



# Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft

**Ergebnisse des Projekts „Verdienstunterschiede zwischen  
Männern und Frauen“ des Bundesministeriums für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend und des Statistischen  
Bundesamtes**



# Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft

**Ergebnisse des Projekts „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“  
des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des  
Statistischen Bundesamtes.**

**Eine Veröffentlichung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und  
Jugend auf Grundlage des Berichts des Statistischen Bundesamtes über den ersten  
Teil des geförderten Projekts „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“.**

## Inhalt

Zusammenfassung – die zentralen Projektergebnisse im Überblick .....	4
I. Einleitung .....	6
II. Methodisches Vorgehen .....	7
2.1 Die Zusammenführung der Daten aus Personalstandstatistik und Vierteljährlicher Verdiensterhebung .....	7
2.2 Definition des Verdienstunterschieds von Frauen und Männern.....	8
2.3 Berechnungsmethode des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes .....	8
III. Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft.....	11
3.1 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft insgesamt .....	11
3.2 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft differenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten.....	13
3.3 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in den alten und neuen Bundesländern.....	14
3.4 Der Verdienstunterschied in den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft .....	15
3.5 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in den verschiedenen Leistungsgruppen .....	16
IV. Schlussfolgerungen aus Sicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.....	17

## Zusammenfassung – die zentralen Projektergebnisse im Überblick

Bislang konnte der Verdienstabstand von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft innerhalb der amtlichen Statistik nicht vergleichend untersucht werden. Im Rahmen eines vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projekts hat das Statistische Bundesamt nun eine Zusammenführung verschiedener Datenquellen durchgeführt, welche die Analyse vergleichender Daten ermöglicht. Im folgenden Bericht werden die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede im öffentlichen und privaten Sektor im Zeitraum 2007 bis 2008 diskutiert.

Die zentralen Ergebnisse sind die folgenden:

- Der geschlechtsspezifische Verdienstabstand fällt in der Privatwirtschaft (22,6 Prozent<sup>1</sup>) wesentlich höher aus als im öffentlichen Dienst (7,0 Prozent) und innerhalb des öffentlichen Sektors bei den Tarifbeschäftigten (7,8 Prozent) höher als bei den Beamten (1,7 Prozent).
- Differenziert nach Beschäftigungsart zeigen sich in der Privatwirtschaft zwischen Voll- und Teilzeitarbeitenden deutliche Unterschiede im Hinblick auf den Lohnabstand von Frauen und Männern (Vollzeit: 20,5 Prozent; Teilzeit: 3,8 Prozent). Demgegenüber bewegt sich der Indikator im öffentlichen Dienst für beide Beschäftigungsarten auf vergleichbarem Niveau (Vollzeit: 7,2 Prozent; Teilzeit: 7,5 Prozent).
- Sowohl in West- als auch in Ostdeutschland liegt der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst weit unter dem der privaten Wirtschaft. Vergleichbar mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen ergibt sich jeweils für den Osten Deutschlands ein geringerer Verdienstunterschied als für den Westen.
- Eine Untergliederung in Wirtschaftszweige verdeutlicht einen in der Privatwirtschaft besonders ausgeprägten Lohnunterschied in Wirtschaftsabschnitten mit vergleichsweise hohem Frauenanteil (zum Beispiel in den Wirtschaftsabschnitten „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ oder „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“). Auch im öffentlichen Dienst ergibt sich für den Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ (14,7 Prozent, Frauenanteil: 65,8 Prozent) ein im Vergleich zum Abschnitt „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (8,4 Prozent, Frauenanteil: 44,6 Prozent) höherer Verdienstunterschied von Frauen und Männern.

<sup>1</sup> Diese und auch die folgenden Prozentangaben, die in der Zusammenfassung aufgeführt werden, beziehen sich beispielhaft auf das 4. Quartal 2008.

- | Sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor fällt der geschlechtsspezifische Verdienstabstand unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung im Vergleich zu allen übrigen Leistungsgruppen<sup>2</sup> am höchsten aus. Bei den ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im öffentlichen Dienst tätig sind, kann ein Verdienstunterschied in eine andere als die sonst „übliche Richtung“ festgestellt werden: In dieser Leistungsgruppe liegt der Verdienst von Frauen im Durchschnitt über dem der männlichen Kollegen.
- | Im zeitlichen Verlauf lassen sich insgesamt lediglich geringfügige Veränderungen des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiedes ausmachen.

---

<sup>2</sup> Die amtliche Statistik unterscheidet fünf Leistungsgruppen: Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung (1), herausgehobene Fachkräfte (2), Fachangestellte (3), angelernte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (4) und ungelernete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (5).

# I.

## Einleitung

Der fortdauernde Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern ist ein Kernindikator fortbestehender gesellschaftlicher Ungleichbehandlungen von Frauen im Erwerbsleben. Gleichzeitig stellt die Lohnlücke selbst einen fortbestehenden (Fehl-)Anreiz für das Erwerbsverhalten von Frauen dar. Um die Datenlage zu geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden in Deutschland weiter zu verbessern, hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zusammen mit dem Statistischen Bundesamt ein Projekt durchgeführt, das darauf abzielt, eine vergleichende Analyse der Verdienstabstände im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft zu ermöglichen. Damit leistet das Projekt einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung ursachengerechter Strategien zur Herstellung von Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern.

Bislang bestand keine Möglichkeit eines vollständigen Vergleichs des geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieds in der privaten Wirtschaft und im öffentlichen Dienst auf der Basis amtlicher Statistiken, da keine geeignete Datenquelle existierte. So wird sowohl in der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts als auch in dessen Vierteljährlicher Verdiensterhebung der Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ nicht berücksichtigt. Des Weiteren werden in beiden Erhebungen die Verdienste von Beamtinnen und Beamten nicht vollständig erfasst.

Mit der Personalstandstatistik existiert eine amtliche Datengrundlage, die Bruttoverdienste und verschiedene lohnbestimmende Merkmale im öffentlichen Dienst ermittelt. Allerdings verhindern unterschiedliche Berichtszeiträume, Merkmale und Abgrenzungen eine direkte Verknüpfung der Daten der Personalstandstatistik mit den Ergebnissen der Verdiensterhebungen. Um dennoch einen Vergleich zwischen öffentlichem und privatem Sektor zu ermöglichen, wurden die Daten der Personalstandstatistik mithilfe eines Schätzmodells auf das Konzept der Vierteljährlichen Verdiensterhebung umgestellt. Als Ergebnis der Integration der Daten der Personalstandstatistik in die Vierteljährliche Verdiensterhebung liegen nun vergleichbare Verdienstangaben für den öffentlichen Dienst und die Privatwirtschaft vor.

Im Folgenden werden die auf Basis dieser neuen Datengrundlage gewonnenen Ergebnisse zum geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft vorgestellt und diskutiert. Nach einem kurzen Überblick über das methodische Vorgehen werden zunächst die Verdienstabstände im öffentlichen und privaten Sektor insgesamt vergleichend analysiert. Es folgt eine genauere Betrachtung der Situation der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten und der Lage in den alten und neuen Bundesländern. Schließlich widmet sich der Bericht dem Verdienstunterschied in den verschiedenen Wirtschaftszweigen sowie in den unterschiedlichen Leistungsgruppen.

## II. Methodisches Vorgehen

### 2.1 Die Zusammenführung der Daten aus Personalstandstatistik und Vierteljährlicher Verdiensterhebung

Bei Betrachtung der amtlichen Statistiken, auf denen die vergleichende Analyse der Verdienstabstände im öffentlichen und privaten Sektor basiert, zeigt sich, dass beide Datenquellen in Bezug auf ihre Erhebungsmethodik, -inhalte und -zeitpunkte nicht übereinstimmen.<sup>3</sup> Zudem werden in der Personalstandstatistik einige Merkmale nicht erfasst, die in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung erfragt werden. Wegen dieser Unterschiede konnten die Daten der Personalstandstatistik nicht direkt in die Vierteljährliche Verdiensterhebung übernommen werden, sondern mussten zum Teil generiert beziehungsweise fortgeschrieben werden. Dabei wurde in einem ersten Schritt eine Auswahl der Beschäftigten der Personalstandstatistik vorgenommen, da die Personalstandstatistik Arbeitnehmergruppen berücksichtigt, die in die Vierteljährliche Verdiensterhebung nicht einbezogen werden. Ausgeschlossen wurden beispielsweise Altersteilzeitbeschäftigte, Auszubildende sowie ohne Bezüge beurlaubte Beamtinnen und Beamte. Darüber hinaus wurden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht in den Wirtschaftszweigen „Erziehung und Unterricht“ beziehungsweise „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ tätig sind, aus dem Datenbestand entfernt. Schließlich erfolgte eine Überprüfung der Daten nach Plausibilitätskriterien. So wurden beispielsweise Fälle mit einer sehr geringen, unplausiblen Arbeitszeit (weniger als eine Stunde) aussortiert.

Um das bereits angeführte Problem der fehlenden Merkmale zu beheben, mussten im zweiten Schritt der Datenintegration die Variablen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung generiert werden. Dazu wurden zum einen die in der Personalstandstatistik nicht vorhandenen Merkmale geschätzt (Wirtschaftszweig, Beschäftigungsart/Arbeitszeit, Leistungsgruppe, Sonderzahlungen, Unterscheidung Beamte/Tarifbeschäftigte) und zum anderen die vorhandenen Variablen teilweise fortgeschrieben (Bruttomonatsverdienst, bezahlte Arbeitsstunden).

<sup>3</sup> Die Personalstandstatistik ist eine jährlich durchgeführte Vollerhebung der Verdienste der rund fünf Millionen Beschäftigten im öffentlichen Dienst. Neben persönlichen Merkmalen wie Geschlecht und Geburtsjahr werden auch Merkmale wie Umfang und Dauer des Dienst- oder Arbeitsverhältnisses, Aufgabenbereich und Arbeitszeit erfasst. Zu den Einzelheiten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung vgl. den aktuellen Qualitätsbericht (verfügbar unter: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Qualitaetsberichte/VerdiensteArbeitskosten/VierteljaehrlicheVerdiensterhebung.property=file.pdf>).

Zukünftig können nun regelmäßig Ergebnisse zu den Verdiensten im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft sowie zu Beamten und Tarifbeschäftigten bereitgestellt werden. Bis zum 4. Quartal 2009 wird die Grundlage die Personalstandstatistik 2007 sein. Zum 1. Quartal 2010 erfolgt eine Umstellung auf die Personalstandstatistik 2008. Ab 2010 findet schließlich ein jährlicher Umstieg auf die um ein Jahr aktuelleren Daten der Personalstandstatistik statt, das heißt, der „Timelag“ zwischen den Berichtszeiträumen der Personalstandstatistik und der Vierteljährlichen Verdiensterhebung beträgt zwei Jahre.

## 2.2 Definition des Verdienstunterschieds von Frauen und Männern

Unter dem Verdienstunterschied von Frauen und Männern wird im vorliegenden Bericht der Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Frauen und dem der Männer in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer verstanden.

Grundsätzlich sollte bei der Interpretation des verdienstbezogenen Indikators beachtet werden, dass es sich um den unbereinigten Verdienstunterschied von Frauen und Männern handelt. Demzufolge sind diesem Bericht keine Aussagen zu der Höhe des Unterschieds im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalsausprägungen (gleiches Alter, vergleichbares Bildungsniveau, gleiche Tätigkeit usw.) zu entnehmen.

## 2.3 Berechnungsmethode des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes

Während die Definition des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands naheliegend ist und kaum Alternativen existieren, gibt es eine Vielzahl durchaus sinnvoller Methoden, wie die dabei verwendeten durchschnittlichen Bruttostundenverdienste berechnet werden können. Die Methoden können sich in mehreren Aspekten unterscheiden, die wichtigsten sind:

- | ob Brutto- oder Nettoverdienste und ob diese mit oder ohne Sonderzahlungen verwendet werden,
- | ob neben Vollzeit- auch Teilzeitbeschäftigte einbezogen werden und ob dabei eine festgelegte Mindestzahl an Arbeitsstunden berücksichtigt werden soll,
- | welche Wirtschaftszweige einbezogen beziehungsweise explizit ausgeschlossen werden sollen,
- | nach welcher Formel der Durchschnitt berechnet werden soll: als arithmetisches Mittel, als Median oder durch Division der Summe der Verdienste durch die Summe der Arbeitsstunden.

Jede Methode liefert einen anderen Zahlenwert für den Verdienstabstand. Es ist deshalb von größter Bedeutung für internationale und intertemporale Vergleiche, stets eine einheitliche Methode zu verwenden. Auf europäischer Ebene einigten sich die Direktoren der Sozialstatistik, hochrangige Vertreterinnen und Vertreter der Statistischen Ämter aller Mitgliedsstaaten, im September 2007 auf die fortan verbindliche Methode zur Berechnung des europäischen Strukturindikators „Gender Pay Gap“. Diese Methode sieht zum einen die



europaweit harmonisierte Verdienststrukturerhebung als einheitliche Datenquelle vor, zum anderen wurde die Berechnungsweise der durchschnittlichen Stundenverdienste präzise festgelegt. Das Statistische Bundesamt verwendet seitdem ausschließlich diese Methode für Veröffentlichungen über den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand.

Für diesen Bericht muss von dieser Praxis abgewichen werden. Denn die Berechnung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes auf Grundlage der **Vierteljährlichen Verdiensterhebung** muss sich aus zwei Gründen von der Berechnung des Gender Pay Gap auf Basis der **Verdienststrukturerhebung** unterscheiden:

1. Aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung liegen keine individuellen Verdienstdaten vor, sondern nur zusammengefasste Summendaten. Es muss somit eine andere Berechnungsformel eingesetzt werden.

Die Formel beim Gender Pay Gap lautet:

$$(2) \quad \bar{x}_{GPG} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left( \frac{\text{Bruttomonatsverdienst}_i - \text{Sonderzahlungen}_i}{\text{bezahlte Stunden}_i} \right)$$

Dabei sei  $i$  der individuelle Index der  $n$  in der Erhebung erfassten Personen.

Das Ergebnis ist als durchschnittlicher Stundenverdienst aller **Personen** zu verstehen. Alle Personen, ob sie nun viele Stunden arbeiten (Vollzeitbeschäftigte) oder wenige (geringfügig Beschäftigte), haben denselben Einfluss auf das Ergebnis.

Die Formel bei der Vierteljährlichen Verdiensterhebung lautet:

$$(3) \quad \bar{x}_{VVE} = \frac{\sum_{i=1}^n \text{Bruttomonatsverdienst}_i - \sum_{i=1}^n \text{Sonderzahlungen}_i}{\sum_{i=1}^n \text{bezahlte Stunden}_i}$$

Das Ergebnis ist als durchschnittlicher Verdienst aller bezahlten **Stunden** zu verstehen. Personen, die viele Stunden arbeiten (Vollzeitbeschäftigte), beeinflussen das Ergebnis stärker als Personen mit wenigen Arbeitsstunden (geringfügig Beschäftigte).

Es besteht folgender Zusammenhang zwischen den Ergebnissen beider Formeln:

$$(4) \quad \bar{x}_{GPG} = \bar{x}_{VVE} \cdot \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left( \frac{\frac{\text{Bruttomonatsverdienst}_i - \text{Sonderzahlungen}_i}{\text{bezahlte Stunden}_i}}{\bar{x}_{VVE}} \right)$$

Beide Durchschnitte unterscheiden sich um einen Faktor, der sich aus der mittleren Abweichung des persönlichen Stundenverdienstes vom durchschnittlichen Verdienst je bezahlte Stunde ergibt. Der Faktor ist von der konkreten Verteilung der Verdienste abhängig. Empirisch zeigt sich, dass der Faktor für den Durchschnittsverdienst der Frauen niedriger ausfällt als für die Männer, d. h. dass die Verdienste der Frauen weniger stark variieren als die der Männer. Das bedeutet, dass die Formel (3) zwangsläufig ein niedrigeres Ergebnis für den Verdienstabstand liefern wird als die Formel (2) für den Gender Pay Gap.

2. Auszubildende und Beschäftigte in Altersteilzeit werden in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung generell nicht erfasst, Beamtinnen und Beamte nur im Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ einbezogen. Für geringfügig Beschäftigte werden keine Arbeitsstunden erhoben, sodass für sie kein Bruttostundenverdienst berechnet werden kann und sie aus der Berechnung ausgeschlossen werden müssen.<sup>4</sup> Die Berechnung muss somit auf Basis einer weniger umfassenden Gruppe von Beschäftigten erfolgen. Da insbesondere geringfügig Beschäftigte niedrige Stundenverdienste aufweisen und für den Durchschnittsverdienst der Frauen eine viel größere Bedeutung haben als für Männer, führt diese Beschränkung zwangsläufig dazu, dass der Verdienstabstand niedriger ausfällt als der Gender Pay Gap.

Beide Gründe führen zu einem niedrigeren Verdienstabstand als beim Gender Pay Gap. Das ist bei der Interpretation der im folgenden Kapitel diskutierten Daten zu berücksichtigen. Die im Folgenden genannten Werte sind deshalb keinesfalls mit Zahlenwerten des Gender Pay Gap zu vergleichen. Sie sind zwangsläufig „zu niedrig“, für die Privatwirtschaft um etwa 2,6 Prozentpunkte. Damit die Nichtvergleichbarkeit auch begrifflich stets sichtbar bleibt, wird in diesem Bericht „Gender Pay Gap“ nur verwendet, wenn dabei die international festgelegte Berechnungsweise zugrunde liegt; in allen anderen Fällen wird „Verdienstabstand“ beziehungsweise „Verdienstunterschied“<sup>5</sup> verwendet.

---

<sup>4</sup> Der Anteil der geringfügig Beschäftigten an allen Beschäftigten liegt im Jahr 2008 in der Privatwirtschaft bei rund 14 Prozent, im Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ bei unter einem Prozent und im Abschnitt „Erziehung und Unterricht“ bei rund sechs Prozent.

<sup>5</sup> Zur Verbesserung des Leseflusses wurden zudem anstelle des Begriffes „Verdienst“ die Bezeichnungen „Lohn“ beziehungsweise „Entgelt“ herangezogen.

### III.

## Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft

Im folgenden Kapitel erfolgt eine vergleichende Analyse der Verdienstabstände von Männern und Frauen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft. Unter dem öffentlichen Dienst werden im Rahmen dieses Berichts die Wirtschaftszweige „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ sowie „Erziehung und Unterricht“ verstanden. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ebenfalls im öffentlichen Sektor, allerdings zum Beispiel in den Wirtschaftszweigen „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ oder „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ beschäftigt sind, werden nicht berücksichtigt. Insgesamt werden damit in diesem Bericht etwa 3,4 Millionen von insgesamt ca. 4,5 Millionen Beschäftigten (ca. 75 Prozent) im öffentlichen Dienst erfasst.<sup>6</sup>

### 3.1 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft insgesamt

Während der geschlechtsspezifische Verdienstabstand im 1. Quartal 2007 in der Privatwirtschaft rund 22,4 Prozent beträgt, liegt der Wert im öffentlichen Dienst mit 7,5 Prozent wesentlich niedriger. Im zeitlichen Verlauf können für beide Sektoren jeweils nur marginale Veränderungen festgestellt werden. So liegt der Unterschied im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern im 4. Quartal 2008 im öffentlichen Dienst bei 7,0 Prozent und in der Privatwirtschaft bei 22,6 Prozent. Bei Betrachtung des Bruttostundenverdienstes wird deutlich, dass der Verdienst der Männer im öffentlichen Sektor geringer als in der Privatwirtschaft ausfällt (Privatwirtschaft: 19,50 Euro; öffentlicher Dienst: 18,89 Euro); weibliche Beschäftigte erzielen dagegen im öffentlichen Dienst einen gegenüber der privaten Wirtschaft höheren Verdienst (Privatwirtschaft: 15,08 Euro; öffentlicher Dienst: 17,57 Euro)<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Der Ausschluss bestimmter Beschäftigter im öffentlichen Dienst lässt sich folgendermaßen begründen: Die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst werden mithilfe der Personalstandstatistik erfasst. Auf eine zusätzliche Erfassung der Merkmale in den Wirtschaftszweigen „Erziehung und Unterricht“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung“ im Rahmen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) wird verzichtet, um eine Doppelbelastung der Berichtspflichtigen zu verhindern. Daher werden die Angaben der betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus der Personalstandstatistik und Tarifangaben geschätzt. Beide Wirtschaftszweige zählen zu den Bereichen, die sich überwiegend aus Beschäftigten des öffentlichen Dienstes zusammensetzen.

Auch weitere Wirtschaftszweige, wie etwa „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“, beinhalten, wenn auch gegenüber den oben genannten Bereichen in wesentlich geringerem Umfang, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des öffentlichen Dienstes. Diese werden in der VVE erfasst, es ist bisher jedoch nicht möglich, sie von den Beschäftigten der Privatwirtschaft zu unterscheiden. Die Einbeziehung der öffentlich Beschäftigten durch Rückgriff der Daten der Personalstandstatistik würde in diesen Wirtschaftsbereichen zu Doppelerfassungen führen.

<sup>7</sup> Die Angaben zu den Bruttostundenverdiensten weiblicher und männlicher Arbeitnehmer beziehen sich auf das 4. Quartal 2008. Für die übrigen Quartale ergeben sich allerdings vergleichbare Relationen.

Verzichtet man auf eine Unterscheidung zwischen öffentlichem Dienst und Privatwirtschaft und betrachtet beide Sektoren gemeinsam, bewegt sich der Verdienstunterschied entsprechend der in diesem Bericht verwandten Definition im betrachteten Zeitraum zwischen 19,3 und 19,7 Prozent.

Mögliche Ursachen des im Vergleich zur Privatwirtschaft relativ niedrigen Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Dienst liegen in der stärkeren Tarifbindung und der damit verbundenen stärkeren Komprimierung der Verdienststruktur. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die unterschiedliche Verteilung von Frauen über die verschiedenen Leistungsgruppen. Während im öffentlichen Dienst etwa jede zweite Frau in einer der beiden oberen Leistungsgruppen beschäftigt ist, trifft dies nur auf etwa jede fünfte weibliche Beschäftigte in der Privatwirtschaft zu. Anders ausgedrückt üben Frauen im öffentlichen Dienst eher eine qualifizierte Tätigkeit aus – mit entsprechenden Auswirkungen auf das Verdienstniveau.

Noch entscheidender für den relativ niedrigen Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern ist jedoch das ausgeglichene Verhältnis zwischen den Geschlechtern innerhalb der verschiedenen Leistungsgruppen: So arbeiten im öffentlichen Dienst jeweils etwa die Hälfte der weiblichen und männlichen Beschäftigten in den Leistungsgruppen 1 und 2 (51,9 beziehungsweise 54,9 Prozent). Am anderen Ende der Skala (Leistungsgruppen 4 und 5) arbeiten 8,4 Prozent der Frauen und 9,9 Prozent der Männer. In der Privatwirtschaft ist dieses Verhältnis deutlich weniger ausgewogen – zum Nachteil der weiblichen Beschäftigten: Hier arbeitet etwa jede dritte Frau (32,2 Prozent) in den unteren beiden Leistungsgruppen, aber nur jeder vierte Mann (24,6 Prozent). Bei den höher qualifizierten und besser bezahlten Tätigkeiten zeigt sich ein umgekehrtes Bild: Hier sind nur etwa ein Fünftel der weiblichen Beschäftigten (22,6 Prozent), aber ein Drittel der männlichen Beschäftigten (33,3 Prozent) in den oberen beiden Leistungsgruppen tätig.

Innerhalb des öffentlichen Dienstes ist der Verdienstabstand zwischen den Beamtinnen und Beamten deutlich niedriger als zwischen den weiblichen und männlichen Tarifbeschäftigten: In allen Quartalen in 2007 und 2008 bewegt sich der Lohnabstand innerhalb der ersten Gruppe zwischen einem und zwei Prozent, während in der zweiten Gruppe in allen Quartalen ein Wert von etwa acht Prozent konstatiert werden kann. Deutliche Unterschiede bestehen weiterhin zwischen den verschiedenen Ebenen des öffentlichen Dienstes: Während der geschlechtsspezifische Verdienstabstand bei den Beschäftigten des Bundes lediglich 1,0 Prozent beträgt, sind es in den Ländern bereits 8,2 Prozent und auf kommunaler Ebene sogar 11,3 Prozent. Diese Werte stehen in Zusammenhang mit dem Frauenanteil der Beschäftigten. Dieser liegt im öffentlichen Dienst des Bundes bei 37,8 Prozent, in den Ländern bei 53,5 Prozent und in den Kommunen bei 59,8 Prozent.

### 3.2 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft differenziert nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten

Der geschlechtsspezifische Entgeltabstand in der Privatwirtschaft fällt bei den Vollzeitbeschäftigten über alle Quartale der Jahre 2007 und 2008 hinweg wesentlich höher aus als bei den Teilzeitbeschäftigten. Während er bei den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern jeweils um die 20,5 Prozent liegt, nimmt er bei den Teilzeitarbeitenden – etwas überraschend – sehr niedrige Werte zwischen 2,5 und 4,2 Prozent an.<sup>8</sup>

Im Gegensatz zur Situation im privaten Sektor konnten im öffentlichen Dienst keine nennenswerten Unterschiede hinsichtlich des Lohnabstands bei beiden Beschäftigtengruppen festgestellt werden. So liegt die Differenz zwischen dem Verdienstabstand von teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im öffentlichen Sektor in allen Quartalen jeweils unter einem Prozentpunkt (Vollzeit: 7,2 Prozent; Teilzeit: 7,5 Prozent). Dies lässt sich möglicherweise mit der tarifgebundenen Bezahlung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beziehungsweise mit der Besoldung der Beamtinnen und Beamten erklären, die dazu beiträgt, dass – anders als häufig in der Privatwirtschaft beobachtet werden kann – Teilzeitarbeitende einen gegenüber Vollzeitbeschäftigten vergleichbaren Bruttostundenverdienst erzielen und keine Abschläge hinnehmen müssen.

Betrachtet man beispielsweise die Bruttostundenverdienste im öffentlichen Dienst im 4. Quartal 2008, so zeigt sich, dass weibliche Vollzeit arbeitende Beschäftigte durchschnittlich 17,51 Euro verdienen, während die teilzeitbeschäftigte Vergleichsgruppe einen unwesentlich höheren Bruttostundenverdienst von 17,69 Euro erzielt. Bei den männlichen Beschäftigten des öffentlichen Dienstes stellt sich die Situation ähnlich dar (Männer Teilzeit: 19,13 Euro; Männer Vollzeit: 18,88 Euro). Im Kontrast dazu unterscheiden sich die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft erheblich (Frauen Teilzeit: 13,96 Euro; Frauen Vollzeit: 15,62 Euro, Männer Teilzeit: 14,51; Männer Vollzeit: 19,66 Euro). Da Frauen sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten ausmachen<sup>9</sup>, sind sie von beiden Befunden – dem höheren Durchschnittsverdienst der Teilzeitkräfte im öffentlichen Dienst und der niedrigeren Vergütung in der Privatwirtschaft – überproportional betroffen. Dies ist ein weiterer Erklärungsansatz für den deutlichen Unterschied zwischen den geschlechtsspezifischen Verdienstabständen aller Beschäftigten im öffentlichen und privaten Sektor.

<sup>8</sup> Die Analysen der Verdienststrukturerhebung 2006 deuten darauf hin, dass unter den männlichen Arbeitnehmern, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, ein gegenüber Teilzeit arbeitenden Frauen hoher Anteil von jungen (Beschäftigte unter 35 Jahren) und an- beziehungsweise ungelerten Arbeitnehmern anzutreffen ist. Während unter den teilzeitbeschäftigten Frauen lediglich etwa 37 Prozent an- beziehungsweise ungelert sind, macht diese eher gering qualifizierte Gruppe bei den teilzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmern rund 48 Prozent aus. Der Anteil der Beschäftigten unter 35 Jahren liegt bei den Teilzeit arbeitenden Männern mit 41 Prozent etwa doppelt so hoch wie bei der weiblichen Vergleichsgruppe (18 Prozent). Derartige Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur beider Arbeitnehmergruppen könnten eine Erklärung für die Annäherung des in der Regel höheren Verdienstes der Männer an das Lohnniveau der Frauen sein.

<sup>9</sup> Im öffentlichen Dienst sind 47,1 Prozent der Frauen und 7 Prozent der Männer teilzeitbeschäftigt; in der Privatwirtschaft arbeiten 43,3 Prozent der Frauen und 4,7 Prozent der Männer Teilzeit.

Beim Vergleich der Leistungsgruppenstruktur im öffentlichen und privaten Sektor wird wiederum deutlich, dass der ausgeglichene Durchschnittsverdienst von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Sektor mit einer ausgeglicheneren Leistungsgruppenstruktur in beiden Gruppen korrespondiert. So ist der Anteil der in einer der beiden oberen Leistungsgruppen arbeitenden Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst ähnlich hoch wie bei den Vollzeitbeschäftigten (51,2 vs. 54,2 Prozent). In der Privatwirtschaft hingegen sind Teilzeitkräfte deutlich seltener in qualifizierten Positionen tätig als Vollzeitkräfte (16,7 vs. 32,1 Prozent). Umgekehrt sind Teilzeitkräfte in der Privatwirtschaft sehr viel stärker in den beiden unteren Leistungsgruppen konzentriert als Vollzeitkräfte (41,0 vs. 24,3 Prozent). Im öffentlichen Dienst hingegen ist auch dieses Verhältnis ausgeglichener (7,7 Prozent der Teilzeit- und 12,9 Prozent der Vollzeitbeschäftigten arbeiten in den Leistungsgruppen 4 und 5).

### 3.3 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in den alten und neuen Bundesländern

Ein Vergleich des Lohnabstandes im privaten und im öffentlichen Sektor unterteilt nach West- und Ostdeutschland zeigt deutliche Unterschiede.<sup>10</sup> So konnte in der ostdeutschen Privatwirtschaft ein Unterschied im Bruttostundenverdienst von etwa 13 Prozent ermittelt werden. Demgegenüber liegt der Verdienstabstand in Westdeutschland im selben Sektor mit rund 23 Prozent fast doppelt so hoch. Im öffentlichen Dienst fällt der Unterschied zwischen Ost und West noch eindeutiger aus. Während für Westdeutschland eine geschlechtsspezifische Entgeltdifferenz von etwa acht Prozent ausgemacht werden konnte, lässt sich das Phänomen des Verdienstunterschieds im öffentlichen Sektor in den neuen Ländern nicht beobachten.

Die Ergebnisse stimmen in der Tendenz mit den Befunden bisher durchgeführter Untersuchungen, die in allgemeiner Form den Verdienstabstand im Osten und Westen analysiert haben, überein.<sup>11</sup> Auch dort zeigen sich für Ostdeutschland wesentlich geringere Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen als im früheren Bundesgebiet. Als Hauptgründe dafür sind die besseren strukturellen Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sowie eine allgemein stärker ausgeprägte Erwerbsorientierung insbesondere von Müttern in den neuen Ländern zu nennen.

<sup>10</sup> Die Zahlen beziehen sich auf das 4. Quartal 2008.

<sup>11</sup> Vergleiche beispielsweise Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14. November 2008, DroBard (2008): Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern. In: STATmagazin vom 24. August 2008 (im Internet unter: [http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2008/Verdienste2008\\_\\_8,templateId=renderPrint.psm1\\_\\_nnn=true](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2008/Verdienste2008__8,templateId=renderPrint.psm1__nnn=true)) oder Giesecke/Verwiebe (2008): Die Lohnentwicklung in Deutschland zwischen 1998 und 2005 – Wachsende Ungleichheit. In: WSI-Mitteilungen 02/2008, 85–91.

### 3.4 Der Verdienstunterschied in den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten des öffentlichen Dienstes und der Privatwirtschaft

Der öffentliche Dienst gliedert sich im vorliegenden Bericht in die Wirtschaftsabschnitte „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ und „Erziehung und Unterricht“ auf. Ein Vergleich des Lohnabstands in beiden Wirtschaftsbereichen zeigt, dass Frauen im Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ mit rund 15 Prozent eine deutlich höhere Verdienstdifferenz hinnehmen müssen als im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“, in dem der Entgeltunterschied nur etwa acht bis neun Prozent beträgt.<sup>12</sup> Wie bereits bei der Betrachtung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst auf Bundes-, Landes- und Kommunalebene kann auch hier ein Zusammenhang zwischen dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand und dem Frauenanteil unter den Beschäftigten konstatiert werden. Dieser beträgt im Bereich „Erziehung und Unterricht“ 65,8 Prozent und im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ 44,6 Prozent.

Betrachtet man die einzelnen Teilbereiche der beiden Wirtschaftsabschnitte im öffentlichen Dienst, zeigt sich jedoch ein differenzierteres Bild. Während in den Unterabschnitten des Bereichs „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung Sozialversicherung“ ebenfalls ein hoher Verdienstabstand mit einem hohen Frauenanteil in Zusammenhang steht, ist die Situation im Bereich „Erziehung und Unterricht“ umgekehrt: Hier ist der Verdienstabstand in dem Bereich am höchsten (21,0 Prozent), in dem der Frauenanteil mit 43,1 Prozent am niedrigsten ist (tertiärer und post-sekundärer, nicht tertiärer Unterricht) und mit 1,0 Prozent in Kindergärten und Vorschulen beziehungsweise 0,7 Prozent in Grundschulen gerade da sehr niedrig, wo der Frauenanteil extrem hoch ist (97,6 beziehungsweise 87,2 Prozent).

Bei einer nach Wirtschaftsabschnitten differenzierten Betrachtung der Privatwirtschaft lässt sich insgesamt feststellen, dass die Spannweite des Entgeltabstands relativ groß ist. Der höchste Lohnabstand zwischen Frauen und Männern lässt sich für das „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ ermitteln (27,6 Prozent), während im Bereich „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ kaum ein Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht (3,1 Prozent).

In der Tendenz zeigt sich auch für die Privatwirtschaft, dass mit zunehmendem Frauenanteil der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied steigt. So liegt beispielsweise im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ der Frauenanteil bei 54,4 Prozent und im Wirtschaftsabschnitt „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ bei 27,3 Prozent.

<sup>12</sup> Anders als vielleicht intuitiv zu erwarten wäre, liegt der Gesamtwert für den Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst mit rund sieben Prozent (vgl. Kapitel 3.1) unter den beiden Einzelwerten der den öffentlichen Sektor bildenden Wirtschaftszweige. Dies lässt sich folgendermaßen erklären: Im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ ist ein gegenüber dem Abschnitt „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ höheres Verdienstniveau zu beobachten, wobei die männlichen Beschäftigten jeweils einen Verdienst aufweisen, der den der Kolleginnen übersteigt. Entscheidend ist nun, dass von den Frauen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, ein gegenüber den Männern großer Anteil im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ tätig ist (Frauen: 46 Prozent; Männer 27 Prozent). Wird nun der Verdienstabstand für den gesamten öffentlichen Dienst berechnet, wirkt sich der hohe Verdienst im Wirtschaftszweig „Erziehung und Unterricht“ bei den Frauen viel stärker auf den Gesamtverdienst aus als bei den Männern. Dies führt insgesamt zu einem vergleichsweise geringen Verdienstunterschied im öffentlichen Sektor.

### 3.5 Der Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in den verschiedenen Leistungsgruppen

Bei dem Vergleich des Lohnunterschieds von Frauen und Männern untergliedert nach Leistungsgruppen lässt sich feststellen, dass auch hier der Verdienstabstand im privaten Sektor in allen Leistungsgruppen erheblich höher als im öffentlichen Dienst ausfällt. Die Differenz zwischen den Sektoren beträgt je nach Leistungsgruppe zwischen neun und 19 Prozentpunkte.

Insgesamt kann in allen Quartalen sowohl für den öffentlichen Dienst als auch für die Privatwirtschaft der höchste Verdienstabstand in Leistungsgruppe 1, das heißt unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung, festgestellt werden (9,6 beziehungsweise 22,4 Prozent). Dies kann mit dem Umstand erklärt werden, dass die Spannbreite der Verdienste und damit auch der potentielle Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern in der Leistungsgruppe 1 am höchsten ist. Eine Begründung könnte sein, dass die Verdienste mit zunehmender Leistungsgruppe nicht nur linear, sondern exponentiell ansteigen, was aber statistisch nicht belegbar ist. Diese Vermutung könnte aber zur Erklärung der größeren Verdienstabstände in der Privatwirtschaft herangezogen werden, da der Anstieg in der Privatwirtschaft wesentlich steiler ist als im öffentlichen Dienst.

Besonders bemerkenswert erscheint der Umstand, dass der Verdienstabstand innerhalb der niedrigsten Leistungsgruppe 5 (ungelernte Arbeiterinnen und Arbeiter) im öffentlichen Dienst – 8,7 Prozent beträgt. Dies bedeutet, dass nicht, wie in den übrigen Leistungsgruppen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst, Frauen weniger als Männer verdienen, sondern in diesem Fall Männer im Durchschnitt einen im Vergleich zu Frauen geringeren Lohn beziehen. Diese Besonderheit gilt nicht nur für das hier dargestellte 4. Quartal 2008, sondern lässt sich in vergleichbarem Ausmaß über alle Quartale hinweg beobachten.<sup>13</sup> In der Privatwirtschaft kann für Leistungsgruppe 5 eine derartige Umkehrung der sonst „üblichen Verhältnisse“ nicht beobachtet werden; hier beträgt der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern 9,9 Prozent.

<sup>13</sup> Im öffentlichen Dienst gehören etwa 139.000 Beschäftigte der Gruppe der ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an (47.000 Männer; 92.000 Frauen). Insgesamt entspricht dies einem Anteil von rund vier Prozent aller Beschäftigten.



## IV.

### Schlussfolgerungen aus Sicht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ziel des Projekts „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und des Statistischen Bundesamtes war eine vergleichende Analyse des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Da bislang keine geeignete Datengrundlage für derartige statistische Auswertungen zur Verfügung stand, mussten im Vorfeld der Analysen die Daten der Personalstandstatistik mithilfe von Schätzverfahren in die Vierteljährliche Verdiensterhebung integriert werden. Als ein Ergebnis des Projekts können die entsprechenden Daten in Zukunft laufend ausgewertet und veröffentlicht werden.

Die auf der neu geschaffenen Datengrundlage basierenden Analysen für die Jahre 2007 und 2008 zeigen, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in der Privatwirtschaft innerhalb des gesamten Zeitraums wesentlich höher als im öffentlichen Dienst ausfiel. Als wesentliche Gründe dafür können die stärkere Tarifbindung und die damit verbundene komprimierte Verdienststruktur im öffentlichen Dienst gelten. Zudem sind Frauen und Männer im öffentlichen Dienst gleichmäßiger über die verschiedenen Leistungsgruppen verteilt als in der Privatwirtschaft. Dies könnte zum einen darauf hindeuten, dass sich gerade gut qualifizierte Frauen häufiger als ebenso gut ausgebildete Männer für einen öffentlichen Arbeitgeber entscheiden – etwa wegen der oft besseren Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.<sup>14</sup> Zum anderen kann die vergleichsweise ausgewogene Repräsentation von Frauen und Männern in den verschiedenen Leistungsgruppen des öffentlichen Dienstes auch als Indiz für den Erfolg der aktiven Förderung der Chancengleichheit, etwa durch das Bundesgleichstellungsgesetz (BGleGG) und die Landesgleichstellungsgesetze, gewertet werden.

Innerhalb des öffentlichen Sektors lassen sich wiederum deutliche Unterschiede zwischen Tarifbeschäftigten und Beamten sowie zwischen den Beschäftigten des Bundes, der Länder und der Kommunen beobachten. So ergibt sich für Beamte ein erheblich geringerer Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern als für Tarifbeschäftigte. Bei den Beschäftigten der verschiedenen Gebietskörperschaften zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Verdienstabstand und dem Frauenanteil unter den Beschäftigten. Die Differenzierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte verdeutlicht in der Privatwirtschaft klare Unterschiede hinsichtlich des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes zwischen beiden Beschäftigungsarten. So nimmt der Indikator bei den Vollzeitarbeitenden mit rund 21 Prozent einen etwa dreimal so hohen Wert wie bei den Teilzeitarbeitenden an. Im öffentlichen Dienst konnte diese Spreizung des Verdienstunterschiedes nicht

<sup>14</sup> I. d. R. wird die Leistungsgruppe 1 (Höherer Dienst und Endstufen des gehobenen Dienstes) nur mit einer höheren Qualifizierung (Hochschulstudium) erreicht.

beobachtet werden. Sowohl unter vollzeit- als auch unter teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beläuft sich der Entgeltabstand in diesem Sektor in allen betrachteten Quartalen auf sieben bis acht Prozent. Gleichzeitig unterscheiden sich die durchschnittlichen Stundenverdienste von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst kaum, während sie in der Privatwirtschaft bei den Teilzeitbeschäftigten deutlich niedriger liegen. Angesichts der massiven Überrepräsentation von Frauen in dieser Gruppe liegt hierin ein wichtiger Erklärungsansatz für den deutlichen Unterschied zwischen den Verdienstabständen im öffentlichen und privaten Sektor insgesamt. Offen bleibt, inwiefern die Differenz zwischen beiden Sektoren darauf zurückzuführen ist, dass im öffentlichen Dienst arbeitende Frauen tatsächlich häufig besser qualifiziert sind als in der Privatwirtschaft beschäftigte Frauen und welche Rolle die direkte und indirekte Diskriminierung von Teilzeitkräften insbesondere in der Privatwirtschaft spielt.

Innerhalb der Gebietsstände lassen sich ebenfalls klare Unterschiede zwischen beiden Wirtschaftsbereichen ausmachen. In der Privatwirtschaft nimmt der Lohnunterschied von Frauen und Männern in Westdeutschland einen gegenüber dem öffentlichen Dienst etwa dreimal so hohen Wert an. Auch in den neuen Ländern liegt der Verdienstabstand in der privaten Wirtschaft deutlich über dem des öffentlichen Sektors. Insgesamt lässt sich für Ostdeutschland gegenüber dem westdeutschen Vergleichsgebiet für beide Sektoren ein erheblich geringerer Verdienstunterschied erkennen. Dieser Unterschied weist auf die hohe Bedeutung der strukturellen Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Dauer der Erwerbsunterbrechungen und der allgemeinen Erwerbsorientierung von Müttern hin.

Der Vergleich des Abstands im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern untergliedert nach Wirtschaftsabschnitten zeigt für die beiden Wirtschaftszweige, die im vorliegenden Bericht den öffentlichen Sektor bilden, einen im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ geringeren Entgeltunterschied als im Abschnitt „Erziehung und Unterricht“. Auch hier besteht ein Zusammenhang zwischen dem Verdienstabstand und dem Frauenanteil in dem jeweiligen Wirtschaftsabschnitt. So liegt der Verdienstabstand im Bereich „Erziehung und Unterricht“ (Frauenanteil: 65,8 Prozent) mit 14,7 Prozent fast doppelt so hoch wie im Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (Frauenanteil: 44,6 Prozent).

Der Zusammenhang zwischen einem hohen Frauenanteil und einem hohen Verdienstabstand erschließt sich, wenn gleichzeitig der Faktor der Erwerbsunterbrechungen betrachtet wird. Diese sind häufig in den Bereichen besonders lang, in denen der Frauenanteil hoch ist. So gehören zum Beispiel die Gymnasiallehrerinnen (Frauenanteil der Beschäftigten an weiterführenden Schulen: 62,4 Prozent) zu den Beschäftigten mit den längsten Erwerbsunterbrechungen überhaupt (im Durchschnitt 157,4 Monate)<sup>15</sup>. Da diese Pausen häufig in der Zeit erfolgen, in denen die männlichen Kollegen die für den Verdienst entscheidenden Karrieresprünge machen, stellen sie einen wichtigen Erklärungsfaktor für einen hohen geschlechtsspezifischen Verdienstabstand dar.

<sup>15</sup> Vgl. WZB, Die Bedeutung des Berufs für die Dauer von Erwerbsunterbrechungen, unveröffentlichte Expertise für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Auch in der Privatwirtschaft war tendenziell ein höherer Verdienstabstand in denjenigen Wirtschaftszweigen zu beobachten, in denen der Frauenanteil unter den Beschäftigten hoch ist (zum Beispiel im Wirtschaftsabschnitt „Kredit- und Versicherungsgewerbe“). Insgesamt zeigen die Auswertungen, dass der Verdienstunterschied von Frauen und Männern in den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten des privaten Sektors relativ weit auseinander liegt.

Die Unterscheidung des Verdienstabstandes von Frauen und Männern nach Leistungsgruppen verdeutlicht schließlich, dass sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft der Unterschied im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitender Stellung (Leistungsgruppe 1) im Vergleich zu allen anderen Leistungsgruppen am deutlichsten ausfällt. Ein wichtiger Grund dafür liegt in der vergleichsweise großen Spannbreite der Verdienste in Leistungsgruppe 1. Auffällig ist, dass abweichend von den übrigen Ergebnissen, bei den ungelernten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (Leistungsgruppe 5) der Verdienstunterschied im öffentlichen Sektor in eine andere als sonst „übliche Richtung“ zeigt. So liegt bei dieser Arbeitnehmergruppe der Verdienst der Frauen über dem der Männer.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse des Projekts „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“, dass trotz der vergleichsweise niedrigen Lohnabstände im öffentlichen Dienst auch hier noch erheblicher Handlungsbedarf besteht. Der relativ niedrige Verdienstabstand im öffentlichen Sektor insgesamt darf nicht darüber hinwegtäuschen, dass insbesondere im Teilbereich „Erziehung und Unterricht“ erhebliche Unterschiede bestehen und geschlechtsspezifische Ungleichheiten bei der Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit nach wie vor ein ernstes Problem konstituieren. Gleichwohl geben die Projektergebnisse auch Anlass, positive Entwicklungen zu konstatieren. So ist es im öffentlichen Sektor mittlerweile in erheblichem Maße möglich, qualifizierte Tätigkeiten in Teilzeit auszuüben – ein Faktor, der immer noch zu den Schlüsselbedingungen für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen im Erwerbsleben zählt.



Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

**Stand:** September 2009

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0 18 01/90 70 50\*  
Fax: 0 30 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

\* nur Anrufe aus dem Festnetz,  
3,9 Cent pro angefangene Minute