



IMPULS MV

# 01

03 | 2010



IMPULS MV  
Regionalstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt  
[www.impuls-mv.de](http://www.impuls-mv.de)

## Fair oder prekär?

Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in  
Mecklenburg-Vorpommern

IMPULS MV ist eine Fachstelle des  
Landesfrauenrats MV e.V.  
[www.landesfrauenrat-mv.de](http://www.landesfrauenrat-mv.de)



IMPULS MV wird gefördert aus Mitteln  
des Landes Mecklenburg-Vorpommern  
und des Europäischen Sozialfonds





IMPULS MV  
03 | 2010

# 01



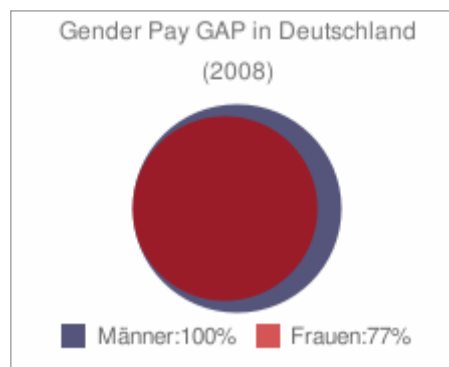
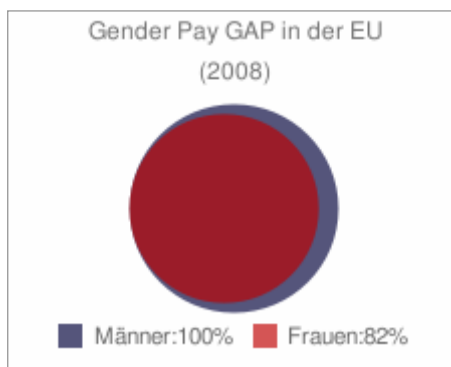
## Inhaltsverzeichnis

<b>1   Frauen verdienen weniger als Männer</b>	<b>2</b>
1.1   Verdienstabstand - warum?	4
1.2   Es geht auch anders!	4
<b>2   Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern</b>	<b>5</b>
2.1   Frauen stehen noch zu selten in Führungspositionen	5
2.1.1   Faktor Branche und Eigentumsverhältnis	6
2.1.2   Faktor Betriebsgröße	6
2.1.3   Selbständigkeit von Frauen	7
2.2   Eigentumsverhältnis und Betriebsgröße wirken sich auf Lohn und Gehalt aus	7
2.3   "Frauenberufe" sind schlecht bezahlt	8
2.3.1   Die Weichen werden mit der Berufswahl gestellt!	9
2.4   Qualifikation und Leistung zahlen sich nur bedingt aus	10
2.4   Erziehungszeiten bremsen die Verdienstentwicklung	11
2.5   Atypische Beschäftigung ist Frauensache	12
2.5.1   Befristete Beschäftigung	12
2.5.2   Teilzeit und Geringfügige Beschäftigung	13

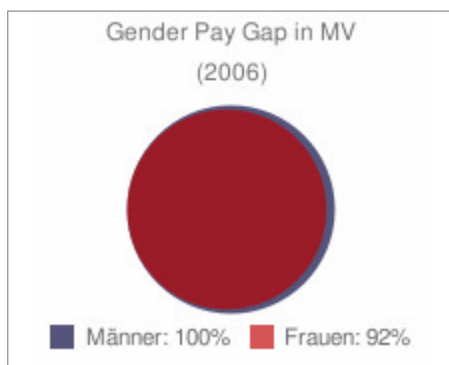
# 1 | Frauen verdienen weniger als Männer

Etwa 1.400 Euro netto pro Monat verdient ein Mann, der in Mecklenburg-Vorpommern im Handel beschäftigt ist. Gut 250 Euro weniger, rund 1.150 Euro, bringt eine Frau aus der Branche in der Zeit nach Hause (Stat.Jahrbuch MV, 2009: 349). Dieses Phänomen wird als "Gender Pay Gap" (geschlechtsspezifischer Lohn- bzw. Gehaltsabstand) bezeichnet.

In Deutschland beträgt der Lohn- bzw. Gehaltsabstand zwischen Frauen und Männern im Mittel 23 Prozent. Das sind fünf Prozent mehr als in der EU (18 Prozent). Im Vergleich der EU-Mitgliedsstaaten belegt Deutschland einen der letzten Plätze (Eurostat).

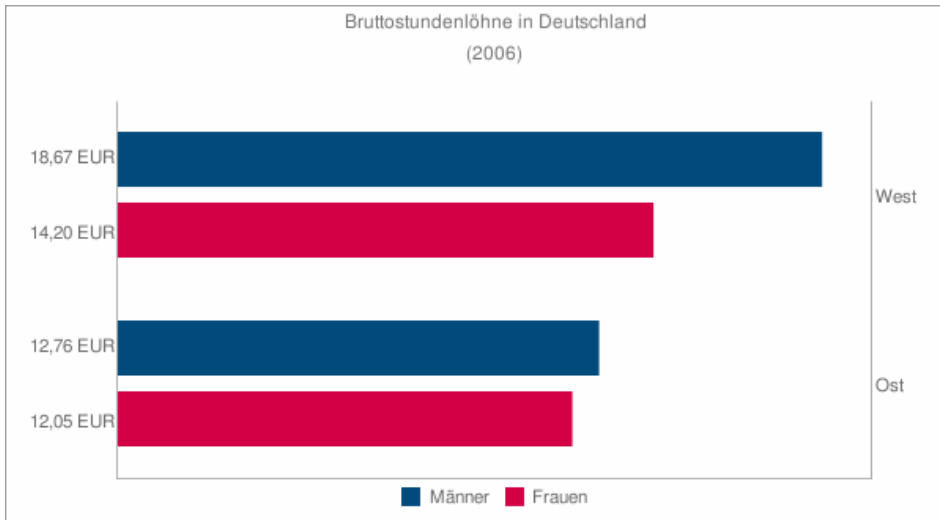


In Mecklenburg-Vorpommern betrug der Brutto-Monatsverdienst eines vollzeitbeschäftigten Mannes im Jahr 2006 - unabhängig von solchen verdienstbestimmenden Faktoren wie Alter, Qualifikation, Branche oder Position im Betrieb - durchschnittlich 2.308 EUR, der einer vollzeitbeschäftigten Frau 2.141 EUR (Stat. Jahrbuch MV, 2009: 349).

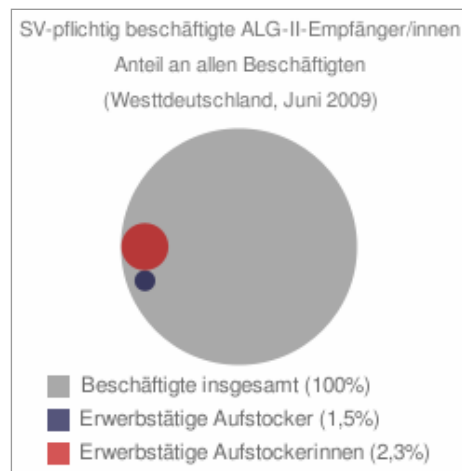
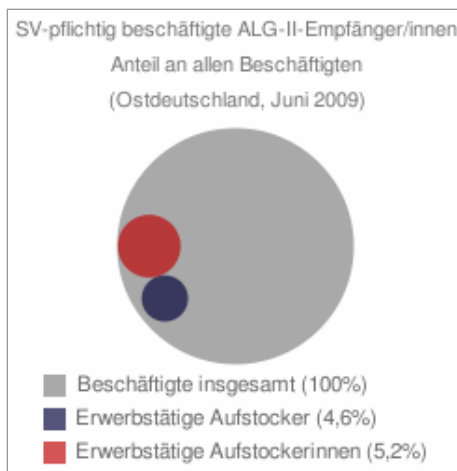


Mit einem Verdienstunterschied von rund acht Prozent schneidet Mecklenburg-Vorpommern im EU- und Deutschlandvergleich auf den ersten Blick recht gut ab. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass das Einkommensminus Frauen wegen des ohnehin sehr niedrigen Lohn- bzw. Gehaltsniveaus in den ostdeutschen Ländern besonders hart trifft: 9,8 Prozent aller Beschäftigten in Ostdeutschland sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die auf den zusätzlichen Bezug von Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Mehr als die Hälfte von ihnen sind Frauen (Erwerbstätige Leistungsbezieher, 2009). In Mecklenburg-Vorpommern stehen knapp 23.000 männlichen "Aufstockern" fast 28.000 abhängig beschäftigte Frauen gegenüber, die ohne zusätzliches ALG II nicht über den Monat kommen. Damit sind fast 55 Prozent aller abhängig beschäftigten Aufstocker/innen in MV Frauen, während ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hingegen nur bei rund 51 Prozent liegt (Stat. Jahrbuch MV, 2009: 404).

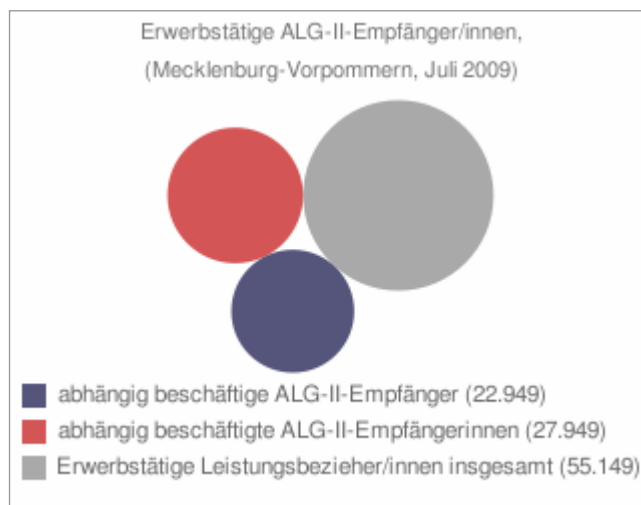
Mit einem Verdienstunterschied von rund acht Prozent schneidet Mecklenburg-Vorpommern im EU- und Deutschlandvergleich auf den ersten Blick recht gut ab. Allerdings muss berücksichtigt werden, dass das Einkommensminus Frauen wegen des ohnehin sehr niedrigen Lohn- bzw. Gehaltsniveaus in den ostdeutschen Ländern besonders hart trifft: 9,8 Prozent aller Beschäftigten in Ostdeutschland sind sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die auf den zusätzlichen Bezug von Arbeitslosengeld II angewiesen sind. Mehr als die Hälfte von ihnen sind Frauen (Erwerbstätige Leistungsbezieher, 2009). In Mecklenburg-Vorpommern stehen knapp 23.000 männlichen "Aufstockern" fast 28.000 abhängig beschäftigte Frauen gegenüber, die ohne zusätzliches ALG II nicht über den Monat kommen. Damit sind fast 55 Prozent aller abhängig beschäftigten Aufstocker/innen in MV Frauen, während ihr Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hingegen nur bei rund 51 Prozent liegt (Stat. Jahrbuch MV, 2009: 404).



Quelle | Droßard (2008).



Quelle | Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher (Juni 2009).



Quelle | Erwerbstätige Leistungsbezieher nach Geschlecht und Art der Erwerbstätigkeit, 14.12.2009.

## 1.1 | Verdienstabstand - warum?

Angaben zum Verdienstabstand informieren darüber, ob erwerbstätige Frauen und Männer über das gleiche Einkommen aus Lohn und Gehalt verfügen. Die finanzielle Absicherung ist eine wichtige Voraussetzung für ein selbstbestimmtes Leben. Angaben zum Gender Pay Gap berechnen sich folgerichtig nur aus dem Gesamteinkommen Erwerbstätiger, während verdienstbestimmende Faktoren wie der Beschäftigungsumfang, die Qualifikation, der Beruf und das Alter oder die Position im Betrieb unberücksichtigt bleiben.

Forscht man nach den Ursachen, so zeigt sich schnell, dass überkommene Geschlechterrollen-Bilder und die tradierte Aufgabenverteilung in Familien sich negativ auf das Einkommensniveau von Frauen in Deutschland und Mecklenburg-Vorpommern auswirken. Einige dieser Einflussfaktoren erläutern wir in Kapitel 2.

## 1.2 | Es geht auch anders!

Während der Gender Pay Gap in Deutschland in den letzten Jahren auf hohem Niveau stagniert, gibt es in anderen Ländern kaum noch eine Entgeltungleichheit der Geschlechter. So summiert sich in Deutschland beispielsweise der Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern mit gleicher Qualifikation, gleichem Alter und einer Arbeit im gleichen Betrieb auf ca. 12 Prozent. In den USA und Skandinavien ist in dieser Vergleichsgruppe heute so gut wie keine Einkommens-Differenz mehr feststellbar (Gleichstellung, 2009: 7)

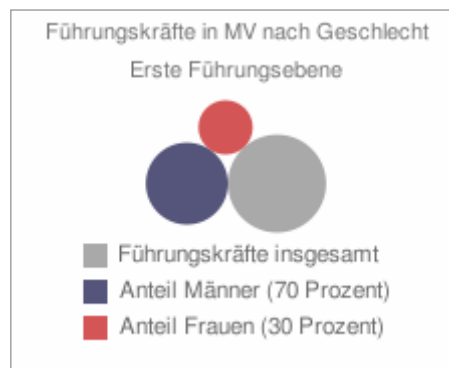
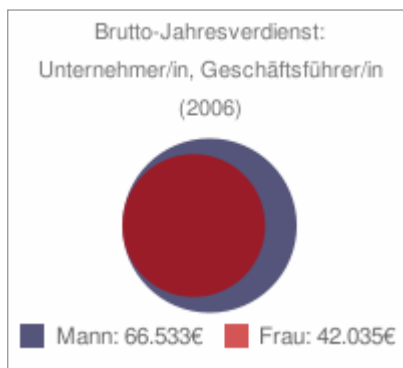
Hierzulande wirkt sich insbesondere Tarifbindung positiv auf das Einkommen von Arbeitnehmerinnen aus: Der Brutto-Monatsverdienst einer vollzeitbeschäftigten Frau in einem tariflich gebundenen Betrieb betrug 2006 in MV 2.615 Euro, der eines Mannes 2.575 Euro – das ist ein Plus von 1,7 Prozent zugunsten der Arbeitnehmerinnen! Allerdings profitieren in Ostdeutschland nur vergleichsweise wenige Frauen von Tariflöhnen bzw. -gehältern: In den neuen Bundesländern sind nur 22 Prozent der Unternehmen an einen Tarif gebunden, während es in Westdeutschland 38 Prozent sind.

*Info | Auskünfte zur Tarifbindung in Mecklenburg-Vorpommern werden beim Tarifregister im Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus erteilt (E-Mail: [tarifregister@wm.mv-regierung.de](mailto:tarifregister@wm.mv-regierung.de)).*

## 2 | Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern

### 2.1 | Frauen stehen noch zu selten in Führungspositionen

Führungskräfte in MV verdienen gutes Geld – wenn auch männliche besseres: Laut Verdienststrukturerhebung (2006: 66) verfügt ein Unternehmer, Geschäftsführer oder Geschäftsbereichsleiter über einen Brutto-Jahresverdienst von 66.533 Euro. Eine Frau in dieser Position erhält 42.035 Euro.



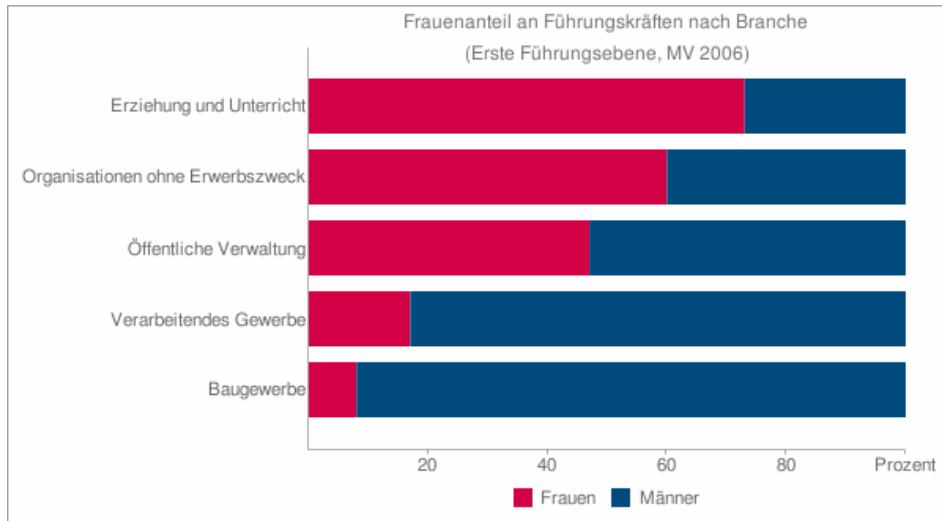
Der Frauenanteil an gut dotierten Führungspositionen betrug 2008 in Mecklenburg-Vorpommern im Durchschnitt aller Betriebe 30 Prozent in der ersten und 47 Prozent in der zweiten Führungsebene. Obwohl das gegenüber dem Jahr 2004 ein Zuwachs von 2 bzw. 4 Prozentpunkten ist (IAB-Betriebspanel, 2009: 73), sind Frauen gemessen an ihrem Anteil an allen Beschäftigten also deutlich unterrepräsentiert.

*Info | Wegen des hohen Anteils an Klein- und Kleinstbetrieben im Land verfügen nur 31 Prozent aller Betriebe im öffentlichen und 18 Prozent der Betriebe im privatwirtschaftlichen Bereich über eine zweite Führungsebene (West: 48 bzw. 24 Prozent). Für Aussagen zur Chancengleichheit von Frauen und Männern empfiehlt sich deshalb vorwiegend die Analyse der ersten Führungsebene und des Gründungsverhaltens von Frauen und Männern.*

Die Chance einer Frau, in MV eine Führungsposition zu erreichen, ist insbesondere von der Branche, der Betriebsgröße, vom Frauenanteil an den Beschäftigten und von deren Qualifikation abhängig:

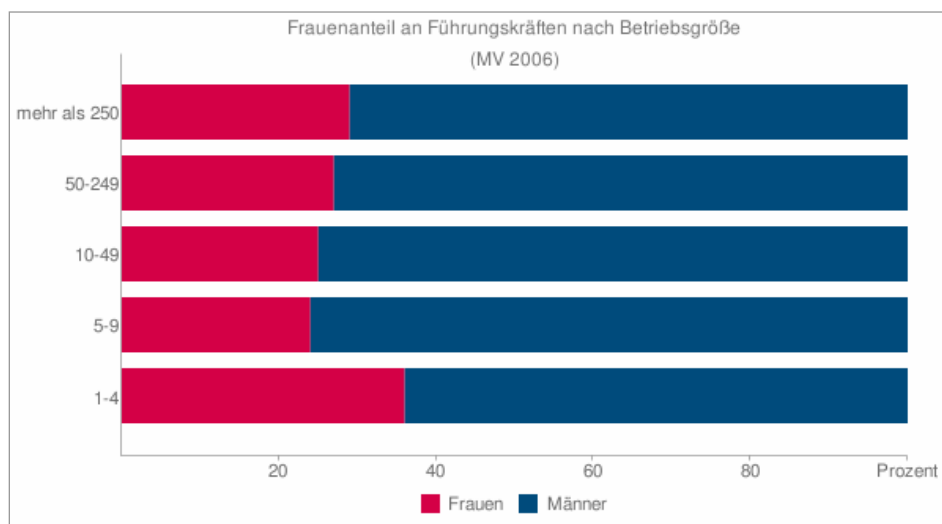
### 2.1.1 | Faktor Branche und Eigentumsverhältnis

Stark präsent sind Frauen in Leitungspositionen in Branchen, die traditionell einen hohen Frauenanteil an den Beschäftigten aufweisen. Entsprechend seltener sind Führungspositionen in "Männerbetrieben" bzw. "-branchen" mit Frauen besetzt (IAB-Betriebspanel, 2009: 72):



Einen entscheidenden Einfluss auf den Frauenanteil an Führungspositionen hat zudem, ob sich ein Betrieb in privatem oder öffentlichem Eigentum befindet. So werden Frauen in Betrieben des öffentlichen Sektors wesentlich häufiger mit Führungsaufgaben betraut (Anteil: 46 Prozent) als in der Privatwirtschaft, wo Führungskräfte nur zu 29 Prozent weiblich sind (ebd.).

### 2.1.2 | Faktor Betriebsgröße



Frauen haben in Mecklenburg-Vorpommern Frauen vor allem in Kleinstbetrieben mit weniger als fünf Beschäftigten und in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten Chancen auf eine herausgehobene Führungsposition (IAB-Betriebspanel, 2009: 73).

### 2.1.3 | Selbständigkeit von Frauen

Selbständige sind ihre eigene Chefin bzw. ihr eigener Chef: Von 76.500 selbständig Tätigen in Mecklenburg-Vorpommern sind 35,3 Prozent Frauen (Statistisches Jahrbuch, 2009: 145). Bei tätigen Inhaber/innen beträgt der Frauenanteil 24 Prozent (IAB-Betriebspanel, 2009: 65). Der Frauenanteil an den Gründungen in Mecklenburg-Vorpommern liegt bei gut 30 Prozent. Das entspricht in etwa dem Bundesdurchschnitt von 31,1 Prozent (Atlas, 2009: 60f). Allerdings gibt es starke regionale Schwankungen: Die Gründerinnenquote variiert zwischen mehr als 35 Prozent in Greifswald und unter 29 Prozent in großen Teilen Westmecklenburgs sowie in Ostvorpommern.

Frauen gründen ihre Unternehmen vorwiegend im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen. Gegenüber Männern, deren Gründungen sich auf unternehmensbezogene Dienstleistungen und das Handwerk konzentrieren, bietet sich Frauen im eigenen Unternehmen daher ein geringeres Einkommenspotenzial.

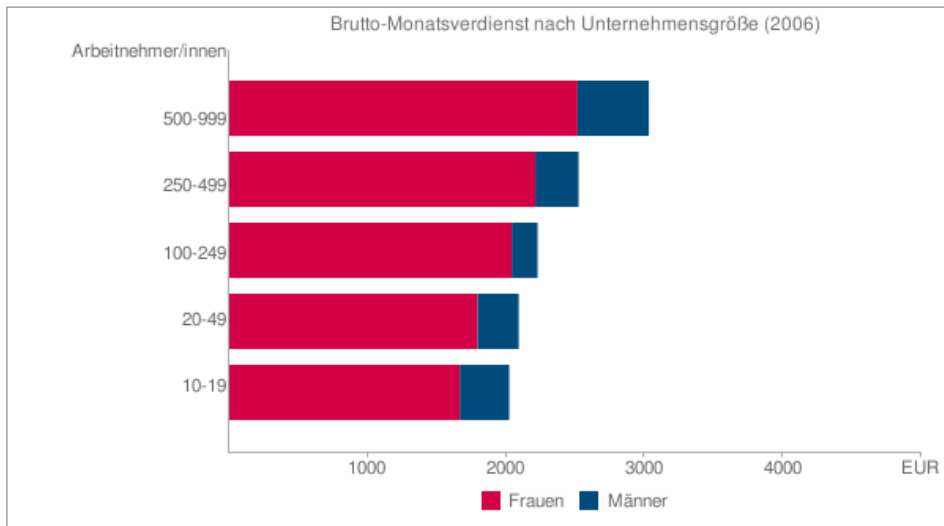
## 2.2 | Eigentumsverhältnis und Betriebsgröße wirken sich auf Lohn und Gehalt aus

Ob sich ein Betrieb in öffentlichem oder privatem Eigentum befindet und wie groß er ist, wirkt sich nicht nur auf den Anteil weiblicher Führungskräfte sondern auch auf das Lohn- bzw. Gehaltsniveau und den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern insgesamt aus.

So beläuft sich der Gender Pay Gap zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern bei beherrschendem Einfluss der öffentlichen Hand auf Lohn- und Gehaltszahlungen auf nur rund 3 Prozent. In allen anderen Betrieben verzeichnen Frauen ein Lohn- bzw. Gehaltsminus von durchschnittlich fast 12 Prozent (Stat. Jahrbuch, 2009: 350).

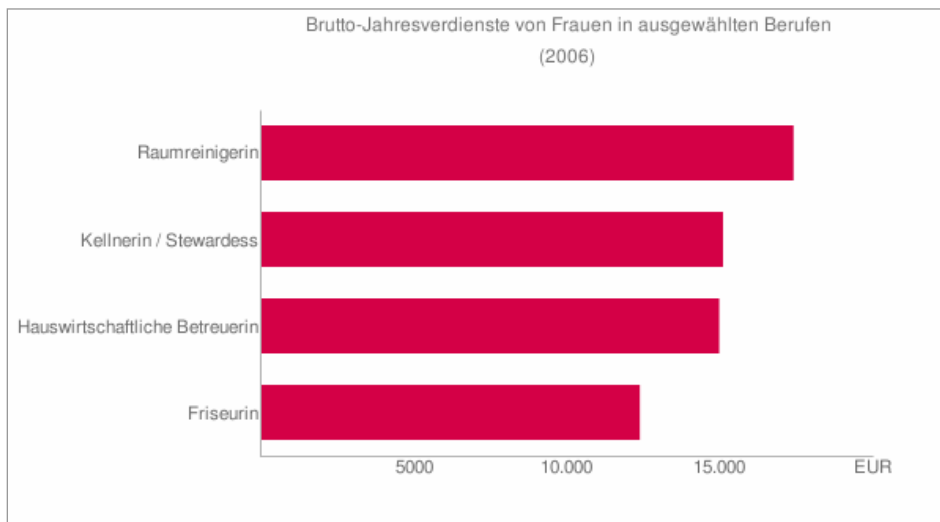
Charakteristisch für Mecklenburg-Vorpommern ist eine hohe Anzahl kleiner und kleinster Betriebe. Sie erweist sich zwar als ein stabilisierender Faktor in Zeiten schlechter Wirtschaftskonjunktur, behindert aber die Durchsetzung einer frauen- und familienfreundlichen Unternehmenskultur (IAB Betriebspanel, 2009: 76). Zudem gilt: je kleiner das Unternehmen, umso geringer der Verdienst und umso höher der Gender Pay Gap. In einem Unternehmen mit 10-19 Mitarbeiter/innen erhält eine vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerin lediglich 1.665 Euro brutto. Zudem ist der Verdienstabstand mit 17,6 Prozent unter allen Betriebsgrößen am höchsten. In einem Unternehmen mit 100-249 Mitarbeiter/innen verdient eine Frau durchschnittlich 2.040 Euro. Das sind "nur" 8,4 Prozent weniger als bei ihren männlichen Kollegen. In einem Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeiter/innen werden von Frauen durchschnittlich stolze 3.042 Euro verdient – viel, aber gut 10 Prozent weniger als in der männlichen Vergleichsgruppe (Stat. Jahrbuch, 2009: 350).





## 2.3 | "Frauenberufe" sind schlecht bezahlt

Charakteristisch für Mecklenburg-Vorpommern ist die Integration sehr vieler Frauen in Berufsfelder, die eine - historisch gewachsene - geringe gesellschaftliche Bewertung erfahren und daher vergleichsweise niedrig entlohnt werden. Betroffen sind hierbei vor allem der Bereich persönliche Dienstleistungen oder das Reinigungsgewerbe.



Quelle | Statistisches Jahrbuch, 2009: 350ff.

Im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2006 wurden die Einkommen von Frauen und Männern in insgesamt 186 Berufen untersucht. In nur in 17 Berufen konnten Frauen auf ein Mehr an Lohn oder Gehalt verweisen. Dabei handelte es sich um relativ seltene Berufe (Polster/in), Berufsfelder, in denen es nur wenige Frauen gibt (Ingenieur/in Maschinen- oder Fahrzeugbau), aber auch Berufe wie Keramiker/in, Krankenschwester/-pfleger, Schaffner/in oder Chemielaborant/in, in denen häufig Frauen arbeiten (ebd.).

### 2.3.1 | Die Weichen werden mit der Berufswahl gestellt!

Mit Angeboten wie dem Girls' Day und zahlreichen Berufsorientierungsmaßnahmen wird versucht, alte Rollenmuster aufzuweichen. Dennoch entscheidet sich ein Großteil der Jugendlichen in MV für jeweils für einen „typischen Frauenberuf“ oder einen „typischen Männerberuf“. Die Basis für Unterschiede in der Verdienststruktur wird also schon mit der Berufsausbildung gelegt:

Junge Frauen in MV sind nicht nur in geringerem Maße in der dualen Berufsausbildung vertreten, sie konzentrieren sich auch auf weniger Ausbildungsberufe. Insgesamt treffen 58 % der Mädchen und 36 % der Jungen nur unter den 10 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen ihre Auswahl. So konzentrieren sich junge Männer vorwiegend auf Fertigungsberufe, weibliche Auszubildende auf Dienstleistungsberufe.

2007 rangierte bei jungen Männern in MV der Beruf des Kochs auf Platz 1, gefolgt von dem des Kraftfahrzeugmechatronikers, Kaufmanns im Einzelhandel, Metallbauers und Tischlers. Bei den jungen Frauen wurde 2007 bevorzugt der Beruf zur Kauffrau im Einzelhandel gewählt, gefolgt von Verkäuferin, Hotelfachfrau und Bürokauffrau.

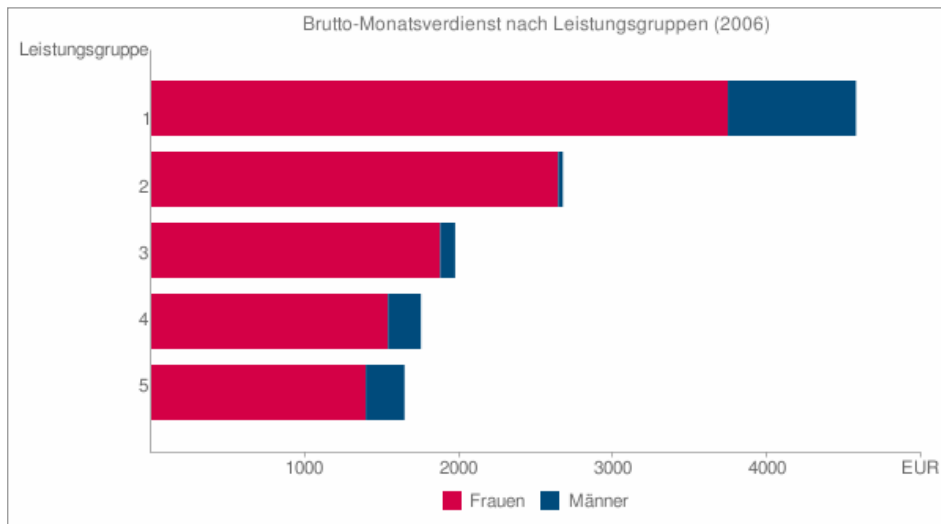
Der DGB-Ausbildungsreport 2009, zu dem 6.920 Auszubildende in 25 Ausbildungsberufen befragt wurden, zeigt, dass weibliche Auszubildende in frauendominierten Berufen:

- im Durchschnitt 100 € (also ca. 22 Prozent) weniger verdienen,
- mehr Überstunden machen, die seltener durch Bezahlung oder zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden,
- weniger Urlaub und weniger Einfluss auf den Zeitpunkt des Urlaubs haben und
- weniger zufrieden mit der Ausbildung sind.

Auch mit Blick auf die Studierenden an den Hochschulen im Land finden sich geschlechtsspezifische Muster wieder: Junge Frauen studieren vorwiegend in Fachrichtungen wie Sprach- und Kulturwissenschaften (68 Prozent), Humanmedizin (66 Prozent), aber sind nur mit einem Anteil von 19 Prozent in den Ingenieurwissenschaftlichen Fachrichtungen zu finden.

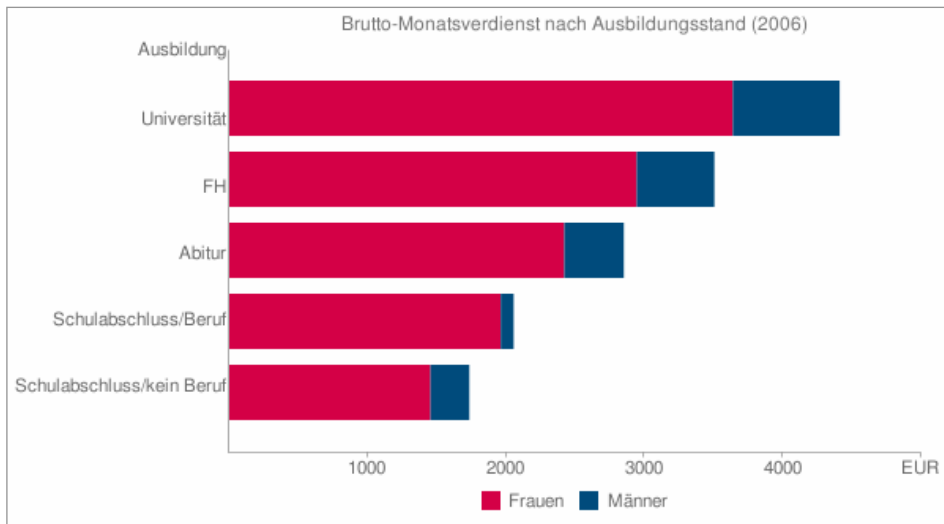
## 2.4 | Qualifikation und Leistung zahlen sich nur bedingt aus

Je höher das Bildungsniveau und je höher die Arbeitsleistung von Arbeitnehmenden ist, umso höher ist ihr Verdienst. Das gilt zwar für beide Geschlechter, doch machen sich Bildungsstand und Leistung bei Frauen deutlich weniger bezahlt.



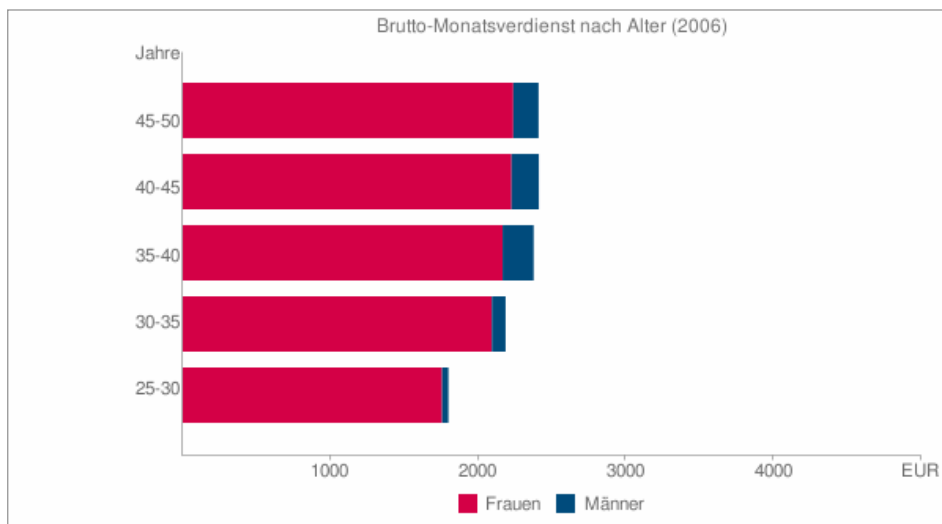
Belief sich der Bruttomonatsverdienst eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers in leitender Funktion, die in der Regel einen akademischen Abschluss voraussetzt (Leistungsgruppe 1), 2006 auf durchschnittlich 4.575 Euro, bekam eine Frau nur 3.743 EUR (Differenz: 18,2 Prozent). In Leistungsgruppe 2 (Vorarbeiter/innen, Meister/innen) und 3 (Berufsausbildung m. Berufserfahrung) war der Verdienstabstand mit 1,2 bzw. 4,9 Prozentpunkten merklich geringer, vergrößerte sich jedoch in Leistungsgruppe 4 (angelernte Arbeitnehmer/innen) und 5 (ungelernte Arbeitnehmer/innen) wieder auf 12,3 bzw. 15,3 Prozent (Statistisches Jahrbuch, 2009: 350).

Offensichtlich ist, dass Frauen ihre Qualifikationen und Bildungsabschlüsse nicht in derselben Weise verwerten können wie Männer. Denn ein sehr ähnliches Bild zeichnet sich auch in Hinblick auf den Ausbildungsstand von Arbeitnehmer/innen ab: Ein Mann mit Haupt- oder Realschulabschluss und ohne Berufsausbildung verdiente 2006 monatlich 1.734 EUR brutto, eine Frau rund 16 Prozent weniger. In den mittleren Ebenen der Bildungshierarchie nivellieren sich die Unterschiede merklich, um bei den Arbeitnehmer/innen mit Universitätsabschluss auf einen weit überdurchschnittlichen Gender Pay Gap von 17,5 Prozent anzusteigen. Ein Vergleich der Verdienste in einzelnen Berufsgruppen spiegelt diese Tendenzen wieder: So verdienen männliche, leitende Verwaltungsfachleute 59.054 Euro, Frauen hingegen nur 40.972 Euro, Ärzte 72.555 und Ärztinnen 63.813 Euro (Stat. Jahrbuch, 2009: 350ff).



## 2.4 | Erziehungszeiten bremsen die Verdienstentwicklung

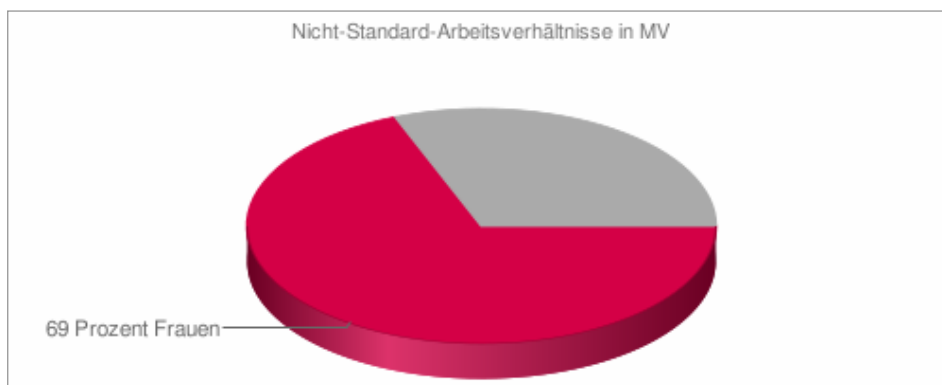
Eine 30-35-jährige Frau kann gegenüber einer fünf Jahre jüngeren Arbeitnehmerin eine deutliche Lohnsteigerung aufweisen. Ab einem Alter von 35 Jahren stagniert ihre Verdienstentwicklung aber dann. Zugleich steigen die Löhne und Gehälter von Männern kräftig weiter. Es ist davon auszugehen, dass es Unterbrechungen wegen Erziehungszeiten sind, die die Verdienstentwicklung von Frauen negativ beeinflussen. Zu einer Annäherung der Verdienste von Frauen und Männern kommt es erst wieder ab einem Alter von 50 Jahren (55-60 Jahre: Differenz 5,5 Prozent) (Stat. Jahrbuch, 2009: 350).



## 2.5 | Atypische Beschäftigung ist Frauensache

Ein Inbegriff für existenzsicherndes Einkommen und verlässliche Berufsperspektiven ist das Beamtentum. Eine Frauendomäne ist es in Mecklenburg-Vorpommern allerdings nicht: 2008 waren nur 6.600 Frauen aber 26.100 männliche Erwerbstätige verbeamtet. Das entsprach im Wirtschaftsbereich "Sonstige Dienstleistungen" 3 Prozent der weiblichen und 18 Prozent der männlichen Beschäftigten (Statistisches Jahrbuch, 2009).

Ganz anders sieht es hingegen im Bereich der sogenannten "Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnisse" bzw. der atypischen Beschäftigung aus: Der Anteil dieser Jobs lag 2008 in MV bei 33 Prozent (IAB-Betriebspanel, 2009: 7). Insgesamt waren knapp 192.000 Menschen atypisch beschäftigt – darunter zu 69 Prozent Frauen (Böckler-Stiftung, Datenkarte, 2009). Während allerdings in der Privatwirtschaft der Anteil der Frauen in Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnissen etwa ebenso hoch wie im öffentlichen Sektor ist, gibt es bei Männern hier deutliche Unterschiede. Ihr Flexibilisierungsgrad beläuft sich in der Privatwirtschaft auf nur 15 Prozent, im öffentlichen Sektor aber auf 27 Prozent.



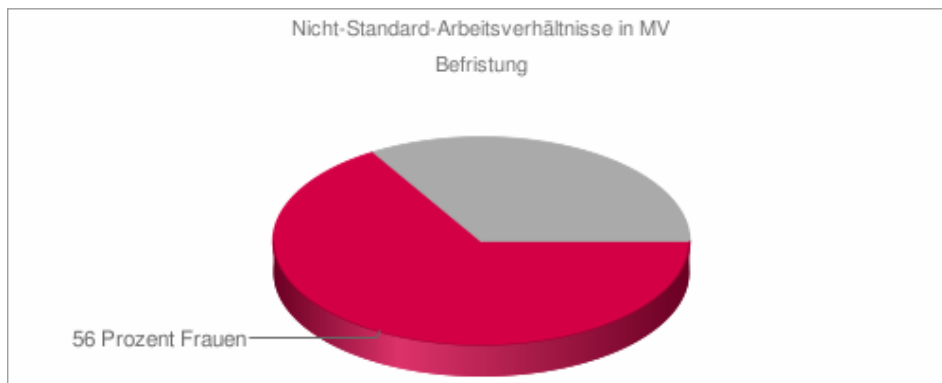
Charakteristisch für "Nicht-Standard-Beschäftigungsverhältnisse" ist ein häufig nicht existenzsicherndes Einkommen, mangelnde Weiterbildungs- und Aufstiegschancen im Betrieb sowie ein geringes Lohn- bzw. Gehaltsniveau. Die größten Beschäftigtengruppen sind Teilzeitbeschäftigte, befristete (ungeförderte) Beschäftigungsverhältnisse sowie Mini-Jobs (IAB-Betriebspanel, 2009: 7).

### 2.5.1 | Befristete Beschäftigung

Eine unbefristet beschäftigte Frau verdient im Monat 2.184 Euro brutto, eine befristete Beschäftigte nur 1.691 Euro (Stat. Jahrbuch, 2009: 350).

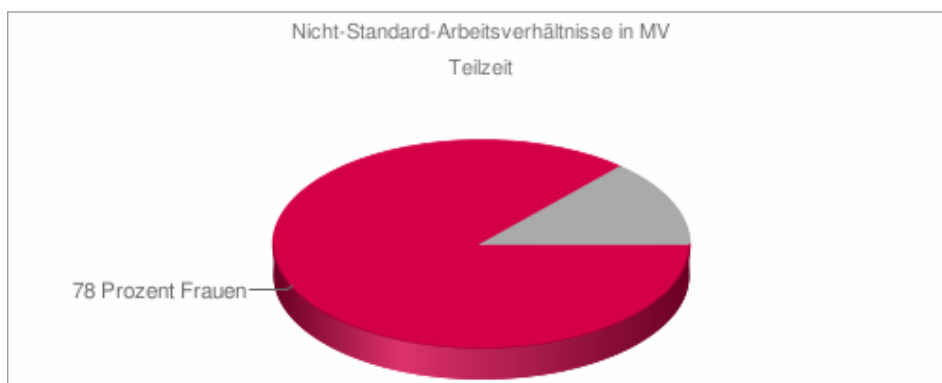
2008 gab es rund 60.000 befristete Beschäftigte in Mecklenburg-Vorpommern. Das entspricht 9 Prozent aller Beschäftigten. Knapp jedes zehnte befristete Beschäftigungsverhältnis in MV wird öffentlich gefördert (Westdeutschland: 4 Prozent, Ostdeutschland: 16 Prozent) (IAB Betriebspanel, 2009: 30). Allein im 1. Halbjahr 2008 gab es in Mecklenburg-Vorpommern ca. 25.000 befristete Einstellungen – das war jede zweite Einstellung in diesem Zeitraum (ebd.).

In Mecklenburg-Vorpommern sind deutlich mehr Frauen als Männer befristet beschäftigt (Frauenanteil: 56 Prozent). Die Befristungsquote bei Frauen beläuft sich auf 11 Prozent, bei Männern auf 8 Prozent (IAB Betriebspanel, 2009: 68).



### 2.5.2 | Teilzeit und Geringfügige Beschäftigung

Lt. Böckler-Datenkarte (2009) für Mecklenburg-Vorpommern waren 2008 94.839 Menschen in Teilzeit, davon 84 Prozent Frauen. 87.307 Menschen, darunter 58 Prozent Frauen, waren geringfügig beschäftigt. Anders als in den westlichen Bundesländern werden in Ostdeutschland Teilzeitstellen weniger aus familiären Gründen angenommen, sondern dienen zumeist als Notlösung, weil keine Vollzeitstelle verfügbar ist. Das IAB-Betriebspanel (2009: 29), das von 135.000 Teilzeitbeschäftigten inclusive Minijobs) in Mecklenburg-Vorpommern ausgeht, beziffert den Frauenanteil auf insgesamt 78 Prozent. Die weibliche Teilzeitquote betrug demnach 36 Prozent, die der Männer 9 Prozent.



Gegenüber 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bis 2008 insgesamt um 9 auf 22 Prozentpunkte gestiegen. Der durchschnittliche Umfang einer Teilzeitbeschäftigung betrug dabei in Mecklenburg-Vorpommern zuletzt 22 Wochenstunden und war deutlich höher als in Westdeutschland (18 Stunden) (IAB Betriebspanel, 2009: 29).

Von allen Beschäftigungsverhältnissen in den Betrieben Mecklenburg-Vorpommerns zählen inzwischen gut 6 Prozent zu den geringfügigen (Ost-

deutschland: 7 Prozent, Westdeutschland: 12 Prozent). Fast 60 Prozent der geringfügig Beschäftigten arbeiten im Dienstleistungsgewerbe, insbesondere im Bereich der unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Bereich Handel/Reparatur beläuft sich der Anteil der geringfügig Beschäftigten auf immerhin 14 Prozent (IAB Betriebspanel, 2009: 30f).

## Literatur

Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland – eine Standortbestimmung. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrg.), Berlin, 2009. URL:

<http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/atlas-gleichstellung-deutschland.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>  
(03.11.2009)

Ausbildungsreport 2009. DGB (Hrg.), Berlin, 2009. URL:

[http://www.dgb-jugend.de/neue\\_downloads/data/Ausbildungsreport-2009.pdf](http://www.dgb-jugend.de/neue_downloads/data/Ausbildungsreport-2009.pdf)

Datenkarte 2009 - Mecklenburg-Vorpommern. Hans-Böckler-Stiftung (Hrg.). URL: [http://www.boeckler.de/pdf/pub\\_datenkarte\\_Mecklenb\\_Vorp\\_2009.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/pub_datenkarte_Mecklenb_Vorp_2009.pdf)  
(03.11.2009).

Datenreport 2008 - Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland. Statistisches Bundesamt et al. (Hrg.), Bonn, 2008. URL:

<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/Datenreport/Downloads/Datenreport2008.property=file.pdf> (02.11.2009)

Droßard, Ralf: Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern, Statistisches Bundesamt (Hrg.), 26.08.2008. URL:

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2008/Verdienste2008\\_8,templateId=renderPrint.psml\\_nnn=true](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2008/Verdienste2008_8,templateId=renderPrint.psml_nnn=true) (03.11.2009).

Erwerbstätige Arbeitslosengeld II-Bezieher. Bundesagentur für Arbeit (Hrg.), Juni 2009. URL:

<http://www.pub.arbeitsamt.de/hst/services/statistik/detail/I.html>

Erwerbstätige Leistungsbezieher nach Geschlecht und Art der Erwerbstätigkeit – Mecklenburg-Vorpommern nach Kreisen. Bundesagentur für Arbeit (Hrg.), 14.12.2009.

Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle. Eurostat. URL:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=de&pcode=tsiem040>

Gleichstellung – Wo Frauen und Männer stehen. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (Hrg.), Nürnberg,

2009.

IAB-Betriebspanel Mecklenburg-Vorpommern – Ergebnisse der dreizehnten Welle 2008. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern (Hrg.), Berlin, 2009. URL:

[http://service.mvnet.de/php/download.php?datei\\_id=10993](http://service.mvnet.de/php/download.php?datei_id=10993) (03.11.2009)

Klare Regeln verkleinern den Unterschied, in: Böckler Impuls, 16/2009, S.4-5. URL: [http://www.boeckler.de/pdf/impuls\\_2009\\_16\\_gesamt.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/impuls_2009_16_gesamt.pdf) (03.11.2009).

Verdienststrukturerhebung in Mecklenburg-Vorpommern 2006. Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (Hrg.), Schwerin, 2009. URL:

[http://service.mvnet.de/statmv/daten\\_stam\\_berichte/e-bibointerth11/einkommen--preise/n-i\\_/n103\\_/daten/n103-2006-01.pdf](http://service.mvnet.de/statmv/daten_stam_berichte/e-bibointerth11/einkommen--preise/n-i_/n103_/daten/n103-2006-01.pdf)

Verdienstunterschied von Männern und Frauen weiter bei 23%. Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 428 vom 12.11.2009. URL:

[http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/11/PD09\\_428\\_621,templateId=renderPrint.psm!](http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/11/PD09_428_621,templateId=renderPrint.psm!)

#### Impressum

Fair oder Prekär? Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Mecklenburg-Vorpommern (IMPULS MV 01|2010)

#### Herausgeber

IMPULS MV – Regionalstellen für Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt | Heiligengeisthof | 18055 Rostock | [www.impuls-mv.de](http://www.impuls-mv.de)

#### Redaktion

Wera Pretzsch | Elke-Annette Schmidt  
Kontakt: [impuls-mv@landesfrauenrat-mv.de](mailto:impuls-mv@landesfrauenrat-mv.de)

#### Bilder

Titelblatt: Fotolia ([Mellimage](#))

#### Copyright

Die Veröffentlichung des Textes in Auszügen ist bei Nennung des Herausgebers und genauer Quelleangabe gestattet.

Rostock, 26.03.2010