



VEREINIGUNG DER HESSISCHEN
UNTERNEHMERVERBÄNDE

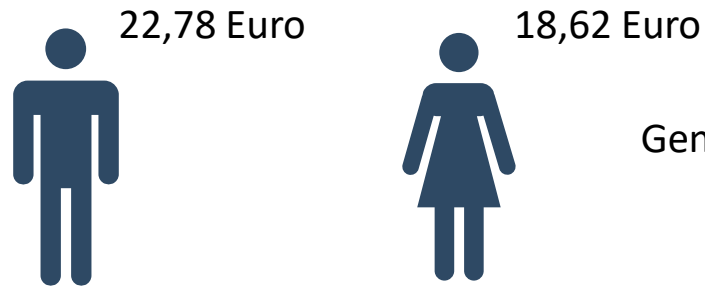
Empirie zur Entgeltgleichheit

Rückblick auf den Sozialpartnerdialog

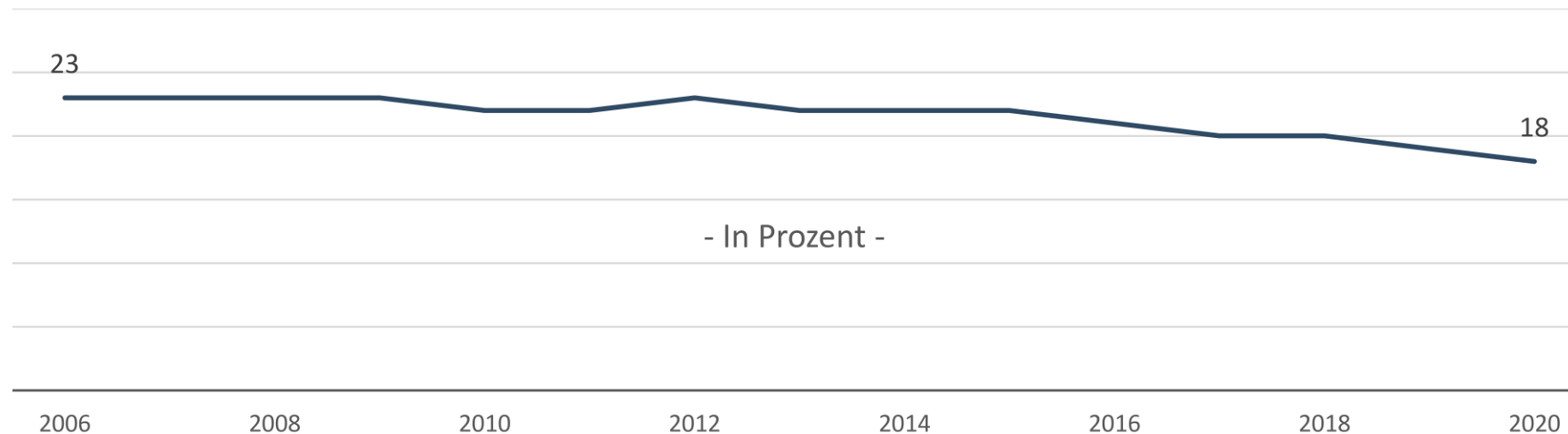
Marius Naser
Frankfurt, 03.03.2022

Der unbereinigte (durchschnittliche) Entlohnungsunterschied

Vergleich der Bruttostundenlöhne



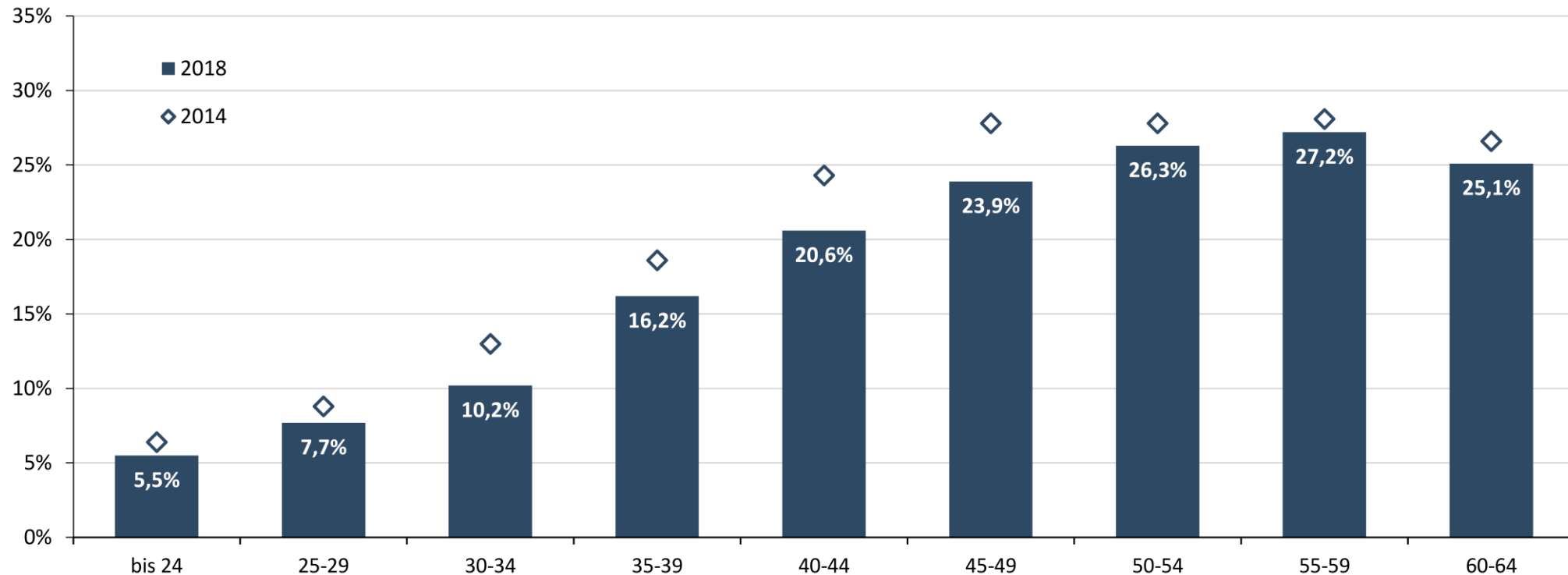
$$\text{Gender Pay Gap} = \frac{(22,78 - 18,62)}{22,78} * 100 = \underline{18,3 \text{ Prozent}} \text{ (Jahr 2020)}$$



Datenquellen: Statistisches Bundesamt (2021), Pressemitteilung Nr. 106 vom 09.03.2021, Wiesbaden; Statistisches Bundesamt (2021), Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand ab 1995, in: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html> [15.12.2021]; eigene Darstellung

Entlohnungsunterschiede zwischen Männern und Frauen steigen im Lebensverlauf

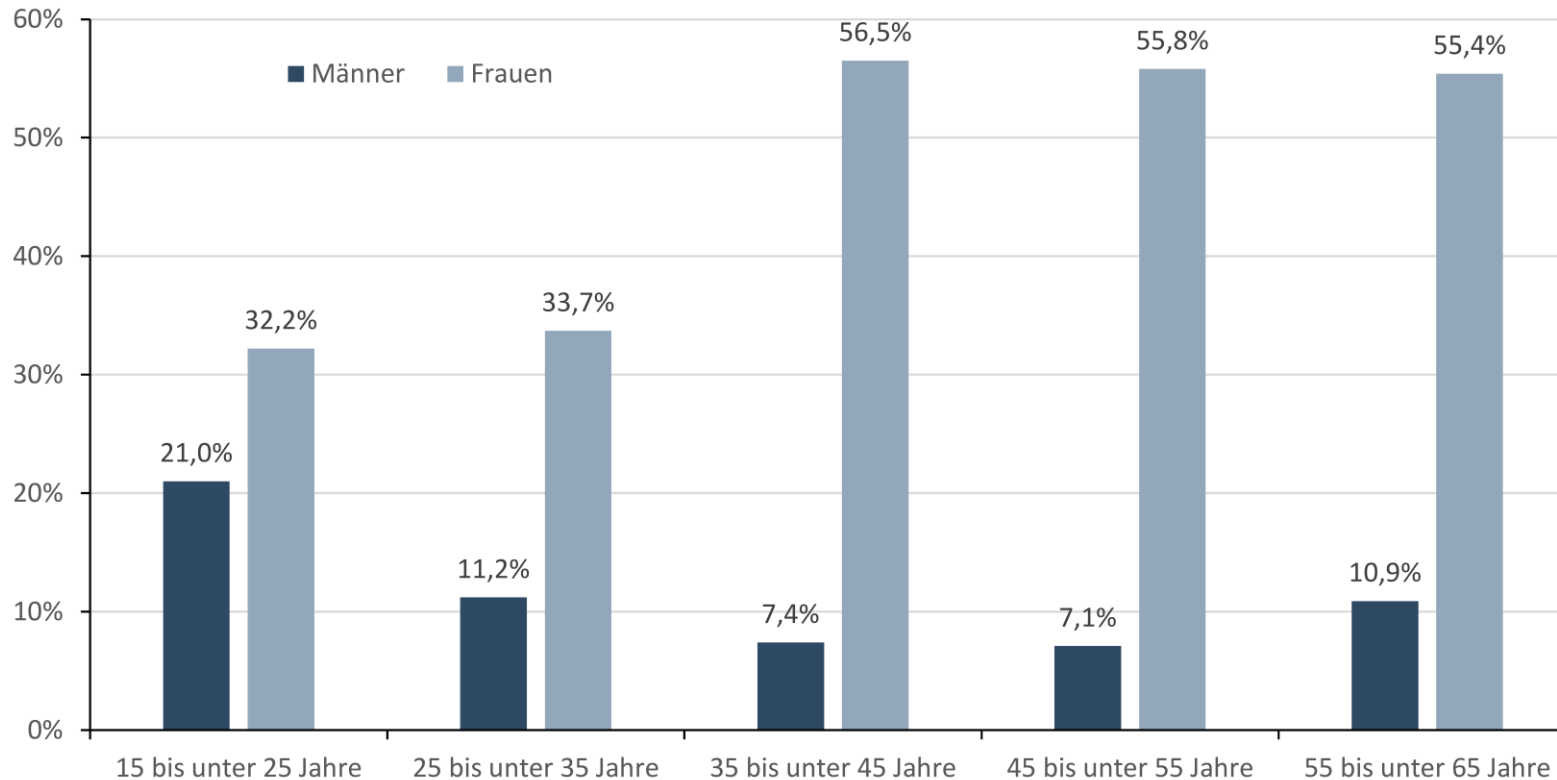
Entgeltunterschiede nach Altersklassen in Prozent



Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich
Datenquellen: Statistisches Bundesamt, Verdienststrukturerhebungen der Jahre 2014 und 2018; eigene Berechnungen und Darstellung

Teilzeitbeschäftigung steigt bei Frauen in der Familienphase – und sinkt bei Männern

Jahr 2020, Teilzeitquote, Basis: Abhängig Erwerbstätige, nach Altersklassen

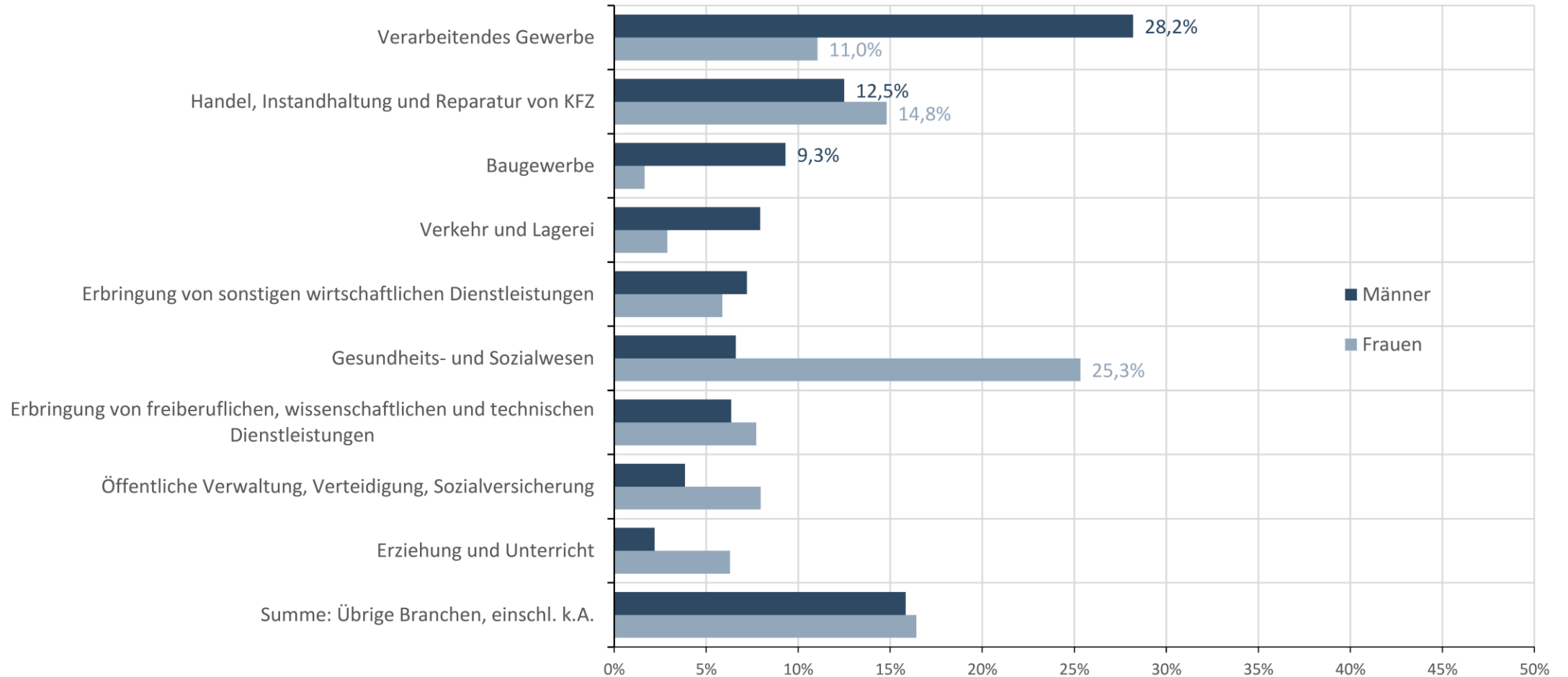


Personen in Hauptwohnsitzhaushalten.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt (2021), GENESIS-Datenbank; eigene Berechnungen

Geschlechtersegregation in Branchen

In Prozent, sozialversicherungspfl. Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen zum Stichtag: 31.12.2020



Branchen, in denen mindestens 5 Prozent der Männer oder mindestens 5 Prozent der Frauen beschäftigt sind.

Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit (2021), Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008), Quartalszahlen, Stichtag: 31.12.2020; eigene Berechnungen und Darstellung

Das „Paradox der Gleichberechtigung“

Stoet/Geary: The Gender-Equality Paradox in Science, Technology, Engineering, and Mathematics Education, Psychol Sci 2018 Apr;29(4):581-593

Paradoxie der Gleichberechtigung

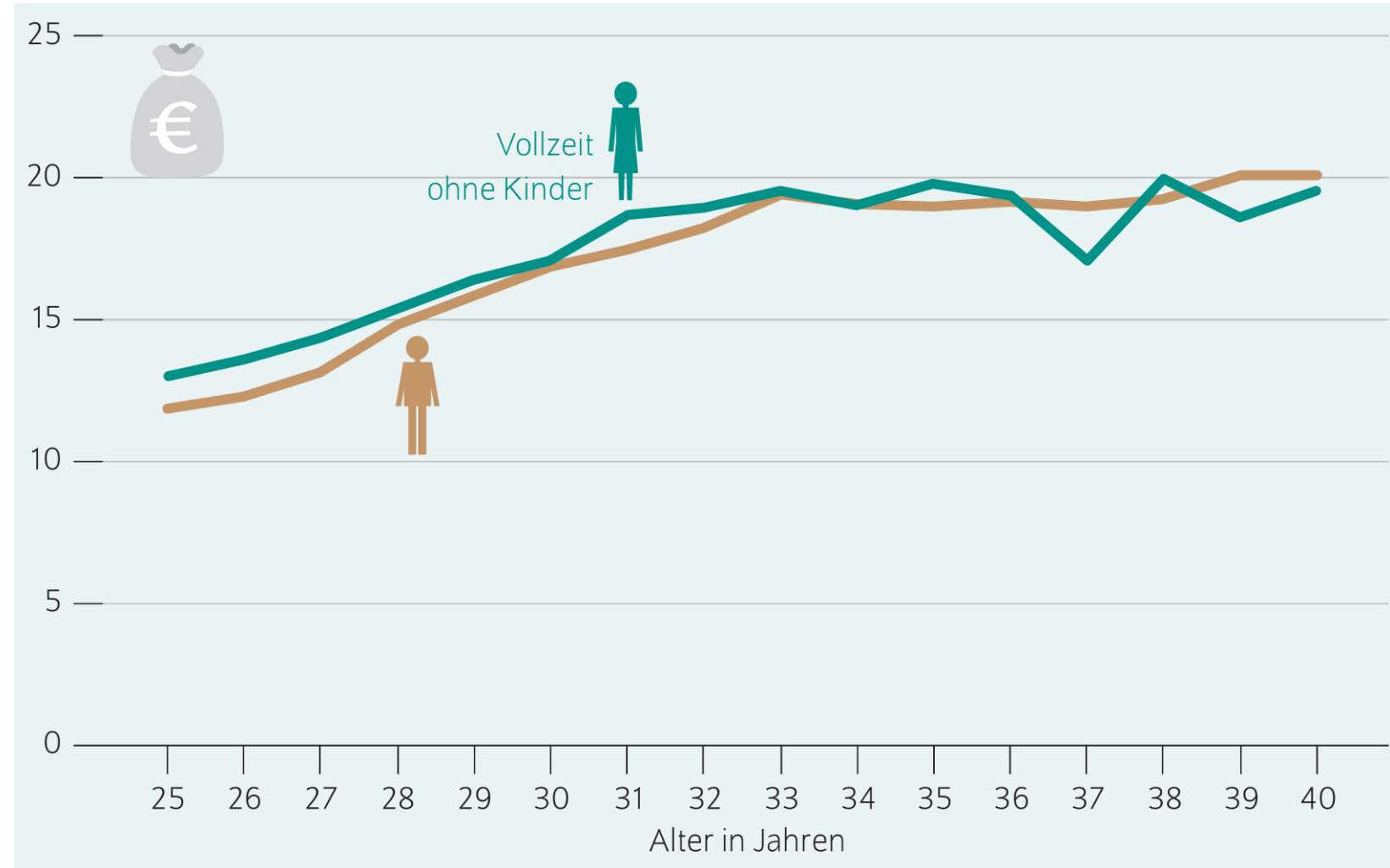
Weltweit entscheiden sich deutlich mehr junge Männer als Frauen für eine naturwissenschaftliche oder technische Ausbildung. Paradoxerweise ist die Kluft in gleichberechtigten Gesellschaften sogar größer, wie ein Ländervergleich nun zeigt.

science.orf.at vom 14.02.2018

- Tunesien und Algerien mit deutlich höherem Frauenanteil an MINT-Abschlüssen als Norwegen und Finnland
- Autoren vermuten wirtschaftliche Zwänge für höheren MINT-Frauenanteil in weniger gleichberechtigten Gesellschaften
- Reichere Länder erlauben eher Entfaltung nach persönlichen Vorlieben

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Männern und in Vollzeit arbeitenden Frauen ohne Kinder über das Alter

In Euro



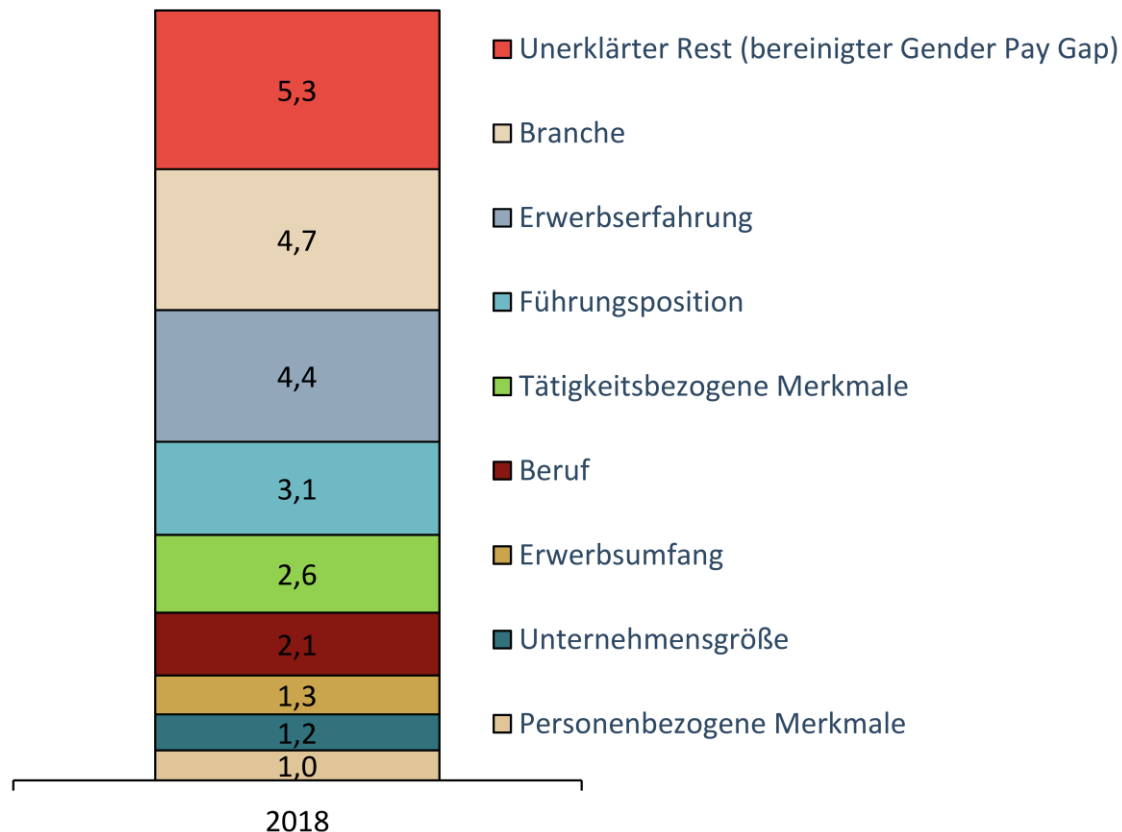
Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte. Berechnungen der Autorinnen auf Basis des SOEP v34. Jahre 2014 bis 2017.

Quelle: Schrenker, A. / Zucco, A. (2020), Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, DIW-Wochenbericht 10/2020, S. 138-145, hier: S. 143

„Bereinigung“ der Entgeltunterschiede: Ursachen sind vielfältig

Institut der deutschen Wirtschaft, Jahr 2018, Datengrundlage: Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

- in Prozentpunkten¹ -



Blinder-Oaxaca Zerlegung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials (pooled-Modell); Personenbezogene Merkmale (Migrationshintergrund, Altersgruppen, Bildungsabschluss), Erwerbserfahrung (Arbeitsmarkterfahrung in Vollzeit, Teilzeit und Arbeitslosigkeit, Betriebszugehörigkeitsdauer), Erwerbsumfang (teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung), tätigkeitsbezogene Merkmale (erforderliche Ausbildung, tarifliche Bindung im Arbeitsverdienst, Zuschläge/Zulagen, ausbezahlte Überstunden), Führungsposition, Beruf (Berufsgruppen), Unternehmensgröße (Unternehmensgrößenklassen), Branche, Regionale Merkmale (West-/Ostdeutschland, städtischer Raum). Vgl. für weitere Hinweise die unten angegebene Quelle.

Nur Privatwirtschaft; Grundlage: Bruttostundenverdienste; ¹ (log.) Prozentpunkte; Rundungsdifferenzen möglich; Datengrundlage: SOEP v35; Quelle: Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2021, Der Gender Pay Gap in Deutschland und Bayern: Eine gesamtwirtschaftliche Analyse unter besonderer Berücksichtigung des Haushaltskontexts, Eine Untersuchung auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, Gutachten im Auftrag der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V., Köln, S. 37; hier: eigene Darstellung

FAZIT

- Entgeltunterschiede sind Konsequenz privater und beruflicher Entscheidungen
- Unbereinigter Entgeltunterschied hat nur bedingte Aussagekraft – kein Gradmesser für Diskriminierung
- Bereinigter Entgeltunterschied dürfte im Wesentlichen auf Präferenzunterschiede und geschlechtsspezifische Verhaltensmuster zurückgeführt werden
- Frauen wählen eher schlechter bezahlte Berufe und arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit / Familienauszeiten

FAZIT

- Betreuungssituation weiter verbessern, damit mehr Frauen in Vollzeit arbeiten
- Staat schafft die Rahmenbedingungen – private Entscheidungen bleiben privat
- Sachliche und wissenschaftlich begründete Diskussion angebracht – Lohnunterschiede weiter erforschen (Lohnatlas weiterentwickeln)

Anhang: Literaturhinweise

- Babcock, Linda / Gelfand, Michele / Small, Deborah / Stayn, Heidi, 2006, Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations, in: De Cremer, David / Zeelenberg, Marcel / Murnighan, J. Keith (Hrsg.), *Social Psychology and Economics*, S. 239-259
- Breunig, Christoph / Grabova, Iuliia / Haan, Peter / Weinhardt, Felix / Weizsäcker, Georg, 2020, Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer, *DIW Wochenbericht*, Nr. 10, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, S. 154-158
- Kiessling, Lukas / Pinger, Pia / Seegers, Philipp / Bergerhoff, Jan, 2019, Gender Differences in Wage Expectations: Sorting, Children, and Negotiation Styles, *IZA Discussion Paper*, Nr. 12522, Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn
- Möllerström, Johanna / Wrohlich, Katharina, 2017, Frauen messen sich weniger an anderen als Männer, aber kein Unterschied im Wettbewerb gegen sich selbst, *DIW Wochenbericht*, Nr. 22, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, S. 431-437
- Niederle, Muriel / Vesterlund, Lise, 2007, Do Women shy away from Competition – Do Men compete too much, *The Quarterly Journal of Economics*, 72. Jg., Nr. 490, S. 1067-1101
- Ruppert, Andrea / Voigt, Martina, 2009, *Gehalt und Aufstieg. Mythen – Fakten – Modelle erfolgreichen Verhandelns*, Aachen
- Säve-Söderbergh, Jenny, 2005, Are Women Asking for Low Wages – Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success, *Working Paper*, Nr. 7, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, Stockholm
- Stettes, Oliver, 2011, Berufliche Mobilität – gesamtwirtschaftliche Evidenz und individuelle Einflussfaktoren, *IW-Trends*, 38. Jg., Heft 4, S. 41-55
- Stuhlmacher, Alice F. / Walters, Amy E., 1999, Gender Differences in Negotiation Outcome: A Meta-Analysis, *Personnel Psychology*, Bd. 52, Nr. 3, S. 653-677.
- Wüst, Kirsten / Burkart, Brigitte, 2012, Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, *GENDER*, Heft 3, S. 106-121