

Schmidt, Jörg

Research Report

Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive: Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap?

IW-Kurzbericht, No. 30.2016

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schmidt, Jörg (2016) : Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive: Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap?, IW-Kurzbericht, No. 30.2016, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/157694>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



Jörg Schmidt

Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive

Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap?

Auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels kann gezeigt werden, dass der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Deutschland fast vollständig auf unterschiedliche erwerbsbiografische und berufsbezogene Merkmale zurückzuführen ist. Die Befunde bestätigen bereits vorliegende Studienergebnisse und stellen die Notwendigkeit des geplanten Lohngerechtigkeitsgesetzes in Frage.

Die durchschnittliche Entlohnung unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern. Dieser Befund beruht auf einer amtlichen Auswertung des Statistischen Bundesamts, das die durchschnittliche oder unbereinigte Entgeltlücke für Deutschland im Jahr 2015 auf rund 21 Prozent beziffert (Statistisches Bundesamt, 2016). Ausgehend von dieser Zahl, die sich in den letzten Jahren kaum verändert hat, wird derzeit eine breit angelegte Debatte über die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Entlohnung geführt. Das Bundesfamilienministerium geht in diesem Kontext von einem ungerechtfertigten Lohnunterschied aus und fordert einen regulierenden Eingriff, der insbesondere Transparenzpflichten für Unternehmen vorsieht (Lohngerechtigkeitsgesetz).

Im Folgenden wird daher auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (Wagner et al., 2007) eine Ursachenanalyse durchgeführt. Dazu bietet sich die Blinder-Oaxaca-Dekomposition an (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Darin werden neben der Bildung u. a. Daten zum Erwerbsumfang, zur Erwerbserfahrung, zur Betriebsgröße und Branche berücksichtigt (Boll/Leppin, 2015; Hammermann/Schmidt, 2015; Schmidt, 2016). Zudem wäre auch eine Modellierung von kindbedingten Erwerbspausen sinnvoll (Boll, 2009); da sich aus technischen Gründen die entsprechenden Daten aber nicht separat berücksichtigen lassen, fließen die sich daraus ergebenden Effekte in andere Variablen ein, wie der aktuelle Umfang von Teilzeitarbeit, die Erwerbserfahrung in Voll- und Teilzeittätigkeiten und die Ausübung von Führungspositionen (Hammermann et al., 2015).

Das Ergebnis der Zerlegung zeigt die Tabelle. Dem oberen Teil der Tabelle ist zu entnehmen, dass die gesamtwirtschaftliche Lohndifferenz 0,227 log-Punkte im Jahr 2013 beträgt, die umgerechnet einer Lücke von 25,5 Prozent entspricht (Referenz ist der Durchschnittslohn von Frauen). Da die Summe der log-Punkte aller Koeffizienten gerade der in log-Punk-

Zerlegung des Gender Pay Gaps für Deutschland, Jahr 2013*

Blinder-Oaxaca Dekomposition (pooled-Modell)	Koeffizient β	entspricht e^{β}
Männer	2,771	15,971 Euro
Frauen	2,544	12,726 Euro
Differenz	0,227	1,255
Erklärter Anteil	0,189	
Unerklärter Anteil	0,038	
Beobachtungen	6.450	
Differenz	0,227	100,0%
Erklärter Anteil	0,189	83,4%
Bildung	0,005	2,2%
Erwerbsumfang	0,020	8,8%
Erwerbserfahrung	0,046	20,1%
Tätigkeitsbezogene Merkmale	0,026	11,3%
Führungsposition (ja=1)	0,019	8,3%
Beruf (ISCO-1-Steller)	0,003	1,2%
Betriebsgröße	0,023	9,9%
Branche	0,034	15,2%
Sonstige	0,014	6,3%
Unerklärter Anteil	0,038	16,6%

Nur Privatwirtschaft, abh. Beschäftigte (ohne Auszubildende, Streitkräfte und Fachkräfte in Land-/Forstwirt., Fischerei).

Nur Bruttostundenlöhne ≥ 3 Euro, gewichtete Ergebnisse. Rundungsdifferenzen.

* Detaillierte methodische Hinweise am Ende des Kurzberichtes.

Quellen: SOEP v31; eigene Berechnungen



ten ausgedrückten Entgeltdifferenz entspricht, wird im Folgenden auf diese Notation abgestellt.

So entfallen 0,189 Punkte beziehungsweise 83,4 Prozent der Entgeltlücke auf Unterschiede in den erklärenden Merkmalen und 0,038 Punkte oder 16,6 Prozent auf den unerklärten Anteil der Entgeltlücke. Bei einer alternativen Berechnung auf Basis einer einfachen OLS-Lohnregression und unter Verwendung derselben Merkmale ergibt sich eine bereinigte Entgeltlücke von 3,8 Prozent (bezogen auf die Gesamtwirtschaft), wenn die sonst übliche Referenzgruppe der Männer betrachtet wird.

Der untere Teil der Tabelle signalisiert, dass der größte Anteil der Entgeltlücke (20,1 Prozent) auf Faktoren entfällt, die die Erwerbserfahrung widerspiegeln. Dies bedeutet, dass die Entgeltlücke um etwa 0,046 Punkte geringer ausfallen würde, wenn sich Männer und Frauen hinsichtlich der Erwerbserfahrung nicht unterscheiden würden. Gemeinsam mit dem Erwerbsumfang, der 0,02 Punkte der Entgeltlücke ausmacht, liefern diese Daten ein erstes Indiz, dass gerade von einer reduzierten Arbeitszeit und einer kürzeren Erwerbserfahrung ein bedeu-

tender Einfluss auf die Entgeltlücke ausgeht. Dahinter könnten vor allem Effekte vermutet werden, die im Zusammenhang mit der Familiengründung stehen. Mit Beginn der Familienphase ergeben sich zudem oft zeitliche Restriktionen. Diese und eine geringere Arbeitszeit lassen sich aber nur schwer mit Führungspositionen vereinbaren (Hammermann et al., 2015). Der Effekt auf die Entgeltunterschiede, der von einem geringeren Anteil von Frauen in Führungspositionen ausgeht, beträgt hier 0,019 Punkte bzw. gerade 8,3 Prozent der Lohnlücke.

Von den übrigen Erklärungsfaktoren heben sich besonders die Branche und Betriebsgröße ab, die insgesamt rund 0,057 Punkte oder rund ein Viertel der Lohndifferenz ausmachen. Vor diesem Hintergrund bestätigen die vorliegenden Ergebnisse Befunde von Boll/Leppin (2015) und Hammermann/Schmidt (2015), die ähnlich hohe Erklärungsanteile für Betriebsgröße und Branche finden. Hinzu kommen tätigkeitsbezogene Merkmale, wie etwa die Qualifikationsanforderungen sowie die berufliche Autonomie, die insgesamt einen Anteil von gut 11 Prozent der Entgeltlücke erklären. Dahinter dürften zum Teil heterogene Befunde stehen, die zum einen darauf

hindeuten, dass Frauen häufiger Stellen besetzen, die keine Berufsausbildung erfordern, und häufiger in Positionen tätig sind, in denen ein mittlerer Autonomiegrad vorliegt (Hammermann/Schmidt, 2015).

Der unerklärte Anteil von rund 3,8 Punkten umfasst zudem auch den Einfluss von entlohnungsrelevanten Merkmalen, die nicht im Datensatz erfasst werden können. Dazu zählen etwa persönliche Präferenzen oder die individuelle Risikoneigung. Daher ist davon auszugehen, dass keine statistisch signifikante Entgeltlücke verbleiben würde, wenn alle Einflussfaktoren der Entlohnung berücksichtigt werden könnten.

Mit Blick auf diese Ergebnisse sind die wesentlichen Ursachen der gesamtwirtschaftlichen Entgeltlücke identifiziert. Die Notwendigkeit, Auskunfts-, Berichts- und Prüfpflichten für Unternehmen einzuführen, besteht vor diesem Hintergrund nicht. Zudem verbietet das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz eine ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen. Das geplante Lohngerechtigkeitsgesetz wird hingegen keinen Effekt auf die Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern entfalten.

Literatur

Blinder, Alan S., 1973, Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, in: Journal of Human Resources, 8. Jg., Nr. 4, S. 436–455

Boll, Christina, 2009, Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen – fertilitätstheoretische Einordnung, Quantifizierung auf Basis von SOEP-Daten und familienpolitische Implikationen, HWWI Research Paper, 1-19, Hamburgisches Welt-Wirtschaftsinstitut, Hamburg

Boll, Christina / Leppin, Julian, 2015, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst, Bd. 95, Nr. 4, S. 249–254

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg, 2015, Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf

Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW Policy Paper, Nr. 8, Köln

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung - Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 37–55

Oaxaca, Ronald, 1973, Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, in: International Economic Review, 14. Jg., Nr. 3, S. 693–709

Schmidt, Jörg, 2016, Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report, Nr. 16, Köln

Statistisches Bundesamt, 2016, Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %, Pressemitteilung Nr. 097 v. 16.3.2016, Wiesbaden

Wagner, Gert G. / Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg., Nr. 1, S. 139–136

Methodische Hinweise

Abh. Var.: log. Bruttostundenlohn, Stat. Signifikanz und Regressionskonstante nicht ausgewiesen, Altersgruppen (zwei Var.), Bildung (vier Var.), Qualifik. anford. (zwei Var.), berufl. Autonomie (vier Var.), Beruf (sieben Var.), Betriebsgröße (drei Var.) und Branche (zehn Var.) wurden normalisiert; damit sind Ergebnisse unabh. von der Wahl der Referenzkat.

Erwerbsumfang: Teilzeit- oder geringf. beschäftigt (ja=1), Erwerbserfahrung: Betriebszugehörigkeitsdauer, zusätzlich quadriert, Arbeitsmarkterfahrung in Vollzeit, Teilzeit und Arbeitslosigkeit (jeweils in Jahren), tätigkeitsbez. Merkmale: Arbeitsort (West-D.=1), Qualifikationsanford., berufl. Autonomie, Befristung (ja=1), Sonst.: Migrationshintergrund (ja=1), Altersgruppen, Westdeutschland (ja=1), Big Five Persönlichkeitsmerkmale.