

VERDIENSTUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

Lohnungleichheit - Fakten, Daten, Analysen

26. Wissenschaftliches Kolloquium

am 23. und 24. November 2017 im Museum Wiesbaden

Martin Beck

Statistisches Bundesamt



Gliederung

- **Methodik und Datenbasis**
- **Stand und Entwicklung in Deutschland**
- **Internationaler Vergleich: Wo steht Deutschland?**
- **Zwischenfazit: Ergebnisse und Methodik**
- **Mögliche Ursachen von Verdienstunterschieden**
- **Verdienstunterschiede als Ergebnis von Diskriminierung?**
- **Maßnahmen und deren Erfolgschancen**
- **Warnung vor der Statistik**

Unbereinigter Verdienstunterschied 2016

21 %



Wer 100 %
leistet, darf
nicht 21 %
weniger
verdienen.

Zeit-für-mehr-Gerechtigkeit.de **SPD**

Werden Frauen wirklich schlechter bezahlt als Männer?

"Wer als Frau 100 Prozent leistet, darf nicht 21 Prozent weniger verdienen."

Mit diesem Satz macht die SPD Wahlkampf. Aber stimmt das auch?

Nein, sagt CDU-Präsidiumsmitglied Jens Spahn (37). Zu BamS: "Die SPD streut bewusst Halb- und Unwahrheiten." Dagegen beharrt SPD-Familienministerin Katarina Barley (48) darauf, dass ihr Wahlkampf-Spruch richtig ist: "Wenn wir Gleichstellung ernst nehmen, gibt es an dieser Zahl nichts herumzurechnen." Wer hat recht? BamS klärt den Zahlen-Zoff.

BILD am Sonntag, 10.9.2017

#dafehltdochwas

Gleicher Lohn für Frauen und Männer – das sollte die entscheidende Frage bei der Wahl sein.

Das Schöne am Statistischen Bundesamt ist die Nüchternheit, mit der es Lebenswirklichkeit in Zahlen gießt. Sachlich, aber auch schonungslos bildet die Behörde so die Realität ab. Deutsche Realität. 20,71 Euro brutto ist zum Beispiel eine solche Zahl. So viel hat ein Mann im vergangenen Jahr durchschnittlich pro Stunde verdient. Für Frauen kommt das Amt auf eine andere Zahl, sie verdienen 16,26 Euro – und damit 21 Prozent weniger.

Gab es einen Aufschrei, als die Zahlen veröffentlicht wurden? Es gab ihn nicht.

Verdienstunterschied: Wie gemessen?

Differenz des durchschnittlichen
Bruttostundenverdienstes der
Männer und der Frauen

dividiert durch

den durchschnittlichen
Bruttostundenverdienst der **Männer**

EU-weit einheitliche Definition

- **2007: Beschluss der Directors of Social Statistics zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap**
 - **Regelmäßige Berechnung auf Basis der vierjährlichen Verdienststrukturerhebung**
 - **In den Zwischenjahren Fortschreibung mit national verfügbaren Daten**

Definition(sbestandteile)

Durchschnitt: arithmetisches Mittel (nicht Median)

Brutto: Warum nicht Netto?

1. Der Einfluss privater Verhältnisse, die im Steuer- und Sozialversicherungssystem (europaweit unterschiedlich) berücksichtigt werden (z.B. Ehegattensplitting), soll rechnerisch ausgeschlossen werden.

2. Brutto gibt wieder, was der Arbeitgeber bereit ist, zu zahlen

Stunden: Warum nicht Monats- oder Jahresverdienste?

Damit der unterschiedliche Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen (Frauen arbeiten viel häufiger Teilzeit) das Ergebnis nicht verfälscht.

Verdienst (=Lohn): ohne unregelmäßig anfallende Zahlungen (z.B. Boni, tarifliche Einmalzahlungen etc.)

Bezogen auf den Männerverdienst: Bezogen auf den Frauenverdienst wäre der Verdienstunterschied rechnerisch größer, da der Nenner kleiner wäre.

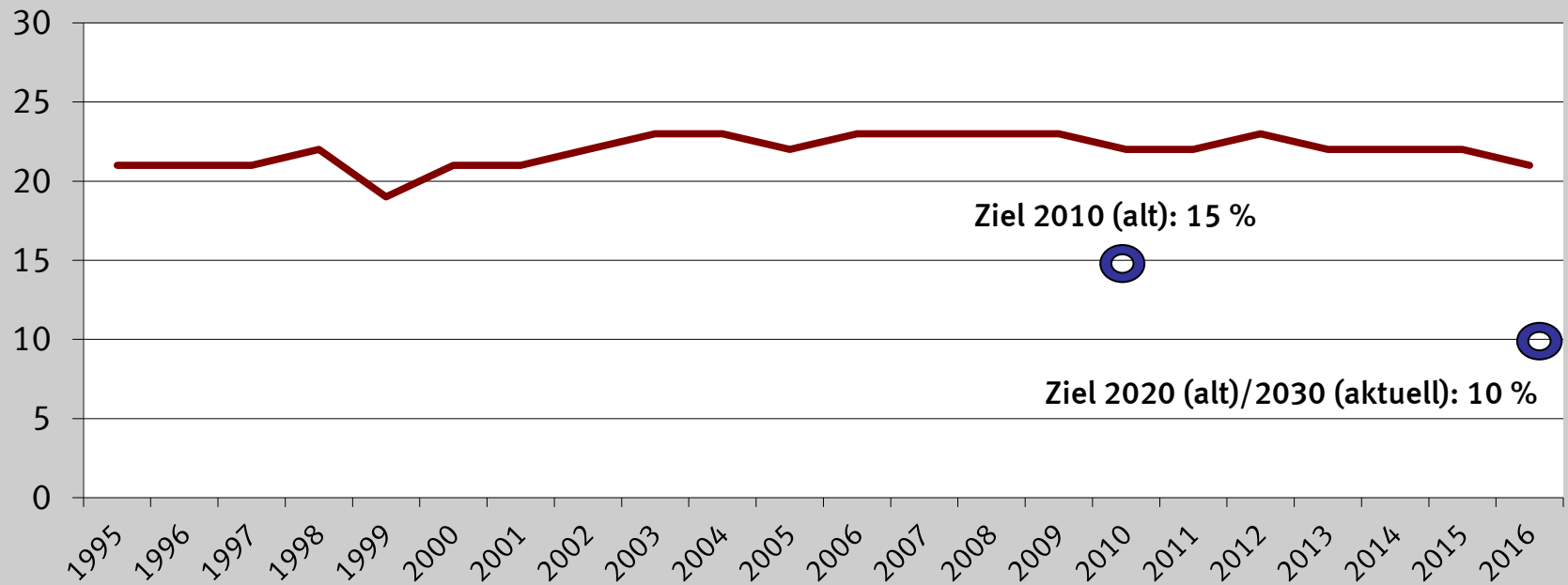
Datenbasis

- EU-weit einheitliche Verdienststrukturerhebung (VSE)
- Vierjährliche Statistik, zuletzt für 2014
- Nicht einbezogen (national aber ab 2014 verfügbar):
 - Wirtschaftsabschnitte A „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ sowie O „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung; Verteidigung“
 - Kleinbetriebe (< 10 Beschäftigte)
- Beschäftigte: Vollzeit, Teilzeit, Altersteilzeit, geringfügig Beschäftigte, Azubis, Praktikanten, Beamte
- In Deutschland: Fortschreibung mittels Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE)

Interpretation

- Frauen bekommen durchschnittlich pro Stunde 21 % weniger als Männer bzw. der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Frauen beträgt 79 % des Männerlohns.
- Bezogen auf den Verdienst der Frauen gilt:
 $21/79 = 27\%$ müssten Frauen mehr verdienen, um zu den Männern aufzuschließen. Hier zeigt sich der Einfluss der Bezugsgröße (Verdienst der Männer vs. Verdienst der Frauen).
- Achtung: Nicht zulässig ist die Aussage „Frauen verdienen bei gleicher Arbeit 21 % weniger als Männer“!

Entwicklung des unbereinigten Verdienstunterschiedes



Kaum Veränderungen seit 1995!

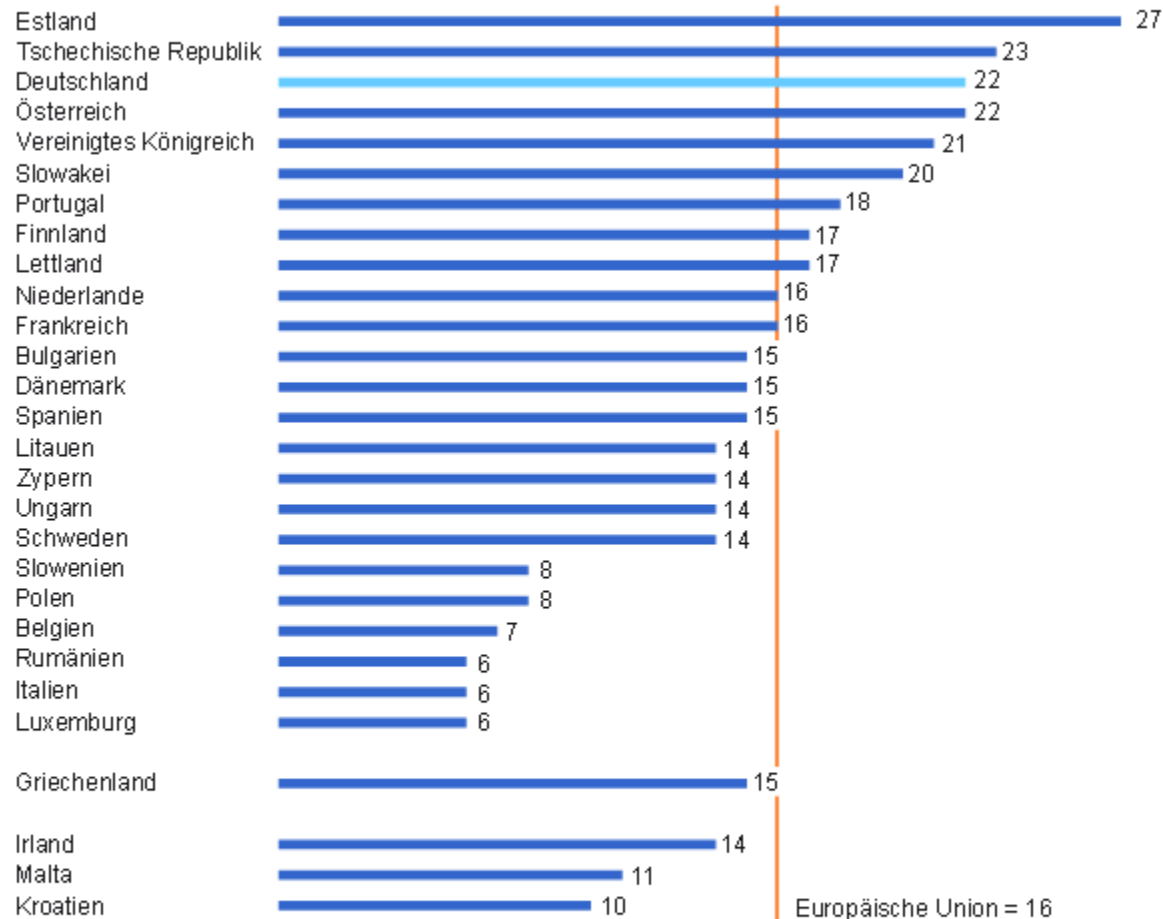
Die Ziele der Bundesregierung waren und sind ehrgeizig.

EU-Vergleich 2015

- **EU-Durchschnitt: 16 %**
- **Deutschland: Rang 26
(vor Tschechien und Estland)**
- **Kaum Veränderungen in Europa seit 2006**

Unbereinigter Gender Pay Gap in den Mitgliedstaaten der EU 2015

%



Werte für Griechenland: 2010; Werte für Irland, Malta, Kroatien: 2014.

Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2017

Zwischenfazit Ergebnisse

- **Konstant hohe Verdienstunterschiede – auch im EU-Vergleich**
- **Langsame und nur langfristig wirkende Veränderungsprozesse**

Zwischenfazit Methodik: Aussagekraft des unbereinigten GPG?

■ Eurostat Unit F/2 – Labour Market Statistics

“As an **unadjusted** indicator, the **GPG** gives an overall picture of gender inequalities in terms of pay and measures a concept which is broader than the concept underlying the principle of equal pay for equal work. In addition, the overall GPG figure does not take into account differences in individual characteristics of employed men and women, **nor can it give an indication of the incidence and level of discrimination** or segregation in the labour market.”

Quelle: Development of econometric methods to evaluate the Gender pay gap using Structure of Earnings Survey data. A study carried out by the Research Center for Education and the Labour Market, Maastricht University, Eurostat Methodologies and Working Papers, 2009, p. 1 (foreword)

Ziele einer Ursachenanalyse:

- Schätzung der Höhe des bereinigten (= „ungerechtfertigten“) Verdienstunterschieds
- Identifizierung von Ursachen der Verdienstunterschiede

Voraussetzungen:

- Theorie der Lohnfindung \Rightarrow Lohnfunktion
- Statistisches Schätzmodell
- Adäquate Daten
- Maßstäbe für die Bewertung der Ergebnisse

Regression: erklärende Variablen

- **persönliche Merkmale**
 - Ausbildungsabschluss
 - potenzielle Berufserfahrung

- **arbeitsplatzbezogene Merkmale**
 - Art des Arbeitsvertrags (befristet/unbefristet)
 - Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit)
 - Berufsgruppen
 - Branchen
 - Leistungsgruppen
 - Unternehmenszugehörigkeit
 - Unternehmensgröße
 - Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (ja/nein)
 - Tarifbindung (ja/nein)
 - Altersteilzeit (ja/nein)
 - Einfluss der öffentlichen Hand
 - Region (Ost-/Westdeutschland)
 - Ballungsraum (ja/nein)

Oaxaca-Blinder-Dekomposition: Ansatz

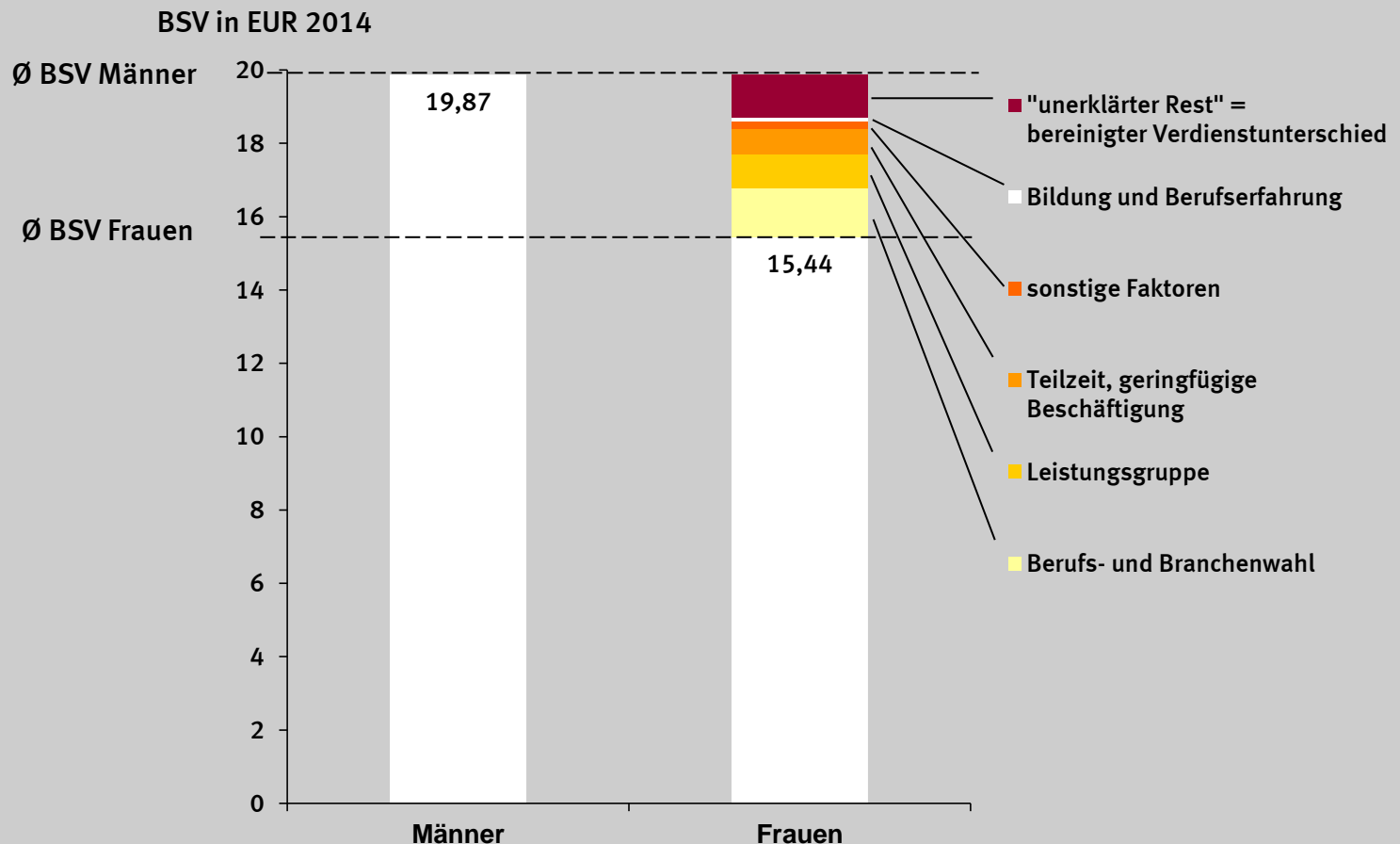
- Schätzung von Verdienstfunktionen für Männer und Frauen auf Basis einer ökonomischen Theorie der Lohnfindung
- Differenzbildung
- Zerlegung der Differenz in Ausstattungs- und Gruppeneffekt
 - Ausstattungseffekt: Für die Lohnfindung relevante Eigenschaften sind bei Frauen und Männern in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden. Dies „rechtfertigt“ Verdienstunterschiede.
=> „erklärter“ Anteil des unbereinigten Verdienstunterschiedes
 - Gruppeneffekt: Bei identischer Ausstattung von Männern und Frauen mit für die Lohnfindung relevanten Eigenschaften werden diese bei Frauen niedriger entlohnt. Hinweis auf Diskriminierung (?)
=> bereinigter Verdienstunterschied
=> „unerklärter“ Anteil des unbereinigten Verdienstunterschiedes

Oaxaca-Blinder-Dekomposition: Ergebnisse I

	2006	2010	2014 ^{*)}
Unbereinigter Verdienst- unterschied	23 %	22 %	22 %
„Erklärter“ Anteil	15 %-Punkte	15 %-Punkte	16 %-Punkte
Bereinigter Verdienst- unterschied	8 %	7 %	6 %

***) Unabhängig von der Einbeziehung der Wirtschaftsabschnitte A und O sowie der Kleinbetriebe.**

Oaxaca-Blinder-Dekomposition: Ergebnisse II



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Strub et al. (2008)

Oaxaca-Blinder-Dekomposition: Interpretation

- Bereinigter Verdienstunterschied = (Lohn-)Diskriminierung?
- Erklärter Verdienstunterschied = diskriminierungsfrei?
- Vollständigkeit des Modells:
Nicht alle die Lohnhöhe determinierenden Variablen konnten explizit in das Modell einbezogen werden.

Modellaussagen zur Diskriminierung

Die Aussagekraft des Modells ist eingeschränkt, da einige Variablen fehlen, z.B. Erwerbsunterbrechungen (z.B. wg. Geburten/Erziehungszeiten) oder unterschiedliche Strategien in Gehaltsverhandlungen.

Warum fehlen diese Variablen?

1. Das Verdienststatistikgesetz sieht deren Erhebung nicht vor.
2. Wir befragen kein Panel (Betriebe, Erwerbstätige).
3. Die Erhebung dieser Merkmale beim Arbeitgeber ist (prinzipiell) nicht möglich.

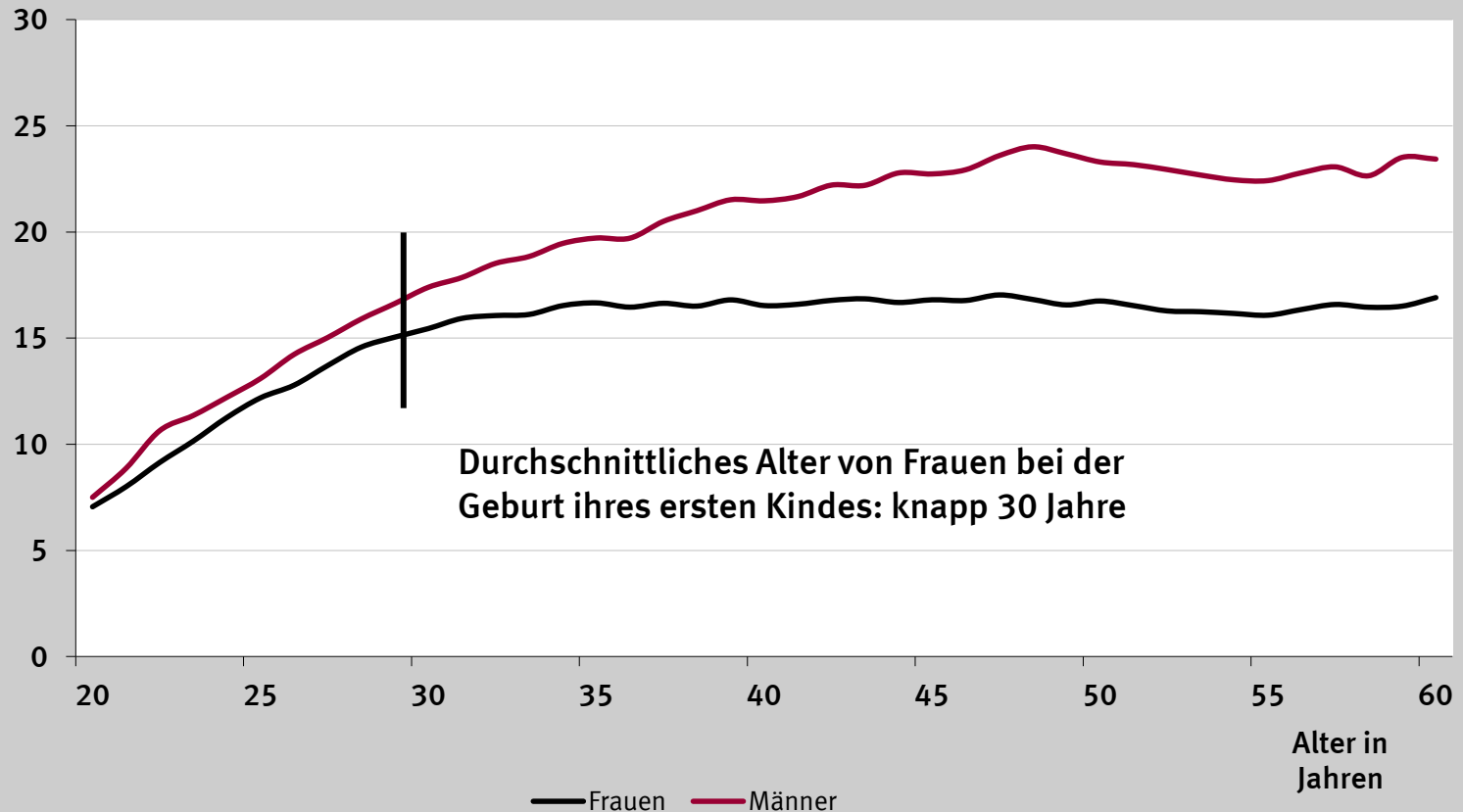
Konsequenz für die Einschätzung der Modellergebnisse:

Der bereinigte Verdienstunterschied wird möglicherweise überschätzt => Der Wert von 6 % ist eher eine Obergrenze für die Benachteiligung von Frauen in der Entlohnung.

Aber: Der erklärte Teil kann auch auf vorgelagerte Benachteiligungen zurückgehen, z.B. ungleiche Aufstiegsmöglichkeiten ⇔ Dies würde sich in der ungleichen Verteilung von Männern und Frauen auf die Leistungsgruppen niederschlagen.

Geringe Steigerung des Stundenverdienstes von Frauen ab 30

BSV in Euro 2014



Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Geburten/Erziehungszeiten

- Keine Information über „Muttereigenschaft“ in der VSE.
- „Übertragung“ von strukturellen Zusammenhängen aus dem Mikrozensus.
- Methodik: Verfahren des maschinellen Lernens (Support Vector Machines bzw. Random Forests zur Klassifikation Mutter ja/nein)
- Für als Mütter klassifizierte Beschäftigte in der VSE wird die potenzielle Berufserfahrung um 8 Jahre reduziert.
- Ergebnis: Bereinigter Gender Pay Gap sinkt um 0,2 bis 0,3 Prozentpunkte.

Allgemeine Anmerkungen

- Für das Statistische Bundesamt ist Zurückhaltung angesagt, was Empfehlungen für Maßnahmen anbelangt. Es kann mit seiner Analyse aber Ansatzpunkte für Maßnahmen identifizieren.
- Das Statistische Bundesamt erstellt keine Prognosen zur Entwicklung des Verdienstunterschiedes.

Wie stark und schnell müssten Maßnahmen wirken?

Grobe Überschlagsrechnung I:

Unterschiedliche Verdienststeigerungen bei Männern und Frauen

- Zielsetzung für 2030: Verdienstunterschied soll sein
 - 10 % (Nachhaltigkeitsziel der Bundesregierung)
 - 16 % („erklärter“ Teil des unbereinigten Verdienstunterschiedes)

- Die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Frauen müssten von 2015 bis 2030 jährlich um 0,9 %-Punkte (0,5%-Punkte) **stärker** steigen als die der Männer.

- Zum Vergleich die tatsächliche Entwicklung der Bruttoverdienste 2007-2016 (Nominallohnindex): durchschnittlich +2,3 %

Wie stark und schnell müssten Maßnahmen wirken?

Grobe Überschlagsrechnung II:
Ausschließlich demographische Effekte

- Annahmen zur Entwicklung von 2015 bis 2030:
 - Die 33 % ältesten Beschäftigten mit einem unbereinigten Verdienstunterschied von rund 28 % scheiden aus dem Erwerbsleben aus.
 - Für die verbleibenden 67 % der Beschäftigten ändert sich der unbereinigte Verdienstunterschied nicht.
 - Bei den 33 % neu in den Arbeitsmarkt eintretenden Beschäftigten ist der unbereinigte Verdienstunterschied 0 %.
- Ergebnis: Der unbereinigte Verdienstunterschied läge 2030 bei 13 %

Ansatzpunkte für Maßnahmen

- Langfristige Veränderungsprozesse
- Schnelle Erfolge sind nicht zu erwarten
- Identifizierte Ansatzpunkte für (politische) Maßnahmen:
 - Leistungsgruppe
 - ⇒ Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen
 - ⇒ Frauenquoten?
 - Berufs- und Branchenwahl
 - Bildung (einschl. „Ausnutzung“ erworbener Qualifikationen)
 - Erwerbsunterbrechungen ⇒ Ausbau der Betreuungsplätze
- Entgeltgleichheitsgesetz?
- Mindestlohn ab 1.1.2015?
- EU-Aktionsplan vom 20.11.2017; u.a. künftige Bereitstellung des bereinigten GPG für alle Mitgliedstaaten basierend auf VSE und Blinder-Oaxaca-Dekomposition

Warnung vor der Statistik

- Der Verdienstunterschied ist als Indikator nicht eindeutig.
- Er sinkt auch dann, wenn z.B.
 - unterdurchschnittlich verdienende Frauen aus dem Arbeitsleben ausscheiden, z.B. wegen Arbeitslosigkeit.
 - unterdurchschnittlich verdienende Männer einen Arbeitsplatz finden, ohne das sich die Situation der Frauen verändert.
- Er steigt auch dann, wenn z.B. vermehrt Frauen in Teilzeit in das Arbeitsleben zurückkehren.
- Bei künftigen Veröffentlichungen zum Verdienstunterschied sollten daher die Datennutzer/innen immer die Ursachen einer Veränderung hinterfragen.

Literatur

- Claudia Finke: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen 2006. Projektbericht.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Verdienstunterschiede/VerdienstunterschiedeMannFrau5621001069004.pdf?__
- Claudia Finke, Florian Dumpert, Martin Beck: Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, WISTA, Heft 2/2017, S. 43-62.
https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2017/02/Wista_2_2017.pdf?__blob=publicationFile
- Überblicksseite Destatis
<https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/VerdiensteVerdienstunterschiede.html>
- Überblicksseite Eurostat
http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

Martin Beck
Statistisches Bundesamt

Leiter der Gruppe E1
Unternehmensregister, Klassifikationen, Verdienste,
übergreifende Unternehmensstatistiken

Telefon: 0611 / 75 – 4460
E-Mail: martin.beck@destatis.de
<http://www.destatis.de>

