



Gender Pay Gap in Führungspositionen der Privatwirtschaft: Frauen verdienen im Jahr 2013 etwa 22 Prozent weniger als Männer

Gender Pay Gap in Führungspositionen der Privatwirtschaft: Frauen verdienen im Jahr 2013 etwa 22 Prozent weniger als Männer
Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern hat etwas abgenommen, liegt aber nach wie vor auf hohem Niveau: Im Jahr 2013 erhielten in Vollzeit angestellte Frauen in Führungspositionen der Privatwirtschaft mit 22 Prozent rund ein Fünftel weniger Bruttogehalt als Männer mit solchen Tätigkeiten. Im Jahr 2012 lag die geschlechtsspezifische Verdienstlücke, der sogenannte Gender Pay Gap, bei 24 Prozent, im Jahr 2002 bei 26 Prozent. Das zeigen Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) auf Basis von Daten der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) anlässlich des Equal Pay Day am 20. März. "Die Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und ihre höhere Belastung, Familien- und Berufsleben zu vereinbaren, sind wichtige Gründe für den Gender Pay Gap, die unsere Gesellschaft dringend beheben muss", erklärt Elke Holst, DIW-Forschungsdirektorin für Gender Studies. Der Verdienstunterschied zwischen allen in Vollzeit erwerbstätigen Frauen und Männern insgesamt lag bei den Bruttostundenlöhnen nach Angaben des Statistischen Bundesamts im Jahr 2013 bei 17 Prozent. Während Männer in Führungspositionen (einschließlich Fachkräfte in hochqualifizierten Tätigkeiten) den Berechnungen zufolge im Jahr 2013 durchschnittlich rund 5.100 Euro verdienten, waren es bei Frauen durchschnittlich 4.000 Euro. Diese Differenz von mehr als einem Fünftel lässt sich kaum durch kürzere Arbeitszeiten von Frauen erklären: Vollzeitbeschäftigte Frauen in Führungspositionen arbeiteten mit durchschnittlich 45,4 Stunden nur rund anderthalb Stunden oder drei Prozent weniger als vollzeitbeschäftigte Männer. Auch die Geschlechtstypik der ausgeübten Berufe, also die Frage, ob es sich eher um Frauen-, Misch- oder Männerberufe handelt, ist nicht die Ursache für den Gender Pay Gap bei Führungskräften. Vielmehr spielt die Berufserfahrung für das Einkommen von Führungskräften eine zentrale Rolle. Frauen leisten in Partnerschaften noch immer einen größeren Teil der Familien- und Hausarbeit und unterbrechen ihre Erwerbsarbeit viel öfter als Männer oder sind in Teilzeit beschäftigt. Dies gehe einher mit der Zuschreibung geringerer Kompetenz- und Leistungserwartungen und münde oft in sogenannter statistischer Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt und bei der Besetzung von Top-Positionen, argumentiert die Ökonomin. "Um gleiche Verdienstchancen von Frauen und Männern zu fördern, ist auch mehr Transparenz nötig", so Holst. "Oft sind der übliche Verdienst, Boni oder andere Prämien insbesondere für hohe Positionen nicht bekannt, so dass betroffene Frauen kaum wissen, dass sie hinsichtlich des Verdienstes unter ihrem Potential bleiben." Definition Führungskräfte
Der untersuchte Personenkreis umfasst in den Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) Personen zwischen 18 und 64 Jahren, die angaben, als Angestellte in der Privatwirtschaft in Funktionen mit umfassenden Führungsaufgaben (zum Beispiel Direktorin-nen/Direktoren, Geschäftsführerinnen/Geschäftsführer oder auch Vorstände größerer Betriebe und Verbände), sonstigen Leitungsfunktionen oder hochqualifizierten Tätigkeiten (zum Beispiel Abteilungsleiterinnen/Abteilungsleiter, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieurinnen/Ingenieure tätig zu sein). Anne Busch und Elke Holst (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 42. Heft 4. S. 315-336
Grafik Gender Pay Gap
Pressestelle
Renate Bogdanovic
Sabine Fiedler
Sebastian Kollmann
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Telefon: +49-30-897 89-249, -252 oder -250
Telefax: +49-30-897 89-200
Mobil +49-174-319-3131
Mobil +49-174-183-5713
presse@diw.de
www.diw.de
facebook.com/diw.de
twitter.com/DIW_Berlin
img src="http://www.pressrelations.de/new/pmcounter.cfm?n_pinr_=590569" width="1" height="1">

Pressekontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

Firmenkontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

Das DIW Berlin ist das größte Wirtschaftsforschungsinstitut in Deutschland. Es ist als unabhängiges Institut ausschließlich gemeinnützigen Zwecken verpflichtet und betreibt Grundlagenforschung und wirtschaftspolitische Beratung. 1925 wurde das DIW Berlin als Institut für Konjunkturforschung gegründet und erhielt einige Jahre später seinen heutigen Namen. Den Sitz hat es seit seiner Gründung in Berlin.