

LOHNUNGLEICHHEIT –

Fakten, Daten, Analysen

26. Wissenschaftliches Kolloquium

gemeinsam mit der Deutschen Statistischen Gesellschaft am 23. und 24. November 2017 in Wiesbaden

Kurzfassung:

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

Martin Beck

hat Wirtschaftswissenschaften in Gießen studiert. Nach Stationen in der Sozial- und Bildungsstatistik ist er seit 2007 im Statistischen Bundesamt als Gruppenleiter für die Verdienststatistiken und seit 2010 darüber hinaus für das Unternehmensregister, die Klassifikationen und wirtschaftsbereichsübergreifende Unternehmensstatistiken zuständig. Er befasst sich u.a. mit der effizienteren Gestaltung der Datengewinnung und -analyse durch die Einführungen neuer Methoden. Einer seiner fachlichen Arbeitsschwerpunkte ist die Messung und Analyse des Verdienstunterschiedes von Männern und Frauen (Gender Pay Gap).

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen sind seit langem ein relevantes politisches Thema. So wurde die Umsetzung politischer Maßnahmen in der zu Ende gegangenen 18. Legislaturperiode von der Bundesregierung unter anderem mit Differenzen im Verdienst von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen begründet. Hierzu zählen etwa der Ausbau der Kinderbetreuung und die Einführung des ElterngeldPlus als Anreize für weniger und kürzere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sowie die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns, von der Frauen in besonderem Maße profitieren. Auch das Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen soll dazu beitragen, unmittelbare und mittelbare Entgeltdiskriminierung wegen des Geschlechts zu beseitigen. Im Bundestagswahlkampf 2017 wurde das Thema „Lohnunterschiede“ von den Parteien in unterschiedlicher Intensität aufgegriffen. So spielte u. a. die bessere Bezahlung in typischen Frauenberufen eine wesentliche Rolle. Vor dem Hintergrund der bestehenden Relevanz des sogenannten Gender Pay Gap und der vehementen politischen Diskussion darüber ist es umso wichtiger, dass die amtliche Verdienststatistik Informationen zur Entwicklung und aktuellen Höhe bereitstellt.

Zur Identifikation geschlechtsspezifischer Verdienstunterschiede werden zwei Indikatoren herangezogen: Der unbereinigte und der bereinigte Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht den durchschnittlichen Stundenlohn aller Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen in allgemeiner Form miteinander und berücksichtigt keine Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich lohnbestimmender Faktoren, wie z. B. des Bildungsabschlusses, des Berufs, der Berufserfahrung und der Anforderungen des Jobs. Er wird in Deutschland schon seit mehr als zwei Jahrzehnten vom Statistischen Bundesamt jedes Jahr berechnet und veröffentlicht. Allerdings entzündet sich am unbereinigten Gender Pay Gap Kritik, da Äpfel mit Birnen verglichen würden. Die Kritiker wenden sich zudem gegen die in der öffentlichen Diskussion oft vorkommende Interpretation, der unbereinigte Gender Pay Gap sei auf Lohndiskriminierung zurückzuführen.

Auch um zu einer Versachlichung der Diskussion beizutragen, ermittelt das Statistische Bundesamt seit 2006 alle vier Jahre ergänzend den bereinigten Gender Pay Gap. Dieser misst den Verdienstabstand von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien.

In der Präsentation wird zunächst auf die Berechnungsmethodik und die Datengrundlage des unbereinigten Gender Pay Gap eingegangen. Die Ergebnisse für Deutschland werden sodann in der langfristigen Entwicklung und im Vergleich zu den Mitgliedstaaten der EU dargestellt.

In einer vertiefenden Analyse werden anschließend zunächst die Datenbasis und deren Veränderung im Zeitablauf sowie die Schätzmethodik des bereinigten Gender Pay Gap erläutert. Im Anschluss wird die Entwicklung in Deutschland von 2006 über 2010 bis 2014 vorgestellt und erörtert, welchen Erklärungsbeitrag einzelne lohndeterminierende Merkmale haben. Des Weiteren wird der Frage nachgegangen, ob bzw. inwieweit der bereinigte Gender Pay Gap Lohndiskriminierung misst.

Die Präsentation schließt mit einem Ausblick auf Verbesserungsmöglichkeiten bei der Schätzung des bereinigten Gender Pay Gap.