

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

3/2018

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben

Dr. Corinna Frodermann
Alexandra Schmucker
Dana Müller

ISSN 2195-2655

Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben

Dr. Corinna Frodermann (IAB)

Alexandra Schmucker (IAB)

Dana Müller (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Ziele des Projekts	6
2	Methodische Vorgehensweise	8
2.1	Datenbasis	8
2.1.1	Betriebs-Historik-Panel (BHP)	9
2.1.2	IAB-Betriebspanel	10
2.1.3	Linked Personnel Panel (LPP)	10
2.2	Verfahren der Datenanalyse	12
2.2.1	Unbereinigter Gender Pay Gap	13
2.2.2	Bereinigter Gender Pay Gap	14
3	Strukturunterschiede / Deskriptive Ergebnisse	16
3.1	Verteilung Betriebe und Beschäftigte	16
3.2	Strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben	20
4	Unbereinigter Gender Pay Gap	32
5	Bereinigter Gender Pay Gap	35
5.1	Lohnregressionen für Männer und Frauen	36
5.2	Lohnregressionen für Männer und Frauen getrennt nach Betriebsgrößen	38
5.3	Dekompositionsanalyse: Alle Betriebe	41
5.4	Dekompositionsanalyse: nach Betriebsgröße	44
6	Fazit	45
7	Limitationen der Studie	47

Zusammenfassung

Hintergrund des Projektes ist die in Deutschland nach wie vor bestehende Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Zwar ist ein großer Teil des sogenannten Gender Pay Gaps dadurch zu erklären, dass Frauen häufiger in Teilzeit erwerbstätig sind, eher ihre Erwerbstätigkeit aufgrund familiärer Umstände unterbrechen und seltener in gut bezahlten Führungspositionen bzw. den Hochlohnbranchen der Industrie beschäftigt sind. Doch selbst bei vergleichbaren Qualifikationen und Tätigkeiten verdienen Frauen auf den gleichen Positionen wie Männer durchschnittlich immer noch weniger.

Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ stärker voranzubringen, trat 2017 ein Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) in Kraft. Es sieht unter anderem vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Firmen mit mehr als 200 Beschäftigten von ihren Arbeitgebern Auskunft darüber verlangen können, wie viel Geld ihre Kolleginnen und Kollegen in vergleichbaren Positionen verdienen.

Ziel des Projektes, das im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführt wurde, ist die Untersuchung der Entgelt- und Chancengleichheit von Frauen und Männern. Dabei wurde ein Vergleich hergestellt zwischen kleinen Betrieben, für die das Gesetz nicht gilt, und großen Betrieben. Es zeigt sich zunächst, dass insgesamt lediglich 0,7 Prozent aller Betriebe und 32 Prozent aller Beschäftigten von dem im Entgelttransparenzgesetz geschaffenen Instrument „individueller Auskunftsanspruch“ erfasst werden.

Von weiterem Interesse ist insbesondere die Höhe des Gender Pay Gaps. Dieser ist in Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten am kleinsten (20%). In Betrieben mit 200 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist er hingegen am höchsten (28%). Die Unterschiede nach Betriebsgrößen sind den steigenden Stundenlöhnen von Männern in großen Betrieben und den relativ gleichbleibenden Stundenlöhnen von Frauen geschuldet. In großen Betrieben lassen sich mehr als zwei Drittel des Gender Pay Gap durch die Unterschiede in der Ausstattung von Männern und Frauen erklären, in kleinen Betrieben lässt sich dadurch nur die Hälfte erklären. Insgesamt ist die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern als Unternehmensstrategie noch zu wenig in Betrieben etabliert. Eine Ausnahme bildet das konkrete Ziel der Förderung von Frauen in Führungspositionen, welches von der Hälfte der großen Betriebe explizit verfolgt wird.

Abstract

The project background is the still existing wage gap between men and women in Germany. Although a substantial part of the so called Gender Pay Gap can be traced back to women working part-time more often, interrupting their careers due to childcare and are less likely employed in well payed leadership positions or in high-payment sectors. But even with comparable qualification and occupation, women still earn averagely less than men in the same position.

To advance the approach “equal wage for equal work”, a law to promote the transparency of wage structures (Entgelttransparenzgesetz) came into force in 2017. This allows employees in establishments with more than 200 employees to request information from the employer about the wage level that colleagues in comparable positions receive.

The aim of the project, which has been conducted on behalf of the Federal Ministry for Family Affairs, Senior Citizens, Women and Youth (BMFSFJ), is the examination of equality of payment and opportunities for men and women. Therefore a comparison between small companies – to which the law will not apply – and big companies has been established. Our analyses showed that only 0.7 percent of all establishments and 32 percent of all employees are covered by the instrument created in the "Entgelttransparenzgesetz".

The level of the gender pay gap is of further interest. It is smallest in establishments with 50 to 200 employees (20%). However, it is highest in establishments with 200 to 500 employees (28%). The differences by firm size are due to the increasing hourly wages of men in large establishments and the relatively constant hourly wages of women. In large firms more than two thirds of the gender pay gap can be explained by differences in the endowment of men and women, while in small firms only half can be explained by endowment. Overall, the promotion of equality between women and men as a corporate strategy is still not well established in companies. An exception is the specific goal of promoting women in management positions, which is explicitly pursued by half of the large establishments.

1 Einleitung und Ziele des Projekts

Trotz der zahlreichen Bestrebungen, die Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern zu verbessern, verdienen Frauen in Deutschland im Schnitt weniger als Männer. Mit einem Gender Pay Gap von rund 22 Prozent im Jahr 2015 (Eurostat 2017) belegt Deutschland nach Estland (26,9%) und Tschechien (22,5%) Platz 3 in der Rangfolge der Länder mit dem höchsten Lohnabstand. Über alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union hinweg liegt der Gender Pay Gap bei etwa 16 Prozent (Eurostat 2017).

Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern werden häufig auf die durchschnittlich bessere produktivitätsrelevante Ausstattung der Männer zurückgeführt. Gleichwohl belegen empirische Studien, dass auch unter Berücksichtigung des Humankapitals eine klare Lohnlücke zwischen Männern und Frauen erhalten bleibt (Achatz/Gartner/Glück 2005). Dies führt unmittelbar zu der Frage, welchen Erklärungsanteil die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten von Männern und Frauen und die damit einhergehenden geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf die unterschiedlichen Arbeitsmarkterträge haben. Insgesamt tragen Unterschiede in der formalen Bildung kaum noch zur Lohnlücke bei, da Frauen besonders stark von der Bildungsexpansion profitiert haben und mittlerweile ähnliche oder sogar bessere Bildungsergebnisse als Männer erreichen (Helbig 2012). Allerdings findet im Anschluss an den Schulabschluss eine (Selbst-)Selektion von Frauen und Männern in verschiedene Berufe statt (Hausmann/Kleinert 2014; Achatz 2005). Frauen ergreifen nach wie vor klassische Frauenberufe mit durchschnittlich geringeren Gehältern und Aufstiegsprospektiven (Boll 2015). Zudem sind sie häufiger im öffentlichen Dienst und weniger oft in den Hochlohnbranchen der Industrie beschäftigt (Busch/Holst 2008). Weiterhin lässt sich ein großer Teil der Lohnlücke dadurch erklären, dass Frauen häufiger in Teilzeit erwerbstätig sind und insgesamt diskontinuierlichere Erwerbsverläufe aufweisen. Sowohl geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, als auch Unterbrechungen zur Angehörigenpflege werden meist von Frauen übernommen und führen zu weiteren Lohneinbußen (Boll 2011; Beblo/Wolf 2002; Gangl/Ziefle 2009; Rothgang et al. 2011).

Über die Faktoren der (Selbst-)Selektion hinaus können sich Strukturen und Strategien der Betriebe auf die geschlechtsspezifische Chancenstruktur auswirken (Hinz/Gartner 2005). Frauen sind seltener in gut bezahlten Führungspositionen tätig. Diese durchschnittlich niedrigeren hierarchischen Positionen führen beispielsweise zu einer geringeren Beteiligung an Weiterbildung und vergrößern damit die Geschlechterungleichheit (BMBF 2014, Steffes et al. 2017). Ob das betriebliche Umfeld einen verstärkenden oder mindernden Einfluss auf die geschlechtsspezifische Entlohnung hat, hängt unter anderem von der Betriebsgröße ab, weshalb die vorliegende Untersuchung von zentraler Bedeutung ist. Einige Studien zeigen, dass vor allem große Betriebe aufgrund eines höheren Grades an Formalisierung in der Personalpolitik und

durch das häufigere Vorhandensein von Betriebsräten und Tarifverträgen im Vergleich zu kleineren Betrieben über mehr Aufstiegsmöglichkeiten und bessere Verdienstmöglichkeiten verfügen (Busch/Holst 2008). Jedoch sind Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben tätig, was sich teilweise aus der Berufswahl ergibt (Boll 2015; Busch/Holst 2008). Die Kombination all dieser Faktoren führt letztendlich dazu, dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zunimmt (Boll 2015). Doch selbst bei identischer Qualifikation und Tätigkeit verdienen Frauen auf den gleichen Positionen wie Männer durchschnittlich immer noch weniger. Der individuelle Verdienst bestimmt nicht nur die gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten, sondern auch die persönliche finanzielle Unabhängigkeit und Absicherung im Alter. Vor diesem Hintergrund erscheint die Untersuchung der Lohnlücke besonders wichtig, da nur mit detaillierten Kenntnissen über deren Ausmaß und Ursachen politische Implikationen zur Verringerung der Geschlechterdifferenzen abgeleitet werden können.

Der Gender Pay Gap ist seit langem sowohl Gegenstand vieler wissenschaftlicher Studien und gesellschaftlicher Debatten, als auch eine fortwährende Herausforderung für die Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik (für einen Überblick siehe z.B. Arulampalam/Booth/Bryan 2007; Picchio/Mussida 2011; Finke 2011). So stellt auch die Sachverständigenkommission des Gutachtens für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung fest, dass die Entgeltgleichheit in Deutschland im internationalen Vergleich hinterherhinkt und nur kleine Fortschritte zu erkennen sind. Daher empfiehlt sie zur Verbesserung der Entgelttransparenz, eine gesetzliche Grundlage für verpflichtende betriebliche Prüfverfahren (sogenannte Entgeltaudits) und individuelle Auskunftsansprüche zu schaffen (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017; S. 66ff.). Die so erzeugte innerbetriebliche Entgelttransparenz soll einerseits benachteiligte Gruppen besser sichtbar machen und andererseits ihre Position bei Gehaltsverhandlungen stärken.

Um das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit“ stärker voranzubringen, trat am 6. Juli 2017 ein Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen in Kraft, das die Verbesserung der Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern zum Ziel hat. Das Gesetz sieht unter anderem vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von ihren Arbeitgebern Auskunft darüber verlangen können, nach welchen Kriterien die Entgeltfindung für ihre eigene Tätigkeit und die einer Vergleichstätigkeit erfolgt und wie hoch der statistische Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts einer Vergleichsgruppe ist, die diese Tätigkeit ausüben. Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel weniger als 200 Beschäftigten können den individuellen Auskunftsanspruch nicht geltend machen. Da aber in genau diesen klein- und mittelständischen Betrieben ein großer Teil aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angestellt ist, darf die Situation dieser Gruppe nicht unberücksichtigt bleiben. Dies gilt nicht zuletzt deshalb, weil das Gebot der gleichen Bezahlung von Frauen und Männern für gleiche und gleichwertige Arbeit unabhängig von der Betriebsgröße Anwendung findet.

Die vorliegende Studie, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben wurde, soll im Rahmen deskriptiver und multivariater Analysen von Betriebs- und Beschäftigtendaten untersuchen, ob die Höhe des Gender Pay Gap mit der Betriebsgröße variiert bzw. ob in klein- und mittelständigen Betrieben, der Gender Pay Gap kleiner ist als in Betrieben ab 200 Beschäftigten.

Bevor diesen Fragen nachgegangen wird, wird in Kapitel 2.1 die Datenbasis vorgestellt, auf deren Grundlage die in diesem Bericht präsentierten Ergebnisse basieren. Kapitel 2.2 beschreibt das Auswertungskonzept zur Berechnung des unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap. Anschließend werden in Kapitel 3 mithilfe deskriptiver Analysen die Verteilung von Betrieben und Beschäftigten, sowie strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größen dargestellt. Weiterhin wird in Kapitel 4 die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap dargestellt. Im darauffolgenden Kapitel 5 erfolgt die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap, zunächst für alle Betriebe, anschließend differenziert nach Betriebsgrößen. Die Ergebnisse werden abschließend in Kapitel 6 zusammengefasst. In Kapitel 7 werden die Limitationen der Studie aufgezeigt.

2 Methodische Vorgehensweise

2.1 Datenbasis

Zur Deskription der Verteilung von Betrieben und Beschäftigten, den strukturellen Unterschieden zwischen Betrieben unterschiedlicher Größen und zur Untersuchung des Lohnabstands zwischen Männern und Frauen werden unterschiedliche Datenquellen genutzt (Abbildung 1), die in den folgenden Abschnitten kurz erläutert werden. Zentrale Datenquelle für die Berechnung des Gender Pay Gap ist die zweite Welle des Linked Personnel Panel aus dem Jahr 2014, die zusätzlich mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) angereichert ist. Um über die verschiedenen Datensätze hinweg Aussagen zu den gleichen Betrieben zu treffen, werden auch bei den anderen Datenquellen (Betriebs-Historik-Panel (BHP) und IAB-Betriebspanel) jeweils die Jahre 2014 verwendet.

Abbildung 1
Übersicht über die Datenbasis

Linked Personnel Panel (LPP)	IAB-Betriebspanel	Betriebshistorikpanel (BHP)
<ul style="list-style-type: none"> • Längsschnittdatensatz mit aktuell zwei Wellen • Betriebs- und Beschäftigtenbefragung • ca. 800 Betriebe, etwa 7.100 Personen • Nicht dabei: Betriebe < 50 Beschäftigte, öffentlicher Dienst • Verknüpfung der Personendaten mit Prozessdaten der BA (86% Personen) möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • jährlich durchgeführte repräsentative Arbeitgeberbefragung (seit 1993 in Westdeutschland, seit 1996 in Ostdeutschland) • ca. 16.000 Betriebe • Befragung von Betrieben aller Wirtschaftszweige und Größenklassen inklusive Betriebe < 50 Beschäftigte und Zugehörigkeit zum öffentlichen Sektor 	<ul style="list-style-type: none"> • Basis: Meldeverfahren zur Sozialversicherung • Beschäftigungsverhältnisse, nicht Personen werden gezählt • Alle Betriebe in Deutschland mit mind. einem sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten • Alle Branchen (auch öffentlicher Dienst) • Keine Informationen zu Beamten, freien Mitarbeitern, Leiharbeitern

Quelle: eigene Darstellung

2.1.1 Betriebs-Historik-Panel (BHP)

Das Instrument zum individuellen Auskunftsanspruch des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen erfasst nur Betriebe mit 200 und mehr Beschäftigten. Um einen ersten Überblick darüber zu bekommen, wie viele Beschäftigte in wie vielen Betrieben zukünftig einen Auskunftsanspruch nach dem Entgelttransparenzgesetz haben, wird in einem ersten Schritt die Verteilung von Betrieben und Beschäftigten auf unterschiedliche Betriebsgrößen dargestellt. Die dazu geeignete Datenbasis ist das Betriebs-Historik-Panel (BHP). Das BHP setzt sich aus Querschnittdatensätzen ab dem Jahr 1975 für Westdeutschland und ab 1992 für Ostdeutschland zusammen. Dabei umfasst jeder Querschnitt alle Betriebe des gesamtdeutschen Raumes, die zur Jahresmitte (Stichtag: 30.6.) in der Beschäftigten-Historik (BeH) erfasst sind. Es werden dabei alle Betriebe gezählt, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten haben. Im BHP sind sowohl alle Branchen, als auch der Öffentliche Dienst erfasst. Allerdings stehen keine Informationen zu Beamten, freien Mitarbeitern oder Leiharbeitern (im leihenden Betrieb) zur Verfügung (weitere Infos zum BHP in Eberle/Schmucker 2017).

Wichtig anzumerken ist, dass beim BHP Beschäftigungsverhältnisse und nicht Personen gezählt werden. Das bedeutet, Personen mit mehr als einem Job in verschiedenen Betrieben werden mehrfach gezählt. Für die vorliegenden Analysen ist das von Vorteil, da so die exakte Zahl an Personen ermittelt werden kann, die durch mindestens eines ihrer Beschäftigungsverhältnisse in einem Betrieb mit mehr als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen individuellen Auskunftsanspruch haben. Im Jahr 2014 wurden insgesamt ca. 36 Millionen Beschäftigungsverhältnisse in 2,9 Millionen Betrieben gezählt.

2.1.2 IAB-Betriebspanel

Um einen Überblick über die Verteilung von Betriebsräten und Tarifverträgen in Betrieben unterschiedlicher Betriebsgrößen und Geschlechterstrukturen zu bekommen, wird auf das IAB-Betriebspanel zurückgegriffen.

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung, die seit 1993 in West- und seit 1996 auch in Ostdeutschland jährlich durchgeführt wird (Fischer et al. 2009). Die Fallzahl von ca. 16.000 Betrieben seit der Befragung im Jahr 2000 erlaubt regional- und branchenspezifische Auswertungen. Im IAB-Betriebspanel werden Betriebe aller Wirtschaftszweige und Größenklassen befragt, wodurch allgemeine Aussagen über Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten getroffen werden können.

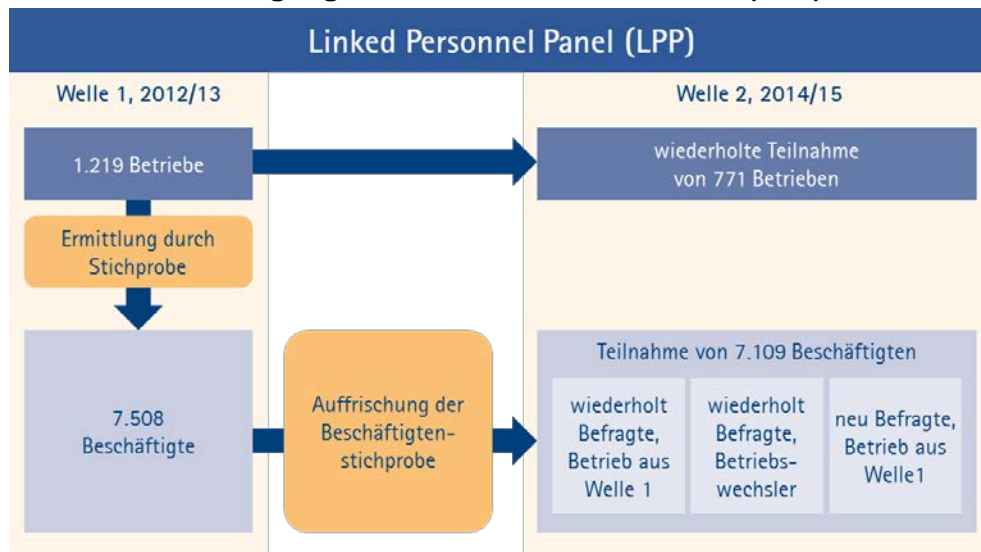
2.1.3 Linked Personnel Panel (LPP)

Zentrale Datenbasis für die Untersuchung des Gender Pay Gap ist das Linked Personnel Panel (LPP). Das LPP entsteht im Rahmen des Projektes „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“, welches gemeinsam vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) getragen wird. Es handelt sich dabei um einen Längsschnittdatensatz mit aktuell zwei Wellen, in denen sowohl Betriebe mit mehr als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten als auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen Betrieben befragt wurden. In der ersten Welle wurden 1.219 Betriebe und mehr als 7.500 von deren Beschäftigten befragt. In der zweiten Welle wurden 771 Betriebe und circa 7.100 Personen befragt (siehe Abbildung 2).

Auf der Betriebsebene ist das LPP repräsentativ für deutsche Betriebe ab 50 Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor. Der öffentliche Dienst blieb bei der Befragung unberücksichtigt. Obwohl viele Frauen im öffentlichen Sektor beschäftigt sind, sollte sich diese Restriktion nicht als nachteilig ausweisen. Denn durch die stark vereinheitlichten Vorgaben zur Entlohnung gibt es kaum Gestaltungsmöglichkeiten für einzelne Dienststellen. Daher wäre in den Auswertungen nur wenig Variation der Entgeltungleichheit nach Betriebsgröße zu erwarten.

Durch die Verknüpfung der Betriebs- und der Beschäftigtenbefragungen entsteht ein Linked Employer Employee-Datensatz, der sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmerperspektiven widerspiegelt. Somit kann der Einfluss individueller Merkmale der Beschäftigten wie die Bildung oder berufliche Informationen, sowie betriebliche Merkmale, wie der Frauenanteil oder das Vorhandensein eines Betriebsrats auf den Gender Pay Gap simultan analysiert werden.

Abbildung 2
Aufbau und Beteiligung des Linked Personnel Panel (LPP)



Quelle: eigene Darstellung

Die LPP-Beschäftigtenbefragung kann mit ausgewählten administrativen Daten des IAB verknüpft werden, sofern die Befragten ihre Zustimmung zur Verknüpfung der Daten erteilt haben und dort identifiziert werden konnten (ca. 86% der Befragten). Die verwendeten administrativen Personendaten stammen aus den Integrierten Erwerbsbiographien des IAB (IEB). In den IEB werden Informationen aus unterschiedlichen Datenquellen (Meldeverfahren zur Sozialversicherung, verschiedene Geschäftsprozesse der BA) zusammengeführt und die jeweiligen Erwerbsstatus tagesgenau abgebildet. So lässt sich durch die Zuspieldung der Prozessdaten beispielsweise die (komplette) Erwerbsbiografie der Beschäftigten bestimmen, die ebenfalls für die Berechnung des Gender Pay Gap genutzt wird (für weitere Informationen siehe Broszeit et al. 2017).

In der LPP-Betriebsbefragung werden neben allgemeinen Strukturmerkmalen zum Betrieb und zur Personalplanung, -beschaffung und -entwicklung weitere für dieses Projektvorhaben relevante Angaben zur Mitarbeitervergütung (Bezahlung nach oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag) erfasst. Weiterhin werden verschiedene Fragen beantwortet, die eine Einschätzung der Unternehmenskultur und –werte bezüglich der Chancengleichheit im Betrieb zulassen (Existiert eine schriftlich niedergelegte Strategie zur Chancengleichheit von Frauen und Männern? Hat der Betrieb zum Ziel, Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen? Wenn ja, welche Maßnahmen werden dabei ergriffen?).

Da die Betriebe der LPP-Befragung eine Stichprobe des IAB-Betriebspanels sind, können die Daten problemlos miteinander verknüpft werden, wodurch sich weitere Analysepotentiale eröffnen und zusätzliche, im LPP nicht abgefragte, Informationen zugespielt werden können. Mit dem LPP und dem IAB-Betriebspanel können einige wichtige Fragen in Bezug auf die Chancen- und Entgeltgleichheit in Betrieben beantwortet werden.

2.2 Verfahren der Datenanalyse

In der Literatur hat sich bewährt, sowohl den unbereinigten, als auch den bereinigten Gender Pay Gap zu berechnen. An dieser Stelle soll jedoch kurz auf die aktuelle Debatte um die Begrifflichkeiten eingegangen werden: Die Sachverständigenkommission des Gutachtens für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung empfiehlt die Verwendung der Begriffe „reale Lücke im Bruttostundenlohn“ statt „unbereinigte Lohnlücke“ und „ursächlich noch unerklärte Lücke im Bruttostundenlohn“ statt „bereinigte Lohnlücke“ (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017; S. 69), da die Bezeichnungen „bereinigter“ und „unbereinigter“ Gender Pay Gap ggf. missverstanden werden können. Da in der Fachliteratur jedoch meist die bereits eingeführten Begriffe der „bereinigten“ und „unbereinigten“ Lohnlücke anzutreffen sind, werden diese analog in diesem Bericht verwendet.

Von der Europäischen Union (2014) wird der unbereinigte Gender Pay Gap als Differenz zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern definiert und dabei als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns der Männer angegeben.

Viele Untersuchungen und Berichterstattungen basieren auf der amtlichen Statistik, die sich häufig auf die Ermittlung des unbereinigten Gender Pay Gap beschränkt. Im unbereinigten Gender Pay Gap finden personenbezogene Unterschiede (wie z.B. Alter, Bildung, Berufserfahrung) und arbeitsplatzbezogene Unterschiede (wie z.B. Wirtschaftszweig, Bundesland) keine Berücksichtigung. Das heißt, viele verschiedene Ursachen, die den Lohnunterschied bestimmen, bleiben unbeobachtet. Dennoch sollte der unbereinigte Gender Pay Gap berechnet und ausgewiesen werden. Dadurch wird umgangen, dass Faktoren des Verdienstunterschiedes herausgerechnet werden, die schon auf einer vorgelagerten Stufe stattfinden, nämlich unterschiedliche Zugangschancen beider Geschlechtergruppen auf bestimmte Tätigkeitsfelder oder Positionen, die möglicherweise das Ergebnis benachteiligender Strukturen sind. Würde nur der bereinigte Gender Pay Gap ausgewiesen werden, würde beispielsweise der Effekt der hierarchischen Position implizieren, dass ein Verdienstunterschied rein mit dem Innehaben der Position begründet werden kann. Möglicherweise vorgelagerte ungleiche Zugangschancen für Männer und Frauen zu diesen Positionen blieben unberücksichtigt.

Der bereinigte Gender Pay Gap bietet den Vorteil, dass Aussagen zur Höhe der Entgeltlücke von weiblichen und männlichen Arbeitnehmern mit vergleichbaren Eigenschaften möglich sind. Zur Berechnung wird zunächst der „Ausstattungseffekt“, oder sogenannte „erklärte Teil“ des Verdienstunterschiedes bestimmt, der zum einen auf eine unterschiedliche Merkmalsausstattung (wie unterschiedliche Qualifikationen, Funktionsbereiche, Erwerbsbiografien) von Frauen und Männern und zum anderen auf strukturelle Faktoren, wie den Frauenanteil im Beruf oder die Branchenzugehörigkeit zurückgeht. Dennoch muss auch an dieser Stelle erwähnt werden, dass dieser

erklärte Teil nicht ausschließlich auf persönlichen Merkmalen beruht, die frei von jeglicher Diskriminierung sind.

Der übrigbleibende „unerklärte Teil“ beschreibt den Teil des Verdienstunterschiedes, der nicht auf die unterschiedliche Merkmalsausstattung, sondern auf eine unterschiedliche Bewertung gleicher Merkmale von Männern und Frauen zurückgeht. Er wird auch (um Ausstattungseffekte) „bereinigte Lücke“ genannt. Dennoch darf diese verbleibende bereinigte Entgeltlücke nicht einfach mit Diskriminierung gleichgesetzt werden, da es bei der Berechnung praktisch kaum möglich ist, alle strukturellen Merkmale zu berücksichtigen, die den Verdienstunterschied tatsächlich beeinflussen. Außerdem kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Ausprägung einiger struktureller Merkmale selbst Diskriminierung unterliegen. Der Wert wird daher häufig auch eher als Obergrenze der Lohndiskriminierung angesehen (Statistisches Bundesamt 2010; Boll et al. 2016).

Erklärter und unerklärter Teil ergeben in der Summe den unbereinigten Gender Pay Gap. Wichtig zu erwähnen ist an dieser Stelle, dass zur Berechnung des Gender Pay Gap nach Betriebsgrößen die Betriebe einer Betriebsgrößenklasse zusammengefasst wurden und anschließend innerhalb dieser Größenklassen die Stundenlöhne für Frauen und Männer bzw. deren Differenz berechnet werden. Eine Berechnung der Lohnlücke innerhalb von Betrieben ist aufgrund der Fallzahlen nicht möglich, da insbesondere bei kleinen Betrieben zu wenig Befragte im Sample sind, um auf Basis dieser kleinen Fallzahl Aussagen zu kompletten Betrieben treffen zu können.

2.2.1 Unbereinigter Gender Pay Gap

Bei der Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap wird an den europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat, dem statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften, festgehalten. Eurostat definiert den unbereinigten Gender Pay Gap als prozentualer Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Frauen und dem der Männer:

$$(1) \text{ GPGunbereinigt} = \frac{\bar{Y}_m - \bar{Y}_f}{\bar{Y}_m} * 100$$

dabei sind:

\bar{Y}_m = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von männlichen Beschäftigten

\bar{Y}_f = durchschnittlicher Bruttostundenverdienst von weiblichen Beschäftigten

In der LPP-Beschäftigtenbefragung werden der Monatsbruttoverdienst und die vertraglich festgehaltene wöchentliche Arbeitszeit abgefragt. Daraus wird der Bruttostundenverdienst errechnet, Sonderzahlungen werden nicht berücksichtigt.¹ Die Verwendung des Bruttoverdienstes ist sinnvoll, da Nettoverdienste von individuellen Faktoren dem Beschäftigungsstatus eines Ehepartners und den damit einhergehenden steuerlichen Auswirkungen beeinflusst werden und sich daher nur bedingt zur Errechnung des Gender Pay Gap eignen.

2.2.2 Bereinigter Gender Pay Gap

Um auch Aussagen zum Lohnunterschied von Frauen und Männern mit vergleichbaren Eigenschaften treffen zu können, wird der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap errechnet. Dabei wird versucht, den Teil des Verdienstunterschieds herauszurechnen, der auf Merkmalsunterschiede zwischen den Geschlechtergruppen (beispielsweise hinsichtlich der Bildungsausstattung) zurückzuführen ist. Die Bestimmung des bereinigten Gender Pay Gap erfolgt in zwei Schritten. In einem ersten Schritt wird mithilfe multivariater Analysen (Lohnregressionen²) der Einfluss verschiedener beobachteter Merkmale auf den logarithmierten Bruttostundenlohn³ von Männern und Frauen geschätzt:

$$(2) \ln Y_i^F = \beta_0^F + \sum_{j=0}^n \beta_j^F X_{ij}^F + e_i^F$$

bzw.

$$(3) \ln Y_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=0}^n \beta_j^M X_{ij}^M + e_i^M$$

dabei sind:

$\ln Y_i$ = logarithmierter Bruttostundenverdienst einer Person i

β_j = Regressionskoeffizient eines Merkmals j

β_0 = Regressionskonstante

X_{ij} = beobachtetes Merkmal j einer Person i

e = Störterm

M/F = Männer / Frauen

¹ Überstunden werden ebenfalls nicht berücksichtigt. Dies kann möglicherweise zu einer Unterschätzung des Gender Pay Gap führen, da tendenziell Männer mehr und häufiger Überstunden leisten.

² Die Regressionsanalyse ist ein statistisches Verfahren, in dem die Ausprägung eines Merkmals (hier: Stundenlohn) durch ein oder mehrere andere Merkmale (bzw. deren Ausprägung) erklärt werden soll. Für die hier präsentierten Analysen wird die Methode der kleinsten Quadrate (OLS) verwendet.

³ Grund für die Transformation des Bruttostundenverdienstes ist, dass durch Logarithmierung eine Annäherung an eine Normalverteilung erreicht werden kann.

Auf diesen Ergebnissen aufbauend wird in einem zweiten Schritt eine sogenannte Oaxaca-Blinder-Dekomposition (vgl. Oaxaca 1973 bzw. Blinder 1973) vorgenommen, die eine Effektzerlegung der Verdienstlücke in ihre einzelnen Komponenten ermöglicht. Formal sieht diese Zerlegung der Lohndifferenz in die zwei Bestandteile „erklärter Teil“ und „unerklärter Teil“ wie folgt aus (vgl. Statistisches Bundesamt 2010):

$$(4) \quad \overline{\ln Y_M} - \overline{\ln Y_F} = \underbrace{(\beta_0^M - \beta_0^F) + \sum_j \bar{x}_j^M (\beta_j^M - \beta_j^F)}_{\text{Unerklärter Teil}} + \underbrace{\sum_j \beta_j^M (\bar{x}_j^M - \bar{x}_j^F)}_{\text{Erklärter Teil = Ausstattungseffekt}}$$

Bei den für die Lohnregressionen verwendeten Kovariaten (potenziell erklärende Merkmale), die später als Ausstattungsmerkmale in der Effektzerlegung der Lohnlücke zur Verfügung stehen, wird auf die zentralen und üblicherweise zur Einkommenschätzung herangezogenen Merkmale (z.B. Boll/Leppin, 2015) zurückgegriffen (für eine Übersicht und Verteilungen nach Geschlechtern siehe Tabellen A1-A3 im Anhang).

Die soziodemographischen Informationen zu Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund (Vater und / oder Mutter im Ausland geboren), Bildung (höchster Schul- und Ausbildungsabschluss) und Familienstand (Anzahl Kinder unter 14 Jahren im Haushalt) stammen aus der LPP-Beschäftigtenbefragung, ebenso wie die Arbeitsplatzmerkmale Arbeitsumfang, Autonomie („Ich kann bei meiner Arbeit viele Entscheidungen selbstständig treffen“), Befristung und Geschlecht des direkten Vorgesetzten. Weiterhin wird die sogenannte BIK-Kennzahl in die Modelle aufgenommen, eine bundesweite räumliche Gliederungssystematik, die die Bevölkerungszahl in der BIK-Region aufweist und eine Unterteilung in unterschiedliche Regionstypen ermöglicht (BIK-Regionen 2001).

Die Variablen zur Erwerbsbiografie und Betriebszugehörigkeitsdauer wurden aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) gebildet. Hierbei werden zunächst die gesamte Erwerbserfahrung, sowie separat die Betriebszugehörigkeitsdauer gezählt. An der Gesamterwerbsdauer werden anschließend die Anteile in Vollzeit- und Teilzeiterwerbstätigkeit berechnet. Da sich in der Literatur eine hohe Bedeutung von Erwerbslücken für den Lohn zeigt (z.B. Beblo/Wolf 2002; Gangl/Ziefle 2009; Boll 2011), wird zudem der Anteil von Jahren in Nichtbeschäftigung an der Gesamterwerbsdauer berechnet. Nichtbeschäftigungszeiten können dabei Arbeitslosigkeiten sein oder aber andere Erwerbslücken, wie familienbedingte Erwerbsunterbrechungen abbilden. Zudem wurden Zeiten in geringfügiger Beschäftigung aufgrund von Umbrüchen im Meldeverfahren nicht in die Gesamterwerbsdauer gezählt und können sich daher auch hinter den Lücken verbergen.

Für die Lohnregressionen relevante Merkmale auf Betriebsseite sind neben der Betriebsgröße auch die Tarifbindung des Betriebs, sowie das Vorhandensein eines Betriebsrats. Diese Informationen werden aus der LPP-Betriebsbefragung und dem IAB-

Betriebspanel generiert. In einigen Forschungsbeiträgen wurde bereits die Beziehung zwischen Tarifbindung und Gender Pay Gap untersucht, da Unternehmen in Deutschland bei der Entlohnung nicht zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern differenzieren. Daher profitieren alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Betriebs gleichermaßen von einem Verhandlungserfolg. Untersuchungen zeigen, dass weibliche Beschäftigte, die einer Tarifbindung unterliegen, einen höheren Verdienst aufweisen als ihre Kolleginnen ohne Tarifbindung. Bei Männern ist hingegen kaum ein Effekt zu beobachten (Finke 2011). Zudem gibt es Belege, dass die Existenz eines Betriebsrats oder eines Tarifvertrags den Gender Pay Gap kleiner werden lässt (Gartner/Stephan 2004).

Weiterhin wird kontrolliert, ob ein Betrieb in West- oder Ostdeutschland ansässig ist und welcher Branche er angehört. Zudem wird untersucht, ob es Unterschiede gibt, wenn ein Betrieb von einer schriftlich niedergelegte Strategie zur Förderung der Diversität und Chancengleichheit berichtet oder zum Ziel hat, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Aus dem IAB-Betriebspanel wird der Frauenanteil im Betrieb zugespielt.

3 Strukturunterschiede / Deskriptive Ergebnisse

Bevor auf die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede eingegangen wird, soll zunächst ein Überblick über die Verteilung der von den Instrumenten des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen (Entgelttransparenzgesetz) erfassten Betriebe und Beschäftigten gegeben werden, wobei hier insbesondere der individuelle Auskunftsanspruch und die Pflicht zur Erstellung eines Berichts zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu nennen sind. Unabhängig von den Instrumenten ist zu beachten, dass das Gebot der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Arbeit alle Betriebe aller Betriebsgrößen in Deutschland trifft. Anschließend werden die strukturellen Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Größen dargestellt.

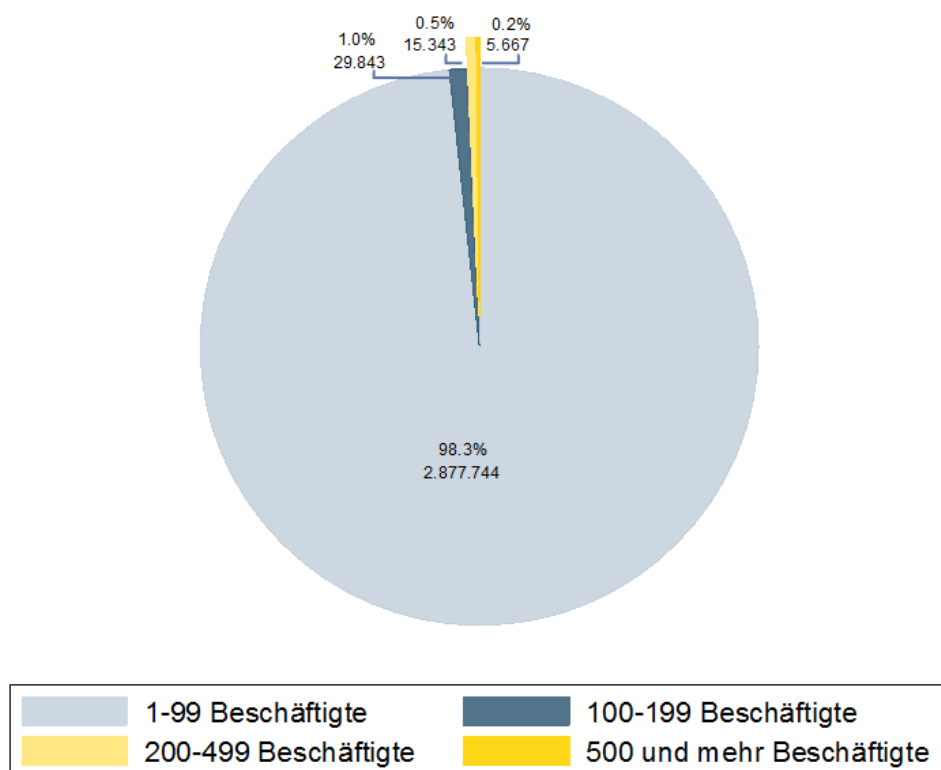
3.1 Verteilung Betriebe und Beschäftigte

Datengrundlage für die ersten deskriptiven Befunde ist das BHP. Es beinhaltet alle Betriebe, die mindestens einen sozialversicherungspflichtig oder geringfügig Beschäftigten haben. Zudem können alle Beschäftigungsverhältnisse dargestellt werden, die zum Stichtag in den Betrieben gemeldet wurden.

Betrachtet man zunächst die Verteilung von Betrieben auf unterschiedliche Betriebsgrößenklassen (Abbildung 3) zeigt sich deutlich, dass es sich bei einem Großteil aller Betriebe in Deutschland um kleine und mittelgroße Betriebe handelt: 99,3 Prozent aller Betriebe haben weniger als 200 Beschäftigte (keine Ost-West-Unterschiede). Dabei beschäftigen 80 Prozent der Betriebe weniger als 10 Personen. **Nur 0,7 Prozent (0,5% + 0,2%) aller Betriebe weisen 200 und mehr Mitarbeiterinnen**

und Mitarbeiter auf. Das bedeutet, nur ein sehr geringer Teil der Betriebe wird vom individuellen Auskunftsanspruch erfasst.

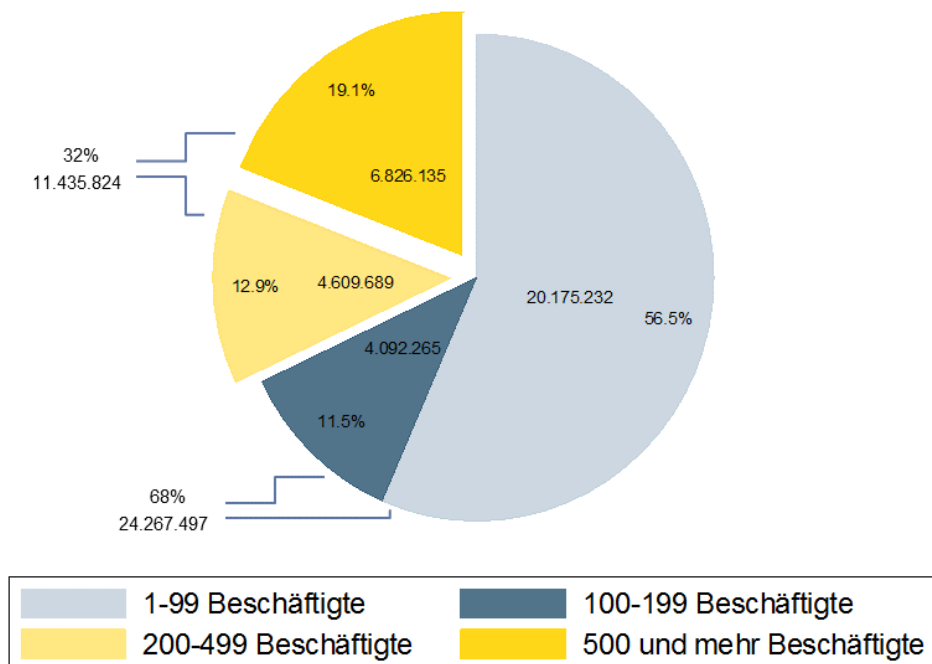
Abbildung 3
Verteilung der Betriebe auf Betriebsgrößen



Quelle: BHP 2014, eigene Berechnungen

Betrachtet man anschließend die Verteilung von Beschäftigten auf unterschiedliche Betriebsgrößenklassen (Abbildung 4) zeigt sich ein ähnliches Bild, wonach ein großer Teil der Beschäftigten von den Instrumenten des Entgelttransparenzgesetzes nicht erfasst wird, da 68 Prozent aller Beschäftigten in Deutschland in Betrieben mit weniger als 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern arbeiten. Splittet man diese weiter auf, wird sichtbar, dass mit 56,5 Prozent mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in Betrieben mit unter 100 Beschäftigten arbeiten. Insgesamt sind **32 Prozent aller Beschäftigten in Betrieben mit 200 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern tätig.**

Abbildung 4
Verteilung der Beschäftigten auf Betriebsgrößen

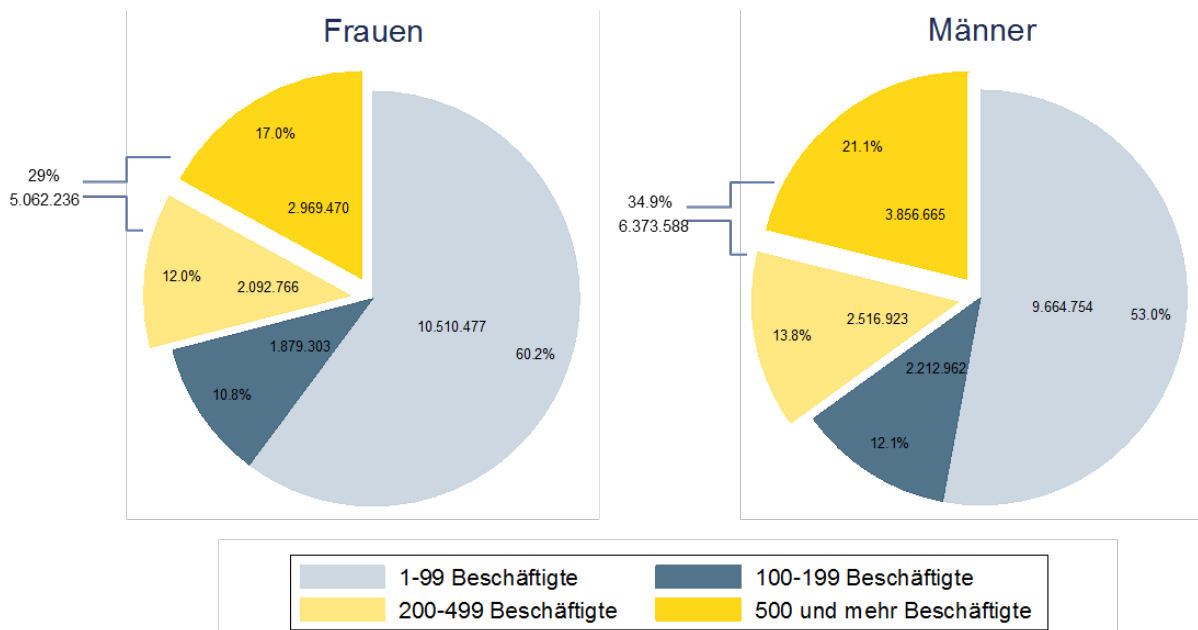


Quelle: BHP 2014, eigene Berechnungen

Für die Implementierung des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen bedeutet dies, dass nur knapp ein Drittel aller Beschäftigten in Deutschland von ihren Arbeitgebern Auskunft darüber verlangen kann, wie die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihre und eine Vergleichstätigkeit sind und wie hoch das Vergleichsentgelt, ausgewiesen als statistischer Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts einer Vergleichsgruppe dieser Tätigkeit, ist.

Eine getrennte Betrachtung von männlichen und weiblichen Beschäftigten zeigt (Abbildung 5), dass etwas mehr Männer (34,9%) einen individuellen Auskunftsanspruch haben werden als Frauen (29%). Insgesamt sind Frauen (60,2%) etwas häufiger in kleinen Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beschäftigt als Männer (53%).

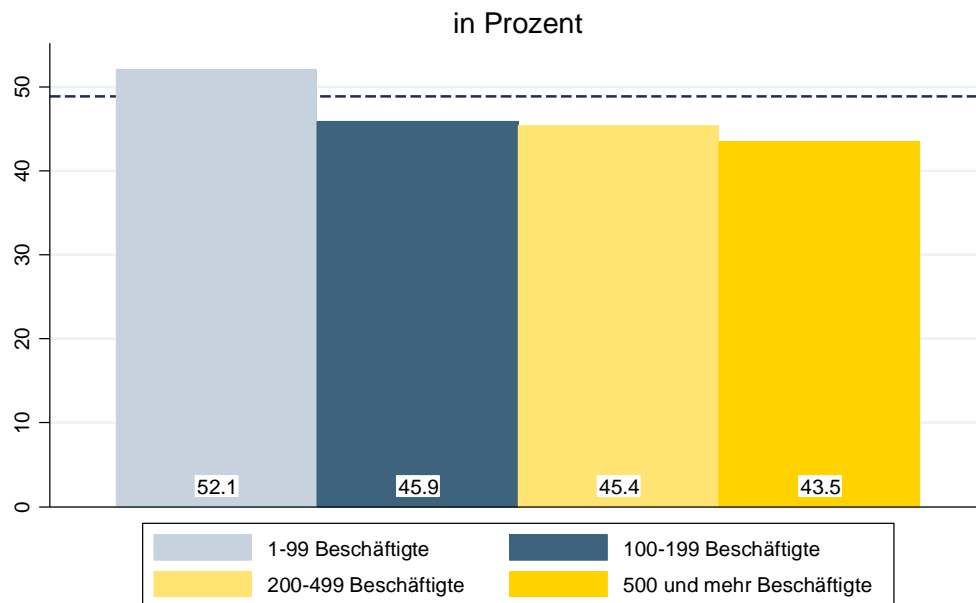
Abbildung 5
Verteilung Männer und Frauen auf Betriebsgrößen



Quelle: BHP 2014, eigene Berechnungen

Eine weitere Kennzahl zur Erfassung der Betriebe- und Beschäftigtenstruktur ist der Frauenanteil in Betrieben. Über alle Betriebe hinweg beträgt der Frauenanteil 49 Prozent (Abbildung 6, gestrichelte Linie). Während in kleinen Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten noch mehr als die Hälfte aller Beschäftigten weiblich sind (52,1%), sinkt der Frauenanteil mit steigender Betriebsgröße auf bis zu 43,5 Prozent in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten.

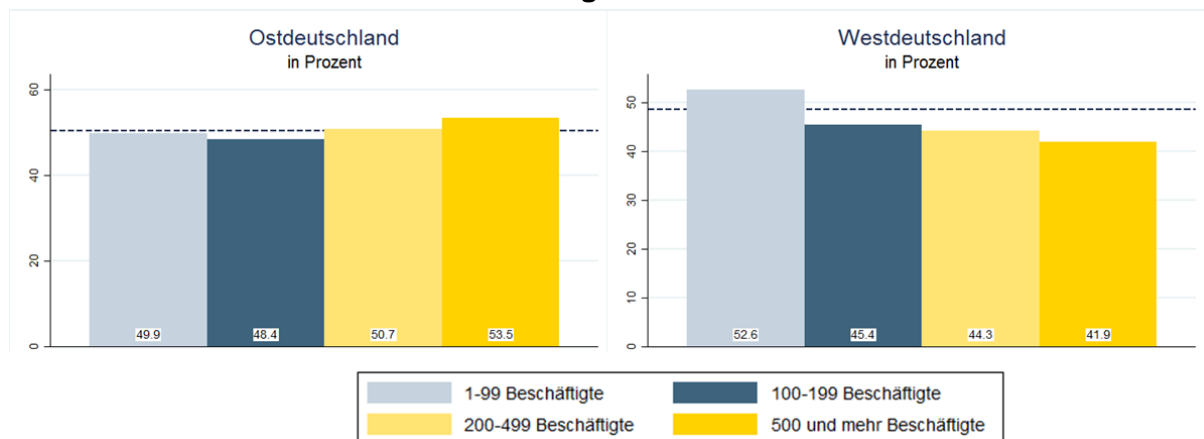
Abbildung 6
Frauenanteile in Betrieben nach Betriebsgrößen



Quelle: BHP 2014, gestrichelte Linie: Mittelwert über alle Betriebe, eigene Berechnungen

Dieses Bild gilt für Gesamtdeutschland, sowie die alten Bundesländer. In den neuen Bundesländern hingegen steigt der Frauenanteil in großen Betrieben wieder leicht an (Abbildung 7).

Abbildung 7
Frauenanteile in Betrieben nach Betriebsgrößen in Ost- und Westdeutschland



Quelle: BHP 2014, gestrichelte Linie: Mittelwert über alle Betriebe, eigene Berechnungen

3.2 Strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben

Um potenzielle strukturelle Unterschiede zwischen Betrieben unterschiedlicher Betriebsgrößenklassen zu untersuchen, ist das IAB-Betriebspanel die geeignete Datenbasis. Zwei für die Berechnung des Gender Pay Gap relevante Merkmale auf der Betriebsseite sind das Vorhandensein eines Betriebsrats und die Bezahlung nach Tarifvertrag.

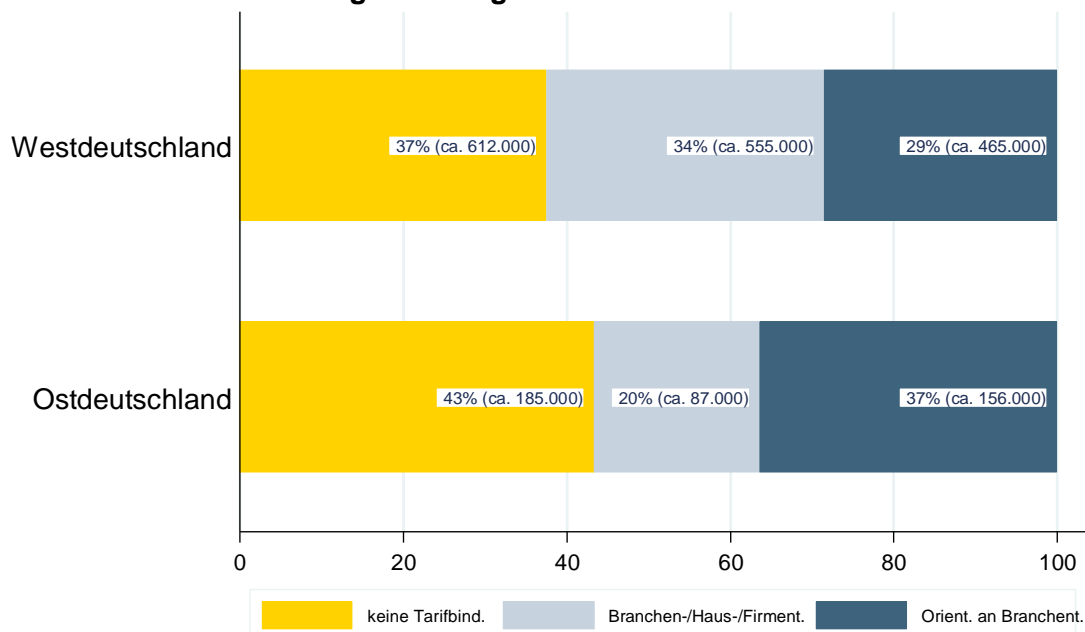
Ein Betriebsrat ist eine institutionalisierte Arbeitnehmervertretung in Betrieben, der über gesetzlich festgelegte Mitbestimmungsrechte bei betrieblichen Entscheidungen

verfügt. In einigen Studien konnte gezeigt werden, dass die Existenz eines Betriebsrats den Gender Pay Gap kleiner werden lässt (u.a. Gartner/Stephan 2004). Gleiches gilt für eine Bezahlung nach Tarifvertrag, die zudem häufig einen positiven Effekt auf den Verdienst weiblicher Beschäftigter hat (u.a. Finke 2011).

Für die folgenden deskriptiven Analysen werden Betriebe nach der Art der Tarifbindung (Haus-/Branchen-/Firmentarif, orientiert an einem Branchentarif, ohne Tarifbindung), sowie dem Vorhandensein eines Betriebsrats unterschieden.

Zunächst wird die Verteilung der Betriebe mit und ohne Tarifbindung nach Region und Betriebsgröße dargestellt. In Abbildung 8 ist erkennbar, dass die Anteile von Betrieben ohne Tarifbindung in Ostdeutschland etwas höher sind: In insgesamt **63 Prozent der westdeutschen Betriebe und 56 Prozent der ostdeutschen Betriebe wird nach Tarifvertrag (34% bzw. 20%) oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag (29% bzw. 37%) bezahlt.**

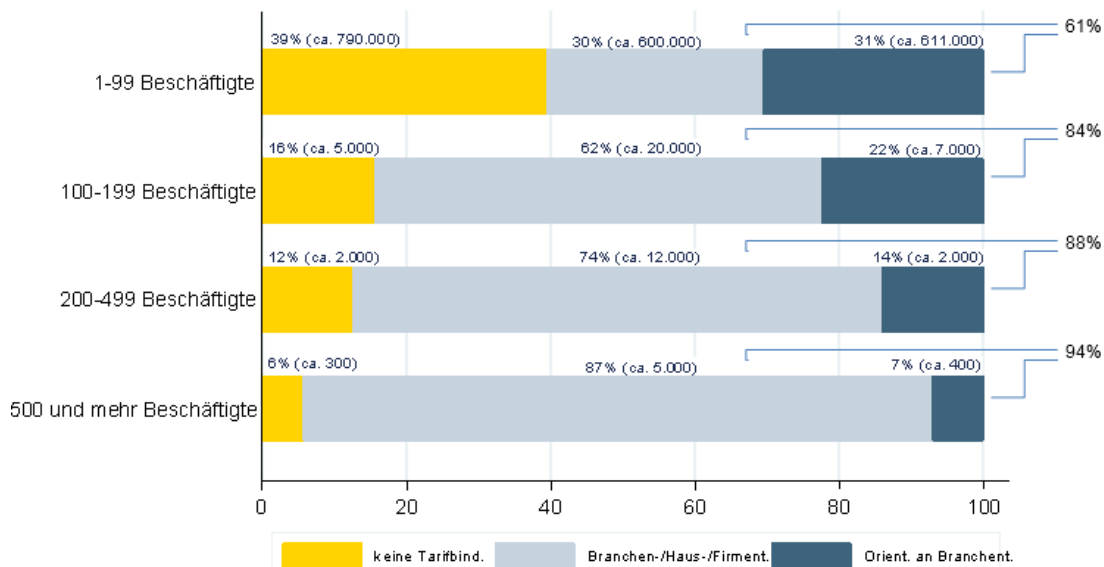
Abbildung 8
Betriebe mit Tarifbindung nach Region



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Eine Betrachtung der Tarifbindung nach Betriebsgrößenklassen zeigt einen mit zunehmender Betriebsgröße steigenden Anteil von Betrieben mit Tarifbezahlung zugunsten eines sinkenden Anteils von Betrieben ganz ohne Tarifbindung und Betrieben, die in Anlehnung an einen Tarifvertrag entlohnen (Abbildung 9).

Abbildung 9
Betriebe mit Tarifbindung nach Betriebsgrößen

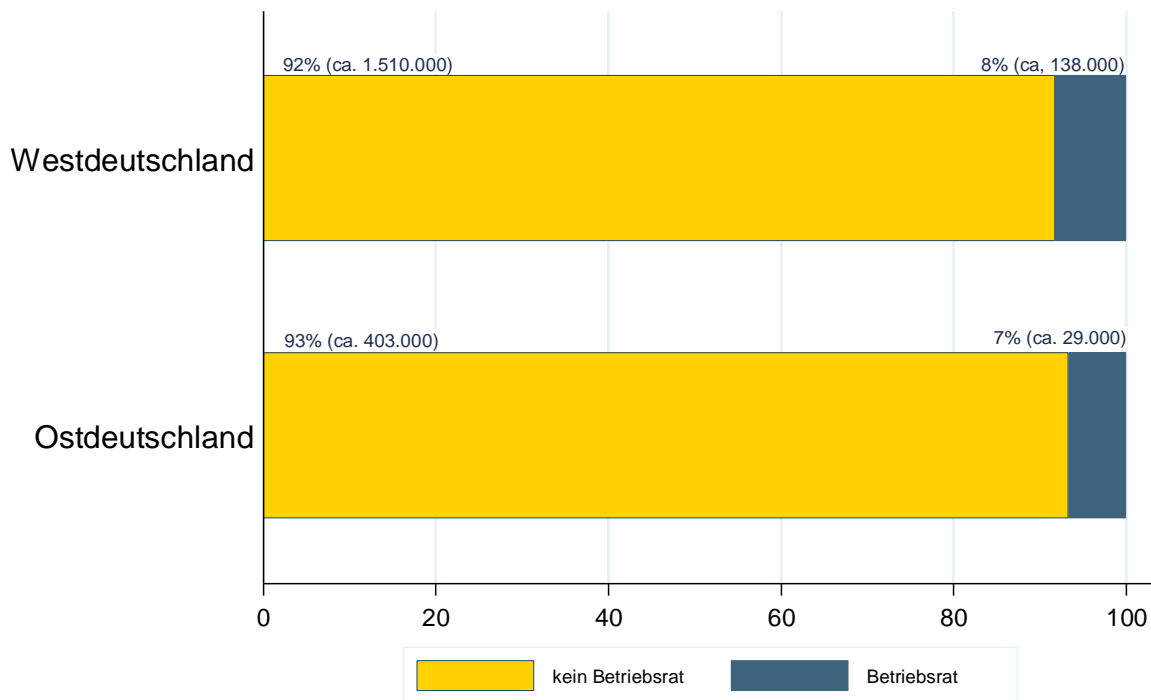


Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

In 94 Prozent der großen Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten wird nach Tarifvertrag (87%) bzw. in Anlehnung an einen Branchentarifvertrag (7%) gezahlt. In Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten hingegen ist das Verhältnis relativ ausgeglichen: 39 Prozent entlohnen ohne Tarifbindung, 30 Prozent zahlen nach Branchen-, Haus- oder Firmentarif und 31 Prozent daran angelehnt.

Betrachtet man das Vorhandensein eines Betriebsrats anstelle der Tarifbindung, zeigt sich zum einen, dass es keinen Unterschied zwischen westdeutschen und ostdeutschen Betrieben gibt. In über 90 Prozent der Betriebe ist kein Betriebsrat vorhanden (Abbildung 10). Dieses Ergebnis ist angesichts der Größenverteilung aus Abbildung 3 kaum verwunderlich, da ein Betriebsrat vor allem in größeren Betrieben als Organ zur Mitbestimmung auftritt und grundsätzlich erst ab einer Beschäftigtenanzahl von mindestens fünf ständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter etabliert werden kann (§ 1 BetrVG). Die Betriebslandschaft in Deutschland ist, wie dargestellt, allerdings stark von kleinen Betrieben geprägt.

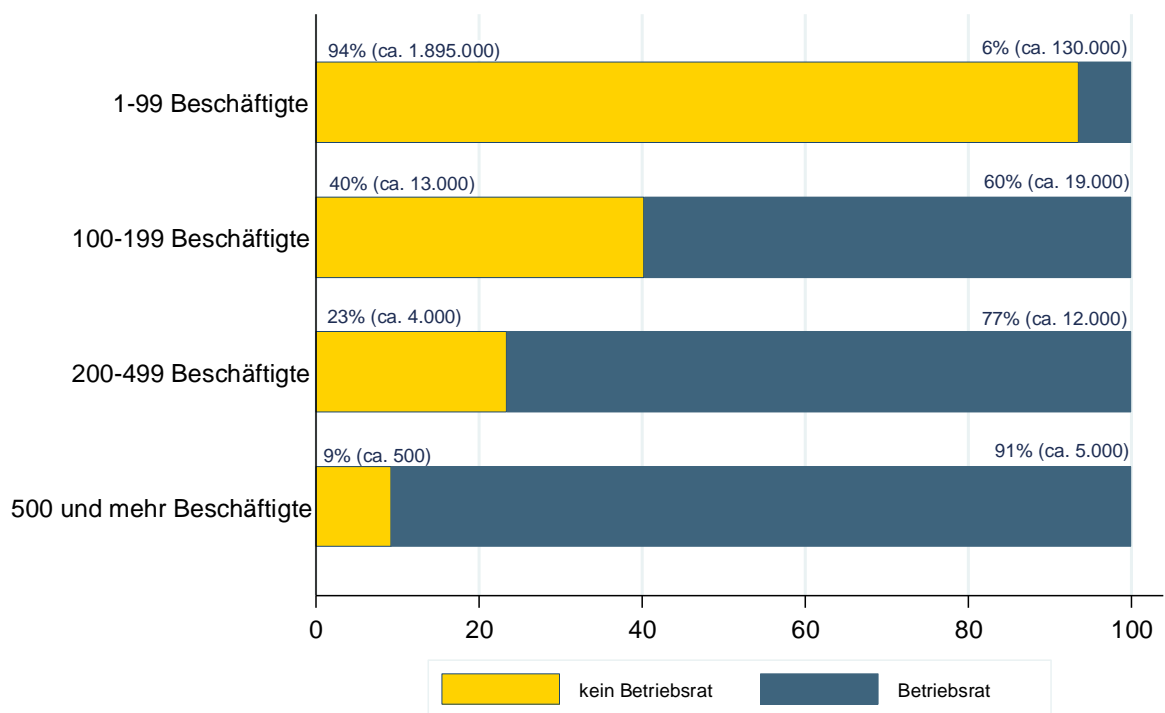
Abbildung 10
Betriebe mit Betriebsrat nach Region



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Deutlicher wird dieser Befund in Abbildung 11, in der Anzahl und Anteil der Betriebe mit und ohne Betriebsrat nach Betriebsgrößen abgebildet sind. Wie erwartet erhöht sich mit steigender Betriebsgröße der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat. In nur 6 Prozent der kleinen Betriebe bis 99 Beschäftigte werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch einen Betriebsrat vertreten, in großen Betrieben ab 500 Beschäftigte haben über 90 Prozent einen Betriebsrat.

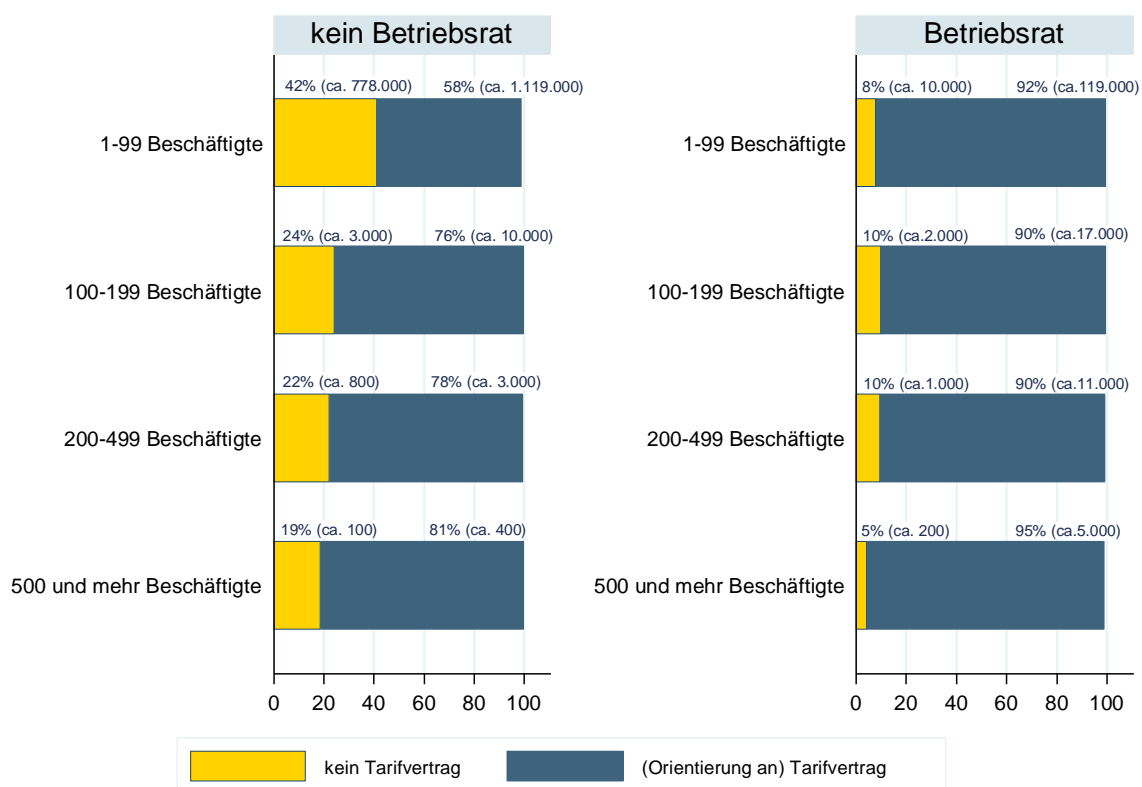
Abbildung 11
Betriebe mit Betriebsrat nach Betriebsgrößen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Eine gemeinsame Darstellung sowohl der Verteilung nach Betriebsrat, als auch nach Tarifbindung ist in Abbildung 12 zu sehen.

Abbildung 12
Betriebe mit Betriebsrat und Tarifbindung nach Betriebsgrößen



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

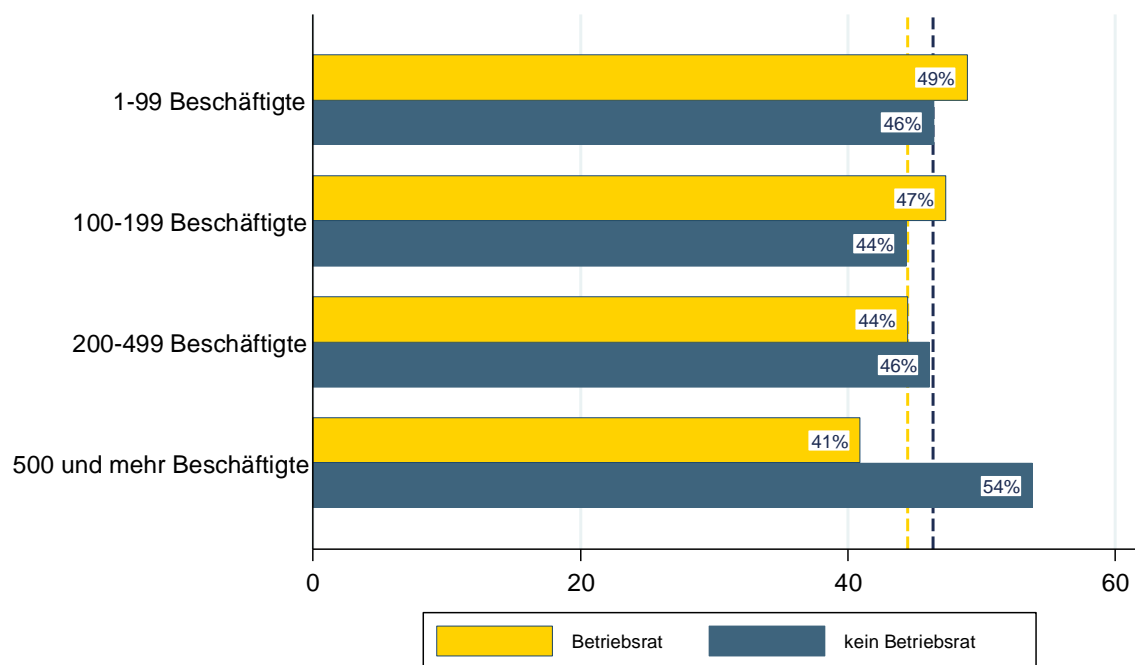
Erkennbar wird, dass sich unter den Betrieben ohne Betriebsrat (linke Spalte) der Anteil der Betriebe, die nach Tarifvertrag oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag (die beiden Kategorien wurden aus Gründen der Lesbarkeit zusammengefasst) bezahlen, mit zunehmender Betriebsgröße leicht ansteigt (gelber Balken wird kleiner). Während in kleinen Betrieben mit weniger als 100 Beschäftigten 58 Prozent mit Tarifbindung entlohnen, bezahlen in größeren Betrieben zwischen 76 Prozent und 81 Prozent nach oder in Anlehnung an einen Tarifvertrag.

In **Betrieben mit Betriebsrat** (rechte Spalte) ist der **Anteil der Betriebe, die nach Tarifvertrag bezahlen, über alle Betriebsgrößenklassen vergleichsweise auf einem hohen Niveau** (zwischen 90% und 95%).

Nimmt man erneut die betrieblichen Frauenanteile in den Blick, zeigt sich ein insgesamt uneinheitliches Bild (Abbildung 13). Über alle Betriebe hinweg liegt der Frauenanteil in Betrieben mit Betriebsrat bei 44 Prozent (Abbildung 13, gelbe gestrichelte Linie) und in Betrieben ohne Betriebsrat bei 46 Prozent (Abbildung 13, blaue gestrichelte Linie). In Betrieben mit weniger als 200 Beschäftigten ist der Frauenanteil in Betrieben mit Betriebsrat höher (49% in Betrieben bis 99 Beschäftigte und 47% in Betrieben mit bis zu 199 Beschäftigten) als in Betrieben ohne Betriebsrat (46% bzw. 44%).

Dieses Verhältnis dreht sich ab einer Beschäftigtenzahl von 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern: In Betrieben mit mehr als 200 bzw. mehr als 500 Beschäftigten ist der Frauenanteil in Betrieben mit Betriebsrat geringer (44% bzw. 41%), als in Betrieben ohne Betriebsrat (46% bzw. 54%).

Abbildung 13
Frauenanteil in Betrieben mit und ohne Betriebsrat nach Betriebsgrößen



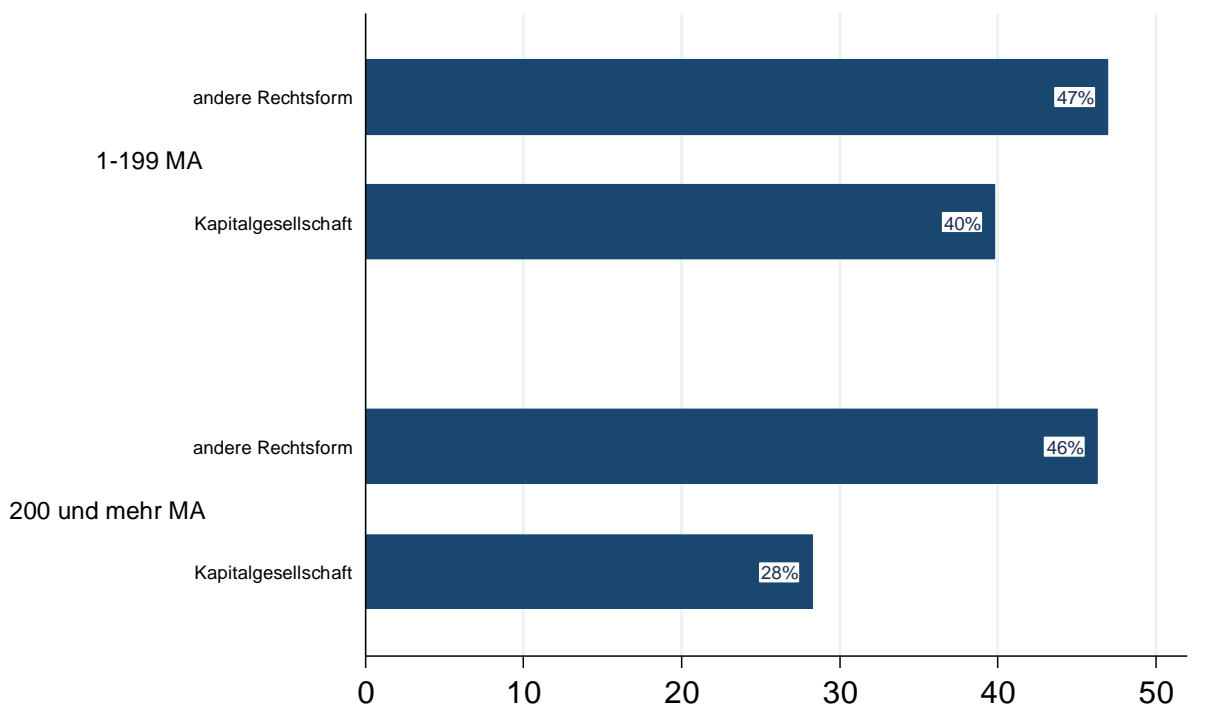
Gestrichelte Linie gelb: Frauenanteil über alle Betriebe mit Betriebsrat

Gestrichelte Linie blau: Frauenanteil über alle Betriebe ohne Betriebsrat

Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Eine Unterteilung der Betriebe nicht nur nach Anzahl der Beschäftigten, sondern auch nach Rechtsform (gesplittet nach Kapitalgesellschaft und andere Rechtsform) zeigt, dass der Frauenanteil in Betrieben der Rechtsform Kapitalgesellschaft niedriger ist, als in anderen Rechtsformen (Abbildung 14).

Abbildung 14
Frauenanteil nach Betriebsgröße und Rechtsform



Quelle: IAB-Betriebspanel 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

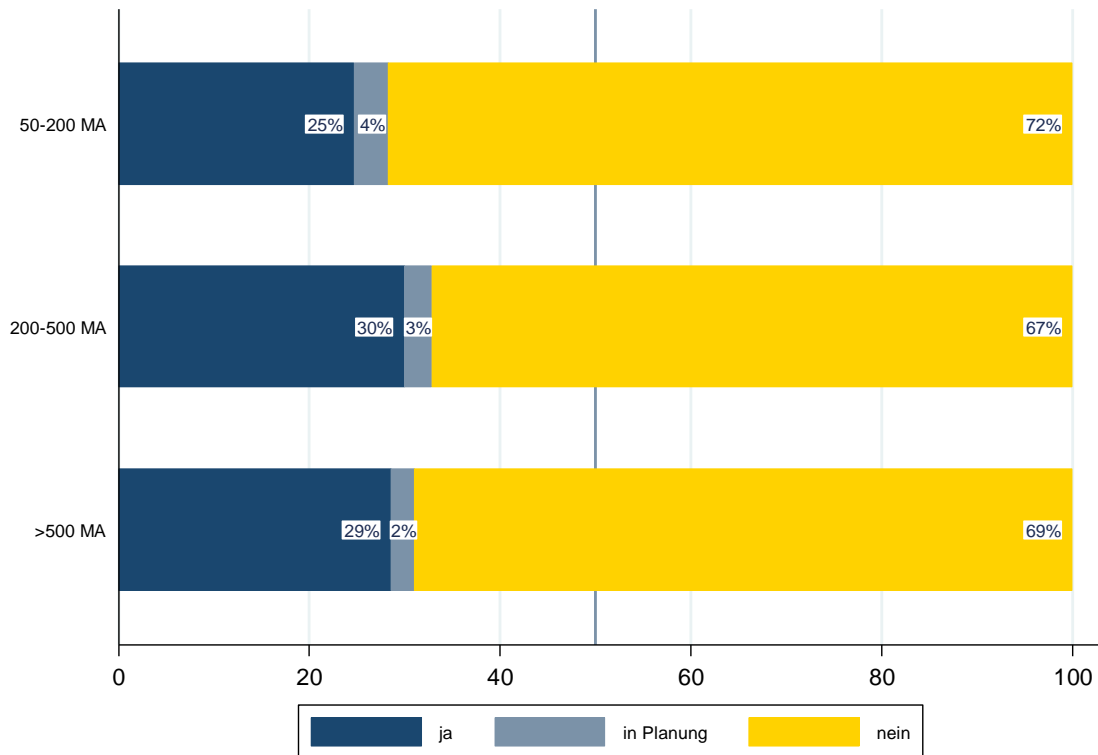
Dieser Unterschied ist in großen Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten besonders deutlich, da der Frauenanteil in Kapitalgesellschaften lediglich 28 Prozent beträgt, während der Frauenanteil in Betrieben anderer Rechtsformen 46 Prozent beträgt. In kleineren Betrieben liegt der Unterschied bei 7 Prozentpunkten (40% zu 47%).

Weiterführende Analysen auf Betriebsebene ermöglicht die LPP-Betriebsbefragung. Im folgenden Abschnitt werden Verteilungen von Betrieben nach Strategien zur Förderung der Chancengleichheit, zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen, sowie nach Teilnahme an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren differenziert dargestellt. Dadurch lässt sich ein Bild über die gleichstellungsorientierten Leitbilder erstellen, die Betriebe nach außen transportieren und die in der Regel durch konkrete Maßnahmen in die Praxis umgesetzt werden. Nach innen können sie den Beschäftigte Unternehmensziel und -philosophie vermitteln. Vermutet werden kann, dass Betriebe mit festgelegten Strategien beispielsweise zur Erhöhung des Frauenanteils ein insgesamt stärkeres Bewusstsein für die Chancengleichheit von Frauen und Männern aufweisen, das sich letztlich in einem geringeren Lohnabstand zeigen sollte.

Betrachtet man die Verteilung der Betriebe, die von einer schriftlich niedergelegten Strategie zur Förderung der Chancengleichheit berichten, erkennt man kaum Unterschiede nach Betriebsgrößenklassen (Abbildung 15). **25 Prozent der kleinen Betriebe mit 50 bis 200 Beschäftigten** berichten von einer solchen **Strategie**, bei den

größeren Betrieben geben 30 Prozent bzw. 29 Prozent an, eine Strategie zur Förderung der Chancengleichheit zu haben. Über alle Betriebsgrößenklassen berichten 2-3 Prozent der Betriebe, eine Strategie sei derzeit in Planung.

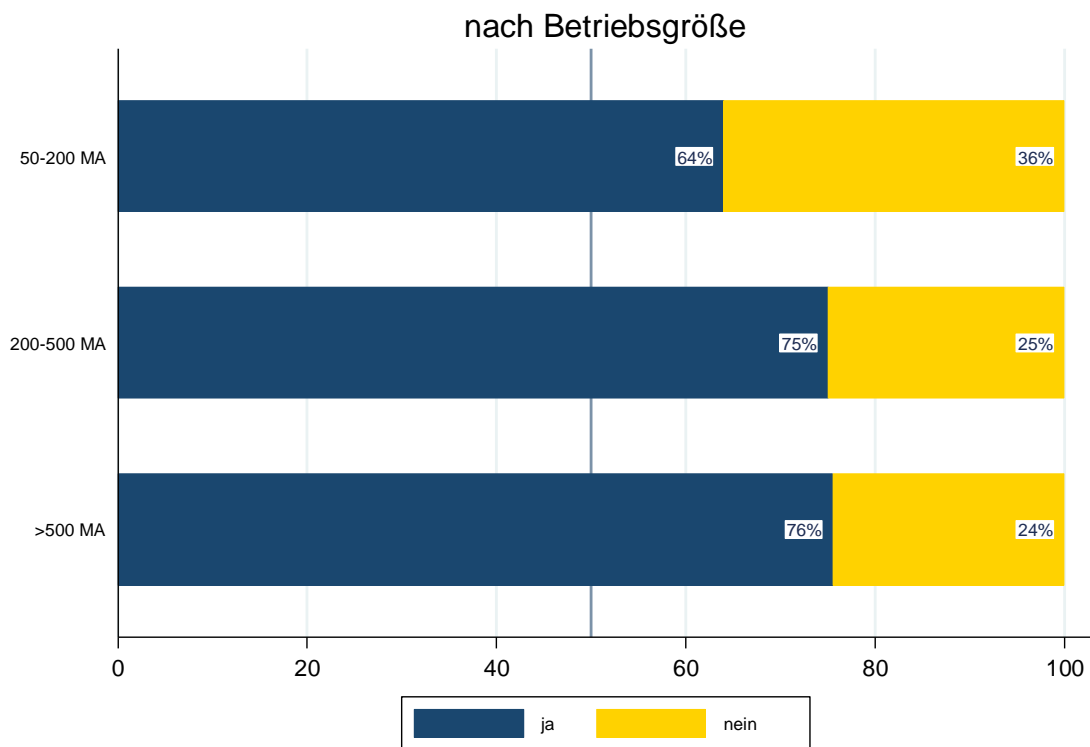
Abbildung 15
Schriftlich niedergelegte Strategie zur Förderung der Chancengleichheit nach Betriebsgrößen



Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Die Frage nach einer Teilnahme an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren beantworten je 75 Prozent der Betriebe mit 200-500 Beschäftigten und der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten mit ja (Abbildung 16). Etwas weniger sind es bei den Betrieben mit 50 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (64%).

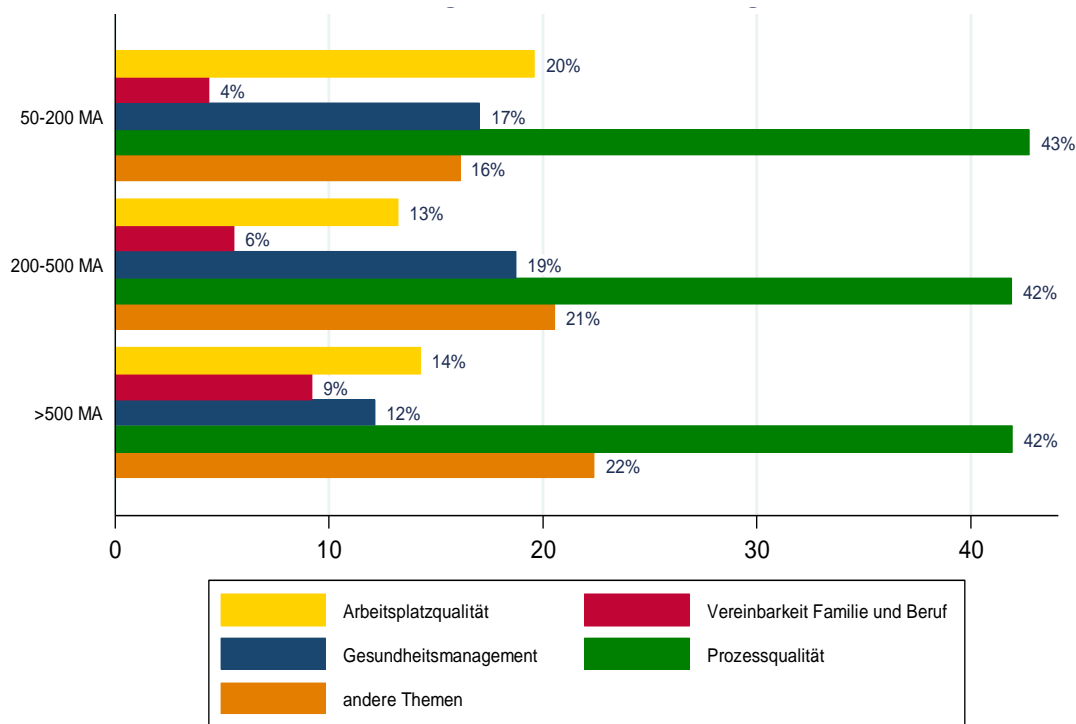
Abbildung 16
Teilnahme an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren nach Betriebsgrößen



Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Diejenigen Betriebe, die von einer Teilnahme an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren berichteten, wurden anschließend nach den Themen der Verfahren gefragt (Abbildung 17).

Abbildung 17
Teilnahme an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren – Themen – nach Betriebsgrößen



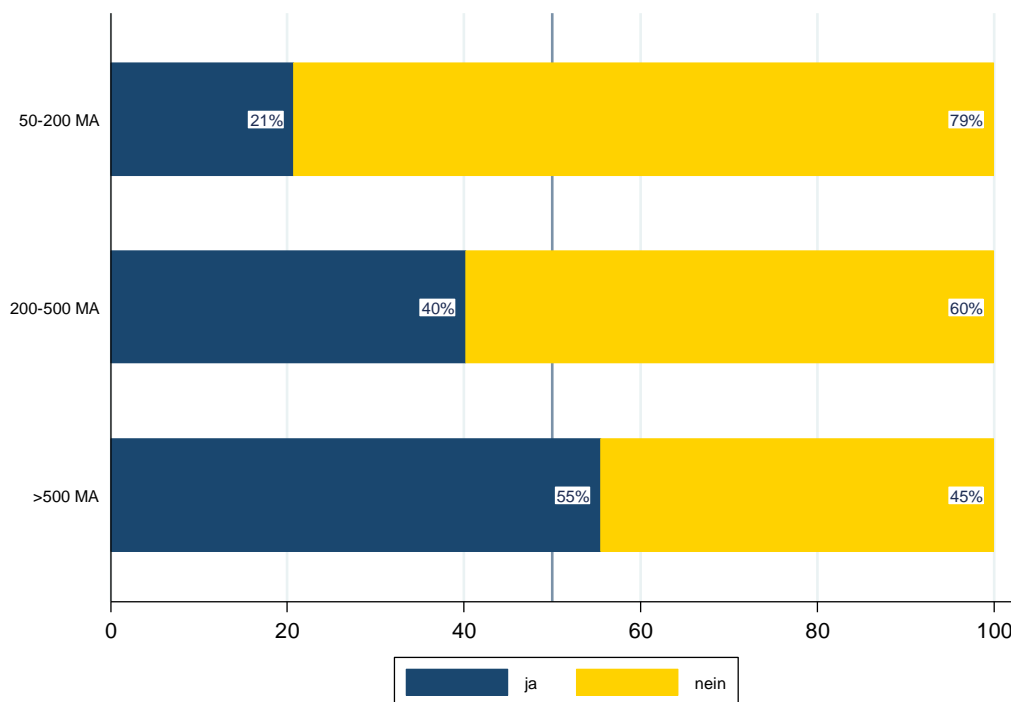
Nur Betriebe, die an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren teilnehmen, Mehrfachnennung möglich

Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Die am häufigsten genannte Antwort über alle Betriebsgrößen hinweg waren Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren zur Prozessqualität (QM) Abbildung 17, grüner Balken). Am seltensten wird das Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Abbildung 17, roter Balken) genannt, ebenfalls über alle Betriebsgrößen hinweg.

Ein weiterer Indikator, der die Unternehmenswerte abbilden kann, ist das explizit formulierte **Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen** zu erhöhen. Hier lassen sich deutliche Größenunterschiede feststellen (Abbildung 18):

Abbildung 18
Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen nach Betriebsgrößen



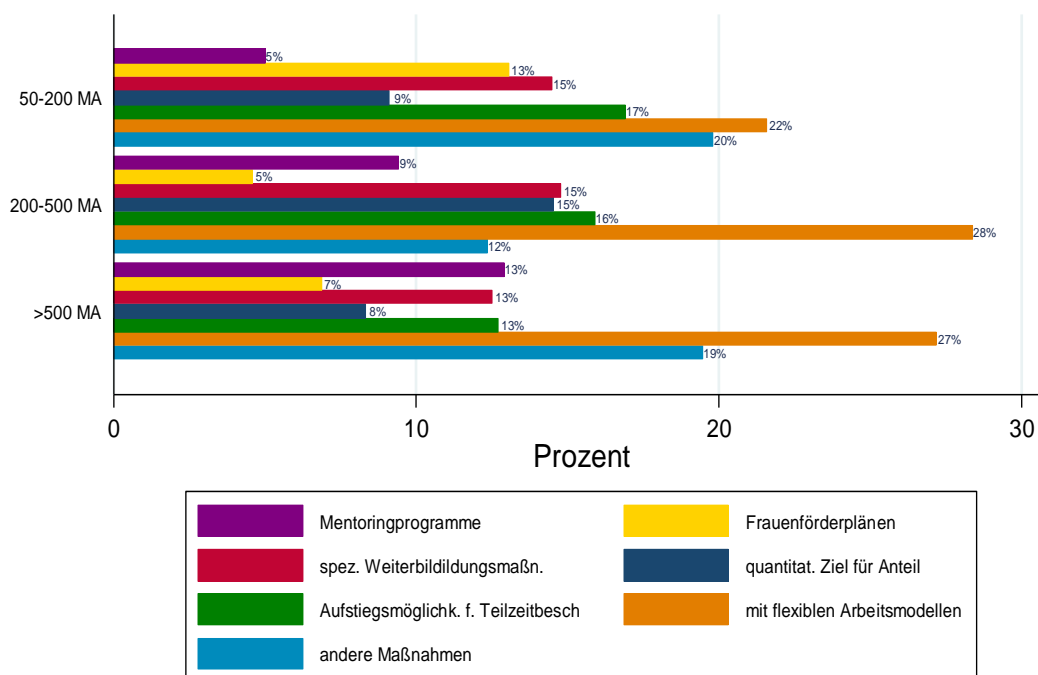
Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Während nicht mal **ein Viertel (21%)** der Betriebe mit **50 bis 200 Beschäftigten** angibt, die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zum Ziel zu haben, sind es bei **Betrieben mit 200-500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern schon 40 Prozent** und bei **Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bereits über die Hälfte (55%)**.

Diejenigen Betriebe, die angaben, eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen zum Ziel zu haben, wurden anschließend nach den Maßnahmen gefragt, mit denen sie dieses Ziel verfolgen (Abbildung 19). Über alle Betriebsgrößen hinweg war die häufigste Antwort darauf „mit flexiblen Arbeitszeitmodellen“ (Abbildung 19, orangefarbener Balken). Mentoringprogramme spielen in den kleinen Betrieben nur eine untergeordnete Rolle (Abbildung 19, lila Balken), Frauenförderpläne gewinnen hingegen mit sinkender Beschäftigtenzahl an Bedeutung (Abbildung 19, gelber Balken). Insgesamt handelt es sich hierbei jedoch um ein uneindeutiges Bild.

Abbildung 19

Ziel, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen – Maßnahmen – nach Betriebsgrößen (gerundete Werte)



Nur Betriebe, die zum Ziel haben, den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen. Mehrfachnennung möglich

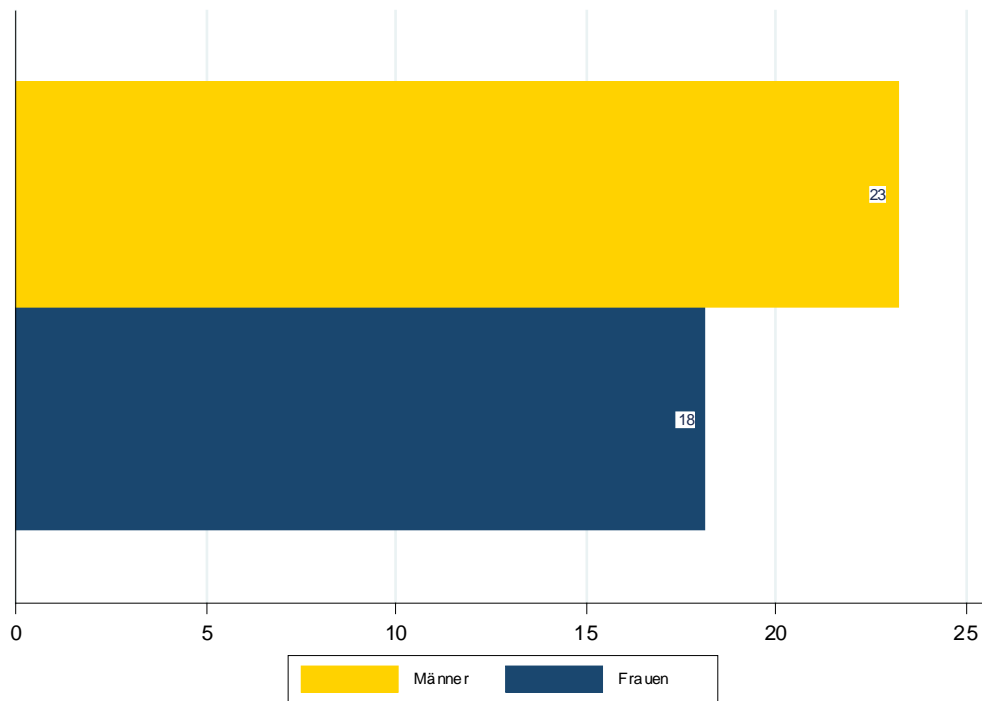
Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

4 Unbereinigter Gender Pay Gap

In diesem Kapitel werden zunächst einige deskriptive Ergebnisse des unbereinigten Gender Pay Gap vorgestellt. Dieser gibt den prozentualen Unterschied im Stundenverdienst von Männern und Frauen an, ohne jedoch den Teil des Verdienstunterschieds herauszurechnen, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtern zurückzuführen ist.

In Abbildung 20 ist der durchschnittliche Bruttostundenlohn von Männern und Frauen dargestellt. Im Durchschnitt verdienen **Männer 23 Euro in der Stunde** und **Frauen gut 18 Euro**. Der Gender Pay Gap beträgt damit basierend auf dem LPP, das Beschäftigte in Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten aus dem verarbeitenden Gewerbe und dem Dienstleistungssektor umfasst, rund 22 Prozent.

Abbildung 20
Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen (in Euro)



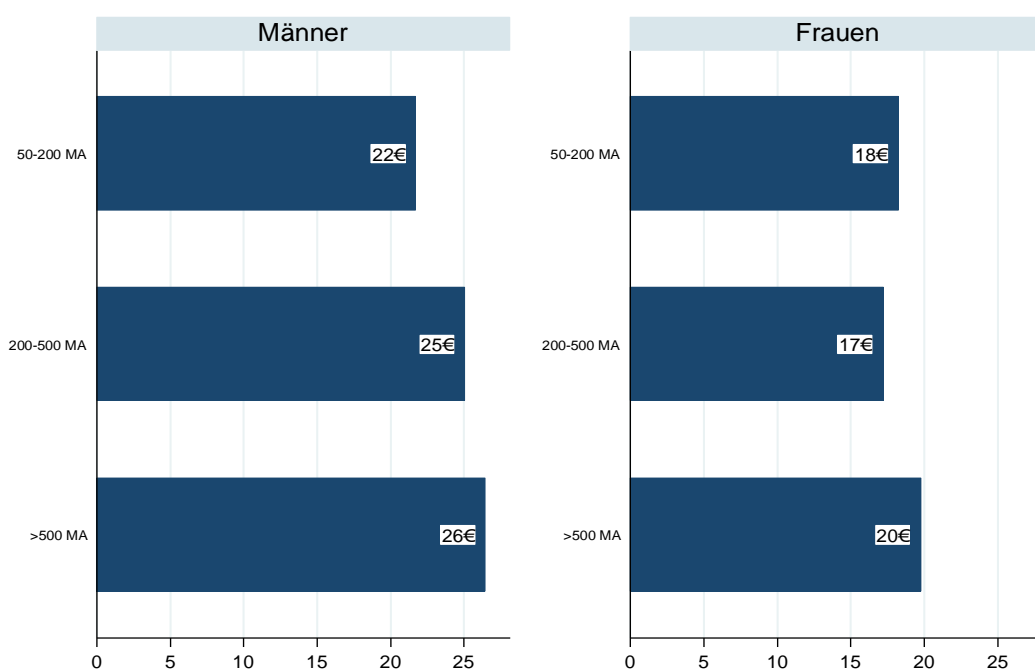
Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Um einen etwas detaillierteren Überblick über die Verdienstunterschiede von Männern und Frauen nach einigen relevanten Betriebseigenschaften zu bekommen, wird im folgenden Abschnitt der Bruttostundenlohn für Männer und Frauen gesplittet nach der Betriebsgröße dargestellt, die später in die Berechnung des bereinigten Gender Pay Gap einfließt.

Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße

Das für diese Studie zentrale Betriebsmerkmal ist die Betriebsgröße. Berechnet man die durchschnittlichen Stundenlöhne für Männer und Frauen nach Betriebsgrößeklassen (Abbildung 21), zeigt sich zunächst, dass die **Stundenlöhne für Männer mit steigender Betriebsgröße zunehmen**. Während sie in Betrieben mit 50 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Schnitt 22 Euro verdienen, kommen sie in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten auf durchschnittliche 26 Euro. Bei **Frauen hingegen sind die Schwankungen weit weniger deutlich und auch nicht über die Betriebsgrößen hinweg linear zunehmend**. In Betrieben mit 50 bis 200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verdienen sie im Schnitt 18 Euro, in Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten etwas weniger (17 Euro) und in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten am meisten (20 Euro).

Abbildung 21
Stundenlöhne in Euro für Männer und Frauen nach Betriebsgrößen



Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

Weiterführende Analysen zum Stundenlohn zeigen, dass insbesondere das Job-Anforderungsniveau⁴, eine Vorgesetztenfunktion sowie Autonomieerfahrung mit steigenden Stundenlöhnen von Männern und Frauen zusammenhängen. Gleichwohl wird durch Korrelationsanalysen deutlich, dass dieser Zusammenhang für Männer stärker ist als für Frauen und sich zudem mit steigender Betriebsgröße in höheren Löhnen niederschlägt (hier nicht abgebildet).

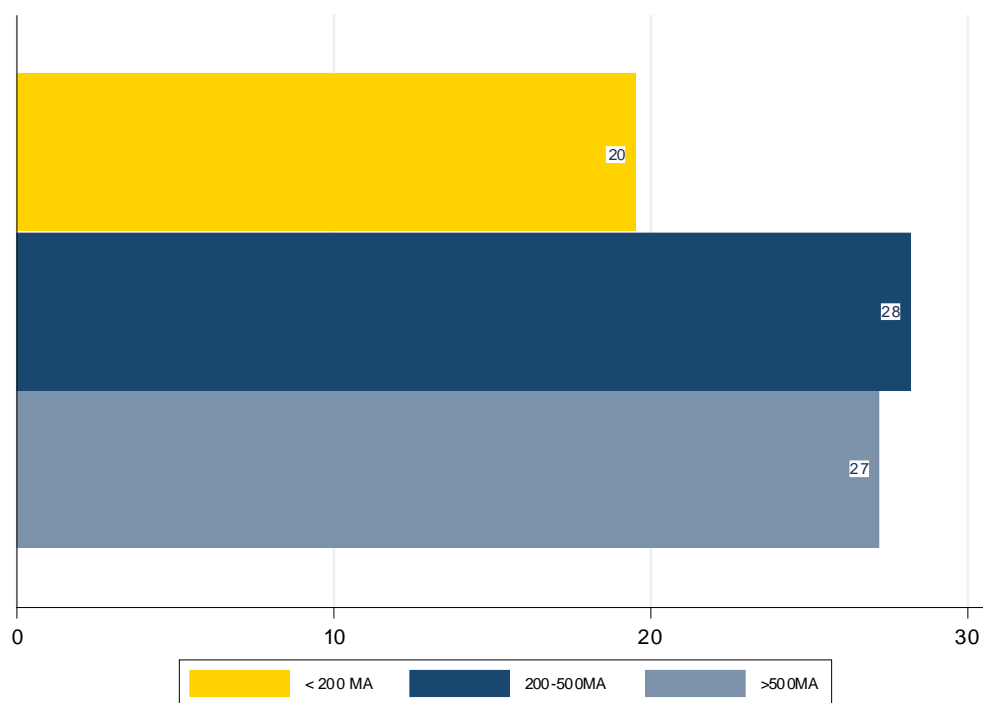
Weitere Gründe für die ungleiche Bezahlung insbesondere in großen Betrieben kann eine unterschiedliche Förderung von weiblichen und männlichen Beschäftigten sein: So zeigt sich beispielsweise in vorangegangenen Analysen, dass Frauen seltener an Kursen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen als Männer. Dies gilt vor allem für Teilzeitbeschäftigte (Steffes et al. 2017). Noch deutlicher werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Art der beruflichen Weiterbildung: So erhalten Männer im Durchschnitt vermehrt Kurse zur Aufstiegsweiterbildung und häufiger finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber. Die Kurse der Männer haben längere Schulungsdauern und zahlen sich in der anschließenden Lohnentwicklung deutlich aus (Käpplinger/Kubsch 2017). Auch undurchlässigere Hierarchieebenen in großen Be-

⁴ Mit Einführung der Klassifikation der Berufe 2010 ist eine systematische Unterscheidung zwischen beruflichen Tätigkeiten nach vier Komplexitätsgraden möglich: Helfertätigkeit, fachliche Tätigkeit, komplexe Spezialistentätigkeit, hoch komplexe Expertentätigkeit. Das Anforderungsniveau wird in der letzten Stelle des 5-stelligen Berufsschlüssels ausgewiesen (vgl. Paulus und Matthes 2013).

rieben können sich nachteilig für Frauen auswirken: Da Frauen seltener in Führungspositionen sind als Männer, könnte sich dies ebenfalls in geringeren durchschnittlichen Stundenlöhnen für Frauen niederschlagen (Steffes et al. 2017).

Berechnet man anschließend den Gender Pay Gap für die drei unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen (Abbildung 22) zeigt sich, dass der **Gender Pay Gap in Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten am kleinsten ist (20%)**. In **Betrieben mit 200 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist er hingegen am höchsten (28%)**. Sind im Betrieb mehr als 500 Personen beschäftigt, nimmt der Gender Pay Gap wieder leicht ab (27%). Diese Unterschiede nach Betriebsgrößen sind vor allem den steigenden Stundenlöhnen von Männern und den relativ gleichbleibenden Stundenlöhnen von Frauen geschuldet.

Abbildung 22
Gender Pay Gap nach Betriebsgröße (in Prozent)



Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

5 Bereinigter Gender Pay Gap

Da viele Betriebsmerkmale mit der Betriebsgröße korreliert sind und zudem Personen- und Erwerbsbiografienmerkmale zentral für die Entgelthöhe sind, wird im folgenden Kapitel der bereinigte Gender Pay Gap berechnet. Dieser lässt eine simultane Berücksichtigung verschiedener Einflussgrößen zu. Mithilfe der in Kapitel 2.2 vorgestellten Vorgehensweise kann zum einen der Teil des Verdienstunterschieds berechnet werden, der auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf verschiedene Merkmale zurückgeführt werden kann („Ausstattungseffekt“ bzw. „erklärter Teil“). Zum anderen kann der Teil des Lohnunterschieds bestimmt werden, der sich nicht mithilfe der Strukturmerkmale erklären lässt (bereinigter GPG bzw. „unerklärter

Teil“). Nach Abschluss der Analysen kann die Frage beantwortet werden, zu welchem Anteil die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede beispielweise auf die zwischen beiden Geschlechtergruppen unterschiedliche Qualifizierung oder Branchenzugehörigkeit des Arbeitgebers zurückzuführen ist und welcher Teil der Lohnlücke bestehen bleibt, wenn Männer und Frauen dieselben Ausstattungsmerkmale aufweisen würden.

5.1 Lohnregressionen für Männer und Frauen

Grundlage für die Zerlegung des Gender Pay Gap ist, wie bereits in Kapitel 2.2 beschrieben, die Lohnregression. Diese wird für Männer und Frauen separat geschätzt und in der nachfolgenden Tabelle 1 dargestellt. Aufgrund der Logarithmierung des Bruttostundenlohns können die Werte der Koeffizienten näherungsweise als prozentuale Einflüsse auf den Verdienst interpretiert werden.⁵ Sie geben an, um wieviel Prozent sich der Verdienst ändert, wenn sich die erklärende Variable um eine Einheit ändert bzw. wenn man die Ausprägung mit der Referenzgruppe vergleicht.

Die zentralen Ergebnisse der Lohnregression lassen sich wie folgt zusammenfassen: Insgesamt können mithilfe der einbezogenen Merkmale knapp 62 Prozent der Varianz des Bruttostundenverdienst der Frauen (korrigiertes R-Quadrat = 0,616) und Männer (korrigiertes R-Quadrat = 0,619) erklärt werden.

Die Effekte der einzelnen Merkmale gehen sowohl bei Männern als auch bei Frauen häufig in die gleiche Richtung und stehen im Einklang mit bisherigen Forschungsergebnissen. So nimmt erwartungsgemäß mit steigender Schul- und Berufsbildung auch das Entgelt zu (Lesebeispiel: Im Vergleich zur Referenzkategorie Volks-/Hauptschulabschluss ist der logarithmierte Bruttostundenverdienst von Männern mit Abitur um knapp 19 Prozent (Coeff.: 0.187) höher, bei Frauen sind es 11 Prozent (Coeff.: 0.108). In Ostdeutschland verdienen sowohl Männer (-0.281), als auch Frauen (-0.254) weniger als in Westdeutschland. Erwerbslücken wirken sich ebenso wie ein hoher Teilzeitanteil an der Gesamtbeschäftigungszeit sowohl für Männer, als auch für Frauen negativ auf den Stundenverdienst aus. Ein geringeres Anforderungsniveau im Job hat geschlechterübergreifend negative Auswirkungen auf den Stundenlohn.

⁵ Mithilfe von Regressionsanalysen werden Zusammenhänge zwischen verschiedenen Einflussfaktoren untersucht. Hiermit wird nicht zwangsläufig ein kausaler – also ursächlicher – Zusammenhang nachgewiesen. Die Aspekte können sich in die eine oder andere Richtung oder auch wechselseitig beeinflussen.

Tabelle 1
Lohnregressionen für Männer und Frauen

	Männer		Frauen	
	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.
Alter in Jahren und Monaten	0.015***	(0.00)	0.014*	(0.01)
Alter quadriert	-0.000***	(0.00)	-0.000**	(0.00)
Migrationshintergrund	-0.018	(0.01)	-0.037	(0.02)
Schulabschluss (Ref. Volks-/Hauptschulabschluss)				
kein Abschluss / unbekannt	0.079	(0.05)	-0.077	(0.07)
Mittlere Reife, Realschulabschluss	0.079***	(0.01)	0.057*	(0.02)
Fachhochschulreife	0.125***	(0.02)	0.112**	(0.04)
Abitur, Hochschulreife	0.187***	(0.02)	0.108***	(0.03)
Berufsbildung (Ref. Lehre)				
Fachschule, Meister, Techniker	0.071***	(0.01)	0.080***	(0.02)
(Fach-)Hochschulabschluss	0.190***	(0.02)	0.158***	(0.03)
anderer / unbekannter / kein Abschluss	-0.091*	(0.04)	-0.039	(0.04)
Kinder (1 = ja)	0.018	(0.01)	-0.027	(0.02)
Arbeiter/in (Ref.: Angestellte/r)	-0.091***	(0.01)	-0.115***	(0.02)
Autonomie (1 = ja)	0.022	(0.01)	0.046*	(0.02)
Befristung (1=ja)	0.030	(0.03)	-0.036	(0.04)
Tarifbindung (1=ja)	0.087***	(0.02)	0.067**	(0.03)
Gesamterwerbsdauer in Jahren	0.010***	(0.00)	0.010***	(0.00)
Anteil Teilzeiterwerbserfahrung	-0.420***	(0.06)	-0.064*	(0.03)
Anteil Nichterwerbstätigkeit	0.021	(0.05)	-0.028	(0.06)
Anzahl Erwerbslücken	-0.013***	(0.00)	-0.010**	(0.00)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	0.001	(0.00)	0.004**	(0.00)
Vorgesetztenfunktion	0.082***	(0.01)	0.073***	(0.02)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)				
bis 20h	0.425***	(0.06)	0.151***	(0.04)
bis 30h	0.031	(0.06)	0.056*	(0.03)
bis 35h	0.090*	(0.04)	-0.020	(0.03)
Job-Anforderungsniveau (Ref.: Hoch komplexe Expertentätigkeit)				
Helfertätigkeit	-0.331***	(0.03)	-0.375***	(0.04)
Fachliche Tätigkeit	-0.263***	(0.02)	-0.306***	(0.03)
Komplexe Spezialistentätigkeit	-0.156***	(0.02)	-0.148***	(0.04)
Gemeindegröße (Ref. > 500.000 EW)				
< 20.000 EW	-0.054***	(0.02)	-0.088***	(0.03)
20.000 bis < 100.000 EW	-0.033*	(0.02)	-0.097***	(0.02)
100.000 bis < 500.000 EW	-0.012	(0.01)	-0.103***	(0.02)
Region (1 = Ostdeutschland)	-0.281***	(0.02)	-0.254***	(0.02)
Branche (Ref. Verarbeitendes Gewerbe)				
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0.069***	(0.01)	0.071**	(0.02)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0.099***	(0.02)	-0.073**	(0.03)
Unternehmensnahe Dienstleistung, Finanzen	-0.044*	(0.02)	0.005	(0.03)
Information, Kommunikation	0.060*	(0.03)	-0.024	(0.03)
Betriebsrat (1 = ja)	0.144***	(0.02)	0.136***	(0.02)
Geschlechterstruktur im Betrieb (Ref. ausgeglichen)				
Männerdominiert	0.069***	(0.02)	0.013	(0.02)
Frauendominiert	-0.032	(0.03)	-0.126***	(0.02)
schriftl. Strategie z. Förderung d. Chancengleichheit	0.030*	(0.01)	0.056**	(0.02)
Ziel, Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen	0.016	(0.01)	0.043*	(0.02)
Teilnahme Zertifizierungs-/Auditierungsverfahren zu	0.021	(0.02)	-0.018	(0.02)
Vereinbarkeit von Beruf u. Familie				
Betriebsgröße (Ref. 50-200 Beschäftigte)				
200-500 Beschäftigte	0.037**	(0.01)	-0.015	(0.02)
>500 Beschäftigte	0.067***	(0.01)	0.012	(0.02)
Konstante	2.480***	(0.09)	2.584***	(0.14)
Korrigiertes R-Quadrat	0.619		0.616	
N (Stichprobe)	3153		1262	

Quelle: LPP 2014, eigene Berechnungen

Einen ebenso für beide Geschlechter negativen Einfluss auf den Stundenlohn hat der Arbeiterstatus im Vergleich zum Angestelltenstatus. Ist hingegen ein Betriebsrat vorhanden, erhöht dies für Männer (0.144) und für Frauen (0.136) den Stundenlohn um je 14 Prozent. Gleiches gilt für die Bezahlung nach bzw. in Anlehnung an einen Tarifvertrag. Einen weder für Männer noch für Frauen signifikanten Effekt auf den Stundenlohn hat die Befristung.

Unterschiedliche Effekte für Männer und Frauen hat zum Beispiel die Autonomieerfahrung im Job. Diese wirkt sich positiv auf den Verdienst von Frauen aus, nicht jedoch auf den Verdienst von Männern. Wenn der Betrieb das Ziel hat, den Frauenanteil im Betrieb zu erhöhen, beeinflusst das nur das Gehalt der Frauen positiv, nicht das der Männer. Die Geschlechterstruktur im Betrieb hat ebenfalls unterschiedliche Effekte für Männer und Frauen: Im Vergleich zu geschlechterausgeglichene Betrieben verdienen Männer in männerdominierten Betrieben mehr. Frauen hingegen verdienen in frauendominierten Betrieben weniger als in ausgeglichenen Betrieben.

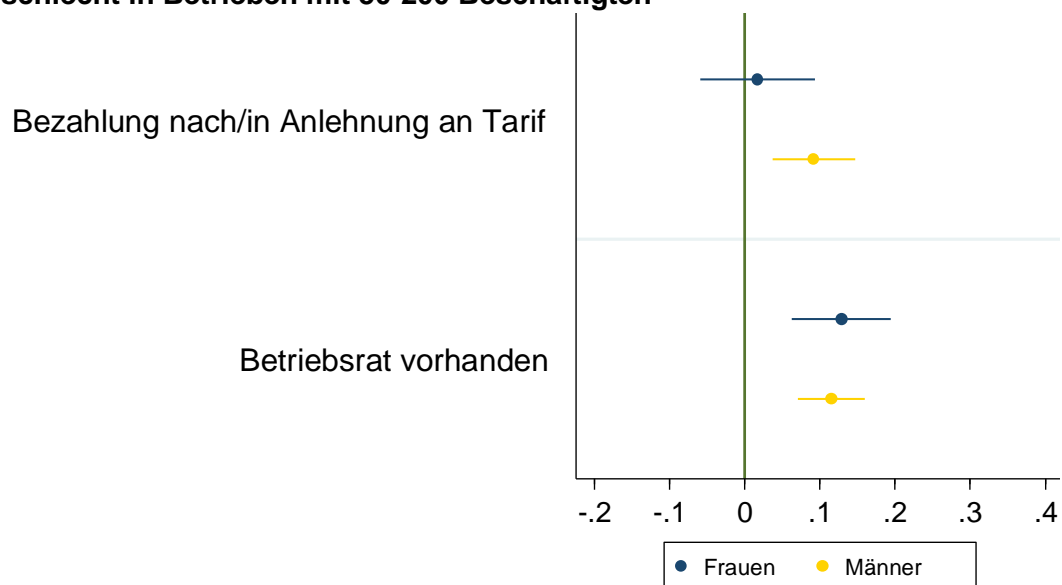
Das zentrale Merkmal Betriebsgröße hat ebenfalls insbesondere für Männer einen positiven Einfluss, der sich auch schon in den vorherigen deskriptiven Analysen gezeigt hat: Mit steigender Betriebsgröße nimmt der Bruttostundenverdienst von Männern zu. Für Frauen lässt sich kein signifikanter Zusammenhang finden.

5.2 Lohnregressionen für Männer und Frauen getrennt nach Betriebsgrößen

Um die Betriebsgröße genauer in den Blick zu nehmen und zu untersuchen, ob die Tarifbindung und das Vorhandensein eines Betriebsrats unterschiedlich je nach Betriebsgröße wirken, werden getrennte Lohnregressionen für die einzelnen Betriebsgrößenklassen durchgeführt. Die gesamten Tabellen befinden sich im Anhang (Tabelle A4), die zentralen Ergebnisse werden mithilfe von Koeffizientenplots dargestellt. Abgebildet ist jeweils der Effekt (sowie das Konfidenzintervall) eines Betriebsrats bzw. der Bezahlung nach Tarifvertrag getrennt für Männer und Frauen auf den logarithmierten Bruttostundenlohn.

Abbildung 23 zeigt die Effekte für **Männer und Frauen in Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten. Sowohl die Bezahlung nach Tarif, als auch das Vorhandensein eines Betriebsrats wirken positiv auf den Stundenlohn (alle Punkte im positiven Bereich)**. Zwar ist der Effekt der Tarifbezahlung für Frauen nicht signifikant (blaues Konfidenzintervall schneidet Nulllinie), gleichwohl gibt es auch keine signifikanten Unterschiede zwischen Männern und Frauen (die Konfidenzintervalle der Männer und Frauen überlappen sich).

Abbildung 23
Effekte der Tarifbindung und des Betriebsrats auf den Stundenlohn nach Geschlecht in Betrieben mit 50-200 Beschäftigten

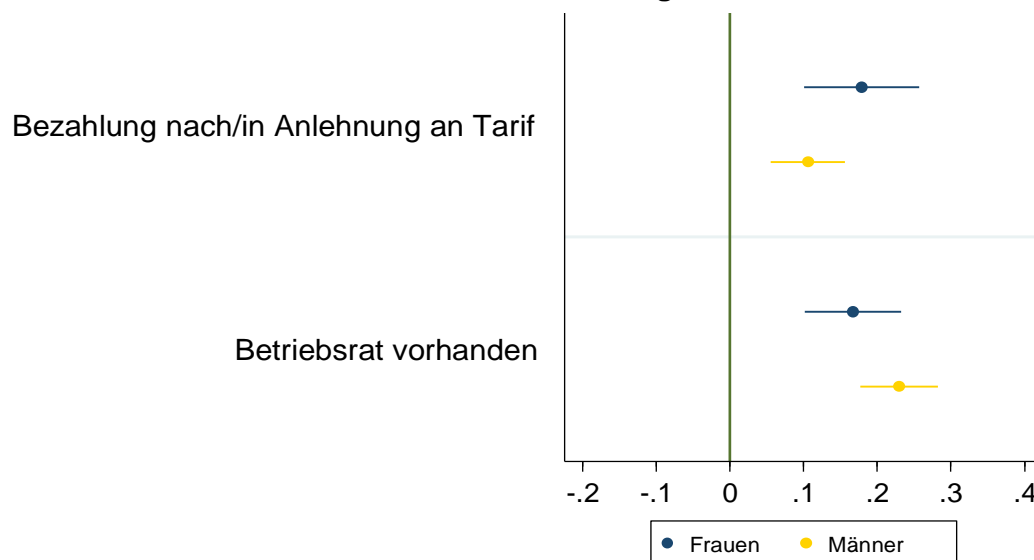


Regressionsergebnisse, kontrolliert für: Alter, Migrationshintergrund, Bildung, Gemeindegröße, berufliche Merkmale, Erwerbsbiografie, Arbeitszeit, Region, Branche, Frauenanteil, Anforderungsniveau, Frauen- und Familienfördernde Maßnahmen

Quelle: LPP 2014, eigene Berechnungen

Ein ähnliches Bild zeigt sich für **Männer und Frauen in Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten** (Abbildung 24): Auch hier haben die **Bezahlung nach Tarif und das Vorhandensein eines Betriebsrats durchgehend positive signifikante Einflüsse** auf den Stundenlohn für beide Geschlechter (alle Punkte im positiven Bereich).

Abbildung 24
Effekte der Tarifbindung und des Betriebsrats auf den Stundenlohn nach Geschlecht in Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten

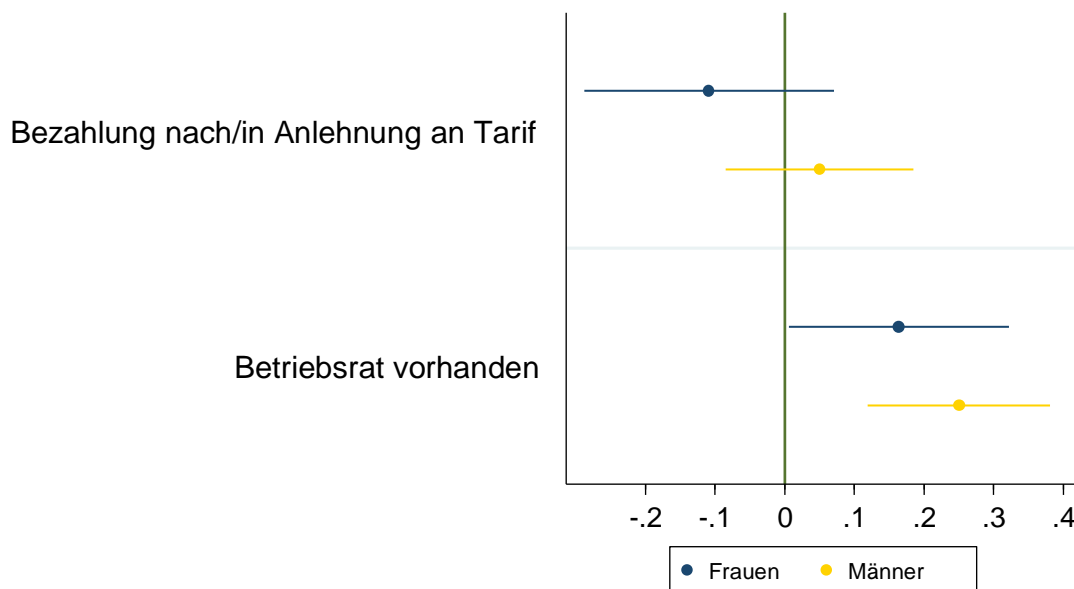


Regressionsergebnisse, kontrolliert für: Alter, Migrationshintergrund, Bildung, Gemeindegröße, berufliche Merkmale, Erwerbsbiografie, Arbeitszeit, Region, Branche, Frauenanteil, Anforderungsniveau, Frauen- und Familienfördernde Maßnahmen

Quelle: LPP 2014, eigene Berechnungen

In Abbildung 25 sind die **Effekte für Männer und Frauen in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten abgetragen**. Die Tarifbezahlung hat hier weder für Frauen noch für Männer einen signifikanten Effekt (beide Konfidenzintervalle schneiden die Nulllinie). Grund dafür könnte mangelnde Varianz sein, nachdem in Großbetrieben fast ausschließlich nach Tarif bezahlt wird. Das Vorhandensein eines Betriebsrats hingegen wirkt sich wieder für beide signifikant positiv auf den Stundenlohn aus (Punkte im positiven Bereich).

Abbildung 25
Effekte der Tarifbindung und des Betriebsrats auf den Stundenlohn nach Geschlecht in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten



Regressionsergebnisse, kontrolliert für: Alter, Migrationshintergrund, Bildung, Gemeindegröße, berufliche Merkmale, Erwerbsbiografie, Arbeitszeit, Region, Branche, Frauenanteil, Anforderungsniveau, Frauen- und Familienfördernde Maßnahmen

Quelle: LPP 2014, eigene Berechnungen

5.3 Dekompositionsanalyse: Alle Betriebe

Um in einem weiteren Schritt zum einen den Teil des Verdienstabstands zu identifizieren, der auf strukturelle Unterschiede der Beschäftigten zurückzuführen ist, und zum anderen den Teil der Lohnlücke zu bestimmen, der nicht mithilfe dieser Unterschiede erklärt werden kann, wird an dieser Stelle die vorab beschriebene Zerlegung der Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil vorgenommen.

Die Summe dieser Teile entspricht der unbereinigten Verdienstlücke. Die Lohnregressionen ergeben einen unbereinigten Gender Pay Gap von 24,2 Prozent⁶. Insgesamt 15,1 Prozentpunkte (bzw. 62,4%) des Gender Pay Gap lassen sich darauf zurückführen, dass beide Geschlechtergruppen Unterschiede hinsichtlich der in die Analysen einbezogenen Ausstattungsmerkmale aufweisen (Tabelle 2). Weitere 9,1 Prozentpunkte (bzw. 37,6 %) des Lohnabstands können dadurch nicht erklärt werden.

⁶ Hierbei handelt es sich um die Differenz des durchschnittlichen logarithmierten Bruttostundenverdienstes von Männern und Frauen. Näherungsweise entspricht dies dem in Kapitel 4 berechnetem prozentualen Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von insgesamt rund 22 %. Der Unterschied beider Werte resultiert aus der mathematischen Methodik. Aus Gründen der Einheitlichkeit wird bei den folgenden Berechnungen vom Gender Pay Gap von 24% ausgegangen.

Tabelle 2
Dekomposition des Gender Pay Gap

	Verdienstunterschied	Anteil in %
Unbereinigter Gender Pay Gap	24,2	100
Davon		
Erklärter Teil	15,1	62,4
Unerklärter Teil (= bereinigter Gender Pay Gap)	9,1	37,6

Quelle: LPP 2014, eigene Berechnungen

Insgesamt lassen sich also knapp zwei Drittel des Gender Pay Gap durch eine unterschiedliche Ausstattung der Beschäftigten erklären, etwas weniger als die Hälfte ist auf eine unterschiedliche Bewertung gleicher Merkmale von Männern und Frauen zurückzuführen.

Im nächsten Schritt wird der erklärte Teil des Gender Pay Gap weiter zerlegt, um Rückschlüsse zum jeweiligen Beitrag einzelner Faktoren ableiten zu können.

Zerlegung des erklärten Teils in einzelne Merkmalsgruppen

Ziel der Zerlegung des erklärten Teils ist eine detailliertere Aufgliederung der Haupteinflussfaktoren der Lücke. Dabei werden einzelne Variablen wie bspw. Schul- und Berufsbildung, oder aber Gesamterwerbsdauer, Vollzeitanteil und Beschäftigungslücken zu Merkmalsgruppen zusammengefasst (Tabelle 3).

Tabelle 3
Zusammenfassung der Merkmale zu Merkmalsgruppen

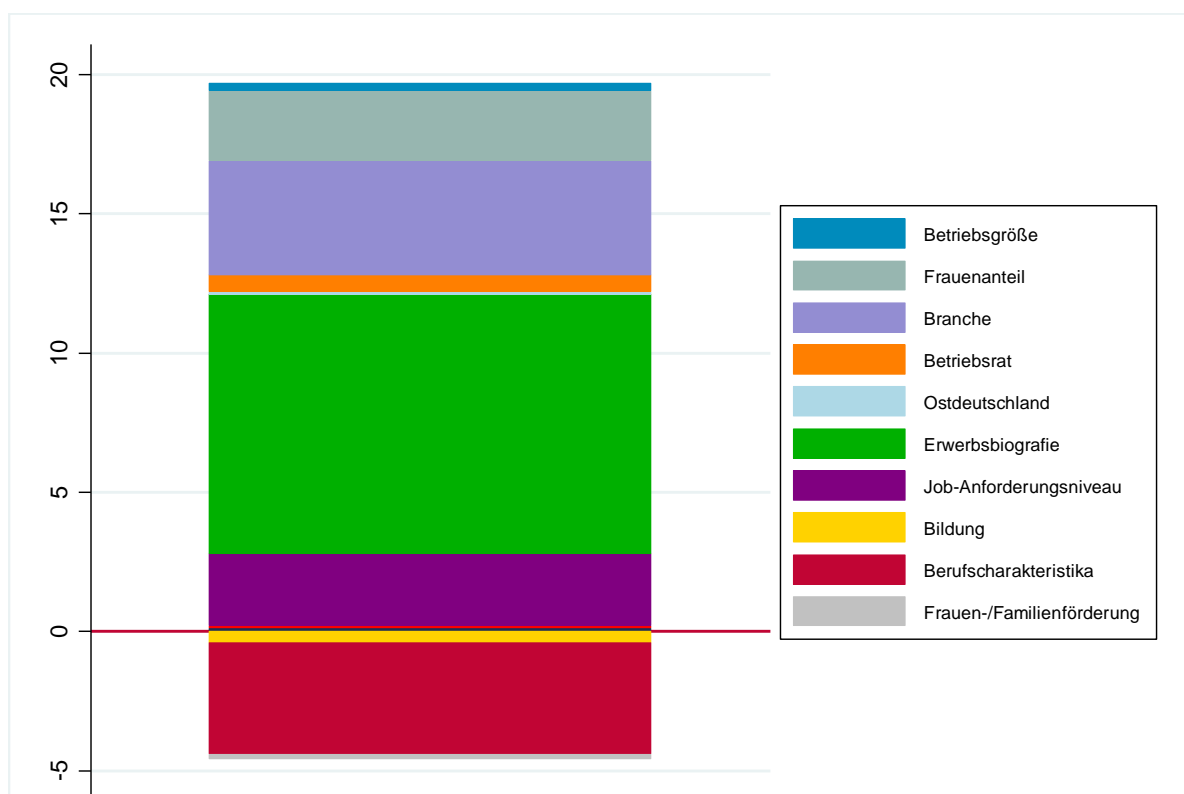
Übergreifendes Merkmal	Einzelne Merkmale
Soziodemografie	Alter, Migrationsstatus
Bildung	Schul- und Berufsabschluss
Berufscharakteristika	Arbeiterstatus, Autonomieerfahrung, Befristung, Vorgesetztenfunktion, Arbeitsumfang
Erwerbsbiografie	Gesamterwerbsdauer, Anteil Teilzeit an Erwerbsdauer, Anzahl Erwerbslücken, Anteil Erwerbsunterbrechungen, Betriebszugehörigkeitsdauer
Frauen-/Familienförderung	schriftl. niedergelegte Strategie z. Förderung d. Chancengleichheit, Ziel, Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, Teilnahme Zertifizierungs-/Auditierungsverfahren zu Vereinbarkeit von Beruf u. Familie

Quelle: eigene Darstellung

Die einzelnen Einflussfaktoren addieren sich dabei zu den in Tabelle 2 berechneten 15,1 Punkten des erklärten Teils der Lücke. In Abbildung 26 wird deutlich, dass der erklärte Teil der Lücke von der unterschiedlichen Erwerbsbiografie (grüner Balken)

von Frauen und Männern dominiert wird. Ein großer Teil der bereinigten Lücke werden insbesondere durch Unterschiede in der Anzahl der Erwerbsjahre, des Vollzeitanteils, sowie der Anzahl von Erwerbslücken erklärt. Das heißt, der Gender Pay Gap erhöht sich dadurch, dass Frauen und Männer unterschiedliche Erwerbsbiografien haben. Bei genauerer Betrachtung (hier nicht abgebildet) zeigt sich, dass Männer eine höhere Gesamterwerbserfahrung haben und auch einen höheren Vollzeitanteil als Frauen. Dies wirkt sich beides positiv auf den Verdienst aus. Frauen hingegen haben häufiger Erwerbslücken als Männer, die sich wiederum negativ auf den Verdienst auswirken. Zusammengefasst bedeutet dies: hätten Frauen die gleiche Erwerbsbiografie wie Männer, würde sich der Gender Pay Gap verringern und sich die Stundenlöhne annähern.

Abbildung 26
Erklärter Teil, alle Betriebe



Quelle: LPP 2014 und Prozessdaten, hochgerechnete Zahlen, nur relevante Merkmale abgebildet, eigene Berechnungen

Ebenso lassen sich durch die Verteilung von Männern und Frauen auf Betriebe bestimmter Branchen (Abbildung 26, lavendelfarbener Balken) und auf männer- bzw. frauendominierte Betriebe (Abbildung 26, mintgrüner Balken) relativ große Anteile des Gender Pay Gaps erklären: Die Selektion von Frauen und Männer in unterschiedliche Branchen und Betriebe erhöht den Gender Pay Gap. Würden sie sich gleichmäßig auf die Betriebe und Branchen verteilen, würde sich der Gender Pay Gap weiter verringern. Auch durch die Unterschiede im Job-Anforderungsniveau von Frauen und Männern lässt sich ein relativ großer Teil des Gender Pay Gap erklären.

Einen negativen Einfluss haben beispielsweise die Berufscharakteristika (Abbildung 26, roter Balken), sie verringern den Gender Pay Gap. Hätten Frauen und Männer hier die gleiche Ausstattung, würde das die Lohnlücke sogar noch vergrößern. Detaillierter analysiert zeigt sich beispielsweise, dass Frauen eher davon profitieren, einen Angestelltenstatus inne zu haben als Männer. Diese haben häufiger einen Arbeiterstatus, was sich negativ auf das Gehalt auswirkt. Hätten Frauen ebenso häufig einen Arbeiterstatus inne, wäre der Gender Pay Gap noch größer. Die übrigen erklärenden Variablen haben keinen oder nur einen geringen Effekt auf die Lücke.

Neben dem erklärten Teil, kann auch der unerklärte Teil in seine einzelnen Einflussfaktoren zerlegt werden. Der unerklärte Teil umfasst verschiedene mögliche Mechanismen, die nicht beobachtet werden können, etwa ungleiche Zugangschancen zu Teilarbeitsmärkten. Gleichwohl können sich auch diskriminierende Faktoren dahinter verbergen. Die gesamte Darstellung der Zerlegung ist im Anhang in Tabelle A5 zu finden.

5.4 Dekompositionsanalyse: nach Betriebsgröße

Um zu überprüfen, ob sich einzelne Merkmale unterschiedlich auf den Gender Pay Gap in den verschiedenen Betriebsgrößen auswirken, wird im folgenden Schritt eine nach Betriebsgrößen getrennte Effekterlegung vorgenommen. Ein einfacher Vergleich über die Betriebsgrößen zeigt zunächst wie in Abbildung 22, dass der Gender Pay Gap in kleinen Betrieben am geringsten ist und in Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten, sowie in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten deutlich höher ist.

Tabelle 4
Dekomposition des Gender Pay Gap nach Betriebsgrößenklassen

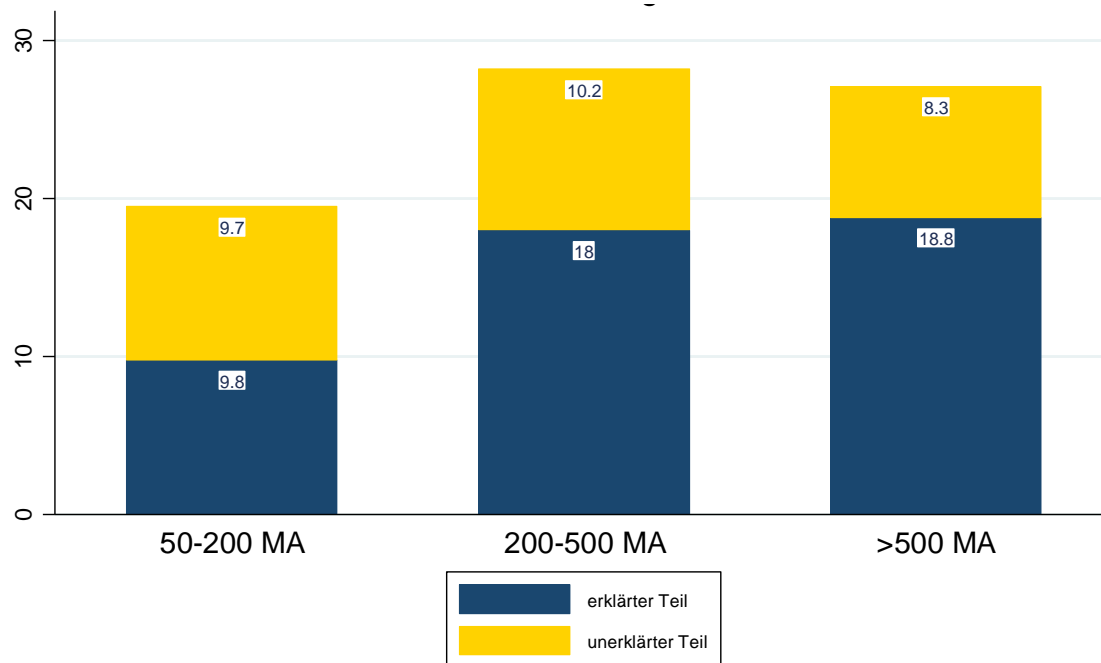
	50-200 MA		Betriebe 200-500		> 500 MA	
	Verdienstunterschied	Anteil in %	Verdienstunterschied	Anteil in %	Verdienstunterschied	Anteil in %
Unbereinigter Gender Pay Gap	19,5	100	28,2	100	27,2	100
Davon						
Erklärter Teil	9,9	50,8	18,0	63,8	18,9	69,5
Unerklärter Teil (= bereinigter GPG)	9,6	49,2	10,2	36,2	8,3	30,5

Quelle: LPP 2014, eigene Berechnungen

Weiterhin zeigt sich (Tabelle 4 und Abbildung 27), dass auch die Größe des erklärten bzw. des unerklärten Teils stark variiert: In kleinen Betrieben lässt sich nur gut die Hälfte des Gender Pay Gap durch die unterschiedliche Merkmalsausstattung erklären. Bei Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten hingegen können knapp zwei Drittel erklärt werden. Bei großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lassen sich sogar mehr als zwei Drittel des Gender Pay Gap durch die unterschiedliche Merkmals-

ausstattung von Männern und Frauen erklären, nicht mal ein Drittel geht auf eine unterschiedliche Bewertung der Merkmale zurück. Eine Zerlegung der beiden Teile in die einzelnen Einflussfaktoren findet sich im Anhang in Tabelle A6.

Abbildung 27
Erklärter und unerklärter Teil, nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: LPP 2014, hochgerechnete Zahlen, eigene Berechnungen

6 Fazit

Ziel der vorliegenden Studie, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) in Auftrag gegeben wurde, war die Analyse von Betriebs- und Beschäftigendaten im Hinblick auf den Gender Pay Gap und einer möglichen Variation der Höhe mit der Betriebsgröße. Zu diesem Zweck wurden drei in Teilen miteinander verknüpfbare Datensätze verwendet, das Betriebs-Historik-Panel (BHP), das IAB-Betriebspanel und das mit administrativen Daten der Bundesagentur für Arbeit angereicherte Linked Personnel Panel (LPP).

Anlass der Untersuchungen ist das neue Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen, das die Verbesserung der Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern zum Ziel hat. Der individuelle Auskunftsanspruch als ein Instrument des Gesetzes sieht vor, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten von ihren Arbeitgebern Auskunft darüber verlangen können, wie die Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung für ihre und eine Vergleichstätigkeit sind und wie hoch das Vergleichsentgelt, ausgewiesen als statistischer Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts, einer Vergleichsgruppe dieser Tätigkeit, ist.

Erste deskriptive Verteilungen zeigen, dass nur 0,7 Prozent aller Betriebe 200 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aufweisen. Das bedeutet, nur ein sehr geringer

Teil der Betriebe wird von diesem Instrument erfasst. Eine Auszählung der Beschäftigten nach Betriebsgrößen macht deutlich, dass in genau diesen klein- und mittelständischen Betrieben ein großer Teil aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten angestellt sind. Nur etwa ein Drittel (32%) aller Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit 200 und mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Die leicht schiefe Verteilung der Geschlechter auf Betriebsgrößen hat zur Folge, dass etwas mehr Männer (34,9%) von dem Instrument des Gesetzes erfasst werden als Frauen (29%), da Frauen häufiger in kleinen Betrieben beschäftigt sind als Männer.

Werden die Stundenlöhne für Frauen und Männer berechnet, zeigt sich deutlich, dass die Stundenlöhne für Männer mit steigender Betriebsgröße zunehmen. Bei Frauen hingegen ist dies nicht zu beobachten, hier unterscheiden sich die Stundenlöhne kaum nach Betriebsgrößen. Dieser zentrale Befund schlägt sich auch in der Berechnung des Gender Pay Gap nieder: Dieser beträgt über alle Betriebe in unbereinigter Form rund 24 Prozent. Berechnet man ihn anschließend für die unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen, zeigt sich, dass der Gender Pay Gap in Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten am kleinsten ist (20%). In Betrieben mit 200 bis 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist er hingegen am höchsten (28%). Sind im Betrieb mehr als 500 Personen beschäftigt, nimmt der Gender Pay Gap wieder leicht ab (27%). Diese Unterschiede nach Betriebsgrößen sind aber, wie bereits erwähnt, vor allem den steigenden Stundenlöhnen von Männern und den relativ gleichbleibenden Stundenlöhnen von Frauen geschuldet.

Zu den Ursachen für die steigenden Stundenlöhne von Männern bei relativ gleichbleibenden Stundenlöhnen von Frauen können unterschiedliche Mechanismen angeführt werden: so sind Frauen weniger häufig in Führungspositionen vertreten, die mit einer höheren Entlohnung einhergehen. Weiterhin kann beispielsweise eine ungleiche Förderung von Frauen und Männern im Hinblick auf Weiterbildungen beobachtet werden.

Eine sogenannte Dekompositionsanalyse zerlegt den Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil. Diese Analysen ergeben, dass die Größe des erklärten bzw. des unerklärten Teils stark variiert. Über alle Betriebe lassen sich insgesamt 15,1 Prozentpunkte (bzw. 62,4%) des Gender Pay Gap darauf zurückführen, dass beide Geschlechtergruppen Unterschiede hinsichtlich der in die Analysen einbezogenen Ausstattungsmerkmale aufweisen. Eine nach Betriebsgrößen getrennte Analyse zeigt, dass sich in kleinen Betrieben nur gut die Hälfte des Gender Pay Gap durch eine unterschiedliche Merkmalsausstattung von Männern und Frauen erklären lässt. Bei Betrieben mit 200 bis 500 Beschäftigten hingegen können knapp zwei Drittel erklärt werden. Bei großen Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten lassen sich sogar mehr als zwei Drittel des Gender Pay Gap durch die unterschiedliche Merkmalsausstattung von Männern und Frauen erklären, nicht mal ein Drittel geht auf eine unterschiedliche Bewertung der Merkmale zurück. Eine Erklärung hierfür ist, dass in kleinen Betrieben etwa informelle Absprachen getroffen werden, die Einflüsse auf die

Stundenlöhne haben, während in großen Betrieben etwas starrere Hierarchieebenen und weniger Durchlässigkeit dazu führt, dass insbesondere Männer von höheren Löhnen profitieren.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Gender Pay Gap in kleinen Betrieben zwar geringer ist als in großen Betrieben, jedoch auch die Stundenlöhne in kleinen Betrieben am geringsten sind. Da die Stundenlöhne mit steigender Betriebsgröße vor allem für Männer ansteigen, geht dies folglich mit einer Erhöhung des Gender Pay Gap einher. Zudem ist abweichend von den größeren Betrieben der erklärte Anteil des Gender Pay Gap in den kleinen Betrieben relativ gering.

7 Limitationen der Studie

Trotz des umfangreichen Analysepotenzials unterliegen die Daten und die vorgestellten Analysen einigen Restriktionen: Zum Zeitpunkt der letzten Befragung war noch wenig über das geplante Entgelttransparenzgesetz zwischen Frauen und Männern bekannt, weshalb keine eigens dafür konstruierten Fragen in den Interviews gestellt wurden. So kann derzeit beispielweise noch nicht beantwortet werden, wie Arbeitgeber, die nicht von den Instrumenten des Gesetzes betroffen sein werden, dieses Thema konkret im Unternehmen umsetzen und wie deren Einstellung bezüglich des Gesetzes ist.

Weiterhin ist im LPP der öffentliche Dienst nicht erfasst. Da es im öffentlichen Dienst stark vereinheitlichte Vorgaben zur Entlohnung bzw. es wenig Gestaltungsmöglichkeit gibt, könnte eine Berücksichtigung des öffentlichen Dienstes den Gender Pay Gap möglicherweise verkleinern. Zudem sind Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nicht im LPP enthalten und damit nicht in die Analysen einbezogen. Es können daher nur Aussagen für Betriebe mit mindestens 50 Beschäftigten getroffen werden. Auf Befragtebene ist die Information zum Ehestatus nicht verfügbar, für den sich in der Literatur häufig ein für Männer und Frauen divergierender Effekt auf den Gender Pay Gap zeigt: Unter Kontrolle verschiedener sonstiger Einflussfaktoren verdienen verheiratete Männer mehr als unverheiratete Männer. Umgekehrt haben verheiratete Frauen hingegen einen geringeren Verdienst als unverheiratete Frauen. Dieses Phänomen ist in der Literatur als Marriage Gap bekannt (siehe z.B. Antonovics/Town 2004). Auch weitere für die Lohnhöhe relevante Einflussgrößen, wie die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung oder die Hierarchieebene sind in den verwendeten Daten nicht enthalten.

Die wohl größte Einschränkung der Studie ist, dass die Berechnung des Gender Pay Gaps nicht innerhalb der einzelnen Betriebe durchgeführt wurde, sondern zunächst die Betriebe einer Betriebsgrößenklasse zusammengefasst und anschließend innerhalb dieser Größenklassen die Stundenlöhne für Frauen und Männer bzw. deren Differenz berechnet wurden. Dadurch kann nicht ausgeschlossen werden, dass die Lohnlücke innerhalb von Betrieben von den vorliegenden Ergebnissen abweicht.

Lohnenswert wäre eine nachfolgende Studie zu einem späteren Zeitpunkt, wenn das Inkrafttreten des Gesetzes bereits einige Zeit zurückliegt und Zahlen dazu vorliegen, wie viele Beschäftigte in Betrieben von ihrem individuellen Auskunftsanspruch Gebrauch machen und Auskunft darüber verlangen, wie hoch der statistische Median des durchschnittlichen Bruttomonatsentgelts einer Vergleichsgruppe ist. Zudem wäre die Einschätzung kleinerer Betriebe interessant, deren Beschäftigte den Auskunftsanspruch nicht geltend machen können. Damit könnte untersucht werden, ob in diesen Betrieben stattdessen Auskünfte auf freiwilliger Basis gegeben werden. Als langfristiges Analyseziel ist die Veränderung des Gender Pay Gap aufgrund der Einführung des Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen von großer Relevanz.

Literaturverzeichnis

Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466–493.

Achatz, Juliane (2005): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Abraham, Martin (Hrsg.); Hinz, Thomas (Hrsg.), Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263–301.

Antonovics, Kate; Town, Robert J (2004): Are all the Good Men Married? Uncovering the Sources of the Marital Wage Premium. In: The American Economic Review, Vol. 94, No. 2, S. 317–321.

Arulampalam, Wiji; Booth, Alison L.; Bryan, Mark L. (2007): Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution, In: ILR Review, Vol. 60 No. 2, S. 163–186.

Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2002): Wage Penalties for Career Interruptions: An Empirical Analysis for West Germany, In: ZEW Discussion Papers, No. 02-45.

Blinder, Alan S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In: The Journal of Human resources, Vol. 8, No. 4, S. 436–455.

Boll, Christina (2011): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Der Schattenpreis von Kindern und dessen mögliche Auswirkungen auf weibliche Spezialisierungsentscheidungen im Haushaltszusammenhang. Eine quantitative Analyse auf Basis von SOEP-Daten. Monografische Dissertationschrift. In: Reihe "Sozialökonomische Schriften" (Hrsg.: Prof. Dr. B. Rürup und Prof. Dr. W. Sesselmeier), Verlag Peter Lang, Frankfurt am Main.

Boll, Christina (2015): Entstehung des Gender Pay Gaps im Lebensverlauf, In: Neue Zeitschrift für Familienrecht (NZFam), Vol. 2, No. 23, S. 1089–1093.

Boll, Christina; Leppin, Julius S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, In: Wirtschaftsdienst, Jahrgang 95, Heft 4, S. 249–254.

Boll, Christina; Leppin, Julius S.; Schömann, Klaus (2016): Who is overeducated and why? Probit and dynamic mixed multinomial logit analyses of vertical mismatch in East and West Germany. In: Education Economics, Jahrgang 24, Heft 6, S. 639–662.

- Broszeit, Sandra; Frodermann, Corinna; Grunau, Philipp; Wolter, Stefanie (2017): LPP-Befragungsdaten verknüpft mit administrativen Daten des IAB (LPP-ADIAB) 1975 – 2014, FDZ-Datenreport, 03/2017 (de), Nürnberg, 63 S. S.63
- Bundesministerium für Bildung und Forschung, BMBF (2014): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014, AES 2014, Trendbericht
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008) : Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 75, Iss. 15, pp. 184–190
- Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The establishment History Panel * Redesign and update 2016, FDZ-Methodenreport, 03/2017 (en), Nürnberg, 16 S.
- European Union (2014): Tackling the gender pay gap in the European Union. Abgerufen am 25.11.2016 https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_9_ekonomi/tackling_gender_pay_gap_in_eu.pdf
- Eurostat. Statistics explained (2017): Gender pay gap statistics (http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics) (abgerufen am 26.6.2017).
- Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006, Wiesbaden: Statistisches Bundesamt; Wirtschaft und Statistik, S. 36–50.
- Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2009): The IAB Establishment Panel * things users should know, In: Schmollers Jahrbuch, Jahrgang 129, Heft 1, S. 133–148.
- Gangl, Markus; Ziefle, Andrea (2009): Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States, In: Demography, Jahrgang 46, Heft 2, 341–369.
- Gartner, Hermann; Stephan, Gesine (2004): How collective contracts and works councils reduce the gender wage gap. IAB-Discussion Paper, Nr. 7/2004.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. (IAB-Kurzbericht, 09/2014), Nürnberg, 8 S.
- Helbig, Marcel. 2012. Sind Mädchen besser? Der Wandel geschlechtsspezifischen Bildungserfolgs in Deutschland. Frankfurt a. M.: Campus Verlag.
- Hinz, Thomas; Gartner, Hermann (2005): Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. (IAB-Discussion Paper, 04/2005), Nürnberg, 39 S.
- Käpplinger, Bernd; Kubsch, Eva (2017): Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, www.gleichstellungsbericht.de.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets, In: International Economic Review, Vol. 14, No. 3, S. 693–709.
- Paulus, Wiebke; Matthes, Britta (2013a): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 08/2013 (de), Nürnberg, 35 S.

Picchio, Matteo; Mussida, Chiara (2011): Gender wage gap: A semi-parametric approach with sample selection correction, In: Labour Economics, Vol. 18, No. 5, S. 564–578.

Rothgang Heinz; Iwansky, Stephanie; Müller, Rolf; Sauer, Sebastian; Unger, Rainer (2011): BARMER GEK Pflegereport 2011, BARMER GEK (Hrsg.), Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Bd. 11

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017). Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. Download: www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf

Statistisches Bundesamt (2010): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. 2006, Wiesbaden.

Steffes, Susanne; Hillerich, Annette; Frodermann, Corinna (2017): Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung, (Monitor), Berlin, 24 S.

Anhang

Tabelle A1
Verteilung metrischer Variablen nach Geschlecht

Frauen						
Variable	Fallzahl	Gewichtete Fallzahl	Mittelwert	Min	Max	Quelle
Alter in Jahren und Monaten	1.262	79.641	44	17	62	LPP
Dauer Erwerbsleben (Tage)	1.262	79.641	7088	457	14.610	IEB
Anteil VZ an Arbeitsmarkterfahrung gesamt	1.262	79.641	0,67	0	1	IEB
Anteil Dauer Lücken an Arbeitsmarkterfahrung gesamt	1.262	79.641	0,46	0	0,92	IEB
Anzahl der Beschäftigungslücken (> 30 Tage)	1.262	79.641	3	0	19	IEB
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	1.262	79.641	11,3	0,7	40,0	IEB
Männer						
Variable	Fallzahl	Gewichtete Fallzahl	Mittelwert	Min	Max	Quelle
Alter in Jahren und Monaten	3.153	154.408	44	16	67	LPP
Dauer Erwerbsleben (Tage)	3.153	154.408	8.076	36	14.610	IEB
Anteil VZ an Arbeitsmarkterfahrung gesamt	3.153	154.408	0,97	0	1	IEB
Anteil Dauer Gaps an Arbeitsmarkterfahrung gesamt	3.153	154.408	0,21	0	0,92	IEB
Anzahl der Beschäftigungslücken (> 30 Tage)	3.153	154.408	2	0	31	IEB
Betriebszugehörigkeitsdauer in Jahren	3.153	154.408	13,2	0,2	40,0	IEB

Quelle: LPP 2014

Tabelle A2
Frauenanteile in kategorialen Variablen

Variable	Fallzahl	Gewichtete Fallzahl	Frauenanteil	Quelle
Berufliche Stellung Arbeiter	4.415	234.049	21%	LPP
Migrationshintergrund	4.415	234.049	17%	LPP
Teilzeit	4.415	234.049	50%	LPP
Keine Autonomieerfahrung	4.415	234.049	74%	LPP
Befristung des Arbeitsvertrags	4.415	234.049	5%	LPP
Arbeitsort im Osten (einschl. Berlin)	4.415	234.049	17%	LPP
Betriebsrat vorhanden	4.415	234.049	72%	LPP

Quelle: LPP 2014

Tabelle A3
Verteilung der Frauen bei kategorialer Variablen

Variable	Fallzahl	Gewichtete Fallzahl	Verteilung Frauen	Quelle
Frauenanteil im Betrieb				
männerdominiert	4.415	234.049	28%	BHP
ausgeglichen	4.415	234.049	36%	BHP
frauendominiert	4.415	234.049	36%	BHP
Höchster allgemeinbildender Schulabschluss				
kein Abschluss / unbekannt	4.415	234.049	2%	LPP
Volks-/Hauptschulabschluss	4.415	234.049	17%	LPP
Mittlere Reife, Realschulabschluss	4.415	234.049	49%	LPP
Fachhochschulreife	4.415	234.049	7%	LPP
Abitur, Hochschulreife	4.415	234.049	24%	LPP
Höchster Ausbildungsabschluss				
Lehre	4.415	234.049	69%	LPP
Fachschule, Meister, Techniker	4.415	234.049	12%	LPP
(Fach-)Hochschulabschluss	4.415	234.049	14%	LPP
anderer / unbekannter / kein Abschluss	4.415	234.049	4%	LPP
Kinderanzahl				
kein Kind < 14	4.415	234.049	80%	LPP
ein Kind < 14	4.415	234.049	12%	LPP
zwei Kinder < 14	4.415	234.049	6%	LPP
drei und mehr Kinder < 14	4.415	234.049	1%	LPP
Tarifbindung				
Keine Tarifbindung	4.415	234.049	14%	Betriebspanel
Branchen-/Haus-/Firmentarif	4.415	234.049	65%	Betriebspanel
Orientierung an Branchentarif	4.415	234.049	21%	Betriebspanel
Betriebsgröße				
< 200 MA	4.415	234.049	58%	Betriebspanel
200-500 MA	4.415	234.049	26%	Betriebspanel
>500 MA	4.415	234.049	16%	Betriebspanel
Branche in 5 Kategorien				
Verarbeitendes Gewerbe	4.415	234.049	16%	LPP
Metall, Elektro, Fahrzeugb.	4.415	234.049	10%	LPP
Handel, Verkehr, Nachrichten	4.415	234.049	24%	LPP
Unternehmensn. DL, Finanz	4.415	234.049	33%	LPP
Information, Kommunikation	4.415	234.049	16%	LPP
Einwohnerzahl Gemeinde				
< 20.000 EW	4.415	234.049	14%	Betriebspanel
20.000 bis < 100.000 EW	4.415	234.049	28%	Betriebspanel
100.000 bis < 500.000 EW	4.415	234.049	33%	Betriebspanel
> 500.000 EW	4.415	234.049	25%	Betriebspanel
Geschlecht des direkten Vorgesetzten				
männlich	4415	234.049	67%	LPP
weiblich	4415	234.049	32%	LPP
kein Vorgesetzter / unbekannt	4415	234.049	1%	LPP

Quelle: LPP 2014

Tabelle A4

Lohnregressionen für Männer und Frauen nach Betriebsgrößen

	Betriebe 50-200 MA				Betriebe 200-500 MA				Betriebe >500 MA			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.
Alter in Jahren und Monaten	0.013	(0.01)	-0.013	(0.01)	0.014	(0.01)	0.018	(0.01)	0.014	(0.01)	0.027*	(0.01)
Alter quadriert	-0.000	(0.00)	0.000	(0.00)	-0.000*	(0.00)	-0.000*	(0.00)	-0.000**	(0.00)	-0.000**	(0.00)
Migrationshintergrund	-0.041	(0.03)	0.004	(0.04)	0.027	(0.02)	-0.032	(0.04)	-0.048*	(0.02)	-0.068	(0.04)
Schulabschluss (Ref. Volks-/Haupt- schulabschluss)												
kein Abschluss / unbekannt	0.050	(0.12)	-0.097	(0.12)	0.075	(0.07)	0.099	(0.11)	0.124	(0.07)	-0.244	(0.16)
Mittlere Reife, Realschulab- schluss	0.080**	(0.03)	0.110*	(0.05)	0.080***	(0.02)	0.071	(0.04)	0.068**	(0.02)	-0.010	(0.05)
Fachhochschulreife	0.175***	(0.04)	0.095	(0.08)	0.090**	(0.03)	0.111*	(0.05)	0.140***	(0.03)	0.124*	(0.06)
Abitur, Hochschulreife	0.209***	(0.04)	0.121*	(0.06)	0.142***	(0.03)	0.159***	(0.05)	0.208***	(0.03)	0.080	(0.06)
Berufsbildung (Ref. Lehre)												
Fachschule, Meister, Techniker (Fach-)Hochschulabschluss	0.019	(0.03)	0.034	(0.04)	0.097***	(0.02)	0.027	(0.04)	0.079***	(0.02)	0.157***	(0.04)
anderer / unbek. / kein Abschl.	0.111**	(0.04)	0.126*	(0.05)	0.234***	(0.03)	0.112*	(0.04)	0.196***	(0.03)	0.207***	(0.05)
Kinder (1 = ja)	-0.074	(0.08)	0.051	(0.09)	0.067	(0.06)	-0.155*	(0.06)	-0.165**	(0.06)	-0.093	(0.07)
Arbeiter/in (Ref.: Angestellte/r)	0.018	(0.03)	0.005	(0.04)	0.033	(0.02)	-0.051	(0.04)	0.011	(0.02)	-0.041	(0.04)
Autonomie (1 = ja)	-0.119***	(0.03)	-0.123**	(0.04)	-0.081***	(0.02)	-0.107**	(0.04)	-0.081***	(0.02)	-0.066	(0.04)
Befristung (1=ja)	0.054*	(0.02)	0.078*	(0.03)	0.022	(0.02)	0.003	(0.03)	0.000	(0.02)	0.083**	(0.03)
Tarifbindung (1=ja)	0.040	(0.05)	0.010	(0.07)	-0.006	(0.05)	-0.059	(0.06)	0.015	(0.05)	-0.031	(0.07)
Gesamterwerbsdauer in Jahren	0.092***	(0.03)	0.017	(0.04)	0.106***	(0.03)	0.179***	(0.04)	0.050	(0.07)	-0.109	(0.09)
Anteil Vollzeiterwerbserfahrung	0.010***	(0.00)	0.011**	(0.00)	0.008***	(0.00)	0.015***	(0.00)	0.012***	(0.00)	0.010**	(0.00)
Anteil Nichterwerbstätigkeit	-0.545***	(0.12)	-0.047	(0.06)	-0.441***	(0.08)	-0.109*	(0.05)	-0.242**	(0.09)	-0.031	(0.06)
Anzahl Erwerbslücken	-0.025	(0.02)	0.021	(0.02)	0.057	(0.03)	0.029	(0.03)	0.019	(0.02)	-0.019	(0.02)
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	-0.015***	(0.00)	-0.006	(0.01)	-0.013***	(0.00)	-0.016**	(0.01)	-0.015**	(0.00)	-0.018*	(0.01)
Vorgesetztenfunktion	-0.000	(0.00)	0.003	(0.00)	0.001	(0.00)	0.001	(0.00)	0.002	(0.00)	0.003	(0.00)
Arbeitsumfang (Ref. Vollzeit)												
bis 20h	0.097***	(0.02)	0.091*	(0.04)	0.089***	(0.02)	0.083*	(0.04)	0.077***	(0.02)	0.087*	(0.04)
bis 30h	0.861***	(0.15)	0.221**	(0.08)	0.322**	(0.10)	0.130*	(0.06)	0.258**	(0.10)	0.109	(0.06)
bis 35h	0.167	(0.12)	-0.002	(0.05)	0.015	(0.09)	0.068	(0.04)	-0.105	(0.09)	0.064	(0.04)
	0.172	(0.09)	-0.005	(0.05)	0.057	(0.07)	-0.074	(0.04)	0.072	(0.06)	0.010	(0.04)

	Betriebe 50-200 MA				Betriebe 200-500 MA				Betriebe >500 MA			
	Männer		Frauen		Männer		Frauen		Männer		Frauen	
	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.	Coeff.	S.E.
Job-Anforderungsniveau (Ref.: Hoch komplexe Expertentätigkeit)												
Helfertätigkeit	-0.333***	(0.05)	-0.501***	(0.07)	-0.284***	(0.04)	-0.376***	(0.08)	-0.339***	(0.04)	-0.291***	(0.08)
Fachliche Tätigkeit	-0.264***	(0.04)	-0.361***	(0.06)	-0.243***	(0.03)	-0.332***	(0.07)	-0.253***	(0.03)	-0.254***	(0.06)
Komplexe Spezialistentätigkeit	-0.157***	(0.04)	-0.207***	(0.06)	-0.131***	(0.03)	-0.157*	(0.07)	-0.166***	(0.03)	-0.125*	(0.06)
Gemeindegröße (Ref. > 500.000 EW)												
< 20.000 EW	-0.090**	(0.03)	-0.105*	(0.05)	-0.129***	(0.03)	-0.088*	(0.04)	0.020	(0.03)	-0.125*	(0.05)
20.000 bis < 100.000 EW	-0.048	(0.03)	0.020	(0.04)	-0.121***	(0.03)	-0.224***	(0.04)	0.046	(0.02)	-0.116*	(0.05)
100.000 bis < 500.000 EW	-0.042	(0.03)	-0.034	(0.04)	-0.085**	(0.03)	-0.233***	(0.04)	0.070***	(0.02)	-0.093**	(0.03)
Region (1 = Ostdeutschland)	-0.323***	(0.03)	-0.357***	(0.04)	-0.204***	(0.02)	-0.144***	(0.03)	-0.318***	(0.04)	-0.381***	(0.06)
Branche (Ref. Verarbeitendes Gewerbe)												
Metall, Elektro, Fahrzeugbau	0.065**	(0.02)	-0.005	(0.04)	0.041*	(0.02)	0.133**	(0.04)	0.048*	(0.02)	0.111**	(0.04)
Handel, Verkehr, Nachrichten	-0.147***	(0.03)	-0.157***	(0.05)	-0.184***	(0.03)	-0.069	(0.04)	0.006	(0.04)	-0.067	(0.06)
Unternehmensnahe DL, Finanz.	-0.023	(0.04)	-0.069	(0.05)	0.072*	(0.03)	0.040	(0.04)	-0.179***	(0.04)	0.053	(0.05)
Information, Kommunikation	-0.109	(0.07)	-0.129*	(0.06)	0.168***	(0.05)	0.025	(0.05)	-0.020	(0.06)	-0.067	(0.08)
Betriebsrat (1 = ja)	0.115***	(0.02)	0.129***	(0.03)	0.230***	(0.03)	0.167***	(0.03)	0.250***	(0.07)	0.164*	(0.08)
Geschlechterstruktur im Betrieb (Ref. ausgeglichen)												
Männerdominiert	0.024	(0.03)	-0.017	(0.04)	0.097**	(0.03)	0.008	(0.04)	0.092**	(0.03)	0.050	(0.05)
Frauendominiert	0.014	(0.06)	-0.127**	(0.04)	-0.043	(0.04)	-0.192***	(0.04)	-0.084	(0.07)	-0.002	(0.07)
schriftl. niedergelegte Strategie z. Förderung d. Chancengleichheit	0.103***	(0.03)	0.051	(0.04)	-0.017	(0.02)	-0.023	(0.03)	-0.011	(0.02)	0.112**	(0.04)
Ziel, Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen	-0.055	(0.03)	-0.053	(0.04)	0.023	(0.02)	0.061*	(0.03)	0.034	(0.02)	0.062	(0.03)
Teilnahme Zertifizierungs-/Auditierungsverf. zu Vereinbarkeit von Beruf u. Familie	0.008	(0.05)	0.056	(0.05)	-0.013	(0.04)	-0.062	(0.04)	0.044	(0.02)	0.012	(0.04)
Konstante	2.599***	(0.18)	3.195***	(0.26)	2.439***	(0.14)	2.483***	(0.23)	2.475***	(0.17)	2.383***	(0.26)
Korrigiertes R-Quadrat	0.583		0.599		0.602		0.627		0.608		0.643	
N (Stichprobe)	891		436		1058		441		1204		385	

Quelle: LPP 2014

Tabelle A5**Oaxaca Blinder Dekompositionsanalyse: Alle Betriebsgrößen**

	Coeff.	S.E.
Gesamt		
Männer	3.031***	(0.01)
Frauen	2.789***	(0.02)
Differenz	0.243***	(0.02)
Erklärter Teil	0.151***	(0.02)
Unerklärter Teil	0.091***	(0.03)
Erklärter Teil		
Soziodemografie	0.001	(0.00)
Bildung	-0.004	(0.01)
Kinder	0.001	(0.00)
Gemeindegröße	0.000	(0.00)
Berufsmerkmale	-0.041**	(0.01)
Erwerbsbiografie	0.093***	(0.01)
Ostdeutschland	0.001	(0.00)
Betriebsrat	0.006*	(0.00)
Tarifbezahlung	0.001	(0.00)
Branche	0.042***	(0.01)
Frauenanteil	0.025**	(0.01)
Frauen-/Familienförderung	-0.002	(0.00)
Job-Anforderungsniveau	0.026***	(0.00)
Betriebsgröße	0.003	(0.00)
Unerklärter Teil		
Soziodemografie	0.637	(0.35)
Bildung	-0.010	(0.03)
Kinder	0.005	(0.01)
Gemeindegröße	0.008*	(0.00)
Berufsmerkmale	-0.086	(0.06)
Erwerbsbiografie	-0.140*	(0.07)
Ostdeutschland	-0.007	(0.01)
Betriebsrat	0.001	(0.03)
Tarifbezahlung	0.013	(0.04)
Branche	-0.020**	(0.01)
Frauenanteil	-0.009	(0.01)
Frauen-/Familienförderung	0.005	(0.01)
Job-Anforderungsniveau	0.006	(0.01)
Betriebsgröße	-0.008	(0.01)
Konstante	-0.304	(0.36)
N (Stichprobe)	4415	

Quelle: LPP 2014

Tabelle A6

Oaxaca-Blinder Dekompositionsanalysen: getrennt nach Betriebsgrößen

	Betriebe 50-200 MA		Betriebe 200-500 MA		Betriebe >500 MA	
Gesamt						
Männer	2.971***	(0.02)	3.034***	(0.01)	3.172***	(0.02)
Frauen	2.776***	(0.03)	2.752***	(0.02)	2.900***	(0.03)
Differenz	0.196***	(0.03)	0.282***	(0.03)	0.272***	(0.03)
Erklärter Teil	0.099*	(0.04)	0.180***	(0.03)	0.188***	(0.03)
Unerklärter Teil	0.096*	(0.05)	0.102***	(0.02)	0.083***	(0.03)
Erklärter Teil						
Soziodemografie	0.003	(0.01)	0.003	(0.00)	-0.011*	(0.01)
Bildung	-0.015	(0.01)	-0.004	(0.01)	0.014	(0.01)
Kinder	0.001	(0.00)	0.001	(0.00)	0.000	(0.00)
Gemeindegröße	0.002	(0.00)	-0.005	(0.00)	-0.002	(0.00)
Berufsmerkmale	-0.047*	(0.02)	-0.027	(0.02)	-0.008	(0.02)
Erwerbsbiografie	0.085***	(0.02)	0.090***	(0.02)	0.084***	(0.02)
Ostdeutschland	-0.006	(0.01)	0.006	(0.00)	0.002	(0.01)
Betriebsrat	-0.000	(0.00)	0.026***	(0.01)	0.004	(0.00)
Tarifbezahlung	-0.000	(0.00)				
Branche	0.053***	(0.01)	0.016	(0.01)	0.050***	(0.01)
Frauenanteil	0.010	(0.02)	0.052***	(0.01)	0.026*	(0.01)
Frauen-/Familienförderung	-0.007	(0.01)	-0.007	(0.00)	-0.000	(0.00)
Job-Anforderungsniveau	0.021**	(0.01)	0.028***	(0.01)	0.031***	(0.01)
Unerklärter Teil						
Soziodemografie	1.179*	(0.59)	-0.129	(0.28)	0.061	(0.37)
Bildung	-0.046	(0.06)	-0.031	(0.03)	-0.021	(0.03)
Kinder	0.010	(0.01)	0.014	(0.01)	-0.009	(0.01)
Gemeindegröße	0.010	(0.01)	0.001	(0.00)	-0.014	(0.01)
Berufsmerkmale	-0.192	(0.11)	0.001	(0.07)	0.002	(0.06)
Erwerbsbiografie	-0.212*	(0.10)	-0.067	(0.10)	-0.016	(0.10)
Ostdeutschland	0.005	(0.01)	-0.009	(0.01)	-0.009	(0.01)
Betriebsrat	0.022	(0.04)	-0.004	(0.03)	0.011	(0.11)
Tarifbezahlung	0.025	(0.05)				
Branche	-0.008	(0.02)	-0.019	(0.01)	-0.028**	(0.01)
Frauenanteil	-0.012	(0.01)	-0.004	(0.01)	0.019	(0.02)
Frauen-/Familienförderung	0.008	(0.02)	-0.017	(0.02)	-0.041	(0.02)
Job-Anforderungsniveau	0.004	(0.02)	0.013	(0.02)	0.019	(0.02)
Konstante	-0.696	(0.62)	0.405	(0.27)	0.118	(0.36)
N (Stichprobe)	1327		1499		1589	

Quelle: LPP 2014

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
8/2017	Haas, A. Janser, M.	Integration regionaler Daten zu Flucht/Asyl/Migration in die SGB-II- Typisierung	8/17
9/2017	Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberle, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel – Entwicklungen nach Einführung des Mindestlohns (Ausgabe 4)	8/17
10/2017	Achatz, J. Gundert, S.	Arbeitsqualität und Jobsuche von erwerbstätigen Grundsicherungsbeziehern	8/17
11/2017	Blien, U. Hirschenauer, F.	Vergleichstypen 2018 – Aktualisierung der SGB-III_Typisierung	8/17
12/2017	Hofmann, B. Stephan, G. Stöhr, S.	Die Flexibilisierung des Abschlusszeitpunktes der Eingliederungsvereinbarung im SGB III	9/17
13/2017	Brücker, H. Rother, N. Schupp, J.	IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016	9/17
14/2017	Kupka, P. externe	Psychisch Kranke im SGB II: Situation und Betreuung	10/17
15/2017	Bellmann, L.	Chancen und Risiken der Digitalisierung für ältere Produktionsarbeiter	12/17
16/2017	Müller, S. Dettmann, E. Fackler, D. Neuschäffer, G. Slavtchev, V. Leber, U. Schwengler, B.	Produktivitätsunterschiede zwischen West- und Ostdeutschland und mögliche Erklärungs- faktoren	12/17
1/2018	vom Berge, P. Kaimer, S. Copestake, S. Eberle, J. Klosterhuber, W.	Arbeitsmarktspiegel: Entwicklungen nach Ein- führung des Mindestlohns (Ausgabe 5)	3/18
2/2018	Büschel, U. Hense C. Daumann, V. Dony, E. Kubis, A. Rebien, M. Stöhr, S. Voit, A.	Betriebe und Geflüchtete	5/18

Stand: 02.05.2018

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter
<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 3/2018

18. Juni 2018

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Martin Schludi, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Renate Martin

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2018/fb0318.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Corinna Frodermann
Telefon 0911.179 6334
E-Mail Corinna.Frodermann2@iab.de

Alexandra Schmucker
Telefon 0911.179 1762
E-Mail Alexandra.Schmucker@iab.de