

Gender Pay Gap 2018

Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nehmen leicht ab



Von Sebastian Fückel

Frauen erzielen in Rheinland-Pfalz nur etwa vier Fünftel des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes von Männern. Der unbereinigte Gender Pay Gap lag 2018 bei 19 Prozent. Das waren knapp drei Prozentpunkte weniger als 2010 und rund zwei Prozentpunkte weniger als im bundesweiten Durchschnitt. Der leichte Rückgang wurde durch die Entwicklung der

durchschnittlichen Bruttostundenverdienste verursacht, die zuletzt unter den Frauen stärker gestiegen sind als unter den Männern. Etwa drei Viertel des gesamten Gender Pay Gap gehen auf die ungleiche Verteilung von lohnbestimmenden Merkmalen zwischen den Geschlechtern zurück. Werden Frauen und Männer mit vergleichbaren arbeitsmarkt- und berufsrelevanten Eigenschaften verglichen, sinkt der (bereinigte) Gender Pay Gap auf nur noch etwas mehr als fünf Prozent.

Equal Pay Day erinnert an Verdienst- abstand zwischen Frauen und Männern

Equal Pay Day zeigt den kalendarischen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern an

Am 18. März 2019 fand der Equal Pay Day in Deutschland bereits zum zwölften Mal statt. Zu den erklärten Zielen des internationalen Aktionstages für Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern gehört es, ein öffentliches Bewusstsein für den nach wie vor bestehenden Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern zu schaffen sowie über die Strukturen und die Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke aufzuklären. Das Datum ist keineswegs zufällig gewählt. Seit 2009 fällt es jährlich auf den Tag, der sich rechnerisch ergibt, wenn man den prozentualen Abstand des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes zwischen

Frauen und Männern, den sogenannten bereinigten Gender Pay Gap, auf 365 Kalendertage umlegt. Das Datum zeigt somit an, bis zu welchem Tag eines Jahres Frauen – legt man den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern zugrunde – unentgeltlich arbeiten, während Männer bereits ab dem 1. Januar bezahlt werden. Der Abstand des Equal Pay Day zum Jahresbeginn ist daher umso geringer, je schwächer der Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern ausgeprägt ist.

Ein Blick auf die vergangenen Jahre verdeutlicht, dass der Equal Pay Day zuletzt immer näher an den Jahresanfang herangerückt ist. So fiel er beispielsweise 2010 noch auf den 26. März. Gleichwohl muss festgestellt

Gender Pay Gap in Deutschland bei rund 21 Prozent

werden, dass die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern weiterhin hoch ist. Das gilt insbesondere für den internationalen Vergleich, bei dem die Bundesrepublik mit einem Verdienstabstand von 21 Prozent lediglich einen der hinteren Plätze belegt. Innerhalb der Europäischen Union fiel der Gender Pay Gap 2017 nur in Estland und in der Tschechischen Republik höher aus.¹

Verringerung des Gender Pay Gap ist Nachhaltigkeitsziel

Nicht zuletzt deshalb hat es sich die Bundesregierung im Rahmen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie zum Ziel gesetzt, den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern bis 2020 auf unter zehn Prozent zu reduzieren und anschließend bis 2030 konstant unterhalb dieser Marke zu halten. Maßnahmen wie die Verabschiedung des Gesetzes für gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (2015) oder des Entgelttransparenzgesetzes (2017) sollen dazu beitragen, den Gender Pay Gap zu verringern, um so geschlechtsspezifische Ungleichheiten abzubauen und die soziale und ökonomische Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern.

Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap nach Vorgaben von Eurostat

Berechnung nach Empfehlung von Eurostat

Um den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern zu quantifizieren, orientiert sich das methodische Vorgehen an den Empfehlungen und Vorgaben des Statistischen Amtes der Europäischen Union (Eurostat). Zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap wird zunächst die Differenz zwi-

¹ Aktuell liegen für Griechenland, Irland und Italien zwar keine Informationen zur Höhe des Gender Pay Gap im Jahr 2017 vor. Die zuletzt verfügbaren Daten der Jahre 2014 bzw. 2016 deuten allerdings darauf hin, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke auch in diesen drei Ländern deutlich schwächer ausgeprägt war als in Deutschland.

schen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten männlicher und weiblicher Beschäftigter gebildet und anschließend zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter ins Verhältnis gesetzt. Sonderzahlungen – wie bestimmte Boni, Urlaubs- oder Weihnachtsgeld – bleiben bei der Ermittlung der Bruttostundenverdienste unberücksichtigt.

$$(1) \quad \text{Gender Pay Gap}_{\text{unbereinigt}} = \frac{\bar{Y}_m - \bar{Y}_f}{\bar{Y}_m} \times 100$$

\bar{Y}_m = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter

\bar{Y}_f = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst weiblicher Beschäftigter

Grundsätzlich wäre es auch möglich, die geschlechtsspezifische Lohnlücke auf Basis des Nettoverdienstes bzw. des Monats- oder Jahresentgelts zu berechnen. Gegenüber dem Nettoverdienst bietet das Bruttoentgelt allerdings unter anderem den Vorteil, dass steuerliche Effekte ausgeblendet werden. Der auf den Bruttoverdiensten beruhende unbereinigte Gender Pay Gap legt den Fokus auf die Entgeltunterschiede, die am Arbeitsmarkt generiert werden und nicht durch Steuern und Transferzahlungen verzerrt sind. Für die Untersuchung des Stundenverdienstes – anstelle des Monats- oder Jahresverdienstes – spricht, dass auf diese Weise der Effekt ungleicher Arbeitszeiten explizit kontrolliert werden kann. So würde der geschlechtsspezifische Lohnabstand auf Grundlage des Monats- oder Jahresentgelts allein wegen der höheren Teilzeitquote weiblicher Beschäftigter deutlich höher ausfallen.

Bruttostundenverdienste als Basis

Die Daten zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap stammen zum einen aus der Verdienststrukturerhebung, die seit 2006 alle vier Jahre durchgeführt wird, sowie zum anderen aus der Vierteljährlichen Verdienst-

Verdienststrukturhebung und Vierteljährliche Verdiensterhebung**Verdienststrukturhebung**

Die Verdienststrukturhebung erfasst Daten zu Verdiensten. Die Ergebnisse liegen untergliedert nach Wirtschaftszweigen und persönlichen Angaben der Arbeitnehmer (unter anderem zum Geschlecht, dem Geburtsjahr, der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, dem Beruf und dem Ausbildungsabschluss) vor. Zudem werden Merkmale über das Beschäftigungsverhältnis erhoben: Etwa die Zahl der vergüteten Arbeitsstunden, Angaben zum Tarifvertrag, der Leistungsgruppe, der Art der Beschäftigung und dem Umfang des Urlaubsanspruchs. Die Verdienststrukturhebung ermöglicht damit Aussagen über die Verteilung der Arbeitnehmerverdienste sowie über den Einfluss wichtiger Faktoren, die die individuelle Verdiensthöhe bestimmen. Da die Erfassung der Bruttomonatsverdienste zusammen mit den monatlichen Arbeitsstunden erfolgt, können für alle Beschäftigten Bruttostundenverdienste berechnet werden.

Grundgesamtheit der Verdienststrukturhebung sind die abhängigen Beschäftigungsverhältnisse. Um sie zu erfassen, werden Betriebe in einer repräsentativen Stichprobe mit Auskunftspflicht befragt. Angaben zu den Beschäftigten der Wirtschaftsabschnitte O und P werden der Personalstandstatistik entnommen. Insgesamt werden die Daten von ca. 60 000 Betrieben und etwa einer Million Beschäftigungsverhältnisse erfasst und ausgewertet.

Durchgeführt wird die Verdienststrukturhebung bereits seit 1951. Seit 2006 wird

sie alle vier Jahre erhoben. Erste Ergebnisse werden in der Regel rund 16 Monate nach dem Berichtszeitraum veröffentlicht.

Vierteljährliche Verdiensterhebung

In der Vierteljährlichen Verdiensterhebung werden die Zahl der vollzeit-, teilzeit-, und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre vergüteten Arbeitsstunden (jedoch nicht diejenigen von geringfügig Beschäftigten) sowie ihre Bruttoverdienstsummen ermittelt. Die Erhebung erfolgt für jedes volle Kalenderquartal in nahezu allen Wirtschaftsbereichen. Auszubildende werden nicht einbezogen.

Die Vierteljährliche Verdiensterhebung liefert wichtige Informationen über die Entwicklung der Bruttoverdienste. Auswertungen der Ergebnisse nach dem Geschlecht und nach der Zugehörigkeit zu einzelnen Leistungsgruppen eröffnen zudem Ansatzpunkte für weiterführende sozioökonomische Analysen.

Im Jahr 2007 löste die Vierteljährliche Verdiensterhebung die Laufende Verdiensterhebung nach dem Lohnstatistikgesetz ab. Es handelt sich dabei um eine repräsentative Stichprobenerhebung mit Auskunftspflicht. Befragt werden rund 40 500 Betriebe mit zehn bzw. fünf und mehr Arbeitnehmern. In den Wirtschaftsabschnitten O und P wird aufgrund der Nutzung von Verwaltungsdaten der Personalstandstatistik fast komplett auf eine Erhebung verzichtet.

Kleinstbetriebe sowie Wirtschaftsabschnitte A und O werden nicht berücksichtigt

erhebung (siehe Infokasten). Um den Vorgaben von Eurostat zu entsprechen und eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse über die Zeit zu gewährleisten, werden kleinere Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten nicht erfasst. Außerdem sind die Wirtschaftsabschnitte A (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) und O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung) in der Auswertung nicht enthalten.

Löhne von Frauen und Männern nähern sich an – aber nur leicht

Frauen verdienen im Mittel knapp vier Euro weniger als Männer

Betrachtet man auf dieser Grundlage die Höhe des durchschnittlichen Bruttostundenlohns nach dem Geschlecht, so zeigt sich, dass männliche Beschäftigte in Rheinland-Pfalz 2018 mit einem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 20,58 Euro im Mittel knapp vier Euro mehr verdienten als weibliche Beschäftigte (16,67 Euro). Der unbereinigte Gender Pay Gap lag damit bei 19 Prozent. Das waren knapp zwei Prozentpunkte weniger als im bundesweiten Durchschnitt (20,9 Prozent) und entsprach im Vergleich der Bundesländer Rang acht. Angeführt wurde das Ranking von den sechs neuen Bundesländern, in denen der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern durchgängig schwächer ausgeprägt ist als in den westlichen Ländern. So belief sich der unbereinigte Gender Pay Gap in Brandenburg, das den geringsten Verdienstunterschied aller Bundesländer aufweist, lediglich auf 2,4 Prozent. Auch in Sachsen-Anhalt (2,7 Prozent), Mecklenburg-Vorpommern (5,9 Prozent) und in Thüringen (9,1 Prozent) liegt der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern unterhalb der im Rahmen der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie angestrebten Zielmarke von zehn Prozent. Von den alten Bundesländern konnte nur

Schleswig-Holstein mit einer Lohndifferenz von 15,4 Prozent besser als Rheinland-Pfalz abschneiden. Am Ende des Rankings befinden sich die drei wirtschaftsstarken Länder Baden-Württemberg (26 Prozent), Bayern (24,1 Prozent) und Hessen (23,3 Prozent).

In den letzten Jahren hat sich an dieser Rangfolge der Bundesländer nur sehr wenig geändert. Bereits 2006 war der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern in den neuen Ländern sehr viel kleiner als in den alten Ländern. Damals führte noch Mecklenburg-Vorpommern die Rangliste vor Sachsen-Anhalt an, während Baden-Württemberg – wie heute – am Ende der Liste stand. Rheinland-Pfalz nahm ähnlich wie gegenwärtig einen Mittelfeldplatz ein (Rang neun). Nur Schleswig-Holstein und Hamburg wiesen 2006 unter den westlichen Bundesländern einen etwas geringeren unbereinigten Gender Pay Gap auf.

Überhaupt erweist sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Zeitvergleich als relativ stabil. Seit 2006 bewegt sich die Verdiensthöhe weiblicher Beschäftigter in Rheinland-Pfalz beinahe konstant etwa ein Fünftel unterhalb des Verdienstes ihrer männlichen Kollegen. Die Schwankungsbreite des unbereinigten Gender Pay Gap betrug in den letzten zwölf Jahren nur etwas mehr als drei Prozentpunkte. Ähnliches gilt für Deutschland insgesamt. Hier war der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern im Vergleich zu Rheinland-Pfalz lediglich etwas höher.

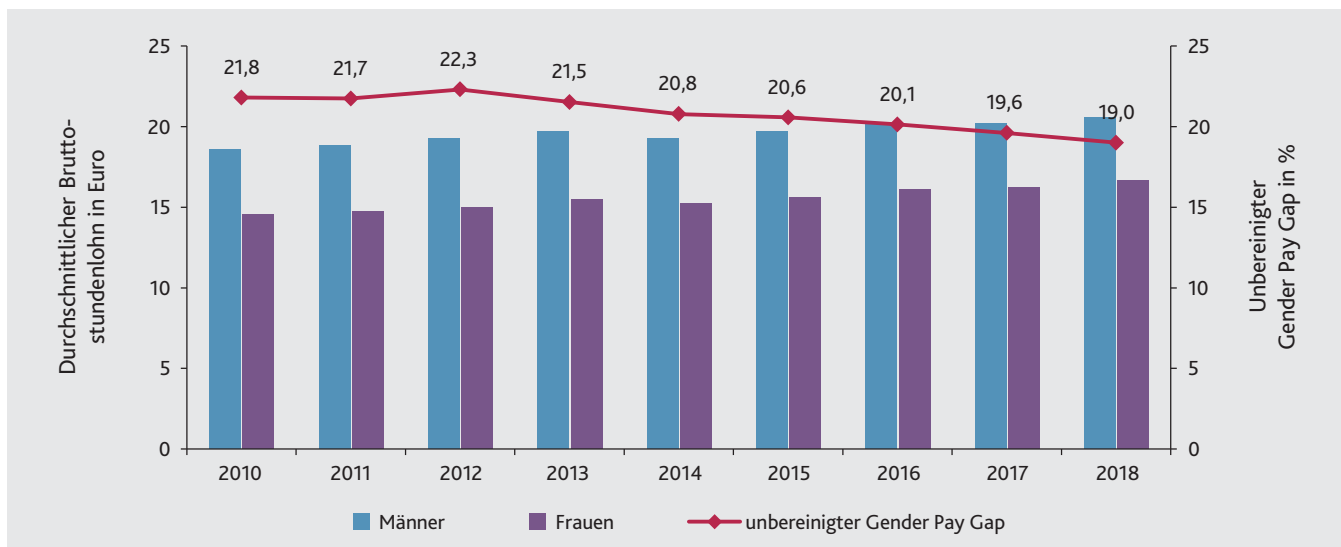
Dennoch ist zu beobachten, dass der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern in den vergangenen Jahren leicht abgenommen hat. Das gilt für Deutschland wie für Rheinland-Pfalz. Hier lag der unbereinigte Gender Pay Gap 2018 um

Gender Pay Gap im Zeitvergleich stabil

Löhne der Frauen entwickeln sich stärker als die der Männer

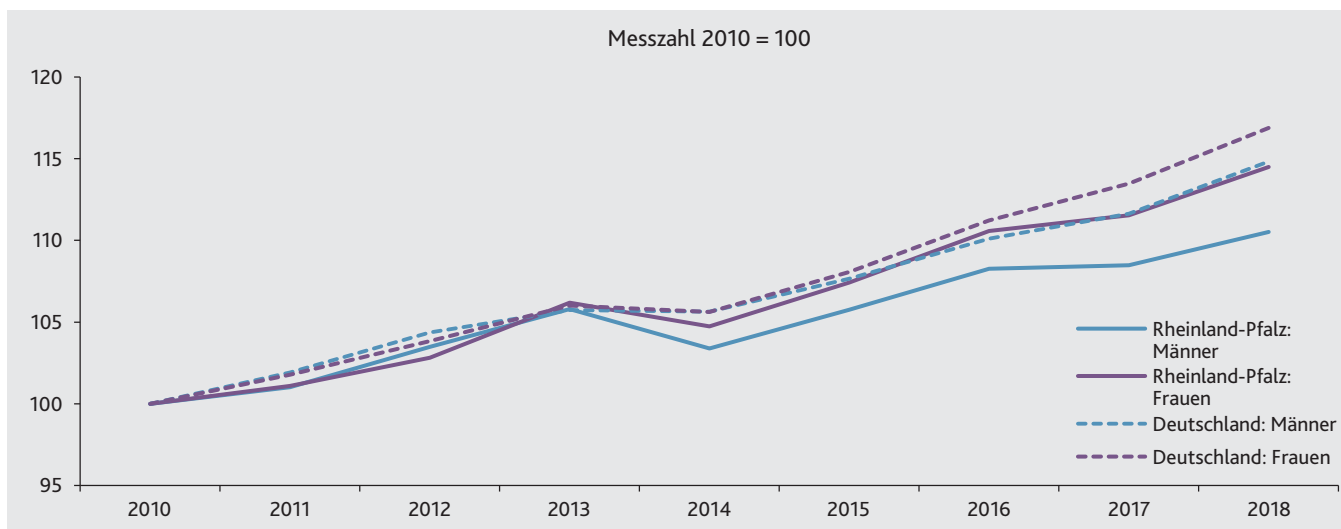
G 1

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne und unbereinigter Gender Pay Gap 2010–2018 nach Geschlecht



G 2

Durchschnittliche Bruttostundenlöhne 2010–2018 nach dem Geschlecht in Rheinland-Pfalz und Deutschland



2,8 Prozentpunkte niedriger als noch zu Beginn des Jahrzehnts (2010: 21,8 Prozent). Zurückzuführen ist dieser Rückgang auf die relativ stärker gestiegenen Löhne der weiblichen gegenüber den männlichen Beschäftigten. Erzielten Frauen 2010 noch einen durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von 14,56 Euro, belief er sich bei Männern auf 18,62 Euro. Während männli-

che Beschäftigte lediglich einen Lohnanstieg von 10,5 Prozent realisieren konnten, wuchs der Verdienst weiblicher Beschäftigter im gleichen Zeitraum um 14,5 Prozent. Damit entwickelten sich die Löhne in Rheinland-Pfalz etwas schwächer als im Bundesdurchschnitt. Auf Bundesebene konnten Männer ihren Bruttostundenverdienst zwischen 2010 und 2018 um 14,8 Prozent steigern,

Lohnanstieg etwas schwächer als im Bundesdurchschnitt

Frauen sogar um 16,9 Prozent. Da sich das Lohnwachstum zwischen den Geschlechtern bundesweit weniger stark unterscheidet als in Rheinland-Pfalz, fällt der Rückgang des unbereinigten Gender Pay Gap seit dem Beginn des Jahrzehnts auf Bundesebene etwas schwächer aus (-1,4 Prozentpunkte).

In drei Bundesländern hat sich der Gender Pay Gap seit 2010 verschärft

Den stärksten Rückgang des Verdienstunterschiedes zwischen Frauen und Männern konnten im betrachteten Zeitraum Brandenburg (-4,1 Prozentpunkte), Hamburg (-3,3 Prozentpunkte) und Rheinland-Pfalz (-2,8 Prozentpunkte) vorweisen. Zudem verringerte sich der unbereinigte Gender Pay Gap in zehn weiteren Bundesländern. Lediglich in Thüringen (+3,1 Prozentpunkte), Mecklenburg-Vorpommern (+2,2 Prozentpunkte) und Sachsen (+1,8 Prozentpunkte) hat sich die Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern – auf niedrigem Niveau – etwas vergrößert.

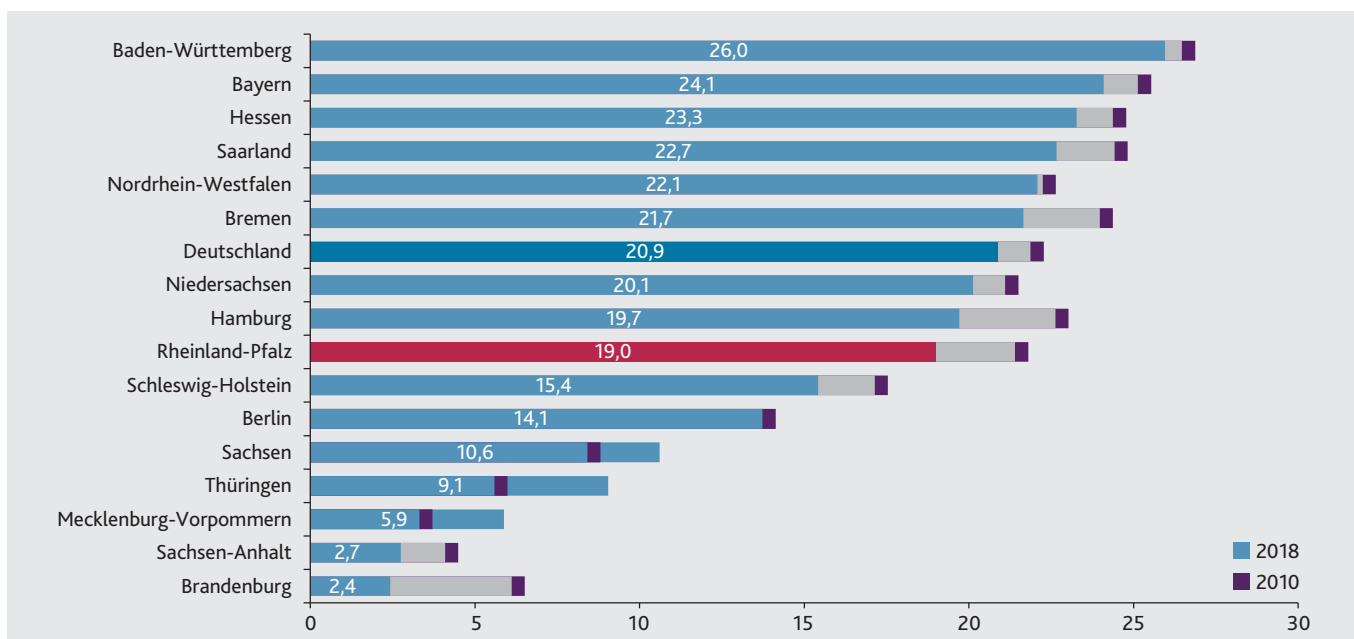
Dass sich die Lohnstrukturen sowohl zwischen den Geschlechtern als auch über die

einzelnen Bundesländer hinweg in den vergangenen Jahren tendenziell angeglichen haben, deutet auch die Entwicklung der Streuung der Verdienste um ihren Mittelwert an, die durch die Standardabweichung der geschlechtsspezifischen durchschnittlichen Bruttostundenlöhne gemessen wird. Während die Streuung 2018 bei den Frauen nur bei 1,21 lag, nahm sie bei den Männern einen Wert von 2,83 an. Daraus geht hervor, dass sich die Verdienste der Frauen über alle Bundesländer hinweg ähnlicher sind als die Verdienste der Männer. Ein Vergleich mit 2010 zeigt, dass sich die Standardabweichung des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes über die Bundesländer hinweg bei beiden Geschlechtern im Zeitablauf leicht reduziert hat. Bei den Frauen lag sie damals noch bei 1,28 und bei den Männern bei 2,98. Somit sind sich die Lohnstrukturen sowohl über die Bundesländer hinweg als auch zwischen den Geschlechtern etwas ähnlicher geworden.

Lohnstrukturen nähern sich zwischen den Geschlechtern und über die Bundesländer hinweg tendenziell an

G 3

Unbereinigter Gender Pay Gap 2010 und 2018 nach Bundesländern



Starke Unterschiede zwischen alten und neuen Bundesländern

Auf der Suche nach den Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit fällt der starke Bias zwischen den alten und den neuen Bundesländern auf. Wie gezeigt, liegt der unbereinigte Gender Pay Gap in den fünf neuen Ländern und Berlin durchgängig und über die Zeit sehr stabil unterhalb des Niveaus der alten Bundesländer. Dies legt nahe, dass der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern mit einer Reihe struktureller Faktoren in Zusammenhang steht, die regional unterschiedlich ausgeprägt sind.

Gender Pay Gap variiert stärker mit Lohnhöhe männlicher als weiblicher Beschäftigter

Betrachtet man beispielsweise die Höhe des allgemeinen Lohnniveaus, so zeigt sich, dass es in den neuen Bundesländern sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern deutlich niedriger ausfällt als in den alten Bundesländern. Ein höheres allgemeines Lohnniveau geht somit – zumindest augenscheinlich – mit einem höheren relativen Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern einher. Betrachtet man den Zusammenhang jedoch etwas genauer und trennt nach dem jeweiligen Verdienst der beiden Geschlechter, so zeigt sich, dass das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sehr viel stärker mit der Verdiensthöhe männlicher als mit der Verdiensthöhe weiblicher Beschäftigter variiert. So nimmt der Korrelationskoeffizient für den Zusammenhang zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter und der Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap für das Jahr 2018 einen Wert von $r = 0,9$ an und weist damit auf einen starken positiven Zusammenhang hin. Im Falle weiblicher Beschäftigter beläuft sich der Korrelationskoeffizient dagegen nur auf einen Wert von $r = 0,58$. Das bedeutet, dass die Streuung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke über die Bundesländer hinweg in einem sehr viel stärkeren Zusammenhang

mit der Varianz der Lohnhöhe männlicher Beschäftigter steht als der Varianz der Lohnhöhe weiblicher Beschäftigter.

Strukturelle Merkmale auf Aggregatdatenebene eignen sich jedoch nur bedingt, um den Ursachen der geschlechtsspezifischen Lohndifferenzen auf den Grund zu gehen. Häufig sind sie auf individuelle Merkmale und Verhaltensweisen zurückzuführen. Vor allem ungleiche arbeitsmarkt- und berufsspezifische Dispositionen, etwa bei der Qualifikation, dem ausgeübten Beruf oder der Berufserfahrung können Lohnungleichheiten zwischen Frauen und Männern begründen. Um zu ermitteln, welchen Einfluss die einzelnen Merkmale auf die Verdiensthöhe der beiden Geschlechter haben und wie hoch die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist, die sich durch vergleichbare arbeitsmarkt- und berufsrelevante Eigenschaften auszeichnen, wird in der Regel der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap berechnet.

Ursachen des Gender Pay Gap auf Individualebene zu finden

Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap mit einem mehrstufigen Verfahren

Die Höhe des bereinigten Gender Pay Gap wird mittels der Oaxaca-Blinder-Dekomposition ermittelt. Dabei handelt es sich um ein mehrstufiges Verfahren, bei dem in einem ersten Schritt zwei – nach dem Geschlecht getrennte – semilogarithmische Regressionsfunktionen geschätzt werden:

Schritt 1: Berechnung semilogarithmischer Regressionsfunktionen

$$(2) \quad \ln Y_i^F = \beta_0^F + \sum_{j=1}^n \beta_j^F X_{ij}^F + e_i^F$$

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

$\ln Y_i$ = logarithmierter Bruttostundenverdienst eines Beschäftigten i

β_j = Regressionskoeffizient eines Merkmals j

β_0 = Regressionskonstante

X_{ij} = beobachtetes Merkmal j einer Person i

e_i = Fehlerterm

F = Frauen / M = Männer

Variablen der Regressionsanalyse

Mit Hilfe dieser beiden Funktionen wird zunächst der Einfluss verschiedener lohndeterminierender Merkmale auf die Höhe des (logarithmierten) Bruttostundenverdienstes weiblicher bzw. männlicher Beschäftigter bestimmt. Tabelle 1 zeigt, welche Merkmale als abhängige bzw. unabhängige Variablen bei der Berechnung der Regressionsfunktionen berücksichtigt werden. Dabei ist zu beachten, dass es aufgrund des begrenzten Merkmalskatalogs der Verdienststruk-

turerhebung nicht möglich ist, sämtliche Faktoren, die den Lohn determinieren, in die Analyse einzubeziehen. So liegen z. B. keine Informationen zum individuellen Verhandlungsgeschick der Befragten oder zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen vor. Dies hat – wie noch zu zeigen sein wird – Auswirkungen auf die Interpretation des bereinigten Gender Pay Gap.

Der zweite Schritt des Verfahrens besteht in einer Komponentenzersetzung. Zu diesem Zweck wird die durch die Regressionsanalyse ermittelte Lohnfunktion der Frauen zunächst von der Lohnfunktion der Männer subtrahiert. Durch Umformung ergibt sich Gleichung:

Schritt 2: Komponentenzersetzung

$$(4) \quad \overline{\ln Y_M} - \overline{\ln Y_F} = \underbrace{(\beta_0^M - \beta_0^F)}_{\text{unerklärter Gap}} + \sum_j \bar{X}_j^F (\beta_j^M - \beta_j^F) + \underbrace{\sum_j \beta_j^M (\bar{X}_j^M - \bar{X}_j^F)}_{\text{erklärter Gap}}$$

| T 1 Variablen der Regressionsanalyse | |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Variablen | Definition/Ausprägung |
| Unabhängige Variablen | |
| Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss | Dummy-Codierung, 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 | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: angelernte Arbeitnehmer Weitere Kategorien: Arbeitnehmer in leitender Stellung, herausgehobene Fachkräfte, Fachangestellte, ungelernete Arbeitnehmer, geringfügig Beschäftigte, Auszubildende |
| Berufshauptgruppe (nach ISCO-08) ³ | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: ISCO 4 (Bürokräfte und verwandte Berufe) Weitere Kategorien: ISCO 0, ISCO 1, ISCO 2, ISCO 3, ISCO 5, ISCO 6, ISCO 7, ISCO 8, ISCO 9 |
| Art des Arbeitsvertrages | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: unbefristet Weitere Kategorie: befristet |
| Beschäftigungsumfang | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: vollzeitbeschäftigt Weitere Kategorie: teilzeitbeschäftigt |
| Altersteilzeit | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Altersteilzeit Weitere Kategorie: Altersteilzeit |

noch
T 1

Variablen der Regressionsanalyse

| Variablen | Definition/Ausprägung |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tarifbindung des Betriebes | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Tarifbindung Weitere Kategorie: Tarifbindung |
| Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: keine Zulagen Weitere Kategorie: Zulagen |
| Differenzierter Regionstyp ⁴ | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: ländlicher Raum Weitere Kategorie: städtischer Raum |
| Unternehmensgröße | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: 1 000 Arbeitnehmer und mehr Weitere Kategorien: 1 bis 9 Arbeitnehmer, 10 bis 49 Arbeitnehmer, 50 bis 249 Arbeitnehmer, 250 bis 499 Arbeitnehmer, 500 bis 999 Arbeitnehmer |
| Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (50% und weniger), Satzung oder sonstige Bestimmungen Weitere Kategorie: beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung durch Kapitalbeteiligung (mehr als 50%), Satzung oder sonstige Bestimmungen |
| Wirtschaftsgruppe ⁵ | Dummy-Codierung, Referenzkategorie: Wirtschaftsgruppe Q 86.1 (Krankenhäuser) Weitere Kategorien: Wirtschaftsgruppen A01.1 bis S 96.0, ohne Q 86.1 |
| Abhängige Variable | |
| In(Bruttostundenverdienst) | Logarithmierter Bruttostundenverdienst Bruttostundenverdienst = (Bruttomonatsverdienst - Sonderzahlungen) / bezahlte Stunden |

1 Da die Berufserfahrung als erklärende Variable nicht direkt abgefragt wurde, erfolgt eine näherungsweise Ermittlung über das Alter und die Ausbildungsdauer. Den Arbeitnehmern wird im Rahmen dieses Vorgehens ein ununterbrochener Erwerbsverlauf unterstellt. Da jedoch vor allem bei Frauen Erwerbsunterbrechungen zu beobachten sind, führt dies insbesondere bei weiblichen Arbeitnehmern zu einer Überschätzung der Berufserfahrung. – 2 An dieser Stelle wird auch der quadrierte Term in die Regressionsanalyse einbezogen, da zwischen der Berufserfahrung und dem Verdienst ein kurvilinearere Zusammenhang besteht. – 3 ISCO (International Standard Classification of Occupations) ist eine von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgenommene Klassifikation der Berufe. – 4 Die Abgrenzung erfolgt nach der Kategorisierung der siedlungsstrukturellen Kreistypen des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung. – 5 In die Regressionsanalyse gehen nur jene Wirtschaftszweige (WZ-3-Steller, WZ 2008) ein, die von beiden Geschlechtern besetzt sind und keine Multikollinearitätsprobleme aufwerfen. Dadurch bleiben insgesamt 47 WZ-3-Steller unberücksichtigt.

Erklärter und unerklärter Teil des Gender Pay Gap

Mit Gleichung (4) wird der bereinigte Gender Pay Gap ermittelt. Die rechte Seite der Gleichung umfasst zwei Komponenten: den erklärten und den unerklärten Teil des Gender Pay Gap. Der erklärte Teil stellt jene Komponente des Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern dar, der sich durch die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung der erklärenden Variablen – also der berücksichtigten lohndeterminierenden Merkmale – ergibt. Werden beispielsweise bestimmte Berufspositionen von Männern häufiger besetzt als von Frauen oder erreichen Frauen bestimmte Bildungsabschlüsse häufiger als Männer und wirkt sich dies auf die jeweilige Verdiensthöhe aus, so kommt dieser Effekt im erklärten Teil zum Ausdruck.

Der unerklärte Teil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar. Er setzt sich aus zwei Teilkomponenten zusammen: Zum einen repräsentiert er jene Aspekte der Lohnungleichheit, die sich aus der geschlechtsspezifisch ungleichen Bewertung gleicher Merkmalsausprägungen ergeben. Würden Frauen beispielsweise für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit schlechter bezahlt als Männer, die gleichermaßen in Teilzeit tätig sind, schließe sich dies im unerklärten Teil der Gleichung bzw. im bereinigten Gender Pay Gap nieder. Die zweite Komponente des unerklärten bzw. bereinigten Gender Pay Gap umfasst jene Effekte, die auf lohndeterminierende Merkmale zurückgehen, die nicht als erklärende Variablen in die Regres-

Unerklärter Teil entspricht bereinigtem Gender Pay Gap

T 2

Ergebnisse der Regressionsanalysen auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014¹

| Einflussfaktoren | Männer | Frauen |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|-----------------|
| | Regressionskoeffizient | |
| Städtischer Raum (Referenz: ländlicher Raum) | 0,068 | 0,059 |
| Berufshauptgruppen nach ISCO-08 (Referenz: ISCO 4, Bürokräfte und verwandte Berufe) | | |
| ISCO 0 (Angehörige der regulären Streitkräfte, Soldaten/-innen) | - | - |
| ISCO 1 (Angehörige der gesetzgebenden Körperschaft, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte) | 0,286 | 0,416 |
| ISCO 2 (Akademische Berufe/Wissenschaftler/-innen) | 0,126 | 0,154 |
| ISCO 3 (Techniker/-innen und gleichrangige nichttechnische Berufe) | 0,058 | 0,122 |
| ISCO 5 (Dienstleistungsberufe und Verkäufer/-innen) | -0,114 | -0,005 |
| ISCO 6 (Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei) | -0,011 | 0,011 |
| ISCO 7 (Handwerks- und verwandte Berufe) | -0,110 | 0,007 |
| ISCO 8 (Bediener/-innen von Anlagen und Maschinen und Montageberufe) | -0,118 | 0,003 |
| ISCO 9 (Hilfsarbeitskräfte) | -0,140 | -0,053 |
| Dienstalter | 0,005 | 0,004 |
| Unternehmensgröße (Referenz: 1 000 Arbeitnehmer/-innen und mehr) | | |
| 1 bis 9 Arbeitnehmer/-innen | - | - |
| 10 bis 49 Arbeitnehmer/-innen | -0,110 | -0,120 |
| 50 bis 249 Arbeitnehmer/-innen | -0,086 | -0,084 |
| 250 bis 499 Arbeitnehmer | -0,060 | -0,075 |
| 500 bis 999 Arbeitnehmer/-innen | -0,021 | 0,027 |
| Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss (Referenz: Abschluss einer anerkannten Berufsausbildung) | | |
| ohne beruflichen Ausbildungsabschluss | -0,020 | -0,046 |
| Meister-/Techniker- oder gleichwertiger Fachschulabschluss | 0,027 | 0,041 |
| Bachelor | 0,061 | 0,072 |
| Diplom/Magister/Master/Staatsexamen | 0,132 | 0,157 |
| Promotion | 0,429 | 0,324 |
| Leistungsgruppe (Referenz: angelernte Arbeitnehmer/-innen) | | |
| Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung | 0,435 | 0,474 |
| herausgehobene Fachkräfte | 0,278 | 0,323 |
| Fachangestellte | 0,127 | 0,125 |
| ungelernte Arbeitnehmer | -0,066 | -0,055 |
| geringfügig Beschäftigte | -0,159 | -0,190 |
| Auszubildende | -0,817 | -0,953 |
| Tarifbindung des Betriebes (Referenz: keine Tarifbindung) | 0,080 | 0,087 |
| Potenzielle Berufserfahrung | | |
| Berufserfahrung | 0,010 | 0,014 |
| Berufserfahrung (quadriert) | -0,000 | -0,000 |
| Befristeter Arbeitsvertrag (Referenz: unbefristeter Arbeitsvertrag) | -0,048 | -0,044 |
| Teilzeitbeschäftigt (Referenz: vollzeitbeschäftigt) | -0,004 | -0,063 |
| Beherrschender Einfluss der öffentlichen Hand (Referenz: kein oder eingeschränkter Einfluss der öffentlichen Hand) | -0,053 | -0,086 |
| Altersteilzeit (Referenz: keine Altersteilzeit) | 0,232 | 0,382 |
| Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit (Referenz: keine Zulagen) | 0,105 | 0,066 |
| Wirtschaftsgruppen-Dummies | ja ² | ja ² |
| Konstante | 2,380 | 2,375 |
| R ² | 0,801 | 0,772 |
| korrigiertes R ² | 0,799 | 0,769 |
| n (Stichprobenumfang) | 21 863 | 19 522 |

Abhängige Variable: logarithmierter Bruttostundenverdienst

1 Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2014 ohne die Wirtschaftszweige A und O sowie Kleinbetriebe. – 2 Die Regressionskoeffizienten der Wirtschaftsgruppendummies werden aus Übersichtsgründen nicht dargestellt.

sionsanalyse aufgenommen werden konnten (zum Beispiel das individuelle Verhandlungsgeschick).

Bereinigter Gender Pay Gap nur bedingt als Maß für Lohndiskriminierung zu interpretieren

Der bereinigte Gender Pay Gap stellt somit eine Maßzahl dar, die den Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern mit weitgehend vergleichbaren lohnbestimmenden Eigenschaften angibt. Bei der Interpretation des Indikators sollte jedoch beachtet werden, dass er nicht pauschal als Maß für Lohndiskriminierung gedeutet werden kann. Dies wäre nur möglich, wenn tatsächlich alle lohdeterminierenden Merkmale in die Berechnung eingehen. Da sich in ihm jedoch auch die Effekte unbeobachteter Einflussfaktoren spiegeln, sollte er allenfalls als Höchstwert, respektive als Obergrenze geschlechtsspezifischer Lohndiskriminierung verstanden werden.

Die folgenden Überlegungen zum bereinigten Gender Pay Gap basieren auf der Verdienststrukturerhebung 2014.² Da es zur Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap eines umfangreichen Merkmalskatalogs bedarf, eignet sich die Verdienststrukturerhebung als Datengrundlage besser als die Vierteljährliche Verdiensterhebung, die zwar aktuellere Ergebnisse liefert, aber nur wenige lohdeterminierende Eigenschaften der Beschäftigten erfragt.

Nur geringe Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren arbeitsmarkt- und berufsrelevanten Eigenschaften

Bereinigter Gender Pay Gap im Jahr 2014 bei 5,3 Prozent

Im Jahr 2014 lag der bereinigte Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz bei 5,3 Prozent und damit um 15,5 Prozentpunkte niedriger als der unbereinigte Gender Pay Gap

² Die Daten der Verdienststrukturerhebung 2018 werden zurzeit aufbereitet und stehen für eine Auswertung noch nicht zur Verfügung.

(2014: 20,8 Prozent). Knapp drei Viertel des gesamten Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern können folglich durch die ungleiche geschlechtsspezifische Verteilung der Merkmale erklärt werden, die in die Regressionsanalyse einbezogen sind.

Den größten Beitrag zum erklärten Teil der Lohndifferenz leistete die jeweils ausgeübte Tätigkeit der Frauen und Männer, das heißt die ungleiche Verteilung der weiblichen und männlichen Beschäftigten auf die einzelnen Berufshauptgruppen und die Wirtschaftszweige. Etwa 6,3 Prozentpunkte des gesamten Gender Pay Gap gingen 2014 darauf zurück. Inhaltlich bedeutet dies, dass Frauen sehr viel häufiger als Männer in Berufen und Branchen tätig waren, in denen ein eher niedriger Bruttostundenlohn gezahlt wird. Ebenfalls vergleichsweise einflussreich ist die Zugehörigkeit der Geschlechter zu bestimmten Leistungsgruppen, wodurch weitere 3,8 Prozentpunkte des Lohngefälles erklärt werden können. Frauen sind seltener in leitenden Positionen oder als herausgehobene Fachkräfte tätig und erzielen deshalb im Durchschnitt ein geringeres Arbeitsentgelt als Männer. Auch der Beschäftigungsumfang trägt in stärkerem Maße zu den Verdienstunterschieden bei. Rund drei Prozentpunkte gründen allein darauf, dass Frauen öfter einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen.

Größter Erklärungsbeitrag geht von Berufs- und Branchenzugehörigkeit aus

Weniger stark aber dennoch zu Ungunsten von Frauen wirken Unterschiede im Qualifikationsniveau. Die ungleiche Verteilung der Ausbildungsabschlüsse machte 2014 knapp 0,6 Prozentpunkte des unbereinigten Gender Pay Gap aus. Zudem entstehen Verdienstunterschiede dadurch, dass Frauen häufiger geringfügig beschäftigt sind (2014: 1,3 Prozentpunkte), vermehrt in Unternehmen arbeiteten, die unter dem Einfluss der öffentlichen Hand stehen (0,9 Pro-

Bildungsunterschiede leisten nur geringen Erklärungsbeitrag

zentpunkte), seltener Zulagen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit erhalten (0,4 Prozentpunkte) sowie ihren Arbeitsplatz eher in ländlich geprägten Regionen haben (0,5 Prozentpunkte).

Dienstalter, Befristungen und Tarifbindung praktisch ohne Effekt

Nur marginale Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten bestehen hingegen unter anderem mit Blick auf das Dienstalter, die Art des Arbeitsvertrages – das heißt, ob ein befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag vorliegt – sowie auf die Tarifbindung des jeweiligen Betriebes. Diese Merkmale leisten praktisch keinen Erklärungsbeitrag zur geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit.

Einige Merkmale wirken lohnbenachteiligend für Männer

Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap deutet innerhalb der erklärten Komponente der Lohndifferenzgleichung allerdings auch darauf hin, dass die Verteilungen einiger Merkmale für sich genommen in entgegengesetzter Richtung – nämlich lohnbenachteiligend für Männer – wirken. Dazu zählt zum Beispiel die Unternehmensgröße. Der negative Erklärungsbeitrag (–0,3 Prozentpunkte) zeigt an, dass Frauen häufiger in größeren Betrieben mit einer höheren Beschäftigtenzahl arbeiten und sich daraus ein leichter Entgeltvorsprung gegenüber Männern ergibt. Auch waren Männer 2014 häufiger in einem Ausbildungsverhältnis anzutreffen, wodurch sich der unbereinigte Gender Pay Gap um weitere 0,9 Prozentpunkte reduzierte.

Frauen werden für Berufserfahrung finanziell weniger honoriert

Aus dem unerklärten Teil des Gender Pay Gap geht zunächst hervor, dass die lohnrelevante Bewertung einiger Merkmale, die für weibliche und männliche Beschäftigte in der gleichen Ausprägung vorliegen, teils benachteiligende Effekte gegenüber Frauen, teils benachteiligende Effekte gegenüber Männern mit sich bringen. So erzielten

Frauen 2014 für ein vergleichbares Maß an potenzieller Berufserfahrung ein deutlich geringeres Arbeitsentgelt als Männer. Dies zeigt die Erklärungsleistung der potenziellen Berufserfahrung, die 4,9 Prozentpunkte zum bereinigten Gender Pay Gap beitrug. Auch mit einem vergleichbaren Ausbildungsabschluss sowie einer Tätigkeit in der gleichen Leistungsgruppe verbinden sich für Frauen niedrigere Löhne als für Männer (2014: 1,3 bzw. 1,8 Prozentpunkte). Darüber hinaus erfahren Frauen in Betrieben, in denen es einen starken Einfluss der öffentlichen Hand gibt, sowie bei der Auszahlung von Zuschlägen für Schicht-, Wochenend-, Feiertags- und Nachtarbeit Verdienstnachteile gegenüber Männern (2014: 1,2 bzw. 1,4 Prozentpunkte).

Auf der anderen Seite wirken sich auch eine Reihe von Merkmalen lohndiskriminierend für männliche Beschäftigte aus. Den größten Beitrag zum bereinigten Gender Pay Gap leistet die ungleiche finanzielle Bewertung der Altersteilzeit (2014: –8 Prozentpunkte). Frauen erzielen demnach in Altersteilzeit deutlich höhere Verdienste als Männer. In der Erklärungsleistung gefolgt wird sie von der Ausübung einer Tätigkeit in vergleichbaren Berufshauptgruppen bzw. Branchen (2014: –3,5 Prozentpunkte) und dem Dienstalter bzw. der Dauer der Betriebszugehörigkeit, für die Männer ebenfalls schwächer belohnt werden als Frauen (–1 Prozentpunkt).

Männer in Altersteilzeit gegenüber Frauen im Nachteil

Einen besonderen Stellenwert für die Interpretation der Lohndifferenzgleichung nimmt die Konstante ein, deren Erklärungsbeitrag zum bereinigten Gender Pay Gap 2014 bei 9,9 Prozentpunkten lag. Inhaltlich gibt sie die Höhe des zu erwartenden Verdienstunterschieds zwischen Frauen und Männern an, der unabhängig von den in der Regres-

Lohnungleichheit liegt unabhängig von den betrachteten Merkmalen bei knapp zehn Prozent

T 3

Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap 2014¹

| Erklärungsfaktoren | 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 | - | - | 9,9 | 47,4 |
| Differenzierter Regionstyp | 0,5 | 2,4 | -0,1 | -0,6 |
| Tätigkeit ² | 6,3 | 30,5 | -3,5 | -16,9 |
| Dienstalter | 0,1 | 0,6 | -1,0 | -4,8 |
| Unternehmensgröße | -0,3 | -1,3 | -0,7 | -3,1 |
| Ausbildungsabschluss | 0,6 | 2,7 | 1,3 | 6,0 |
| Leistungsgruppen 1 bis 5 | 3,8 | 18,4 | 1,8 | 8,4 |
| Geringfügige Beschäftigung | 1,4 | 6,7 | -0,4 | -2,0 |
| Auszubildende | -0,9 | -4,2 | -0,6 | -2,6 |
| Tarifbindung des Betriebes | -0,1 | -0,3 | -0,0 | -0,0 |
| Potenzielle Berufserfahrung ³ | -0,2 | -1,1 | 4,9 | 23,6 |
| Art des Arbeitsvertrages | 0,0 | 0,0 | -0,2 | -0,8 |
| Beschäftigungsumfang | 3,0 | 14,3 | -0,7 | -3,3 |
| Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung | 0,9 | 4,1 | 1,2 | 5,6 |
| Altersteilzeit | 0,0 | 0,1 | -8,0 | -38,6 |
| Zulagen | 0,4 | 1,9 | 1,4 | 6,9 |
| Insgesamt | 15,5 | 74,8 | 5,3 | 25,3 |

¹ Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2014 ohne die Wirtschaftszweige A und O sowie Kleinbetriebe. – ² Der Erklärungsfaktor Tätigkeit umfasst den kombinierten Effekt der Variablen Berufshauptgruppe (ISCO-08) und Wirtschaftsgruppe (WZ 2008). – ³ Der Erklärungsfaktor potenzielle Berufserfahrung setzt sich aus den Variablen Berufserfahrung und Berufserfahrung (quadriert) zusammen.

sion berücksichtigten Merkmalen besteht. Mit anderen Worten: Selbst dann, wenn sich sämtliche weiblichen und männlichen Beschäftigten in der ausgeübten Tätigkeit, der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Leistungsgruppe und den übrigen lohnbestimmenden Merkmalen gleichen, sorgen weitere Einflussfaktoren und Wirkungsmechanismen dafür, dass Frauen im Durchschnitt einen um knapp zehn Prozentpunkte niedrigeren Bruttostundenverdienst erzielen als Männer. Dieser Effekt sollte allerdings nicht pauschal als Anzeichen für Lohndiskriminierung interpretiert werden, da er grund-

sätzlich auch auf anderen, nicht beobachteten Merkmalen und Eigenschaften beruhen kann, die lediglich ungleich zwischen den Geschlechtern verteilt sind (z. B. die unterschiedliche Beteiligung an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung oder das individuelle Geschick in Lohnverhandlungen).

Bereinigte Lohnlücke in Rheinland-Pfalz niedriger als im Bundesdurchschnitt

Vergleicht man die um strukturelle Merkmalsunterschiede zwischen den Geschlechtern bereinigte Lohnlücke deutschlandweit, so fällt auf, dass der bereinigte wie auch der

unbereinigter Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz niedriger ausfallen als im bundesweiten Durchschnitt (2014: –0,5 bzw. –1,5 Prozentpunkte). Während weibliche Beschäftigte auf Basis des bereinigten Gender Pay Gap 2014 ein – gemessen am durchschnittlichen Bruttostundenverdienst männlicher Beschäftigter – um 5,3 Prozent niedrigeres Arbeitsentgelt erzielten, belief sich der Verdienstabstand deutschlandweit auf 5,8 Prozent.

Niedrigster bereinigter Gender Pay Gap in Thüringen, höchster in Brandenburg

Niedriger fiel der bereinigte Gender Pay Gap lediglich in Thüringen (4,3 Prozent), im Saarland (4,9 Prozent) und in Niedersachsen (5,2 Prozent) aus. Im Vergleich der Bundesländer nimmt Rheinland-Pfalz – gemeinsam mit Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein – den vierten Platz ein. Am Ende der Rangliste finden sich Bremen (7,5 Prozent), Mecklenburg-Vorpommern (8,3 Prozent) und Brandenburg (9,6 Prozent) wieder.

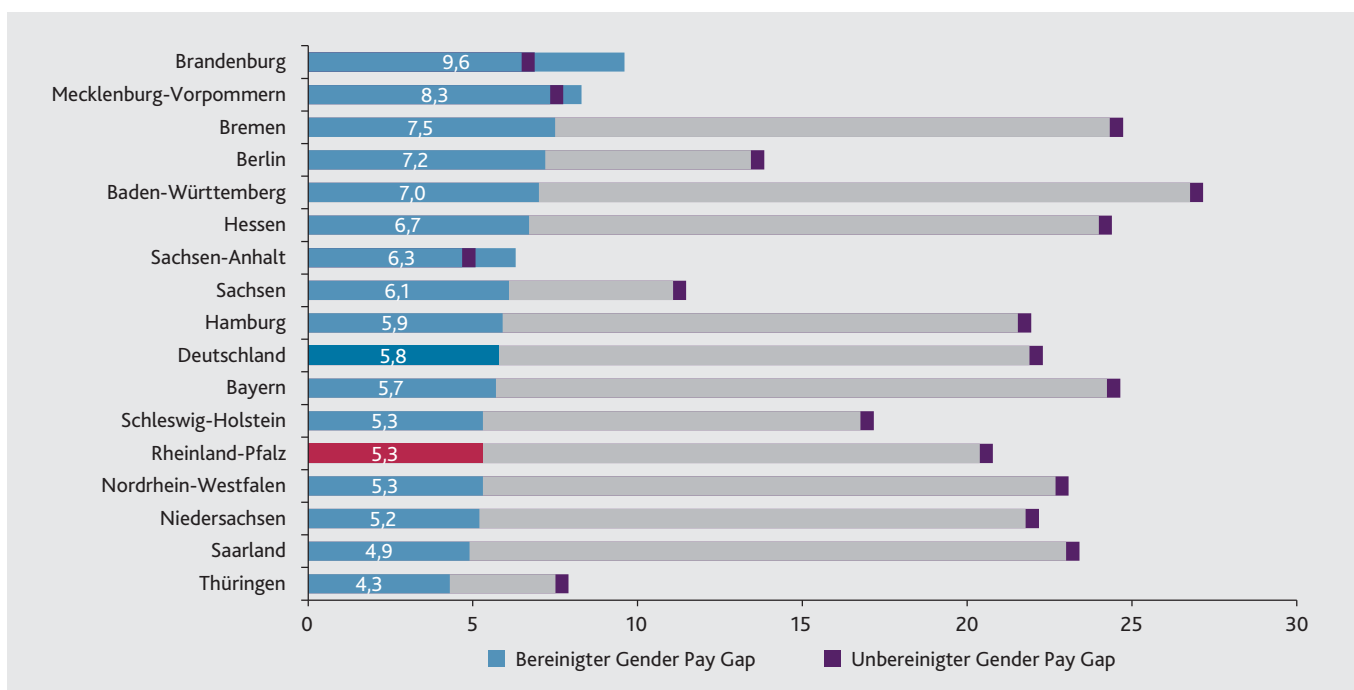
Der Ländervergleich macht deutlich, dass sich die Rangfolge der Bundesländer bei

der Gegenüberstellung des bereinigten und des unbereinigten Gender Pay Gap zum Teil erheblich verschiebt. Die neuen Bundesländer fallen – mit Ausnahme von Thüringen – gegenüber den alten Bundesländern zurück. Insgesamt reduziert sich der bereinigte Gender Pay Gap im Vergleich zum unbereinigten Verdienstunterschied in 13 Bundesländern, darunter in allen westlichen Ländern. Am stärksten fällt der Rückgang in Baden-Württemberg (–20,2 Prozentpunkte), Bayern (–18,9 Prozentpunkte) und dem Saarland (–18,5 Prozentpunkte) aus. In Mecklenburg-Vorpommern (+0,6 Prozentpunkte), Sachsen-Anhalt (+1,2 Prozentpunkte) und in Brandenburg (+2,7 Prozentpunkte) zeigt sich dagegen ein umgekehrtes Bild. In diesen drei Bundesländern übersteigt der bereinigte Gender Pay Gap den unbereinigten. Inhaltlich bedeutet dies, dass Frauen in diesen Ländern vermehrt über lohnbestimmende Eigenschaften verfügen, die einen gegenüber Männern höheren Bruttostundenverdienst

Bereinigter Gender Pay Gap in drei Bundesländern höher als unbereinigter Verdienstunterschied

G 4

Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap 2014 nach Bundesländern



mit sich bringen. Um welche Merkmale es sich dabei im Einzelfall handelt, könnte jedoch nur mit Hilfe weiterer für diese Länder durchgeführte Komponentenzerlegungen ermittelt werden.

Bereinigter Gender Pay Gap in keinem Bundesland über zehn Prozent

Insgesamt fiel die Spannweite des bereinigten Gender Pay Gap 2014 über die einzelnen Bundesländer hinweg deutlich niedriger aus als die Spanne des unbereinigten Gender Pay Gap (5,3 gegenüber 22,1 Prozentpunkten). Zudem bleibt festzuhalten, dass es kein Bundesland gab, in dem die Entgelt Differenz – gemessen am bereinigten Gender Pay Gap – mehr als zehn Prozent betrug.

Fazit

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass Frauen und Männer in Rheinland-Pfalz nach wie vor ungleich entlohnt werden. Auf Basis des unbereinigten Gender Pay Gap ergibt sich für 2018 eine geschlechtsspezifische Lohnlücke in Höhe von 19 Prozent. Das heißt, weibliche Beschäftigte erzielen nur etwa vier Fünftel des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes ihrer männlichen Kollegen. Auch wenn sich das Verdienstgefälle in den vergangenen Jahren leicht reduziert hat, erweist es sich im Zeitverlauf als vergleichsweise stabil. Es ist somit kaum zu erwarten, dass in Rheinland-Pfalz das Nachhaltigkeitsziel der Bundesregierung, den unbereinigten Gender Pay Gap bis 2020 auf unter zehn Prozent zu verringern, noch erreicht werden kann.

Die Gegenüberstellung der einzelnen Bundesländer belegt allerdings auch, dass Rheinland-Pfalz im Ländervergleich eine gute Position einnimmt. Das gilt noch mehr für den bereinigten Gender Pay Gap, der wie der unberei-

nigte Verdienstunterschied deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt liegt.

Die Aufgliederung des Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil zeigt, dass etwa drei Viertel des Verdienstgefälles auf die ungleiche Ausstattung der beiden Geschlechter mit lohdeterminierenden Merkmalen zurückgeführt werden können. So arbeiten Frauen sehr viel häufiger als Männer in Branchen und Berufen, die ein eher niedriges Lohnniveau aufweisen. Auch sind Frauen seltener in besser entlohten Leistungsgruppen und in Vollzeittätigkeiten zu finden, woraus sich weitere Verdienste Nachteile gegenüber Männern ergeben.

Verdienstgefälle wird durch Verteilung von Lohnmerkmalen bestimmt

Berücksichtigt man diese Effekte, beläuft sich der verbleibende Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern auf einen deutlich geringeren Wert. Im Jahr 2014 lag der bereinigte Gender Pay Gap bei 5,3 Prozent. Dieser Wert sollte jedoch nicht pauschal als Ausmaß der geschlechterbezogenen Lohndiskriminierung interpretiert werden. Zwar spiegelt er durchaus zu einem Teil die ungleiche finanzielle Bewertung gleichartiger arbeitsmarkt- und berufsrelevanter Eigenschaften zwischen den Geschlechtern wider, doch ergibt er sich auch aus der Verteilung unbeobachteter lohnbestimmender Merkmale, die nicht zwangsläufig auf einer geschlechtsspezifischen Diskriminierung beruhen müssen.

Der Equal Pay Day bietet eine gute Gelegenheit, um auf die beschriebenen Aspekte der Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam zu machen. In den vergangenen Jahren ist der Equal Pay Day bereits etwas näher an den Jahresbeginn herangerückt, sodass er 2019 schon am

18. März stattgefunden hat. Würde sich die Datumsberechnung am bereinigten Gender Pay Gap orientieren, hätte er 2015 bereits am 22. Januar begangen werden können. Inwieweit sich dieses alternative Datum in den letzten Jahren weiter nach vorne verlagert hat, werden die Ergebnisse zum bereinigten Gender Pay Gap zeigen, die mit Hilfe

der neuen Daten der Verdienststrukturerhebung 2018 in Kürze vorliegen werden.

Sebastian Fückel, M. A., leitet das Referat „Analysen Staat, Soziales“.

Info

Detaillierte Informationen zu den Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern finden Sie auch in der Sonderveröffentlichung zum Equal Pay Day 2019. Die Veröffentlichung steht unter www.statistik.rlp.de zum kostenlosen Download bereit.

