge der Corona-Pandemie

Die Coronapandemie hat in der rheinland-pfälzischen Wirtschaft tiefe Spuren hinterlassen. Nur wenige Branchen wurden im Verlauf des Jahres 2020 nicht von der Pandemie und von den Schutzmaßnahmen zu ihrer Eindämmung getroffen. Dennoch sind die Bruttolöhne und -gehälter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz während der Pandemie gestiegen. Konnten männliche Beschäftigte in Rheinland-Pfalz zwischen 2019 und 2020 im Durchschnitt ein Lohnwachstum von 1,3 Prozent realisieren, erhöhten sich die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne und -gehälter weiblicher Beschäftigter im Mittel um 4,2 Prozent. Entsprechend deutlich fiel der Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gap aus.

Diese auf den ersten Blick erfreuliche Entwicklung könnte jedoch durch einen weniger erfreulichen Sondereffekt verursacht worden sein: Denn die Corona-Pandemie hat zu einer massiven Ausweitung der

Kurzarbeit geführt, von der Frauen und Männer in unterschiedlichem Ausmaß betroffen sind. Das zeigen die Daten der Bundesagentur für Arbeit.

Die Zahl der Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeiter stieg 2020 allein von Februar bis März von 18 118 auf 105 979. Im April waren sogar 218 732 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Rheinland-Pfalz in Kurzarbeit. Seitdem ist ihre Zahl wieder gesunken. Im Oktober des vergangenen Jahres waren zuletzt noch 66 971 Personen von Kurzarbeit betroffen.

Eine detailliertere Auswertung nach dem Geschlecht verdeutlicht, dass der kräftige Anstieg ganz wesentlich auf den Zugang von Frauen in die Kurzarbeit zurückzuführen ist. So betrug der Anteil der Kurzarbeiterinnen an allen Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern im Durchschnitt des Zeitraums Januar bis Oktober 2020 in Rheinland-Pfalz 39 Prozent. In keinem anderen Jahr seit 2010 wurde im Durchschnitt der ersten zehn Monate eines Kalenderjahres ein vergleichbar hoher Wert erreicht. Die Spanne des Frauenanteils unter den Kurzarbeiterinnen und Kurzarbeitern variiert in diesem Zeitraum zwischen 3,8 Prozent im Jahr 2018 und 21 Prozent im Jahr 2011.



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

Mit Blick auf die Entwicklung des Gender Pay Gap ist zu beachten, dass Kurzarbeit zu Lohnkürzungen führt, die durch das Kurzarbeitergeld teilweise ausgeglichen werden. Da Kurzarbeitergeld aber nicht zum Bruttostundenverdienst zählt, geht es in die Berechnung des Gender Pay Gap nicht ein. Deshalb kann auf Grundlage der bisher vorliegenden Daten nicht abschließend beurteilt werden, ob die Ausweitung der Kurzarbeit 2020 zu der Verringerung des Gender Pay Gap beigetragen hat. Dies wäre unter anderem dann zu erwarten, wenn Männer in höher entlohnenden Verdienstgruppen verstärkt in Kurzarbeit gegangen sind, da der durchschnittliche Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter im Nachgang gesunken wäre. Der gleiche Effekt würde eintreten, wenn umgekehrt überdurchschnittlich viele Frauen in niedriger entlohnenden Verdienstgruppen in Kurzarbeit gegangen sind, da dadurch ihr durchschnittlicher Bruttostundenlohn gestiegen wäre.

Nachdem im Zuge der Corona-Pandemie zum einen verstärkt Frauen in Kurzarbeit gehen mussten und zum anderen Kurzarbeit häufiger in solchen Wirtschaftsbereichen beantragt wurde, die tendenziell einen höheren Anteil weiblicher Beschäftigter im Niedriglohnbereich aufweisen (unter anderem im Gastgewerbe), spricht allerdings einiges dafür, dass der Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gap 2020 wenigstens teilweise auf Sondereffekten beruht, die durch die Corona-Pandemie verursacht wurden.

Rheinland-Pfalz belegt im Ländervergleich einen Mittelfeldplatz

Mit einem unbereinigten Gender Pay Gap in Höhe von 15 Prozent fiel der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz 2020 um drei Prozentpunkte geringer aus als im bundesweiten Durchschnitt (18 Prozent). Im Vergleich der Bundesländer belegt Rheinland-Pfalz damit den achten Rang.

Angeführt wurde das Ranking von den sechs ostdeutschen Ländern, in denen der Verdienstunterschied durchgängig schwächer ausgeprägt war als in den zehn westdeutschen Ländern. In Thüringen, das im Vergleich der Bundesländer den geringsten Verdienstabstand

aufwies, belief sich das Lohngefälle 2020 lediglich auf fünf Prozent. Auch in Mecklenburg-Vorpommern und in Brandenburg sowie in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Berlin war der Verdienstabstand relativ gering; er betrug höchstens zehn Prozent. Damit wurde die angestrebte Zielmarke der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie, wonach sich der unbereinigte Gender Pay Gap auf maximal zehn Prozent belaufen soll, nur von den sechs ostdeutschen Bundesländern erreicht. Alle westdeutschen Länder lagen zum Teil deutlich über diesem Zielwert. Besser als Rheinland-Pfalz schnitt von den alten Bundesländern nur Schleswig-Holstein mit einer Lohndifferenz von 13 Prozent ab. Die beiden Stadtstaaten Hamburg und Bremen (21 bzw. 22 Prozent) sowie die beiden wirtschaftsstarken Länder Bayern und Baden-Württemberg (22 bzw. 23 Prozent) waren am weitesten vom Zielwert entfernt.

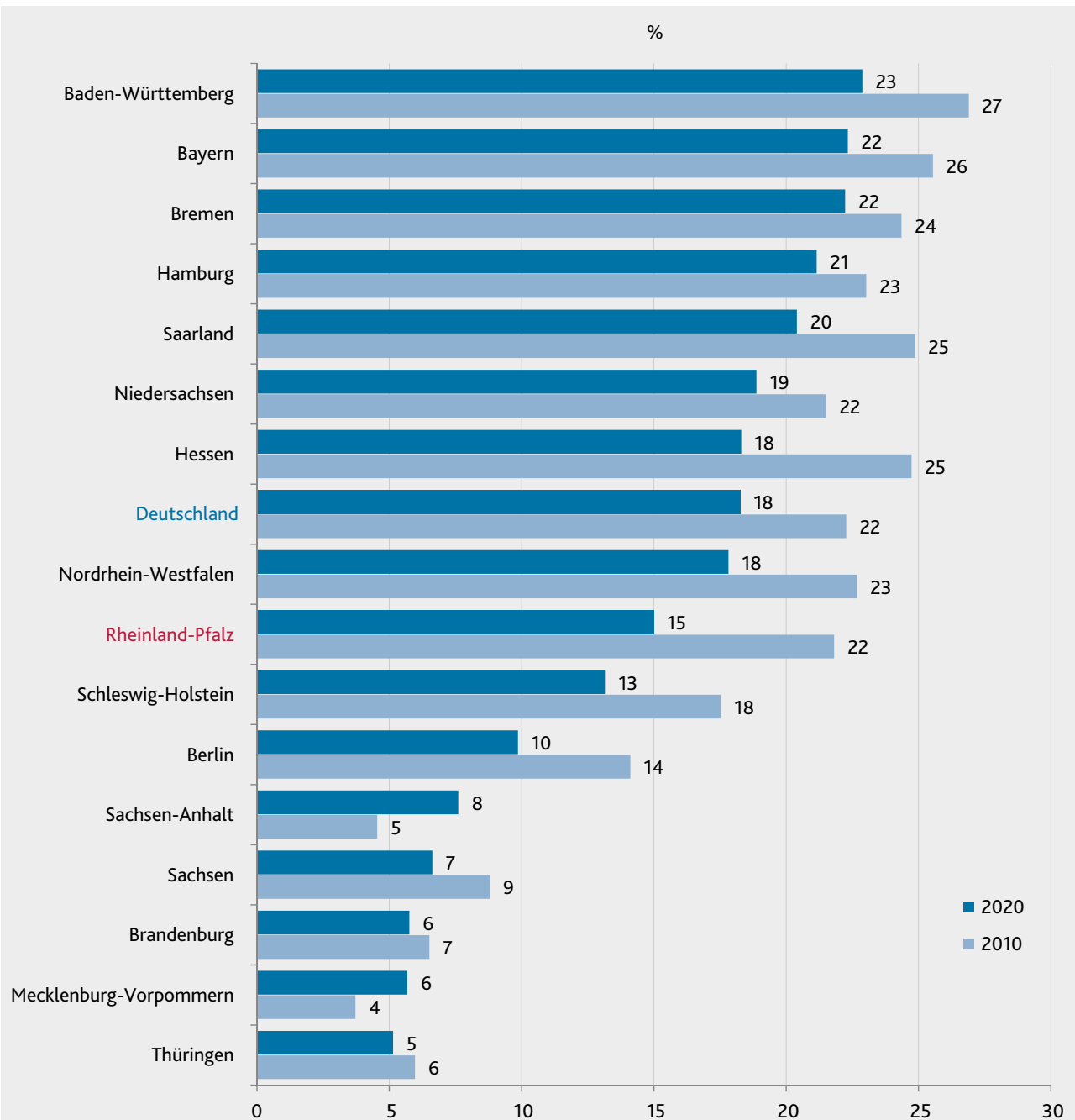
An der Reihenfolge der Bundesländer in der Rangliste hat sich im vergangenen Jahrzehnt nur wenig geändert. Bereits 2010 war der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern in den ostdeutschen Ländern sehr viel geringer ausgeprägt als in den westdeutschen. Damals führte noch Mecklenburg-Vorpommern die Rangliste vor Sachsen-Anhalt an, während Bayern und Baden-Württemberg – wie heute – auf den letzten Plätzen lagen. Rheinland-Pfalz nahm – ähnlich wie heute – einen Platz im Mittelfeld ein (Rang 9). Nur Schleswig-Holstein und Niedersachsen wiesen 2010 unter den westdeutschen Ländern einen noch etwas geringeren Gender Pay Gap aus.

Lohnabstand in Rheinland-Pfalz im Zeitverlauf am stärksten gesunken

Im Vergleich der Bundesländer kann in der vergangenen Dekade kein anderes Land einen stärkeren Rückgang des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern vorweisen als Rheinland-Pfalz (–7 Prozentpunkte). Neben Hessen und Nordrhein-Westfalen (–6 bzw. –5 Prozentpunkte) verringerte sich das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle zwischen 2010 und 2020 zudem in elf weiteren Bundesländern. Lediglich in Sachsen-Anhalt (+3 Prozentpunkte) und in Mecklenburg-Vorpommern (+2 Prozentpunkte) erhöhte sich die Entgelt-Ungleichheit



G4 Gender Pay Gap¹ 2010 und 2020 nach Bundesländern



¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“.
Quellen: Verdienststrukturerhebung 2010, Vierteljährliche Verdiensterhebung 2020

zwischen den Geschlechtern ausgehend von einem niedrigen Niveau.

Dass sich die Lohnstrukturen im vergangenen Jahrzehnt nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch über die einzelnen Bundesländer hinweg angeglichen haben, zeigt die Entwicklung der

Spannweite der bundeslandspezifischen Verdienste. Sie bewegte sich bei den Frauen im Jahr 2020 zwischen 16,42 Euro in Mecklenburg-Vorpommern und 20,80 Euro in Hamburg. Die Verdienstdifferenz der Frauen, die in den beiden Bundesländern beschäftigt waren, lag somit bei 4,38 Euro. Zehn Jahre zuvor war die Spanne mit 4,60 Euro noch etwas höher. Damals



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

erreichten weibliche Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst in Höhe von 12,45 Euro und in Hamburg von 17,05 Euro.

Auch bei den Männern haben sich die Löhne und Gehälter im Zeitverlauf über die Bundesländer hinweg angeglichen. Lagen sie 2010 noch zwischen 12,93 Euro und 22,15 Euro, reichte die Spanne 2020 von 17,41 Euro bis 26,38 Euro. Wie bei den Frauen erzielten Männer zu beiden Zeitpunkten in Mecklenburg-Vorpommern den geringsten und in Hamburg den höchsten durchschnittlichen Bruttostundenverdienst. Die Verringerung der Spannweite fällt bei den Männern etwas stärker aus als bei den Frauen (-0,25 Euro gegenüber -0,22 Euro). Nachdem sich die Spannweite bei den Männern 2010 noch auf 9,22 Euro belief, waren es 2020 nur noch 8,97 Euro. Damit wird zudem deutlich, dass sich die Löhne und Gehälter der Frauen im Vergleich der Bundesländer sehr viel ähnlicher sind als die Löhne und Gehälter der Männer.

Dies zeigt auch die Streuung der bundesländerspezifischen Verdienste um ihren Mittelwert. Sie wird durch die Standardabweichung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste gemessen. Höhere Werte dieses statistischen Streuungsmaßes deuten auf größere Unterschiede in den Lohn- und Gehaltsstrukturen hin. Während die Standardabweichung bei den männlichen Beschäftigten 2020 einen Wert von 2,78 Euro erreichte, lag sie bei den weiblichen Beschäftigten nur bei 1,30 Euro. Der Vergleich mit dem Jahr 2010 zeigt, dass sich die Standardabweichung der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste im Vergleich der Bundesländer zwischen den beiden Geschlechtern reduziert hat. Während sie bei den Frauen mit 1,28 Euro schon damals auf einem ähnlich niedrigen Niveau lag, belief sie sich bei den Männern noch auf 2,98 Euro.

Gender Pay Gap variiert mit strukturellen ökonomischen Unterschieden zwischen den Bundesländern

Auf der Suche nach den Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit fällt der starke Bias zwischen den west- und den ostdeutschen Bundesländern auf. Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt

in den sechs ostdeutschen Bundesländern durchgängig und über die Zeit hinweg sehr stabil unter dem Niveau der westdeutschen Bundesländer. Dies legt nahe, dass der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern durch eine Reihe von strukturellen Faktoren verursacht wird, die regional unterschiedlich ausgeprägt sind.

Dazu zählt beispielsweise die wirtschaftliche Leistungskraft der Bundesländer, die 2020 – rein statistisch betrachtet – einen vergleichsweise starken positiven Zusammenhang zum Gender Pay Gap aufweist. Je höher das Bruttoinlandsprodukt in jeweiligen Preisen je Erwerbstätigen (also die Arbeitsproduktivität) ist, desto höher fällt der Gender Pay Gap aus. Dieser positive statistische Zusammenhang erweist sich im Zeitverlauf als sehr stabil und dürfte unter anderem auf die unterschiedliche regionale Bedeutung bestimmter Wirtschaftszweige und Branchen sowie auf unterschiedliche Unternehmensgrößenstrukturen in den Bundesländern zurückzuführen sein.³

Ein ähnlich starker statistischer Zusammenhang stellt sich mit der Höhe des allgemeinen Lohnniveaus ein. Je höher die Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitsstunde der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einem Bundesland ausfallen, desto stärker divergieren die Löhne und Gehälter von weiblichen und männlichen Beschäftigten. Dieser Effekt ähnelt dem zuvor skizzierten nicht zuletzt deshalb, weil das allgemeine Lohnniveau in einem starken positiven Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Leistungskraft der Bundesländer steht.⁴

Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist das allgemeine Lohnniveau in den ostdeutschen Bundesländern niedriger als in den westdeutschen. Wird der Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gap und der Höhe des allgemeinen Lohnniveaus deshalb etwas genauer und getrennt nach dem jeweiligen Verdienst der beiden Geschlechter

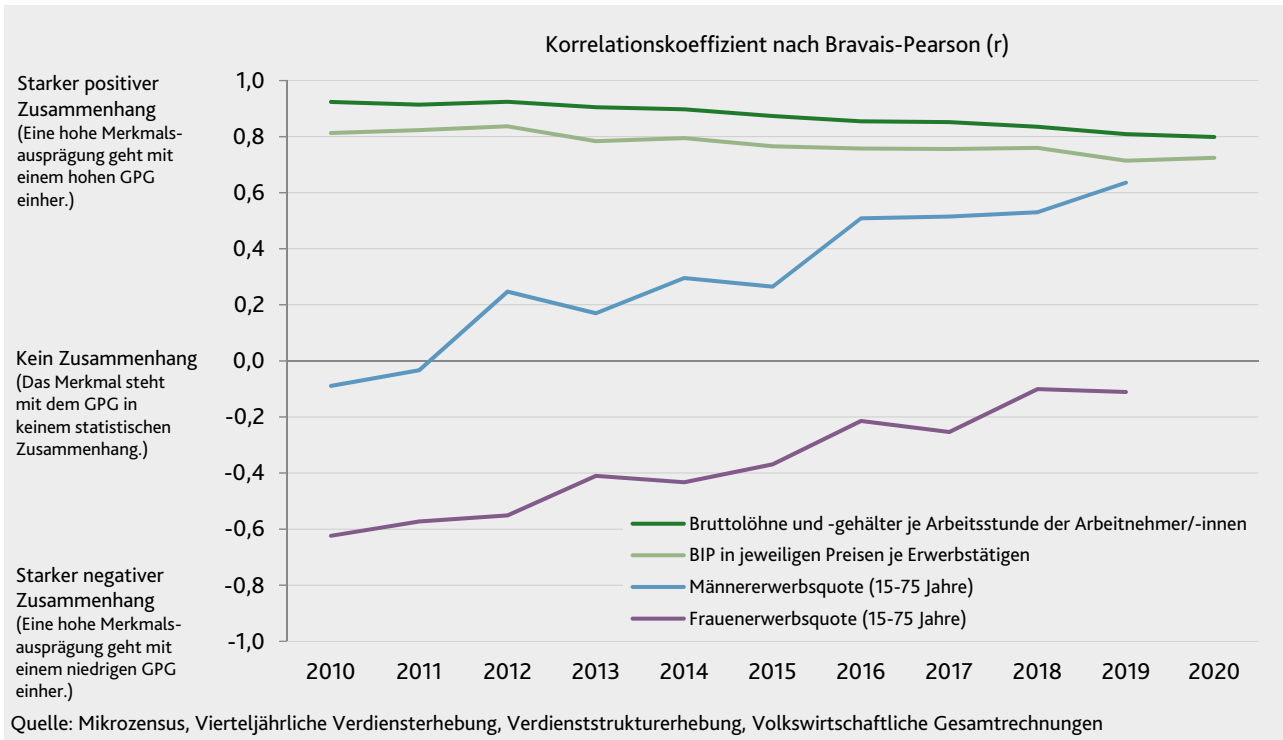
³ Werden die Höhe des Gender Pay Gap und die Höhe des Bruttoinlandsprodukts in jeweiligen Preisen je Erwerbstätigem 2020 in Beziehung gesetzt, so beläuft sich der Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson auf Ebene der Bundesländer auf $r = 0,72$.

⁴ Für den Zusammenhang zwischen der Höhe der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitsstunde der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Höhe des Gender Pay Gap ergibt sich 2020 ein Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson in Höhe von $r = 0,80$.



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

G5 Statistischer Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap und ausgewählten ökonomischen Kennzahlen 2010–2020



betrachtet, so zeigt sich, dass das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sehr viel stärker mit der Verdiensthöhe männlicher als mit der Verdiensthöhe weiblicher Beschäftigter variiert.⁵

Der geschlechtsspezifische Einfluss struktureller ökonomischer Größen auf die Höhe des Gender Pay Gap wird zudem an den Erwerbsquoten der Frauen und der Männer deutlich. Je höher die Erwerbsquote unter den Frauen ist, desto niedriger ist tendenziell der Gender Pay Gap. Inhaltlich bedeutet dies, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke umso geringer ausfällt, je mehr Frauen – bezogen auf die weibliche Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 75 Jahren – am Arbeitsmarkt aktiv sind. Ein höherer Anteil an weiblichen Nichterwerbspersonen – dazu zählen z. B. Hausfrauen, Frauen in Aus-

bildung sowie Rentnerinnen und Pensionärinnen, die ohne Erwerbseinkommen sind und nicht aktiv nach einer Erwerbstätigkeit suchen – geht dagegen mit einem höheren Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern einher. Umgekehrt gilt: Der Gender Pay Gap ist umso höher, je mehr Männer – gemessen an der männlichen Bevölkerung im Alter von 15 bis 75 Jahren – in Beschäftigung sind.

Da der Auswertung der beiden statistischen Zusammenhänge keine multivariate Zeitreihenanalyse zugrunde liegt, kann daraus nicht direkt gefolgert werden, dass eine Steigerung der Frauen- bzw. Männererwerbsquote unmittelbar zu einer Verringerung bzw. zu einer Erhöhung der geschlechtsspezifischen Entgeltlücke führt. So kann der Zusammenhang unter anderem von anderen Faktoren überlagert sein (etwa von unterschiedlich hohen Teilzeitquoten der beiden Geschlechter in den Bundesländern).

Auffällig ist, dass sich die Stärke des statistischen Zusammenhangs zwischen den geschlechtsspezifischen Erwerbsquoten und der Höhe des Gender Pay Gap im Zeitverlauf verändert hat. Während die Frauen-

⁵ Der Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson für den Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter und der Höhe des Gender Pay Gap nimmt für das Jahr 2020 einen Wert von $r = 0,89$ an und weist damit auf einen starken positiven Zusammenhang hin. Im Falle weiblicher Beschäftigter beläuft sich der Korrelationskoeffizient dagegen nur auf einen Wert von $r = 0,57$. Das bedeutet, dass die Streuung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke über die Bundesländer hinweg in einem sehr viel stärkeren Zusammenhang mit der Varianz der Lohnhöhe männlicher Beschäftigter steht als mit der Varianz der Lohnhöhe weiblicher Beschäftigter.



erwerbsquote zu Beginn des vergangenen Jahrzehnts noch in einem vergleichsweise starken negativen Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Verdienzlücke stand, hat sich der Zusammenhang bis zum Ende des vergangenen Jahrzehnts erkennbar abgeschwächt. Umgekehrt stand der unbereinigte Gender Pay Gap Anfang der 2010er-Jahre nur in einem sehr schwachen Zusammenhang mit der Erwerbsquote der Männer. Bis zum Ende des Jahrzehnts ist der statistische Zusammenhang vergleichsweise stark positiv geworden. Dies dürfte vor allem auf die spezifischen beruflichen Positionen und die in der Regel höheren Verdienstgruppen zurückzuführen sein, die neu auf den Arbeitsmarkt eingetretene Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer zwischen 2010 und 2020 eingenommen haben.

Einen moderat negativen statistischen Zusammenhang gibt es zwischen dem Gender Pay Gap und der Erwerbslosenquote. Ursächlich hierfür könnte sein, dass Männer – insbesondere in den neuen Bundesländern – häufiger als Frauen von Erwerbslosigkeit betroffen sind und daher seltener die Chance haben, überhaupt ein (potentiell höheres) Arbeitsentgelt zu erzielen.⁶

⁶ Für den Zusammenhang zwischen der Höhe der Erwerbslosenquote von Personen im Alter von 15 bis 75 Jahren und der Höhe des Gender Pay Gap ergibt sich 2020 ein Korrelationskoeffizient nach Bravais-Pearson in Höhe von $r = -0,35$.



Info: Gender Pay Gap im Vergleich der EU-Staaten noch immer hoch

Weist der unbereinigte Gender Pay Gap bereits im Vergleich der deutschen Bundesländer eine hohe Spannweite auf, so gilt dies noch viel mehr für die Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Im Jahr 2019 reichte das Verdienstgefälle zwischen Frauen und Männern von 1,3 Prozent in Luxemburg bis zu 21,7 Prozent in Estland. In Deutschland lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2019 bei 19,2 Prozent. Die Bundesrepublik belegte damit lediglich den 24. Rang und zählte zu den Schlusslichtern der EU-27-Staaten. Nur in Österreich (19,9 Prozent), Lettland (21,2 Prozent) und Estland (21,7 Prozent) fiel der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern noch etwas höher aus. Im Vergleich aller Mitgliedstaaten der Europäischen Union belief sich der Gender Pay Gap auf 14,1 Prozent. Der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern war damit EU-weit um gut fünf Prozentpunkte niedriger als in Deutschland. Neben Luxemburg gehörten Rumänien (3,3 Prozent), Italien (4,7 Prozent) und Belgien (5,8 Prozent) zur Spitzengruppe der EU-Staaten. Rheinland-Pfalz hätte 2019 mit einem Gender Pay Gap von etwas mehr als 17 Prozent den 21. Platz belegt und wäre damit nur unwesentlich besser als Deutschland platziert gewesen.

Im Unterschied zu den deutschen Bundesländern gab es im Ranking der EU-27-Staaten im Zeitverlauf zum Teil deutliche Verschiebungen. Gegenüber 2010 hat sich der Gender Pay Gap in 18 EU-Mitgliedstaaten verringert, während er in neun gewachsen ist. Den größten Rückgang erfuhr der unbereinigte Gender Pay Gap in Luxemburg (-7,4 Prozentpunkte), gefolgt von Zypern und Estland (-6,7 bzw. -6 Prozentpunkte). Den stärksten Anstieg verzeichnete Slowenien (+7 Prozentpunkte) vor Kroatien und Lettland (+5,8 bzw. +5,7 Prozentpunk-

te). Während der Verdienstabstand zwischen 2010 und 2019 EU-weit nur um 1,7 Prozentpunkte abnahm, verringerte er sich in Deutschland um 3,1 Prozentpunkte (Rheinland-Pfalz: -4,4 Prozentpunkte).

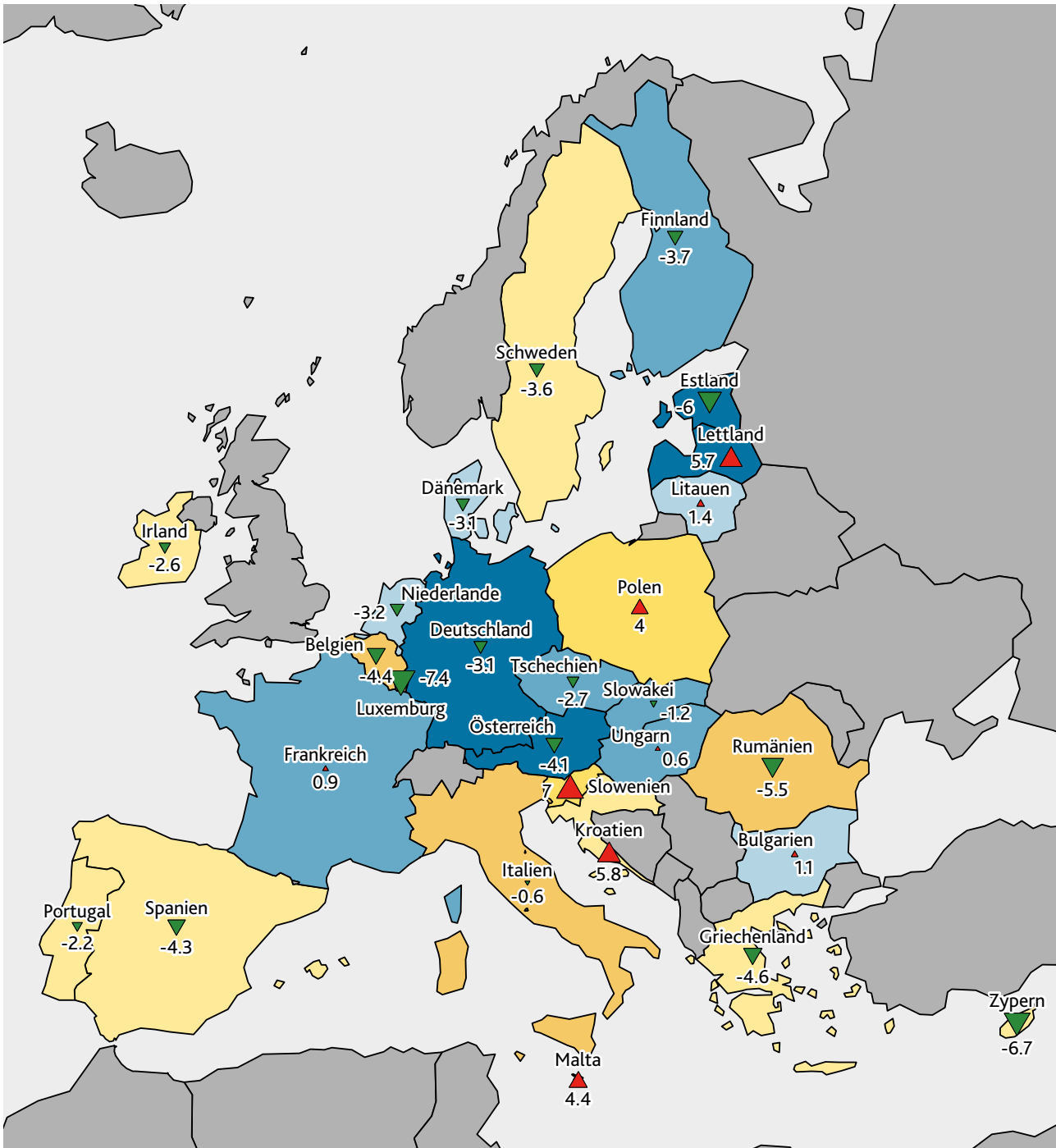
Trotz des überdurchschnittlichen Rückgangs gehörte Deutschland bereits 2010 zu den Schlusslichtern der EU-27-Staaten. Zu Beginn des vergangenen Jahrzehnts war das geschlechtsspezifische Lohngefälle nur in Österreich und in Estland größer (24 bzw. 27,7 Prozent). Am ähnlichsten waren sich die Löhne und Gehälter weiblicher und männlicher Beschäftigter damals in Slowenien. Dort belief sich der Gender Pay Gap 2010 nur auf 0,9 Prozent.

Zu den wichtigsten Ursachen für die Unterschiede zwischen den EU-Staaten zählt die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Branchen und Berufe innerhalb der einzelnen Mitgliedsländer. Der Einfluss dieses Faktors ist ähnlich bedeutsam wie bei dem Vergleich der deutschen Bundesländer. Auch die Höhe der Frauenerwerbsquote wirkt sich erkennbar auf den Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern aus. Je mehr Frauen in den Arbeitsmarkt integriert sind, desto niedriger ist das Verdienstgefälle zwischen den Geschlechtern. Dagegen fällt der Gender Pay Gap tendenziell umso höher aus, je mehr Frauen innerhalb eines Landes im Niedriglohnsektor beschäftigt sind und je höher der Teilzeitanteil unter den weiblichen Beschäftigten ist. Zu beachten ist zudem, dass bei einem Vergleich der EU-Staaten beispielsweise auch von der Ausgestaltung der jeweiligen sozialen Sicherungssysteme, der Arbeitsmarktpolitik sowie den kulturellen Werterhaltungen und Familienbildern Effekte ausgehen können.



Exkurs: Gender Pay Gap im Vergleich der EU-Staaten

K1 Gender Pay Gap der EU-Staaten 2010–2019¹



- Gender Pay Gap 2019**
- ☐ unter 7% (4)
 - ☐ 7 bis unter 10% (2)
 - ☐ 10 bis unter 13% (8)
 - ☐ 13 bis unter 16% (4)
 - ☐ 16 bis unter 19% (5)
 - ☐ 19% und mehr (4)
 - ☐ andere Länder

- Veränderung zu 2010 in Prozentpunkten**
- ▲ Zunahme
 - ▼ Abnahme

() Anzahl der EU-Länder
 EU 27: 14 %

¹ Für Griechenland und die Republik Irland liegt der Gender Pay Gap für das Berichtsjahr 2019 noch nicht vor. Es werden die Werte des Berichtsjahres 2018 dargestellt. Aufgrund methodischer Brüche ist die Aussagekraft des Vergleichs über die Zeit für die Tschechische Republik und für Ungarn eingeschränkt.

Datenquelle: Lohn- und Gehaltsstrukturserhebungen der EU-Staaten
 Projektion: LAEA (EPSG: 3035)
 Geodaten: © EuroGeographics bezüglich der Verwaltungsgrenzen
 Ersteller: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz



2. Verdienstunterschiede nach unternehmensbezogenen Merkmalen⁷

Lohngefälle bei der Erbringung finanzieller, technischer und wissenschaftlicher Dienstleistungen besonders hoch

Strukturelle Merkmalsunterschiede auf der Staatenebene und auf der Ebene der Bundesländer leisten einen wichtigen Beitrag zur Erklärung von Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern. Ihre Betrachtung allein reicht allerdings nicht aus, um den Ursachen der ungleichen Verdiensthöhen von Frauen und Männern auf den Grund zu gehen. Häufig sind die Lohn- und Gehaltsdifferenzen auch auf unternehmensbezogene und tätigkeitsbezogene sowie auf soziodemografische und sozioökonomische Eigenschaften der Beschäftigten zurückzuführen. Zu den wichtigsten Einflussfaktoren zählt die Branche, in der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind, da unter anderem aufgrund von Produktivitätsunterschieden zwischen den Branchen unterschiedlich hohe Löhne und Gehälter gezahlt werden können.

In Rheinland-Pfalz belief sich der Gender Pay Gap 2018 auf 18 Prozent. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter fiel damit um gut ein Sechstel geringer aus als der durchschnittliche Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter. Wie stark die Löhne und Gehälter weiblicher Beschäftigter hinter den Löhnen und Gehältern männlicher Beschäftigter zurückblieben, hing 2018 jedoch stark von dem Wirtschaftszweig ab, in dem sie beschäftigt waren. Denn der unbereinigte Gender Pay Gap schwankte über die einzelnen Branchen hinweg zwischen einem und 34 Prozent.

⁷ Den Auswertungen in den Kapiteln II.2 bis II.4 liegt die weite Abgrenzung des Gender Pay Gap zugrunde. Das heißt, es werden nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern berücksichtigt. Zudem sind die Wirtschaftszweige A „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherungen“ ausgeklammert. Dieses Vorgehen wurde gewählt, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu den Darstellungen in den übrigen Kapiteln zu gewährleisten. Überall dort, wo von dieser Abgrenzung abgewichen wird, erfolgt ein gesonderter Hinweis. Zum anderen werden für die Auswertungen überwiegend die Daten der Verdienststrukturerhebungen 2014 und 2018 herangezogen, da diese Ergebnisse gegenüber den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebungen sowohl eine breitere Merkmalsauswahl als auch einen größeren Stichprobenumfang – und somit aussagekräftigere Ergebnisse – garantieren. Auch hier erfolgt bei einer Abweichung von dieser Datengrundlage ein gesonderter Hinweis im Textverlauf.

Annähernd gleich hoch fielen die Löhne und Gehälter von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Bereichen „Verkehr und Lagerei“ (Gender Pay Gap 2018: ein Prozent), „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ (zwei Prozent) sowie im Bereich „Baugewerbe“ (sechs Prozent) aus. In diesen drei Wirtschaftszweigen waren nach der weiten Abgrenzung zur Berechnung des Gender Pay Gap (siehe Fußnote 5) etwas mehr als elf Prozent der erwerbstätigen Frauen und Männer beschäftigt. Größere Verdienstunterschiede ergaben sich in den Bereichen „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ (34 Prozent), „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (25 Prozent) sowie im Bereich „Kunst, Unterhaltung und Erholung“ (23 Prozent). Gut acht Prozent der Beschäftigten arbeiteten in einer dieser drei Branchen.

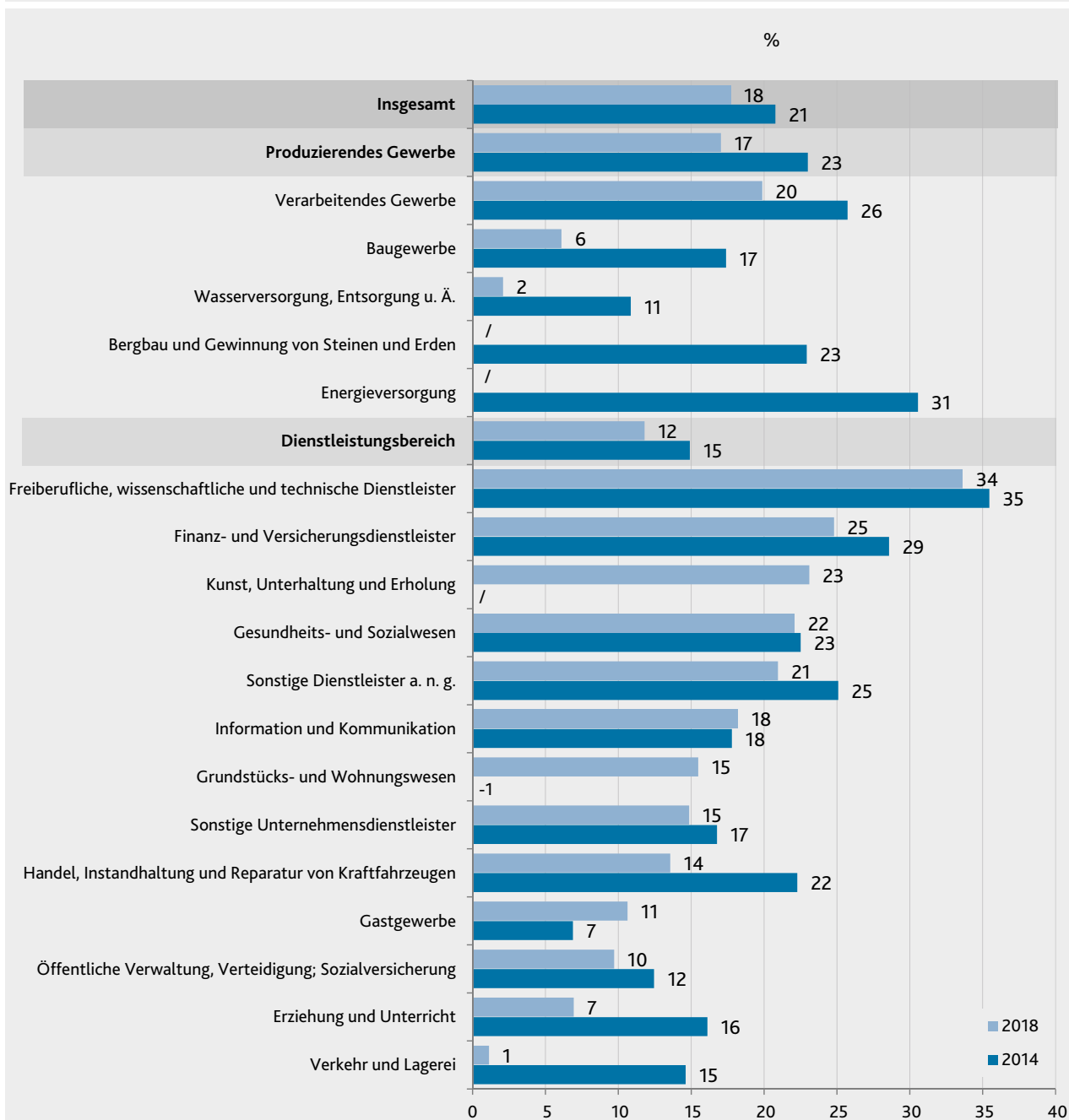
In den drei Wirtschaftszweigen, in denen 2018 die meisten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt waren, fiel der Gender Pay Gap zweimal überdurchschnittlich und einmal unterdurchschnittlich aus. Im „Verarbeitenden Gewerbe“, in dem mit 24 Prozent knapp ein Viertel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt war, lag der Gender Pay Gap bei 20 Prozent. Das waren zwei Prozentpunkte mehr als im Durchschnitt aller berücksichtigten Wirtschaftszweige. Auch im „Gesundheits- und Sozialwesen“, in dem mit 17 Prozent gut jede bzw. jeder Sechste beschäftigt war, fiel der Gender Pay Gap überdurchschnittlich aus (22 Prozent). Im Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ war das Lohngefälle dagegen schwächer ausgeprägt als im Durchschnitt aller Branchen (14 Prozent). Knapp jede bzw. jeder siebte Beschäftigte war hier tätig (14 Prozent).

Werden nur die Sektoren „Produzierendes Gewerbe“ und „Dienstleistungen“ gegenübergestellt, so klappte 2018 im sekundären Sektor des „Produzierenden Gewerbe“ eine größere Verdienstlücke als im tertiären Sektor der „Dienstleistungen“ (17 gegenüber zwölf Prozent). Im Vergleich zu 2014 hat sich der Abstand zwischen den beiden Sektoren etwas verringert (23 gegenüber 15 Prozent). Zwar nahm der Gender Pay Gap in



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

G6 Gender Pay Gap¹ 2014 und 2018 nach Wirtschaftszweigen



¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“. Der Wirtschaftssektor „Produzierendes Gewerbe“ umfasst die Branchen „Verarbeitendes Gewerbe; Baugewerbe; Wasserversorgung, Entsorgung“ u. Ä.; „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“ sowie „Energieversorgung“. Der Wirtschaftssektor „Dienstleistungsbereich“ schließt die übrigen aufgeführten Branchen ein.
/ = Wert aufgrund des Stichprobenumfangs nicht sicher genug.
Quelle: Verdienststrukturerhebung

beiden Sektoren ab, der Rückgang fiel im „Produzierenden Gewerbe“ jedoch stärker aus als in den Dienstleistungsbereichen (–6 gegenüber –3 Prozentpunkte).

Innerhalb des „Produzierenden Gewerbes“ wird der Gender Pay Gap hauptsächlich durch die Lohn- und

Gehaltsunterschiede im „Verarbeitenden Gewerbe“ bestimmt, in dem die meisten Beschäftigten tätig sind (24 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) und der Gender Pay Gap im Vergleich der Wirtschaftszweige, die diesem Sektor angehören, zugleich am höchsten ist (20 Prozent).



Erst mit einigem Abstand folgt das „Baugewerbe“, in dem 4,1 Prozent aller Beschäftigten arbeiten und der Gender Pay Gap sechs Prozent beträgt. Beide Wirtschaftsbereiche verzeichneten gegenüber 2014 einen Rückgang des Verdienstabstands (–6 bzw. –11 Prozentpunkte).

In den Dienstleistungsbereichen sind die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern im Vergleich der einzelnen Wirtschaftszweige sehr viel heterogener. Dem mit Blick auf die Lohn- und Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern auf der einen Seite nahezu ausgeglichenen Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ (Gender Pay Gap 2018: ein Prozent) steht auf der anderen Seite der Wirtschaftszweig „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ gegenüber, in dem die Verdienste weiblicher Beschäftigter 2018 um mehr als ein Drittel hinter den Verdiensten männlicher Beschäftigter zurückblieben (34 Prozent). Auch in den Bereichen „Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Kunst, Unterhaltung und Erholung“, „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ klappte eine Entgeltlücke von mehr als einem Fünftel. Weniger als zehn Prozent betrug der unbereinigte Gender Pay Gap nur im Bereich „Erziehung und Unterricht“ (sieben Prozent). Dafür dürfte allerdings nicht der hohe Anteil weiblicher Beschäftigter in diesem Wirtschaftszweig verantwortlich sein (71 Prozent); denn unter anderem der Wirtschaftszweig „Gesundheits- und Sozialwesen“, in dem 76 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiblich sind, wies sowohl 2014 als auch 2018 einen vergleichsweise hohen Gender Pay Gap auf (2014: 23 Prozent; 2018: 22 Prozent).

Auch weiterführende statistische Zusammenhangsanalysen deuten nicht darauf hin, dass der Gender Pay Gap mit einem zunehmenden Anteil weiblicher Beschäftigter innerhalb eines Sektors abnimmt. Einen moderaten positiven statistischen Zusammenhang gibt es dagegen zwischen der Höhe des Gender Pay Gap und der Höhe des allgemeinen Lohnniveaus. Dies deutet darauf hin, dass unabhängig von der Zahl weiblicher Beschäftigter in einem Wirtschaftszweig

höhere Verdienstgruppen überdurchschnittlich häufig von Männern besetzt werden.

Zwischen 2014 und 2018 ging der Gender Pay Gap in fast allen Wirtschaftszweigen zurück; es gab nur drei Ausnahmen. In den Dienstleistungsbereichen nahm er am stärksten in den Bereichen „Verkehr und Lagerei“ (–13 Prozentpunkte) und „Erziehung und Unterricht“ (–9 Prozentpunkte) ab. Zugunommen hat er dagegen in den Bereichen „Information und Kommunikation“ (weniger als +1 Prozentpunkt), „Gastgewerbe“ (+4 Prozentpunkte) und „Grundstücks- und Wohnungswesen“ (+16 Prozentpunkte).

In Rheinland-Pfalz fiel der Gender Pay Gap 2018 in den meisten Wirtschaftszweigen geringer aus als im Bundesdurchschnitt. Das gilt vor allem für die Bereiche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“, „Information und Kommunikation“ und „Kunst, Unterhaltung und Erholung“. In diesen drei Wirtschaftszweigen war der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz um neun, sieben bzw. sechs Prozentpunkte geringer als im bundesweiten Durchschnitt. Ungünstiger als im Bundesdurchschnitt war die Entgeltsituation von in Rheinland-Pfalz beschäftigten Frauen dagegen in den Wirtschaftszweigen „Erbringung sonstiger Dienstleistungen“, „Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen“ und „Gastgewerbe“. In diesen Bereichen fiel der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz 2018 um fünf, vier bzw. zwei Prozentpunkte höher aus als im Durchschnitt aller Bundesländer.

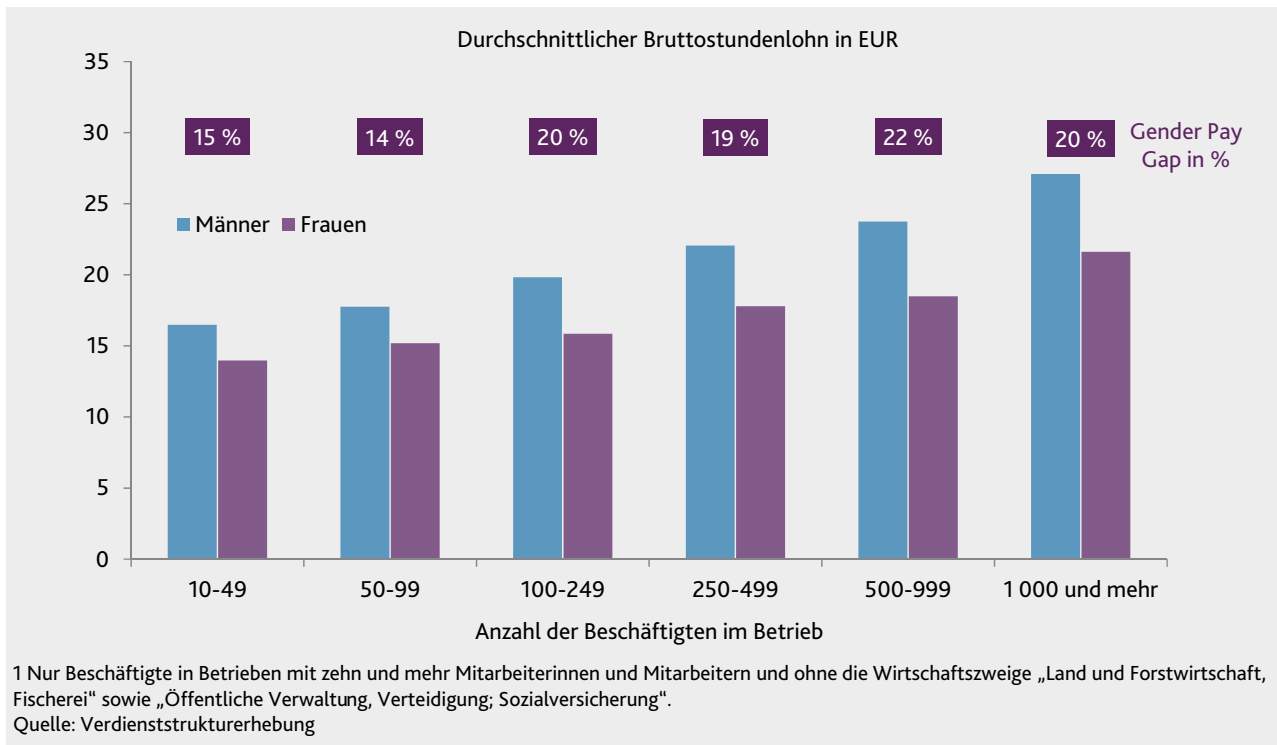
Verdienstabstand nimmt mit höherer Beschäftigtenzahl im Betrieb zu

Mit zunehmender Beschäftigtenzahl eines Betriebs nimmt der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern zu. Besonders stark ist dieser Zusammenhang bei einer Gegenüberstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten in Betrieben mit weniger als einhundert Beschäftigten und Betrieben mit einhundert und mehr Beschäftigten. Im Jahr 2018 verdienten Frauen in Betrieben mit einhundert und mehr Beschäftigten im Durchschnitt etwa ein Fünftel we-



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

G7 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018¹ nach Geschlecht und Betriebsgröße



niger als ihre männlichen Kollegen. In Betrieben mit weniger als einhundert Beschäftigten belief sich der Entgeltunterschied dagegen nur auf etwa ein Siebtel. Bereits vier Jahre zuvor wurde ein vergleichbares Muster in den rheinland-pfälzischen Betrieben festgestellt. Im Jahr 2014 verlief der Anstieg des Gender Pay Gap mit zunehmender Beschäftigtenzahl jedoch noch etwas kontinuierlicher. Der Unterschied zwischen Betrieben mit weniger als einhundert Beschäftigten und Betrieben mit einhundert und mehr Beschäftigten war zu diesem Zeitpunkt noch geringer. Für beide Berichtsjahre kann allerdings beobachtet werden, dass sich die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in besonders großen Betrieben mit eintausend und mehr Beschäftigten wieder leicht schließt.

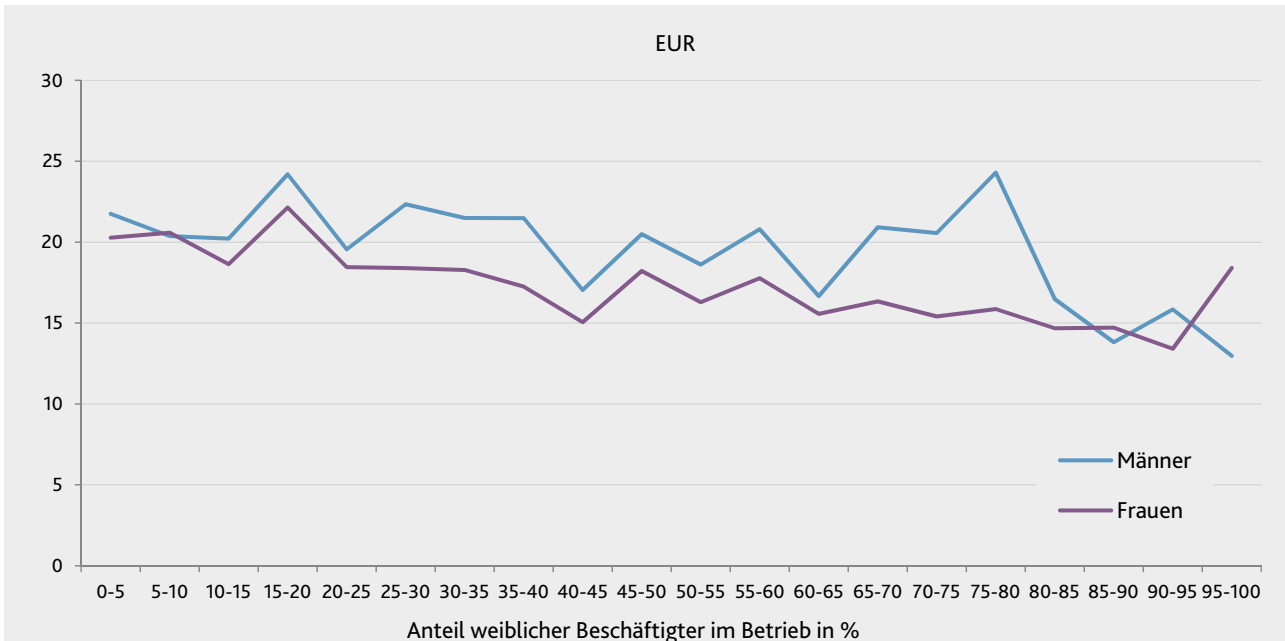
Für den geringeren Gender Pay Gap in kleineren Betrieben könnte ein Skaleneffekt verantwortlich sein. Größere Betriebe, in denen im Durchschnitt höhere Löhne und Gehälter gezahlt werden, weisen mit Blick auf das Lohn- und Gehaltsgefüge eine größere Spannweite auf. Sind nun die Geschlechter beispielsweise in Führungspositionen, in denen in der Regel überdurchschnittliche Einkommen erzielt werden, sehr ungleich vertreten,

kann dies die Höhe des Gender Pay Gap besonders stark beeinflussen. Daneben dürften in besonders großen Betrieben kollektive Tarifverträge, von denen eine stärker egalisierende Wirkung ausgeht, eine Rolle spielen, ebenso wie die stärkere Bindung der Löhne und Gehälter an betriebliche Positionen und Funktionen als an einzelne Personen. Zudem könnte von Bedeutung sein, dass das Gehaltsgefüge und insbesondere Gehaltsunterschiede in kleineren Betrieben von den Beschäftigten durch deren unmittelbaren Informationsaustausch untereinander stärker wahrgenommen werden und somit besser bekannt sind. So dürften vor allem solche Betriebe verstärkt auf ein ausgeglichenes Gehaltsgefüge zwischen den Geschlechtern achten, in denen als ungerecht empfundene Verdienstunterschiede leichter erkannt und aufgedeckt werden können. Dies dürfte in kleineren Betrieben häufiger der Fall sein als in größeren Betrieben.

Im Zeitverlauf ist die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern in allen Betriebsgrößenklassen geringer geworden. Am stärksten fiel der Rückgang in Betrieben mit 500 bis 999 Beschäftigten aus (-9 Prozentpunkte), gefolgt von Betrieben mit mindestens



G8 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne 2018¹ nach Geschlecht und dem Anteil weiblicher Beschäftigter im Betrieb



¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.
Quelle: Verdienststrukturerhebung

fünfzig aber weniger als einhundert Beschäftigten (-6 Prozentpunkte). Am geringsten nahm der Gender Pay Gap in besonders großen Betrieben mit eintausend und mehr Beschäftigten ab (-1 Prozentpunkt).

Im Vergleich zum bundesweiten Durchschnitt fällt die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern in Rheinland-Pfalz vor allem in größeren Betrieben geringer aus. Dies gilt insbesondere für Betriebe mit eintausend und mehr Beschäftigten sowie in Betrieben mit mindestens 250, aber weniger als 500 Beschäftigten. In beiden Betriebsgrößenklassen war der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz 2018 um vier Prozentpunkte geringer als im Durchschnitt der 16 Bundesländer. Nahezu keinen Unterschied zum Bundesdurchschnitt gab es für kleinere Betriebe mit zehn bis unter 50 Beschäftigten.

Gender Pay Gap variiert mit dem Anteil weiblicher Beschäftigter im Betrieb

Eine weiterführende Auswertung der Ergebnisse der Verdienststrukturerhebungen 2014 und 2018 zeigt, dass die Höhe des Gender Pay Gap auch von dem Anteil weiblicher Beschäftigter an allen Beschäftig-

ten eines Betriebes abhängt. Zu vermuten wäre, dass der Gender Pay Gap mit einem zunehmenden Anteil weiblicher Beschäftigter kontinuierlich abnimmt, etwa weil Frauen bei einem hohen Frauenanteil im Betrieb ihre Entgeltinteressen gegenüber männlichen Beschäftigten und der Unternehmensführung besser durchsetzen können (z. B. über den Betriebs- oder Personalrat). Diese These bestätigt sich empirisch allerdings nur bedingt.

Vielmehr zeigt sich, dass die Verdienstlücke zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten sowohl in Betrieben mit einem sehr hohen als auch in Betrieben mit einem sehr geringen Frauenanteil klein ist. In Betrieben, in denen etwa gleich viele Frauen und Männer beschäftigt sind, fallen die geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiede dagegen höher aus.

Eine detailliertere Betrachtung offenbart auch, dass Frauen 2018 in rheinland-pfälzischen Betrieben mit weniger als zwanzig Prozent weiblichen Beschäftigten im Durchschnitt weniger als ein Zehntel weniger verdienten als ihre männlichen Kollegen. Mit steigendem Frauenanteil unter den Beschäftigten stiegen die Lohn- und Gehaltsdifferenzen zwischen den



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

Geschlechtern zunächst an. Am höchsten waren sie in Betrieben, in denen der Frauenanteil an den Beschäftigten zwischen 65 und 80 Prozent betrug. In diesen Betrieben erreichte der Gender Pay Gap im Durchschnitt Werte, die deutlich über zwanzig Prozent lagen. Erst bei einem sehr hohen Anteil weiblicher Beschäftigter nahm der Gender Pay Gap wieder ab. In Betrieben, in denen sich der Frauenanteil unter den Beschäftigten auf achtzig und mehr Prozent belief, verringerte sich der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt wieder auf Werte unter zehn Prozent. Nur vereinzelt kehrte sich die Verdienstlücke zwischen den Geschlechtern um. Erst bei extrem hohen Frauenanteilen erzielten weibliche Beschäftigte im Mittel höhere Bruttostundenverdienste als männliche Beschäftigte.

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse sollte jedoch beachtet werden, dass Betriebe mit extrem hohen und extrem niedrigen Frauenanteilen seltener in den Stichproben vertreten sind als Betriebe, in denen die Anteile der beiden Geschlechter an den Beschäftigten ausgeglichener sind. Die Ergebnisse zur Höhe der Bruttostundenverdienste und zum Gender Pay Gap in Betrieben mit einem extrem hohen und einem extrem niedrigen Anteil an weiblichen Beschäftigten sind daher mit einer etwas höheren (Schätz-)Unsicherheit behaftet.

Tarifbindung des Betriebs wirkt sich kaum auf Entgeltendifferenzen zwischen den Geschlechtern aus

Von der Tarifbindung eines Betriebes geht bei einer einfachen Gegenüberstellung der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne weiblicher und männlicher Beschäftigter kaum ein Einfluss auf die Höhe des geschlechtsspezifischen Lohn- und Gehaltsunterschiedes aus. In Betrieben, in denen 2018 eine Tarifbindung vorlag, belief sich der Gender Pay Gap auf 17 Prozent. Das war nur ein Prozentpunkt weniger als in Betrieben, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden waren (18 Prozent).

Zwar erzielten Beschäftigte in Betrieben mit einer Tarifbindung im Durchschnitt deutlich höhere Bruttostundenverdienste als Beschäftigte in Be-

trieben ohne Tarifbindung (22,56 Euro gegenüber 16,14 Euro). Das galt allerdings gleichermaßen für weibliche (20,34 Euro gegenüber 14,51 Euro) und für männliche Beschäftigte (24,53 Euro gegenüber 17,66 Euro).

Im Vergleich zu 2014 sank der Gender Pay Gap in rheinland-pfälzischen Betrieben mit einer Tarifbindung etwas stärker als in Betrieben ohne Bindung an einen Tarifvertrag (-4 gegenüber -3 Prozentpunkte). Wird die Höhe der Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz dem bundesweiten Durchschnitt gegenübergestellt, so zeigt sich, dass der Gender Pay Gap 2014 und 2018 sowohl in Betrieben mit Tarifbindung als auch in Betrieben ohne Tarifbindung in Rheinland-Pfalz geringer ausfällt als im bundesweiten Durchschnitt (2014: jeweils -2 Prozentpunkte, 2018: jeweils -3 Prozentpunkte).

Auch die Zugehörigkeit eines Betriebes zu einer Branche, in der in Tarifverhandlungen ein Branchenmindestlohn ausgehandelt wurde, wirkt sich nur schwach auf die Höhe der geschlechtsspezifischen Verdienstlücke aus. Waren Beschäftigte 2018 in einem Betrieb tätig, der zu einer Mindestlohnbranche zählte, belief sich der Gender Pay Gap im Durchschnitt auf 18 Prozent. Gehörte der Betrieb keiner Mindestlohnbranche an, betrug die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern im Durchschnitt nur einen Prozentpunkt weniger (17 Prozent).

Beteiligung der öffentlichen Hand reduziert Verdienstunterschiede merklich

Ganz anders stellt sich das Bild dar, wenn die Verdienstsituation von Beschäftigten miteinander verglichen wird, die entweder in Betrieben mit einem starken Einfluss der öffentlichen Hand oder in Betrieben mit einem schwachen Einfluss der öffentlichen Hand arbeiten. Ein starker Einfluss der öffentlichen Hand auf die jeweilige Unternehmensführung ist in diesem Fall per Definition gegeben, wenn sie über eine Kapitalbeteiligung von mehr als 50 Prozent verfügt oder wenn ihr durch Satzung oder sonstige Bestimmungen ein beherrschender Einfluss auf Unternehmensentscheidungen möglich ist.



Lag in einem rheinland-pfälzischen Betrieb 2018 ein solcher beherrschender Einfluss vor, betrug der Verdienstunterschied zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten im Durchschnitt lediglich zehn Prozent. In Betrieben, in denen dies nicht der Fall war, fiel der Gender Pay Gap mehr als doppelt so hoch aus (21 Prozent). Ein solches Muster gab es bereits 2014. Zu diesem Zeitpunkt belief sich der Gender Pay Gap in Betrieben mit starkem Einfluss der öffentlichen Hand auf 15 Prozent und in Betrieben, in denen die öffentliche Hand nur einen geringen oder keinen Einfluss ausüben konnte, auf 24 Prozent. Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern hat sich im Zeitverlauf in Betrieben mit einem starken Einfluss der öffentlichen Hand also etwas stärker reduziert als in Betrieben, in denen die öffentliche Hand auf Unternehmensentscheidungen nur einen schwachen oder keinen Einfluss hatte (-5 gegenüber -3 Prozentpunkte).

Der Vergleich mit dem bundesweiten Durchschnitt zeigt, dass der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz durch die Möglichkeit der öffentlichen Hand, Einfluss auf Unternehmensentscheidungen zu nehmen, stärker reduziert wurde als in anderen Bundesländern. Im bundesweiten Durchschnitt fiel die Entgelt Differenz zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in Betrieben mit einer dominierenden Stellung der öffentlichen Hand um zwei Prozentpunkte höher aus als in Rheinland-Pfalz. Im bundesweiten Durchschnitt belief sich der Gender Pay Gap 2018 in solchen Betrieben auf zwölf Prozent. Lag nur ein eingeschränkter oder kein Einfluss der öffentlichen Hand vor, sahen sich weibliche und männliche Beschäftigte im Bundesdurchschnitt einer Entgeltlücke von 23 Prozent gegenüber.

Im Unterschied zu Rheinland-Pfalz reduzierte sich der Gender Pay Gap zwischen 2014 und 2018 bundesweit etwas stärker in Betrieben, in denen es nur einen schwachen oder keinen Einfluss der öffentlichen Hand gab. In diesen Betrieben nahm der Verdienstunterschied im Durchschnitt um drei Prozentpunkte ab. Demgegenüber verringerte sich der Gender Pay Gap bundesweit in Betrieben, in denen es nur einen schwachen oder keinen Einfluss der öffentlichen Hand gab, nur um zwei Prozentpunkte.

3. Verdienstunterschiede nach tätigkeitsbezogenen Merkmalen

Bruttostundenlöhne weiblicher und männlicher Beschäftigter in leitender Position nähern sich an

Nicht nur die Eigenschaften der Unternehmen, in denen Frauen und Männer beschäftigt sind, entscheiden darüber, wie stark ihre Verdienste voneinander abweichen. Auch die ausgeübte Tätigkeit spielt eine wichtige Rolle. Dies wird beispielsweise deutlich, wenn die Bruttostundenverdienste der beiden Geschlechter in den verschiedenen Leistungsgruppen, denen Beschäftigte zugeordnet werden können, einander gegenübergestellt werden. Die einzelnen Leistungsgruppen untergliedern sich nach der Art der ausgeübten Tätigkeit, der Führungsverantwortung, die die Stelleninhaberinnen und -inhaber wahrnehmen, sowie nach der für die Ausübung der Tätigkeit erforderlichen Qualifikation. Es wird zwischen

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung,
- herausgehobenen Fachkräften,
- Fachangestellten,
- angelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und
- ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

unterschieden.

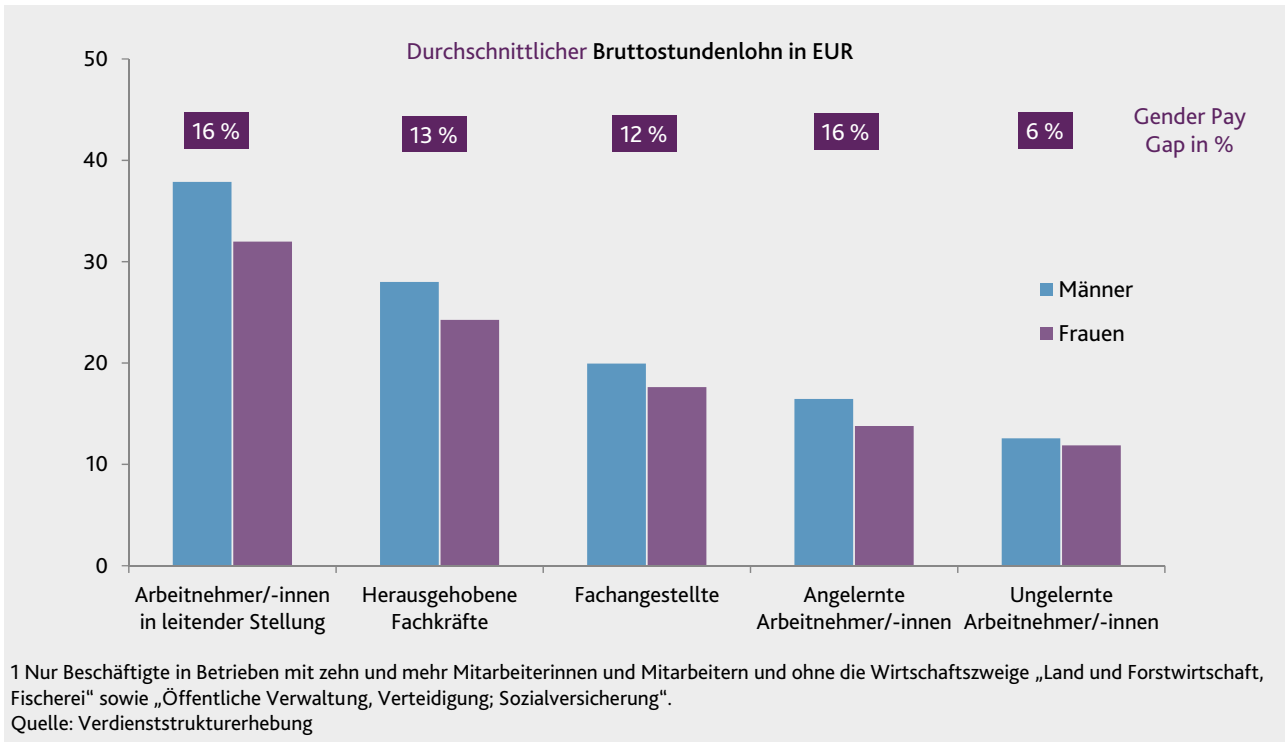
Im Jahr 2018 erzielten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitenden Positionen die mit Abstand höchsten Bruttostundenverdienste. Während weibliche Beschäftigte in Rheinland-Pfalz auf einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 31,98 Euro kamen, erzielten männliche Beschäftigte im Durchschnitt 37,86 Euro. Damit fielen ihre Arbeitsentgelte beinahe doppelt so hoch aus wie die Löhne und Gehälter von ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Durchschnitt auf 17,19 Euro bzw. 20,89 Euro kamen.

Mit Blick auf den Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern waren die Unterschiede in der unters-



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

G9 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018¹ nach Geschlecht und Leistungsgruppe



ten Leistungsgruppe jedoch um rund zwei Drittel geringer als in der höchsten Leistungsgruppe. Während zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung 2018 eine Entgeltlücke von 16 Prozent klaffte, belief sie sich unter den ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nur auf sechs Prozent. Mit Ausnahme der Gruppe der angelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stieg der Gender Pay Gap über die einzelnen Leistungsgruppen hinweg kontinuierlich an. Hierin spiegelt sich unter anderem wider, dass Frauen noch immer seltener als Männer in höher entlohnte Führungspositionen gelangen.

Bereits 2014 nahmen die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern mit Ausnahme der angelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der untersten bis zur obersten Leistungsgruppe hin zu. Zu diesem Zeitpunkt war die Spanne des Gender Pay Gap zwischen den ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung noch etwas größer als 2018 (2014: sechs gegenüber 21 Prozent). Der Gender Pay Gap nahm im Zeitverlauf vor allem

in den höheren Leistungsgruppen ab. Am stärksten verringerte er sich in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung (-5 Prozentpunkte), gefolgt von der Gruppe der herausgehobenen Fachkräfte (-2 Prozentpunkte). In den übrigen drei Leistungsgruppen blieb der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern zwischen 2014 und 2018 nahezu konstant.

Im Vergleich zum Durchschnitt aller Bundesländer fiel der Gender Pay Gap 2018 in Rheinland-Pfalz in den beiden oberen Leistungsgruppen unterdurchschnittlich und in den drei unteren Leistungsgruppen überdurchschnittlich aus. Während der Verdienstabstand zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in leitender Stellung in Rheinland-Pfalz um sieben Prozentpunkte und zwischen weiblichen und männlichen herausgehobenen Fachkräften in Rheinland-Pfalz um einen Prozentpunkt geringer ausfiel als im Bundesdurchschnitt, war die Entgeltlücke für weibliche Fachangestellte, angelernte Arbeitnehmerinnen und ungelerte Arbeitnehmerinnen in Rheinland-Pfalz um zwei, vier bzw. einen Prozentpunkt höher als im bundesweiten Durchschnitt. Zwischen den einzel-



nen Leistungsgruppen variierte der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz somit weniger als bundesweit.

Auch die zeitliche Entwicklung des Gender Pay Gap ist in Rheinland-Pfalz und Deutschland unterschiedlich. Während sich in Rheinland-Pfalz der Verdienstabstand vor allem in den höheren Leistungsgruppen verringerte, nahm er bundesweit eher in den unteren Leistungsgruppen der ungelerten und der angelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab.

Gender Pay Gap in atypischen Beschäftigungsformen niedriger

Die Art des Arbeitsvertrages und die damit einhergehende Beschäftigungsform sind wichtige Indikatoren für die Qualität eines Beschäftigungsverhältnisses. Unterschieden wird häufig zwischen sogenannten Normalarbeitsverhältnissen und atypischen Beschäftigungsformen. Zu den atypisch Beschäftigten zählen Personen in Teilzeit, befristet und geringfügig Beschäftigte sowie Zeitarbeiterinnen und Zeitarbeiter. Alle anderen Beschäftigten befinden sich nach dieser Abgrenzung in einem Normalarbeitsverhältnis.

Mit atypischen Beschäftigungsformen sind auf der einen Seite oftmals Nachteile hinsichtlich der dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt und in die sozialen Sicherungssysteme sowie mit Blick auf die Einkommenschancen verbunden. Auf der anderen Seite ermöglichen sie aber bestimmten Bevölkerungsgruppen unter Umständen überhaupt erst den Einstieg in den Arbeitsmarkt und bieten für spezifische Lebenssituationen eine bessere Anpassung an die Anforderungen der Frauen und Männer an einen Arbeitsplatz (z. B. eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

Mit Blick auf das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle sind sich die Löhne und Gehälter von Frauen und Männern in atypischen Beschäftigungsformen sehr viel ähnlicher als von Frauen und Männern, die einem Normalarbeitsverhältnis nachgehen. Im Jahr 2018 war der Gender Pay Gap von weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis fast viermal höher als der von weiblichen und männlichen Beschäftigten in einem atypischen Arbeitsverhältnis (16 gegenüber vier Prozent).

Im Vergleich der einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung war der Gender Pay Gap bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, am größten (13 Prozent). Erst mit etwas Abstand folgten die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede bei befristeten Arbeitsverträgen (neun Prozent) und bei geringfügig entlohnten Beschäftigten (drei Prozent). Unter Frauen und Männern, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit höchstens 20 Stunden betrug, belief sich der Gender Pay Gap sogar auf -4 Prozent, was bedeutet, dass Frauen in dieser Beschäftigungsform im Durchschnitt höhere Bruttostundenlöhne erzielten als männliche Beschäftigte. So kamen teilzeitbeschäftigte Frauen mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von höchstens 20 Stunden 2018 im Mittel auf einen Bruttostundenlohn von 14,65 Euro. Männer in einer vergleichbaren Beschäftigungsform erzielten im Mittel dagegen nur 14,14 Euro.

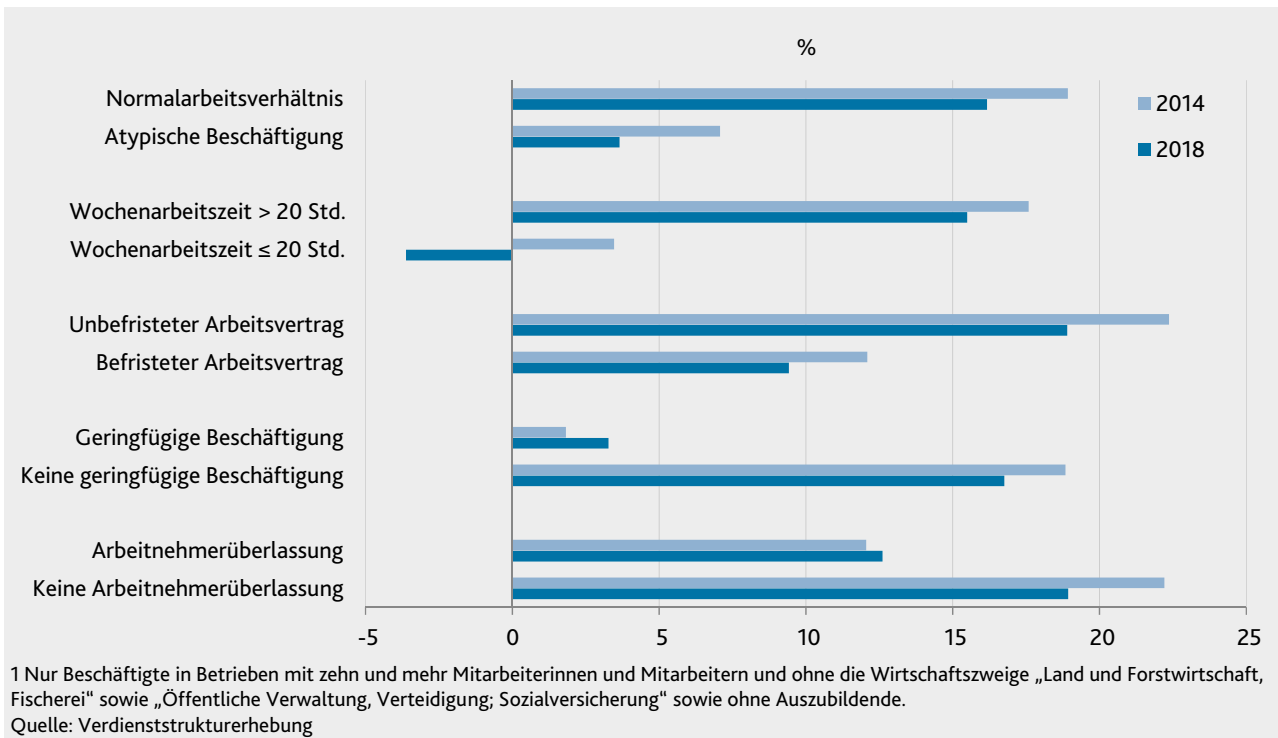
Bei der regelmäßigen Wochenarbeitszeit stellten sich 2018 zudem die stärksten Abweichungen des Gender Pay Gap zum jeweiligen Gegenstück der einzelnen atypischen Beschäftigungsformen ein. So betrug der geschlechtsspezifische Verdienstabstand unter weiblichen und männlichen Beschäftigten mit mehr als 20 Wochenarbeitsstunden 15 Prozent. Etwas höher fiel der Gender Pay Gap in der Gruppe der Beschäftigten aus, die keiner geringfügig entlohnten Beschäftigung nachgingen (17 Prozent), sowie in der Gruppe der Beschäftigten mit unbefristetem Arbeitsvertrag (19 Prozent). Außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung klaffte eine Entgeltlücke zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in Höhe von 13 Prozent.

Im Zeitverlauf verringerte sich der Gender Pay Gap sowohl unter den Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als auch unter den Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen um jeweils drei Prozentpunkte. Mit Blick auf die einzelnen Formen der atypischen Beschäftigung verbuchte die Teilzeitarbeit mit höchstens 20 Wochenarbeitsstunden den größten Rückgang (-7 Prozentpunkte) vor den befristeten Beschäftigungsverhältnissen (-3 Prozentpunkte). Unter den geringfügig entlohnten Beschäftigten sowie unter den Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung nahm der Gender Pay



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

G10 Gender Pay Gap 2014 und 2018¹ nach Beschäftigungsform



Gap zwischen 2014 und 2018 hingegen zu (jeweils +1 Prozentpunkt).

Verdienstlücke steigt mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit

Mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit eröffnet sich für Beschäftigte oftmals die Chance, in höhere berufliche Positionen zu gelangen. Auch nimmt in der Regel ihr Arbeitsentgelt mit zunehmendem Dienstalter zu. Welcher Karrierepfad sich für Beschäftigte innerhalb eines Unternehmens eröffnet, hängt jedoch in einigen Fällen auch vom Geschlecht ab. So können Erwerbsunterbrechungen (z. B. infolge von Kindererziehungszeiten) noch immer zu Karrierebrüchen führen, insbesondere wenn es von Seiten der Unternehmen nur wenige Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gibt. Da Frauen nach wie vor häufiger familiäre Aufgaben wie die Erziehung von Kindern oder die Pflege von Angehörigen wahrnehmen, gestalten sich ihre beruflichen Aufstiegschancen oftmals schwieriger als für Männer.

Entlohnungsunterschiede zwischen den Geschlechtern nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit kön-

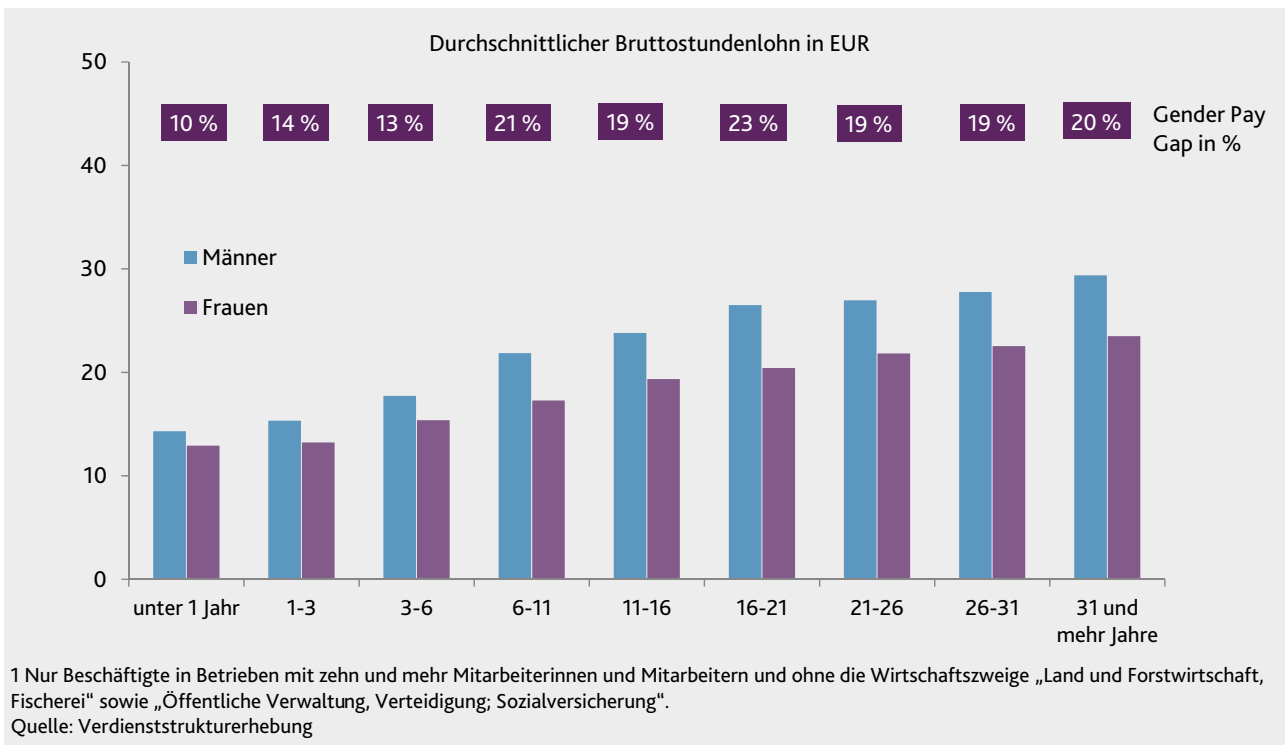
nen jedoch auch das Resultat von ungleichen beruflichen Einstiegspositionen und -gehältern sein. Wenn es Männern gegenüber Frauen beispielsweise gelingt, bereits zum Berufseinstieg höhere Löhne und Gehälter auszuhandeln, schließt sich diese ungleiche Ausgangslage im weiteren Verlauf der Erwerbsbiographie in aller Regel nicht, sondern vergrößert sich eher noch.

Zudem können zwischen den Geschlechtern Unterschiede in der beruflichen Mobilität, d. h. in der Häufigkeit von Arbeitgeberwechseln, bestehen. Ist die Gehaltsentwicklung in einem Unternehmen an die Dauer der Betriebszugehörigkeit geknüpft, führt eine höhere berufliche Mobilität zu geringeren Chancen auf Verdienststeigerungen.

In rheinland-pfälzischen Betrieben nahm 2018 die geschlechtsspezifische Verdienstlücke mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit zunächst zu. Erzielten weibliche Beschäftigte bei einer Betriebszugehörigkeit von weniger als einem Jahr im Durchschnitt einen Bruttostundenverdienst, der den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst ihrer männlichen Kollegen mit gleich langer Betriebszugehörigkeit nur um ein Zehntel unterschritt, vergrößerte sich die geschlechts-



G11 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018¹ nach Geschlecht und Dauer der Betriebszugehörigkeit



spezifische Verdienstlücke bei weiblichen und männlichen Beschäftigten, die bereits zwischen einem und sechs Jahren ihrem Betrieb angehörten, auf ein knappes Siebtel des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes männlicher Beschäftigter. Noch deutlich höher fiel der Gender Pay Gap bei den Beschäftigten aus, die bereits sechs und mehr Jahre in ihrem Betrieb beschäftigt waren. In keiner Dienstaltersgruppe mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens sechs Jahren lag der Gender Pay Gap unter 19 Prozent. Am höchsten fiel er in der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus, die ihrem Betrieb bereits wenigstens 16, aber noch keine 21 Jahre angehörten (23 Prozent). Erst ab einer Betriebszugehörigkeit von 21 und mehr Jahren begann der Verdienstabstand zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten wieder zu sinken. Dies könnte unter anderem auf die geschlechtsspezifische Inanspruchnahme von Altersteilzeit- und Frühverrentungsangeboten zurückzuführen sein.

Gegenüber 2014 hat sich der geschlechtsspezifische Verdienstabstand vor allem in den jüngeren Dienstaltersgruppen verringert. Bei den Beschäftigten mit

einer Betriebszugehörigkeit von einem bis unter drei Jahren verringerte sich der Gender Pay Gap um vier Prozentpunkte und bei den Beschäftigten mit einer Betriebszugehörigkeit von drei bis unter sechs Jahren um sieben Prozentpunkte. Ursächlich für diese Entwicklung könnte unter anderem das höhere Erstgeburtsalter junger Berufseinsteigerinnen sein. In den vergangenen Jahren brachten immer mehr rheinland-pfälzische Frauen ihr erstes Kind erst in höherem Alter zur Welt; auch bundesweit ist diese Entwicklung zu beobachten. Dementsprechend verringerte sich der Gender Pay Gap auch im bundesweiten Durchschnitt zwischen 2014 und 2018 in den Beschäftigtengruppen mit einer kürzeren Betriebszugehörigkeit stärker als in den Gruppen der langjährigen Beschäftigten.

4. Verdienstunterschiede nach personenbezogenen Merkmalen

Verdienste von Frauen und Männern entwickeln sich mit zunehmendem Lebensalter auseinander

Mit steigendem Lebensalter nimmt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Arbeitneh-



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

merinnen und Arbeitnehmern durch berufliche Aufstiege und Lohnerhöhungen in der Regel zu. Je älter weibliche und männliche Beschäftigte werden, desto größer wird allerdings auch der Verdienstabstand zwischen den beiden Geschlechtern.

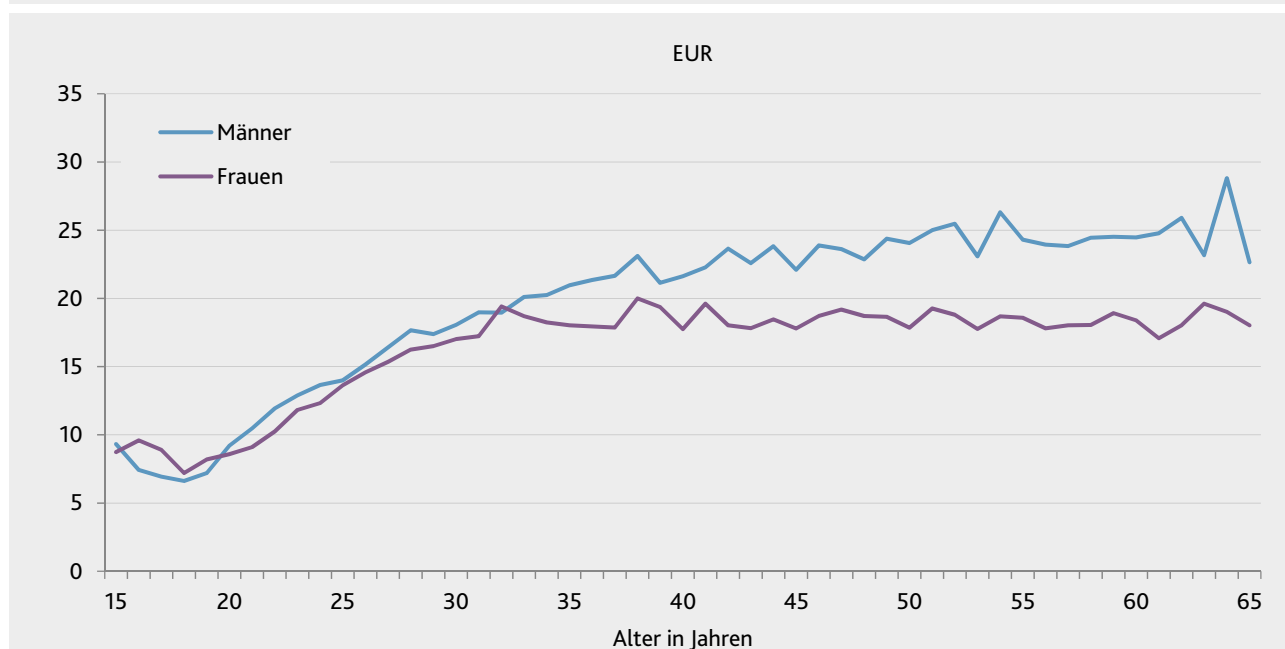
Eine detailliertere Auswertung zeigt, dass sich die Entwicklung des Gender Pay Gap mit Blick auf die Altersstruktur der Beschäftigten in vier Phasen unterteilen lässt. Die erste Phase, die nach einer groben Einteilung die 15- bis 20-jährigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfasst, ist von einem negativen Gender Pay Gap geprägt. Das heißt, Frauen erzielen in der Phase, in der ein Berufseinstieg frühestens möglich ist, im Durchschnitt etwas höhere Bruttostundenlöhne und -gehälter als Männer. Die Phase, in der sich viele Jugendliche und junge Erwachsene noch in der Ausbildung befinden, ist relativ kurz und aufgrund der geringen Zahl bereits erwerbstätiger Frauen und Männer nicht besonders aussagekräftig. Häufig befinden sich die Beschäftigten in dieser frühen Lebensphase noch in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, das nicht ihrem Berufswunsch entspricht. Dementsprechend beginnt sich mit zu-

nehmendem Alter die Verdienstlücke zwischen den beiden Geschlechtern schnell zu schließen.

Die zweite Phase, die ungefähr vom 20. bis zum 30. bzw. 35. Lebensjahr reicht, ist durch sehr geringe Entgeltunterschiede zugunsten der Männer gekennzeichnet. In dieser Phase liegt bei den meisten Menschen der Abschluss einer Berufsausbildung oder eines Studiums und der Beginn des Erwerbslebens. Zugleich befinden sie sich häufig bereits in einer Partnerschaft, haben in der Regel aber noch nicht geheiratet und noch keine Familie gegründet. Die Entwicklung der Bruttostundenverdienste der beiden Geschlechter deutet in dieser Phase darauf hin, dass Frauen und Männern der Einstieg in das Erwerbsleben mit Blick auf ihre Verdienste in etwa gleich gut gelingt. Offenbar können sie ihre Ausbildungserfolge annähernd gleich gut in eine Berufstätigkeit überführen.

In der dritten Phase setzt eine zunehmende Spreizung der geschlechtsspezifischen Verdienste ein. Diese Phase erstreckt sich grob zwischen dem 30. und dem 40. Lebensjahr. Auf der einen Seite steigen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne und -gehälter männlicher Beschäftigter dieses Alters konti-

G12 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne 2018¹ nach Alter und Geschlecht



¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.
Quelle: Verdienststrukturerhebung



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

nuierlich weiter an. Auf der anderen Seite verharren die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne und -gehälter weiblicher Beschäftigter auf dem Niveau, das sie im Mittel bereits mit circa 30 Jahren erreicht haben. Am Beginn dieser dritten Phase liegt im Durchschnitt auch die erste Eheschließung und die Geburt des ersten Kindes. Mit dem Einstieg in die Familien Gründungsphase verschärft sich die Verdienstungleichheit zwischen den Geschlechtern.

Die vierte Phase reicht schließlich ungefähr vom 40. Lebensjahr bis zum Ruhestand. In dieser Phase bleibt der Gender Pay Gap nahezu konstant. Zum einen verharren weibliche Beschäftigte in dieser Phase im Durchschnitt weiter auf dem Verdienstniveau, das sie bereits im Alter zwischen 30 und 40 Jahren erreicht haben. Zum anderen nehmen auch die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste männlicher Beschäftigter allenfalls noch leicht zu. Tendenziell bleibt das Verdienstniveau auch bei Ihnen in dieser Phase bis zum Eintritt in den Ruhestand konstant. Dies bedeutet, dass es Frauen im Anschluss an die Familien Gründungsphase nicht gelingt, die entstandene Verdienstlücke bis zum Eintritt in den Ruhestand zu schließen. Die Ursachen für den Gender Pay Gap sind also vor allem in der dritten und – mit Abstrichen – in der vierten Lebensphase der Beschäftigten zu finden.

Der Vergleich über die Zeit verdeutlicht, dass der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz zwischen 2014 und 2018 in allen Altersgruppen ab der zweiten Phase tendenziell abgenommen hat. Etwas stärker fällt der Rückgang in der vierten Lebensphase aus. Dies könnte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass es Frauen jüngerer Geburtskohorten zunehmend besser gelungen ist, höhere Verdienste in späten Erwerbsphasen zu realisieren, etwa deshalb, weil sie immer häufiger über eine gute und zum Teil bessere Ausbildung als Männer verfügen, die ein höheres Lebens Einkommen über den gesamten Erwerbsverlauf begünstigt. Zum anderen könnte es Frauen zunehmend gelungen sein, in höher entlohnte Führungspositionen vorzustoßen, die in der Regel erst im späteren Verlauf der beruflichen Karriere erreicht werden. Möglich ist allerdings auch, dass Frauen in

den vergangenen Jahren überdurchschnittlich vom zunehmenden Fachkräftemangel profitiert haben. Die günstigere Verhandlungsposition für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Zeiten knapper Arbeitskräfte könnte dazu beigetragen haben, dass Frauen in höheren Altersgruppen angesichts besserer Verdienstchancen verstärkt aus der „Stillen Reserve“ des Arbeitsmarktes ausgetreten sind und eine Erwerbstätigkeit aufgenommen haben, die ihren durchschnittlichen Bruttostundenverdienst im Mittel steigen ließ.

Was für die Entwicklung letztlich verantwortlich ist, lässt sich jedoch nur mit aufwändigeren statistischen Analyseverfahren bestimmen. Zudem ist ein Vergleich von nur zwei Berichtszeitpunkten, die lediglich vier Jahre auseinanderliegen, zu kurz, um von einem Trend zu sprechen, der auf einer der beschriebenen spezifischen Ursachen beruht. Dies wird erst durch eine kontinuierliche Beobachtung der weiteren Entwicklung möglich sein. In diesem Zusammenhang wäre zudem zu unterscheiden, ob der beobachtete Altersstruktureffekt von spezifischen Perioden- und (Geburts-)Kohorteneffekten begleitet wird. Setzen sich in Zukunft beispielsweise die größeren Bildungserfolge junger Frauen gegenüber jungen Männern fort, dürfte sich dieser Effekt mittelfristig (als Kohorteneffekt) auch in den Verdienststrukturen der beiden Geschlechter niederschlagen.

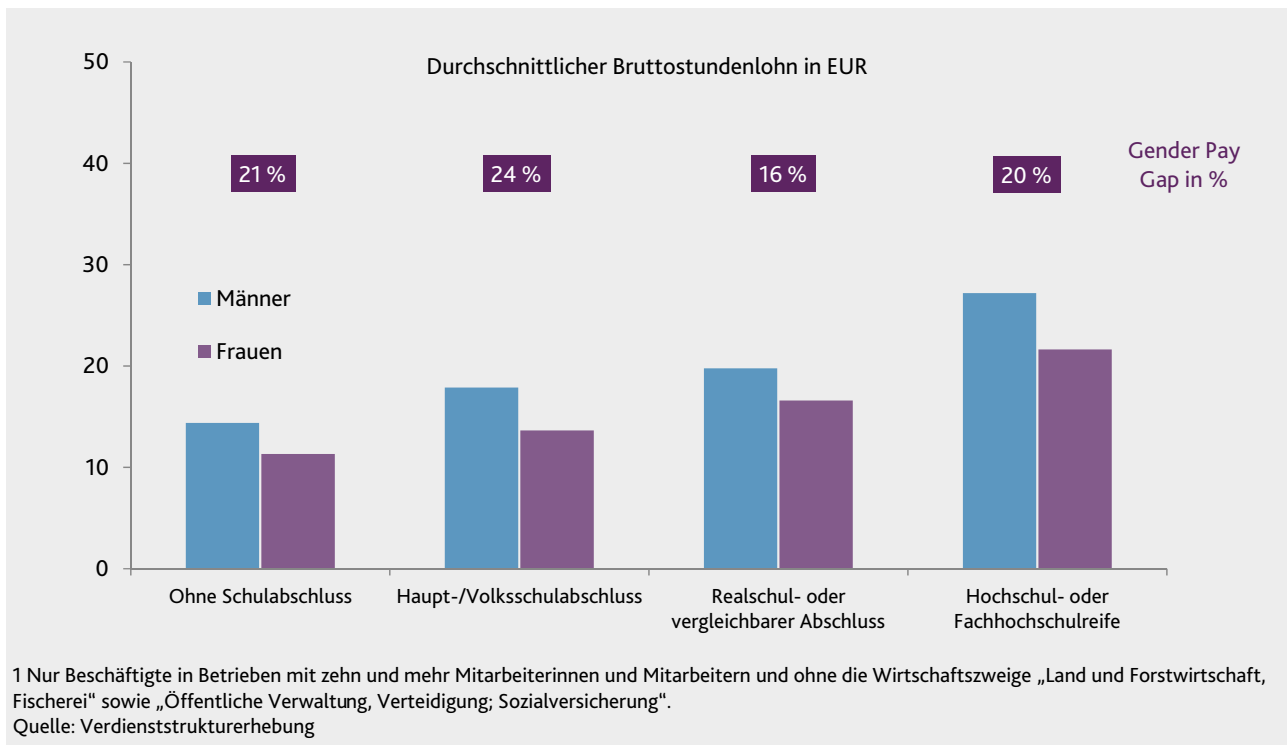
Verdienstunterschiede bei Beschäftigten mit Abitur in Rheinland-Pfalz geringer als im Bundesdurchschnitt

Ein guter allgemeinbildender Schulabschluss ist die wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in eine berufliche Ausbildung und den späteren Berufseinstieg. Dementsprechend hoch ist auch die Bedeutung des allgemeinbildenden Schulabschlusses für die späteren Verdienstchancen. Je größer der Bildungserfolg ist, desto höher ist auch der spätere Verdienst. So waren die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste männlicher und weiblicher Beschäftigter mit einer Fachhochschul- oder Hochschulreife 2018 im Mittel beinahe doppelt so hoch wie die durchschnitt-



Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern

G13 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018¹ nach Geschlecht und höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss



lichen Bruttostundenverdienste von männlichen und weiblichen Beschäftigten, die keinen allgemeinbildenden Schulabschluss vorweisen konnten (Männer: 27,18 Euro gegenüber 14,37 Euro; Frauen: 21,63 Euro gegenüber 11,31 Euro).

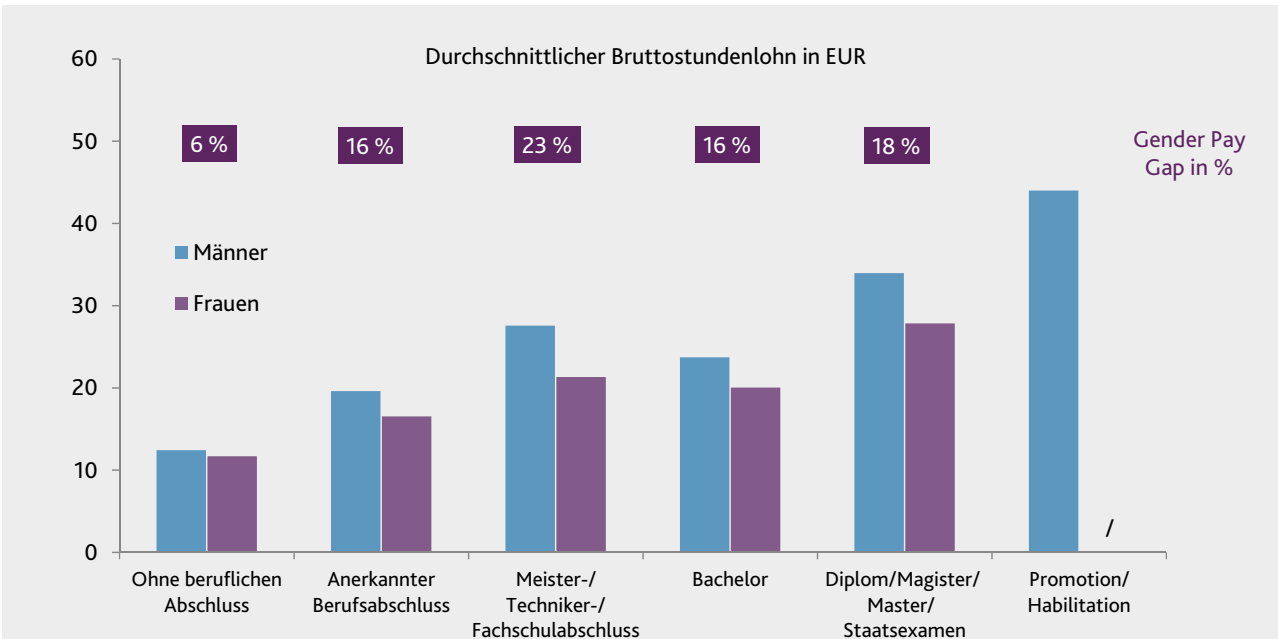
Von Bedeutung ist allerdings auch die Frage, ob Frauen und Männer für ihre Bildungsinvestitionen gleich hohe Renditen in Form von Einkommen erzielen können. Der Zusammenhang des Gender Pay Gap mit dem erreichten höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss zeigt allerdings, dass dies nicht der Fall ist. Im Jahr 2018 belief sich der Gender Pay Gap unter den in Rheinland-Pfalz Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss auf 20 Prozent. Ähnlich hoch war die geschlechtsspezifische Entgeltlücke bei Beschäftigten ohne allgemeinbildenden Schulabschluss (21 Prozent). Während der Verdienstabstand zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten mit einem Realschul- oder einem vergleichbaren Abschluss am geringsten ausfiel (16 Prozent), war er unter den Beschäftigten mit einem Haupt- oder Volksschulabschluss am höchsten (24 Prozent).

Zwischen 2014 und 2018 hat sich die Entgeltlücke in dieser Gruppe allerdings am stärksten verringert (-7 Prozentpunkte). Auch bei den Beschäftigten mit Haupt- bzw. Volksschulabschluss und bei den Beschäftigten mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss nahm der Gender Pay Gap ab (jeweils -3 Prozentpunkte). Nur eine geringe Veränderung ergab sich bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einen Realschul- oder einen vergleichbaren Abschluss vorweisen konnten (-1 Prozentpunkt).

Im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt fällt auf, dass der Verdienstabstand zwischen den weiblichen und den männlichen Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss in Rheinland-Pfalz sehr viel geringer ausfällt (20 gegenüber 25 Prozent). Bei keinem anderen Schulabschluss ist der Unterschied zwischen dem Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und dem Durchschnitt aller Bundesländer so groß. Vielmehr entsprechen die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede der Beschäftigten mit einem Haupt- bzw. Volksschulabschluss sowie der Beschäftigten mit einem Realschul- oder vergleichbaren Abschluss in Rheinland-Pfalz genau dem Bun-



G14 Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und Gender Pay Gap 2018¹ nach Geschlecht und höchstem beruflichem Abschluss



¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“. / = Wert aufgrund des Stichprobenumfangs nicht sicher genug.
Quelle: Verdienststrukturerhebung

desschnitt. In der Gruppe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne allgemeinbildenden Schulabschluss fällt der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz dagegen leicht überdurchschnittlich aus.

Bruttostundenverdienste von Beschäftigten mit Masterabschluss fast dreimal höher als von Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss

Verdienstunterschiede zwischen den weiblichen und den männlichen Beschäftigten ergeben sich in Rheinland-Pfalz nicht nur nach dem allgemeinbildenden Schulabschluss, sondern auch nach dem höchsten erreichten berufsqualifizierenden Schulabschluss. Ähnlich wie bei den allgemeinbildenden Schulabschlüssen kann zunächst festgestellt werden, dass ein höherer Bildungsabschluss erkennbar höhere Verdienstchancen eröffnet. So erzielten männliche Beschäftigte, die über ein Diplom, ein Staatsexamen, einen Master- oder einen Magisterabschluss verfügten, 2018 einen fast dreimal höheren Bruttostundenverdienst als Männer, die keinen berufsqualifizierenden Abschluss vorweisen konnten (33,94 Euro gegenüber 12,42 Euro). Bei den weiblichen Beschäf-

tigten war der Unterschied zwischen den beiden Gruppen zwar etwas geringer, aber immer noch sehr groß (27,84 Euro gegenüber 11,68 Euro).

Die Gegenüberstellung der beiden Geschlechter zeigt, dass der Gender Pay Gap 2018 weder in der Gruppe der Personen mit Hochschulabschluss (Bachelor: 16 Prozent; Diplom, Staatsexamen, Master oder Magister: 18 Prozent) noch in der Gruppe der Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss (sechs Prozent) am höchsten ist. Dies ist vielmehr bei den Beschäftigten mit einem Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss der Fall (23 Prozent). Bei den Personen mit anerkanntem Berufsabschluss belief sich der Gender Pay Gap auf 16 Prozent.

Im Vergleich zu 2014 haben sich die Verdienstunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten in allen Gruppen reduziert. Den größten Rückgang verbuchte die Gruppe der Personen mit Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss (-4 Prozentpunkte) vor den Personen mit Diplom, Staatsexamen, Master- oder Magisterabschluss sowie den Personen ohne berufsqualifizierenden Abschluss (jeweils -3 Prozentpunkte). Am schwächsten



fiel der Rückgang bei den Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit einem Bachelorabschluss aus (-1 Prozentpunkt). Ähnlich schwach nahmen die Verdienstunterschiede bei den Personen mit anerkanntem Berufsabschluss ab (-2 Prozentpunkte).

Mit Blick auf den bundesweiten Durchschnitt fiel der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz vor allem bei den Beschäftigten mit Diplom, Staatsexamen, Master- oder Magisterabschluss sowie mit Bachelorabschluss geringer aus (-6 bzw. -4 Prozentpunkte). Auch zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten ohne berufsqualifizierenden Abschluss klaffte in Rheinland-Pfalz eine deutlich geringere Verdienstlücke als im Bundesdurchschnitt (-5 Prozentpunkte). Dagegen waren bei den Beschäftigten mit anerkanntem Berufsabschluss sowie mit einem Meister-, Techniker- oder Fachschulabschluss kaum Unterschiede zu erkennen.

Verdienste in den kreisfreien Städten höher als in den Landkreisen

Für die Höhe des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes spielte es 2018 auch eine Rolle, ob die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in einer

kreisfreien Stadt oder in einem Landkreis beschäftigt waren. Erzielten männliche Beschäftigte in den kreisfreien Städten einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 22,14 Euro, kamen sie in den Landkreisen im Durchschnitt nur auf 17,87 Euro. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter belief sich in den kreisfreien Städten dagegen auf 20,12 Euro und in den Landkreisen auf 16,80 Euro. Damit fiel der Gender Pay Gap in den kreisfreien Städten (neun Prozent) etwas höher aus als in den Landkreisen (sechs Prozent). Ursächlich dafür dürften unter anderem Unterschiede in der Präsenz einzelner Wirtschaftszweige und Branchen in den kreisfreien Städten und den Landkreisen sein.

Im Jahr 2014 war zwischen städtischen und ländlichen Regionen kaum ein Unterschied in der Höhe des Gender Pay Gap auszumachen. In den kreisfreien Städten belief er sich zu diesem Zeitpunkt auf sechs und in den Landkreisen auf sieben Prozent. Auf eine detailliertere Analyse der einzelnen kreisfreien Städte und Landkreise wird in dieser Analyse aufgrund der oft zu geringen Fallzahlen in der Stichprobe verzichtet.

III. Vorgelagerte (strukturelle) Einflüsse auf die Verdienstunterschiede

1. Bildungsbeteiligung und Bildungserfolge von Frauen und Männern

Geschlechterspezifische Bildungspfade unterscheiden sich

Um den Ursachen des Gender Pay Gap auf den Grund zu gehen, genügt es nicht, sich allein mit den tatsächlich aufgetretenen Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern zu befassen. Denn oftmals sind die Entgeltdifferenzen zwischen den Geschlechtern nur das Ergebnis eines langfristigen Entwicklungsprozesses, der bereits in der frühkindlichen Sozialisation beginnt und sich über den gesamten Lebensverlauf bis zum Ruhestand erstreckt. So erlernen Kinder und Jugendliche in der Regel schon sehr früh – z. B. in der Familie, im Freundeskreis oder in Bildungseinrichtungen – grundlegende gesellschaftliche und geschlechtsspezifische Normen, Werte und Rollenbilder, die ihr Handeln im weiteren Lebensverlauf prägen. Wurden bestimmte Normen und Rollenbilder im Kindes- und im Jugendalter einmal erlernt, wandeln sie sich im Erwachsenenalter zumeist nur noch selten grundlegend.

Bereits der eingeschlagene Bildungspfad kann ein institutioneller Ausdruck früh erlernter geschlechtsspezifischer Normen und Werte sein, etwa, wenn in der gymnasialen Oberstufe in Abhängigkeit vom jeweiligen Geschlecht systematisch unterschiedliche Leistungskurse und Schulfächer belegt werden. Nach Beendigung der Schulzeit setzt sich der eingeschlagene Pfad sodann nicht selten in der Wahl spezifischer berufsqualifizierender (Aus-)Bildungsgänge und Studienfächer fort, die dann die Basis der Berufswahloptionen und – zusammen mit den erzielten Bildungserfolgen – entscheidend für die Verdienstchancen auf dem Arbeitsmarkt sind.

Nach dem Zweiten Weltkrieg und noch annähernd bis zur Jahrtausendwende hatten heranwachsende Frauen vor diesem Hintergrund deutlich ungünstigere Bildungschancen als heranwachsende Männer.

Bekannt wurde in den 1960er-Jahren beispielsweise die Kunstfigur des „katholischen Arbeitermädchens vom Lande“, das zu diesem Zeitpunkt alle nachteiligen Bildungschancen mit Blick auf das Geschlecht, die regionale, die Religions- und die soziale Schichtzugehörigkeit auf sich vereinte. Heute ist von dieser Metapher – zumindest mit Blick auf das Geschlecht – nicht mehr viel übrig. Mädchen und Frauen sind eindeutig die Gewinnerinnen der Bildungsexpansion, die in den vergangenen Jahrzehnten stattgefunden hat.

Dies zeigt sich z. B. anhand eines Vergleichs der Schulformen, die Schülerinnen und Schüler unterschiedlicher Jahrgänge in der Klassenstufe 8 im Zeitverlauf besucht haben. So gingen im Schuljahr 2019/20 in Rheinland-Pfalz knapp 42 Prozent aller Schülerinnen der 8. Klassenstufe auf ein Gymnasium, das ihnen die direkte Chance auf den Erwerb einer Hochschulzulassungsberechtigung eröffnete. Von allen Schülern der 8. Klassenstufe besuchten dagegen nur 35 Prozent ein Gymnasium. Demgegenüber besuchten 43 Prozent der Schüler, aber nur 38 Prozent der Schülerinnen in der Klassenstufe 8 eine Hauptschule, eine Realschule oder eine Realschule plus. Integrierte Gesamtschulen wurden von jeweils 17 Prozent und damit von einem gleichhohen Anteil der Schülerinnen und der Schüler besucht.

Die günstigere Ausgangslage der Schülerinnen zum Erwerb eines „höherwertigen“ allgemeinen Schulabschlusses besteht in Rheinland-Pfalz bereits seit vielen Jahren. In jüngster Zeit hat sich dieser „Vorsprung“ der Schülerinnen gegenüber den Schülern sogar noch etwas vergrößert.

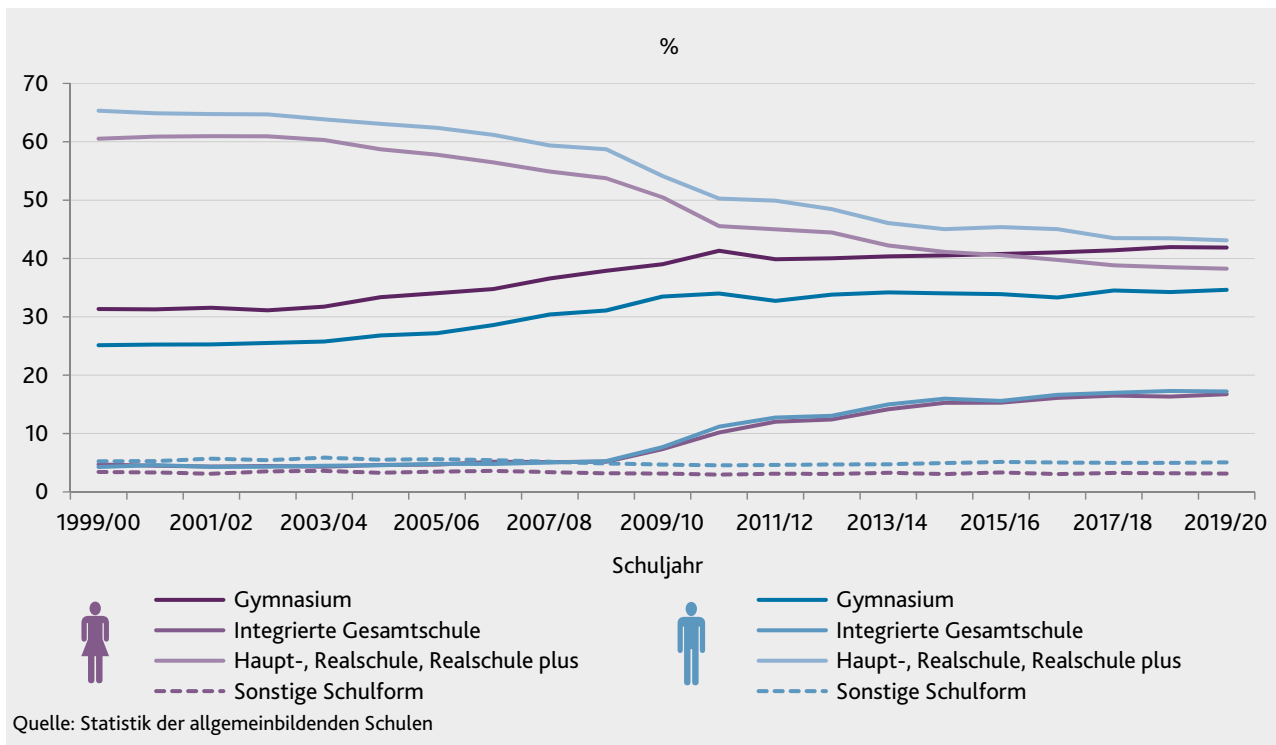
Abiturientinnenquote übersteigt in den jüngeren Kohorten Abiturientenquote deutlich

Der zeitliche Vergleich offenbart auch, dass Schülerinnen gegenüber Schülern nicht nur immer häufiger ein Gymnasium besuchen, sondern dass sie diesen eingeschlagenen Bildungspfad auch immer häufiger



Vorgelagerte Einflüsse auf die Verdienstunterschiede

G15 Schüler/-innen der Klassenstufe 8 in den Schuljahren 1999/2000–2019/20 nach Geschlecht und Schulform



erfolgreich abschließen. Werden die höchsten allgemeinen Bildungsabschlüsse von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz im Jahresdurchschnitt 2019 nach dem Geburtsjahr betrachtet, so zeigt sich, dass Männer in den Kohorten, die bis zum Ende der 1960er-Jahre geboren sind, zum Teil deutlich häufiger die Fachhochschul- oder die Hochschulreife besitzen als Frauen (28 gegenüber 19 Prozent). In den Geburtsjahrgängen, die zwischen 1970 und 1990 zur Welt kamen, ist das Bild dagegen nahezu ausgeglichen. Die Rheinland-Pfälzerinnen und Rheinland-Pfälzer dieser Jahrgänge verfügen in etwa gleich häufig über die Fachhochschul- oder die Hochschulreife (Männer: 40 Prozent; Frauen: 43 Prozent). Unter den Frauen und Männern, die zwischen 1980 und 1990 geboren sind, gilt dies für Frauen sogar etwas häufiger als für Männer (47 gegenüber 43 Prozent). Unter den Kohorten, die erst nach der Wiedervereinigung geboren sind, kehrt sich das Geschlechterbild schließlich endgültig um. Frauen verfügen in den Geburtsjahrgängen 1990 bis 1999 – soweit sie sich 2019 nicht mehr in einer schulischen Ausbildung befanden – sehr viel häufiger über die Fachhochschul- oder die Hochschulreife als Männer (59 gegenüber 48 Prozent).

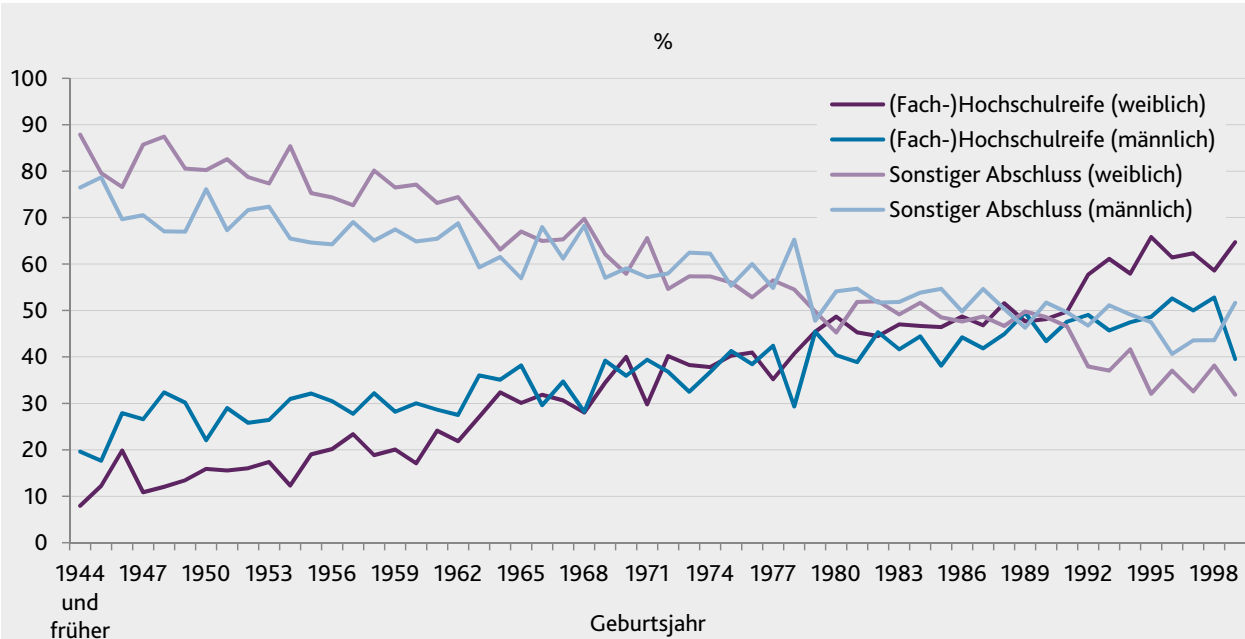
Es ist zu erkennen, dass der Aufholprozess der Frauen bereits mit den Geburtskohorten einsetzt, die zu Beginn der 1960er-Jahre zur Welt kamen. Ab dieser Gruppe nimmt die Quote der Frauen, die als höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss die Fachhochschul- oder die Hochschulreife vorweisen können, von Kohorte zu Kohorte sehr viel stärker zu als bei den Männern. Der Grundstein für den zunehmenden Bildungserfolg der Frauen geht somit bereits auf den Lernerfolg der Schülerinnen zurück, die in den 1970er-Jahren eine allgemeinbildende Schule besucht haben.

Frauen beginnen häufiger ein Studium als Männer

Die zunehmenden Bildungserfolge, die Frauen im Zuge der Bildungsexpansion im allgemeinbildenden Schulsystem erreicht haben, führten in den vergangenen Jahren auch immer häufiger zu einem Studium. So belief sich die Quote der Studienanfängerinnen 2019 auf 56 Prozent. Die Quote ist der Anteil der Studienanfängerinnen, die sich im Sommersemester oder im darauffolgenden Wintersemester an einer rheinland-pfälzischen Hochschule eingeschrieben haben, an allen Frauen der berücksichtig-



G16 Bevölkerung in Privathaushalten 2019¹ nach Geschlecht, Geburtsjahr und höchstem allgemeinbildendem Schulabschluss



¹ Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz im Jahresdurchschnitt 2019. Ohne Personen ohne Angabe zum höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss und ohne Personen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung noch in schulischer Ausbildung befanden.
Quelle: Mikrozensus

ten Geburtsjahre. Zu Beginn des Jahrzehnts hatte erst jede zweite Frau ein Studium begonnen (2010: 50 Prozent) und zu Beginn dieses Jahrtausends erst etwa jede dritte (2000: 35 Prozent). Heute wagen Frauen sehr viel häufiger als Männer den Schritt an eine Hochschule. Denn bei den Männern fiel die Studienanfängerquote 2019 mit 43 Prozent um rund 13 Prozentpunkte niedriger aus als bei den Frauen. Bereits zu Beginn des vergangenen Jahrzehnts und auch zu Beginn des Jahrtausends begannen Frauen häufiger als Männer ein Studium. Damals war der Abstand der Studienanfängerquoten von Frauen und Männern allerdings noch deutlich geringer. Im Jahr 2000 hatten 32 Prozent der Männer ein Studium begonnen (-3 Prozentpunkte gegenüber den Frauen) und 2010 waren es 43 Prozent gewesen (-7 Prozentpunkte gegenüber den Frauen).

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn die Studienanfängerquoten der beiden Geschlechter nicht nach dem Studienort, sondern nach dem Bundesland ermittelt werden, in dem die Studienanfängerinnen und Studienanfänger ihre Hochschulzugangsberechtigung erworben haben. Werden die Quoten für die

Frauen und Männer berechnet, die ihre Hochschulzugangsberechtigung in Rheinland-Pfalz erworben haben, belaufen sie sich 2019 bei den Frauen auf 48 Prozent und bei den Männern auf 40 Prozent.

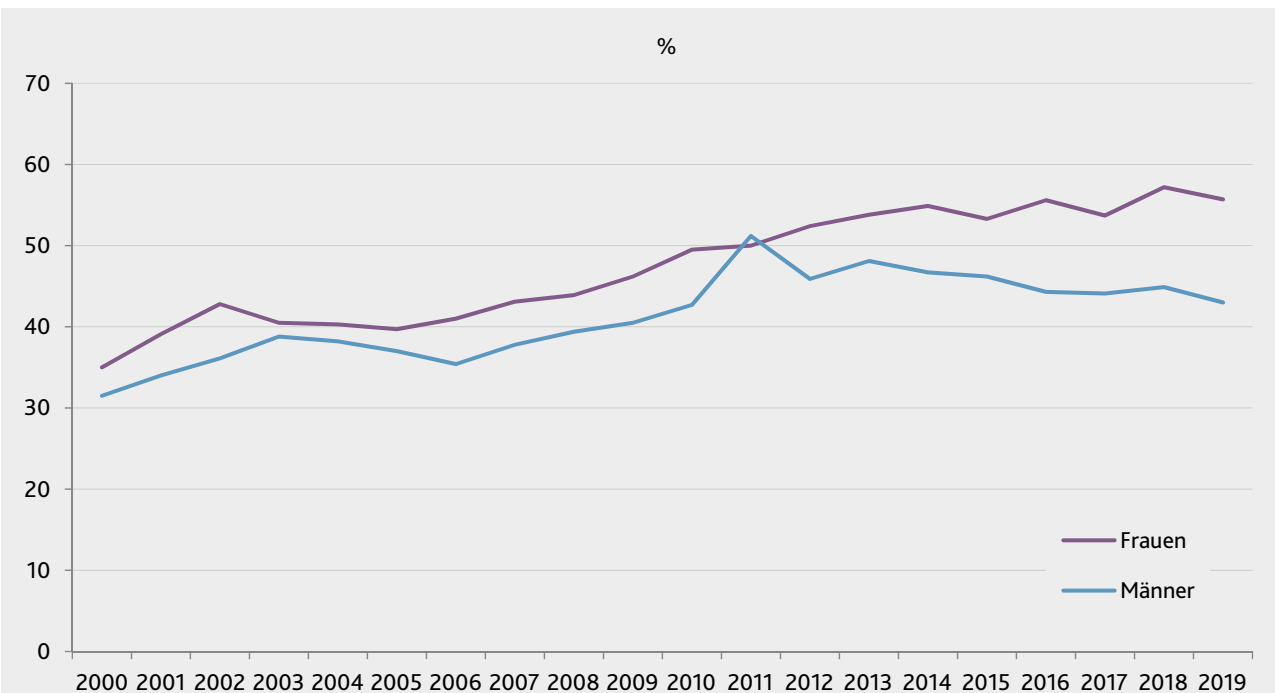
Unterschiede zwischen den Geschlechtern fallen bei beruflichen Abschlüssen geringer aus

Neben dem allgemeinbildenden Schulabschluss ist ein beruflicher Abschluss der wichtigste Qualifikationsnachweis für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Nachdem es Frauen in den vergangenen Jahren immer häufiger gelungen ist, bessere allgemeinbildende Schulabschlüsse als Männer zu erzielen, deutet sich eine ähnliche Entwicklung auch bei den beruflichen Abschlüssen an. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind aber in den jüngeren Geburtskohorten noch nicht besonders groß.

Eine detaillierte Auswertung zeigt, dass im Jahresdurchschnitt 2019 in nahezu allen Geburtsjahrgängen, die 1969 oder früher zur Welt kamen, Männer häufiger über einen Fachhochschul- oder Hochschul-



G17 Studienanfängerquote (Studienort) 2000–2019¹ nach Geschlecht



Quelle: Statistik der Studierenden

abschluss verfügten als Frauen (20 gegenüber elf Prozent). Ausgeglichen ist das Bild erst in den Kohorten, die zwischen 1970 und 1984 geboren sind (Männer: 24 Prozent; Frauen: 23 Prozent). In der relativ kleinen Gruppe, die zwischen 1985 und 1989 zur Welt kam und in der 2019 möglicherweise noch nicht alle Personen ihre berufliche Ausbildung abgeschlossen haben, deutet sich allerdings bereits an, dass in den nachwachsenden Kohorten Frauen häufiger als Männer über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss verfügen werden (28 gegenüber 25 Prozent).

Insgesamt ist der Anteil der Frauen, die einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss als höchsten berufsqualifizierenden Abschluss haben, über die einzelnen Geburtsjahrgänge hinweg nahezu kontinuierlich gewachsen. Demgegenüber ist der Anteilswert bei den Männern über die meisten Geburtskohorten hinweg stabil. Erst in den jüngeren Kohorten beginnt der Anteilswert langsam zuzunehmen.

Der Vergleich der beiden Geschlechter offenbart, dass Frauen, die 1979 oder früher geboren sind, sehr viel häufiger als Männer keinen berufsqualifizierenden Abschluss vorweisen können. Der Anteilswert

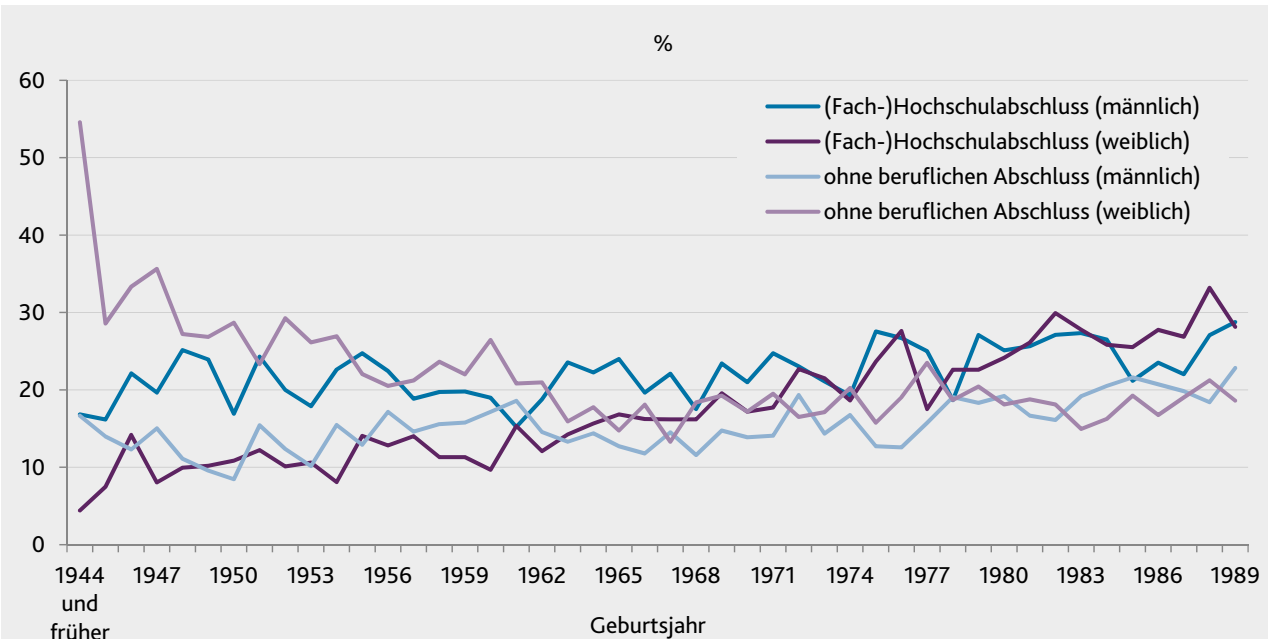
fällt bei den Frauen dieser Geburtsjahrgänge fast doppelt so hoch aus wie bei den Männern (28 gegenüber 15 Prozent). Erst in den Geburtsjahrgängen die 1980 oder später zur Welt kamen, sind die Anteilswerte für die beiden Geschlechter nahezu gleich (Frauen: 18 Prozent; Männer: 19 Prozent). Dies ist allerdings weniger darauf zurückzuführen, dass später geborene Frauen seltener ohne Abschluss bleiben. Vielmehr ist der Anteilswert bei den Frauen – bei vereinzelt Schwankungen über die Kohorten – bereits seit den Geburtsjahrgängen ab 1960 annähernd konstant hoch. Die Angleichung kommt demzufolge hauptsächlich durch eine Entwicklung bei den Männern zustande: Bei ihnen weisen die Kohorten, die 1975 oder später geboren sind, einen zunehmenden Anteil an Personen ohne beruflichen Abschluss auf. In den jüngsten Kohorten ist dies bei den Männern zum Teil schon häufiger der Fall als bei den Frauen.

Geschlechtsspezifische Stereotype bei Wahl der Bildungsgänge und Studienfächer

Ob Bildungserfolge später auch zu höheren Verdiensten führen, hängt auch davon ab, in welchen Bil-



G18 Bevölkerung in Privathaushalten 2019¹ nach Geschlecht, Geburtsjahr und höchstem beruflichem Abschluss



¹ Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz im Jahresdurchschnitt 2019. Ohne Personen ohne Angabe zum höchsten beruflichen Abschluss.
Quelle: Mikrozensus

dingungsgängen und Studienfächern die Erfolge erzielt wurden. Nicht jede fachliche Ausbildung eignet sich gleichermaßen, um Berufe in solchen Feldern und Branchen zu besetzen, die sich grundsätzlich durch ein hohes Lohn- und Gehaltsniveau auszeichnen. So eröffnen beispielsweise Abschlüsse in den sogenannten MINT-Fächern (MINT = Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) oftmals bessere berufliche Perspektiven und Einkommenschancen als Abschlüsse in Fächern mit geisteswissenschaftlichem Schwerpunkt. Besteht ein systematischer Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsgangs und dem Geschlecht, kann dies eine wesentliche Ursache für Unterschiede in den Verdienststrukturen zwischen Frauen und Männern sein.

So zeigten sich im Rahmen der schulischen Bildung zu Beginn des Schuljahres 2020/21 bei der Belegung der Leistungskurse in der gymnasialen Oberstufe teilweise deutliche Unterschiede zwischen den Präferenzen von Schülerinnen und Schülern. Während in künstlerischen (80 Prozent) und sprachlichen Kursen (63 Prozent) der Frauenanteil sehr hoch war, lag der Anteil der Männer im Fach Sport (59 Prozent) über dem der Frauen. In

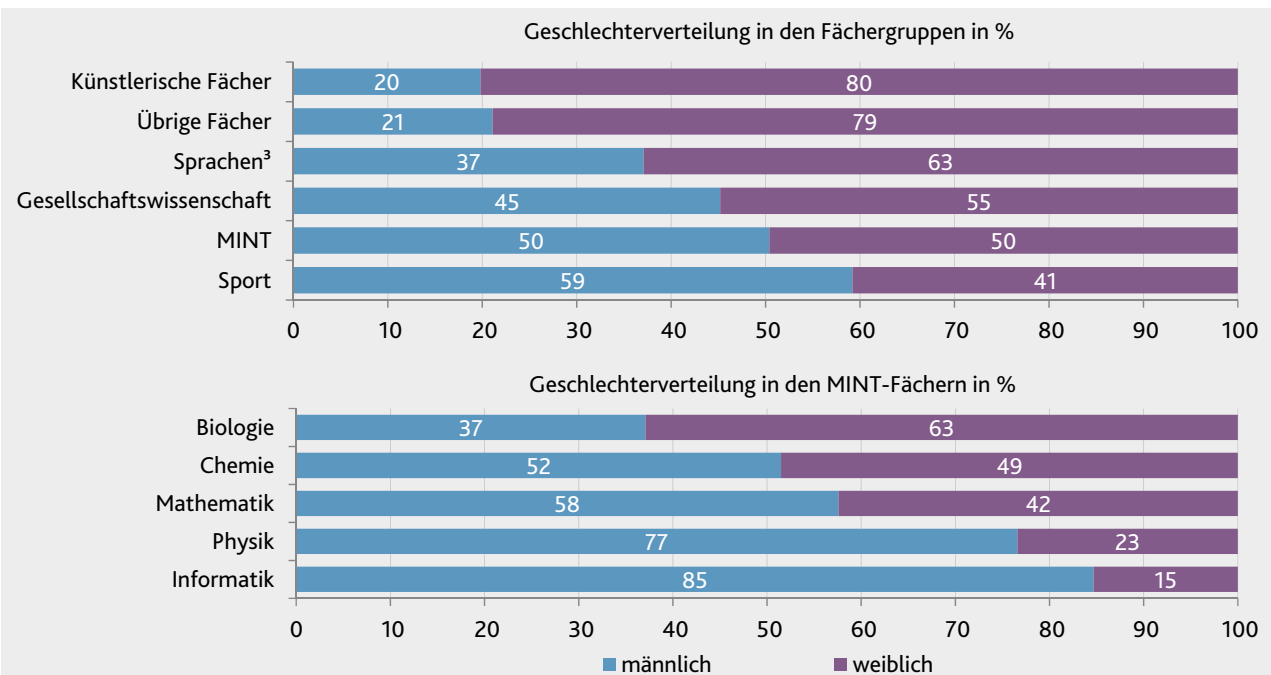
den MINT-Fächern bestand dagegen ein nahezu ausgeglichenes Geschlechterverhältnis. Doch für einzelne Fächer zeigen sich auch hier zum Teil erhebliche Differenzen. Frauen waren insbesondere im Fach Biologie überrepräsentiert (63 Prozent); Männer kamen dagegen in den Fächern Informatik (85 Prozent), Physik (77 Prozent) und Mathematik (58 Prozent) auf höhere Anteilswerte als Frauen. Im Fach Chemie waren Männer nur geringfügig in der Überzahl (51 Prozent).

Auch die Wahl des Ausbildungsberufes erfolgt häufig nach traditionellen Mustern und Rollenbildern. So zählen bei den Frauen insbesondere Ausbildungen in sozialen, gesundheitsbezogenen und kaufmännischen Berufen wie zur Erzieherin (4 800), zur Kauffrau für Büromanagement (2 600) und zur Sozialassistentin (2 300) zu den beliebtesten Berufsausbildungen. Junge Männer wählten eher technische Berufe wie Kraftfahrzeugmechatroniker (3 500), Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik und Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik (jeweils 2 300).

Wie in der Wahl der beruflichen Ausbildung bestehen auch in der Wahl des Studienfaches Unter-



G19 Belegung der Leistungskurse¹ in der gymnasialen Oberstufe im Schuljahr 2020/21 nach Fächergruppen, MINT-Fächern² und Geschlecht



¹ Fallzählung. – ² Fachart Informatik, Mathematik und Naturwissenschaft. – ³ Fachart Deutsch und Fremdsprache.
Quelle: Statistik der allgemeinbildenden Schulen

schiede zwischen jungen Männern und jungen Frauen. Im Sommersemester 2020 waren mit rund 3 700 Studentinnen die meisten Frauen im Fach Germanistik/Deutsch eingeschrieben, gefolgt von den Fächern Psychologie und Rechtswissenschaft (jeweils 2 700). Bei den jungen Männern waren dagegen Betriebswirtschaftslehre (3 100), Informatik (2 500) und Maschinenbau/-wesen (2 100) die meistgewählten Studienfächer.

2. Erwerbsmuster von Frauen und Männern

Erwerbsquote der Frauen nähert sich

Erwerbsquote der Männer an

Eine gute Bildung ist die wichtigste Voraussetzung für einen gelungenen Eintritt in den Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund können Frauen aufgrund ihrer zunehmenden Erfolge im Bildungswesen – vor allem in den jüngeren Geburtsjahrgängen – oftmals bessere Qualifikationen vorweisen als Männer. Dennoch unterscheiden sich die Erwerbsmuster und -strukturen der beiden Geschlechter noch immer erheblich voneinander – zumeist zum

Nachteil der Karriere- und Verdienstchancen der Frauen.

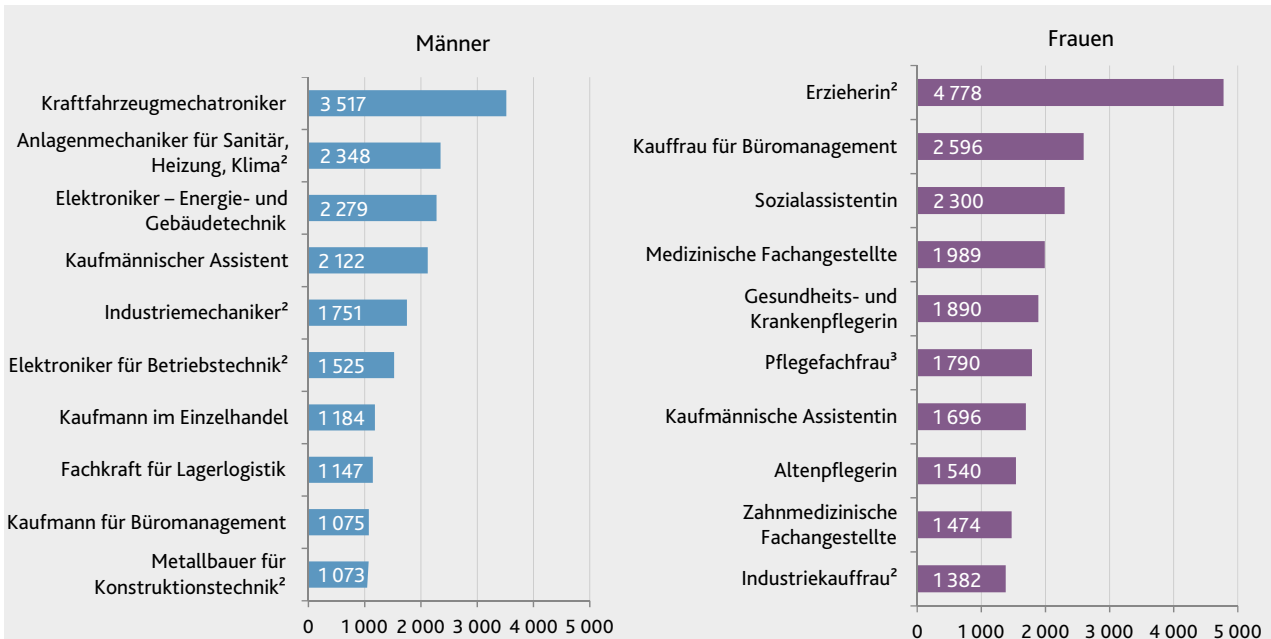
So fiel die Erwerbsquote – d. h. der Anteil der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen an allen Personen gleichen Alters – in der Gruppe der 15- bis 65-Jährigen bei den Männern im Jahresdurchschnitt 2019 um zehn Prozentpunkte höher aus als bei den Frauen (84 gegenüber 74 Prozent). Männer im erwerbsfähigen Alter beteiligten sich also sehr viel häufiger am Arbeitsmarktgeschehen als Frauen.

Im Zeitverlauf haben Frauen gegenüber Männern allerdings deutlich aufgeholt. Seit 2005 stieg die Frauenerwerbsquote in Rheinland-Pfalz beinahe kontinuierlich. Zu Beginn des Betrachtungszeitraums lag sie erst bei 65 Prozent. Das heißt, nur zwei von drei Frauen im Alter von 15 bis 65 Jahren waren im Jahresdurchschnitt 2005 entweder erwerbstätig oder erwerbslos, d. h. auf der Suche nach einer Erwerbstätigkeit. Die Erwerbsquote der Männer erreichte dagegen schon damals ein hohes Niveau; mit 81 Prozent fiel sie um 16 Prozentpunkte höher aus als die Erwerbsquote der Frauen. Der Abstand zwischen den beiden Geschlechtern hat sich



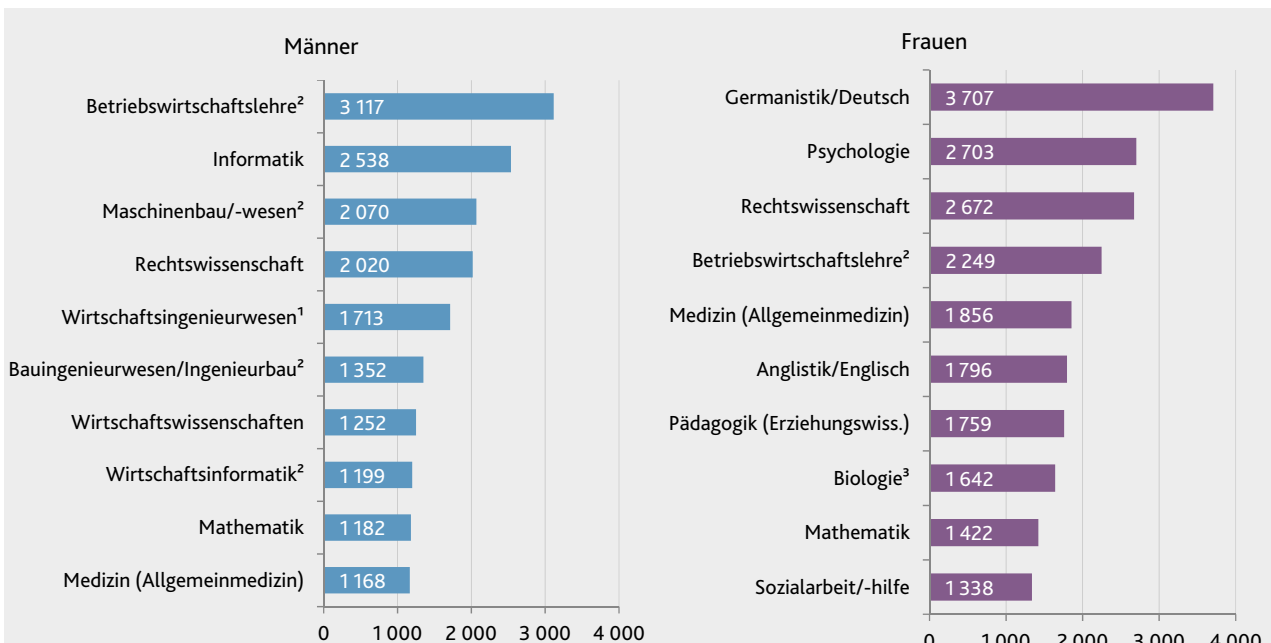
Vorgelagerte Einflüsse auf die Verdienstunterschiede

G20 Die zehn am häufigsten belegten berufsqualifizierenden Bildungsgänge¹ 2020/21 nach Geschlecht



¹ Schüler/-innen an berufsbildenden Schulen und Schulen des Gesundheitswesens. – ² Einschließlich berufsbegleitend, Berufspraktikum und mit dualem Studium. – ³ Schüler/-innen an Berufsfachschulen Pflege und Schulen des Gesundheitswesens.
Quelle: Statistik der berufsbildenden Schulen und der Schulen des Gesundheitswesens

G21 Studierende im Sommersemester 2020 nach Geschlecht und den zehn am stärksten besetzten Studienfächern



¹ Einschließlich ingenieurwissenschaftlicher (IWS) und wirtschaftswissenschaftlicher (WWS) Schwerpunkt sowie duales Studium. – ² Einschließlich duales, Praxissemester-, Part-time bzw. berufsintegriertes Studium. – ³ Einschließlich Biology.
Quelle: Studierendenstatistik



zwischen 2005 und 2019 demnach um sechs Prozentpunkte verringert.

Ein Blick auf die einzelnen Altersgruppen verdeutlicht, dass die Frauenerwerbsquote vor allem in den mittleren Altersgruppen erheblich hinter der Männererwerbsquote zurückblieb. Während sich die Differenz zwischen den beiden Geschlechtern in der Altersgruppe der 15- bis 25-Jährigen nur auf sieben Prozentpunkte beläuft (Frauen: 50 Prozent; Männer: 57 Prozent), erhöht sie sich in der Gruppe der 25- bis 35-Jährigen auf 13 Prozentpunkte (Frauen: 78 Prozent; Männer: 91 Prozent). In keiner anderen Altersgruppe fällt der Abstand zwischen den beiden Geschlechtern so hoch aus wie in dieser Altersgruppe. Zudem wird deutlich, dass das Erwerbspersonenpotenzial unter den Männern in dieser jungen Altersgruppe, die sich zum Teil noch in der Ausbildung befindet, bereits annähernd voll ausgeschöpft ist, während es bei den Frauen noch Reserven gibt. In den folgenden Altersgruppen der 35- bis 45-Jährigen (95 Prozent) und der 45- bis 55-Jährigen (94 Prozent) bleibt die Männererwerbsquote hoch. Die Frauenerwerbsquote ist in diesen beiden Altersgruppen dagegen deutlich höher (84 bzw. 85 Prozent). Folglich nimmt in diesen Altersgruppen auch der Abstand zwischen den Erwerbsquoten der beiden Geschlechter ab (auf elf und neun Prozentpunkte). In der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen vergrößerte sich der Abstand infolge der unterschiedlichen Renteneintrittszeitpunkte von Frauen und Männern wieder auf elf Prozentpunkte. Die Frauenerwerbsquote beträgt in dieser Altersgruppe 67 Prozent und die Männererwerbsquote 79 Prozent.

Die deutlich geringere durchschnittliche Frauenerwerbsquote ist also vor allem auf die geringere Erwerbsbeteiligung jüngerer Frauen zurückzuführen. Dafür dürfte zum einen die höhere Bildungsbeteiligung der Frauen verantwortlich sein. Zum anderen dürfte die Familiengründung eine wichtige Rolle spielen.

Darauf deutet der Vergleich der Erwerbsquoten von Frauen und Männern hin, die 2019 mit bzw. ohne Kinder in ihrem Haushalt lebten. Gab es keine Kinder im Haushalt, so belief sich die Frauenerwerbsquote der 15- bis 65-Jährigen im Jahresdurchschnitt

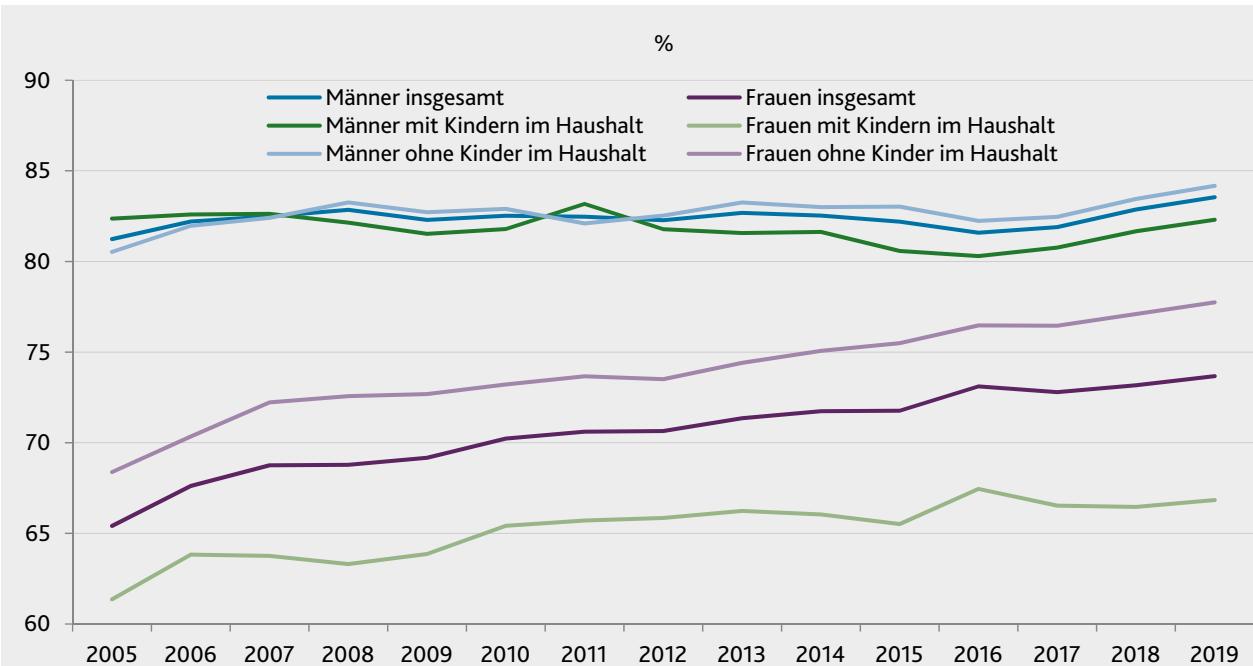
2019 auf 78 Prozent. Wurden Kinder im Haushalt versorgt, lag die Frauenerwerbsquote dagegen nur bei 67 Prozent, sie fiel also um elf Prozentpunkte niedriger aus. Dass es noch immer in erster Linie Frauen sind, die sich im Rahmen der familiären Arbeitsteilung um die Erziehung der Kinder kümmern, deutet auch ein Vergleich mit den Erwerbsquoten der Männer an. Gab es keine Kinder im Haushalt, belief sich die Männererwerbsquote im Jahresdurchschnitt 2019 auf 84 Prozent. Sie fiel damit um sechs Prozentpunkte höher aus als die Frauenerwerbsquote. Waren Kinder im Haushalt, verringerte sich die Männererwerbsquote im Unterschied zur Frauenerwerbsquote nur geringfügig auf 82 Prozent. Ob Kinder im Haushalt sind oder nicht, spielt für die Erwerbsbeteiligung von Männern also nahezu keine Rolle. Demgegenüber partizipierten Frauen sehr viel seltener am Arbeitsmarkt, wenn Kinder im Haushalt erzogen wurden.

Dies gilt jedoch nicht für alle Familienkonstellationen gleichermaßen. Ein Blick auf die Erwerbssituation von Alleinerziehenden im Jahresdurchschnitt 2019 verdeutlicht, dass die Erwerbsbeteiligung der beiden Geschlechter nicht allein von Kindern im Haushalt abhängt. So fiel die Erwerbsquote von alleinerziehenden Müttern mit 80 Prozent noch etwas höher aus als die Erwerbsquote von Frauen ohne Kinder im Haushalt. Bei den alleinerziehenden Vätern lag die Erwerbsquote mit 84 Prozent nur wenig höher als bei den alleinerziehenden Müttern. Für die Erwerbsbeteiligung der Frauen ist somit nicht nur das Zusammenleben mit Kindern entscheidend, sondern auch die Frage, ob es eine Partnerin bzw. einen Partner im Haushalt gibt. Darüber hinaus ist die sozioökonomische Lage der Alleinerziehenden zu berücksichtigen, die oftmals häufiger armutsgefährdet sind als Mütter und Väter, die ihre Kinder zusammen mit einem Partner bzw. einer Partnerin erziehen. Zur Sicherstellung des eigenen Lebensunterhalts sind Alleinerziehende häufiger auf eine Erwerbstätigkeit angewiesen als Mütter und Väter, die ihren Lebensunterhalt aus dem Einkommen eines Partners oder einer Partnerin bestreiten können.

Die ungleiche familiäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zeigt sich auch in den Angaben, die



G22 Erwerbsquoten 2005–2019¹ nach Geschlecht und dem Vorhandensein von Kindern im Haushalt



¹ Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahresdurchschnitt 2019.
Quelle: Mikrozensus

nicht erwerbstätige Frauen und Männer 2019 machten, um zu begründen, weshalb sie keine Erwerbstätigkeit suchten. So gaben von den 211300 nicht erwerbstätigen Männern im Alter von 15 bis 65 Jahren ohne Arbeitswunsch nur rund 6000 an, aus persönlichen oder familiären Gründen keine Erwerbstätigkeit zu suchen (2,8 Prozent). Von den 335200 nicht erwerbstätigen Frauen ohne Arbeitswunsch führten dagegen 96800 persönliche oder familiäre Motive an (29 Prozent). Persönliche oder familiäre Gründe – wie z. B. die Erziehung von Kindern oder die Betreuung bzw. die Pflege von Angehörigen – wurden von nicht erwerbstätigen Frauen somit zehnmal häufiger genannt als von nicht erwerbstätigen Männern. Besonders hoch war der Anteil bei den Frauen im Alter von 25 bis 35 Jahren (69 Prozent) sowie im Alter von 35 bis 45 Jahren (68 Prozent). Dabei muss die Nichterwerbstätigkeit von Frauen und Männern aber nicht zwingend ungewollt sein (z. B. in Ermangelung geeigneter Unterstützungsangebote); sie kann durchaus den Präferenzen der Frauen und Männer entsprechen.

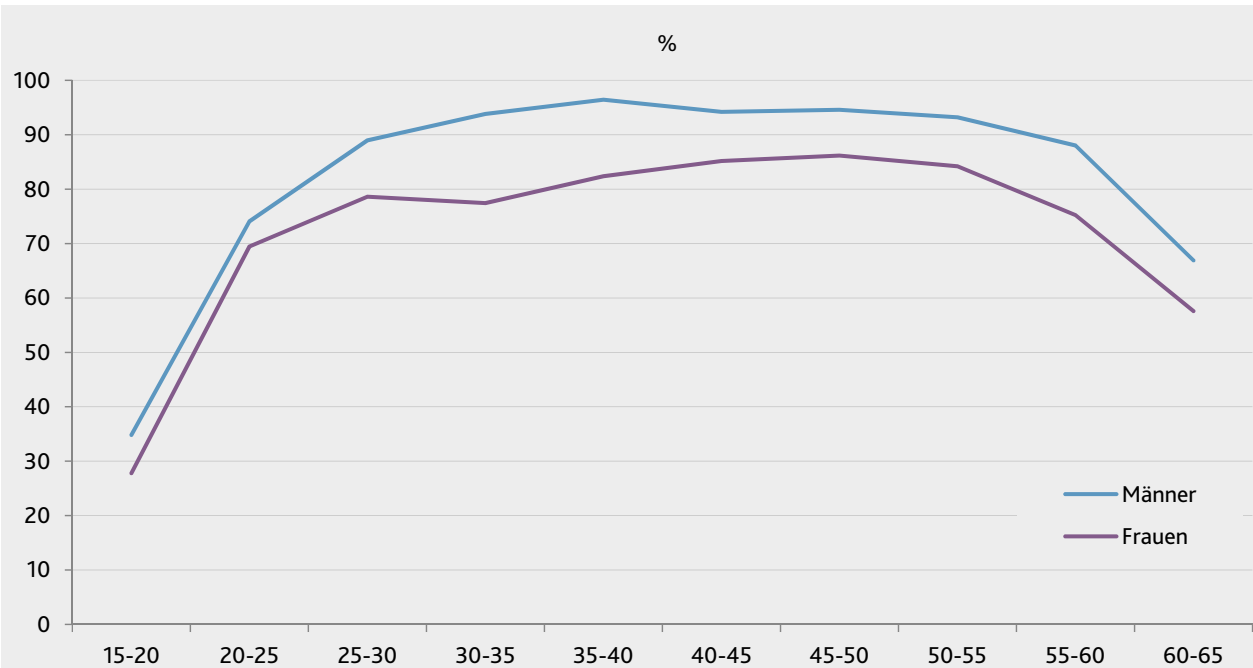
Einen weiteren Hinweis darauf, dass klassische Rollenverteilungen der Geschlechter fortbestehen, geben

die Erwerbskonstellationen in gemischtgeschlechtlichen Paarbeziehungen. So gab es im Jahresdurchschnitt 2019 etwa 795900 gemischtgeschlechtliche Paare in Rheinland-Pfalz, in denen mindestens ein Partner erwerbstätig war. Lebten die Paare ohne Kinder im Haushalt, so gingen in sieben von zehn Fällen beide Partner einer Erwerbstätigkeit nach. In zwei von zehn Fällen war nur der Mann erwerbstätig und in einem von zehn Fällen nur die Frau. Von den Paaren, die mit mindestens einem Kind unter 18 Jahren im Haushalt lebten, gingen dagegen etwas häufiger beide Elternteile einer Erwerbstätigkeit nach (72 Prozent), erkennbar häufiger nur der Mann (24 Prozent) und sehr viel seltener nur die Frau (3,3 Prozent).

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich die zunehmenden Bildungserfolge von Frauen noch nicht in einer Gleichverteilung der Arbeitsmarktpartizipation zwischen den Geschlechtern niederschlagen haben. Auch wenn sich im Zeitverlauf die Erwerbsquote der Frauen immer weiter der Erwerbsquote der Männer angenähert hat, klafft zwischen den Geschlechtern noch eine Lücke von zehn Prozentpunkten, die sich angesichts der fort-



G23 Erwerbsquoten 2019¹ nach Geschlecht und Altersgruppen



¹ Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahresdurchschnitt 2019. Quelle: Mikrozensus

bestehenden traditionellen Rollenverteilungen in vielen Paarbeziehungen in Zukunft nur langsam schließen dürfte.

Frauen gehen häufiger einer atypischen Beschäftigung nach

Die Erwerbsmuster von Frauen und Männern divergieren nicht nur mit Blick auf die Erwerbsbeteiligung, sondern auch hinsichtlich der Qualität ihrer Arbeitsstellen. Dies zeigt unter anderem die ungleiche Verteilung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen auf Frauen und Männer. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind bei Arbeitnehmerinnen sehr viel häufiger zu finden als bei Arbeitnehmern. Oftmals gehen mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen eine Reihe von Nachteilen einher, etwa hinsichtlich der Integration in die sozialen Sicherungssysteme. Auch mit Blick auf die Verdiensthöhe bieten atypische Beschäftigungsverhältnisse den Erwerbstätigen in der Regel schlechtere Chancen als Normalarbeitsverhältnisse. Dennoch werden atypische Beschäftigungsformen von einem Teil der Frauen und der Männer gezielt angestrebt, unter anderem, weil sie

ihnen den Eintritt in den Arbeitsmarkt erleichtern können oder mitunter flexiblere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bieten.

Werden nur die Kernerwerbstätigen⁷ betrachtet und von diesen wiederum nur die abhängig Beschäftigten, so ging im Jahresdurchschnitt 2019 von den erwerbstätigen Männern knapp jeder Siebte einer atypischen Beschäftigung nach (14 Prozent). Bei den Frauen lag der Anteilswert sehr viel höher. Mehr als jede dritte Erwerbstätige war im Jahresdurchschnitt 2019 in einer atypischen Beschäftigungsform (36 Prozent). An dieser Verteilung hat sich in der vergangenen Dekade nur wenig geändert. Während der Anteilswert bei den Männern zwischen elf und 14 Prozent schwankte, belief sich die Spanne bei den Frauen auf 36 bis 39 Prozent.

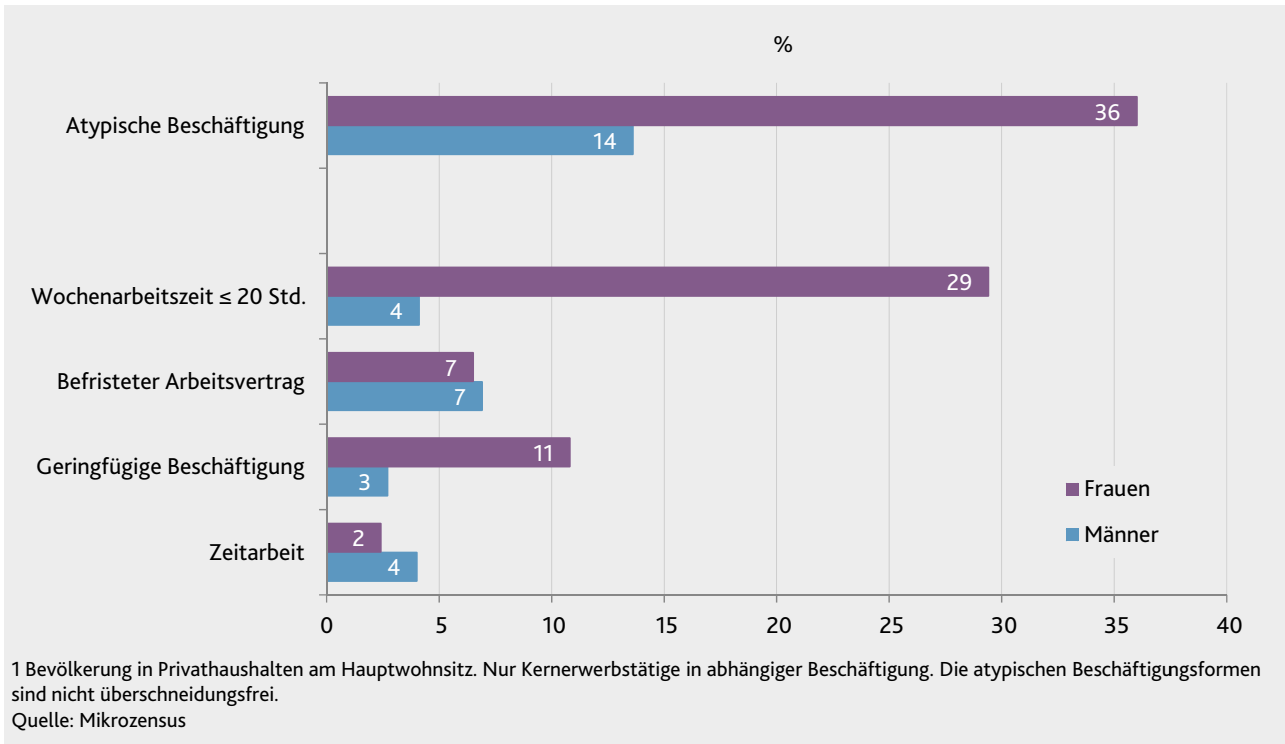
Bei den Frauen war das Arbeiten in Teilzeit mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von weniger als 21 Stunden im Jahresdurchschnitt 2019 die am wei-

⁷ Zu den Kernerwerbstätigen zählen Erwerbstätige im Alter von 15 bis 65 Jahren, die sich nicht in Bildung oder Ausbildung befinden und nicht im freiwilligen Wehrdienst oder in einem Bundesfreiwilligendienst sind.



Vorgelagerte Einflüsse auf die Verdienstunterschiede

G24 Kernerwerbstätige 2019¹ nach Geschlecht und Beschäftigungsform



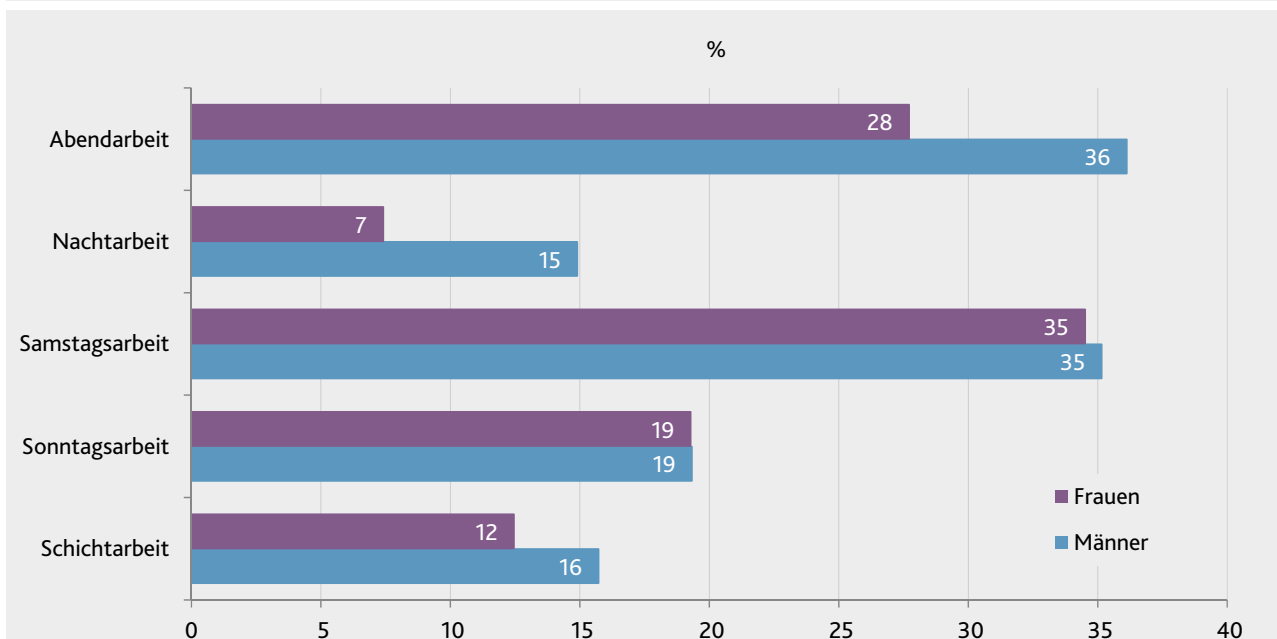
testen verbreitete atypische Beschäftigungsform (29 Prozent). An zweiter Stelle folgten geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, in denen elf Prozent der kernerwerbstätigen Frauen arbeiteten, gefolgt von befristeten Beschäftigungsverhältnissen (6,5 Prozent) und der Beschäftigung als Zeitarbeitnehmerin (2,4 Prozent). Bei den kernerwerbstätigen Männern waren vor allem Teilzeitstellen mit höchstens 20 Wochenarbeitsstunden sowie geringfügige Beschäftigungsverhältnisse seltener anzutreffen (4,1 bzw. 2,7 Prozent). Relativ betrachtet verfügten Männer dafür etwas häufiger als Frauen über einen befristeten Arbeitsvertrag (6,9 gegenüber 6,5 Prozent). Zudem waren sie häufiger als Zeitarbeitnehmer tätig (vier gegenüber 2,4 Prozent).

Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind bei den Männern eher zu Beginn und zum Ende ihrer Erwerbsbiografie zu finden. Während in der Phase des Berufseinstiegs relativ häufig in befristeten Beschäftigungsverhältnissen gearbeitet wird, sind es kurz vor dem Eintritt in das Rentenalter vor allem Formen der Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung. Über alle Altersgruppen hinweg nimmt

der Anteil der atypisch Beschäftigten bei den Männern mit zunehmendem Alter kontinuierlich ab. Erst in der Gruppe der 55- bis 65-Jährigen steigt der Anteilswert wieder leicht. Bei den Frauen stellt sich das Bild etwas anders dar. Sie sind vor allem in der Mitte ihrer Erwerbsbiografie, d. h. im Alter zwischen 35 und 45 Jahren, in dem der Wunsch nach Erwerbstätigkeit häufig mit dem Wunsch der Familiengründung konkurriert, atypisch beschäftigt. In dieser Altersgruppe ist jede dritte Frau mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von höchstens 20 Stunden teilzeitbeschäftigt und jede zehnte Frau geringfügig beschäftigt. In den Altersgruppen der 45- bis 55-Jährigen und der 55- bis 65-Jährigen verringert sich der Anteil der atypisch beschäftigten Frauen an allen kernerwerbstätigen Frauen in abhängigen Beschäftigungsverhältnissen nur wenig. Inhaltlich deutet dies darauf hin, dass Frauen insbesondere in der Familiengründungsphase häufiger von einem Normalarbeitsverhältnis in eine atypische Beschäftigungsform wechseln. Mit dem zunehmendem Alter der Kinder kehren Frauen nur vergleichsweise selten in ein Normalarbeitsverhältnis zurück. Dies wirkt sich nachteilig auf die Verdienstchancen weiblicher Beschäftigter aus, etwa



G25 Erwerbstätige 2019¹ nach Geschlecht und atypischen Arbeitszeiten



¹ Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz im Alter von 15 bis unter 65 Jahren. Nur Personen mit gültigen Angaben zu den Fragen der atypischen Arbeitszeiten in den letzten vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt.

Quelle: Mikrozensus

dann, wenn geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zur Regelerwerbsform werden.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Verbreitung der substantiellen Teilzeit, d. h. bei Formen der Teilzeitbeschäftigung mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von mindestens 21 Stunden. Auch in dieser Beschäftigungsform sind Frauen stark überrepräsentiert. Während im Jahresdurchschnitt 2019 nur 2,3 Prozent der kernerwerbstätigen Männer in substantieller Teilzeit waren, belief sich der Anteilswert bei den kernerwerbstätigen Frauen auf 21 Prozent. Auch in diesem Zusammenhang gilt, dass die substantielle Teilzeit bei Frauen vor allem ab den mittleren Altersgruppen zunimmt. So waren in der Gruppe der 15- bis 25-jährigen Frauen nur 6,1 Prozent und in der Gruppe der 25- bis 35-jährigen Frauen erst 13 Prozent teilzeitbeschäftigt. In allen Altersgruppen ab 35 Jahren fiel der substantielle Teilzeitanteil der Frauen deutlich höher aus. In diesen Gruppen schwankt er zwischen 23 und 25 Prozent.

Als wichtigsten Grund für eine Beschäftigung in Teilzeit gaben Frauen im Jahresdurchschnitt 2019 sehr viel häufiger als Männer die Betreuung von Kindern

oder sonstige persönliche oder familiäre Verpflichtungen an (wie z. B. die Pflege von Angehörigen). Knapp die Hälfte der Frauen nannte einen dieser Gründe als Hauptmotiv (48 Prozent), aber nur jeder zehnte Mann. Umgekehrt gaben Männer häufiger als Frauen an, keine Vollzeitstelle gefunden zu haben (9,5 gegenüber 5,5 Prozent) und somit unfreiwillig teilzeitbeschäftigt zu sein. Da in der Mikrozensususerhebung allerdings nur nach der wichtigsten Ursache für die gegenwärtige Teilzeitbeschäftigung gefragt wird, können bei den befragten Frauen und Männern grundsätzlich auch mehrere Gründe vorgelegen haben.

Auch mit Blick auf die Lage der Arbeitszeiten, die beispielsweise für die Zahlung von Schicht- oder Wochenendzulagen von Bedeutung sind, zeigen sich im Jahresdurchschnitt 2019 Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So arbeiten Männer häufiger als Frauen zu Zeiten, zu denen andere schlafen. Mehr als ein Drittel der erwerbstätigen Männer zwischen 15 und 65 Jahren hatte in den vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt auch abends, d. h. zwischen 18 und 23 Uhr, gearbeitet (36 Prozent). Bei den Frauen war es nur etwa ein Viertel (28 Prozent). Nachts,



d. h. zwischen 23 und sechs Uhr, arbeiteten 15 Prozent der Männer und nur 7,4 Prozent der Frauen.

Keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern gibt es dagegen bei der Wochenendarbeit: 35 Prozent der Frauen und 35 Prozent der Männer im Alter von 15 bis 65 Jahren waren an wenigstens einem der letzten vier Samstage vor dem Befragungszeitpunkt erwerbstätig gewesen. Für den Sonntag galt dies jeweils für 19 Prozent der beiden Geschlechter.

Auch bei der Verbreitung der Schichtarbeit sind die Differenzen zwischen Frauen und Männern eher gering. Während im Jahresdurchschnitt 2019 knapp 16 Prozent der Männer im Alter von 15 bis 65 Jahren im Schichtbetrieb tätig waren, galt dies für gut zwölf Prozent der gleichaltrigen Frauen.

Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen sowie im Bereich Erziehung und Unterricht stark überrepräsentiert

Es wurde bereits aufgezeigt, dass sich geschlechtsspezifische Rollenmuster, die sich häufig bereits in der frühkindlichen Sozialisation herausbilden, im weiteren Lebensverlauf oftmals verfestigen. Außer für die Entscheidung für bestimmte Bildungsgänge und Studienfächer gilt dies aufgrund der eingeschlagenen Pfadabhängigkeiten nicht selten auch für die Branchen und Berufe, in denen Frauen und Männer tätig sind.

So gab es im Durchschnitt des Jahres 2019 vier Wirtschaftszweige, in denen Frauen unter allen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 65 Jahren stark überrepräsentiert waren. Dazu zählen der Bereich „Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt“ (Frauenanteil: 96 Prozent), das „Gesundheits- und Sozialwesen“ (77 Prozent), der Bereich „Erziehung und Unterricht“ (75 Prozent) und die „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (71 Prozent). Stark unterrepräsentiert waren Frauen dagegen im „Baugewerbe“ (13 Prozent), im Bereich „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzun-

gen“ (16 Prozent), im „Verarbeitenden Gewerbe“ (25 Prozent) sowie im Bereich „Verkehr und Lagerei“ (26 Prozent).

Frauen sind deutlich seltener als Männer im „Produzierenden Gewerbe“ (22 gegenüber 78 Prozent) und dafür wesentlich häufiger im „Dienstleistungssektor“ tätig (57 gegenüber 43 Prozent). Die ungleiche Verteilung der Frauen und der Männer auf die verschiedenen Wirtschaftszweige ist einer der wichtigsten Erklärungsfaktoren für unterschiedliche Verdiensthöhen zwischen den Geschlechtern, da die Verdiensthöhe der Erwerbstätigen zwischen den Wirtschaftssektoren und Branchen zum Teil beträchtlich variiert.

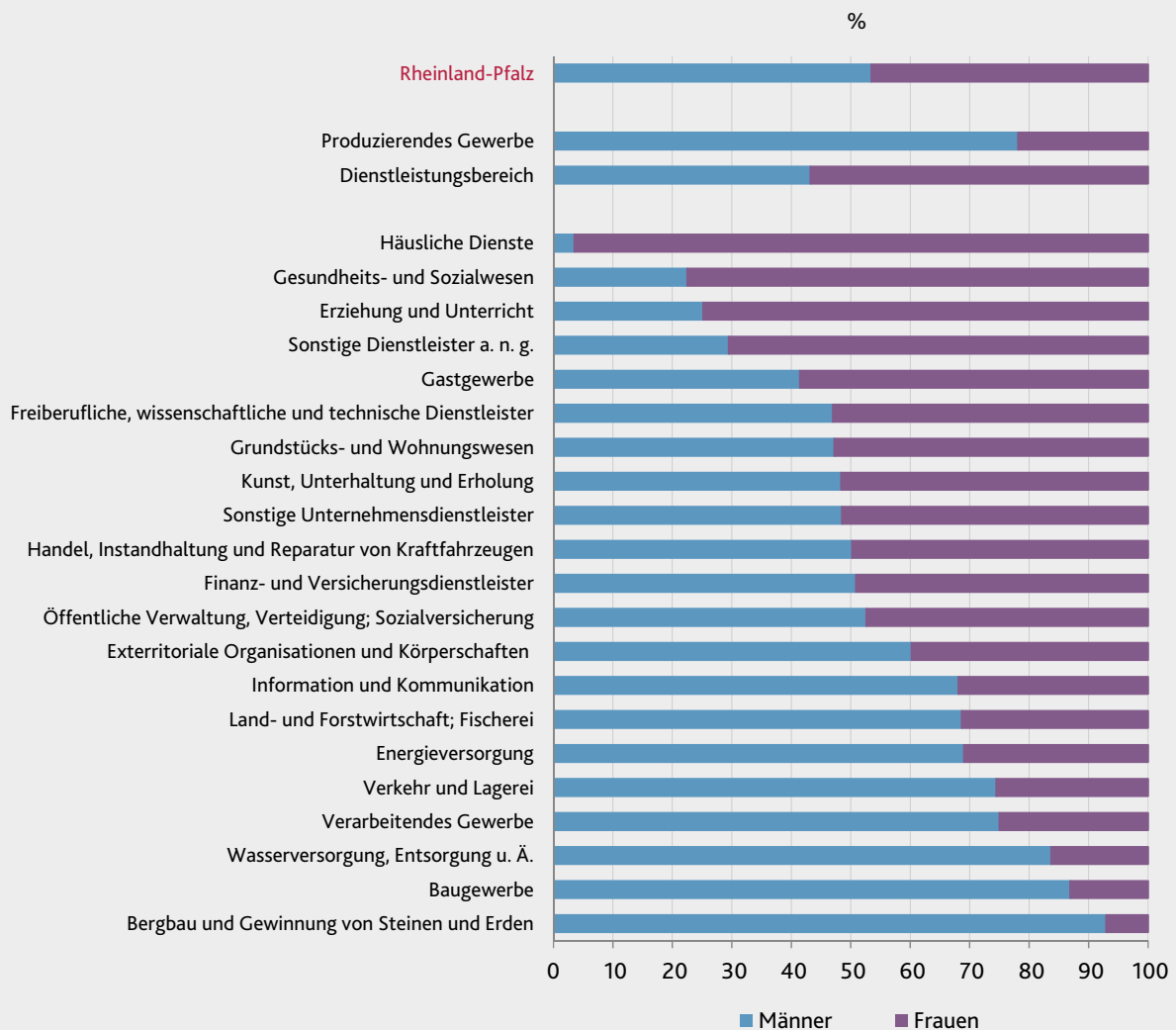
Werden nur die weiblichen Erwerbstätigen im Alter von 15 bis 65 Jahren betrachtet, so war nur etwas mehr als jede sechste Frau im „Produzierenden Gewerbe“ tätig (13 Prozent); die überwiegende Mehrheit arbeitete im „Dienstleistungssektor“ (86 Prozent). Unter den männlichen Erwerbstätigen ist das Verhältnis dagegen etwas ausgeglichener: 41 Prozent der Männer arbeiteten im „Produzierenden Gewerbe“ und 57 Prozent im „Dienstleistungssektor“.

Mit Blick auf die einzelnen Wirtschaftszweige waren die meisten Frauen im „Gesundheits- und Sozialwesen“ beschäftigt (21 Prozent), gefolgt vom Bereich „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (15 Prozent), dem Bereich „Erziehung und Unterricht“ (zwölf Prozent) sowie dem Bereich „Verarbeitendes Gewerbe“ (elf Prozent). Demgegenüber waren Männer am relativ häufigsten im „Verarbeitenden Gewerbe“ beschäftigt (28 Prozent). Es folgen die Bereiche „Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (13 Prozent), das „Baugewerbe“ (elf Prozent) sowie der Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (7,6 Prozent).

Auch in den einzelnen Berufsgruppen sind Frauen und Männer unterschiedlich stark vertreten. Auf Grundlage der Internationalen Standardklassifikation der Berufe (ISCO 08) gab es im Jahresdurchschnitt 2019 vor allem in den Berufsfeldern „Bürokräfte und verwandte Berufe“ sowie im Bereich „Dienstleistungsberufe und Verkäuferinnen und



G26 Erwerbstätige 2019¹ nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen



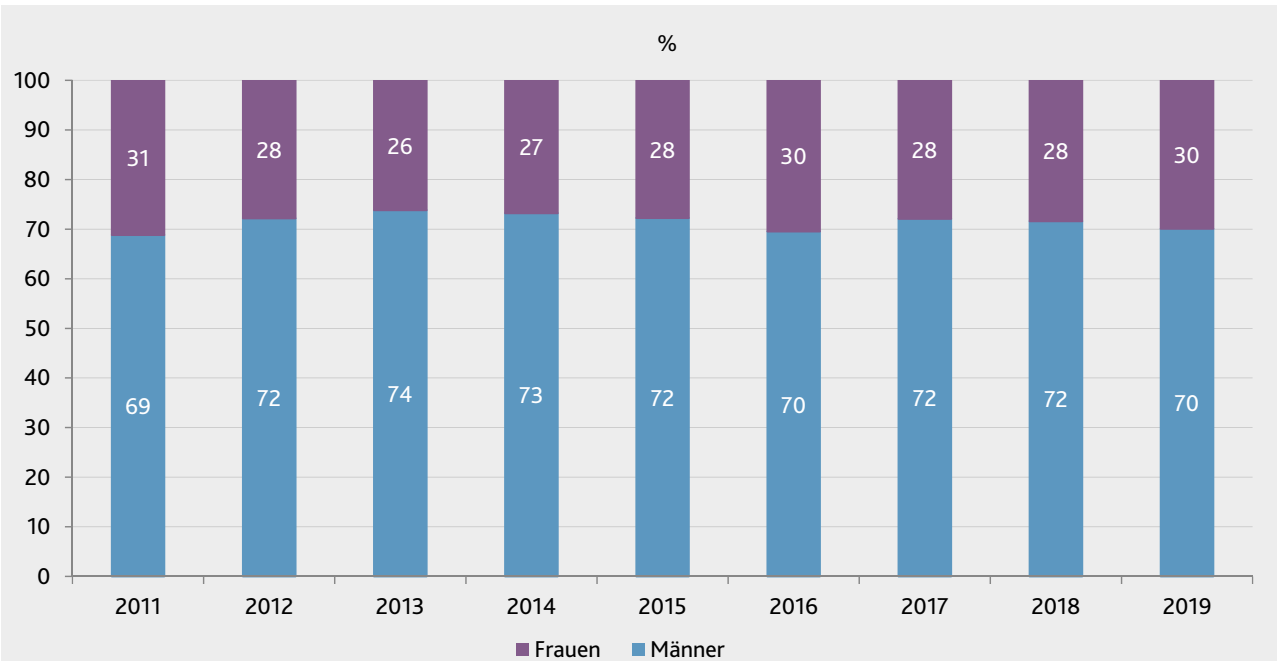
¹ Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz im Alter von 15 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Mikrozensus

Verkäufer“ deutlich überdurchschnittliche Frauenanteile (jeweils 65 Prozent). Dies galt zudem für die Gruppe der „Hilfsarbeiterinnen und Hilfsarbeiter“ (60 Prozent) und für die übergeordnete Kategorie „Technikerinnen und Techniker sowie gleichrangige nichttechnische Berufe“ (57 Prozent). In der letzten Gruppe zeigt eine stärkere Untergliederung jedoch, dass der höhere Frauenanteil in dieser Berufsgruppe vor allem auf die gleichrangigen nichttechnischen Berufe zurückzuführen ist. Stark unterrepräsentiert waren Frauen dagegen im Bereich der „regulären Streitkräfte“ sowie in „Handwerks- und verwandten Berufen“ (jeweils zehn Prozent). Auch

unter den Personen, die zur Berufsgruppe „Bedienerinnen und Bediener von Anlagen und Maschinen, Montageberufe“ zählen, waren Frauen nur selten anzutreffen (zwölf Prozent). Gleiches galt für die „Fachkräfte in der Land- und Forstwirtschaft und der Fischerei“ (zwölf Prozent). Ausgeglichen war das Geschlechterverhältnis in den „Akademischen Berufen“, in denen der Frauenanteil bei 45 Prozent lag. Dafür wurden im Jahresdurchschnitt 2019 nur drei von zehn Berufspositionen in der Gruppe der „Führungskräfte“, zu der beispielsweise Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, Vorstände, leitende Verwaltungsbedienstete und Angehörige der



G27 Erwerbstätige 2011–2019¹ nach Geschlecht und Zugehörigkeit zur Berufsgruppe der Führungskräfte (ISCO 08)



¹ Bevölkerung in Privathaushalten am Hauptwohnsitz im Alter von 15 bis unter 65 Jahren im Jahresdurchschnitt 2019.
Quelle: Mikrozensus

gesetzgebenden Körperschaft und Führungskräfte im kaufmännischen Bereich sowie in der Produktion und bei speziellen Dienstleistungen zählten, von Frauen besetzt (30 Prozent).

Führungspositionen häufiger von Männern besetzt

Im Durchschnitt des Jahres 2019 hielten Männer deutlich häufiger Führungspositionen als Frauen. Daran hat sich in der vergangenen Dekade nur wenig geändert. Zwischen 2011 und 2019 schwankte der Männeranteil in der Berufsgruppe der Führungskräfte zwischen 69 und 74 Prozent und dementsprechend der Frauenanteil zwischen 26 und 31 Prozent. Frauen hatten es also deutlich schwerer als Männer, in berufliche Positionen zu gelangen, die in der Regel hohe Verdienstchancen bieten.

Werden nur männliche Erwerbstätige im Alter von 15 bis 65 Jahren betrachtet, so belief sich der Anteil der Männer in der Berufsgruppe der Führungskräfte im Jahresdurchschnitt 2019 auf sechs Prozent. Der Anteil innerhalb der Gruppe der Männer fiel damit doppelt so hoch aus wie der Anteil innerhalb der

Gruppe der Frauen (2,9 Prozent). Auch diese Anteilswerte variierten in der letzten Dekade nur geringfügig. In beiden Geschlechtergruppen erhöhten sich die Anteilswerte seit 2011 um weniger als einen Prozentpunkt.

Die meisten der weiblichen Führungskräfte im Alter von 15 bis 65 Jahren waren im Jahresdurchschnitt 2019 im Bereich „Erziehung und Unterricht“ tätig. Knapp jede fünfte Erwerbstätige, die der Berufsgruppe der Führungskräfte zuzuordnen war, ging ihrer Arbeit in diesem Wirtschaftszweig nach (19 Prozent). Die meisten männlichen Führungskräfte arbeiteten im „Baugewerbe“. Mehr als jede vierte männliche Führungskraft war im Jahresdurchschnitt 2019 in Rheinland-Pfalz in diesem Wirtschaftszweig tätig (24 Prozent).

Nach den Aufgaben in ihrer gegenwärtigen Erwerbstätigkeit befragt, gaben im Jahresdurchschnitt 2019 knapp 16 Prozent der Männer im Alter von 15 bis 65 Jahren an, über Entscheidungsbefugnisse über Personal, das Budget oder die Strategie ihres Unternehmens zu verfügen. Von den erwerbstätigen Frauen gleichen Alters gaben nur etwa halb



so viele an, dass derartige Entscheidungsbefugnisse zu ihrer Tätigkeit gehörten (7,5 Prozent). Auch das Anleiten und Beaufsichtigen von Personal sowie das Verteilen und Kontrollieren von Arbeit fiel 2019 häufiger in den Aufgabenbereich von Männern (16

gegenüber elf Prozent). In der Summe war die berufliche Tätigkeit damit bei etwa einem Drittel der Männer (32 Prozent), aber nur bei einem Fünftel der Frauen (19 Prozent) mit einer Führungs- oder Aufsichtstätigkeit verbunden.

IV. Bereinigter Gender Pay Gap

1. Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften

Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap

Obwohl Frauen im Vergleich zu Männern – insbesondere, wenn sie aus jüngeren Geburtsjahrgängen stammen – häufig über bessere allgemeinbildende und berufsqualifizierende Abschlüsse verfügen, nehmen sie seltener am Arbeitsmarktgeschehen teil und gehen öfter Beschäftigungsverhältnissen nach, mit denen schlechtere Karriere- und Verdienstchancen verbunden sind. Dies kommt unter anderem in der ungleichen Verteilung der Frauen und Männer auf Branchen und Berufe zum Ausdruck, ebenso wie z. B. in der ungleichen Verteilung der Führungspositionen oder der regelmäßigen Wochenarbeitszeit.

Ein Teil des Gender Pay Gap ist folglich allein auf die unterschiedlichen beruflichen Positionen und Tätigkeiten von Frauen und Männern zurückzuführen und nicht darauf, dass Frauen und Männer für die gleiche Arbeit unterschiedlich entlohnt werden. Letzteres wäre dann der Fall, wenn Frauen und Männer ungleiche Löhne und Gehälter beziehen würden, obwohl sie vergleichbare berufliche Positionen einnehmen, vergleichbare Tätigkeiten ausüben und vergleichbare persönliche Charakteristika (vor allem vergleichbare soziodemographische und sozioökonomische Eigenschaften) aufweisen. Mithilfe weiterführender statistischer Verfahren lassen sich diese beiden Aspekte des Gender Pay Gap in einen erklärten und in einen unerklärten Teil aufschlüsseln.

Der erklärte Teil des Gender Pay Gap stellt jene Komponente des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern dar, die sich durch die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung lohnbestimmender Merkmale ergibt. Werden also bestimmte Berufspositionen von Männern häufiger besetzt als von Frauen oder erreichen Frauen bestimmte Bildungsabschlüsse häufiger als Männer und wirkt sich dies

auf die Verdiensthöhe aus, so kommt dieser Effekt im erklärten Teil des Gender Pay Gap zum Ausdruck.

Der unerklärte Teil berücksichtigt die ungleiche Verteilung lohnbestimmender Merkmale zwischen den beiden Geschlechtern und wird deshalb auch als „bereinigter Gender Pay Gap“ bezeichnet. Er setzt sich selbst wiederum aus zwei Bestandteilen zusammen: Zum einen repräsentiert er jene Aspekte der Lohnungleichheit, die sich aus der geschlechtsspezifisch ungleichen Bewertung gleicher Merkmalsausprägungen ergeben. Würden Frauen beispielsweise für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit schlechter bezahlt als Männer, die gleichermaßen in Teilzeit tätig sind, schließe sich dies im unerklärten Teil bzw. im bereinigten Gender Pay Gap nieder. Zum anderen fließen in den bereinigten Gender Pay Gap jene Aspekte der Lohnungleichheit ein, die auf Merkmale zurückzuführen sind, die bei dem angewandten statistischen Verfahren nicht berücksichtigt werden konnten (gegebenenfalls z. B. das ungleiche Verhalten der Geschlechter in Lohnverhandlungen).

Der bereinigte Gender Pay Gap stellt somit eine Maßzahl dar, die den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern mit weitgehend vergleichbaren lohnbestimmenden Eigenschaften angibt. Bei der Interpretation sollte aber beachtet werden, dass er nicht pauschal als Maß für Lohndiskriminierung gedeutet werden kann. Dies wäre der bereinigte Gender Pay Gap nur dann, wenn tatsächlich alle lohndeterminierenden Merkmale in die Berechnung eingeflossen wären. Da auf den bereinigten Gender Pay Gap jedoch auch die Effekte unbeobachteter Einflussfaktoren einwirken, sollte er allenfalls als Obergrenze geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung verstanden werden.

Nur geringe Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren arbeitsmarkt- und berufsrelevanten Eigenschaften

Im Jahr 2018 belief sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz auf 17,7 Prozent. Etwa



drei Viertel dieser Verdienstlücke gingen auf lohnbestimmende Merkmale zurück, die bei Frauen und bei Männern unterschiedlich ausgeprägt sind. Das heißt, knapp drei Viertel des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern waren dem erklärten Teil des Gender Pay Gap zuzurechnen (73,5 Prozent). Nur etwas mehr als ein Viertel (26,5 Prozent) war demgegenüber nicht durch die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung folgender Merkmale erklärbar:

- Wirtschaftszweig des Unternehmens
- Unternehmensgröße
- Tarifbindung des Betriebs
- Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensentscheidungen
- Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufshauptgruppe
- Zugehörigkeit zu einer bestimmten Leistungsgruppe⁸ (einschließlich der Abgrenzung zu geringfügig entlohnten Beschäftigten und Auszubildenden)
- Beschäftigungsumfang (Vollzeit- gegenüber Teilzeitbeschäftigte)
- Art des Arbeitsvertrages (unbefristet gegenüber befristet Beschäftigten)
- Zahlung von Zuschlägen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit
- Altersteilzeit
- Dauer der Betriebszugehörigkeit bzw. Dienstalter
- potenzielle Berufserfahrung (gemessen als Differenz zwischen dem Lebensalter und der Zeit, die für das Erreichen des höchsten vorliegenden Berufsabschlusses üblicherweise vonnöten ist)
- höchster beruflicher Ausbildungsabschluss
- Betriebsort (städtischer gegenüber ländlicher Raum).

Umgerechnet auf den absoluten Betrag der geschlechtsspezifischen Entgeltdifferenz, der 2018 bei 3,70 Euro lag, bedeutet dies, dass weibliche

Beschäftigte – aufgrund der im Vergleich zu Männern ungünstigeren Verteilung dieser Merkmale – im Durchschnitt einen um 2,72 Euro geringeren Bruttostundenverdienst erzielten. Vier Jahre zuvor konnte durch die Verteilung dieser Merkmale auf die beiden Geschlechter bereits ein ähnlich hoher Anteil des unbereinigten Gender Pay Gap erklärt werden (74,8 Prozent). Etwa 2,98 Euro der Verdienstlücke, die 2014 bei 3,99 Euro lag, waren darauf zurückzuführen.

Das bedeutet auch, dass der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied bei einer Betrachtung von Frauen und Männern mit weitgehend vergleichbaren lohnbestimmenden Merkmalen sehr viel geringer ist als bei einer Betrachtung, in der die ungleiche Verteilung der weiblichen und der männlichen Beschäftigten auf die verschiedenen Branchen und Berufe, die Zugehörigkeit zu bestimmten Leistungsgruppen, die unterschiedlichen Bildungsabschlüsse sowie die übrigen lohnbestimmenden Merkmale unberücksichtigt bleibt. So belief sich der bereinigte Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz 2018 lediglich auf 4,7 Prozent. Das waren 0,6 Prozentpunkte weniger als 2014. Gemessen an der Höhe der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste entsprach dies einer Entgeltdifferenz von 0,98 Euro im Jahr 2018 und von 1,01 Euro im Jahr 2014.

Branchen- und Berufszugehörigkeit leisten größten Beitrag zum erklärten Teil des Gender Pay Gap

Wird jeder Einflussfaktor einzeln betrachtet, so leistete 2018 die von Frauen und Männern ausgeübte Tätigkeit, d. h. die ungleiche Verteilung der weiblichen und der männlichen Beschäftigten auf die Wirtschaftszweige und die Berufshauptgruppen, den größten Beitrag zum erklärten Teil des Gender Pay Gap. Etwa 5,2 Prozentpunkte bzw. 1,08 Euro des gesamten unbereinigten Gender Pay Gap gingen 2018 auf diesen Einflussfaktor zurück. Inhaltlich bedeutet dies, dass Frauen sehr viel häufiger als Männer in Branchen und Berufen tätig waren, in denen ein eher niedriger Bruttostundenverdienst gezahlt wurde.

⁸ Zur Definition und Abgrenzung der verschiedenen Leistungsgruppen siehe Glossar.



Bereinigter Gender Pay Gap

Ebenfalls vergleichsweise einflussreich waren der Beschäftigungsumfang und die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Leistungsgruppe. Beide Merkmale konnten 2018 jeweils 3,1 Prozentpunkte bzw. 0,64 Euro des unbereinigten Gender Pay Gap erklären. Zum einen waren Frauen demnach häufiger in Teilzeit tätig als Männer; zum anderen erzielten Beschäftigte, die in Teilzeit arbeiteten, unabhängig von ihrem Geschlecht niedrigere Bruttostundenlöhne und -gehälter als Vollzeitbeschäftigte. Des Weiteren waren Frauen seltener in leitenden Positionen oder als herausgehobene Fachkräfte tätig und erzielten deshalb im Durchschnitt ein geringeres Arbeitsentgelt als ihre männlichen Kollegen.

Zu Ungunsten der Frauen – aber weniger stark – wirkten 2018 zudem Unterschiede im Qualifikationsniveau. Die ungleiche Verteilung der Ausbildungsabschlüsse machte 0,8 Prozentpunkte bzw. 0,16 Euro des unbereinigten Gender Pay Gap aus. Dies spiegelt wider, dass in der Gruppe der erwerbstätigen Männer derzeit immer noch öfter höhere berufliche Abschlüsse haben als Frauen. Angesichts der Bildungserfolge, die Frauen vor allem in den jüngeren und zum Teil noch nicht in den Arbeitsmarkt eingetretenen Kohorten erzielt haben, könnte sich dieser Effekt in naher Zukunft aber umkehren.

Ähnlich bedeutsam war 2018, dass weibliche und männliche Beschäftigte unterschiedlich häufig für einen öffentlichen Arbeitgeber tätig waren. So arbeiteten Frauen 2018 sehr viel häufiger als Männer für Unternehmen, die durch einen starken Einfluss der öffentlichen Hand gekennzeichnet waren. Zwar fällt in diesen Unternehmen der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern geringer aus als in Unternehmen, in denen kein oder nur ein geringer Einfluss der öffentlichen Hand vorherrscht. Dennoch erzielen männliche Beschäftigte bei öffentlichen Arbeitgebern im Durchschnitt höhere Bruttostundenverdienste als Frauen. Etwa 0,8 Prozentpunkte bzw. 0,16 Euro des unbereinigten Gender Pay Gap gingen 2018 auf die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf die beiden Unternehmenstypen zurück.

Verdienstunterschiede entstanden auch dadurch, dass Frauen seltener Zuschläge für Schicht-, Wochen-

end-, Feiertags- oder Nachtarbeit erhielten (0,3 Prozentpunkte bzw. 0,07 Euro). Darüber hinaus wirkte sich die häufigere Tätigkeit in atypischen Beschäftigungsverhältnissen zu Ungunsten der Verdienstchancen der Frauen aus. Dies galt insbesondere für geringfügig entlohnte Tätigkeiten (0,3 Prozentpunkte bzw. 0,06 Euro) und befristete Beschäftigungsverhältnisse (0,2 Prozentpunkte bzw. 0,04 Euro).

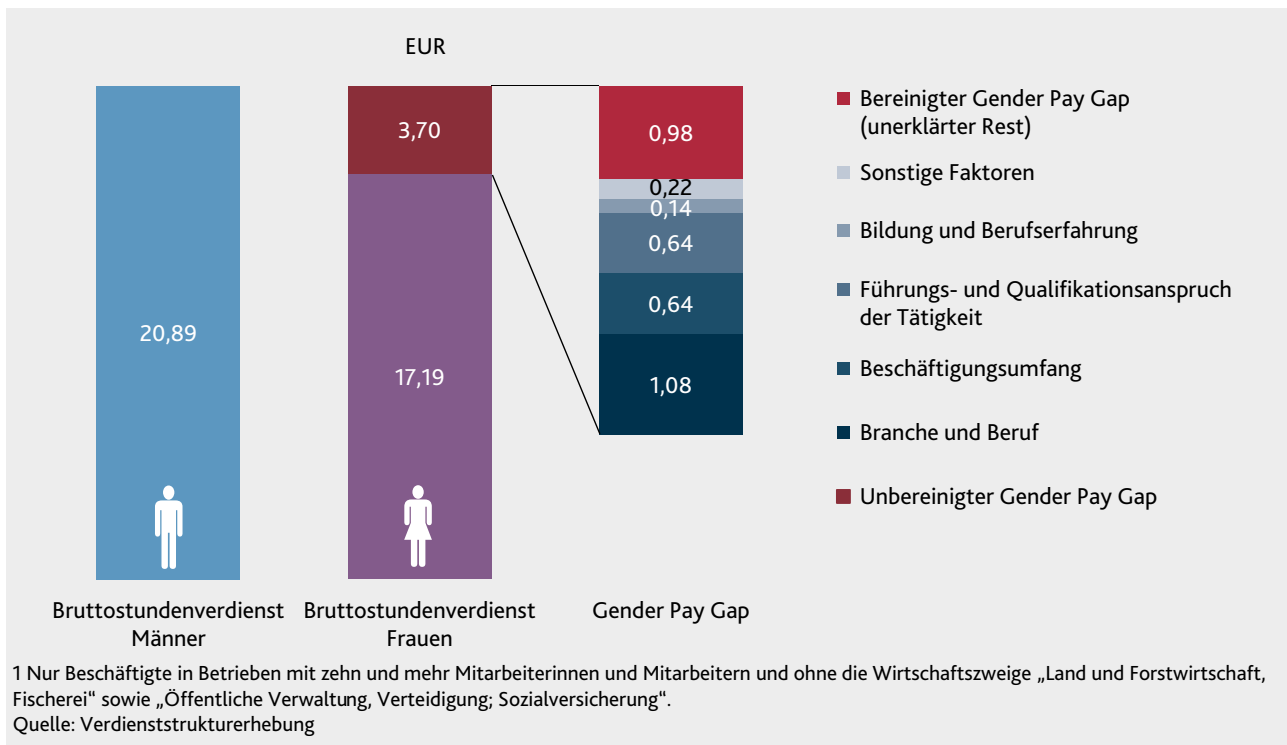
Nur marginale Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bestanden hingegen mit Blick auf das Dienstalder sowie die Verteilung der beiden Geschlechter auf eher ländlich bzw. eher städtisch geprägte Betriebsstandorte. Diese beiden Merkmale trugen 2018 nur jeweils 0,1 Prozentpunkte bzw. 0,02 Euro zum unbereinigten Gender Pay Gap bei. Kein Einfluss ging dagegen vom Merkmal „Arbeiten in Altersteilzeit“ aus.

Obwohl sich die Mehrzahl der analysierten unternehmens-, tätigkeits- und personenbezogenen Merkmale negativ auf die Verdienstchancen weiblicher Beschäftigter auswirkte, gab es 2018 auch Einflussfaktoren, die in die entgegengesetzte Richtung wirkten. Dazu zählte z. B. die Tatsache, dass Männer häufiger als Frauen einen Ausbildungsvertrag hatten; sie machte –0,5 Prozentpunkte bzw. –0,11 Euro des unbereinigten Gender Pay Gap aus. Das negative Vorzeichen zeigt an, dass sich der Gender Pay Gap 2018 durch diesen Einflussfaktor verringerte. So gab es 2018 zwar mehr männliche als weibliche Auszubildende; im Mittel war der Bruttostundenverdienst der männlichen Auszubildenden aber geringer als der durchschnittliche Bruttostundenverdienst weiblicher Auszubildender. Gleiches gilt für die Verteilung der weiblichen und der männlichen Beschäftigten auf die unterschiedlichen Unternehmensgrößenklassen (–0,3 Prozentpunkte bzw. –0,07 Euro) sowie – allerdings relativ schwach – auch für die potenzielle Berufserfahrung (–0,1 Prozentpunkte bzw. –0,02 Euro).

Im Vergleich zu 2014 hat sich an dem Einfluss der einzelnen Faktoren auf die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap nur wenig geändert. Schon damals ließ sich der größte Teil der Verdienstlücke auf die ungleiche Verteilung der weiblichen und der männlichen Beschäftigten auf die verschiedenen Wirtschaftszweige



G28 Geschlechtsspezifische Bruttostundenverdienste, Gender Pay Gap und Erklärungsfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap 2018¹



und die verschiedenen Berufshauptgruppen zurückführen. Trugen die beiden Merkmale 2018 insgesamt etwa 29,3 Prozent zum unbereinigten Gender Pay Gap bei, so waren es vier Jahre zuvor 30,5 Prozent.

Gleiches gilt für die Zugehörigkeit der beiden Geschlechter zu den fünf Leistungsgruppen. Im Jahr 2014 belief sich der Erklärungsbeitrag des Führungs- und Qualifikationsanspruchs der Tätigkeit auf 18,4 Prozent, vier Jahre später lag er bei 17,2 Prozent.

Einen Bedeutungszuwachs gab es dagegen für den Beschäftigungsumfang. Nachdem die Verteilung von Frauen und Männern auf Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse 2014 erst 14,3 Prozent des unbereinigten Gender Pay Gap erklärten, waren es 2018 drei Prozentpunkte mehr (17,3 Prozent).

Auch der höchste berufliche Ausbildungsabschluss hat an Bedeutung gewonnen (Erklärungsbeitrag 2014: 2,7 Prozent, 2018: 4,3 Prozent). Dies zeigt sich auch in der Umrechnung des Erklärungsbeitrags auf die absolute Verdiensthöhe. Während 2014 erst 0,11 Euro des unbereinigten Gender Pay Gap durch die Verteilung der Ausbildungsabschlüs-

se erklärt werden konnten, fiel der Betrag 2018 mit 0,16 Euro etwas höher aus.

Demgegenüber hat die Frage, ob eine geringfügig entlohnte Tätigkeit ausgeübt wurde oder nicht, für den Gender Pay Gap an Bedeutung verloren. Der Erklärungsbeitrag des Merkmals zum unbereinigten Gender Pay Gap fiel 2018 um fünf Prozentpunkte geringer aus als 2014 (1,7 gegenüber 6,7 Prozent).

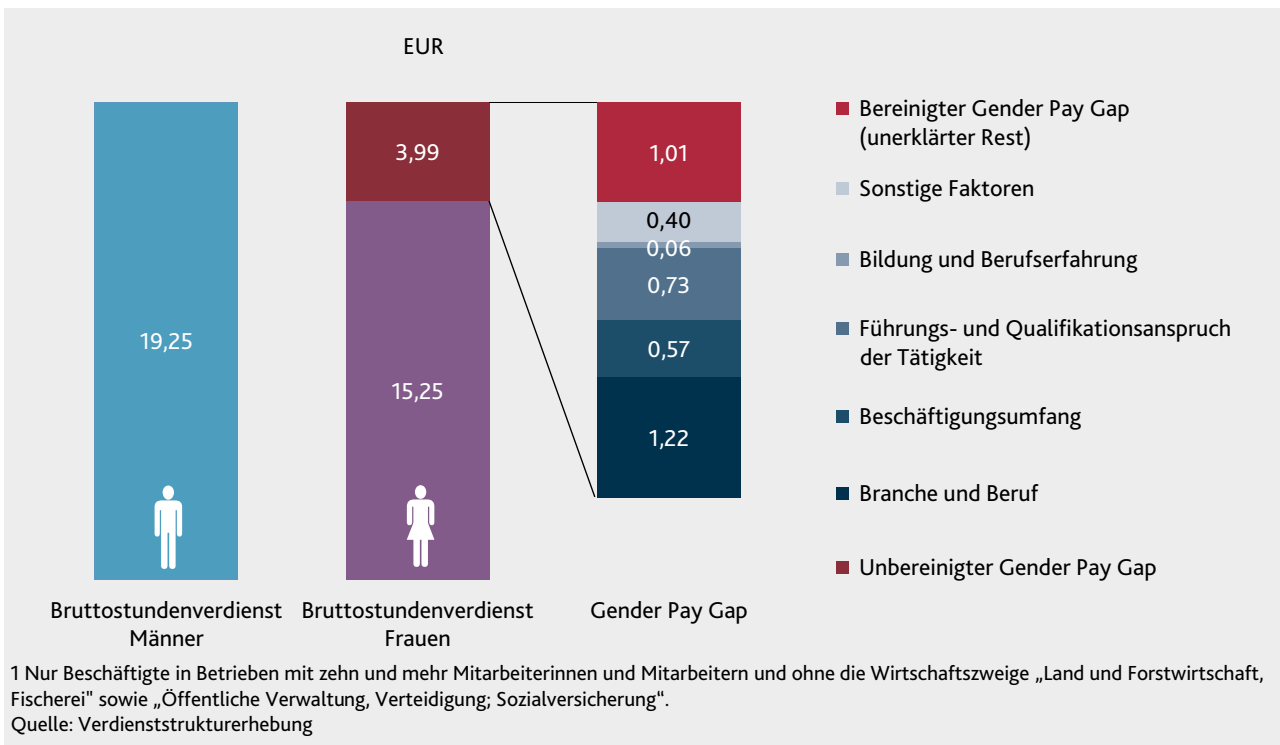
Effekte des unerklärten Teils des Gender Pay Gap begünstigen teils die weiblichen, teils die männlichen Beschäftigten

Aus dem unerklärten Teil des Gender Pay Gap geht hervor, dass sich die lohnrelevante Bewertung der Merkmale, die für weibliche und männliche Beschäftigte in der gleichen Ausprägung vorliegen, teils benachteiligend zulasten der Frauen, teils benachteiligend zulasten der Männer auswirkt. So erzielten Frauen 2018 für ein vergleichbares Maß an potenzieller Berufserfahrung ein deutlich geringeres Arbeitsentgelt als Männer. Dies zeigt der Erklärungsbeitrag, den das Merkmal auf der Seite des un-



Bereinigter Gender Pay Gap

G29 Geschlechtsspezifische Bruttostundenverdienste, Gender Pay Gap und Erklärungsfaktoren des unbereinigten Gender Pay Gap 2014¹



erklärten Teils zur Gesamthöhe des Gender Pay Gap leistet (18,1 Prozent bzw. 0,67 Euro). Auch für die Beschäftigung bei einem öffentlichen Arbeitgeber (18 Prozent bzw. 0,67 Euro) und für die Zugehörigkeit zu einer der fünf Leistungsgruppen (7,7 Prozent bzw. 0,29 Euro) erzielten Frauen bei ansonsten gleichen Eigenschaften im Durchschnitt geringere Löhne und Gehälter als Männer. In geringerem Ausmaß traf dies zudem für eine gleich lange Betriebszugehörigkeit, die Art des Arbeitsvertrages (befristet bzw. unbefristet) und die (Nicht-)Ausübung eines geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnisses zu.

Demgegenüber wurden männliche Beschäftigte im Vergleich zu Frauen vor allem bei Altersteilzeit schlechter bezahlt (-25,7 Prozent bzw. -0,95 Euro). Die Erwerbstätigkeit in Altersteilzeit war 2018 der mit Abstand stärkste Erklärungsfaktor auf der Seite des unerklärten Teils des Gender Pay Gap. Geringere Unterschiede, die sich bei ansonsten gleichen Merkmalsausprägungen zwischen den Geschlechtern insgesamt nachteilig auf die Verdiensthöhe der männlichen Beschäftigten auswirkten, ergaben sich für die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig sowie zu einer bestimm-

ten Berufshauptgruppe, den höchsten beruflichen Ausbildungsabschluss sowie den Beschäftigungsumfang und die Unternehmensgröße.

Im Vergleich zu 2014 haben Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern mit ansonsten vergleichbaren Eigenschaften vor allem hinsichtlich der Bewertung der Altersteilzeit abgenommen. Die Differenz des Erklärungsbeitrags der Altersteilzeit auf der Seite des unerklärten Teils des Gender Pay Gap sank zwischen 2014 und 2018 um 12,9 Prozentpunkte. Ähnlich stark fiel der Rückgang mit Blick auf die Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftszweig sowie der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufshauptgruppe aus (-10,7 Prozentpunkte). Einen Bedeutungszuwachs gab es dagegen für das Merkmal „Öffentlicher Arbeitgeber“. Der Erklärungsbeitrag des Einflusses der öffentlichen Hand auf Unternehmensentscheidungen stieg auf der Seite des unerklärten Teils des Gender Pay Gap zwischen 2014 und 2018 um 12,4 Prozentpunkte.

Insgesamt ließ sich 2018 mit diesen Merkmalen ein größerer Teil der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern erklären als 2014. Der Anteil des unbereinig-

T1 Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap 2018¹

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap		Unerklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	
	Prozentpunkte	%	EUR	Prozentpunkte	%	EUR
Branche und Beruf	5,2	29,3	1,08	-1,1	-6,2	-0,23
Unternehmensgröße	-0,3	-2,0	-0,07	-0,6	-3,4	-0,13
Tarifbindung	0,1	0,7	0,03	-0,0	-0,2	-0,01
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,8	4,4	0,16	3,2	18,0	0,67
Leistungsgruppen	3,1	17,2	0,64	1,4	7,7	0,29
Auszubildende	-0,5	-2,9	-0,11	-0,4	-2,3	-0,09
Beschäftigungsumfang	3,1	17,3	0,64	-0,6	-3,4	-0,13
(Un-)befristeter Arbeitsvertrag	0,2	1,0	0,04	0,7	4,1	0,15
Geringfügige Beschäftigung	0,3	1,7	0,06	0,4	2,5	0,09
Zuschläge	0,3	1,8	0,07	-0,5	-2,9	-0,11
Altersteilzeit	-0,0	-0,1	0,00	-4,6	-25,7	-0,95
Dienstalter	0,1	0,5	0,02	1,1	6,1	0,23
Potenzielle Berufserfahrung	-0,1	-0,7	-0,02	3,2	18,1	0,67
Ausbildungsabschluss	0,8	4,3	0,16	-0,7	-3,8	-0,14
Differenzierter Regionstyp	0,1	0,7	0,02	-0,2	-1,2	-0,04
Konstante	0,0	0,0	0,00	3,4	19,0	0,70
Insgesamt	13,0	73,5	2,72	4,7	26,5	0,98

1 Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung

T2 Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap 2014¹

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap		Unerklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	
	Prozentpunkte	%	EUR	Prozentpunkte	%	EUR
Branche und Beruf	6,3	30,5	1,22	-3,5	-16,9	-0,67
Unternehmensgröße	-0,3	-1,3	-0,05	-0,7	-3,1	-0,12
Tarifbindung	-0,1	-0,3	-0,01	-0,0	-0,0	0,00
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,9	4,1	0,16	1,2	5,6	0,22
Leistungsgruppen	3,8	18,4	0,73	1,8	8,4	0,34
Auszubildende	-0,9	-4,2	-0,17	-0,6	-2,6	-0,10
Beschäftigungsumfang	3,0	14,3	0,57	-0,7	-3,3	-0,13
(Un-)befristeter Arbeitsvertrag	-	0,0	0,00	-0,2	-0,8	-0,03
Geringfügige Beschäftigung	1,4	6,7	0,27	-0,4	-2,0	-0,08
Zuschläge	0,4	1,9	0,07	1,4	6,9	0,27
Altersteilzeit	0,0	0,1	0,00	-8,0	-38,6	-1,54
Dienstalter	0,1	0,6	0,03	-1,0	-4,8	-0,19
Potenzielle Berufserfahrung	-0,2	-1,1	-0,05	4,9	23,6	0,94
Ausbildungsabschluss	0,6	2,7	0,11	1,3	6,0	0,24
Differenzierter Regionstyp	0,5	2,4	0,09	-0,1	-0,6	-0,03
Konstante	0,0	0,0	0,00	9,9	47,4	1,89
Insgesamt	15,6	74,8	2,98	5,3	25,3	1,01

1 Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung



ten Gender Pay Gap, der auf die Verteilung sowie auf die Bewertung von Merkmalen zurückging, die nicht im statistischen Analyseverfahren zur Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gap berücksichtigt werden konnten, lag 2014 noch bei 47,4 Prozent. Das entsprach 9,9 Prozentpunkten bzw. 1,89 Euro der gesamten Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern, die sich zu diesem Zeitpunkt in Rheinland-Pfalz auf 20,8 Prozent bzw. 2,89 Euro belief. Im Jahr 2018 wurde nur noch knapp ein Fünftel des unbereinigten Gender Pay Gap nicht mit der Verteilung sowie der geschlechtsspezifischen Bewertung der genannten Merkmale erklärt (19 Prozent). Das entsprach nur 3,4 Prozentpunkten des gesamten unbereinigten Gender Pay Gap in Höhe von 17,7 Prozent bzw. 0,70 Euro von 3,70 Euro.

Das bedeutet inhaltlich, dass selbst dann, wenn sich sämtliche weiblichen und männlichen Beschäftigten in der ausgeübten Tätigkeit, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Leistungsgruppe und den übrigen lohnbestimmenden Merkmalen gleichen, weitere Einflussfaktoren dafür sorgen, dass Frauen im Durchschnitt einen um 70 Cent geringeren Bruttostundenverdienst erzielen als Männer. Dieser Effekt sollte allerdings nicht pauschal als Anzeichen für Lohndiskriminierung interpretiert werden. Er kann grundsätzlich auch auf anderen, nicht beobachteten Merkmalen beruhen, für die Frauen und Männer mit Blick auf den Verdienst nicht ungleich bewertet werden, sondern die zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten nur ungleich verteilt sind. Solche Merkmale könnten z. B. das Verhalten in Lohn- und Gehaltsverhandlungen oder die Wahrnehmung beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen sein.

2. Bereinigte Verdienstunterschiede zwischen den Bundesländern

Bereinigte Verdienstlücke in Rheinland-Pfalz geringer als im Bundesdurchschnitt

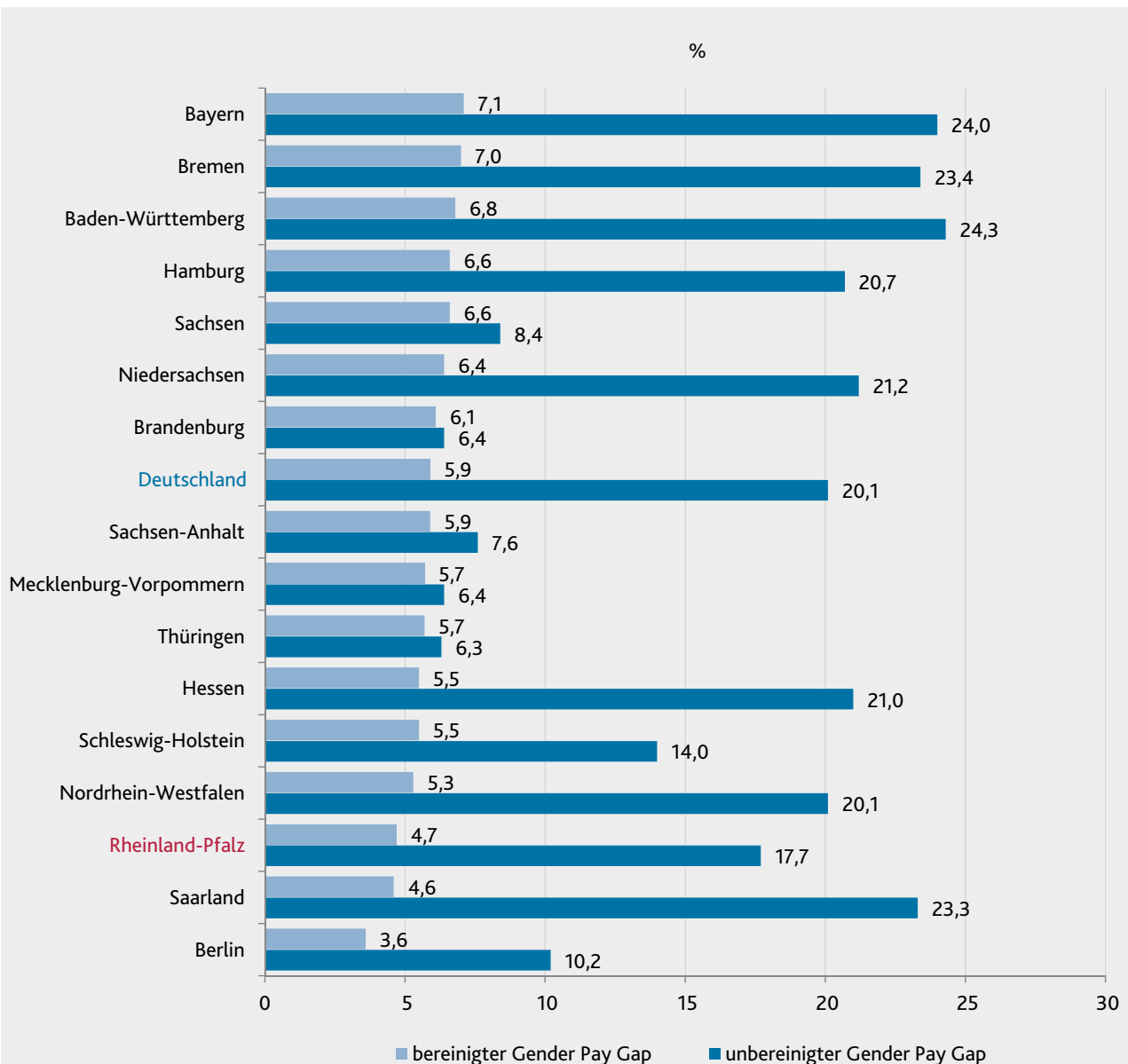
Bereits zu Beginn der Analyse wurde aufgezeigt, dass der unbereinigte Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz 2018 geringer ausfiel als im bundesweiten Durchschnitt (17,7 gegenüber 20,1 Prozent). Dies gilt auch für den bereinigten Gender Pay Gap, der die strukturellen Unterschiede zwischen den Geschlechtern berücksichtigt. Während weibliche Beschäftigte auf Basis des bereinigten Gen-

der Pay Gap in Rheinland-Pfalz 2018 ein – gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter – um 4,7 Prozent geringeres Arbeitseinkommen erzielten, belief sich der Verdienstabstand deutschlandweit auf 5,9 Prozent.

Belegte Rheinland-Pfalz auf Basis des unbereinigten Gender Pay Gap im Ländervergleich 2018 lediglich einen Mittelfeldplatz, zählte das Land beim bereinigten Gender Pay Gap zur Spitzengruppe. Nur in Berlin (3,6 Prozent) und im Saarland (4,6 Prozent) fiel der um strukturelle Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bereinigte Verdienstabstand noch etwas geringer aus. Am Ende der Rangliste fanden sich Bayern (7,1 Prozent), Bremen (sieben Prozent) und Baden-Württemberg (6,8 Prozent).

Der Ländervergleich macht deutlich, dass sich die Rangfolge der Bundesländer bei der Gegenüberstellung des bereinigten und des unbereinigten Gender Pay Gap zum Teil erheblich verschiebt. Vor allem die ostdeutschen Länder – mit Ausnahme Berlins – fallen gegenüber den westdeutschen Ländern zurück. Nur im unteren Teil der Rangliste ändert sich wenig. Baden-Württemberg, Bayern und Bremen nehmen sowohl beim unbereinigten als auch beim bereinigten Gender Pay Gap die letzten drei Plätze ein. Dagegen macht das Saarland einen großen Sprung nach vorne. Beim unbereinigten Gender Pay Gap belegte das Land 2018 lediglich Rang zwölf, beim bereinigten Gender Pay Gap steht es dagegen an zweiter Stelle.

Das Saarland ist das Bundesland, in dem sich die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede durch die Berücksichtigung der unternehmens-, tätigkeits- und personenbezogenen Merkmale der weiblichen und der männlichen Beschäftigten am stärksten reduzierte (-18,7 Prozentpunkte). Deutlich kleiner ist beim bereinigten Gender Pay Gap die Entgeltlücke auch in Baden-Württemberg, Bayern und Bremen (-17,5, -16,9 bzw. -16,4 Prozentpunkte). Insgesamt verringerte sich der bereinigte Gender Pay Gap gegenüber dem unbereinigten Gender Pay Gap in sieben Bundesländern stärker als im Bundesdurchschnitt (-14,2 Prozentpunkte). Während der Rückgang in Rheinland-Pfalz nur leicht unterdurchschnittlich ausfällt (-13 Prozentpunkte), sind die Abnahmen in Brandenburg, in

G30 Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap¹ 2018 nach Bundesländern

¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.
Quelle: Verdienststrukturerhebung

Thüringen und in Mecklenburg-Vorpommern nur sehr gering (jeweils weniger als –1 Prozentpunkt).

Insgesamt war die Spannweite des bereinigten Gender Pay Gap 2018 über die Bundesländer hinweg deutlich geringer als die Spanne des unbereinigten Gender Pay Gap (3,5 gegenüber 18 Prozentpunkte). Zudem gab es beim bereinigten Gender Pay Gap kein Bundesland, in dem die Entgeltdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten

mehr als zehn Prozent betrug und damit höher war als die Zielmarke, die sich die Bundesregierung im Rahmen der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie für den unbereinigten Gender Pay Gap gesetzt hat.

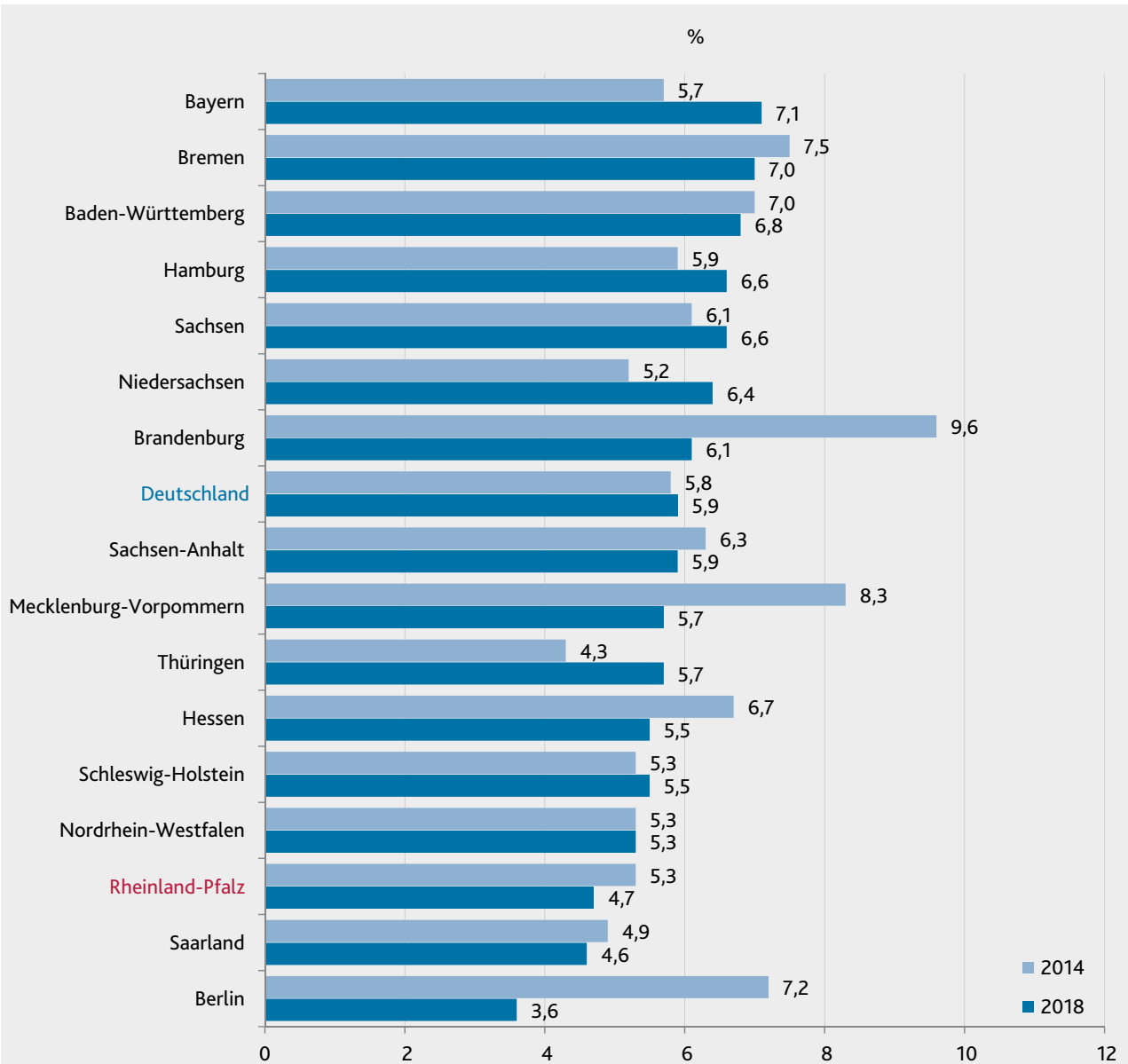
Bereinigter Verdienstabstand gegenüber 2014 in mehr als der Hälfte der Bundesländer gesunken

Im Vergleich zu 2014 blieb der bereinigte Gender Pay Gap bundesweit nahezu unverändert. Die



Bereinigter Gender Pay Gap

G31 Bereinigter Gender Pay Gap¹ 2014 und 2018 nach Bundesländern



¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.
Quelle: Verdienststrukturerhebung

Zunahme beläuft sich lediglich auf 0,1 Prozentpunkte. Im Vergleich der Bundesländer stieg die um strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern bereinigte Lohnlücke zwischen 2014 und 2018 in sechs Ländern. Am stärksten fiel die Zunahme in Bayern und in Thüringen aus (jeweils +1,4 Prozentpunkte). Auch in Niedersachsen, Hamburg, Sachsen und Schleswig-Holstein vergrößerte sich der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern leicht.

Demgegenüber verzeichneten neun Bundesländer einen Rückgang des bereinigten Gender Pay Gap. Am stärksten sank der bereinigte Verdienstabstand in den drei ostdeutschen Bundesländern Berlin (-3,6 Prozentpunkte), Brandenburg (-3,5 Prozentpunkte) und Mecklenburg-Vorpommern (-2,6 Prozentpunkte). Auch Hessen (-1,2 Prozentpunkte), Rheinland-Pfalz (-0,6 Prozentpunkte) und Bremen (-0,5 Prozentpunkte) wiesen gegenüber 2014 niedrigere Werte aus. Fast unverändert blieb der bereinigte Gender Pay Gap in Nordrhein-Westfalen.

V. Fazit

Frauen und Männer werden in Rheinland-Pfalz nach wie vor ungleich entlohnt. Auf Basis des unbereinigten Gender Pay Gap ergab sich für Rheinland-Pfalz 2020 eine Entgeltlücke von 15 Prozent zulasten der Frauen. Das bedeutet, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter um etwas mehr als ein Siebtel geringer ausfiel als der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Männern. Das Lohn- und Gehaltsgefälle zwischen den Geschlechtern hat sich im vergangenen Jahrzehnt aber kontinuierlich reduziert. Dazu trug vor allem die Entwicklung der Verdienste weiblicher Beschäftigter bei, die seit 2010 kräftiger stiegen als die Verdienste männlicher Beschäftigter. Allerdings könnte der jüngste Rückgang des Gender Pay Gap auf Sondereffekten im Zuge der Corona-Krise beruhen. Erst wenn die Auswirkungen der krisenbedingt verstärkten Kurzarbeit vollständig abgeschätzt werden können, sind valide Aussagen zur Trendentwicklung des Gender Pay Gap am aktuellen Rand möglich.

Die Gegenüberstellung der Bundesländer belegt, dass Rheinland-Pfalz insgesamt eine gute Position einnimmt. Das gilt für den unbereinigten wie für den bereinigten Gender Pay Gap; beide liegen im Land unter dem bundesweiten Durchschnitt. Dennoch bleibt es eine ambitionierte Aufgabe, das Ziel der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie zu erreichen und den unbereinigten Gender Pay Gap bis 2030 unterhalb der Marke von zehn Prozent zu stabilisieren.

Die Aufgliederung des Gender Pay Gap in einen erklärten und in einen unerklärten Teil zeigt, dass etwa drei Viertel des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles auf die ungleiche Verteilung von unternehmens-, tätigkeits- und personenbezogenen Merkmalen auf die beiden Geschlechter zurückgeführt werden können. So arbeiten Frauen sehr viel häufiger als Männer in Branchen und Berufen, in denen eher niedrige Löhne und Gehälter gezahlt werden. Auch gehen Frauen seltener einer Vollzeitstätigkeit nach und sind seltener in besser entlohnten beruflichen Leistungsgruppen mit erhöhtem Führungs- und

Qualifikationsanspruch zu finden, woraus sich weitere Verdienstnachteile gegenüber Männern ergeben.

Werden diese und weitere Einflussfaktoren berücksichtigt, so ist der verbleibende Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern deutlich geringer. Im Jahr 2018 lag der bereinigte Gender Pay Gap bei 4,7 Prozent. Das waren 0,6 Prozentpunkte weniger als 2014 und 1,2 Prozentpunkte weniger als im bundesweiten Durchschnitt.

Ob sich der Gender Pay Gap in den kommenden Jahren weiter reduzieren lässt, hängt auch davon ab, ob sich geschlechtsspezifische Normen, Werte und Rollenbilder, die gesellschaftlich zum Teil noch immer tief verwurzelt sind, ändern lassen. Das zeigen unter anderem die von Frauen und Männern gewählten Bildungs- und Lernpfade, die später oftmals zur Wahl von Berufen führen, die Männern bessere und Frauen schlechtere Karriere- und Verdienstchancen eröffnen. Daran haben auch die zunehmenden Bildungserfolge, die Frauen gegenüber Männern in den vergangenen Jahrzehnten erzielt haben, noch nichts grundlegend geändert.

Politische Maßnahmen wie die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes sollen einen Beitrag dazu leisten, die vorgelagerten strukturellen Determinanten sowie die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede selbst zu reduzieren. So bietet auch der Equal Pay Day jedes Jahr eine Gelegenheit, um auf die verschiedenen Aspekte der Lohn- und Gehaltsungleichheit zwischen den Geschlechtern aufmerksam zu machen. In den vergangenen Jahren ist der Equal Pay Day sowohl in Rheinland-Pfalz als auch in Deutschland näher an den Jahresbeginn herangerückt. Würde er auf Basis des bereinigten Gender Pay Gap berechnet, hätte er in Rheinland-Pfalz 2018 bereits am 17. Januar begangen werden können. Ob sich die Verschiebung in Richtung Jahresanfang zukünftig fortsetzt, wird sich aber nur mit einer kontinuierlichen Beobachtung und Analyse der Verdienststrukturen von Frauen und Männern beurteilen lassen.

Methodischer Anhang



Verdienststrukturerhebung

Die Verdienststrukturerhebung erfasst Daten zu Verdiensten. Die Ergebnisse liegen untergliedert nach Wirtschaftszweigen und persönlichen Angaben zu den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vor (unter anderem nach Geschlecht, Geburtsjahr, Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Beruf und Ausbildungsabschluss). Außerdem werden Merkmale über das Beschäftigungsverhältnis erhoben: etwa die Zahl der vergüteten Arbeitsstunden, Angaben zum Tarifvertrag, zur Leistungsgruppe, zur Art der Beschäftigung und zum Umfang des Urlaubsanspruchs. Die Verdienststrukturerhebung ermöglicht damit Aussagen über die Verteilung der Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie über den Einfluss wichtiger Faktoren, die die individuelle Verdiensthöhe bestimmen. Da die Erfassung der Bruttomonatsverdienste zusammen mit den monatlichen Arbeitsstunden erfolgt, können für alle Beschäftigten Bruttostundenverdienste berechnet werden.

Grundgesamtheit der Verdienststrukturerhebung sind die abhängigen Beschäftigungsverhältnisse. Um sie zu erfassen, werden Betriebe in einer repräsentativen Stichprobe mit Auskunftspflicht befragt. Angaben zu den Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) und P (Erziehung und Unterricht) werden (im Fall des Wirtschaftsabschnitts P überwiegend) der Personalstandstatistik entnommen. Für Betriebe ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte werden die Daten nicht erhoben, sondern aus erhobenen Daten imputiert. Insgesamt werden die Daten von ca. 60 000 Betrieben und etwa einer Million Beschäftigungsverhältnisse erfasst und ausgewertet.

Die Verdienststrukturerhebung gibt es bereits seit 1951. Seit 2006 wird sie alle vier Jahre erhoben. Anfang 2022 wird sie zusammen mit der Vierteljährlichen Verdiensterhebung in die neue digitale Verdiensterhebung überführt, mit der monatlich Daten erhoben werden. Erste Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung werden in der Regel rund 14 Monate nach dem Berichtszeitraum veröffentlicht.

Vierteljährliche Verdiensterhebung

In der Vierteljährlichen Verdiensterhebung werden die Zahl der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vergüteten Arbeitsstunden (jedoch nicht diejenigen von geringfügig Beschäftigten) sowie die Bruttoverdienstsummen ermittelt. Die Erhebung erfolgt für jedes volle Kalenderquartal in nahezu allen Wirtschaftsbereichen. Auszubildende werden nicht einbezogen.

Die Vierteljährliche Verdiensterhebung liefert wichtige Informationen über die Entwicklung der Bruttoverdienste. Auswertungen der Ergebnisse nach dem Geschlecht und nach Leistungsgruppen eröffnen zudem Ansatzpunkte für weiterführende sozioökonomische Analysen.

Die Vierteljährliche Verdiensterhebung, die 2007 die Laufende Verdiensterhebung nach dem Lohnstatistikgesetz ablöste, ist eine repräsentative Stichprobenerhebung mit Auskunftspflicht. Befragt werden rund 40 500 Betriebe mit zehn bzw. fünf und mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. In den Wirtschaftsabschnitten O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) und P (Erziehung und Unterricht) wird aufgrund der Nutzung von Verwaltungsdaten der Personalstandstatistik fast komplett auf eine Erhebung verzichtet.

Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap

Um den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern zu quantifizieren, orientiert sich das methodische Vorgehen an den Empfehlungen und Vorgehen des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat). Zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap wird zunächst die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten männlicher und weiblicher Beschäftigter gebildet und anschließend zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter ins Verhältnis gesetzt. Sonderzahlungen – wie bestimmte Boni, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld – werden bei der Ermittlung des Gender Pay Gap nicht berücksichtigt.



$$\text{Gender Pay Gap}_{\text{unbereinigt}} = \frac{\bar{Y}_m - \bar{Y}_f}{\bar{Y}_m} \times 100$$

\bar{Y}_m = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter

\bar{Y}_f = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter

Grundsätzlich wäre es auch möglich, die geschlechtsspezifische Lohnlücke auf Basis des Nettoverdienstes bzw. des Monats- oder Jahresentgelts zu berechnen. Gegenüber dem Nettoverdienst bietet das Bruttoentgelt allerdings unter anderem den Vorteil, dass steuerliche Effekte ausgeblendet werden. Der auf den Bruttoverdiensten beruhende unbereinigte Gender Pay Gap legt den Fokus auf die Entgeltunterschiede, die sich am Arbeitsmarkt ergeben und nicht durch Steuern oder Transferzahlungen verzerrt sind. Für die Nutzung des Stundenverdienstes – anstelle des Monats- oder Jahresverdienstes – spricht, dass auf diese Weise der Effekt ungleicher Arbeitszeiten explizit kontrolliert werden kann. So würde der geschlechtsspezifische Lohnabstand auf Grundlage des Monats- oder Jahresentgelts allein wegen der höheren Teilzeitquote weiblicher Beschäftigter deutlich höher ausfallen.

Die Daten zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap stammen zum einen aus der Verdienststrukturerhebung, die seit 2006 alle vier Jahre durchgeführt wird, sowie zum anderen aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. Ab Januar 2022 werden diese beiden Statistiken durch die monatliche neue digitale Verdiensterhebung abgelöst, sodass die erforderlichen Daten zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap künftig in kürzeren und regelmäßigeren Zeitintervallen verfügbar sein werden.

Der unbereinigte Gender Pay Gap wird im Rahmen der amtlichen Statistik häufig nach zwei unterschiedlichen Abgrenzungen ermittelt. Für internationale Vergleiche wird zumeist die von Eurostat vorgegebene enger abgegrenzte Variante genutzt. Um den Vorgaben von Eurostat zu entsprechen und eine bessere Vergleichbarkeit der Ergebnisse über einzelne Länder und über die Zeit zu ermöglichen, werden bei der Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap kleinere Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nicht einbezogen. Außerdem sind die Wirtschafts-

abschnitte A (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) und O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) nicht in der Auswertung enthalten. Alternativ wird zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap auf Bundes- oder Landesebene bisweilen eine weiter abgegrenzte Variante verwendet, die auch Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten sowie Beschäftigte in den Wirtschaftsabschnitten A und O einschließt. In dieser weiten Variante werden somit alle verfügbaren Verdienstangaben der Verdienststrukturerhebung bzw. der Vierteljährlichen Verdiensterhebung in die Berechnung einbezogen.

Welche Variante der Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap zugrunde gelegt werden sollte, hängt ganz wesentlich von dem jeweiligen Erkenntnisinteresse ab. In diesem Bericht wird in der Regel die enger gefasste Abgrenzung nach den Vorgaben von Eurostat zugrunde gelegt. Wo dies nicht der Fall ist, erfolgt ein entsprechender Hinweis.

Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap

Im Unterschied zum unbereinigten Gender Pay Gap zielt der bereinigte Gender Pay Gap darauf ab, nur die Verdienste derjenigen Frauen und Männer miteinander zu vergleichen, die weitgehend vergleichbare lohnbestimmende Eigenschaften aufweisen. Die Höhe des bereinigten Gender Pay Gap wird vor diesem Hintergrund mittels einer Oaxaca-Blinder-Dekomposition ermittelt. Dabei handelt es sich um ein mehrstufiges Verfahren, mit dem in einem ersten Schritt zwei – nach dem Geschlecht getrennte – semilogarithmische Regressionsfunktionen geschätzt werden:

$$(1) \quad \ln Y_i^F = \beta_0^F + \sum_{j=1}^n \beta_j^F X_{ij}^F + e_i^F$$

$$(2) \quad \ln Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ij}^M + e_i^M$$

$\ln Y_i$ = logarithmierter Bruttostundenverdienst einer oder eines Beschäftigten i

β_j = Regressionskoeffizient eines Merkmals j

β_0 = Regressionskonstante

x_{ij} = beobachtetes Merkmal j einer Person i

e_i = Fehlerterm

F = Frauen

M = Männer



T3 Variablen der Regressionsanalyse zur Bestimmung des bereinigten Gender Pay Gap

Variablen	Definition/Ausprägung
Unabhängige Variablen	
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung Weitere Kategorien: ohne beruflichen Ausbildungsabschluss, Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Bachelor, Diplom/Magister/Master/Staatsexamen, Promotion
Berufserfahrung ¹ Berufserfahrung quadriert ²	Berufserfahrung = Alter – Ausbildungsjahre – 6
Dienstalter	Dienstalter = Berichtsjahr – Eintrittsjahr
Leistungsgruppe	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: angelernte Arbeitnehmer/-innen Weitere Kategorien: Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung, herausgehobene Fachkräfte, Fachangestellte, ungelernete Arbeitnehmer/-innen, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende
Berufshauptgruppe (nach ISCO-08 ³)	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: ISCO 4 (Bürokräfte und verwandte Berufe) Weitere Kategorien: ISCO 0, ISCO 1, ISCO 2, ISCO 3, ISCO 5, ISCO 6, ISCO 7, ISCO 8, ISCO 9
Art des Arbeitsvertrages	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: unbefristet Weitere Kategorie: befristet
Beschäftigungsumfang	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: vollzeitbeschäftigt Weitere Kategorie: teilzeitbeschäftigt
Altersteilzeit	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Altersteilzeit Weitere Kategorie: Altersteilzeit
Tarifbindung des Betriebes	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Tarifbindung Weitere Kategorie: Tarifbindung
Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Zulagen Weitere Kategorie: Zulagen
Differenzierter Regionstyp ⁴	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: ländlicher Raum Weitere Kategorie: städtischer Raum
Unternehmensgröße	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: 1 000 Arbeitnehmer/-innen und mehr Weitere Kategorien: 1 bis 9 Arbeitnehmer/-innen, 10 bis 49 Arbeitnehmer/-innen, 50 bis 249 Arbeitnehmer/-innen, 250 bis 499 Arbeitnehmer/-innen, 500 bis 999 Arbeitnehmer/-innen
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (50 % und weniger), Satzung oder sonstige Bestimmungen. Weitere Kategorie: beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (mehr als 50 %), Satzung oder sonstige Bestimmungen
Wirtschaftsgruppe ⁵	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: Wirtschaftsgruppe Q 86.1 (Krankenhäuser) Weitere Kategorien: Wirtschaftsgruppen A 01.1 bis S 96.0, ohne Q 86.1
Abhängige Variable	
ln (Bruttostundenverdienst)	Logarithmierter Bruttostundenverdienst Bruttostundenverdienst = (Bruttomonatsverdienst – Sonderzahlungen) / bezahlte Stunden

1 Da die Berufserfahrung als erklärende Variable nicht direkt abgefragt wurde, erfolgt eine näherungsweise Ermittlung über das Alter und die Ausbildungsdauer. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird im Rahmen dieses Vorgehens ein ununterbrochener Erwerbsverlauf unterstellt. Da jedoch vor allem bei Frauen Erwerbsunterbrechungen zu beobachten sind, führt dies insbesondere bei weiblichen Arbeitnehmern zu einer Überschätzung der Berufserfahrung. – 2 An dieser Stelle wird auch der quadrierte Term in die Regressionsanalyse einbezogen, da zwischen der Berufserfahrung und dem Verdienst ein kurvilinearere Zusammenhang besteht. – 3 ISCO (International Standard Classification of Occupations) ist eine von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgenommene Klassifikation der Berufe. – 4 Die Abgrenzung erfolgt nach der Kategorisierung der siedlungsstrukturellen Kreistypen des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung – 5 In die Regressionsanalyse gehen nur jene Wirtschaftszweige (WZ-3-Steller, WZ 2008) ein, die von beiden Geschlechtern besetzt sind und keine Multikollinearitätsprobleme aufwerfen.



Mithilfe dieser beiden Funktionen wird zunächst der Einfluss verschiedener lohndeterminierender Merkmale auf die Höhe des (logarithmierten) Bruttostundenverdienstes weiblicher bzw. männlicher Beschäftigter bestimmt. Tabelle 3 zeigt, welche Merkmale als abhängige bzw. unabhängige Variablen bei der Berechnung der Regressionsfunktion berücksichtigt werden. Dabei ist zu beachten, dass es aufgrund des begrenzten Merkmalskatalogs der Verdienststrukturhebung nicht möglich ist, sämtliche Faktoren, die den Lohn determinieren, in die Analyse einzubeziehen. So liegen z. B. keine Informationen zum individuellen Verhandlungsgeschick der Beschäftigten oder zur Häufigkeit der Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen vor. Dies muss bei der Interpretation des bereinigten Gender Pay Gap berücksichtigt werden.

Der zweite Schritt des Verfahrens besteht in einer Komponentenerlegung. Zu diesem Zweck wird die durch die Regressionsanalyse ermittelte Lohnfunktion der Frauen zunächst von der Lohnfunktion der Männer subtrahiert. Durch Umformung ergibt sich die Gleichung:

$$(3) \quad \overline{\ln Y_M} - \overline{\ln Y_F} = \underbrace{(\beta_0^M - \beta_0^F) + \sum_j \bar{X}_j^F (\beta_j^M - \beta_j^F)}_{\text{unerklärter Gap}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^M (\bar{X}_j^M - \bar{X}_j^F)}_{\text{erklärter Gap}}$$

Mit Gleichung (3) kann der bereinigte Gender Pay Gap ermittelt werden. Die rechte Seite der Gleichung umfasst zwei Komponenten: den erklärten und den unerklärten Teil des Gender Pay Gap. Der erklärte Teil stellt jene Komponente des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern dar, der sich durch die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung der erklärenden Variablen – also der berücksichtigten lohndeterminierenden Merkmale – ergibt. Werden beispielsweise bestimmte Berufspositionen von Männern häufiger als von Frauen besetzt oder erreichen Frauen bestimmte Bildungsabschlüsse häufiger als Männer und wirkt sich dies

auf die jeweilige Verdiensthöhe aus, so kommt dieser Effekt im erklärten Teil zum Ausdruck.

Der unerklärte Teil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar. Er setzt sich aus zwei Teilkomponenten zusammen: Zum einen enthält er jene Aspekte der Lohnungleichheit, die sich aus der geschlechtsspezifisch ungleichen Bewertung gleicher Merkmalsausprägungen ergeben. Würden Frauen beispielsweise für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit schlechter bezahlt als Männer, die im gleichen Umfang in Teilzeit tätig sind, schlug sich dies im unerklärten Teil der Gleichung bzw. im bereinigten Gender Pay Gap nieder. Die zweite Komponente des unerklärten bzw. des bereinigten Gender Pay Gap umfasst jene Effekte, die auf lohndeterminierende Merkmale zurückgehen, die nicht als erklärende Variablen in die Regressionsanalyse aufgenommen werden können (z. B. das individuelle Verhandlungsgeschick).

Der bereinigte Gender Pay Gap stellt somit eine Maßzahl dar, die den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern mit weitgehend vergleichbaren lohnbestimmenden Eigenschaften angibt. Bei der Interpretation des Indikators sollte jedoch beachtet werden, dass er nicht pauschal als Maß für Lohndiskriminierung gedeutet werden kann. Dies wäre nur möglich, wenn tatsächlich alle lohndeterminierenden Merkmale in die Berechnung eingingen. Da sich in ihm jedoch auch die Effekte unbeobachteter Einflussfaktoren spiegeln, kann er allenfalls als Höchstwert respektive als Obergrenze geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung verstanden werden.

Die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap erfolgt in diesem Bericht ausschließlich auf Basis der Daten der Verdienststrukturhebung. Da es zur Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap eines umfangreichen Merkmalskatalogs bedarf, eignet sich die Verdienststrukturhebung als Datengrundlage besser als die Vierteljährliche Verdiensterhebung, die zwar aktuellere Ergebnisse liefert, aber nur wenige lohndeterminierende Eigenschaften der Beschäftigten erfragt.

Tabellenanhang



AT 1: Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2010–2020 nach Geschlecht	97
AT 2: Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap 2014 und 2018 nach Bundesland und Geschlecht	97
AT 3: Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap 2014 und 2018 nach Bundesland und Geschlecht (erweitert)	98
AT 4: Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2014 und 2018 nach Geschlecht und unternehmensbezogenen Merkmalen	99
AT 5: Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2014 und 2018 nach Geschlecht und tätigkeitsbezogenen Merkmalen	100
AT 6: Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2014 und 2018 nach Geschlecht und personenbezogenen Merkmalen	101
AT 7: Ergebnisse der Regressionsanalysen zum logarithmierten Bruttostundenverdienst 2014 und 2018 nach Geschlecht	102
AT 8: Ergebnisse der Regressionsanalysen zum logarithmierten Bruttostundenverdienst 2014 und 2018 nach Geschlecht	103
AT 9: Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap 2018 (erweitert)	104
AT 10: Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap 2014 (erweitert)	104



AT1 Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2010–2020 nach Geschlecht¹

Berichtsjahr	Rheinland-Pfalz			Deutschland		
	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst		Unbereinigter Gender Pay Gap	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst		Unbereinigter Gender Pay Gap
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	EUR		%	EUR		%
2010	14,56	18,62	21,8	14,62	18,81	22,3
2011	14,72	18,81	21,7	14,88	19,17	22,4
2012	14,97	19,27	22,3	15,18	19,63	22,7
2013	15,46	19,70	21,5	15,50	19,89	22,1
2014	15,25	19,25	20,7	15,44	19,87	22,3
2015	15,68	19,66	20,2	15,82	20,24	21,8
2016	16,17	20,09	19,5	16,30	20,67	21,1
2017	16,35	20,09	18,6	16,66	20,94	20,4
2018	17,19	20,89	17,7	17,33	21,70	20,1
2019	17,73	21,46	17,4	17,98	22,26	19,2
2020	18,48	21,74	15,0	18,62	22,78	18,3

¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung, Vierteljährliche Verdiensterhebung

AT2 Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap 2018 nach Bundesland und Geschlecht¹

Bundesland	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap		Bereinigter Gender Pay Gap	
	Frauen		Männer		2018	Veränderung zu 2014	2018	Veränderung zu 2014
	2018	Veränderung zu 2014	2018	Veränderung zu 2014				
	EUR				%	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte
Baden-Württemberg	17,88	2,06	23,63	1,91	24,3	-2,8	6,8	-0,2
Bayern	17,75	1,91	23,36	2,34	24,0	-0,6	7,1	1,4
Berlin	18,56	2,31	20,66	1,80	10,2	-3,7	3,6	-3,6
Brandenburg	15,92	1,84	17,00	1,88	6,3	-0,5	6,1	-3,5
Bremen	17,10	1,73	22,32	1,90	23,4	-1,4	7,0	-0,5
Hamburg	19,39	1,78	24,46	1,90	20,7	-1,2	6,6	0,7
Hessen	18,58	1,75	23,51	1,25	21,0	-3,4	5,5	-1,2
Mecklenburg-Vorpommern	15,16	2,05	16,20	1,99	6,4	-1,4	5,7	-2,6
Niedersachsen	16,31	1,78	20,69	2,02	21,1	-1,0	6,4	1,2
Nordrhein-Westfalen	17,33	1,70	21,68	1,36	20,1	-3,0	5,3	-
Rheinland-Pfalz	17,19	1,94	20,89	1,64	17,7	-3,1	4,7	-0,6
Saarland	16,23	1,34	21,16	1,72	23,3	-0,1	4,6	-0,3
Sachsen	15,67	2,32	17,10	2,02	8,4	-3,1	6,6	0,5
Sachsen-Anhalt	15,64	1,81	16,93	2,36	7,6	2,5	5,9	-0,4
Schleswig-Holstein	16,57	1,80	19,27	1,44	14,0	-3,2	5,5	0,2
Thüringen	15,62	2,34	16,67	2,25	6,3	-1,6	5,7	1,4
Deutschland	17,33	1,89	21,70	1,83	20,1	-2,2	5,9	0,1

¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung



AT3 Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap 2018 nach Bundesland und Geschlecht (erweitert)¹

Bundesland	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap		Bereinigter Gender Pay Gap	
	Frauen		Männer		2018	Veränderung zu 2014	2018	Veränderung zu 2014
	2018	Veränderung zu 2014	2018	Veränderung zu 2014				
	EUR				%	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte
Baden-Württemberg	17,27	2,03	22,74	1,92	24,1	-2,7	6,3	-2,7
Bayern	17,12	1,95	22,35	2,28	23,4	-1,0	6,4	-2,6
Berlin	18,01	2,29	20,03	1,98	10,1	-2,8	3,7	-5,3
Brandenburg	15,74	2,02	16,60	1,93	5,2	-1,3	8,0	-1,0
Bremen	16,80	1,69	21,78	2,01	22,9	-0,7	5,7	-3,3
Hamburg	18,86	1,75	23,59	1,91	20,1	-1,0	7,1	-1,9
Hessen	17,80	1,76	22,53	1,37	21,0	-3,2	5,4	-3,6
Mecklenburg-Vorpommern	15,07	2,08	16,08	2,12	6,3	-0,7	5,3	-3,7
Niedersachsen	15,81	1,76	19,79	1,85	20,1	-1,6	6,3	-2,7
Nordrhein-Westfalen	16,85	1,81	20,96	1,49	19,6	-3,1	5,7	-3,3
Rheinland-Pfalz	16,44	1,97	19,96	1,56	17,6	-3,7	5,0	-4,0
Saarland	15,65	1,30	20,12	1,37	22,2	-1,2	4,2	-4,8
Sachsen	15,38	2,42	16,70	2,03	7,9	-3,8	6,8	-2,2
Sachsen-Anhalt	15,35	1,87	16,45	2,21	6,7	1,3	5,1	-3,9
Schleswig-Holstein	16,06	1,95	18,64	1,50	13,8	-3,8	6,2	-2,8
Thüringen	15,35	2,33	16,33	2,19	6,0	-1,9	5,8	-3,2
Deutschland	16,79	1,95	20,84	1,85	19,4	-2,4	5,8	-3,2

¹ Einschließlich Kleinstbetriebe und inklusive der Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung



AT4 Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2014 und 2018 nach Geschlecht und unternehmensbezogenen Merkmalen¹

Merkmal	Rheinland-Pfalz						Deutschland					
	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap		Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap	
	Frauen		Männer		2018	2014	Frauen		Männer		2018	2014
	2018	2014	2018	2014			2018	2014	2018	2014		
EUR				%		EUR				%		
Insgesamt	17,19	15,25	20,89	19,25	17,7	20,8	17,33	15,44	21,70	19,87	20,1	22,3
Unternehmensbezogene Merkmale												
Wirtschaftszweig												
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	/	12,87	20,58	16,70	/	22,9	21,48	21,64	23,11	21,73	7,1	0,4
Verarbeitendes Gewerbe	19,38	16,42	24,19	22,11	19,9	25,7	18,88	16,51	24,62	22,47	23,3	26,5
Energieversorgung	/	20,72	29,95	29,84	/	30,6	24,56	22,79	31,00	28,93	20,8	21,2
Wasserversorgung, Entsorgung u. Ä.	17,77	16,17	18,15	18,14	2,1	10,9	18,37	16,28	19,09	17,12	3,8	4,9
Baugewerbe	16,16	12,87	17,21	15,58	6,1	17,4	15,62	13,83	17,47	15,97	10,6	13,4
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kfz	14,84	12,45	17,17	16,02	13,6	22,3	14,78	13,20	19,02	17,51	22,3	24,6
Verkehr und Lagerei	13,97	10,63	14,13	12,45	1,1	14,6	15,38	13,86	16,09	14,68	4,4	5,6
Gastgewerbe	10,84	9,46	12,13	10,16	10,6	6,9	10,98	9,35	11,98	10,45	8,3	10,5
Information und Kommunikation	20,56	21,20	25,14	25,79	18,2	17,8	21,98	19,31	29,31	26,18	25,0	26,2
Finanz- und Versicherungsdienstleister	22,07	18,84	29,35	26,38	24,8	28,6	24,26	21,19	32,01	29,70	24,2	28,7
Grundstücks- und Wohnungswesen	16,70	17,95	19,76	17,79	15,5	-0,9	18,86	16,49	22,57	19,70	16,4	16,3
Freiberufliche, wiss. und technische Dienstleister	17,77	16,82	26,77	26,06	33,6	35,5	19,92	17,99	28,23	26,20	29,4	31,3
Sonstige Unternehmensdienstleister	11,80	10,12	13,86	12,16	14,9	16,8	12,64	10,99	14,69	12,92	14,0	14,9
Erziehung und Unterricht	21,30	19,78	22,89	23,58	6,9	16,1	21,17	19,24	23,55	22,03	10,1	12,7
Gesundheits- und Sozialwesen	18,05	16,00	23,17	20,65	22,1	22,5	17,78	15,79	23,39	20,58	24,0	23,3
Kunst, Unterhaltung und Erholung	13,61	11,86	17,70	/	23,1	/	14,35	12,34	20,22	17,57	29,0	29,8
Sonstige Dienstleister a. n. g.	15,80	14,18	19,99	18,93	21,0	25,1	17,06	15,01	20,41	19,49	16,4	23,0
Beschäftigte im Betrieb												
10-49	13,97	12,44	16,48	15,09	15,2	17,6	14,52	12,64	17,06	15,32	14,9	17,5
50-99	15,19	13,40	17,75	16,86	14,4	20,5	15,39	13,54	18,56	17,10	17,1	20,8
100-249	15,85	13,96	19,82	17,84	20,0	21,7	16,26	14,58	20,33	18,82	20,0	22,5
250-499	17,79	15,40	22,05	20,31	19,3	24,2	17,51	15,42	22,79	20,68	23,2	25,4
500-999	18,48	16,01	23,74	23,23	22,2	31,1	18,70	16,84	24,58	22,91	23,9	26,5
1 000 und mehr	21,61	19,75	27,09	25,23	20,2	21,7	20,79	18,82	27,55	25,23	24,5	25,4
Tarifbindung des Betriebs												
mit Tarifbindung	20,34	17,63	24,53	22,30	17,1	20,9	19,73	17,59	24,64	22,45	19,9	21,6
ohne Tarifbindung	14,51	12,97	17,66	16,39	17,8	20,9	15,33	13,57	19,41	17,54	21,0	22,6
Einfluss der öffentlichen Hand												
beherrschend	21,52	19,50	23,86	22,98	9,8	15,1	21,43	19,29	24,37	22,38	12,1	13,8
eingeschränkt/ohne	16,25	14,34	20,61	18,89	21,2	24,1	16,55	14,63	21,44	19,59	22,8	25,3

/ = Wert aufgrund des Stichprobenumfangs nicht sicher genug.

¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung



AT5 Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2014 und 2018 nach Geschlecht und tätigkeitsbezogenen Merkmalen¹

Merkmal	Rheinland-Pfalz						Deutschland					
	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap		Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap	
	Frauen		Männer				Frauen		Männer			
	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014	2018	2014
EUR				%		EUR				%		
Insgesamt	17,19	15,25	20,89	19,25	17,7	20,8	17,33	15,44	21,70	19,87	20,1	22,3
Tätigkeitsbezogene Merkmale												
Leistungsgruppe												
Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung	31,98	29,68	37,86	37,54	15,5	20,9	32,96	30,02	42,82	39,57	23,0	24,1
Herausgehobene Fachkräfte	24,25	22,36	27,99	26,54	13,4	15,7	25,05	23,04	29,38	27,40	14,7	15,9
Fachangestellte	17,61	16,06	19,93	18,19	11,6	11,7	17,27	15,62	19,14	17,48	9,8	10,6
angelernete Arbeitnehmer/-innen	13,78	12,32	16,45	14,68	16,2	16,1	13,23	12,05	15,05	14,06	12,1	14,3
ungelernte Arbeitnehmer/-innen	11,86	11,30	12,56	12,00	5,6	5,8	11,93	11,04	12,49	11,83	4,5	6,7
Beschäftigungsumfang												
Vollzeit	18,94	16,54	22,19	20,31	14,6	18,6	19,08	16,99	23,05	21,07	17,2	19,4
Teilzeit	16,11	14,41	15,87	14,26	-1,5	-1,1	16,11	14,24	16,10	14,23	-0,1	-0,1
Art des Arbeitsvertrages												
unbefristet	18,15	16,03	22,38	20,65	18,9	22,4	18,42	-	23,36	-	21,1	-
befristet	14,85	13,32	16,40	15,16	9,4	12,1	14,70	-	16,24	-	9,5	-
Dauer der Betriebszugehörigkeit												
unter 1 Jahr	12,92	11,52	14,30	12,83	9,7	10,2	13,66	11,32	15,74	13,49	13,2	16,1
1 bis unter 3 Jahre	13,22	11,30	15,33	13,72	13,8	17,6	13,93	11,96	16,46	14,57	15,4	17,9
3 bis unter 6 Jahre	15,38	13,30	17,72	16,60	13,2	19,9	15,65	13,70	19,29	17,37	18,9	21,1
6 bis unter 11 Jahre	17,28	15,36	21,85	19,54	20,9	21,4	17,71	15,78	22,60	20,75	21,6	24,0
11 bis unter 16 Jahre	19,35	16,91	23,81	21,98	18,7	23,1	19,45	17,48	25,10	23,28	22,5	24,9
16 bis unter 21 Jahre	20,41	18,69	26,49	23,70	23,0	21,1	20,83	18,84	27,67	24,59	24,7	23,4
21 bis unter 26 Jahre	21,82	20,09	26,96	26,06	19,1	22,9	21,59	20,00	27,62	25,45	21,8	21,4
26 bis unter 31 Jahre	22,53	20,85	27,76	26,87	18,8	22,4	22,85	21,31	28,88	27,38	20,9	22,2
31 und mehr Jahre	23,49	21,85	29,38	27,66	20,0	21,0	23,78	21,78	29,88	27,29	20,4	20,2

– = Wert liegt nicht vor.

¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung



AT6 Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst und Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz und Deutschland 2014 und 2018 nach Geschlecht und personenbezogenen Merkmalen¹

Merkmal	Rheinland-Pfalz						Deutschland					
	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap		Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst				Unbereinigter Gender Pay Gap	
	Frauen		Männer		2018	2014	Frauen		Männer		2018	2014
	2018	2014	2018	2014			2018	2014	2018	2014		
EUR				%		EUR				%		
Insgesamt	17,19	15,25	20,89	19,25	17,7	20,8	17,33	15,44	21,70	19,87	20,1	22,3
Personenbezogene Merkmale												
Altersgruppen												
unter 25	10,06	8,36	10,52	9,19	4,4	9,0	10,22	8,80	10,87	9,35	6,0	5,9
25 – 30	15,26	13,83	16,20	15,03	5,8	8,0	15,54	13,68	16,94	15,04	8,3	9,0
30 – 35	18,06	15,69	19,23	17,46	6,1	10,1	18,13	16,02	20,22	18,42	10,3	13,0
35 – 40	18,64	16,81	21,61	19,46	13,7	13,6	18,65	16,61	22,31	20,47	16,4	18,9
40 – 45	18,34	16,50	22,80	21,04	19,6	21,6	18,60	16,70	23,53	22,11	21,0	24,5
45 – 50	18,63	16,47	23,41	22,15	20,4	25,6	18,68	16,80	24,71	23,41	24,4	28,2
50 – 55	18,46	15,85	24,78	23,24	25,5	31,8	18,54	16,40	25,30	22,93	26,7	28,5
55 – 60	18,25	16,59	24,20	22,34	24,6	25,7	18,12	16,38	25,26	22,86	28,3	28,3
60 – 65	18,27	17,24	25,19	24,28	27,5	29,0	18,46	16,84	24,84	23,00	25,7	26,8
Allgemeinbildender Schulabschluss												
ohne Abschluss	11,31	9,79	14,37	13,73	21,3	28,7	11,35	10,00	14,08	12,69	19,4	21,2
Haupt-/Volksschulabschluss	13,63	12,21	17,87	16,61	23,7	26,5	13,51	12,15	17,67	16,14	23,5	24,7
Realschul- oder vergleichbarer Abschluss	16,59	14,62	19,77	17,60	16,1	16,9	16,09	14,41	19,22	17,64	16,3	18,3
Hochschul- oder Fachhochschulreife	21,63	19,90	27,18	26,03	20,4	23,5	21,67	19,67	28,95	27,05	25,1	27,3
Beruflicher Abschluss												
ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	11,68	9,95	12,42	10,92	6,0	8,9	11,31	10,06	12,73	11,39	11,2	11,7
anerkannter Berufsabschluss	16,53	14,73	19,61	17,86	15,7	17,5	16,42	14,75	19,63	17,95	16,4	17,8
Meister-/Techniker-/Fachschulabschluss	21,31	18,53	27,56	25,37	22,7	27,0	20,44	17,85	26,53	24,38	23,0	26,8
Bachelor	20,03	18,27	23,71	22,01	15,5	17,0	19,38	16,50	24,21	22,44	20,0	26,5
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	27,84	25,56	33,94	32,31	18,0	20,9	27,23	24,39	35,68	32,78	23,7	25,6
Promotion/Habilitation	/	37,86	43,99	48,15	/	21,4	38,47	33,45	47,93	44,75	19,7	25,3

/ = Wert aufgrund des Stichprobenumfangs nicht sicher genug.

¹ Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.

Quelle: Verdienststrukturerhebung



AT7 Ergebnisse der Regressionsanalysen zum logarithmierten Bruttostundenverdienst 2014 und 2018 nach Geschlecht¹

Einflussfaktoren ²	2018		2014	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Regressionskoeffizient				
Unternehmensbezogene Merkmale				
Wirtschaftsgruppen-Dummies	ja ³	ja ³	ja ³	ja ³
Unternehmensgröße (Referenz: 1 000 Arbeitnehmer/-innen und mehr)				
1 bis 9 Arbeitnehmer/-innen	-	-	-	-
10 bis 49 Arbeitnehmer/-innen	-0,089	-0,155	-0,120	-0,110
50 bis 249 Arbeitnehmer/-innen	-0,067	-0,128	-0,084	-0,086
250 bis 499 Arbeitnehmer/-innen	-0,035	-0,100	-0,075	-0,060
500 bis 999 Arbeitnehmer/-innen	-0,040	-0,028	0,027	-0,021
Tarifbindung des Betriebes (Referenz: keine Tarifbindung)	0,098	0,104	0,087	0,080
Beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand (Referenz: kein/eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand)	0,013	-0,075	-0,086	-0,053
Tätigkeitsbezogene Merkmale				
Berufshauptgruppen nach ISCO-08 (Referenz: ISCO 4)				
ISCO 0	-	-	-	-
ISCO 1	0,344	0,370	0,416	0,286
ISCO 2	0,109	0,172	0,154	0,126
ISCO 3	0,049	0,107	0,122	0,058
ISCO 5	-0,092	0,040	-0,005	-0,114
ISCO 6	0,110	0,058	0,011	-0,011
ISCO 7	-0,085	-0,004	0,007	-0,110
ISCO 8	-0,106	-0,032	0,003	-0,118
ISCO 9	-0,129	-0,024	-0,053	-0,140
Leistungsgruppe (Referenz: angelernte Arbeitnehmer/-innen)				
Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung	0,427	0,436	0,474	0,435
Herausgehobene Fachkräfte	0,306	0,299	0,323	0,278
Fachangestellte	0,131	0,120	0,125	0,127
Ungelernte Arbeitnehmer/-innen	-0,063	-0,098	-0,055	-0,066
Geringfügig Beschäftigte	-0,083	-0,084	-0,190	-0,159
Auszubildende	-0,824	-0,949	-0,953	-0,817
Teilzeit (Referenz: Vollzeit)	-0,021	-0,066	-0,063	-0,004
Befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristeter Arbeitsvertrag)	-0,054	-0,075	-0,044	-0,048
Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (Referenz: keine Zulagen)	0,056	0,071	0,066	0,105
Altersteilzeit (Referenz: keine Altersteilzeit)	0,257	0,339	0,382	0,232
Dienstalter	0,004	0,005	0,004	0,005
Personenbezogene Merkmale				
Potenzielle Berufserfahrung				
Berufserfahrung	0,009	0,012	0,014	0,010
Berufserfahrung (quadriert)	0,000	0,000	0,000	0,000
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss (Referenz: Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung)				
Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	-0,008	-0,046	-0,046	-0,020
Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss	0,092	0,088	0,041	0,027
Bachelor	0,048	0,077	0,072	0,061
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	0,155	0,183	0,157	0,132
Promotion	0,265	0,266	0,324	0,429
Städtischer Raum (Referenz: ländlicher Raum)	0,029	0,018	0,059	0,068
Konstante	2,576	2,649	2,375	2,380
R ²	0,771	0,806	0,772	0,801
Korrigiertes R ²	0,768	0,804	0,769	0,799
Stichprobenumfang (n)	17 480	21 083	19 522	21 863

1 Nur Beschäftigte in Betrieben mit zehn und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“. – 2 Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenverdienst. – 3 Die Regressionskoeffizienten der Wirtschaftsgruppendifferenzen werden aus Übersichtsgründen nicht dargestellt.
Quelle: Verdienststrukturerhebung


AT8 Ergebnisse der Regressionsanalysen zum logarithmierten Bruttostundenverdienst 2014 und 2018 nach Geschlecht (erweitert)¹

Einflussfaktoren ²	2018		2014	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Regressionskoeffizient				
Unternehmensbezogene Merkmale				
Wirtschaftsgruppen-Dummies	ja ³	ja ³	ja ³	ja ³
Unternehmensgröße (Referenz: 1 000 Arbeitnehmer/-innen und mehr)				
1 bis 9 Arbeitnehmer/-innen	-0,145	-0,223	-0,119	-0,155
10 bis 49 Arbeitnehmer/-innen	-0,099	-0,166	-0,085	-0,118
50 bis 249 Arbeitnehmer/-innen	-0,069	-0,135	-0,062	-0,080
250 bis 499 Arbeitnehmer/-innen	-0,035	-0,105	-0,043	-0,079
500 bis 999 Arbeitnehmer/-innen	-0,035	-0,032	-0,028	0,014
Tarifbindung des Betriebes (Referenz: keine Tarifbindung)	0,083	0,098	0,091	0,090
Beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand (Referenz: kein/eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand)	0,026	-0,063	-0,030	-0,022
Tätigkeitsbezogene Merkmale				
Berufshauptgruppen nach ISCO-08 (Referenz: ISCO 4)				
ISCO 0	0,033	0,064	0,045	0,070
ISCO 1	0,345	0,288	0,294	0,330
ISCO 2	0,111	0,142	0,117	0,152
ISCO 3	0,028	0,073	0,016	0,080
ISCO 5	-0,110	-0,010	-0,114	-0,015
ISCO 6	-0,135	0,003	-0,122	0,009
ISCO 7	-0,100	-0,027	-0,097	-0,018
ISCO 8	-0,125	-0,054	-0,066	-0,019
ISCO 9	-0,138	-0,045	-0,123	-0,050
Leistungsgruppe (Referenz: angelernte Arbeitnehmer/-innen)				
Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung	0,414	0,443	0,473	0,473
Herausgehobene Fachkräfte	0,291	0,290	0,298	0,307
Fachangestellte	0,115	0,119	0,136	0,119
Ungelernte Arbeitnehmer/-innen	-0,077	-0,100	-0,060	-0,061
Geringfügig Beschäftigte	-0,065	-0,058	-0,118	-0,147
Auszubildende	-0,828	-0,913	-0,803	-0,958
Teilzeit (Referenz: Vollzeit)	-0,009	-0,068	-0,005	-0,086
Befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristeter Arbeitsvertrag)	-0,052	-0,070	-0,063	-0,057
Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (Referenz: keine Zulagen)	0,065	0,069	0,097	0,060
Altersteilzeit (Referenz: keine Altersteilzeit)	0,251	0,349	0,249	0,402
Dienstalter	0,004	0,004	0,005	0,004
Personenbezogene Merkmale				
Potenzielle Berufserfahrung				
Berufserfahrung	0,008	0,012	0,009	0,012
Berufserfahrung (quadriert)	0,000	0,000	0,000	0,000
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss (Referenz: Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung)				
Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	-0,015	-0,052	-0,024	-0,041
Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss	0,070	0,087	0,054	0,039
Bachelor	0,044	0,070	0,056	0,075
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	0,134	0,160	0,128	0,143
Promotion	0,227	0,248	0,364	0,307
Städtischer Raum (Referenz: ländlicher Raum)	0,032	0,013	0,062	0,043
Konstante	2,598	2,695	2,171	2,386
R ²	0,757	0,790	0,760	0,799
Korrigiertes R ²	0,755	0,790	0,757	0,797
Stichprobenumfang (n)	26 759	28 666	30 019	29 140

¹ Einschließlich Kleinstbetriebe und inklusive der Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“. – ² Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenverdienst. – ³ Die Regressionskoeffizienten der Wirtschaftsgruppendifferenzen werden aus Übersichtsgründen nicht dargestellt.
Quelle: Verdienststrukturerhebung



AT9 Erklärungs-faktoren des Gender Pay Gap 2018 (erweitert)¹

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap		Unerklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	
	Prozentpunkte	%	EUR	Prozentpunkte	%	EUR
Branche und Beruf	4,2	23,8	0,84	-3,0	-17,2	-0,61
Unternehmensgröße	0,4	2,3	0,08	-0,1	-0,3	-0,01
Tarifbindung	0,3	1,5	0,05	-0,1	-0,6	-0,02
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,4	2,5	0,09	2,9	16,5	0,58
Leistungsgruppen	3,5	20,1	0,71	1,1	6,3	0,22
Auszubildende	-0,7	-3,9	-0,14	-0,3	-1,7	-0,06
Beschäftigungsumfang	3,1	17,8	0,63	-1,0	-5,4	-0,19
(Un-)befristeter Arbeitsvertrag	0,1	0,5	0,02	0,6	3,6	0,13
Geringfügige Beschäftigung	0,2	1,3	0,05	0,4	2,3	0,08
Zuschläge	0,3	1,7	0,06	-0,1	-0,8	-0,03
Altersteilzeit	-0,0	-0,1	0,00	-5,5	-31,1	-1,09
Dienstalter	0,2	0,9	0,03	0,5	3,0	0,11
Potenzielle Berufserfahrung	-0,2	-1,4	-0,05	3,7	21,2	0,75
Ausbildungsabschluss	0,8	4,3	0,15	-1,3	-7,1	-0,25
Differenzierter Regionstyp	0,0	0,3	0,01	-0,3	-1,5	-0,05
Konstante	0,0	0,0	0,00	7,3	41,2	1,45
Insgesamt	12,6	71,7	2,52	5,0	28,3	1,00

¹ Einschließlich Kleinstbetriebe und inklusive der Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.
Quelle: Verdienststrukturerhebung

AT10 Erklärungs-faktoren des Gender Pay Gap 2014 (erweitert)¹

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap		Unerklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	
	Prozentpunkte	%	EUR	Prozentpunkte	%	EUR
Branche und Beruf	5,4	25,0	0,98	-4,3	-20,3	-0,80
Unternehmensgröße	0,6	2,7	0,11	-0,6	-2,8	-0,11
Tarifbindung	0,3	1,2	0,05	0,0	0,0	0,00
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,1	0,5	0,02	-0,3	-1,3	-0,05
Leistungsgruppen	4,5	20,8	0,82	1,5	7,2	0,28
Auszubildende	-1,1	-5,0	-0,19	-0,5	-2,3	-0,09
Beschäftigungsumfang	4,0	18,8	0,74	-1,2	-5,8	-0,23
(Un-)befristeter Arbeitsvertrag	-0,1	-0,4	-0,01	-0,2	-1,0	-0,04
Geringfügige Beschäftigung	1,3	6,2	0,24	-0,0	-0,2	-0,01
Zuschläge	0,3	1,5	0,06	1,5	7,1	0,28
Altersteilzeit	0,1	0,2	0,01	-8,0	-37,6	-1,48
Dienstalter	0,2	1,1	0,04	-0,9	-4,2	-0,17
Potenzielle Berufserfahrung	-0,4	-1,9	-0,07	4,2	19,5	0,77
Ausbildungsabschluss	0,8	3,7	0,14	0,8	3,9	0,15
Differenzierter Regionstyp	0,2	1,0	0,04	-0,2	-1,0	-0,04
Konstante	0,0	0,0	0,00	13,5	63,3	2,49
Insgesamt	16,2	75,6	2,97	5,2	24,5	0,96

¹ Einschließlich Kleinstbetriebe und inklusive der Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“.
Quelle: Verdienststrukturerhebung

Glossar



Allgemeiner Schulabschluss

Abschluss an einer allgemeinbildenden Schule.

Hauptschulabschluss: Dieser Abschluss kann nach Erfüllung der Vollschulpflicht erreicht werden (derzeit neun bis zehn Schuljahre). Der Volksschulabschluss ist dem Hauptschulabschluss gleichgestellt.

Abschluss der polytechnischen Oberschule der DDR: Abschluss einer Regelschule für alle schulpflichtigen Kinder in der ehemaligen DDR.

Realschulabschluss o. Ä.: Ein Realschulabschluss – auch Mittlere Reife genannt – ist das Abschlusszeugnis u. a. einer Realschule, eines Realschulzweiges an Gesamtschulen oder einer Abendrealschule. Als gleichwertig gilt z. B. das Versetzungszeugnis in die elfte Klasse eines Gymnasiums.

Fachhochschulreife: Sie kann an einer beruflichen Schule (z. B. Fachhochschule, berufliches Gymnasium, Berufsfachschule) und an einer allgemeinbildenden Schule mit Abschluss der zwölften Klasse eines Gymnasiums erworben werden.

Abitur: Die allgemeine Hochschulreife (Abitur) kann an einem Gymnasium und am Gymnasialzweig einer integrierten Gesamtschule erworben werden. Ebenso konnte sie an der erweiterten Oberschule in der ehemaligen DDR erworben werden. Die fachgebundene Hochschulreife wird an einer entsprechenden beruflichen Schule erreicht (berufliches Gymnasium, Berufsfachschule, Fachakademie).

Alter

Bei der Darstellung von Ergebnissen zum Alter der Befragten auf Grundlage des Mikrozensus beziehen sich die Angaben auf den Zeitpunkt der Befragung. Sie werden in einem komplexen Verfahren korrigiert, wenn der tatsächliche Befragungstag deutlich vom ursprünglich geplanten Tag der Befragung abweicht.

Altersteilzeitbeschäftigte

Altersteilzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die gemäß Altersteilzeitgesetz freiwillig ihre Arbeitszeit reduzieren.

Angestellte

Alle nicht beamteten Gehaltsempfängerinnen und Gehaltsempfänger. Für die Zuordnung ist grundsätzlich die Stellung im Betrieb und nicht die Art des Versicherungsverhältnisses bzw. der Mitgliedschaft in einer Rentenversicherung für Angestellte entscheidend. Leitende Angestellte gelten ebenfalls als Angestellte, sofern sie nicht Miteigentümerin bzw. Miteigentümer sind. Auszubildende und Personen im Freiwilligendienst (z. B. Soziales Jahr) zählen zu den Angestellten.

Arbeiterinnen und Arbeiter

Alle Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger, unabhängig von der Lohnzahlungs- und Lohnabrechnungsperiode und der Qualifikation, ferner Heimarbeiterinnen und Heimarbeiter sowie Hausgehilfinnen und Hausgehilfen.

Arbeitszeit

Im Mikrozensus wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit je Woche und die tatsächlich geleistete Arbeitszeit je Berichtswoche erhoben. Bei der normalerweise geleisteten Arbeitszeit je Woche werden gelegentliche oder einmalige Abweichungen nicht berücksichtigt (z. B. Urlaub, Krankheit, gelegentlich geleistete Überstunden). Die „normale“ Arbeitszeit kann von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit abweichen, wenn regelmäßig wöchentlich Überstunden geleistet werden. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in der Berichtswoche enthält z. B. unregelmäßig geleistete Überstunden, jedoch keine urlaubs- oder krankheitsbedingten Abwesenheiten. Die dargestellten Ergebnisse des Mikrozensus beziehen sich nur auf die normalerweise oder tatsächlich geleistete Arbeitszeit aus der einzigen bzw. Haupterwerbstätigkeit.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse

Abhängige Beschäftigungsverhältnisse von Kernerwerbstätigen, auf die mindestens eines der folgenden Kriterien zutrifft: Befristung des Arbeitsvertrags, Teilzeitbeschäftigung mit normalerweise 20 oder weniger Arbeitsstunden pro Woche, Beschäftigung in einem Zeitarbeitsverhältnis oder geringfügige Beschäftigung.

Bei der Darstellung von Ergebnissen zu den Kernerwerbstätigen ist im Rahmen der Verdienststrukturerhebung im Unterschied zu den Ergebnissen des Mikrozensus zu beachten, dass Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten nicht identifiziert und aus der Gruppe der Kernerwerbstätigen ausgeschlossen werden können. Auch kann in der Verdienststrukturerhebung nicht auf die Haupttätigkeit der Erwerbstätigen eingegrenzt werden, sodass auch Nebenjobs in der Auswertung der Beschäftigungsverhältnisse enthalten sind.

Auszubildende

Personen, die auf Grund eines Ausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz eine betriebliche Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf durchlaufen; im öffentlichen Dienst auch Beamtinnen und Beamte im Vorbereitungsdienst (z. B. Referendarinnen und Referendare).

Beamtinnen und Beamte

Personen in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis des Bundes, der Länder, der Gemeinden und sonstiger



Körperschaften des öffentlichen Rechts, Richterinnen und Richter sowie Soldatinnen und Soldaten, ferner Geistliche der zur Evangelischen Kirche in Deutschland gehörenden Kirchen und der Römisch-Katholischen Kirche.

Beruflicher Abschluss

Abschluss einer berufsqualifizierenden Ausbildung oder einer Ausbildung an einer Fachhochschule oder Hochschule.

Berufliches Praktikum: Als berufliches Praktikum gilt eine mindestens einjährige praktische Ausbildung im Betrieb (z. B. technisches Praktikum). Diese gilt jedoch nicht als berufsqualifizierender Abschluss.

Berufsvorbereitungsjahr: Es bereitet Jugendliche ohne Ausbildungsvertrag auf eine berufliche Ausbildung vor. Es gilt jedoch nicht als berufsqualifizierender Abschluss.

Anlernausbildung: Bei einer Anlernausbildung handelt es sich hier um eine berufsqualifizierende Ausbildung von maximal zwei Jahren, die durch das Berufsbildungsgesetz (BBiG) von 1969 abgeschafft wurde. Daher können nur Personen, die 1953 oder früher geboren sind, bis 1969 eine Anlernausbildung absolviert haben.

Lehre o. Ä.: Die Lehrausbildung setzt den Abschluss einer mindestens zwei Jahre dauernden Ausbildung voraus. Die Lehre wird mit weiteren Berufsabschlüssen zusammengefasst: Anlernausbildung, Vorbereitungsdienst für den mittleren Dienst, Berufsfachschule, Abschluss einer einjährigen Schule des Gesundheitswesens.

Fachschulabschluss DDR: Zulassungsvoraussetzung war ein Abschluss der polytechnischen Oberschule der DDR. Die Fachschulen umfassten bspw. Pädagogische Institute zur Lehrerausbildung und Ingenieurschulen.

Meister, Techniker o. Ä.: Ein Meisterabschluss liegt vor, wenn der oder die Befragte eine Meisterprüfung vor einer Kammer (z. B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer usw.) abgelegt hat. Fachschulen und Technikerschulen werden in der Regel freiwillig nach einer bereits erworbenen Berufsausbildung oder praktischen Berufserfahrung, teilweise auch nach langjähriger praktischer Arbeitserfahrung oder mit dem Nachweis einer fachspezifischen Begabung besucht und vermitteln eine vertiefte berufliche Fachbildung. Ebenso ist auch der Abschluss an einer zwei- oder dreijährigen Schule des Gesundheitswesens oder einer Fachakademie Teil dieser zusammenfassenden Kategorie. In den Jahren 2005 bis einschließlich 2009 ist ebenfalls die Berufsakademie in dieser Kategorie enthalten. Seit 2010 ist sie separat ausgewiesen.

Berufsakademie: Berufsakademien verbinden eine fachwissenschaftliche Ausbildung einer Studienakademie mit einer praktischen Berufsausbildung in einem Betrieb. An Berufsakademien können akademische Grade erreicht werden (z. B. Bachelor, Master oder Di-

plom). Die Berufsakademie ist in den Jahren 2005 bis 2009 in der Kategorie „Meister, Techniker o. Ä.“ enthalten. Seit 2010 ist sie separat nachgewiesen.

Fachhochschule: Beinhaltet das Studium an Fachhochschulen (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen). Gleichwertig sind hier auch die früheren Ausbildungsstufen an Höheren Fachschulen für Sozialwesen, Sozialpädagogik, Wirtschaft usw. und an Polytechniken sowie früheren Ingenieurschulen anzusehen.

Universität: Als Universitätsabschluss gelten Staatsexamen an Universitäten, Gesamthochschulen, Fernuniversitäten, technischen Hochschulen und pädagogischen sowie theologischen und Kunst- und Musikhochschulen.

Promotion: Promotion oder Doktorprüfung setzt in der Regel eine andere erste akademische Abschlussprüfung voraus, kann aber auch in einigen Fällen der erste Abschluss sein. Die Promotion ist der höchste akademische Grad.

Beschäftigungsverhältnis

Vertrag, der die Verrichtung von Arbeit gegen eine Vergütung für einen bestimmten Zeitraum oder bis auf weiteres vorsieht. Es werden nur Beschäftigungsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern betrachtet, d. h. nur abhängige Beschäftigungsverhältnisse und keine selbstständigen Tätigkeiten. Beschäftigungsverhältnisse umfassen auch jede weitere Beschäftigung, die eine Person neben ihrer Haupttätigkeit ausübt.

Bruttomonatsverdienst

Der Bruttomonatsverdienst ist das Gesamtbruttoentgelt gemäß Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) § 1 Absatz 2 Nummer 2 c) abzüglich sonstiger Bezüge des steuerpflichtigen Arbeitslohns laut EBV § 1 Absatz 2 Nummer 2 a).

Bruttostundenverdienst

Zur Ermittlung des Bruttostundenverdienstes wird der Bruttomonatsverdienst durch die Zahl der im Berichtsmonat bezahlten Stunden dividiert.

Erwerbslose

Zu den Erwerbslosen zählen alle Personen, die mindestens 15 Jahre alt sind, nicht unmittelbar am Erwerbsleben teilnehmen, aber eine Erwerbstätigkeit suchen, unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt als arbeitslos gemeldet sind. Es können einmal Personen sein, die normalerweise erwerbstätig sind und nur vorübergehend aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind, zum anderen Personen, die normalerweise keinem Erwerb nachgehen (z. B. Hausfrauen/Hausmänner, Rentnerinnen/Rentner, Schülerinnen/Schüler, Studierende), aber gegenwärtig eine Arbeitsstelle suchen.



Erwerbspersonen

Alle Personen mit Wohnsitz im Bundesgebiet, die während des Erhebungszeitraumes eine unmittelbar oder mittelbar auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen (Selbstständige, mithelfende Familienangehörige, abhängig Erwerbstätige), unabhängig von der Bedeutung des Ertrages dieser Tätigkeit für ihren Lebensunterhalt und ohne Rücksicht auf die von ihnen tatsächlich zu leistende Arbeitszeit. Die Erwerbspersonen setzen sich zusammen aus den Erwerbstätigen und den Erwerbslosen.

Erwerbsquote

Die Erwerbsquote ist der Anteil der Erwerbstätigen und der Erwerbslosen an allen Personen gleichen Alters.

Erwerbstätige

Erwerbstätige sind alle Personen im Alter von 15 und mehr Jahren, die im Berichtszeitraum zumindest eine Stunde gegen Entgelt (Lohn, Gehalt) oder als Selbstständige bzw. als mithelfende Familienangehörige gearbeitet haben oder in einem Ausbildungsverhältnis stehen. Keine Rolle spielt dabei, ob es sich bei der Tätigkeit um eine regelmäßig oder nur gelegentlich ausgeübte Tätigkeit handelt. Darüber hinaus gelten auch solche Personen als Erwerbstätige, bei denen zwar eine Bindung zu einem Arbeitgeber besteht, die in der Berichtswoche jedoch nicht gearbeitet haben, weil sie z. B. Urlaub hatten oder sich in Elternzeit befanden. Auch Personen mit einer „geringfügigen Beschäftigung“ im Sinne der Sozialversicherungsregelungen sind als erwerbstätig erfasst, ebenso Soldatinnen und Soldaten, Wehrpflichtige und Zivildienstleistende.

Kernerwerbstätige

Kernerwerbstätige sind Personen im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die nicht in Bildung oder Ausbildung sind. Auch Personen, die Grundwehr- oder Zivildienst leisten, sowie Personen im freiwilligen Wehrdienst und in Freiwilligendiensten zählen nicht zu den Kernerwerbstätigen. Die Gruppe der Kernerwerbstätigen befindet sich in einem Lebensabschnitt, in dem Erwerbsarbeit in deutlich stärkerem Maße als Schwerpunkt der Lebensgestaltung gesehen wird als beispielsweise während der Ausbildung oder im Ruhestand. Sie gilt daher, vor allem im Rahmen der Darstellung von Ergebnissen zur atypischen Beschäftigung, als Bezugsgröße für die Berechnung von Quoten.

Leistungsgruppen

Leistungsgruppe 1: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. angestellte Ge-

schäftsführerinnen und Geschäftsführer, sofern ihr Verdienst zumindest teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter) und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. Meist werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben. Die Tätigkeiten werden selbstständig ausgeführt

Leistungsgruppe 2: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vieltätigen Tätigkeiten, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiterinnen und Vorarbeiter, Meisterinnen und Meister).

Leistungsgruppe 3: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.

Leistungsgruppe 4: Angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebunden Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

Leistungsgruppe 5: Ungelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 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.

Nichterwerbspersonen

Personen, die keine – auch keine geringfügige – auf Erwerb gerichtete Tätigkeit ausüben oder suchen. Personen unter 15 Jahren zählen grundsätzlich zu den Nichterwerbspersonen.

Normalarbeitsverhältnisse

Abhängige Beschäftigungsverhältnisse von Kernerwerbstätigen, die nicht atypisch beschäftigt sind.



Bei der Darstellung von Ergebnissen zu den Kernerwerbstätigen ist im Rahmen der Verdienststrukturerhebung im Unterschied zu den Ergebnissen des Mikrozensus zu beachten, dass Schülerinnen und Schüler sowie Studentinnen und Studenten nicht identifiziert und aus der Gruppe der Kernerwerbstätigen ausgeschlossen werden können. Auch kann in der Verdienststrukturerhebung nicht auf die Haupttätigkeit der Erwerbstätigen eingegrenzt werden, sodass auch Nebenjobs in der Auswertung der Beschäftigungsverhältnisse enthalten sind.

Öffentlicher Arbeitgeber

Unternehmen, bei denen ein beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (mehr als 50 Prozent), Satzung oder sonstige Bestimmungen vorliegt.

Schichtarbeit

Nach der Definition des Mikrozensus leistet eine Person Schichtarbeit, wenn sie ihre Arbeit zu wechselnden Zeiten ausübt (Früh-/Spätschicht, Früh-/Spät-/Nachtschicht, Tag-/Nachtschicht, unregelmäßige Schicht, geteilte Schicht, d. h. ein Teil der Arbeitszeit am Vormittag, der andere Teil der Arbeitszeit am Nachmittag). Andere Arbeitsformen begründen keine Schichtarbeit.

Sonderzahlungen

Sonderzahlungen sind als die Summe der im Kalenderjahr gezahlten sonstigen Bezüge des steuerpflichtigen Arbeitslohns gemäß Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) § 1 Abs. 2 Nummer 2a definiert.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die kranken-, renten-, pflegeversicherungspflichtig und bzw. oder beitragspflichtig nach dem Recht der Arbeitsförderung sind oder für die Beitragsanteile zur gesetzlichen Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung zu zahlen sind; dazu gehören insbesondere auch Auszubildende, Altersteilzeitbeschäftigte, Praktikantinnen und Praktikanten, Werkstudentinnen und Werkstudenten und Personen, die aus einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Ableistung von gesetzlichen Dienstpflichten (z. B. Wehrübung) einberufen werden.

Stellung im Beruf

Die Zugehörigkeit der Erwerbstätigen wird in drei Kategorien dargestellt.

Selbstständige: Personen, die einen Betrieb oder eine Arbeitsstätte als (Mit-)Eigentümerin bzw. (Mit-)Eigentümer, als Pächterin bzw. Pächter oder als selbstständige Handwerkerin bzw. selbstständiger Handwerker leiten, sowie selbstständige Handelsvertreterinnen und Handelsvertreter, freiberuflich Tätige, Hausgewerbetreibende sowie Zwischenmeisterinnen und Zwischenmeister. Es wird zwischen Selbstständigen mit und ohne Angestellten unterschieden.

Mithelfende Familienangehörige: Familienangehörige, die in einem landwirtschaftlichen oder nichtlandwirtschaftlichen Betrieb, der von einem Familienmitglied als Selbstständige bzw. Selbstständiger geleitet wird, mithelfen, ohne hierfür Lohn oder Gehalt zu erhalten und ohne dass für sie Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt werden.

Abhängig Beschäftigte: Beamtinnen und Beamte, Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Auszubildende.

Tarifbindung des Arbeitgebers

Wenn die im Betrieb am häufigsten angewandte Verdienstregelung ein Branchentarifvertrag oder ein Firmentarifvertrag ist, gilt der Arbeitgeber als tarifgebunden. Betriebliche Vereinbarungen und ausschließlich für Auszubildende geltenden Tarifverträge zählen nicht als Tarifbindung.

Wirtschaftszweige

Für die Gliederung der Erwerbstätigen nach Wirtschaftszweigen wird ab 2003 bis einschließlich 2008 die „Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003)“, Tiefengliederung für den Mikrozensus verwendet, die auf der international geltenden Systematik (NACE) gründet. Die einzelnen Wirtschaftszweige werden zu Wirtschaftsbereichen zusammengefasst. Ab dem Berichtsjahr 2009 wird die „Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)“ angewandt. Aufgrund dieser Umstellung sind die Ergebnisse über die beiden Zeiträume nicht direkt miteinander vergleichbar.







RheinlandPfalz

MINISTERIUM FÜR
FAMILIE, FRAUEN, KULTUR
UND INTEGRATION

Kaiser-Friedrich-Straße 5a
55116 Mainz

www.mffki.rlp.de

Titelfoto: © ClipDealer

Foto Vorwort: Ministerium für Familie, Frauen, Kultur und Integration Rheinland-Pfalz

Stand: April 2022

Kostenfreier Download im Internet: www.mffki.rlp.de oder www.statistik.rlp.de

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Rheinland-Pfalz herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch Wahlbewerberinnen und -bewerbern oder Wahlhelferinnen und -helfern im Zeitraum von sechs Monaten vor einer Wahl zum Zweck der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Kommunal-, Landtags-, Bundestags- und Europawahlen. Missbräuchlich ist während dieser Zeit insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken und Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die Druckschrift nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zu Gunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Den Parteien ist es gestattet, die Druckschrift zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder zu verwenden.