



Frauke Mischler

ist Diplom-Geographin und seit 2004 im Statistischen Bundesamt tätig. Ihre Schwerpunkte als Referentin im Referat „Verdienststrukturerhebung, Arbeitskostenerhebung, Tarifstatistiken“ liegen in der konzeptionellen und methodischen Weiterentwicklung der Verdienststrukturerhebung sowie in der Analyse des Gender Pay Gap.

VERDIENSTUNTERSCHIEDE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018

Frauke Mischler

📌 **Schlüsselwörter:** geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede – Verdienststrukturerhebung – Oaxaca-Blinder-Dekomposition – Lohnerhöhung – Gender Pay Gap – GPG-Sensitivität

ZUSAMMENFASSUNG

Anknüpfend an frühere Analysen stellt der Beitrag Ergebnisse zum unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturerhebung für das Jahr 2018 vor und erläutert die zugrunde gelegte Methodik. Eine modellbasierte Analyse zeigt die (eingeschränkte) Sensitivität des unbereinigten Gender Pay Gap bei einem hypothetisch höheren Mindestlohn für Frauen und Männer oder einem Verdienstzuschlag auf den Bruttostundenverdienst ausschließlich für Frauen. Deutlich wird hierbei, dass der unbereinigte Gender Pay Gap sich nur geringfügig bei einem hypothetischen Mindestlohn von 12 Euro ändert. Höher wäre die Wirkung bei einem einseitigen Verdienstzuschlag für Frauen um 50 Cent auf den Bruttostundenverdienst.

📌 **Keywords:** gender pay gap – structure of earnings survey – Oaxaca-Blinder decomposition – wage increase – GPG sensitivity

ABSTRACT

Following on from previous analyses, this article presents results on the unadjusted and adjusted gender pay gap (GPG) based on the structure of earnings survey for 2018 and explains the underlying methodology. A model-based analysis shows the (limited) sensitivity of the unadjusted GPG to a hypothetically higher minimum wage for women and men or an earnings supplement to gross hourly earnings for women only. It becomes clear here that the unadjusted gender pay gap will change only slightly in the case of a hypothetical minimum wage of 12 euros. The effect would be higher in the case of a unilateral earnings supplement of 50 cents to the gross hourly earnings of women.

1

Einleitung

Trotz der politisch und gesellschaftlich geforderten Chancengleichheit von Männern und Frauen liegt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Arbeitnehmerinnen weiterhin deutlich unter dem der Arbeitnehmer. Der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern (Gender Pay Gap) ist daher sowohl in der Nachhaltigkeitsstrategie für Deutschland (Ziel 5: Geschlechtergleichstellung – Gleichstellung und partnerschaftliche Aufgabenteilung fördern; [Indikator 5.1.a Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern](#)) nachzuweisen als auch als Teil des [Monitorings der Agenda 2030](#) der Vereinten Nationen.

Im europäischen Vergleich rangierte Deutschland mit dem unbereinigten Gender Pay Gap für das Berichtsjahr 2019 auf dem 24. Platz. Von den 27 EU-Staaten wies Luxemburg den geringsten Gender Pay Gap auf (Eurostat, 2021).

Aus der Verdienststrukturerhebung 2018 liegen nun Daten vor, die tiefere Analysen für den unbereinigten und den bereinigten Gender Pay Gap ermöglichen. Im Zentrum der vorliegenden Auswertungen stehen die Ermittlung des bereinigten Gender Pay Gap sowie eine detaillierte Ursachenanalyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018. Die Analysen knüpfen an Auswertungen zum bereinigten Gender Pay Gap auf Grundlage der Verdienststrukturerhebungen 2006, 2010 und 2014 an.

Die der Berechnung des Gender Pay Gap zugrunde gelegte Methodik, die Verdienststrukturerhebung als Datenbasis und deren Ergebnisse aus der Erhebung 2018 erläutern die Kapitel 2 bis 4.

Der zweite Teil des Beitrags beschäftigt sich in Kapitel 5 mit der Frage, wie sensitiv der Gesamtwert des unbereinigten Gender Pay Gap auf

- a) einen hypothetisch höheren Mindestlohn 2018 beziehungsweise
- b) einen (alleinigen) Verdienstaufschlag zum Bruttostundenverdienst für Frauen

reagiert. Höhere Mindestlöhne sind immer wieder in der politischen Diskussion und es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, wie sich ein hypothetisch höherer Mindestlohn auf den Gender Pay Gap auswirken würde. Im Vergleich dazu soll überprüft werden, wie stark sich Verdienstaufschläge für Frauen je nach Höhe auf den Gender Pay Gap niederschlagen. Dabei steht weniger im Fokus, dass ein Verdienstaufschlag für Frauen den Gender Pay Gap verkleinert, sondern wie stark beziehungsweise weniger stark die Wirksamkeit wäre.

Der Beitrag schließt mit einem Fazit und einem Ausblick auf die Ergebnisse für 2019 und 2020.

2

Zur Berechnung des Gender Pay Gap

Der Begriff „Gender Pay Gap“ beschreibt den geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen. Generell ist zwischen dem bereinigten und dem unbereinigten Gender Pay Gap zu unterscheiden. Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht die absoluten Bruttostundenverdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteinander und erfasst somit auch den Teil des Verdienstunterschieds, der sich auf unterschiedliche Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien zurückführen lässt. Der bereinigte Gender Pay Gap misst dagegen den Verdienstabstand von Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften (soweit möglich). Die Modellrechnung ermöglicht es, den Teil des Verdienstunterschieds herauszurechnen, der auf strukturelle Unterschiede (beispielsweise unterschiedliche Bildungsstruktur) zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist.

2.1 Unbereinigter Gender Pay Gap

Der unbereinigte Gender Pay Gap ist für internationale Vergleiche bedeutsam. Daher verwendet das Statistische Bundesamt bei seiner Berechnung die europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Union (Finke, 2011, hier: Seite 37).

Der Gender Pay Gap wird als Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen in Relation zu den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Männer definiert (Eurostat, 2008).

$$(1) \text{GPG}_{\text{unadj}} = \frac{\bar{y}_m - \bar{y}_f}{\bar{y}_m} \cdot 100$$

Dabei sind:

\bar{y}_m = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen von Männern

\bar{y}_f = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen von Frauen

Einbezogen werden die absoluten durchschnittlichen Bruttostundenverdienste aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Andere lohnbestimmende Faktoren, beispielsweise die Berufserfahrung oder der Bildungsabschluss, werden nicht gesondert in der Berechnung berücksichtigt. Unregelmäßig anfallende Sonderzahlungen (zum Beispiel Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) werden ausgeschlossen. Der unbereinigte Gender Pay Gap kann thematisch nach einzelnen Merkmalen (Altersgruppe, Branche, Bundesland) berechnet werden.

Nach europäischer Definition werden die Wirtschaftsbereiche B bis S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) und Betriebe ab zehn Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. National liegen für die Berichtsjahre 2014 und 2018 Daten für die Wirtschaftsabschnitte A bis S (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) und Betriebe ab einem Beschäftigten vor. Somit sind auch Auswertungen für die Gesamtwirtschaft möglich.

Berücksichtigt werden nicht nur die Verdienste von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Vollzeit, sondern auch in Teilzeit, Altersteilzeit sowie von geringfügig Beschäftigten. Ebenso werden Auszubildende in die Analyse mit einbezogen. Die Berechnung erfolgt bewusst auf Basis der Bruttostundenverdienste und nicht der Bruttomonats- oder Bruttojahresverdienste. Grund dafür ist, dass der Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen das Ergebnis verfälschen würde, da Frauen häufiger in Teilzeit tätig sind als Männer (Eurostat, 2007, hier: Seiten 6 und 9). Die Definition gibt vor,

den Gender Pay Gap mit dem Bezug zu den Männerverdiensten zu berechnen.

2.2 Bereinigter Gender Pay Gap

Für die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap nutzt das Statistische Bundesamt die Oaxaca-Blinder-Dekomposition (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Es handelt sich hierbei um die am häufigsten verwendete Methode zur Ermittlung von Verdienstunterschieden (Hübler, 2003, hier: Seite 557; Neumark, 2004, hier: Seite 8). Sie ermöglicht Aussagen zur Höhe des Unterschieds in den Bruttostundenverdiensten von Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften.

Regressionsverfahren

Die Dekomposition basiert auf zwei nach dem Geschlecht differenzierten, semilogarithmischen Regressionsfunktionen. Mithilfe des Verfahrens der multiplen Regression wird der Einfluss unterschiedlicher Strukturmerkmale auf den logarithmierten Bruttostundenverdienst bestimmt (Finke, 2011, hier: Seite 38).

$$(2) \ln Y^F = \beta_0^F + \sum_{j=1}^n \beta_j^F x_j^F + e^F$$

$$(3) \ln Y^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M x_j^M + e^M$$

Dabei sind:

$\ln Y$ = logarithmierter Bruttostundenverdienst

β_j = Regressionskoeffizient eines Merkmals j

β_0 = Regressionskonstante

X_j = beobachtetes Merkmal j

e = Störterm

M = Männer

F = Frauen

➤ **Übersicht 1** zeigt die in die Berechnung als unabhängige Variable in das Regressionsmodell aufgenommenen Merkmale.

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

Übersicht 1

In die Regressionsanalysen einbezogene Variable

	Definition/Ausprägung
Unabhängige Variablen	
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung › Weitere Kategorien: ohne beruflichen Ausbildungsabschluss, Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss, Bachelor, Diplom/Magister/Master/Staatsexamen und Promotion
Berufserfahrung ¹ Berufserfahrung quadriert ²	› Berufserfahrung = Alter – Ausbildungsjahre – 6
Dienstalter	› Dienstalter = Berichtsjahr – Eintrittsjahr
Leistungsgruppe	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: angelernte Arbeitnehmer › Weitere Kategorien: Arbeitnehmer in leitender Stellung, herausgehobene Fachkräfte, Fachangestellte, ungelernete Arbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende
Berufshauptgruppe (nach ISCO-08 ³)	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: ISCO 4 (Bürokräfte und verwandte Berufe) › Weitere Kategorien: ISCO 1, ISCO 2, ISCO 3, ISCO 5, ISCO 6, ISCO 7, ISCO 8, ISCO 9
Art des Arbeitsvertrags	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: unbefristet › Weitere Kategorie: befristet
Beschäftigungsumfang	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: vollzeitbeschäftigt › Weitere Kategorie: teilzeitbeschäftigt
Altersteilzeit	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: keine Altersteilzeit › Weitere Kategorie: Altersteilzeit
Tariffindung des Betriebs ⁴	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: keine Tariffindung › Weitere Kategorie: mit Tariffindung
Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: keine Zulagen › Weitere Kategorie: Zulagen
Gebietsstand	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: Früheres Bundesgebiet (einschließlich Land Berlin) › Weitere Kategorie: Neue Länder
Differenzierter Regionstyp ⁵	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: ländlicher Raum › Weitere Kategorie: städtischer Raum
Unternehmensgröße	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: 1 000 Arbeitnehmer und mehr › Weitere Kategorien: 10 bis 49 Arbeitnehmer, 50 bis 249 Arbeitnehmer, 250 bis 499 Arbeitnehmer, 500 bis 999 Arbeitnehmer
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	<ul style="list-style-type: none"> › Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (50 % und weniger), Satzung oder sonstige Bestimmungen › Weitere Kategorie: beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (mehr als 50 %), Satzung oder sonstige Bestimmungen
Wirtschaftsgruppe	› Dummy-Kodierung, Referenzkategorie: Wirtschaftsgruppe Q 86.1 (Krankenhäuser)
Abhängige Variable	
ln(Bruttoastundenverdienst)	<ul style="list-style-type: none"> › Logarithmierter Bruttoastundenverdienst › Bruttoastundenverdienst = (Bruttomonatsverdienst – Sonderzahlungen)/bezahlte Stunden

1 Um die Berufserfahrung als erklärende Variable auch in Untersuchungen berücksichtigen zu können, in denen das Merkmal nicht direkt abgefragt wurde, erfolgt in der Regel eine näherungsweise Ermittlung dieser Größe über das Alter und die Ausbildungsdauer (Achatz und andere, 2005). Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wird im Rahmen dieses Vorgehens ein ununterbrochener Erwerbsverlauf unterstellt. Da jedoch vor allem bei Frauen Erwerbsunterbrechungen zu beobachten sind, führt dies insbesondere bei Arbeitnehmerinnen zu einer Überschätzung der Berufserfahrung (Hinz/Gartner, 2005, hier: Seite 26). Zur Umrechnung des höchsten (Aus-)Bildungsabschlusses in Jahre siehe Finke und andere, 2017, hier: Tabelle 2. Aufgrund von Änderungen in Bezug auf die Erfassung der Bildungsinformationen in der Verdienststrukturerhebung ergeben sich Unterschiede zwischen den für 2006 und 2010 durchgeführten Berechnungen und den vorliegenden Analysen.

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

3 ISCO (International Standard Classification of Occupations) ist eine von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgenommene Klassifikation der Berufe.

4 Für die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap 2006 und 2010 wurden Angaben zur Tariffindung des Arbeitnehmers herangezogen. Für die Analysen der Verdienststrukturerhebung 2018, wie auch der Verdienststrukturerhebung 2014, erfolgte die Berücksichtigung der Tariffindung des Betriebs. Die Betriebsangabe ist die Angabe, die üblicherweise für Analysen der Tariffindung genutzt wird. Vergleichsrechnungen, in denen – ceteris paribus – die Tariffindung des Arbeitnehmers beziehungsweise alternativ die des Betriebs herangezogen wurde, zeigen keine relevanten Auswirkungen auf die Höhe des bereinigten Gender Pay Gap. Auch der Beitrag beider Merkmale auf den erklärten Anteil des Gender Pay Gap unterscheidet sich nur unwesentlich.

5 Während unter „Ballungsraum“ für die 2006 und 2010 durchgeführten Analysen Kreistypen subsumiert wurden, die entsprechend der Typologie des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) als Kernstädte in Agglomerationen und (hoch-)verdichtete Kreise in Agglomerationen definiert wurden, fasste die Ausprägung „kein Ballungsraum“ alle übrigen Kreistypen zusammen. Da die Kreistypen in der beschriebenen Form nicht mehr existieren, wurde im Zusammenhang mit den vorliegenden Untersuchungen auf den in der Verdienststrukturerhebung 2018 wie auch der Verdienststrukturerhebung 2014 vorliegenden differenzierten Regionstyp zurückgegriffen. Dieser kategorisiert die Regionen in städtische und ländliche Räume. Die Nutzung dieser Information soll die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der bisherigen Untersuchungen gewährleisten. Für Informationen zur aktuellen Kategorisierung der siedlungsstrukturellen Kreistypen siehe www.bbsr.bund.de (zuletzt abgerufen am 6. Juli 2021).

Die im Zusammenhang mit den Ergebnissen der Regressionsanalyse dargestellten β -Koeffizienten sind als sogenannte partielle Regressionskoeffizienten zu interpretieren. Diese Koeffizienten geben die Effektstärke einer unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable unter Konstanthaltung der Effekte aller übrigen in das Modell einbezogenen Merkmale an (Finke, 2011, hier: Seite 40).

Dekompositionsverfahren

Durch Subtraktion und Umformung der geschlechtsspezifischen Lohnfunktion ergibt sich folgende Gleichung (Finke und andere, 2017, hier: Seite 45):

$$(4) \overline{\ln Y_M} - \overline{\ln Y_F} = \underbrace{(\beta_0^M - \beta_0^F) + \sum_j \bar{x}_j^F (\beta_j^M - \beta_j^F)}_{unexplained\ gap} + \underbrace{\sum_j \beta_j^M (\bar{x}_j^M - \bar{x}_j^F)}_{explained\ gap}$$

Dabei sind:

$\ln Y$ = logarithmierter Bruttostundenverdienst

β_j = Regressionskoeffizient eines Merkmals j

β_0 = Regressionskonstante

\bar{x}_j = arithmetisches Mittel eines Merkmals j

M = Männer

F = Frauen

Die Lohndifferenz wird in zwei Bestandteile zerlegt: den erklärten und den unerklärten Gender Pay Gap. Der erklärte Gender Pay Gap beschreibt den Teil des Verdienstunterschieds, der auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den erklärenden Variablen zurückzuführen ist. Man bezeichnet ihn auch als Merkmals- oder Ausstattungseffekt.

Mit dem unerklärten Gender Pay Gap (bereinigter Gender Pay Gap) wird der Teil des Verdienstunterschieds deutlich, der sich nicht durch bekannte geschlechtsspezifische Ausstattungsunterschiede begründen lässt. Er teilt sich in zwei Bereiche auf. Ein Teil basiert auf Unterschieden hinsichtlich der Koeffizienten. Er hängt also mit der unterschiedlichen Bewertung der erklärenden Variablen zusammen. Ein Masterabschluss wird beispielsweise für

Frauen und Männer finanziell unterschiedlich belohnt (zweiter Term). Der andere Teil kann nicht auf die erklärenden Variablen zurückgeführt werden (erster Term). Selbst wenn Frauen und Männer identische relevante Ausstattungsmerkmale haben und dafür gleich entlohnt würden, bleibt ein Verdienstunterschied bestehen, der nicht auf die berücksichtigten Modellvariablen zurückgeführt werden kann (Finke und andere, 2017, hier: Seite 45; Beck, 2018, hier: Seite 29).

Bei der Interpretation ist einerseits zu beachten, dass die ungleiche Verteilung der Geschlechtergruppen nach bestimmten Ausstattungsmerkmalen, zum Beispiel die ungleiche Verteilung auf Wirtschaftsbranchen, möglicherweise selbst schon das Resultat gesellschaftlich benachteiligender Strukturen sein könnte, und somit das Ausmaß der Benachteiligung gegebenenfalls unterschätzt würde (Finke, 2011, hier: Seite 41).

Andererseits ist zu berücksichtigen, dass der ermittelte Wert des unerklärten Gender Pay Gap eine Obergrenze ist. Dieser Wert würde geringer ausfallen, stünden weitere lohnrelevante Einflussfaktoren zur Erklärung von geschlechtsspezifischen Verdienstunterschieden zur Verfügung. Beispiele dafür sind Angaben zu Erwerbsunterbrechungen, zum individuellen Verhalten in Lohnverhandlungen oder zur tatsächlichen Berufserfahrung, die in der Verdienststrukturerhebung nicht erhoben werden (Finke und andere, 2017, hier: Seite 45).

3

Datenbasis

Seit 2006 erfolgen die Berechnungen zum unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap auf Basis der Verdienststrukturerhebung. Ziel ist, europaweit harmonisiert zuverlässige Daten über die Verteilung der Verdienste zu gewinnen und zu den wichtigsten Faktoren, von denen diese abhängen. Die Verdienststrukturerhebung wird in Deutschland als geschichtete Stichprobe durchgeführt; die Statistischen Ämter der Länder erheben alle vier Jahre bei etwa 60 000 Betrieben die Angaben zu Verdiensten und ihre bestimmenden Faktoren (Statistisches Bundesamt, 2020a). Im Zuge der Erhebung werden nicht nur Angaben zu Bruttoverdiensten der Beschäftigten, sondern auch zu einer Vielzahl von lohnbestimmenden Merkmalen ermittelt. Für die Analyse der

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen ist diese Datenquelle daher besonders gut geeignet. Zu den erhobenen arbeitnehmerbezogenen Angaben zählen das Geschlecht, das Geburtsjahr, der Schulabschluss, der Ausbildungsabschluss, die ausgeübte Tätigkeit, die Art der Beschäftigung (befristet/unbefristet) sowie der Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit). Weiterhin werden auch Angaben zum Betrieb erhoben, beispielsweise der Standort, der Wirtschaftszweig, die Betriebsgröße und, ob ein Tarifvertrag angewendet wird. Selbstständige sind in die Erhebung nicht eingeschlossen.

4

Ergebnisse für das Berichtsjahr 2018

Nach der europaweit einheitlichen Definition wurden in die Auswertungen die Wirtschaftsbereiche B bis S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) und Betriebe ab zehn Beschäftigten einbezogen.

4.1 Unbereinigter Gender Pay Gap

Nach den Auswertungen aus der Verdienststrukturerhebung 2018 lag der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen mit 17,33 Euro um 20,1 % unter dem der Männer (21,70 Euro). Im Vergleich zu 2014 ist der Gender Pay Gap damit von 22,3 % um 2,2 Prozentpunkte gesunken. Nach wie vor fällt der unbereinigte Gender Pay Gap in den neuen Bundesländern deutlich geringer aus als im früheren Bundesgebiet (einschließlich Berlins). Im Jahr 2018 betrug der unbereinigte Gender Pay Gap im Westen 21,4 %, während er im Osten bei 7,3 % lag. [↘ Tabelle 1](#)

Tabelle 1

Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gap

	Verdienststrukturerhebung 2014			Verdienststrukturerhebung 2018		
	Bruttostundenverdienst Frauen	Bruttostundenverdienst Männer	Gender Pay Gap	Bruttostundenverdienst Frauen	Bruttostundenverdienst Männer	Gender Pay Gap
	EUR		%	EUR		%
Deutschland	15,44	19,87	22,3	17,33	21,70	20,1
Früheres Bundesgebiet einschließlich Berlins	15,73	20,58	23,6	17,58	22,36	21,4
Neue Bundesländer	13,52	14,78	8,5	15,64	16,87	7,3

Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung. Wirtschaftsbereiche B bis S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung). Ohne Kleinbetriebe.

4.2 Bereinigter Gender Pay Gap

Ausgehend vom unbereinigten Gender Pay Gap (20,1 %) lassen sich 14,2 Prozentpunkte und damit 70,8 % durch die in die Analyse einbezogenen Faktoren erklären. Die restlichen 5,9 Prozentpunkte beziehungsweise 29,2 % des Lohnabstands sind nicht durch die berücksichtigten Merkmale zu erklären, sie entsprechen dem bereinigten Gender Pay Gap. Dies bedeutet, dass der Gender Pay Gap um rund 14 Prozentpunkte geringer wäre, wenn Männer und Frauen über dieselben, in der Analyse berücksichtigten Ausstattungsmerkmale verfügten. [↘ Tabelle 2](#)

Tabelle 2

Zerlegung des Gender Pay Gap 2018

	Verdienstunterschied	Anteil
	%	
Unbereinigter Gender Pay Gap	20,1	100
Erklärter Teil	14,2	70,8
Unerklärter Teil (= bereinigter Gender Pay Gap)	5,9	29,2

Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung. Wirtschaftsbereiche B bis S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung). Ohne Kleinbetriebe.

Erkenntnisse aus den Regressionsanalysen – separat für Frauen und Männer

Ein Blick auf die Einzelregressionsmodelle für Männer und Frauen zeigt, dass sich 80 % der Varianz des Bruttostundenverdienstes der Männer erklären lassen; bei den Frauen sind dies 77 %. Es geht sowohl bei Männern als auch bei Frauen ein signifikanter Einfluss von einem Großteil der Variablen aus.

Die Regressionskoeffizienten in [↘ Tabelle 3](#) geben näherungsweise die relative Änderung der abhängigen Variablen an, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit ändert. Merkmale, die als sogenannte Dummy-

Tabelle 3

Ergebnisse der Regressionsanalyse auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2018

	Männer		Frauen	
	Koeffizient	p	Koeffizient	p
Neue Länder (Referenz: Früheres Bundesgebiet einschließlich Berlins)	- 0,165	<.0001	- 0,117	<.0001
Städtischer Raum (Referenz: ländlicher Raum)	0,031	<.0001	0,041	<.0001
Berufshauptgruppen nach ISCO-08 (Referenz: ISCO 4)				
ISCO 1	0,373	<.0001	0,261	<.0001
ISCO 2	0,164	<.0001	0,116	<.0001
ISCO 3	0,111	<.0001	0,052	<.0001
ISCO 5	0,012	<.0001	- 0,089	<.0001
ISCO 6	- 0,011	0,096	- 0,040	0,000
ISCO 7	0,014	<.0001	- 0,087	<.0001
ISCO 8	- 0,021	<.0001	- 0,117	<.0001
ISCO 9	- 0,044	<.0001	- 0,134	<.0001
Dienstalter	0,005	<.0001	0,005	<.0001
Unternehmensgröße (Referenz: 1 000 Arbeitnehmer und mehr)				
10 bis 49 Arbeitnehmer	- 0,151	<.0001	- 0,104	<.0001
50 bis 249 Arbeitnehmer	- 0,101	<.0001	- 0,072	<.0001
250 bis 499 Arbeitnehmer	- 0,056	<.0001	- 0,038	<.0001
500 bis 999 Arbeitnehmer	- 0,027	<.0001	- 0,022	<.0001
Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss (Referenz: Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung)				
Ohne beruflichen Ausbildungsabschluss	- 0,034	<.0001	- 0,023	<.0001
Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss	0,046	<.0001	0,046	<.0001
Bachelor	0,058	<.0001	0,049	<.0001
Diplom/Magister/Master/Staatsexamen	0,162	<.0001	0,140	<.0001
Promotion	0,293	<.0001	0,361	<.0001
Leistungsgruppe (Referenz: angelernte Arbeitnehmer)				
Arbeitnehmer in leitender Stellung	0,542	<.0001	0,501	<.0001
Herausgehobene Fachkräfte	0,347	<.0001	0,331	<.0001
Fachangestellte	0,133	<.0001	0,133	<.0001
Ungelernte Arbeitnehmer	- 0,075	<.0001	- 0,045	<.0001
Geringfügig Beschäftigte	- 0,101	<.0001	- 0,071	<.0001
Auszubildende	- 0,884	<.0001	- 0,798	<.0001
Tariffindung des Betriebs (Referenz: keine Tariffindung)	0,066	<.0001	0,079	<.0001
Potenzielle Berufserfahrung				
Berufserfahrung	0,012	<.0001	0,009	<.0001
Berufserfahrung (quadriert)	0,000	<.0001	0,000	<.0001
Befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristeter Arbeitsvertrag)	- 0,071	<.0001	- 0,061	<.0001
Teilzeitbeschäftigt (Referenz: vollzeitbeschäftigt)	- 0,044	<.0001	- 0,008	<.0001
Beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand (Referenz: kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand)	- 0,028	<.0001	- 0,015	<.0001
Altersteilzeit (Referenz: keine Altersteilzeit)	0,311	<.0001	0,291	<.0001
Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (Referenz: keine Zulagen)	0,062	<.0001	0,076	<.0001
Wirtschaftsgruppen-Dummies	ja ¹	ja ¹	ja ¹	ja ¹
Konstante	2,614		2,559	
R ²	0,797		0,773	
Korrigiertes R ²	0,796		0,772	
n (Stichprobenumfang)	419 613		349 577	
Fallzahl hochgerechnet	16 435 250		14 465 894	

Wirtschaftsbereiche B bis S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) und ohne Kleinbetriebe.

1 Die Regressionskoeffizienten und die dazugehörigen beobachteten Signifikanzniveaus der Wirtschaftsgruppendifferenzen können auf Anfrage bei der Autorin bezogen werden. Aus Übersichtsgründen wurde auf eine Darstellung der entsprechenden Werte verzichtet.

Variablen kodiert wurden, sind im Rahmen der Regressionsanalyse stets in Bezug auf die jeweilige Referenzgruppe zu interpretieren. Der Koeffizient von $-0,151$ bei der Regressionsanalyse der Männer der Dummy-Variablen „Unternehmensgröße 10 bis 49 Arbeitnehmer“, Referenzgruppe: 1 000 Arbeitnehmer und mehr, ist beispielhaft wie folgt zu interpretieren: Männliche Arbeitnehmer, die in Unternehmen mit 10 bis 49 Arbeitnehmern tätig sind, haben gegenüber männlichen Beschäftigten in Unternehmen mit über 1 000 Arbeitnehmern einen um 15,1 % geringeren Stundenverdienst.

Werden alle anderen in die Analyse einbezogenen Merkmale konstant gehalten, ergeben sich unter anderem folgende Ergebnisse:

- › Arbeitnehmerinnen in leitender Stellung verdienen 50 % mehr als angelernte Arbeitnehmerinnen. Arbeitnehmer profitierten mit 54 % sogar noch etwas stärker von ihrer Position in leitender Stellung.
- › Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen in Unternehmen mit 10 bis 49 Arbeitnehmern lag um 10 % unter dem von Frauen in Unternehmen mit 1 000 und mehr Beschäftigten. Männer in kleineren Unternehmen verdienen sogar 15 % weniger als ihre Kollegen in großen Unternehmen mit über 1 000 Beschäftigten.
- › „Führungskräfte“ (ISCO 1) erzielten einen um 37 % höheren Verdienst als männliche Bürokräfte. Für die Kolleginnen betrug diese Differenz 26 %. „Hilfsarbeitskräfte“ erhielten im Vergleich zu Bürokräften (ISCO 4) dagegen einen niedrigeren Verdienst.
- › Beschäftigte im Osten verdienen weniger als Beschäftigte im Westen. Dieser Effekt ist bei den Männern etwas stärker ausgeprägt als bei den Frauen.
- › Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einem Hochschulabschluss wiesen wesentlich höhere Verdienste auf als Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung.

Erkenntnisse aus der detaillierten Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap

Die detaillierte Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap zeigt den Beitrag einzelner Faktoren auf den erklärten und unerklärten Teil des Gender Pay Gap. [↪ Tabelle 4 auf Seite 118](#)

Bei Betrachtung des erklärten Teils des Gender Pay Gap (erste Spalte in Tabelle 4) zeigt sich, dass 6,2 Prozentpunkte auf den höheren Anteil von Frauen in eher niedrig bezahlten Tätigkeiten zurückzuführen sind. „Tätigkeit“ bezeichnet in diesem Zusammenhang den gemeinsamen Erklärungsbeitrag der Faktoren „Beruf“ und „Wirtschaftszweig“, da beide Beiträge inhaltlich kaum zu trennen sind. Zudem lassen sich 4,3 Prozentpunkte auf Unterschiede in den Leistungsgruppen zurückführen, während 2 Prozentpunkte damit zusammenhängen, dass Frauen eher in Teilzeit arbeiten. Weitere 0,6 Prozentpunkte lassen sich darauf zurückführen, dass Frauen auch eher geringfügig beschäftigt sind.

Neben dem erklärten Teil des Gender Pay Gap ist auch der unerklärte Teil des Gender Pay Gaps in Tabelle 4 dargestellt (Spalte 3). Hier spielt die Konstante die bedeutendste Rolle. Ihr positiver Wert weist darauf hin, dass Frauen unabhängig von den berücksichtigten Einflussfaktoren im Durchschnitt 1,6 Prozentpunkte weniger verdienen würden. Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap enthält jedoch auch Effekte, die auf lohnrelevante Faktoren zurückgehen, die nicht bei der Modellrechnung berücksichtigt wurden. Denkbar sind hier beispielsweise Erwerbsunterbrechungen oder das individuelle Verhalten bei Lohnverhandlungen. Zu diesen Faktoren liegen in der Verdienststrukturerhebung keine Informationen vor. Sie werden von der Konstanten aufgefangen. Daher lässt sich der Wert der Konstanten nicht allein auf Diskriminierung von Arbeitnehmerinnen zurückführen (Achatz und andere, 2005, hier: Seite 478). Der Rest des unerklärten Teils des Gender Pay Gap resultiert daraus, dass bei gleicher Ausstattung die Entlohnung auf dem Arbeitsmarkt für einige Merkmale zu Ungunsten von Frauen und für andere Merkmale benachteiligend gegenüber Männern ausfällt. Am stärksten wirkt sich das Merkmal Berufserfahrung aus. Ein zusätzliches Jahr an Berufserfahrung wird bei Frauen entsprechend der Ergebnisse dieser Analyse in geringerem Maße belohnt als bei Männern. Es handelt sich hierbei allerdings lediglich um die potenzielle und nicht die tatsächliche Berufserfahrung (siehe Übersicht 1). Darüber hinaus wirken auch der Gebietsstand und die Leistungsgruppe zu Lasten von Frauen. Bezogen auf die Leistungsgruppen ist jedoch zu berücksichtigen, dass auch innerhalb der Leistungsgruppen eine vertikale Segregation besteht. Dieser Effekt kann nicht erfasst werden und schlägt sich daher im unerklärten Teil des Gender Pay Gap nieder.

Tabelle 4

Detaillierte Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap nach Erklärungsfaktoren 2018

	Erklärter Teil des Gender Pay Gap	Anteil des erklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap	Unerklärter Teil des Gender Pay Gap: bereinigter Gender Pay Gap	Anteil des unerklärten Teils am gesamten Gender Pay Gap
	Prozentpunkte	%	Prozentpunkte	%
Konstante	X	X	1,6	7,8
Gebietsstand	0,2	0,8	2,1	10,3
Differenzierter Regionstyp	0,1	0,7	- 0,2	- 0,9
Tätigkeit	6,2	30,6	- 3,3	- 16,2
Dienstalter	0,1	0,5	- 0,2	- 1,2
Unternehmensgröße	- 0,3	- 1,6	- 0,3	- 1,5
Ausbildungsabschluss	0,5	2,7	1,0	5,0
Leistungsgruppen	4,3	21,2	1,6	7,8
Geringfügige Beschäftigung	0,6	3,2	- 0,3	- 1,4
Auszubildende	- 0,2	- 1,1	- 0,3	- 1,4
Tariffindung	- 0,1	- 0,6	0,1	0,3
Potenzielle Berufserfahrung	0,0	0,1	4,3	21,5
Art des Arbeitsvertrags	0,3	1,3	0,3	1,6
Beschäftigungsumfang	2,0	9,8	- 0,4	- 1,8
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	0,2	1,1	0,5	2,5
Altersteilzeit	0,1	0,5	- 1,1	- 5,7
Zulagen	0,3	1,4	0,5	2,4
Insgesamt	14,2	70,8	5,9	29,2

Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung, Wirtschaftsbereiche B bis S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung). Ohne Kleinbetriebe.

Zu Lasten der Männer wirken insbesondere die Faktoren Tätigkeit und Altersteilzeit.

5

Sensitivität des unbereinigten Gender Pay Gap auf Lohnerhöhung am unteren Rand

Die Entwicklung des unbereinigten Gender Pay Gap ist nicht nur einmal im Jahr anlässlich des Equal Pay Day ein politisch stark diskutiertes Thema. Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, den unbereinigten Gender Pay Gap bis zum Jahr 2030 auf 10 % zu reduzieren (Bundesregierung, 2018). Im Jahr 2018 lag er bei 20,1 %. Neben indirekten Maßnahmen (Frauen in Führungspositionen, Ausbau der Kinderbetreuung) könnten eine Lohnerhöhung am unteren Rand (höherer Mindestlohn) oder auch ein einseitiger Verdienstaufschlag für Frauen mögliche Mittel darstellen.

5.1 Vorgehen und Annahmen

Im Folgenden wird die Wirkungsweise eines höheren Mindestlohns beziehungsweise eines Verdienstaufschlags auf den unbereinigten Gender Pay Gap mithilfe eines einfachen Rechenmodells auf Basis der Daten der Verdienststrukturerhebung 2018 mit folgenden Annahmen simuliert:

1. Erhöhter Mindestlohn

- › Der Bruttostundenverdienst wird für alle Datensätze unterhalb des neuen simulierten Mindestlohns (zum Beispiel 12 Euro) auf diesen gesetzt, wenn die Beschäftigten aktuell unter das Mindestlohngesetz fallen würden (der Bruttostundenverdienst von Auszubildenden, Praktikanten und unter 18-Jährigen wird damit per Definition nicht angepasst).
- › Vom erhöhten Mindestlohn profitieren Frauen wie Männer gleichermaßen.

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

- › Die Analyse erfolgt unter sonst gleichen Bedingungen, das heißt ohne Sekundäreffekte des höheren Mindestlohns auf obere Lohngruppen beziehungsweise eine mögliche Stundenreduzierung der durch die Mindestlohnerhöhung Besserverdienenden.

2. Einseitiger Verdienstaufschlag für Frauen

- › Jede Frau erhält unabhängig von ihrer Position und der Art der Beschäftigung einen Aufschlag auf ihren Bruttostundenverdienst.

Um die Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen zum Gender Pay Gap zu gewährleisten, werden nach europäischer Definition die Wirtschaftsbereiche B bis S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) und Betriebe ab zehn Beschäftigten einbezogen.

5.2 Erhöhter Mindestlohn und Verdienstaufschlag für Frauen

↳ Grafik 1 zur Verteilung der Bruttostundenverdienste zeigt, dass im Vergleich zu den Männern ein deutlich höherer Anteil an Frauen im April 2018 zwischen 9 und 11 Euro je Stunde verdient hat. Von einer Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro könnten diese Frauen profitieren

ren und es wäre denkbar, dass der unbereinigte Gender Pay Gap sich dadurch verbessert, also geringer ausfällt.

Das Ergebnis der Simulationsrechnung ergab, dass eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro für alle einbezogenen Beschäftigten (außer Auszubildende, Praktikanten und Beschäftigte jünger als 18 Jahre) unter sonst gleichen Bedingungen den unbereinigten Gender Pay Gap lediglich um 1,2 Prozentpunkte auf 18,9% senken würde. Hätte der Mindestlohn 15 Euro betragen, läge der unbereinigte Gender Pay Gap bei 16,8%.

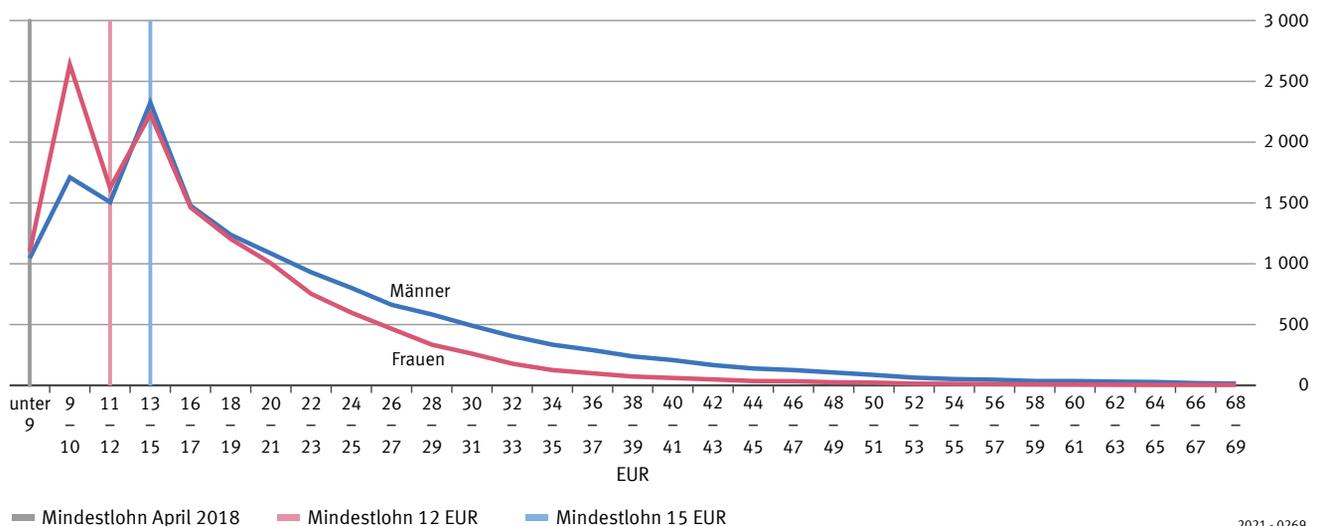
Ein weiterer Ansatz wäre, den Mindestlohn gezielt nur in Wirtschaftsbereichen zu erhöhen, die besonders stark von Frauen besetzt sind.

Auswertungen aus dem Mikrozensus zeigen, dass in folgenden Wirtschaftsbereichen Frauen besonders häufig tätig sind:

- › G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen,
- › I Gastgewerbe,
- › K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen,
- › M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen,

Grafik 1

Beschäftigungsverhältnisse nach Bruttostundenverdiensten im April 2018 in 1000



2021 - 0269

- › N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen,
- › P Erziehung und Unterricht,
- › Q Gesundheits- und Sozialwesen,
- › R Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie
- › S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (Statistisches Bundesamt, 2018).

Innerhalb dieser Wirtschaftsbereiche liegt der Anteil der Frauen bei mindestens 49%. Für die weiteren Auswertungen wurde der Wirtschaftsbereich R ausgeschlossen, da hier die Anzahl der Frauen insgesamt zu gering ist, um einen nachhaltigen Effekt auf den gesamtwirtschaftlichen Gender Pay Gap bewirken zu können. ➔ [Tabelle 5](#)

Tabelle 5
Anteile erwerbstätiger Frauen nach Wirtschaftszweigen im Jahr 2018

	2018	Anteil der Frauen im Wirtschaftszweig		2018	Anteil der Frauen im Wirtschaftszweig
	1 000	%		1 000	%
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	523	X	K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1 254	X
Frauen	165	32	Frauen	635	51
Männer	358	X	Männer	619	X
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	72	X	L Grundstücks- und Wohnungswesen	206	X
Frauen	9	13	Frauen	98	48
Männer	63	X	Männer	108	X
C Verarbeitendes Gewerbe	7 991	X	M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2 381	X
Frauen	2 191	27	Frauen	1 169	49
Männer	5 800	X	Männer	1 212	X
D Energieversorgung	320	X	N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	2 098	X
Frauen	85	27	Frauen	1 049	50
Männer	235	X	Männer	1 049	X
E Wasserversorgung; Entsorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzung	250	X	O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	2 883	X
Frauen	48	19	Frauen	1 449	50
Männer	202	X	Männer	1 434	X
F Baugewerbe	2 821	X	P Erziehung und Unterricht	2 816	X
Frauen	389	14	Frauen	2 019	72
Männer	2 432	X	Männer	797	X
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	5 836	X	Q Gesundheits- und Sozialwesen	5 449	X
Frauen	2 898	50	Frauen	4 187	77
Männer	2 938	X	Männer	1 262	X
H Verkehr und Lagerei	2 116	X	R Kunst, Unterhaltung und Erholung	558	X
Frauen	527	25	Frauen	275	49
Männer	1 589	X	Männer	283	X
I Gastgewerbe	1 574	X	S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1 180	X
Frauen	872	55	Frauen	795	67
Männer	702	X	Männer	385	X
J Information und Kommunikation	1 324	X			
Frauen	437	33			
Männer	887	X			

Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008). Ergebnisse des Mikrozensus.

- Anteil der Frauen beträgt mindestens 49%.
- Anteil der Frauen beträgt zwar mindestens 49%, aber wenige Frauen sind in diesem Wirtschaftszweig tätig. Er ist daher nicht in der Auswertung enthalten.
- Wirtschaftszweig O ist nicht in der Gender-Pay-Gap-Abgrenzung enthalten und daher auch nicht in der Auswertung.

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

↘ **Tabelle 6** zeigt die Ergebnisse der Modellrechnung des höheren Mindestlohns von 12 beziehungsweise 15 Euro, wenn diese nun gezielt auf die ausgewählten Wirtschaftsbereiche angewendet wird.

Eine branchenspezifische Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro reduziert den unbereinigten Gender Pay Gap in den Bereichen N (– 3,5 Prozentpunkte), I (– 3,0 Prozentpunkte) sowie G (– 2,0 Prozentpunkte) am stärksten. Auf die Wirtschaftsbereiche K (– 0,1 Prozentpunkte), Q (– 0,3 Prozentpunkte), M (– 0,5 Prozentpunkte) und S (– 0,8

Prozentpunkte) wirkt sich der erhöhte Mindestlohn kaum aus. Die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro führt im Bereich P sogar zu einer geringfügigen Verschlechterung des Gender Pay Gap (+ 0,1 Prozentpunkte).

Die Erhöhung des Mindestlohns für einzelne Branchen senkt zum Teil den unbereinigten Gender Pay Gap der jeweiligen Branche. Wendet man die Mindestlohn-erhöhung auf 12 Euro für alle ausgewählten Branchen (I, G, K, M, N, P, Q, S) insgesamt an, sinkt der gesamtwirtschaftliche Gender Pay Gap von 20,1 auf 19,0%.

Tabelle 6

Auswirkungen auf den Gender Pay Gap bei einer Erhöhung des Mindestlohns

	Bruttostundenverdienst		Gender Pay Gap	Differenz zum Gender Pay Gap 2018
	Frauen	Männer		
	EUR		%	Prozentpunkte
Verdienststrukturerhebung 2018				
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	14,78	19,02	22,3	X
I Gastgewerbe	10,98	11,98	8,3	X
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24,26	32,01	24,2	X
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	19,92	28,23	29,4	X
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	12,64	14,69	14,0	X
P Erziehung und Unterricht	21,17	23,55	10,1	X
Q Gesundheits- und Sozialwesen	17,78	23,39	24,0	X
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	17,06	20,41	16,4	X
B bis S ohne O	17,33	21,70	20,1	X
Modellrechnung höherer Mindestlohn 12 Euro				
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	15,48	19,42	20,3	– 2,0
I Gastgewerbe	12,58	13,29	5,3	– 3,0
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24,32	32,05	24,1	– 0,1
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	20,21	28,41	28,9	– 0,5
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	13,83	15,46	10,5	– 3,5
P Erziehung und Unterricht	21,28	23,70	10,2	+ 0,1
Q Gesundheits- und Sozialwesen	18,05	23,66	23,7	– 0,3
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	17,63	20,90	15,6	– 0,8
B bis S ohne O	17,87	22,03	18,9	– 1,2
Modellrechnung höherer Mindestlohn 15 Euro				
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	16,87	20,32	17,0	– 5,3
I Gastgewerbe	15,01	15,42	2,7	– 5,6
K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	24,48	32,15	23,9	– 0,3
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	20,90	28,76	27,3	– 2,1
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	16,08	17,16	6,3	– 7,7
P Erziehung und Unterricht	21,60	24,07	10,3	+ 0,2
Q Gesundheits- und Sozialwesen	18,83	24,28	22,4	– 1,6
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	18,63	21,78	14,5	– 1,9
B bis S ohne O	18,94	22,76	16,8	– 3,3

Abschnitte der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).

Wendet man den Mindestlohn von 15 Euro auf alle ausgewählten Branchen gleichzeitig an, senkt sich der gesamte unbereinigte Gender Pay Gap von 20,1 auf 16,8%. Um das Ziel der Bundesregierung (Gender Pay Gap=10%) zu erreichen, hätte der Mindestlohn 2018 in allen Branchen bei 23,20 Euro liegen müssen. Würde man sich auf die von Frauen stark besetzten Branchen (G, I, K, M, N, P, Q, S) konzentrieren, wäre rechnerisch ein Mindestlohn von 21,00 Euro erforderlich gewesen.

Die Simulationen zeigen, dass die Erhöhung des Mindestlohns auf 12 oder 15 Euro in von Frauen stark besetzten Branchen nur geringe Auswirkungen auf den unbereinigten Gender Pay Gap haben.

Dies lässt sich möglicherweise auch darauf zurückführen, dass sich der Gender Pay Gap weniger im unteren Lohnbereich, sondern vielmehr im oberen abspielt beziehungsweise sich durch alle Lohnstufen zieht. Wie die Auswertungen zeigen, lässt sich ein Großteil des unbereinigten Gender Pay Gap darauf zurückführen, dass die ausgeübten Tätigkeiten der Frauen nicht dem Führungs- und Qualifikationsanspruch der Männer entsprechen.

Da sich der Gender Pay Gap vermutlich durch alle Lohnstufen zieht, stellt sich die Frage, wie sich der unbereinigte Gender Pay Gap verändert, wenn man die Verdienste der Frauen um einen Fixbetrag erhöhen würde. In der Simulationsrechnung wurde mit diesem Grundgedanken der Bruttostundenverdienst der Frauen zum einen um 50 Cent und zum anderen um 1 Euro erhöht. Die Bruttostundenverdienste der Männer wurden nicht verändert.

Werden die Bruttostundenverdienste der Frauen um 50 Cent erhöht, senkt sich der Gender Pay Gap von 20,1 auf 17,8%. Erhöht man die Bruttostundenverdienste der Frauen um 1 Euro, so senkt sich der Gender Pay Gap auf 15,5%. [Tabelle 7](#)

Tabelle 7

Auswirkung auf den Gender Pay Gap bei einem Verdienstaufschlag für Frauen

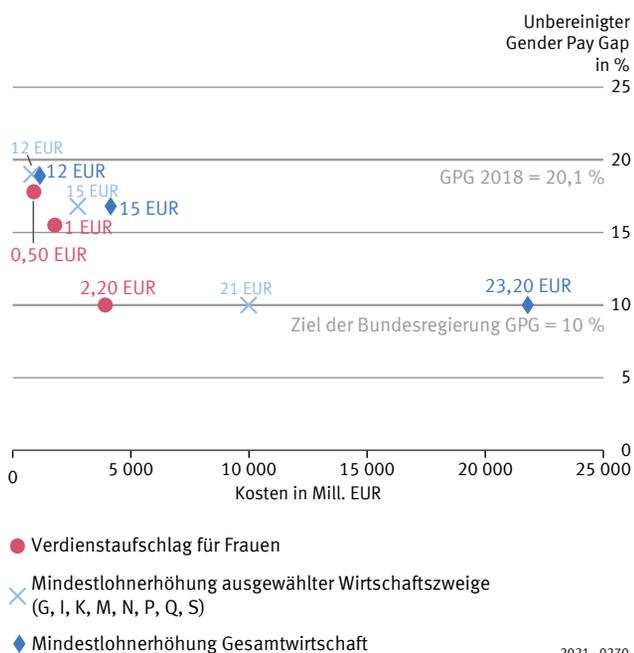
	Bruttostundenverdienst in Euro		Gender Pay Gap	Differenz zum Gender Pay Gap 2018
	Frauen	Männer		
	EUR		%	Prozentpunkte
Verdienststrukturerhebung 2018	17,33	21,70	20,1	X
Prämie 0,50 Euro je Stunde	17,83	21,70	17,8	- 2,3
Prämie 1,00 Euro je Stunde	18,33	21,70	15,5	- 4,6
Prämie 2,20 Euro je Stunde	19,53	21,70	10,0	- 10,1

Prämienaufschlag für Frauen (geschlechterspezifisches Ungleichmoment in Erhöhung).

Eine flächendeckende Erhöhung der Bruttostundenverdienste der Frauen um 50 Cent erzielt damit eine stärkere Wirkung auf den Gender Pay Gap als die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,84 Euro (2018; Gender Pay Gap = 20,1%) auf 12 Euro für alle Branchen (Gender Pay Gap = 18,9%). Die Erhöhung der Bruttostundenverdienste der Frauen um 1 Euro würde den unbereinigten Gender Pay Gap bereits um 4,6 Prozentpunkte senken. Um das Ziel der Bundesregierung zu erreichen, den Gender Pay Gap bis 2030 auf 10% zu reduzieren, müsste der Bruttostundenverdienst aller Frauen um 2,20 Euro erhöht werden.

➤ **Grafik 2** stellt der erzielten Veränderung des Gender Pay Gap den damit verbundenen Mehraufwand der Wirtschaft

Grafik 2
Kosten und Auswirkung auf den Gender Pay Gap



schaft oder auch des Staates (wenn die Mehrkosten als Subventionen gewährt würden) gegenüber.

Es wird deutlich, dass das 10%-Ziel durch einen frauenspezifischen Verdienstaufschlag mit einem wesentlich geringeren Kostenumfang – unter den gegebenen vereinfachten Annahmen – erzielt werden würde. Gleichwohl ist die Maßnahme als die am wenigsten geschlechtergerechte einzustufen. Der theoretische Ansatz dieser Modellrechnung verfolgt nicht das Ziel, Frauen bei der Ausübung der gleichen Tätigkeit wie Männer höher zu entlohnen. Bei dieser Modellrechnung handelt es sich lediglich um eine Ex-post-Analyse, die die Wirkung der unterschiedlichen Maßnahmen verglichen hat.

weniger verdient als Männer. 2020 lag der unbereinigte Gender Pay Gap bei 18% (Statistisches Bundesamt, 2021). Der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen war damit um rund 2 Prozentpunkte geringer als 2018. 

6

Fazit

Auch für das Jahr 2018 konnten auf Basis der Verdienststrukturhebung neue Ergebnisse zum unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap ermittelt und eine detaillierte Ursachenanalyse durchgeführt werden.

Der unbereinigte Gender Pay Gap lag im Jahr 2018 nach der Abgrenzung ohne die Wirtschaftsabschnitte A und O und Kleinstbetriebe bei 20,1%. Der bereinigte Gender Pay Gap lag für das gleiche Jahr bei 5,9%.

Ergänzende Modellrechnungen (als Ceteris-paribus-Analyse) konnten simulieren, wie sich eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 und 15 Euro sowie ein Verdienstzuschlag für Frauen von 50 Cent oder 1 Euro auf den unbereinigten Gender Pay Gap auswirken würden.

Hierbei zeigt sich, dass ein Verdienstzuschlag von 50 Cent den unbereinigten Gender Pay Gap bereits stärker senkt als eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro. Ein Verdienstzuschlag von 1 Euro führt zu einer beträchtlichen Senkung des unbereinigten Gender Pay Gap um 4,6 Prozentpunkte auf 15,5%. Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 15 Euro für alle Branchen reduziert den unbereinigten Gender Pay Gap jedoch nur um 3,3 Prozentpunkte.

In den Jahren ohne Verdienststrukturhebung kann das Statistische Bundesamt nur den unbereinigten Gender Pay Gap fortschätzen und veröffentlichen. Im Jahr 2019 haben Frauen in Deutschland durchschnittlich 19%

LITERATURVERZEICHNIS

- Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea. *Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung*. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jahrgang 57. Heft 3/2005, Seite 466 ff.
- Beck, Martin. [Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern](#). In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 4/2018, Seite 26 ff.
- Bundesregierung. *Ziele nachhaltiger Entwicklung. Gleichstellung von Frauen und Männern*. 2018. [Zugriff am 29. Juni 2021]. Verfügbar unter: www.bundesregierung.de
- Blinder, Alan S. *Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates*. In: The Journal of Human Resources. Band 8. 1973. Ausgabe 4, Seite 436 ff.
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung. *Siedlungsstrukturelle Kreistypen*. [Zugriff am 25. März 2021]. Verfügbar unter: www.bbsr.bund.de
- Eurostat (Herausgeber). *Task Force on Gender Pay Gap. Final Report*. Arbeitsunterlage. Luxemburg 2007.
- Eurostat (Herausgeber). *Working Group Labour Market Statistics. State of the Play on the SES 2006 and Gender Pay Gap 2007*. Arbeitsunterlage. Luxemburg 2008.
- Eurostat. *Auswertung: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen*. [Zugriff am 8. Juli 2021]. Verfügbar unter: ec.europa.eu
- Finke, Claudia. [Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen](#). In: Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 1/2011, Seite 36 ff.
- Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin. [Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen](#). In: WISTA Wirtschaft und Statistik. Ausgabe 2/2017, Seite 43 ff.
- Hinz, Thomas/Gartner, Hermann. *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Berufen und Betrieben*. In: Zeitschrift für Soziologie. Jahrgang 34. Ausgabe 1/2005, Seite 22 ff.
- Hübler, Olaf. *Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede*. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jahrgang 36. Ausgabe 4/2003, Seite 539 ff.
- International Labour Organization. *ISCO International Standard Classification of Occupations*. [Zugriff am 25. März 2021]. Verfügbar unter: www.ilo.org.
- Neumark, David. *Sex Differences in Labor Markets*. London, New York 2004.
- Oaxaca, Ronald. *Male-Female Wage Differentials in Urban Labour Markets*. In: International Economic Review. Band 14. Ausgabe 3/1973, Seite 693 ff.
- Statistisches Bundesamt. *Verdienststrukturerhebung. Qualitätsbericht. 2020a*. [Zugriff am 25. März 2021]. Verfügbar unter: www.destatis.de

LITERATURVERZEICHNIS

Statistisches Bundesamt. *Auswertung: Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige (WZ2008), Geschlecht*. 2018. [Zugriff am 25. März 2021]. Verfügbar unter: www-genesis.destatis.de

Statistisches Bundesamt. *Gender Pay Gap 2020: Frauen verdienen 18% weniger als Männer*. Pressemitteilung Nr. 106 vom 9. März 2021. [Zugriff am 30. Juni 2021]. Verfügbar unter: www.destatis.de

RECHTSGRUNDLAGEN

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) vom 11. August 2014 (BGBl. I Seite 1348), das zuletzt durch Artikel 2 Absatz 1 des Gesetzes vom 10. Juli 2020 (BGBl. I Seite 1657) geändert worden ist.

Herausgeber
Statistisches Bundesamt (Destatis), Wiesbaden

Schriftleitung
Dr. Daniel Vorgrimler
Redaktion: Ellen Römer

Ihr Kontakt zu uns
www.destatis.de/kontakt

Erscheinungsfolge
zweimonatlich, erschienen im August 2021
Ältere Ausgaben finden Sie unter www.destatis.de sowie in der [Statistischen Bibliothek](#).

Artikelnummer: 1010200-21004-4, ISSN 1619-2907

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2021
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.