

LOHNUNGLEICHHEIT –

Fakten, Daten, Analysen

26. Wissenschaftliches Kolloquium

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

Kurzfassung:

Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in Deutschland. Eine Simulationsstudie auf Basis des SOEP 2014¹

Dr. Christina Boll

ist promovierte Volkswirtin und leitet seit 2008 am Hamburgischen WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) den Forschungsbereich „Arbeit, Bildung und Demografie“. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der angewandten Mikroökonomik, u.a. bei der Erforschung von Erwerbsverläufen, der Humankapital- und Einkommensentwicklung und -ungleichheit. Sie unterrichtet seit 2001 wirtschaftswissenschaftliche Fächer an deutschen Hochschulen. Derzeit ist sie Gastprofessorin für Volkswirtschaftslehre an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) am Standort Schwerin.

Der Gender Pay Gap misst nach der Definition des Statistischen Bundesamtes die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) der Frauen und Männer im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer. Er lag 2016, wie schon 2015, bei 21%.² Im europäischen Vergleich ist er einer der höchsten (Boll et al. 2014).³

Zum 1. Januar 2015 wurde in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde eingeführt. Erste Ergebnisse zeigten, dass der Mindestlohn die Lohnspreizung insbesondere am unteren Ende der Einkommensverteilung mindert (Mindestlohnkommission 2016)⁴. Da weibliche Beschäftigte von Niedriglöhnen bisher vergleichsweise stärker betroffen waren als männliche (Mindestlohnkommission 2016)⁵, war ein reduzierender Effekt auf die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu erwarten, aber unseres Wissens bisher nicht untersucht worden. Da es zum Zeitpunkt der Erstellung der Studie im Jahr 2015 noch nicht möglich war, diese Entwicklungen anhand von Realdaten abschließend zu beurteilen, legen wir eine Simulationsstudie vor, um die Wirkungen der

¹ Der Vortrag basiert in großen Teilen auf folgender Publikation: Boll, C., Hüning, H., Puckelwald, J. (2017). Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in Deutschland. Eine Simulationsstudie auf Basis des SOEP 2014. Sozialer Fortschritt, 66 (2), S. 123-153. Die Publikation ist aus einer, im Auftrag des Business and Professional Women – Germany e. V., erstellten Studie im Jahr 2015 hervorgegangen, vgl. Boll, C., Hüning, H., Leppin, J., Puckelwald, J. (2015). Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap, HWWI Policy Paper 89, Hamburg.

² Berechnungen ohne Sektor „öffentliche Verwaltung“; Statistisches Bundesamt: Startseite/Zahlen&Fakten/Indikatoren/Gender Pay Gap, abgerufen am 18.09.2017 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html.

³ Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016). Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Report prepared for and financed by the European Commission – Directorate-General for Justice, European Union (Hrsg.), Hamburg.

⁴ Mindestlohnkommission (2016). Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin, S. 56.

⁵ Ebd., S. 39.

Maßnahme auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke zu untersuchen. Datenbasis war die Welle 2014 des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).

Die Wirkungen des Mindestlohnes ergeben sich aus dem Zusammenspiel der durch das Gesetz induzierten Veränderungen der Beschäftigung und der Lohnstruktur bei männlichen und weiblichen Beschäftigten. Wir verfolgen daher in der Studie mehrere Szenarien. In einem ersten Szenario berechnen wir die Konsequenzen der Mindestlohneinführung auf die Lohnlücke unter der Annahme, dass Beschäftigungseffekte ausgeschlossen sind. In weiteren Szenarien simulieren wir unterschiedlich hohe Beschäftigungseffekte und berechnen die jeweilige Lohnlücke unter Einbeziehung derselben.

Unseren Ergebnissen zufolge sinkt die mittlere unbereinigte Lohnlücke in der Gesamtstichprobe mit öffentlicher Verwaltung um 2,4 Prozentpunkte von 21,5% auf 19,1%. Die Reduktion entsteht dabei ausschließlich in den beiden untersten Quantilen der Einkommensverteilung. Weitere geringfügige Absenkungen der Lücke ergeben sich durch die Berücksichtigung von Beschäftigungseffekten, allerdings nur bei einer sehr hohen unterstellten Lohnelastizität der Arbeitsnachfrage und fast ausschließlich im neoklassischen Modell. Da eine gewisse Marktmacht der Arbeitsnachfrager in der Regel anzunehmen ist, halten wir Beschäftigungseffekte, wie sie durch eine moderate Lohnelastizität und innerhalb der beiden durch die gegensätzlichen Marktmodelle formierten Pole gegeben, aber näher am Monopsonmodell sind, für am wahrscheinlichsten. Der Rückgang des mittleren Gender Pay Gaps um einen Prozentpunkt gegenüber 2014 sowie die bisher eher moderaten Beschäftigungsverluste bestätigen unsere Ergebnisse.