

VERDIENSTUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN



2006

Statistisches Bundesamt

Herausgeber: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Internet: www.destatis.de

Autor: Claudia Finke

Im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Ihr Kontakt zu uns:

www.destatis.de/kontakt

Weitere Informationen zu dieser Veröffentlichung

Tel.: +49 (0) 611 / 75 26 96

Statistischer Informationsservice

Tel.: +49 (0) 611 / 75 24 05

Fax: +49 (0) 611 / 75 33 30

Erscheinungsfolge: einmalig

Erschienen im Oktober 2010

Artikelnummer: 5621001-06900-4 [PDF]

© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2010

Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	ii
Abkürzungsverzeichnis	iv
Kurzdarstellung	v
1 Einleitung	1
2 Methodische Vorgehensweise	3
2.1 Datenbasis: Verdienststrukturerhebung 2006	3
2.2 Verfahren der Datenanalyse	5
2.2.1 Unbereinigter Gender Pay Gap	5
2.2.2 Bereinigter Gender Pay Gap und Ursachenanalyse	6
3 Strukturunterschiede und unbereinigter Gender Pay Gap	12
3.1 Strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern	12
3.1.1 Persönliche Merkmale	12
3.1.2 Arbeitsplatzbezogene Merkmale	18
3.1.3 Unternehmensbezogene Merkmale	27
3.2 Unbereinigter Gender Pay Gap	31
3.2.1 Persönliche Merkmale	31
3.2.2 Arbeitsplatzbezogene Merkmale	34
3.2.3 Unternehmensbezogene Merkmale	41
3.2.4 Ergänzende Auswertungen	46
4 Bereinigter Gender Pay Gap	49
4.1 Ergebnisse für Gesamtdeutschland	49
4.2 Ergebnisse für Ost- und Westdeutschland	56
5 Fazit	59
Literaturverzeichnis und Internetverzeichnis	63
Anhang	66

Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Altersstruktur der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer	12
Abbildung 2	Altersstruktur der Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten differenziert nach dem Geschlecht	13
Abbildung 3	Bildungsstruktur von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern	15
Abbildung 4	Ausbildungsabschluss von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern	17
Abbildung 5	Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach dem Ausbildungsabschluss und dem Alter	18
Abbildung 6	Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Art des Arbeitsvertrags	20
Abbildung 7	Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach Tarifbindung	21
Abbildung 8	Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach Leistungsgruppe	21
Abbildung 9	Leistungsgruppenzugehörigkeit von Frauen differenziert nach Wirtschaftsabschnitten	23
Abbildung 10	Lorenzkurve: Verteilung der Berufe nach Geschlecht	24
Abbildung 11	Verteilung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach dem Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen	30
Abbildung 12	Verteilung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach dem Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen und dem Gebietsstand	31
Abbildung 13	Gender Pay Gap differenziert nach Altersklassen	32
Abbildung 14	Gender Pay Gap differenziert nach der Bildung	33
Abbildung 15	Gender Pay Gap differenziert nach dem Ausbildungsabschluss	34
Abbildung 16	Gender Pay Gap differenziert nach der Beschäftigungsart	35
Abbildung 17	Gender Pay Gap differenziert nach der Art des Arbeitsvertrags	36
Abbildung 18	Gender Pay Gap differenziert nach Tarifbindung	37
Abbildung 19	Gender Pay Gap differenziert nach der Leistungsgruppe	38
Abbildung 20	Gender Pay Gap differenziert nach ausgewählten Berufen	39
Abbildung 21	Gender Pay Gap differenziert nach dem Dienstalter	40
Abbildung 22	Gender Pay Gap differenziert nach Bundesländern	41
Abbildung 23	Gender Pay Gap differenziert nach Wirtschaftsabschnitten	42
Abbildung 24	Gender Pay Gap und Frauenanteil in den einzelnen Wirtschaftsabschnitten	43
Abbildung 25	Gender Pay Gap in ausgewählten Wirtschaftszweigen	44
Abbildung 26	Gender Pay Gap und Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftszweigen	44
Abbildung 27	Gender Pay Gap differenziert nach Unternehmensgrößenklassen	45
Abbildung 28	Gender Pay Gap differenziert nach dem Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen	46

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Angaben zur Anzahl der Fälle in der Verdienststrukturerhebung 2006	4
Tabelle 2	Übersicht der in die Regressionsanalyse einbezogenen Variablen	7
Tabelle 3	Leistungsgruppenstruktur in den einzelnen Altersklassen differenziert nach dem Geschlecht	14
Tabelle 4	Bildungsstruktur von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach Altersklassen	15
Tabelle 5	Leistungsgruppenzugehörigkeit differenziert nach Bildungsabschluss und Geschlecht	16
Tabelle 6	Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Beschäftigungsart	19
Tabelle 7	Anteil der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Beschäftigungsart und dem Alter	19
Tabelle 8	Leistungsgruppenzugehörigkeit differenziert nach der Beschäftigungsart und dem Geschlecht	22
Tabelle 9	Die häufigsten Berufe von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern	25
Tabelle 10	Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach dem Dienstalter	26
Tabelle 11	Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer in West- und Ostdeutschland	26
Tabelle 12	Beschäftigungsart von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach dem Gebietsstand	27
Tabelle 13	Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer nach Wirtschaftsabschnitten	28
Tabelle 14	Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer nach Wirtschaftsklassen ..	29
Tabelle 15	Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Unternehmensgröße	30
Tabelle 16	Ergebnisse der Regressionsanalysen (Deutschland)	50
Tabelle 17	Zerlegung des Gender Pay Gap (Deutschland)	53
Tabelle 18	Detaillierte Zerlegung des Gender Pay Gap (Deutschland)	54
Tabelle 19	Zerlegung des Gender Pay Gap (Westdeutschland)	56
Tabelle 20	Detaillierte Zerlegung des Gender Pay Gap (Westdeutschland)	57
Tabelle 21	Zerlegung des Gender Pay Gap (Ostdeutschland)	57
Tabelle 22	Detaillierte Zerlegung des Gender Pay Gap (Ostdeutschland)	58

Abkürzungsverzeichnis

adj.	adjusted
BA	Bundesagentur für Arbeit
BBR	Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
DDR	Deutsche Demokratische Republik
Destatis	Statistisches Bundesamt
EMCO-IG	Employment Committee – Indicators Group
EU	Europäische Union
GPG	Gender Pay Gap
ILO	International Labour Organization
ISCO	International Standard Classification of Occupations
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
OLS	Ordinary Least Squares
VSE	Verdienststrukturerhebung
VVE	Vierteljährliche Verdiensterhebung
WZ	Wirtschaftszweig

Kurzdarstellung

Primäres Ziel der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderten Studie war eine Identifikation der Ursachen des Gender Pay Gap sowie die Ermittlung des sogenannten bereinigten Gender Pay Gap auf Basis aktueller Zahlen aus der amtlichen Statistik. Unter dem bereinigten Gender Pay Gap wird der Teil des Verdienstunterschieds verstanden, der auch dann bestehen bliebe, wenn weibliche und männliche Arbeitnehmer dieselben Eigenschaften, das heißt beispielsweise die gleiche Berufserfahrung, einen äquivalenten Bildungsabschluss und einen vergleichbaren Beruf aufweisen würden.

Datengrundlage der empirischen Analysen bildet die Verdienststrukturerhebung des Jahres 2006. Hierbei handelt es sich um eine in vierjährigen Abständen durchgeführte repräsentative Stichprobenerhebung mit Auskunftspflicht, die Daten zu über drei Millionen Beschäftigten enthält.

Zu den wichtigsten Erkenntnissen der Untersuchung zählen folgende:

- Insgesamt liegt der unbereinigte Gender Pay Gap, das heißt der prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen in Deutschland bei rund 23 %. Während Frauen im Jahr 2006 einen Bruttostundenlohn von 13,91 Euro erzielten, belief sich der Durchschnittsverdienst der Männer auf 17,99 Euro.
- Als messbare Hauptursachen des Gender Pay Gap können eine zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern divergierende Berufs- bzw. Branchenwahl (vier Prozentpunkte) sowie die ungleich verteilten Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation (fünf Prozentpunkte) identifiziert werden. So lässt sich beobachten, dass Frauen verglichen mit ihren männlichen Kollegen eher Tätigkeiten nachgehen, die mit tendenziell geringeren Verdienstmöglichkeiten und Anforderungen verbunden sind. Schließlich trägt auch der höhere Anteil von Frauen in geringfügigen Beschäftigungen zum Gender Pay Gap bei (zwei Prozentpunkte).
- Der bereinigte Gender Pay Gap liegt in Deutschland bei etwa acht Prozent. Dies bedeutet, dass im Durchschnitt Frauen auch dann weniger als Männer verdienen, wenn sie vergleichbare Arbeit leisten. Der ermittelte Wert ist eine Obergrenze. Er wäre geringer ausgefallen, wenn der Berechnung weitere lohnrelevante Eigenschaften – vor allem Angaben zu Erwerbsunterbrechungen – zur Verfügung gestanden hätten.
- Trotz großer Differenz beim unbereinigten Gender Pay Gap liegt der bereinigte Verdienstunterschied in Ost- und Westdeutschland auf etwa vergleichbarem Niveau. Die Tatsache, dass in den neuen Ländern der bereinigte Gender Pay Gap den unbereinigten Indikator übersteigt, lässt sich darauf zurückführen, dass die oben genannten Hauptursachen hier schwächer sind und in Ostdeutschland beschäftigte Frauen persönliche und arbeitsplatzbezogene Eigenschaften aufweisen, die mit einem etwas höheren Verdienst verbunden wären, wenn sie wie Männer entlohnt würden.

1 Einleitung

Trotz vielfach geforderter Chancengleichheit von Männern und Frauen liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern deutlich unter dem der männlichen Kollegen. Mit einem Gender Pay Gap von rund 23 % für das Jahr 2006 zählt Deutschland europaweit zu den Staaten mit dem höchsten Lohnabstand. Lediglich die Niederlande, das Vereinigte Königreich (jeweils 24 %), die Slowakei, Österreich (jeweils 26 %) und Estland (30 %) weisen ein im Vergleich zu Deutschland höheres Verdienstgefälle auf. Über alle Mitgliedsstaaten hinweg beläuft sich der Gender Pay Gap in der Europäischen Union auf etwa 18 % (vgl. Webseite Eurostat).

Gerade vor dem Hintergrund, dass ein geringer finanzieller Spielraum auch mit einer Verringerung gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten einhergeht, erscheint es besonders wichtig, das Ausmaß des Verdienstdifferentials von weiblichen und männlichen Beschäftigten zu quantifizieren und die den Differenzen zugrunde liegenden Ursachen zu ermitteln, um politischen Entscheidungsträgern gegebenenfalls Anhaltspunkte zur Entwicklung möglicher Interventionsstrategien darzulegen.

Aktuelle Untersuchungen auf Basis der amtlichen Statistik beschränken sich lediglich auf die Ermittlung des „unbereinigten Gender Pay Gap“, das heißt die verschiedenen Ursachen, die den Lohnunterschied bestimmen, bleiben unbeobachtet. Aussagen zur Höhe des „bereinigten Gender Pay Gap“ können demnach nicht getätigt werden. Der Vorteil des bereinigten gegenüber dem unbereinigten Indikator liegt darin, dass er Aussagen zur Höhe des Verdienstunterschiedes von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern mit vergleichbaren Eigenschaften liefert. Für eine Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap spricht jedoch, dass dieser beispielsweise auch den Teil des Verdienstunterschieds erfasst, der auf unterschiedliche Zugangschancen beider Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Positionen zurückzuführen ist, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind. Aus dieser Perspektive erscheint es daher sinnvoll sowohl den unbereinigten als auch den bereinigten Indikatorwert zu betrachten, um die Problematik des geschlechtsspezifischen Lohnabstands in möglichst vollem Umfang zu erfassen.

Die vorliegende Studie, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben wurde, soll helfen, die oben beschriebene Informationslücke zum bereinigten Gender Pay Gap zu schließen und eine detaillierte Ursachenanalyse vornehmen. Zu diesem Zweck wird zunächst in Kapitel 2.1 die Verdienststrukturerhebung, auf deren Grundlage die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse basieren, vorgestellt. Kapitel 2.2 gibt einen Überblick über das Auswertungskonzept: Zum einen wird die Berechnungsmethode des unbereinigten Gender Pay Gap vorgestellt, zum anderen erfolgt eine Erläuterung des Verfahrens zur Analyse der Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstabstandes sowie zur Berechnung des bereinigten Indikators. Im Anschluss an die Methodenbeschreibung werden in Kapitel 3.1 mithilfe deskriptiver Analysen Strukturunterschiede von Frauen und Männern dargelegt, um erste Hinweise zu möglichen Gründen der geschlechtsspezifischen Entgeltungleichheit zu erhalten. Darüber hinaus wird im nachfolgenden Kapitel (3.2) die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap

unter Berücksichtigung unterschiedlicher lohndeterminierender Merkmale dargestellt. Den Kern des vorliegenden Berichtes bildet Kapitel 4, in dem einerseits eine detaillierte Ursachenanalyse des Verdienstabstandes von Frauen und Männern erfolgt und dem andererseits das Ausmaß des bereinigten Gender Pay Gap, das heißt der Verdienstabstand von Frauen und Männern mit vergleichbaren Ausstattungsmerkmalen, entnommen werden kann. In diesem Zusammenhang wird in Kapitel 4.1 zunächst eine Analyse für Gesamtdeutschland durchgeführt und daran anschließend in Kapitel 4.2 eine separate Betrachtung des ost- bzw. westdeutschen Arbeitsmarktes vorgenommen. Den Abschluss der Ausführungen bildet eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse.

2 Methodische Vorgehensweise

2.1 Datenbasis: Verdienststrukturerhebung 2006

Die in diesem Bericht dargestellten Ergebnisse basieren auf der Verdienststrukturerhebung (VSE) 2006. Bei dieser in mehrjährigen Abständen durchgeführten und europaweit harmonisierten Erhebung handelt es sich um eine repräsentative Stichprobe mit Auskunftspflicht, die dezentral von den Statistischen Landesämtern durchgeführt wird. Die Erhebungseinheit sind Betriebe sowie deren Beschäftigte. Zur Auskunft verpflichtet sind die Arbeitgeber. Sie entnehmen die geforderten Daten der Lohnabrechnung und den Personalstammdaten. Im Gegensatz zur Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE), die lediglich Summenangaben¹ erfragt, liegen in der VSE Angaben zu jedem einzelnen Arbeitnehmer vor. Die Möglichkeit, auf Individualdaten der Beschäftigten zugreifen zu können, trägt dazu bei, dass nicht nur einfache statistische Verfahren, sondern auch komplexe Auswertungsmethoden eingesetzt werden können.²

Die Stichprobenziehung der VSE erfolgt zweistufig. 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 ausgewählt. Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten müssen die Daten aller Arbeitnehmer an die zuständigen Landesämter übermitteln. In größeren Betrieben erfolgt die Auswahl mittels Zufallsstartzahl und festgelegtem Auswahlabstand. Dies führt dazu, dass nur ein bestimmter Anteil der Beschäftigten erfasst wird. Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten werden nicht in die VSE einbezogen.

Bedingt durch die Art der Stichprobenziehung ist eine Hochrechnung der Daten notwendig. Für den Hochrechnungsfaktor auf der ersten Stufe wird das Verhältnis von den in der Grundgesamtheit für jede Schicht ermittelten Betrieben und der in die Stichprobe gezogenen Betriebe berechnet. Für den Hochrechnungsfaktor auf der zweiten Stufe wird der Auswahlabstand zwischen den Arbeitnehmern entsprechend der Entgeltliste des Betriebes herangezogen. Durch Multiplizierung wird aus beiden Hochrechnungsfaktoren der endgültige Faktor ermittelt.

Im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ wird vom bisher beschriebenen Vorgehen abgewichen.³ In diesem Wirtschaftsbereich ist eine Ermittlung der Daten im Rahmen der VSE nicht notwendig, da die erforderlichen Informationen durch Auswertungen der Personalstandstatistik⁴ und unter Verwendung von Tarifinformationen generiert werden können.

In der VSE 2006 werden alle im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich (Wirtschaftsabschnitte C bis O, ohne L (öffentliche Verwaltung) der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003) beschäftigten Arbeitnehmer abgedeckt. Neben den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beinhaltet die Erhebung auch Angaben zu geringfügig Beschäftigten, Arbeitneh-

¹ Die Verdienste liegen zum Beispiel nur als Verdienstsommen für bestimmte Arbeitnehmergruppen vor.

² An dieser Stelle sei angemerkt, dass aufgrund der unterschiedlichen Datenstruktur der VVE und VSE die in diesem Bericht veröffentlichten Indikatorwerte nicht unmittelbar mit den im ersten Teil des Projektberichtes veröffentlichten Angaben vergleichbar sind. Eine detaillierte Beschreibung der Unterschiede kann dem ersten Berichtsteil zum geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied im öffentlichen Dienst und der Privatwirtschaft entnommen werden (Kapitel 2.2).

³ Zur Systematik der Wirtschaftszweige vergleiche Anhang 1.

⁴ Die Personalstandstatistik ist eine Erhebung der Beschäftigten im öffentlichen Dienst (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT [Hg.] 2009b). Anders als bei der VSE, die als Stichprobe konzipiert ist, handelt es sich bei der Personalstandstatistik um eine Vollerhebung. Aus diesem Grund wird den Datensätzen, die aus der Personalstandstatistik in die VSE integriert werden, ein Hochrechnungsfaktor von eins zugewiesen.

mern in Altersteilzeit sowie Auszubildenden. Selbstständige werden nicht in die Erhebung einbezogen. Insgesamt fließen in die Erhebung des Jahres 2006 die Daten von 34 000 Betrieben bzw. über drei Millionen Arbeitnehmern ein (Tabelle 1), wobei rund 1,4 Millionen Arbeitnehmerdaten aus der Personalstandstatistik stammen. Hochgerechnet repräsentiert die gesamte Datengrundlage insgesamt etwa 21 Millionen Arbeitnehmer. Im Rahmen der in Kapitel 3 und 4 durchgeführten statistischen Auswertungen wurden jedoch nur Arbeitnehmer berücksichtigt, für die auch Angaben zu den Arbeitsstunden vorliegen, da lediglich für diese Beschäftigtengruppe der in die Berechnung des Gender Pay Gap eingehende Stundenverdienst ermittelt werden kann. Infolge dieser Auswahl reduziert sich die Anzahl der Arbeitnehmer allerdings nur geringfügig (hochgerechnet: – 169 247 Arbeitnehmer; Stichprobe: – 71 972 Arbeitnehmer).⁵

Tabelle 1 **Angaben zur Anzahl der Fälle in der Verdienststrukturerhebung 2006**

	Insgesamt	Männer	Frauen
Stichprobe			
Insgesamt	3 193 267	1 636 254	1 557 013
darunter Personalstandstatistik	1 399 158	494 215	904 943
Auswahl	3 121 295	1 600 076	1 521 219
darunter Personalstandstatistik	1 338 671	463 094	875 577
hochgerechnete Arbeitnehmerzahl			
Insgesamt	20 501 274	8 999 371	11 501 903
Auswahl	20 332 027	8 902 410	11 429 617

Anmerkung: Auswahl = Arbeitnehmer, die Angaben zu den bezahlten Arbeitsstunden aufweisen und somit in die Analysen eingehen können

Zu den Erhebungsinhalten der VSE 2006 zählen die Bruttoverdienste der Beschäftigten sowie deren Arbeitszeit. Der Verdienst wird sowohl für den Oktober als auch für das gesamte Jahr erfasst. Die Angaben zum Monatsverdienst beziehen sich auf den Oktober, da in diesem Monat vergleichsweise wenige Sonderregelungen greifen (vgl. KULMIZ 1999: 136).

Die VSE 2006 ist insbesondere wegen der Vielzahl lohndeterminierender Merkmale für detaillierte Auswertungen der Ursachen des Gender Pay Gap geeignet. So werden arbeitnehmerbezogene Angaben wie das Geschlecht und das Geburtsjahr, der Ausbildungsabschluss, die Leistungsgruppe⁶, der Beruf sowie das Eintrittsdatum in das Unternehmen, die Höhe des jährlichen Urlaubsanspruches 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, findet die Übermittlung der Daten in vielen Fällen über das Abrechnungssystem der Betriebe statt. Dies führt zu einer vergleichsweise hohen Datenqualität der VSE, da beispielsweise sehr genaue Verdienstangaben in die Erhebung eingehen.⁷

⁵ In der VSE liegen zu allen Arbeitnehmern Angaben zum Monatsverdienst vor. Ansonsten müssten Fälle ohne entsprechende Angaben ebenfalls aus dem Datenbestand eliminiert werden.

⁶ Eine detaillierte Beschreibung der Leistungsgruppen kann den Erläuterungen zum Fragebogen der VSE entnommen werden (siehe Anhang 6)

⁷ Zusätzliche Informationen zur Verdienststrukturerhebung 2006 können dem Qualitätsbericht der Verdienststrukturerhebung entnommen werden (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT [Hg.] 2008b).

2.2 Verfahren der Datenanalyse

Im vorliegenden Kapitel wird die Vorgehensweise im Rahmen der statistischen Analyse beschrieben. Zu diesem Zweck wird zunächst die Berechnungsweise des unbereinigten Gender Pay Gap dargelegt und im Anschluss daran das Verfahren zur Ermittlung des bereinigten Indikators erläutert.

2.2.1 Unbereinigter Gender Pay Gap

Bei der Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap (GPG) orientiert sich das Statistische Bundesamt (Destatis) aufgrund der Bedeutung von internationalen Vergleichen in der Regel an europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften. Auch in diesem Bericht wird, um eine möglichst hohe Einheitlichkeit der seitens Destatis veröffentlichten Ergebnisse zu gewährleisten, und nicht zuletzt aus methodischen Erwägungen, an dieser Berechnungsweise festgehalten.

Gemäß der Vorgabe von Eurostat wird der Gender Pay Gap im Rahmen der vorliegenden Untersuchung als prozentualer Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Frauen und dem der Männer definiert (vgl. EUROSTAT [Hg.] 2008: 4):⁸

$$(1) \quad \text{GPG}_{\text{unadj.}} = \frac{\bar{x}_m - \bar{x}_f}{\bar{x}_m} * 100$$

dabei sind:

\bar{x}_m = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Arbeitnehmern⁹

\bar{x}_f = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von weiblichen Arbeitnehmern⁹

Zur Ermittlung des Indikators wird entsprechend der oben genannten Formel der Bruttostundenverdienst der Beschäftigten abzüglich der erzielten Sonderzahlungen herangezogen. Alternativ wären beispielsweise auch die Berücksichtigung des Nettoverdienstes und/oder die Verwendung von Monats- bzw. Jahresangaben denkbar. Auch die Einbeziehung der Sonderzahlungen wäre möglich. Die mit der Methodenentwicklung des Gender Pay Gap beauftragte Arbeitsgruppe, der neben Vertretern von Eurostat auch Vertreter der Statistikämter der Mitgliedsländer angehörten, begründete die Entscheidung für die Verwendung von Bruttoverdiensten mit dem Umstand, 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 wird auf die Situation in Deutschland verwiesen: Hier führe das Ehegattensplitting tendenziell zu höheren Nettoverdiensten der Männer und einem geringeren Nettoverdienst der Frauen. Beim Verzicht auf Jahres- bzw. Monatsangaben wurde argumentiert, dass bei der Verwendung von Stundenverdiensten unterschiedliche Arbeitszeiten berücksichtigt würden (vgl. EUROSTAT [Hg.] 2007: 9f.).¹⁰ Selbstverständlich lassen sich auch für die übrigen Vor-

⁸ Die nachfolgende Formel wird nicht nur von Eurostat sowie der Organisation für Wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) zur Berechnung des geschlechtsspezifischen Verdienstgefälles herangezogen, sondern gilt im Zusammenhang mit der Ermittlung des lohnbezogenen Indikators als allgemein übliche Konvention (vgl. SCHMIDT et al. 2009: 11).

⁹ Für die Berechnung des Durchschnitts wurde das arithmetische Mittel und nicht etwa der Median genutzt, um auch extrem hohe Verdienstangaben angemessen zu erfassen (vgl. EUROSTAT [Hg.] 2007: 8).

¹⁰ Die im Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap stehenden methodischen Entscheidungen wurden nicht nur von Eurostat-Vertretern und Vertretern der statistischen Ämter der Mitgliedsländer getragen, sondern auch durch das Gremium EMCO-IG, der Indikatoren-Arbeitsgruppe des Beschäftigungskomitees, das heißt durch ein politisches Gremium des Rates (Mitgliedsstaaten) bestätigt.

gehensweisen Argumente finden, die ein solches Vorgehen rechtfertigen. Bedacht werden sollte, dass sich je nach methodischem Vorgehen leicht unterschiedliche Ergebnisse ergeben. Aus diesem Grund erscheint eine detaillierte Dokumentation der hier verwandten Methode umso bedeutsamer.

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

$$(2) \quad \bar{x}_{GPG} = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n \left(\frac{\text{Bruttomonatsverdienst}_i - \text{Sonderzahlungen}_i}{\text{bezahlte Stunden}_i} \right)$$

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 Unternehmen in den Wirtschaftabschnitten A bis O einbezogen werden (vgl. EUROSTAT [Hg.] 2007: 12). Da in Deutschland, wie auch in den meisten übrigen EU-Mitgliedsstaaten nur Daten zu den Abschnitten C bis O, ohne L (öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) vorliegen (vgl. Kapitel 2.1), beziehen sich die nachfolgenden Auswertungen lediglich auf diese Wirtschaftszweige.

2.2.2 Bereinigter Gender Pay Gap und Ursachenanalyse

Im Gegensatz zum unbereinigten Gender Pay Gap erlaubt der bereinigte Strukturindikator Aussagen zur Höhe des Unterschieds im Bruttostundenverdienst 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.¹¹ Den methodischen Rahmen des vorliegenden Berichtes bildet die Oaxaca-Blinder-Dekomposition (vgl. OAXACA 1973 bzw. BLINDER 1973). Die auf die Wissenschaftler Ronald Oaxaca und Alan S. Blinder zurückgehende Komponentenzerlegung gilt als die am häufigsten verwandte Methode zur Ermittlung von Verdienstunterschieden (vgl. HÜBLER 2003: 557). Neben der Quantifizierung des bereinigten Gender Pay Gap lässt die Oaxaca-Blinder-Dekomposition auch eine Ursachenanalyse des Verdienstunterschieds zu.

¹¹ Eine Übersicht verschiedener Methoden ist beispielsweise HÜBLER 2003: 544-548 zu entnehmen.

Regressionsanalyse

Ausgangspunkt des Dekompositionsverfahrens bilden zwei nach dem Geschlecht differenzierte semilogarithmische Regressionsanalysen, dass 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:¹²

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

bzw.

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

dabei sind:

$\ln Y_i$ = logarithmierter Bruttostundenverdienst einer Person i

β_j = Regressionskoeffizient eines Merkmals j

β_0 = Regressionskonstante¹³

X_{ij} = beobachtetes Merkmal j einer Person i

e = Störterm¹⁴

M/F = Männer/Frauen.

Als unabhängige bzw. erklärende Variablen werden im Rahmen der vorliegenden Analysen die nachstehenden Strukturmerkmale in das Regressionsmodell aufgenommen:

Tabelle 2 Übersicht der in die Regressionsanalyse einbezogenen Variablen

Variable	Definition/Ausprägung
<i>unabhängige Variablen</i>	
Ausbildung	Dummy-Codierung ¹⁵ , Referenzkategorie: mit Berufsausbildung Weitere Kategorien: mit Hochschulabschluss, ohne Berufsausbildung, keine Angabe
Berufserfahrung ¹⁶	Berufserfahrung = Alter – Ausbildungsjahre – 6
Berufserfahrung quadriert ¹⁷	
Dienstalter	Dienstalter = Berichtsjahr – Eintrittsjahr

¹² Die Regressionsanalyse ist ein statistisches Verfahren, mit dem die Beziehung zwischen einer abhängigen Variablen und einer oder mehreren unabhängigen Variablen untersucht werden kann. Für die in diesem Bericht präsentierten Analysen wird auf die Methode der kleinsten Quadrate (OLS) zurückgegriffen.

Für die logarithmische Transformation des Bruttostundenverdienstes können mehrere Gründe angeführt werden. Zum einen wird durch die Logarithmierung eine Annäherung an die Normalverteilung erreicht, zum anderen wird im Rahmen der Humankapitaltheorie, die von einem Zusammenhang von Einkommen und Bildung bzw. Berufserfahrung (Humankapital) ausgeht (vgl. MINCER 1974), die logarithmierte Form des Einkommens zugrunde gelegt. Diese Annahme wird in der vorliegenden Analyse auch beim Einbezug anderer, nicht in der Humankapitaltheorie berücksichtigten, unabhängigen Variablen zugrunde gelegt.

¹³ Der Konstanten lässt sich im Rahmen der Regressionsanalyse die Höhe des logarithmierten Bruttostundenverdienstes von Arbeitnehmern entnehmen, bei denen alle in die Analysen einbezogenen erklärenden Variablen den Wert Null annehmen.

¹⁴ Als Störterme werden die Differenzen zwischen empirischen und vorhergesagten Y-Werten einer Regressionsanalyse bezeichnet.

¹⁵ Eine Voraussetzung für die Berechnung der Regression sind metrische oder sogenannte Dummy-Variablen (0-1-kodierte Variablen) (vgl. TABACHNICK/FIDELL 2006: 119). Da diese Prämisse bei einem Großteil der Prädiktoren nicht erfüllt ist, können die entsprechenden Variablen nicht in ihrer Ursprungsform in die Regressionsanalyse einbezogen werden, sondern müssen zuvor einer Dummy-Codierung unterzogen werden.

¹⁶ 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 (vgl. hierzu beispielsweise ACHATZ et al. 2005: 474). Den 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 (vgl. HINZ/GARTNER 2005: 26). Zur Kodierung des (Aus-)Bildungsabschlusses vergleiche Anhang 5.

¹⁷ An dieser Stelle wird auch der quadrierte Term in die Regressionsanalyse einbezogen, da zwischen der Berufserfahrung und dem Verdienst ein kurvilinear Zusammenhang besteht.

Variable	Definition/Ausprägung
Leistungsgruppe	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: angeleitete Arbeitnehmer Weitere Kategorien: Arbeitnehmer in leitender Stellung, herausgehobene Fachkräfte, Fachangestellte, ungelernte Arbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende, keine Angabe
Berufshauptgruppe (nach ISCO-88) ¹⁸	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 Anhang 4)
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: keine 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: Westdeutschland (inkl. Land Berlin) Weitere Kategorie: Ostdeutschland
Ballungsraum	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: kein Ballungsraum Weitere Kategorie: Ballungsraum ¹⁹
Unternehmensgröße	Dummy-Codierung, Referenzkategorie: 1 000 Arbeitnehmer und mehr Weitere Kategorien: 10-49 Arbeitnehmer, 50-249 Arbeitnehmer, 250-499 Arbeitnehmer, 500-999 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 (siehe Anhang 3)
<i>abhängige Variable</i>	
ln(Bruttolohnstundenverdienst)	Logarithmierter Bruttolohnstundenverdienst (Bruttomonatsverdienst – Sonderzahlungen)/bezahlte Stunden

Die im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Regressionsanalyse in Kapitel 4 dargestellten β -Koeffizienten sind als sogenannte partielle Regressionskoeffizienten zu interpretieren, das heißt, diese Koeffizienten geben die Effektstärke einer unabhängigen Variablen auf die abhängige

¹⁸ ISCO (International Standard Classification of Occupations) ist eine von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgenommene Klassifikation der Berufe (vgl. auch Website ILO). Im Rahmen dieser Klassifikation erfolgt eine hierarchische Anordnung der Berufe. Da zur Klassifikation nach ISCO im Rahmen der VSE der Schlüssel der Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Angaben zur Tätigkeit in den Meldungen zur gesetzlichen Sozialversicherung herangezogen wird und dieser laut Auskunft der BA in der Regel im Verlauf des Erwerbslebens nicht oder nur unzureichend aktualisiert wird, erscheint die Klassifikation an dieser Stelle wenig geeignet, um Hierarchien abzubilden. Im Rahmen der Untersuchung wird die Klassifikation aus diesem Grund weniger dazu genutzt, um hierarchische Strukturen darzustellen, als vielmehr unterschiedliche Berufsgruppen voneinander abzugrenzen.

¹⁹ Unter Ballungsräumen werden Kreistypen zusammengefasst, die entsprechend der Typologie des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) als Kernstädte in Agglomerationen und (hoch-)verdichtete Kreise in Agglomerationen definiert werden (vgl. Webseite BBR).

ge Variable unter Konstanthaltung der Effekte aller übrigen in das Modell einbezogenen Merkmale an.²⁰ Darüber hinaus wird im Rahmen der Ergebnispräsentation auch der Determinationskoeffizient (R^2) angeführt. R^2 gibt den Anteil der gesamten Varianz der abhängigen Variablen an, der durch die unabhängigen Variablen erklärt werden kann (vgl. TABACHNICK/FIDELL 2006: 130f.). Da die Höhe des Koeffizienten durch die Zahl der berücksichtigten unabhängigen Variablen beeinflusst wird und sich mit jeder zusätzlichen unabhängigen Variablen der Erklärungsanteil zwangsläufig erhöht, erfolgt die Darstellung des Determinationskoeffizienten in korrigierter Form (R^2_{adj}). Der korrigierte Determinationskoeffizient kann sich – anders als der einfache Koeffizient – durch eine steigende Zahl unabhängiger Variablen auch verringern (vgl. BACKHAUS et al. 2006: 68).²¹ Schließlich wird in den in Kapitel 4 dargestellten Tabellen neben den Regressions- und Determinationskoeffizienten jeweils die dazugehörige Irrtumswahrscheinlichkeit (p) angegeben.²² Ist diese kleiner oder gleich dem vorgegebenen Signifikanzniveau,²³ wird der Regressions- bzw. Determinationskoeffizient als von null verschieden, das heißt als statistisch signifikant angesehen.

Dekompositionsverfahren

Durch Subtraktion der Lohnfunktionen für Männer und Frauen sowie durch Umformungen ergibt sich folgende Gleichung:²⁴

$$(5) \quad \overline{\ln Y_M} - \overline{\ln Y_W} = \underbrace{(\beta_0^M - \beta_0^F) + \sum_j \bar{x}_j^F (\beta_j^M - \beta_j^F)}_{\text{Un explained Gap}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^M (\bar{x}_j^M - \bar{x}_j^F)}_{\text{Explained Gap}}$$

Mithilfe der Formel (5) wird die Lohndifferenz in zwei Bestandteile zerlegt: Mit dem erklärten Gender Pay Gap ist der Teil des Verdienstdifferentials gemeint, 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

²⁰ Die Schätzung von Lohnfunktionen könnte verzerrte Ergebnisse liefern, wenn nicht berücksichtigt wird, dass die Entscheidung zu arbeiten ebenfalls vom Lohnsatz abhängt. Einige Studien schlagen daher korrigierte Schätzungen (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 jedoch als nicht zwingend erforderlich (vgl. EUROSTAT [Hg.] 2009).

²¹ Der Berechnung des korrigierten Determinationskoeffizienten liegt folgende Formel zugrunde

$$R^2_{adj} = 1 - (1 - R^2) \left(\frac{N - 1}{N - k - 1} \right),$$

wobei N für den Stichprobenumfang und k für die Anzahl der unabhängigen Variablen steht (vgl. TABACHNICK/FIDELL 2006: 153). Die Formel verdeutlicht, dass sich aufgrund des großen Stichprobenumfangs der VSE r^2 und r^2_{adj} nur marginal voneinander unterscheiden werden.

²² Wie bereits in Kapitel 2.1 angeführt, handelt es sich bei der VSE um eine Stichprobe mit komplexem Design (zweistufige, geschichtete Stichprobe). Um dem Stichprobendesign Rechnung zu tragen, werden im Zusammenhang mit den statistischen Analysen (z.B. 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 VSE nicht verarbeiten, sodass auf eine Berechnung der korrekten Irrtumswahrscheinlichkeiten verzichtet werden musste. Allerdings führt der große Stichprobenumfang der VSE dazu, dass die oben beschriebenen Verzerrungen der Irrtumswahrscheinlichkeiten als eher unbedeutend anzusehen sind. Auf die zentralen Aussagen dieses Berichtes hat diese Einschränkung somit keinen Einfluss.

²³ Dieses wird üblicherweise auf ein oder fünf Prozent gesetzt.

²⁴ 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 (vgl. HOLST/BUSCH 2009: 12 oder BEBLO/WOLF 2003: 567).

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 Ausstattungsmerkmale als auch deren Honorierung für Männer und Frauen identisch wären, könnte ein Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen 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 (vgl. REIMER/SCHRÖDER 2006: 244). Bei der Interpretation sollte jedoch beachtet werden, dass die Verteilung von Männern und Frauen nach bestimmten Ausstattungsmerkmalen (zum Beispiel Qualifikation, Wirtschaftsbranche) möglicherweise selbst bereits das Ergebnis gesellschaftlich benachteiligender Strukturen sein könnte, und somit das Ausmaß der Benachteiligung gegebenenfalls *unterschätzt* würde (vgl. BLINDER 1973). 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“.

Allerdings ergibt sich im Zusammenhang mit der Prüfung, ob Lohndiskriminierung vorliegt, das Problem, dass der bereinigte Gender Pay Gap auch nicht *beobachtete* Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen beinhaltet. Nur für den Fall, dass die Berücksichtigung aller lohndeterminierender Eigenschaften sichergestellt wird, kann für diesen Term die Bezeichnung „Diskriminierung“ verwendet werden (vgl. STRUB et al. 2008: 95), andernfalls würde man diese *überschätzen*.²⁵ Da die Voraussetzung in der Praxis kaum umzusetzen ist – so auch in der vorliegenden Untersuchung –,²⁶ sollten die Ergebnisse zum bereinigten Gender Pay Gap nicht als „fester Wert“ interpretiert werden, sondern eher als eine Art „Obergrenze“ der Lohndiskriminierung.

Auch im Rahmen von Logib, einem in der Schweiz entwickelten Instrument zur Messung von Lohnungleichheit in Betrieben, dessen methodischer Ansatz dem hier beschriebenen Verfahren

²⁵ Eine derartige Interpretation ist mit der Annahme verbunden, dass Männer bei Erklärungsfaktoren, die nicht in die Analysen einbezogen werden konnten (vgl. Fußnote 26), 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.

²⁶ So kann beispielsweise auf einige relevante lohndeterminierende Merkmale zur Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gap im Rahmen der Analyse der VSE nicht zurückgegriffen werden. Hierzu zählen etwa der Familienstand, die Anzahl der Kinder, der Umfang der tatsächlichen Berufserfahrung und das individuelle Verhalten in Lohnverhandlungen. Die Nicht-Berücksichtigung dieser Merkmale resultiert unter anderem aus der der VSE zugrunde liegenden Erhebungsmethode. So werden die benötigten Angaben nicht bei den Arbeitnehmern persönlich 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 beispielsweise vollständige Angaben zu den Erwerbseinkünften – 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 den Gesetzgebern auf Bundes- und EU-Ebene die Festlegung der im Rahmen der VSE zu erhebenden Angaben, wobei zwischen einer möglichst geringen Belastung der Betriebe und einem möglichst umfassenden Erkenntnisgewinn abgewogen werden muss.

ähnelt, wird der im vorherigen Absatz beschriebenen Einschränkung in vergleichbarer Weise Rechnung getragen. So beinhaltet Logib eine sogenannte „Toleranzschwelle“ von fünf Prozent, das heißt, dem Betrieb wird solange unterstellt, dass er gleichen Lohn für Männer und Frauen gewährleistet, solange das Ergebnis des festgestellten nicht erklärten Lohnunterschieds die Grenze von fünf Prozent nicht überschreitet (vgl. STRUB 2005: 2f.).²⁷

²⁷ In der deutschen Version des Instruments (Logib-D) ist eine derartige Toleranzschwelle nicht vorgesehen.

3 Strukturunterschiede und unbereinigter Gender Pay Gap

3.1 Strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern

Um einen umfassenden Einblick in die geschlechterspezifischen Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen zu erhalten, ist zunächst eine Analyse der Verteilung von weiblichen Arbeitnehmern im Vergleich zu deren männlichen Kollegen nach unterschiedlichen Merkmalen von Vorteil, wobei der Fokus auf Variablen liegt, für die ein enger Zusammenhang mit dem Verdienst unterstellt wird. Mithilfe der auf diese Weise gewonnenen deskriptiven Ergebnisse zur Erwerbssituation von Frauen und Männern lassen sich erste Anhaltspunkte zu den möglichen Ursachen der unterschiedlichen Entlohnung beider Gruppen ableiten.

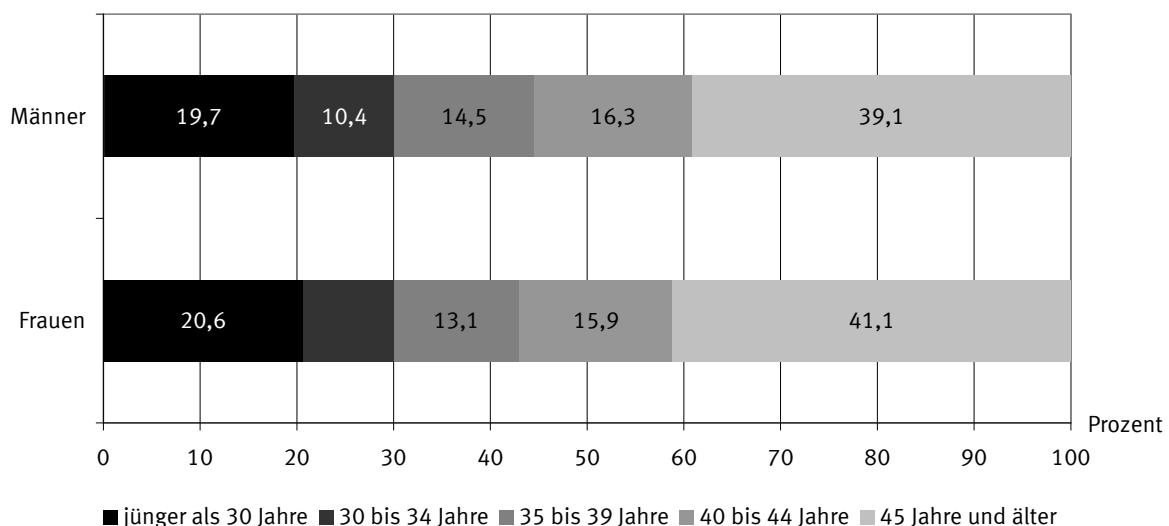
3.1.1 Persönliche Merkmale

Die folgenden empirischen Analysen beziehen sich auf die Verteilungen von weiblichen und männlichen Beschäftigten untergliedert nach dem Alter respektive dem (Aus-)Bildungsstand.

Alter

Im Hinblick auf die Altersverteilung können zwischen den betrachteten Beschäftigtengruppen – wie erwartet – kaum Unterschiede ausgemacht werden (Abbildung 1). Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen sind rund ein Fünftel der Beschäftigten unter 30 Jahre alt und etwa 40 % 45 Jahre und älter. Das arithmetische Mittel liegt bei den männlichen Arbeitnehmern bei $\bar{x}_m = 40,8$ Jahren, das der Frauen bei $\bar{x}_f = 40,9$ Jahren. Der Median beider Gruppen unterscheidet sich ebenfalls nur geringfügig ($\tilde{x}_f = 42$ Jahre; $\tilde{x}_m = 41$ Jahre).²⁸ Die Altersverteilungen von Frauen und Männern sind den Werten zufolge jeweils annähernd symmetrisch.

Abbildung 1 Altersstruktur der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer

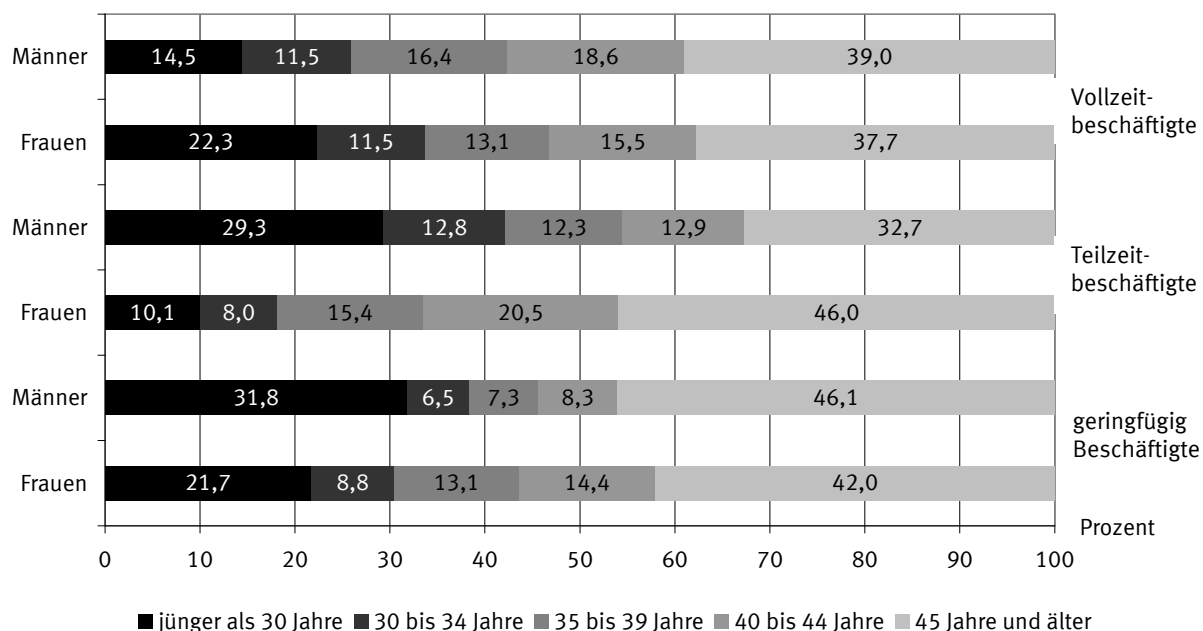


²⁸ Während mit dem arithmetischen Mittel der Quotient aus der Summe aller Werte und der Anzahl der Werte gemeint ist, wird unter dem Median der Wert verstanden, der eine Verteilung halbiert. Entsprechend liegen 50 % der Werte über bzw. unter dem Median.

Während die Analyse aller Beschäftigten keine bedeutenden Altersunterschiede indiziert, lassen sich anhand der nach Voll-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten untergliederten Altersverteilung zum Teil deutliche Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Erwerbstätigen feststellen (Abbildung 2). So ist sowohl bei den geringfügig als auch bei den Teilzeitbeschäftigten der Anteil der unter 30-Jährigen bei den Männern wesentlich höher als bei der weiblichen Vergleichsgruppe. Auch die Werte der Lagemaße deuten darauf hin, dass männliche Teilzeitkräfte im Durchschnitt etwas jünger als die Kolleginnen sind ($\tilde{x}_f = 43$ Jahre; $\tilde{x}_m = 39$ Jahre und $\bar{x}_f = 44$ Jahre; $\bar{x}_m = 38$ Jahre). Unter den geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern beläuft sich das mithilfe des arithmetischen Mittels berechnete Durchschnittsalter der Frauen auf 41,9 Jahre und bei den Männern auf 42,7 Jahre. Der Median liegt sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Erwerbstätigen, deren Verdienst die 400 Euro Grenze nicht übersteigt, bei 42 Jahren.

Bei den Vollzeitbeschäftigten ergibt sich ein von den zuvor betrachteten Arbeitnehmergruppen leicht abweichendes Bild: So fällt der Anteil der unter 30-Jährigen bei den weiblichen Vollzeitbeschäftigten höher als bei der männlichen Vergleichsgruppe aus. Während bei den Frauen rund 22 % der Erwerbstätigen unter 30 Jahre alt sind, gehören bei den Männern nur etwa 14 % der Arbeitnehmer dieser Altersklasse an. Sowohl arithmetisches Mittel als auch Median deuten darauf hin, dass Frauen, die einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen durchschnittlich marginal jünger als Männer sind ($\bar{x}_f = 40$ Jahre; $\bar{x}_m = 41$ Jahre; $\tilde{x}_f = 41$ Jahre; $\tilde{x}_m = 42$ Jahre).

Abbildung 2 Altersstruktur der Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten differenziert nach dem Geschlecht²⁹



²⁹ Die hochgerechnete Arbeitnehmerzahl beträgt bei den männlichen Vollzeitbeschäftigten 9 183 720, bei den weiblichen Vollzeitbeschäftigten beläuft sich der entsprechende Wert auf 3 887 203 Arbeitnehmer. Die Anzahl der Teilzeitkräfte liegt unter den Frauen bei 2 905 638 und unter den Männern bei 517 483 Beschäftigten. Des Weiteren sind unter den Frauen 1 108 670 Arbeitnehmerinnen geringfügig beschäftigt, bei den Männern umfasst diese Gruppe 561 772 Arbeitnehmer. Beamte, Altersteilzeitbeschäftigte, Auszubildende sowie Heimarbeiter, Praktikanten usw. wurden im Rahmen dieser Darstellung nicht berücksichtigt.

Ein weiterer interessanter Aspekt im Kontext mit dem Alter ist die Frage, inwieweit das Alter und die Leistungsgruppenstruktur in Zusammenhang stehen. Tabelle 3 ist zu entnehmen, dass Männer in höheren Altersklassen häufiger in den oberen Leistungsgruppen vorzufinden sind als ihre jüngeren Kollegen (siehe vor allem Leistungsgruppe 1 – Arbeitnehmer in leitender Stellung). Bei den erwerbstätigen Frauen kann das Phänomen in dieser Form nicht beobachtet werden. Beim Übergang von den unter 30- zu den 30- bis 34-Jährigen lässt sich noch eine Erhöhung des entsprechenden Anteils konstatieren; von dieser Altersklasse an, das heißt etwa zu Beginn der Familienbildungsphase, verharrt der Anteil der auf der obersten Qualifikationsstufe zu verortenden Arbeitnehmerinnen jedoch auf relativ konstantem und deutlich unter den Männern anzusetzenden Niveau.

Tabelle 3 Leistungsgruppenstruktur in den einzelnen Altersklassen differenziert nach dem Geschlecht

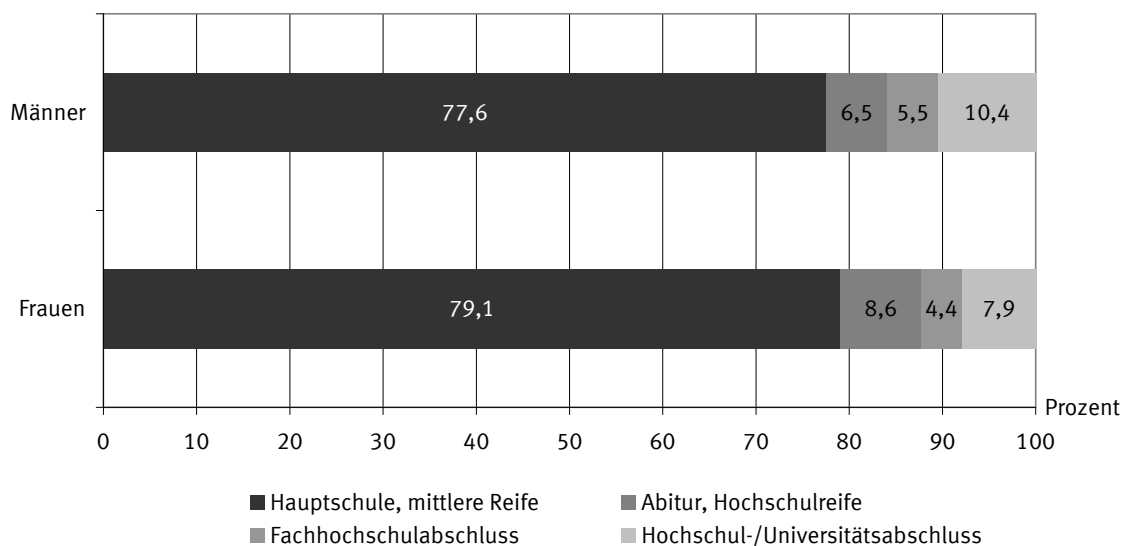
Altersklasse	Leistungsgruppe					Arbeitnehmer (hochgerechnet)
	Arbeitnehmer in leitender Stellung	heraus- gehobene Fachkräfte	Fach- angestellte	angelernte Arbeitnehmer	ungelernte Arbeitnehmer	
Anteile in %						Anzahl
Männer						
Jünger als 30 Jahre	3,1	11,1	50,1	23,6	12,1	1 492 351
30 bis 34 Jahre	9,1	22,5	44,9	17,1	6,3	1 140 322
35 bis 39 Jahre	11,8	25,8	42,3	15,3	4,8	1 609 282
40 bis 44 Jahre	12,9	26,3	41,5	14,8	4,5	1 816 627
45 Jahre und älter	16,8	25,6	38,9	14,3	4,5	4 205 116
Frauen						
Jünger als 30 Jahre	3,8	13,8	54,0	17,8	10,7	1 192 649
30 bis 34 Jahre	9,8	22,8	46,3	13,4	7,7	725 430
35 bis 39 Jahre	8,2	22,6	44,6	15,4	9,2	1 008 121
40 bis 44 Jahre	7,0	21,4	44,1	16,6	11,0	1 244 361
45 Jahre und älter	8,2	21,6	39,8	17,6	12,9	3 182 224

Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt 2 715 543.

Bildung

In Bezug auf den Bildungsabschluss lässt sich feststellen, dass sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern mehr als drei Viertel der abhängig Beschäftigten über einen Hauptschulabschluss bzw. die mittlere Reife verfügen (Abbildung 3). Einen Hochschul- bzw. Universitätsabschluss hat jeweils etwa jeder zehnte Erwerbstätige erzielt. Generell lassen sich bei der Bildung nur geringfügige Unterschiede zwischen weiblichen Arbeitnehmern und ihren männlichen Kollegen konstatieren. Die noch vor einigen Jahrzehnten bestehende Bildungsbenachteiligung von Frauen (vgl. hierzu beispielsweise BAETHGE/KUPKA 2005 in Soziologisches Forschungsinstitut u.a. [Hg.]: 177) kann anhand der vorliegenden Daten für Erwerbstätige nicht bestätigt werden.

Abbildung 3 Bildungsstruktur von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern



Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt 2 827 367.

Wird der Bildungsabschluss nach dem Alter differenziert, deutet sich die oben beschriebene Bildungslücke von Frauen in bestimmten Altersklassen in Ansätzen an (Tabelle 4). Bei den jüngeren Erwerbstätigen weisen Männer und Frauen in etwa einen vergleichbaren Anteil an Hochschul- bzw. Universitätsabsolventen auf. Bei den Arbeitnehmern über 45 Jahren liegt bei den männlichen Beschäftigten der Anteil in der höchsten Bildungskategorie indes deutlich über dem Wert, der für die weiblichen Arbeitnehmer beobachtet werden kann.

Tabelle 4 Bildungsstruktur von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach Altersklassen

Altersklasse	Bildungsabschluss				Arbeitnehmer (hochgerechnet)
	Hauptschule, mittlere Reife	Abitur, Hochschulreife	Fachhochschulabschluss	Hochschul-/Universitätsabschluss	
	Anteile in %				Anzahl
Männer					
Jünger als 30 Jahre	82,5	10,9	3,0	3,6	1 902 534
30 bis 34 Jahre	71,2	9,0	6,7	13,1	1 017 863
35 bis 39 Jahre	73,8	7,0	6,7	12,6	1 449 937
40 bis 44 Jahre	77,2	5,9	6,4	10,6	1 659 353
45 Jahre und älter	78,3	3,8	5,7	12,1	3 975 792
Frauen					
Jünger als 30 Jahre	74,1	17,1	4,1	4,7	1 518 361
30 bis 34 Jahre	69,8	11,9	5,1	13,3	697 623
35 bis 39 Jahre	77,2	8,9	4,1	9,8	980 076
40 bis 44 Jahre	80,3	7,8	4,4	7,5	1 192 402
45 Jahre und älter	83,7	4,0	4,5	7,8	3 110 719

Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt 2 827 367.

Bei Betrachtung der Bildung in Kombination mit dem Merkmal „Leistungsgruppe“ ergibt sich eine weitere interessante Fragestellung: Erreichen Männer und Frauen, die einen vergleichbaren Bil-

dungsabschluss aufweisen, dieselbe Leistungsgruppe? Tabelle 5 verdeutlicht, dass dies für Beschäftigte mit einem Hochschul- bzw. Universitätsabschluss weitgehend zutrifft. So sind sowohl Akademiker als auch Akademikerinnen häufig in leitenden Positionen (Leistungsgruppe 1) anzutreffen. Wesentliche Unterschiede zwischen beiden Beschäftigtengruppen lassen sich jedoch für die Fachhochschulabsolventen beobachten. Bei dieser Gruppe sind Arbeitnehmerinnen gegenüber Arbeitnehmern in Positionen mit leitender Stellung deutlich unterrepräsentiert. Fachhochschulabsolventinnen sind demgegenüber in Leistungsgruppe 2, den herausgehobenen Fachangestellten, erheblich häufiger als ihre männlichen Kollegen anzutreffen. Auch für Beschäftigte mit Abitur bzw. Hochschulreife und Arbeitnehmer mit Hauptschulabschluss oder mittlerer Reife zeigt sich, dass Frauen gegenüber Männern tendenziell häufiger in Leistungsgruppen, die ein geringeres Qualifikationsniveau voraussetzen, anzutreffen sind. Beispielsweise gehören über die Hälfte der Frauen mit Abitur bzw. Hochschulreife der Gruppe der Fachangestellten (Leistungsgruppe 3) an; bei den Männern ist dieser Anteil mit nur rund einem Drittel wesentlich geringer. Männliche Erwerbstätige mit einem derartigen Bildungshintergrund finden sich eher in leitender Stellung (Leistungsgruppe 1) oder unter den herausgehobenen Fachkräften (Leistungsgruppe 2) wieder.

Tabelle 5 Leistungsgruppenzugehörigkeit differenziert nach Bildungsabschluss und Geschlecht

Bildungsabschluss	Leistungsgruppe					Arbeitnehmer (hochgerechnet)
	Arbeitnehmer in leitender Stellung	herausgehobene Fachkräfte	Fachangestellte	angelernte Arbeitnehmer	ungelernte Arbeitnehmer	
Anteile in %						Anzahl
Männer						
Hauptschule, mittlere Reife	4,6	20,9	50,5	18,0	5,9	7 066 985
Abitur, Hochschulreife	15,1	36,7	36,0	8,1	4,1	545 234
Fachhochschulabschluss	28,6	52,0	16,9	1,9	0,6	541 831
Hochschul-/Universitätsabschluss	63,2	26,5	8,8	1,1	0,5	1 034 757
Frauen						
Hauptschule, mittlere Reife	1,6	18,3	50,6	18,2	11,4	5 124 110
Abitur, Hochschulreife	5,2	30,3	51,7	8,8	4,0	525 272
Fachhochschulabschluss	11,6	67,7	17,2	2,7	0,9	317 771
Hochschul-/Universitätsabschluss	66,2	20,0	11,2	1,9	0,8	583 792

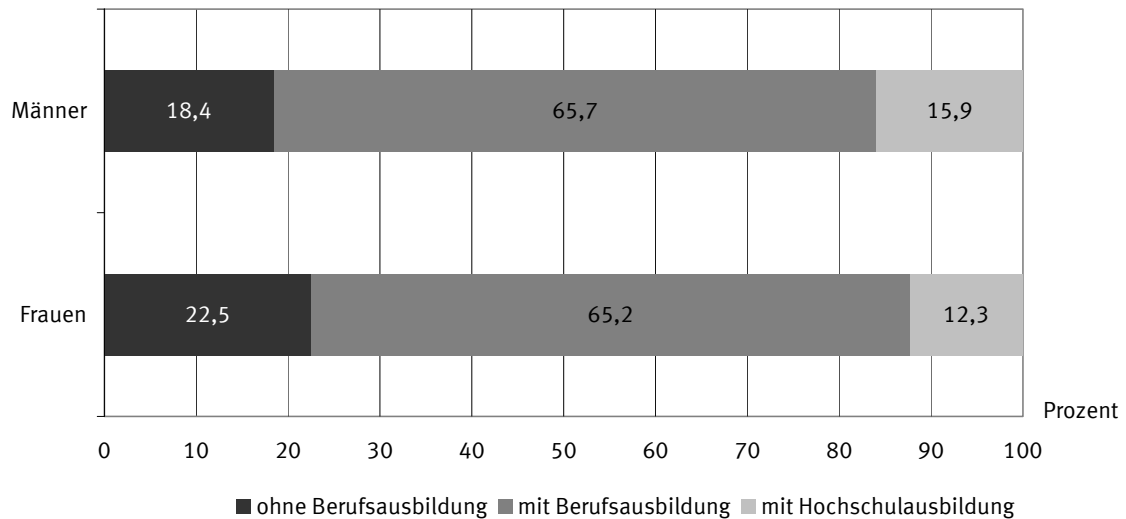
Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt 4 592 274.

Anhaltspunkte, die darauf hindeuten, dass Frauen mit (Fach-)Hochschulabschluss gegenüber männlichen Akademikern häufiger in Wirtschaftszweigen mit eher geringem Lohnniveau tätig sind, lassen sich aus den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung nicht ableiten.

Die Analyse des Ausbildungsabschlusses von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern fördert wie bereits der Vergleich der Bildungsstruktur ohne Berücksichtigung eines zusätzlichen Merk-

mals nur unwesentliche Differenzen zwischen beiden Geschlechtern zutage (Abbildung 4). Sowohl unter den erwerbstätigen Frauen als auch unter den männlichen Kollegen haben fast zwei Drittel der Arbeitnehmer eine Berufsausbildung abgeschlossen. Jeweils rund ein Viertel beider Beschäftigtengruppen kann diesen Nachweis nicht erbringen. Über eine Hochschulausbildung verfügen schließlich rund zwölf Prozent der Frauen und 16 % der Männer.

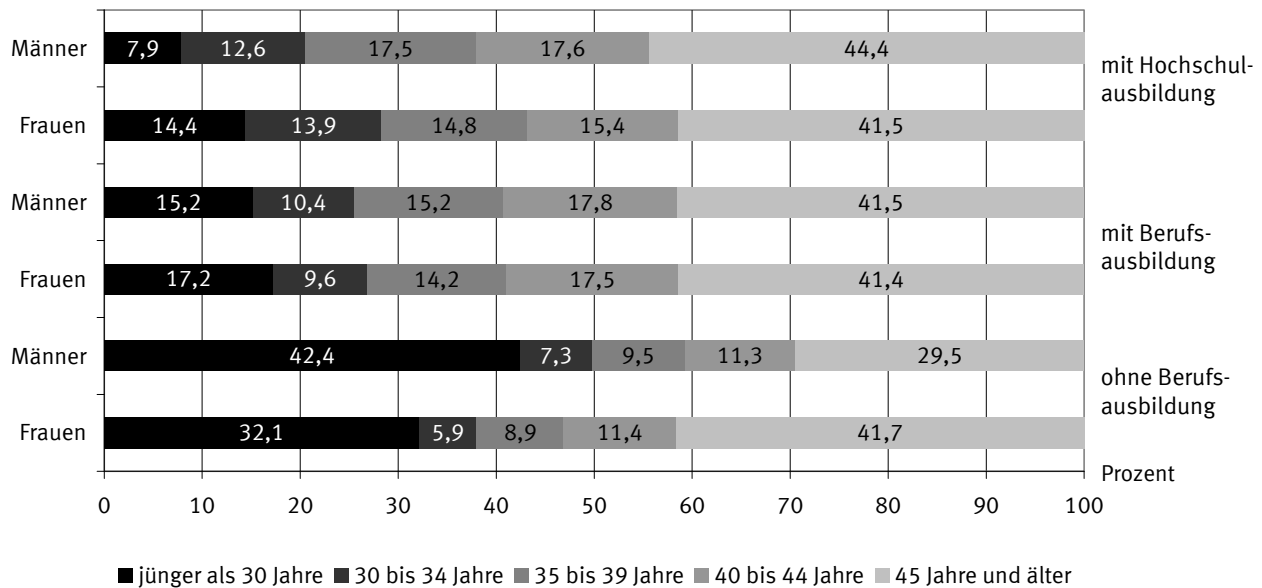
Abbildung 4 Ausbildungsabschluss von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern



Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt: 2 827 367.

Der nachfolgenden Abbildung kann entnommen werden, dass von den abhängig beschäftigten Männern ohne Berufsausbildung etwa die Hälfte unter 35 Jahre alt ist (Abbildung 5). Bei den weiblichen Arbeitnehmern sind dies nur rund 38 %. Darüber hinaus zeigt sich, dass unter den weiblichen Erwerbstätigen mit Hochschulausbildung ein verglichen mit den männlichen Beschäftigten doppelt so hoher Anteil an unter 30-Jährigen existiert. Weibliche und männliche Arbeitnehmer mit Berufsausbildung weisen im Gegensatz zu den zuvor betrachteten Gruppen eine in etwa vergleichbare Altersverteilung auf.

Abbildung 5 **Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach dem Ausbildungsabschluss und dem Alter**



Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt 2 827 367.

3.1.2 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

An dieser Stelle wird die Verteilung von Männern und Frauen unter Berücksichtigung von Merkmalen, die den Arbeitsplatz betreffen, betrachtet. Zu den arbeitsplatzbezogenen Merkmalen werden im vorliegenden Bericht die Beschäftigungsart, die Art des Arbeitsvertrags, die Tarifbindung, die Leistungsgruppe, der Beruf, das Dienstalter und der Gebietsstand zusammengefasst.

Beschäftigungsart

Hinsichtlich der Beschäftigungsart zeigt sich, dass die Erwerbssituation von Frauen häufiger als die der männlichen Kollegen durch Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung geprägt ist (Tabelle 6).³⁰ Während ein Großteil der Männer Vollzeit arbeitet, stehen lediglich rund 44 % der Frauen in einem derartigen Beschäftigungsverhältnis.³¹

³⁰ Gerade im „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ gehen Frauen vergleichsweise häufig einer Teilzeitbeschäftigung nach. In diesem Wirtschaftszweig arbeiten rund 45 % aller Frauen Teilzeit (Männer: 15 %). Im Gastgewerbe sind sowohl Frauen als auch Männer überdurchschnittliche häufig geringfügig beschäftigt (Frauen: 24 %; Männer: 17 %).

³¹ In den Bereichen „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“, „Energie- und Wasserversorgung“ sowie im „Verarbeitenden Gewerbe“ übt ein weit überdurchschnittlicher Anteil von Frauen eine Vollzeittätigkeit aus. In diesen Wirtschaftsabschnitten liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen an allen in dieser Branche beschäftigten Frauen jeweils zwischen 60 und 64 % (Männer: zwischen 84 und 91 %).

Tabelle 6 **Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Beschäftigungsart³²**

Geschlecht	Vollzeit	Teilzeit	Beamte Vollzeit	Beamte Teilzeit	Alters- teilzeit	Gering- fügig Beschäftigte	Auszu- bildende	Heim- arbeiter usw.	Arbeitneh- mer (hoch- gerechnet)
	Anteile in %								Anzahl
Männer	80,4	4,5	2,6	0,5	1,9	4,9	5,0	0,3	1 1429 617
Frauen	43,7	32,6	2,6	2,4	1,6	12,5	4,4	0,3	8 902 410

Bei zusätzlicher Berücksichtigung des Alters wird deutlich, dass die Teilzeitquote unter Frauen insbesondere während der Familiengründungsphase zunimmt. Gehen bei den unter 30-Jährigen lediglich rund 16 % der Arbeitnehmerinnen einer Teilzeitbeschäftigung nach, hat sich der Anteil bei den 35- bis 39-Jährigen bereits auf knapp 40 % erhöht (Tabelle 7). Bei den männlichen Arbeitnehmern kann demgegenüber eine über alle Altersklassen konstant unter zehn Prozent liegende Teilzeitquote festgestellt werden. Auch der Anteil der geringfügig Beschäftigten bewegt sich bei den Männern im einstelligen Bereich und ist damit deutlich geringer als bei den Frauen.

Tabelle 7 **Anteil der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Beschäftigungsart und dem Alter**

Altersklasse	Vollzeit	Teilzeit	Beamte Vollzeit	Beamte Teilzeit	Alters- teilzeit	Gering- fügig Be- schäftigte	Auszu- bildende	Heim- arbei- ter usw.	Arbeitnehmer (hochgerechnet)
	Anteile in %								Anzahl
Männer									
Jünger als 30 Jahre	58,9	6,7	0,3	0,0	0,0	7,9	24,9	1,1	2 255 180
30 bis 34 Jahre	89,0	5,6	1,7	0,2	0,0	3,1	0,3	0,2	1 183 309
35 bis 39 Jahre	91,2	3,9	2,1	0,2	0,0	2,5	0,1	0,1	1 653 749
40 bis 44 Jahre	91,7	3,6	2,0	0,2	0,0	2,5	0,0	0,0	1 864 931
45 Jahre und älter	80,1	3,8	4,5	1,0	4,8	5,8	0,0	0,0	4 472 448
Frauen									
Jünger als 30 Jahre	47,2	15,9	1,8	0,1	0,0	13,1	20,7	1,2	1 836 267
30 bis 34 Jahre	53,7	28,2	4,2	1,8	0,0	11,7	0,4	0,2	830 128
35 bis 39 Jahre	43,7	38,5	2,4	2,6	0,0	12,5	0,2	0,1	1 161 947
40 bis 44 Jahre	42,6	42,3	1,7	2,0	0,0	11,3	0,1	0,1	1 411 812
45 Jahre und älter	40,1	36,5	3,0	3,8	3,8	12,7	0,0	0,1	3 662 255

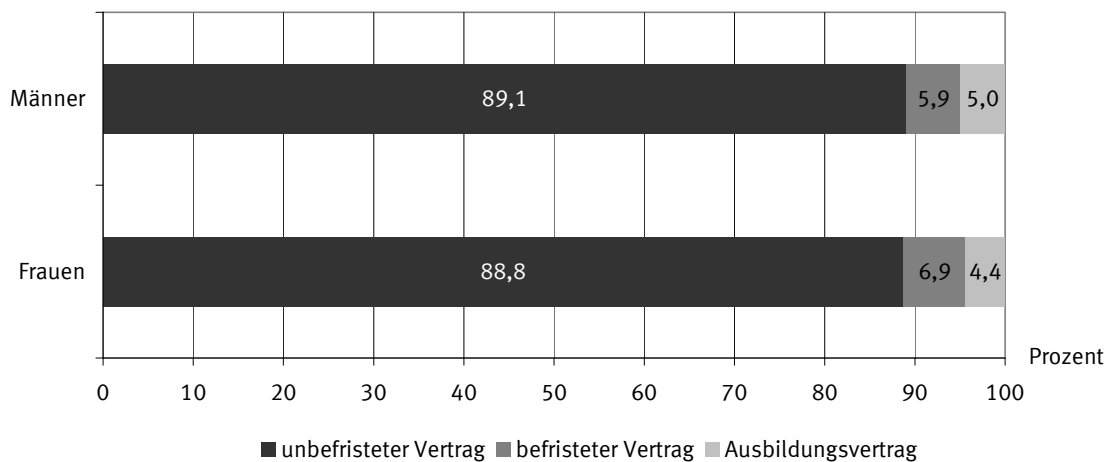
Art des Arbeitsvertrags

Während hinsichtlich der Beschäftigungsart deutliche Differenzen zwischen weiblichen und männlichen Arbeitskräften bestehen, lassen sich bei der Art des Arbeitsvertrages zwischen den Geschlechtern lediglich marginale Unterschiede darlegen (Abbildung 6): Bei beiden Gruppen ist ein Großteil der Arbeitnehmer unbefristet eingestellt (Frauen: 89 %; Männer: 89 %). Auch inner-

³² Den Teilzeitbeschäftigten werden im vorliegenden Bericht Arbeitnehmer zugeordnet, deren vertragliche Arbeitszeit unter der betriebsüblichen liegt. Die Gruppe der Beamten setzt sich insbesondere aus Lehrpersonal sowie Beschäftigten ehemaliger Staatsbetriebe (Post, Bahn, Telekom) zusammen.

halb der Gebietsstände (Ost-/Westdeutschland) oder differenziert nach Alterklassen lassen sich im Hinblick auf die Vertragsart kaum Abweichungen zwischen den Geschlechtern konstatieren. Auffallend im Zusammenhang mit dem Alter ist lediglich, dass bei den unter 30-jährigen Frauen eine im Vergleich zu den Männern leichte Überrepräsentation von Beschäftigten mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beobachtet werden kann (unbefristet angestellte Frauen: 64 %; unbefristet angestellte Männer: 62 %). Es lassen sich demzufolge an dieser Stelle keine Belege dafür finden, dass weibliche Berufsanfänger hinsichtlich der Art des Arbeitsvertrages benachteiligt werden.

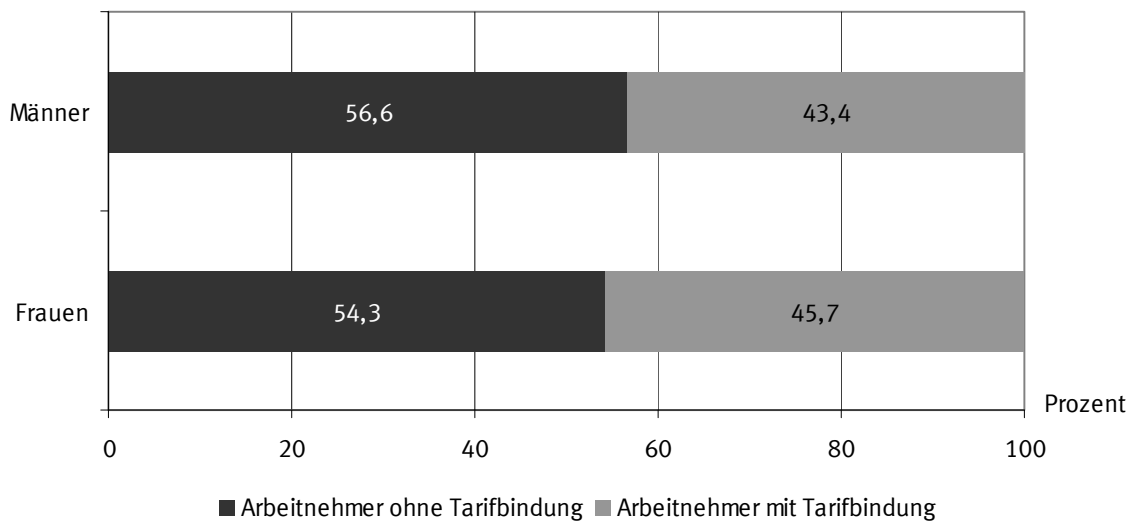
Abbildung 6 **Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Art des Arbeitsvertrags**



Tarifbindung

Analog zu den zuvor vorgestellten Resultaten lassen sich auch beim Anteil der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer mit bzw. ohne Tarifbindung kaum Unterschiede identifizieren (Abbildung 7). So unterliegen sowohl unter den Frauen als auch unter den Männern knapp die Hälfte der Beschäftigten einer Tarifbindung (Frauen: 46 %; Männer: 43 %). Wird zusätzlich das Merkmal „Gebietsstand“ in die Analysen einbezogen, zeigt sich, dass ostdeutsche männliche Arbeitnehmer verglichen mit westdeutschen männlichen Erwerbstätigen häufiger nicht tarifgebunden sind (männliche Ostdeutsche: 65 %; männliche Westdeutsche: 56 %). Bei den Frauen fallen die regionalen Unterschiede wesentlich moderater aus (ohne Tarifbindung – weibliche Ostdeutsche: 52 %; weibliche Westdeutsche: 55 %).

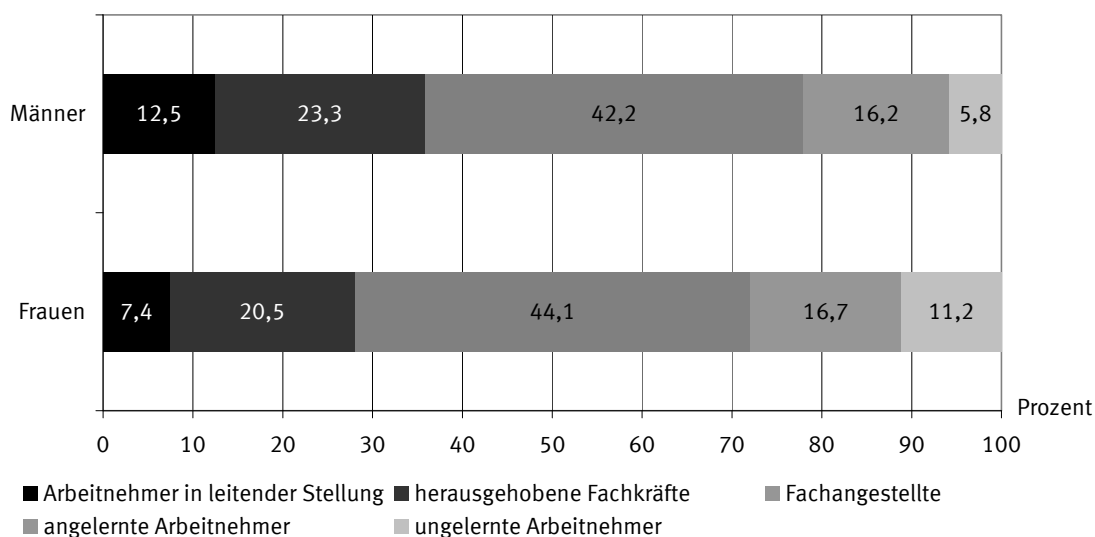
Abbildung 7 Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach Tarifbindung



Leistungsgruppe

Eine Analyse der Erwerbsstruktur innerhalb einzelner Leistungsgruppen ohne die zusätzliche Berücksichtigung eines weiteren Merkmals, zeigt eine deutliche Arbeitsmarktsegmentation nach dem Geschlecht. Abbildung 8 kann entnommen werden, dass weibliche Arbeitnehmer in leitender Stellung (Leistungsgruppe 1) deutlich unterrepräsentiert sind. Demgegenüber sind Frauen in der Gruppe der ungelerten Arbeitnehmer (Leistungsgruppe 5) überdurchschnittlich häufig vertreten.

Abbildung 8 Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach Leistungsgruppe



Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt 2 715 543.

Bei zusätzlicher Differenzierung nach der Beschäftigungsart kann für die Vollzeitkräfte eine mit der oben beschriebenen Struktur vergleichbare vertikale Segregation identifiziert werden (Tabelle 8). Während die männlichen Erwerbstätigen eher in leitenden Stellungen anzutreffen sind, lässt sich für die weibliche Vergleichsgruppe eine tendenziell stärkere Zentrierung in den

Leistungsgruppen, die ein geringeres Qualifikationsniveau voraussetzen, erkennen. Bei den Teilzeitbeschäftigten kann für männliche Beschäftigte ein gegenüber den weiblichen Erwerbstätigen überdurchschnittlicher Anteil an un- bzw. angelernten Arbeitnehmern konstatiert werden. Dennoch sind Frauen auch hier in leitenden Positionen vergleichsweise unterrepräsentiert. Letzteres lässt sich in deutlich stärkerem Ausmaß für vollzeit- und insbesondere teilzeitbeschäftigte Beamte feststellen.

Tabelle 8 Leistungsgruppenzugehörigkeit differenziert nach der Beschäftigungsart³³ und dem Geschlecht

Beschäftigungsart	Arbeitnehmer in leitender Stellung	Herausgehobene Fachkräfte	Fachangestellte	Angelernte Arbeitnehmer	Ungelernte Arbeitnehmer	Arbeitnehmer (hochgerechnet)
	Anteile in %					Anzahl
Männer						
Vollzeit	10,3	23,6	44,2	16,6	5,3	9 183 709
Teilzeit	9,9	15,6	31,1	23,1	20,3	494 749
Beamte Vollzeit	69,0	21,7	8,3	0,2	0,8	299 506
Beamte Teilzeit	71,0	24,7	3,9	0,3	0,1	53 051
Altersteilzeit	16,5	33,1	39,5	8,8	2,1	214 822
Heimarbeiter usw.	6,1	5,5	35,5	27,7	25,3	17 855
Frauen						
Vollzeit	6,0	21,3	47,1	16,9	8,7	3 887 203
Teilzeit	3,4	14,6	46,6	19,2	16,2	2 865 093
Beamte Vollzeit	50,8	46,3	2,4	0,1	0,5	228 117
Beamte Teilzeit	42,8	54,9	1,8	0,1	0,4	215 978
Altersteilzeit	7,0	28,0	45,2	11,4	8,3	139 819
Heimarbeiter usw.	1,9	4,4	28,8	30,2	34,6	16 568

Wird neben der Leistungsgruppe die Variable „Wirtschaftszweig“ berücksichtigt (Abbildung 9), um der Frage nachzugehen, in welchem wirtschaftlichen Sektor ein besonders hoher Anteil von Frauen den Arbeitnehmerinnen in leitender Stellung zuzuordnen ist, zeigt sich, dass insbesondere im Wirtschaftsabschnitt „Erziehung und Unterricht“ jede dritte Frau eine derartige Position inne hat. Dieser Wert relativiert sich jedoch mit dem Blick auf die männlichen Arbeitnehmer: Auch bei dieser Beschäftigtengruppe fällt der Anteil der Arbeitnehmer in leitender Stellung weit überdurchschnittlich hoch aus. Im Wirtschaftszweig „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ sind Frauen ebenfalls leicht überdurchschnittlich häufig in leitenden Positionen anzutreffen (13 % aller im Wirtschaftszweig „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ tätigen Frauen). Allerdings sind in diesem Bereich insgesamt nur rund ein Prozent aller weiblichen Erwerbstätigen beschäftigt (vgl. Kapitel 3.1.3).³⁴

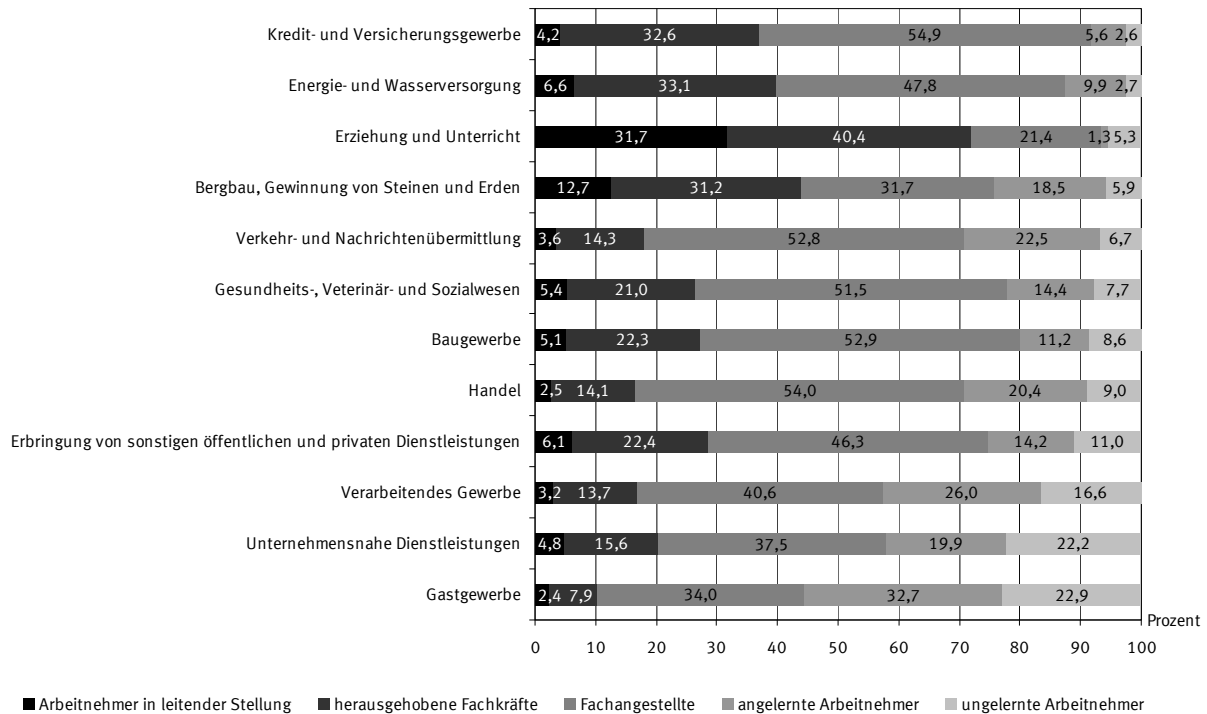
Zu den Wirtschaftszweigen mit einem überdurchschnittlich hohen Anteil ungelerner Arbeitnehmerinnen zählen die Abschnitte „Gastgewerbe“ sowie „Unternehmensnahe Dienstleistungen“.

³³ Für Auszubildende und geringfügig Beschäftigte liegen keine Angaben zur Leistungsgruppenstruktur vor.

³⁴ Insgesamt lassen sich keine Hinweise dafür finden, dass Frauen mit leitender Funktion gegenüber Männern in vergleichbaren Positionen eher in Wirtschaftszweigen mit eher geringem Lohnniveau (beispielsweise Gast-, Baugewerbe oder Handel) tätig sind.

So gehören in den angeführten Sektoren jeweils 23 bzw. 22 % der Frauen dieser gering qualifizierten Beschäftigtengruppe an.³⁵

Abbildung 9 Leistungsgruppenzugehörigkeit von Frauen differenziert nach Wirtschaftsabschnitten (Aufsteigend sortiert nach dem Anteil der ungelerten Arbeitnehmer)



Anmerkung: Die Anzahl der fehlenden hochgerechneten Fälle beträgt 2 715 543.

Beruf

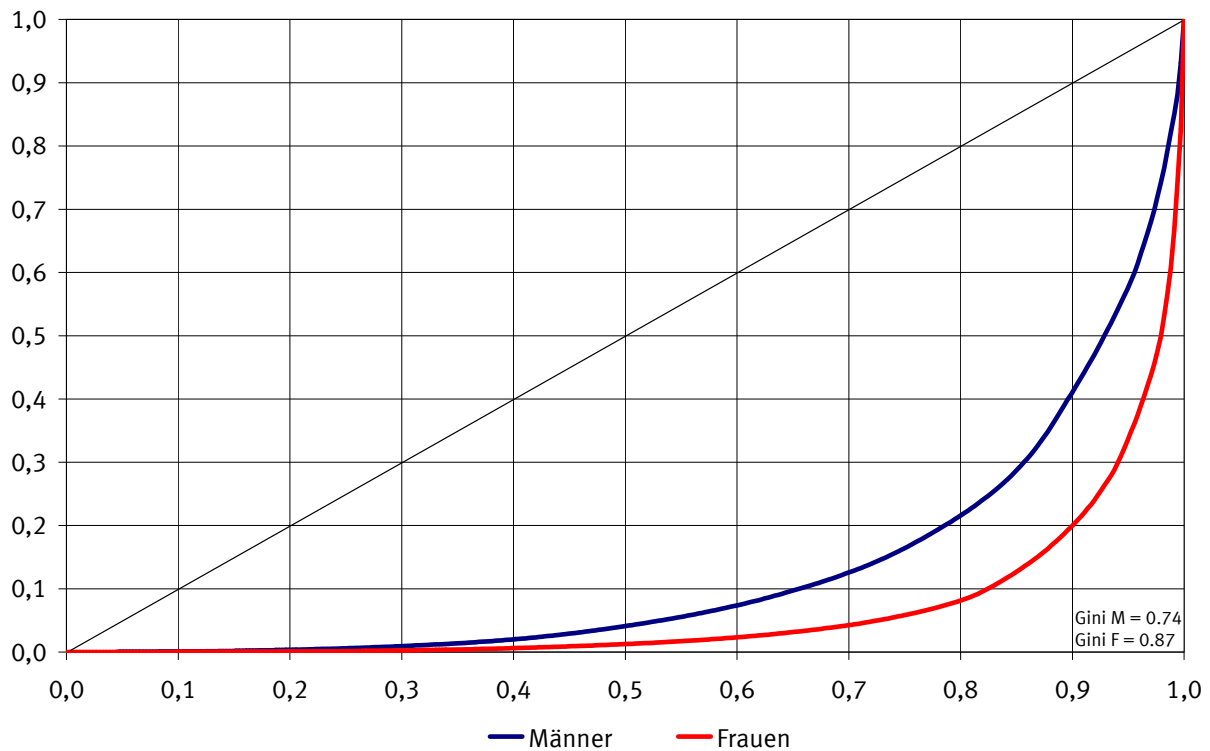
Bei der Gegenüberstellung der Verteilung von weiblichen und männlichen Arbeitskräften auf bestimmte Berufe mithilfe der Lorenzkurve zeigt sich, dass bei den Frauen eine vergleichsweise starke Konzentration auf ein kleines Spektrum von Berufen herrscht (Abbildung 11). So verteilen sich beispielsweise 90 % der Frauen auf etwa 20 % der Berufe; bei den Männern entfallen hingegen 90 % der Arbeitnehmer auf etwa 40 % der Berufe.³⁶ Auch der Gini-Koeffizient³⁷, eine häufig verwendete Maßzahl zur Ermittlung der Konzentration, unterstreicht die unter den Frauen zu beobachtende stärkere Konzentration auf bestimmte Tätigkeiten.

³⁵ Unter den männlichen Beschäftigten sind 19 bzw. zwölf Prozent der in den Wirtschaftsabschnitten „Gastgewerbe“ sowie „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ tätigen Männer jeweils den ungelerten Arbeitnehmern zuzurechnen.

³⁶ Sind Lorenzkurve und Diagonale deckungsgleich, ist dies ein Hinweis darauf, dass keine Konzentration vorliegt. In diesem Fall würde eine exakte Gleichverteilung bestehen.

³⁷ Der Gini-Koeffizient gibt das Verhältnis der Fläche zwischen der Geraden und der Lorenzkurve zu der Fläche zwischen der Geraden und der Abszisse an. Liegt keine Konzentration vor, nimmt die Maßzahl den Wert null an.

Abbildung 10 Lorenzkurve: Verteilung der Berufe nach Geschlecht



In der nachfolgenden Tabelle wird deutlich, dass Frauen häufig im Büro sowie als Verkäuferin oder Reinigungskraft arbeiten. Darüber hinaus sind Frauen überproportional häufig in sozialen Tätigkeiten anzutreffen. Auch unter den beliebtesten Berufen der Männer sind Bürotätigkeiten an erster Stelle zu finden. Daneben arbeiten männliche Arbeitnehmer im Gegensatz zu Frauen häufig als Kraftfahrzeugführer oder gehen einem technischen Beruf nach (Tabelle 9). Auch hier kommt die starke Konzentration der Frauen auf vergleichsweise wenige Berufe zum Ausdruck. Es kann gezeigt werden, dass sich über die Hälfte der Frauen, aber nur 27 % der Männer auf die acht meist gewählten Berufe des jeweiligen Geschlechts verteilen.

Tabelle 9 Die häufigsten Berufe von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern

Beruf	Männer		Frauenanteil (in %)	Durchschnittlicher Bruttostunden- verdienst von Männern und Frauen (in EUR)
	Anteil an allen männlichen Arbeit- nehmern (in %)	Anzahl		
Bürofachkräfte	6,8	778 821	66,4	16,51
Kraftfahrzeugführer	4,7	541 411	4,8	11,62
Elektroinstallateure, -monteure	3,0	339 570	3,3	15,12
Lager-, Transport- arbeiter	2,8	324 869	26,7	11,17
Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeits- angabe	2,7	311 102	30,3	10,64
Datenverarbeitungs- fachleute	2,7	306 954	18,0	24,17
Sonstige Techniker	2,2	252 065	12,2	22,34
Verkäufer	2,2	247 456	75,2	11,57

Beruf	Frauen		Frauenanteil (in %)	Durchschnittlicher Bruttostunden- verdienst von Männern und Frauen (in EUR)
	Anteil an allen weiblichen Arbeit- nehmern (in %)	Anzahl		
Bürofachkräfte	17,3	1 541 172	66,4	16,51
Verkäufer	8,4	751 653	75,2	11,57
Raum- und Hausrat- reiniger	7,0	621 726	84,3	9,25
Krankenschwestern, -pfleger, Hebammen	6,4	570 140	85,1	15,18
Real-, Volks-, Sonder- schullehrer	3,9	345 607	75,6	21,18
Bankfachleute	3,5	311 111	55,8	20,55
Sozialarbeiter, Sozial- pfleger	3,4	304 393	81,5	13,41
Kindergärtnerinnen, Kinderpflegerinnen	2,2	196 098	95,0	14,91

Dienstalter

Bei Betrachtung des Dienstalters lassen sich nur geringe Differenzen zwischen beiden Geschlechtern eruieren. Im Durchschnitt weisen weibliche Arbeitskräfte ein Dienstalter von etwa $\bar{x}_f = 9,6$ Jahren auf; bei der männlichen Vergleichsgruppe liegt die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit bei $\bar{x}_m = 10,5$ Jahren. Der Median nimmt bei den Frauen einen Wert von $\tilde{x}_f = 6$ Jahren an, bei den Männern beträgt er $\tilde{x}_m = 7$ Jahre. Beide Verteilungen sind somit leicht rechtsschief. Insgesamt gilt für beide Arbeitnehmergruppen, dass nur ein relativ geringer Anteil länger als 20 Jahre im derzeitigen Unternehmen beschäftigt ist (Frauen: 15 %; Männer: 18 %).

Tabelle 10 Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach dem Dienstalter

Geschlecht	Dienstalter									Arbeitnehmer (hochgerechnet)
	unter einem Jahr	1 bis 2 Jahre	3 bis 5 Jahre	6 bis 10 Jahre	11 bis 15 Jahre	16 bis 20 Jahre	21 bis 25 Jahre	26 bis 30 Jahre	31 und mehr Jahre	
	Anteile in %									Anzahl
Männer	12,8	15,5	16,0	17,3	11,4	9,2	5,9	5,2	6,7	11 429 617
Frauen	12,8	16,6	17,2	18,3	12,2	8,0	5,0	4,5	5,3	8 902 410

Auch eine weitere Differenzierung der Arbeitnehmer nach Ost- bzw. Westdeutschland oder nach Altersgruppen fördert eher geringe Unterschiede zwischen Männern und Frauen zutage.³⁸

Gebietsstand

Tabelle 11 verdeutlicht, dass in den neuen Ländern Frauen im Vergleich zu den alten Ländern auf dem Arbeitsmarkt leicht überrepräsentiert sind. Der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen liegt im Osten Deutschlands bei etwa 48 %, im Westen sind hingegen nur etwa 43 % der Arbeitnehmer weiblich.³⁹

Tabelle 11 Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer in West- und Ostdeutschland

Gebietsstand	Männer		Frauen		Insgesamt	
	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl
Ost	52,5	1 322 417	47,5	1 197 236	100,0	2 519 653
West	56,7	10 107 200	43,3	7 705 174	100,0	17 812 374
Gesamt	56,2	11 429 617	43,8	8 902 410	100,0	20 332 027

Der folgenden Abbildung kann zudem entnommen werden, dass die Verteilung männlicher Arbeitnehmer differenziert nach der Beschäftigungsart im ehemaligen Bundesgebiet mit der, die für die neuen Länder beobachtet werden kann, vergleichbar ist (Tabelle 12). Für die weiblichen Beschäftigten kann dieses Ergebnis nicht festgestellt werden. So zeigt sich auf der einen Seite in den alten Bundesländern ein im Vergleich zu den neuen Ländern um rund sechs Prozentpunkte höherer Anteil an geringfügig beschäftigten Frauen. Auf der anderen Seite liegt unter den westdeutschen Arbeitnehmerinnen der Anteil der Vollzeitbeschäftigten etwa neun Prozentpunkte unter dem der ostdeutschen Kolleginnen.

Trotz der höheren Vollzeitquote der Frauen in den neuen Ländern bewegt sich der Anteil bei den weiblichen Vollzeitbeschäftigten sowohl in West- als auch in Ostdeutschland jeweils deutlich unter dem entsprechenden Wert der männlichen Mitarbeiter.

³⁸ So sind beispielsweise weibliche Erwerbstätige in Ostdeutschland im Durchschnitt rund 10,8 Jahre im derzeitigen Unternehmen beschäftigt. Bei den männlichen Kollegen beläuft sich der entsprechende Wert auf 8,4 Jahre. In Westdeutschland liegt das durchschnittliche Dienstalter der Frauen bei 9,4 und das der Männer bei 10,6 Jahren. Bei der Differenzierung nach Altersgruppen lässt sich für die unter 30-Jährigen, die 30- bis 34-Jährigen und für die 35- bis 39-Jährigen jeweils kein Unterschied im durchschnittlichen Dienstalter identifizieren. Bei der Gruppe der 40- bis 44-Jährigen bzw. über 45-Jährigen sind jeweils die Männer gegenüber den Frauen durchschnittlich ein Jahr bzw. zwei Jahre länger im derzeitigen Unternehmen beschäftigt.

³⁹ In dem hohen Frauenanteil der ostdeutschen Erwerbstätigen könnte sich möglicherweise die Politik zur Zeit der DDR widerspiegeln, die eine starke Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt vorsah. Diese Annahme wird auch durch eine gegenüber dem früheren Bundesgebiet höhere Erwerbsquote der Frauen in den neuen Ländern gestützt (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT [Hg.] 2007).

Tabelle 12 Beschäftigungsart von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach dem Gebietsstand

Gebietsstand	Vollzeit	Teilzeit	Beamte Vollzeit	Beamte Teilzeit	Alters- teilzeit	Gering- fügig Beschäf- tigte	Auszu- bildende	Heimar- beiter usw.	Arbeit- nehmer (hochge- rechnet)
	Anteile in %								Anzahl
Männer									
Ost	82,3	4,4	0,8	0,2	1,6	4,4	6,1	0,2	1 322 417
West	80,1	4,5	2,9	0,5	1,9	5,0	4,8	0,3	10 107 200
Frauen									
Ost	51,6	32,1	1,1	1,2	2,6	7,1	4,0	0,2	1 197 236
West	42,4	32,7	2,8	2,6	1,4	13,3	4,4	0,3	7 705 174

3.1.3 Unternehmensbezogene Merkmale

Im vorliegenden Abschnitt liegt der Fokus auf Merkmalen, die dem jeweiligen Unternehmen zuzuordnen sind. Dazu zählen der Wirtschaftszweig und die Unternehmensgröße sowie der Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen.

Wirtschaftszweig

Bei Betrachtung der Verteilung von Frauen und Männern auf Ebene der Wirtschaftszweige wird deutlich, dass beide Beschäftigtengruppen lediglich in den Wirtschaftszweigen „Handel und Instandhaltung“, „Kredit- und Versicherungsgewerbe“, „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ sowie „Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen“ zu etwa gleich großen Anteilen vertreten sind (Tabelle 13). In den dienstleistungsorientierten Wirtschaftszweigen „Gastgewerbe“, „Erziehung und Unterricht“ sowie „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ stellen Frauen die Mehrheit, wohingegen in den zum Produzierenden Gewerbe zählenden Bereichen „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“, „Verarbeitendes Gewerbe“, „Energie und Wasserversorgung“ sowie im „Baugewerbe“ Männer stärker vertreten sind. Auch im Wirtschaftszweig „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ machen Männer mit deutlichem Abstand einen Großteil der Arbeitnehmer aus. Allerdings sollte bei dieser Ungleichverteilung berücksichtigt werden, dass auf dem Arbeitsmarkt Frauen gegenüber Männern insgesamt unterrepräsentiert sind.

Tabelle 13 Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer nach Wirtschaftsabschnitten

Wirtschaftsabschnitt	Männer (11 429 617 Beschäftigte)		Frauen (8 902 410 Beschäftigte)	
	Anteil an allen Beschäftigten im WZ	Anteil an allen männlichen Beschäftigten	Anteil an allen Beschäftigten im WZ	Anteil an allen weiblichen Beschäftigten
	Anteile in %			
Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden	90,8	0,6	9,3	0,1
Verarbeitendes Gewerbe	73,4	39,4	26,6	18,3
Energie- und Wasserversorgung	77,0	1,8	23,0	0,7
Baugewerbe	88,4	6,6	11,6	1,1
Handel; Instandhaltung	51,2	13,0	48,7	15,9
Gastgewerbe	39,9	1,6	60,1	3,1
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	71,0	7,9	29,0	4,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	45,7	3,5	54,3	5,3
Unternehmensnahe Dienstleistungen	53,9	12,6	46,1	13,9
Erziehung und Unterricht	34,6	4,1	65,4	9,8
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	23,2	5,3	76,9	22,5
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	47,0	3,6	53,0	5,1
Insgesamt	56,2	100,0	43,8	100,0

Anhand der nachfolgenden Tabelle wird ersichtlich, dass sich – anders als bei den Männern – ein großer Anteil an Frauen auf vergleichsweise wenige Tätigkeitsbereiche konzentriert (Tabelle 14). Während sich unter den weiblichen Arbeitnehmern rund 37 % auf die sieben am häufigsten gewählten Wirtschaftsklassen verteilen, sind bei den männlichen Erwerbstätigen nur etwa 18 % in den beliebtesten Tätigkeitsbereichen der Männer anzutreffen. Insgesamt kann demnach festgehalten werden, dass sich männliche abhängig Beschäftigte in einem gegenüber den weiblichen Arbeitnehmern breiteren Tätigkeitspektrum wiederfinden.

Tabelle 14 Verteilung weiblicher und männlicher Arbeitnehmer nach Wirtschaftsklassen

Tätigkeit in Wirtschaftsklasse	Männer		Frauenanteil	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst
	Anteil an allen männlichen Arbeitnehmern	Anzahl		
	%	absolut	%	EUR
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren	3,7	427 857	10,8	24,43
Personal- und Stellenvermittlung, Überlassung von Arbeitskräften	2,8	315 739	26,4	9,73
Krankenhäuser	2,7	305 727	74,6	17,56
Weiterführende Schulen	2,4	279 332	61,8	20,96
Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen und Kraftwagenmotoren	2,3	266 860	16,5	20,24
Kreditinstitute	2,3	264 702	56,8	20,12
Spedition, sonstige Verkehrsvermittlung	2,1	243 404	24,5	13,01

Tätigkeit in Wirtschaftsklasse	Frauen		Frauenanteil	Durchschnittlicher Bruttostundenverdienst
	Anteil an allen weiblichen Arbeitnehmern	Anzahl		
	%	absolut	%	EUR
Krankenhäuser	10,1	898 627	74,6	17,56
Heime	6,9	615 750	79,6	13,67
Weiterführende Schulen	5,1	451 930	61,8	20,96
Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln	4,2	375 869	69,5	9,19
Kreditinstitute	3,9	348 555	56,8	20,12
Kindergärten, Vor- und Grundschulen	3,3	296 985	91,4	17,23
Sozialwesen	3,3	290 190	78,0	13,12

Unternehmensgröße

Auch die Unternehmensgröße kann ein möglicher Grund für die unterschiedliche Entlohnung von erwerbstätigen Frauen und Männern darstellen. So zeigen Untersuchungen, dass mit zunehmender Unternehmensgröße der Verdienst tendenziell steigt.⁴⁰ Als Ursache für die unterschiedliche Bezahlung wird unter anderem auf die Tarifbindung verwiesen, die eher in größeren als in kleineren Unternehmen vorliegt (vgl. GIESECKE/VERWIEBE 2008: 406).

Die Auswertung der Anteile von Männern und Frauen in den einzelnen Unternehmensgrößenklassen ergibt ein weitgehend analoges Bild für beide Beschäftigtengruppen. So sind zum einen sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern über ein Viertel der Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 1 000 Angestellten tätig (Frauen: 28 %; Männer: 26 %). Zum anderen macht die Gruppe der Erwerbstätigen in Unternehmen mit unter 50 Beschäftigten jeweils etwa 22 % aus. Auch die Werte für den Median weisen auf geringe Disparitäten beider Arbeitnehmergruppen

⁴⁰ Kapitel 3.2.3 kann entnommen werden, dass dieses Untersuchungsergebnis auch anhand von Auswertungen der VSE bestätigt werden kann.

hinsichtlich der Größe des Unternehmens hin. Bei den erwerbstätigen Frauen liegt das Lagemaß bei einer Unternehmensgröße von 216 Arbeitnehmern, bei der männlichen Vergleichsgruppe nimmt das Maß nur einen unwesentlich höheren Wert von 234 an.

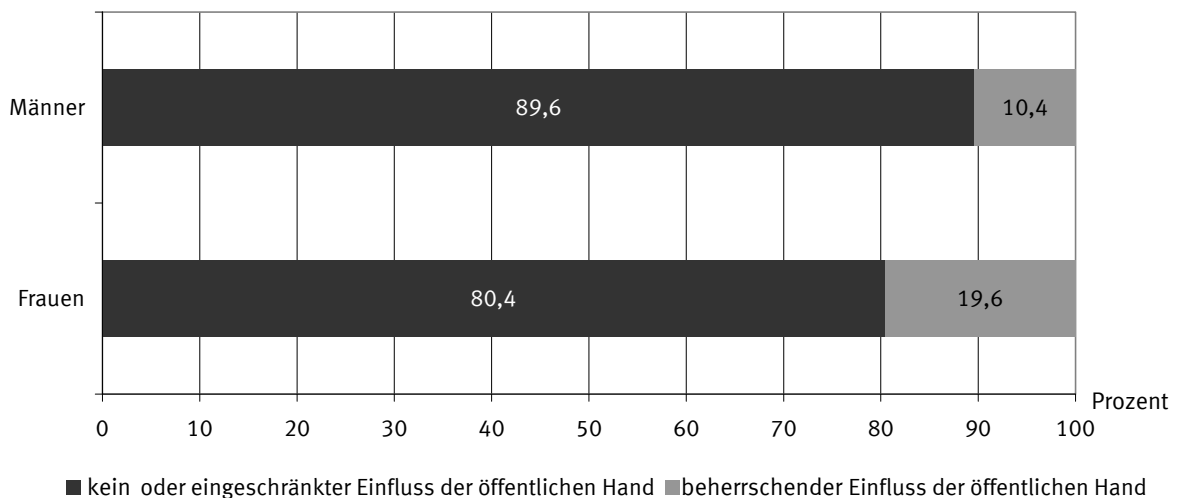
Tabelle 15 **Anteile der weiblichen und männlichen Arbeitnehmer differenziert nach der Unternehmensgröße**

Geschlecht	Unternehmensgröße							Arbeitnehmer (hochgerechnet)
	10 bis 19 Arbeit- nehmer	20 bis 49 Arbeit- nehmer	50 bis 99 Arbeit- nehmer	100 bis 249 Arbeit- nehmer	250 bis 499 Arbeit- nehmer	500 bis 999 Arbeit- nehmer	1 000 und mehr Arbeit- nehmer	
	Anteile in %							Anzahl
Männer	6,7	15,7	13,3	16,8	11,4	9,8	26,4	11 429 617
Frauen	7,1	15,2	12,9	15,7	11,6	9,8	27,7	8 902 410

Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen

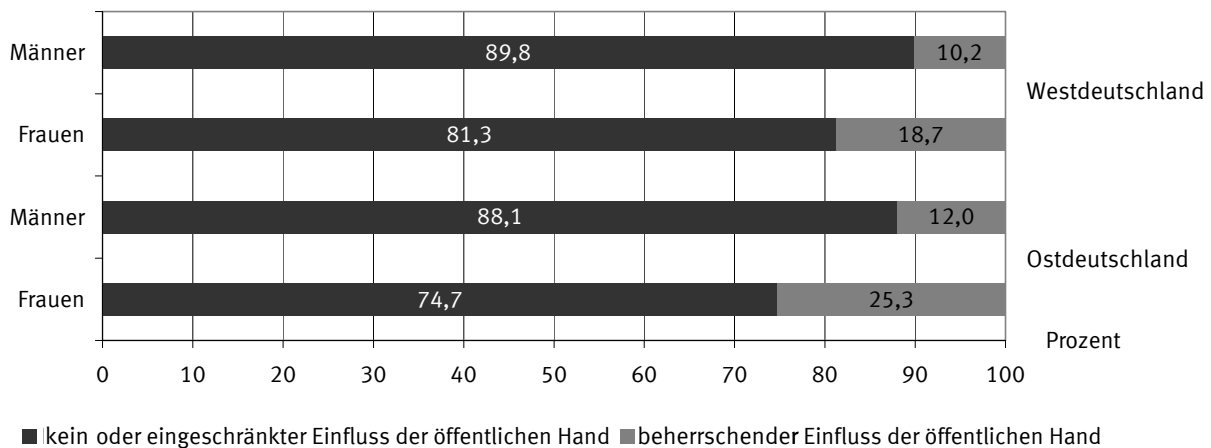
Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht, dass ein verglichen mit männlichen Arbeitnehmern höherer Anteil an weiblichen Beschäftigten in Unternehmen mit beherrschendem Einfluss der öffentlichen Hand angestellt ist (Abbildung 11).

Abbildung 11 **Verteilung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach dem Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen**



Wird die Verteilung von männlichen und weiblichen Erwerbstätigen zusätzlich nach dem Gebietsstand untergliedert, bestätigt sich das oben dargestellte Bild sowohl für die ostdeutschen als auch für die westdeutschen männlichen Beschäftigten (Abbildung 12). Allerdings lässt sich unter den weiblichen Arbeitnehmern ein für die neuen Länder tendenziell unterdurchschnittlicher Anteil von Beschäftigten in Unternehmen mit keinem oder eingeschränktem Einfluss der öffentlichen Hand konstatieren.

Abbildung 12 Verteilung von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern differenziert nach dem Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen und dem Gebietsstand



3.2 Unbereinigter Gender Pay Gap

Nachdem im vorherigen Kapitel strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern aufgezeigt wurden, die erste Anhaltspunkte für mögliche Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke liefern, können dem vorliegenden Abschnitt Aussagen zum unbereinigten Gender Pay Gap entnommen werden. Der Indikator nimmt in Deutschland für das Jahr 2006 einen Wert von rund 23 % an (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT [Hg.] 2008a). Während weibliche Arbeitskräfte einen Bruttostundenlohn von 13,91 Euro aufweisen, liegt der Verdienst der Männer bei 17,99 Euro.⁴¹ Um einen detaillierten Überblick über das Ausmaß des Gender Pay Gap zu ermöglichen und den Strukturunterschieden zwischen Männern und Frauen bereits an dieser Stelle Rechnung zu tragen, erfolgt in den folgenden Abschnitten die Analyse des Gender Pay Gap unter Berücksichtigung zusätzlicher Merkmale. Wie bereits im vorangegangenen Kapitel werden auch an dieser Stelle zunächst persönliche Merkmale und daran anschließend arbeitsplatz- und unternehmensbezogene Merkmale herangezogen.

3.2.1 Persönliche Merkmale

Alter

Abbildung 13 kann entnommen werden, dass sich der Gender Pay Gap mit fortschreitendem Alter sukzessiv erhöht. In der untersten Altersklasse, die insbesondere durch Berufsanfänger geprägt ist, liegen die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern noch vergleichsweise dicht beieinander. Dementsprechend fällt der lohnbezogene Indikator für diese Beschäftigtengruppe mit 2,0 % weit unterdurchschnittlich aus. Eine deutliche Erhöhung des Gender Pay Gap lässt sich insbesondere in den Altersklassen, die mit der Familiengründungsphase zusammenfallen, beobachten. Gerade dieser Erwerbsabschnitt ist bei den Frauen tenden-

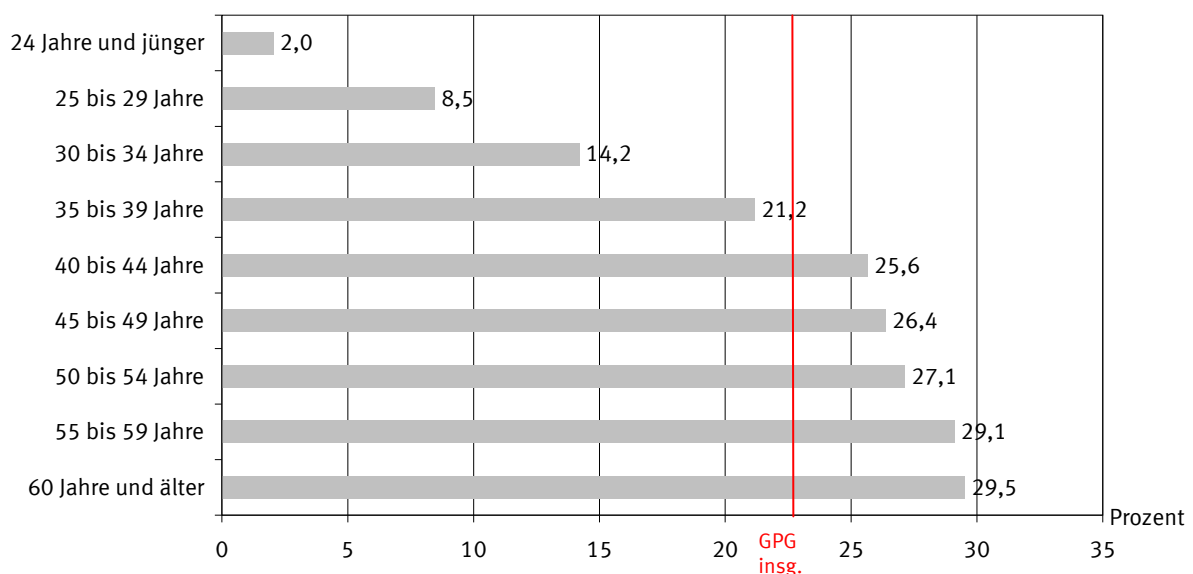
⁴¹ Der Medianverdienst beider Arbeitnehmergruppen liegt mit 15,82 Euro (Männer) bzw. 12,83 Euro (Frauen) jeweils unter den mithilfe des arithmetischen Mittels ermittelten Werten. Unter Verwendung der Medianwerte ergibt sich demzufolge ein Verdienstunterschied von rund 18,9 %. Die Tatsache, dass der auf Basis des Medians berechnete Verdienstunterschied geringer als der auf Grundlage des arithmetischen Mittels ermittelte Gender Pay Gap ausfällt, lässt sich damit begründen, dass das arithmetische Mittel – wie bereits in Kapitel 2.2.1 angeführt – gegenüber dem Median stärker durch Ausreißer beeinflusst wird. Dementsprechend wird bei der Berechnung auf Basis des arithmetischen Mittel eher berücksichtigt, dass Männer verglichen mit Frauen häufiger im oberen Verdienstsegment anzutreffen sind.

ziell durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und eher niedrig bezahlte⁴² Teilzeittätigkeit geprägt. Während der Teilzeitanteil der Männer über alle Altersklassen hinweg bei unter einem Zehntel liegt, steigt der entsprechende Anteil bei den Frauen schrittweise von 15,9 % bei den unter 30-Jährigen auf 28,2 % bei den 30- bis 34-Jährigen und 38,5 % bei der nächst höheren Altersklasse, das heißt den Frauen zwischen 35 und 39 Jahren (vgl. Kapitel 3.1.2).

Infolge familienbedingter Einschnitte in der Erwerbsbiographie scheint auch der Leistungsgruppenaufstieg von Frauen erschwert zu sein. Während bei den Männern über alle Altersklassen hinweg der Anteil der Beschäftigten in leitender Stellung bzw. der herausgehobenen Fachkräfte von 14,2 % bei den unter 30-Jährigen auf 42,4 % bei den über 45-Jährigen ansteigt, verharrt der entsprechende Anteil bei den Frauen ab einem Alter von 30 Jahren auf einem Niveau von rund 30 % (vgl. Kapitel 3.1.1).

Die aufgeführten Unterschiede könnten mitverantwortlich dafür sein, dass bei den Arbeitnehmerinnen ab etwa 30 Jahren eine Stagnation des Durchschnittsverdienstes auf einem Niveau von etwa 15 Euro pro Stunde konstatiert werden kann, während bei den Männern mit fortschreitendem Alter erhebliche Verdienststeigerungen einhergehen (von 16,91 Euro bei den 30- bis 34-Jährigen auf 22,03 Euro bei den 55- bis 59-Jährigen (+30 %)).

Abbildung 13 Gender Pay Gap differenziert nach Altersklassen



Im Rahmen des oben aufgeführten Erklärungsansatzes wird das Alter als lebenszyklischer Effekt interpretiert. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass sich hinter dem Einfluss des Alters auch ein Kohorten- bzw. generationsspezifischer Effekt verbirgt, der sich beispielsweise darauf zurückführen lässt, dass weibliche Arbeitnehmer weit zurückliegender Geburtsjahrgänge im Vergleich zu jüngeren Frauen eher schlechter gebildet sind. Aufgrund der Konzeption der Erhebung als Querschnittsanalyse ist eine Trennung beider Effekte nicht möglich.

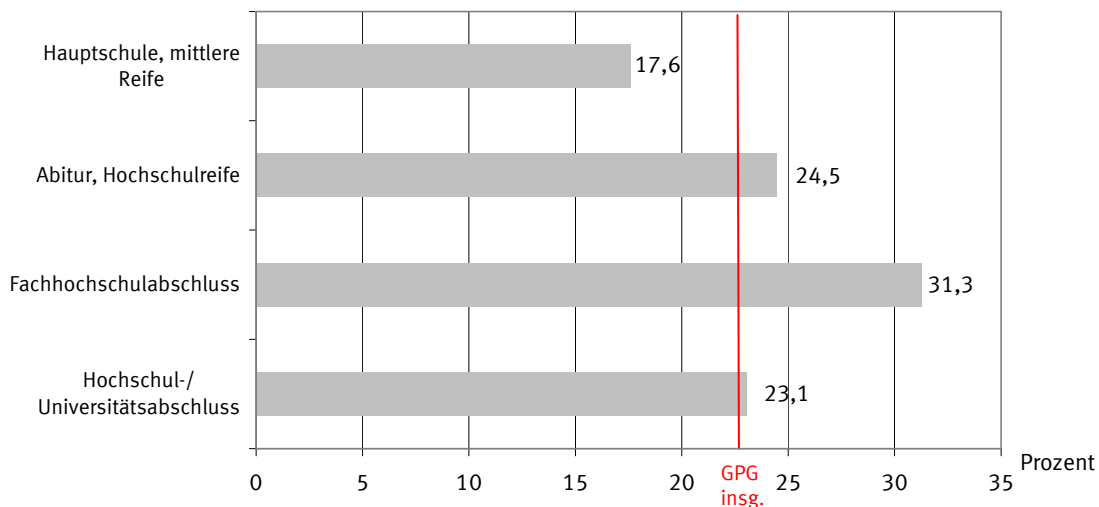
⁴² Zum durchschnittlichen Stundenverdienst von Voll- bzw. Teilzeitkräften vergleiche Kapitel 3.2.2.

Bildung

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht eine hohe Variabilität des Unterschieds im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern in den einzelnen Bildungsgruppen (Abbildung 14). Der geringste Indikatorwert ergibt sich mit 17,6 % für Arbeitnehmer mit Hauptschulabschluss bzw. mittlerer Reife, am stärksten ausgeprägt ist der Lohnunterschied bei den Fachhochschulabsolventen (31,1 %). Der weit überdurchschnittlich hohe Gender Pay Gap bei dieser Arbeitnehmergruppe könnte auf eine ausgeprägt unterschiedliche Fächerwahl zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen sein. Auswertungen der Studienabschlüsse an Fachhochschulen zeigen, dass der Männeranteil in mathematisch-technischen Fachrichtungen den der Frauen bei weitem übersteigt. Frauen hingegen sind häufiger in eher niedrig bezahlten Fächern⁴³ wie etwa Sozialwesen oder Wirtschaftswissenschaften überrepräsentiert.⁴⁴

Eine weitere Ursache für den hohen Gender Pay Gap der Fachhochschulabsolventen könnte die Leistungsgruppenstruktur der entsprechenden Arbeitnehmer sein. So haben auf der einen Seite nur etwa 11,6 % der weiblichen Beschäftigten eine leitende Position inne, wohingegen sich dieser Wert bei den Männern auf 28,6 % beläuft. Für die übrigen Bildungskategorien lässt sich ein derart hoher Unterschied hinsichtlich der Leistungsgruppenstruktur nicht aufdecken (vgl. Kapitel 3.1.1).

Abbildung 14 Gender Pay Gap differenziert nach der Bildung



Eng verbunden mit der Bildung ist die Ausbildung. Auffallend in diesem Zusammenhang ist, dass Arbeitnehmerinnen ohne Berufsausbildung gegenüber ungelerten männlichen Beschäftigten ein nur unwesentlich geringeres Gehalt beziehen (Abbildung 15). Erwerbstätige mit Hochschul- bzw. Berufsausbildung weisen hingegen vergleichsweise hohe Indikatorwerte auf.

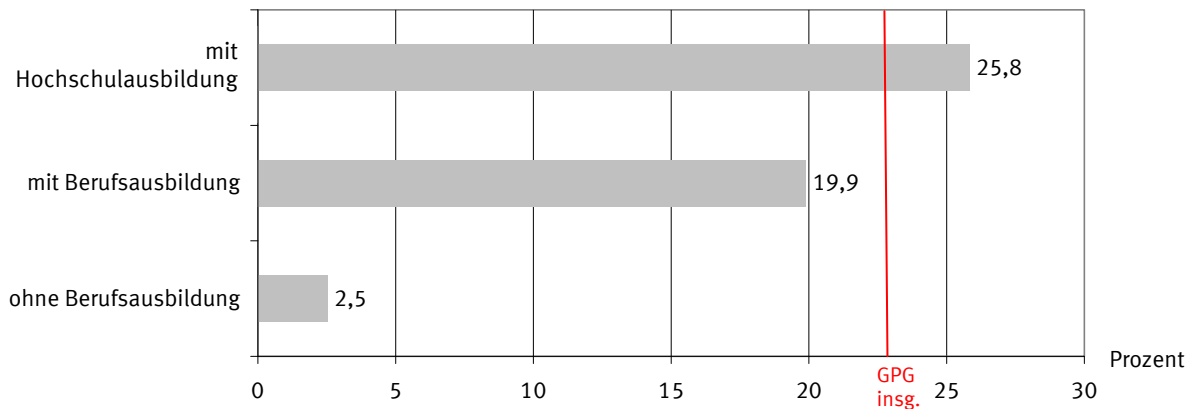
Als eine mögliche Ursache für den eher moderat ausfallenden Gender Pay Gap bei den Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung kommt deren Altersstruktur infrage. Ungelernte männliche Erwerbstätige weisen gegenüber ihren weiblichen Kollegen einen um rund zwölf Prozentpunkte

⁴³ Während beispielsweise Ingenieure des Maschinen- und Fahrzeugbaus einen durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von über 5 000 Euro erzielen, verdienen Sozialarbeiter und Sozialpädagogen monatlich weniger als 3 000 Euro (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT [Hg.] 2008c).

⁴⁴ Die Aussagen basieren auf Ergebnissen der Prüfungsstatistik.

höheren Anteil an jungen Arbeitnehmern unter 35 Jahre auf (Frauen: 38 %; Männer: 50 %). Dieser strukturelle Unterschied zwischen beiden Geschlechtergruppen könnte eine Erklärung für die Annäherung des in der Regel höheren Verdienstes der männlichen Beschäftigten an das Lohnniveau der weiblichen Erwerbstätigen sein. Zusätzlich könnte der geringe Gender Pay Gap auch darauf zurückzuführen sein, dass sich für ungelernete Arbeitnehmer generell eher in begrenztem Maße Karrierechancen eröffnen und daher im Hinblick auf den Verdienst nur vergleichsweise eingeschränkte Differenzierungen zwischen Männern und Frauen möglich sind.

Abbildung 15 Gender Pay Gap differenziert nach dem Ausbildungsabschluss



3.2.2 Arbeitsplatzbezogene Merkmale

Beschäftigungsart

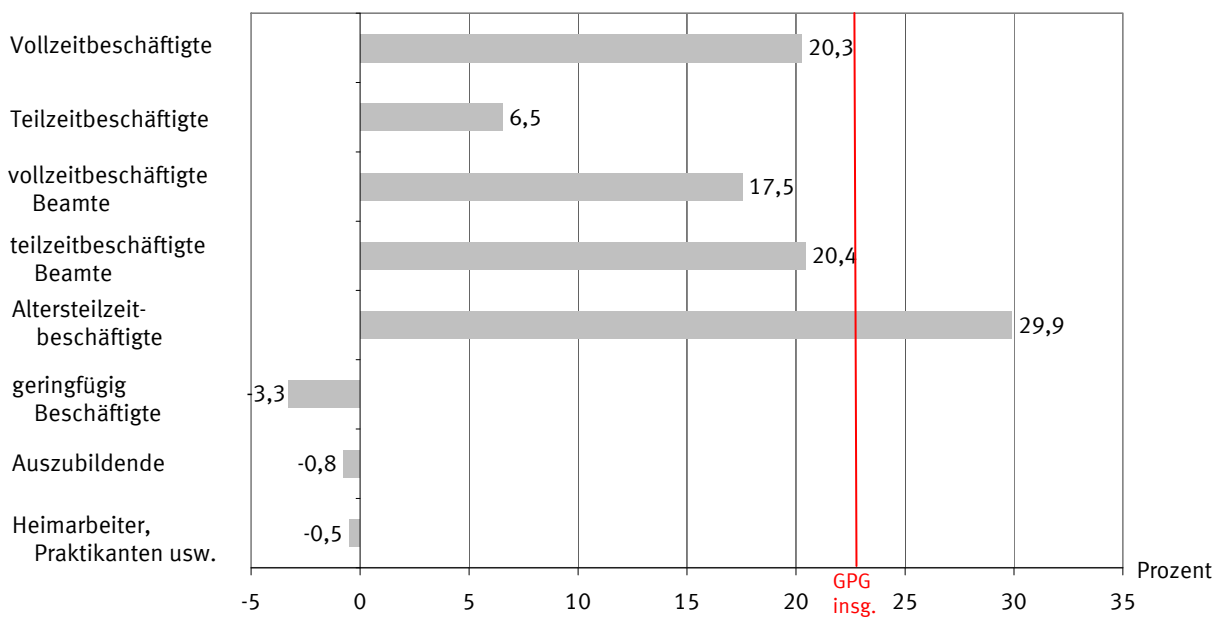
Die Auswertung des Gender Pay Gap untergliedert nach der Beschäftigungsart indiziert, dass vollzeitbeschäftigte Frauen rund 20 % weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen (Abbildung 16). Während der durchschnittliche Bruttostundenverdienst der Frauen bei nur 15,20 Euro liegt, erzielen Männer einen Lohn von 19,06 Euro. Bei den Arbeitnehmern, die einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, liegt der Verdienst insbesondere bei den Männern deutlich unter dem der vollzeitbeschäftigten Vergleichsgruppe (Männer Teilzeit: 14,99 Euro; Frauen Teilzeit: 14,01 Euro). Da bei den Frauen der teilzeitbedingte Lohnabschlag wesentlich moderater ausfällt, konvergieren die Löhne beider Beschäftigtengruppen. Folglich fällt der Verdienstunterschied mit 6,5 % wesentlich geringer als bei den Vollzeitkräften aus. Die zu beobachtende Annäherung des Lohnes beider Geschlechtergruppen könnte unter anderem darauf zurückzuführen sein, dass männliche Arbeitnehmer, die einer Beschäftigung mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit nachgehen tendenziell jünger als weibliche Teilzeitbeschäftigte sind und ein vergleichsweise geringeres Qualifikationsniveau aufweisen. Während unter den teilzeitarbeitenden Frauen der Anteil der un- bzw. angelernten Arbeitnehmer mit rund 35 % beziffert werden kann, beläuft sich der entsprechende Wert bei den Männern auf etwa 43 % (vgl. Kapitel 3.1.2). Auch der Anteil der unter 35-Jährigen liegt bei den teilzeitbeschäftigten Männern mit 42 % mehr als doppelt so hoch wie bei den Frauen (18 %) (vgl. Kapitel 3.1.1).

Anders als bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellt sich die Situation bei den Beamten dar: Hier liegt der Gender Pay Gap bei den Teilzeitbeschäftigten mit rund 20 % leicht über dem der Vollzeit tätigen Arbeitnehmer (18 %). Für den gegenüber der sozialversicherungs-

pflichtig beschäftigten Vergleichsgruppe eher hohen geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied der Teilzeit arbeitenden Beamten könnte ausschlaggebend sein, dass – ähnlich wie bei den vollzeitbeschäftigten Beamten – männliche Beamte mit reduzierter Wochenarbeitszeit tendenziell älter als entsprechende weibliche Beschäftigte sind und auch eher leitende Positionen besetzen (vgl. Kapitel 3.1.2).

Deutlich überdurchschnittlich hoch fällt der lohnbezogene Indikator bei den Altersteilzeitbeschäftigten aus. Bei dieser Beschäftigtengruppe liegt der Verdienst der Frauen rund 30 % unter dem der Männer. Der hohe Gender Pay resultiert möglicherweise daraus, dass weibliche Arbeitnehmer in Altersteilszeit ein vergleichsweise geringes Qualifikationsniveau aufweisen. Während unter den Männern in Altersteilzeit der Anteil der an- bzw. ungelerten Arbeitnehmer bei elf Prozent liegt, beläuft sich der entsprechende Anteil bei den Frauen auf 20 % (vgl. Kapitel 3.1.2). Auch könnte eine Rolle spielen, dass Männer häufiger die Lohnsteuerklasse III haben, was bei Altersteilzeit zu höheren Aufstockungsbeträgen als bei den Lohnsteuerklassen I, IV und V führt. Da die Aufstockungsbeträge zum Bruttoverdienst zählen, erhöht dies den Bruttoverdienst.

Abbildung 16 Gender Pay Gap differenziert nach der Beschäftigungsart



Bei den geringfügig Beschäftigten ergibt sich nicht das in Deutschland übliche Bild eines Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen. So liegt der Bruttostundenverdienst bei den weiblichen geringfügig Beschäftigten bei 9,08 Euro und bei der männlichen Vergleichsgruppe bei 8,79 Euro. Dies ergibt einen Gender Pay Gap von minus 3,3 %. Ein potenzieller Erklärungsgrund für den vergleichsweise geringen Verdienst der männlichen Arbeitnehmer ist möglicherweise der unter dieser Beschäftigtengruppe eher überdurchschnittliche Anteil von jungen Arbeitnehmern unter 30 Jahren (Männer: 31,8 %; Frauen: 21,7 %). Zur Leistungsgruppe kann im Zusammenhang mit den geringfügig Beschäftigten keine Aussage gemacht werden, da das Merkmal bei dieser Arbeitnehmergruppe nicht vorliegt.

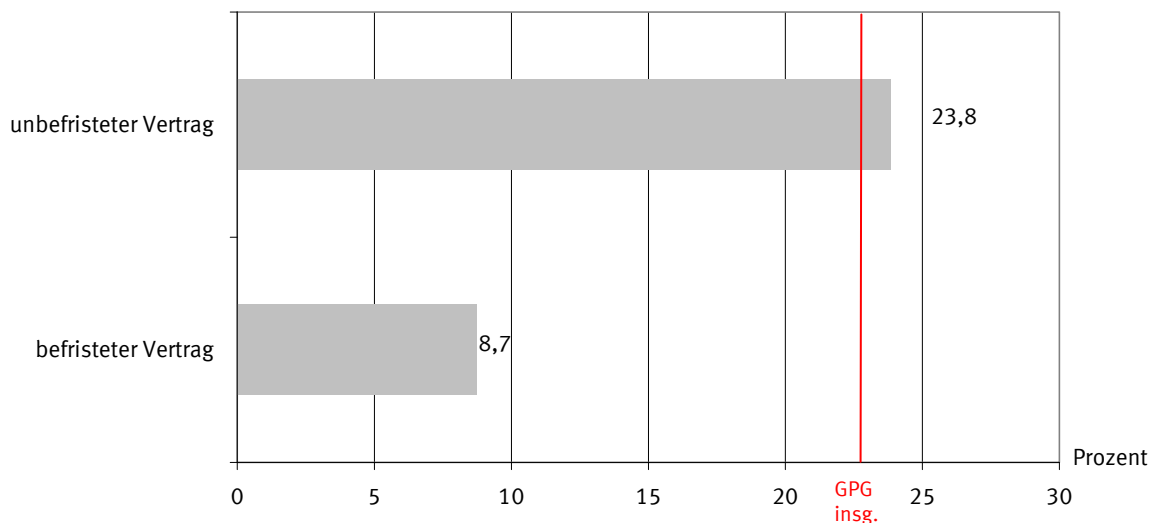
Für Auszubildende sowie Heimarbeiter, Praktikanten und sonstigen Beschäftigte lässt sich kein nennenswerter Unterschied im Bruttostundenverdienst zwischen den Geschlechtern identifizieren.

Art des Arbeitsvertrags

Die Analyse des Gender Pay Gap differenziert nach der Beschäftigungsdauer ergibt deutliche Unterschiede im Bruttostundenverdienst von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern, die einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgeschlossen haben (Abbildung 17). Bei den Beschäftigten, deren Arbeitsvertrag einer Befristung unterliegt, fällt der lohnbezogene Indikator demgegenüber vergleichsweise gering aus.

Im Rahmen einer ersten Ursachenanalyse wird deutlich, dass sich der eher geringe Strukturindikator unter den Arbeitnehmern mit befristeten Vertrag zum Teil damit erklären lässt, dass bei den weiblichen Arbeitskräften im Vergleich zu den Männern eher wenig Beschäftigte un- bzw. angelehrt sind (Frauen: 40,8 %; Männer: 45,0 %). Bei den Angestellten ohne zeitliche Befristung des Arbeitsvertrags stellt sich die Situation diametral zu der zuvor beschriebenen Konstellation der Erwerbstätigen mit befristeter Anstellung dar. Hier sind weibliche Arbeitnehmer gegenüber männlichen häufiger nur un- bzw. angelehrt (Frauen: 26,8 %; Männer: 20,5 %). Dieser strukturelle Unterschied kann wiederum als ein möglicher Erklärungsansatz für den unter den Beschäftigten mit unbegrenzter Vertragslaufzeit tendenziell hohen Gender Pay Gap herangezogen werden.

Abbildung 17 Gender Pay Gap differenziert nach der Art des Arbeitsvertrags

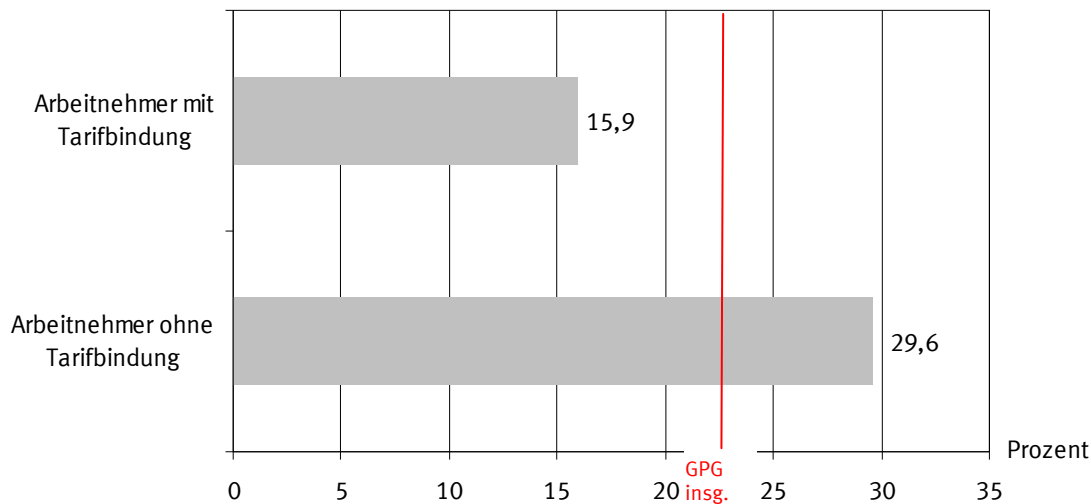


Tarifbindung

Die Unterscheidung der Beschäftigten in Arbeitnehmer mit bzw. ohne Tarifbindung, ergibt ebenfalls erhebliche Disparitäten hinsichtlich der Höhe des Gender Pay Gap (Abbildung 18). So beträgt der geschlechtsspezifische Unterschied im Bruttostundenverdienst von Beschäftigten, die keiner Tarifbindung unterliegen knapp 30 %; für Arbeitnehmer mit einer derartigen vertraglichen Festlegung kann ein nur etwa halb so hoher Indikatorwert ermittelt werden (mit Tarifbindung: 15,9 %). Eine Erklärungsmöglichkeit für den vergleichsweise hohen Gender Pay Gap der Arbeitnehmer ohne Tarifbindung bzw. den unterdurchschnittlichen Indikatorwert der tarifgebundenen

Beschäftigten könnte die Leistungsgruppenstruktur beider Geschlechter sein. Diese weist unter den Arbeitnehmern, die nicht nach Tarifvertrag entlohnt werden, deutlich größere Differenzen auf, als dies für Arbeitnehmer mit Tarifbindung der Fall ist.⁴⁵ Darüber hinaus ist die geringe Lohnspreizung tarifgebundener Beschäftigter vermutlich auch auf die Existenz von Arbeitnehmervertretungen zurückzuführen.

Abbildung 18 Gender Pay Gap differenziert nach Tarifbindung



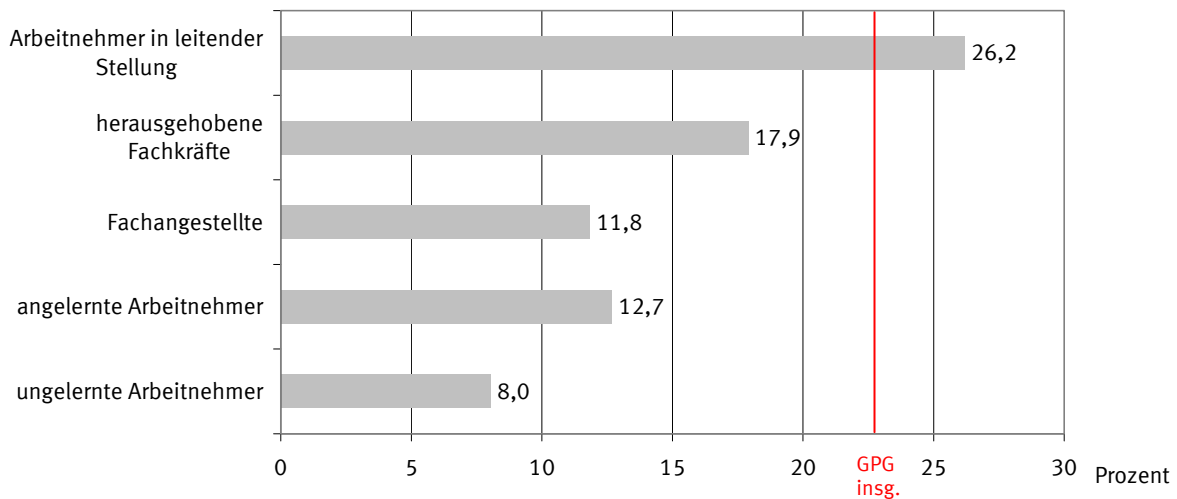
Leistungsgruppe

Auch zwischen den einzelnen Leistungsgruppen lassen sich ausgeprägte Unterschiede hinsichtlich des Gender Pay Gap identifizieren (Abbildung 19). Mit erheblichem Abstand fällt das Lohngefälle von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern in leitender Stellung mit rund 26 % am höchsten aus. Während Frauen in derartigen Positionen einen Bruttostundenverdienst von 24,73 Euro erzielen, weisen Männer einen durchschnittlichen Lohn von 33,50 Euro pro Stunde auf. Wenig überraschend ist, dass der Verdienst der Erwerbstätigen umso geringer ausfällt, je weiter ihr Qualifikationsniveau von der obersten Leistungsgruppe entfernt ist. So beziehen ungelernete weibliche Arbeitskräfte einen Stundenlohn von nur 10,19 Euro, wohingegen der Verdienst bei den ungelerten Männern bei durchschnittlich 11,08 Euro liegt. Dies führt insgesamt zu einem weit unterdurchschnittlichen Gender Pay Gap von acht Prozent.

Der hohe Verdienstabstand bei Beschäftigten in leitender Stellung könnte darauf zurückzuführen sein, dass innerhalb dieser Leistungsgruppe, stärker als dies für die übrigen Qualifikationsstufen gilt, Männer in der hierarchisch gegliederten Organisationsstruktur über den Frauen stehen. Es wäre beispielsweise denkbar, dass weibliche Arbeitnehmer dieser Leistungsgruppe eher als Projektleiterinnen oder Oberärztinnen arbeiten, während männliche Beschäftigte in leitender Stellung eher Geschäftsführer oder Chefärzte sind.

⁴⁵ Während unter den Beschäftigten, die nach Tarifvertrag entlohnt werden, etwa 38 % der Frauen und 41 % der Männer der Gruppe der leitenden Arbeitnehmer bzw. herausgehobenen Fachkräfte zuzuordnen sind, haben unter den Arbeitnehmern, die keiner Tarifbindung unterliegen, nur 16 % der Frauen und etwa ein Drittel der Männer eine derartige Position inne.

Abbildung 19 Gender Pay Gap differenziert nach der Leistungsgruppe



Beruf

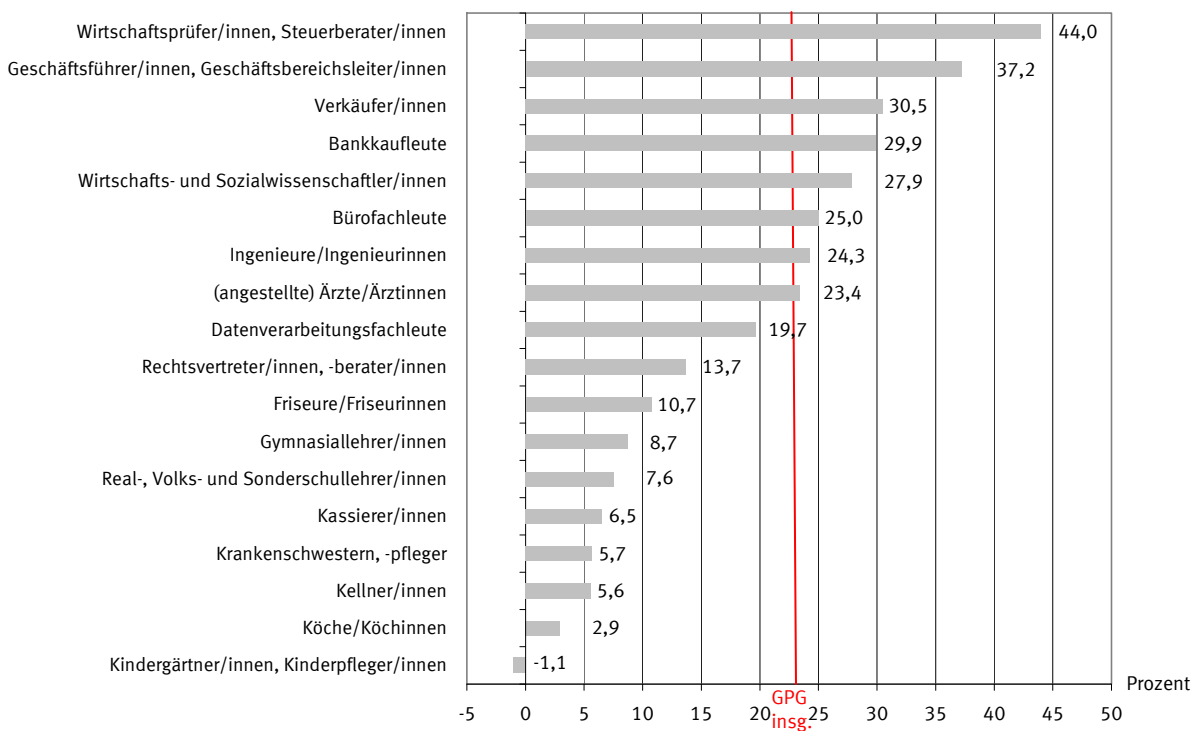
Der nachfolgenden Abbildung kann der Gender Pay Gap in ausgewählten Berufen entnommen werden (Abbildung 20). Es wird deutlich, dass lediglich Kindergärtnerinnen bzw. -pflegerinnen mehr als ihre männlichen Kollegen verdienen. Der Gender Pay Gap zugunsten der weiblichen Beschäftigten resultiert möglicherweise aus dem höheren Alter der Kindergärtnerinnen. So sind unter den weiblichen Arbeitnehmern dieser Berufsgruppe rund 44 % älter als 45 Jahre, während unter den männlichen Beschäftigten lediglich knapp 30 % dieser Altersklasse angehören.

Abgesehen vom oben genannten Tätigkeitsbereich liegt in allen übrigen dargestellten Berufen der Verdienst der Männer über dem der Frauen, wobei sich eine große Spannweite hinsichtlich der Höhe des Gender Pay Gap eruieren lässt. In der Tendenz lassen sich für Berufe, in denen überdurchschnittliche Bruttostundenlöhne erzielt werden können, ausgeprägte Indikatorwerte beobachten. So erzielen beispielsweise Wirtschaftsprüfer bzw. Steuerberater, unter denen der geschlechtsspezifische Unterschied im Bruttostundenverdienst bei rund 44 % liegt, einen durchschnittlichen Stundenlohn von 18,34 Euro. Der Verdienst eines Koches (GPG: 2,9 %) liegt bei nur 10,06 Euro. Eine Ausnahme bilden Verkäufer und Verkäuferinnen: Obwohl das Verdienstniveau mit durchschnittlich etwa 11,57 Euro pro Stunde eher gering ausfällt, ist das Ausmaß des Gender Pay Gap mit 30,5 % als überdurchschnittlich einzustufen.

Eine Analyse der strukturellen Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Wirtschaftsprüfern bzw. Steuerberatern, das heißt dem Berufszweig mit dem höchsten Indikatorwert, verdeutlicht, dass unter den Männern der Anteil der Beschäftigten, die in Unternehmen mit über 500 Arbeitnehmern tätig sind, mehr als dreimal so hoch wie unter den Frauen ausfällt (38 % der Männer; 12 % der Frauen). In diesen Unternehmen wird verglichen mit kleineren Unternehmen der mit Abstand höchste Bruttostundenverdienst erzielt (vgl. Kapitel 3.2.3). Schließlich gehören männliche Wirtschaftsprüfer bzw. Steuerberater fast doppelt so häufig wie weibliche Beschäftigte, die diesen Berufen nachgehen, der Gruppe der Arbeitnehmer in leitender Stellung oder den herausgehobenen Fachkräften an (60 % der Männer; 32 % der Frauen). Auch dieser Unterschied könnte zum eher hohen Gender Pay Gap dieser Beschäftigtengruppe beitragen.

Bei den weiblichen und männlichen Verkäufern, deuten die Analysen hingegen darauf hin, dass weniger eine unterschiedliche Leistungsgruppenstruktur hinter dem Unterschied im Bruttostundenverdienst beider Geschlechter steht, sondern vielmehr ein unter den weiblichen Beschäftigten vergleichsweise hoher Anteil an eher niedrig bezahlten geringfügig Beschäftigten als Erklärungsmöglichkeit infrage kommt (Frauen: 22 %; Männer: 14 %). Darüber hinaus dürfte auch eine Rolle spielen, dass Verkäufer und Verkäuferinnen teilweise in unterschiedlichen Wirtschaftszweigen tätig sind: Während sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen der größte Teil dieser Berufsgruppe im Lebensmitteleinzelhandel tätig ist, sind Frauen zudem in Bäckereien und Bekleidungsgeschäften beschäftigt, wohingegen männliche Verkäufer eher in Baumärkten, Auto- und Einrichtungshäusern arbeiten.

Abbildung 20 Gender Pay Gap differenziert nach ausgewählten Berufen



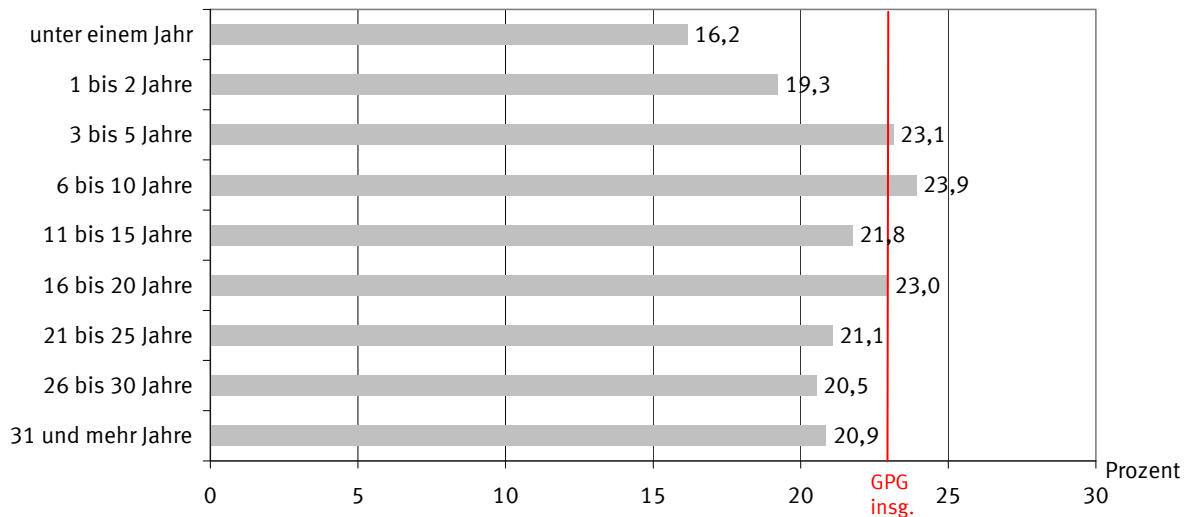
Dienstalter

In Abbildung 21 ist der Gender Pay Gap unter Berücksichtigung des Dienstalters dargestellt. Insgesamt lässt sich kein einheitliches Muster hinsichtlich der Höhe des verdienstbezogenen Indikators feststellen. Auf der einen Seite fällt der Gender Pay Gap bei den neuingestellten Arbeitnehmern mit 16 % noch vergleichsweise moderat aus, auf der anderen Seite erreicht der geschlechtsspezifische Unterschied im Bruttostundenverdienst bei den Arbeitnehmern, die zwischen sechs und zehn Jahren im Unternehmen tätig sind, sein Maximum mit knapp 24 %. Auch unter den Angestellten mit einem Dienstalter zwischen drei und fünf Jahren sowie zwischen 16 und 20 Jahren fällt der Gender Pay Gap mit 23 % relativ hoch aus.

Eine mögliche Ursache für den deutlich unterdurchschnittlichen Indikatorwert bei Arbeitnehmern mit einer Unternehmenszugehörigkeit von unter einem Jahr könnte aus einer zwischen Männern und Frauen ähnlich verteilten Leistungsgruppenstruktur resultieren. Für die übrigen Dienstaltersklassen lässt sich keine derartig kongruente Verteilung des Qualifikationsniveaus von weiblichen

und männlichen Beschäftigten beobachten. Eine weitere wichtige Rolle bei der Erklärung des eher geringen Gender Pay Gap der neuereinstellten Arbeitnehmer könnte das Alter spielen. So setzen sich die Erwerbstätigen mit einem Dienstalster von unter einem Jahr zur Hälfte aus unter 30-jährigen Arbeitnehmern, das heißt in der Regel aus Berufsanfängern, zusammen, bei denen die Differenzierungsmöglichkeiten in Bezug auf den Verdienst noch vergleichsweise begrenzt sind.

Abbildung 21 Gender Pay Gap differenziert nach dem Dienstalster



Gebietsstand

Die Gegenüberstellung des Verdienstes in den alten und neuen Ländern zeigt, dass das Verdienstniveau in Ostdeutschland sowohl für Frauen als auch für Männer weit unter dem der Westdeutschen liegt, wobei die Lohnabschläge unter den männlichen Arbeitnehmern mit rund 45 % wesentlich höher als unter den weiblichen Beschäftigten ausfallen (17 %). Derartige Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen führen zu regionalen Besonderheiten hinsichtlich der Höhe des Gender Pay Gap: Während unter den ostdeutschen Erwerbstätigen der lohnbezogene Indikator einen Wert von lediglich sechs Prozent annimmt, kann der Gender Pay Gap bei der westdeutschen Vergleichsgruppe mit 24 % quantifiziert werden.

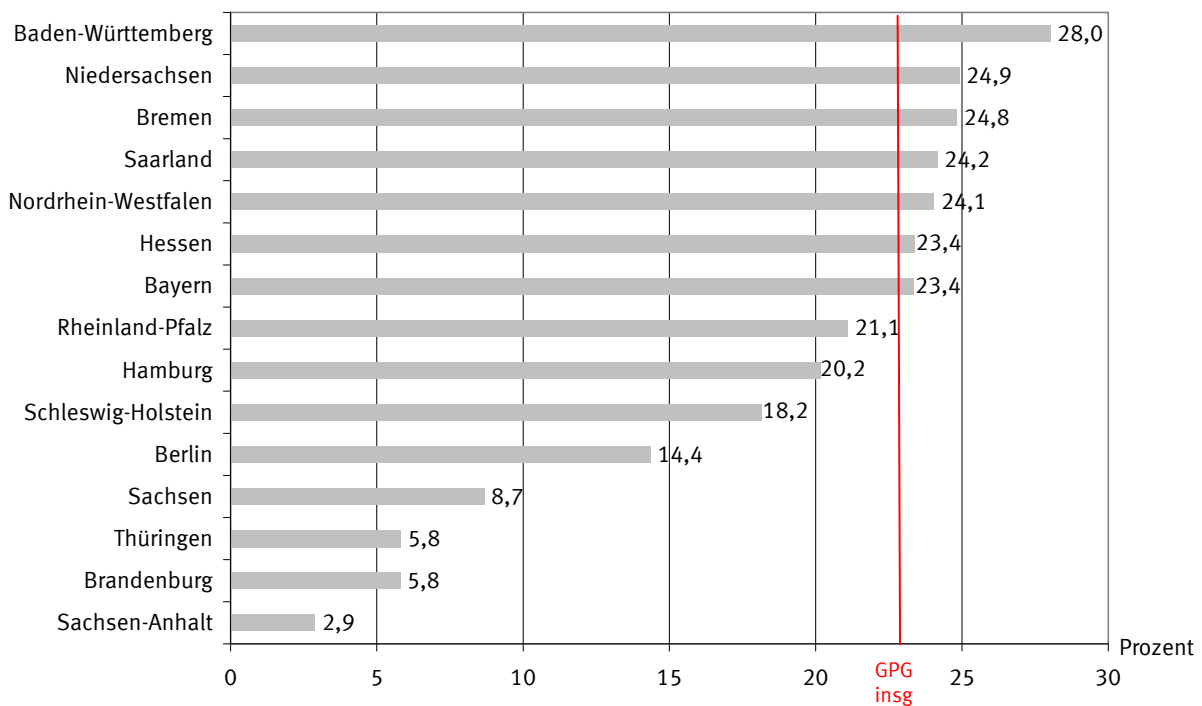
Negativ auf die Höhe des Gender Pay Gap könnte sich – wie in Kapitel 3.1.2 beschrieben – der im früheren Bundesgebiet weit höhere Anteil an geringfügig beschäftigten Frauen auswirken. So gehen in Westdeutschland etwa 13,3 % der Frauen einer gegenüber einer Vollzeit- bzw. Teilzeitstelle tendenziell eher niedrig entlohnten geringfügigen Beschäftigung nach. In Ostdeutschland beläuft sich der Anteil der geringfügig beschäftigten Frauen demgegenüber auf nur rund 7,1 %. Als weitere Ursache für die regionalen Unterschiede hinsichtlich des Gender Pay Gap kommen Differenzen in der Leistungsgruppenstruktur infrage. Gehört in den neuen Bundesländern ein etwa gleich großer Anteil von weiblichen und männlichen Arbeitskräften den eher hoch bezahlten⁴⁶ Arbeitnehmern in leitender Stellung bzw. herausgehobenen Fachkräften an, kann für die alten Bundesländer eine ausgeprägte vertikale Segregation identifiziert werden: So liegt im früheren Bundesgebiet der Anteil der hoch qualifizierten Arbeitnehmergruppe bei den männlichen Beschäftigten um fast zehn Prozentpunkte höher als bei den Arbeitnehmerinnen

⁴⁶ Zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst differenziert nach der Leistungsgruppe vergleiche Kapitel 3.2.2.

(Frauen: 27,9 %; Männer: 36,7 %). Darüber hinaus könnten auch regionale Differenzen in den Bildungsstrukturen von Männern und Frauen eine Ursache für die in diesem Kontext beobachteten räumlich bedingten Unterschiede hinsichtlich des Gender Pay Gap darstellen. Während im Westen der Akademikeranteil bei den Männern höher als bei den Frauen ist, stellt sich die Situation im Osten genau umgekehrt dar: Der Akademikeranteil unter den Frauen beträgt in Westdeutschland 11,6 %, der entsprechende Anteil unter den Männern liegt bei 16,1 %. In Ostdeutschland beläuft sich der Anteil der Akademikerinnen auf 16,8 %, während unter den Männern nur 15,0 % einen solchen Abschluss erreicht haben.

Die Analysen auf Ebenen der Bundesländer unterstreichen die oben beschriebenen regionalen Besonderheiten in Ost- und Westdeutschland (Abbildung 22). So liegt in allen ostdeutschen Bundesländern der Gender Pay Gap weit unter dem Niveau der westdeutschen Länder. Der geringste Indikatorwert lässt sich für Sachsen-Anhalt mit knapp drei Prozent konstatieren.⁴⁷

Abbildung 22 Gender Pay Gap differenziert nach Bundesländern



3.2.3 Unternehmensbezogene Merkmale

Wirtschaftszweig

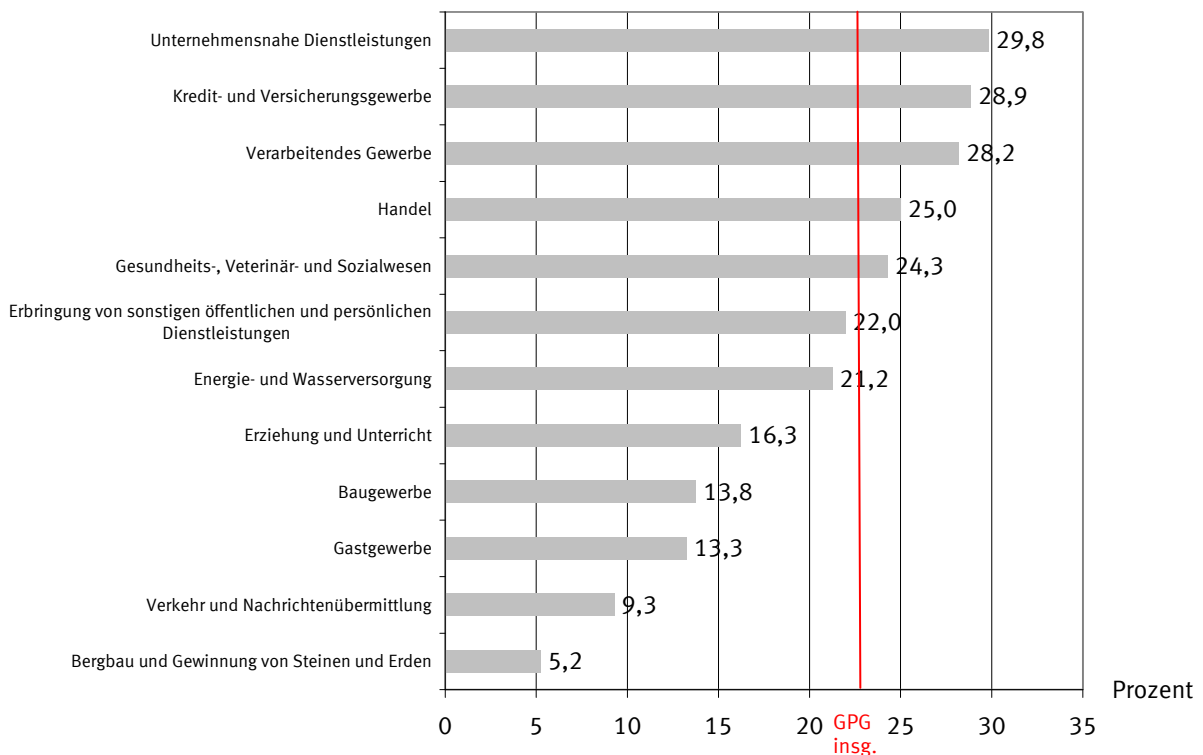
In keinem Wirtschaftszweig liegt der Stundenverdienst der Frauen über dem der Männer (Abbildung 23). Eher geringe Verdienstunterschiede von jeweils unter zehn Prozent können für die Bereiche „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“ und „Verkehr und Nachrichtenübermittlung“ beobachtet werden. In diesen Wirtschaftsbereichen arbeiten jedoch nur vier Prozent aller erwerbstätigen Frauen (vgl. Kapitel 3.1.3). Hohe Indikatorwerte lassen sich im „Verarbeitenden Gewerbe“ (28 %), im „Kredit- und Versicherungsgewerbe“ (29 %) sowie bei den „Unterneh-

⁴⁷ Für Mecklenburg-Vorpommern liegen keine Indikatorwerte vor, die alle Beschäftigtengruppen einbeziehen (Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte). Für dieses Bundesland kann der Gender Pay Gap daher lediglich getrennt nach Voll- und Teilzeitbeschäftigten angegeben werden (Vollzeitbeschäftigte: 4,1 %; Teilzeitbeschäftigte: 12,3 %).

mensnahen Dienstleistungen“ (30 %) ermitteln. In diesen drei Sektoren sind zusammen immerhin knapp 40 % aller erwerbstätigen Frauen beschäftigt.

Für die Erklärung des unterschiedlich hohen Gender Pay Gap in den verschiedenen Wirtschaftszweigen scheint ebenfalls die Leistungsgruppenstruktur von Männern und Frauen eine wichtige Rolle zu spielen. So lässt sich der ausgeprägte Indikatorwert im Wirtschaftszweig „Unternehmensnahe Dienstleistungen“ zum Teil darauf zurückführen, dass mehr als jede fünfte in diesem Bereich beschäftigte Frau ungelernt ist, wohingegen dies bei den Männern nur für etwa jeden zehnten Beschäftigten zutrifft. Im Wirtschaftsabschnitt mit dem geringsten Gender Pay Gap, dem Bereich „Bergbau, Gewinnung von Steinen und Erden“, zeigt sich hingegen, dass Frauen gegenüber Männern in Leistungsgruppen, die ein tendenziell hohes Qualifikationsniveau voraussetzen (Leistungsgruppe 1 und 2), deutlich überrepräsentiert sind: Unter den weiblichen Arbeitnehmern gehören etwa 44 % dieser eher hoch qualifizierten Gruppe an, unter den männlichen Beschäftigten nur rund ein Viertel.

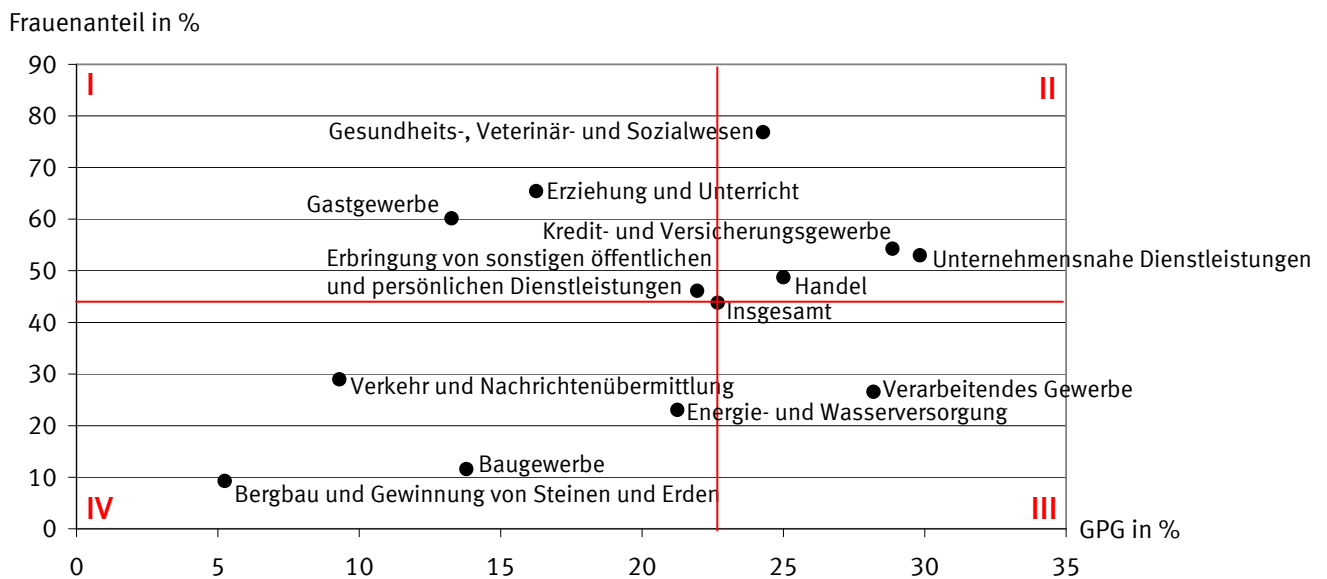
Abbildung 23 Gender Pay Gap differenziert nach Wirtschaftsabschnitten



In Abbildung 24 ist der Gender Pay Gap für die einzelnen Wirtschaftsabschnitte in Kombination mit dem jeweiligen Frauenanteil dargestellt. Dem ersten Quadranten (I) gehören Wirtschaftszweige an, in denen ein vergleichsweise hoher Frauenanteil sowie ein unterdurchschnittlicher Abstand im Bruttostundenverdienst von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern beobachtet werden kann. Im zweiten Quadranten (II) lassen sich Branchen verorten, die neben einem hohen Gender Pay Gap auch einen hohen Frauenanteil aufweisen. Sowohl die Wirtschaftszweige im ersten als auch im zweiten Quadranten gehören ausnahmslos den dienstleistungsorientierten Sektoren an. Im folgenden Quadranten (III) liegt lediglich das Verarbeitende Gewerbe. Dieser Wirtschaftsabschnitt ist durch einen überdurchschnittlich hohen lohnbezogenen Indikatorwert und einen eher geringen Anteil an weiblichen Beschäftigten geprägt. Der letzte Quadrant (IV)

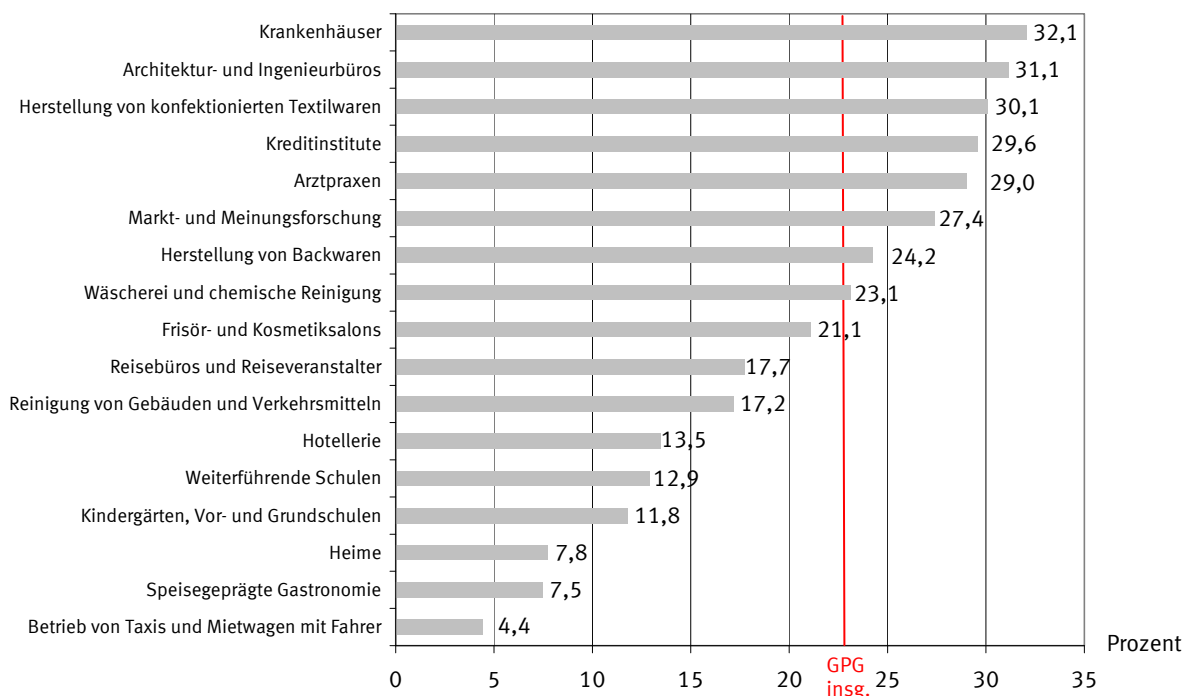
beinhaltet schließlich vier Wirtschaftsabschnitte, die eher durch Männer dominiert werden und durch einen unterdurchschnittlich ausgeprägten Gender Pay Gap gekennzeichnet sind.

Abbildung 24 Gender Pay Gap und Frauenanteil in den einzelnen Wirtschaftsabschnitten



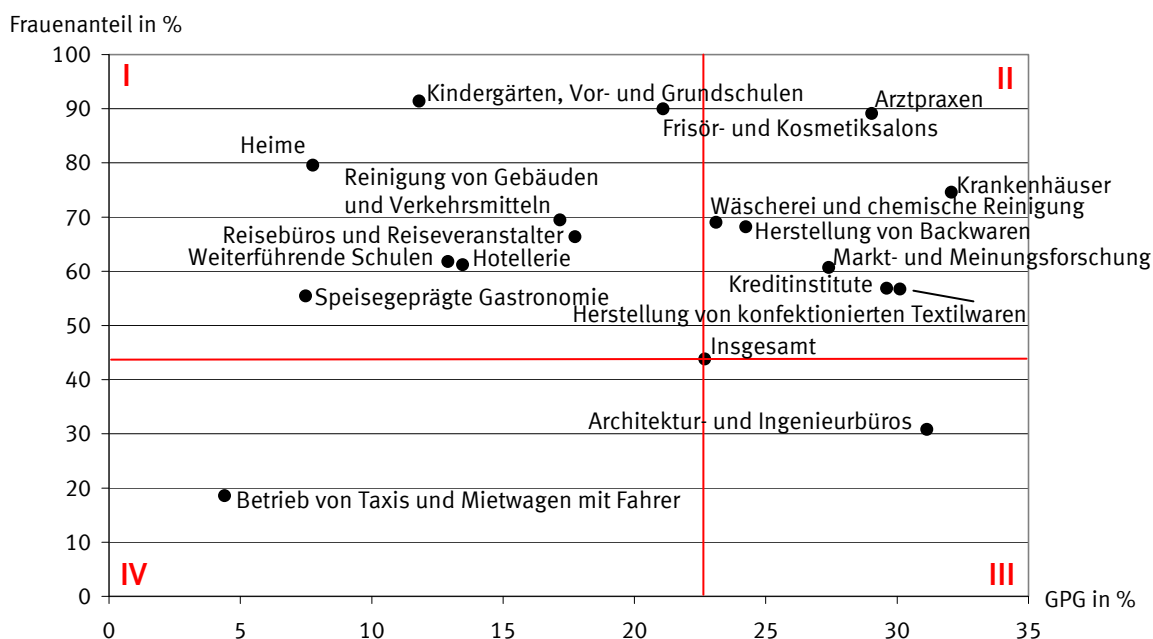
Die Analyse der Wirtschaftszweige auf Ebene der sogenannten Wirtschaftsklassen verdeutlicht, dass der Gender Pay Gap je nach Tätigkeitsbereich äußerst unterschiedlich ausfällt (Abbildung 25). Sehr hohe Indikatorwerte lassen sich für Beschäftigte, die in Krankenhäusern (32 %) oder Architektur- und Ingenieurbüros (31 %) tätig sind, identifizieren, ein vergleichsweise geringer Abstand im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen kann für Angestellte in Heimen (8 %), Mitarbeiter der speisegeprägten Gastronomie (7 %) und Taxifahrer (4 %) aufgezeigt werden. Die zuletzt genannten Tätigkeiten stellen überwiegend geringe Anforderungen an die Qualifikation der Beschäftigten und bieten ihnen zudem eher begrenzte Karrieremöglichkeiten. Dies scheint dazu zu führen, dass insgesamt nur eine eingeschränkte Lohnunterscheidung möglich ist und der Gender Pay Gap dieser Beschäftigtengruppen somit einen deutlich unterdurchschnittlichen Wert annimmt.

Abbildung 25 Gender Pay Gap in ausgewählten Wirtschaftszweigen



Wie für die weniger differenzierte Ebene der Wirtschaftsabschnitte wird in der nachfolgenden Abbildung auch für ausgewählte Wirtschaftsklassen der jeweilige Frauenanteil und der entsprechende Gender Pay Gap gegenübergestellt (Abbildung 26). Insgesamt lässt sich keine einheitliche Struktur identifizieren, die darauf hinweist, dass mit zunehmender Frauenquote auch ein Anstieg des Unterschieds im Bruttostundenverdienst beobachtet werden kann. So lässt sich beispielsweise für die Wirtschaftsklassen „Kindergärten, Vor- und Grundschulen“ sowie „Heime“ ein überdurchschnittlicher Frauenanteil und ein deutlich unterdurchschnittlicher Gender Pay Gap feststellen.

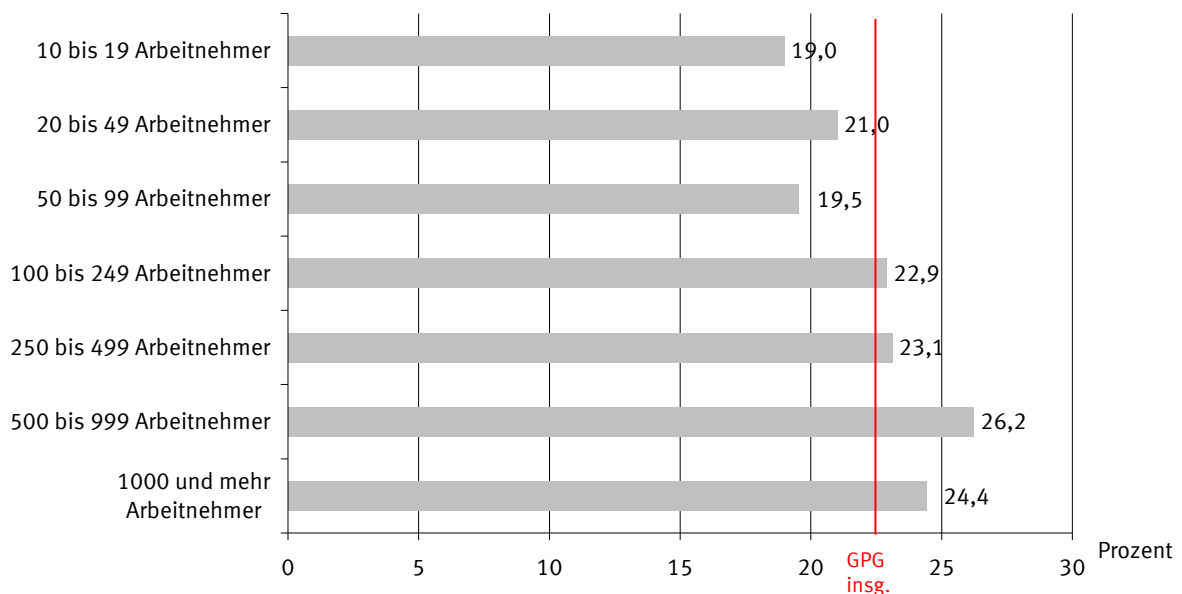
Abbildung 26 Gender Pay Gap und Frauenanteil in ausgewählten Wirtschaftszweigen



Unternehmensgröße

Auch in Bezug auf das Merkmal „Unternehmensgröße“ lassen sich erhebliche Unterschiede im Ausmaß des Gender Pay Gap feststellen (Abbildung 27). Je nach Unternehmensgrößenklasse schwankt der Indikator zwischen 19 und 26 %. Vergleichsweise geringe Werte ergeben sich für kleine Unternehmen mit einem Mitarbeiterstab von unter 100 Arbeitnehmern.

Abbildung 27 Gender Pay Gap differenziert nach Unternehmensgrößenklassen

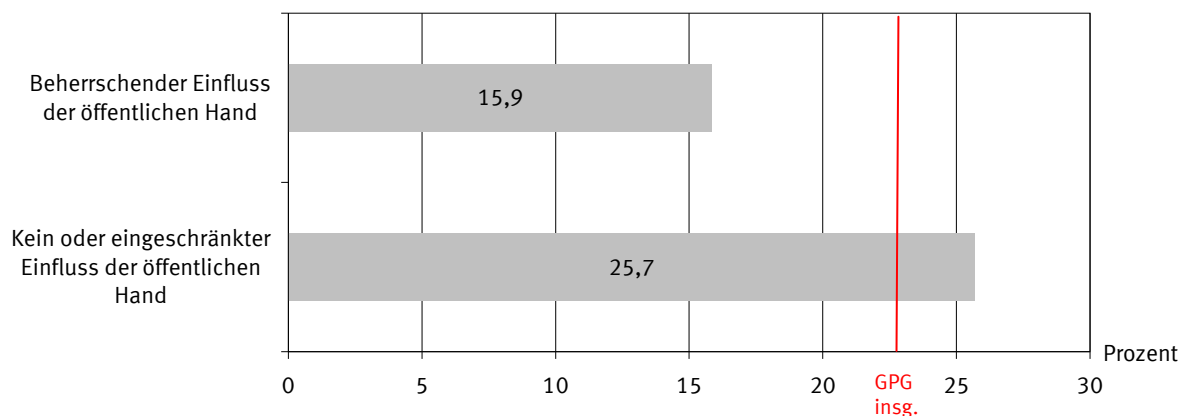


Insgesamt legen die Analysen dar, dass der Stundenlohn beider Arbeitnehmergruppen mit zunehmender Unternehmensgröße kontinuierlich steigt. So weisen Frauen, die in kleinen Unternehmen mit zehn bis 19 Beschäftigten tätig sind einen Stundenlohn von 11,39 Euro (Männer: 14,06 Euro) auf, Arbeitnehmerinnen in Unternehmen mit 1 000 und mehr Angestellten verfügen über einen Verdienst von 16,82 Euro (Männer: 22,26 Euro).

Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen

Der Unterschied im Bruttostundenlohn von weiblichen und männlichen Beschäftigten in Unternehmen mit beherrschendem Einfluss der öffentlichen Hand fällt erheblich geringer als in Unternehmen ohne oder mit eingeschränkter Beteiligung der öffentlichen Seite aus (Abbildung 28).

Abbildung 28 Gender Pay Gap differenziert nach dem Einfluss der öffentlichen Hand auf das Unternehmen



Insgesamt zeigt sich, dass der Durchschnittsverdienst der weiblichen Arbeitnehmer in Unternehmen ohne oder mit eingeschränkter Beteiligung der öffentlichen Hand um etwa 28 % unter dem der Beschäftigten in Unternehmen mit beherrschendem Einfluss liegt, während die Lohnabschläge bei den männlichen Erwerbstätigen mit rund 13 % etwas moderater ausfallen. An dieser Stelle ist jedoch nicht zu vergessen, dass der gewichtigste Wirtschaftszweig der öffentlichen Hand – Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung – nicht in die Analyse einbezogen werden konnte.

3.2.4 Ergänzende Auswertungen

Neben dem Unterschied im Bruttostundenverdienst von weiblichen und männlichen Erwerbstätigen sind auch mögliche Differenzen hinsichtlich des Urlaubsanspruchs, der Sonderzahlungen und Zulagen sowie der bezahlten Arbeitszeit und geleisteten Überstunden von Interesse, um Anhaltspunkte für möglicherweise benachteiligende Arbeitsmarktstrukturen zu gewinnen.

Sonderzahlungen

Im Zusammenhang mit den Sonderzahlungen⁴⁸ können ausgeprägte Unterschiede zwischen beiden Arbeitnehmergruppen aufgedeckt werden. Die Höhe der Sonderzahlungen beläuft sich bei weiblichen Beschäftigten auf jährlich etwa 2 390 Euro. Männer dagegen erhalten Sonderzahlungen von durchschnittlich 4 560 Euro. Setzt man die Sonderzahlungen ins Verhältnis zum Bruttojahresverdienst relativiert sich der Unterschied zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern. Bei den Männern entsprechen die Sonderzahlungen rund 13 % ihres Jahresgehalts, bei den Frauen machen sie etwa elf Prozent aus.

Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit

Arbeitnehmerinnen erzielen im Durchschnitt monatlich knapp 100 Euro an Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit. Dies entspricht etwa fünf Prozent des Bruttomonatsverdienstes. Bei den Männern liegt dieser Wert mit 213 Euro mehr als doppelt so hoch wie bei den

⁴⁸ Unter Sonderzahlungen werden unregelmäßige, nicht jeden Monat geleistete Zahlungen zusammengefasst. Dazu zählen das 13. Monatsgehalt, Weihnachts- und Urlaubsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen, nicht laufend gezahlte vermögenswirksame Leistungen, Jahresabschlussprämien, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Vergütung für Arbeitnehmererfindungen, Urlaubsabgeltungen und in unregelmäßigen Abständen gezahlte Provisionen.

weiblichen Kollegen, wobei auch dieser Wert sich relativiert, da er bezogen auf den Bruttomonatsverdienst nur zwei Prozentpunkte über dem entsprechenden Anteil der Frauen liegt.

Bezahlte Arbeitszeit (ohne Überstunden)

Auch im Hinblick auf die durchschnittliche bezahlte Arbeitszeit (ohne Überstunden) bestehen zwischen weiblichen und männlichen Arbeitskräften Unterschiede. Frauen arbeiten im Durchschnitt etwa 127 Stunden pro Monat, Männer verbringen hingegen rund 157 Stunden an ihrem Arbeitsplatz. Bei Differenzierung der Arbeitnehmer nach der Beschäftigungsart relativieren sich die Unterschiede zwischen beiden Geschlechtergruppen. Aus dieser Perspektive zeigt sich, dass sich die bezahlten Arbeitsstunden von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern in der Regel auf etwa gleichem Niveau bewegen.⁴⁹ Lediglich bei den Arbeitnehmern in Altersteilzeit und bei den Heimarbeitern übersteigt die bezahlte Arbeitszeit der männlichen Beschäftigten die der weiblichen Erwerbstätigen (Männer Altersteilzeit: 81 bezahlte Arbeitsstunden; Frauen Altersteilzeit: 74 bezahlte Arbeitsstunden/männliche Heimarbeiter, Praktikanten usw.: 155 bezahlte Arbeitsstunden; weibliche Heimarbeiter, Praktikanten usw.: 145 bezahlte Arbeitsstunden).

Bezahlte Überstunden

Nicht nur die bezahlten Arbeitsstunden der männlichen Arbeitnehmer sind höher als die der Frauen, sondern auch die bezahlten Überstunden der Männer übersteigen die der weiblichen Angestellten: Frauen leisten durchschnittlich 17 Überstunden im Monat, für die sie eine Vergütung erhalten, Männer kommen auf 20 zusätzlich entlohnte Stunden. Der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten bleibt auch dann bestehen, wenn nur die Gruppe der Vollzeitkräfte betrachtet wird. Bei den Teilzeitbeschäftigten zeigt sich, dass Frauen gegenüber Männern durchschnittlich eine bezahlte Überstunde mehr leisten.⁵⁰

Urlaubsanspruch

Weibliche abhängig Beschäftigte verfügen über insgesamt etwa 23 Urlaubstage. Damit haben Frauen rund vier freie Tage weniger als ihre männlichen Kollegen. Wird im Rahmen der statistischen Analyse zusätzlich die Beschäftigungsart berücksichtigt, konvergiert die Anzahl der Urlaubstage von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern in der Regel. Lediglich bei den Altersteilzeitbeschäftigten verfügen männliche Beschäftigte verglichen mit weiblichen Arbeitnehmern über drei zusätzliche Urlaubstage. Dagegen stehen teilzeitbeschäftigten Frauen gegenüber den männlichen Teilzeitkräften zwei zusätzliche freie Tage zur Verfügung.

Unterschied im durchschnittlichen Nettostundenverdienst von Männern und Frauen

Wird zur Ermittlung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede anstelle des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Nettolohn herangezogen, liegt der Indikatorwert mit 21,4 % nur marginal unter dem mithilfe der Bruttoangaben berechneten Gender Pay Gap.⁵¹ Bei Betrachtung der Durchschnittsverdienste zeigt sich, dass Männer netto etwa 12,07 Euro pro Stunde

⁴⁹ Die Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern weicht maximal drei Stunden voneinander ab, wobei bei den weiblichen Teilzeitbeschäftigten, Beamten in Voll- bzw. Teilzeit, geringfügig Beschäftigten und Auszubildenden die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden die der männlichen Arbeitnehmer übersteigt.

⁵⁰ Auf eine Darstellung der Angaben für die übrigen Beschäftigungsarten (zum Beispiel Beamte oder geringfügig Beschäftigte) wird aufgrund der geringen Fallzahl verzichtet.

⁵¹ Die Begründung der Fokussierung auf Bruttostundenverdienste im Rahmen des vorliegenden Berichtes kann in Kapitel 2.2.1 nachvollzogen werden.

erzielen, während Frauen nach Abzug von Steuern und gegebenenfalls Sozialversicherungsbeiträgen nur rund 9,49 Euro verdienen. An dieser Stelle sei jedoch angemerkt, dass hier zum Teil gegenläufige Effekte aufeinandertreffen: Zum einen haben Männer häufiger die günstigere Lohnsteuerklasse III, was den Verdienstabstand vergrößern müsste. Zum anderen sind Frauen häufiger geringfügig beschäftigt. Hier gilt „Brutto für Netto“, sodass der Verdienstunterschied sinkt. Zur Verringerung des Lohnabstandes trägt zudem der progressive Steuertarif bei. Die Steuerprogression führt dazu, dass die eher höheren Verdienste der Männer verglichen mit den tendenziell niedrigeren Verdiensten der Frauen prozentual höher besteuert werden.

4 Bereinigter Gender Pay Gap

Nachdem im vorherigen Kapitel mögliche Ursachen des Gender Pay Gap identifiziert wurden, indem eine Betrachtung einzelner Variablen erfolgte, ermöglichen die nachfolgenden Analysen eine simultane Berücksichtigung verschiedener Erklärungsgrößen. Auf diese Weise kann eine im Vergleich zu den in Kapitel 3.2 dargestellten Auswertungen weiterreichende bzw. präzisere Ursachenanalyse des Gender Pay Gap vorgenommen werden. Zudem lässt sich mithilfe der in diesem Kapitel vorgenommenen Berechnungen der Teil des Lohnunterschieds bestimmen, der auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Hinblick auf bestimmte Charakteristika zurückgeführt werden kann (erklärter GPG), sowie ein weiterer Teil, der sich nicht mithilfe dieser Strukturunterschiede erklären lässt (unerklärter bzw. bereinigter GPG). Nach Abschluss der Analysen kann dementsprechend die Frage geklärt werden, zu welchem Anteil die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede beispielsweise auf eine zwischen beiden Geschlechtergruppen unterschiedliche Qualifizierung oder eine zwischen Männern und Frauen divergierende Branchen- bzw. 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 in Kapitel 4.1 zunächst eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse für Gesamtdeutschland. Daran anschließend werden in Kapitel 4.2 die Ergebnisse getrennt für West- bzw. Ostdeutschland dargelegt, um mögliche regionale Besonderheiten aufzudecken.

4.1 Ergebnisse für Gesamtdeutschland

Grundlage der Zerlegung des Gender Pay Gap bildet, wie bereits in Kapitel 2.2.2 beschrieben, die Regressionsanalyse. Der im Folgenden dargestellten Tabelle lassen sich die Regressionskoeffizienten der für Männer und Frauen separat geschätzten Lohnfunktionen entnehmen (Tabelle 16). Aufgrund der Logarithmierung des Bruttostundenverdienstes können die Werte der Koeffizienten näherungsweise als prozentualer Einfluss auf den Verdienst interpretiert werden. Sie geben somit an, um wie viel Prozent sich der Verdienst ändert, wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert. Merkmale, die als so genannte Dummy-Variablen kodiert sind, werden im Rahmen der Regressionsanalyse stets in Bezug auf die jeweilige Referenzgruppe interpretiert.⁵²

⁵² Interpretationsbeispiel bei einem Koeffizienten von $-0,135$ (Regressionsanalyse der Männer, Dummy-Variable „Unternehmensgröße 10 bis 49 Arbeitnehmer“, Referenzgruppe: 1 000 Arbeitnehmer und mehr): Männliche Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit zehn bis 49 Arbeitnehmern tätig sind, haben gegenüber männlichen Beschäftigten in Unternehmen mit über 1 000 Arbeitnehmern einen um 13,5 % geringeren Stundenverdienst. Zur Bedeutung der Konstanten vergleiche Kapitel 2.2.2.

Tabelle 16 Ergebnisse der Regressionsanalysen (Deutschland)

Einflussfaktoren	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
<i>Ausbildungsabschluss (Referenz: mit Ausbildungsabschluss)</i>				
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
<i>potenzielle Berufserfahrung</i>				
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
<i>Leistungsgruppe (Referenz: angelernte Arbeitnehmer)</i>				
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
<i>Berufshauptgruppen nach ISCO-88 (Referenz: ISCO 4)</i>				
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 zu ISCO	- 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
Tariffindung (Referenz: keine Tariffindung)	- 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
Ostdeutschland (Referenz: Westdeutschland)	- 0,270	< 0,0001	- 0,219	< 0,0001
Ballungsraum (Referenz: kein Ballungsraum)	0,027	< 0,0001	0,037	< 0,0001
<i>Unternehmensgröße (Referenz: 1 000 Arbeitnehmer und mehr)</i>				
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)				
Wirtschaftsgruppendummies	Anhang 3	Anhang 3	Anhang 3	Anhang 3
Konstante	2,408	< 0,0001	2,257	< 0,0001
R-Quadrat	0,784		0,715	
Korrigiertes R-Quadrat	0,784		0,715	
N (Stichprobe)	1 521 219		1 600 076	
Fallzahl hochgerechnet	11 429 617		8 902 410	

abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenverdienst

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 ($R^2_{\text{adj.}} = 0,715$). Bei den Männern liegt die Erklärungskraft bei etwa 78 % ($R^2_{\text{adj.}} = 0,784$).⁵³ Die Güte des Modells ist somit verglichen mit ähnlichen Studien hoch.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen geht von einem Großteil der Variablen ein signifikanter Einfluss aus. Ausnahmen bilden lediglich einige Wirtschaftsgruppen (vgl. Anhang 3)⁵⁴ sowie die Dummy-Variable „beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand“. Letzteres gilt jedoch nur für das Regressionsmodell der Frauen.

Arbeitnehmer mit Hochschulabschluss verdienen bei beiden Gruppen deutlich mehr als Beschäftigte mit Ausbildungsabschluss (Referenzgruppe), wobei Männer wesentlich stärker als Frauen von einem abgeschlossenen Studium profitieren. Weibliche und männliche Arbeitnehmer ohne Ausbildungsabschluss beziehen wie erwartet jeweils einen geringeren Bruttostundenlohn als Beschäftigte mit abgeschlossener Ausbildung. Der deutlich höhere Koeffizient bei den Männern signalisiert, dass die Lohneinbußen bei den Arbeitnehmern wesentlich höher als bei den Arbeitnehmerinnen ausfallen.

Sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen zeigt sich, dass mit zunehmender Berufserfahrung ein höherer Verdienst erzielt wird. Der negative Koeffizient des quadrierten Terms deutet jedoch darauf hin, dass der Verdienst mit jedem zusätzlichen Jahr an Berufserfahrung nicht linear steigt, sondern einen umgekehrt u-förmigen Verlauf annimmt.⁵⁵

Bei Betrachtung der Art des Arbeitsvertrags lässt sich feststellen, dass weibliche und männliche Arbeitnehmer mit befristetem Vertrag deutliche Verdienstabschläge gegenüber zeitlich unbefristet angestellten Beschäftigten hinnehmen müssen.

Der für beide Geschlechtergruppen negative Koeffizient des Merkmals Gebietsstand spiegelt darüber hinaus den verglichen mit Westdeutschland geringeren Stundenverdienst in Ostdeutschland beschäftigter Arbeitnehmer 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 weibliche und männliche Arbeitnehmer hingegen 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 Arbeitnehmer in leitender Stellung sowie herausgehobene Fachkräfte über ein verglichen mit angelernten Arbeitnehmern höheres Gehalt verfü-

⁵³ Werden Auszubildende und Altersteilzeitbeschäftigte aus den Analysen ausgeschlossen, verringert sich $R^2_{\text{adj.}}$ jeweils um knapp zehn 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.

⁵⁴ Aus Übersichtsgründen lassen sich die Regressionskoeffizienten für die einzelnen Wirtschaftsgruppen dem Anhang entnehmen.

⁵⁵ Vor dem Hintergrund der im deskriptiven Teil des Berichtes dargestellten Ergebnisse zum unbereinigten Gender Pay Gap nach Altersklassen, fällt der Unterschied zwischen den Koeffizienten beider Geschlechtergruppen geringer als erwartet aus. Dies könnte darauf hinweisen, dass sich ein erheblicher Teil des in Kapitel 2.2.1 beschriebenen Alterseffektes auf einen generationsspezifischen Effekt zurückführen lässt.

gen. Demgegenüber erzielen Ungelernte einen gegenüber angelernten Arbeitnehmern geringeren Verdienst. So liegt beispielsweise der Stundenlohn von männlichen ungelerten Arbeitnehmern mehr als neun Prozent unter dem der angelernten Beschäftigten; bei den Frauen beläuft sich der entsprechende Wert auf knapp acht Prozent. Die mit Abstand größten Lohnabschläge im Vergleich zur Referenzgruppe (angelernte Arbeitnehmer) müssen weibliche und männliche geringfügig Beschäftigte sowie Auszubildende hinnehmen.

Ein ebenfalls zu erwartendes Bild zeigt sich bei den Berufen. Während beispielsweise insbesondere weibliche, aber in abgeschwächter Form auch männliche Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen (ISCO 5) im Vergleich 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 einen positiven Effekt auf den Verdienst ausübt. Die Tatsache, dass Beschäftigte in Altersteilzeit verglichen mit den übrigen Arbeitnehmern über einen höheren Bruttostundenverdienst verfügen, lässt sich damit erklären, dass Arbeitnehmer in Altersteilzeit zwar ihre Arbeitsstunden um die Hälfte reduzieren, sie jedoch weiterhin zumindest 70 % des Ursprungsnettogehalts beziehen.

Bei den Männern erhalten Arbeitnehmer in kleinen Unternehmen mit zehn bis 50 Angestellten gegenüber Beschäftigten in großen Unternehmen mit über 1 000 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 neun Prozent 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 als Arbeitnehmer, die im Gesundheitswesen tätig sind (Referenzgruppe), erhalten. 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 ein leicht geringeres Gehalt als in privaten Unternehmen beziehen. Bei den Frauen geht von dieser Variablen kein signifikanter Effekt aus.

Dekompositionsanalyse

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 an dieser Stelle – wie in Kapitel 2.2.2 beschrieben – eine Zerlegung des Lohndifferentials vorgenommen.

Tabelle 17 indiziert, dass sich der unbereinigte Gender Pay Gap im Jahr 2006 auf rund 22,2 % beläuft.⁵⁶ Insgesamt 13,9 Prozentpunkte (bzw. 62,7 %) des Gender Pay Gap lassen sich darauf zurückführen, dass beide Geschlechtergruppen Unterschiede hinsichtlich der in die Analysen einbezogenen Ausstattungsmerkmale aufweisen. Weitere 8,3 Prozentpunkte (bzw. 37,3 %) des Lohnabstands können nicht durch Ausstattungs-unterschiede erklärt werden.

Tabelle 17 Zerlegung des Gender Pay Gap (Deutschland)

	Verdienst- unterschied	Anteil in %
Unbereinigter Gender Pay Gap	22,2	100,0
davon:		
erklärter Teil	13,9	62,7
unerklärter Teil (= bereinigter Gender Pay Gap)	8,3	37,3

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 usw.) aufweisen würden. Dennoch bliebe auch dann ein Verdienstunterschied von etwa acht Prozent bestehen. Dieser Wert ist bedingt dadurch, dass nicht alle lohdeterminierenden Merkmale in die Analyse einbezogen werden konnten, eher als Obergrenze anzusehen (vgl. Kapitel 2.2.2).

Detaillierte Zerlegung

In der nachfolgenden Tabelle werden die oben genannten Ergebnisse zum erklärten bzw. unerklärten Teil des Gender Pay Gap weiter zerlegt, um Rückschlüsse zum jeweiligen Beitrag einzelner Faktoren ableiten zu können.⁵⁷

⁵⁶ Hierbei handelt es sich um die Differenz des durchschnittlichen logarithmierten Bruttostundenverdienstes von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern. Näherungsweise entspricht dies dem in Kapitel 3.2 angeführten prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen von insgesamt rund 23 %. Der Unterschied beider Werte resultiert aus der mathematischen Methodik. Er hat keinen Einfluss auf die gewonnenen Erkenntnisse, sodass diese im Rahmen des Berichtes stets auf den bekannten Zahlenwert von 23 % übertragen wurden.

⁵⁷ 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 (vgl. OAXACA/RANSOM 1999 bzw. YUN 2003).

Tabelle 18 **Detaillierte Zerlegung des Gender Pay Gap (Deutschland)**

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des GPG	Anteil des erklärten Teils am gesamten GPG	Unerklärter Teil des GPG: bereinigter GPG	Anteil des unerklärten Teils am gesamten GPG
	Prozentpunkte	Prozent	Prozentpunkte	Prozent
Konstante			7,6	34,3
Ostdeutschland/Westdeutschland	0,5	2,3	1,9	8,4
Ballungsraum JA/NEIN	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 - 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	0,1	0,6	0,4	2,0
Altersteilzeit JA/NEIN	0,1	0,5	- 2,9	- 13,1
Zuschläge JA/NEIN	0,4	1,6	0,2	0,9
INSGESAMT	13,9	62,7	8,3	37,3

Bei Betrachtung des auf Ausstattungsunterschiede zurückzuführenden Teils des Gender Pay Gap (erklärter Teil) zeigt sich, dass mehr als fünf Prozentpunkte des Lohnabstands auf Unterschiede in den Leistungsgruppen zurückführen sind. Bereits in Kapitel 3.1.1 konnte festgestellt werden, dass Frauen auf den höheren Stufen der Karriereleiter eher unterrepräsentiert sind (vgl. Kapitel 3.1.1). Des Weiteren lassen sich etwa vier Prozentpunkte der Lohnlücke durch den höheren Anteil von Frauen in eher niedrig bezahlten Tätigkeiten erklären. Mit Tätigkeit sei hier der gemeinsame Erklärungsbeitrag der Faktoren Beruf und Wirtschaftszweig bezeichnet, da beide Beiträge inhaltlich kaum voneinander trennbar sind. So sind bestimmte Berufe in der Regel nur in gewissen Wirtschaftszweigen vorzufinden. Aus diesem Grund war es im Rahmen der Analysen auch 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 (vgl. hierzu auch Fußnote 18).

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. Schließlich lässt sich ein, wenn auch jeweils geringerer Teil des Verdienstabstands als bei den zuvor betrachteten Ausstattungsmerkmalen dadurch erklären, dass Frauen zum einen anteilsmäßig häufiger auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt anzutreffen sind, auf dem das Lohnniveau vergleichsweise gering ausfällt, 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 die potenzielle Berufserfahrung der Arbeitnehmer bestimmt werden konnte (vgl. Kapitel 2.2.2). Da bei Frauen familienbedingte Erwerbsunterbrechungen in der Regel eine wesentlich bedeutendere Rolle als bei Männern spielen (vgl. STRUB et al. 2008: 55), wäre der Wert für den Faktor Berufserfahrung unter Umständen höher ausgefallen, wenn statt Angaben zur potenziellen Berufserfahrung Informationen zur tatsächlichen Erfahrung zur Verfügung gestanden hätten.

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

Die Konstante bildet den im Hinblick auf den unerklärten Gender Pay Gap „gewichtigen“ Faktor. Der positive Wert der Konstante verdeutlicht, dass Frauen unabhängig von den berücksichtigten Ausstattungsmerkmalen 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 Kapitel 2.2.2 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 (vgl. ACHATZ et al. 2005: 478).

Der Rest des unerklärten 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 demnach 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 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.

4.2 Ergebnisse für Ost- und Westdeutschland

Der Gender Pay Gap ist in Ostdeutschland (sechs Prozent) bekanntlich deutlich niedriger als in Westdeutschland (24 %). Die große Spanne lässt strukturelle Unterschiedlichkeit vermuten, so dass eine getrennte Ursachenanalyse notwendig erscheint.

Werden lediglich Arbeitnehmer betrachtet, die in westdeutschen Unternehmen tätig sind, zeigt sich ein mit den Ergebnissen für Gesamtdeutschland vergleichbares Bild. So kann für das frühere Bundesgebiet 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 (Tabelle 19).⁵⁸

Tabelle 19 Zerlegung des Gender Pay Gap (Westdeutschland)

	Verdienst- unterschied	Anteil in %
Unbereinigter Gender Pay Gap	24,2	100,0
davon:		
erklärter Teil	15,9	65,7
unerklärter Teil (= bereinigter Gender Pay Gap)	8,3	34,3

Auch die detaillierte Zerlegung des erklärten und unerklärten Gender Pay Gap deckt deutliche Parallelen zu den Ergebnissen für das gesamte Bundesgebiet auf (Tabelle 20). So weisen auch in Westdeutschland Frauen einen gegenüber Männern geringeren Verdienst auf, 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.

⁵⁸ Die Dekompositionsanalysen für Ost- bzw. Westdeutschland basieren auf Regressionsanalysen, die dieselben erklärenden Variablen berücksichtigen, die bereits in die Regressionsanalysen für Gesamtdeutschland einbezogen wurden. Ausnahme bildet die Variable Gebietsstand. Darüber hinaus mussten zur Berechnung der Regressionsmodelle der ostdeutschen Beschäftigten einige Wirtschaftsgruppen aufgrund geringer Besetzungszahlen zusammengefasst werden.

Tabelle 20 **Detaillierte Zerlegung des Gender Pay Gap (Westdeutschland)**

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des GPG		Unerklärter Teil des GPG: bereinigter GPG	
	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte	%
Konstante			9,4	38,8
Ballungsraum JA/NEIN	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 - 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	0,2	0,7	0,4	1,8
Altersteilzeit JA/NEIN	0,2	0,7	- 3,4	- 14,0
Zuschläge JA/NEIN	0,4	1,6	0,1	0,3
INSGESAMT	15,9	65,7	8,3	34,3

Die Zerlegung des unerklärten Teils des Gender Pay Gap verdeutlicht darüber hinaus, dass auch hier die Konstante den größten 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 zum gesamten Bundesgebiet – die Faktoren Altersteilzeit, Tätigkeit, Dienstalter und geringfügige Beschäftigung benachteiligend für Männer und die Faktoren Berufserfahrung, Leistungsgruppe und Art des Arbeitsvertrags benachteiligend für Frauen wirken.

Bei Betrachtung der ostdeutschen Arbeitnehmer ergibt sich ein etwas ungewöhnliches und überraschendes Bild. Im Gegensatz zu den Ergebnissen für das gesamte Bundesgebiet bzw. für Westdeutschland *übersteigt* auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt der bereinigte Gender Pay Gap den unbereinigten Verdienstunterschied (Tabelle 21).

Tabelle 21 **Zerlegung des Gender Pay Gap (Ostdeutschland)**

	Verdienstunterschied	Anteil in %
Unbereinigter Gender Pay Gap	3,8	100,0
davon:		
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 in Ostdeutschland 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 in Westdeutschland wich-

tigsten strukturellen Einflussfaktoren – Leistungsgruppe, Tätigkeit und geringfügige Beschäftigung – zwar auch in Ostdeutschland 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 (Tabelle 22).

Tabelle 22 **Detaillierte Zerlegung des Gender Pay Gap (Ostdeutschland)**

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des GPG	Anteil des erklärten Teils am gesamten GPG	Unerklärter Teil des GPG: bereinigter GPG	Anteil des unerklärten Teils am gesamten GPG
	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte	%
Konstante			10,3	273,5
Ballungsraum JA/NEIN	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 - 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	- 0,3	- 9,2	0,3	9,2
Altersteilzeit JA/NEIN	- 0,3	- 9,0	- 2,0	- 53,9
Zuschläge JA/NEIN	0,2	5,5	0,6	16,7
INSGESAMT	- 4,1	- 109,8	7,9	209,8

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 ostdeutsche Frauen unabhängig von den übrigen im Rahmen 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 Westdeutschland festgestellt werden konnte, übersteigt auch hier die Konstante den gesamten unerklärten Gender Pay Gap. Für Ostdeutschland 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 die Berufserfahrung diskriminierend für Frauen.

Der gesamte unerklärte Teil, also der bereinigte Gender Pay Gap, liegt für Ostdeutschland letztlich dicht am westdeutschen Zahlenwert – anders als der unbereinigte Gender Pay Gap vermuten ließ.

5 Fazit

Während das Statistische Bundesamt seit 2006 jährlich EU-weit vergleichbare Zahlen zum *unbereinigten* Gender Pay Gap für Deutschland veröffentlicht, 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 ist es, einen Beitrag zur Überwindung dieser Erkenntnislücken zu leisten. Um ein möglichst umfassendes Bild zur Thematik der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu gewinnen, wurden darüber hinaus im Rahmen der Studie Ergebnisse zum unbereinigten Gender Pay Gap dargelegt, die über die jährlich veröffentlichten Zahlen des Statistischen Bundesamtes hinausgehen.

Als Datengrundlage der Untersuchung diente die Verdienststrukturerhebung 2006. Diese in vierjährigen Abständen durchgeführte Erhebung hat einen umfangreichen Merkmalskatalog und eignet sich vor allem aufgrund des hohen Stichprobenumfangs besonders gut für stark untergliederte Auswertungen. Zur Qualität der Erhebung trägt neben dem hohen Stichprobenumfang auch die Möglichkeit der direkten Übermittlung der Daten über das Abrechnungssystem der Betriebe bei. Im Rahmen der Ergebnisinterpretation sollte jedoch beachtet werden, dass die gewonnenen Erkenntnisse nicht auf alle Beschäftigtengruppen übertragbar sind. So werden in der Verdienststrukturerhebung beispielsweise keine Selbständigen oder Beschäftigte der Wirtschaftsabschnitte „Land- und Forstwirtschaft“, „Fischerei und Fischzucht“ sowie „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ berücksichtigt. Darüber hinaus sind die Ergebnisse weder auf Beschäftigte in Betrieben mit weniger als zehn Arbeitnehmern⁵⁹ noch auf geringfügig Beschäftigte des Wirtschaftsabschnitts „Erziehung und Unterricht“⁶⁰ übertragbar.

Ergebnisse zum unbereinigten Gender Pay Gap

Die auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung erzielten und auch bereits veröffentlichten Ergebnisse quantifizieren den für Deutschland ermittelten unbereinigten Gender Pay Gap für das Jahr 2006 auf rund 23 % (vgl. STATISTISCHES BUNDESAMT [Hg.] 2008a). Während der Bruttostundenlohn von Frauen bei durchschnittlich 13,91 Euro liegt, beläuft sich der Durchschnittsverdienst der Männer auf 17,99 Euro. Bei zusätzlicher Berücksichtigung des Alters ergaben die Auswertungen, dass sich der Unterschied im Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern mit dem Übergang von einer Altersklasse zur nächsten sukzessiv erhöht. Insbesondere in den Altersklassen, in denen die Familienplanung einsetzt, ließ sich ein deutlicher Anstieg des Gender Pay Gap feststellen. Dies könnte damit zusammenhängen, dass gerade diese Phase bei Frauen häufig durch schwangerschafts- und erziehungsbedingte Erwerbsunterbrechungen sowie eine anschließende Reduzierung der Arbeitszeit bestimmt wird.

Bezogen auf den Bildungsabschluss zeigte sich speziell bei Fachhochschulabsolventen ein weit überdurchschnittlich hoher Verdienstabstand. Als Erklärung kommen zum einen besonders ausgeprägte geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahl des Studienfachs infrage, zum ande-

⁵⁹ Ziel dieser sogenannten Abschneidegrenze ist eine Entlastung kleiner Betriebe. Laut einer von Eurostat veröffentlichten Studie werden die Ergebnisse zum Gender Pay Gap durch die Vernachlässigung von Arbeitnehmern in Betrieben mit weniger als zehn Mitarbeitern kaum beeinflusst (vgl. EUROSTAT [Hg.] 2009: 35).

⁶⁰ Die Nicht-Berücksichtigung geringfügig Beschäftigter im Bildungsbereich lässt sich darauf zurückführen, dass für diese Arbeitnehmergruppe keine Angaben zu den bezahlten Stunden vorlagen.

ren besetzen männliche Fachhochschulabsolventen gegenüber weiblichen eher besser bezahlte Positionen, die mit höheren Anforderungen verbunden sind.

Auch nach Beschäftigungsart variiert die Höhe des Lohnabstands deutlich. Während bei den geringfügig Beschäftigten der Verdienst der Frauen den der Männer leicht übersteigt, lässt sich für Altersteilzeitbeschäftigte ein vergleichsweise hoher Gender Pay Gap von rund 30 % zu Lasten der Frauen feststellen. Letzteres könnte sowohl auf das vergleichsweise hohe Qualifikationsniveau männlicher Beschäftigter in Altersteilzeit als auch auf die in der Regel höheren Aufstockungsbeträge der Männer zurückzuführen sein (vgl. Kapitel 3.2.2).

Hinsichtlich der Berufe konnte ebenfalls eine große Spannweite des Gender Pay Gap festgestellt werden. Insbesondere bei Wirtschaftsprüfern bzw. Steuerberatern (44 %) und Geschäftsführern (37 %), aber auch bei Verkäufern (31 %), Bankkaufleuten (30 %) sowie Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlern (28 %) fällt der Gender Pay Gap überdurchschnittlich hoch aus. Bei Kassierern (sieben Prozent), Krankenschwestern bzw. -pflegern, Kellnern (jeweils sechs Prozent) und Köchen (drei Prozent) ließen sich hingegen nur geringe Unterschiede im Bruttostundenverdienst beobachten. Als Erklärungsansatz für den vergleichsweise hohen Wert der Wirtschaftsprüfer bzw. Steuerberater könnte der zwischen den Geschlechtergruppen divergierende Anteil von Beschäftigten in leitenden Positionen dienen. Darüber hinaus sind weibliche Vertreter dieser Berufsgruppe gegenüber ihren männlichen Kollegen eher in kleineren Unternehmen tätig.

Im Hinblick auf die Leistungsgruppe wurde deutlich, dass gerade zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern in leitender Stellung erhebliche Lohnunterschiede bestehen. So liegt der Bruttostundenverdienst der Frauen bei dieser Beschäftigtengruppe im Durchschnitt mehr als ein Viertel unter dem der Männer. Möglicherweise spielt hier die besonders ausgeprägte vertikale Segregation innerhalb dieser Leistungsgruppe eine entscheidende Rolle.

Beim Dienstalder fiel der unterdurchschnittlich hohe Gender Pay Gap von Beschäftigten, die weniger als ein Jahr im Unternehmen tätig sind, auf. Diese Arbeitnehmergruppe setzt sich zu mehr als 50 % aus unter 30-jährigen Arbeitnehmern – in der Regel vermutlich Berufsanfängern – zusammen, bei denen geschlechtsspezifische Unterschiede in den Leistungsgruppen noch eine vergleichsweise untergeordnete Rolle spielen.

Die Ergebnisse zum Gender Pay Gap differenziert nach Bundesländern unterstreichen die bereits in unterschiedlichen Veröffentlichungen (vgl. hierzu beispielsweise STATISTISCHES BUNDESAMT [Hg.] 2009a; ACHATZ et al. 2005: 475) beschriebenen regionalen Besonderheiten für Ost- und Westdeutschland. Während von den neuen Bundesländern Sachsen mit neun Prozent den höchsten Gender Pay Gap aufweist, kann im früheren Bundesgebiet für Schleswig-Holstein der geringste Verdienstabstand mit rund 18 % beobachtet werden. In Berlin nimmt der Gender Pay Gap einen Wert von rund 14 % an.

Eine mit knapp 16 % eher unterdurchschnittliche Lohnspreizung zwischen Männern und Frauen ließ sich für Beschäftigte mit Tarifbindung konstatieren. Bei den Arbeitnehmern, die keiner derartigen Bindung unterliegen, fällt der Gender Pay Gap mit rund 30 % annähernd doppelt so hoch aus. Neben vergleichsweise geringen Unterschieden in der Leistungsgruppenstruktur, stellt auch

die Existenz von Arbeitnehmervertretungen einen möglichen Erklärungsansatz für den eher geringen Verdienstabstand der Beschäftigten mit Tarifbindung dar.

Schließlich zeigten sich auch bei Differenzierung zwischen Unternehmen mit beherrschendem bzw. keinem oder eingeschränktem Einfluss der öffentlichen Hand deutliche Unterschiede bezüglich des Gender Pay Gap. So liegt der Verdienstunterschied in privaten Unternehmen rund zehn Prozentpunkte über dem der öffentlichen Unternehmen. In diesem Zusammenhang sollte berücksichtigt werden, dass mit dem Bereich „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ der relativ gesehen größte Wirtschaftszweig der öffentlichen Hand laut Gesetz bislang nicht in die Verdienststrukturerhebung einzubeziehen ist und damit auch nicht in die Analysen eingehen konnte.

Ergebnisse der Zerlegung des Gender Pay Gap

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 wurde die zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern ungleiche Besetzung von Leistungsgruppen sowie eine zwischen den Geschlechtergruppen divergierende Berufs- bzw. Branchenwahl ausgemacht. So gehen Frauen gegenüber ihren männlichen Kollegen eher Tätigkeiten nach, die mit einem vergleichsweise geringen Verdienst verbunden sind. Zudem ist beispielsweise ein weitaus geringerer Anteil von Frauen in Führungspositionen anzutreffen als dies bei den Männern zu beobachten ist. Ein weiterer entscheidender Grund für den Gender Pay Gap besteht darin, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufig eher niedrig bezahlten geringfügigen Beschäftigungen nachgehen und sie relativ gesehen häufiger in ostdeutschen Betrieben tätig sind, in denen das Lohnniveau in der Regel unter dem der westdeutschen Betriebe liegt. Schließlich verdienen Frauen auch weniger, weil sie tendenziell schlechter ausgebildet sowie eher teilzeitbeschäftigt sind.

Neben dem Teil des Gender Pay Gap, 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 acht Prozent. 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 bzw. öffentlichen Unternehmen tätig wären, das auch regional ähnlich zu verortet 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
- eine Beschäftigung vergleichbaren Umfangs (Vollzeit/Teilzeit) nachgingen,

acht Prozent weniger als Männer verdienten.

Der bereinigte Gender Pay Gap würde jedoch möglicherweise geringer ausfallen, wenn weitere lohnrelevante Eigenschaften im Rahmen der Analysen hätten berücksichtigt werden können.

Schließlich bleibt anzumerken, dass die oben genannten Resultate zum bereinigten Gender Pay Gap mit den Ergebnissen ähnlich konzipierter Untersuchungen vergleichbar sind. So geben etwa Schmidt et al. als Faustformel an, dass die bereinigte Lohnlücke in der Regel in etwa die Hälfte der unbereinigten Lohnlücke umfasst (vgl. SCHMIDT et al. 2009: 17).

Ergebnisse der Dekomposition für Ost- bzw. Westdeutschland

Während sich die bisher dargestellten Ergebnisse auf die Dekompositionsanalyse des gesamtdeutschen Verdienstunterschieds beziehen, wurden die Analysen in einem weiteren Schritt getrennt für West- bzw. Ostdeutschland durchgeführt, um möglicherweise bestehende regionale Besonderheiten aufzudecken. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass trotz eines erheblichen Ost-West-Unterschieds im unbereinigten Gender Pay Gap, der bereinigte Verdienstunterschied in beiden Landesteilen 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. So arbeiten weibliche Beschäftigte in den neuen Ländern beispielsweise vermehrt in größeren Unternehmen und verfügen über ein höheres Dienstalter.

Literaturverzeichnis und Internetverzeichnis

Literaturverzeichnis

ACHATZ, Juliane/GARTNER, Hermann/GLÜCK, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, Heft 3: 466-493

BACKHAUS, Klaus/ERICHSON, Bernd/PLINKE, Wulff/WEIBER, Rolf: (2006): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. 11., überarbeitete Auflage, Berlin, Heidelberg: Springer-Verlag

BAETHGE, Martin/KUPKA, Peter (2005): Bildung und soziale Strukturierung. In: Soziologisches Forschungsinstitut u.a. (Hg.): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Arbeit und Lebensweisen, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften: 177-210

BEBLO, Miriam/WOLF, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, Heft 4: 560-572

BLINDER, Alan S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In: The Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4: 436-455

EUROSTAT (Hg.) (2007): Task Force on Gender Pay Gap. Final Report. Unveröffentlichtes Dokument

EUROSTAT (Hg.) (2008): Working Group Labour Market Statistics. State of the Play on the SES 2006 and Gender Pay Gap 2007. Unveröffentlichtes Dokument

EUROSTAT (Hg.) (2009): Development of Econometric Methods to Evaluate the Gender Pay Gap Using Structure of Earnings Survey data. Online im Internet: URL: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/KS-RA-09-011/EN/KS-RA-09-011-EN.PDF (letzter Zugriff am 13.12.2009)

GIESECKE, Johannes/VERWIEBE, Roland (2008): Die Zunahme der Lohnungleichheit in der Bundesrepublik. Aktuelle Befunde für den Zeitraum 1998 bis 2005. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 37, Heft 5/2008: 403-422

HINZ, Thomas/GARTNER, Hermann (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 34, Heft 1/2005: 22-39

HOLST, Elke/BUSCH, Anne (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. SOEPpapers No. 169, Berlin

HÜBLER, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, Heft 4: 539-559

KULMIZ, Leontine von (1999): Die geringe Entlohnung weiblicher Arbeitnehmer, Lohndifferenzierung oder Lohndiskriminierung?, Aachen: Shaker Verlag

MINCER, Jacob (1974): Schooling, Experience, and Earnings. New York: Columbia University Press

OAXACA, Ronald (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets. In: International Economic Review, Vol. 14, No. 3: 693-709

OAXACA, Ronald/RANSOM, Michael R. (1999): Identification in Detailed Wage Decompositions. In: The Review of Economics and Statistics, Vol. 81, Issue 1: 154-157

REIMER, David/SCHRÖDER, Jette (2006): Tracing the Gender Pay Gap. Income differences between male and female university graduates in Germany. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Vol. 39, No. 2: 235-253

SCHMIDT, Jörg/DIEKMANN, Laura-Christin/SCHÄFER, Holger (2009) Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen. Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze. IW-Analysen Nr. 51, Köln: Deutscher Instituts-Verlag

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2007): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Fachserie 1 Reihe 4.1.1, Band 2, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2008a): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern. Online im Internet: URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/STATmagazin/2008/Verdienste2008__8,templateld=renderPrint.psm1__nnn=true (letzter Zugriff am 24.11.2009)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2008b): Verdienststrukturerhebung 2006. Qualitätsbericht. Online im Internet: URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Qualitaetsberichte/VerdiensteArbeitskosten/VerdienststrukturerhebungVSE,property=file.pdf> (letzter Zugriff am 24.11.2009)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2008c): Verdienststrukturerhebung 2006. Verdienste nach Berufen, Wiesbaden

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2009a): 2008: Verdienstunterschied von Männern und Frauen weiterhin bei 23 %. Pressemitteilung. Online im Internet: URL: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Presse/pm/2009/11/PD09__428__621,templateld=renderPrint.psm1 (letzter Zugriff am 07.12.2009)

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hg.) (2009b): Personal des öffentlichen Dienstes. Qualitätsbericht. Online im Internet: URL: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Qualitaetsberichte/FinanzenSteuern/Personaloeffentldienst,property=file.pdf> (letzter Zugriff am 21.12.2009)

STRUB, Silvia (2005): Methodisches Vorgehen zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes. Anleitung zur Durchführung der standardisierten Überprüfung. Bern

STRUB, Silvia/GERFIN, Michael/BUETIKOFER, Aline (2008): Vergleichende Analysen der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 1998 bis 2006. Untersuchung im Rahmen der Evaluation des Gleichstellungsgesetzes. Schlussbericht. Bern

TABACHNICK, Barbara G./FIDELL, Linda S. (2006): Using Multivariate Statistics. 5. Edition. Boston u.a.: Allyn & Bacon

YUN, Myeong-Su (2003): A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions. IZA Discussion Paper No. 836. Online im Internet: URL: <http://ftp.iza.org/dp836.pdf> (letzter Zugriff am 24.11.2009)

Internetverzeichnis

Webseite BBR: URL: http://www.bbr.bund.de/nn_21360/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Werkzeuge/Raumabgrenzung/en/SiedlungsstrukturelleGebietstypen/Regionstypen/regionstypen.html (letzter Zugriff am 24.11.2009)

Webseite Eurostat: URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=de&pcode=tsiem040> (letzter Zugriff am 24.09.2009)

Webseite ILO: URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/index.htm> (letzter Zugriff am 25.09.2009)

Anhang

Anhangsverzeichnis

Anhang 1	Auszug aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003) .	67
Anhang 2	Übersicht zum Bruttostundenverdienst von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern sowie zum Gender Pay Gap (Berichtsjahr 2006)	68
Anhang 3	Ergänzung der in Tabelle 16 dargestellten Ergebnisse zur Regressionsanalyse ...	70
Anhang 4	Berufshauptgruppen der ISCO-88	78
Anhang 5	Kodierung der Ausbildungsdauer	78
Anhang 6	Fragebogen der Verdienststrukturerhebung 2006	79

Anhang 1 Auszug aus der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003 (WZ 2003)

Auflistung nach Wirtschaftsabschnitten⁶¹

Abschnitt A	Land- und Forstwirtschaft
Abschnitt B	Fischerei und Fischzucht
Abschnitt C	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
Abschnitt D	Verarbeitendes Gewerbe
Abschnitt E	Energie- und Wasserversorgung
Abschnitt F	Baugewerbe
Abschnitt G	Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern
Abschnitt H	Gastgewerbe
Abschnitt I	Verkehr und Nachrichtenübermittlung
Abschnitt J	Kredit- und Versicherungsgewerbe
Abschnitt K	Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen
Abschnitt M	Erziehung und Unterricht
<i>Abteilung 80</i>	<i>Erziehung und Unterricht</i>
<i>Gruppe 80.1</i>	<i>Kindergärten, Vor- und Grundschulen</i>
<i>Gruppe 80.2</i>	<i>Weiterführende Schulen</i>
<i>Klasse 80.21</i>	<i>Allgemein bildende weiterführende Schulen</i>
<i>Klasse 80.22</i>	<i>Berufsbildende weiterführende Schulen im Sekundärbereich</i>
<i>Gruppe 80.3</i>	<i>Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen des Tertiärbereichs</i>
<i>Gruppe 80.4</i>	<i>Erwachsenenbildung und sonstiger Unterricht</i>
Abschnitt L	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
Abschnitt N	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
Abschnitt O	Erbringung von sonstigen öffentlichen und privaten Dienstleistungen

⁶¹ Für den Wirtschaftsabschnitt M wird beispielhaft die Ebene der Abteilungen und Gruppen mit dargestellt. Am Beispiel der Gruppe 80.2 (Weiterführende Schulen) wird darüber hinaus die Ebene der Wirtschaftsklassen aufgezeigt.

**Anhang 2 Übersicht zum Bruttostundenverdienst von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern
sowie zum Gender Pay Gap (Berichtsjahr 2006)**

Gegenstand der Nachweisung	Bruttostundenverdienst			Gender Pay Gap
	insgesamt	Männer	Frauen	
	EUR			%
Insgesamt	16,20	17,99	13,91	22,7
	Gebietsstand			
Westdeutschland	16,74	18,67	14,20	23,9
Ostdeutschland	12,43	12,76	12,05	5,6
	Alter			
Jünger als 25 Jahre	7,78	7,85	7,69	2,0
25 bis 29 Jahre	13,08	13,60	12,45	8,5
30 bis 34 Jahre	15,92	16,91	14,51	14,2
35 bis 39 Jahre	17,37	19,03	15,00	21,2
40 bis 44 Jahre	17,86	20,08	14,93	25,6
45 bis 49 Jahre	17,80	20,22	14,89	26,4
50 bis 54 Jahre	17,87	20,45	14,90	27,1
55 bis 59 Jahre	19,13	22,03	15,62	29,1
60 Jahre und älter	18,57	21,04	14,83	29,5
	Bildung			
Hochschul-/Universitätsabschluss	27,58	30,10	23,16	23,1
Fachhochschulabschluss	23,77	26,91	18,50	31,3
Abitur, Hochschulreife	17,45	19,87	15,01	24,5
Hauptschule, mittlere Reife	15,09	16,33	13,46	17,6
	Ausbildung			
Ohne Berufsausbildung	11,35	11,49	11,20	2,5
Mit Berufsausbildung	16,51	18,04	14,45	19,9
Mit Hochschulabschluss	26,25	28,99	21,50	25,8
	Leistungsgruppe			
Arbeitnehmer in leitender Stellung	30,87	33,50	24,73	26,2
Herausgehobene Arbeitnehmer	21,84	23,46	19,26	17,9
Fachangestellte	15,56	16,39	14,45	11,8
Angelernte Arbeitnehmer	12,23	12,93	11,29	12,7
Ungelernte Arbeitnehmer	10,57	11,08	10,19	8,0
	Beschäftigungsart			
Vollzeit	17,91	19,06	15,20	20,3
Teilzeit	14,16	14,99	14,01	6,5
Beamte Vollzeit	20,82	22,53	18,58	17,5
Beamte Teilzeit	23,01	27,52	21,90	20,4
Altersteilzeit	29,49	33,43	23,43	29,9
Geringfügig beschäftigt	8,99	8,79	9,08	- 3,3
Auszubildende	3,96	3,95	3,98	- 0,8
Heimarbeiter usw.	6,34	6,33	6,36	- 0,5

Gegenstand der Nachweisung	Bruttostundenverdienst			Gender Pay Gap
	insgesamt	Männer	Frauen	
	EUR			%
	Art des Arbeitsvertrags			
Unbefristeter Vertrag	17,09	19,08	14,53	23,8
Befristeter Vertrag	12,83	13,38	12,21	8,7
Ausbildungsvertrag	3,96	3,95	3,98	-0,8
	Tarifbindung			
Arbeitnehmer mit Tarifbindung	17,99	19,38	16,29	15,9
Arbeitnehmer ohne Tarifbindung	14,78	16,92	11,91	29,6
	Wirtschaftszweig			
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	16,91	16,99	16,10	5,2
Verarbeitendes Gewerbe	17,69	19,12	13,73	28,2
Energie- und Wasserversorgung	20,72	21,79	17,16	21,2
Baugewerbe	13,56	13,78	11,88	13,8
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	14,51	16,52	12,39	25,0
Gastgewerbe	9,43	10,25	8,89	13,3
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	14,24	14,63	13,27	9,3
Kredit- und Versicherungsgewerbe	20,75	24,60	17,50	28,9
Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen und Erbringung von Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	15,09	17,50	12,28	29,8
Erziehung und Unterricht	19,57	21,90	18,34	16,3
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	15,28	18,78	14,22	24,3
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	15,37	17,40	13,58	22,0
	Dienstalter			
Unter einem Jahr	10,74	11,56	9,69	16,2
1 bis 2 Jahre	12,18	13,35	10,78	19,3
3 bis 5 Jahre	15,19	16,98	13,05	23,1
6 bis 10 Jahre	16,81	18,85	14,34	23,9
11 bis 15 Jahre	17,96	19,94	15,60	21,8
16 bis 20 Jahre	19,79	21,82	16,81	23,0
21 bis 25 Jahre	20,77	22,67	17,89	21,1
26 bis 30 Jahre	21,17	23,08	18,34	20,5
31 und mehr Jahre	22,62	24,58	19,45	20,9
	Unternehmensgröße			
10 bis 19 Beschäftigte	12,85	14,06	11,39	19,0
20 bis 49 Beschäftigte	13,34	14,66	11,58	21,0
50 bis 99 Beschäftigte	14,01	15,30	12,31	19,5
100 bis 249 Beschäftigte	15,11	16,72	12,89	22,9
250 bis 499 Beschäftigte	16,19	18,04	13,87	23,1
500 bis 999 Beschäftigte	17,91	20,24	14,93	26,2
1 000 und mehr Beschäftigte	19,81	22,26	16,82	24,4
	Einfluss der öffentlichen Hand			
Beherrschender Einfluss	18,16	20,06	16,88	15,9
Kein oder eingeschränkter Einfluss	15,87	17,75	13,19	25,7

Anhang 3 Ergänzung der in Tabelle 16 dargestellten Ergebnisse zur Regressionsanalyse

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
C101 Steinkohlenbergbau und -brikettherstellung	- 0,152	<,0001	0,040	0,046
C102 Braunkohlenbergbau und -veredlung	0,154	<,0001	0,127	<,0001
C103 Torfgewinnung und -veredlung	0,292	<,0001	0,046	0,267
C111 Gewinnung von Erdöl und Erdgas	0,392	<,0001	0,375	<,0001
C112 Erbringung von Dienstleistungen bei der Gewinnung von Erdöl und Erdgas	0,347	<,0001	0,109	0,005
C131 Eisenerzbergbau	- 0,038	0,765	- 0,241	0,526
C141 Gewinnung von Natursteinen	0,082	<,0001	0,087	<,0001
C142 Gewinnung von Kies, Sand, Ton und Kaolin	0,098	<,0001	0,099	<,0001
C143 Gewinnung von Mineralien für die Herstellung von chemischen Erzeugnissen	- 0,024	0,551	0,149	0,003
C144 Gewinnung von Salz	0,133	<,0001	0,136	<,0001
C145 Gewinnung von Steinen und Erden, anderweitig nicht genannt, sonstiger Bergbau	0,024	0,711	- 0,177	0,151
D151 Schlachten und Fleischverarbeitung	- 0,101	<,0001	- 0,120	<,0001
D152 Fischverarbeitung	- 0,147	<,0001	- 0,150	<,0001
D153 Obst- und Gemüseverarbeitung	- 0,001	0,918	- 0,003	0,732
D154 Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten	0,208	<,0001	0,167	<,0001
D155 Milchverarbeitung; Herstellung von Speiseeis	0,094	<,0001	0,045	<,0001
D156 Mahl- und Schälmmühlen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	0,113	<,0001	0,017	0,063
D157 Herstellung von Futtermitteln	0,043	<,0001	0,046	0,0003
D158 Sonstiges Ernährungsgewerbe (ohne Getränkeherstellung)	- 0,040	<,0001	- 0,125	<,0001
D159 Herstellung von Getränken	0,092	<,0001	0,059	<,0001
D160 Tabakverarbeitung	0,294	<,0001	0,250	<,0001
D171 Spinnstoffaufbereitung und Spinnerei	- 0,009	0,522	0,009	0,520
D172 Weberei	- 0,005	0,436	0,004	0,656
D173 Textilveredlung	- 0,013	0,250	- 0,023	0,067
D174 Herstellung von konfektionierten Textilwaren (ohne Bekleidung)	- 0,028	0,001	- 0,102	<,0001
D175 Sonstiges Textilgewerbe (ohne Herstellung von Maschenware)	0,009	0,155	- 0,030	<,0001
D176 Herstellung von gewirktem und gestricktem Stoff	- 0,015	0,575	- 0,043	0,122
D177 Herstellung von gewirkten und gestrickten Fertigerzeugnissen	- 0,046	0,033	- 0,086	<,0001
D181 Herstellung von Lederbekleidung	0,145	0,081	0,050	0,146

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
D182 Herstellung von Bekleidung (ohne Lederbekleidung)	0,083	<,0001	- 0,012	0,002
D183 Zurichtung und Färben von Fellen, Herstellung von Pelzwaren	0,088	0,207	0,018	0,716
D191 Herstellung von Leder und Lederfaserstoff	- 0,005	0,802	- 0,017	0,516
D192 Lederverarbeitung (ohne Herstellung von Lederbekleidung und Schuhen)	- 0,017	0,380	- 0,117	<,0001
D193 Herstellung von Schuhen	0,037	0,0003	0,005	0,565
D201 Säge-, Hobel- und Holzimprägnierwerke	0,023	0,001	- 0,024	0,101
D202 Herstellung von Furnier-, Sperrholz-, Holzfaser- und Holzspanplatten	0,064	<,0001	0,000	0,984
D203 Herstellung von Konstruktionsteilen, Fertigbauteilen, Ausbauelementen und Fertigteilbauten aus Holz	0,033	<,0001	0,001	0,843
D204 Herstellung von Verpackungsmitteln, Lagerbehältern und Ladungsträgern aus Holz	- 0,014	0,143	- 0,017	0,341
D205 Herstellung von Holzwaren, anderweitig nicht genannt, sowie von Kork-, Flecht- und Korbwaren (ohne Herstellung von Möbeln)	- 0,032	0,001	- 0,142	<,0001
D211 Herstellung von Holz- und Zellstoff, Papier, Karton und Pappe	0,177	<,0001	0,113	<,0001
D212 Herstellung von Waren aus Papier, Karton und Pappe	0,110	<,0001	0,041	<,0001
D221 Verlagsgewerbe	0,129	<,0001	0,086	<,0001
D222 Druckgewerbe	0,172	<,0001	0,103	<,0001
D223 Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild- und Datenträgern	0,109	<,0001	0,083	<,0001
D231 Kokerei	0,025	0,379	0,084	0,659
D232 Mineralölverarbeitung	0,318	<,0001	0,310	<,0001
D233 Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen	0,167	<,0001	0,166	0,0003
D241 Herstellung von chemischen Grundstoffen	0,223	<,0001	0,208	<,0001
D242 Herstellung von Schädlingsbekämpfungsmitteln, Pflanzenschutz- und Desinfektionsmitteln	0,136	<,0001	0,176	<,0001
D243 Herstellung von Anstrichmitteln, Druckfarben und Kittungen	0,119	<,0001	0,098	<,0001
D244 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	0,180	<,0001	0,191	<,0001
D245 Herstellung von Seifen, Wasch-, Reinigungs- und Körperpflegemitteln sowie von Duftstoffen	0,100	<,0001	0,058	<,0001
D246 Herstellung von sonstigen chemischen Erzeugnissen	0,148	<,0001	0,133	<,0001

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
D247 Herstellung von Chemiefasern	0,194	<,0001	0,130	<,0001
D251 Herstellung von Gummiwaren	0,155	<,0001	0,125	<,0001
D252 Herstellung von Kunststoffwaren	0,061	<,0001	0,034	<,0001
D261 Herstellung von Glas und Glaswaren	0,046	<,0001	0,013	0,020
D262 Herstellung von keramischen Erzeugnissen (ohne Herstellung von Ziegeln und Baukeramik)	- 0,004	0,514	- 0,049	<,0001
D263 Herstellung von keramischen Wand- und Bodenfliesen und -platten	0,030	0,078	-0,009	0,7292
D264 Herstellung von Ziegeln und sonstiger Baukeramik	0,176	<,0001	0,156	<,0001
D265 Herstellung von Zement, Kalk und gebranntem Gips	0,188	<,0001	0,226	<,0001
D266 Herstellung von Erzeugnissen aus Beton, Zement und Gips	0,066	<,0001	0,090	<,0001
D267 Be- und Verarbeitung von Naturwerksteinen und Natursteinen, anderweitig nicht genannt	0,041	<,0001	- 0,059	0,0004
D268 Herstellung von sonstigen Erzeugnissen aus nicht metallischen Mineralien	0,110	<,0001	0,066	<,0001
D271 Erzeugung von Roheisen, Stahl und Ferrolegierungen	0,152	<,0001	0,185	<,0001
D272 Herstellung von Rohren	0,096	<,0001	0,134	<,0001
D273 Sonstige erste Bearbeitung von Eisen und Stahl	0,133	<,0001	0,186	<,0001
D274 Erzeugung und erste Bearbeitung von NE-Metallen	0,174	<,0001	0,188	<,0001
D275 Gießereien	0,184	<,0001	0,132	<,0001
D281 Stahl- und Leichtmetallbau	0,018	<,0001	0,019	0,0002
D282 Herstellung von Metallbehältern mit einem Fassungsvermögen von mehr als 300 l; Herstellung von Heizkörpern und -kesseln für Zentralheizungen	0,085	<,0001	0,100	<,0001
D283 Herstellung von Dampfkesseln (ohne Zentralheizungskessel)	0,045	<,0001	0,006	0,826
D284 Herstellung von Schmiede-, Press-, Zieh- und Stanzteilen, gewalzten Ringen und pulvermetallurgischen Erzeugnissen	0,117	<,0001	0,147	<,0001
D285 Oberflächenveredlung und Wärmebehandlung; Mechanik, anderweitig nicht genannt	0,066	<,0001	0,024	<,0001
D286 Herstellung von Schneidwaren, Werkzeugen, Schlössern und Beschlägen aus unedlen Metallen	0,124	<,0001	0,134	<,0001
D287 Herstellung von sonstigen Metallwaren	0,113	<,0001	0,031	<,0001

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
D291 Herstellung von Maschinen für die Erzeugung und Nutzung von mechanischer Energie (ohne Motoren für Luft- und Straßenfahrzeuge)	0,162	<,0001	0,159	<,0001
D292 Herstellung von sonstigen nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	0,136	<,0001	0,161	<,0001
D293 Herstellung von land- und forstwirtschaftlichen Maschinen	0,058	<,0001	0,041	0,0002
D294 Herstellung von Werkzeugmaschinen	0,132	<,0001	0,167	<,0001
D295 Herstellung von Maschinen für sonstige bestimmte Wirtschaftszweige	0,122	<,0001	0,146	<,0001
D296 Herstellung von Waffen und Munition	0,085	<,0001	0,177	<,0001
D297 Herstellung von Haushaltsgeräten, anderweitig nicht genannt	0,160	<,0001	0,221	<,0001
D300 Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	0,153	<,0001	0,169	<,0001
D311 Herstellung von Elektromotoren, Generatoren und Transformatoren	0,121	<,0001	0,144	<,0001
D312 Herstellung von Elektrizitätsverteilungs- und -schalt-einrichtungen	0,101	<,0001	0,134	<,0001
D313 Herstellung von isolierten Elektrokabeln, -leitungen und -drähten	0,143	<,0001	0,025	0,021
D314 Herstellung von Akkumulatoren und Batterien	0,206	<,0001	0,266	<,0001
D315 Herstellung von elektrischen Lampen und Leuchten	0,166	<,0001	0,192	<,0001
D316 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen, anderweitig nicht genannt	0,093	<,0001	0,151	<,0001
D321 Herstellung von elektronischen Bauelementen	0,189	<,0001	0,195	<,0001
D322 Herstellung von Geräten und Einrichtungen der Telekommunikationstechnik	0,188	<,0001	0,209	<,0001
D323 Herstellung von Rundfunkgeräten sowie phono- und videotechnischen Geräten	0,122	<,0001	0,151	<,0001
D331 Herstellung von medizinischen Geräten und orthopädischen Erzeugnissen	0,087	<,0001	0,054	<,0001
D332 Herstellung von Mess-, Kontroll-, Navigations- u.ä, Instrumenten und Vorrichtungen	0,116	<,0001	0,153	<,0001
D333 Herstellung von industriellen Prozesssteuerungseinrichtungen	0,113	<,0001	0,116	<,0001
D334 Herstellung von optischen und fotografischen Geräten	0,171	<,0001	0,201	<,0001

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
D335 Herstellung von Uhren	0,127	<,0001	0,092	<,0001
D341 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren	0,267	<,0001	0,354	<,0001
D342 Herstellung von Karosserien, Aufbauten und Anhängern	0,046	<,0001	0,020	0,063
D343 Herstellung von Teilen und Zubehör für Kraftwagen und Kraftwagenmotoren	0,197	<,0001	0,224	<,0001
D351 Schiff- und Bootsbau	0,147	<,0001	0,172	<,0001
D352 Bahnindustrie	0,064	<,0001	0,126	<,0001
D353 Luft- und Raumfahrzeugbau	0,170	<,0001	0,275	<,0001
D354 Herstellung von Krafträdern, Fahrrädern und Behindertenfahrzeugen	0,168	<,0001	0,159	<,0001
D355 Fahrzeugbau, anderweitig nicht genannt	0,081	<,0001	0,126	<,0001
D361 Herstellung von Möbeln	0,053	<,0001	0,036	<,0001
D362 Herstellung von Schmuck u.ä., Erzeugnissen	- 0,026	0,280	- 0,085	<,0001
D363 Herstellung von Musikinstrumenten	0,065	<,0001	0,068	<,0001
D364 Herstellung von Sportgeräten	0,088	<,0001	0,052	0,027
D365 Herstellung von Spielwaren	- 0,039	0,001	- 0,054	<,0001
D366 Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	0,064	<,0001	0,040	<,0001
D371 Recycling von metallischen Altmaterialien und Reststoffen	0,063	<,0001	0,071	0,004
D372 Recycling von nicht metallischen Altmaterialien und Reststoffen	- 0,026	0,0004	- 0,037	0,001
E401 Elektrizitätsversorgung	0,179	<,0001	0,157	<,0001
E402 Gasversorgung	0,229	<,0001	0,170	<,0001
E403 Wärmeversorgung	0,154	<,0001	0,152	<,0001
E410 Wasserversorgung	0,113	<,0001	0,070	<,0001
F451 Vorbereitende Baustellenarbeiten	0,024	0,0001	- 0,017	0,245
F452 Hoch- und Tiefbau	0,103	<,0001	- 0,001	0,682
F453 Bauinstallation	0,005	0,012	- 0,041	<,0001
F454 Sonstiges Ausbaugewerbe	0,060	<,0001	0,002	0,764
F455 Vermietung von Baumaschinen und -geräten mit Bedienungspersonal	0,087	<,0001	- 0,049	0,298
G501 Handel mit Kraftwagen	0,024	<,0001	- 0,027	<,0001
G502 Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen	0,027	<,0001	- 0,030	<,0001
G503 Handel mit Kraftwagenteilen und -zubehör	- 0,004	0,264	0,021	<,0001
G504 Handel mit Krafträdern, Kraftradteilen und -zubehör; Instandhaltung und Reparatur von Krafträdern	- 0,051	0,089	0,046	0,257
G505 Tankstellen	- 0,223	<,0001	- 0,140	<,0001
G511 Handelsvermittlung	0,160	<,0001	0,050	<,0001

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
G512 Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren	- 0,026	<,0001	- 0,048	<,0001
G513 Großhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren	0,031	<,0001	- 0,012	<,0001
G514 Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	0,107	<,0001	0,105	<,0001
G515 Großhandel mit nicht landwirtschaftlichen Halbwaren, Altmaterialien und Reststoffen	0,046	<,0001	0,023	<,0001
G518 Großhandel mit Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör	0,090	<,0001	0,096	<,0001
G519 Sonstiger Großhandel	0,141	<,0001	0,160	<,0001
G521 Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (in Verkaufsräumen)	- 0,007	0,004	- 0,002	0,093
G522 Facheinzelhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren (in Verkaufsräumen)	- 0,058	<,0001	- 0,136	<,0001
G523 Apotheken; Facheinzelhandel mit medizinischen, orthopädischen und kosmetischen Artikeln (in Verkaufsräumen)	0,063	<,0001	0,002	0,441
G524 Sonstiger Facheinzelhandel (in Verkaufsräumen)	- 0,035	<,0001	- 0,026	<,0001
G525 Einzelhandel mit Antiquitäten und Gebrauchsgütern (in Verkaufsräumen)	- 0,054	0,259	- 0,053	0,002
G526 Einzelhandel (nicht in Verkaufsräumen)	- 0,010	0,021	- 0,010	0,004
G527 Reparatur von Gebrauchsgütern	- 0,185	<,0001	- 0,150	<,0001
H551 Hotellerie	- 0,162	<,0001	- 0,096	<,0001
H552 Sonstiges Beherbergungsgewerbe	- 0,073	<,0001	- 0,028	<,0001
H553 Speisengeprägte Gastronomie	- 0,147	<,0001	- 0,078	<,0001
H554 Getränkegeprägte Gastronomie	- 0,196	<,0001	- 0,167	<,0001
H555 Kantinen und Caterer	- 0,086	<,0001	- 0,114	<,0001
I601 Eisenbahnverkehr	- 0,041	<,0001	- 0,004	0,452
I602 Sonstiger Landverkehr	- 0,089	<,0001	- 0,075	<,0001
I603 Transport in Rohrfernleitungen	0,410	<,0001	0,386	<,0001
I611 See- und Küstenschifffahrt	0,120	<,0001	0,115	<,0001
I612 Binnenschifffahrt	- 0,038	0,002	0,060	0,0007
I621 Linienflugverkehr	0,255	<,0001	0,219	<,0001
I622 Gelegenheitsflugverkehr	0,225	<,0001	0,198	<,0001
I623 Raumtransport	- 0,092	0,503	0,099	0,372
I631 Frachtumschlag und Lagerei	0,014	0,001	0,017	0,005
I632 Sonstige Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr	0,123	<,0001	0,186	<,0001
I633 Reisebüros und Reiseveranstalter	- 0,021	0,002	- 0,007	0,106
I634 Spedition, sonstige Verkehrsvermittlung	- 0,032	<,0001	- 0,012	<,0001
I641 Postverwaltung und private Post- und Kurierdienste	- 0,044	<,0001	- 0,137	<,0001
I643 Fernmeldedienste	0,119	<,0001	0,156	<,0001

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
J651 Zentralbanken und Kreditinstitute	0,172	<,0001	0,118	<,0001
J652 Sonstige Finanzierungsinstitutionen	0,367	<,0001	0,251	<,0001
J660 Versicherungsgewerbe	0,115	<,0001	0,130	<,0001
J671 Mit dem Kreditgewerbe verbundene Tätigkeiten	0,318	<,0001	0,231	<,0001
J672 Mit dem Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten	0,212	<,0001	0,152	<,0001
K701 Erschließung, Kauf und Verkauf von Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen	0,150	<,0001	0,123	<,0001
K702 Vermietung und Verpachtung von eigenen Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen	0,073	<,0001	0,111	<,0001
K703 Vermittlung und Verwaltung von fremden Grundstücken, Gebäuden und Wohnungen	0,078	<,0001	0,065	<,0001
K711 Vermietung von Kraftwagen bis 3,5 t Gesamtgewicht	0,016	0,102	0,070	<,0001
K712 Vermietung von sonstigen Verkehrsmitteln	0,015	0,359	0,060	0,025
K713 Vermietung von Maschinen und Geräten	0,122	<,0001	0,163	<,0001
K714 Vermietung von Gebrauchsgütern, anderweitig nicht genannt	0,019	0,055	- 0,007	0,385
K721 Hardwareberatung	0,209	<,0001	0,236	<,0001
K722 Softwarehäuser	0,172	<,0001	0,179	<,0001
K723 Datenverarbeitungsdienste	0,135	<,0001	0,056	<,0001
K724 Datenbanken	0,125	<,0001	0,166	<,0001
K725 Instandhaltung und Reparatur von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen	0,138	<,0001	0,097	<,0001
K726 Sonstige mit der Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten	0,176	<,0001	0,141	<,0001
K731 Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin	- 0,003	0,345	0,030	<,0001
K732 Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften	- 0,088	<,0001	- 0,073	<,0001
K741 Rechts-, Steuer- und Unternehmensberatung, Wirtschaftsprüfung, Buchführung, Markt- und Meinungsforschung, Managementtätigkeiten von Holdinggesellschaften	0,193	<,0001	0,088	<,0001
K742 Architektur- und Ingenieurbüros	0,060	<,0001	0,041	<,0001
K743 Technische, physikalische und chemische Untersuchung	0,024	<,0001	0,000	0,984
K744 Werbung	0,119	<,0001	0,056	<,0001

Bezeichnung	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p > t	Koeffizient	p > t
K745 Personal- und Stellenvermittlung, Überlassung von Arbeitskräften	- 0,206	<,0001	- 0,183	<,0001
K746 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	- 0,244	<,0001	- 0,141	<,0001
K747 Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln	- 0,078	<,0001	- 0,068	<,0001
K748 Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, anderweitig nicht genannt	0,008	0,002	- 0,078	<,0001
M801 Kindergärten, Vor- und Grundschulen	- 0,194	<,0001	- 0,111	<,0001
M802 Weiterführende Schulen	- 0,332	<,0001	- 0,236	<,0001
M803 Hochschulen und andere Bildungseinrichtungen des Tertiärsbereichs	- 0,244	<,0001	- 0,228	<,0001
M804 Erwachsenenbildung und sonstiger Unterricht	- 0,313	<,0001	- 0,141	<,0001
N851 Gesundheitswesen		Referenzkategorie		
N852 Veterinärwesen	- 0,106	<,0001	- 0,122	<,0001
N853 Sozialwesen	- 0,112	<,0001	- 0,025	<,0001
O900 Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	0,032	<,0001	0,021	<,0001
O911 Wirtschafts- und Arbeitgeberverbände, Berufsorganisationen	0,006	0,212	0,043	<,0001
O912 Arbeitnehmervereinigungen	0,094	<,0001	0,202	<,0001
O913 Kirchliche Vereinigungen; politische Parteien sowie sonstige Interessenvertretungen und Vereinigungen, anderweitig nicht genannt	- 0,088	<,0001	- 0,001	0,416
O921 Film- und Videofilmherstellung, -verleih und -vertrieb; Kinos	0,067	<,0001	0,096	<,0001
O922 Rundfunkveranstalter, Herstellung von Hörfunk- und Fernsehprogrammen	0,116	<,0001	0,157	<,0001
O923 Erbringung von sonstigen kulturellen und unterhaltenden Leistungen	- 0,056	<,0001	-0,014	0,001
O924 Korrespondenz- und Nachrichtenbüros, selbstständige Journalistinnen und Journalisten	0,049	0,0002	0,063	<,0001
O925 Bibliotheken, Archive, Museen, botanische und zoologische Gärten	- 0,044	<,0001	- 0,053	<,0001
O926 Sport	0,092	<,0001	0,017	0,0002
O927 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen für Unterhaltung, Erholung und Freizeit	- 0,027	<,0001	- 0,082	<,0001
O930 Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	- 0,052	<,0001	- 0,223	<,0001

Anhang 4 Berufshauptgruppen der ISCO-88

Berufshauptgruppe	
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

Anhang 5 Kodierung der Ausbildungsdauer

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

Anhang 6 **Fragebogen der Verdienststrukturerhebung 2006**
(siehe folgende Seite)

Verdienststrukturerhebung 2006
Arbeitnehmerbogen

Ident-Nummer: _____ Bogenart: 1 Bogennummer: _____

Wir bitten, die Vordrucke fortlaufend durchnummerieren und die entsprechende Bogennummer eingetragen zu werden.

Personalnummer ersatzweise Name der Person [1] [2]	Angaben für den Monat Oktober 2006													Angaben für das Jahr 2006								
	ohn-, Gehalts-, oder Leistungsgruppe			persönliche Merkmale			ausgeübte Tätigkeit		Art des		Angaben zur Arbeitszeit			Ruttomonatsverdienst			Ruttojahresverdienst			Anspruch für das Jahr 2006 ohne Estrub) [17]		
	bei Entlohnung nach Tarifvertrag (TV) oder Betriebsvereinbarung (BV) bitte die zutreffende ohn-, Gehaltsgruppe (Spalte 06) sowie die d. Nr. (Spalte 07) eintragen, unter der der/die betreffende(n) TV/BV im Betriebsbogen aufgeführt ist. [3] bei freier Vereinbarung bitte die Leistungsgruppe [4]			eschlech ähnlich- eiblich = 2	geburts- hr	intrittsdatum n das nternehmen onat/ Jahr [5]	ier bitte die Schlüssel- ahlen für die Angaben ur Tätigkeit aus dem ersicherungsnachweis er Sozialversicherung ntragen. [6]		rt des b i	ngelmäßige wö- hentliche rbeitszeit [7]	ezahlte rbeits- unden hne Über- unden [8]	ezahlte ber- unden [9]	nsgesamt [10]	arunter			sozial- ersiche- ungs- pflichtige age ohne vom rbeit- er nicht ezahlte rbeits- age) [4]	nsgesamt [15]	arunter		nderzahlungen onstige Bezüge [6]	age
ohn-, Gehaltsgruppe . TV oder Besoldungs- gruppe	d. r. des V/BV	eis- ungs- gruppe				chlüssel	chlüssel	nterfristet = 1 efristet (einsch raktikanten, hne Auszu- idende) = 2 usbildungs- ertrag = 3 ltersteilzeit = 4 eringfügig Beschäftigte = 5 eamte = 6	tunden bitte mit 2 Nachkommastellen angeben	esamt- erdienst ür Überstunde [1]	uschlä- e für chicht-, amstags- onstags- eiertags- der Nach- rbeit [12]	ohnsteuer nshl. olidaritäts- uschlag, hne irchen- euer	rbeitneh- merbei- äge zur esetzlichen ozialversi- herung [13]									
Beispiel	03	06	07	09	10	11	12	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
47110		IV	2		1	1960	071985	173	22	1	40,00	174,00	10,50	2683	170	60	466	550	360	33596	2400	30
	0										,	,	,									
	1										,	,	,									
	2										,	,	,									
	3										,	,	,									
	4										,	,	,									
	5										,	,	,									
	6										,	,	,									
	7										,	,	,									
	8										,	,	,									
	9										,	,	,									

Dieser Abschnitt wird zum frühestmöglichen Zeitpunkt abgetrennt und nach Prüfung der Erhebungsmerkmale auf Vollständigkeit

**Verdienststrukturerhebung 2006
Betriebsbogen**

Rücksendung
bitte bis spätestens:
28. März 2007

Name des Amtes
Org.-Einheit
Anschrift + Hausnummer
PLZ, Ort

Bei Fensterbriefumschlag: postal. Anschrift der befragenden Behörde

Ansprechpartner/-in für Rückfragen
(freiwillige Angabe)

Name:

Telefon oder E-Mail:

Bei Rückfragen erreichen Sie uns unter
Tel.: XXX - (Durchwahl)

Ansprechpartner/-in
Herr XXXXXXXXXXXX - (XXXX)
Frau XXXXXXXXXXXX - (XXXX)

Fax: XXXXXXXXXXXX - (XXXX)

E-Mail:
XXXXXXXXXXXXXXXX@XXXXXX.de

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Die Rechtsgrundlagen, Hilfs-
merkmale und Erläuterungen
zum Fragebogen finden Sie auf
den Informationen, die Bestand-
teil des Fragebogens sind.

Falls Anschrift oder Firmierung nicht mehr zutreffen, bitte auf der Rückseite korrigieren.

Bei Schriftwechsel bitte diese
Ident.-Nummer angeben:

A Angaben für das Unternehmen

Ident.-Nummer

0 Bogenart Wirtschaftszweig

- Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung
(Bitte zutreffende Ziffer in das untenstehende Feld eintragen)
Kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand auf die
Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (50 % oder weniger),
Satzung oder sonstige Bestimmungen. = 1
Beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die
Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (mehr als 50 %),
Satzung oder sonstige Bestimmungen. = 2
- Anzahl aller Arbeitnehmer/-innen des Unternehmens am **31. Oktober 2006**
Die genaue Abgrenzung der Arbeitnehmer/-innen entnehmen Sie bitte Punkt [1]
der Erläuterungen.

09

10

B Angaben für den Betrieb

- Wirtschaftliche Tätigkeit
Bei Ausführung verschiedener Tätigkeiten bitte diejenige angeben, mit der die
überwiegende Anzahl der Arbeitnehmer/-innen beschäftigt ist. Eintragungen
sind nur erforderlich, falls die Tätigkeit von der bereits vorgedruckten abweicht.

- Anzahl der voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im Betrieb mit
Vergütung **für den gesamten Monat Oktober 2006**. Die genaue Abgrenzung
entnehmen Sie bitte den Punkten [1] und [2] der Erläuterungen.

Männer

11

Frauen

12

- Auswahl der in die Arbeitnehmerbogen einzutragenden Arbeitnehmer
In Betrieben ab einer bestimmten Größe muss nicht für alle unter B 2 erfassten
Arbeitnehmer/-innen der Arbeitnehmerbogen ausgefüllt werden.
Sofern diese Möglichkeit für Sie besteht, sind hier Auswahlvorgaben eingetragen:
Bitte erfassen Sie die im Arbeitnehmerbogen geforderten Daten beginnend mit
dem/der Arbeitnehmer/-in in Ihrer Verdienstliste fortlaufend für jede/(n)
Arbeitnehmer/-in bis zum Ende Ihrer Verdienstliste.

Bitte teilen Sie uns die Anzahl der insgesamt beigefügten, ausgefüllten
Arbeitnehmerbogen mit.

Bitte korrigieren Sie, falls erforderlich, Ihre Anschrift.

Name und Adresse des Befragten oder Unternehmens

Bitte zurücksenden an:

Bemerkung:

Zur Vermeidung unnötiger Rückfragen unsererseits können Sie hier auf besondere Ereignisse und Umstände hinweisen, aus denen auffällige Veränderungen oder außergewöhnliche Verhältnisse erklärt werden können.

4 Anzahl der Wochentage, die der Berechnung des Urlaubsanspruchs eines Vollzeitbeschäftigten zugrunde liegt (z. B. „5“ bei einer 5-Tage-Woche).

5 Betriebsübliche (überwiegend geltende) Wochenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten in Stunden.

C Verdienstregelung

Bezahlung nach Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung, freier Vereinbarung

Bei Bezahlung nach Tarif ist in die nachfolgende Übersicht die Bezeichnung der angewendeten Tarifverträge einzutragen.

Bei Bezahlung nach Betriebsvereinbarung ist in die Übersicht „Betriebsvereinbarung“ einzutragen. Erfolgt die Bezahlung teils nach Tarifvertrag, teils nach Betriebsvereinbarung, ist beides anzugeben.

Bei Bezahlung nach freier Vereinbarung ist in die Übersicht „freie Vereinbarung“ einzutragen. Werden nur einzelne Arbeitnehmer/-innen nach freier Vereinbarung vergütet, ist eine Angabe in der hier folgenden Aufstellung nicht erforderlich.

Verdienstregelung für Arbeitnehmer/-innen

Die laufende Nummer der für die einzelnen Arbeitnehmer/-innen zutreffenden Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen bitte in Spalte 07 des Arbeitnehmerbogens eintragen.

Lfd Nr	Genaue Bezeichnung des Tarifvertrages (fachlicher und regionaler Geltungsbereich) bzw. „Firmentarifvertrag“ Betriebsvereinbarung“ oder freie Vereinbarung“	Abschlussdatum	Wird vom Statistischen Amt ausgefüllt
1	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 25px;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; width: 80px; height: 20px;"></div>	16 <div style="border: 1px solid #ccc; width: 150px; height: 20px;"></div>
2	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 25px;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; width: 80px; height: 20px;"></div>	17 <div style="border: 1px solid #ccc; width: 150px; height: 20px;"></div>
3	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 25px;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; width: 80px; height: 20px;"></div>	18 <div style="border: 1px solid #ccc; width: 150px; height: 20px;"></div>
4	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 25px;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; width: 80px; height: 20px;"></div>	19 <div style="border: 1px solid #ccc; width: 150px; height: 20px;"></div>
5	<div style="border: 1px solid #ccc; height: 25px;"></div>	<div style="border: 1px solid #ccc; width: 80px; height: 20px;"></div>	20 <div style="border: 1px solid #ccc; width: 150px; height: 20px;"></div>

Erläuterungen zum Fragebogen

[1] **Zu den Arbeitnehmer(n)/-innen** zählen:

- Sozialversicherungspflichtig beschäftigte Arbeitnehmer/-innen (auch in Teilzeit oder Altersteilzeit).
- Leitende Angestellte (auch Geschäftsführer/-innen einer GmbH) mit einem Arbeitsvertrag, die zumindest teilweise feste, d. h. gewinnunabhängige Verdienstbestandteile für die geleistete Arbeit erhalten.
- Beamt(e)/-innen.
- Geringfügig und kurzfristig Beschäftigte.
- Saison- oder Gelegenheitsarbeiter/-innen auch wenn sie nicht in der deutschen Sozialversicherung gemeldet sind.
- Aushilfskräfte, Praktikant(en)/-innen, die als abhängig Beschäftigte eine bezahlte Leistung für den Betrieb erbringen.

Nicht zu den Arbeitnehmer(n)/-innen zählen tätige Inhaber/-innen, Mitinhaber/-innen und Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag, ausschließlich auf Provisions- oder Honorarbasis bezahlte Personen und Personen im Vorruhestand. Nicht einbezogen werden außerdem Personen in so genannten 1-Euro-Jobs sowie ehrenamtlich Tätige.

Leih- oder Zeitarbeiter/-innen sind bei den Verleihern bzw. den Zeitarbeitsfirmen nachzuweisen und nicht dort, wo sie ihre Arbeitsleistung erbringen.

[2] **Einzubeziehen** sind **ausschließlich** Arbeitnehmer/-innen, die für den **ganzen Monat Oktober 2006** entlohnt wurden. Auch Teilzeitarbeiter/-innen und geringfügig Beschäftigte sind einzuschließen, soweit sie im Rahmen ihrer üblichen Arbeitszeit für den gesamten Monat Oktober bezahlt wurden.

Auszuschließen sind Arbeitnehmer/-innen, die im Laufe des Oktobers 2006 eingestellt oder entlassen und nicht für den gesamten Monat bezahlt wurden. Auch Arbeitnehmer/-innen, deren Lohnfortzahlung im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber im Oktober ausgelaufen ist oder die im Oktober unbezahlten Urlaub genommen haben, werden nicht in die Erhebung einbezogen.

[3] Soweit die Entlohnung auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung erfolgt, tragen Sie bitte hier (Spalte 06), die zutreffende **Lohn-, Gehalts- oder Entgeltgruppe** genau ein. In Spalte 07 bitten wir, die dazu passende laufende Nummer aus dem ausgefüllten Betriebsbogen auf Seite 2 (Verdienstregelung) einzutragen. Ersatzweise können in Spalte 09 auch die unter Nr. 4 der Erläuterungen beschriebenen Nummern der Leistungsgruppen (1 – 5) angegeben werden.

Liegen Ihnen **Eingliederungsanweisungen** für die angewendeten Tarifverträge vor, dann geben Sie bitte hier präzise die in den Eingliederungsanweisungen aufgeführten Ziffern, Buchstaben, Ziffern-/Buchstabenkombinationen zur Kennzeichnung der Lohn-/Gehalts-/Entgelt- oder Vergütungsgruppe an.

Bilden bei der **analytischen Arbeitsbewertung** die Punktwerte unmittelbar – ohne Benennung einer Lohn-/Gehaltsgruppe – die Grundlage für die Vergütung der Arbeitnehmer/-innen, bitten wir, die Punktwerte für die Ausbildung und Berufserfahrung aus der Gesamtpunktzahl für die ausgeübte Tätigkeit zu ermitteln und als Ersatz für die Lohn-/Gehaltsgruppe in Spalte 06 des Erhebungsvordrucks für Arbeitnehmer/-innen einzutragen.

[4] Sofern Ihre Arbeitnehmer/-innen nicht nach Tarifverträgen eingruppiert sind, sind die Arbeitnehmer/-innen den nachfolgend definierten **Leistungsgruppen** zuzuordnen. Die entsprechenden Nummern (1 – 5) der Leistungsgruppen sind in Spalte 09 einzutragen. Haben Sie Ihre Arbeitnehmer/-innen bereits den bisherigen Leistungsgruppen für Arbeiter/-innen und Angestellte zugeordnet, so erhalten Sie bei Ihrem Statistischen Landesamt eine Überleitung zu den Leistungsgruppen für Arbeitnehmer/-innen.**Leistungsgruppe 1**

Arbeitnehmer in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. auch angestellte Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind ferner alle Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Abteilungsleiter) und Arbeitnehmer, mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein **Hochschulstudium** erworben. Die Tätigkeiten werden selbständig ausgeführt.

Leistungsgruppe 2

Arbeitnehmer/-innen mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeitern Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter, Meister).

Leistungsgruppe 3

Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung i. d. R. eine **abgeschlossene Berufsausbildung**, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung erforderlich ist.

Leistungsgruppe 4

Angelernte Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundenen Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.

Leistungsgruppe 5

Ungelernte Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.

- [5] Bei Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses ist das **Eintrittsdatum** anzugeben, das der Betrieb für seine internen Zwecke verwendet.
- [6] Bitte tragen Sie hier die Schlüsselzahlen für die „**Angaben zur Tätigkeit und Ausbildung**“ Schlüssel „A“ und Schlüssel „B“ aus den Versicherungsnachweisen der gesetzlichen **Sozialversicherung** ein. Wir bitten, vor der Eintragung zu prüfen, ob die vorliegenden Schlüsselzahlen noch den Tatsachen entsprechen. Das „Schlüsselverzeichnis für die Angaben zur Tätigkeit in den Versicherungsnachweisen“ kann bei Bedarf von Ihrer örtlichen Arbeitsagentur kostenlos angefordert werden. Für Beamte wird der Sozialversicherungsschlüssel nicht gefordert.
- [7] Als **regelmäßige, wöchentliche Arbeitszeit** im Oktober 2006 ist die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit anzugeben.
- Sind für Vollzeit Arbeitnehmer/-innen keine konkreten Arbeitszeitregelungen getroffen, kann ersatzweise die betriebsübliche oder tarifliche Arbeitszeit eingetragen werden.
 - Bei Altersteilzeit geben Sie bitte die laut Arbeitsvertrag vereinbarten Stunden an.
 - Fallen bezahlte Überstunden im Oktober an, tragen Sie diese bitte in Spalte 20 ein.
 - Liegen für geringfügig Beschäftigte, Saison- oder Gelegenheitsarbeiter/-innen keine vereinbarten, regelmäßigen Wochenarbeitszeiten vor, tragen Sie bitte die bezahlten Arbeitsstunden in Spalte 19 ein.

Für Arbeitnehmer/-innen, deren Entlohnung anhand der Arbeitsstunden errechnet wird, sind zusätzlich zur vertraglichen Wochenarbeitszeit auch die im Monat Oktober 2006 bezahlten Arbeitsstunden (siehe Spalte 19 bzw. folgenden Punkt 8) anzugeben.

- [8] Die im Oktober 2006 **bezahlten Arbeitsstunden** (ohne bezahlte Überstunden) sind nur für Arbeitnehmer/-innen einzutragen, deren Entlohnung anhand der Arbeitsstunden errechnet wird. Bezahlte Überstunden werden in Spalte 20 eingetragen. Sollten für geringfügig Beschäftigte keine Stundenangaben vorliegen, so bitten wir, soweit möglich, um eine qualifizierte Schätzung.

- [9] Bitte tragen Sie hier die **bezahlten Überstunden** ein, also die Arbeitsstunden, die in der Berichtsperiode über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet, bezahlt und nicht durch die Gewährung von Freizeit an anderen Tagen ausgeglichen werden. Nicht entscheidend ist, ob für diese Stunden ein Zuschlag bezahlt wird. Einzubeziehen sind auch über die Normalarbeitszeit hinaus geleistete, zuschlagfreie Stunden im Rahmen von Arbeitszeitkorridoren. Wird eine tarifliche Wochenarbeitszeitverkürzung durch freie Tage realisiert, sind die vorher eingearbeiteten Stunden nicht als Überstunden anzugeben.

Nicht einbezogen werden geleistete Überstunden, für die nur der Überstundenzuschlag im Oktober 2006 gezahlt wird.

- [10] Als **Bruttomonatsverdienst für Oktober 2006** ist der regelmäßige steuerpflichtige Arbeitslohn gemäß den Lohnsteuerrichtlinien **ohne** unregelmäßige Sonderzahlungen (sonstige Bezüge) anzugeben, zuzüglich der folgenden Verdienstbestandteile:

- Steuerfreie Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit.
- Steuerfreie Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit.
- Steuerfreie Beiträge des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der Entgeltumwandlung, z. B. an Pensionskassen oder -fonds nach § 3 Nr. 63 des EStG.
- Steuerfreie Essenszuschüsse.

Einzuschließen ist auch **pauschal** besteuertes Arbeitslohn z. B. von geringfügig Beschäftigten.

Liegt für eine erfasste Arbeitnehmerin oder einen erfassten Arbeitnehmer kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, tragen Sie bitte ersatzweise einen vergleichbaren Bruttomonatsverdienst ein.

Nicht zum Bruttomonatsverdienst für Oktober 2006 gehören die folgenden Zahlungen:

- Zahlungen hinsichtlich früherer oder zukünftiger Arbeitsverhältnisse.
- Nach- oder Vorauszahlungen, die andere Monate betreffen.
- Entgelt für **nicht** in Anspruch genommenen Urlaub.
- Besondere **Zuwendungen**, wie beispielsweise Zuschüsse im Krankheitsfall, Beihilfen bei Heirat oder Geburt.
- Zahlungen aus **fiskalischen Mitteln** zur Unterstützung der Arbeitnehmer/-innen bei Arbeitszeiteinschränkungen (Kurzarbeiter-, Winterausfallgeld u. a.).
- Beiträge der **Arbeitgeber** zur gesetzlichen Sozialversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur Krankenversicherung nach § 257 Sozialgesetzbuch V für freiwillig und privat versicherte Personen.
- Die nicht jeden Monat vergüteten, **sonstigen**, steuerpflichtigen **Bezüge** (siehe Nr. 16). Jeden Monat gezahlte Prämien sollen hingegen in den Bruttomonatsverdienst einbezogen werden.

Grundsätzlich sollen die Angaben über die bezahlten Stunden (Nr. 7, 8, 9) und der Bruttomonatsverdienst zueinander passen.

- [11] Bitte nicht nur die Zuschläge für Überstunden, sondern die **Gesamtvergütung für Überstunden** eintragen.

- [12] Hier bitte nur die **Zuschläge** für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit und **nicht** den Gesamtverdienst der mit Zulagen vergüteten Stunden eintragen. Bereits im Überstundenverdienst gemeldete Zulagen bitte **nicht** nochmals angeben.

- [13] Bitte tragen Sie hier die **Beiträge (auch freiwillige) der Arbeitnehmer/-innen zur gesetzlichen Sozialversicherung** (Arbeitnehmeranteil zur gesetzlichen Renten-, Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung) ein. Also den Teil der Beiträge zur gesetzlichen Sozialversicherung, der im Bruttomonatsverdienst eingeschlossen ist. Einzubeziehen sind auch Beiträge von Arbeitnehmern zu Versorgungswerken, die die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung ersetzen. Die Sozialbeiträge der Arbeitgeber und auch Beiträge im Rahmen der Riester-Rente/Entgeltumwandlung werden nicht erfasst.

- [14] Bitte geben Sie die sozialversicherungspflichtigen Arbeitstage (**SV – Tage**) abzüglich evtl. noch enthaltener unbezahlter Arbeitstage oder eine entsprechend ermittelte Größe an. Anzugeben ist die Beschäftigungsdauer im Jahr in Kalendertagen. Für die das ganze Jahr beschäftigten Arbeitnehmer/-innen werden 360 Tage eingetragen. Auszuschließen sind alle vom Arbeitgeber nicht bezahlten Arbeitstage, wie z. B. unbezahlter Urlaub oder Ausfalltage im Anschluss an die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, bei denen die Krankenkasse das Krankengeld bezahlt. Solche unbezahlten Ausfalltage sollten im Gegensatz zur Meldung zur Sozialversicherung ab einer Woche (=7 Tage) und nicht erst ab einem Monat abgezogen werden. Beispielsweise bei einer unbezahlten Ausfallzeit von zwei Wochen im Jahr werden 346 Tage (360 - 14) eingetragen.

- [15] Zum **Bruttojahresverdienst** rechnen der **steuerpflichtige Arbeitslohn** gemäß den Lohnsteuerrichtlinien und die **sonstigen Bezüge** (nicht jeden Monat vergütete Sonderzahlungen, siehe Nr. 16) für das gesamte Jahr, zuzüglich der folgenden Verdienstbestandteile:

- Steuerfreie Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit.
- Steuerfreie Aufstockungsbeträge bei Altersteilzeit.
- Steuerfreie Beiträge des Arbeitgebers für seine Arbeitnehmer/-innen im Rahmen der Entgeltumwandlung, z. B. an Pensionskassen oder -fonds nach § 3 Nr. 63 des EStG.
- Steuerfreie Essenszuschüsse.

Einzuschließen ist auch **pauschal** besteuertes Arbeitslohn z. B. von geringfügig Beschäftigten.

Liegt für eine erfasste Arbeitnehmerin oder einen erfassten Arbeitnehmer kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, tragen Sie bitte ersatzweise einen vergleichbaren Bruttojahresverdienst ein.

Nicht zum Bruttojahresverdienst rechnen die folgenden Zahlungen:

- Zahlungen hinsichtlich früherer oder zukünftiger Arbeitsverhältnisse.
- Nach- oder Vorauszahlungen, die andere Jahre betreffen.
- Entgelt für **nicht** in Anspruch genommenen Urlaub.
- Besondere **Zuwendungen**, wie beispielsweise Zuschüsse im Krankheitsfall, Beihilfen bei Heirat oder Geburt.
- Zahlungen aus **fiskalischen Mitteln** zur Unterstützung der Arbeitnehmer/-innen bei Arbeitszeiteinschränkungen (Kurzarbeiter-, Winterausfallgeld u. a.).
- Beiträge der **Arbeitgeber** zur gesetzlichen Sozialversicherung, Arbeitgeberzuschüsse zur Krankenversicherung nach § 257 Sozialgesetzbuch V für freiwillig und privat versicherte Personen.

- [16] Hier sind die unregelmäßigen, nicht jeden Monat geleisteten **Sonderzahlungen** anzugeben. Sie entsprechen den „**sonstigen Bezügen**“ gemäß den Lohnsteuerrichtlinien. Dies sind z. B. Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge, Vergütungen für Erfindungen oder der steuerliche Wert (geldwerte Vorteil) von Aktienoptionen.

- [17] Bitte geben Sie hier den **Urlaubsanspruch** für das Kalenderjahr 2006 in Tagen – ohne Resturlaubstage – an. Für Teilzeitbeschäftigte ist der Urlaubsanspruch entsprechend dem jeweiligen Teilzeitanteil, bezogen auf den Urlaubsanspruch eines vergleichbaren Vollbeschäftigten anzugeben. Arbeitet z. B. ein Teilzeitbeschäftigter die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit und liegt der Urlaubsanspruch eines Vollbeschäftigten bei 30 Tagen, so sind 15 Tage einzutragen.