



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase

Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der
WSI-LohnSpiegel-Datenbank in Deutschland und im
europäischen Vergleich



Hans **Böckler**
Stiftung

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

WSI Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftliches
Institut

Geschlechtsspezifische Lohndifferenzen nach dem Berufsstart und in der ersten Berufsphase

**Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank in
Deutschland und im europäischen Vergleich**

von

Dr. Reinhard Bispinck

Dr. Heiner Dribbusch

Fikret Öz

Düsseldorf, Dezember 2008

Projekt „LohnSpiegel“

www.lohnspiegel.de

www.frauenlohnspiegel.de

Projektteam:

Dr. Reinhard Bispinck

Dr. Heiner Dribbusch

Fikret Öz

WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 30

40476 Düsseldorf

0211/7778-248

lohnspiegel@boeckler.de

Inhalt

Auf einen Blick	6
I. Einleitung	8
1.1 Fragestellung	8
1.2 Forschungsstand	9
1.3 „gender pay gap“ und Berufsbeginn.....	12
II. Datengrundlage	14
2.1 Projekt „LohnSpiegel“	14
2.2 Online-Befragungen	15
III. Beschreibung des Samples	17
3.1 Das deutsche Gesamtsample.....	17
3.2 Das Sample der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger	20
3.3 Einkommensdaten	23
IV. Einkommensdifferenzen nach wirtschaftsstrukturellen Dimensionen	24
4.1 Gesamtdaten	24
4.2 Ost/West	26
4.3 Wirtschaftssektoren	27
4.4 Betriebsgröße	28
V. Einkommensdifferenzen nach personenbezogenen Faktoren	31
5.1 Alter der Beschäftigten und „gender pay gap“	31
5.2 Qualifikation	32
5.3 Vollzeit/Teilzeit	33
5.4 Befristete und unbefristete Beschäftigung	34
5.5 Arbeitsplatzwechsel.....	35
5.6 Exkurs: „gender pay gap“ bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)	37
VI. Einkommensdifferenzen nach Berufsgruppen bzw. Berufen	40
6.1 Frauen- und Männerberufe	40
6.2 Berufsgruppen	40
6.3 Berufe	41
VII. Internationaler Vergleich	45
VIII. Multivariate Analyse	47
8.1 Methodische Vorbemerkung	47
8.2 Regressionsanalyse	48
8.3 Komponenten-Zerlegung nach Oaxaca-Blinder	56
IX. Zusammenfassung	61
Literatur	64

Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1: Geschlechtsverteilung in den Samples (2006 bis Mitte 2008)	16
Tabelle 2: Altersverteilung in den Samples (2006 bis Mitte 2008) in%	16
Tabelle 3: Erhebungszeitraum und Verteilung der Fälle	17
Tabelle 4: Das Gesamtsample in der LohnSpiegel-Datenbank	18
Tabelle 5: LohnSpiegel und Beschäftigtenstatistik im Vergleich – Angaben in%	19
Tabelle 6: Grunddaten für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Sample.....	20
Tabelle 7: Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger bis 3 Jahre Berufserfahrung nach Altersklassen und Geschlecht.....	21
Tabelle 8: Allgemeiner „gender pay gap“ nach Berufserfahrung	25
Tabelle 9: Monatseinkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern in West und Ost.....	27
Tabelle 10: Monatsverdienst der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Wirtschaftssektoren.....	27
Tabelle 11: Einkommensdifferenzen bei (un-)befristeter Beschäftigung nach Berufserfahrung	35
Tabelle 12: Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels nach Geschlecht	35
Tabelle 13: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede 2007 (abhängig Beschäftigte)..	37
Tabelle 14: Gender pay gap nach Berufserfahrung (abhängig Beschäftigte)	38
Tabelle 15: Einkommensunterschiede und Frauenanteil in den Berufen	40
Tabelle 16: Gender pay gap nach Berufsgruppen und Berufsjahren.....	41
Tabelle 17: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Berufserfahrung in ausgewählten Berufen	42
Tabelle 18: Zahl der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und Frauenanteil	45
Tabelle 19: Gender pay gap in ausgewählten Ländern in%.....	45
Tabelle 20: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn (N = 12.475)	49
Tabelle 21: Einfluss des Geschlechts, der personenbezogenen Faktoren und der funktionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten 3 Berufsjahren (N = 12.475).....	49
Tabelle 22: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten 3 Berufsjahren (N = 12.475).....	50
Tabelle 23: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten 3 Berufsjahren (N = 12.475)	51
Tabelle 24: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten Berufsjahren (bis 3 Jahre) (N = 12.475)	51
Tabelle 25: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den Berufsjahren 4 bis 10 (N = 24.425)	52

Tabelle 26: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn: Gesamtdatensatz (N = 89.006).....	53
Tabelle 27: Einfluss der einzelnen Variablen auf die Lohnhöhe.....	53
Tabelle 28: Zerlegung der durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohndifferenz....	57
Tabelle 29: Teileffekte: Ausstattungs-, Gruppen- und Interaktionseffekte: Beschäftigte mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung	58
Tabelle 30: Ausstattungs- und Gruppeneffekte: Beschäftigte mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung und Gesamtsample	59

Abbildungen

Abb. 1: Befristung und Berufserfahrung	22
Abb. 2: Dauer des befristeten Arbeitsvertrags bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Geschlecht.....	23
Abb. 3: Einkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern nach Berufserfahrung und Geschlecht	25
Abb. 4: Einkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern nach Geschlecht in Euro	25
Abb. 5: Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern in Ost und West nach Berufsjahren in %.....	26
Abb. 6: Einkommensrückstand von Frauen nach Wirtschaftssektoren und Berufserfahrung	28
Abb. 7: Monatseinkommen aller Beschäftigten nach Geschlecht und Betriebsgröße....	29
Abb. 8: Monatseinkommen und Einkommensrückstand von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Geschlecht und Betriebsgröße.....	30
Abb. 9: Einkommensrückstand von Frauen gegenüber Männern nach Betriebsgröße und Berufserfahrung.....	30
Abb. 10: Einkommensrückstand von Frauen nach Alter	31
Abb. 11: Einkommensdifferenz von Frauen zu Männern nach Schulabschluss und Berufserfahrung	32
Abb. 12: Einkommensrückstand von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten nach Berufserfahrung	33
Abb. 13: Einkommensrückstand von Frauen gegenüber Männern bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Berufserfahrung	34
Abb. 14: Gender pay gap bei Beschäftigten ohne Betriebswechsel nach Betriebszugehörigkeit in %	36
Abb. 15: Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern in Abhängigkeit von der Häufigkeit des Stellenwechsels und differenziert nach Berufsjahren....	37
Abb. 16: Gender pay gap nach Schulabschluss und Berufserfahrung	39
Abb. 17: Gender pay gap im europäischen Vergleich nach Berufserfahrung.....	46
Abb. 18 : Modellerklärung der Lohndifferenz.....	55
Abb. 19: Modellerklärung der Lohndifferenz nach einzelnen Faktoren.....	55
Abb. 20: Zerlegung der durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohndifferenz: Ausstattungseffekte und Gruppeneffekt	57
Abb. 21: Ausstattungseffekt: Beitrag der einzelnen Faktoren zu den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden – erklärter Teil und Einfluss der einzelnen Faktoren in %.....	60

Auf einen Blick

Substanzielle Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen trotz fortschreitender Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und vielfältiger Bemühungen um den Abbau von Einkommensungleichheiten fort. Die Ergebnisse unserer Untersuchung belegen, dass bereits bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern ein deutlicher Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern besteht, der sich dann in den folgenden Berufsjahren vergrößert.

- Einkommensdaten der **LohnSpiegel**-Datenbank sind die Basis der Analyse. Das Sample umfasst rund 106.000 Datensätze, darunter rund 16.000 Datensätze von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung. Für den europäischen Vergleich wurden 75.000 Datensätze für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger aus 8 Ländern zugrunde gelegt.
- Bei **Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern** ist der „gender pay gap“ (GPG) am niedrigsten und steigt dann mit den Berufsjahren: Frauen mit einer Berufserfahrung von bis zu 3 Jahren verdienen 18,7% weniger als ihre männlichen Kollegen. In der Gruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung wächst der Abstand auf 21,8%. Auf alle Beschäftigten bezogen, beträgt er insgesamt 21,6%.
- Im **Westen** fällt der GPG höher aus als im Osten. Dort geht er – anders als im Westen – mit wachsender Zahl der Berufsjahre zurück.
- In den **Wirtschaftssektoren** variiert der GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern zwischen 4,9% (Energie/Wasser) und 21,2% (Kredit/Versicherungsgewerbe).
- Je größer der **Betrieb**, desto größer der *absolute* Einkommensrückstand weiblicher Berufsanfänger. *Relativ* bleibt der GPG jedoch weitgehend gleich.
- Der GPG steigt mit dem **Alter** der Beschäftigten kontinuierlich an.
- Bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit **Hauptschulabschluss** ist der GPG doppelt so groß wie bei Realschulabsolventen.
- Bei Berufsstarterinnen und Berufsstartern mit **Abitur/Hochschulreife** als höchstem Abschluss ist der GPG größer als bei Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, und diese wiederum liegen über den promovierten Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern.
- Bei **Arbeitsplatzwechsel** geht der GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern zunächst zurück. Erst bei häufigem Wechsel (4-mal und mehr) steigt er deutlich an.

- Nach **Berufsgruppen** zeigen sich deutliche Unterschiede des GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern. Er reicht von unter 10% in EDV-IT-Berufen bis zu 20% und mehr z. B. in den Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung.
- Im **europäischen Vergleich** mit 7 anderen Ländern liegt Deutschland beim GPG im oberen Drittel. Die Spannweite des GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern reicht von 9,4% in Belgien und 9,8% in Dänemark bis zu 26,0% in Polen und 30,4% in Spanien.

Die **multivariate Analyse** prüft den Einfluss folgender Faktoren: personenbezogene (Geschlecht, Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Kinder), betriebsbezogene (Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Frauenanteil, Tarifbindung), funktionale Faktoren (Vorgesetztenposition, Voll-/Teilzeit), regionale Faktoren (Ost/West).

- Im Gesamtsample erklären diese Faktoren rund 60% der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, d. h. 40% bleiben unerklärt. Bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern erklären diese Faktoren knapp 57% der Differenz.
- Den stärksten Erklärungsbeitrag liefern die personenbezogenen, gefolgt von den betriebsbezogenen Faktoren. Sie erklären im Gesamtsample rund 44% und bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sogar 54% der Lohndifferenz.

Die ebenfalls durchgeführte Komponenten-Zerlegung nach **Oaxaca-Blinder** ermittelt einen Ausstattungseffekt, der durch Unterschiede in den erklärenden Variablen zustande kommt, und einen Gruppeneffekt, der auf die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter zurückzuführen ist. Dieser Gruppeneffekt beinhaltet (auch) Lohndiskriminierung.

- Im Gesamtsample sind danach rund 63% der Lohndifferenz auf Ausstattungsmerkmale zurückzuführen, während 37% auf den Gruppeneffekt zurückgehen.
- Bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern beträgt der Ausstattungseffekt 59% der beobachteten Lohndifferenz, der Gruppeneffekt hingegen 41%.

Insgesamt bestätigt unsere Studie, dass Frauen bereits in den ersten Berufsjahren finanziell gegenüber Männern benachteiligt werden. Dieser geschlechtsspezifische Einkommensrückstand lässt sich vollständig weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl erklären. Die Ergebnisse verweisen vielmehr auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.

I. Einleitung

1.1 Fragestellung

Substanzielle Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen trotz fortschreitender Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und politischer Bemühungen fort. Sie sind seit Langem Gegenstand theoretisch wie empirisch ausgerichteter wissenschaftlicher Arbeiten. Entgeltungleichheit hat eine bedeutende gesellschaftliche Dimension. Ihr Fortbestehen wird in allen sozialen Schichten als gesellschaftliche Ungerechtigkeit empfunden (BMFSFJ 2008).

Aus den empirischen Forschungsarbeiten geht hervor, dass Frauen bei weitgehend gleicher Qualifikation und Berufserfahrung in den gleichen Berufen und Betrieben immer noch weniger verdienen (zusammenfassend Ziegler 2005, 2006). Wie die Ergebnisse einer aktuellen EU-Studie zeigen, werden Frauen bei der Bezahlung systematisch benachteiligt (EU 2007). Im Durchschnitt war ihr Bruttolohn im Jahr 2005 in den untersuchten 30 Ländern pro Stunde 15% niedriger. In den untersuchten Ländern schrumpfte dieses Lohngefälle seit 1995 um zwei Prozentpunkte. In Deutschland dagegen nahm der Unterschied nach Umstellung auf neue Berechnungsmethoden von 21 auf 22% zu.

Hingewiesen wird in den bisherigen Analysen auf die Unterschiede hinsichtlich Ausbildung, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit, Arbeitszeit sowie ihre asymmetrische Verteilung auf Berufe, Arbeitsplätze, Wirtschaftszweige und Betriebe. Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Berufen und Berufssparten ungleich häufig vertreten. Frauen sind auf wenige, vorwiegend geringer bezahlte Berufe konzentriert. Ebenfalls betont wird dabei die ungleiche Behandlung bei der Bewertung von Tätigkeiten, bei der Festsetzung von Lohnniveaus und beim Zugang zu höheren Positionen. Frauen und Männer besetzen unterschiedlich häufig Führungspositionen.

Ob diese geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede bereits beim Berufseintritt entstehen und inwieweit sie sich in den folgenden Berufsjahren fortsetzen, bildet die zentrale Fragestellung dieses Forschungsvorhabens. Zur Beantwortung dieser Frage sollen Daten aus der LohnSpiegel-Datenbank analysiert werden. Während sich die empirischen Analysen in der einschlägigen Literatur eher auf Fallstudien, aggregierte Daten und auf die einzelnen Wirtschaftsbranchen konzentrieren, ermöglicht die LohnSpiegel-Datenbank differenzierte Analysen in den einzelnen Berufsgruppen auf individueller Ebene und erlaubt vielfältige und vergleichende Analysen in Abhängigkeit von der beruflichen und sozialen Situation der Befragten.

1.2 Forschungsstand

Es existiert seit Langem eine breite wissenschaftliche Diskussion um Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern über mögliche Einflussfaktoren, mit denen diese Unterschiede erklärt werden (für einen Überblick siehe Marini 1999; Achatz et al. 2004, Steinmetz 2008). Im Blickpunkt steht dabei sowohl die Angebotsseite, das heißt die Frage, ob und wenn ja warum Frauen bestimmte Berufe bevorzugen, wie auch die Nachfrageseite, das heißt die Untersuchung des Einstellungsverhaltens der Unternehmen, der Aufstiegsmöglichkeiten von Frauen in den Unternehmen sowie die Frage nach der Bewertung der überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten. Ein besonderes Interesse richtet sich dabei auf das Fortbestehen sogenannter illegitimer Lohnunterschiede beziehungsweise direkter Lohndiskriminierung, das heißt die Ungleichbezahlung von Frauen trotz gleicher Qualifikation und Arbeit. Eine einheitliche Bewertung des „gender pay gap“ lässt sich in der Literatur nicht ausmachen.

Die wissenschaftliche Diskussion lässt sich von ihren theoretischen Ansätzen her grob in zwei, teilweise ineinanderfließende Gruppen einteilen.

- Ökonomische Erklärungsversuche, die sich an der Neoklassik orientieren und stark auf Humankapitaltheorien basieren.
- Arbeiten, die soziologisch ausgerichtet sind, und die Analyse von Machtungleichgewichten zwischen den Geschlechtern in Familie und Gesellschaft und daraus resultierende Arbeitsmarktsegmentierung.

Ökonomische Erklärungsansätze sehen gender-segregierte Arbeitsmärkte auf der Angebotsseite als das Ergebnis eines Selbstselektionsprozesses („self-selection“), der dazu führt, dass Frauen und Männer bestimmte Berufe ergreifen (Polachek 1982). Frauen investieren demnach weniger in ihre Ausbildung („Humankapital“) als Männer, unter anderem, weil sie spätere familiäre Verpflichtungen antizipieren. Außerdem richteten sich Frauen auf erwartbare Erwerbsunterbrechungen in ihrer Berufsbiografie ein, die eine langjährige Qualifikationsphase als wenig ertragreich erscheinen ließen (vgl. u. a. Henneberger/Sousa-Poza 1999). Diese stärkere Familienorientierung von Frauen beschränke deren Auswahlmöglichkeiten am Arbeitsmarkt, da sie vor allem solche Tätigkeiten bevorzugten, bei denen sich Beruf und Familie besonders gut vereinbaren ließen (vgl. u. a. Becker 1985), während Männer stärker auf eine kontinuierliche Erwerbsbiografie ausgerichtet seien und entsprechend mehr in ihre Qualifizierung investierten. Nach dieser Auffassung lassen sich die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes und damit verbundene Lohnunterschiede als Ergebnis unterschiedlicher, ökonomisch rationaler Präferenzen von Frauen und Männern erklären. Bei der Frage, warum Unternehmen auf vielen Positionen vielfach Männer gegenüber Frauen bevorzugten, wird analog zur oben dargestellten Argumentation davon ausgegangen, dass Tätigkeiten, die umfangreiche Ausbildung oder größere Berufserfahrung erfordern, aufgrund des häufiger vorhandenen entsprechenden Qualifikationsniveaus eher Männern als Frauen angeboten würden.

Gemäß diesem Ansatz wäre zu erwarten, dass Frauen vor allem Tätigkeiten wählen, die relativ hohe Anfangsgehälter zu Beginn der Erwerbstätigkeit erwarten lassen sowie weniger Berufserfahrung voraussetzen. Tatsächlich aber zeigen, worauf Achatz et al. (2004) hinwei-

sen, empirische Studien: Frauen finden sich eher auf Arbeitsplätzen mit niedrigen Anfangsgehältern (vgl. u. a. Engelbrech und Nagel 2002; England 1992). Hinzu kommt, dass Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männer trotz besserer Ausbildung von Frauen und einer veränderten Berufsausrichtung nicht verschwunden sind.

Ein Mangel dieser Ansätze besteht darin, dass ihre starke Betonung angebotsseitiger Einflussgrößen bei der Erklärung des „gender pay gap“. Während auf unterschiedlicher Qualifikation basierende Lohnunterschiede sich gemäß dieser Ansätze dadurch legitimieren, dass sie auf einer zu erwartenden unterschiedlichen Produktivität basierten, ist unübersehbar, dass es auch „illegitime Lohnunterschiede“ gibt und Frauen auch bei gleicher Qualifikation und Produktivität nicht zu gleichen Konditionen wie Männer eingestellt und beschäftigt werden. Hier wird häufig auf die Diskriminierungstheorie von Becker (1971) und den von ihm eingeführten Begriff des „taste of discrimination“ zurückgegriffen. Unterstellt wird dabei, dass die Diskriminierungsneigung auf Arbeitgeberseite durch die Erwartung von Nachteilen durch die Beschäftigung beispielsweise von Frauen bestimmt wird, da hierbei nichtmonetäre Kosten befürchtet würden. Beschäftigtengruppen, gegen die sich diese Diskriminierungsneigungen richten, werden demnach nur dann eingestellt, wenn ihre Entlohnung unterhalb ihrer individuellen Grenzproduktivität liegt. Allerdings weisen Achatz et al. (2004) zu Recht darauf hin, dass die Ursache der Diskriminierungsneigung unklar und im Hinblick auf die Lohndiskriminierung von Frauen klärungsbedürftig bleibt. Offen ist beispielsweise auch, wie sich entsprechende Neigungen von Managern im Zuge gesellschaftlicher Diskurse verändern können.

Die Theorie der statistischen Diskriminierung („statistical discrimination“) geht davon aus, dass geschlechtsspezifische Lohnunterschiede darauf beruhen, dass Frauen eher für weniger produktive und geringer entlohnte Tätigkeiten eingestellt werden (vgl. u. a. Phelps 1972; Arrow 1973). Da Unternehmen, so die Ausgangsüberlegung, bei der Abgleichung zwischen den bei der Einstellung von Beschäftigten zu erwartenden Kosten mit der zu erwartenden Produktivität niemals über vollständige Informationen verfügten, würden auf einfach zu ermittelnde Indikatoren wie Bildungsabschlüsse oder eben auch Annahmen über die zu erwartende Produktivität von Frauen und Männern zurückgegriffen. „Skin color or sex is taken as a proxy for relevant data not sampled“ (Phelps 1972, 659). In diesem Zusammenhang, so die Annahme, spielen beispielsweise Einschätzungen der Häufigkeit von Berufsunterbrechungen bei Frauen, beispielsweise wegen Schwangerschaft, eine Rolle. Um jedem Missverständnis vorzubeugen, stellt Phelps klar: „Discrimination is no less damaging to its victims for being statistical“ (ebd., 661).

Schließlich basiert ‚statistische Diskriminierung‘ im Wesentlichen auf Stereotypen sowie gesellschaftlich geformten Rollenmodellen und Erwartungshaltungen (vgl. Reskin/Bielby 2005, 75). Diese führen zu Einstellungs- sowie Beförderungspraxen, die in ihrem Ergebnis zu einer benachteiligenden Segmentierung des Arbeitsmarktes führen. Hierbei lässt sich eine horizontale Segregation beobachten, das heißt, Frauen und Männer arbeiten überdurchschnittlich häufig in bestimmten Branchen und Berufen, die sich dann als sogenannte Frauen- und Männerdomänen manifestieren. Deren Herausbildung ist neben der Einstellungspraxis der Unternehmen von unterschiedlichen Präferenzen in der Ausbildungs- und Berufswahl beeinflusst. Beides, die Einstellungspraxis der Unternehmen wie das Ausbildungs- und Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern sowie die daraus folgende Arbeitsmarktsegmentierung, ist freilich eng mit tradierten, gesellschaftlichen Geschlechter-

verhältnissen und den ihnen immanenten Machtverhältnissen verknüpft (vgl. u. a. Ridgeway/Correll 2004; Strober/Catanzarite 1994). Im Ergebnis bilden sich Branchen und Berufe, in denen üblicherweise Frauen dominieren, und solche, in denen gewöhnlich überwiegend Männer beschäftigt sind. Dies, so ein weiterer Erklärungsansatz in der wissenschaftlichen Debatte, habe zum Ergebnis, dass in Berufen oder Unternehmen, in denen überwiegend Frauen arbeiteten, die durchschnittliche Entlohnung geringer sei als dort, wo überwiegend Männer beschäftigt seien (vgl. Reskin/Bielby 2005). Eng verknüpft ist dies mit einer ebenfalls durch die Geschlechterverhältnisse geprägten Bewertung von Berufen und Tätigkeiten. Frauen wird ein geringerer Status zugeschrieben und Frauenarbeit sowie weiblich konnotierte Qualifikationen werden geringer bewertet (u. a. Baron/Newman 1989; England et al. 1994, 2000; Solga/Konietzka 2000; Steinberg 1990).

Geschlechterkonnotierte Statuszuschreibungen sind aus dieser Sicht zugleich die Ursache für vertikale Segregation, das heißt für die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern in den verschiedenen Hierarchiestufen innerhalb bestimmter Branchen und Berufe. Männern wird ein höherer Status zugeschrieben, was dazu führt, dass Frauen weniger häufig als Männer für hoch bezahlte und hierarchisch höherstehende Tätigkeiten eingestellt werden (vgl. u. a. Petersen/Saporta 2004). Vorstellungen einer diffusen ‚männlichen Höherwertigkeit‘ prägen wiederum nicht nur die Einstellungs- und Beförderungspraxis der Unternehmen, sondern haben über entsprechend geprägte Selbsteinschätzungen auch Folgen für das Bewerbungs- und Karriereverhalten von Frauen (Correll 2004).

Zu berücksichtigen sind in diesem Zusammenhang aber auch länderspezifische institutionelle Rahmenbedingungen (vgl. u. a. Chang 2004). Dies betrifft die Existenz von Antidiskriminierungsgesetzgebungen, aber auch bestimmter Arbeitsgesetze, die die Beschäftigung von Frauen in bestimmten Berufen oder beispielsweise nachts verbieten, sowie auch gleichstellungs-, familien- und sozialpolitische Maßnahmen, wie beispielsweise Regelungen zum Mutterschutz und zur Elternzeit. Gegen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede wirken tendenziell Tarifverträge, durch die die Entlohnung für Branchen und Betriebe geregelt wird. Tarifverträge kennen in der Regel keine explizit geschlechtsspezifischen Entgeltgruppen. Nicht ausgeschlossen sind allerdings die unterschiedliche Bewertung und tarifliche Zuordnung bestimmter Tätigkeiten. Der WSI-FrauenDatenReport 2005 konstatiert denn auch: „Das deutsche Tarifsysteem ist nicht geschlechtsneutral. Durch Tarifverträge werden erste Weichen für mögliche systematische Differenzen zwischen Frauen- und Männereinkommen gestellt“ (Ziegler 2005, 243). So liegen in der Regel die mittleren Tarifeinkommen in sogenannten Frauenbranchen deutlich unter denen in sogenannten Männerbranchen.

Ein weiterer Faktor ist die Anwendung der Tarifverträge, bei der beispielsweise die diskriminierende Eingruppierung von Frauen nicht prinzipiell ausgeschlossen ist. Dort, wo Gewerkschaften und Betriebsräte existieren, bestehen immerhin Kontrollmöglichkeiten, die geeignet sein können, Benachteiligungen entgegenzuwirken. Über betriebsverfassungsrechtliche Mitwirkungsrechte kann Einfluss auf die Transparenz der Lohnfindung und die betriebliche Lohngerechtigkeit genommen werden (vgl. Bispinck 2001). Wie Gartner und Stephan (2004) für Deutschland festgestellt haben, ist in Betrieben mit Tarifbindung und in denen es Tarifbindung gibt der „gender pay gap“ geringer als im Durchschnitt (zum diskriminierungsmindernden Einfluss von Gewerkschaften in den USA vgl. Baron/Newman 1990).

Wie die Ergebnisse einer aktuellen EU-Studie zeigen, werden Frauen bei der Bezahlung systematisch benachteiligt (EU 2007). Im Durchschnitt war ihr Bruttolohn im Jahr 2005 in den untersuchten 30 Ländern pro Stunde 15% niedriger. In den untersuchten Ländern schrumpfte dieses Lohngefälle seit 1995 um zwei Prozentpunkte. In Deutschland dagegen nahm der Unterschied nach Umstellung auf eine neue Berechnung von 21 auf 22% zu. Der „gender pay gap“ ist auch in Deutschland seit geraumer Zeit Gegenstand der empirischen Sozialforschung und für die jüngere Vergangenheit ausführlich dokumentiert (vgl. u. a. BMFSFJ 2005). Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung hat mit dem WSI-FrauenDatenReport 2005 – gestützt auf Daten des Statistischen Bundesamtes, des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) sowie des WSI-Tarifarchivs – eine umfangreiche Empirie zur Entwicklung geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede bei Durchschnitts- und Tarifeinkommen in Ost- und Westdeutschland, zwischen den Branchen sowie zwischen und innerhalb von Berufen vorgelegt. Weitere bedeutende Untersuchungen zum Thema sind in den letzten Jahren seitens des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit veröffentlicht worden (vgl. u. a. Achatz et al. 2004; Engelbrech/Nagel 2002; Hinz/Gartner 2005).

1.3 „gender pay gap“ und Berufsbeginn

Eine aktuelle britische Studie zum Verlauf des „gender pay gap“ in den ersten 10 Berufsjahren (Manning/Swaffield 2005) stellt fest, dass Frauen, die in Großbritannien beim Berufseintritt durchschnittlich das gleiche Einkommensniveau wie Männer aufweisen, gleichwohl 10 Jahre später erheblich in ihrer Einkommensentwicklung zurückliegen. Dies, so die Autoren, erklärt sich jedoch lediglich zur Hälfte aus niedrigerer ‚Humankapitalbildung‘ insbesondere aufgrund geringerer Fortbildungsmöglichkeiten (on the job training). Auch Theorieansätze wie das ‚job-shopping‘, die davon ausgehen, dass Frauen geringere Möglichkeiten haben, in bessere Beschäftigungen zu wechseln, können nur in sehr geringem Maße diese Unterschiede erklären. Ein erheblicher Anteil des „gender pay gap“ bleibt jedoch unerklärt. Auch Frauen, die immer in Vollzeitbeschäftigung waren, keine Kinder hatten und auch nicht den Wunsch äußerten, Kinder zu bekommen, verdienten der Untersuchung von Manning und Swaffield zufolge nach 10 Jahren Berufstätigkeit signifikant weniger als Männer. Für Deutschland liegt zum „gender pay gap“ unter Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern bis jetzt lediglich die Studie von Engelbrech und Nagel von 2002 vor, in der dem Zusammenhang von betrieblicher Ausbildung und geschlechtsspezifischer Segregation beim Berufseintritt nachgegangen wurde. Ausgewertet wurden hierzu Daten der Beschäftigtendatei der (damaligen) Bundesanstalt für Arbeit. Die Studie zeigte, dass 1997 Männer ein Jahr nach Abschluss einer betrieblichen Ausbildung im Durchschnitt 571 DM mehr verdienten als Frauen mit entsprechender Berufserfahrung, wobei der „gender pay gap“ in Westdeutschland größer als in Ostdeutschland war. Festgestellt wurde, dass die Einkommensunterschiede sich in erster Linie durch die Effekte horizontaler Segregation erklären ließen. So waren die Einkommen in Berufen mit einem Frauenanteil von weniger als 20% (Männerberufe) deutlich über denen in Frauenberufen (Frauenanteil 80% und mehr). Auch in sogenannten Mischberufen (Frauenanteil zwischen 20 und 80%) lagen die Durchschnittsverdienste unterhalb dessen, was in Frauenberufen erzielt wurde. Eine weitere Ursache geringerer Frauenverdienste wird in der Studie jedoch auch daran festgemacht, dass Frauen innerhalb einzelner Berufe weniger verdienen. Nicht nachgegangen wurde in der Studie der Frage, worauf diese Verdienstunterschiede beruhen. Interessant wäre es jedoch zu sehen, inwieweit hier

beispielsweise Mechanismen vertikaler Segregation greifen, das heißt, ob sich Zusammenhänge zwischen der hierarchischen Stellung im Betrieb und den Einkommensunterschieden feststellen lassen oder ob andere Mechanismen der Diskriminierung wirken (unterschiedliche Eingruppierung trotz gleichen Berufs etc.).

Insgesamt kann festgestellt werden, dass geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede in der Phase des Berufsbeginns erst in Ansätzen untersucht sind. Die vorliegende Studie konzentriert sich auf die Fragestellung, ob geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bereits in der ersten Berufsphase bestehen, welche Faktoren sie beeinflussen und inwieweit sie sich in den folgenden Berufsjahren fortsetzen.

II. Datengrundlage

2.1 Projekt „LohnSpiegel“

Ziel des Projekts ist es, einen Beitrag zur vergleichenden Analyse der Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie ihrer darauf bezogenen Lebenseinstellungen, Präferenzen und Einschätzungen zu leisten. Zu diesem Zweck steht inzwischen eine internationale Datenbasis zur Verfügung, die im Rahmen eines Forschungsnetzwerks aufgebaut wurde. An diesem Netzwerk ist auch das Projekt „LohnSpiegel“ beteiligt, das im April 2004 als Teil eines aus EU-Mitteln geförderten europäischen Forschungsprojekts WOLIWEB (Work and Life on the WEB) startete. Ziel war der Aufbau einer Online-Datenbank zu Löhnen, Gehältern und Arbeitsbedingungen in verschiedenen Ländern der EU. Die technische Koordination des Projekts lag bei der 2003 gegründeten niederländischen WageIndicator Foundation, einer gemeinnützigen niederländischen Stiftung, an der unter anderem die Universität Amsterdam (UvA) und der niederländische Gewerkschaftsbund FNV beteiligt sind. Ziel von WOLIWEB war, die Transparenz bei Löhnen und Gehältern zu fördern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, aber auch anderen Interessierten die Möglichkeit zu geben, sich im Internet rasch über die aktuellen Arbeitsvergütungen zu informieren. Zugleich sollte ein Beitrag zur vergleichenden Analyse der Einkommens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten sowie ihrer darauf bezogenen Lebenseinstellungen, Präferenzen und Einschätzungen geleistet werden. Zu diesem Zweck wurde eine internationale Datenbasis aufgebaut, die auf folgende zentrale Untersuchungsfelder fokussiert:

- I Strukturen und Differenzierung tatsächlich gezahlter Einkommen
- I Arbeitszeitstrukturen und individuelle Arbeitszeitpräferenzen
- I Betriebliche Umstrukturierungen und Personalentwicklung und ihre Wahrnehmung seitens der Beschäftigten
- I Auswirkung der Tarifbindung auf Einkommens- und Arbeitsbedingungen und ihre Bewertung

Die Zahl der internationalen Partner des WageIndicator-Projekts wird kontinuierlich ausgebaut. In Europa existieren 2008 Partnerprojekte u. a. in Belgien, Dänemark, Finnland, Großbritannien, Italien, den Niederlanden, Polen, Spanien und Ungarn.

Die Datenerhebung für den LohnSpiegel erfolgt mit einer kontinuierlich laufenden selbst-administrierten Online-Befragung (Tijdens 2004). Beschäftigte in den beteiligten Ländern können als Besucherinnen und Besucher der entsprechenden Webseiten freiwillig und anonym länderspezifisch ausgestaltete Online-Fragebögen ausfüllen. Die zugrunde liegenden Fragebögen werden soweit möglich homogenisiert, erlauben aber auch besondere Anpassungen. Der deutsche Fragebogen umfasst ca. 50 Fragen, mit denen neben sozialstatistischen Daten, Branchen- und Berufszugehörigkeit und Einkommen auch Angaben zu Themen wie Arbeitszeit, betriebliche Fortbildung, Tarifbindung oder die Existenz oder Nichtexistenz von Betriebsräten erfasst werden.

Bislang liegen rund 130.000 deutsche Online-Fragebögen vor. Für den internationalen Vergleich in Europa zusammen stehen derzeit etwa 267.000 auswertbare Datensätze zur Verfügung, die als Basis für Datenanalysen dienen. Zurzeit sind im deutschen LohnSpiegel rund 250 Berufe enthalten.

2.2 Online-Befragungen

Online-Befragungen haben in den letzten Jahren in dem Maße an Bedeutung gewonnen, indem sich die private Nutzung von Computern verbreitet und ihr alltäglicher Gebrauch Akzeptanz gefunden hat. Die Voraussetzung jeder Teilnahme an Online-Befragungen ist der Zugang zum Internet. Dieser ist in den letzten Jahren in Deutschland kontinuierlich gestiegen. Nutzten 1997 noch lediglich 6,5% der Bevölkerung das Internet, so waren es bei Beginn des LohnSpiegel-Projekts bereits 55,3% (Eimeren/Frees 2008). 2008 nutzen mit 65,8% ca. zwei Drittel der Bevölkerung zumindest gelegentlich das Internet. Unter der Zielgruppe des LohnSpiegels, den Berufstätigen, liegt der Anteil der zumindest gelegentlichen Nutzerinnen und Nutzer mit 81,8% noch wesentlich höher (ebd.).

Verglichen mit anderen Methoden steckt die Online-Befragung bezüglich ihrer Verbreitung noch in ihren Anfängen und hat wie alle Befragungsmethoden spezifische Vorteile, aber auch Beschränkungen. Über ihren Nutzen wie auch ihre Beschränkungen gibt es eine lebhaftete Methodendiskussion, an der sich auch das WageIndicator-Projekt beteiligt hat (Andralojc et al. 2007; Tijdens 2004). Wie Sue und Ritter (2007) anmerken, berührt die Methodendiskussion dabei vielfach Punkte, die auch bei früheren Befragungsinnovationen, so bei der Einführung von Post- und Telefon-Befragungen, eine Rolle spielten.

Unter den verschiedenen Verfahren von Online-Befragungen (wie z. B. auch der E-Mail-Umfrage) interessiert in unserem Zusammenhang die internetbasierte Online-Umfrage. Zu deren unmittelbaren Vorteilen zählen Geschwindigkeit, Kostenersparnis und potenzielle Internationalität (vgl. Andralojc et al. 2007; Fischer 2005). Sie erlaubt zudem orts- und zeitunabhängige Befragungen sowie eine kontinuierliche, standardisierbare Datenerfassung. Ein nicht zu unterschätzender Vorteil liegt darüber hinaus in der hohen Akzeptanz bei den Befragten, die über die vollständige Freiwilligkeit (jederzeit ist der Abbruch der Befragung möglich) sowie über eine hohe Anonymität und schließlich die selbstbestimmte Wahl des Zeitpunkts erreicht wird. Durch entsprechendes Posting sowie über breite Medienarbeit können sehr breite Zielgruppen erreicht werden.

Diesen Vorteilen stehen, darüber herrscht in der Forschung Einigkeit, einige spezifische Einschränkungen gegenüber. Deren wichtigste ist sicherlich, dass die Teilnahme an webbasierten Umfragen den Zugang zum Internet sowie die Kenntnis der Nutzung des Internets voraussetzt. Diese Stichprobenproblematik schließt ein, dass die Identität der Befragten unklar bleibt und Mehrfachteilnahmen nicht vollständig auszuschließen sind. Damit verknüpft, stellt sich die Frage der Repräsentativität. Diese Problematik ist sowohl dem WageIndicator wie dem LohnSpiegel-Projekt von Beginn an bewusst gewesen. Kontinuierlich wird daher der vorhandene Datensatz auf Vergleichbarkeit und Repräsentativität hin analysiert.

Die Analyse der bis Ende 2006 erhobenen Datensätze in acht am WageIndicator-Projekt teilnehmenden Ländern zeigt, dass es, nach einzelnen Ländern differierend, zum Teil deutlich feststellbare Repräsentativitätslücken innerhalb der nationalen Datensätze gibt (Andralojc et al. 2007). So sind beispielsweise im finnischen Datensatz Frauen – bezogen auf ihren allgemeinen Beschäftigungsanteil – überrepräsentiert, während sie in Deutschland und Dänemark unterrepräsentiert sind.

Tabelle 1: Geschlechtsverteilung in den Samples (2006 bis Mitte 2008)

Geschlecht	BE	DK	FI	DE	NL	PL	ES	UK	Insgesamt
Frauen %	43,5	33,0	54,2	38,1	40,9	46,6	47,0	51,7	43,2
Männer %	56,5	67,0	45,8	61,9	59,1	53,4	53,0	48,3	56,8
Anzahl (insgesamt)	18.675	3.146	21.618	71.777	94.596	8.548	16.347	32.180	266.887

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Verzerrungen finden sich auch in der Altersverteilung. So sind in den meisten Ländern junge Beschäftigte deutlich überrepräsentiert. Hierbei sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern allerdings beträchtlich, was insbesondere bei Mehr-Länder-Vergleichen berücksichtigt werden muss.

Tabelle 2: Altersverteilung in den Samples (2006 bis Mitte 2008) in%

Altersgruppe	BE	DK	FI	DE	NL	PL	ES	UK	Insgesamt
15 bis 29	32,6	14,6	26,3	24,1	30,7	39,6	35,7	36,3	29,8
30 bis 39	33,3	23,4	34,7	35,5	32,9	33,6	43,4	30,5	34,0
40 bis 49	23,2	31,3	24,3	28,3	23,9	14,0	16,1	20,6	24,0
Über 50	10,9	30,6	14,7	12,1	12,5	12,8	4,8	12,5	12,2

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Hinzu kommen Anzeichen dafür, dass insbesondere besser ausgebildete Internetnutzerinnen und -nutzer sich an den Online-Befragungen beteiligen, sodass es auch diesbezüglich einen Bias gibt. All diese Repräsentativitätslücken überraschen bei der gewählten Methode nicht. Als Gegenmaßnahme wurde in den Niederlanden erfolgreich eine zielgruppenspezifische Marketingstrategie entworfen, mit der einzelne Repräsentativitätslücken ausgeglichen beziehungsweise vermindert werden konnten. Dennoch bleibt festzuhalten, dass freiwillige, selbstadministrierte Online-Befragungen zweifelsohne Stichprobenproblematiken aufweisen, die bei der Analyse des Datensatzes und insbesondere bei der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt werden müssen.



Beschreibung des Samples

3.1 Das deutsche Gesamtsample

Insgesamt gingen im Erhebungszeitraum zwischen Ende 2004 und Mitte 2008 130.687 auswertbare Online-Fragebögen ein. Nach Abzug von Selbstständigen und Nichterwerbstätigen verbleiben ca. 111.000 Datensätze. Zu rund 106.000 Datensätzen liegen auswertbare Angaben zur Berufserfahrung vor. Diese rund 106.000 Fälle bilden die Basis der vorliegenden Studie. Die Verteilung der Fälle über den Erhebungszeitraum ergibt sich aus folgender Übersicht:

Tabelle 3: Erhebungszeitraum und Verteilung der Fälle

	2004/2005	2006	2007	1/2008–6/2008	Insgesamt
Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger	5.745	5.431	2.876	2.064	16.116
Gesamtsample	39.669	34.102	19.931	12.355	106.057

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Die Zusammensetzung des Samples ist aus Tabelle 4 zu erkennen:

- Knapp zwei Drittel der Befragten sind Männer, ein knappes Drittel Frauen.
- 87% der Befragten stammen aus Westdeutschland.
- Ein Drittel der Beschäftigten ist im produzierenden Gewerbe (einschließlich Energie, Versorgung und Baugewerbe) beschäftigt, ein knappes Viertel im Bereich Handel und private Dienstleistungen, rund 17% im Bereich öffentlicher Dienst, Bildung und Gesundheit und weitere rund 19% im Bereich sonstiger Dienstleistungen.
- Nahezu die Hälfte der Befragten arbeitet in Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten, ein Viertel entfällt auf die Größenordnung von 100 bis 500 Beschäftigten, und immerhin 30% arbeiten in Betrieben mit über 500 Beschäftigten.
- 91% der Befragten arbeiten in einem Vollzeitverhältnis, 9% in einem Teilzeitarbeitsverhältnis.

Tabelle 4: Das Gesamtsample in der LohnSpiegel-Datenbank

	Anzahl	in %
Geschlecht		
Männer	68.828	64,9
Frauen	37.177	35,1
Gesamt	106.005	100
Ost/West		
Ost inkl. Berlin	13.574	13,4
West	87.418	86,6
Gesamt	100.992	100
Wirtschaftssektoren		
Produzierendes Gewerbe	33.074	31,3
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung, Recycling	3.365	3,2
Baugewerbe	7.340	6,9
Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	10.159	9,6
Hotel- und Gaststättengewerbe, Gastronomie	2.326	2,2
Transport, Logistik, Post und Telekommunikation	5.683	5,4
Kredit- und Versicherungsgewerbe	5.997	5,7
Öffentlicher Dienst, Verbände	5.809	5,5
Erziehung und Unterricht, Forschung und Entwicklung	3.453	3,3
Gesundheits- und Sozialwesen, Pflegedienstleistungen	8.822	8,4
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	19.611	18,6
Gesamt	105.639	100
Betriebsgröße		
Unter 100	49.262	46,5
100 bis 500	24.369	23,0
Über 500	32.364	30,5
Gesamt	105.995	100
Tariffindung im Betrieb		
Kein Tarifvertrag	42.021	44,6
Mit Tarifvertrag	52.136	55,4
Gesamt	94.157	100
Arbeitszeit		
Teilzeit	9.511	9,0
Vollzeit	96.451	91,0
Gesamt	105.962	100
Arbeitsverhältnis		
Befristet	13.989	13,2
Unbefristet	92.003	86,8
Gesamt	105.992	100
Höchster Schulabschluss		
Schule ohne Abschluss verlassen	514	0,5
Volksschul-/Hauptschulabschluss/8. Klasse	11.614	11,0
Realschule/Mittlere Reife/10. Klasse	28.683	27,1
Fach(hoch)schulreife/Fachoberschule	13.609	12,9
Abitur/Hochschulreife	14.251	13,5
Uni/TH/FH	33.601	31,7
Promotion	3.568	3,4
Gesamt	105.840	100

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

- | 87% haben einen unbefristeten, 13% haben einen befristeten Arbeitsvertrag.
- | Das Ausbildungsniveau ist überdurchschnittlich hoch: Knapp 32% der Befragten verfügen über einen Hochschulabschluss und gut 3% haben promoviert.
- | Rund 55% der Befragten arbeiten in Betrieben mit Tarifbindung. Dies liegt rund 6 Prozentpunkte unter dem Wert auf Basis des IAB-Panels für 2007.

Im Vergleich der LohnSpiegel-Daten mit der Beschäftigtenstruktur, die sich aus den Daten der Bundesagentur für Arbeit zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ergibt, zeigen sich die oben bereits angesprochenen Repräsentativitätslücken. So sind Frauen deutlich unterrepräsentiert. Festzustellen ist auch eine Unterrepräsentanz von Beschäftigten aus Ostdeutschland. Die Verteilung auf die Betriebsgrößenklassen lässt eine überproportionale Vertretung von Beschäftigten aus Großbetrieben erkennen.

Tabelle 5: LohnSpiegel und Beschäftigtenstatistik im Vergleich – Angaben in%

	LohnSpiegel Arbeitnehmer	Bundesagentur für Arbeit* Beschäftigtenstatistik
Frauen	35,1	45,0
Männer	64,9	55,0
Ost	13,4	19,1
West	86,6	80,9
Betriebsgröße		
Unter 100 AN	46,5	52,9
100 bis 500 AN	23,0	26,1
Über 500 AN	30,5	21,0
Bildungsabschluss		
Volks-/Hauptschulabschl./ Mittl. Reife	37,1	67,9
Hochschulabschluss (FH, TH, Uni)	31,7	9,8

*Stand: 9.2007, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede bezüglich der Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen. Diese waren 2007 im LohnSpiegel-Datensatz dreimal häufiger vertreten als innerhalb der Gesamtheit der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Diese starke Überrepräsentanz von Beschäftigten mit akademischem Bildungsabschluss ist offenbar durch die gewählte Methode der Datensammlung begünstigt. Wie unsere Zugriffsstatistiken zeigen, wird die LohnSpiegel-Website insbesondere tagsüber und an Werktagen aufgesucht. Dabei beteiligen sich überdurchschnittlich häufig solche Beschäftigtengruppen an der Umfrage, die entweder beruflich mit dem Internet zu tun haben oder aber an ihrem Arbeitsplatz Zugang zu Computer und dem World Wide Web haben. In diesen Beschäftigtengruppen finden sich ganz offensichtlich besonders viele Akademikerinnen und Akademiker.

3.2 Das Sample der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger

Das Sample der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger, hier definiert als Beschäftigte mit einer Berufserfahrung von bis zu 3 Jahren, umfasst 16.116 Personen.¹ Im Vergleich zum Gesamtsample fallen folgende Besonderheiten bzw. Abweichungen ins Auge (siehe Tabelle 6):

- Der Anteil der Frauen fällt mit etwa 40% rund 5 Prozentpunkte höher aus als im Gesamtsample.
- Der Bereich der sonstigen Dienstleistungen ist mit 25% rund 6 Prozentpunkte stärker vertreten.
- Auch der Anteil der Beschäftigten aus kleineren Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten liegt mit knapp 53% rund 6 Prozentpunkte höher.
- Der Anteil von Beschäftigten mit Hochschulabschluss fällt bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit knapp 48% rund 16 Prozentpunkte höher als im Gesamtsample aus.
- Die Tarifbindung liegt mit rund 45% etwa 10 Prozentpunkte unter dem Gesamtwert.

Diese Abweichungen gegenüber dem Gesamtsample treten tendenziell auch bei den Beschäftigten mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung auf, fallen aber in dieser Teilgruppe bereits deutlich schwächer aus.

Tabelle 6: Grunddaten für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Sample

	bis 3 Jahre	
	Anzahl	in %
Geschlecht		
Männer	9.548	59,3
Frauen	6.563	40,7
Gesamt	16.111	100
Ost/West		
Ost inkl. Berlin	2.164	14,2
West	13.038	85,8
Gesamt	15.202	100
Wirtschaftssektoren		
Produzierendes Gewerbe	4.647	29,0
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung, Recycling	516	3,2
Baugewerbe	1.049	6,5
Handel, Instandhaltung und Reparatur	1.319	8,2
Hotel- und Gaststättengewerbe, Gastronomie	516	3,2
Transport, Logistik, Post und Telekommunikation	654	4,1
Kredit- und Versicherungsgewerbe	687	4,3
Öffentlicher Dienst, Verbände	582	3,6
Erziehung und Unterricht, Forschung und Entwicklung	657	4,1
Gesundheits- und Sozialwesen, Pflegedienstleistungen	1.405	8,8
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	4.009	25,0
Gesamt	16.041	100

¹ Berufserfahrung wurde für dieses Sample ermittelt aus dem Zeitraum zwischen Beginn der Berufstätigkeit und Befragungszeitpunkt. Unterbrechungen der Berufstätigkeit wurden nicht über den gesamten Erhebungszeitraum ermittelt und konnten daher für die vorliegende Studie nicht berücksichtigt werden.

Fortsetzung von Tabelle 6: Grunddaten für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Sample

	bis 3 Jahre	
	Anzahl	in %
Betriebsgröße		
Unter 100	8.491	52,7
100 bis 500	3.223	20,0
Über 500	4.393	27,3
Gesamt	16.107	100
Tarifbindung im Betrieb		
Ohne Tarifvertrag	7.313	54,9
Mit Tarifvertrag	6.009	45,1
Gesamt	13.322	100
Arbeitszeit		
Teilzeit	1.363	8,5
Vollzeit	14.748	91,5
Gesamt	16.111	100
Arbeitsverhältnis		
Befristet	4.747	29,5
Unbefristet	11.360	70,5
Gesamt	16.107	100
Höchster Schulabschluss		
Schule ohne Abschluss verlassen	73	0,5
Volksschul-/Hauptschulabschluss/8. Klasse	1.041	6,5
Realschule/Mittlere Reife/10. Klasse	2.994	18,6
Fach(hoch)schulreife/Fachoberschule	1.588	9,9
Abitur/Hochschulreife	2.099	13,1
Uni/TH/FH	7.683	47,8
Promotion	594	3,7
Gesamt	16.072	100

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Alter

Die Mehrheit der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung ist jünger als 30 Jahre. Fast die Hälfte tritt im Alter zwischen 25 und 30 ins Berufsleben. Erstaunlich ist der relativ hohe Anteil von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern innerhalb unseres Samples, die erst im Alter von mehr als 30 Jahren ihre erste Berufserfahrung machen. Ein Grund dafür dürfte der hohe Anteil der Hochschulabsolventinnen und -absolventen sein. Die Berufsanfängerinnen sind im Schnitt jünger als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 7: Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger bis 3 Jahre Berufserfahrung nach Altersklassen und Geschlecht

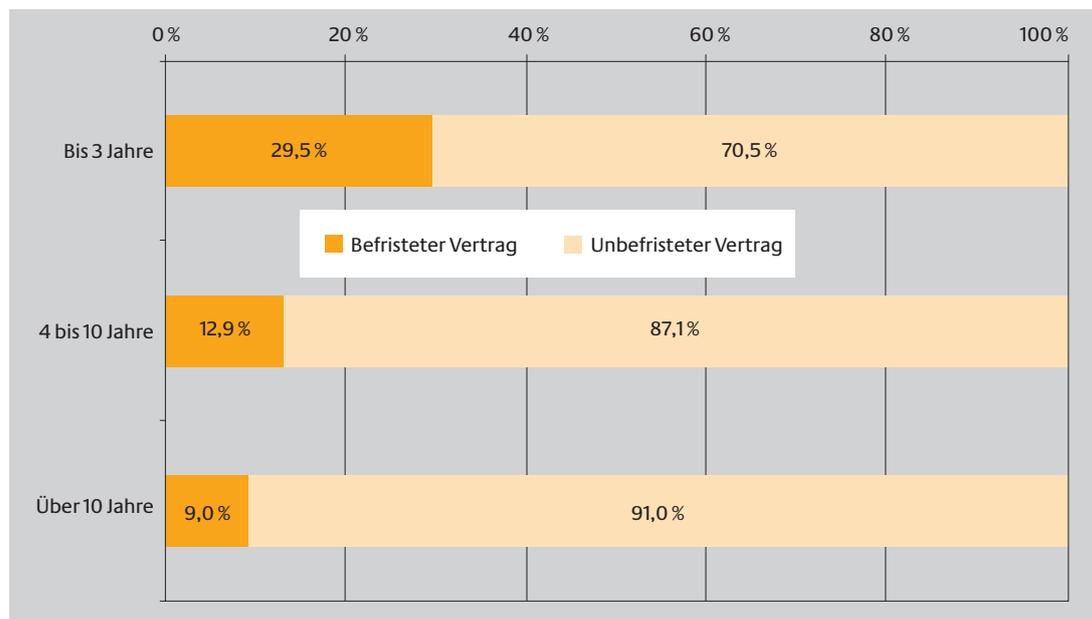
	Frauen	Männer
Bis 24 Jahre	24,2%	13,5%
25 bis 30	48,0%	48,3%
31 bis 35	12,9%	21,3%
Über 35 Jahre	14,9%	16,9%

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Unbefristete und befristete Beschäftigung

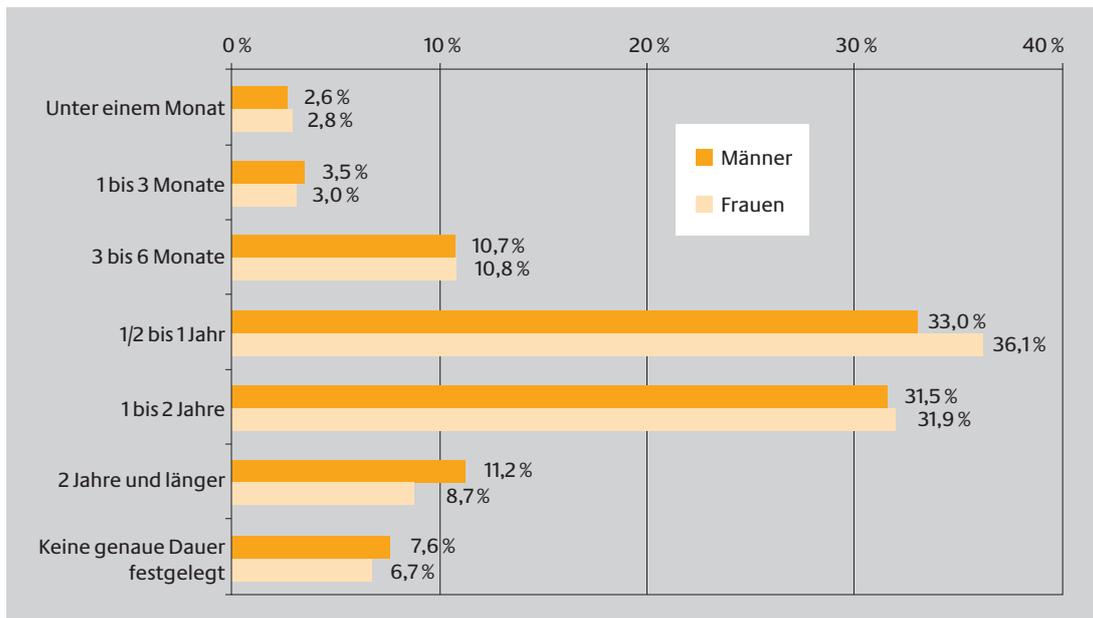
Unter den Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger finden sich mit knapp 30% mehr als doppelt so viele befristet Beschäftigte wie im Durchschnitt des Gesamtsamples (13%). Der Anteil der befristet Beschäftigten nimmt mit den Berufsjahren deutlich ab und beträgt bei den Beschäftigten mit mehr als zehn Jahren Berufserfahrung noch 9% (siehe Abb. 1). Über die Hälfte der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit befristeten Arbeitsverträgen geben an, dass sie einen Arbeitsvertrag mit Aussicht auf unbefristete Beschäftigung haben. Knapp ein Drittel hat dagegen keine Aussicht auf eine unbefristete Beschäftigung. Bei rund 50% der befristet beschäftigten Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger liegt die Dauer des Arbeitsverhältnisses bei einem Jahr und darunter. Nur 11,2% der Männer und 8,7% der Frauen haben einen Arbeitsvertrag über zwei Jahre und länger. Gut 40% der befristet beschäftigten Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger rechnet mit einem weiteren befristeten Vertrag, knapp 50% gehen nicht von einer Verlängerung aus. Die Chance auf eine Festanstellung wird als verschwindend gering angesehen; lediglich 1% der befristet Beschäftigten erwartet dies. Ein Teil der befristet beschäftigten Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger hat nicht einmal einen schriftlichen Arbeitsvertrag. Dieser Anteil liegt bei den Frauen mit 8% viermal höher als bei den Männern mit 2%.

Abb. 1: Befristung und Berufserfahrung



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Abb. 2: Dauer des befristeten Arbeitsvertrags bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Geschlecht



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

3.3 Einkommensdaten

Im LohnSpiegel-Fragebogen wird nach dem durchschnittlichen monatlichen Lohn bzw. Gehalt (ohne Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld und Gewinnbeteiligung) gefragt. Diese Angaben werden auf Basis der regelmäßig geleisteten wöchentlichen Arbeitszeit auf einen Stundenlohn umgerechnet und hieraus wird eine Monatsvergütung auf Basis einer einheitlichen 38-Stunden-Woche ermittelt. Die Einkommensdaten der Jahre 2004–2007 wurden jeweils mit der durchschnittlichen Steigerung der Bruttomonatsentgelte auf Basis der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung bis zum Jahr 2008 fortgeschrieben.

IV.

Einkommensdifferenzen nach wirtschaftsstrukturellen Dimensionen

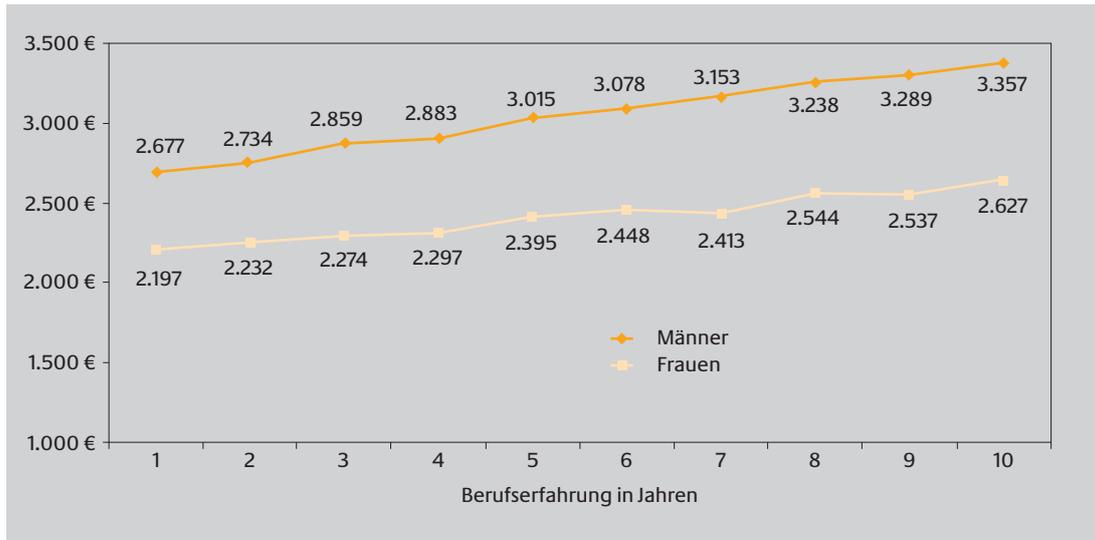
4.1 Gesamtdaten

Bei den allgemeinen Durchschnittseinkommen zeigt sich – bezogen auf den gesamten LohnSpiegel-Datensatz ein – „gender pay gap“ von 21,6%. Frauen verdienen mit durchschnittlich 2.538 € genau 697 € weniger als Männer. Zwar verdienen Frauen in Ostdeutschland mit durchschnittlich 2.085 € ebenfalls deutlich weniger als Männer. Doch ist mit 402 € der nominale Einkommensabstand deutlich niedriger als im Westen, wo Frauen mit 2.603 € Durchschnittseinkommen 714 € weniger als Männer verdienen. Auch der prozentuale „gender pay gap“ liegt im Osten mit 16,2% deutlich unter dem in Westdeutschland (siehe Abb. 5).

Dieser Befund deckt sich mit dem auch von Eurostat auf Basis des SOEP für Deutschland festgestellten Einkommensabstand von 22% für die Jahre 2005 und 2006, liegt aber deutlich unter dem von Achatz et al. (2004) festgestellten „gender pay gap“ von 28%. Eine Neuberechnung der Einkommensunterschiede seitens des Statistischen Bundesamtes (Destatis) auf Basis der Verdienststrukturerhebung weist, allerdings ohne Einbeziehung des Bereichs der öffentlichen Verwaltung, für das Jahr 2007 einen Lohnabstand von 23% aus. In den früheren Bundesländern stellte Destatis lediglich einen „gender pay gap“ von 6% fest. Markante Abweichungen in den Berechnungen des „gender pay gap“ sind, wie Ziegler (2005) bei einem früheren Vergleich einiger Untersuchungen zum Thema feststellte, nicht ungewöhnlich. Erklärungen für diese zum Teil in unterschiedlichen Berichtskreisen fußenden, zum Teil aber auch mit der Methodenwahl allein nicht erklärlichen Differenzen würden weitere Untersuchungen erfordern, die an dieser Stelle nicht durchgeführt werden können.

Werfen wir dann einen Blick auf die Einkommensdifferenzen zwischen Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern insgesamt, so zeigt sich, dass die Einkommensdifferenz mit wachsender Berufserfahrung nahezu kontinuierlich ansteigt. Im ersten Berufsjahr beträgt das durchschnittliche Einkommen der Frauen 2.197 €, das der Männer liegt mit 2.677 € insgesamt 480 € darüber. Der Einkommensrückstand der Frauen liegt somit bei 17,9%. Nach 10 Jahren liegt das Fraueneinkommen im Mittel bei 2.627 €, das Männereinkommen bei 3.357 €. Der Einkommensrückstand der Frauen beträgt nunmehr 730 € bzw. 21,7% (siehe Abb. 3)

Abb. 3: Einkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern nach Berufserfahrung und Geschlecht



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

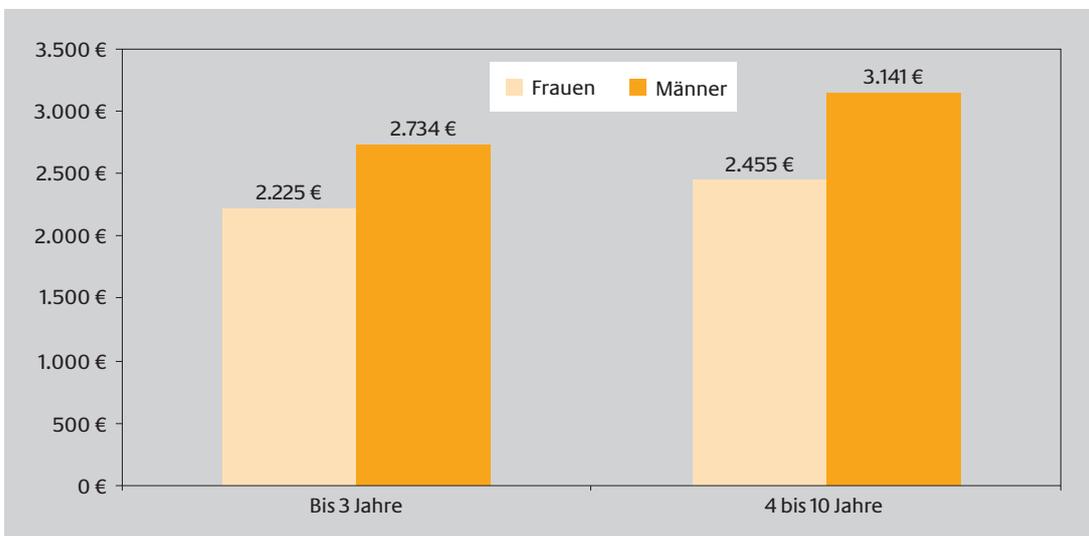
Fasst man die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger zu Gruppen zusammen, ergibt sich folgendes Bild: Frauen mit einer Berufserfahrung von 3 Jahren und darunter verdienen mit einem monatlichen Einkommen von 2.225 € rund 509 € (18,7%) weniger als ihre männlichen Kollegen mit 2.734 €. Bei 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung wächst der Abstand absolut auf 686 € und relativ auf 21,8%.

Tabelle 8: Allgemeiner „gender pay gap“ nach Berufserfahrung

	Männer		Frauen		Differenz	
	Anzahl	Einkommen	Anzahl	Einkommen	Absolut	in %
Bis 3 Jahre	9.548	2.734 €	6.563	2.225 €	-509 €	-18,7%
4 bis 10 Jahre	18.451	3.141 €	11.139	2.455 €	-686 €	-21,8%
Über 10 Jahre	40.829	3.432 €	19.475	2.719 €	-713 €	-20,8%
Insgesamt	68.828	3.235 €	37.177	2.538 €	-697 €	-21,6%

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Abb. 4: Einkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern nach Geschlecht in Euro



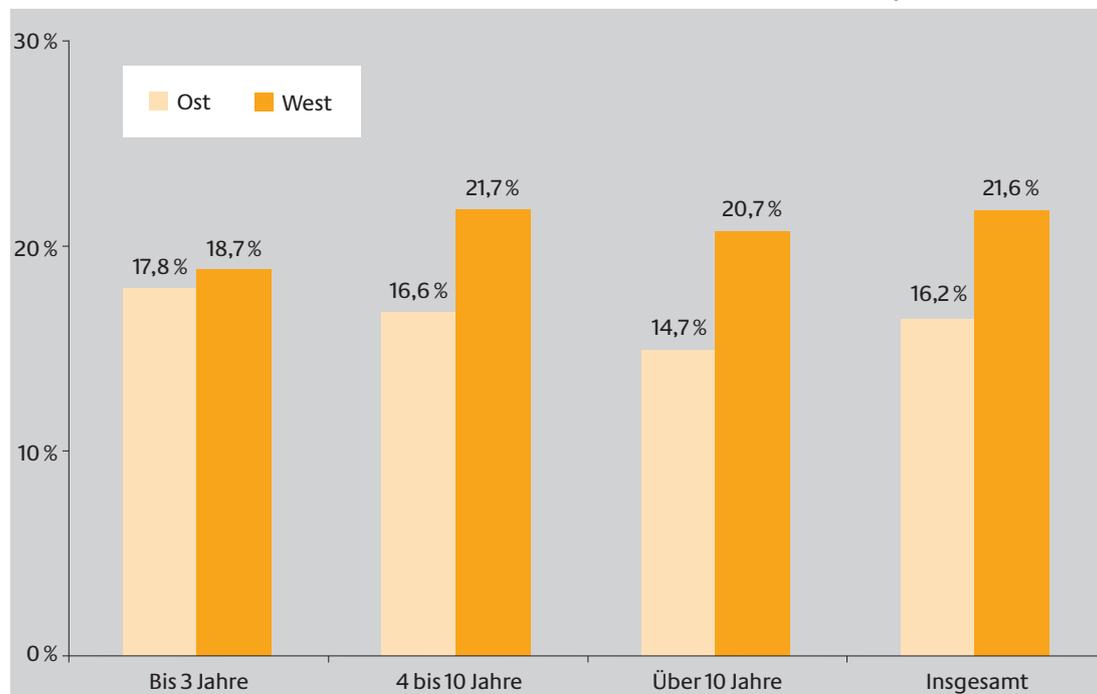
Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

4.2 Ost/West

Zur Differenzierung zwischen Ost- und Westdeutschland ist zunächst festzuhalten, dass in beiden Teilen Deutschlands Berufsanfängerinnen weniger verdienen als die Männer.

- Im Westen beträgt die Einkommensdifferenz zwischen weiblichen und männlichen Berufsstartern 524 €, was einem Rückstand von 18,7% entspricht. In der Gruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung wächst der Abstand auf 21,7%. In den folgenden Jahren sinkt er auf 20,7%.
- Im Osten verdienen die Berufsanfängerinnen mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung 1.817 €, Männer in der gleichen Gruppe dagegen 2.212 €. Diese Differenz entspricht einem Einkommensrückstand von 17,8%. Der „gender pay gap“ sinkt dann auf 16,6% (4 bis 10 Jahre Berufserfahrung) und geht schließlich auf 14,7% (ab 11 Jahre) zurück.

Abb. 5: Einkommensdifferenz zwischen Frauen und Männern in Ost und West nach Berufsjahren in %



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Vergleicht man die Einkommensrelationen Ost/West **innerhalb** der Geschlechter, so ergibt sich folgendes Bild:

- Im Osten erhalten Berufsanfängerinnen mit 1.817 € genau 456 € weniger als ihre westdeutschen Kolleginnen mit 2.273 €. Der Einkommensabstand zum Westen beträgt 20,1%.
- Berufsanfänger erhalten im Osten 2.212 € und damit 585 € weniger als ihre Kollegen im Westen. Der Einkommensabstand zum Westen beträgt hier 20,9%.

Tabelle 9: Monatseinkommen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern in West und Ost

		Männer	Frauen
Ost inkl. Berlin			
	Berufserfahrung		
	Bis 3 Jahre	2.212 €	1.817 €
	4 bis 10 Jahre	2.459 €	2.050 €
	Über 10 Jahre	2.595 €	2.213 €
	Insgesamt	2.506 €	2.100 €
West			
	Berufserfahrung		
	Bis 3 Jahre	2.797 €	2.273 €
	4 bis 10 Jahre	3.191 €	2.500 €
	Über 10 Jahre	3.527 €	2.797 €
	Insgesamt	3.337 €	2.615 €

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

4.3 Wirtschaftssektoren

Welche Differenzierungen ergeben sich, wenn die Einkommenssituation der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger nach Wirtschaftszweigen aufgeschlüsselt wird? Zu diesem Zweck haben wir die Daten unseres Samples nach 11 Wirtschaftszweigen gegliedert. Am geringsten fällt der Einkommensabstand mit 4,9% im Bereich *Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung, Recycling* aus, gefolgt vom Bereich *Transport, Logistik, Post und Telekommunikation* mit 5,3%. Am größten ist der Abstand mit 21,2% im *Kredit- und Versicherungsgewerbe*, dicht gefolgt vom Bereich *Öffentlicher Dienst und Verbände* mit 21,0%. Im Mittelfeld bewegen sich das *Hotel- und Gaststättengewerbe*, die *Gastronomie* sowie das *Baugewerbe* mit jeweils 11,1% (siehe Tabelle 10 und Abb. 6).²

Tabelle 10: Monatsverdienst der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Wirtschaftssektoren

	Frauen	Männer
Produzierendes Gewerbe	2.380 €	2.925 €
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung, Recycling	2.623 €	2.756 €
Baugewerbe	2.106 €	2.370 €
Handel, Instandhaltung und Reparatur	1.847 €	2.284 €
Hotel- und Gaststättengewerbe, Gastronomie	1.697 €	1.909 €
Transport, Logistik, Post und Telekommunikation	2.298 €	2.427 €
Kredit- und Versicherungsgewerbe	2.568 €	3.257 €
Öffentlicher Dienst, Verbände	2.197 €	2.774 €
Erziehung und Unterricht, Forschung und Entwicklung	2.390 €	2.882 €
Gesundheits- und Sozialwesen, Pflegedienstleistungen	2.099 €	2.658 €
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	2.273 €	2.761 €
Insgesamt	2.223 €	2.734 €

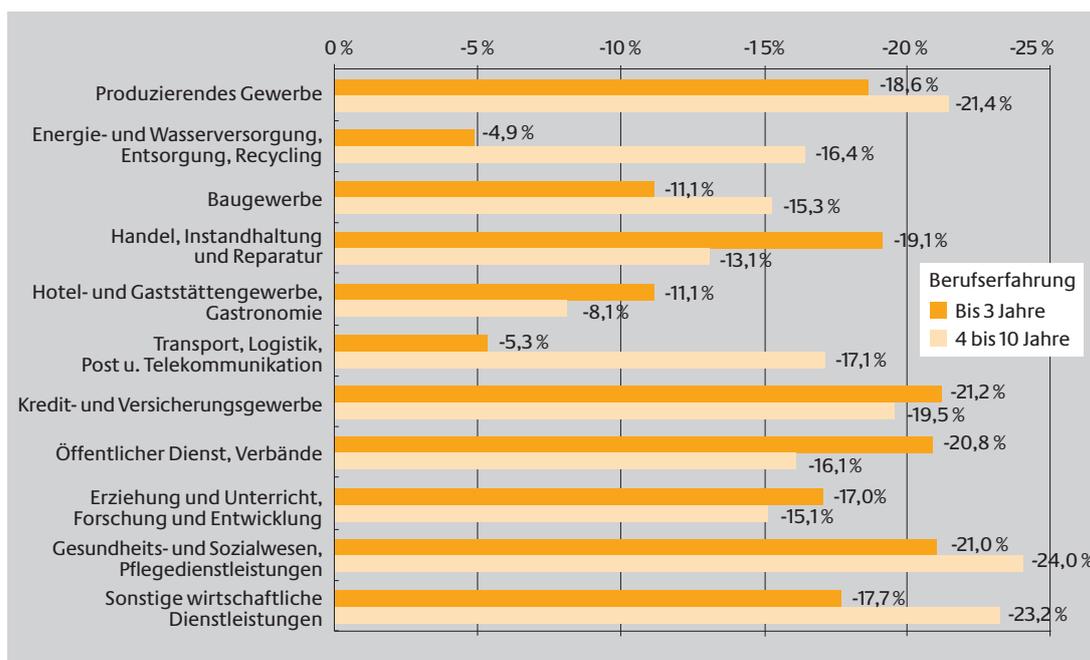
Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

² Aufgrund relativ geringer Fallzahlen sind die Angaben für die Bereiche Energie- und Wasserversorgung sowie Transport, Logistik nur mit Vorsicht zu interpretieren.

Nimmt man nun die nächsten Berufsjahre (4 bis 10 Jahre) hinzu, wird der Einkommensabstand der Frauen gegenüber den Männern – wie oben bereits erwähnt – insgesamt größer. Im Einzelnen zeigen sich bei den Wirtschaftszweigen jedoch gegenläufige Bewegungen (siehe Abb. 6):

- In sechs Bereichen wächst der Einkommensabstand gegenüber den ersten drei Berufsjahren. Dazu zählen die Bereiche *Produzierendes Gewerbe, Baugewerbe, Transport/Logistik, Gesundheits- und Sozialwesen sowie Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen*. Besonders stark fällt der Zuwachs von 4,9 auf 16,4% im Bereich *Energie-/Wasserversorgung* aus.
- In den übrigen fünf Bereichen *Hotels und Gaststätten, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Öffentlicher Dienst/Verbände sowie Erziehung und Unterricht, Forschung und Entwicklung* verringern sich die Abstände. Besonders stark fällt hier der Rückgang von 19,1 auf 13,1% im Bereich *Handel, Instandhaltung* aus. In diesen Sektoren lassen sich jedoch die Ursachen für den Rückgang der Einkommensabstände anhand vorhandener Daten nicht eindeutig feststellen.

Abb. 6: Einkommensrückstand von Frauen nach Wirtschaftssektoren und Berufserfahrung

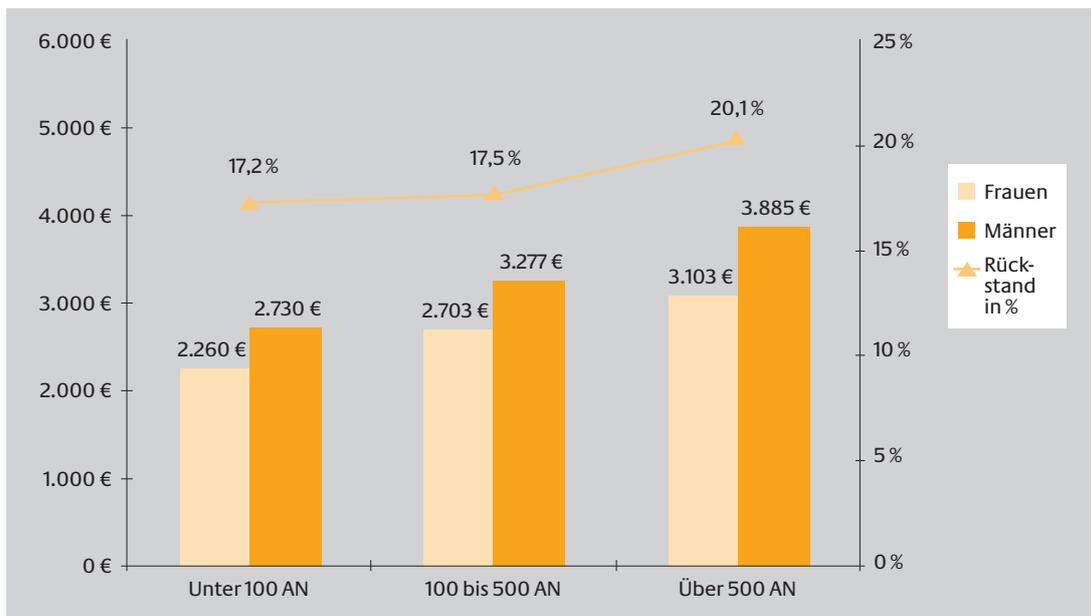


Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

4.4 Betriebsgröße

Die Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer steigen mit wachsender Betriebsgröße (siehe Abb. 7). Dies gilt auch, wenn man nach Geschlechtern differenziert und zusätzlich die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger in den Blick nimmt.

Abb. 7: Monatseinkommen aller Beschäftigten nach Geschlecht und Betriebsgröße



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

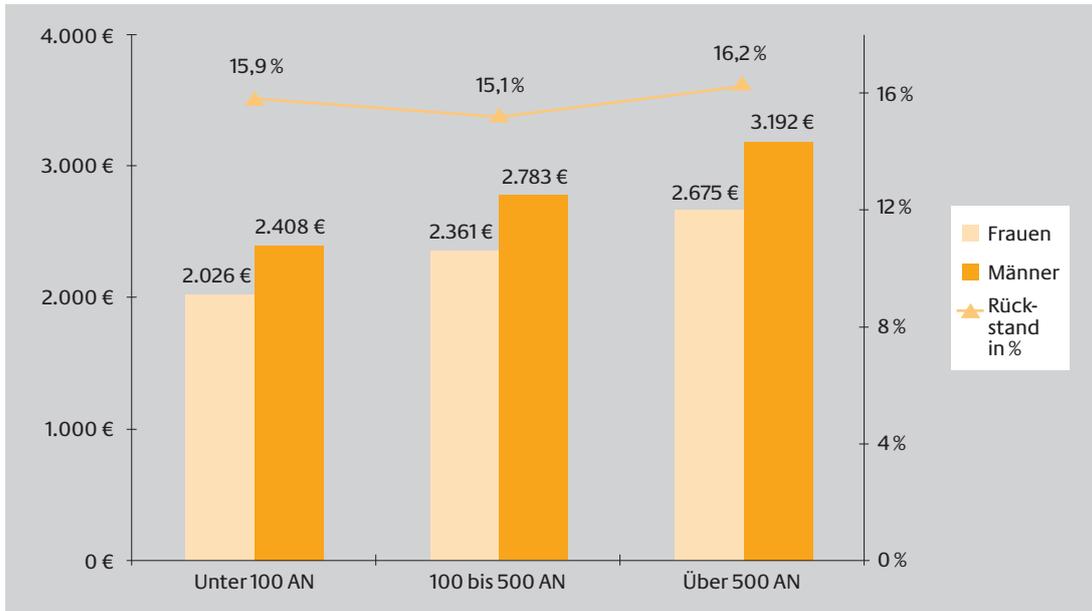
Unsere Daten ergeben hinsichtlich der Differenzierung nach Betriebsgröße folgendes Bild:

- Das durchschnittliche Monatseinkommen aller Beschäftigten beträgt in Betrieben bis zu 100 Beschäftigten 2.533 € und steigt in Betrieben mit 100 bis 500 Beschäftigten auf 3.095 € und den Betrieben ab 500 auf 3.671 €.
- Für die Männer steigen die Monatseinkommen von 2.730 € über 3.277 € auf 3.885 €, bei den Frauen steigen sie von 2.260 € über 2.703 € auf 3.103 €.
- Bei den Männern fällt der Anstieg in der größten Betriebsklasse relativ etwas stärker aus als bei den Frauen. Das bedeutet im Umkehrschluss, dass der Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern mit der Betriebsgröße zunimmt.

Für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger von bis zu 3 Jahren Berufserfahrung gilt, dass die absoluten Gehaltsabstände zwischen Frauen und Männern mit der Betriebsgröße zunehmen, der relative Einkommensrückstand aber weitgehend konstant bleibt (siehe Abb. 8).

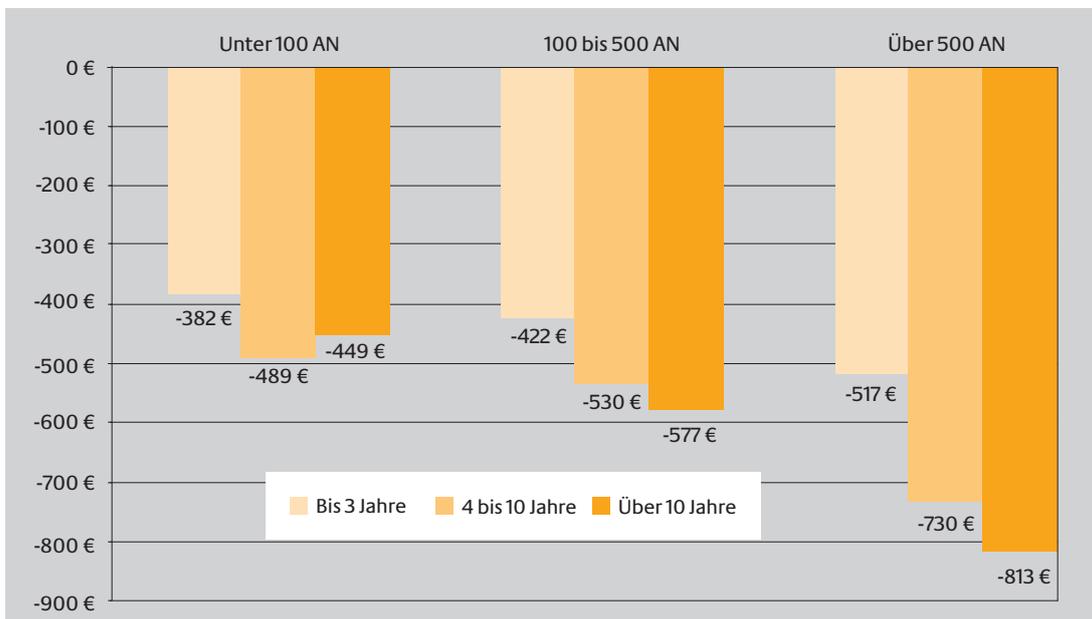
- In Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten liegt das Einkommen der weiblichen Berufsanfänger mit 2.026 € insgesamt 382 € unter dem ihrer männlichen Kollegen mit 2.408 €. Dies entspricht einem Abstand von 15,9%.
- In Betrieben zwischen 100 und 500 Beschäftigten nimmt der Abstand zwar absolut auf 422 € zu, pro-zentual geht er jedoch auf 15,1% zurück.
- In den Betrieben ab 500 Beschäftigten klettert der Abstand dann auf 517 €. Dies entspricht einem Rückstand von 16,2%.

Abb. 8: Monatseinkommen und Einkommensrückstand von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung nach Geschlecht und Betriebsgröße



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Abb. 9: Einkommensrückstand von Frauen gegenüber Männern nach Betriebsgröße und Berufserfahrung



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

V.

Einkommensdifferenzen nach personenbezogenen Faktoren

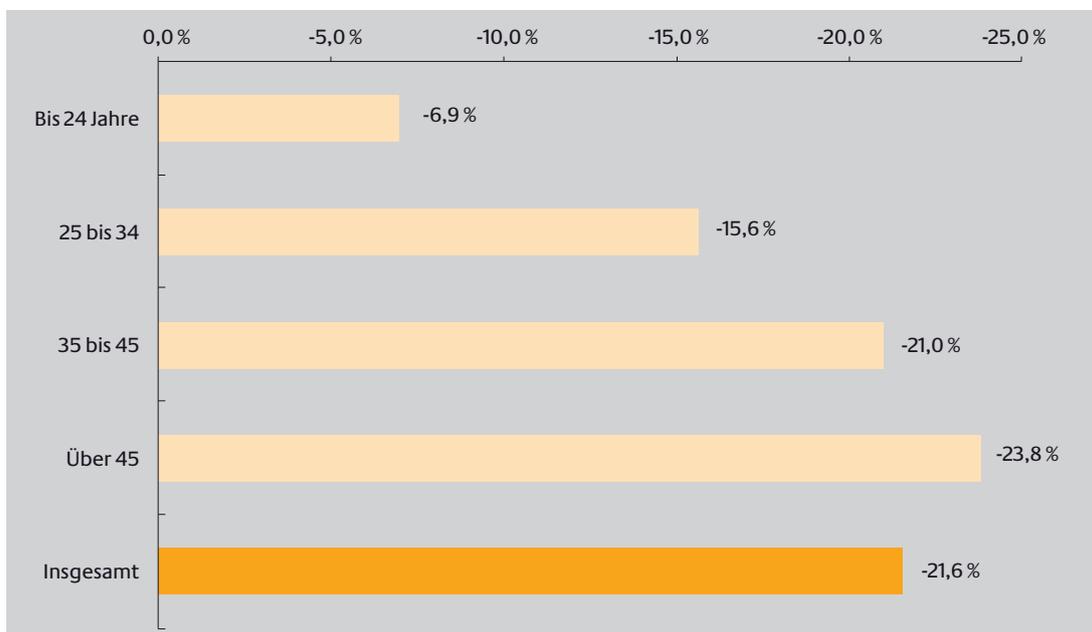
Neben den wirtschaftsstrukturellen Faktoren sind auch personenbezogene Faktoren maßgeblich für die Einkommenshöhe im Allgemeinen und für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger im Besonderen. Wir haben unseren Datensatz in Bezug auf verschiedene Faktoren analysiert.

5.1 Alter der Beschäftigten und „gender pay gap“

Der „gender pay gap“ steigt mit dem Alter der Beschäftigten kontinuierlich an. Unsere Auswertung der Beschäftigten insgesamt kommt zu folgenden Ergebnissen:

- Frauen im Alter bis zu 24 Jahren verdienen 6,9% weniger als ihre gleichaltrigen männlichen Kollegen.
- Bei der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren wächst die Differenz bereits auf 15,6%.
- Frauen zwischen 35 und 45 Jahren liegen rund 21% hinter den Männern zurück.
- Am größten ist der Abstand zwischen Frauen und Männern mit 23,8% in der Altersgruppe ab 46 Jahren.

Abb. 10: Einkommensrückstand von Frauen nach Alter



5.2 Qualifikation

Wie sehen die Einkommensunterschiede in Abhängigkeit von der Qualifikation der Beschäftigten aus? Eine Überlegung ist, dass bei steigender Ausgangsqualifikation die Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern tendenziell geringer ausfallen. Die Begründung dafür ist, dass bei einem höheren Ausbildungsniveau auch die Verhandlungs- bzw. Durchsetzungsstärke der Frauen steigt und insofern der Einkommensrückstand zu den Männern reduziert werden kann. Das wird in den Daten jedoch nur teilweise bestätigt. Tatsächlich zeigt sich ein zweifach gestaffeltes Bild:

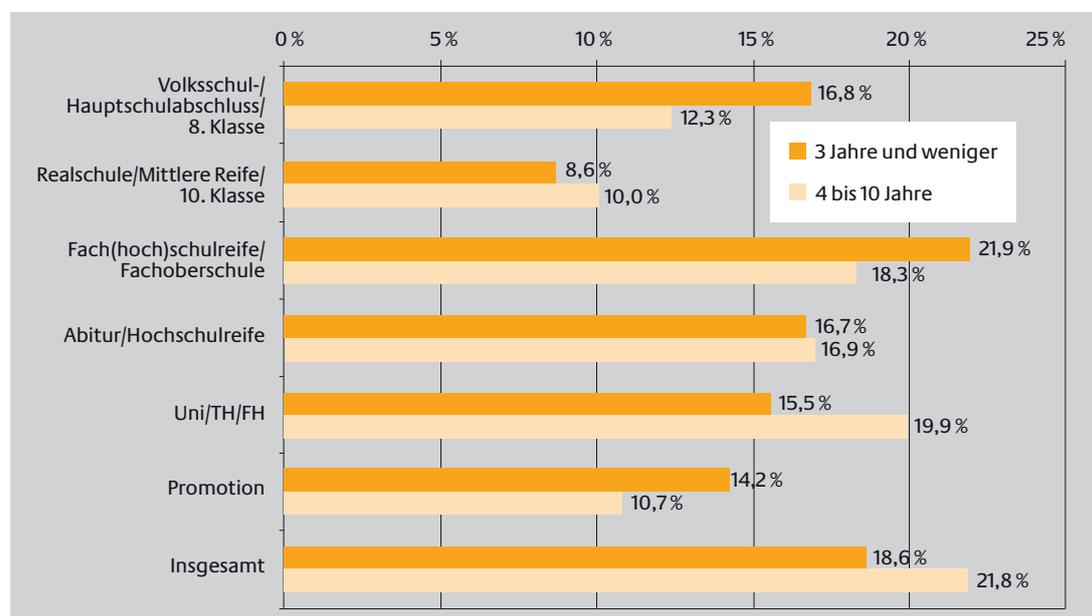
- Der „gender pay gap“ von weiblichen Berufsanfängern mit Hauptschulabschluss ist gegenüber ihren männlichen Kollegen mit 16,8% zwar doppelt so groß wie bei Absolventinnen der Realschule bzw. der mittleren Reife mit 8,6%.
- Der größte Rückstand mit 21,9% besteht jedoch bei Berufsanfängerinnen mit Fach(hoch)schulreife/Fachoberschule.

Bei den höher qualifizierten Berufsanfängerinnen geht der Einkommensabstand dann sukzessive zurück:

- Bei Berufsstarterinnen mit Abitur/Hochschulreife beträgt er noch 16,1%.
- Bei (Fach-)Hochschulabsolventinnen sinkt er weiter auf 15,1%.
- Bei Berufsanfängerinnen mit Promotion beträgt er schließlich noch 14,2% (siehe Abb. 11).

In den folgenden Berufsjahren entwickeln sich die Einkommensdifferenzen je nach Schulabschluss unterschiedlich. Bei Berufsanfängerinnen mit Promotion reduziert sich der Abstand von 14,2% auf 10,7%. Ein ähnlich deutlicher Rückgang der Differenzen zeigt sich bei Beschäftigten mit Volksschul-/Hauptschulabschluss. Bei anderen Hochschulabschlüssen dagegen steigt die Differenz, ebenso wie bei den Realschulabsolventinnen und Realschulabsolventen.

Abb. 11: Einkommensdifferenz von Frauen zu Männern nach Schulabschluss und Berufserfahrung



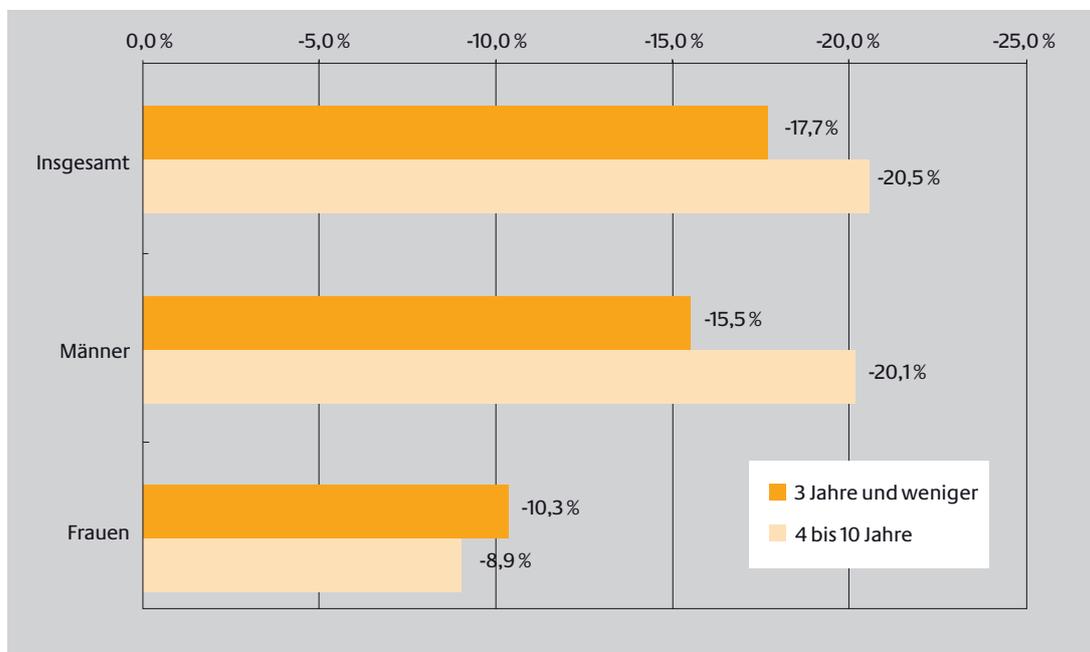
5.3 Vollzeit/Teilzeit

97,7% der Männer in unserem Sample haben ein Vollzeitarbeitsverhältnis, bei Frauen beträgt dieser Anteil 79,1%. In der Berufsstartphase und in den folgenden Berufsjahren liegt der Anteil der vollzeitbeschäftigten Frauen relativ höher als in den späteren Berufsjahren. Bei Männern bleibt der Anteil stabil um 97% und steigt sogar leicht in den späteren Berufsjahren.

Unsere Datenanalyse bestätigt den bekannten Tatbestand, dass Teilzeitbeschäftigte insgesamt – gemessen am Stundenlohn – weniger verdienen als Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt auch für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger. Außerdem gibt es einen „gender pay gap“ zulasten der Frauen sowohl bei den Vollzeit- als auch bei den Teilzeitbeschäftigten. Im Einzelnen heißt das (siehe Abb. 12):

- Insgesamt verdienen Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung mit Teilzeitbeschäftigung 17,7% weniger als diejenigen mit Vollzeitbeschäftigung.
- Diese Differenz beträgt bei den Frauen rund 10,3% und geht bei 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung auf 8,9% zurück.
- Bei den teilzeitbeschäftigten Männern beträgt der Einkommensrückstand rund 15% und steigt bei 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung auf rund 20%.

Abb. 12: Einkommensrückstand von Teilzeit- gegenüber Vollzeitbeschäftigten nach Berufserfahrung

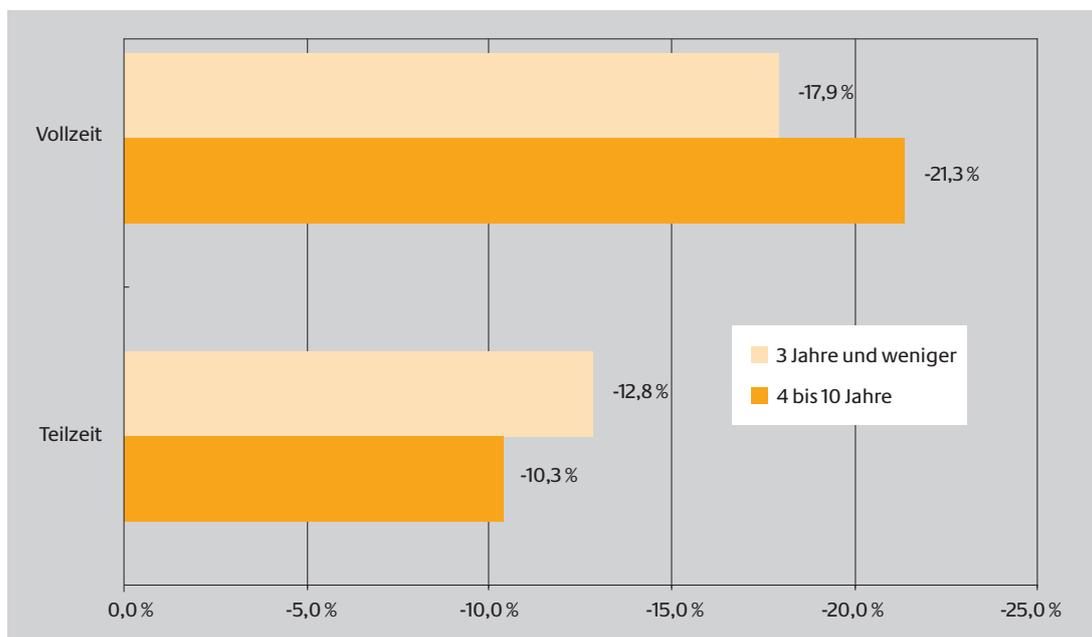


Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Der „gender pay gap“ bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern weist in Bezug auf Voll- und Teilzeitbeschäftigung eine unterschiedliche Ausprägung auf (siehe Abb. 13):

- Teilzeitbeschäftigte Berufsanfängerinnen mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung verdienen rund 13% weniger als teilzeitbeschäftigte Männer. Diese Lücke verringert sich in der Beschäftigtengruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung auf 10,3%.
- Bei vollzeitbeschäftigten Berufsanfängerinnen fällt der „gender pay gap“ mit knapp 18% deutlich stärker aus und steigt dann bei 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung auf 21,3%.

Abb. 13: Einkommensrückstand von Frauen gegenüber Männern bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung nach Berufserfahrung



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

5.4 Befristete und unbefristete Beschäftigung

Frauen haben sowohl beim Berufsstart als auch in den späteren Berufsjahren häufiger einen befristeten Arbeitsvertrag als Männer. Bei den Frauen mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung sind es 41,1%, bei den Männern dagegen nur 26,3%. Bei 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung sinkt der Anteil bei den Frauen auf 15,7% und ab 11 Jahren geht er auf 11,8% zurück. Die entsprechenden Werte bei den Männern betragen 11,3% und 7,6%.

Unsere Einkommensdaten ergeben folgendes Bild:

- Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit befristetem Arbeitsvertrag verdienen insgesamt im Durchschnitt 2.278 € und damit 352 € bzw. 13,4% weniger als unbefristet beschäftigte Berufsstarterinnen und Berufsstarter.
- Bei den Frauen fällt die Lohndifferenz der befristet beschäftigten Berufsanfängerinnen gegenüber den unbefristeten Anfängerinnen mit 8,1% deutlich geringer aus als die entsprechende Differenz bei den Männern (14,1%).

Wie sieht nun der Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern mit Blick auf (un-)befristete Beschäftigung aus?

- Der „gender pay gap“ *befristet* beschäftigter Frauen mit bis zu 3 Berufsjahren gegenüber der entsprechenden Gruppe der Männer liegt bei rund 330 € bzw. 13,6%.
- Bei *unbefristet* beschäftigten Berufsanfängerinnen beträgt der Einkommensunterschied gegenüber den männlichen Kollegen hingegen 19,5%.

Bei 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung steigt der Einkommensabstand fast in allen genannten Vergleichsgruppen. Am stärksten ist dies zwischen befristet und unbefristet beschäftigten Männern der Fall. Hier steigt der Rückstand von 14,3% beim Berufsstart auf 19,2% in den späteren Berufsjahren (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Einkommensdifferenzen bei (un-)befristeter Beschäftigung nach Berufserfahrung

	Männer	Frauen	„gender pay gap“	
	Mittelwert	Mittelwert	Absolut	%
3 Jahre und weniger				
Befristeter Vertrag	2.433 €	2.103 €	330 €	13,6%
Unbefristeter Vertrag	2.841 €	2.288 €	553 €	19,5%
Differenz				
Absolut	407 €	185 €		
%	-14,3%	-8,1%		
4 bis 10 Jahre				
Befristeter Vertrag	2.594 €	2.261 €	332 €	12,8%
Unbefristeter Vertrag	3.211 €	2.491 €	720 €	22,4%
Differenz				
Absolut	617 €	229 €		
Differenz in %	-19,2%	-9,2%		

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

5.5 Arbeitsplatzwechsel

Wie beeinflusst der Arbeitsplatzwechsel die Einkommensstrukturen? Die Daten zeigen, dass die Beschäftigten des LohnSpiegel-Samples insgesamt im Durchschnitt 2,3-mal die Arbeitsstelle gewechselt haben. Immerhin 19% der Frauen und knapp 17% der Männer geben an, sogar bereits 5-mal und öfter die Arbeitsstelle gewechselt zu haben. Allerdings befinden sich rund 35% der Frauen und gut 37% der Männer auch noch auf ihrer ersten Arbeitsstelle (siehe Tabelle 12).

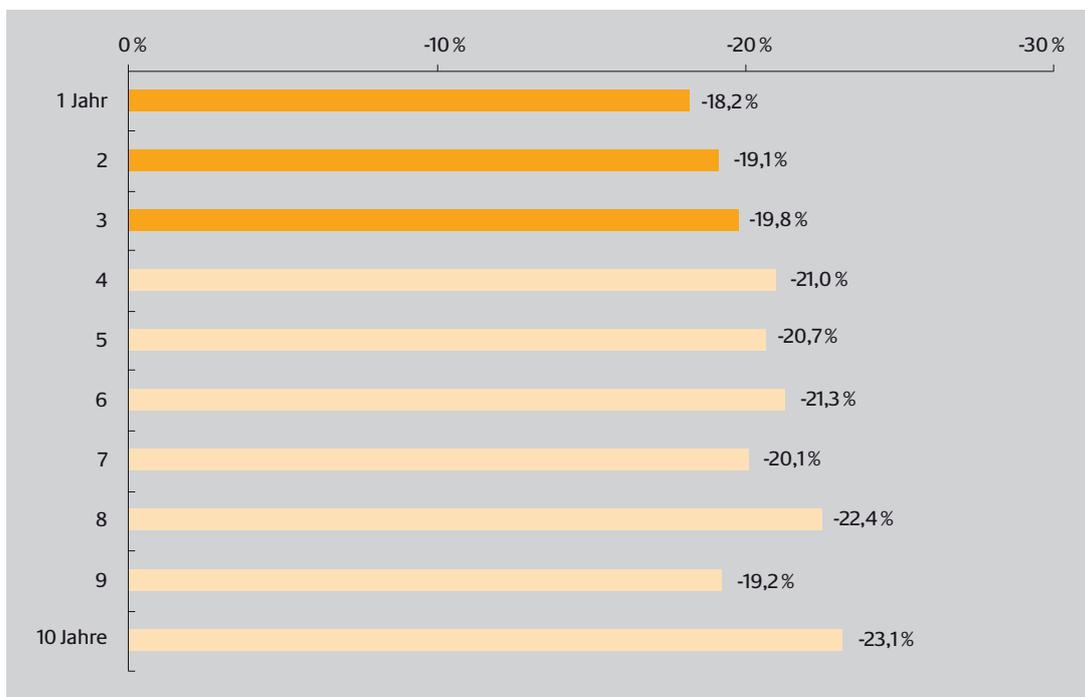
Tabelle 12: Häufigkeit des Arbeitsplatzwechsels nach Geschlecht

	kein Mal	1-mal	2-mal	3-mal	4-mal	5-mal und öfter
Männer	37,4%	14,5%	12,5%	10,9%	7,8%	16,9%
Frauen	34,8%	14,1%	11,7%	11,7%	8,6%	19,1%

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Betrachten wir zunächst die Einkommensentwicklung der Beschäftigten, die *keinen* Arbeitsplatzwechsel vornehmen. Hier lässt sich ein leichter Trend zur Vergrößerung des Einkommensrückstandes der Frauen gegenüber den Männern beobachten: Im ersten Jahr beträgt der Abstand 18,2%, er klettert dann – mit leichten Schwankungen – bis zum 10. Jahr im gleichen Betrieb auf 23% (siehe Abb. 14).

Abb. 14: „gender pay gap“ bei Beschäftigten ohne Betriebswechsel nach Betriebszugehörigkeit in %



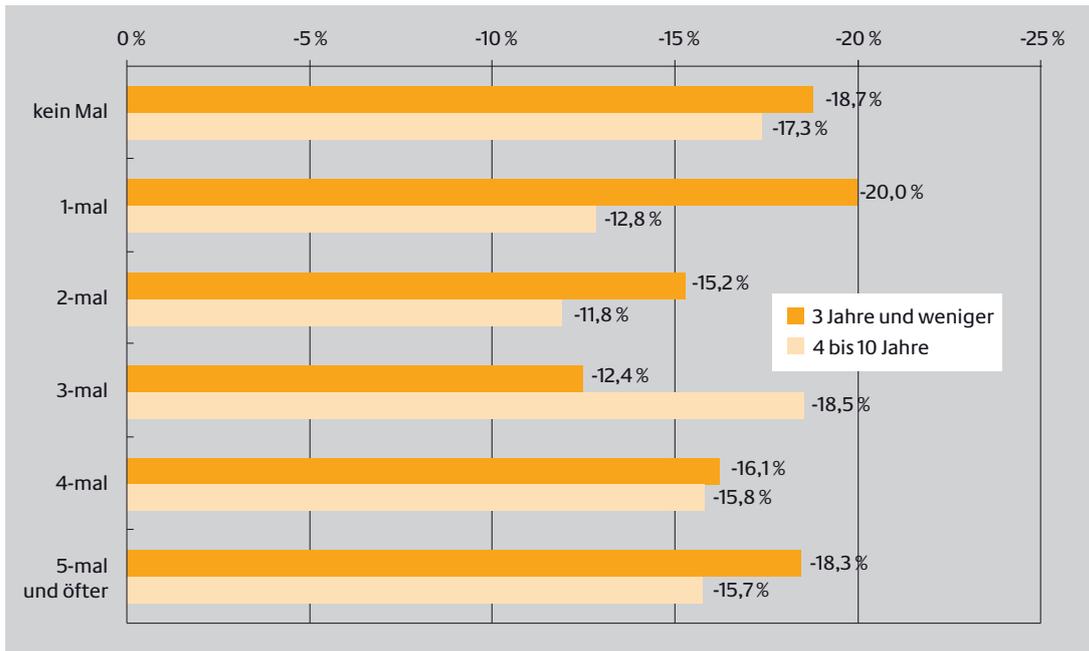
Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern, die einmal oder mehrmals die Arbeitsstelle wechseln, zeigt sich folgendes Bild (siehe Abb. 15):

- Berufsanfängerinnen mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung und einmaligem Wechsel der Arbeitsstelle weisen im Hinblick auf die vergleichbare Gruppe der männlichen Berufstarter einen etwas höheren Einkommensrückstand von 20% auf.
- Dieser Abstand reduziert sich unter den Beschäftigten, die häufiger den Arbeitsplatz wechselten. Bei dreimaligem Stellenwechsel in den ersten drei Jahren liegen die Frauen nur 12,4% hinter den Männern zurück. Dann steigt der Abstand allerdings wieder an.
- Eine ähnliche Entwicklung zeigt sich auf niedrigerem Niveau auch in der Gruppe mit 4 bis 10 Berufsjahren.

Offenbar wirkt der Stellenwechsel nur bis zu einem gewissen Grad reduzierend auf den Einkommensrückstand. Zu vermuten ist, dass Frauen in der Regel versuchen, auf besser bezahlte Stellen zu kommen und dabei möglicherweise häufiger in Branchen mit geringeren geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden wechseln. Eine sehr große Zahl von Stellenwechseln innerhalb der ersten drei Berufsjahre ist dagegen eher Ausdruck einer prekärer werdenden Beschäftigungssituation, bei der Frauen sich besonders häufig in schlecht bezahlten Positionen wiederfinden.

Abb. 15: Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern in Abhängigkeit von der Häufigkeit des Stellenwechsels und differenziert nach Berufsjahren



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

5.6 Exkurs: „gender pay gap“ bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)

Zum Vergleich haben wir verschiedene Berechnungen zum „gender pay gap“ in den ersten Berufsjahren auf Basis des Datensatzes des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) durchgeführt. Das SOEP ist eine repräsentative Wiederholungsbefragung privater Haushalte in Deutschland, die im jährlichen Rhythmus seit 1984 bei denselben Personen und Familien in der Bundesrepublik durchgeführt wird. Anders als der LohnSpiegel-Datensatz steht mit dem SOEP ein nach den Kriterien der Repräsentativität zusammengesetztes Panel zur Verfügung. In der vorliegenden Analyse des SOEP wurden Frauen und Männer ab 19 Jahre untersucht. Die Grundlage der Analyse bildet der SOEP-Datensatz 2007 mit 8.588 abhängig Beschäftigten (Angestellte, Arbeiterinnen und Arbeiter und Beamtinnen und Beamte). Davon sind 4.401 Männer und 4.187 Frauen.

Tabelle 13: Geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede 2007 (abhängig Beschäftigte)

	Anzahl	Mittelwert	25. Perzentil	Median	75. Perzentil
Männer	4.401	2.808 €	1.821 €	2.565 €	3.528 €
Frauen	4.187	2.168 €	1.376 €	2.018 €	2.703 €
Insgesamt	8.588	2.496 €	1.564 €	2.268 €	3.129 €
Differenz					
Absolut		-640 €	-445 €	-547 €	-825 €
In %		-22,8%	-24,4%	-21,3%	-23,4%

Quelle: SOEP (2007), eigene Berechnungen, ungewichtete Daten

Frauen verdienen nach den SOEP-Daten im Durchschnitt 22,8% weniger als ihre männlichen Kollegen. Der allgemeine „gender pay gap“ liegt damit 1,2 Prozentpunkte über dem Wert, der auf Basis der LohnSpiegel-Daten ermittelt wurde. Eine genauere Differenzierung der SOEP-Daten zeigt: Der Medianwert beträgt 2.018 € für Frauen und 2.565 € für Männer, der „gender pay gap“ beträgt hier 21,3%. In der Tabelle werden auch die 25%- und 75%-Perzentile dargestellt. Das 75%-Perzentil gibt beispielsweise an, dass 75% der befragten Frauen ein monatliches Bruttoeinkommen von weniger als 2.703 € haben, 25% dagegen mehr.

Bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern, hier definiert als alle Beschäftigte mit bis zu drei Berufsjahren, weist das Sample im SOEP lediglich 805 Personen auf, der LohnSpiegel-Datensatz dagegen 16.116 Personen.

Auf Basis der SOEP-Daten beträgt der „gender pay gap“ bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern im Durchschnitt 11,9% (siehe Tabelle 14). Diese geschlechtsspezifische LohnDifferenz steigt auf 19,2% in den späteren Berufsjahren (4 bis 10 Jahre Berufserfahrung) und auf 22,6% bei der Personengruppe mit über 11 Jahren Berufserfahrung.

Tabelle 14: „gender pay gap“ nach Berufserfahrung (abhängig Beschäftigte)

	Männer	Anzahl	Frauen	Anzahl	Lohnunterschied in %
Bis 3 Jahre	1.745 €	380	1.538 €	425	11,9%
4 bis 10 Jahre	2.365 €	653	1.912 €	828	19,2%
Über 10 Jahre	3.025 €	3.275 €	2.343 €	2.873	22,6%
Insgesamt	2.812 €	4.308 €	2.174 €	4.126	22,7%

Quelle: SOEP (2007), eigene Berechnungen, ungewichtete Daten

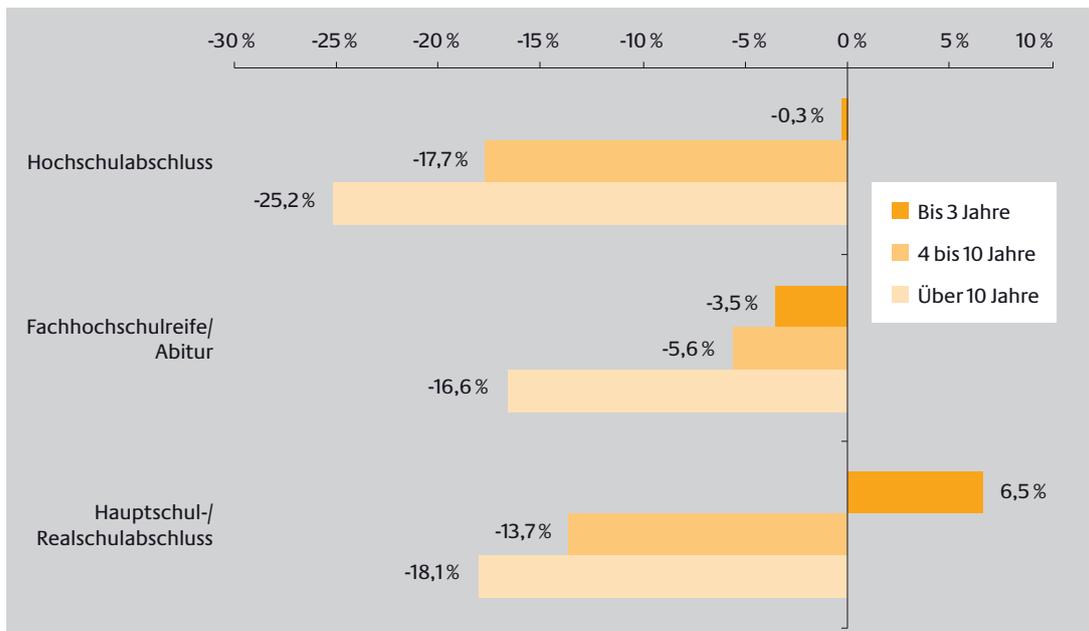
Damit liegt der „gender pay gap“ für Berufsanfängerinnen auf Basis des SOEP-Samples gut 6,7 Prozentpunkte niedriger als in der Auswertung auf Basis der LohnSpiegel-Daten (18,6%) (vgl. Tabelle 8). In den späteren Berufsjahren (4 bis 10 Jahre) ist die Differenz zwischen den „Gender pay gaps“ der beiden Samples geringer, wobei auffällt, dass die SOEP-Daten eine im Verlauf der Berufsjahre stark steigende Tendenz aufweisen, die LohnSpiegel-Daten hingegen wesentlich geringere Unterschiede zwischen der GPG der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und der Gruppe der Beschäftigten mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung aufweisen (LohnSpiegel-GPG hier 20,8%).

Weitere differenzierte Analysen der SOEP-Daten nach Branchen, Betriebsgrößen und Berufen sind angesichts der geringen Fallzahlen bzw. Zellenbesetzungen nicht ohne Weiteres möglich. Wir haben stattdessen eine Differenzierung der Daten nach Schulabschluss vorgenommen.

Dabei zeigt sich bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit Hochschulabschluss ein kaum wahrnehmbarer „gender pay gap“ von 0,3% (siehe Abb. 16). Unter den Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung steigt diese dann auf 17,7% an und erreicht bei denjenigen Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen mit mehr als 10 Jahren Berufserfahrung stolze 25,2%. Der anfangs kaum vorhandene „gender pay gap“ und der sehr starke Anstieg ab dem vierten Berufsjahr sind sehr erstaunlich; allerdings sollte berücksichtigt werden, dass diese Ergebnisse aufgrund relativ geringer Fallzahlen (lediglich 309 Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit Hochschulabschluss) mit Vorsicht zu interpretieren sind. Auf Basis der LohnSpiegel-Daten errechnen wir für die Berufsanfängerinnen mit Hochschulabschluss einen geschlechtsspezifischen Einkommensrückstand von 15,5% (siehe Abb. 11).

Ähnliche Diskrepanzen zeigen sich in noch stärkerem Maße für die Gruppe der Berufsstarterinnen und Berufsstarter mit Haupt- oder Realschulabschluss, für die sich auf Basis der SOEP-Daten sogar ein „gender pay gap“ von 6,5% zugunsten der Frauen ergibt. Die gleiche Analyse auf Basis der LohnSpiegel-Daten zeigt hingegen einen „gender pay gap“ zulasten der Frauen sowohl für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit Hauptschulabschluss (16,8%) als auch für die Realschülerinnen (8,6%).

Abb. 16: „gender pay gap“ nach Schulabschluss und Berufserfahrung



Quelle: SOEP (2007), eigene Berechnungen, ungewichtete Daten

VI.

Einkommensdifferenzen nach Berufsgruppen bzw. Berufen

Die Einkommensdifferenzen zwischen Frauen und Männern insgesamt und speziell in den ersten Berufsjahren lassen sich auch in verschiedenen Berufsgruppen und einzelnen Berufen nachzeichnen.

6.1 Frauen- und Männerberufe

Differenziert man die Beschäftigten nach dem in einzelnen Berufen vorhandenen Frauenanteil, so bestätigt sich der aus anderen Untersuchungen bekannte Befund, dass in Berufen mit besonders hohem Frauenanteil im Durchschnitt ein geringeres Einkommen gezahlt wird. Dieses geringere Einkommensniveau geht jedoch nicht zwangsläufig mit einem höheren „gender pay gap“ einher. Dieser beträgt in den Berufen unseres Samples, die einen Frauenanteil von bis zu 60% aufweisen, etwas über 18%, verringert sich aber in der Gruppe der Berufe mit einem Frauenanteil von über 60% auf knapp 14% (siehe Tabelle 15). In dieser Berufsgruppe finden sich unter anderem sogenannte Frauenberufe wie Zahnärzthelferinnen und Zahnärzthelfer, Verkäuferinnen und Verkäufer oder Sekretärinnen und Sekretäre, in denen es auch für Männer nur beschränkte Aufstiegsmöglichkeiten gibt.

Tabelle 15: Einkommensunterschiede und Frauenanteil in den Berufen

	Monatseinkommen		Differenz
	Männer	Frauen	in %
Frauenanteil unter 40%	3.836 €	3.129 €	18,4%
Frauenanteil zwischen 40 und 60%	3.130 €	2.563 €	18,1%
Frauenanteil über 60%	2.683 €	2.315 €	13,7%

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

6.2 Berufsgruppen

Wir haben die in unserem Sample vertretenen Berufe zu 20 Berufsgruppen zusammengefasst und diese dann nach dem Ausmaß des Einkommensrückstandes der Berufsanfängerinnen gegenüber ihren männlichen Kollegen geordnet. Dies ergibt folgendes Bild (siehe Tabelle 16):

- Ein besonders großer „gender pay gap“ ist mit 20% und darüber bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern in den Gesundheitsberufen, in der Nahrungsmittelverarbeitung und in den Chemieberufen festzustellen.

- Zwischen 15 und 17% beträgt der Einkommensrückstand in den Bank- und Finanzberufen, in den Medien-/Gestaltungsberufen, in den Berufen des Transport- und Verkehrsgewerbes und bei den Technikerberufen.
- Zwischen 10 und 14% Einkommensdifferenz findet sich u. a. in den Rechtsberufen, in den Büro- und Verwaltungsberufen, in den Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes, in den Handelsberufen sowie bei Wirtschaftswissenschaftlern und weiteren Wissenschaftsberufen.
- Mit unter 10% fallen die Einkommensunterschiede in den Bauberufen, den EDV-/IT-Berufen, den Sozialberufen, den Ingenieurberufen sowie in den Marketing-/Werbung-/PR-Berufen relativ gering aus.

Tabelle 16: „gender pay gap“ nach Berufsgruppen und Berufsjahren

Berufsgruppe	Männer	Frauen	Differenz				
	Mittelwert	Mittelwert	Absolut	in %			
				Bis 3 Jahre	4 bis 10 Jahre	Über 10 Jahre	Insgesamt
Gesundheitsberufe	2.851 €	2.153 €	-698	-24,5%	-28,5%	-26,1%	-26,7%
Nahrungsmittelverarbeitung	2.027 €	1.577 €	-451	-22,2%	-24,7%	-26,5%	-26,9%
Chemieberufe	2.988 €	2.332 €	-656	-21,9%	-18,3%	-22,0%	-21,3%
Bank- und Finanzberufe	2.739 €	2.285 €	-454	-16,6%	-19,3%	-27,3%	-24,6%
Technikerinnen und Techniker	2.974 €	2.482 €	-492	-16,5%	-17,6%	-21,0%	-21,7%
Medien/Gestaltung	2.517 €	2.126 €	-391	-15,5%	-10,4%	-21,0%	-18,5%
Transport/Verkehr	1.875 €	1.588 €	-287	-15,3%	0,9%	-5,2%	-6,1%
Rechtsberufe	3.476 €	2.957 €	-519	-14,9%	-20,7%	-30,1%	-21,7%
Büro- und Verwaltung	2.285 €	1.955 €	-330	-14,4%	-14,7%	-22,7%	-20,7%
Hotel, Gaststätten, Tourismus	1.827 €	1.574 €	-252	-13,8%	-9,2%	-26,9%	-20,8%
Wirtschaftswissenschaftlerin und Wirtschaftswissenschaftler	3.312 €	2.876 €	-436	-13,2%	-17,4%	-15,7%	-17,5%
Weitere Wissenschaftsberufe	3.131 €	2.743 €	-388	-12,4%	-16,2%	-19,4%	-17,8%
Handel	2.001 €	1.760 €	-241	-12,1%	-11,1%	-25,5%	-22,1%
Architekturberufe, Raumplanung	2.455 €	2.180 €	-275	-11,2%	-12,7%	-12,5%	-15,2%
Bauberufe	2.476 €	2.312 €	-164	-6,6%	-11,6%	-9,9%	-9,1%
EDV-/IT-Berufe	2.820 €	2.682 €	-139	-4,9%	-11,2%	-12,0%	-10,7%
Sozialberufe	2.138 €	2.067 €	-71	-3,3%	-7,4%	-16,2%	-15,9%
Ingenieurberufe	3.322 €	3.307 €	-15	-0,5%	-13,9%	-16,9%	-14,3%
Marketing, Werbung, PR	2.392 €	2.384 €	-7	-0,3%	-10,0%	-13,6%	-11,6%
Metall-/Elektroberufe	2.137 €	2.157 €	20	0,9%	-10,0%	-11,2%	-9,0%

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

6.3 Berufe

Für eine Reihe von Berufen haben wir eine berufsbezogene Analyse der Einkommensdifferenzen von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern durchgeführt. Im Folgenden werden die Daten von 33 Einzelberufen zugrunde gelegt (siehe Tabelle 17).

Bis zu 3 Berufsjahren

- In 28 Berufen weisen die Berufsanfängerinnen einen Einkommensrückstand gegenüber ihren männlichen Kollegen auf, der zwischen 0,6% und 15,7% variiert.
- In fünf Berufen liegen die Frauen in den ersten drei Jahren dagegen vor den Männern.

4 bis 10 Berufsjahre

- In 21 Berufen vergrößert sich der bereits bestehende Abstand der Frauen zu den Männern,
- In 6 Berufen verringert er sich, bleibt aber negativ.
- Lediglich in 2 Berufen gelingt es den Frauen, einen Einkommensrückstand in einen Vorsprung zu verwandeln.
- Umgekehrt drehen sich in allen 5 Berufen mit einem Gehaltsvorsprung der Frauen die Verhältnisse in den Folgejahren um; die Frauen fallen zum Teil kräftig hinter die Männer zurück.

Tabelle 17: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Berufserfahrung in ausgewählten Berufen

	Berufserfahrung bis 3 Berufsjahre				Berufserfahrung 4 bis 10 Jahre			
	Männer	Frauen	Differenz		Männer	Frauen	Differenz	
	Mittelwert	Mittelwert	Absolut	in %	Mittelwert	Mittelwert	Absolut	in %
Mathematiker/-in u. Statistiker/-in	3.677 €	3.100 €	-577 €	-15,7%	4.187 €	4.237 €	50 €	1,2%
Redakteur/-in	2.759 €	2.348 €	-412 €	-14,9%	3.224 €	2.974 €	-251 €	-7,8%
Dipl.-Kaufmann/-frau, Dipl.-Betriebswirt/-in	3.351 €	2.869 €	-482 €	-14,4%	4.142 €	3.429 €	-713 €	-17,2%
Großhandelskaufmann/-frau	2.030 €	1.744 €	-286 €	-14,1%	2.287 €	1.952 €	-335 €	-14,6%
Informatiker/-in	3.053 €	2.690 €	-363 €	-11,9%	4.040 €	3.231 €	-809 €	-20,0%
Architekt/-in	2.455 €	2.166 €	-289 €	-11,8%	2.875 €	2.494 €	-381 €	-13,2%
Einkäufer/-in	2.519 €	2.224 €	-294 €	-11,7%	2.569 €	2.346 €	-223 €	-8,7%
Industriekaufmann/-frau	2.216 €	1.962 €	-254 €	-11,5%	2.585 €	2.319 €	-266 €	-10,3%
Personalsachbearbeiter/-in	2.658 €	2.383 €	-274 €	-10,3%	2.697 €	2.414 €	-283 €	-10,5%
Psychologe/Psychologin	2.824 €	2.536 €	-288 €	-10,2%	3.659 €	3.415 €	-243 €	-6,7%
Bauingenieur/-in	2.898 €	2.607 €	-291 €	-10,0%	3.254 €	2.802 €	-452 €	-13,9%
Wirtschaftsingenieur/-in	3.369 €	3.055 €	-315 €	-9,3%	4.332 €	3.564 €	-768 €	-17,7%
Direktionsassistent/-in	2.692 €	2.457 €	-235 €	-8,7%	2.770 €	2.677 €	-93 €	-3,4%
Verkäufer/-in (Einzelhandel)	1.591 €	1.452 €	-139 €	-8,7%	1.688 €	1.725 €	37 €	2,2%
Kellner/-in; Sevierer/-in	1.495 €	1.367 €	-129 €	-8,6%	1.641 €	1.582 €	-60 €	-3,6%
Steuerfachangestellte/-r	2.084 €	1.913 €	-170 €	-8,2%	2.104 €	1.901 €	-203 €	-9,6%
Softwareingenieur/-in	3.253 €	2.992 €	-260 €	-8,0%	3.754 €	3.329 €	-424 €	-11,3%
Buchhalter/-in	2.230 €	2.053 €	-177 €	-8,0%	2.722 €	2.317 €	-404 €	-14,9%
Soziologe/Soziologin u. Diplomsozialwissenschaftler/-in	2.817 €	2.598 €	-219 €	-7,8%	3.574 €	3.259 €	-315 €	-8,8%
Jurist/-in	3.460 €	3.207 €	-253 €	-7,3%	4.391 €	3.845 €	-546 €	-12,4%

Fortsetzung Tabelle 17: Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Berufserfahrung in ausgewählten Berufen

	Berufserfahrung bis 3 Berufsjahre				Berufserfahrung 4 bis 10 Jahre			
	Männer	Frauen	Differenz		Männer	Frauen	Differenz	
	Mittelwert	Mittelwert	Absolut	in %	Mittelwert	Mittelwert	Absolut	in %
Callcenteragent/-in, Call-Center-Operator/-in	1.621 €	1.520 €	-101 €	-6,2%	2.104 €	1.867 €	-237 €	-11,3%
IT-Berater/-in	3.172 €	3.014 €	-159 €	-5,0%	3.910 €	3.578 €	-332 €	-8,5%
Bankkauffrau/-mann	2.566 €	2.462 €	-105 €	-4,1%	2.920 €	2.702 €	-217 €	-7,4%
Physiotherapeut/-in	1.803 €	1.750 €	-53 €	-2,9%	2.286 €	1.874 €	-412 €	-18,0%
Bürokauffrau/-mann	1.814 €	1.782 €	-31 €	-1,7%	2.153 €	1.923 €	-230 €	-10,7%
Programmierer/-in	2.834 €	2.796 €	-38 €	-1,4%	3.182 €	2.920 €	-262 €	-8,2%
Dipl.-Volkswirt/-in, Dipl.-Ökonom/-in	2.980 €	2.944 €	-36 €	-1,2%	4.328 €	3.535 €	-793 €	-18,3%
Wissenschaftliche Mitarbeiter/-in	2.789 €	2.772 €	-17 €	-0,6%	3.293 €	2.991 €	-301 €	-9,1%
Maschinenbauingenieur/-in	3.337 €	3.462 €	125 €	3,8%	4.231 €	3.731 €	-500 €	-11,8%
Sozialpädagoge/Sozialpädagogin	2.093 €	2.211 €	118 €	5,6%	2.551 €	2.310 €	-240 €	-9,4%
Erzieher/-in	1.793 €	1.905 €	112 €	6,3%	2.115 €	2.145 €	29 €	1,4%
Krankenschwester/-pfleger	1.894 €	2.039 €	145 €	7,6%	2.282 €	1.981 €	-302 €	-13,2%
Einzelhandelskauffrau/-mann	1.670 €	1.827 €	157 €	9,4%	1.881 €	1.734 €	-147 €	-7,8%

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Ausgewählte Berufe

Bürokaufleute

Bürokauffrauen mit bis zu 3 Berufsjahren verdienen mit 1.782 € nur rund 1,7% weniger als ihre männlichen Kollegen, die auf 1.813 € kommen. Dies ändert sich jedoch stark mit zunehmenden Berufsjahren. Bei 4 bis 10 Berufsjahren steigt der Rückstand bereits auf 10,7%.

Industriekaufleute

Anders dagegen das Bild bei den Industriekaufleuten. In den ersten drei Jahren liegen die Frauen mit 11,5% deutlich stärker zurück (1.962 zu 2.216 €), in den folgenden Jahren (4 bis 10 Berufsjahre) schwächt sich die Einkommensdifferenz relativ ab; sie beträgt noch 10,3%.

Großhandelskaufmann/-frau

In diesem Beruf bleibt der Einkommensabstand der Frauen gegenüber den Männern mit gut 14% stabil. In den ersten 3 Jahren bedeutet dies einen Rückstand von durchschnittlich 286 €, mit 4 bis 10 Berufsjahren wächst er absolut auf 335 €.

Buchhalter/-in

In den ersten 3 Berufsjahren liegen die Frauen in diesem Beruf 8,0% hinter den Männern zurück. Bei 4 bis 10 Berufsjahren wächst dieser Rückstand auf 14,9%. In absoluten Größen: Bei den Frauen steigt das durchschnittliche Einkommen von 2.053 auf 2.317 €, bei den Männern hingegen von 2.230 € auf 2.722 €.

Bankkaufmann/-frau

Die Bankkauffrauen verdienen in den ersten 3 Jahren im Schnitt mit 2462 € insgesamt 105 € bzw. 4,1% weniger als die Bankkaufmänner. Dieser Abstand wächst bei 4 bis 10 Berufsjahren auf 217 € bzw. 7,4%.

Sozialpädagoge/Sozialpädagogin

Die Berufsanfängerinnen liegen mit ihrem Einkommen von 2.211 € in den ersten 3 Berufsjahren im Durchschnitt 5,6% vor ihren männlichen Kollegen mit 2.093 €, fallen aber anschließend relativ zurück und verdienen mit 4 bis 10 Berufsjahren im Schnitt 9,4% weniger.

Dipl.-Kauffrau/-mann

In diesem Beruf verdienen die Frauen bereits in den ersten 3 Jahren rund 14,4% weniger als die Männer. Ihr Einkommen liegt bei 2.896 €, das der Männer hingegen bei 3.351 €. In den Folgejahren (4 bis 10 Berufsjahre) vergrößert sich der Abstand auf 17,2%.

Mathematiker/-in und Statistiker/-in

Die Mathematikerinnen starten mit einem kräftigen Einkommensrückstand von 15,7% gegenüber ihren männlichen Kollegen. Sie verdienen im Schnitt in den ersten 3 Jahren 3.100 €, die Männer hingegen 3.677 €. In der Folgezeit (4 bis 10 Berufsjahre) steigern sie ihr Durchschnittseinkommen auf 4.237 €, die Männer kommen auf 4.187 € und liegen damit geringfügig (1,2%) hinter den Frauen.

Jurist/-in

Zu Beginn ihrer Berufskarriere verzeichnen die Juristinnen gegenüber ihren männlichen Berufskollegen einen Rückstand von 7,3%. Sie verdienen in den ersten 3 Berufsjahren im Schnitt 3.207 € und damit rund 1.252 € weniger. Bei 4 bis 10 Berufsjahren wächst der Abstand sehr stark auf 12,4%. Juristinnen verdienen mit dieser Berufserfahrung im Schnitt 3.845 € gegenüber 4.391 € bei den Juristen.

VII.

Internationaler Vergleich

In den internationalen Vergleich der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen haben wir zusätzlich WageIndicator-Daten aus 7 Ländern einbezogen. Unser europäisches Gesamtsample umfasst 266.887 Fälle (vgl. Tabelle 1 oben), das der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger 35.655 Fälle (siehe Tabelle 18).

Tabelle 18: Zahl der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und Frauenanteil

Länder	Belgien	Dänemark	Finnland	Deutschland	Niederlande	Polen	Spanien	Großbritannien	Insgesamt
Zahl	3.237	656	2.852	10.381	9.971	1.988	2.258	4.312	35.655
Frauenanteil	0,48	0,32	0,53	0,43	0,52	0,51	0,52	0,58	0,49

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

Der auf Basis der WageIndicator-Daten ermittelte allgemeine „gender pay gap“ streut zwischen 5,1% in Belgien und 28,0% in Polen. Deutschland liegt mit einem Wert von 21,6% relativ hoch in der Rangskala.

Tabelle 19: „gender pay gap“ in ausgewählten Ländern in %

BE	DÄ	DE	FI	GB	NL	PL	ES
5,1	11,8	21,6	18,8	12,1	22,0	28,0	26,2

Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

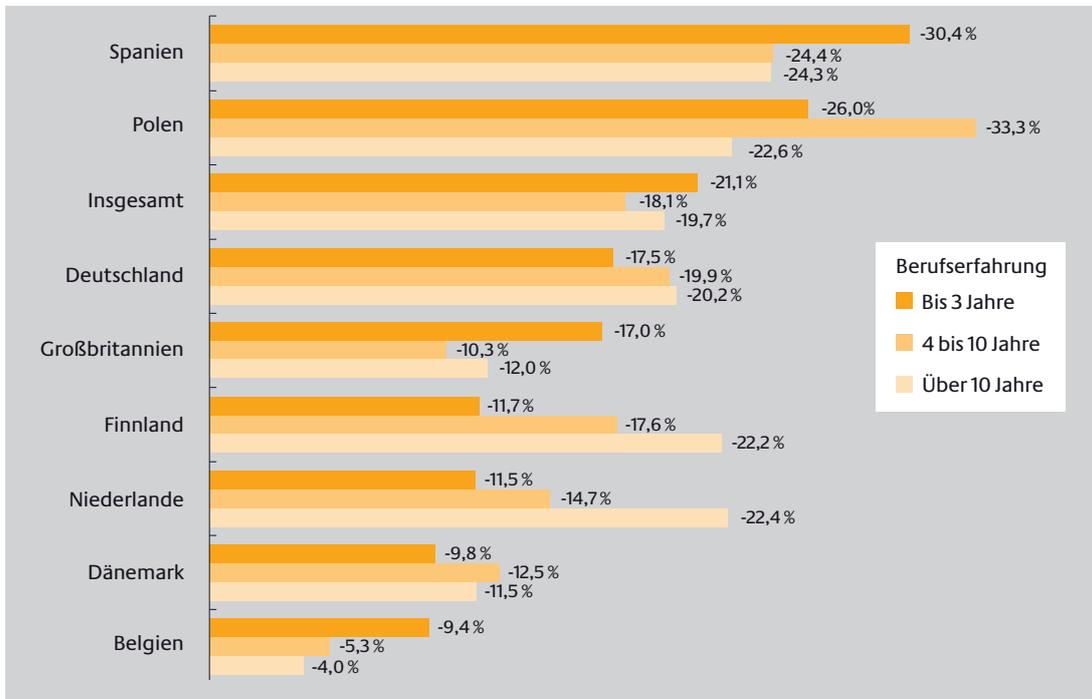
Während die Ergebnisse für einige Länder wie Belgien, Deutschland, Finnland und die Niederlande relativ nahe an dem von Eurostat veröffentlichten „gender pay gap“ liegen, weichen die für Dänemark, Polen und Spanien ermittelten Lohndifferenzen sehr deutlich von den Eurostat-Werten ab. Die für Polen und Spanien erhobenen Werte sind ebenso wie die für Dänemark (bei Letzterem wegen beschränkter Fallzahl) mit Zurückhaltung zu bewerten.

In allen Ländern weisen die Frauen in den ersten 3 Berufsjahren einen deutlichen Einkommensabstand gegenüber den Männern auf (siehe Abb. 17). Die Spannweite reicht von 9,4% in Belgien und 9,8% in Dänemark bis zu 26,0% in Polen und 30,4% in Spanien. Deutschland liegt mit einem Rückstand von 17,3% im oberen Drittel.

Betrachtet man die Beschäftigten mit 4 bis 10 Berufsjahren, ändern sich die Verhältnisse in widersprüchlicher Weise: In drei Ländern (Spanien, Großbritannien und besonders stark in Belgien) nimmt der Einkommensabstand ab, in den übrigen Ländern steigt er hingegen an, am stärksten in Finnland.

Bei den Beschäftigten mit 11 und mehr Jahren Berufserfahrung lässt sich international ebenfalls kein einheitliches Muster feststellen. In drei Ländern nimmt der „gender pay gap“ zu, in zwei Ländern – darunter Deutschland – bleibt er (nahezu) konstant, in den übrigen drei Ländern geht er zurück (siehe Abb. 17).

Abb. 17: Gender pay gap im europäischen Vergleich nach Berufserfahrung



Quelle: WSI-LohnSpiegel-Datenbank

VIII.

Multivariate Analyse

8.1 Methodische Vorbemerkung

In den vorherigen Kapiteln wurden überwiegend deskriptive Analysen zur Beurteilung der Lohnsituation von Frauen und Männern durchgeführt. Dabei wurden Durchschnittslöhne und die Einkommensdifferenz nach unterschiedlichen Merkmalen wie z. B. Ausbildungsniveau, Funktionen, Branche oder Unternehmensgröße verglichen.

Im Folgenden wird nun der Einfluss der verschiedenen Faktoren auf den „gender pay gap“ untersucht. Zwei Methoden gelangen zur Anwendung:

- I Zum einen wird eine multiple lineare Regressionsanalyse durchgeführt, wobei das Geschlecht als eine erklärende Variable in die Analyse einbezogen wird.
- I Zum Zweiten wird das Verfahren der Komponenten-Zerlegung nach Oaxaca und Blinder angewandt, um das Ausmaß der Lohnungleichheit zu bestimmen.

Die Regressionsanalyse ist das zentrale methodische Element im Prüfverfahren und dient dazu, die verschiedenen Erklärungsfaktoren gleichzeitig zu berücksichtigen und den isolierten Einfluss einzelner erklärender Faktoren auf eine zu erklärende Variable (hier den Stundenlohn) zu messen.

Im vorliegenden Fall geht es darum zu bestimmen, inwieweit die im Sample feststellbaren geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede durch bestimmte persönliche bzw. strukturelle Merkmale beeinflusst werden und welches Gewicht diesen zukommt.

Basis der im Folgenden vorgenommenen multivariaten Analyse sind:

- I Personbezogene Merkmale: Geschlecht, Alter, Schulabschluss, Berufserfahrung, Kinder
- I Funktionale Merkmale: Vorgesetztenposition, Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung
- I Betriebsbezogene Merkmale: Branchenzugehörigkeit des Betriebes, Anteile der Frauen im Betrieb, Tarifbindung, Betriebsgröße
- I Regionale Merkmale: Ost-/Westdeutschland

8.2 Regressionsanalyse

Ob und inwieweit geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede bereits beim Berufseintritt entstehen und in welchem Umfang sie sich in den folgenden Berufsjahren fortsetzen, bildet die zentrale Fragestellung der vorliegenden Untersuchung.

Analyse des „gender pay gap“ in den ersten drei Berufsjahren

Die hier interessierende abhängige Variable ist der Bruttolohn pro Stunde. In der Regressionsanalyse wird der Stundenlohn einer logarithmischen Transformation unterzogen, um die Koeffizienten der erklärenden Variablen näherungsweise als prozentualen Einfluss auf den Lohn zu interpretieren. Um die Vergleichbarkeit der Regressionsmodelle zu ermöglichen, wurden zunächst alle Datensätze, bei denen zu einzelnen Variablen Werte fehlten (*user missings*), ausgeschieden. Positiv ausgedrückt: Für die Regressionsanalyse wurden nur die Fälle berücksichtigt, in denen zu allen untersuchten Merkmalen Angaben vorhanden waren. Das für die folgende multivariate Analyse verwendete Sample der Beschäftigten mit bis zu drei Berufsjahren stützt sich auf 12.245 Beobachtungen.

Im ersten Schritt (Modell 1) wird der Einfluss des Geschlechts auf die Lohnhöhe untersucht. Um zu ermitteln, welche weiteren Faktoren welchen Einfluss auf die Lohndifferenz bzw. auf die Lohnhöhe haben können, wurden in einem zweiten Schritt (Modell 2) folgende weitere persönliche Merkmale als Variablen in die Analyse integriert:

Personenbezogene Faktoren:

- | Geschlecht
- | Alter
- | Alter (quadriert)
- | Berufserfahrung in Jahren (Referenzgruppe 1. Jahr)
- | Ausbildung:
 - | Höchster Schulabschluss
 - | Niedrigster Abschluss (Referenzgruppe)
 - | Mittlerer Abschluss
 - | Hochschulabschluss
- | Kinder: Vorhandensein von eigenen Kindern

Wie in Modell 1 gezeigt wird, beträgt der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen 17,6%, wenn das Geschlecht als einziger Erklärungsfaktor betrachtet wird und alle anderen Erklärungsfaktoren außer Acht gelassen werden (siehe Tabelle 20).

Tabelle 20: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn (N = 12.475)

Modell	Variablen	Adj R ²	B	% exp(b)
1	Geschlecht	0,047**	-0,19	-17,6%
2	Geschlecht + personenbezogene Faktoren	0,256**	-0,14	-13,0%

Modell 2 zeigt: Wenn zusätzlich zum Faktor Geschlecht weitere personenbezogene Faktoren berücksichtigt werden, geht der „gender pay gap“ von 17,6% auf 13,0% zurück. Mit anderen Worten: Personenbezogene Merkmale spielen eine wichtige Rolle, können aber nur einen Teil der durchschnittlichen Lohnunterschiede erklären.

Das Bestimmtheitsmaß R^2 misst den erklärten Anteil der Variabilität einer abhängigen Variablen Y. Überprüft wird dabei der lineare Zusammenhang zwischen der abhängigen und unabhängigen Variablen, was pauschale Aussagen über das gesamte Modell gestattet. Dieses Maß kann Werte zwischen 0 und 1 nehmen. Bei der Berechnung der korrigierten R^2 wird die Anzahl der bei der Schätzung verwendeten erklärenden Variablen berücksichtigt. So erklärt das erste Modell nur 4,7% der Variation der abhängigen Variable (hier des logarithmierten Stundenlohns).

In Tabelle 20 bringt „B“ den Regressionskoeffizienten zum Ausdruck. Dabei geht es um die Frage, um wie viel sich der Stundenlohn der Befragten erhöht, wenn man die unabhängige Variable um eine Einheit erhöht. Im ersten Modell hat B den Wert von „-0,19“. Dies bedeutet, dass die Änderung der Variable Geschlecht von 0 „Männer“ auf 1 „Frauen“ eine Reduzierung des Lohns um rund 19% bewirkt. Die letzte Spalte bringt die gesamte Lohndifferenz zum Ausdruck, wenn alle Einflussfaktoren mitberücksichtigt sind und Stundenlöhne durch die ermittelten Koeffizienten geschätzt werden. Wenn alle anderen personenrelevanten Erklärungsvariablen in der Regressionsgleichung kontrolliert werden, lassen sich die Stundenlöhne für Frauen und Männer abschätzen. In Modell 2 ergibt sich ein „gender pay gap“ von 13,0%. Das heißt, selbst bei gleichen personenbezogenen Merkmalen verdienen Frauen mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung immer noch 13,0% weniger als Männer mit entsprechender Berufserfahrung.

Funktionale Faktoren:

In einem weiteren Schritt (Modell 3) wird berücksichtigt, ob die Befragten eine Vorgesetztenposition haben und ob sie teilzeit- bzw. vollzeitbeschäftigt sind. Es handelt sich somit um Elemente, die in der Literatur im Zusammenhang mit der Problematik vertikaler Segregation diskutiert werden.

Tabelle 21: Einfluss des Geschlechts, der personenbezogenen Faktoren und der funktionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten 3 Berufsjahren (N = 12.475)

Modell	Variablen	Adj R ²	B	% exp(b)
1	Geschlecht	0,047**	-0,19	-17,6%
3	Geschlecht + funktionale Faktoren	0,058**	-0,17	-16,0%
4	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren	0,264**	-0,12	-11,6%

Wie Tabelle 21 zeigt, geht die Lohndifferenz auf 16,0% zurück, wenn man Geschlecht und funktionale Faktoren zusammen untersucht. 1,6 Prozentpunkte des „gender pay gap“ lassen sich somit durch funktionale Faktoren erklären. In Modell 4 schließlich werden persönliche und funktionale Faktoren zusätzlich zum Geschlecht in die Regressionsrechnung einbezogen. Hierdurch geht der Lohnunterschied auf 11,6% zurück. Somit lassen sich 6 Prozentpunkte oder 34% des „gender pay gap“ unter Berufsstarterinnen und Berufsstarter durch die Einbeziehung persönlicher und funktionaler Faktoren erklären.

In der fünften Modellrechnung (siehe Tabelle 22) wird der Einfluss betriebsbezogener Faktoren auf die Einkommensdifferenz untersucht.

Betriebsbezogene Faktoren:

- | Produzierende Gewerbe (0 Nein/1 Ja)
- | Baugewerbe/Energie- & Wasserversorgung/Entsorgung (0 Nein/1 Ja)
- | Handel (0 Nein/1 Ja)
- | Soziale Dienstleistungen (0 Nein/1 Ja)
- | Unternehmensnahe Dienstleistungen (0 Nein/1 Ja)

(Referenzgruppe: Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen)

- | Frauenanteil im Betrieb (20% bis 40%) (0 Nein/1 Ja)
- | Frauenanteil über 40 Prozent (0 Nein/1 Ja)

(Referenzgruppe: Frauenanteil unter 20%)

- | Tarifbindung (0 Nein/1 Ja)
- | Betriebsgröße (unter 100 Beschäftigten) (0 Nein/1 Ja)
- | Betriebsgröße (über 500 Beschäftigte) (0 Nein/1 Ja)

(Referenzgruppe: Betriebe mit 100 bis 500 Beschäftigten)

Tabelle 22: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten drei Berufsjahren (N = 12.475)

Modell	Variablen	Adj R ²	B	% exp(b)
1	Geschlecht	0,047**	-0,19	-17,6%
5	Geschlecht + betriebsbezogene Faktoren	0,153**	-0,14	-12,7%
6	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren	0,324**	-0,08	-7,4%

Das Ergebnis (siehe Tabelle 22) zeigt, dass über 4,9 Prozentpunkte der Lohndifferenz sich über betriebsbezogene Faktoren erklären lassen, was etwa 28% des gesamten „gender pay gap“ entspricht. Dies zeigt die Bedeutung betriebsbezogener Faktoren für die zu beobachtenden Lohndifferenzen. In Modell 6, in dem alle bis hierhin untersuchten Faktoren in die Regression einbezogen werden, zeigt sich ein Rückgang des GPG auf 7,4%. Insgesamt lassen sich somit rund 58% der Lohnunterschiede durch die kumulierte Berücksichtigung persönlicher, funktionaler und betriebsbezogener Faktoren erklären.

Anders verhält es sich in unserem Sample mit den Ost-West-Unterschieden (siehe Tabelle 23). In Modell 7 haben wir die Ost-West-Variable zusätzlich zum Geschlecht in die Regression miteinbezogen und stellen fest, dass die regionale Unterscheidung zwischen Ost und West nichts zur Erklärung der Lohndifferenz beiträgt.

Tabelle 23: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten 3 Berufsjahren (N = 12.475)

Modell	Variablen	Adj R ²	B	% exp(b)
1	Geschlecht	0,047**	-0,19	-17,6%
7	Geschlecht + Ost/West	0,090**	-0,19	-17,2%
8	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren + Ost/West	0,350**	-0,08	-7,6%

Die Differenz steigt sogar unwesentlich, wenn nur die Ost-West-Variable mitberücksichtigt wird. Werden alle Faktoren miteinbezogen (Modell 8), geht die gesamte Lohndifferenz auf 7,6% zurück und bleibt gegenüber Modell 6 fast unverändert.

In der folgenden Übersicht sind die einzelnen Modelle zusammenfassend dargestellt:

Tabelle 24: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den ersten Berufsjahren (bis 3 Jahre) (N = 12.475)

Modell	Variablen	Adj R ²	B	% exp(b)
1	Geschlecht	0,047**	-0,19	-17,6%
2	Geschlecht + personenbezogene Faktoren	0,256**	-0,14	-13,0%
3	Geschlecht + funktionale Faktoren	0,058**	-0,17	-16,0%
4	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren	0,264**	-0,12	-11,6%
5	Geschlecht + betriebsbezogene Faktoren	0,153**	-0,14	-12,7%
6	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren	0,324**	-0,08	-7,4%
7	Geschlecht + Ost/West	0,090**	-0,19	-17,2%
8	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren + Ost/West	0,350**	-0,08	-7,6%

Dies bedeutet, dass bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern rund 58% der Lohn-differenz durch die personenbezogenen, funktionalen, betriebsrelevanten sowie regiona-len Faktoren erklärt werden können. Umgekehrt bedeutet dies, dass 43% des GPG durch die genannten Faktoren nicht zu erklären sind.

Berufsjahre 4 bis 10

Zur Beantwortung der Frage, wie die Einflussfaktoren im Regressionsmodell auch in den folgenden Berufsjahren zur Erklärung der Lohn-differenz beitragen, wurde die multiple Regression auch für die Gruppe der Beschäftigten mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung durch-geführt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 25 dargestellt.

Tabelle 25: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn in den Berufsjahren 4 bis 10 (N = 24.425)

Modell	Variablen	Adj R ²	B	% exp(b)
1	Geschlecht	0,069**	-0,24	-21,4%
2	Geschlecht + personenbezogene Faktoren	0,355**	-0,15	-14,3%
3	Geschlecht + funktionale Faktoren	0,084**	-0,22	-19,6%
4	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren	0,365**	-0,13	-12,2%
5	Geschlecht + betriebsbezogene Faktoren	0,216**	-0,18	-16,5%
6	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren	0,445**	-0,09	-8,4%
7	Geschlecht + Ost/West	0,107**	-0,23	-20,6%
8	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren + Ost/West	0,467**	-0,08	-8,1%

Die geschlechtsspezifische Lohn-differenz beträgt bei alleiniger Berücksichtigung des Geschlechts in dieser Beschäftigtengruppe auf das gewählte Sample bezogen 21,4% und liegt damit erwartungsgemäß über der Lohn-differenz der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit bis zu drei Jahren Berufserfahrung. Durch Einbeziehung aller oben aufgeführten Merkmale geht die Lohn-differenz auf 8,1% zurück. Insgesamt lassen sich in dieser Gruppe rund 62% der Lohn-differenz durch Geschlecht sowie persönliche, funktionale und betriebsbezogene sowie regionale Faktoren erklären, wobei auch hier die Ost-West-Varia-ble gegenüber den anderen Faktoren bezüglich des GPG kaum eigene Relevanz aufweist. Anders ausgedrückt bedeutet dies aber auch: Circa 38% des GPG lassen sich keinem der oben genannten Faktoren zuordnen.

Alle Beschäftigten

Der Beitrag einzelner Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe (standardisierter Stundenlohn) für *alle* Beschäftigten des Samples wird in Tabelle 26 dargestellt.

Tabelle 26: Einfluss des Geschlechts und der personenbezogenen, funktionalen und betriebsrelevanten Faktoren sowie der regionalen Faktoren auf den standardisierten Stundenlohn: Gesamtdatensatz (N = 89.006)

Modell	Variablen	Adj R ²	B	% exp(b)
1	Geschlecht	0,059**	-0,23	-20,8%
2	Geschlecht + personenbezogene Faktoren	0,276**	-0,18	-16,3%
3	Geschlecht + funktionale Faktoren	0,091**	-0,19	-17,4%
4	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren	0,295**	-0,14	-12,8%
5	Geschlecht + betriebsbezogene Faktoren	0,188**	-0,18	-16,2%
6	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren	0,380**	-0,09	-8,8%
7	Geschlecht + Ost/West	0,107**	-0,22	-20,1%
8	Geschlecht + personenbezogene Faktoren + funktionale Faktoren + betriebsbezogene Faktoren + Ost/West	0,415**	-0,09	-8,4%

Im Gesamtsample beträgt die Lohndifferenz 20,8%. Durch die Berücksichtigung aller Einflussfaktoren im Modell 8 geht diese Differenz auf 8,4% zurück. Somit bleiben selbst bei Einbeziehung aller genannten Faktoren rund 40% der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen unerklärt.

Einfluss einzelner Faktoren auf die allgemeine Lohnhöhe

In Tabelle 27 wird der Einfluss der Merkmale auf die Lohnhöhe für Beschäftigte mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung und solchen mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung gegenübergestellt. Die Tabelle veranschaulicht den Beitrag einzelner Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe in dem Regressionsmodell.

Tabelle 27: Einfluss der einzelnen Variablen auf die Lohnhöhe

Einflussfaktoren	Einfluss auf die Lohnhöhe	
	Bis 3 Jahre in %	4 bis 10 Jahre in %
Geschlecht (0 Männer/1 Frau)	-7,9%**	-8,5%**
Personenbezogene Faktoren		
Alter	4,0%**	6,8%**
Alter (quadriert)	0,0%**	-0,1%**
Berufserfahrung (2 Jahre)	2,1%**	-
Berufserfahrung (3 Jahre)	5,3%**	-
Berufserfahrung (4 Jahre)	-	-7,5%**
Berufserfahrung (5 Jahre)	-	-4,0%
Berufserfahrung (6 Jahre)	-	-3,3%**
Berufserfahrung (7 Jahre)	-	-3,2%**
Berufserfahrung (8 Jahre)	-	-1,9%*
Berufserfahrung (9 Jahre)	-	-1,9%**
Mittlerer Schulabschluss (0 Nein/1 Ja)	12,5%**	9,5%**
Hochschulabschluss (0 Nein/1 Ja)	35,5%**	33,1%**
Kinder (0 Nein/1 Ja)	1,1%	2,2%**

Fortsetzung Tabelle 27: Einfluss der einzelnen Variablen auf die Lohnhöhe

Einflussfaktoren	Einfluss auf die Lohnhöhe	
	Bis 3 Jahre in %	4 bis 10 Jahre in %
Funktionale Faktoren		
Vorgesetztenposition (0 Nein/1 Ja)	7,4% **	7,8% **
Vollzeit/Teilzeit (0 nein/1 Ja)	7,7% **	10,5% **
Betriebsbezogene Faktoren		
Produzierende Gewerbe (0 Nein/1 Ja)	2,0% *	1,2% **
Baugewerbe/Energie- & Wasserv./Entsorgung (0 Nein/1 Ja)	-5,6% **	-8,6% **
Handel (0 Nein/1 Ja)	-8,7% **	-12,8% **
Soziale Dienstleistungen (0 Nein/1 Ja)	-4,2% **	-11,2% **
Unternehmensnahe Dienstleistungen (0 Nein/1 Ja)	-4,2% **	-2,0% **
Frauenanteil im Betrieb (20% bis 40%)(0 Nein/1 Ja)	0,6% **	2,1% **
Frauenanteil über 40 Prozent (0 Nein/1 Ja)	-4,9%	-2,3% **
Tarifbindung (0 Nein/1 Ja)	4,1% **	4,4% **
Betriebsgröße (unter 100 Beschäftigten) (0 Nein/1 Ja)	-9,5% **	-9,4% **
Betriebsgröße (über 500 Beschäftigte) (0 Nein/1 Ja)	8,7% **	10,8% **
Regionaler Faktor		
Ost/West (0 Ost/1 West)	20,3% **	20,5% **

Anmerkung: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gekennzeichnet ($P < 1\%$) bzw. * ($P < 5\%$).

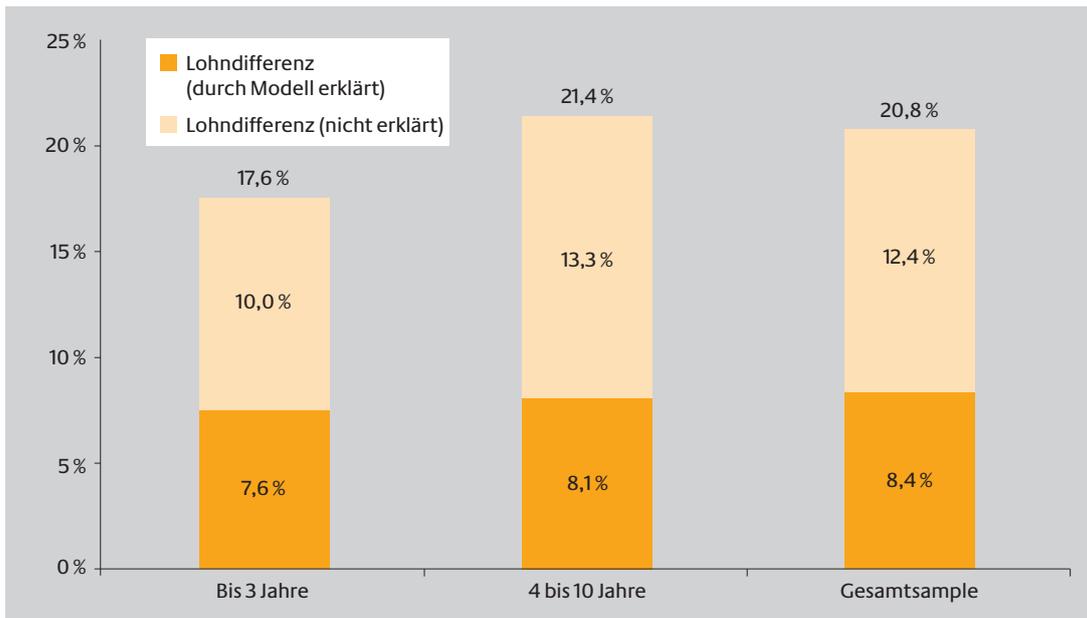
Aus verfahrenstechnischen Gründen müssen einige Variablen als Dummy (1/0) kodiert werden. Bei den kategorialen Variablen wie Schulabschluss werden die Koeffizienten nach Referenzgruppe interpretiert. So erhöht sich beispielsweise der Stundenlohn bei Personen mit Hochschulabschluss im Vergleich zu Beschäftigten mit niedrigeren Abschlüssen um 35,5% bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern und um 33,1% in der Gruppe mit 4 bis 10 Berufsjahren. Beschäftigte in Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten verdienen im Vergleich zu solchen in Betrieben mittlerer Größe (100 bis 500 Beschäftigte) um 9,5% bzw. 9,4% weniger. Die Beschäftigung in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten wirkt sich demgegenüber positiv auf die Lohnhöhe aus.

Ergebnisse der Regressionsanalyse im Überblick

Wie oben bereits dargestellt, beträgt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz bei den Berufsstartern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung insgesamt 17,6%³ und in den folgenden Berufsjahren (4 bis 10 Jahre) 21,4%. Insgesamt beträgt die Lohndifferenz im gesamten Datensatz 20,8%. Abb. 18 zeigt, dass bei den Berufsstarterinnen und Berufsstartern 10 Prozentpunkte durch die Regressionsgleichung erklärt werden, wenn alle Einflussfaktoren (persönliche, funktionale, betriebsrelevante und regionale) einbezogen werden. Bei der Gruppe der Beschäftigten mit 4 bis 10 Berufsjahren sind hierdurch 13,3% erklärt und im Gesamtsample 12,4%.

3 Im Regressionsmodell wurden insgesamt 12.475 Fälle einbezogen. Diese Zahl liegt deutlich unter den Berufsanfängern im gesamten Datensatz (16.111 Fälle, vgl. Tabelle 6). Daher liegt die geschlechtsspezifische Lohndifferenz mit 17,6% unter dem Wert 18,7% in der Tabelle 8. Da in dem Regressionsmodell nur Fälle berücksichtigt werden, die keine fehlenden Werte in den ausgewählten Variablen aufweisen dürfen, reduziert sich die Anzahl der Fälle auch in den anderen Gruppen im Modell.

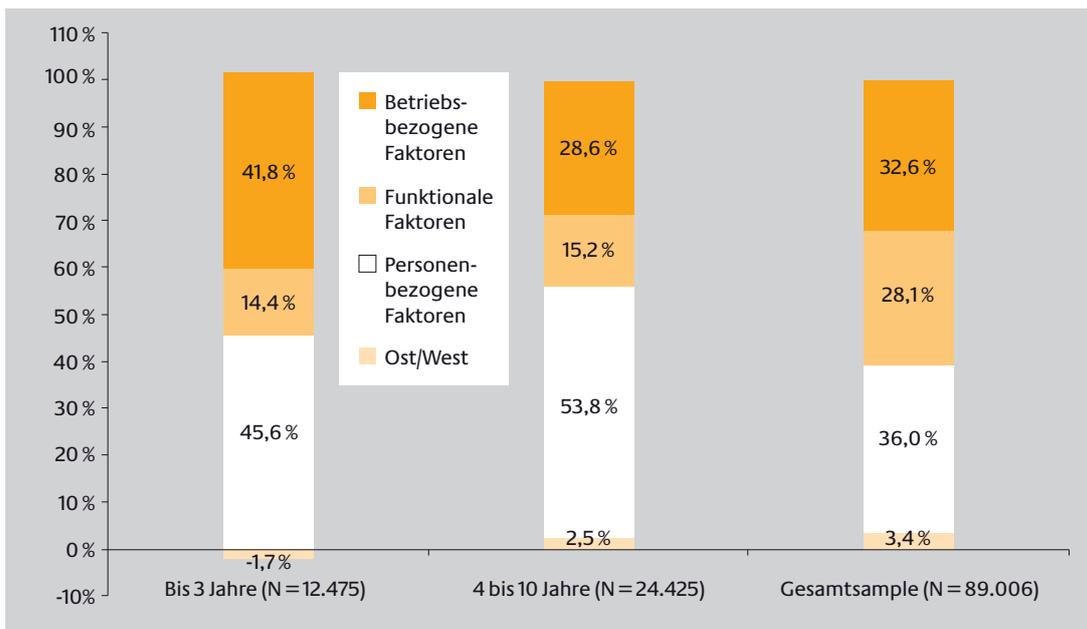
Abb. 18: Modellerklärung der Lohndifferenz



Alle in der Regressionsanalyse berücksichtigten Faktoren erklären bei den Berufsstartern 57% der Gesamtdifferenz. Dieser Erklärungsbeitrag beträgt in der Personengruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung 62% und in dem gesamten Datensatz 60%.

In der Abb. 19 wird der isolierte Einfluss der Erklärungsfaktoren auf die Lohndifferenz dargestellt, wenn diese schrittweise in die Regressionsanalyse einbezogen werden. Hier interessiert die Frage, inwieweit einzelne Faktorengruppen zur Erklärung der Lohndifferenz einen Beitrag leisten.

Abb. 19: Modellerklärung der Lohndifferenz nach einzelnen Faktoren



Hierbei zeigt sich, dass in allen verglichenen Beschäftigtengruppen die personenbezogenen Faktoren den größten Erklärungsbeitrag für den GPG haben. Besonders stark ist er in der Gruppe derjenigen mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung. Betriebsbezogene Faktoren sind

ebenfalls von großer Bedeutung, insbesondere bei den Berufsstarterinnen und Berufsstartern. Funktionale Faktoren leisten demgegenüber in den ersten beiden Beschäftigtengruppen deutlich weniger Erklärungsbeiträge. Für die Erklärung des GPG im Gesamtsample sind sie hingegen von größerer Relevanz.

8.3 Komponenten-Zerlegung nach Oaxaca-Blinder

Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung ist neben der Regressionsanalyse das am häufigsten angewandte Verfahren zur Messung vom Ausmaß der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern. Die nach den beiden Wissenschaftlern Ronald Oaxaca und Alan Blinder benannte Methode wurde in den 70er-Jahren entwickelt, ist an die Humankapitaltheorie angelehnt und folgt der Annahme, dass Lohnunterschiede durch unterschiedliche Ausstattung mit „Humankapital“ (Ausbildung, Qualifikation, Berufserfahrung usw.) verursacht werden. Die Zerlegung zielt darauf ab, den Anteil der beobachtbaren und durch Ausstattungsfaktoren verursachten Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern zu berechnen. Im Mittelpunkt steht die Frage, ob Frauen den gleichen Lohn erhalten würden, wenn sie die gleichen Ausstattungsmerkmale wie Männer hätten.

Bei diesem Verfahren werden die Verdienstunterschiede in zwei Komponenten zerlegt. Die erste beinhaltet Unterschiede in den erklärenden Variablen (wie z. B. Qualifikation, Branche etc.). Der Erklärungsbeitrag dieser Komponente wird auch als Ausstattungseffekt bezeichnet. Die zweite Komponente beinhaltet Effekte, die auf eine unterschiedliche Behandlung von Beschäftigtengruppen mit ansonsten gleichen Eigenschaften zurückzuführen sind. Dieser Erklärungsbeitrag wird als sogenannter Gruppeneffekt bezeichnet. Der Gruppeneffekt misst die unterschiedliche Entlohnung von bis auf das Geschlecht identischen Personen und wird in der Literatur auch oft als Diskriminierungsmaß interpretiert (Hübler 2003).⁴

Die Bezugsgruppe der Zerlegung sind die Männer, wobei die Methode unterstellt, dass Frauen ohne diesen Gruppeneffekt das gleiche Einkommen wie Männer erzielen würden. Der Oaxaca-Blinder-Ansatz hat den Vorteil, dass die „Frage der Arbeitsmarktdiskriminierung isoliert dargestellt und somit eine klare grundsatzpolitische Schwerpunktsetzung erleichtert wird“. (ILO 2003; zu den Grenzen des Ansatzes vgl. Grimshaw/Rubery 2002).

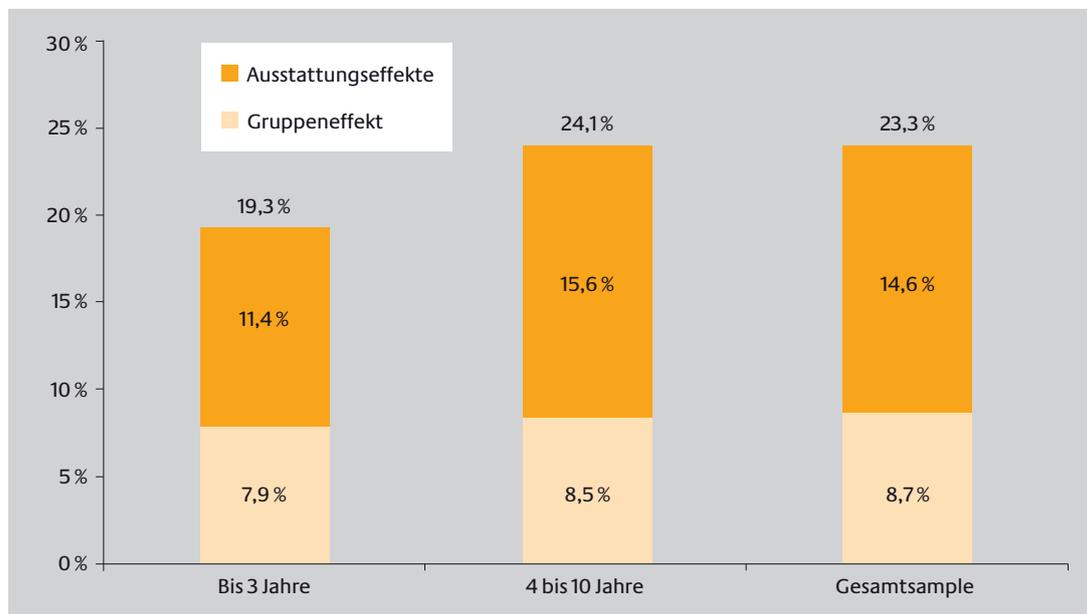
Insgesamt lässt sich das Modell wie folgt darstellen:
Lohnunterschied = Ausstattungseffekt + Gruppeneffekt

Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung erfolgte durch das Stata-Zusatzmodul für „Oaxaca“, das von Ben Jann entwickelt worden ist. Die Zerlegungsergebnisse sind dabei unterschiedlich in Abhängigkeit davon, ob jeweils die Gruppe der Männer oder der Frauen als Referenz bei der Zerlegung aufgenommen werden. In der vorliegenden Analyse wurde als Referenzvektor die gepoolte Schätzung für Frauen und Männer verwendet, die durch einen gewichteten Preisvektor aus den Koeffizienten von Frauen und Männern gebildet wurde (vgl. Jann 2008). Analog zu der oben vorgenommenen multiplen linearen Regressionsanalyse wurden neben personenbezogenen auch funktionale, betriebsbezogene Faktoren sowie als regionaler Faktor die Ost-West-Unterscheidung miteinbezogen.

⁴ Diese Unterscheidung der Komponenten in „diskriminierend“ und „nicht diskriminierend“ erscheint uns problematisch, da bereits der Ausstattungseffekt, die sogenannte nicht diskriminierende Komponente, Variablen wie insbesondere „Qualifikation“ enthält, deren Erwerb keineswegs unabhängig von tradierten, gesellschaftlichen Geschlechterverhältnissen und somit nicht frei von Mechanismen gesellschaftlicher Diskriminierung stattfindet.

Die Ergebnisse der Zerlegung für die Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung sowie die Gruppe der Beschäftigten mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung sind zusammen mit den Werten für das gesamte Sample in Abb. 20 dargestellt.

Abb. 20: Zerlegung der durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohndifferenz: Ausstattungseffekte und Gruppeneffekt



Die mittlere Lohndifferenz zwischen Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern beträgt nach dieser Berechnung 19,3%. Hiervon sind 11,4 Prozentpunkte durch Ausstattungseffekte erklärt, während 7,9 Prozentpunkte dem Gruppeneffekt zuzuordnen sind. Dieser Gruppeneffekt lässt sich zum einen auf geschlechtsspezifische Lohndiskriminierungen, zum anderen möglicherweise auch auf weitere, in unserer Analyse nicht beobachtete Effekte zurückführen, die zuungunsten der Entlohnung der Frauen wirken. Mit anderen Worten: Die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen in der Gruppe der Berufsstarterinnen und Berufsstarter wäre um rund 11,4 Prozentpunkte kleiner, wenn Frauen die gleichen Ausstattungsmerkmale wie Männer hätten. Gleichwohl bliebe selbst dann ein Lohnunterschied in der Gruppe der Beschäftigten mit bis zu 3 Berufsjahren von 7,9%.

In Tabelle 28 ist dieser Befund tabellarisch dargestellt und der prozentuale Anteil von Ausstattung- und Gruppeneffekten in den beiden ausgewählten Beschäftigtengruppen sowie im Gesamtsample dargestellt.

Tabelle 28: Zerlegung der durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohndifferenz

	Berufserfahrung					
	Bis 3 Jahre		4 bis 10 Jahre		Gesamtsample	
	Anteil von	Differenz in %	Anteil von	Differenz in %	Anteil von	Differenz in %
Durchschnittliche Lohndifferenz	0.193 **	100%	0.241 **	100%	0.233 **	100%
zerlegt in:						
Erklärter Anteil: Ausstattungsmerkmale	0.114 **	59,3%	0.156 **	64,8%	0.146 **	62,6%
Unerklärter Anteil: Gruppeneffekt	0.079 **	40,7%	0.085 **	35,2%	0.087 **	37,4%

Anmerkung: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gekennzeichnet ($P < 1\%$) bzw. * ($P < 5\%$).

Die Tabelle zeigt, dass sich bei den Beschäftigten mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung 59,3% und bei denjenigen mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung knapp 65% der Lohndifferenz durch Unterschiede in den Ausstattungsmerkmalen erklären lassen. Entsprechend ist auch der Gruppeneffekt bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern als Anteil des gesamten „gender pay gap“ von 19,3% relativ am größten.

Ein Vorteil des Oaxaca-Blinder-Verfahrens bildet – wie oben erwähnt – die Möglichkeit, das Ausmaß der Einflüsse einzelner Faktoren oder Faktorengruppen auf die geschlechtsspezifische Lohndifferenz isoliert darzustellen. Dabei können die Gruppeneffekte bzw. der nicht erklärte Anteil weiter zerlegt werden, um mehr Einblick in den Erklärungsbeitrag einzelner Schätzvariablen zu gewinnen. Einzelne Variablen werden in thematische Gruppen gegliedert, und im Folgenden wird untersucht, welchen Anteil diese Gruppen von Merkmalen auf die vorgefundenen Ausstattungs- und Gruppeneffekte haben.

Zunächst werden die Erklärungsbeiträge für die Gruppe der Berufsstarterinnen und Berufsstarter mit bis zu 3 Berufsjahren dargestellt (siehe Tabelle 29).

Tabelle 29: Teileffekte: Ausstattungs-, Gruppen- und Interaktionseffekte: Beschäftigte mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung

	Anteil erklärt durch Ausstattungseffekte	Unerklärter Anteil: Diskriminierungseffekte
Einflussfaktoren		
Personenbezogene Faktoren		
Alter	0,022 **	0,029
Berufserfahrung	-0,001 **	-0,011
Schulabschluss	0,030 **	0,061 **
Kinder	0,001	0,018 **
Funktionale Faktoren		
Vorgesetztenposition	0,005 **	0,006
Vollzeit/Teilzeit	0,008 **	0,092 **
Betriebsbezogene Faktoren		
Wirtschaftszweig	0,006 **	-0,003
Frauenanteil im Betrieb	0,003 **	0,006 **
Tarifbindung	0,016 **	0,026
Betriebsgröße	0,022 **	0,019
Regionale Faktoren		
Ost/West	0,003 **	0,015
Konstante		-0,180
Total Ausstattungs- bzw. Diskriminierungseffekt	0,114	0,079

Anmerkung: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gekennzeichnet ($P < 1\%$).

Der Schulabschluss stellt mit 3 Prozentpunkten von 11,4% den größten Teil des durch Ausstattungseffekte erklärten Lohnunterschieds dar. Das entspricht 26% des gesamten Ausstattungseffektes. Hätten Berufsanfängerinnen die gleichen Schulabschlüsse wie Männer, wäre die Lohndifferenz zwischen Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern 3 Prozentpunkte geringer. Betriebsgröße und Alter jeweils mit 2,2 Prozentpunkten und Tarifbindung im Betrieb mit 1,6 Prozentpunkten stellen weitere große Einflussfaktoren dar. Wäre die Tarifbindung bei den weiblichen Berufsanfängern in gleichem Umfang wie bei ihren männlichen

Kollegen ausgeprägt, läge die Lohndifferenz 1,6 Prozentpunkte niedriger. Die unterschiedliche Betriebsgrößenverteilung erklärt 2,2 Prozentpunkte der Lohndifferenz. Das entspricht 19,4% bzw. 13,7% des Ausstattungseffektes.

Der Gruppeneffekt beinhaltet sowohl Diskriminierungseffekte als auch eventuelle Effekte der nicht beobachteten Faktoren. Den bedeutendsten Faktor bildet die Konstante mit dem Wert von -0,180. Die Konstante mit negativem Vorzeichen bedeutet, dass Frauen im Vergleich zu Männern einen höheren Konstantenwert im Modell haben und im Durchschnitt mehr verdienen würden, wenn alle erklärenden Variablen im Modell sowohl für Frauen als auch für Männer den Wert „0“ hätten. Bis auf die Einflussfaktoren wie Wirtschaftszweig und Berufserfahrung wirken alle anderen Faktoren im unerklärten Teil zuungunsten der Frauen. Die Werte mit positiven Vorzeichen werden dabei als diskriminierend interpretiert. In der Summe beträgt der Gruppeneffekt 7,9%. Innerhalb des Gruppeneffekts wirkt als größter Erklärungsfaktor „Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung“ mit dem Wert von „0,092“ zuungunsten der Frauen. Auch mit gleicher Arbeitszeit wären die Frauen benachteiligt. Weitere Faktoren, die ebenfalls diskriminierend wirken, sind Alter, Kinder und Region. Die Berufserfahrung spielt dabei eine geringere Rolle, da in dieser Gruppe lediglich die ersten 3 Berufsjahre bei der Schätzung berücksichtigt wurden.

Im nächsten Schritt haben wir untersucht, welchen Beitrag die verschiedenen Merkmalgruppen auf Ausstattungs- und Gruppeneffekte, in späteren Berufsjahren haben und anschließend, wie diese Effekte im gesamten Datensatz zum Tragen kommen (siehe Tabelle 30).

Tabelle 30: Ausstattungs- und Gruppeneffekte: Beschäftigte mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung und Gesamtsample

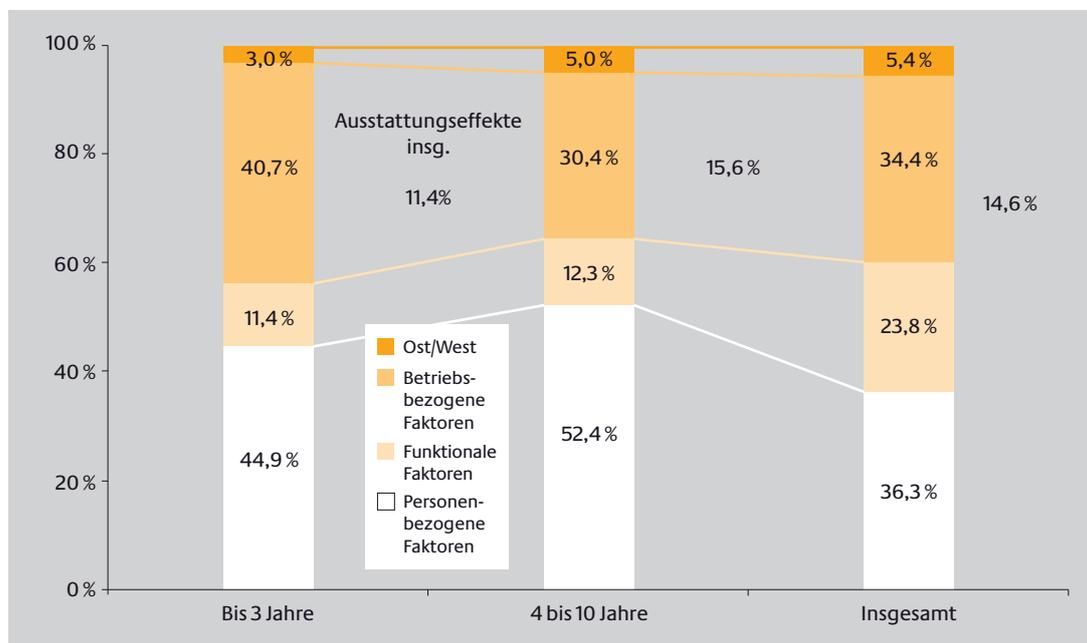
	Berufserfahrung		Gesamtsample
	Bis 3 Jahre	4 bis 10 Jahre	
Durchschnittliche Lohndifferenz	0,193 **	0,241 **	0,233 **
zerlegt in:			
Erklärter Anteil: Ausstattungsmerkmale	0,114 **	0,156 **	0,146 **
davon:			
Personenbezogene Faktoren	0,051 **	0,082 **	0,053 **
Funktionale Faktoren	0,013 **	0,019 **	0,035 **
Betriebsbezogene Faktoren	0,047 **	0,047 **	0,050 **
Ost/West	0,003 **	0,008 **	0,008 **
Insgesamt: Ausstattungsmerkmale			
Nicht erklärter Anteil: Gruppeneffekt	0,079 **	0,085 **	0,087 **
davon:			
Personenbezogene Faktoren	0,097	0,325 **	0,024
Funktionale Faktoren	0,099 **	0,076 **	0,086 **
Betriebsbezogene Faktoren	0,048 *	0,015	0,030 **
Ost/West	0,015	0,006	0,038 **
Konstante	-0,180	-0,337 **	-0,090

Anmerkung: Hoch signifikante Werte sind mit zwei ** gekennzeichnet ($P < 1\%$) bzw. * ($P < 5\%$).

Während diese Erklärungsbeiträge im erklärten Teil „Ausstattungsmerkmale“ eindeutig interpretierbar sind, ist die Interpretation beim nicht erklärten Anteil nicht eindeutig, da neben Diskriminierungseffekten auch die Effekte der nicht beobachteten Faktoren enthalten sind (vgl. Madden 2008).

In der folgenden Abbildung werden die einzelnen Erklärungsbeiträge der Faktorengruppen grafisch dargestellt. Der erklärte Anteil bei den Berufsstartern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung beträgt 11,4%. Setzt man diesen Anteil gleich 100, so wird das Ausmaß der einzelnen Effekte über Gruppen hinweg deutlich. Während personenbezogene Faktoren bei den Berufsstartern mit 44,9% im Vergleich zur Gruppe „4 bis 10 Jahre Berufserfahrung“ eine deutlich geringere Rolle spielen, liegt deren Anteil im gesamten Datensatz höher.

Abb. 21: Ausstattungseffekt: Beitrag der einzelnen Faktoren zu den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden – erklärter Teil und Einfluss der einzelnen Faktoren in %



Die Bedeutung der betriebsbezogenen Faktoren geht in den späteren Berufsjahren deutlich zurück. Ob die Befragten in Ostdeutschland oder in Westdeutschland leben, spielt insgesamt bei der Erklärung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede eher eine geringere Rolle, die aber leicht in den ersten Berufsjahren von 3% auf 5% steigt.

IX.

Zusammenfassung

In der vorliegenden Untersuchung wurden die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern untersucht. Ein besonderer Schwerpunkt lag dabei auf den Differenzen bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern. Substanzielle Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern bestehen trotz fortschreitender Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt und vielfältiger Bemühungen um den Abbau von Einkommensungleichheiten fort. Die Ergebnisse unserer Untersuchung belegen, dass bereits bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern ein deutlicher Einkommensrückstand der Frauen gegenüber den Männern besteht, der sich dann in den folgenden Berufsjahren vergrößert.

Die **deskriptiv-empirische** Analyse basierte auf den Einkommensdaten der LohnSpiegel-Datenbank. Dabei handelt es sich um Daten, die mit Hilfe einer laufenden Online-Erhebung zu den Einkommens- und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gewonnen werden, die in vergleichbarer Form in Deutschland und einer wachsenden Zahl europäischer und außereuropäischer Länder durchgeführt wird. Das hier ausgewertete deutsche Sample umfasst rund 106.000 Datensätze aus dem Zeitraum von Ende 2004 bis Mitte 2008, darunter rund 16.000 Datensätze von Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern mit bis zu 3 Jahren Berufserfahrung. Für den europäischen Vergleich wurden 75.000 Datensätze für Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger aus 8 Ländern zugrunde gelegt.

Bezogen auf alle Beschäftigten beträgt der „gender pay gap“ 21,6%. Diese Höhe liegt in etwa auf dem Niveau anderer Befragungen. Bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern ist der „gender pay gap“ am niedrigsten: Frauen mit einer Berufserfahrung von bis zu 3 Jahren verdienen 18,7% weniger als ihre männlichen Kollegen. In der Gruppe mit 4 bis 10 Jahren Berufserfahrung wächst der Abstand auf 21,8%.

Im Westen fällt der GPG bei absolut höherem Einkommensniveau mit 21,6% relativ höher aus als im Osten, wo er 16,2% beträgt. Dort geht er – anders als im Westen – mit wachsender Zahl der Berufsjahre zurück.

Zwischen den Wirtschaftssektoren bestehen erhebliche Unterschiede. Der GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern variiert zwischen 4,9% im Wirtschaftsbereich Energie/Wasser, Entsorgung und Recycling, 11,1% im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie 21,2% im Kredit- und Versicherungsgewerbe. Je größer der Betrieb, desto größer der **absolute** Einkommensrückstand weiblicher Berufsanfänger. **Relativ** bleibt der GPG jedoch weitgehend gleich.

Alter und Ausbildung spielen eine wichtige Rolle: Frauen bis zu 24 Jahren verdienen 6,9% weniger als ihre gleichaltrigen Kollegen, am größten ist der Abstand zwischen Frauen und Männern mit 23,8% in der Altersgruppe ab 46 Jahren. Bei Berufsanfängerinnen und Berufs-

anfängern mit Hauptschulabschluss ist der GPG doppelt so groß wie bei Realschulabsolventen. Bei Berufsstarterinnen und Berufsstartern mit Abitur/Hochschulreife als höchstem Abschluss ist der GPG größer als bei Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, und diese wiederum liegen über den promovierten Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern.

Nach Berufsgruppen ergeben sich ebenfalls erhebliche Einkommensunterschiede: Differenziert man die Beschäftigten nach dem in einzelnen Berufen vorhandenen Frauenanteil, so bestätigt sich der aus anderen Untersuchungen bekannte Befund, dass in Berufen mit besonders hohem Frauenanteil im Durchschnitt ein geringeres Einkommen gezahlt wird. Dieses geringere Einkommensniveau geht jedoch nicht zwangsläufig mit einem höheren „gender pay gap“ einher. Dieser beträgt in den Berufen unseres Samples, die einen Frauenanteil von bis zu 60% aufweisen, etwas über 18%, verringert sich aber in der Gruppe der Berufe mit einem Frauenanteil von über 60% auf knapp 14%.

Bezogen auf einzelne Berufsgruppen, variiert der GPG bei Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern von unter 10% in EDV-IT-Berufen über 15 bis 17% in den Medien- und Gestaltungsberufen bis zu 20% und mehr z. B. in den Berufen der Nahrungsmittelverarbeitung. Der GPG wird im Rahmen der Untersuchung auch auf 33 Einzelberufe heruntergebrochen.

Im europäischen Vergleich mit 7 anderen Ländern liegt Deutschland beim GPG im oberen Drittel. In allen Ländern weisen die Frauen in den ersten 3 Berufsjahren einen deutlichen Einkommensabstand gegenüber den Männern auf. Die Spannweite reicht von 9,4% in Belgien und 9,8% in Dänemark bis zu 26,0% in Polen und 30,4% in Spanien. Deutschland liegt mit einem Rückstand von 17,3% im oberen Drittel.

Um die deskriptiven Befunde genauer zu untersuchen, haben wir zwei **multivariate Analysen** durchgeführt: eine multiple lineare Regressionsanalyse und eine Komponenten-Zerlegung nach Oaxaca-Blinder, einer Standardmethode zur Analyse des „gender pay gap“.

Die **Regressionsanalyse** prüft den Einfluss folgender Faktoren: personenbezogene (Geschlecht, Alter, Ausbildung, Berufserfahrung, Kinder), betriebsbezogene (Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Frauenanteil, Tarifbindung), funktionale (Vorgesetztenposition, Voll-/Teilzeit) und regionale Faktoren (Ost/West). Im Gesamtsample erklären diese Faktoren rund 60% der Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern, d. h. 40% bleiben unerklärt. Bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern erklären diese Faktoren knapp 57% der Differenz. Den stärksten Erklärungsbeitrag liefern die personenbezogenen, gefolgt von den betriebsbezogenen Faktoren. Sie erklären im Gesamtsample rund 44% und bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfängern sogar 54% der Lohndifferenz.

Die ebenfalls durchgeführte Komponenten-Zerlegung nach **Oaxaca-Blinder** ermittelt einen Ausstattungseffekt, der durch Unterschiede in den erklärenden Variablen zustande kommt, und einen Gruppeneffekt, der auf die unterschiedliche Behandlung der Geschlechter bei ansonsten gleichen Eigenschaften zurückzuführen ist. Dieser Gruppeneffekt misst die unterschiedliche Entlohnung von bis auf das Geschlecht identischen Personen und wird in der Literatur in der Regel als Diskriminierungsmaß interpretiert. Im Gesamtsample sind danach rund 63% der Lohndifferenz auf Ausstattungsmerkmale zurückzuführen, während 37% auf den Gruppeneffekt zurückgehen. Bei den Berufsanfängerinnen und Berufsanfän-

gern beträgt der Ausstattungseffekt 59% der beobachteten Lohndifferenz, der Gruppeneffekt hingegen 41%. Eine weitere Zerlegung in einzelne Faktorengruppen zeigt, dass insbesondere bei den Berufsstartern betriebsbezogene Faktoren eine wesentlich größere Rolle spielen als in den späteren Berufsjahren.

Insgesamt bestätigt unsere Studie, dass Frauen bereits in den ersten Berufsjahren finanziell gegenüber Männern benachteiligt sind. Dieser geschlechtsspezifische Einkommensrückstand lässt sich vollständig weder durch unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen noch durch eine spezifische Berufswahl erklären. Die Ergebnisse verweisen vielmehr auf das Fortbestehen geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung.

Literatur

Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea (2004): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Paper 2. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Andralojc, Magda/Osse, Paulien/Dragstra, Dirk/Kevätsalo, Kimmo/Oy, Kayttötiö/Tijdens, Kea (2007): Evaluation report on Internet surveying and web visitors monitoring. Amsterdam: WageIndicator.

Baron, James N./Newman, Andrew E. (1990): For what it's Worth: Organizations, Occupations, and the Value of Work Done by Women and Nonwhites, in: American Sociological Review, Vol. 55, 155–175.

Becker, Gary S. (1971): The Economics of Discrimination. Chicago/London: The University of Chicago Press.

Becker, Gary S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor, in: Journal of Labor Economics, Vol. 3 (1, pt. 2), S33–S58.

Bispinck, Reinhard (2001): Betriebliche Interessenvertretung, Entgelt und Tarifpolitik, in: WSI Mitteilungen, Vol. 54, 124–132.

Bispinck, Reinhard/Öz, Fikret (2008): Was verdienen Ingenieure und Ingenieurinnen? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank, Projekt „LohnSpiegel“ – Arbeitspapier 1.

Bispinck, Reinhard/Öz, Fikret (2008): Was verdienen Bürokaufleute? Eine Analyse von Einkommensdaten auf Basis der WSI-LohnSpiegel-Datenbank, Projekt „LohnSpiegel“ – Arbeitspapier 2.

BMFSFJ (2005): Gender Daten Report. Berlin: BMFSFJ.

BMFSFJ (2008): Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern. Einstellungen, Erfahrungen und Forderungen der Bevölkerung zum „gender pay gap“. Berlin: BMFSFJ.

Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid (2005): WSI-FrauenDatenReport 2005. Berlin: edition sigma.

Chang, Mariko L. (2004): Growing Pains: Cross National Variation in Sex Segregation in Sixteen Developing Countries, in: American Sociological Review, Vol. 69, 114–137.

Correll, Shelley J. (2004): Constraints into preferences: gender, status and emerging career aspirations, in: American Sociological Review, Vol. 69, 93–113.

Eimeren, Birgit van/Frees, Beate (2008): Internetverbreitung: Größter Zuwachs bei Silver-Surfern, in: Media Perspektiven, No. 7, 330–344.

Engelbrech, Gerhard/Nagel, Elisabeth (2002): Einkommen von Männern und Frauen beim Berufseintritt. Betriebliche Ausbildung und geschlechtsspezifische berufliche Segregation in den 90er Jahren, IAB Werkstattbericht 17, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

England, Paula/Herbert, Melissa S./Stanek Kilbourne, Barbara/Reid, Lori L./McCrearey Megdal, Lori (1994): The Gendered Valuation of Occupations and Skills: Earnings in 1980 Census Occupations, in: Social Forces, Vol. 73 (1), 65–100.

England, Paula/ Hermsen, Joan H./Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam, in: American Journal of Sociology, Vol. 105, 1741–1760.

Fischer, Melanie (2005): Möglichkeiten sozialwissenschaftlicher Surveys im Internet. Stand und Folgerungen für Online-Befragungen. Universität Konstanz: Hefte zur Bildungs- und Hochschulforschung 46.

Gartner, Hermann/Stephan, Gesine (2004): How Collective Contracts and Works Councils reduce the Gender Wage Gap. Nürnberg: IAB, DiscussionPaper 7.

Grimshaw, D./Rubery, J. (2002): The adjusted gender pay gap: A critical appraisal of standard decomposition techniques. Manchester: University of Manchester Institute of Science and Technology.

Henneberger, Fred/Sousa-Poza, Alfonso (1999): Geschlechtsspezifische Lohndiskriminierung. Neueste Evidenz von den Mikrodaten aus der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung, in: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie, Vol. 25, 259–279.

Hinz, Thomas/Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, IAB Discussion Paper 4. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.

Hübler, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 36 (2003), 539–559.

ILO (2003): Gleichheit bei der Arbeit – ein Gebot der Stunde. Gesamtbericht im Rahmen der Folgemaßnahmen zur Erklärung der IAO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit. Bericht des Generaldirektors.

Jann, Ben (2008): „A Stata Implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition“, ETH Zürich.

Madden, David (2008): Gender Differences in Mental Well-Being: A Decomposition Analysis. University of York: HEDG Working Paper 8.

Manning, Alan/Swaffield, Joanna (2005): The Gender Gap in Early-Career Wage Growth. London: LSE, CEP Discussion Paper 700.

Marini, Margaret M. (1989): Sex Differences in Earnings in the United States, in: Annual Review of Sociology, Vol. 15, 343–380.

Petersen, Trond/Saporta, Ishak (2004): The Opportunity Structure for Discrimination, in: American Journal of Sociology, Vol. 109, 852–901.

Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism, in: American Economic Review, Vol. 62, 659–661.

Ridgeway, Cecilia L./Correll, Shelley J. (2004): Unpacking the gender system: A theoretical perspective on cultural beliefs in social relations, in: Gender & Society, Vol. 18 (4), 510–531.

Solga, Heike/Konietzka, Dirk (2000): Das Berufsprinzip des deutschen Arbeitsmarktes: ein geschlechtsneutraler Allokationsmechanismus?, in: Schweizer Zeitschrift für Soziologie 1/2000 (26), 111–147.

Steinberg, Ronnie J. (1990): Social Construction of Skill: Gender, Power, and Comparable Worth, in: Work and Occupations, Vol. 17 (4), 449–482.

Steinmetz, Stephanie (2008): Educational and Occupational sex segregation in Europe. Universität Mannheim, Dissertation, mimeo.

Sue, Valerie M./Ritter, Lois A. (2007): Conducting Online Surveys. Los Angeles et al.: Sage.

Tijdens, Kea (2004): The Dataset, Measurement Issues and the Methodology of the Dutch WageIndicator Internet Survey. Amsterdam: University of Amsterdam, Working paper 2004-25.

Tijdens, Kea G. (2006): The WageIndicator questionnaire in nine countries. Woliweb Working Paper D 20, March.

Ziegler, Astrid (2005): Erwerbseinkommen, in: Bothfeld et al.: WSI-FrauenDatenReport 2005. Berlin, 241–300.

Ziegler, Astrid (2006): Differenzierung und Diskriminierung beim Erwerbseinkommen, in: Niechoj, Torsten/Tullney, Marco: Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie. Marburg, pp. 195–219.

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

Stand: Mai 2009, 1. Auflage

Gestaltung: www.avitamin.de

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

* nur Anrufe aus dem Festnetz,
3,9 Cent pro angefangene Minute