



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland

Kurzfassung einer Studie des Hamburgischen  
WeltWirtschaftsInstituts (HWWI)



## Liebe Leserinnen und Leser

Der Gender Pay Gap ist das Hauptkriterium, mit dem die Einkommensungleichheit zwischen Frauen und Männern angegeben wird. Ganze 21 Prozent beträgt die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland.

Für eine umfassende Analyse der Ursachen und Ausprägungen dieser Einkommensungleichheit ist es wichtig, den gesamten Verlauf des Erwerbslebens von Frauen und Männern in den Blick zu nehmen und nach Berufen zu differenzieren.



Die vorliegende Studie, die das Hamburgische WeltWirtschaftsInstitut im Auftrag des Bundesfrauenministeriums erstellt hat, kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen über die gesamte Erwerbsspanne hinweg um ein Vielfaches höhere Einkommenseinbußen hinnehmen müssen als Männer:

Fast 50 Prozent beträgt die Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern über den gesamten Erwerbsverlauf. Das bedeutet weniger Einkommen, weniger Teilhabe und eine geringere Altersvorsorge.

Ein Teil der Lohnlücke erklärt sich dadurch, dass Frauen in anderen Berufen arbeiten als Männer, längere Erziehungszeiten einlegen, seltener in Betrieben mit Tarifbindung tätig sind, mehr in Teilzeit oder weniger in Führungspositionen arbeiten.

Hingegen erzielen durchgängig erwerbstätige Frauen die größten Einkommenszuwächse in ihrem Erwerbsleben insbesondere in der Zeit, in denen andere Frauen aus familiären Gründen ihre Erwerbstätigkeit reduzieren. Aber auch Frauen, die durchgängig vollzeitbeschäftigt sind, müssen mit einer geringeren Einkommensentwicklung rechnen als ihre männlichen Kollegen. Das ist ungerecht.

Es ist die Aufgabe von Politik, Gleichstellung in Deutschland zu verwirklichen. Deshalb ist es richtig, dass wir die Lohnlücke von verschiedenen Seiten und mit unterschiedlichen Maßnahmen angehen.

Dazu gehört das Lohngerechtigkeitsgesetz ebenso wie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch den Ausbau der Kindertagesbetreuung, mehr Partnerschaftlichkeit durch das ElterngeldPlus oder das flexiblere Rückkehrrecht von Teilzeit zur vorherigen Arbeitszeit.

Ich danke allen Beteiligten für ihre hervorragende Arbeit und die spannenden Ergebnisse.

A handwritten signature in black ink that reads 'Manuela Schwesig'. The script is fluid and cursive.

Manuela Schwesig  
Bundesministerin für Familie, Senioren,  
Frauen und Jugend



## Inhalt

Hintergrund und Zielsetzungen der Studie .....	7
Ergebnisse zum Indikatorset 1: Gender Lifetime Earnings Gap.....	9
Ergebnisse zum Indikatorset 2: Geschlechter-, Berufs- und Unterbrechungseffekte .....	13
Fazit und Implikationen.....	20



# Hintergrund und Zielsetzungen der Studie<sup>1</sup>

## **These: Der Gender Pay Gap unterschätzt die Einkommensungleichheit im Lebensverlauf**

Die Einkommensungleichheit der Geschlechter wird üblicherweise anhand der geschlechtsspezifischen Lohnlücke gemessen. Diese liegt aktuell bei 21 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2016). Die Erwerbsbiografie hat daran einen nennenswerten Anteil (vgl. Boll & Leppin 2015). Dies verweist auf die Bedeutung der Lebensverlaufsperspektive: Die zeitpunktbezogen und im Bevölkerungsquerschnitt ermittelte Lohnlücke stellt nur eine Komponente der Ungleichheit dar. Allein auf sie zu fokussieren hieße, die Ungleichheit, die sich über das gesamte Erwerbsleben ergibt, zu unterzeichnen. **Die Studie „Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland“ entwickelt daher Indikatoren, die die Ungleichheit der Erwerbseinkommen der Geschlechter über den Erwerbsverlauf erfassen.** Dabei wird zwischen 21 Berufssegmenten unterschieden (vgl. Matthes et al. 2008). Da Personen in ihrem Erwerbsleben verschiedene Berufe ausüben können, erfolgt die Zuordnung der Personen zu einem Beruf über das Konzept des Hauptberufs.

## **Ausgangspunkt: Tagesentgelte der Frauen liegen in allen Berufssegmenten unter denen der Männer**

Die Studie verwendet Informationen von 93.722 Frauen und Männern der Jahrgänge 1950–1964 aus der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB).<sup>2</sup> Die Analyse der Tagesentgelte in den Berufssegmenten zeigt, dass Frauen in allen Berufssegmenten pro Tag weniger verdienen als Männer. Dies kann an vielfältigen Merkmalsunterschieden der Geschlechter liegen. Die nachfolgend dargestellten multivariaten Analysen ermöglichen Aussagen dazu, welcher Faktor welchen Beitrag zur Geschlechterlücke leistet und wie hoch der Einkommensunterschied in Euro ist.

---

1 Den Volltext der Studie mit allen Details zu Daten, Methodik, Ergebnissen und Quellenangaben finden Sie hier: [http://hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen\\_PDFs\\_2016/Endbericht\\_Lebenserwerbseinkommen\\_HWWI.pdf](http://hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen_PDFs_2016/Endbericht_Lebenserwerbseinkommen_HWWI.pdf)

2 Die Datengrundlage dieses Beitrags bildet die faktisch anonymisierte Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien des IAB (Version 1975–2010). Der Datenzugang erfolgte über einen Gastaufenthalt am Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (FDZ) und anschließend mittels kontrollierter Datenfernverarbeitung beim FDZ. Siehe zur Datendokumentation: vom Berge et al. (2013).

### **Ungleichheitsindikator 1: Gender Lifetime Earnings Gap misst die Geschlechterlücke im Lebenserwerbseinkommen**

Hierzu wird in einem ersten Indikatoren-Set die Lebenseinkommenslücke zwischen den Geschlechtern, bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen der Männer in %, gemessen. Das Lebenserwerbseinkommen bezeichnet dabei das akkumulierte Einkommen zwischen dem Erwerbseinstieg und dem letzten Beobachtungsjahr einer Person nach mindestens 30 Jahren individuell beobachteter Erwerbsspanne. Die betragsmäßige Lücke zwischen Frauen und Männern beim Lebenserwerbseinkommen, bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen der Männer, wird als ‚Gender Lifetime Earnings Gap‘ bezeichnet. Um nachzuzeichnen, wie sich die Einkommenslücke über den Erwerbsverlauf aufbaut, wird sie zusätzlich auch für ausgewählte Altersgruppen berechnet (‚Gender Earnings Gap‘ im Alter...). Die Methodik, mit der Höhe und Komponenten der Einkommenslücke gemessen werden, ähnelt dabei dem Verfahren, das zur Berechnung des ‚Gender Pay Gap‘ verwendet wird. Basierend auf Querschnittdaten gelingt es hiermit, die Erklärungsbeiträge einzelner Bestimmungsfaktoren der Lücke zu quantifizieren.

### **Ungleichheitsindikator 2: Geschlechter-, Berufs- und Unterbrechungseffekte beziffern den Einfluss von Geschlecht, Beruf und Erwerbsbiografie in Euro**

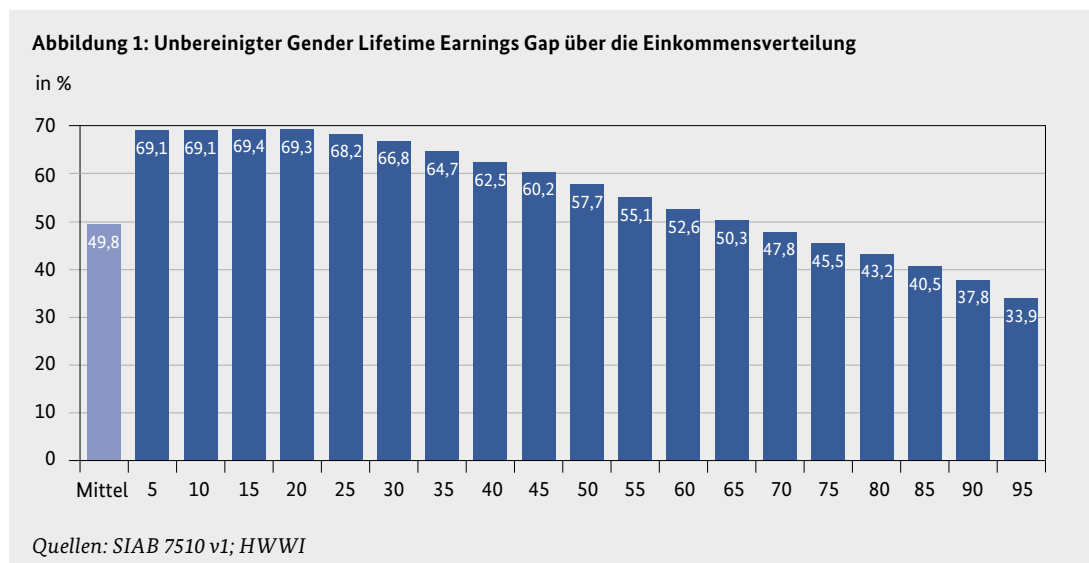
Um Aussagen zur Höhe der Lebenserwerbseinkommen in Euro treffen zu können, werden Lohnaltersprofile simuliert. Die hierzu nötigen Lohneffekte werden unter Ausnutzung der Panelstruktur der Daten gewonnen und mit fiktiven Erwerbsverläufen, orientiert an typischen Erwerbsmustern der betrachteten Jahrgänge, kombiniert. In einem zweiten Indikatoren-Set werden daraus (a) Geschlechter-, (b) Berufs- und (c) Unterbrechungseffekte berechnet. Diese ermitteln die Lebenseinkommensdifferenz zwischen (a) Geschlechtern, (b) Berufen innerhalb des Geschlechts bzw. (c) Frauen mit vs. ohne Erwerbsunterbrechung/Teilzeit im selben Beruf.



## Ergebnisse zum Indikatorset 1: Gender Lifetime Earnings Gap

**Frauen haben im Erwerbsverlauf durchschnittlich 49,8 % weniger Einkommen angesammelt als Männer.**

Der gesamte („unbereinigte“) ‚Gender Lifetime Earnings Gap‘ liegt im Durchschnitt, das heißt über die gesamte Einkommensverteilung, bei 49,8 % (**Abbildung 1**). Dabei ist die Lücke am unteren Ende der Lebenseinkommensverteilung am höchsten und nimmt mit steigendem Einkommen ab. Für die untersten fünf Prozent der Verdienenden liegt die Lücke bei rund 69%, für die obersten fünf Prozent bei nur noch rund 34 %.



Nach Altersstufen betrachtet baut sich die Lücke bis zum 45. Lebensjahr auf 47% auf, wobei die Dynamik bis 35 Jahre am größten ist.

**Bereits mit 35 Jahren haben Männer in allen Berufssegmenten mehr Einkommen akkumuliert als Frauen. Mit 55 Jahren beträgt die Lücke in sozialpflegerischen Berufen 36% und in Verkaufsberufen 61%.**

Auf der Ebene einzelner Berufssegmente liegt das angesammelte Einkommen von Frauen im Alter von 30 Jahren teilweise noch über dem der Männer, beispielsweise in den Sozialpflege-

berufen<sup>3</sup> und den Arztberufen. Im Alter von 35 Jahren hingegen haben Männer in ausnahmslos allen Berufssegmenten bereits mehr Einkommen akkumuliert als Frauen. Im Alter von 55 Jahren liegt die Einkommenslücke schließlich in acht Berufssegmenten bei 49–50 % oder höher, darunter Textil- und Lederberufe (74 %), Verkaufsberufe (61 %), Gastronomieberufe (55 %) sowie Büro- und Verwaltungsberufe (49 %). Eine vergleichsweise niedrige Einkommenslücke von rund 26–36 % findet sich in sechs Berufssegmenten, darunter sozialpflegerische Berufe (36 %), Lehrberufe (34 %), Arztberufe (33 %) und nichtakademische Medizinberufe (31 %)<sup>4</sup>. *Beim Vergleich der Berufssegmente fällt auf, dass der Frauenanteil im Beruf kein Indikator für die Höhe der Einkommenslücke ist: Er kann sowohl mit einer hohen als auch mit einer niedrigen Lücke einhergehen.*

### **Drei Viertel des unbereinigten Gender Lifetime Earnings Gap können statistisch erklärt werden.**

Der unbereinigte ‚Gender Lifetime Earnings Gap‘ lässt sich in einen Teil, der über die unterschiedlichen Merkmale von Männern und Frauen erklärt werden kann („erklärter Teil“), und einen Teil, der auf Unterschiede in der Merkmalsbewertung im Lohn oder auf mit den verwendeten Daten gänzlich nicht messbare Merkmale hinweist („unerklärter Teil“ oder „bereinigte Lücke“), aufspalten. Die Ergebnisse zeigen, dass etwa drei Viertel der Gesamtlücke im Lebensinkommen zwischen Männern und Frauen erklärt werden können, während ein Viertel unerklärt bleibt. **Abbildung 2** zeigt, wie sich die einzelnen Einflussfaktoren des erklärten Teils sowie der unerklärte Teil des ‚Gender Earnings Gap‘ für unterschiedliche Altersgruppen darstellen. Die einzelnen Komponenten sowie die gesamte Einkommenslücke werden hier nicht in Prozent-, sondern in log-Punkten<sup>5</sup> ausgewiesen. Die Summe der log-Punkte pro Säule entspricht der Gesamtlücke für die betreffende Altersgruppe, die jeweils oberhalb der Säule ausgewiesen ist. Merkmale, die in den Minusbereich der log-Punkte ragen, wirken zugunsten der Frauen, sprich: aufgrund dieser Merkmale besitzen Frauen für sich genommen einen Einkommensvorteil gegenüber Männern.

### **Die unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation der Geschlechter erklärt statistisch drei Viertel der Gesamtlücke im Lebenserwerbseinkommen.**

Während einige Merkmale für Frauen im Alter von 20 und 25 Jahren noch vorteilhafter hinsichtlich des Lohn sind als für Männer, weisen Frauen ab dem Alter von 30 Jahren per Saldo eine lohnungünstigere Merkmalsstruktur als Männer auf, die folglich zur Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern beiträgt. Hierbei handelt es sich insbesondere um die geringere (bzw. höhere) Zahl von Erwerbs- (bzw. Nichterwerbs-)Jahren von Frauen sowie ihren häufig reduzierten Erwerbsumfang in Wochenarbeitsstunden. Die unterschiedliche Arbeitsmarktpartizipation erklärt statistisch fast drei Viertel der unbereinigten Lebenserwerbseinkommenslücke zwischen den Geschlechtern. Da berufliche Aufstiege eher bei kontinuierlichen als

<sup>3</sup> Hierzu gehören u. a. Sozialarbeiter, Sozialpfleger, Heimleiter, Sozialpädagogen, Kindergärtner, Kinderpfleger, Seelsorger und Seelsorgehelfer.

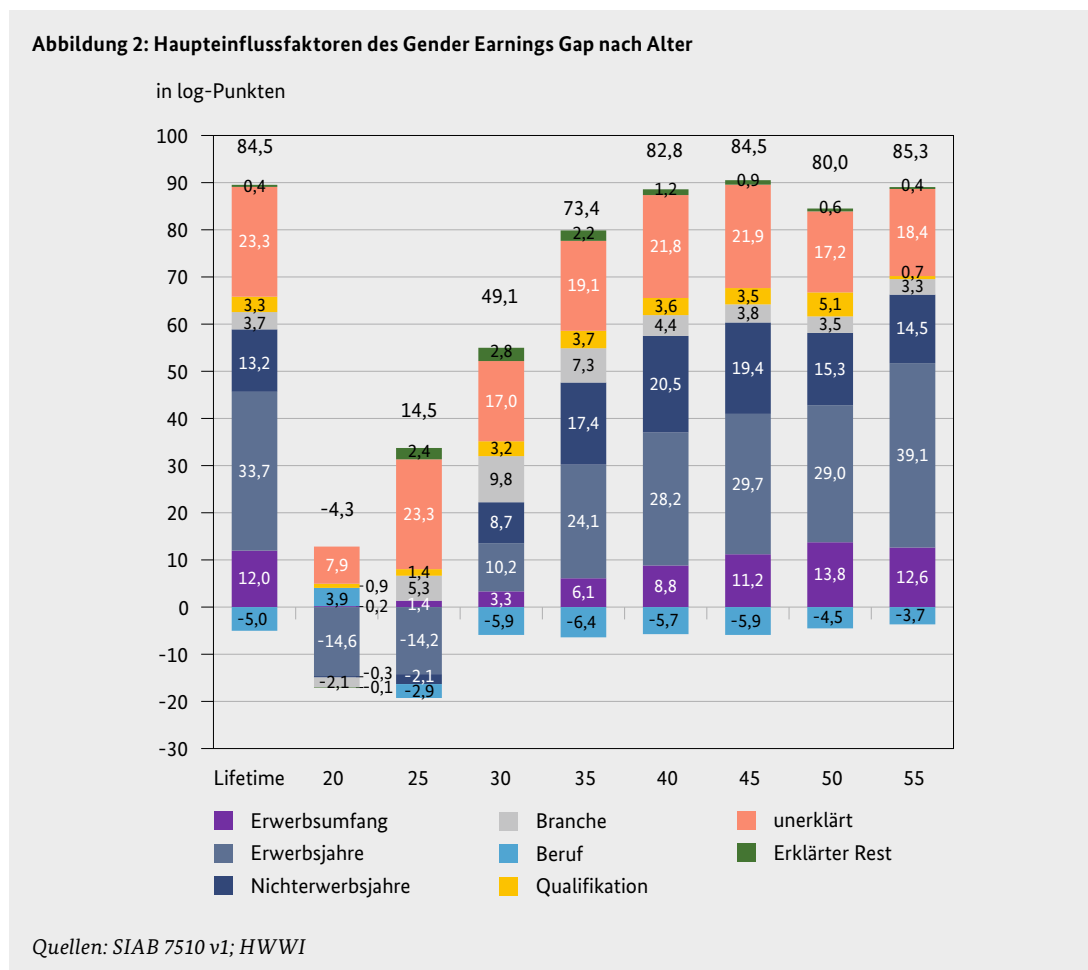
<sup>4</sup> Hierzu gehören u. a. Heilpraktiker, Masseur, Krankengymnasten, Krankenschwestern und -pfleger, Hebammen, Helfer in der Krankenpflege, Medizinallaboranten und Sprechstundenhelfer.

<sup>5</sup> Diese spezifische Maßeinheit wird hier aus methodischen Gründen verwendet; vgl. hierzu den Volltext der Studie. Dem altersübergreifend gemessenen ‚Gender Earnings Gap‘ („Lifetime“) in Höhe von 49,8 % entsprechen 84,5 log-Punkte.

bei unterbrochenen Erwerbskarrieren erfolgen, reflektiert der Beitrag der Erwerbsjahre zur Einkommenslücke implizit auch den Beitrag *unterschiedlicher Positionierungen von Frauen und Männern in der betrieblichen Hierarchie*.

### Bedeutung des Faktors „Teilzeit“ erreicht Höhepunkt mit 50 Jahren

Der Teilzeit-Beitrag zur Einkommenslücke steigert sich sukzessive über den Erwerbsverlauf und erreicht seinen Höhepunkt bei einem Alter von 50 Jahren (13,8 log-Punkte). Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen in Deutschland auch dann noch zu einem hohen Teil in Teilzeit beschäftigt sind, wenn ihre Kinder schon im Teenageralter sind. Mehr als jede zweite erwerbstätige deutsche Mutter (58,3%) arbeitet heute noch Teilzeit, wenn das jüngste Kind bereits das Teenageralter erreicht hat (EU-28: 32,1%; vgl. Eurostat 2015).

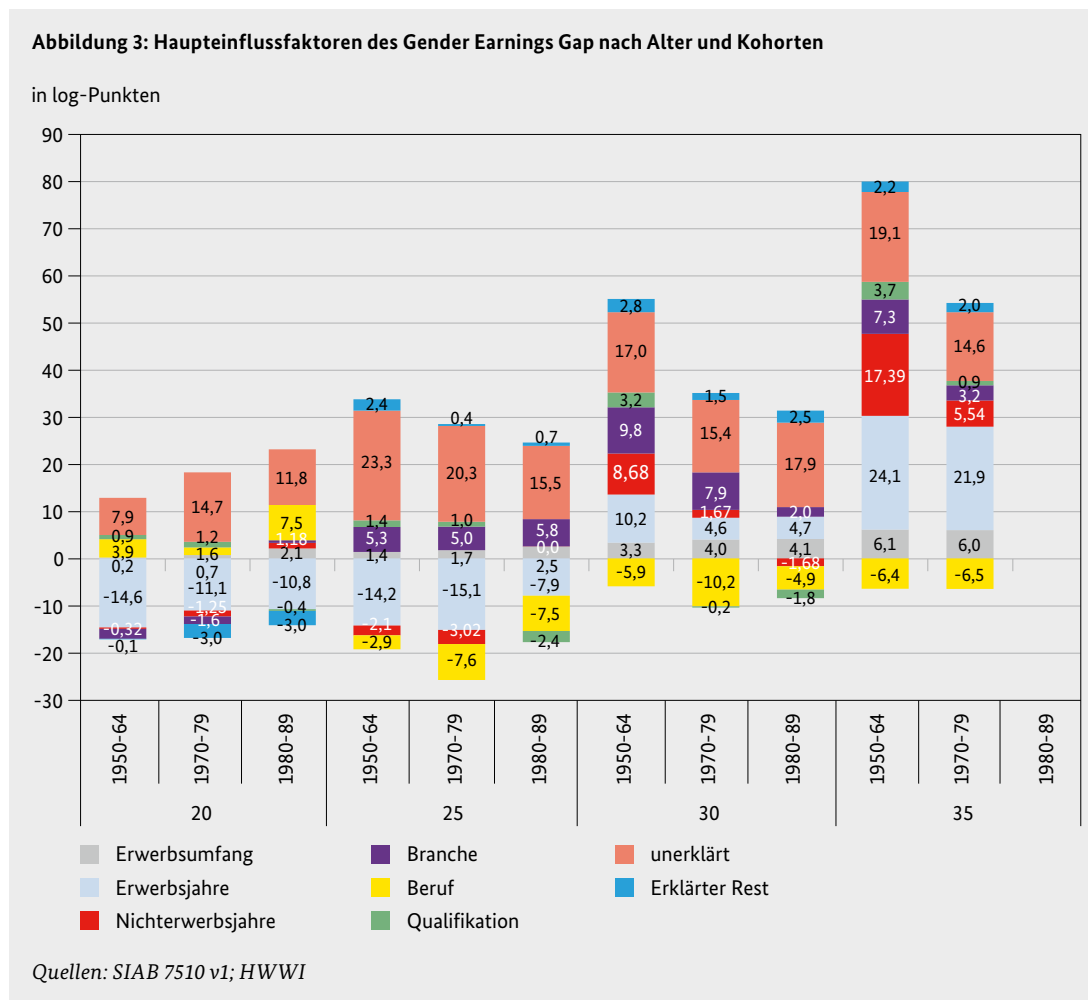


Die *Berufsverteilung von Frauen und Männern* wirkt per Saldo mindernd auf die Lücke in den Lebenserwerbseinkommen zwischen Männern und Frauen. Unter Berücksichtigung aller anderen Einflüsse auf das Einkommen, etwa aus Erwerbserfahrung, Branche und Qualifikation, arbeiten Frauen demnach häufiger in Berufen mit (aus Männersicht) attraktiveren Lebenserwerbseinkommen im Vergleich zum Referenzsegment der Büro- und Verwaltungsberufe. Differenziert betrachtet, ist es die geringe Beschäftigungshäufigkeit der Frauen in den moderate Löhne zahlenden Segmenten „Metallerzeugung/-verarbeitung“, „Bau-/Ausbauberufe“ und „Lager-/Verkehrsberufe“, die reduzierend auf die Lücke wirkt, und die hohe Beschäftigungshäufigkeit der Frauen in den Gas-

tronomie-, Verkaufs- und Sozialpflegeberufen, die die Lücke erhöht. Schließlich trägt auch die vergleichsweise geringere *Qualifikation* der Frauen in allen betrachteten Altersquerschnitten zur Einkommenslücke bei. In jedem Alter bleibt ein mehr oder weniger großer Teil der Gesamtlücke unerklärt. Dieser wird von den der Statistik nicht zugänglichen Merkmalen dominiert. Hierzu könnten unterschiedliche Verhaltensweisen von Frauen und Männern in Lohnverhandlungen zählen, aber auch unterschiedliche Vorlieben für bestimmte Jobattribute wie bspw. Arbeitszeitflexibilität.

**Trends zur Einkommensungleichheit der Geschlechter in jüngeren Jahrgängen: Niveau der Lücke ist tendenziell geringer, Grund ist die sich Männern annähernde Arbeitsmarktteilnahme der Frauen; Faktor Teilzeit ist jedoch unverändert einflussreich.**

Bisher sind die Analysen für die Kohorten 1950–1964 durchgeführt worden. Um Trends in der Einkommensungleichheit der Geschlechter in jüngeren Kohorten nachzuspüren, wird die Untersuchungsgesamtheit um die Kohortengruppen 1970–1979 und 1980–1989 erweitert (**Abbildung 3**).



Da die Daten die Jahre 1975–2010 abdecken, sind Personen der Jahrgänge 1980–1989 maximal bis Alter 30 beobachtbar. Die Ergebnisse zeigen, dass auch in den jüngeren Jahrganggruppen die *unbereinigte Einkommenslücke* über das Alter ansteigt. Allerdings ist ihr Niveau hier tendenziell niedriger, was an geringeren Merkmalsunterschieden zwischen Frauen und Männern in den jüngeren Jahrgängen liegt. Schon im Alter von 30 Jahren spielt die Arbeitsmarktteilnahme hier eine geringere Rolle. Der Teilzeiteffekt verliert hingegen keineswegs an Bedeutung.

## Ergebnisse zum Indikatorset 2: Geschlechter-, Berufs- und Unterbrechungseffekte

Die Geschlechter-, Berufs- und Unterbrechungseffekte werden auf Basis simulierter Lohnaltersprofile gewonnen. Die fiktiven Erwerbsverläufe, die diesen Simulationen zugrunde liegen, werden auf Basis der Häufigkeitsverteilungen in den verwendeten Daten sowie aus externen Informationen über vorherrschende Erwerbsmuster der betrachteten Kohorten (AVID-Studie; vgl. BMFSFJ 2011) gebildet. Annahmen zu Bildung und Branche richten sich nach den berufsspezifisch jeweils häufigsten Werten. Es werden insgesamt drei unterschiedliche Erwerbsverläufe für die Kohorte 1959 simuliert. Der Referenzverlauf (REF) dient als Vergleichsmaßstab und bildet eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung vom Erwerbseinstieg bis zum Alter von 45 Jahren ab. Für Männer wird nur dieser Verlauf simuliert. Für Frauen werden zusätzlich zwei Unterbrechungsverläufe simuliert – ein Verlauf mit nur einer Auszeit und anschließender Teilzeitphase (SMART) und ein Verlauf mit zwei Auszeit- und Teilzeitphasen (MEDIUM).

### **Frauen in frauendominierten Berufen unterbrechen häufiger und länger ihre Erwerbstätigkeit.**

Die vorliegenden Ergebnisse bestätigen die Hypothese von Begall & Mills (2013), nach der Frauen bevorzugt jene Berufe wählen, in denen Beruf und Familie leichter vereinbar sind. In der Tat unterbrechen Frauen in frauendominierten Berufen<sup>6</sup> nach den Ergebnissen der vorliegenden Studie tendenziell ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger. Frauen in nichtakademischen Medizinberufen (Frauenanteil=90,1 %) haben durchschnittlich 1,84 Jahre geburtsbedingte Auszeiten, bei der Untergruppe von Frauen mit tatsächlichen Auszeiten sind es durchschnittlich sogar 2,67 Jahre. Zum Vergleich: Die Werte für Frauen in sicherheitswahren Berufen liegen bei 1,15 Jahren bzw. 2,03 Jahren.

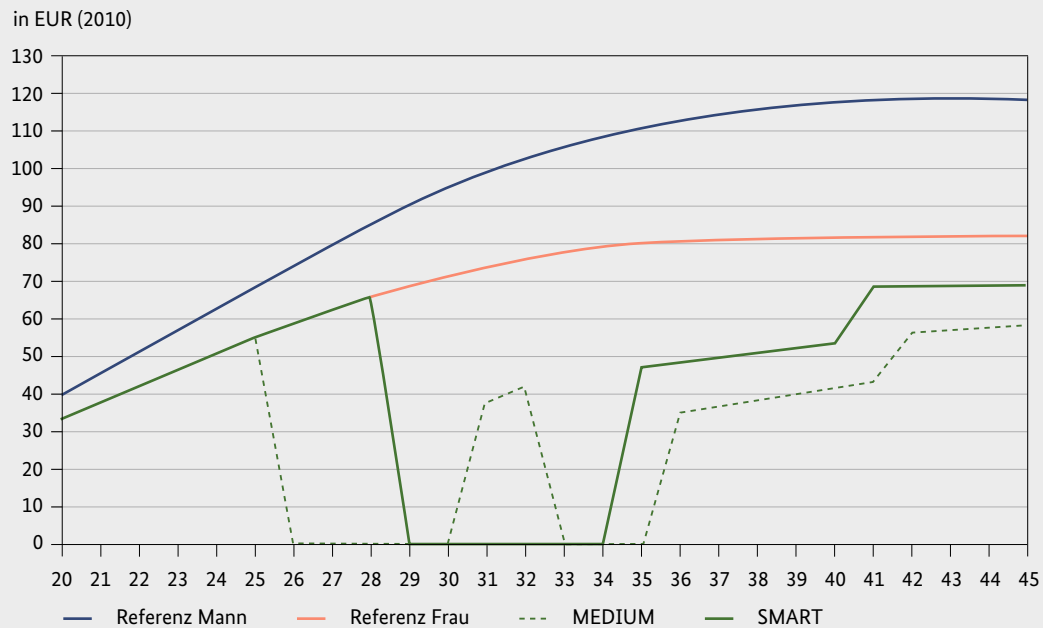
### **Lohnaltersprofile: Geschlechter-, Berufs- und Unterbrechungseffekte auf einen Blick**

Die Lohnaltersprofile verdeutlichen die Geschlechter-, Berufs- und Unterbrechungseffekte auf einen Blick. In den Verkaufsberufen (**Abbildung 4**) und den Büro- und Verwaltungsberufen (**Abbildung 5**) starten die Männer mit einem höheren Tagesentgelt im Alter von 20 Jahren in den Beruf, in den Sozialpflege- und Medizinberufen (nicht dargestellt) sind es hingegen die Frauen.

---

<sup>6</sup> Wir orientieren uns dabei an der gängigen Praxis (vgl. bspw. Matthes & Biersack 2009) und unterstellen für Frauenberufe einen Frauenanteil an den Beschäftigten von über 70 %, für Mischberufe einen Frauenanteil zwischen 30 % und 70 % und für Männerberufe einen Frauenanteil von unter 30 %.

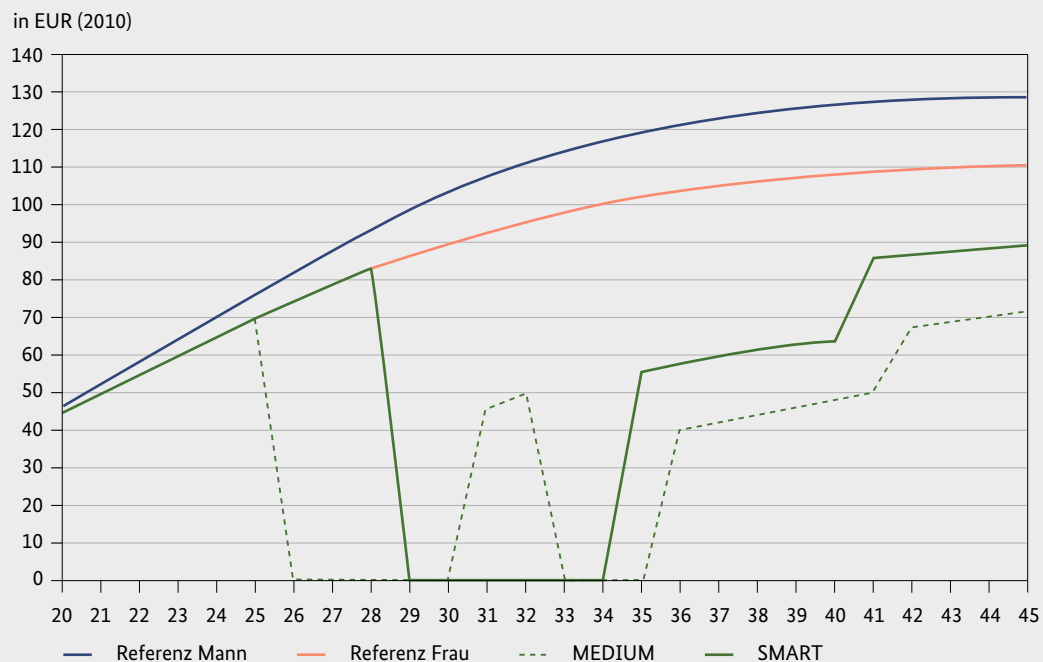
**Abbildung 4: Entwicklung des Tagesentgelts im Berufssegment Verkauf (Handel, Reparatur von Kfz), idealtypischer Verlauf**



Spezifikation der Verläufe Referenz, SMART bzw. MEDIUM: siehe Eckdaten der Simulation im Volltext der Studie; Bildung: mittlere Bildung; Branche: siehe Angabe im Diagrammtitel in Klammern. Es handelt sich dabei um die häufigste Branche in diesem Berufssegment. Quellen: SIAB 7510 v1; HWWI.

Über den Erwerbsverlauf geht die Schere zwischen den Geschlechtern dann am weitesten in den Verkaufsberufen auf; hier erzielen Frauen ein weit geringeres Einkommenswachstum als Männer; im Altersfenster von 35–45 Jahren stagnieren die Einkommen der Frauen praktisch ganz.

**Abbildung 5: Entwicklung des Tagesentgelts im Berufssegment Büro/Verwaltung (Handel, Reparatur von Kfz), idealtypischer Verlauf**

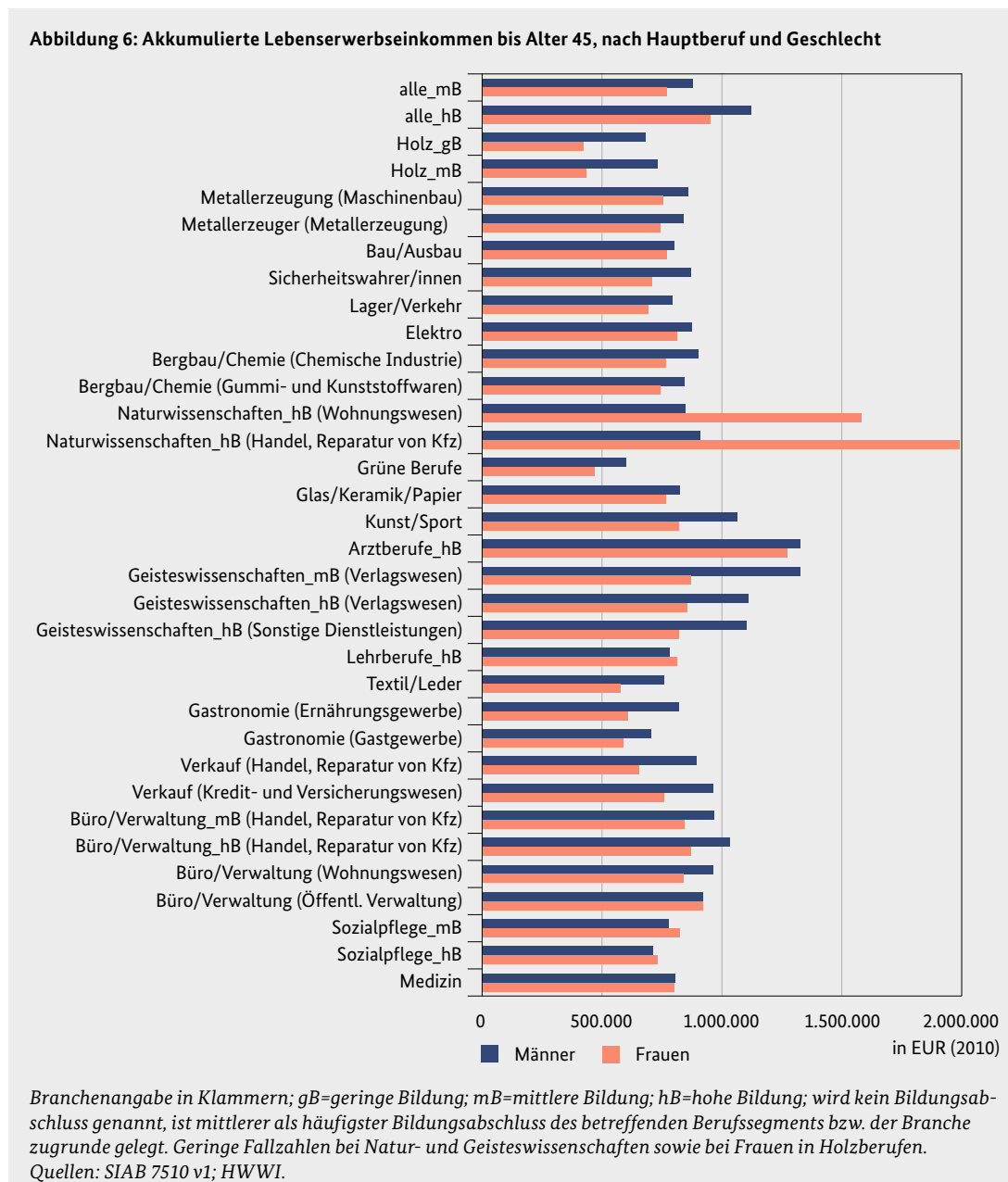


Spezifikation der Verläufe Referenz, SMART bzw. MEDIUM: siehe Eckdaten der Simulation im Volltext der Studie; Bildung: mittlere Bildung; Branche: siehe Angabe im Diagrammtitel in Klammern. Es handelt sich dabei um die häufigste Branche in diesem Berufssegment. Quellen: SIAB 7510 v1; HWWI.

Zusammen mit dem Einkommensnachteil bereits zum Erwerbsbeginn ergibt sich hieraus eine *ausgeprägte Geschlechterlücke im Einkommen in den Verkaufsberufen*. Doch auch in den Büro- und Verwaltungsberufen bauen Männer ihren Einkommensvorsprung über den Erwerbsverlauf hinweg aus. In den nichtakademischen Medizinberufen hingegen verdienen Frauen zunächst besser als Männer, erst ab dem Alter von 32 Jahren kehrt sich das Verhältnis um. Ab hier wachsen die Einkommen der Männer weiter, während jene der Frauen praktisch stagnieren. In den sozialpflegerischen Berufen erzielen Frauen in allen Altersstufen höhere Einkommen als Männer, sofern sie dem Referenzverlauf folgen.

Die Geschlechter-, Berufs- und Unterbrechungseffekte werden als Einkommensunterschiede zwischen denjenigen Personen in Euro ermittelt, die sich nur im Geschlecht bzw. Beruf bzw. der Erwerbsbiografie unterscheiden.

**Abbildung 6** zeigt die Lebenserwerbseinkommen bis 45 Jahre von Männern und Frauen mit ansonsten identischen Merkmalen. Der Geschlechtereffekt gibt die Einkommensdifferenz an.



Zum Zwecke der Vergleichbarkeit der Einkommen wird der Referenzverlauf „durchgängige Vollzeit“ einheitlich für beide Geschlechter unterstellt. Die Berufssegmente sind nach aufsteigendem Frauenanteil an den Beschäftigten geordnet.

**Geschlechtereffekt: Bis zum Alter von 45 Jahren akkumulieren durchgängig vollzeitbeschäftigte Frauen in Lehr- und sozialpflegerischen Berufen höhere Einkommen als Männer. In nichtakademischen Medizinberufen sowie in Büroberufen in der öffentlichen Verwaltung ist die Einkommenslücke für diesen Personenkreis quasi nicht vorhanden.**

Es zeigt sich, dass Frauen in Lehr- und sozialpflegerischen Berufen mehr Einkommen akkumulieren als Männer<sup>7</sup> und dass in nichtakademischen Medizinberufen sowie in Büroberufen in der öffentlichen Verwaltung die Einkommenslücke quasi nicht vorhanden ist.

**Branchenrisiko im Geschlechtereffekt: In Büro- und Verkaufsberufen variiert die Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern stark mit der Branche.**

In den Büro- und Verkaufsberufen, die in vielen Branchen vertreten sind, übt die Branche einen Einfluss auf die Höhe des Verdienstnachteils der Frauen aus. Während beispielsweise in Büroberufen, die von Personen mit mittlerem Bildungsabschluss in der öffentlichen Verwaltung ausgeübt werden, praktisch Einkommensparität besteht, beträgt die Einkommenslücke in identischen Berufen im Handel oder im Wohnungswesen je rund 13%. In den Verkaufsberufen ist der Geschlechtereffekt im Handel höher als im Kredit- und Versicherungsgewerbe.

**Bildungsgradient im Geschlechtereffekt: Die Einkommenslücke ist unter Personen mit akademischem Abschluss i. d. R. höher als unter Personen mit mittlerem Bildungsabschluss.**

Berufsübergreifend ist die Geschlechterlücke im Einkommen unter Hochqualifizierten stärker ausgeprägt als unter Personen mittlerer Bildung. Dieser Bildungsgradient zeigt sich auch innerhalb einzelner Berufssegmente: In den sozialpflegerischen Berufen ist der Einkommensvorteil der Frauen gegenüber Männern unter Akademiker/innen schwächer ausgeprägt als unter mittelqualifizierten Personen. In den Büro- und Verwaltungsberufen, die im Handel ausgeübt werden, steht einer Geschlechterlücke unter Akademiker/innen von 16,0% eine Lücke unter Mittelqualifizierten von 12,7% gegenüber.

**Berufseffekt: Durchgängig vollzeitbeschäftigte Frauen mittlerer Bildung verdienen in Büro- und Verwaltungsberufen und in sozialpflegerischen Berufen deutlich mehr als in allen männerdominierten Produktionsberufen.**

Der Berufseffekt vergleicht die akkumulierten Einkommen bis zum Alter von 45 Jahren innerhalb des Geschlechts für verschiedene Berufe miteinander (vgl. obige **Abbildung 6**).<sup>8</sup>

Am höchsten ist das Einkommen mittelqualifizierter Frauen dabei in den Büroberufen, die in der öffentlichen Verwaltung ausgeübt werden. *Dies zeigt, dass für Frauen, die auf Unterbrechun-*

---

<sup>7</sup> Der Befund zu den Naturwissenschaften sollte aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht überinterpretiert werden.

<sup>8</sup> Zum Brancheneffekt innerhalb der Berufe siehe die Ausführungen im Volltext der Studie am Ende von Kapitel 5.



gen und eine Stundenreduktion ihrer Arbeitszeit verzichten, das Vordringen in sogenannte Männerberufe unter dem Gesichtspunkt des Lebenserwerbseinkommens nicht unbedingt lohnend ist. Die u. a. mit kulturellen Entwertungsprozessen von Frauenarbeit begründete These, dass das Lohnniveau der Frauen mit steigendem Frauenanteil an den Beschäftigten sinkt (z. B. England 1992), kann in dieser Verallgemeinerung nicht bestätigt werden.

**Bildungsgradient im Berufseffekt: Personen mit akademischem Abschluss erzielen i. d. R. höhere Einkommen als Personen mit mittlerem Abschluss.**

Unter den Misch- und Frauenberufen gilt insgesamt für durchgängig vollzeitbeschäftigte Frauen folgende Reihenfolge, wenn die Berufe nach Lebenserwerbseinkommen im Alter von 45 Jahren absteigend geordnet werden: Akademische Berufe > Büroberufe > sozialpflegerische Berufe > nichtakademische Medizinberufe > Verkaufsberufe.

Für durchgängig vollzeitbeschäftigte Männer stehen statt den sozialpflegerischen Berufen die Verkaufsberufe auf Platz 3. Hier gilt folgende Reihenfolge: Akademische Berufe > Büroberufe > Verkaufsberufe > nichtakademische Medizinberufe > sozialpflegerische Berufe.

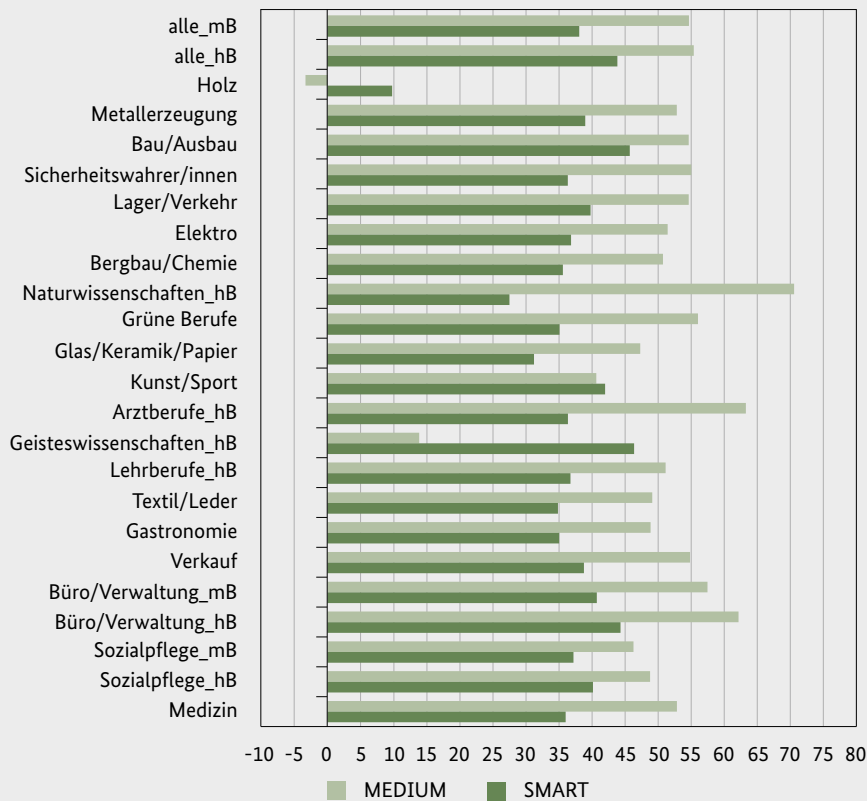
**Die Lohnattraktivität der frauendominierten Berufe gegenüber den männerdominierten Produktionsberufen besteht vor allem im Referenzverlauf. Insbesondere bei Erwerbsverläufen mit langen Unterbrechungen ist der Einkommensvorteil nur noch sehr eingeschränkt (konkret: nur noch in sozialpflegerischen Berufen) vorhanden.**

In den Unterbrechungsverläufen erzielen Frauen mittlerer Bildung in Büroberufen in der öffentlichen Verwaltung ausnahmslos höhere und in sozialpflegerischen Berufen sowie in Büroberufen, die in anderen Branchen ausgeübt werden, zumeist höhere Einkommen als in den Produktionsberufen (SMART-Verlauf). Im MEDIUM-Verlauf werden nur noch in sozialpflegerischen Berufen höhere Einkommen erzielt, die übrigen frauendominierten Berufe schneiden jetzt gegenüber den Produktionsberufen nicht mehr so vorteilhaft ab. *Dies zeigt, dass in diesen Berufen der Verzicht auf eine Unterbrechung oder aber eine nur kurze Unterbrechung Voraussetzung für attraktive Einkommen, auch im Vergleich zu vielen männerdominierten Berufen, ist.* Mit anderen Worten: Die Lohnattraktivität der frauendominierten Berufe gegenüber den männerdominierten Produktionsberufen besteht vor allem im Referenzverlauf. Unterbrechen die Frauen ihre Erwerbstätigkeit, geht insbesondere bei zwei Unterbrechungen der Lohnvorteil verloren und verwandelt sich überwiegend in einen Lohnnachteil.

**Der Unterbrechungseffekt ist im Umfang weit bedeutsamer als der Geschlechtereffekt. Frauen verlieren durch Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit weit mehr Einkommen als in Vollzeitverläufen gegenüber Männern.**

Ein drittes Ziel der Simulationen ist es, die Einkommensfolgen aus der Gestaltung des Erwerbsverlaufes zu ermitteln. **Abbildung 7** zeigt die anteiligen Einbußen im Lebenserwerbseinkommen im Alter von 45 Jahren im MEDIUM- bzw. SMART-Verlauf gegenüber dem durchgängigen Vollzeitverlauf. Die Berufssegmente sind wiederum nach aufsteigendem Frauenanteil an den Beschäftigten geordnet.

**Abbildung 7: Anteilige Einkommenseinbußen in Unterbrechungsverläufen gegenüber durchgängigem Vollzeitverlauf, nach Hauptberuf (in %)**



*mB=mittlere Bildung; hB=hohe Bildung; wird kein Bildungsabschluss genannt, ist mittlerer als häufigster Bildungsabschluss des betreffenden Berufssegments zugrunde gelegt. Geringe Fallzahlen bei Natur- und Geisteswissenschaften sowie bei Frauen in Holzberufen.  
Quellen: SIAB 7510 v1; HWWI.*

Man beachte, dass beim Unterbrechungseffekt *Frauen mit Frauen* gleicher Bildung, in demselben Beruf und derselben Branche verglichen werden. Als Unterbrechungen von Vollzeit gelten sowohl Auszeit- als auch Teilzeitphasen.

*Verglichen mit dem Geschlechtereffekt ist der Unterbrechungseffekt im Umfang weit bedeutsamer: Beträgt die Einkommenslücke von Akademikerinnen gegenüber Akademikern berufsübergreifend (im Referenzverlauf) rund 170.000 Euro, beträgt die Lücke von Akademikerinnen, die den Verlauf MEDIUM realisieren, gegenüber Frauen gleicher Bildung, aber in durchgängiger Vollzeitbeschäftigung berufsübergreifend rund 528.000 Euro. Wählt die Frau stattdessen den SMART-Verlauf, beträgt die Lücke zum Referenzverlauf immerhin noch rund 418.000 Euro. Auch für Frauen mittlerer Bildung übertreffen die Unterbrechungseffekte im Einkommensvergleich mit Geschlechtsgenossinnen bei weitem den Einkommensabstand, der sich gegenüber Männern gleicher Bildung im Referenzverlauf ergibt (111.000 Euro): Entscheiden sich die Frauen für einen MEDIUM (SMART)-Verlauf, verlieren sie gegenüber Frauen mit ansonsten gleichen Merkmalen, aber in durchgängiger Vollzeitbeschäftigung 422.000 (293.000) Euro.*

**Die Einkommensverluste der Frauen sind bei kurzen Unterbrechungen geringer als bei längeren Unterbrechungen.**

Die anteiligen Einkommensverluste gegenüber dem Referenzverlauf sind im SMART-Verlauf mit nur einer Unterbrechung in den meisten Berufssegmenten geringer als im MEDIUM-Verlauf mit zwei Unterbrechungen. Zum Zeitpunkt der Rückkehr zur Vollzeitbeschäftigung haben Frauen in vielen Berufen ihren Ausstiegslohn nicht nur wieder erreicht, sondern bereits deutlich überschritten. Insbesondere Akademikerinnen erzielten hohe Aufholeffekte im Einkommen nach dem Wiedereinstieg.

**Bildungsgradient im Unterbrechungseffekt: Akademikerinnen erleiden i. d. R. höhere absolute Unterbrechungskosten als Frauen mittlerer Bildung.**

Die absoluten Einkommenseinbußen in Euro, die aus Auszeit- und Teilzeitphasen entstehen, sind unter Akademikerinnen i. d. R. höher als unter Frauen mittlerer Bildung. Eine Ausnahme sind die sozialpflegerischen Berufe. Auch hier sind jedoch die anteiligen Einkommenseinbußen bei Akademikerinnen höher.

**Die Unterbrechungskosten sind in frauendominierten Dienstleistungsberufen i. d. R. nicht niedriger als in männerdominierten gewerblichen Berufen.**

Wie hängt der Unterbrechungseffekt mit dem Frauenanteil im Beruf zusammen? Nach der Theorie der Berufswahl (Polachek 1981) würde man für frauendominierte Berufe geringere „Ausstiegskosten“ erwarten. Die Ergebnisse zeigen jedoch, dass die Unterbrechungskosten in den frauendominierten Dienstleistungsberufen nicht niedriger als in den männerdominierten gewerblichen Berufen sind (Ausnahme: Bau/Ausbau), *in den Büroberufen liegen sie sogar darüber*. Das heißt: Frauen pausieren zwar in frauendominierten Berufen eher häufiger und länger als in anderen Berufen; die ökonomischen Nachteile hieraus sind hier aber nicht geringer als in anderen Berufen.

**Auch gemessen an den Unterbrechungskosten im engeren Sinn, dem Abschlag zwischen Vollzeitausstiegs- und -wiedereinstiegslohn, bieten frauendominierte Berufe keine Vorteile gegenüber männerdominierten Berufen.**

Statt Frauen im Referenzverlauf zum Maßstab zu nehmen, vergleichen wir in einer weiteren Kenngröße zum Unterbrechungseffekt die Frauen mit sich selbst, indem wir ihrem Vollzeitlohn zum Ausstiegszeitpunkt ihren Lohn zum Rückkehrzeitpunkt in Vollzeit gegenüberstellen. Letzterer übertrifft, wie die Ergebnisse zeigen, den Ausstiegslohn i. d. R. deutlich. Gemäß der Theorie, dass sich familienorientierte Frauen bewusst in „unterbrechungskostenarme“ Berufe einwählen, würde man für Frauenberufe geringere Entwertungsraten bzw. höhere Aufholraten im Lohn erwarten als für Misch- oder Männerberufe. Die These lässt sich aber anhand der Ergebnisse dieser Studie weder für den SMART- noch für den MEDIUM-Verlauf belegen. Die einzige Ausnahme bilden die sozialpflegerischen Berufe mit überdurchschnittlichen Aufholraten in beiden Bildungssegmenten, wenn der SMART-Verlauf gewählt wird.

## Fazit und Implikationen

Die vorliegende Studie zeigt, dass Frauen über die Erwerbsspanne hinweg in der Tat um ein Vielfaches höhere Einkommenseinbußen hinnehmen müssen als es die Momentaufnahme des ‚Gender Pay Gap‘ nahelegt. Familienbedingte Auszeiten sind langfristig keinesfalls lohnneutral, wie bspw. die Studie von Görlich & de Grip (2007) – allerdings mit weitaus jüngeren Daten – ergab, im Gegenteil: Frauen erleiden, zumindest bis zum Simulationshorizont im Alter 45, beträchtliche Einkommensverluste gegenüber durchgängig vollzeitbeschäftigten Frauen gleicher Bildung. Insofern unterstützen die Ergebnisse dieser Studie die Ergebnisse von Beblo & Wolf (2003) sowie Kunze (2002) und Boll (2011). Die Unterbrechungseffekte sind im Umfang weitaus höher als die Geschlechtereffekte. Dennoch bestehen auch zwischen durchgängig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern nennenswerte Einkommensunterschiede. Schließlich bestimmt auch die Berufswahl die Einkommensentwicklung der Männer und Frauen. Ein genderuntypisches Berufswahlverhalten junger Frauen führt jedoch nicht generell zu höheren Fraueneinkommen. Im Gegenteil: Insbesondere in sozialpflegerischen Berufen können Frauen, die auf Unterbrechungen ihrer Vollzeitbeschäftigung weitgehend verzichten, höhere Einkommen als Männer und zudem höhere Einkommen als Frauen in männerdominierten gewerblichen Berufen erzielen.

Die Ergebnisse dieser Studie liefern Hinweise auf mögliche Handlungsempfehlungen.

### ***Implikationen für junge Menschen und sonstige Akteure im Feld der Berufsorientierung***

- Junge Menschen sollten sich der Tatsache bewusst sein, dass unterschiedliche *Berufe* in der Lebensverlaufsperspektive mit unterschiedlichen Einkommen verbunden sind. Frauen mittlerer Bildung, die durchgängig vollzeitbeschäftigt sind, erreichen in Büro- und Verwaltungsberufen und in sozialpflegerischen Berufen Einkommen, die deutlich über den von Frauen erzielten Einkommen in allen männerdominierten Produktionsberufen liegen. Am höchsten ist das Einkommen in den Büroberufen, die in der öffentlichen Verwaltung ausgeübt werden. Dies zeigt, dass für Frauen mittlerer Bildung das Vordringen in sogenannte Männerberufe unter dem Gesichtspunkt des Lebenserwerbseinkommens nicht unbedingt eine lohnende Option ist. Die Einkommen von Personen mit akademischem Abschluss übertreffen i. d. R. diejenigen von Personen mit mittlerer Bildung; Ausnahme sind die sozialpflegerischen Berufe bei beiden Geschlechtern.
- Zusätzlich spielt in Verkaufs- sowie in Büro- und Verwaltungsberufen die *Branche* eine entscheidende Rolle. Büroberufe, die in der öffentlichen Verwaltung ausgeübt werden, werden überdurchschnittlich gut bezahlt. In Verkaufsberufen können Frauen im Versicherungs- und Wohnungswesen beispielsweise höhere Einkommen als im Handel erzielen.

- Erwerbsunterbrechungen und Teilzeit** führen zu erheblichen Einkommenseinbußen. Verglichen mit dem Geschlechtereffekt ist der Unterbrechungseffekt mit noch weit empfindlicheren Einkommenseinbußen verbunden. In frauendominierten Berufen sind die Verluste nur in absoluten Beträgen geringer, weil in diesen Berufen insgesamt eher moderate Einkommen erzielt werden. Gemessen an den anteiligen Lohnverlusten innerhalb der Person sind die Einbußen nicht geringer als in anderen Berufen. Neben der Berufswahl spielt also auch die Gestaltung der Erwerbsbiografie eine entscheidende Rolle für das erzielbare Lebenserwerbseinkommen.
- In Erwerbsverläufen, die von Teilzeit- und Unterbrechungsphasen gekennzeichnet sind, ist der von Frauen erzielte Einkommensvorteil aus den Büro- und Verwaltungsberufen und den sozialpflegerischen Berufen gegenüber den männerdominierten gewerblichen Berufen nur noch eingeschränkt vorhanden.

### **Implikationen für Gesellschaft, Wirtschaft, Politik und Verwaltung zur Schließung der Geschlechterlücke im Einkommen**

- Die Akteure der *Berufswahl* sollten dazu beitragen, den Informationsstand junger Menschen bezüglich der möglichen Einkommensfolgen ihrer Berufswahl zu erhöhen. Hierzu möchte diese Studie einen Beitrag leisten. Zudem wäre eine Strategie, die jungen Frauen stärker das Ergreifen männlich dominierter Berufe nahelegt, nicht unbedingt zielführend: Frauen mittlerer Bildung, *die durchgängig vollzeitbeschäftigt sind*, erreichen in Büro- und Verwaltungsberufen und in sozialpflegerischen Berufen Einkommen, die deutlich über den von Frauen erzielten Einkommen in allen männerdominierten Produktionsberufen liegen. In sozialpflegerischen Berufen erzielen Frauen sogar höhere Einkommen als Männer; dies gilt hier für beide Bildungssegmente und darüber hinaus auch für Lehrerinnen. Die Verdienstunterschiede kommen u. a. durch unterschiedliche Biografien zustande, doch auch in *diskontinuierlichen Erwerbsverläufen* können Frauen in den Büro- und sozialpflegerischen Berufen teilweise höhere Einkommen als in gewerblichen Berufen erzielen.
- In Büro- und Verwaltungsberufen sowie in Verkaufsberufen besteht ein „*Branchenrisiko*“, nicht nur in Bezug auf die absoluten erreichbaren Einkommen, sondern auch bezüglich der Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen.
- Die starke Konzentration der nichtakademischen Medizinberufe sowie der sozialpflegerischen Berufe auf die Branchen „Gesundheits- und Sozialwesen“ sowie „Erziehung und Unterricht“ sollte dazu veranlassen, die Ursachen für das vergleichsweise niedrige Gesamtvergütungsniveau in diesen Dienstleistungsbranchen zu prüfen (Stichwort: *Arbeitsbewertung*).
- Die *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* bleibt ein vordringliches Ziel und probates Mittel zur Minderung der Einkommenslücke zwischen den Geschlechtern. Zwar unterbrechen Frauen ihre Beschäftigung häufiger und länger in frauendominierten Berufen, was die These stützt, dass Frauen bevorzugt Berufe wählen, in denen Familienpausen leichter möglich sind. Die Unterbrechungskosten sind in frauendominierten Berufen jedoch nicht niedriger als in den männerdominierten gewerblichen Berufen, in den Büroberufen liegen sie sogar darüber.

- Mit *Teilzeitphasen* gehen beträchtliche Einkommensverluste einher. Teilzeitphasen fallen gerade in die Lebensphase, in der durchgängig vollzeitbeschäftigte Frauen die höchsten Lohnzuwächse erzielen. Daher trägt Teilzeit – neben Erwerbsunterbrechungen – maßgeblich dazu bei, dass sich die Verdienstschere über den Erwerbsverlauf öffnet, und zwar nicht nur gegenüber Männern, sondern auch gegenüber vollzeitbeschäftigten Frauen. Während der Einfluss der Erwerbsunterbrechungen auf die geschlechtsspezifische Lücke im Lebenserwerbseinkommen über die Kohorten abzunehmen scheint, gilt dies nicht für den Faktor Teilzeit. Das *Rückkehrrecht zu Vollzeit* nach der Familienphase kann daher eine wirksame Maßnahme zur Schließung der Einkommensungleichheit zwischen Männern und Frauen im Erwerbsverlauf sein.
- Die geringeren *Aufstiegsperspektiven* von Frauen gegenüber Männern ließen sich in dieser Studie nicht direkt (in Form der beruflichen Stellung) messen. Die in den allermeisten Berufssegmenten geringeren Lohnzuwächse von Frauen gegenüber Männern selbst im Referenzverlauf der kontinuierlichen Vollzeitbeschäftigung zeigen aber deutlich, wie sehr Frauen Männern gegenüber bei den Aufstiegschancen im Nachteil sind. Zusätzlich zur Notwendigkeit familienpolitischer Maßnahmen, die auf eine höhere Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielen, zeigt sich gerade unter diesem Aspekt die Notwendigkeit – und Dringlichkeit – *gleichstellungspolitischer Maßnahmen* auf der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene.

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

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



**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 030 182722721  
Fax: 030 18102722721  
Gebärdentelefon: [gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de](mailto:gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de)  
E-Mail: [publikationen@bundesregierung.de](mailto:publikationen@bundesregierung.de)  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser

Servicetelefon: 030 20179130

Montag–Donnerstag 9–18 Uhr

Fax: 030 18555-4400

E-Mail: [info@bmfsfj-service.bund.de](mailto:info@bmfsfj-service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*

Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Artikelnummer:** 4BR175

**Stand:** August 2016, 1. Auflage

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

**Bildnachweis Frau Schwesig:** Bundesregierung/Denzel

**Druck:** Silber Druck oHG, Niestetal

\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u. a. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.115.de](http://www.115.de).