



**Arbeitnehmerkammer
Bremen**

25.01.2023

Anna Zacharias

Referentin Kommunikation
und Medien

Tel. 0421.3 63 01-48

presse@
arbeitnehmerkammer.de

Körperschaft
des öffentlichen Rechts



Bürgerstraße 1
28195 Bremen

Tel. 0421.3 63 01-0

Fax 0421.3 63 01-89

info@arbeitnehmerkammer.de

www.arbeitnehmerkammer.de

Pressemitteilung 03/2023

Gender Pay Gap nirgendwo größer als in Bremen

Neue Veröffentlichung der Arbeitnehmerkammer zu Lohnunterschieden von Männern und Frauen

So groß wie in Bremen ist der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in keinem anderen Bundesland. Das geht aus Zahlen hervor, die die Arbeitnehmerkammer Bremen jetzt in einem KammerKompakt zum Gender Pay Gap veröffentlicht hat. Dieser betrug 2021 deutschlandweit 18 Prozent, im Land Bremen liegt er bei 22 Prozent. „Typisch für Bremen: Das Einkommen in Industrieberufen ist oft hoch – der Frauenanteil hingegen gering“, sagt **Tobias Peters, Referent für Wirtschafts- und Finanzpolitik.**

Arbeiten viele Frauen in einer Branche, ist der Lohn in der Regel niedriger, wie unter anderem im Lebensmitteleinzelhandel, in Arztpraxen, in Büro- und Sekretariatsarbeiten oder in Erziehungsberufen (siehe Grafik „Stundenlöhne und Frauenanteile“). Fast ein Drittel des Lohnabstands ist darauf zurückzuführen. Von dieser Regel gibt es Ausnahmen; beispielsweise die Logistik und den Bau, wo überwiegend Männer arbeiten und der Verdienst geringer ist.

Typisch männliche Arbeitszeitarrangements

Ein weiterer Faktor ist die Position im Unternehmen, womit sich ein Fünftel des Verdienstunterschieds erklären lässt. So sind selbst in frauendominierten Branchen die Führungskräfte oft Männer. In Deutschland ist 2022 mit 24,1 Prozent weniger als jede vierte Führungskraft weiblich. Im Land Bremen ist es sogar nur knapp jede fünfte (19,7 Prozent).

„Das liegt auch an der Erwartungshaltung an Führungskräfte. Arbeitgeber fordern von diesen oft Vollzeitfähigkeit und ständige Erreichbarkeit. Gerade für Frauen mit Familie sind diese typisch männlichen Arbeitszeitarrangements oft nachteilig“, erklärt **Wiebke Blanquett, Referentin für Gleichstellung und Diversität.**

Teilzeit schlechter bezahlt

Der Gender Pay Gap vergleicht Stundenlöhne, die Arbeitszeit sollte keine Rolle spielen. Dennoch lässt sich ein Zehntel des Verdienstunterschieds mit den schlechteren Stundenlöhnen für Teilzeitkräfte erklären. Denn die sind meist weiblich. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen beträgt im Land Bremen 31,6 Stunden, sozialversichert beschäftigte Männer arbeiten 36,1 Stunden. So hängt der Gender Pay Gap auch unmittelbar mit dem Gender Care Gap zusammen: Mit unbezahlter Sorgearbeit verbringen Frauen im Schnitt anderthalb Stunden täglich mehr als Männer.

Sechs Prozent ungeklärt

Lässt man all diese Faktoren weg, bleibt eine Lohnlücke von sechs Prozent – der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap. Diese Lohnlücke gibt es sogar dann, wenn Qualifikation, Beruf und Position gleich sind. Erklärbar ist das auch mit dem Einfluss von Erwerbsunterbrechungen für das Einkommen. So liegen die Verdienste von Männern in Deutschland im Jahr nach der Geburt des ersten Kindes auf demselben Niveau wie vorher, das von Frauen 80 Prozent unter ihrem vorherigen Gehalt. Zehn Jahre nach Geburt des ersten Kindes verdienen Frauen auch lediglich 40 Prozent von dem, was sie vor der Geburt hatten. Diese langfristige Einkommenseinbuße („long-run penalty“) ist in Deutschland viel größer als in anderen Ländern und hat mit Rollenbildern, aber auch der Verfügbarkeit von Kinderbetreuung zu tun. Im Laufe eines Lebens liegt der Lohnunterschied im statistischen Durchschnitt bei rund 400.000 Euro – denselben Arbeitsumfang wie bei Männern vorausgesetzt. Wird berücksichtigt, dass Frauen oftmals nur mit weniger Wochenstunden arbeiten können, ist die Lücke noch deutlich größer.

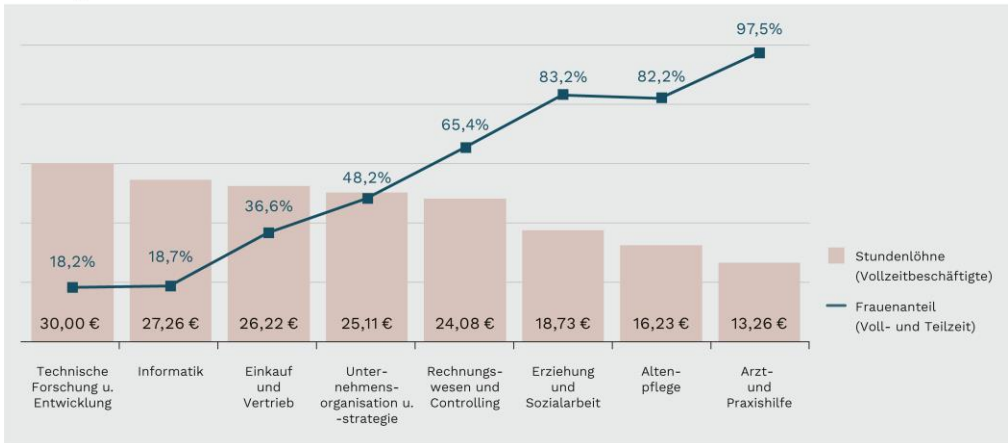
Entgeltgleichheitsstrategie umsetzen

Im Land Bremen schließt sich die Lohnlücke langsamer als bundesweit. Der Bremer Senat hat im November vergangenen Jahres die Landesstrategie „Gendergerechtigkeit und Entgeltgleichheit“ beschlossen. „Jetzt ist es wichtig, die einzelnen Schwerpunkte – wie zuverlässige Kinderbetreuung, Abbau geringfügiger Beschäftigung von Frauen oder höhere Verdienste in der Pflege – zügig umzusetzen“, sagt der **Hauptgeschäftsführer der Arbeitnehmerkammer, Peer Rosenthal**. Zudem ist der Gender Pay Gap dort geringer, wo Tarifverträge Anwendung finden. Eine hohe Tarifbindung ist daher ein wirksames Mittel gegen die Lohnlücke.

Der Gender Pay Gap ist der Unterschied in den Brutto-Stundenlöhnen von allen voll- und teilzeit- sowie in Minijobs beschäftigten Frauen und Männern. Der Lohnunterschied wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Verdiensts von Männern angegeben. Erhoben wurden die Daten bislang alle vier Jahre. Bei der letzten detaillierten Erhebung für 2018 lag der Verdienstunterschied bei 4,37 Euro brutto je Arbeitsstunde.

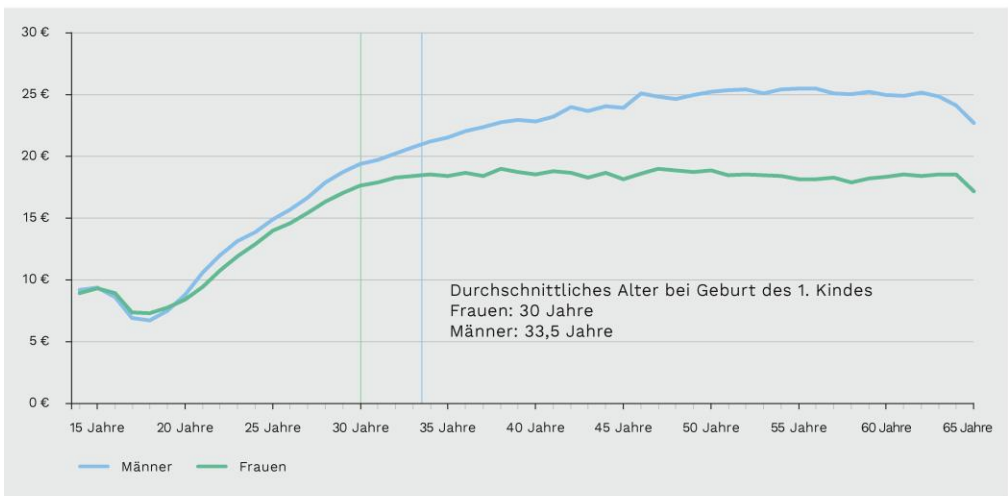
- ▶ Alle weiteren Informationen finden Sie in unserem KammerKompakt: [„Die Lücke schließen – Ursachen des Gender Pay Gaps“](#)

Stundenlöhne und Frauenanteile
in ausgewählten Berufen in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt
© Arbeitnehmerkammer Bremen

Lohnlücke reißt in Familiengründungsphase auf
Bruttostundenverdienst im Durchschnitt 2018



Quelle: Statistisches Bundesamt Bremen
© Arbeitnehmerkammer Bremen