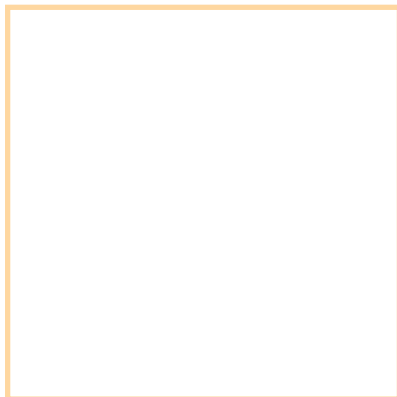




# Analyse der Ursachen des Verdienstunterschiedes zwischen Männern und Frauen auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006



**Zusammenfassung**



Gleichstellung

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 Prozent** zählt Deutschland europaweit zu den Ländern mit dem höchsten Lohnabstand. In der deutschen Gesellschaft besteht dabei ein breiter Konsens, dass Verdienstunterschiede nicht zu akzeptieren sind. Gerade vor dem Hintergrund, dass ein geringer finanzieller Spielraum auch mit einer Verringerung gesellschaftlicher Teilhabemöglichkeiten einhergeht, erscheint es besonders wichtig, die der Lohnlücke zugrunde liegenden einzelnen Ursachen zu ergründen und detailliert ihre Gewichtung und Relevanz für das Ausmaß des Gender Pay Gap festzustellen. Diese Ursachen und Erklärungsmerkmale können zugleich Ansatzpunkte für Maßnahmen zur Überwindung der Verdienstunterschiede offen legen. Sie machen erkennbar, in welchen Ursachenfeldern geeignete Maßnahmen die größte Hebelwirkung entfalten.

Für diese Untersuchung hat das Statistische Bundesamt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend den statistischen Indikator des bereinigten Gender Pay Gap verwendet. Mithilfe eines wissenschaftlich anerkannten Verfahrens (Oaxaca-Blinder-Dekomposition) wird die Höhe des Verdienstunterschiedes von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern mit vergleichbaren Eigenschaften - wie zum Beispiel gleiches Alter, gleicher Beruf oder gleiche Ausbildung - bestimmt. So kann im Gegenzug ermittelt werden, wie hoch der Einfluss dieser Eigenschaften auf die Gesamthöhe der Verdienstunterschiede ist.

Eine derartige Vorgehensweise war bisher aus Gründen der Datenverfügbarkeit für das Statistische Bundesamt nicht zu realisieren. Aktuelle Untersuchungen zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied auf Basis der amtlichen Statistik beschränkten sich bisher lediglich auf die Ermittlung des „unbereinigten Gender Pay Gap“, das heißt, die verschiedenen Ursachen des Lohnunterschieds blieben bisher unberücksichtigt. Aussagen zur Höhe des „bereinigten Gender Pay Gap“ konnten demnach nicht getroffen werden.

Auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 ist es erstmals möglich die bereinigte Lohnlücke ausgehend von einer einzigen Datenbasis zu ermitteln. Die Verdienststrukturerhebung beinhaltet einen umfangreichen Merkmalskatalog und eignet sich vor allem aufgrund des hohen Stichprobenumfangs besonders gut für stark differenzierte Auswertungen. Zur Qualität der Erhebung trägt neben dem hohen Stichprobenumfang auch die Möglichkeit der direkten Gewinnung der Daten über das Lohnabrechnungssystem der Betriebe bei. In der Erhebung können hingegen bestimmte Beschäftigtengruppen, wie etwa Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als zehn Angestellten, Selbständige oder auch Angestellte der öffentlichen Verwaltung nicht abgebildet werden.

#### **Das Projekt präsentiert folgende Hauptergebnisse:**

- Rund 63 Prozent des unbereinigten Gender Pay Gap sind auf strukturelle Unterschiede in den Eigenschaften zwischen den Geschlechtergruppen (wie etwa die Altersstruktur, den Erwerbsumfang, die Bildungsstruktur, die Branchen- und Berufszugehörigkeit etc. der Beschäftigten) zurückzuführen.

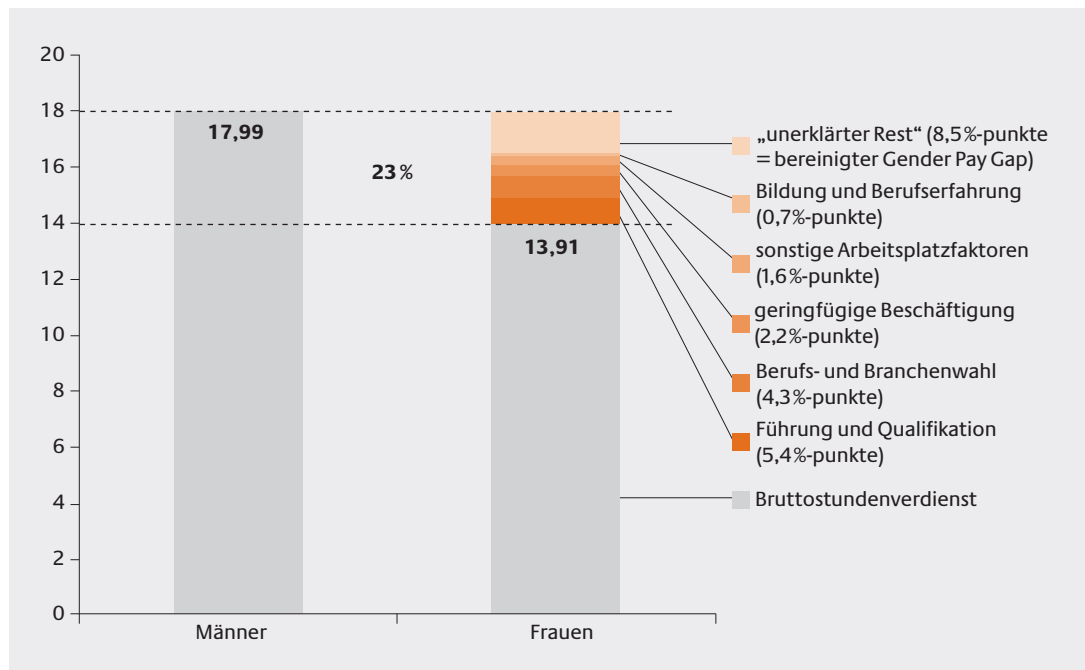
- Die Bereinigung des Gender Pay Gap auf die oben beschriebenen unterschiedlichen Eigenschaften von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern kann somit nicht vollständig den Gender Pay Gap abbilden. Es wurde ein Teil der Verdienstunterschiede identifiziert, der nicht mithilfe derartiger Unterschiede erklärt werden kann. Dieser bereinigte Gender Pay Gap umfasst folglich etwa 37 Prozent des unbereinigten Verdienstunterschiedes.
- Bezogen auf den für 2006 veröffentlichten unbereinigten Gender Pay Gap von knapp 23 Prozent liegt der bereinigte Verdienstunterschied demnach bei rund acht Prozent. Dies bedeutet, dass weibliche Arbeitnehmer auch unter der Voraussetzung, dass Männer und Frauen dieselben im Rahmen der Analysen betrachteten Eigenschaften aufweisen, acht Prozent weniger als Männer verdienen. Der Wert kann als Obergrenze interpretiert werden, da der bereinigte Gender Pay Gap möglicherweise geringer ausfallen würde, wenn weitere lohnrelevante Eigenschaften – wie etwa Angaben zum tatsächlichen Ausmaß der Berufserfahrung und der Erwerbsunterbrechungen – im Rahmen der Analysen zur Verfügung gestanden hätten.

**Folgende strukturelle Eigenschaften hatten die stärkste Relevanz für den Gender Pay Gap:**

- Im Einzelnen schlägt eine zwischen weiblichen und männlichen Arbeitnehmern divergierende Berufs- bzw. Branchenwahl mit vier Prozentpunkten zu Buche.
- Zudem ist ein weitaus geringerer Anteil von Frauen in leitenden Positionen anzutreffen als dies bei den Männern zu beobachten ist, so dass die ungleich verteilten Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Führung und Qualifikation mit weiteren fünf Prozentpunkten die Lohnlücke ausmachen.
- Ein weiterer entscheidender Grund für den Gender Pay Gap besteht darin, dass Frauen im Vergleich zu Männern häufig eher niedrig bezahlten geringfügigen Beschäftigungen nachgehen (zwei Prozentpunkte).

Die folgende Abbildung veranschaulicht die einzelnen Hauptursachen in Relation zum bereinigten und unbereinigten Gender Pay Gap.

**Abbildung 1: Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern sowie Zerlegung des Gender Pay Gap nach Hauptursachen, Verdienststrukturerhebung Oktober 2006**



Die Grenzen der Untersuchung des bereinigten Gender Pay Gap wurden bereits angesprochen. Daher ist immer eine Betrachtung beider Größen von Vorteil. Mithilfe des unbereinigten Gender Pay Gap besteht die Möglichkeit, auch den Teil des Verdienstunterschiedes zu erfassen, der durch unterschiedliche Zutrittsbarrieren beider Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Positionen verursacht wird, die möglicherweise ebenfalls das Ergebnis benachteiligter Strukturen sind. Auf Grundlage der unbereinigten Version kann ebenfalls die Ursachenforschung weiter vertieft und um neue Erklärungsmerkmale erweitert werden (bspw. den Einfluss von Erwerbsunterbrechungen).



Dieses PDF ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
es wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
[www.bmfsfj.de](http://www.bmfsfj.de)

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 018 01/90 70 50\*  
Fax: 0 30 18/5 55 44 00  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: [info@bmfsfj.service.bund.de](mailto:info@bmfsfj.service.bund.de)

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: [115@gebaerdentelefon.d115.de](mailto:115@gebaerdentelefon.d115.de)

**Stand:** Oktober 2010

**Gestaltung:** [www.avitamin.de](http://www.avitamin.de)

- \* 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen
- \*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung. Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen u.a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de); 7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.