

ARBEITSPLÄTZE UND LÖHNE

Definition

Das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist unbereinigt und wird als Differenz zwischen dem Medianverdienst der Männer und Frauen im Verhältnis zum Medianverdienst der Männer berechnet. Die in den Berechnungen verwendeten Einkommensschätzungen beziehen sich auf die Bruttoeinkommen vollzeitbeschäftigter Lohn- und Gehaltsempfänger. Eine niedrige Bezahlung ist definiert als weniger als zwei Drittel des Bruttomedianverdiensts aller Vollzeitbeschäftigten.

Überblick

Mädchen schneiden heute in den meisten Hauptfächern in der Schule mindestens ebenso gut ab wie Jungen, doch verdienen Frauen im Durchschnitt der OECD-Länder nach wie vor 15% weniger als Männer und steigen mit geringerer Wahrscheinlichkeit in die Vorstandsebene bzw. in die höheren Führungsebenen in Unternehmen auf.

Das durchschnittliche geschlechtsspezifische Gefälle in den OECD-Ländern hat sich in den vergangenen Jahren von 20% im Jahr 2000 leicht verringert. Und das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen ist zwar in allen Ländern vorhanden, sein Umfang variiert jedoch erheblich. Das Lohngefälle ist in Ungarn (6%) und Polen (10%) am niedrigsten und in Korea (39%) und Japan (29%) am höchsten.

Die Arbeitseinkommen steigen in der Tendenz im Einklang mit dem Bildungsniveau der Menschen, sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen. Menschen mit höherer (Tertiär-)Bildung in den OECD-Ländern können damit rechnen, im Durchschnitt 55% mehr zu verdienen als Personen ohne Tertiärabschluss. Diejenigen, die keinen Sekundarabschluss besitzen, verdienen 23% weniger als diejenigen, die einen entsprechenden Abschluss aufweisen.

In allen Ländern und auf allen Bildungsniveaus verdienen Frauen jedoch weniger als Männer, und dieser Abstand vergrößert sich sogar mit zunehmender Bildung. Ein Mann mit Tertiärbildung kann damit rechnen, im Lauf seines Erwerbslebens eine Nettorendite von 162 000 US-\$ auf seine Ausbildungskosten zu erzielen, wohingegen die Rendite der Frauen mit 110 000 US-\$ rund ein Drittel geringer ausfällt. Die durchschnittliche Nettorendite auf die Kosten eines Sekundarstufens II-Abschlusses beträgt für Männer etwa 90 000 US-\$ und für Frauen 67 000 US-\$.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede setzen sich die ganze Karriereleiter hoch fort – weibliche Spitzenverdiener hinken männlichen hinterher –, am unteren Ende der Gehaltskala bedeutet dies jedoch, dass Frauen mit größerer Wahrscheinlichkeit in die Niedriglohngruppe fallen. Im Durchschnitt der OECD-Länder, für die Daten verfügbar sind, sind rd. 18% der Arbeitskräfte gering bezahlt, die Quote der Frauen liegt jedoch bei 25%, wohingegen die der Männer 14% beträgt.

Aus welchem Grund besteht das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen so hartnäckig fort? Mädchen im Alter von 15 Jahren sind ehrgeiziger als Jungen, die Realität, wo Männer und Frauen tatsächlich arbeiten, unterscheidet sich jedoch erheblich von diesen Vorstellungen. Bei Abgeordneten zum Beispiel sind nicht einmal ein Viertel der Parlamentarier in den OECD-Ländern Frauen, und kein Land hat bisher die 50%-Marke geknackt.

In Bezug auf Führungs- und Fachkräftepositionen klappt eine ähnliche Lücke zwischen den Vorstellungen der Teenager und der Realität der Erwachsenen. Zwar streben im Alter von 15 Jahren mehr Mädchen als Jungen Arbeitsstellen auf dieser Ebene an, nach dem Studienabschluss treten jedoch fast doppelt so viele Männer wie Frauen eine Führungsposition an, 9,7% verglichen mit 5,7% der Frauen. Im Durchschnitt der OECD-Länder sind darüber hinaus weniger als ein Drittel der Führungskräfte Frauen.

Stereotype Vorstellungen bezüglich der beruflichen Laufbahn lassen sich offenbar schwer ändern; selbst wenn sich Mädchen für ein naturwissenschaftliches Studium entscheiden, schlagen sie seltener eine berufliche Laufbahn in diesem Bereich ein – 71% der männlichen Absolventen eines naturwissenschaftlichen Faches arbeiten als Fachkräfte für Physik oder Mathematik oder als Ingenieure, gegenüber 43% der weiblichen Absolventen.

Ein bei Frauen beliebter Bereich der Naturwissenschaften sind die Arzt- und Gesundheitsberufe, in denen zumindest ein Teil der Ambitionen verwirklicht wird. Mit Sicherheit werden deutlich mehr Frauen Arzt. 2009 waren im Durchschnitt 43% der Ärzte in den OECD-Ländern Frauen, gegenüber 29% im Jahr 1990.

Quelle

- OECD (2012), *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing.
- OECD (2012), „Indicator A8 What are the earnings premiums from education?“, *Education at a Glance: OECD Indicators*, OECD Publishing.
- OECD (2012), *OECD labour market statistics*.
- OECD (2012), „Was für Erwartungen haben Jungen und Mädchen in Bezug auf ihre berufliche Zukunft?“, *PISA im Fokus*, No. 14.

Weitere Informationen

Analysen

- OECD (2013), *Gleichstellung der Geschlechter – Zeit zu handeln*, OECD Publishing.
- OECD (2012), „How Are Girls Doing in School – and Women Doing in Employment – Around the World?“, *Education Indicators in Focus*, No. 3.

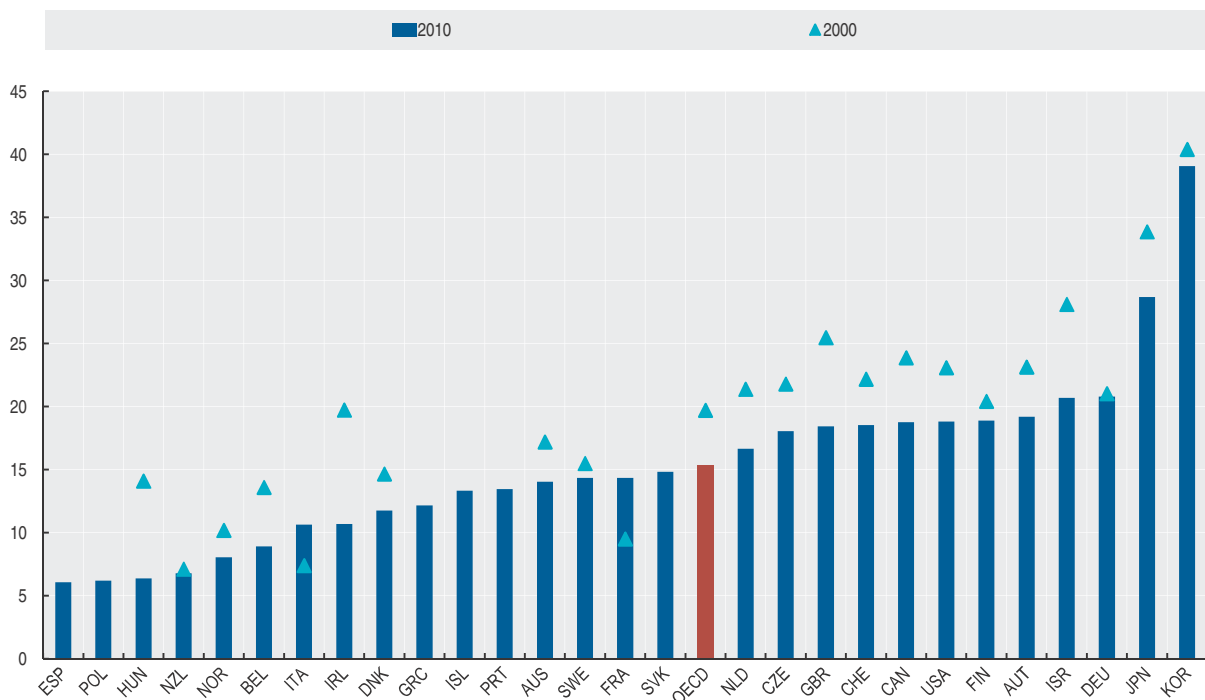
Websites

- OECD Education, www.oecd.org/education.
- OECD Employment Outlook (ergänzendes Material), www.oecd.org/employment/outlook.
- OECD Gender, www.oecd.org/gender.



Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

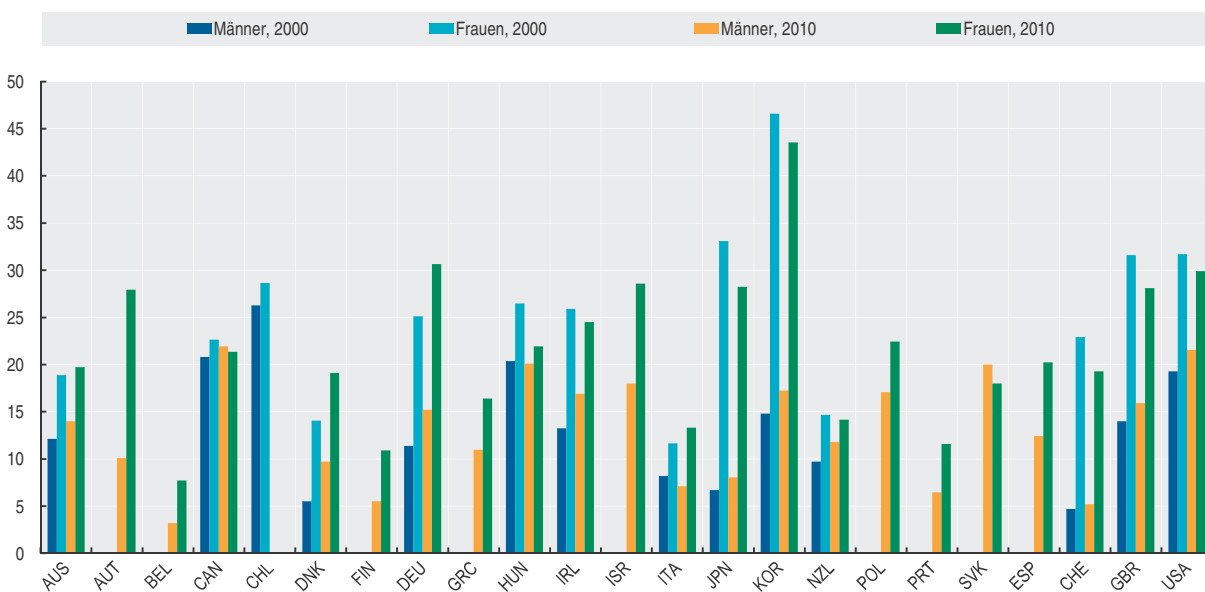
In Prozent, 2000 und 2010



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932652282>

Inzidenz der Geringverdiener nach Geschlecht

In Prozent, 2000 und 2010



StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888932707971>



From:
OECD Factbook 2013
Economic, Environmental and Social Statistics

Access the complete publication at:
<https://doi.org/10.1787/factbook-2013-en>

Please cite this chapter as:

OECD (2013), "Arbeitsplätze und Löhne", in *OECD Factbook 2013: Economic, Environmental and Social Statistics*, OECD Publishing, Paris.

DOI: <https://doi.org/10.1787/factbook-2013-106-de>

Das vorliegende Dokument wird unter der Verantwortung des Generalsekretärs der OECD veröffentlicht. Die darin zum Ausdruck gebrachten Meinungen und Argumente spiegeln nicht zwangsläufig die offizielle Einstellung der OECD-Mitgliedstaaten wider.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

You can copy, download or print OECD content for your own use, and you can include excerpts from OECD publications, databases and multimedia products in your own documents, presentations, blogs, websites and teaching materials, provided that suitable acknowledgment of OECD as source and copyright owner is given. All requests for public or commercial use and translation rights should be submitted to rights@oecd.org. Requests for permission to photocopy portions of this material for public or commercial use shall be addressed directly to the Copyright Clearance Center (CCC) at info@copyright.com or the Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) at contact@cfcopies.com.