



MacroScope Pharma

Gender-Pay-Gap: Lohnunterschiede werden allmählich kleiner

Frauen holen bei den Löhnen auf: Der Gender-Pay-Gap ist in den vergangenen Jahren kleiner geworden. Betrag der Unterschied zwischen den Gehältern von Männern und Frauen gesamtwirtschaftlich vor 15 Jahren noch mehr als 20 Prozent, liegt er heute bei 14,5 Prozent. Besonders stark ist das Lohnungleichgewicht in der pharmazeutischen Industrie zurückgegangen. Hier halbierte sich der Gender-Pay-Gap fast von gut 22 Prozent im Jahr 2007 auf zwölf Prozent. Abgesehen davon gilt: Frauen finden in der Pharmabranche zunehmend gute und entsprechend hoch entlohnte Tätigkeiten. Dies zeigt sich auch im steigenden Anteil der weiblichen Belegschaft.

Deutschlands Bevölkerungsstruktur wird sich in den kommenden Jahren deutlich verändern. Altersbedingt werden künftig immer weniger Arbeitnehmer:innen zur Verfügung stehen. Das wird sich in einem geringeren gesamtwirtschaftlichen Wachstum niederschlagen und somit auch die Sozialversicherungssysteme vor große Herausforderungen stellen. Umso wichtiger ist es, bislang nicht voll ausgeschöpfte Potenziale der Erwerbstätigkeit zu heben. Intensiv diskutiert wird unter anderem, wie die Erwerbsbeteiligung von Frauen gesteigert werden kann. Gefordert wird eine allgemeine Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf

hierzulande allerdings im europäischen Vergleich in besonderem Maße.²

Gender-Pay-Gap weiter beträchtlich, aber rückläufig

Immerhin signalisiert der Gender-Pay-Gap³ Besserung. Die Lohnunterschiede sind gesamtwirtschaftlich geringer geworden. In der Pharmaindustrie schlägt sich diese positive Entwicklung besonders deutlich nieder (Abbildung 1). Innerhalb der vergangenen 15 Jahre halbierte sich der Gender-Pay-Gap hier nahezu – die gesamtwirtschaftliche Lohnlücke sank von mehr als 20 Prozent auf derzeit 14,5 Prozent.

Bei der Interpretation des (Gender-Pay-)Gaps ist zu berücksichtigen, dass darin zwei Faktoren zusammenfallen: einerseits eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern in der Bezahlung bei gleicher Arbeit und andererseits Unterschiede in der Zusammensetzung der Belegschaften. So sind Frauen in der Regel seltener in besser bezahlten Leitungspositionen zu finden als Männer. In der Gesamtbetrachtung lassen sich diese Faktoren jedoch nicht klar voneinander unterscheiden.

In der pharmazeutischen Industrie ist ein gutes Drittel der Führungsebene weiblich (34 Prozent, vgl. Abbildung 2) – in der Industrie insgesamt ist es lediglich ein Achtel (13 Prozent). Diese Unterrepräsentierung von Frauen in leitenden Positionen kann ebenfalls Ergebnis einer Diskriminierung am Arbeitsmarkt sein – allerdings hat sich auch in diesem Fall in den vergangenen Jahren einiges zum Positiven entwickelt.⁴

Unterschiedliche Faktoren zu berücksichtigen

Um zu prüfen, ob der Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" gelebt wird, müsste die jeweils gleiche Tätigkeit zum Vergleich herangezogen

und Familie aber auch steuerrechtliche Änderungen, wie die Abschaffung des Ehegattensplittings.¹ Ein erster und wichtigerer Schritt wäre allerdings, die nach wie vor erheblichen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen zu reduzieren. Denn nach wie vor gilt: Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Dieser Unterschied besteht nicht nur in Deutschland,

¹ Bachmann, R., Jäger, P., & Jessen, R. (2021). A Split Decision: Welche Auswirkungen hätte die Abschaffung des Ehegattensplittings auf das Arbeitsangebot und die Einkommensverteilung?. Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, 70(2), 105-131, [online verfügbar](#). Bach, S., P. Haan und K. Wrohlich (2022): Abschaffung der Lohnsteuerklasse V sinnvoll, ersetzt aber keine Reform des Ehegattensplittings. DIW Wochenbericht 2022/10, [online verfügbar](#)

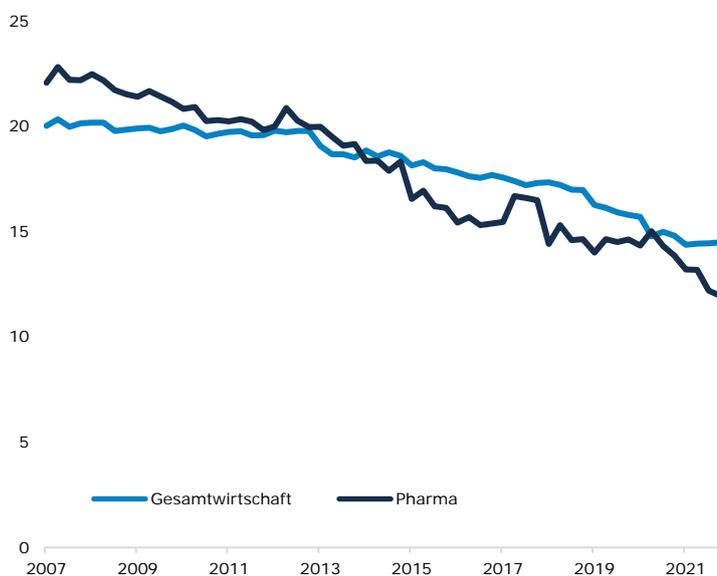
² Schmieder, J. und K. Wrohlich (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht 2021/9, [online verfügbar](#).

³ Der Gender-Pay-Gap misst, um wieviel Prozent sich der durchschnittliche Bruttostundenverdienst (ohne

Sonderzahlungen) von Frauen von demjenigen von Männern (bezogen auf deren Verdienst) unterscheidet. Für internationale Vergleiche werden ArbeitnehmerInnen des Produzierenden Gewerbes und des Dienstleistungsbereichs ohne die Bereiche Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung (Wirtschaftszweige B bis S ohne O) einbezogen - außen vor sind zudem Bedienstete in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft.

⁴ Kirsch, A., V. Sondergeld und K. Wrohlich (2022): Managerinnen-Barometer 2022. Immer noch Männerdomänen, aber: Endlich tut sich etwas in den Vorständen großer Unternehmen. DIW Wochenbericht 2022/3, [online verfügbar](#).

Abbildung 1: Gender-Pay-Gap: Gesamtwirtschaft und Pharma
Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Prozent der Bruttostundenlöhne der Männer

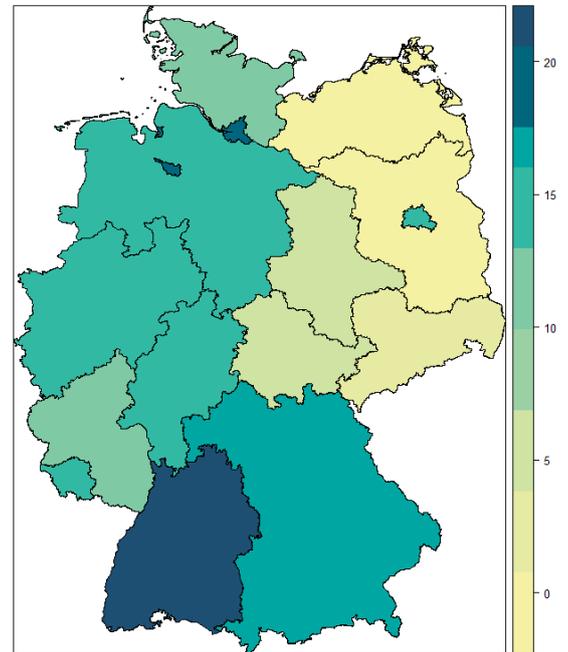


Quelle: vfa, Destatis.

werden. Dies lässt die statistische Datenlage jedoch nur eingeschränkt zu. Studien, die mithilfe statistischer Modelle strukturelle Unterschiede zu einem guten Teil ausklammern, führen zwei Drittel des gesamtwirtschaftlichen Gender-Pay-Gaps darauf zurück, dass Frauen vermehrt in geringer entlohnten Berufen und Wirtschaftszweigen mit grundsätzlich niedrigerem Lohnniveau tätig und zudem innerhalb der Belegschaften in niedrigeren Leistungsgruppen beschäftigt sind. Insgesamt bleibt jedoch fast ein Drittel des durchschnittlichen Lohnunterschiedes, der sich nicht durch derartige Faktoren erklären lässt.⁵

Auch regionale Unterschiede und die Beschäftigungsart fallen ins Gewicht: So wird in Westdeutschland mit 27,90 Euro ein höherer Stundenlohn⁶ erzielt als in Ostdeutschland - dort liegt er bei 21,55 Euro (vgl. auch Abbildung 3). Der Verdienstunterschied ist indes in den neuen Bundesländern deutlich geringer, dem Lohngefälle steht also ein Gefälle im Gender-Pay-Gap gegenüber.

Abbildung 3: Gender-Pay-Gap nach Bundesländern



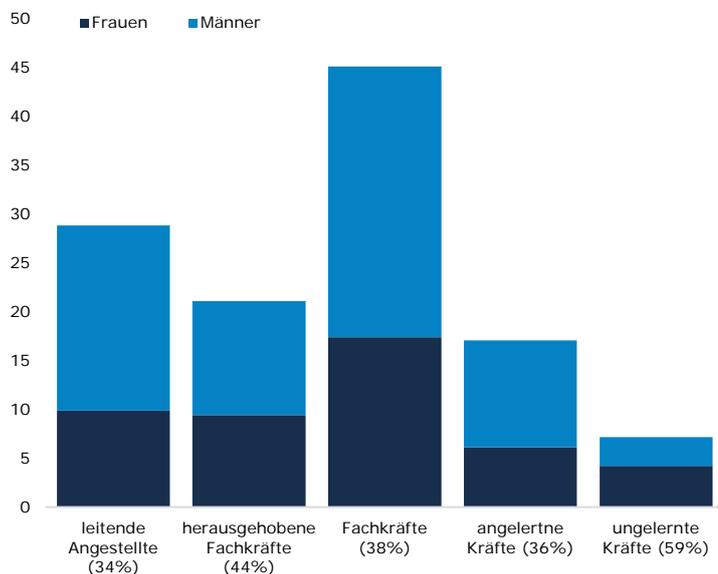
Quelle: vfa, Destatis.

Vollzeitbeschäftigte erhalten je Stunde im Durchschnitt fast ein Fünftel mehr Lohn als Teilzeitbeschäftigte. Frauen haben in den neuen Bundesländern einen um 1,7 Prozentpunkte höheren Anteil an der Belegschaft (mit 47,2 Prozent) und vier von fünf Teilzeitbeschäftigten sind Frauen. Schon rein rechnerisch führen diese relativ hohen Anteile zu einem höheren Gap in der Gesamtschau.

Die Berechnung dieses sogenannten „bereinigten“ Gender-Pay-Gaps basiert auf strukturellen Kennzahlen, die nur alle vier Jahre im Zuge der Verdienststrukturerhebung⁷ erfasst werden. Darin enthalten sind beispielsweise Informationen über den höchsten formalen Bildungsabschluss oder die Berufserfahrung. Diese Informationen werden nicht nach Wirtschaftszweigen gegliedert erhoben. Jährlich und detailliert verfügbar sind hingegen Zahlen zum Verdienst nach Leistungsgruppen. Diese Gruppen erklären den größten Teil der Lohnspreizung. Nach Schätzungen des Statistischen Bundesamtes⁸ klaffen zwischen der einkommensstärksten und der -schwächsten Gruppe die Löhne um knapp 60 Prozent auseinander.

Abbildung 2: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in der Pharmaindustrie nach Leistungsgruppen 2021

in 1000 – Zahlen in Klammern geben die Frauenquote innerhalb der Gruppe an



Quelle: vfa, Destatis.

⁵ Mischler, F. (2021). Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen: Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. WISTA 4/2021, Statistisches Bundesamt, [online verfügbar](#).

⁶ Dies ist der durchschnittliche Verdienst für Vollzeitbeschäftigte im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich;

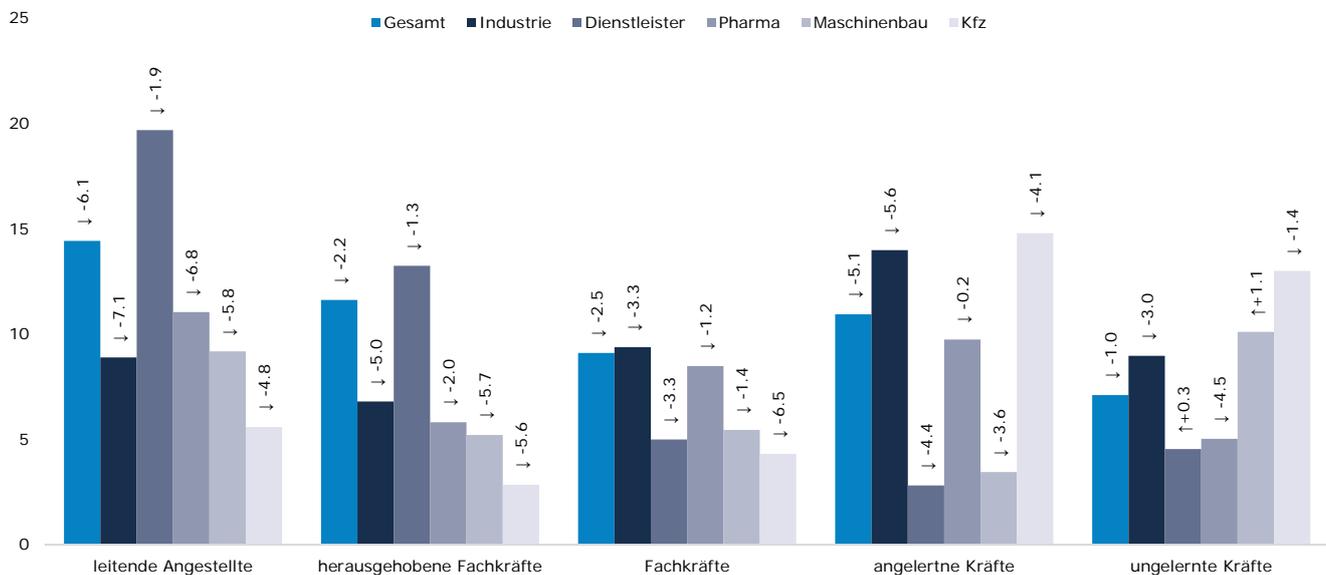
für Teilzeitbeschäftigte liegt er bei 22,35 (West) bzw. 18,95 Euro (Ost).

⁷ Verdienststrukturerhebung 2018 (2020), Fachserie 16 Heft 1, Stand 6.10.20. Statistisches Bundesamt, [online verfügbar](#).

⁸ Mischler, ebd.

Abbildung 4: Gender-Pay-Gap branchenübergreifend gesunken

Gender-Pay-Gap nach Leistungsgruppe für ausgewählte Branchen im 4. Quartal 2021 (Balken, Prozent), Zahlen über den Balken zeigen die Änderung in Prozentpunkten seit dem 1. Quartal 2007 (dem Beginn der Reihe)



Quelle: vfa, Destatis.

Gender-Pay-Gap innerhalb der Leistungsgruppen deutlich geringer

Betrachtet man die in Leistungsgruppen unterteilten Löhne (Abbildungen 4 und 5), so fallen die dort gemessenen Gaps jeweils erheblich geringer aus – und das obwohl die übrigen oben erwähnten Merkmale wie Bildungsniveau und Berufserfahrung noch gar nicht berücksichtigt sind.

Der unbereinigte Gap in der Pharmaindustrie lag zuletzt mit zwölf Prozent deutlich niedriger als in der Gesamtwirtschaft. Dieser Wert ist höher als in jeder der fünf Leistungsgruppen (Abbildung 4). Warum? Frauen sind in der Pharmaindustrie, wie in den meisten Wirtschaftszweigen, anteilig am häufigsten in der untersten Leistungsgruppe tätig (Abbildung 2). Entsprechend groß ist die Diskrepanz zwischen bereinigtem und unbereinigtem Pay-Gap. Verglichen mit anderen Wirtschaftszweigen fällt die Diskrepanz in der Pharmabranche allerdings gering aus, da der Frauenanteil in den oberen beiden Leistungsgruppen weit über dem Durchschnitt der Industrie insgesamt liegt.

Betrachtet man den Mittelwert über die fünf Leistungsgruppen (Abbildung 5), der im Gegensatz zum Gesamtwert einer Branche die Lohnunterschiede aufgrund der unterschiedlichen Gruppenbesetzung durch Männer und Frauen ausklammert, zeigt sich, dass nur wenige Industriebereiche einen besseren Wert aufweisen als die Pharmaindustrie – und auch nur gut ein Viertel aller

Branchen, also einschließlich dem privaten und öffentlichen Dienstleistungssektor.

Der Gender-Pay-Gap ist branchenübergreifend bei den leitenden Angestellten am größten. Allerdings zählt dabei die pharmazeutische Industrie zu den Wirtschaftszweigen, in denen der Pay-Gap vergleichsweise niedrig ausfällt und am deutlichsten gesunken ist.

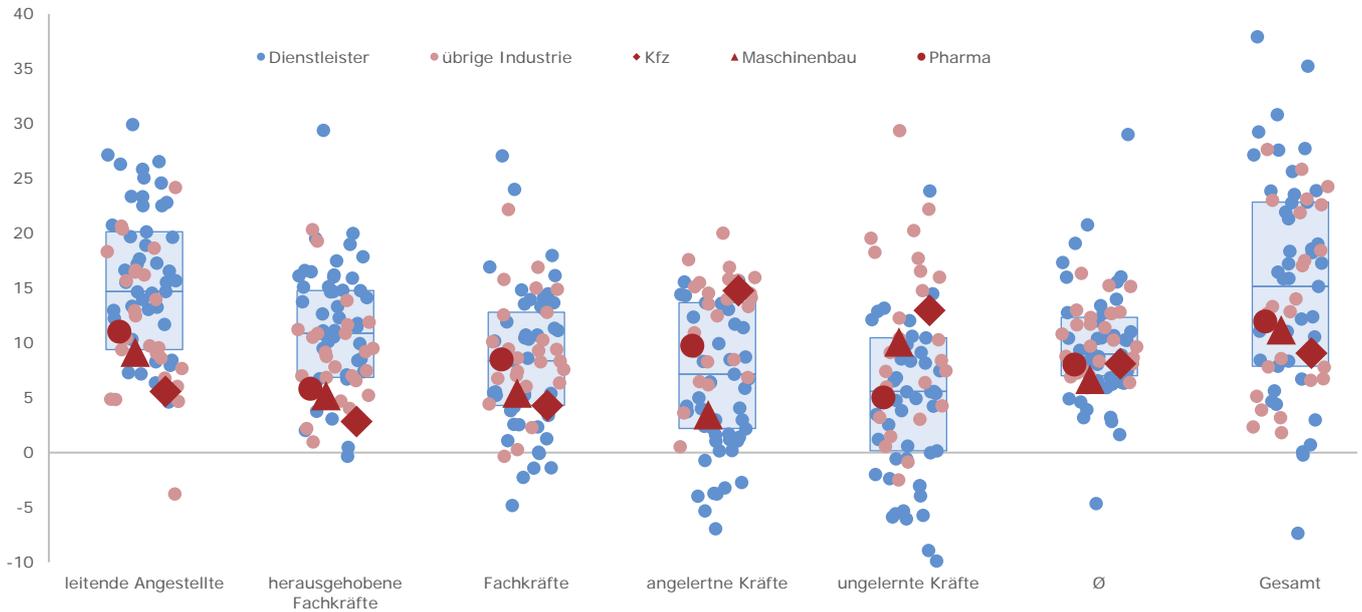
Löhne von Frauen in der Pharmaindustrie selten übertroffen

Auch wenn es in der pharmazeutischen Industrie ein Gender-Pay-Gap gibt, sind die Löhne im Branchenvergleich in den allermeisten Fällen deutlich höher. Der gestiegene Anteil von Frauen in den Belegschaften der Branche spricht für insgesamt weit überdurchschnittliche Arbeitsbedingungen für Frauen.

Nur wenigen Branchen bieten vergleichbar hohe Gehälter. Dazu zählen die Wirtschaftszweige 19 (Raffinerien), 12 (Tabak), 29 (Kfz) und 15 (Leder/Schuhe) (Abbildung 6). In den meisten Fällen liegen die Löhne in der Pharmabranche indes um einen zweistelligen Prozentwert höher und selbst bei den genannten Ausnahmen sind sie nur in einigen Leistungsgruppen niedriger: Weibliche Führungskräfte erhalten nur in zwei Branchen im Durchschnitt höhere Löhne. Dies gilt ebenfalls für herausgehobene Fachkräfte. Unter dem Strich zählt die Pharmaindustrie zu den Branchen mit

Abbildung 5: Gender-Pay-Gap innerhalb der Leistungsgruppen deutlich geringer

Gender-Pay-Gap nach Leistungsgruppen bzw. gesamt und nach Wirtschaftszweigen im vierten Quartal 2021 in Prozent; Ø steht für das Mittel der fünf Leistungsgruppen. Mittels der Boxen lassen sich die Daten sortieren: Je ein Viertel liegt unterhalb, im unteren bzw. oberen Bereich der Box und oberhalb der Box.



Quelle: vfa, Destatis. Die der Abbildung zugrundeliegenden Daten mit den jeweiligen Bezeichnungen der Wirtschaftszweige werden auf Anfrage zur Verfügung gestellt.

den höchsten und am wenigsten diskriminierenden Löhnen.

Fazit

Nach wie vor sind die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen groß. Innerhalb der vergangenen 15 Jahre gab es allerdings Fortschritte, die den Gender-Pay-Gap deutlich reduziert haben. Gleicher Lohn für gleiche Arbeit scheint erreichbar.

Die Verdienstunterschiede speisen sich allerdings auch aus unterschiedlichen Karrierechancen von Männern und Frauen: So erklimmen Frauen seltener höhere Karrierestufen, was einen erheblichen Teil der gesamtwirtschaftlichen Lohnunterschiede erklärt.

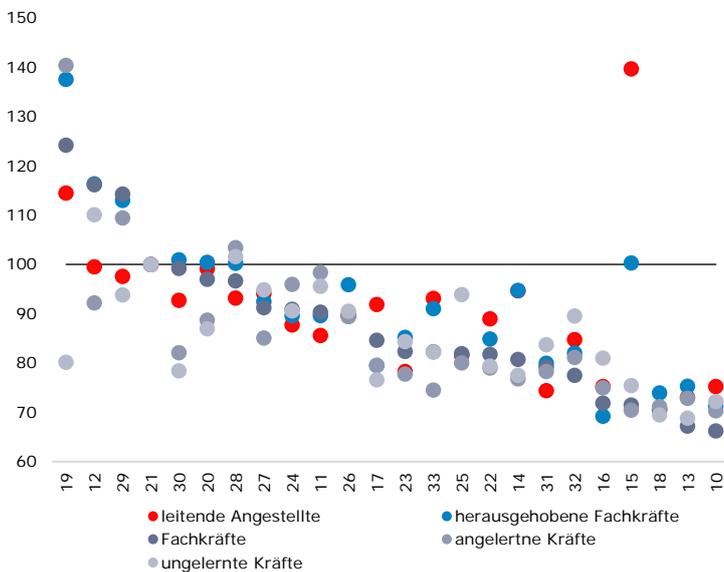
Die Unterschiede zwischen den Branchen sind dabei beträchtlich. Beispielsweise in der pharmazeutischen Industrie ist der Gender-Pay-Gap deutlich geringer als in der Industrie insgesamt. Dies erklärt sich auch durch die Tatsache, dass eine größere Zahl an Frauen in den höheren Leistungsgruppen zu finden ist und dabei geringere Lohnunterschiede in Kauf nehmen muss als in anderen Wirtschaftszweigen.

Ein Teil der Lohnunterschiede bleibt indes auch innerhalb der Leistungsgruppen, was mitunter auf Unterschiede in der Ausbildung oder der Berufserfahrung zurückzuführen sein könnte – vor allem aber Ausdruck einer nach wie vor strukturellen Ungleichbehandlung ist. Ungeachtet dessen haben sich die Lohnunterschiede in den vergangenen Jahren erheblich reduziert – entweder, weil sich Löhne für gleiche Arbeit angeglichen haben, oder, weil mehr und mehr hochqualifizierte Frauen eine entsprechende Tätigkeit in der Pharmabranche aufnehmen.

Abgesehen von der Frage der Gerechtigkeit wird man es sich gesamtwirtschaftlich dauerhaft nicht leisten können, auf Frauen in Führungspositionen

Abbildung 6: Löhne von Frauen: Pharma kaum übertroffen

Bruttostundenlohn von Frauen nach Leistungsgruppe und Industriezweig (Nummer in der x-Achse) in Prozent jeweiliger Löhne in der Pharmaindustrie, 4. Quartal 2021



Quelle: vfa, Destatis.

im Besonderen und in den Belegschaften allgemein zu verzichten. Wichtige Voraussetzung für eine stärkere Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben ist allerdings, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Männer und Frauen verbessert und damit auch partnerschaftliche Pflegearbeit erleichtert wird.

Als Anreiz eine berufliche Tätigkeit aufzunehmen ist die Entlohnung ebenfalls zentral. Entsprechend ist es notwendig, gleiche Löhne bei gleicher Arbeit als eigentlich selbstverständliches Prinzip weiter zu etablieren und zu leben, auch um das gesamtwirtschaftliche Produktionspotenzial zu stärken.

Autoren

Dr. Claus Michelsen
Geschäftsführer Wirtschaftspolitik
Telefon +49 30 20604-120
c.michelsen@vfa.de

Dr. Simon Junker
Senior Manager Konjunkturpolitik
Telefon +49 30 20604-511
s.junker@vfa.de

Herausgeber

Verband Forschender Arzneimittelhersteller e.V.
Hausvogteiplatz 13
10117 Berlin
Telefon +49 30 20604-0
Telefax +49 30 20604-222
info@vfa.de
www.vfa.de

Redaktion

Pressestelle des vfa
Pressekontakt: Henrik Jeimke-Karge
Telefon +49 30 20604-205
h.jeimke-karge@vfa.de
ISSN: 2751-2924

Alle Rechte vorbehalten © 2022
Verband forschender Arzneimittelhersteller (vfa)

Abdruck oder vergleichbare Verwendung von Arbeiten des vfa ist auch in Auszügen nur mit vorheriger schriftlicher Genehmigung gestattet.

MacroScope Facts

Gerade für die risikoreiche Entwicklung pharmazeutischer Produkte und die Entwicklung junger Unternehmen ist Wagniskapital von entscheidender Bedeutung. In den USA sind die Finanzierungsbedingungen traditionell besser als in Europa. Allerdings hat der alte Kontinent im vergangenen Jahr aufschließen können.

Venture Capital in den Vereinigten Staaten und Europa in Milliarden Dollar



Quelle: KPMG, NVCA, vfa.