

Prof. Dr. Carsten Wippermann

Entgeltungleichheit – wo stehen wir heute?

Basisdaten

Auftaktforum zum Equal Pay Day 2018

BMFSFJ / BPW

Berlin, 09.11.2017

Indikatoren von Entgeltungleichheit

- ▶ Gender Pay Gap → Bruttostundenlohn
- ▶ Gender Overall Earnings Gap → Monatliches Bruttoeinkommen
- ▶ Gender Lifetime Earnings Gap → Gesamtbruttoeinkommen im Erwerbsleben

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, 2017;
Eigene Darstellung DELTA-Institut

Gender Pay Gap

Prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst zwischen Frauen und Männern –
bezogen auf den Bruttostundenverdienst von Männern

Verdienst-Rückstand von Frauen

Bruttostundenverdienst
Frauen: 16,26 €
Männer: 20,71 €

2016

2015

2014

2013

2012

2011

2010

2009

2008

2007

2006

	Gesamt- Deutschland	Früheres Bundesgebiet	Neue Länder
	%	%	%
2016	21 <small>≙ Verdienst-Vorsprung von Männern = 27 %</small>	23	7
2015	22	23	8
2014	22	24	9
2013	22	23	8
2012	22	24	8
2011	22	24	7
2010	22	24	7
2009	23	24	6
2008	23	24	6
2007	23	24	6
2006	23	24	6

-3 %

1990

26

1970

31

1970 bis 2016:
Abbau GPG um 8 Prozentpunkte

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, 2017;
Eigene Darstellung DELTA-Institut

Gender Pay Gap

Prozentuale Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst zwischen Frauen und Männern –
bezogen auf den Bruttostundenverdienst von Männern

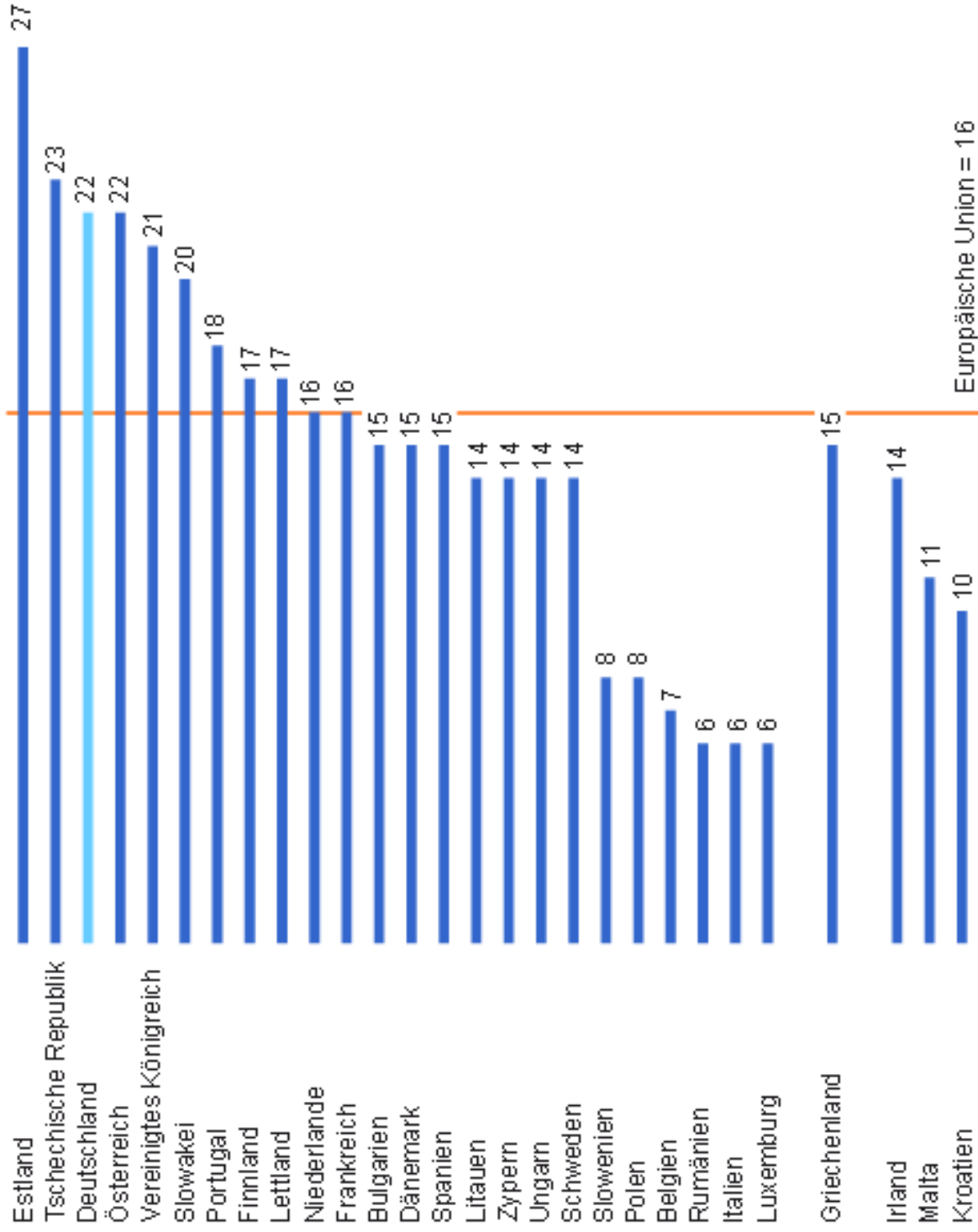
	Jahr	Gesamt- Deutschland	gerundet
Bruttostundenverdienst Frauen: 16,26 € <u>Männer: 20,71 €</u> Differenz: 4,45 €	2016	21,48 %	21 %
Bruttostundenverdienst Frauen: 15,80 € <u>Männer: 20,25 €</u> Differenz: 4,45 €	2015	21,97 % vor Korrektur 21,3 %	22 %
Bruttostundenverdienst Frauen: 15,44 € <u>Männer: 19,87 €</u> Differenz: 4,43 €	2014	22,23 % vor Korrektur 20,6 %	22 %

+ 0,02 €

Datenbasis: Statistisches Bundesamt: "Die Berechnung des Gender Pay Gap erfolgt auf Basis der 4-jährigen "Verdienststrukturerhebung" - zuletzt 2014. In den Jahren dazwischen werden die Ergebnisse mit der "Vierteljährlichen Verdiensterhebung" fortgeschätzt. Wenn die Daten für das Erhebungsjahr 2018 vorliegen, erfolgt ein Benchmarking für die Jahre 2014 bis 2018. Bis dahin, handelt es sich für die Werte 2015 und 2016 um vorläufige Werte.

Unbereinigter Gender Pay Gap in den Mitgliedstaaten der EU 2015

%



Werte für Griechenland: 2010; Werte für Irland, Malta, Kroatien: 2014.

Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

Hauptursachen des Gender Pay Gap

(1) Sektorale Ungleichbezahlung bestimmter Berufe und Branchen

→ Berufswahlverhalten von Frauen und Männern (sektorale Segregation)

- geschlechterstereotype Berufsorientierungen und Berufsberatungen durch Eltern, Lehrende und professionelle Agenturen
- *duale Ausbildungen* mit Vergütung versus *vollzeitschulische Ausbildungen* (ohne Vergütung, Schulgeld): Frauenanteil 78%

(2) Frauen kommen seltener in Führungspositionen („Gläserne Decke“)

(3) Rollenstereotype bei Arbeitsbewertung, Leistungsfeststellung oder Stellenbesetzung sind wirksam und führen zu indirekter Benachteiligung von Frauen

- Tarifverträge
bzw. deren Umsetzung in den Unternehmen
- Croudsourcing bei personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen
→ Plattformen wie *helping*, *Book a Tiger*, *Haushelden*, *betreut.de* u.a.

(4) Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen

Gender Pay Gap: *ursächliche Faktoren*

Reale

- ▶ ~~„Unbereinigte“~~ Lohnlücke (Stat. Bundesamt) 21 % (2016)
Erklärende Merkmale:

1. Ausbildung
2. Berufserfahrung
3. Dienstalter
4. Leistungsgruppe
5. Berufsgruppe
6. Art des Arbeitsvertrags (befristet, unbefristet)
7. Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit)
8. Altersteilzeit
9. Tarifbindung
10. Zulagen (Schicht-, Wochenend-, Feiertags-, Nachtarbeit)
11. Gebietsstand
12. Ballungsraum
13. Unternehmensgröße
14. Einfluss der öffentlichen Hand auf Unternehmensführung
15. Wirtschaftsgruppe



Strukturelle Benachteiligung



„erklären“ (statistisch)
15 % des GPG



für 6 % des unterschiedl.
Bruttostundenlohns
gibt es noch keine
erklärenden Merkmale



noch unerklärte Faktoren der
~~„bereinigte“~~ Lohnlücke“ ? ?

Gender Pay Gap: *ursächliche Faktoren*

▶ **„Reale“ Lohnlücke (Stat. Bundesamt) 21 % (2016)**

Erklärende Merkmale:

1. **Ausbildung**
2. Berufserfahrung
3. Dienstalter
4. **Leistungsgruppe**
5. Berufsgruppe
6. **Art des Arbeitsvertrags (befristet, unbefristet)**
7. **Beschäftigungsumfang (Vollzeit/Teilzeit)**
8. Altersteilzeit
9. **Tarifbindung**
10. Zulagen (Schicht-, Wochenend-, Feiertags-, Nachtarbeit)
11. Gebietsstand
12. Ballungsraum
13. **Unternehmensgröße**
14. Einfluss der öffentlichen Hand auf Unternehmensführung
15. Wirtschaftsgruppe

„erklären“ (statistisch)
15 % des GPG

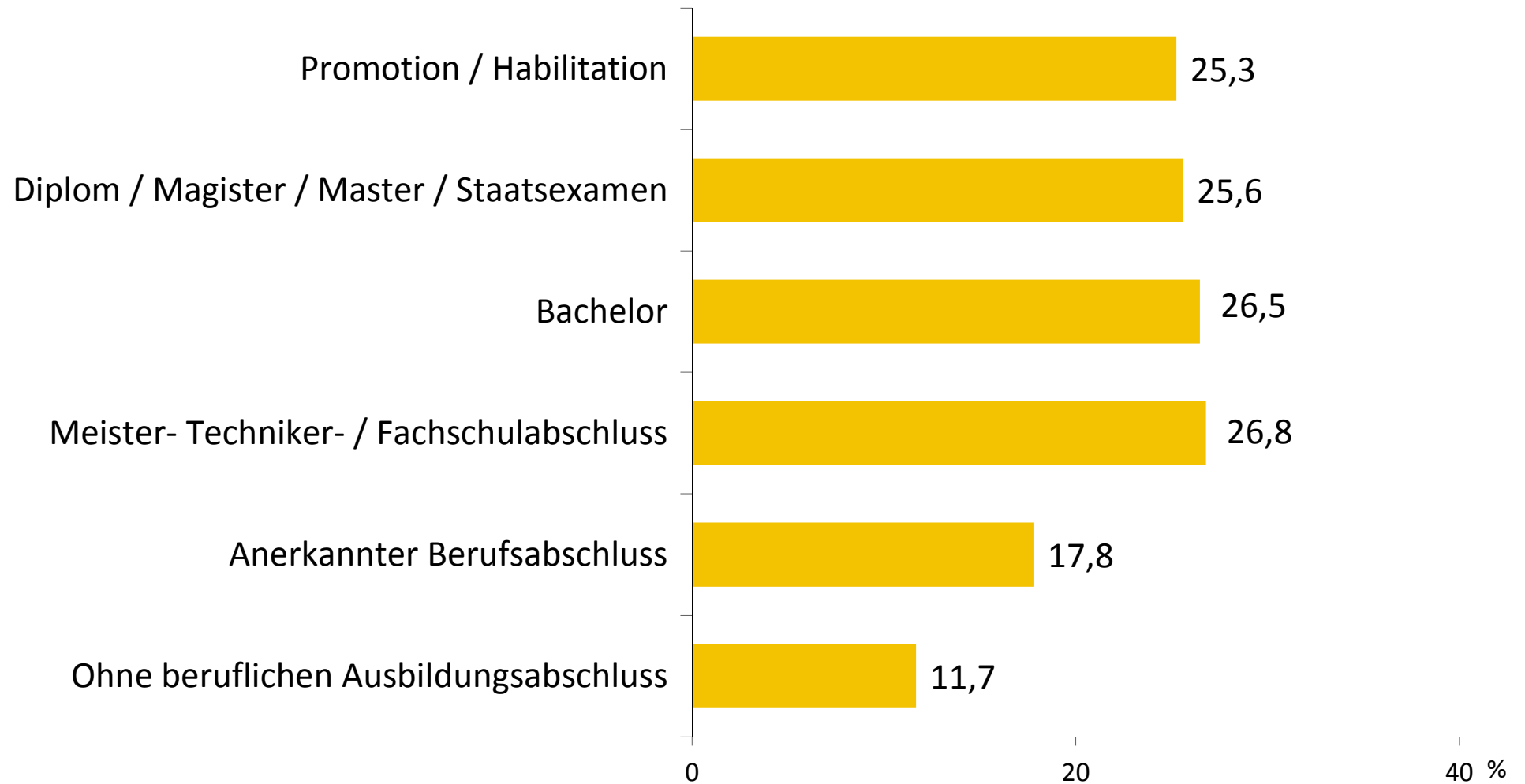


für **6 %** des unterschiedl.
Bruttostundenlohns
gibt es noch keine
erklärenden Merkmale

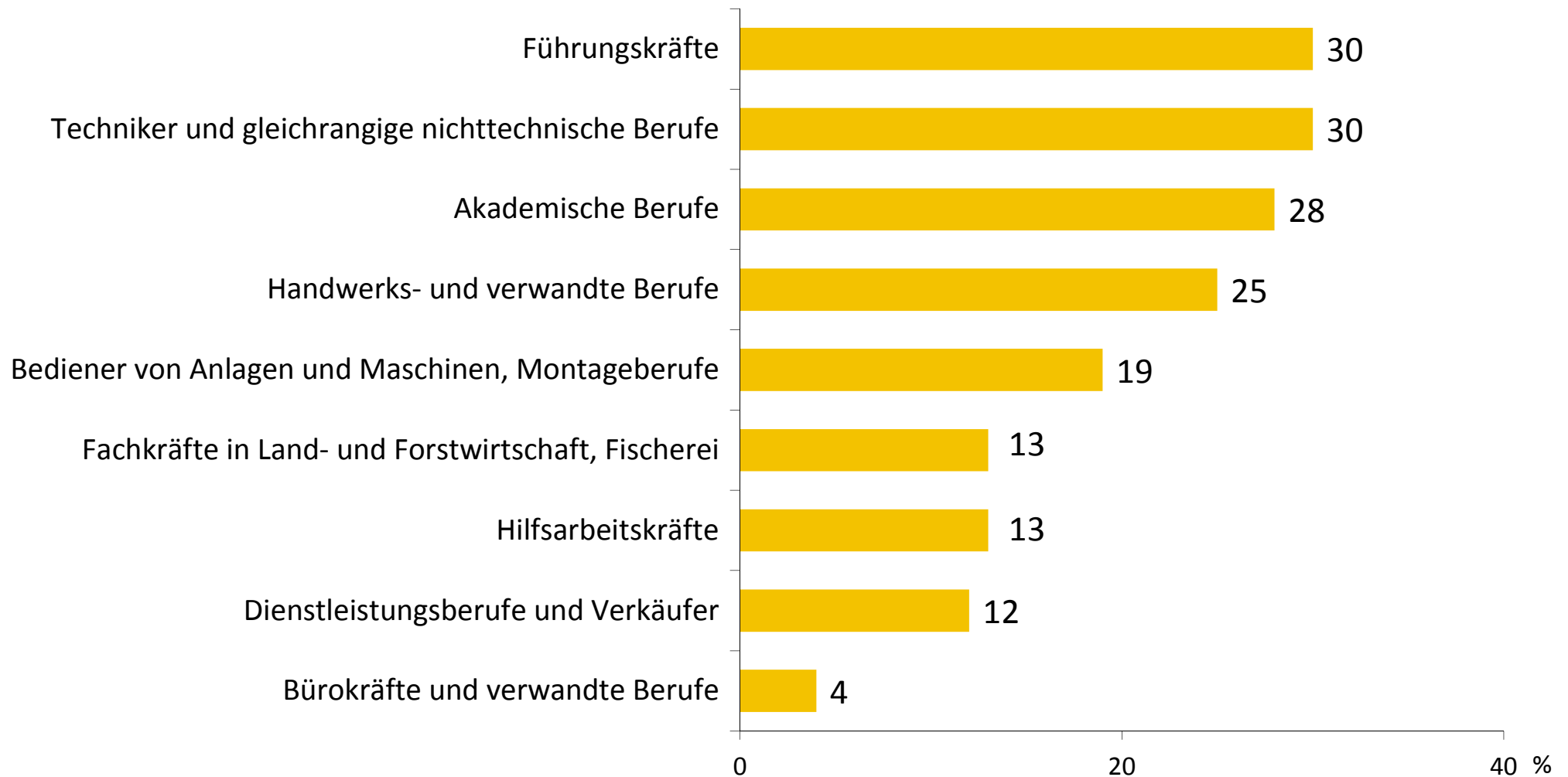
*noch unerklärte Faktoren der
Lohnlücke*

Strukturelle Benachteiligung

Gender Pay Gap differenziert nach Ausbildungsabschlüssen

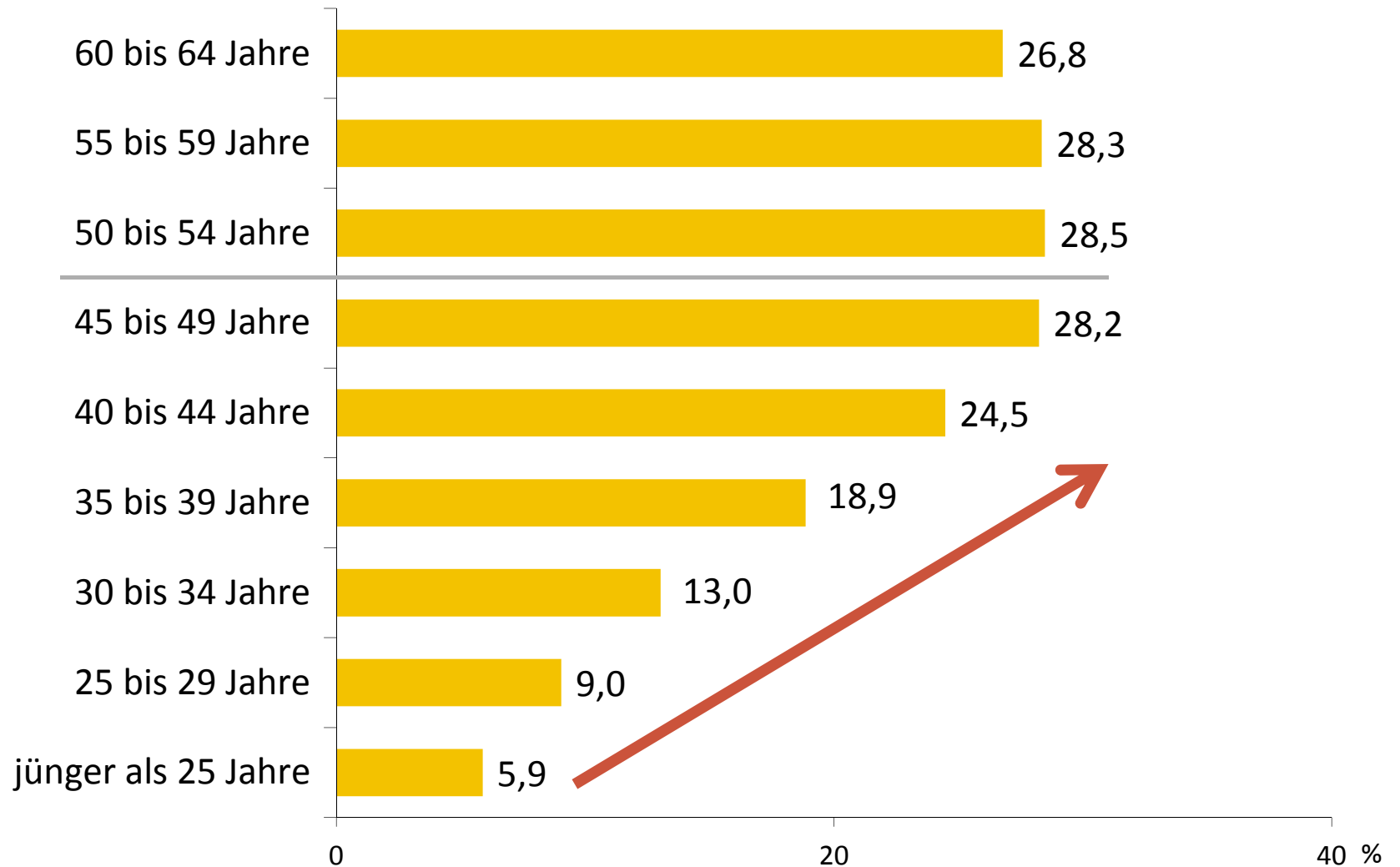


Gender Pay Gap differenziert nach Berufsqualifikation

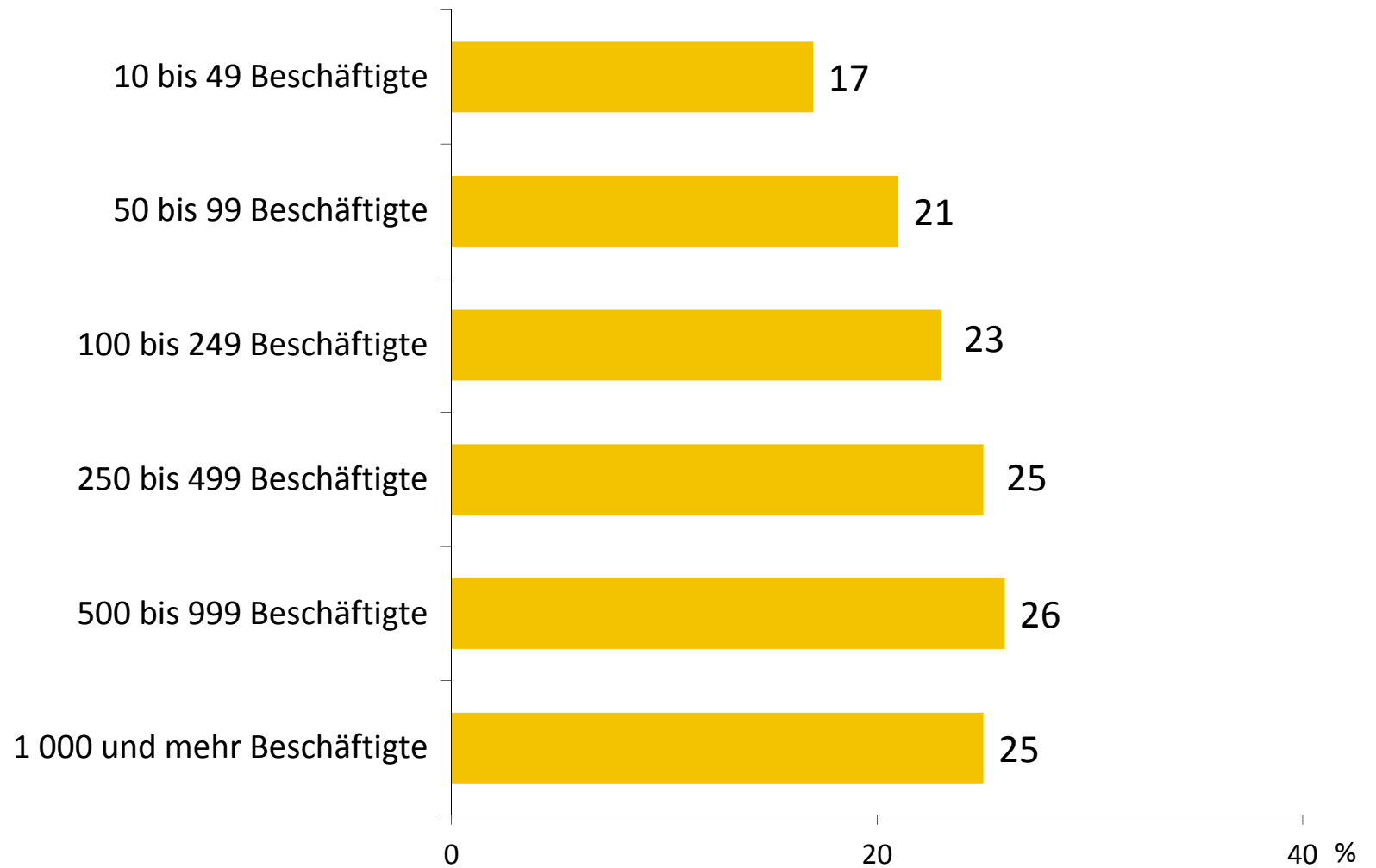


paradox: Je höher die Qualifikation und Position, umso größer die Entgeltlücke

Gender Pay Gap differenziert nach Altersgruppen



Gender Pay Gap differenziert nach Unternehmensgröße



Gender Pay Gap:

Unbefristeter / befristeter Arbeitsvertrag

	Gesamt	Frauen	Männer	
Art des Arbeitsvertrags	Bruttostundenverdienst			Gender Pay Gap
unbefristet	19,01 €	16,35 €	21,28 €	23,2 %
befristet	13,76 €	12,95 €	14,67 €	11,7 %
Differenz (Euro)	5,25 €	3,40 €	6,61 €	
Pay Gap	↓ 27,6 %	↓ 20,8 %	↓ 31,1 %	

Note: A callout box with '39,1%' and arrows indicates the percentage difference between the hourly earnings of women (12,95 €) and men (14,67 €) for fixed-term contracts.

Gender Pay Gap: Vollzeit / Teilzeit

	Gesamt	Frauen	Männer	
Beschäftigungsart	Bruttostundenverdienst			Gender Pay Gap
Vollzeit	19,76 €	16,99 €	21,07 €	19,4 %
Teilzeit	14,24 €	14,24 €	14,23 €	0,001 %
Differenz (Euro) Vollzeit minus Teilzeit	5,52 €	2,75 €	6,84 €	
Vollzeit/Teilzeit-Pay Gap Prozent. Lohnlücke von Teilzeit in Bezug auf Vollzeit	↓ 27,9 %	↓ 16,2 %	↓ 32,5 %	

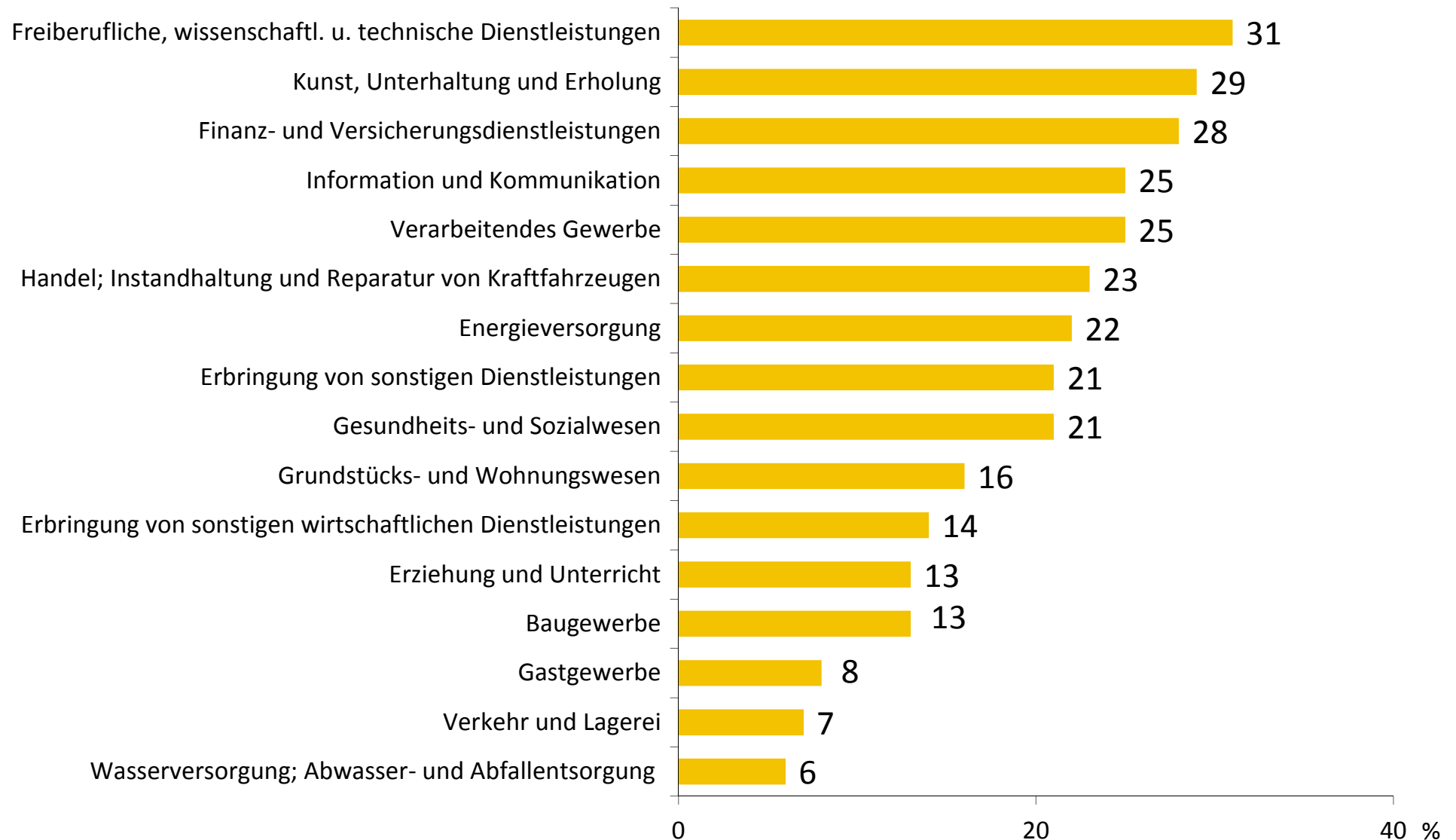
Note: A callout box highlights a 32,4% difference between the women's and men's gross hourly earnings in the full-time row.

Gender Pay Gap: ohne / mit Tarifbindung

	Gesamt	Frauen	Männer	
Tarifbindung	Bruttostundenverdienst			Gender Pay Gap
Mit Tarifbindung	20,18 €	17,59 €	22,45 €	21,6 %
Ohne Tarifbindung	15,66 €	13,57 €	17,54 €	22,6 %
Differenz (Euro)	4,52 €	4,02 €	4,91 €	
mit/ohne Tarif-Pay Gap	↓ 22,4 %	↓ 22,8 %	↓ 21,9 %	

Note: A callout box highlights a 39,6% difference between the 'Frauen' and 'Männer' columns for the 'Ohne Tarifbindung' row.

Gender Pay Gap differenziert nach Wirtschaftszweigen



Indikatoren von Entgeltungleichheit

- ▶ Gender Pay Gap → Bruttostundenlohn
- ▶ **Gender Overall Earnings Gap** → **Monatliches Bruttoeinkommen**
- ▶ Gender Lifetime Earnings Gap → Gesamtbruttoeinkommen im Erwerbsleben

Gender Overall Earnings Gap

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen

- ▶ Der *Gender Pay Gap* beschreibt die Entgeltlücke bezogen auf den Bruttostundenlohn.
 - Forderung nach „gleichem Stundenentgelt bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit“.

ABER

- ▶ Dazu kommen:
 - Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit als Männer
 - In Minijobs sind überwiegend Frauen beschäftigt (Klebeeffekte, Dauererwerbsform)
 - Geringere Erwerbsquoten (z.B. bei Unterbrechung der beruflichen Laufbahn)
- ▶ Daher ist eine wichtige Zielgröße neben der Stundenlohn-Differenz (Gender Pay Gap) das **monatliche Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen**

Deutschland 45,3 % (EU 39,8 %) – in 2014

Gender Overall Earnings Gap

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen

- ❖ Die geschlechtsspezifischen Gesamteinkommensunterschiede ist ein synthetischer Indikator. Er misst die kombinierte Wirkung dreier Faktoren, nämlich
 1. des durchschnittlichen Stundenverdienstes,
 2. der durchschnittlichen Anzahl bezahlter Arbeitsstunden pro Monat (vor der Bereinigung um Teilzeitarbeit) und
 3. der Erwerbstätigenquote, auf den durchschnittlichen Verdienst von Frauen im erwerbsfähigen Alter – ob Arbeitnehmer oder nicht – im Vergleich zu Männern.

Gender Overall Earnings Gap

Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen

Deutschland 45,3 %

- ❖ Würde auch für diesen Indikator ein symbolischer Tag im Jahr benannt
- analog dem Equal Pay Day am 18.03.2018 -

dann würde dieser DAY für ein Equal Gender Overall Earnings fallen auf den

13. Juni 2018

Indikatoren von Entgeltungleichheit

- ▶ Gender Pay Gap → Bruttostundenlohn
- ▶ Gender Overall Earnings Gap → Monatliches Bruttoeinkommen
- ▶ **Gender Lifetime Earnings Gap** → **Gesamtbruttoeinkommen im Erwerbsleben**

Gender Lifetime Earnings Gap

Geschlechterlücke im Lebenserwerbseinkommen

- ▶ = das akkumulierte Einkommen seit dem Erwerbseinstieg einer Person nach mindestens 30 Jahren individuell beobachteter Erwerbsspanne.

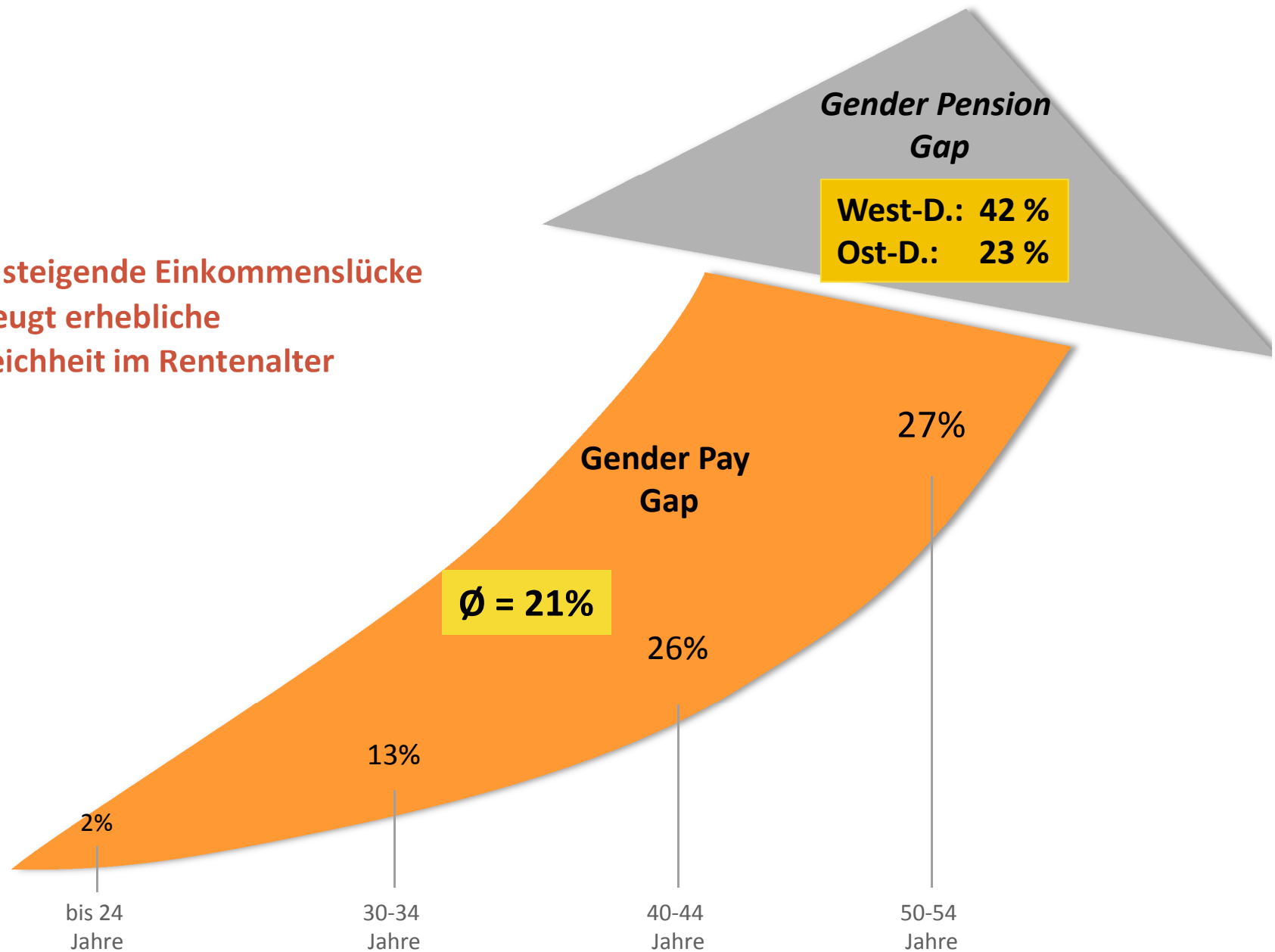
Ergebnis:

**Frauen haben im Erwerbsverlauf durchschnittlich
48,8 % weniger Einkommen
angesammelt als Männer**

Wie viel Erwerbsjahre müssten Frauen bis zu Renteneintritt länger arbeiten als Männer, um dasselbe Lebenserwerbseinkommen zu erwirtschaften?

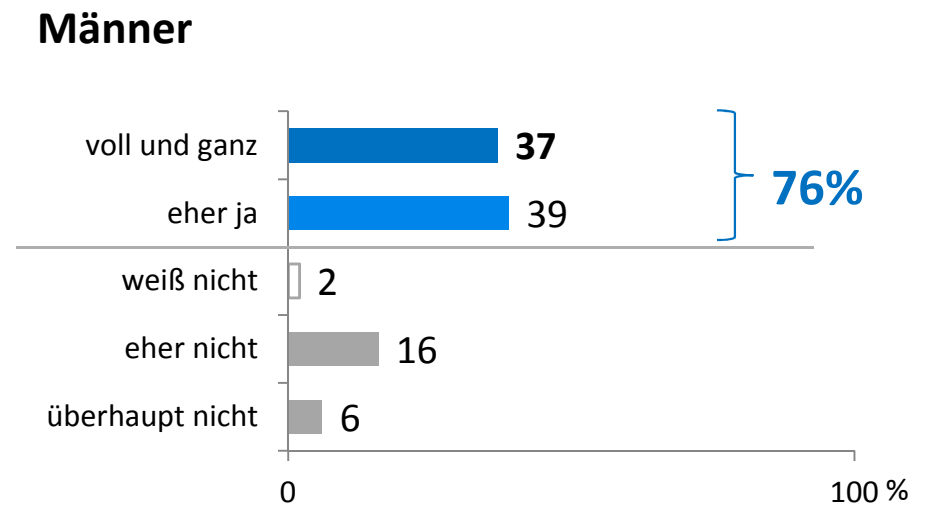
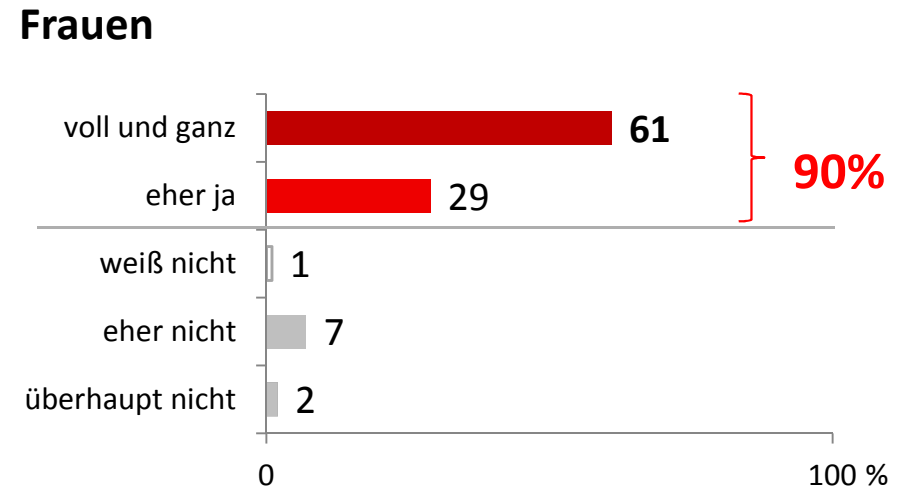
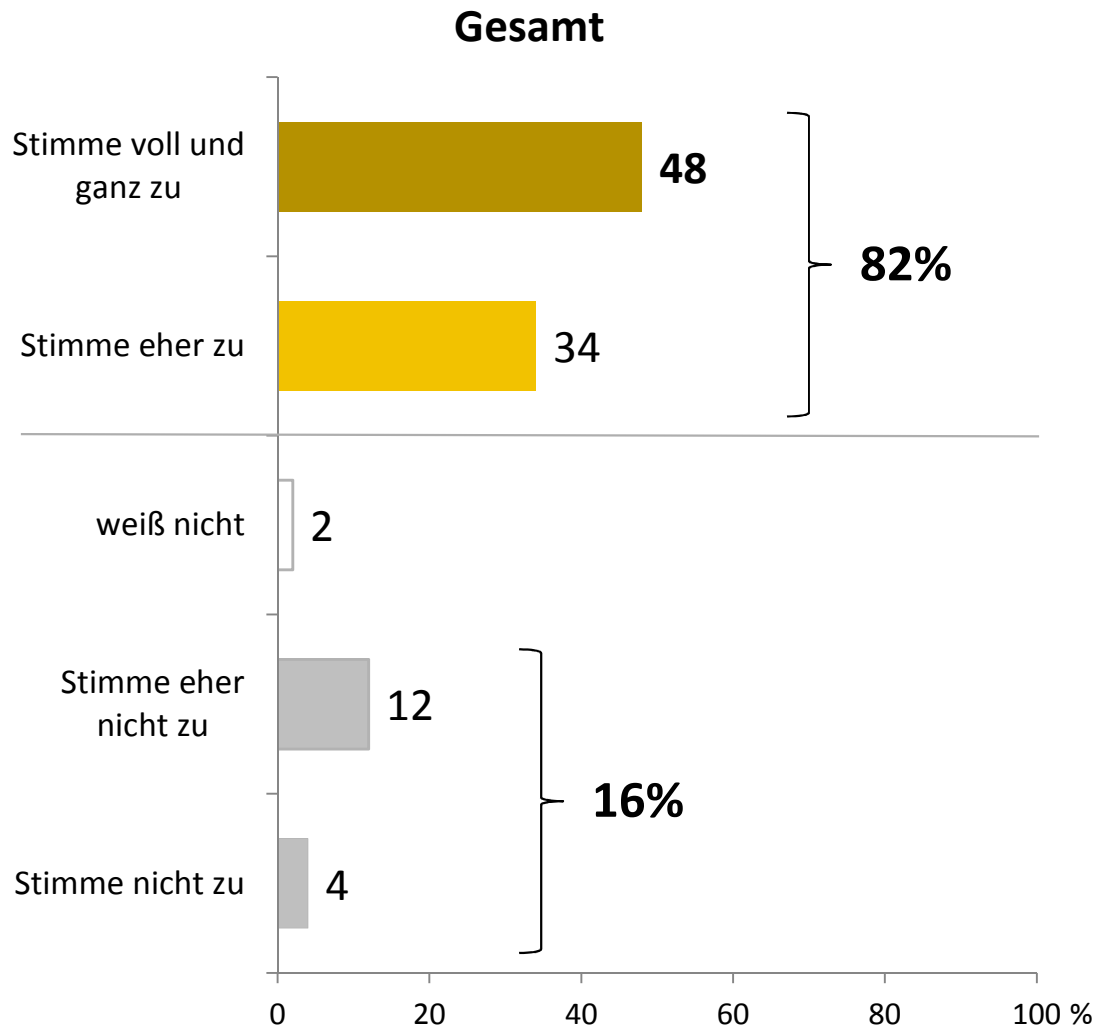
Gender Pension Gap

Die kontinuierlich steigende Einkommenslücke im Lebenslauf erzeugt erhebliche Einkommensungleichheit im Rentenalter

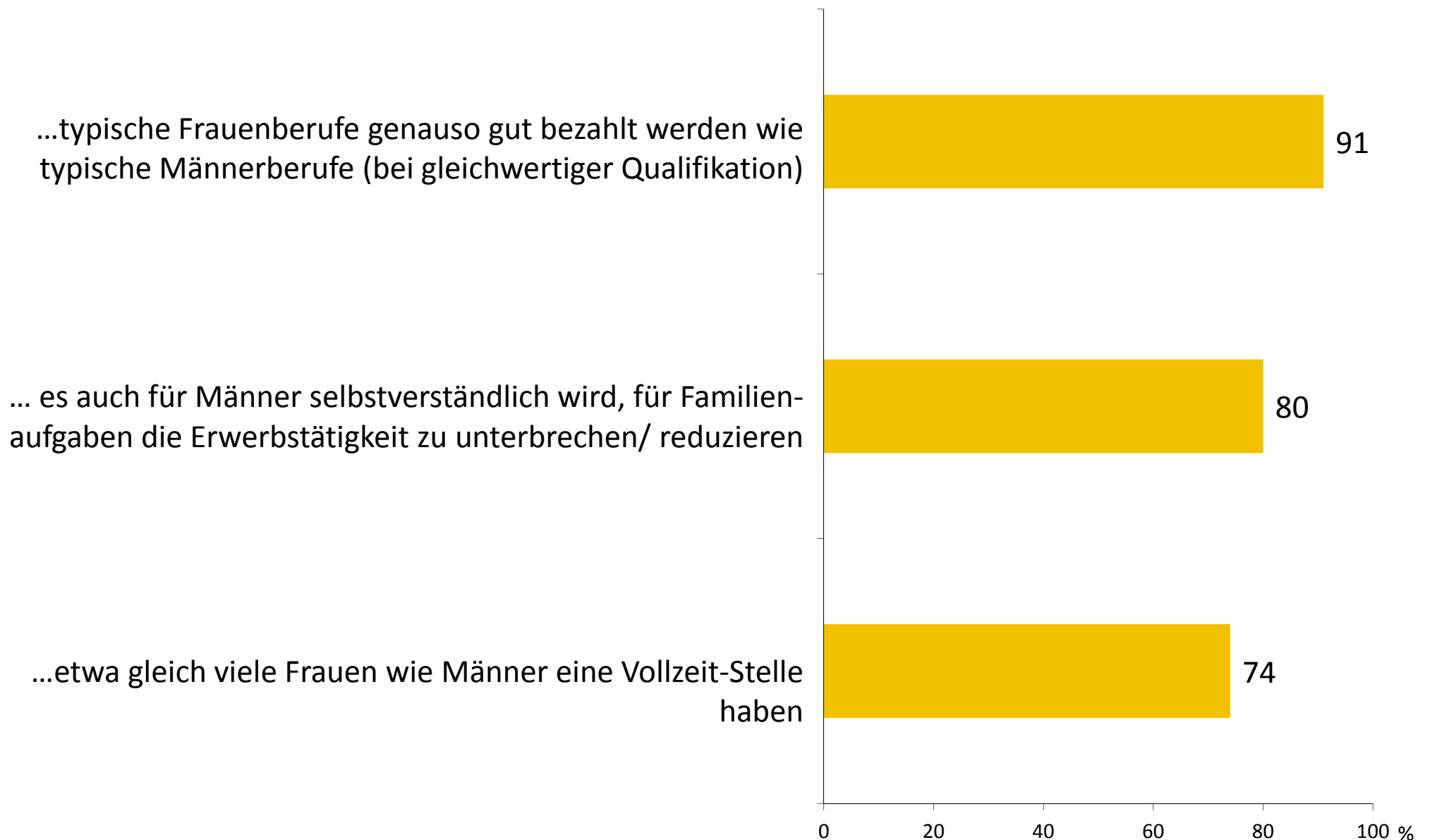


Einstellungen der Bevölkerung zur Lohnlücke

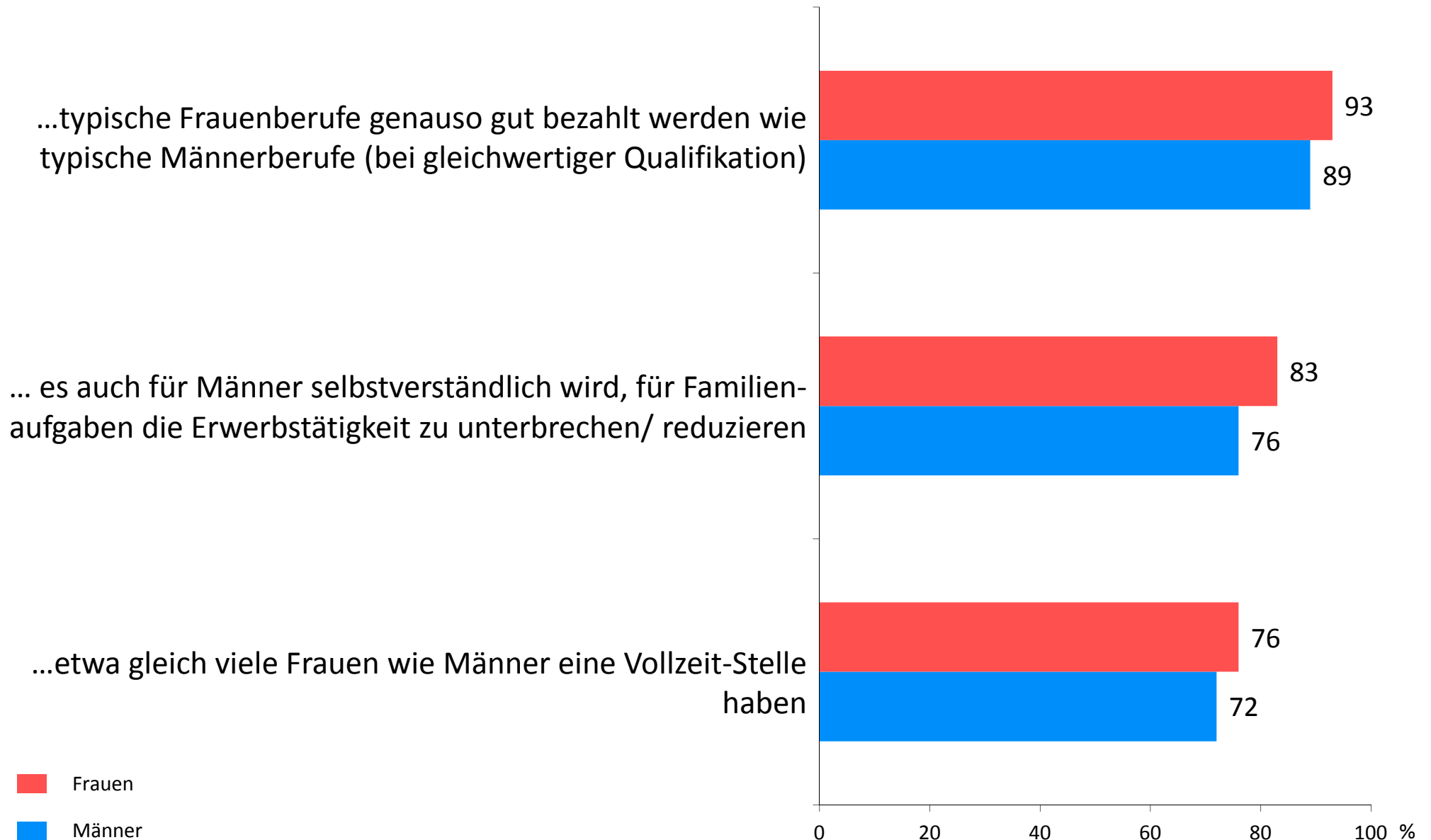
„Es ist empörend, dass es Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern heute immer noch gibt!“



„Geschlechtergerechtigkeit ist nach meiner Meinung dann erreicht, wenn...“



Geschlechtergerechtigkeit ist nach meiner Meinung dann erreicht, wenn...



Intransparenz der Benachteiligung

- ▶ Sehr viele Frauen wissen mit Blick auf ihr eigenes Gehalt nicht, ob es
 - bei ihrem eigenen Arbeitgeber,
 - in ihrer Abteilung,
 - in ihrer Position und Hierarchiestufe,
 - in der Region,
 - in ihrer Branche
 - in ihrer Berufsgruppe u.a.

Entgeltgleichheit gibt / wie groß die Entgeltkluft bei ihnen ist.

- ▶ *Trotz Transparenzgesetz* haben die meisten ArbeitnehmerInnen keine objektiven, in Gehaltsverhandlungen strategisch und argumentativ verwendbaren Referenzwerte.

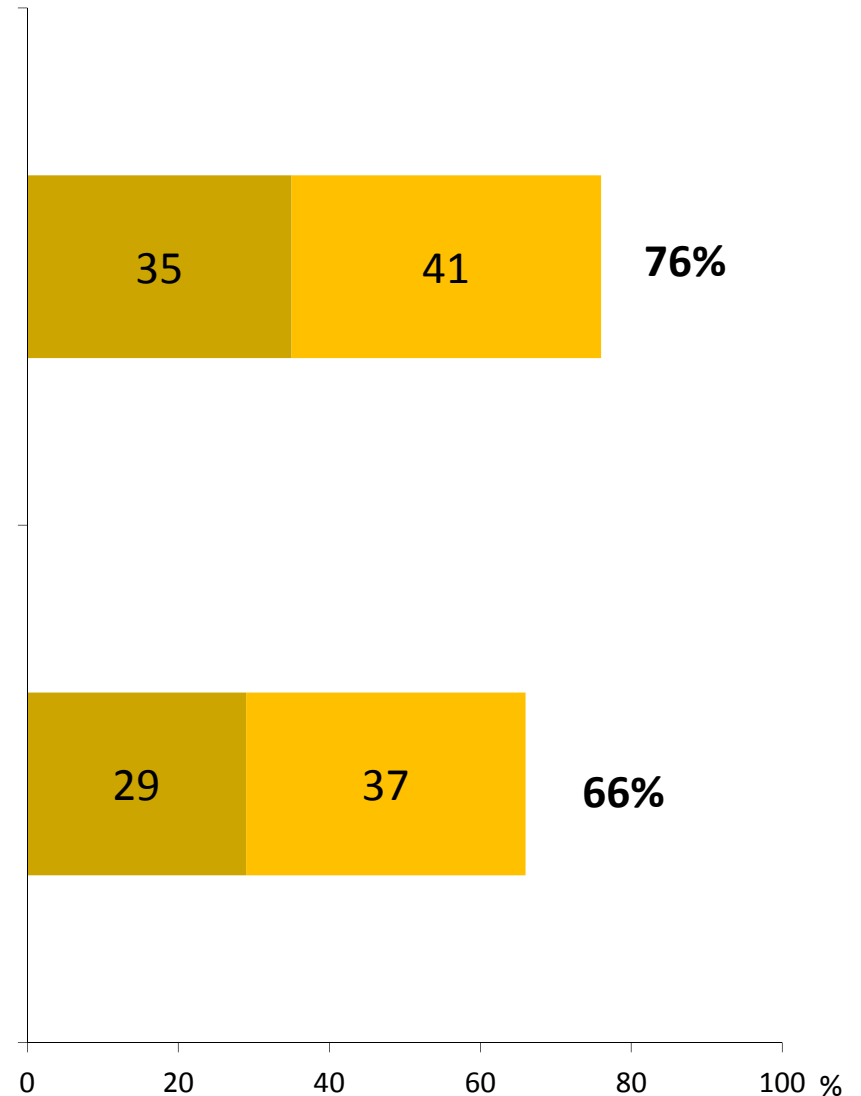
Intransparenz war und ist ein die Entgeltungleichheit befördernder Faktor !

- ▶ Das umfasst auch die **Information und Kommunikation** der **amtlichen Statistik** zum
 - Gender Pay Gap („bereinigt“/“unbereinigt“ – Korrekturen – Botschaften)
 - Gender Overall Earnings Gap
 - [Gender Lifetime Earnings Gap]
 - Gender Pension Gap

Transparenz der Gehälter

Einstellung der Bevölkerung

Mehr Transparenz bei Gehältern erhöht den Druck, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen

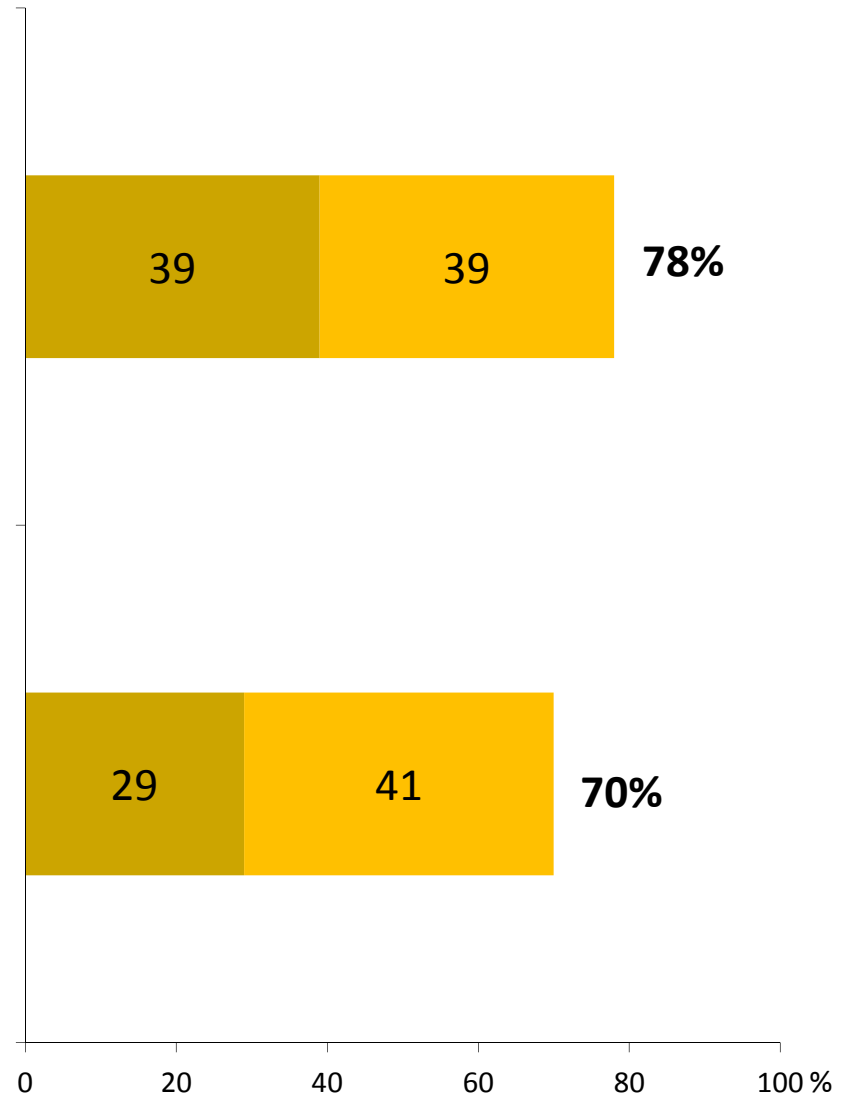


Wenn ich Informationen über das **Gehalt von Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit** hätte, würde das einer Ungleichbezahlung von Männern und Frauen vorbeugen

Transparenz der Gehälter

Einstellung der Bevölkerung im Alter von **18 bis 40 Jahren**

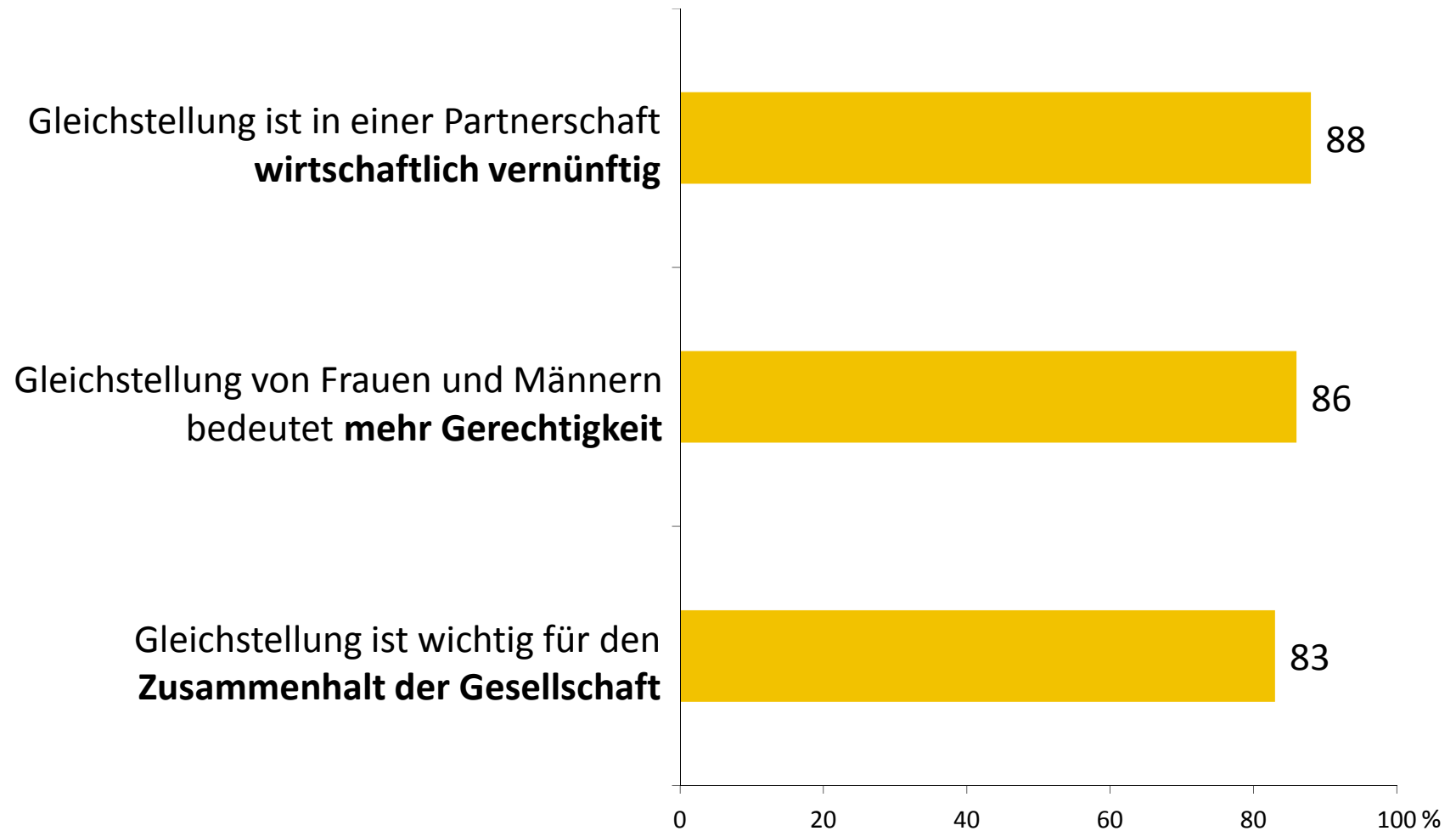
Mehr Transparenz bei Gehältern erhöht den Druck, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu schließen



Wenn ich Informationen über das **Gehalt von Kollegen mit vergleichbarer Tätigkeit** hätte, würde das einer Ungleichbezahlung von Männern und Frauen vorbeugen

Gleichstellung – Gerechtigkeit – ökonomische Vernunft

Einstellung der Bevölkerung





Fischhaberstraße 49a
82377 Penzberg
Tel. 08856 - 93 79 521
www.delta-sozialforschung.de
GF: Prof. Dr. Carsten Wippermann
HRB 187781, Amtsgericht München