Dipl.-Sozialwissenschaftlerin Claudia Finke

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006

Mit einem Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen (Gender Pay Gap) von gegenwärtig rund 23 % zählt Deutschland europaweit zu den Ländern mit dem höchsten geschlechtsspezifischen Lohnabstand. Gerade vor dem Hintergrund, dass ein geringer finanzieller Spielraum auch die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten verringert, erscheint es besonders wichtig, das Ausmaß des Verdienstabstandes zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zu quantifizieren und die zugrunde liegenden Ursachen zu ermitteln.

Aktuelle Veröffentlichungen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied auf Basis der amtlichen Statistik beschränken sich aufgrund von Vereinbarungen auf Ebene der Europäischen Union (EU) lediglich auf den „unbereinigten Gender Pay Gap", das heißt die verschiedenen Ursachen des Lohnunterschieds bleiben unberücksichtigt. Aussagen zur Höhe des „bereinigten Gender Pay Gap" werden nicht getroffen. Die Verwendung des bereinigten Indikators bietet den Vorteil, die Höhe des Verdienstunterschiedes von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern mit vergleichbaren Eigenschaften quantifizieren zu können. Für die Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap spricht dagegen die Möglichkeit, auch den Teil des Verdienstunterschiedes zu erfassen, der durch unterschiedliche Zugangschancen beider Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Positionen verursacht wird, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind.

Primäres Ziel der folgenden Analysen war es, dazu beizutragen, die oben beschriebene Informationslücke zu überwinden. Im Zentrum der Auswertungen steht die Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gap sowie eine detaillierte Ursachenanalyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006. Die Auswertungen sind Teil eines vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Projektes.

1 Datengrundlage: Verdienststrukturerhebung 2006

Die in diesem Beitrag dargestellten Ergebnisse basieren auf der Verdienststrukturerhebung 2006. Bei dieser in mehrjährigen Abständen[1] stattfindenden EU-weit harmonisierten Erhebung handelt es sich um eine repräsentative Stichprobe, die dezentral von den Statistischen Ämtern der Länder durchgeführt wird. Die Erhebungseinheiten sind Betriebe sowie deren Beschäftigte. Zur Auskunft verpflichtet sind die Arbeitgeber. Sie entnehmen die geforderten Daten der Lohnabrechnung und den Personalstammdaten.

Die Stichprobenziehung der Verdienststrukturerhebung erfolgt in zwei Stufen. Auf der ersten Stufe wird eine Auswahl der Betriebe geschichtet nach Bundesland, Wirtschaftszweig und Betriebsgrößenklasse vorgenommen, auf der zweiten Stufe werden innerhalb der Betriebe die Arbeitnehmer/-innen ausgewählt. Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten müssen die Daten aller Arbeitnehmer/-innen an das jeweils zuständige Statistische Landesamt übermitteln. In größeren Betrieben erfolgt die Auswahl mit einer Zufallsstartzahl und einem festgelegten Auswahlabstand. Dies führt dazu, dass nur ein bestimmter Anteil der Beschäftigten erfasst wird.

1 In der Vergangenheit wurden die Erhebungen in unregelmäßigen Abständen durchgeführt [1951, 1957, 1962, 1966, 1972, 1978, 1990, 1992 (neue Bundesländer), 1995, 2001]. Seit 2006 findet die Verdienststrukturerhebung alle vier Jahre statt. Mit ersten Ergebnissen der Erhebung für das Jahr 2010 ist Mitte 2012 zu rechnen.

Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten werden nicht in die Verdienststrukturerhebung einbezogen.

Im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003) wird von dem bisher beschriebenen Vorgehen abgewichen. In diesem Wirtschaftsbereich ist eine Ermittlung der Daten im Rahmen der Verdienststrukturerhebung nicht notwendig, da die erforderlichen Informationen aus der Personalstandstatistik – einer Erhebung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst – und aus Tarifinformationen gewonnen werden können.

Insgesamt werden in der Verdienststrukturerhebung 2006 alle im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich (Wirtschaftsabschnitte C bis O, ohne L der WZ 2003) beschäftigten Arbeitnehmer/-innen abgedeckt. Außer zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten umfasst die Erhebung auch Angaben zu geringfügig Beschäftigten, Arbeitnehmern in Altersteilzeit sowie Auszubildenden und Praktikanten. Selbstständige werden nicht in die Erhebung einbezogen. Insgesamt flossen in die Erhebung des Jahres 2006 Daten von 34 000 Betrieben beziehungsweise von über 3 Millionen Arbeitnehmern ein, wobei rund 1,4 Millionen Arbeitnehmerdatensätze aus der Personalstandstatistik stammten. Hochgerechnet repräsentiert die gesamte Datengrundlage rund 20 Millionen Arbeitnehmer.[2]

Zu den Erhebungsinhalten der Verdienststrukturerhebung 2006 zählten die Bruttoverdienste der Beschäftigten sowie deren Arbeitszeit. Der Verdienst wurde sowohl für den Oktober als auch für das gesamte Jahr erfasst. Der Monat Oktober wurde in der Erhebung als Referenzmonat für die Angabe zum Monatsverdienst ausgewählt, da in diesem Monat vergleichsweise wenige Sonderregelungen greifen.[3]

Die Verdienststrukturerhebung ist insbesondere aufgrund der Vielzahl lohndeterminierender Merkmale für eine Ursachenanalyse des Gender Pay Gap geeignet.[4] So werden arbeitnehmerbezogene Angaben wie beispielsweise das Geschlecht und das Geburtsjahr, der Ausbildungsabschluss, die Leistungsgruppe[5], der Beruf sowie das Eintrittsdatum in das Unternehmen und die Art der Beschäftigung (zum Beispiel befristet/unbefristet) erfragt. Schließlich werden auch Angaben zum Betrieb, wie etwa die Betriebsgröße, der Wirtschaftszweig und Informationen zum Tarifvertrag erhoben. Da die erforderlichen Angaben weitgehend im Rechnungswesen der Betriebe vorhanden sind, werden die Daten in vielen Fällen über das Abrechnungssystem der Betriebe übermittelt. Dies führt zu einer vergleichsweise hohen Datenqualität der Verdienststrukturerhebung, da beispielsweise sehr genaue Verdienstangaben in die Erhebung eingehen. Mit der Datengrundlage verbundene Restriktionen betreffen die mangelnde Übertragbarkeit auf bestimmte Beschäftigtengruppen. So werden in der Verdienststrukturerhebung generell keine Selbstständigen erfasst. Darüber hinaus werden Beschäftigte der Wirtschaftsabschnitte „Land- und Forstwirtschaft“, „Fischerei und Fischzucht“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ nicht berücksichtigt. Zudem sind die Ergebnisse weder auf Beschäftigte in Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern[6] noch auf geringfügig Beschäftigte des Wirtschaftsabschnitts „Erziehung und Unterricht“ übertragbar. Geringfügig Beschäftigte im Bildungsbereich wurden nicht berücksichtigt, da für diese Arbeitnehmergruppe keine Angaben zu den bezahlten Stunden vorlagen.

Während die Verdienststrukturerhebung 2006 lediglich die laut EU-Verordnung und nationalem Recht vorgeschriebenen Wirtschaftszweige abdeckte, ist für die Verdienststrukturerhebung 2010 eine Ausweitung auf den Wirtschaftszweig „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ vorgesehen. Die für die Verdienststrukturerhebung relevanten Merkmale sollen analog zum Vorgehen im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ mithilfe der Personalstandstatistik und von Tarifinformationen generiert werden, das heißt auch in diesem Wirtschaftszweig kann auf eine Erhebung der Daten verzichtet werden.

2 Verfahren der Datenanalyse

Um die Unterschiede zwischen unbereinigtem und bereinigtem Gender Pay Gap zu verdeutlichen, werden im folgenden Kapitel die Berechnungsweisen beider Indikatoren dargestellt.

2.1 Die Berechnungsweise des unbereinigten Gender Pay Gap

Bei der Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap orientiert sich das Statistische Bundesamt aufgrund der Bedeutung von internationalen Vergleichen in der Regel an den europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat.

Gemäß der Vorgabe von Eurostat wird der unbereinigte (unadjusted) Gender Pay Gap als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten männlicher und weiblicher Beschäftigter in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste männlicher Beschäftigter definiert:[7]

2 Da es sich bei der Personalstandstatistik, anders als bei der Verdienststrukturerhebung, um eine Vollerhebung handelt, wird den Datensätzen, die aus der Personalstandstatistik in die Verdienststrukturerhebung integriert werden, ein Hochrechnungsfaktor von eins zugewiesen.

3 Siehe von Kulmiz, L.: „Die geringe Entlohnung weiblicher Arbeitnehmer, Lohndifferenzierung oder Lohndiskriminierung?“, Aachen 1999, Seite 136.

4 Bereits die Vorgängererhebungen der Verdienststrukturerhebung 2006 wurden für Analysen der Verdienstunterschiede von Männern und Frauen herangezogen. So führte beispielsweise von Kulmiz Untersuchungen auf Basis der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990 durch. Siehe hierzu Fußnote 3 sowie von Kulmiz, L.: „Lohndiskriminierung von Frauen“ in WiSta 5/2001, Seite 406 ff. Die auf Grundlage der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990 gewonnenen Resultate sind jedoch unter anderem aufgrund der geringeren Wirtschaftszweigabdeckung nicht unmittelbar mit den vorliegenden Ergebnissen vergleichbar.

5 Eine detaillierte Beschreibung der Leistungsgruppen kann den Erläuterungen zum Fragebogen der Verdienststrukturerhebung entnommen werden. Siehe Statistisches Bundesamt (Herausgeber): „Verdienststrukturerhebung 2006“, Qualitätsbericht, Wiesbaden 2008. Im Internet unter *www.destatis.de*, Pfad: Verdienste und Arbeitskosten → Qualitätsberichte (abgerufen am 7. Januar 2011).

6 Mit dieser Abschneidegrenze werden kleine Betriebe entlastet. Laut einer vom Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) veröffentlichten Studie werden die Ergebnisse zum Gender Pay Gap durch die Vernachlässigung von Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern kaum beeinflusst. Siehe Eurostat (Herausgeber): “Development of Econometric Methods to Evaluate the Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey Data”, Luxemburg 2009, Seite 35. Im Internet unter *www.eds-destatis.de/downloads/publ/KS-RA-09-011-EN-N.pdf* (abgerufen am 7. Januar 2011).

7 Siehe Eurostat (Herausgeber): “Working Group Labour Market Statistics. State of the Play on the SES 2006 and Gender Pay Gap 2007”, Arbeitsunterlage, Luxemburg 2008, Seite 4. Die Formel wird nicht nur von Eurostat sowie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles herangezogen, sondern gilt im Zusammenhang mit der Ermittlung des lohnbezogenen Indikators als allgemein übliche Konvention. Siehe Schmidt, J./Diekmann, L.-C./Schäfer, H.: „Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze“, IW-Analysen Nr. 51, Köln 2009, Seite 11.

(1) $$GPG_{unadj.} = \frac{\bar{Y}_m - \bar{Y}_f}{\bar{Y}_m} \cdot 100$$

Dabei sind:

$\bar{Y}_m$ = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern[8]

$\bar{Y}_f$ = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern[8]

Zur Ermittlung des Indikators wird entsprechend der oben genannten Formel der Bruttostundenverdienst der Beschäftigten abzüglich der erzielten Sonderzahlungen herangezogen. Alternativ wäre beispielsweise auch denkbar, den Nettoverdienst und/oder Monats- beziehungsweise Jahresangaben zu verwenden. Auch die Einbeziehung von Sonderzahlungen wäre möglich. Die Arbeitsgruppe, die mit der Entwicklung von Methoden für die Berechnung des Gender Pay Gap beauftragt war und der neben Vertretern von Eurostat auch Vertreter der statistischen Ämter der Mitgliedstaaten angehörten,[9] begründete die Entscheidung für die Verwendung von Bruttoverdiensten damit, dass Nettoverdienste von individuellen Faktoren, wie etwa der Anzahl der Arbeitnehmer bei Ehepaaren, abhängen und derartige steuerlich bedingte Effekte nicht in die Berechnung des Gender Pay Gap einfließen sollten. Als Beispiel wurde auf die Situation in Deutschland verwiesen: Hier führe das Ehegattensplitting tendenziell zu höheren Nettoverdiensten der Männer und geringeren Nettoverdiensten der Frauen.[10] Bezüglich des Verzichts auf Jahres- beziehungsweise Monatsangaben wurde argumentiert, dass bei der Verwendung von Stundenverdiensten unterschiedliche Arbeitszeiten berücksichtigt würden.[11] Selbstverständlich lassen sich auch Argumente finden, die die anderen Herangehensweisen rechtfertigen. Vor dem Hintergrund, dass sich je nach methodischem Vorgehen leicht unterschiedliche Ergebnisse ergeben, erscheint eine detaillierte Dokumentation der verwandten Methode umso bedeutsamer.

Da in der Verdienststrukturerhebung lediglich Bruttomonats- und Bruttojahresangaben unmittelbar erhoben werden, ist eine Berechnung des durchschnittlichen Stundenverdienstes notwendig. Die Methode zur Ermittlung dieses Wertes wurde ebenfalls von Eurostat vorgegeben und wird bei der Berechnung des Gender Pay Gap EU-weit angewendet:

(2)

$$\bar{Y}_{GPG} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left(\frac{Bruttomonatsverdienst_i - Sonderzahlungen_i}{bezahlte\ Stunden_i}\right)$$

Dabei sei *i* der individuelle Index der *n* in der Erhebung erfassten Personen.

In die Berechnung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes fließen nicht nur Angaben von Vollzeitbeschäftigten ein, sondern es werden auch die Verdienste von Arbeitnehmern in (Alters-)Teilzeit, geringfügig Beschäftigten sowie Auszubildenden und Praktikanten berücksichtigt. Auf Ebene der Wirtschaftszweige wurde festgelegt, dass prinzipiell Betriebe in den Wirtschaftsabschnitten A bis O einbezogen werden sollen.[12] Da in Deutschland – wie in den meisten übrigen EU-Mitgliedstaaten auch – nur Daten zu den Wirtschaftsabschnitten C bis O, ohne den Wirtschaftsabschnitt L, vorliegen, bezieht sich der Gender Pay Gap in Deutschland lediglich auf diese Wirtschaftszweige.

2.2 Die Berechnungsweise des bereinigten Gender Pay Gap

Im Gegensatz zum unbereinigten Gender Pay Gap erlaubt der bereinigte Strukturindikator Aussagen zur Höhe des Unterschieds in den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften. Bei der Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap wird also jener Teil des Verdienstunterschieds herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede (beispielsweise unterschiedliche Bildungsstruktur) zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist.

Zur Bestimmung des bereinigten Gender Pay Gap können unterschiedliche statistische Verfahren herangezogen werden.[13] Den methodischen Rahmen der in Kapitel 3 durchgeführten Analysen bildet die Oaxaca-Blinder-Dekomposition.[14] Die auf die Wissenschaftler Ronald Oaxaca und Alan S. Blinder zurückgehende Komponentenzerlegung gilt als die am häufigsten verwandte Methode zur Ermittlung von Verdienstunterschieden.[15] Neben der Quantifizierung des bereinigten Gender Pay Gap lässt die Oaxaca-Blinder-Dekomposition auch eine Ursachenanalyse des Verdienstunterschieds zu.

Regressionsanalyse

Ausgangspunkt des Dekompositionsverfahrens bilden zwei nach dem Geschlecht differenzierte semilogarithmische Regressionsanalysen, das heißt zunächst wird sowohl für Männer als auch für Frauen mithilfe des Verfahrens der multiplen Regression der Einfluss verschiedener Strukturmerkmale auf den logarithmierten Bruttostundenverdienst bestimmt. Für

8 Für die Berechnung des Durchschnitts wurde das arithmetische Mittel und nicht etwa der Median genutzt, um auch extrem hohe Verdienstangaben angemessen zu erfassen. Siehe Eurostat (Herausgeber): "Task Force on Gender Pay Gap. Final Report", Arbeitsunterlage, Luxemburg 2007, Seite 8.

9 Die im Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap stehenden methodischen Entscheidungen wurden nicht nur von Eurostat und den Statistischen Ämtern der Mitgliedstaaten getragen, sondern auch durch die Indikatoren-Arbeitsgruppe des Beschäftigungskomitees (Employment Committee Indicators Group – EMCO-IG), das heißt durch ein politisches Gremium des Rates der Europäischen Union bestätigt.

10 Insgesamt fällt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in Deutschland bei Betrachtung des Nettostundenverdienstes etwas geringer aus als bei Einbezug des Bruttostundenverdienstes (Nettoverdienst: 21 %, Bruttoverdienst: 23 %). Dies hängt damit zusammen, dass neben dem beschriebenen Effekt, der zu einer Erhöhung des geschlechtsspezifischen Netto-Lohnabstands führt, der progressive Steuertarif zu einer Verringerung des Verdienstunterschieds beiträgt. So bewirkt die Steuerprogression, dass die eher hohen Verdienste der Männer verglichen mit den tendenziell niedrigen Verdiensten der Frauen prozentual höher besteuert werden. Darüber hinaus sind Frauen häufiger geringfügig beschäftigt. Da für diese Beschäftigtengruppe „Brutto für Netto" gilt, fällt der Netto-Verdienstunterschied verglichen mit dem auf Basis der Bruttoangaben berechneten Indikator geringer aus.

11 Siehe Quellenhinweis in Fußnote 8, hier: Seite 9 f.

12 Siehe Quellenhinweis in Fußnote 8, hier: Seite 12.

13 Eine Übersicht verschiedener Methoden ist beispielsweise Hübler, O.: „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede" in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jahrgang 36, Heft 4/2003, Seite 539 ff., zu entnehmen.

14 Siehe Oaxaca, R.: "Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets" in International Economic Review, Vol. 14, 1973, No. 3, Seite 693 ff., und Blinder, A. S.: "Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates" in The Journal of Human Resources, Vol. 8, 1973, No. 4, Seite 436 ff.

15 Siehe Fußnote 13, hier: Seite 557.

Übersicht 1

In die Regressionsanalyse einbezogene Variablen

	Definition/Ausprägung
Unabhängige Variablen	
Ausbildungsabschluss	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: mit Berufsausbildung Weitere Kategorien: mit Hochschulabschluss, ohne Berufsausbildung, keine Angabe
Berufserfahrung[1]	Berufserfahrung = Alter – Ausbildungsjahre – 6
Berufserfahrung quadriert[2]	Berufserfahrung = Alter – Ausbildungsjahre – 6
Dienstalter	Dienstalter = Berichtsjahr – Eintrittsjahr
Leistungsgruppe	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: angelernte Arbeitnehmer Weitere Kategorien: Arbeitnehmer in leitender Stellung, herausgehobene Fachkräfte, Fachangestellte, ungelernte Arbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, keine Angabe
Berufshauptgruppe (nach ISCO-88[3])	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: ISCO 4 (Bürokräfte, kaufmännische Angestellte) Weitere Kategorien: ISCO 1, ISCO 2, ISCO 3, ISCO 5, ISCO 6, ISCO 7, ISCO 8, ISCO 9 (siehe Übersicht 3)
Art des Arbeitsvertrags	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: unbefristet Weitere Kategorie: befristet
Beschäftigungsumfang	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: vollzeitbeschäftigt Weitere Kategorie: teilzeitbeschäftigt
Altersteilzeit	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Altersteilzeit Weitere Kategorie: Altersteilzeit
Tarifbindung	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: ohne Tarifbindung Weitere Kategorie: mit Tarifbindung
Zulagen	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit Weitere Kategorie: Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit
Gebietsstand	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: früheres Bundesgebiet und Berlin Weitere Kategorie: neue Länder
Ballungsraum[4]	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: kein Ballungsraum Weitere Kategorie: Ballungsraum
Unternehmensgröße	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: 1 000 Arbeitnehmer und mehr Weitere Kategorien: 10 bis 49 Arbeitnehmer, 50 bis 249 Arbeitnehmer, 250 bis 499 Arbeitnehmer, 500 bis 999 Arbeitnehmer
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (50 % und weniger), Satzung oder sonstige Bestimmungen Weitere Kategorie: beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (mehr als 50 %), Satzung oder sonstige Bestimmungen
Wirtschaftsgruppe	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: Wirtschaftsgruppe N851 (Gesundheitswesen) Weitere Kategorien: Wirtschaftsgruppen C101 bis O930, ohne N851
Abhängige Variable	
ln(Bruttostundenverdienst)	logarithmierter Bruttostundenverdienst Bruttostundenverdienst = (Bruttomonatsverdienst – Sonderzahlungen)/bezahlte Stunden

1 Um die Berufserfahrung als erklärende Variable auch in Untersuchungen berücksichtigen zu können, in denen das Merkmal nicht direkt abgefragt wurde, erfolgt in der Regel eine näherungsweise Ermittlung dieser Größe über das Alter und die Ausbildungsdauer. Siehe hierzu beispielsweise Achatz, J./Gartner, H./Glück, T.: „Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung“ in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jahrgang 57, 2005, Heft 3, Seite 466 ff., hier: Seite 474. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird im Rahmen dieses Vorgehens ein ununterbrochener Erwerbsverlauf unterstellt. Da jedoch vor allem bei Frauen Erwerbsunterbrechungen zu beobachten sind, führt dies insbesondere bei weiblichen Arbeitnehmern zu einer Überschätzung der Berufserfahrung. Siehe Hinz, T./Gartner, H.: „Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben“ in Zeitschrift für Soziologie, Jahrgang 34, 2005, Heft 1, Seite 22 ff., hier: Seite 26. Zur Kodierung des Ausbildungsabschlusses siehe Übersicht 2.

2 An dieser Stelle wird auch der quadrierte Term in die Regressionsanalyse einbezogen, da zwischen der Berufserfahrung und dem Verdienst ein kurvilinearer Zusammenhang besteht.

3 ISCO (International Standard Classification of Occupations – Internationale Standardklassifikation der Berufe) der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). In dieser Klassifikation erfolgt eine hierarchische Anordnung der Berufe. Da zur Klassifikation nach ISCO im Rahmen der Verdienststrukturerhebung der Schlüssel der Bundesagentur für Arbeit für die Angaben zur Tätigkeit in den Meldungen zur gesetzlichen Sozialversicherung herangezogen wird und dieser laut Auskunft der Bundesagentur für Arbeit in der Regel im Verlauf des Erwerbslebens nicht oder nur unzureichend aktualisiert wird, erscheint die Klassifikation an dieser Stelle wenig geeignet, um Hierarchien abzubilden. In der Untersuchung wird die Klassifikation aus diesem Grund weniger dazu genutzt, um hierarchische Strukturen darzustellen, als vielmehr um unterschiedliche Berufsgruppen voneinander abzugrenzen.

4 Unter Ballungsräumen werden Kreistypen zusammengefasst, die entsprechend der Typologie des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung im Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung als Kernstädte in Agglomerationen und (hoch-) verdichtete Kreise in Agglomerationen definiert werden (*www.bbsr.bund.de*, Pfad: Raumbeobachtung → Werkzeuge → Raumabgrenzungen → Siedlungsstrukturelle Gebietstypen → Kreistypen, abgerufen am 6. Januar 2011).

Übersicht 2

Kodierung des Ausbildungsabschlusses

Abschluss	Ausbildungsdauer in Jahren
Hauptschule, mittlere Reife ohne Berufsausbildung	10
Hauptschule, mittlere Reife mit Berufsausbildung	13
Abitur, Hochschulreife ohne Berufsausbildung	13
Abitur, Hochschulreife mit Berufsausbildung	15,5
Fachhochschulabschluss	17
Hochschul-/Universitätsabschluss	19
Ausbildung unbekannt	12

die in diesem Artikel präsentierten Regressionsanalysen wird auf die Methode der kleinsten Quadrate zurückgegriffen:

$$\ln Y_i^F = \beta_0^F + \sum_{j=1}^{n} \beta_j^F X_{ij}^F + e_i^F \tag{3}$$

beziehungsweise

$$\ln Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^{n} \beta_j^M X_{ij}^M + e_i^M \ , \tag{4}$$

dabei sind:

$\ln Y_i$ = logarithmierter Bruttostundenverdienst einer Person i

β_j = Regressionskoeffizient eines Merkmals j

β_0 = Regressionskonstante

X_{ij} = beobachtetes Merkmal j einer Person i

e = Störterm

M/F = Männer/Frauen.

Als unabhängige Variablen werden bei den vorliegenden Analysen die in der Übersicht 1 dargestellten Merkmale in das Regressionsmodell aufgenommen.

Die im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Regressionsanalyse in Kapitel 3 dargestellten β-Koeffizienten sind als sogenannte partielle Regressionskoeffizienten zu interpretieren, das heißt diese Koeffizienten geben die Effektstärke einer unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable an, wobei die Effekte aller übrigen in das Modell einbezogenen Merkmale konstant gehalten werden.

Anzumerken ist, dass die Schätzung von Lohnfunktionen verzerrte Ergebnisse liefern könnte, wenn nicht berücksichtigt wird, dass die Entscheidung zu arbeiten ebenfalls vom Lohnsatz abhängt. Einige Studien schlagen daher korrigierte Schätzungen (die sogenannte Heckman-Korrektur) vor, die Angaben von Nichterwerbstätigen benötigen. Da die Verdienststrukturerhebung keine solchen Angaben enthält, konnte die Heckman-Korrektur nicht vorgenommen werden. Laut einer von Eurostat in Auftrag gegebenen Studie erwies sich eine derartige Korrektur für Deutschland empirisch

Übersicht 3

Berufshauptgruppen der ISCO-88

Code	Bezeichnung
ISCO 1	Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft
ISCO 2	Wissenschaftler
ISCO 3	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
ISCO 4	Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
ISCO 5	Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten
ISCO 6	Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
ISCO 7	Handwerks- und verwandte Berufe
ISCO 8	Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer
ISCO 9	Hilfsarbeitskräfte

auch nicht als zwingend erforderlich (siehe auch den Quellenhinweis in Fußnote 6).

Dekompositionsverfahren

Durch Subtraktion der Lohnfunktionen für Männer und Frauen sowie durch Umformungen ergibt sich folgende Gleichung:[16]

$$\overline{\ln Y_M} - \overline{\ln Y_F} = \underbrace{(\beta_0^M - \beta_0^F) + \sum_j \bar{x}_j^F (\beta_j^M - \beta_j^F)}_{\textit{Unexplained Gap}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^M (\bar{x}_j^M - \bar{x}_j^F)}_{\textit{Explained Gap}} \tag{5}$$

Mithilfe der Formel (5) wird die Lohndifferenz in zwei Bestandteile zerlegt: Der erklärte Gender Pay Gap bezeichnet den Teil des Verdienstabstandes, der auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den erklärenden Variablen zurückzuführen ist. Dieser Effekt wird daher auch Merkmals- oder Ausstattungseffekt genannt. Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap, das heißt der Teil des Verdienstunterschieds, der sich nicht mit Ausstattungsunterschieden von Männern und Frauen erklären lässt, untergliedert sich wiederum in zwei Bereiche: Einerseits beinhaltet der unerklärte Gender Pay Gap einen Teil, der auf Unterschieden hinsichtlich der Koeffizienten – also auf der unterschiedlichen Bewertung der erklärenden Variablen – basiert (zweiter Term des „unexplained Gap“). Hiermit ist beispielsweise gemeint, dass ein Hochschulabschluss bei Männern und Frauen monetär unterschiedlich honoriert wird oder etwa beide Geschlechtergruppen unterschiedlich stark von der Ausübung einer Leitungsposition profitieren. Andererseits umfasst der unerklärte Gender Pay Gap auch einen Teil, der nicht auf die berücksichtigten erklärenden Variablen zurückgeführt werden kann (erster Term des „unexplained Gap“). Mit anderen Worten bedeutet dies: Selbst wenn sowohl die für die Lohnfindung relevanten Aus-

16 Die beiden Störterme e_i fallen weg, da der Mittelwert des Störterms seinem Erwartungswert entspricht und dieser den Wert Null annimmt. Angemerkt sei zudem, dass im Zusammenhang mit der Dekompositionsanalyse davon ausgegangen wird, dass Frauen für den Fall, dass keine Diskriminierung vorliegt, entsprechend der Lohnstruktur der Männer entlohnt werden, das heißt Männer bilden in der Regel die Bezugsgruppe. Siehe Holst, E./Busch, A.: „Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland“, SOEPpapers No. 169, Berlin 2009, Seite 12, oder Beblo, M./Wolf, E.: „Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern“ in Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jahrgang 36, Heft 4/2003, Seite 560 ff., hier: Seite 567.

stattungsmerkmale als auch deren Honorierung für Männer und Frauen identisch wären, könnte zwischen Männern und Frauen ein Verdienstunterschied bestehen, der nicht auf die Modellvariablen zurückgeführt werden kann. Dieser schlägt sich empirisch in der Differenz der Konstanten der Regressionsgleichungen nieder.

Der unerklärte Gender Pay Gap – im Folgenden auch bereinigter Gender Pay Gap genannt – wird in wissenschaftlich motivierten Untersuchungen häufig als Maß für Diskriminierung herangezogen.[17] Bei der Interpretation sollte jedoch beachtet werden, dass die Verteilung von Männern und Frauen nach bestimmten Ausstattungsmerkmalen (zum Beispiel Qualifikation oder Wirtschaftsbranche) möglicherweise bereits selbst das Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen sein könnte, und somit das Ausmaß der Benachteiligung gegebenenfalls *unterschätzt* würde.[18] Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung wird ersichtlich, dass der Nutzen des bereinigten Gender Pay Gap weniger in der Erfassung sämtlicher, das heißt auch vorgelagerter Diskriminierungsmechanismen zu sehen ist, als vielmehr in der Ermittlung von Lohndiskriminierung, also der Prüfung von „gleichem Lohn für gleiche Arbeit".

Im Zusammenhang mit der Prüfung, ob Lohndiskriminierung vorliegt, ergibt sich allerdings das Problem, dass der bereinigte Gender Pay Gap auch nicht beobachtete Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen beinhaltet. Nur für den Fall, dass die Berücksichtigung *aller* lohndeterminierenden Eigenschaften sichergestellt wird, kann für diesen Term die Bezeichnung „Diskriminierung" verwendet werden,[19] andernfalls würde man diese *überschätzen*.[20] Da diese Voraussetzung in der Praxis kaum umzusetzen ist – so auch nicht in der vorliegenden Untersuchung[21] –, sollte das Ergebnis zum bereinigten Gender Pay Gap nicht als „fester Wert" interpretiert werden, sondern eher als eine Art „Obergrenze" der Lohndiskriminierung.

Auch bei einem in der Schweiz entwickelten Instrument zur Messung von Lohngleichheit in Betrieben namens Logib, dessen methodischer Ansatz dem hier beschriebenen Verfahren ähnelt, wird der im vorherigen Absatz beschriebenen Einschränkung in vergleichbarer Weise Rechnung getragen. So beinhaltet Logib eine „Toleranzschwelle" von 5 %, das heißt solange das Ergebnis des festgestellten nicht erklärten Lohnunterschieds die Grenze von 5 % nicht überschreitet, wird dem Betrieb unterstellt, dass er gleichen Lohn für Männer und Frauen gewährleistet.[22]

3 Empirische Ergebnisse

Mithilfe der nachfolgenden Analysen lässt sich der Teil des Lohnunterschieds bestimmen, der auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf bestimmte Charakteristika zurückgeführt werden kann (erklärter Gender Pay Gap), sowie ein weiterer Teil, der sich nicht mithilfe dieser Strukturunterschiede erklären lässt (unerklärter beziehungsweise bereinigter Gender Pay Gap). Nach Abschluss der Analysen kann dementsprechend die Frage beantwortet werden, zu welchem Anteil geschlechtsspezifische Lohnunterschiede beispielsweise auf eine zwischen beiden Geschlechtergruppen unterschiedliche Qualifizierung oder eine zwischen Männern und Frauen divergierende Branchen- beziehungsweise Berufswahl zurückzuführen sind, und welcher Teil des Gender Pay Gap auch dann bestehen bliebe, wenn männliche und weibliche Arbeitnehmer dieselben im Rahmen der Analysen betrachteten Ausstattungsmerkmale aufweisen würden.

Um sich der oben genannten Frage zu nähern, erfolgt zunächst eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse für Deutschland insgesamt (Abschnitt 3.1). Daran anschließend werden die Ergebnisse getrennt für Ost beziehungsweise West dargelegt (Abschnitt 3.2).

3.1 Ergebnisse für Deutschland insgesamt

Grundlage der Zerlegung des Gender Pay Gap bildet, wie bereits beschrieben, die Regressionsanalyse. Aus Tabelle 1 lassen sich die Regressionskoeffizienten der für Männer und Frauen separat geschätzten Lohnfunktionen entnehmen. Die Koeffizienten geben näherungsweise die relative Änderung der abhängigen Variablen an, wenn sich die unabhängigen Variablen um eine Einheit ändern.

Die zentralen Ergebnisse der nach dem Geschlecht differenzierten Regressionsanalysen lassen sich wie folgt zusammenfassen:

Insgesamt können mithilfe der einbezogenen Merkmale rund 71 % der Varianz des Bruttostundenverdienstes der Frauen erklärt werden ($R^2_{adj.}$ = 0,715). Bei den Männern liegt die Erklärungskraft bei etwa 78 % ($R^2_{adj.}$ = 0,784). Die Güte des Modells ist somit verglichen mit ähnlichen Studien hoch.[23]

17 Siehe Reimer, D./Schröder, J.: "Tracing the Gender Pay Gap. Income Differences between Male and Female University Graduates in Germany" in Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jahrgang 39, Nr. 2/2006, Seite 235 ff., hier: Seite 244.

18 Siehe Blinder, A. S., Fußnote 14.

19 Siehe Strub, S./Gerfin, M./Buetikofer, A.: „Vergleichende Analysen der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes", Schlussbericht, Bern 2008, Seite 95.

20 Eine derartige Interpretation ist mit der Annahme verbunden, dass Männer bei Erklärungsfaktoren, die nicht in die Analysen einbezogen werden konnten, über diejenigen Eigenschaften verfügen, die mit einem hohen Verdienst verbunden sind. So ist etwa davon auszugehen, dass Männer eine höhere tatsächliche Berufserfahrung als Frauen aufweisen.

21 Beispielsweise konnte im Rahmen der Analysen weder auf den Familienstand oder die Anzahl der Kinder noch auf den Umfang der tatsächlichen Berufserfahrung und das individuelle Verhalten in Lohnverhandlungen zurückgegriffen werden. Die Nichtberücksichtigung dieser Merkmale resultiert unter anderem aus der der Verdienststrukturerhebung zugrunde liegenden Erhebungsmethode. So werden die benötigten Angaben nicht bei den Arbeitnehmern selbst abgefragt, sondern mithilfe der Auskunft des jeweiligen Arbeitgebers ermittelt. Während dem Arbeitgeber zahlreiche Merkmale, wie etwa das Geschlecht oder auch das Alter des Beschäftigten, bekannt sind, liegen ihm beispielsweise vollständige Angaben zu den Erwerbsunterbrechungen – bedingt durch Arbeitsplatzwechsel – in der Regel nicht vor. Andere Merkmale wie etwa das individuelle Verhalten in Lohnverhandlungen lassen sich in quantitativ ausgerichteten Studien nur mit enorm hohem Aufwand messen. Generell obliegt es den Gesetzgebern auf Bundes- und EU-Ebene, die bei der Verdienststrukturerhebung zu erfassenden Angaben festzulegen, wobei zwischen einer möglichst geringen Belastung der Betriebe und einem möglichst umfassenden Erkenntnisgewinn abgewogen werden muss.

22 Siehe Strub, S.: „Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung", Bern 2005, Seite 2 f. In der deutschen Version des Instruments (Logib-D) ist eine derartige Toleranzschwelle nicht vorgesehen.

23 Werden Auszubildende und Altersteilzeitbeschäftigte aus den Analysen ausgeschlossen, verringert sich $R^2_{adj.}$ jeweils um knapp 10 Prozentpunkte. Die vergleichsweise hohen Werte des Determinationskoeffizienten bei Berücksichtigung von Auszubildenden und Altersteilzeitbeschäftigten lassen sich darauf zurückführen, dass der Einfluss dieser Beschäftigtengruppen gut über die entsprechenden Variablen abgebildet werden kann.

Tabelle 1 Ergebnisse der Regressionsanalysen
Deutschland

Einflussfaktoren	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p	Koeffizient	p
Ausbildungsabschluss (Referenz: mit Ausbildungsabschluss)				
ohne Ausbildungsabschluss	– 0,033	‹ 0,0001	– 0,009	‹ 0,0001
mit Hochschulabschluss	0,109	‹ 0,0001	0,080	‹ 0,0001
keine Angabe zum Ausbildungsabschluss	– 0,041	‹ 0,0001	– 0,040	‹ 0,0001
potenzielle Berufserfahrung				
Berufserfahrung	0,017	‹ 0,0001	0,016	‹ 0,0001
Berufserfahrung quadriert	– 0,0003	‹ 0,0001	– 0,0003	‹ 0,0001
Dienstalter	0,004	‹ 0,0001	0,006	‹ 0,0001
Leistungsgruppe (Referenz: angelernte Arbeitnehmer)				
Arbeitnehmer in leitender Stellung	0,598	‹ 0,0001	0,511	‹ 0,0001
herausgehobene Fachkräfte	0,336	‹ 0,0001	0,318	‹ 0,0001
Fachangestellte	0,136	‹ 0,0001	0,148	‹ 0,0001
ungelernte Arbeitnehmer	– 0,093	‹ 0,0001	– 0,075	‹ 0,0001
geringfügig Beschäftigte	– 0,334	‹ 0,0001	– 0,219	‹ 0,0001
Auszubildende	– 0,902	‹ 0,0001	– 0,819	‹ 0,0001
keine Angabe zur Leistungsgruppe	– 0,165	‹ 0,0001	– 0,094	‹ 0,0001
Berufshauptgruppen nach ISCO-88 (Referenz: ISCO 4)				
ISCO 1	0,314	‹ 0,0001	0,225	‹ 0,0001
ISCO 2	0,157	‹ 0,0001	0,188	‹ 0,0001
ISCO 3	0,065	‹ 0,0001	0,034	‹ 0,0001
ISCO 5	– 0,038	‹ 0,0001	– 0,103	‹ 0,0001
ISCO 6	– 0,141	‹ 0,0001	– 0,190	‹ 0,0001
ISCO 7	– 0,085	‹ 0,0001	– 0,128	‹ 0,0001
ISCO 8	– 0,095	‹ 0,0001	– 0,135	‹ 0,0001
ISCO 9	– 0,105	‹ 0,0001	– 0,124	‹ 0,0001
keine Angabe zur Berufshauptgruppe	– 0,112	‹ 0,0001	– 0,091	‹ 0,0001
befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristeter Arbeitsvertrag)	– 0,109	‹ 0,0001	– 0,076	‹ 0,0001
teilzeitbeschäftigt (Referenz: vollzeitbeschäftigt)	– 0,016	‹ 0,0001	0,008	‹ 0,0001
Altersteilzeit (Referenz: keine Altersteilzeit)	0,350	‹ 0,0001	0,290	‹ 0,0001
Tarifbindung (Referenz: keine Tarifbindung)	– 0,007	‹ 0,0001	0,057	‹ 0,0001
Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (Referenz: keine Zulagen)	0,059	‹ 0,0001	0,065	‹ 0,0001
Neue Länder (Referenz: Früheres Bundesgebiet und Berlin)	– 0,270	‹ 0,0001	– 0,219	‹ 0,0001
Ballungsraum (Referenz: kein Ballungsraum)	0,027	‹ 0,0001	0,037	‹ 0,0001
Unternehmensgröße (Referenz: 1 000 Arbeitnehmer und mehr)				
10 bis 49 Arbeitnehmer	– 0,135	‹ 0,0001	– 0,093	‹ 0,0001
50 bis 249 Arbeitnehmer	– 0,089	‹ 0,0001	– 0,063	‹ 0,0001
250 bis 499 Arbeitnehmer	– 0,044	‹ 0,0001	– 0,028	‹ 0,0001
500 bis 999 Arbeitnehmer	– 0,017	‹ 0,0001	– 0,013	‹ 0,0001
beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand (Referenz: kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand)	– 0,014	‹ 0,0001	0,001	0,3245
Wirtschaftsgruppendummies	ja[1]	ja[1]	ja[1]	ja[1]
Konstante	2,408	‹ 0,0001	2,257	‹ 0,0001
R^2	0,784	‹ 0,0001	0,715	‹ 0,0001
korrigiertes R^2	0,784		0,715	
n (Stichprobenumfang)	1 521 219	X	1 600 076	X
Fallzahl hochgerechnet	11 429 617	X	8 902 410	X

Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenverdienst

1 Die Koeffizienten und Irrtumswahrscheinlichkeiten (p) der Wirtschaftsgruppendummies können auf Anfrage bei der Autorin bezogen werden. Aus Übersichtsgründen wurde auf eine Darstellung der entsprechenden Werte verzichtet.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen geht von einem Großteil der Variablen ein signifikanter Einfluss aus.[24] Ausnahmen bilden lediglich einige Wirtschaftsgruppen.[25] Der Koeffizient der Dummy-Variablen „beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung“ ist zudem lediglich im Regressionsmodell der Männer signifikant.

Bei beiden Gruppen verdienen Beschäftigte mit Hochschulabschluss deutlich mehr als Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss (Referenzgruppe), wobei Männer wesentlich stärker als Frauen von einem abgeschlossenen Studium profitieren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Ausbildungsabschluss beziehen wie erwartet jeweils einen

24 Wie bereits angeführt, handelt es sich bei der Verdienststrukturerhebung um eine Stichprobe mit komplexem Design (zweistufige, geschichtete Stichprobe). Um dem Stichprobendesign Rechnung zu tragen, werden im Zusammenhang mit den statistischen Analysen (zum Beispiel bei der Berechnung von Mittelwerten oder Koeffizienten) Gewichtungsfaktoren berücksichtigt. Auch bei der Ermittlung der Irrtumswahrscheinlichkeiten muss bei Stichproben mit komplexem Design die Art der Stichprobenziehung berücksichtigt werden, um unverzerrte Werte zu erhalten. Wird darauf verzichtet und die starke Klumpung der Stichprobe vernachlässigt, wird der effektive Stichprobenumfang zu hoch und die Irrtumswahrscheinlichkeit zu niedrig eingeschätzt. In der vom Statistischen Bundesamt genutzten Statistiksoftware SAS steht hierzu die Prozedur SURVEYREG zur Verfügung. SURVEYREG konnte jedoch die große Datenmenge der Verdienststrukturerhebung nicht verarbeiten, sodass auf eine Berechnung der korrekten Irrtumswahrscheinlichkeiten verzichtet werden musste. Allerdings führt der große Stichprobenumfang der Verdienststrukturerhebung dazu, dass die oben beschriebenen Verzerrungen der Irrtumswahrscheinlichkeiten als eher unbedeutend anzusehen sind. Auf die zentralen Aussagen dieses Beitrages hat diese Einschränkung somit keinen Einfluss.

25 Siehe Fußnote 1 in Tabelle 1.

geringeren Bruttostundenlohn als Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung. Der deutlich höhere Koeffizient bei den Männern signalisiert, dass die Lohneinbußen bei den Arbeitnehmern ohne Ausbildungsabschluss wesentlich höher als bei den entsprechenden Arbeitnehmerinnen ausfallen.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zeigt sich, dass zwischen der Berufserfahrung und dem Verdienst ein umgekehrt U-förmiger Zusammenhang besteht.

Wird die Art des Arbeitsvertrages betrachtet, so lässt sich feststellen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag deutliche Verdienstabschläge gegenüber zeitlich unbefristet angestellten Beschäftigten hinnehmen müssen.

Der für beide Geschlechtergruppen negative Koeffizient des Merkmals Gebietsstand spiegelt den geringeren Stundenverdienst von im Osten beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegenüber denen im Westen wider. Wie bereits bei der zuvor betrachteten Variablen Art des Arbeitsvertrags ist auch hier der Effekt bei den Männern deutlicher ausgeprägt als bei den Frauen. In Betrieben, die in Ballungsräumen angesiedelt sind, können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jeweils höhere Löhne erzielen als in Betrieben außerhalb derartiger Gebiete. Darüber hinaus wirkt sich auch ein längeres Dienstalter sowohl bei Männern als auch bei Frauen positiv auf den Verdienst aus.

Bezüglich der Leistungsgruppe zeigt sich, dass Arbeitnehmerinnen beziehungsweise Arbeitnehmer in leitender Stellung sowie herausgehobene Fachkräfte über ein verglichen mit angelernten Arbeitnehmern beziehungsweise Arbeitnehmerinnen höheres Gehalt verfügen. Demgegenüber erzielen ungelernte Arbeitnehmer/-innen einen gegenüber angelernten geringeren Verdienst. So liegt beispielsweise der Stundenlohn von männlichen ungelernten Arbeitnehmern um mehr als 9 % unter dem der angelernten Beschäftigten; bei den Frauen beläuft sich der entsprechende Wert auf knapp 8 %. Die mit Abstand größten Lohnabschläge im Vergleich zur Referenzgruppe (angelernte Arbeitnehmer) müssen weibliche und männliche geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende hinnehmen.

Ein ebenfalls erwartetes Bild zeigt sich bei den Koeffizienten der Berufsgruppen. Während beispielsweise insbesondere weibliche, aber in abgeschwächter Form auch männliche Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen (ISCO 5) ein verglichen mit Bürokräften (ISCO 4) geringeres Gehalt beziehen, erhalten Wissenschaftler (ISCO 2) gegenüber der Referenzgruppe (Bürokräfte) einen Lohnzuschlag.

Des Weiteren lässt sich feststellen, dass sowohl der Zulagen- als auch der Altersteilzeit-Dummy bei beiden Geschlechtergruppen positive Effekte auf den Verdienst ausüben. Die Tatsache, dass Beschäftigte in Altersteilzeit verglichen mit den übrigen Arbeitnehmern über einen höheren Bruttostundenverdienst verfügen, lässt sich damit erklären, dass Arbeitnehmer in Altersteilzeit ihre Arbeitsstunden zwar um die Hälfte reduzieren, sie jedoch weiterhin zumindest 70 % des Ursprungsnettogehalts beziehen.

Bei den Männern erhalten Arbeitnehmer in kleinen Unternehmen mit zehn bis 49 Angestellten gegenüber Beschäftigten in großen Unternehmen mit 1 000 und mehr Arbeitskräften einen um etwa 14 % geringeren Lohn. Frauen in Unternehmen mit einem Mitarbeiterstab von unter 50 Beschäftigten müssen im Vergleich zu ihren Kolleginnen in großen Firmen Lohneinbußen in Höhe von lediglich 9 % hinnehmen. Ebenfalls negativ – und dies gilt wiederum für beide Gruppen – sind die Koeffizienten für die übrigen Unternehmensgrößenklassen.

Hinsichtlich der Wirtschaftsgruppen zeigt sich beispielsweise, dass Beschäftigte im Versicherungsgewerbe einen höheren Lohn erhalten als Arbeitnehmer/-innen, die im Gesundheitswesen tätig sind (Referenzgruppe). Demgegenüber weisen Arbeitskräfte, die in der Wirtschaftsgruppe „Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln“ beschäftigt sind, einen gegenüber der Referenzgruppe geringeren Verdienst auf. Die Resultate gelten jeweils sowohl für Männer als auch für Frauen.

Abweichend von den zuvor betrachteten Resultaten wirkt sich die Beschäftigungsart bei Männern und Frauen unterschiedlich aus. Während männliche Teilzeitbeschäftigte gegenüber Vollzeitbeschäftigten einen geringeren Lohn aufweisen, erzielen bei den Frauen Teilzeitkräfte einen höheren Stundenverdienst.

Kein einheitliches Ergebnis für Männer und Frauen lässt sich auch in Bezug auf die Tarifbindung erkennen. So beziehen weibliche Beschäftigte, die einer solchen Bindung unterliegen, einen höheren Verdienst als ihre Kolleginnen ohne Tarifbindung, wohingegen bei den Männern praktisch kein Effekt zu beobachten ist.

Schließlich wird deutlich, dass Männer in Unternehmen mit beherrschendem Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung ein leicht geringeres Gehalt als in privaten Unternehmen beziehen. Bei den Frauen geht von dieser Variablen kein signifikanter Effekt aus.

Um in einem weiteren Schritt zum einen den Teil des Verdienstabstands zu identifizieren, der auf strukturelle Unterschiede der Beschäftigten zurückzuführen ist, und zum anderen den Teil der Lohnlücke zu bestimmen, der nicht mithilfe dieser Unterschiede erklärt werden kann, wird im Folgenden – wie in Abschnitt 2.2 beschrieben – eine Zerlegung der Lohndifferenz vorgenommen.

Tabelle 2 zeigt, dass sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland im Jahr 2006 auf rund 22,2 % beläuft.[26] Insgesamt 13,9 Prozentpunkte (beziehungsweise 62,7 %) des Gender Pay Gap lassen sich darauf zurückführen, dass beide Geschlechtergruppen Unterschiede hinsichtlich der in die Analysen einbezogenen Ausstattungsmerkmale aufweisen. Die restlichen 8,3 Prozentpunkte (beziehungsweise 37,3 %)

26 Hierbei handelt es sich um die Differenz des durchschnittlichen logarithmierten Bruttostundenverdienstes von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern. Näherungsweise entspricht dies dem prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen von insgesamt rund 23 %. Der Unterschied beider Werte resultiert aus der mathematischen Methode. Er hat keinen Einfluss auf die gewonnenen Erkenntnisse, sodass diese in der vorliegenden Untersuchung stets auf den bekannten Zahlenwert von 23 % übertragen wurden.

Tabelle 2 Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap
Deutschland, in Prozent

	Verdienst-unterschied	Anteil
Unbereinigter Gender Pay Gap	22,2	100
erklärter Teil	13,9	62,7
unerklärter Teil (= bereinigter Gender Pay Gap)	8,3	37,3

des Lohnabstands können nicht durch Ausstattungsunterschiede erklärt werden.

Anders formuliert bedeutet dies, dass der Gender Pay Gap um etwa 14 Prozentpunkte geringer wäre, wenn Männer und Frauen dieselben im Rahmen der multivariaten Analyse betrachteten Charakteristika (Berufserfahrung, Unternehmenszugehörigkeit, Branchenzugehörigkeit und so weiter) aufweisen würden. Dennoch bliebe auch dann ein Verdienstunterschied von etwa 8 % bestehen. Da nicht alle lohndeterminierenden Merkmale in die Analyse einbezogen werden konnten, ist dieser Wert eher als Obergrenze anzusehen.

In Tabelle 3 werden die oben genannten Ergebnisse zum erklärten beziehungsweise unerklärten Teil des Gender Pay Gap weiter zerlegt. Auf diese Weise können Rückschlüsse auf den jeweiligen Beitrag einzelner Faktoren abgeleitet werden.[27]

Wird der auf Ausstattungsunterschiede zurückzuführende Teil des Gender Pay Gap (erklärter Teil) betrachtet, so zeigt sich, dass mehr als 5 Prozentpunkte des Lohnabstands auf Unterschiede in den Leistungsgruppen zurückführen sind. Des Weiteren lassen sich etwa 4 Prozentpunkte der Lohnlücke durch den höheren Anteil von Frauen in eher niedrig bezahlten Tätigkeiten erklären. Mit Tätigkeit wird in diesem Zusammenhang der gemeinsame Erklärungsbeitrag der Faktoren Beruf und Wirtschaftszweig bezeichnet, da beide Beiträge inhaltlich kaum voneinander zu trennen sind. So sind bestimmte Berufe in der Regel nur in gewissen Wirtschaftszweigen vorzufinden. Aus diesem Grund war es bei den Analysen nicht möglich, sowohl den Wirtschaftszweig als auch den Beruf auf einer tief gegliederten Ebene in die Analysen einzubeziehen. Es wurde entschieden, den Wirtschaftszweig in detaillierter Form aufzunehmen und den Beruf eher grob gegliedert zu berücksichtigen. Dies lässt sich mit der hohen Qualität des Merkmals Wirtschaftszweig und der eher geringen Zuverlässigkeit der Berufsvariablen begründen (siehe hierzu auch Fußnote 3 in Übersicht 1).

Neben der Leistungsgruppe und der Tätigkeit stellt die geringfügige Beschäftigung den dritten wichtigen Faktor dar. So können 2,1 Prozentpunkte des Lohnunterschieds mit einem höheren Anteil geringfügig beschäftigter Frauen erklärt werden. Ein – im Vergleich zu den bisher betrachteten Einflussfaktoren – geringerer Teil des Verdienstabstandes lässt sich schließlich auch dadurch erklären, dass Frauen zum einen anteilsmäßig häufiger auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt anzutreffen sind, auf dem das Lohnniveau vergleichsweise niedrig ist, und sie zum anderen tendenziell schlechter ausgebildet sowie häufiger teilzeitbeschäftigt sind.

Die in diesem Zusammenhang geringe Bedeutung der Faktoren Tarifbindung, Art des Arbeitsvertrags und Berufserfahrung deutet darauf hin, dass Männer und Frauen hinsichtlich dieser Merkmale nur marginale Unterschiede aufweisen. Bei der Interpretation des Faktors Berufserfahrung sollte jedoch beachtet werden, dass im Rahmen der Analysen lediglich

27 Das Ergebnis der detaillierten Zerlegung des Verdienstunterschieds hängt von der Wahl der Referenzkategorie der Dummy-Variablen ab. Um diesem Problem zu begegnen, wurde bei den entsprechenden Analysen auf normalisierte Regressionskoeffizienten zurückgegriffen. Siehe Oaxaca, R./Ransom, M. R.: "Identification in Detailed Wage Decompositions" in The Review of Economics and Statistics, Vol. 81, No. 1/1999, Seite 154 ff., sowie Yun, M.: "A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions", IZA Discussion Paper No. 836, 2003 (http://ftp.iza.org/dp836.pdf, abgerufen am 10. Januar 2011).

Tabelle 3 Detaillierte Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap
Deutschland

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	Unerklärter Teil des Gender Pay Gap: bereinigter Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap
	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte	%
Konstante	X	X	7,6	*34,3*
Gebietsstand	0,5	*2,3*	1,9	*8,4*
Ballungsraum	0,1	*0,3*	0,0	*0,1*
Tätigkeit	4,2	*19,1*	– 2,3	*– 10,3*
Dienstalter	0,4	*1,6*	– 1,7	*– 7,6*
Unternehmensgröße	– 0,1	*– 0,6*	– 0,1	*– 0,6*
Ausbildungsabschluss	0,6	*2,8*	– 0,3	*– 1,2*
Leistungsgruppen 1 bis 5	5,3	*24,0*	2,2	*10,0*
geringfügige Beschäftigung	2,1	*9,5*	– 1,1	*– 5,1*
Auszubildende	– 0,5	*– 2,2*	– 0,3	*– 1,2*
Tarifbindung	0,0	*0,1*	0,3	*1,4*
potenzielle Berufserfahrung	0,0	*0,1*	2,9	*13,3*
Art des Arbeitsvertrags	0,0	*0,2*	1,3	*5,8*
Beschäftigungsumfang	0,6	*2,8*	0,0	*0,1*
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,1	*0,6*	0,4	*2,0*
Altersteilzeit	0,1	*0,5*	– 2,9	*– 13,1*
Zulagen	0,4	*1,6*	0,2	*0,9*
Insgesamt	13,9	*62,7*	8,3	*37,3*

die potenzielle Berufserfahrung der Arbeitnehmer/-innen bestimmt werden konnte (siehe Abschnitt 2.2). Da bei Frauen familienbedingte Erwerbsunterbrechungen in der Regel eine wesentlich bedeutendere Rolle als bei Männern spielen,[28] wäre der Wert für den Faktor Berufserfahrung unter Umständen höher ausgefallen, wenn für die Untersuchung statt der Angaben zur potenziellen Berufserfahrung Informationen zur tatsächlichen Berufserfahrung zur Verfügung gestanden hätten.

Nicht nur die detaillierte Zerlegung des erklärten Teils des Gender Pay Gap gibt Aufschlüsse über die Ursachen des Verdienstunterschieds, sondern auch die des unerklärten Teils:

Die Konstante bildet den im Hinblick auf den unerklärten Teil des Gender Pay Gap „gewichtigsten" Faktor. Der positive Wert der Konstante verdeutlicht, dass Frauen unabhängig von den berücksichtigten Einflussfaktoren im Durchschnitt einen um 7,6 Prozentpunkte geringeren Verdienst erhalten würden. Im Zusammenhang mit der Konstanten sollte jedoch beachtet werden, dass deren positiver Wert nicht mit Diskriminierung weiblicher Arbeitnehmer gleichzusetzen ist. So wurde bereits in Abschnitt 2.2 darauf hingewiesen, dass der unerklärte Gender Pay Gap auch nicht beobachtete Unterschiede (beispielsweise das individuelle Verhalten in Lohnverhandlungen) zwischen Männern und Frauen enthält. Der entsprechende Effekt wird von der Konstanten aufgefangen.[29]

Der Rest des unerklärten Teils des Gender Pay Gap kommt dadurch zustande, dass bei gleicher Ausstattung von Männern und Frauen die Bewertung, das heißt die Entlohnung auf dem Arbeitsmarkt, für einige Merkmale diskriminierend gegenüber Frauen und die Bewertung anderer Merkmale wiederum diskriminierend gegenüber Männern wirkt. Die positive Summe dieser Effekte bedeutet, dass die berücksichtigten Merkmale insgesamt eher zuungunsten von Frauen wirken.

Ein Merkmal, das deutlich zulasten von Frauen wirkt, ist die Berufserfahrung. Frauen werden nach den Ergebnissen der Analyse für ein zusätzliches Jahr an Berufserfahrung in geringerem Maße honoriert als Männer. Möglicherweise wäre der Effekt an dieser Stelle geringer ausgefallen, wenn anstelle der potenziellen die tatsächliche Berufserfahrung in die Analysen einbezogen worden wäre.

Ein Teil des unerklärten Lohnunterschieds ist darüber hinaus auf die unterschiedliche monetäre Bewertung der Leistungsgruppe zurückzuführen, die ebenfalls zulasten der Frauen ausfällt. Insbesondere bei diesem Merkmal sollte jedoch die eher grobe Gliederung berücksichtigt werden, da sich hieraus möglicherweise Unschärfen bei der Ermittlung des Gender Pay Gap bei gleicher Leistungsgruppe ergeben. So ist anzunehmen, dass auch innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen ein bestimmtes Maß an vertikaler Segregation (das heißt Männer und Frauen gehören unterschiedlichen Hierarchiestufen an) vorzufinden ist. Im Rahmen der vorliegenden, doch eher groben Abgrenzung dieses Merkmals würden derartige Unterschiede nicht erfasst und sich dementsprechend im unerklärten Teil des Gender Pay Gap niederschlagen. Schließlich wirken auch der Gebietsstand und die Art des Arbeitsvertrags zulasten von Frauen. Zugunsten von Frauen, das heißt diskriminierend für Männer, wirken demgegenüber die Faktoren Altersteilzeit, Tätigkeit, Dienstalter und geringfügige Beschäftigung.

3.2 Ergebnisse für Ost und West

Der unbereinigte Gender Pay Gap fällt im Osten deutlich niedriger als im Westen aus. Die große Spanne von rund 20 Prozentpunkten zwischen den Ergebnissen für beide Teilgebiete deutet auf regionale Besonderheiten hin, sodass eine getrennte Ursachenanalyse notwendig erscheint.

3.2.1 Ergebnisse für das frühere Bundesgebiet und Berlin

Werden lediglich Arbeitnehmer/-innen betrachtet, die in westdeutschen Unternehmen tätig sind, zeigt sich ein mit den Ergebnissen für Deutschland insgesamt vergleichbares Bild. Dies ist wenig überraschend, da im früheren Bundesgebiet und Berlin der Großteil aller deutschen Arbeitnehmer/-innen (88 %) beschäftigt ist und dementsprechend der Westen das Ergebnis für Deutschland dominiert.

Insgesamt kann für das frühere Bundesgebiet und Berlin festgehalten werden, dass sich etwa zwei Drittel des unbereinigten Gender Pay Gap mit Ausstattungsunterschieden zwischen Männern und Frauen erklären lassen, während rund ein Drittel nicht auf derartige Differenzen zurückzuführen ist.[30]

Tabelle 4 Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap
Früheres Bundesgebiet und Berlin, in Prozent

	Verdienst-unterschied	Anteil
Unbereinigter Gender Pay Gap	24,2	100
erklärter Teil	15,9	65,7
unerklärter Teil (= bereinigter Gender Pay Gap)	8,3	34,3

Auch die detaillierte Zerlegung des erklärten und unerklärten Teils des Gender Pay Gap weist deutliche Parallelen zu den Ergebnissen für Deutschland insgesamt auf. So haben auch im Westen Frauen vor allem deshalb einen gegenüber Männern geringeren Verdienst, weil sie Stellen mit geringerem Anforderungsniveau besetzen, eher niedrig bezahlte Tätigkeiten ausüben sowie häufiger geringfügig beschäftigt sind. Eine weitere wichtige Rolle spielt, dass sie häufiger Teilzeit arbeiten und tendenziell schlechter ausgebildet sind.

Die Zerlegung des unerklärten Teils des Gender Pay Gap verdeutlicht, dass auch hier die Konstante den größten

28 Siehe Fußnote 19, hier: Seite 55.

29 Siehe Achatz, J./Gartner, H./Glück, T.: „Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung" in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jahrgang 57, 2005, Heft 3, Seite 466 ff., hier: Seite 478.

30 Die Dekompositionsanalysen für Ost beziehungsweise West basieren auf Regressionsanalysen, die dieselben erklärenden Variablen berücksichtigen, die bereits in die Regressionsanalysen für Deutschland insgesamt einbezogen wurden. Eine Ausnahme bildet die Variable Gebietsstand. Darüber hinaus mussten zur Berechnung der Regressionsmodelle der ostdeutschen Beschäftigten einige Wirtschaftsgruppen aufgrund geringer Besetzungszahlen zusammengefasst werden.

Tabelle 5 Detaillierte Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap
Früheres Bundesgebiet und Berlin

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	Unerklärter Teil des Gender Pay Gap: bereinigter Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap
	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte	%
Konstante	X	X	9,4	*38,8*
Ballungsraum	0,1	*0,3*	0,0	*– 0,1*
Tätigkeit	4,8	*19,8*	– 1,6	*– 6,6*
Dienstalter	0,5	*2,1*	– 1,7	*– 7,0*
Unternehmensgröße	0,0	*0,1*	– 0,1	*– 0,5*
Ausbildungsabschluss	0,8	*3,2*	– 0,5	*– 2,0*
Leistungsgruppen 1 bis 5	6,0	*24,9*	1,9	*7,8*
geringfügige Beschäftigung	2,3	*9,6*	– 1,1	*– 4,4*
Auszubildende	– 0,3	*– 1,2*	– 0,2	*– 1,0*
Tarifbindung	0,0	*0,0*	0,3	*1,4*
potenzielle Berufserfahrung	0,2	*0,6*	3,3	*13,6*
Art des Arbeitsvertrags	0,1	*0,3*	1,5	*6,4*
Beschäftigungsumfang	0,7	*2,8*	0,0	*0,0*
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,2	*0,7*	0,4	*1,8*
Altersteilzeit	0,2	*0,7*	– 3,4	*– 14,0*
Zulagen	0,4	*1,6*	0,1	*0,3*
Insgesamt	15,9	*65,7*	8,3	*34,3*

Anteil ausmacht. Die Tatsache, dass die Konstante höher als der gesamte unerklärte Teil ist, weist darauf hin, dass die berücksichtigten Merkmale in der Summe zulasten von Männern wirken. Erfolgt eine Betrachtung der einzelnen Merkmale, zeigt sich, dass – analog zu den Ergebnissen für Deutschland insgesamt – die Faktoren Altersteilzeit, Tätigkeit, Dienstalter und geringfügige Beschäftigung benachteiligend für Männer sowie die Faktoren Berufserfahrung, Leistungsgruppe und Art des Arbeitsvertrags benachteiligend für Frauen wirken.

3.2.2 Ergebnisse für die neuen Länder

Bei Betrachtung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Osten ergibt sich ein überraschendes Bild: Im Gegensatz zu den Ergebnissen für Deutschland insgesamt beziehungsweise für den Westen *übersteigt* auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt der bereinigte Gender Pay Gap den unbereinigten Verdienstunterschied (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6 Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap
Neue Länder, in Prozent

	Verdienstunterschied	Anteil
Unbereinigter Gender Pay Gap	3,8	100
erklärter Teil	– 4,1	– 109,8
unerklärter Teil (= bereinigter Gender Pay Gap)	7,9	209,8

Die Tatsache, dass der bereinigte Gender Pay Gap größer als der unbereinigte Verdienstunterschied ausfällt, bedeutet, dass im Osten beschäftigte Frauen verglichen mit Männern in der Summe über Eigenschaften verfügen, die einen höheren Durchschnittsverdienst als den der Männer rechtfertigen würden. Dies liegt vor allem daran, dass die drei im Westen wichtigsten strukturellen Einflussfaktoren – Leistungsgruppe, Tätigkeit und geringfügige Beschäftigung – zwar auch in den neuen Ländern zugunsten der Männerverdienste wirken, hier aber deutlich schwächer ausfallen. Andere, zugunsten der Frauen wirkende Faktoren treten nun in den Vordergrund: So weist die detaillierte Zerlegung des erklärten Teils des Gender Pay Gap darauf hin, dass Frauen gegenüber Männern vermehrt in großen Unternehmen arbeiten, seltener Auszubildende sind und ein höheres Dienstalter aufweisen (siehe Tabelle 7).

Beim unerklärten Teil des Gender Pay Gap zeigt sich erneut, dass die Konstante den wichtigsten Faktor bildet. Dem positiven Wert der Konstanten lässt sich entnehmen, dass Frauen in den neuen Ländern unabhängig von den übrigen in der Analyse herangezogenen Merkmalen einen Bruttostundenverdienst erzielen, der unter dem der Männer liegt.

Wie bereits im Zusammenhang mit der Zerlegung des Gender Pay Gap für das frühere Bundesgebiet und Berlin festgestellt werden konnte, übersteigt auch hier die Konstante den gesamten unerklärten Gender Pay Gap. Für den Osten gilt demnach ebenfalls, dass die berücksichtigten Merkmale in der Summe zulasten von Männern wirken. Dies gilt insbesondere für die Faktoren Tätigkeit, Altersteilzeit und Dienstalter. Demgegenüber wirken sowohl der Faktor Leistungsgruppe als auch der Faktor Berufserfahrung diskriminierend für Frauen.

Der gesamte unerklärte Teil, also der bereinigte Gender Pay Gap, liegt für die neuen Länder letztlich dicht am Zahlenwert des früheren Bundesgebietes und Berlins – anders als der unbereinigte Gender Pay Gap es vermuten ließ.

4 Zusammenfassung

Während das Statistische Bundesamt seit dem Berichtsjahr 2006 jährlich EU-weit vergleichbare Zahlen zum *unbereinigten* Gender Pay Gap für Deutschland veröffentlicht,

Tabelle 7 Detaillierte Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap
Neue Länder

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	Unerklärter Teil des Gender Pay Gap: bereinigter Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap
	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte	%
Konstante	X	X	10,3	*273,5*
Ballungsraum	0,0	*– 0,6*	0,0	*– 1,2*
Tätigkeit	1,1	*29,1*	– 4,5	*– 121,0*
Dienstalter	– 1,0	*– 25,5*	– 1,9	*– 49,4*
Unternehmensgröße	– 1,9	*– 50,2*	– 0,5	*– 14,4*
Ausbildungsabschluss	– 0,2	*– 4,5*	– 0,2	*– 6,0*
Leistungsgruppen 1 bis 5	0,9	*24,5*	3,9	*103,2*
geringfügige Beschäftigung	0,8	*22,3*	– 0,8	*– 21,2*
Auszubildende	– 2,1	*– 55,1*	– 0,4	*– 11,8*
Tarifbindung	– 1,1	*– 28,6*	0,1	*2,4*
potenzielle Berufserfahrung	– 0,6	*– 15,7*	3,0	*80,8*
Art des Arbeitsvertrags	– 0,3	*– 7,4*	0,1	*1,6*
Beschäftigungsumfang	0,6	*14,7*	0,0	*1,2*
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	– 0,3	*– 9,2*	0,3	*9,2*
Altersteilzeit	– 0,3	*– 9,0*	– 2,0	*– 53,9*
Zulagen	0,2	*5,5*	0,6	*16,7*
Insgesamt	– 4,1	*– 109,8*	*7,9*	*209,8*

stand eine detaillierte Ursachenanalyse sowie eine Quantifizierung des *bereinigten* Gender Pay Gap auf Basis aktueller Daten der amtlichen Statistik bislang noch aus. Primäres Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, einen Beitrag zur Überwindung dieser Erkenntnislücken zu leisten. Als Datengrundlage der Analysen diente die Verdienststrukturerhebung 2006.

Ergebnisse der für Deutschland insgesamt durchgeführten Analyse

Die mithilfe der Oaxaca-Blinder-Dekomposition vorgenommene Zerlegung des Verdienstunterschieds zeigte, dass in Deutschland rund 63 % des unbereinigten Gender Pay Gap auf Strukturunterschiede zwischen Männern und Frauen zurückzuführen sind. Als die wichtigsten strukturellen Unterschiede wurden die zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern ungleiche Besetzung von Leistungsgruppen sowie eine zwischen den Geschlechtergruppen divergierende Berufs- beziehungsweise Branchenwahl ausgemacht. Darüber hinaus sind Frauen eher teilzeitbeschäftigt und tendenziell schlechter ausgebildet.

Neben dem Teil des Verdienstunterschieds, der sich auf unterschiedliche Eigenschaften von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern zurückführen lässt, wurde ein weiterer Teil identifiziert, der nicht mithilfe derartiger Unterschiede erklärt werden konnte. Dieser sogenannte bereinigte Gender Pay Gap umfasst etwa 37 % des unbereinigten Verdienstunterschieds. Bezogen auf den für 2006 veröffentlichten Gender Pay Gap liegt der bereinigte Verdienstunterschied demnach bei rund 8 %. Dies bedeutet, dass weibliche Arbeitnehmer auch unter der Voraussetzung, dass Männer und Frauen

- die gleiche Tätigkeit ausübten,
- über einen äquivalenten Ausbildungshintergrund verfügten,
- in einem vergleichbar großen privaten beziehungsweise öffentlichen Unternehmen tätig wären, das auch regional ähnlich zu verorten ist (Ost/West; Ballungsraum/kein Ballungsraum),
- einer vergleichbaren Leistungsgruppe angehörten,
- einem ähnlich ausgestalteten Arbeitsvertrag (befristet/unbefristet; mit/ohne Tarifbindung, Altersteilzeit ja/nein, Zulagen ja/nein) unterlägen,
- das gleiche Dienstalter und die gleiche potenzielle Berufserfahrung aufwiesen sowie
- einer Beschäftigung vergleichbaren Umfangs (Vollzeit/Teilzeit) nachgingen,

8 % weniger als Männer verdienten.[31]

Der bereinigte Gender Pay Gap würde jedoch möglicherweise geringer ausfallen, wenn weitere lohnrelevante Eigenschaften für die Analysen zur Verfügung gestanden hätten.

Ergebnisse der für die neuen Länder beziehungsweise das frühere Bundesgebiet und Berlin durchgeführten Analyse

Um möglicherweise bestehende regionale Besonderheiten aufzudecken wurden die Analysen in einem weiteren Schritt getrennt für die neuen Länder beziehungsweise das frühere Bundesgebiet und Berlin durchgeführt. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass trotz eines erheblichen Ost-West-Unterschieds im unbereinigten Gender Pay Gap, der bereinigte

31 Das Resultat zum bereinigten Gender Pay Gap ist mit Ergebnissen ähnlich konzipierter Untersuchungen vergleichbar. So geben etwa Schmidt und andere als Faustformel an, dass die bereinigte Lohnlücke in der Regel in etwa die Hälfte der unbereinigten Lohnlücke umfasst. Siehe Schmidt, J./Diekmann, L.-C./Schäfer, H., Fußnote 7, hier: Seite 17.

Verdienstunterschied in beiden Teilgebieten auf etwa vergleichbarem Niveau liegt.

Die Tatsache, dass in den neuen Ländern der bereinigte Gender Pay Gap den unbereinigten Lohnunterschied deutlich übersteigt, wurde damit erklärt, dass auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen eher über Eigenschaften verfügen, die mit einem – verglichen mit den Ausstattungsmerkmalen der Männer – höheren Verdienst verbunden sind.

Auszug aus Wirtschaft und Statistik

Herausgeber
Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

www.destatis.de

Schriftleitung
Roderich Egeler, Präsident des Statistischen Bundesamtes

Brigitte Reimann (verantwortlich für den Inhalt)
Telefon: +49 (0) 611 / 75 20 86

Ihr Kontakt zu uns
www.destatis.de/kontakt

Statistischer Informationsservice
Telefon: +49 (0) 611 / 75 24 05
Telefax: +49 (0) 611 / 75 33 30

Abkürzungen

WiSta	=	Wirtschaft und Statistik
MD	=	Monatsdurchschnitt
VjD	=	Vierteljahresdurchschnitt
HjD	=	Halbjahresdurchschnitt
JD	=	Jahresdurchschnitt
D	=	Durchschnitt (bei nicht addierfähigen Größen)
Vj	=	Vierteljahr
Hj	=	Halbjahr
a. n. g.	=	anderweitig nicht genannt
o. a. S.	=	ohne ausgeprägten Schwerpunkt
St	=	Stück
Mill.	=	Million
Mrd.	=	Milliarde

Zeichenerklärung

p	=	vorläufige Zahl
r	=	berichtigte Zahl
s	=	geschätzte Zahl
–	=	nichts vorhanden
0	=	weniger als die Hälfte von 1 in der letzten besetzten Stelle, jedoch mehr als nichts
.	=	Zahlenwert unbekannt oder geheim zu halten
. . .	=	Angabe fällt später an
X	=	Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll
I oder —	=	grundsätzliche Änderung innerhalb einer Reihe, die den zeitlichen Vergleich beeinträchtigt
/	=	keine Angaben, da Zahlenwert nicht sicher genug
( )	=	Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch relativ unsicher ist

Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Runden der Zahlen.

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2011

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.