

Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg

Working Paper

Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels

IW Policy Paper, No. 8/2015

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015) : Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW Policy Paper, No. 8/2015, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/108945>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels

Autoren: Dr. Andrea Hammermann, Dr. Jörg Schmidt

Inhalt

1	Hintergrund	3
2	Daten und Methodik.....	4
3	Einflussfaktoren des Gender Pay Gap	6
3.1	Betriebszugehörigkeitsdauer und beruflicher Bildungsabschluss	8
3.2	Arbeitsmarkterfahrung in Vollzeittätigkeiten.....	10
3.3	Kindbedingte Auszeiten	11
3.4	Qualifikationsanforderungen	13
3.5	Autonomie des beruflichen Handelns	14
3.6	Betriebsgröße	16
3.7	Branche	17
4	Fazit.....	18

1 Hintergrund

Über die Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern, den sogenannten Gender Pay Gap (GPG), wird derzeit viel diskutiert. Häufig steht dabei die Entgeltlücke von zuletzt 22 Prozent für das Jahr 2014 im Vordergrund, die das Statistische Bundesamt regelmäßig berichtet (Statistisches Bundesamt, 2015a). Sie bildet auch den Ausgangspunkt für die Festlegung des sogenannten Equal Pay Day, der auf die Entlohnungsunterschiede aufmerksam machen soll und im Jahr 2015 auf den 20. März fällt. Allzu oft wird jedoch zu Unrecht davon ausgegangen, dass diese Zahl den Entgeltunterschied bei gleicher beziehungsweise gleichwertiger Arbeit angibt. Das Statistische Bundesamt stellt jedoch klar, dass es sich um den sogenannten unbereinigten Entgeltunterschied handelt, der den „*Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern und Frauen, bezogen auf den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Männern*“ angibt. Hinzu käme, dass „*Aussagen zum Unterschied in den Verdiensten von weiblichen und männlichen Beschäftigten mit gleichem Beruf, vergleichbarer Tätigkeit und äquivalentem Bildungsabschluss*“ damit nicht möglich seien (Statistisches Bundesamt, 2015b).

Wenn nach den Ursachen für die Entlohnungsunterschiede gesucht wird, ist eine tiefergehende Analyse notwendig. So sollten möglichst viele Informationen in eine Berechnung einfließen, die für die Entlohnung relevant sind. Einschlägige Befunde haben bereits gezeigt, dass bei Anwendung entsprechender Bereinigungsverfahren keine nennenswerte geschlechtsspezifische Entgeltlücke mehr nachweisbar ist (vgl. Boll, 2015; IW Köln, 2013). Dies wäre auch verwunderlich, da nicht zuletzt im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben ist, dass Löhne und Gehälter unabhängig vom Geschlecht festzulegen sind.

Der verbleibende bereinigte Entgeltunterschied kann je nach Qualität und Umfang des zugrundeliegenden Datensatzes variieren. Wenn allein aufgrund von Datenrestriktionen über entgeltrelevante Informationen, wie zum Beispiel Verhaltensunterschiede in Gehaltsverhandlungen und Wettbewerbssituationen oder Präferenzunterschiede (Dohmen/Falk, 2011), eine bereinigte Entgeltlücke verbleibt, kann dies nicht als Indiz für eine bestehende Ungleichbehandlung herangezogen werden. Insofern scheint eine wesentliche Erkenntnis darin zu bestehen, dass ein möglichst umfassendes Modell zwar eine gute Annäherung an die Realität der Entgeltfindung sein kann, tatsächlich aber in Abhängigkeit der verfügbaren Daten wohl kaum ein Berechnungsmodell existiert, das alle (denkbaren) Einflussfaktoren der Entlohnung berücksichtigt.

Vor diesem Hintergrund möchte die vorliegende Studie einen Beitrag zur Versachlichung der Diskussion um die Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern leisten und eigene empirische Evidenz zur Frage der Entlohnungsunterschiede vorlegen. Sie greift eine Vielzahl von möglichen

Einflussfaktoren der Entlohnung auf, stellt diese übersichtlich und mit einem Fokus auf Geschlechterunterschiede dar und untersucht im Rahmen eines multivariaten Modells, inwieweit diese Faktoren zur Erklärung des GPG beitragen. Abschließend werden anhand der empirischen Ergebnisse Ansatzpunkte für politisches Handeln abgeleitet.

2 Daten und Methodik

Die folgende Analyse untersucht im Detail, inwiefern geschlechterspezifische Unterschiede von entlohnungsrelevanten Merkmalen einen Einfluss auf den GPG haben. Sie stützt sich auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte, repräsentative Wiederholungsbefragung von rund 20.000 Personen in ca. 11.000 Haushalten (Wagner et al., 2007). Der Datensatz eignet sich in besonderer Weise für eine Analyse von Entlohnungsunterschieden, da sich unter anderem Bruttostundenlöhne errechnen lassen, die selbst bei variierendem Arbeitsumfang eine valide Vergleichsgröße darstellen. Hinzu kommen zahlreiche Informationen über entlohnungsrelevante Charakteristika, die nach dem aktuellen Stand der Forschung als Ursachen des GPG in Betracht kommen.

Für die empirische Auswertung werden Daten des Jahres 2012 verwendet¹ und um Bruttostundenlöhne von weniger als zwei und mehr als 200 Euro aus Plausibilitätsgründen bereinigt. Die Datengrundlage stellt in der vorliegenden Untersuchung auf die Privatwirtschaft ab. Es werden nur abhängig Beschäftigte berücksichtigt, die weder im öffentlichen Dienst arbeiten noch in den Branchen „Land-/Forstwirtschaft, Fischerei“ und „Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung, Verteidigung“ tätig sind. Um repräsentative Aussagen treffen zu können, werden die Ergebnisse mit den im Datensatz verfügbaren Hochrechnungsfaktoren gewichtet. Die auf diese Weise abgegrenzte Stichprobe umfasst insgesamt 6.667 Personen. Einen Überblick über die Zusammensetzung der Stichprobe liefert Tabelle 2.1.

Die in Tabelle 2.1 dargestellten Merkmale bilden den Ausgangspunkt für eine detaillierte empirische Analyse. Das Ziel besteht darin, durch eine multivariate Analyse den Wirkungsmechanismus einer Vielzahl von entlohnungsrelevanten Merkmalen auf den GPG zu verstehen und insbesondere die Merkmale zu identifizieren, die einen statistisch abgesicherten Einfluss auf den GPG haben. Dazu

¹ Zwar liegen bereits Daten für das Jahr 2013 vor, allerdings stehen dafür zum Zeitpunkt der Erstellung dieser Studie noch keine endgültigen Hochrechnungsfaktoren fest (DIW, 2015).

Tabelle 2.1
Zusammensetzung der Stichprobe

Jahr 2012

	Männer	Frauen
Personenbezogene Merkmale		
Alter (in Jahren)	42,9	43,1
Migrationshintergrund (Anteil)	27,1	25,5
Bildung (Anteile)		
Kein Abschluss	12,5	14,7
Abgeschlossene Berufsausbildung o.ä. / Fachschule, Meister	66,1	68,9
Fach- / Hochschulabschluss	21,4	16,3
Anzahl der (eigenen) Kinder	1,1	1,3
Arbeitsmarkterfahrung (in Jahren)		
Vollzeit	19,3	12,1
Teilzeit	0,8	6,2
Arbeitslosigkeit	0,7	0,8
Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren)	10,8	9,1
Tätigkeitsbezogene Merkmale		
Teilzeit oder geringfügig beschäftigt (Anteil)	9,0	52,9
Qualifikationsanforderungen (Anteile)		
Keine Berufsausbildung	23,3	32,7
Abgeschlossene Berufsausbildung	54,7	55,4
Hochschulabschluss	22,0	11,9
Autonomie beruflichen Handelns (Anteile)		
Sehr geringe / geringe Autonomie	50,1	47,5
Mittlere Autonomie	23,1	40,8
Große / sehr große Autonomie	26,8	11,7
Befristung (Anteil)	9,5	12,1
Tätigkeit im erlernten Beruf (Anteil)	59,6	56,5
Betriebsbezogene Merkmale		
Arbeitsort in Westdeutschland (Anteil)	83,3	82,0
Betriebsgröße (Anteile)		
Bis unter 20 Beschäftigte	21,2	33,2
20 bis unter 200 Beschäftigte	30,4	26,8
200 bis unter 2.000 Beschäftigte	23,2	18,0
2.000 oder mehr Beschäftigte	25,2	22,0
Branche (Anteile)		
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Bau	55,5	23,3
Einzelhandel, sonstiger Handel, Gastgewerbe	22,6	32,5
Kredit, Versicherung, Unternehmensnahe Dienstleistungen	14,2	17,0
Erziehung, Unterricht, Gesundheits-/ Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen	7,8	27,2

Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

wird eine sogenannte Blinder-Oaxaca Dekomposition des Entlohnungsunterschieds durchgeführt (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Der Vorteil dieses Verfahrens besteht darin, dass insbesondere Aussagen zu Ausstattungs- und Gruppeneffekten einzelner Merkmale möglich sind, das heißt welcher Anteil des GPG durch Merkmalsunterschiede (vgl. Tabelle 2.1) und welcher Anteil durch die Gruppenzugehörigkeit (Männer bzw. Frauen) erklärt werden kann (vgl. Box 2.1 für weitere Informationen).

Box 2.1: Die Blinder-Oaxaca Dekomposition

Eine dreistufige Zerlegung des durchschnittlichen Entlohnungsunterschieds R (Jann, 2008) ist wie folgt definiert:

$$R = E + C + I$$
$$= [E(X_M) - E(X_F)]' \cdot \beta_F + E(X_F)' \cdot (\beta_M - \beta_F) + [E(X_M) - E(X_F)]' \cdot (\beta_M - \beta_F),$$

mit E = Ausstattungseffekt (erster Summand), C = Gruppeneffekt (zweiter Summand) und I = Interaktionseffekt (dritter Summand, nicht interpretierbar).

Der Ausstattungseffekt gibt an, wie viel Frauen mehr verdienen würden, wenn ihre Merkmalsausprägungen (beispielsweise die Betriebszugehörigkeitsdauer) jenen der Männer gleichen würde. Der Gruppeneffekt beschreibt den Anteil des durchschnittlichen GPG, der durch Unterschiede in den Koeffizienten erklärt wird, das heißt, „wie viel Frauen bei gegebener Ausstattung mehr [eigene Anmerkung: oder weniger] verdienen würden, wenn sie wie Männer entlohnt würden“ (Anger/Schmidt, 2010, 5).

3 Einflussfaktoren des Gender Pay Gap

Im Folgenden werden die Erklärungsfaktoren des GPG näher betrachtet, die nach der Blinder-Oaxaca-Zerlegung einen (unter sonst gleichen Bedingungen) statistisch signifikanten Effekt auf den GPG haben. Die Ergebnisse der Zerlegung sind in Tabelle 3.1 dokumentiert. Zum einen wird in den folgenden Abschnitten der Zusammenhang der jeweiligen personen-, tätigkeits- und betriebsbezogenen Merkmale mit der Entlohnung betrachtet und geschlechtsspezifische Unterschiede in den Merkmalsausprägungen untersucht. Zum anderen werden die aus der multivariaten Analyse ableitbaren Effekte herangezogen, um zu klären, inwieweit primär Ausstattungs- und/oder Gruppeneffekte der jeweiligen Merkmale relevant sind.

Tabelle 3.1
Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Dekomposition

Jahr 2012	Ausstattungseffekt	Gruppeneffekt
Personenbezogene Merkmale		
Alter	0,0047	0,7100
Quad. Alter	-0,0061	-0,1850
Migrationshintergrund (Ja=1)	0,0000	-0,0003
Bildung	0,0047 *	0,0130
Anzahl der (eigenen) Kinder	0,0018	0,0477 **
Arbeitsmarkterfahrung, Vollzeit	0,0313 *	-0,0841
Arbeitsmarkterfahrung, Teilzeit	-0,0110	-0,0517
Arbeitsmarkterfahrung, Arbeitslosigkeit	0,0012	-0,0136
Betriebszugehörigkeitsdauer	0,0226 **	-0,0362
Quad. Betriebszugehörigkeitsdauer	-0,0112 *	0,0130
Tätigkeitsbezogene Merkmale		
Teilzeit oder geringfügig beschäftigt (Ja=1)	0,0047	-0,0618
Qualifikationsanforderungen	0,0227 **	-0,0090
Autonomie beruflichen Handelns	0,0197 **	0,0013
Befristung (Ja=1)	0,0023	0,0087
Tätigkeit im erlernten Beruf (Ja=1)	0,0007	-0,0091
Betriebsbezogene Merkmale		
Arbeitsort (Westdeutschland=1)	0,0041	0,0209
Betriebsgröße	0,0224 **	-0,0002
Branche	0,0365 **	-0,0018
Beobachtungen	5.207	
Insgesamt		
Männer	2,735 **	
Frauen	2,462 **	
Differenz	0,273 **	
Ausstattungseffekt	0,151 **	
Gruppeneffekt	0,076 *	
Interaktionseffekt	0,045	

Abhängige Variable: log. Bruttostundenlohn, ** / * signalisiert statistische Signifikanz auf dem 1 Prozent- / 5 Prozent-Niveau; Interaktionseffekte und Regressionskonstante nicht ausgewiesen; Bildung, Qualifikationsanforderungen, Autonomie berufl. Handelns, Betriebsgröße und Branche wurden normalisiert²; die Merkmalsausprägungen der Variablen können Tabelle 2.1 entnommen werden.

Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

² Da die Wahl der Referenzkategorie bei kategorialen Variablen im Rahmen der Zerlegung einen Einfluss auf die berechneten Effekte haben kann (Identifikationsproblem), können durch die Normalisierung der kategorialen Variablen die einzelnen Effekte als Abweichungen vom variablenspezifischen Mittelwert ausgedrückt werden. Die Ergebnisse sind dann unabhängig von der Wahl der Referenzkategorie (vgl. Gardeazabal/Ugidos, 2004 sowie Yun, 2005 und Oaxaca/Ransom, 1999).

Zusammenfassend ist zunächst mit Blick auf Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung in Tabelle 3.1 festzustellen, dass sich mehr als die Hälfte des Entgeltunterschiedes zwischen Frauen und Männern durch die im Modell verwendeten Variablen erklären lassen. Dies bedeutet, dass dem Ausstattungseffekt der größte Erklärungsbeitrag zukommt. Knapp 8 Prozentpunkte des Entgeltunterschieds sind auf den Gruppeneffekt zurückzuführen. Weitere 4,5 Prozentpunkte entfallen auf den Interaktionseffekt, der jedoch nicht sinnvoll interpretierbar ist.

3.1 Betriebszugehörigkeitsdauer und beruflicher Bildungsabschluss

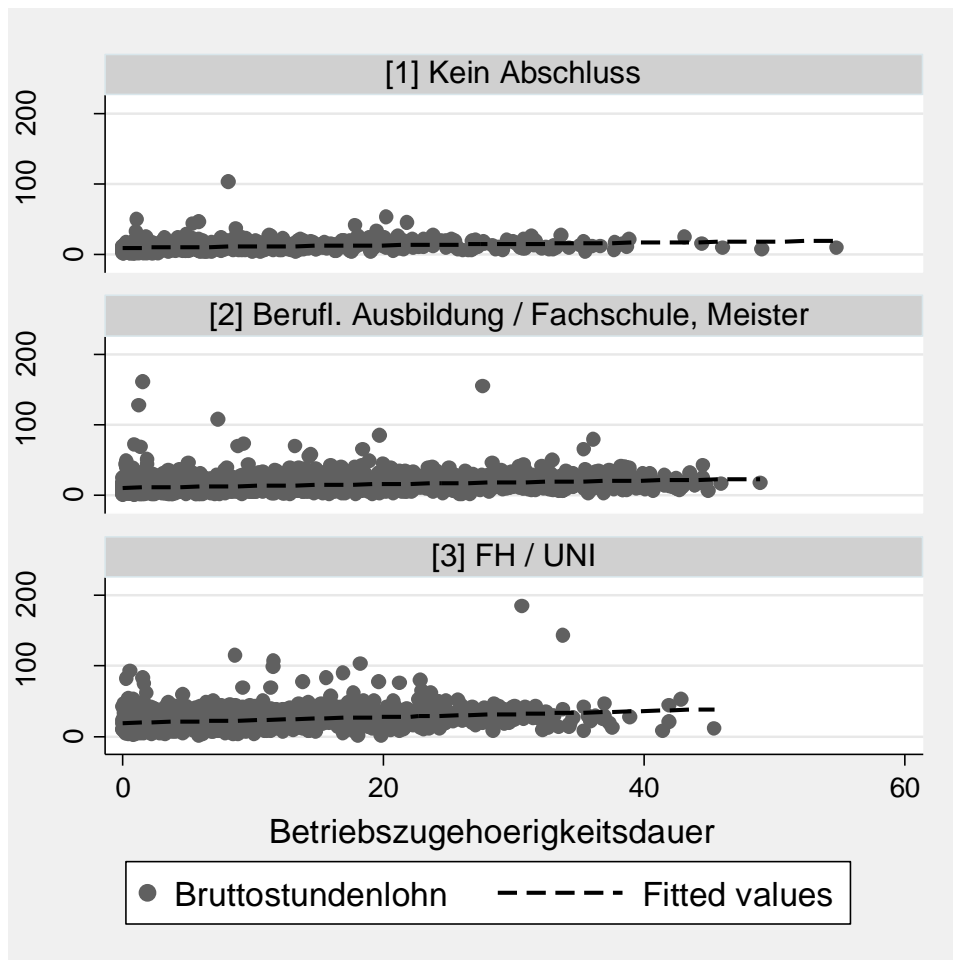
Nicht nur im öffentlichen Sektor, sondern auch in vielen privatwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland werden Entgeltsteigerungen an die Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft. Das Motiv hinter den sogenannten Senioritätslöhnen ist, dass Beschäftigte beim Einstieg in das Unternehmen durch eine die Produktivität unterschreitende Entlohnung in Vorleistung gehen und dafür in späteren Phasen ihrer unternehmensinternen beruflichen Laufbahn belohnt werden (Stettes, 2010). Senioritätslöhne sind damit zum einen ein Anreizinstrument für die Unternehmensbindung, zum anderen werden Investitionen der Beschäftigten in das unternehmensspezifische Humankapital vergütet. Im Gegensatz zum allgemeinen Humankapital, welches beispielsweise durch die schulische und teilweise durch die berufliche Ausbildung erworben wird, erhalten Beschäftigte für ihre Investitionen in betriebsspezifisches Humankapital keine adäquate Rendite beim Arbeitgeberwechsel (Becker, 1962). Abbildung 3.1 zeigt, dass die Bruttostundenlöhne mit steigender Betriebszugehörigkeitsdauer zunehmen. Der Anstieg fällt am stärksten für Beschäftigte mit einem Fachhochschul- oder Universitätsabschluss aus. Eine hohe Ausstattung mit allgemeinem Humankapital scheint demnach den Zusammenhang zwischen Betriebszugehörigkeit und Entlohnung zu verstärken.

Mit Blick auf die Absolventen von Schulen und Hochschulen fällt auf, dass es zwischen Frauen und Männern – bezogen auf das Bildungsniveau – heute praktisch kaum noch Unterschiede gibt. Lediglich in der Wahl der beruflichen Ausbildung und der Studienfächer gibt es nach wie vor geschlechterspezifische Unterschiede. So sind zum Beispiel Frauen mit einem hohen Anteil in der Veterinärmedizin und einem geringen Anteil in den Ingenieurwissenschaften vertreten (Statistisches Bundesamt, 2014a). Betrachtet man allerdings den gesamtdeutschen Durchschnitt der abhängig Beschäftigten (Tabelle 2.1), zeigt sich, dass der Anteil der Frauen mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss über alle Alterskohorten hinweg noch um rund 5 Prozentpunkte niedriger ausfällt. Männer sind zudem im Durchschnitt rund zwei Jahre länger im gleichen Unternehmen beschäftigt.

Abbildung 3.1

Höhere Entlohnung bei längerer Betriebszugehörigkeitsdauer

Bruttostundenlöhne nach Betriebszugehörigkeitsdauer (in Jahren) und beruflichem Bildungsabschluss, Jahr 2012



Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

Im Rahmen der multivariaten Berechnung stellt die Betriebszugehörigkeitsdauer einen wichtigen und statistisch signifikanten Erklärungsfaktor für die Verdienstunterschiede dar (vgl. Tabelle 3.1). Rund 2,3 Prozentpunkte der beobachteten Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind durch die unterschiedliche Betriebszugehörigkeitsdauer von durchschnittlich rund zwei Jahren (Tabelle 2.1) erklärbar (Ausstattungseffekt)³.

³ Seit dem Jahr 2010 wird im SOEP das aktuelle Eintrittsdatum nach Erwerbsunterbrechungen und anschließender Rückkehr zum gleichen Arbeitgeber berücksichtigt (SOEP Group, 2014). Durch diese methodische Änderung ist es möglich bzw. nicht auszuschließen, dass ein Teil des geschlechtsspezifischen Unterschieds in der Betriebszugehörigkeitsdauer auf die unterschiedliche Inanspruchnahme von (kindbedingten) Erwerbsunterbrechungen beruht.

Hinzu kommt, dass mit dem Humankapital – gemessen anhand des Bildungsabschlusses – ebenfalls ein signifikanter Ausstattungseffekt verbunden ist, der jedoch quantitativ etwas geringer ausfällt. Insofern können die beobachteten Bildungsunterschiede zwar einen Erklärungsbeitrag leisten, dieser fällt jedoch in seiner Bedeutung für die Entgeltlücke und verglichen mit den übrigen Ausstattungseffekten vergleichsweise niedrig aus.

3.2 Arbeitsmarkterfahrung in Vollzeitstätigkeiten

Neben den in der Ausbildung und im Berufsleben erworbenen Qualifikationen ist auch das zeitliche Engagement für die der Entlohnung zugrundeliegende Wertschöpfung relevant. Ein hohes zeitliches Engagement kann sogar in Teilen fehlende Qualifikationen kompensieren (Schäfer et al., 2013). Eine Teilzeitbeschäftigung bietet gegenüber einer Vollzeitstelle in der Regel weniger Spielraum, ein starkes Leistungssignal zu senden, mit dem man sich für den beruflichen Aufstieg empfehlen kann. Längere Phasen der Teilzeit sind daher oft als Karrierehemmnis zu betrachten. Insbesondere von Führungskräften werden in der Regel eine hohe Bereitschaft zu Überstunden und eine hohe zeitliche Flexibilität gefordert (Hammermann et al., 2015; Wanger, 2015). Führungspositionen in Teilzeit sind in Deutschland die Ausnahme (Hipp/Stuth, 2013).

Während nur 9 Prozent der männlichen Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt eine Tätigkeit in Teilzeit (einschließlich einer geringfügigen oder unregelmäßigen Beschäftigung) ausübten, war mehr als jede zweite Frau in Teilzeit beschäftigt (Tabelle 2.1). Eine Teilzeittätigkeit wird bei Frauen häufig aus Gründen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bevorzugt (Wanger, 2015). Unter erwerbstätigen Müttern arbeiten sogar 70 Prozent in Teilzeit (Haustein/Keller, 2014).

Betrachtet man die akkumulierte Berufserfahrung über den Lebenszyklus hinweg, werden geschlechtsspezifische Unterschiede besonders deutlich. Während Männer im Alter von 60 bis 65 Jahren durchschnittlich rund 38 Jahre in Vollzeit gearbeitet haben, sind dies bei Frauen in der gleichen Altersgruppe fast 15 Jahre weniger. Tabelle 3.2 zeigt, dass die Vollzeit-Lücke zwischen Frauen und Männern in der Phase der Familiengründung zwischen 30 und 40 Jahren entsteht und sich auch in späteren Lebensphasen nicht mehr schließt. Als Begründung für eine fehlende Angleichung bei älteren Beschäftigten kommen traditionelle Erwerbsmuster älterer Generationen in Betracht. Im Übrigen mögen aber auch fehlende Ganztagsbetreuungsangebote in Schulen oder mangelnde Optionen für eine Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eine Rolle spielen.

Im Rahmen der multivariaten Zerlegung erweist sich die kumulierte Erwerbserfahrung beziehungsweise Dauer in Vollzeitstätigkeiten als ein zentrales

Kriterium. Insgesamt rund 3 Prozentpunkte des GPG können durch Unterschiede zwischen Frauen und Männern erklärt werden (Tabelle 3.1). Mit Blick auf den statistisch nicht signifikanten Koeffizient der Variable „Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung“ scheint daher die akkumulierte Dauer in Vollzeit eine vergleichsweise höhere Bedeutung für die Entlohnungsunterschiede zu haben als der Arbeitsumfang in der aktuellen Tätigkeit.

Tabelle 3.2

Kumulierte Vollzeiterfahrung deutlich höher bei Männern

Jahr 2012

Alter in Jahren	Männer	Frauen
20 bis unter 25 Jahre	1,4	1,1
25 bis unter 30 Jahre	4,0	3,4
30 bis unter 35 Jahre	7,9	5,8
35 bis unter 40 Jahre	13,3	8,4
40 bis unter 45 Jahre	17,7	11,2
45 bis unter 50 Jahre	23,3	13,6
50 bis unter 55 Jahre	28,5	17,3
55 bis unter 60 Jahre	33,5	20,9
60 bis unter 65 Jahre	38,1	23,4

Lesebeispiel: Im Jahr 2012 hatten abhängig beschäftigte Männer bzw. Frauen in der jeweiligen Altersgruppe im Durchschnitt bereits (aufsummiert) so viele Jahre in Vollzeit gearbeitet.

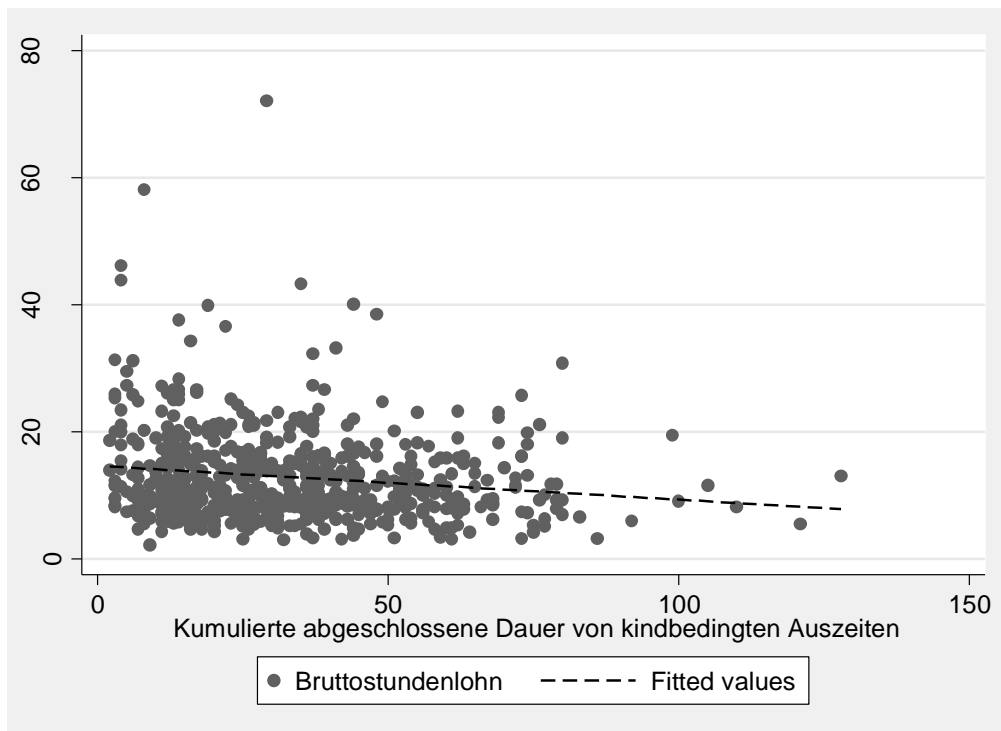
Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

3.3 Kindbedingte Auszeiten

Neben dem Arbeitsumfang unterscheiden sich Frauen und Männer auch deutlich hinsichtlich der Inanspruchnahme und Dauer von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen. Ein erstes Indiz für die unterschiedliche Inanspruchnahme beziehungsweise Dauer liefert beispielsweise die Elterngeldstatistik, wenn auch die Daten nur einen Hinweis auf die tatsächlichen kindbedingten Auszeiten geben können. So entfielen von allen beendeten Leistungsbezügen für im Jahr 2012 geborene Kinder rund drei Viertel auf Frauen. Hinzu kommt, dass unter den Elterngeldbeziehern rund 93 Prozent der Frauen eine durchschnittliche Bezugsdauer von zehn bis zwölf Monaten aufweisen, während rund 78 Prozent der Männer Elterngeld für höchstens zwei Monate bezogen haben (Statistisches Bundesamt, 2014b).

Erwerbsunterbrechungen schränken die Möglichkeit der Akkumulation von Humankapital ein und können in Abhängigkeit der Dauer auch zu einer Entwertung des Humankapitals führen. Zum einen können sich einmal erworbene Fähigkeiten, Fertigkeiten und erlerntes Wissen je nach Beruf und Tätigkeit über die Zeit entwerten. Zudem können lange Erwerbspausen möglicherweise ein geringeres Interesse am beruflichen Aufstieg signalisieren (Hammermann et al., 2015). Hinzu kommt, dass kindbedingte Erwerbspausen nicht selten in einer Erwerbsphase stattfinden, in der erste Karriereschritte gemacht werden. Mit Blick auf die Empirie zeigt sich der negative Zusammenhang der Entlohnung mit der Dauer von kindbedingten Erwerbspausen (Abbildung 3.2), der sich auch mit den Befunden anderer Studien deckt (vgl. hierzu Boll, 2009).

Abbildung 3.2
Geringere Entlohnung mit zunehmender Dauer der kindbedingten Auszeiten



Bruttostundenlöhne von Frauen mit kindbedingter Auszeit nach kumulierter Dauer (in Monaten).

Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

Nach einer kindbedingten Auszeit folgt häufig eine Änderung des Arbeitsumfangs beziehungsweise Erwerbsstatus. Dies zeigt ein Vergleich des Erwerbsstatus von Müttern (nach Einführung des Elterngelds) zwölf Monate vor der Geburt des Kindes mit der Situation 25 Monate nach der Geburt des Kindes (Wrohlich et al., 2012): Zum

einen hat der Anteil der nichterwerbstätigen Mütter um rund 18 Prozentpunkte (von 36,2 Prozent auf 54,2 Prozent) zugenommen und liegt damit noch deutlich höher als zum Zeitpunkt zwölf Monate vor der Geburt. Zum anderen beträgt der Anteil der Mütter, die in Teilzeit oder einem Minijob tätig sind, auch 25 Monate nach der Geburt 32,1 Prozent, und liegt damit noch 5,5 Prozentpunkte höher als zwölf Monate vor der Geburt.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Dekomposition ist zunächst festzuhalten, dass die Anzahl beziehungsweise Dauer von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen nicht als eigenständiges Merkmal erfasst werden kann⁴. Daher lässt sich kein separater Ausstattungs- beziehungsweise Gruppeneffekt ausweisen. Insofern können sich die Auswirkungen von kindbedingten Auszeiten auf den GPG auch in anderen Merkmalen ausdrücken. Um allerdings näherungsweise den Effekt der kindbedingten Auszeiten zu berücksichtigen, wurde die Anzahl der (eigenen) Kinder als Merkmal berücksichtigt (Tabelle 3.1). Die Ergebnisse zeigen, dass mit der Anzahl der (eigenen) Kinder ein Gruppeneffekt verbunden ist, der zuungunsten von Frauen wirkt. Dieser dürfte insbesondere auf Bewertungsunterschiede im Zusammenhang mit den (häufig längeren) kindbedingten Auszeiten von Frauen zurückzuführen sein und die mit zunehmender Dauer einhergehende Entwertung des (betriebsspezifischen) Humankapitals deutlich machen. Insofern ist zu vermuten, dass sich in diesem Gruppeneffekt letztlich ein (nicht modellierbarer) Ausstattungseffekt der unterschiedlichen Inanspruchnahme beziehungsweise Dauer von kindbedingten Auszeiten von Frauen und Männern widerspiegelt.

3.4 Qualifikationsanforderungen

Als Grundlage für die Entlohnung oder die Einstufung in Gehaltsbänder werden Stellenbewertungen herangezogen, die das Tätigkeitsprofil und die Anforderungen an berufliche Qualifikationen und Erfahrungen berücksichtigen. Die Stellenbewertung ist personen- und daher auch geschlechtsunabhängig. Sie basiert in der Regel auf Arbeitsplatzbeschreibungen und Anforderungsprofilen. Letztlich leitet sich daraus auch das Qualifikationsniveau ab, das für eine ausgeschriebene Stelle erforderlich ist.

Tabelle 3.3 zeigt, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst einer Stelle, für die ein Hochschulabschluss gefordert wird, mehr als doppelt so hoch ausfällt wie der durchschnittliche Bruttostundenlohn einer Stelle ohne Berufsabschluss. Männer sind

⁴ Im Datensatz liegt nur eine sehr geringe Fallzahl von Männern vor, die eine kindbedingte Auszeit aufweisen.

vor allem in Stellen überrepräsentiert, die eines akademischen Abschlusses bedürfen. Frauen sind hingegen auf Stellen überdurchschnittlich vertreten, die keine abgeschlossene Berufsausbildung erfordern.

Die deskriptiven Befunde zum Anforderungsprofil zeigen, dass eine höhere Bildung von Frauen eine notwendige, nicht aber eine hinreichende Bedingung für eine Angleichung der Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern ist. Dies wäre *ceteris paribus* nur dann zu erwarten, wenn Frauen auch ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Berufe und Tätigkeiten ausüben. Akademikerinnen sind allerdings häufiger für ihre Tätigkeit formal überqualifiziert (Reichelt/Vicari, 2015). Ein Grund, warum Frauen seltener Jobs innehaben, die einen Hochschulabschluss erfordern, könnte darin liegen, dass Frauen die eigenen berufliche Ambitionen nicht selten hinter familiären Belangen zurückstellen und Tätigkeiten wählen, die unabhängig von der eigenen Qualifikation möglichst gut mit der familiären Situation vereinbar sind (Hammermann et al., 2015).

Tabelle 3.3

Männer besetzen häufiger Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen
Anforderungsniveau der Stelle, Bruttostundenlohn und Frauenanteil

Jahr 2012

Erforderliches Qualifikationsniveau	Bruttostundenlohn (Euro)	Anteil Frauen (Prozent)
Keine Berufsausbildung	10,56	56,8
Abgeschlossene Berufsausbildung	14,09	48,7
Hochschulabschluss	23,55	33,8

Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

Die Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung belegen die Bedeutung der Unterschiede von Frauen und Männern hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen auf den GPG (Tabelle 3.1). Wenn demnach Frauen im gleichen Umfang Tätigkeiten wie Männer hinsichtlich der erforderlichen Qualifikationen ausüben würden, würde dies zu einer Reduzierung des GPG um 2,3 Prozentpunkte beitragen.

3.5 Autonomie des beruflichen Handelns

Tätigkeitsprofile lassen sich neben unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen auch nach dem Autonomiegrad der jeweiligen Position unterscheiden. Beides ist in der Regel eng miteinander verknüpft. Stellen ohne geforderten Berufsabschluss weisen auch häufig ein geringes Maß an Selbstbestimmung in der Arbeitsweise auf,

während Stellen für Höherqualifizierte in der Regel mehr Arbeits- und Entscheidungsspielräume zulassen. Zudem ist das Ausmaß der Autonomie eng mit der Hierarchieebene verbunden. Die Autonomie des beruflichen Handelns geht jedoch über eine einfache Approximation der Führungsverantwortung hinaus, indem auch tätigkeitsbezogenes, eigenständiges Arbeiten ohne Führungsverantwortung erfasst wird.

Wie einschlägige Statistiken zeigen, sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert (Bechmann et al., 2013; Statistisches Bundesamt, 2014a). Dieser Befund lässt sich anhand des Autonomiegrades unterstützen (s. Tabelle 3.4). Es ist aber keineswegs davon auszugehen, dass Frauen in erster Linie Tätigkeiten mit geringerer beruflicher Eigenständigkeit ausüben. Während sich Frauen häufiger in Angestelltenverhältnissen mit qualifizierter Tätigkeit und mit mittlerer Autonomie befinden, sind Männer sowohl auf Stellen mit geringer als auch größerer Autonomie überrepräsentiert. Zu den Ersteren zählen beispielsweise (an- und ungelernte) Arbeiter sowie Angestellte mit einfachen Tätigkeiten, während in die zweite Gruppe Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder Leitungsfunktionen fallen. Die ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf Stellen mit hohem Autonomiegrad liefert eine wichtige Information für die geschlechterspezifische Entgeltlücke, da Verantwortung und Autonomie in Unternehmen in der Regel mit höheren Gehältern honoriert wird. Dem können Anreizmechanismen in unternehmerischen Aufstiegsturnieren zugrunde liegen ebenso wie eine Kompensation der höheren Wertschöpfungsbeiträge von Stellen mit großem Autonomiegrad (vgl. Gibbons/Waldman, 1999).

Tabelle 3.4

Frauen sind in Tätigkeiten mit mittlerem Autonomiegrad überrepräsentiert

Autonomie beruflichen Handelns, Bruttostundenlohn und Frauenanteil

Jahr 2012

Autonomiegrad	Bruttostundenlohn (Euro)	Anteil Frauen (Prozent)
Sehr geringe/ geringe Autonomie	11,05	47,1
Mittlere Autonomie	14,83	62,4
Sehr große / große Autonomie	23,76	29,0

Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

Die Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung zeigen, dass der Einfluss der beruflichen Autonomie auch dann bestehen bleibt, wenn für weitere entlohnungsrelevante Merkmale kontrolliert wird (Tabelle 3.1). Insbesondere

verbleibt ein Ausstattungseffekt von knapp 2 Prozentpunkten. Dies bedeutet: Wenn Frauen im gleichen Umfang Tätigkeiten wie Männer hinsichtlich der beruflichen Autonomie beziehungsweise Eigenständigkeit ausüben würden, würde dies zu einer Reduzierung des GPG um 2,0 Prozentpunkte beitragen. Zu vermuten ist, dass sich in diesem Befund neben der unterschiedlichen Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen möglicherweise auch die unterschiedliche geschlechtsspezifische Verteilung in fachlichen Laufbahnen widerspiegelt, zum Beispiel bezogen auf die Komplexität der Arbeitsaufgaben.

3.6 Betriebsgröße

Statistiken zeigen, dass Beschäftigte in größeren Betrieben im Durchschnitt eine höhere Entlohnung aufweisen (Statistisches Bundesamt, 2014c). Tabelle 3.5 bestätigt diesen Befund. Auffällig ist, dass der Frauenanteil in Betrieben mit 20 oder mehr Beschäftigten in etwa auf dem gleichen Niveau liegt, allerdings in kleineren Unternehmen mit knapp 60 Prozent deutlich davon abweicht.

Warum gerade Frauen in sehr kleinen Unternehmen überrepräsentiert sind, ist nicht einfach zu erklären, allerdings wäre zu vermuten, dass hier unterschiedliche berufliche Präferenzen eine Rolle spielen. Dafür lassen sich auch einige Indizien finden: Wird etwa die berufliche Verteilung von Frauen über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen betrachtet, so ist festzustellen, dass Frauen in der kleinsten Betriebsgrößenklasse überdurchschnittlich häufig in Dienstleistungsberufen vertreten sind, wie zum Beispiel Pflegekräfte, Friseure und Verkäufer. Dieser Befund lässt sich auch bei einem branchenbezogenen Vergleich erkennen: So sind Frauen im Vergleich zu anderen Betriebsgrößenklassen in sehr kleinen Betrieben überdurchschnittlich oft in der Branche „Erziehung, Unterricht, Gesundheits-/Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen“ tätig. Hinzu kommt, dass in dieser Betriebsgrößenklasse – verglichen mit anderen Betriebsgrößenklassen – ein überdurchschnittlich hoher Anteil von Frauen in Minijobs tätig beziehungsweise unregelmäßig beschäftigt ist. Inwiefern dies bewusst gewünscht wird (Hinzuverdienst, Nebenjob) oder Ausdruck einer unerwünschten Entscheidung aufgrund fehlender Alternativen ist (unfreiwilliger Arbeitsplatz-/Berufswechsel), kann hier jedoch nicht beantwortet werden.

Mit Blick auf die Ergebnisse der Blinder-Oaxaca-Zerlegung wird deutlich, dass der Betriebsgröße eine ähnlich große Bedeutung wie der Betriebszugehörigkeitsdauer für die Erklärung des GPG zukommt (Tabelle 3.1). So entfallen rund 2,2 Prozentpunkte des GPG auf die unterschiedliche Vertretung von Frauen und Männern in Betrieben unterschiedlicher Größe.

Tabelle 3.5

Frauen arbeiten häufiger in kleinen Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten
Betriebsgröße, Bruttostundenlohn und Frauenanteil

Jahr 2012

Betriebsgröße (Anzahl Beschäftigte)	Bruttostundenlohn (Euro)	Anteil Frauen (Prozent)
bis unter 20	11,11	59,0
20 bis unter 200	13,69	44,8
200 bis unter 2.000	16,41	41,7
2.000 und mehr	18,99	44,6

Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

3.7 Branche

Die Branche gilt allgemein als eine wichtige Information bei der Bestimmung der Entlohnung und auch bei der Untersuchung von Verdienstdifferenzen zwischen Männern und Frauen. Einerseits sind die verschiedenen Branchen sehr heterogen in ihren Strukturen, wie sich beispielhaft anhand der unterschiedlichen Arbeitskosten erkennen lässt (vgl. Schröder, 2014). Dies wirkt sich auch auf die Entlohnung aus, die zum Teil erheblich zwischen den Branchen variiert. Da zum anderen bekannt ist, dass sich Frauen und Männer unterschiedlich über die Branchen verteilen, dürfte damit auch ein wesentlicher Einflussfaktor für die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern gegeben sein (vgl. Tabelle 3.6). Dieser Befund wird auch von aktuellen Daten zum GPG unterstützt. So beträgt laut Statistischem Bundesamt der GPG im Jahr 2014 in Ostdeutschland 9 Prozent und ist damit in den letzten fünf Jahren um 3 Prozentpunkte angestiegen (Statistisches Bundesamt, 2015a). Als Erklärung wird insbesondere auf einen Brancheneffekt hingewiesen: So haben laut Statistischem Bundesamt die Verdienste im Verarbeitenden Gewerbe in den neuen Ländern zwischen 2009 und 2013 um 11,8 Prozent zugenommen, während sie im Gesundheits- und Sozialwesen im gleichen Zeitraum lediglich um 6,7 Prozent angestiegen sind. Aufgrund der branchenspezifischen Segregation, das heißt der stärkeren Vertretung von Männern im Verarbeitenden Gewerbe sowie der vergleichsweise größeren Anzahl von Frauen im Gesundheits- und Sozialwesen, beeinflusst diese Entwicklung auch die Entgeltlücke von Frauen und Männern.

Eine wesentliche Ursache für die ungleiche Vertretung von Frauen und Männern in verschiedenen Branchen ist die berufliche Segregation. Mit Blick auf einschlägige Quellen und Daten lässt sich erkennen, dass sich die Muster der geschlechtsspezifischen Segregation über die Zeit als sehr beharrlich erweisen (vgl.

beispielsweise BIBB 2014 für die Entwicklung in Ausbildungsberufen und Hausmann/Kleinert 2014 für einen aktuellen Befund für Westdeutschland). Die Hintergründe dürften vielschichtig sein. Zum einen könnte es im Rahmen traditioneller familiärer Strukturen für Frauen rational sein, vorzugsweise Berufe zu wählen, die geringere Bildungsinvestitionen erfordern und in denen diskontinuierliche Erwerbsverläufe eine weniger große Rolle spielen, weil sie beispielsweise familienbedingte Auszeiten erwarten (vgl. beispielsweise Campbell, 2002). Zum anderen mag die Berufswahl zum Teil abhängig von einer geschlechterspezifischen Sozialisation in der Kindheit sein, die die berufliche Orientierung nachhaltig beeinflusst (Padavic/Reskin, 2002).

Tabelle 3.6

Frauen arbeiten häufiger im Dienstleistungssektor

Branche, Bruttostundenlohn und Frauenanteil

Jahr 2012

Branche (aggregiert)	Bruttostundenlohn (Euro)	Anteil Frauen (Prozent)
Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe, Bau	16,60	28,3
Einzelhandel, sonst. Handel, Gastgewerbe	12,46	57,5
Kredit, Versicherung, Unternehmensnahe Dienstleistungen	17,00	53,1
Erziehung, Unterricht, Gesundheits-/ Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen	12,46	76,7

Quelle: SOEP, v30; eigene Berechnungen

Der anhand der Branche gemessene Effekt für den GPG fällt bei multivariater Betrachtung relativ groß aus (Tabelle 3.1). Wie sich erkennen lässt, sind rund 3,7 Prozentpunkte des Entgeltunterschieds darauf zurückzuführen, dass eine branchenspezifische Segregation von Frauen und Männern besteht (Ausstattungseffekt). Da hier insbesondere auch berufliche Segregationsprozesse von Bedeutung sein dürften, sind diese ebenfalls als Ursachen für Entlohnungsunterschiede in diesem Kontext zu nennen.

4 Fazit

Die vorliegende Analyse zeigt, dass die bestehenden durchschnittlichen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern durch verschiedene

Einflussfaktoren entstehen, die teilweise auf eigene Entscheidungen der Beschäftigten und teilweise auch auf äußere Rahmenbedingungen zurückgeführt werden können (vgl. auch Boll, 2015). Die im Rahmen dieser Studie identifizierten Merkmale stehen nicht nur im Einklang mit den häufig in der Öffentlichkeit diskutierten Ursachen, sondern machen auch deutlich, dass vor allem Ausstattungseffekte, das heißt geschlechtsspezifische Unterschiede in entlohnungsrelevanten Faktoren, den größten Teil des Verdienstabstands erklären. Zu den wesentlichen Treibern des GPG gehören

- eine unterschiedliche Arbeitsmarktbiografie (gemessen an der Anzahl der Jahre in Vollzeittätigkeiten),
- eine unterschiedliche Betriebszugehörigkeitsdauer,
- (derzeit noch) beobachtbare Bildungsunterschiede,
- Unterschiede in den Qualifikationsanforderungen und der beruflichen Autonomie der ausgeübten Tätigkeiten sowie
- eine divergierende Repräsentanz von Frauen und Männern in bestimmten Betriebsgrößenklassen und Branchen, die voraussichtlich auch auf geschlechtsspezifische berufliche Segregationsprozesse zurückzuführen sind.

Die ermittelten Effekte, die auf geschlechterspezifische Unterschiede in der Bewertung von Frauen und Männern basieren, sind hingegen von geringerer Bedeutung. Hier ist allein die Kinderzahl als Erklärungsfaktor zu nennen, dessen Interpretation sich auf die Anzahl beziehungsweise Dauer von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen beziehen dürfte, da mit zunehmender Dauer einer Auszeit auch ein Verlust an (beruflichem) Humankapital einhergeht (Boll, 2009).

Wenn im politischen Raum über Reformen zur Reduzierung der Entlohnungsunterschiede nachgedacht wird, sollten die genannten Faktoren im Mittelpunkt stehen. Da die Treiber des Entgeltunterschieds schon länger bekannt sind, wundert es umso mehr, dass offensichtlich viel Aufwand in neue gesetzliche Regelungen wie das Entgeltgleichheitsgesetz investiert wird, die diese Ursachen jedoch außer Acht lassen. Stattdessen sollten weitergehende Anstrengungen unternommen werden, um die Betreuungssituation für Klein- und Schulkinder zu verbessern und noch stärker als bisher für eine von Geschlechterstereotypen unabhängige Berufs- und Branchenwahl zu werben.

Box 4.1:

Mit dem Instrument Logib-D (Lohnungleichheit im Betrieb – Deutschland, www.logib-d.de), das vom Bundesfamilienministerium unterstützt wird, wird eine freiwillig nutzbare Software bereitgestellt, die für Unternehmen – ebenfalls auf Basis einer statistischen Regressionsanalyse – nützliche Informationen über mögliche interne Entlohnungsunterschiede zwischen Frauen und Männern liefert. Durch die Berücksichtigung wesentlicher Einflussfaktoren lassen sich aus den Berechnungsergebnissen Ansatzpunkte für personalpolitische Maßnahmen finden, die letztlich auch zur Erreichung strategischer Ziele des HR Managements beitragen können (z. B. Arbeitgeberattraktivität oder Rekrutierung hochqualifizierter Frauen).

Mit dem Projekt equal pacE steht zunächst für das Vereinigte Königreich und später für vier weitere EU-Staaten (Finnland, Frankreich, Polen und Portugal) eine landesspezifisch angepasste Version des Tools zur Verfügung (www.equal-pace.eu). equal pacE wird durch das PROGRESS Programm der Europäischen Union kofinanziert und durch das Bundesfamilienministerium finanziell unterstützt.

Literatur

Anger, Christina / **Schmidt**, Jörg, 2010, Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede, in: IW-Trends 4/2010, Köln

Bechmann, Sebastian / **Dahms**, Vera / **Tschersich**, Nikolai / **Frei**, Marek / **Leber**, Ute / **Schwengler**, Barbara, 2013, Beschäftigungsmuster von Frauen und Männern, Auswertung des IAB-Betriebspanels 2012, IAB-Forschungsbericht 14/2013, Nürnberg

Becker, Gary, S., 1962, Investment in human capital: A theoretical analysis, in: Journal of Political Economy, 70. Jg., Nr. 5, S. 9-49

Blinder, Alan S., 1973, Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, in: Journal of Human Resources, 8. Jg., Nr. 4, S. 436–455

Boll, Christina, 2009, Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen – fertilitätstheoretische Einordnung, Quantifizierung auf Basis von SOEP-Daten und familienpolitische Implikationen, HWWI Research Paper, Nr. 1–19, Hamburg

Boll, Christina, 2015, Wie schließen wir die Lohnlücke?, Vortragspräsentation, in URL:

http://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Veranstaltungen/Vortraege/2015/02_04_EPD_Praesentation_Boll.pdf [abgerufen am 12.03.2015]

Bundesinstitut für Berufsbildung [BIBB], 2014, Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn

Campbell, David, 2002, Interrupted Careers and the Starting Salaries of Female Workers in Britain, Studies in Economics of the University of Kent, Nr. 0204, Canterbury

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung [DIW], 2015, Datenweitergabe v30 (Welle BD), in URL:

http://www.diw.de/de/diw_02.c.238121.de/aenderungen_am_datensatz.html [abgerufen am 11.03.2015]

Dohmen, Thomas / **Falk**, Armin, 2011, Performance Pay and Multidimensional Sorting. Productivity, Preferences, and Gender, in: American Economic Review, 101. Jg., Nr. 2, S. 556–590

Gardeazabal, Javier / **Ugidos**, Argantza, 2004, More on identification in detailed wage decompositions, in: The Review of Economics and Statistics, 86. Jg., Nr. 4, S. 1034–1036

Gibbons, Robert / **Waldman**, Michael, 1999, Careers in Organizations: Theory and Evidence, in: Handbook of Labor Economics, 3. Jg., S. 2373–2437

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung – Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, in: IW-Trends 1/2015, Köln

Hausmann, Ann-Christin / Kleinert, Corinna, 2014, Männer- und Frauendomänen kaum verändert, in: IAB-Kurzbericht 9/2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Haustein, Thomas / Keller, Matthias, 2014, Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2013, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

Hipp, Lena / Stuth, Stefan, 2013, Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit, in: WZBrief Arbeit, Nr. 15, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin

Institut der deutschen Wirtschaft Köln [IW Köln], 2013, Frauen sind die Gewinner am Arbeitsmarkt – Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, Tabellen und Abbildungen, Anhang zum Pressestatement vom 14. Januar 2013, Berlin

Jann, Ben, 2008, The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models, in: The Stata Journal, 8. Jg., Nr. 4, S. 453–479

Oaxaca, Ronald, 1973, Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, in: International Economic Review, 14. Jg., Nr. 3, S. 693–709

Oaxaca, Ronald / Ransom, Michael, 1999, Identification in Detailed Wage Decompositions, in: The Review of Economics and Statistics, 81. Jg., Nr. 1, S. 154–157

Padavic, Irene / Reskin, Barbara, 2002, Woman and Men at Work, Second Edition, Pine Forge Press, Thousand Oaks / London / New Delhi

Reichelt, Malte / Vicari, Basha, 2015, Formale Überqualifizierung von Frauen und Männern in Deutschland, Ergänzung zum IAB-Kurzbericht 25/2014, Nürnberg

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2013, Beschäftigungsperspektiven von Frauen, Eine arbeitsmarktökonomische Analyse im Spiegel der Gleichstellungsdebatte, IW-Position, Nr. 57, Köln

Schröder, Christoph, 2014, Die Struktur der Arbeitskosten in der deutschen Wirtschaft, in: IW-Trends 2/2014, Köln

SOEP Group, 2014, SOEP 2013 – Documentation of Person-related Status and Generated Variables in PGEN for SOEP v30, SOEP Survey Papers, Nr. 250, Berlin

Statistisches Bundesamt, 2014a, Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männer, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2014b, Öffentliche Sozialleistungen - Statistik zum Elterngeld, Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2012 geborene Kinder, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2014c, Verdienste und Arbeitskosten – Arbeitnehmerverdienste, Jahr 2013, Fachserie 16 R 2.3, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2015a, Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22 %, Pressemitteilung vom 16. März 2015, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2015b, Indikatoren – Gender Pay Gap, Wiesbaden, in URL:

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/15_GenderPayGap.html [abgerufen am 13.03.2015]

Stettes, Oliver, 2010, Effiziente Personalpolitik bei alternden Belegschaften, IW-Position, Nr. 44, Köln

Wagner, Gert G. / **Frick**, Joachim R. / **Schupp**, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP). Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg, Nr. 1, S. 139–136

Wanger, Susanne 2015, Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, in: IAB-Kurzbericht, Nr. 4/2015, Nürnberg

Wrohlich, Katharina / **Berger**, Eva / **Geyer**, Johannes / **Haan**, Peter / **Sengül**, Denise / **Spieß** C. Katharina / **Thiemann**, Andreas, 2012, Elterngeld Monitor, Politikberatung kompakt, Nr. 61, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Yun, Myeong-Su, 2005, A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions, in: Economic Inquiry, 43. Jg., Nr. 4, S. 766–772