ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Boll, Christina; Lagemann, Andreas

Research Report

Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft: Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren

HWWI Policy Paper, No. 107

Provided in Cooperation with:
Hamburg Institute of International Economics (HWWI)

Suggested Citation: Boll, Christina; Lagemann, Andreas (2018) : Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft: Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren, HWWI Policy Paper, No. 107, Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI), Hamburg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/176987

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Hamburgisches
WeltWirtschafts
Institut

Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren

Christina Boll, Andreas Lagemann

HWWI Policy
Paper 107

Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI) | 2018
ISSN 1862-4960

Der Inhalt des Textes repräsentiert die persönliche Meinung des Autors und stellt nicht zwingend die Meinung des Instituts beziehungsweise der ihm angehörenden Wissenschaftler dar.

Ansprechpartnerin:
Dr. Christina Boll
Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)
Oberhafenstraße 1 | 20097 Hamburg
Tel.: +49 (0)40 340576-668 | Fax: +49 (0)40 340576-776
boll@hwwi.org

HWWI Policy Paper
Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)
Oberhafenstraße 1 | 20097 Hamburg
Tel.: +49 (0)40 340576-0 | Fax: +49 (0)40 340576-776
info@hwwi.org | www.hwwi.org
ISSN 1862-4960

Redaktionsleitung:
Prof. Dr. Henning Vöpel
Dr. Christina Boll

© Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI) | Februar 2018
Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung des Werkes oder seiner Teile ist ohne Zustimmung des HWWI nicht gestattet. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmung, Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Hamburgisches
WeltWirtschafts
Institut

Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010-2014 und Haupteinflussfaktoren

Christina Boll, Andreas Lagemann

Eine Studie gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)

Hamburg, 26.03.2018

Kontakt:
Dr. Christina Boll
Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)
Oberhafenstraße 1 | 20097 Hamburg
Tel +49 (0)40 34 05 76 - 668 | Fax +49 (0)40 34 05 76 - 776
boll@hwwi.org

Inhaltsverzeichnis

1 Einleitung **3**

2 Daten und Methodik **3**
2.1 Daten 3
2.2 Methodik 7

3 Ergebnisse **8**
3.1 Unbereinigte Verdienstlücke im öffentlichem Dienst und in der Privatwirtschaft 8
3.2 Zerlegung des Gender Pay Gap in erklärten und unerklärten Teil 21
3.3 Einzelkomponenten des erklärten Teils des Gender Pay Gaps 28

4 Zusammenfassung **30**

Quellenverzeichnis **31**

Anhang A1 **34**

1 Einleitung

Die mittlere Lohnlücke zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) liegt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes (2018a) im öffentlichen Dienst mit 9 % deutlich unter dem Niveau der Privatwirtschaft (23 %). Dennoch stellt sich die Frage nach den Ursachen der Verdienstunterschiede im öffentlichen Dienst. Soll der öffentliche Dienst künftig beim Abbau von Entgeltungleichheit als Vorbild vorangehen, bedarf es einer genaueren Analyse mit aktuellen Daten um den aktuellen Ursachen der Verdienstlücke auf die Spur zu kommen.

Untersuchungen für den öffentlichen Dienst umfassen i.d.R. die beiden Wirtschaftszweige-Abschnitte P (Erziehung und Unterricht) und O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung). Die unseres Wissens aktuellste Studie zum Gender Pay Gap im öffentlichen vs. privaten Bereich auf Basis amtlicher Daten basiert auf Daten der Jahre 2007 und 2008 (BMFSFJ 2009).[1] Die Studie ermittelte – allerdings basierend auf der Personalstandstatistik für den öffentlichen Dienst sowie auf aggregierten Daten der Vierteljährlichen Verdienststrukturerhebung – die unbereinigte Lohnlücke in den beiden genannten Bereichen des öffentlichen Dienstes im Vergleich zur Privatwirtschaft. Sie konnte dabei nach einigen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen der Beschäftigten unterscheiden, d.h., es wurde die Verdienstlücke bspw. getrennt für Beamte und Angestellte sowie für unterschiedliche Leistungsgruppen berechnet. Es erfolgte jedoch keine Zerlegung der Lohnlücke. Demzufolge war es nicht möglich, Aussagen über die verbleibende Lücke beim Vergleich von Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen zu treffen.

Mit der vorliegenden Studie wird diese Forschungslücke geschlossen. Es wird eine Analyse der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in den Wirtschaftsabschnitten O und P im Vergleich mit Wirtschaftsabschnitten der Privatwirtschaft auf Basis der der *Mikro*daten der Verdienststrukturerhebungen 2010 und 2014 vorgelegt.

2 Daten und Methodik

2.1 Daten

Unser Datensatz besteht aus den Wellen 2010 und 2014 der Verdienststrukturerhebung (VSE). In der VSE lassen sich Angaben zu Betrieben und Arbeitnehmern verknüpfen, sodass geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede berechnet und bezüglich arbeitnehmer- und betriebsspezifischen Merkmalen untersucht werden können. Der Arbeitnehmerdatensatz umfasst Angaben zur Person (Geschlecht, Alter, Ausbildung), zur Tätigkeit (Berufsgruppenschlüssel der Sozialversicherung, Stellung im Beruf, Leistungsgruppe, Arbeitszeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit) und zum Verdienst (Brutto-, Nettoentgelt, Zulagen für Schicht-/Nachtarbeit, Sonderzahlungen, Lohnsteuer, Sozialabgaben, ggf. Tarifvertrag). Der Betriebsdatensatz

[1] BMFSFJ (Hrsg.) (2009): Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, Berlin, September.

gibt u.a. Auskunft über die Betriebsgröße, die Beteiligung der öffentlichen Hand am Unternehmenskapital und den Wirtschaftszweig. Die VSE 2010 besteht aus rund 1,9 Mio. Arbeitnehmerdatensätzen aus mehr als 32.000 Betrieben. Die VSE 2014 umfasst rund 71.000 Betriebe und 1,03 Mio. Arbeitnehmer.

Stichprobe

Um einen Vergleich zwischen den Jahren 2010 und 2014 zu ermöglichen, werden zunächst Betriebe des WZ-Abschnitts A „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei", Kleinstbetriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie private Bildungseinrichtungen herausgefiltert. Diese Vorgehensweise orientiert sich an der offiziellen Statistik des Statistischen Bundesamts (2010). Damit kann nicht nur für den Abschnitt O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung), sondern auch für den Abschnitt P (Erziehung und Unterricht) vom öffentlichen Dienst gesprochen werden. Darüber hinaus werden in dieser Studie Arbeitnehmer in Altersteilzeit sowie Auszubildende und Praktikanten gelöscht. Mit diesen Einschränkungen enthält der dieser Studie zugrunde liegende Datensatz 2.560.795 Arbeitnehmende (2010: 1.723.782; 2014: 837.013).

Abhängige Variable

Der Bruttostundenverdienst (EF48) wird gebildet aus dem Bruttomonatsverdienst, geteilt durch die bezahlten Arbeitsstunden inklusive bezahlter Überstunden. Einmalzahlungen wie Weihnachtsgeld, Urlaubsgeld etc. werden nicht berücksichtigt, analog der Vorgehensweise des Statistischen Bundesamts (vgl. Finke et al. 2017).[2] Für die Regressionsanalysen zur Schätzung der Einkommensgleichung wird der Bruttostundenverdienst logarithmiert.

Unabhängige Variablen

Aus dem Arbeitnehmerdatensatz geht eine Reihe individueller Merkmale in die Berechnungen mit ein. Die Variable Beruf umfasst neun Berufshauptgruppen nach der ISCO-2008-Klassifizierung (gebildet anhand der Variable EF42). Angaben zum Beruf sind für das Jahr 2010 für den Sektor O nicht vorhanden. Das Bildungsniveau wird anhand der ISCED-2011-Klassifizierung (EF43) in drei Gruppen unterteilt (niedrig: ISCED 0-2, mittel: ISCED 3-4, hoch: ISCED 5+). Die Arbeitszeit gliedert sich in drei Kategorien, die zwischen Vollzeit, Teilzeit bis unter 60 % und Teilzeit von 60 % bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit (EF52) unterscheiden. Um die verschiedenen Anforderungsniveaus der Arbeitsstelle zu fassen, werden Arbeitnehmende (außer geringfügig Beschäftigte) nach fünf Leistungsgruppen (EF9) in leitende Arbeitnehmende, Arbeitnehmende mit besonderen Erfahrungen, Arbeitnehmende mit mehrjähriger Berufserfahrung, Arbeitnehmende ohne eigene Entscheidungsbefugnis und Arbeitnehmende in einfacher Tätigkeit unterteilt. Die potenzielle Erwerbserfahrung ergibt sich aus dem Alter (EF41) abzüglich der Jahre für Schule und Ausbildung (EF16u2) und 6 Jahren für die Zeit vor Schuleintritt. Da hier ein kurvilinearer Zusammenhang angenommen werden kann, wird auch der quadrierte Term der potenziellen Erwerbserfahrung einbezogen. Zudem

[2] Eine Ausnahme bilden die Merkmale „Ballungsraum" bzw. Regionstyp, die in der Variablenspezifikation in Statistisches Bundesamt (2010) bzw. Finke et al. (2017) berücksichtigt wird. Dieses Merkmal ist auch in den am Gastwissenschaftlerarbeitsplatz zugänglichen VSE-Daten für 2010 nicht enthalten und müsste aus externen Daten zugespielt werden, worauf hier verzichtet wurde.

gehen die Unternehmenszugehörigkeit in Jahren (EF40) sowie Dummyvariablen für Beamte (EF16u1), Arbeitnehmende mit befristeten Arbeitsverträgen (EF17), die Zahlung von Zulagen (EF23) und geringfügig Beschäftigte (EF17)[3] mit in das Modell ein.

Aus dem Betriebsdaten werden Informationen zum Bundesland (EF5), zum Wirtschaftszweig (EF6; zusammengefasst zu 16 Sektoren) und zur Betriebsgröße hinzugefügt. Die Betriebsgröße (EF10) untergliedert sich in drei Größenklassen (weniger als 50 Beschäftigte, 50 bis unter 250 Beschäftigte, 250 und mehr Beschäftigte). Für den Sektor O wird dieses Merkmal für keinen Betrieb, für den Sektor P nur für wenige Betriebe ausgewiesen. Außerdem bilden wir eine Dummyvariable für Betriebe mit einer Beteiligung der öffentlichen Hand Unternehmenskapital (EF9).

Durch die zwischen den Sektoren und Jahren unterschiedliche Variablenspezifikationen hinsichtlich der Merkmale Beruf und Betriebsgröße (vgl. **Tabelle 1**) ist die intersektorale bzw. zeitliche Vergleichbarkeit der Zerlegungsergebnisse (siehe Kapitel 3) geringfügig eingeschränkt. Die Außerachtlassung der Information hätte für die Privatwirtschaft, für die diese Angaben für beide Jahre vorliegen, jedoch einen nennenswerten Informationsverlust bedeutet.

Tabelle 1:

Verfügbarkeit der Merkmale Betriebsgröße und Beruf (ISCO) in der VSE 2010 und 2014

	Sektor O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		Sektor P Erziehung und Unterricht	
Jahr	2010	2014	2010	2014
Betriebsgröße	fehlt	fehlt	Vorhanden, aber nur für wenige Betriebe	Vorhanden, aber nur für wenige Betriebe
ISCO	fehlt	vorhanden	vorhanden	vorhanden

Abgrenzung der Modellspezifikation in dieser Studie gegenüber vorherigen Studien

Die Werte in dieser Studie weichen aus methodischen Gründen nicht nur von den (auf aggregierten Daten basierenden) Ergebnissen der Studie des BMFSFJ von 2009, sondern auch von den Statistiken des Statistischen Bundesamtes zum Gender Pay Gap ab.[4]

In der Studie BMFSFJ (2009) wurde, wie weiter oben schon erwähnt, neben der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) verwendet; die individuellen Daten der Personalstandstatistik wurden in die VVE mithilfe eines Schätzmodells integriert, um vergleichbare Verdienstangaben für den öffentlichen Dienst und

[3] Bei geringfügig Beschäftigten, für die keine Stundenangaben vorliegen, sollten diese von den Betrieben geschätzt werden. Wurde das Merkmal nicht angegeben, wurde es im Statistischen Landesamt automatisch berechnet, indem das Merkmal Wochenarbeitszeit mit dem Faktor 4,345 – der durchschnittlichen Zahl der Wochen im Monat – multipliziert wurde (Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter der Länder 2016).

[4] Vgl. für eine systematische Analyse methodischer Unterschiede und ihrer Konsequenzen für die Höhe der geschlechtsspezifischen Verdienstlücke Boll/Leppin (2015), S. 251.

die Privatwirtschaft zu erhalten. Für die VVE liegen jedoch keine individuellen Verdienstdaten, sondern nur zusammengefasste Summendaten vor (siehe ebenda, S. 9). Es wurde dementsprechend nur ein durchschnittlicher Verdienst aller bezahlten Stunden ausgewiesen; Personen, die viele Stunden arbeiten (Vollzeitbeschäftigte), beeinflussten das Ergebnis stärker als Personen mit wenigen Arbeitsstunden (geringfügig Beschäftigte). Da die mittlere Abweichung des individuellen vom durchschnittlichen Stundenverdienst bei den Frauen aufgrund der geringeren Lohnstreuung geringer als bei den Männern ist, führt die Verwendung der individuellen anstelle der durchschnittlichen Werte zu einem vergleichsweise höheren Gender Pay Gap (siehe hierzu auch BMFSFJ 2009, S. 10). Neben den auch von uns ausgeschlossenen Auszubildenden und Beschäftigten in Altersteilzeit werden in der Studie des BMFSFJ (2009) abweichend auch geringfügig Beschäftigte nicht beachtet. Da geringfügige Beschäftigungen in der Privatwirtschaft eine größere Rolle spielen (insbesondere für die Verdienste von Frauen) als im öffentlichen Dienst, wird die geschlechtsspezifische Verdienstlücke für die Privatwirtschaft in der Studie des BMFSFJ (2009) unterschätzt (BMFSFJ 2009, S. 10). Der Anteil der geringfügig Beschäftigten lag in der Privatwirtschaft in den Jahren 2010 und 2014 bei rund 10 %, im öffentlichen Dienst ging er von 8 % auf knapp 6 % zurück. Während im öffentlichen Dienst jedoch kaum Unterschiede zwischen Männern und Frauen bestanden, war der Anteil geringfügig Beschäftigter in der Privatwirtschaft unter den Frauen mit 15 % weitaus höher als unter den Männern (7 %).

Die offizielle Statistik des Statistischen Bundesamtes zum Gender Pay Gap beruht für die Jahre zwischen den nur in vierjährigem Abstand verfügbaren Mikrodaten der Verdienststrukturerhebung auf Fortschreibungen anhand der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (vgl. Statistisches Bundesamt 2018b). Dabei wird bei der Berechnung der gesamtwirtschaftlichen Lohnlücke lediglich Sektor O, nicht aber Sektor P ausgeklammert.[5] Da in beiden Sektoren die Verdienstlücke im Vergleich zur Gesamtwirtschaft unterdurchschnittlich ausfällt, ermittelt das Statistische Bundesamt für die Gesamtwirtschaft geringere Werte für die Lohnlücke als sie sich für die Vergleichskategorie „Privatwirtschaft" in unserer Studie (Sektoren O und P ausschließend) ergeben. Abweichend zur Vorgehensweise des Statistischen Bundesamtes (vgl. Finke et al. 2017) werden in der vorliegenden Studie Arbeitnehmer in Altersteilzeit sowie Auszubildende und Praktikanten ausgeschlossen. Wie in unseren Berechnungen schließt auch das Statistische Bundesamt Kleinstbetriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern aus (vgl. bspw. Destatis 2018c)[6].

[5] Vgl. Destatis 2018a: „Der unbereinigte Gender Pay Gap (GPG) wird berechnet für alle NACE - Gruppen mit Ausnahme der Landwirtschaft, Fischerei, öffentliche Verwaltung, private Haushalte und exterritoriale Organisationen in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten."

[6] Allerdings zeigen Finke et al. (2017) in einer Alternativrechnung, dass unter Berücksichtigung von Kleinstbetrieben der Faktor „Unternehmensgröße" nicht mehr zugunsten der Frauen (d.h. mindernd) auf den Gender Pay Gap wirkt, sondern im Gegenteil zu diesem beiträgt. Dies hat mit der häufigeren Repräsentanz von Frauen als Männern in Kleinstbetrieben, in Kombination mit einer vergleichsweise ungünstigen Bezahlung in diesen Betrieben, zu tun (siehe zu ähnlichen Ergebnissen auch Boll et al. 2016).

2.2 Methodik

Im ersten Schritt wird der Bruttostundenlohn für Männer und Frauen getrennt mit Hilfe der erklärenden Merkmale in einem einfachen linearen Lohnregressionsmodell geschätzt.

$$\ln W_{m;i} = \beta_m^0 + \sum_j \beta_m^j X_{m;i}^j + \varepsilon_{m;i}$$

$$\ln W_{f;i} = \beta_f^0 + \sum_j \beta_f^j X_{f;i}^j + \varepsilon_{f;i}$$

Dabei bezeichnen $W_{m;i}$ den Bruttostundenlohn eines Mannes und $W_{m;i}$ jenen einer Frau, $X_{m;i}^j$ ($X_{w;i}^j$) bezeichnet die j-beobachtbaren exogenen individuellen Merkmalsausprägungen der Männer (Frauen) samt einer Konstante, β fasst die gesuchte Steigung der Parameter und ϵ ist ein Störterm, der den Anforderungen eines linearen Regressionsmodells genügt.

Es wird sowohl für die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap als auch für dessen Zerlegung die vom Statistischen Bundesamt verwendete Methodik (Blinder 1973 und Oaxaca 1973) angewendet. Das Statistische Bundesamt strebt eine möglichst hohe internationale Vergleichbarkeit an und hält sich deshalb an die einheitlichen Vorgaben von Eurostat (vgl. Finke et al. 2017, S. 44).

Der **Gender Pay Gap** (GPG) entspricht der **mittleren unbereinigten Entgeltlücke zwischen Männern und Frauen**. Er wird als Differenz zwischen den logarithmierten durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen gefasst[7], die approximativ als prozentuale Differenz interpretiert werden können:

$$\text{GPG} \quad = \overline{\ln W_m} - \overline{lnW_f}$$

Dabei bezeichnet $\overline{W_m}$ den durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und $\overline{W_f}$ jenen von Frauen.

Darauf aufbauend wird die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen durch Umformungen in einen erklärten Teil (Ausstattungseffekt) und einen unerklärten Teil der Lücke (bereinigte Lohnlücke) zerlegt. Formal sieht diese Zerlegung wie folgt aus (vgl. Finke et al. 2017):

$$\overline{\ln W_m} - \overline{lnW_f} = \sum_j \left(\overline{X_m^j} - \overline{X_f^j}\right)\beta_m^j + \sum_j \left(\beta_m^j - \beta_f^j\right)\overline{X_f^j} + \left(\beta_m^0 - \beta_f^0\right)$$

Dabei stellen $\overline{X_m^j}$ und $\overline{X_w^j}$ die durchschnittlichen Merkmale der Männer bzw. Frauen dar, β_m^j und β_f^j bilden die geschätzten Koeffizienten aus den separaten Lohnregressionen für Männer und Frauen. Der erste Term auf der rechten Seite der Gleichung gibt den **Ausstattungseffekt** an, der zweite und der dritte Term umfassen zusammen die **bereinigte Lohnlücke**. Der zweite Term auf der rechten Seite der Gleichung fasst dabei die summierten Bewertungseffekte aller

[7] Wir verwenden logarithmierte Bruttolöhne, um Vergleichbarkeit des unbereinigten mit dem bereinigten Gender Pay Gap herstellen zu können.

beobachtbaren Merkmale außerhalb des Geschlechts und der dritte Term den Bewertungseffekt des Geschlechts.

Der Ausstattungseffektgeht auf unterschiedliche Merkmalsausprägungen von Frauen und Männern zurück. Beispiele für unterschiedliche Merkmalsausstattungen der Geschlechter sind unterschiedliche Wochenarbeitszeiten, Branchen oder Jahre an Erwerbserfahrung. Ein weiteres Merkmal ist die Verteilung von Frauen und Männern auf Führungspositionen. Insbesondere anhand des letztgenannten Merkmals wird deutlich, dass Diskriminierung auch in unterschiedlichen Zugangschancen von Männern und Frauen zu den lohnrelevanten Ausstattungen bestehen kann. Daher kann auch im Ausstattungseffekt Diskriminierung enthalten sein; dies zu ignorieren, hieße, potentielle Diskriminierung zu unterschätzen.

Während die unbereinigte Entgeltlücke den Lohnunterschied zwischen allen (beschäftigten) Männern und Frauen betrachtet, kann mit der bereinigten Entgeltlücke der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Eigenschaften analysiert werden. Die bereinigte Entgeltlücke (oft auch „unerklärte Lohnlücke“, Bewertungs-, Gruppen- oder Preiseffekt genannt) ist ebenso wenig mit Diskriminierung gleichzusetzen, da es in der praktischen Umsetzung kaum möglich ist, alle strukturellen Merkmale, die zur Erklärung des Lohnunterschieds heranzuziehen wären, auch statistisch zu berücksichtigen. In der bereinigten Lohnlücke sind daher auch alle Lohnunterschiede der Geschlechter, die auf *unbeobachteten* Merkmalen basieren, enthalten. Der durch den Bewertungseffekt ausgewiesene unerklärte Teil der Lohnlücke lässt sich deshalb allenfalls als Obergrenze möglicher Lohndiskriminierung verstehen (vgl. Finke et al. 2017, S. 45).

3 Ergebnisse

3.1 Unbereinigte Verdienstlücke im öffentlichem Dienst und in der Privatwirtschaft

Unbereinigter Gender Pay Gap unter Gesamtbeschäftigten

Die unbereinigte Verdienstlücke wird im Folgenden zunächst für die Gesamtbeschäftigten und anschließend für unterschiedliche Untergruppen derselben betrachtet.

Der unbereinigte Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst war 2014 mit 5,6 % gegenüber 2010 quasi unverändert. Die Lücke in der Privatwirtschaft blieb etwa viermal so hoch.

Die geschlechtsspezifische Verdienstlücke der Gesamtbeschäftigten ist in beiden Sektoren zwischen 2010 und 2014 nur leicht angestiegen, und zwar jeweils um +0,4 Prozentpunkte (siehe **Abbildung 1**). Die Verdienstlücke im öffentlichen Dienst insgesamt lag 2014 bei 5,6 %. Gegenüber dem 4. Quartal 2008 (7,0 % gemäß BMFSFJ 2009) ist dies eine leichte Verringerung. Allerdings sind die Werte der beiden Studien aufgrund der methodischen Unterschiede nur bedingt vergleichbar (vgl. Kapitel 2). Im Sektor „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (O) lag der Verdienstabstand in beiden Jahren 2010 und 2014 um 1,1 Prozentpunkte unter jenem im Sektor „Erziehung und Unterricht“ (P). Eine höhere Lücke für Sektor P im Vergleich zu Sektor O hatte bereits die Studie des BMFSFJ von 2009 ermittelt. Allerdings

war die Differenz der Abstände seinerzeit mit rund 6 Prozentpunkten ausgeprägter: Für den Sektor O wurde für die Jahre 2007/08 eine Verdienstlücke von rund 8-9 %, für den Sektor P hingegen von rund 15 % ermittelt.

Wie Abbildung 1 zeigt, sind die Verdienstlücken im öffentlichen Dienst insgesamt in beiden Jahren 2010 und 2014 niedriger als die jeweiligen Werte der Komponenten O und P. Dies ist darin begründet, dass zur Ermittlung der Verdienstlücke im öffentlichen Dienst die Geschlechterstruktur der Beschäftigten in Sektor O bzw. P berücksichtigt werden muss (vgl. auch die betreffende Argumentation in BMFSFJ 2009, S. 15). Sektor P ist durch ein höheres Verdienstniveau im Vergleich mit Sektor O sowie bei den Frauen durch einen besonders hohen Beschäftigtenanteil an den Gesamtbeschäftigten des öffentlichen Dienstes gekennzeichnet, der höher als der entsprechende Anteil bei den Männern ausfällt. 46,5 % (46,1 %) der weiblichen Beschäftigten im öffentlichen Dienst waren 2014 (2010) im Sektor P beschäftigt, unter den Männern im öffentlichen Dienst arbeiteten dagegen nur 32,8 % (31,2 %) im Sektor P (vgl. **Tabelle 3**). Bei der Ermittlung der Gesamtverdienstlücke des öffentlichen Dienstes wirkt sich das höhere Gehaltsniveau in Sektor P daher für die Frauen deutlich stärker aus als für die Männer.

Die in Abbildung 1 dargestellte Restkategorie umfasst die **Gesamtwirtschaft ohne die beiden Sektoren O und P** (im Folgenden in dieser Studie als „**Privatwirtschaft**" bezeichnet). Die geschlechtsspezifische Lohnlücke lag 2014 in der Privatwirtschaft wie schon 2010 mehr als viermal so hoch wie im öffentlichen Dienst.[8]

Tabelle 2 verdeutlicht den in Abbildung 1 dargestellten Zusammenhang anhand der Stundenlöhne.

Tabelle 2:

Durchschnittliche Stundenlöhne nach Sektoren, 2010 und 2014 (in Euro)

	Sektor O	Sektor P	Sektoren O+P	Privatwirtschaft
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Erziehung und Unterricht	Öffentlicher Dienst	
2010				
Männer	17.75	19.28	18.19	16.59
Frauen	16.64	17.87	17.23	12.95
2014				
Männer	19.39	21.36	19.97	17.99
Frauen	18.11	19.72	18.88	14.15

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

[8] Der Wert für die Privatwirtschaft ist damit höher als der Wert von 22 % (vgl. Destatis 2018a)., den das Statistische Bundesamt für 2014 für die Gesamtwirtschaft (unter Ausschluss von lediglich Sektor O) ermittelt.

Tabelle 3:

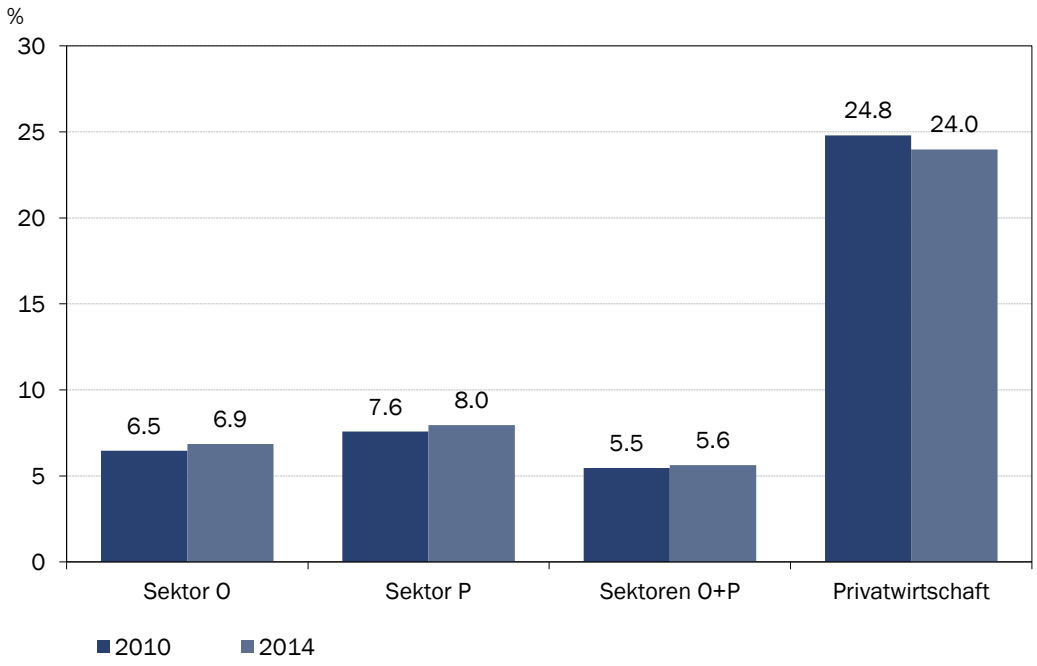
Beschäftigtenanteil an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst nach Geschlecht, 2010 und 2014 (in %)

			2010	2014
Männer	Sektor O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	68.8	67.2
	Sektor P	Erziehung und Unterricht	31.2	32.8
Frauen	Sektor O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	53.9	53.5
	Sektor P	Erziehung und Unterricht	46.1	46.5

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Abbildung 1:

Unbereinigter Gender Pay Gap der Gesamtbeschäftigten nach Sektoren, 2010 und 2014



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Kein klarer Zusammenhang zwischen Verdienstlücke und Frauenanteil an den Beschäftigten

In der Binnendifferenzierung des öffentlichen Dienstes geht ein höherer Frauenanteil an den Beschäftigten mit einem höheren Gender Pay Gap einher (vgl. **Tabelle 4**): Im Sektor Erziehung und Unterricht mit einem Frauenanteil an den Beschäftigten mit 67,5 % im Jahr 2014 liegt die Verdienstlücke leicht höher als im Sektor Öffentliche Verwaltung (mit einem Frauenanteil von 53,8 %). Allerdings passt dieses Muster nicht auf den Vergleich des öffentlichen Dienstes mit der Privatwirtschaft, wo der Frauenanteil an den Beschäftigten mit rund 43-44 % in beiden

Jahren weit unterhalb dem betreffenden Anteil im öffentlichen Dienst mit rund 60 %, der Gender Pay Gap jedoch deutlich darüber lag. Jedoch ist bei solchen Schlussfolgerungen große Vorsicht angebracht, angesichts der großen Heterogenität des Aggregats „Privatwirtschaft“.[9]

Tabelle 4:

Frauenanteile nach Sektor, Gesamtbeschäftigte, 2010 und 2014 (in %)

	Sektor O	Sektor P	Sektoren O+P	Privatwirtschaft
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Erziehung und Unterricht	Öffentlicher Dienst	
2010	54.5	69.3	60.5	43.2
2014	53.8	67.5	59.4	43.8

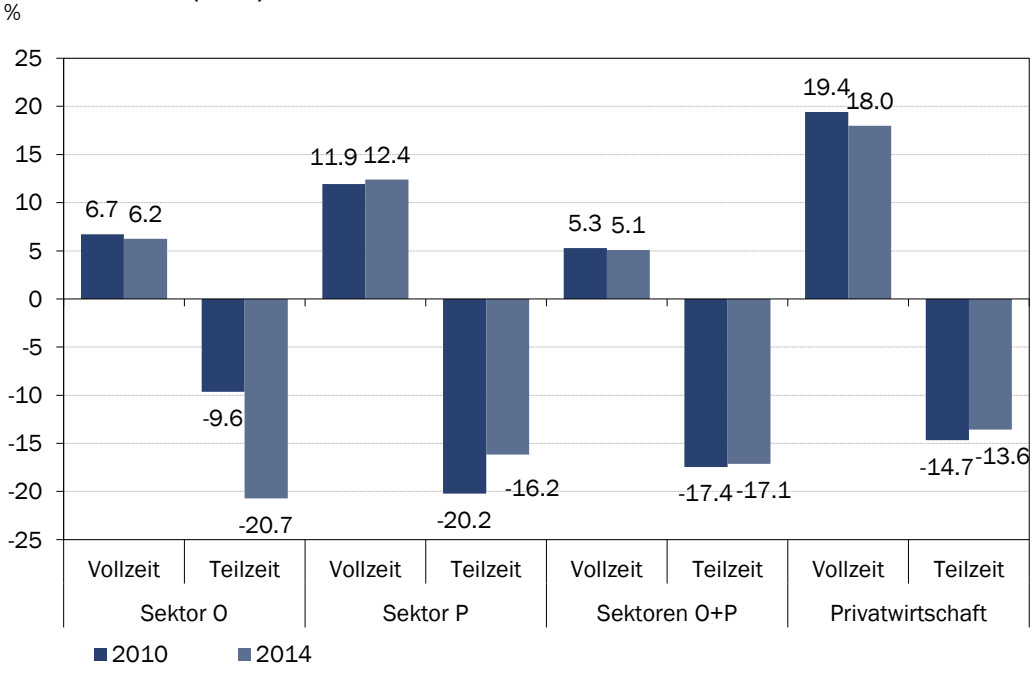
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Unbereinigter Gender Pay Gap unter Teil- vs. Vollzeitbeschäftigten

In Teilzeitjobs verdienen Frauen auch im öffentlichen Dienst mehr als Männer, in Vollzeitjobs ist es umgekehrt. Der Verdienstabstand der Geschlechter ist im öffentlichen Dienst in Teilzeitjobs deutlich ausgeprägter als in Vollzeitjobs.

Abbildung 2:

Unbereinigter Gender Pay Gap der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Sektoren, 2010 und 2014 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

[9] Wie die Studie des BMFSFJ von 2009 (S. 11) zeigt, ergibt sich auch für die Untergruppen der Sektoren O und P ein differenzierteres Bild. Während in den Unterabschnitten des Bereichs „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung Sozialversicherung“ ebenfalls ein hoher Verdienstabstand mit einem hohen Frauenanteil in Zusammenhang steht, ist die Situation im Bereich „Erziehung und Unterricht“ umgekehrt.

Wie obige **Abbildung 2** zeigt, fällt der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen nur unter Vollzeitbeschäftigten zu Lasten der Frauen aus; unter Teilzeitbeschäftigten verdienen Frauen durchschnittlich höhere Gehälter als Männer. Dies gilt für beide Sektoren des öffentlichen Dienstes und auch für die Privatwirtschaft sowie für beide Jahre 2010 und 2014.[10] Ursächlich dürften unterschiedliche Merkmalsausstattungen der Männer und Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten sein.[11] Welche Merkmale die Verdienstunterschiede der Geschlechter tatsächlich treiben, wird die Zerlegungsanalyse zeigen (siehe weiter unten Abschnitt 3.3).

Tabelle 5 verdeutlicht die Zusammenhänge anhand der Stundenlöhne. Hieraus wird auch ersichtlich, dass Frauen sowohl in Vollzeit als auch in Teilzeit im öffentlichen Dienst durchschnittlich mehr verdienen als in der Privatwirtschaft. Der Verdienstabstand ist bei teilzeitbeschäftigten Frauen höher als bei den vollzeitbeschäftigten Frauen und bei ersteren in den Jahren 2010 bis 2014 sogar noch gestiegen. 2014 lag der Durchschnittslohn teilzeitbeschäftigter Frauen im öffentlichen Dienst mit 17,99 Euro um 5,34 Euro über dem Durchschnittslohn teilzeitbeschäftigter Frauen in der Privatwirtschaft (12,65 Euro). Die Vermutung, die an dieser Stelle geäußert werden und später anhand der Leistungsgruppen verifiziert werden kann, ist, dass sich Frauen mit reduzierter Stundenzahl im öffentlichen Dienst häufiger in höheren Leistungs- (und Vergütungs-)gruppen bewegen als in der Privatwirtschaft. Zudem werden die Löhne von Teilzeitbeschäftigten in der Privatwirtschaft, stärker als im öffentlichen Dienst, von geringfügig Beschäftigten gedrückt; dies gilt insbesondere für Frauen.

Tabelle 5:

Durchschnittliche Stundenlöhne nach Sektoren, Voll- vs. Teilzeitbeschäftigte, 2010 und 2014 (in Euro)

	Sektor O		Sektor P		Sektoren O+P		Privatwirtschaft	
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		Erziehung und Unterricht		Öffentlicher Dienst			
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
2010								
Männer	17.87	15.02	22.10	13.61	18.81	13.95	17.81	10.02
Frauen	16.72	16.54	19.62	16.66	17.84	16.60	14.66	11.60
2014								
Männer	19.85	14.21	24.48	15.67	20.89	15.15	19.42	11.05
Frauen	18.65	17.47	21.62	18.42	19.86	17.99	16.23	12.65

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Auch in Vollzeitjobs verdienten Frauen im Jahr 2014 pro Stunde 3,63 Euro mehr im öffentlichen Dienst. Hingegen liegen die Vollzeitlöhne von Männern im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft näher beieinander. Zudem werden Männer für Teilzeit nicht nur in der

[10] Die Situation der Jahre 2010 und 2014 stellt eine Veränderung gegenüber 2007/08 dar. Für die Jahre 2007 und 2008 ergab sich aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung lediglich für die Privatwirtschaft eine geringere Lohnlücke unter Teilzeit- als unter Vollzeitbeschäftigten. Im öffentlichen Dienst hingegen lagen die Lohnlücken mit 7,2 % und 7,5 % quasi gleichauf (BMFSFJ 2009, S. 13).

[11] Entsprechende Analysen auf Basis der VSE 2006 zeigten, dass teilzeitbeschäftigte Männer deutlich jünger und häufiger un- bzw. angelernt als teilzeitbeschäftigte Frauen sind (BMFSFJ 2009, S. 13).

Privatwirtschaft, sondern auch im öffentlichen Dienst stärker als Frauen abgestraft, was den Verdienstvorsprung der Frauen in Teilzeitjobs erklärt.

Unterschiedliche Entwicklungen in Sektoren O und P zwischen 2010 und 2014

Insbesondere in Sektor O ist Teilzeitarbeit Frauensache. Im Jahr 2014 waren hier 9 von 10 Teilzeitbeschäftigten Frauen, im Sektor P waren es nur 8 von 10 Teilzeitbeschäftigten. In der Privatwirtschaft waren rund drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten Frauen.

Unter Teilzeitbeschäftigen zeigt sich ein interessanter Entwicklungszusammenhang zwischen Verdienstlücke und Beschäftigtenanteil der Frauen. Während sich der Verdienstvorsprung der teilzeitbeschäftigten Frauen im Sektor O zwischen 2010 und 2014 noch erhöht hat, ist er in Sektor P etwas zurückgegangen. Mit dem Anstieg des Frauenanteils über die Zeit (vgl. **Tabelle 6**) geht in Sektor P ein leichtes Abschmelzen des Verdienstvorsprungs der Frauen einher. In Sektor O verhält es sich umgekehrt: Hier ist ein leicht rückläufiger Frauenanteil mit einem deutlichen Anstieg des Verdienstvorsprungs der Frauen verbunden. Je mehr Frauen in die Teilzeitjobs im öffentlichen Dienst drängen bzw. je mehr Frauen diese Jobs verlassen, desto heterogener (bzw. homogener) wird die Lohnverteilung der Frauen, was den Verdienstabstand zu den teilzeitbeschäftigten Männern in diesen Sektoren tendenziell vergrößert (verkleinert).

Tabelle 6:

Frauenanteile nach Sektor, Voll- vs. Teilzeitbeschäftigte, 2010 und 2014 (in %)

	Sektor O		Sektor P		Sektoren O+P		Privatwirtschaft	
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		Erziehung und Unterricht		Öffentlicher Dienst			
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
2010	36.4	92.1	53.0	77.2	40.5	83.5	28.9	76.6
2014	39.8	90.5	53.1	80.2	44.0	84.6	28.9	75.8

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Unbereinigter Gender Pay Gap unter Verbeamteten vs. Nichtverbeamteten

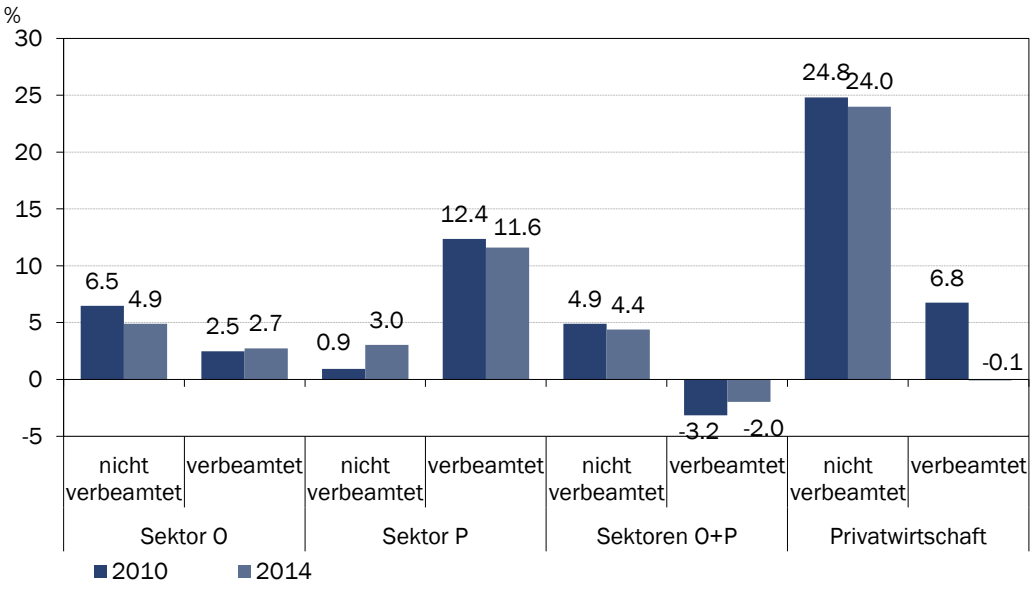
Unter den Verbeamteten im öffentlichen Dienst verdienen Frauen mehr als Männer, unter den Nichtverbeamteten fällt die Lohnlücke zugunsten der Männer aus.

Frauen sind im öffentlichen Dienst unter Verbeamteten etwas seltener als Männer vertreten (mit einem Frauenanteil von 45,7 % im Jahr 2014), unter den Nichtverbeamteten (Tarifbeschäftigten) hingegen stellen sie rund zwei Drittel der Beschäftigten (der Frauenanteil lag 2014 hier bei 68,0 %; vgl. **Tabelle 7**). Auch in der Privatwirtschaft, in der Frauen generell einen geringeren Beschäftigtenanteil stellen als im öffentlichen Dienst, sind Frauen vergleichsweise häufiger nichtverbeamtet als verbeamtet.

Wie **Abbildung 3** zeigt, erzielten verbeamtete Frauen im öffentlichen Dienst im Jahr 2014 (2010) einen Verdienstvorsprung gegenüber verbeamteten Männern in Höhe von 2,0 % (3,2 %). Unter nichtverbeamteten Personen hingegen verdienten Männer 2014 (2010) 4,4 % (4,9 %) mehr als Frauen. In der Privatwirtschaft fällt die Verdienstrelation in beiden Beschäftigtengruppen für Frauen deutlich ungünstiger als im öffentlichen Dienst aus.

Abbildung 3:

Unbereinigter Gender Pay Gap nach Sektor und Beamtenstatus, 2010 und 2014 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Tabelle 7:

Frauenanteile nach Sektor und Beamtenstatus, 2010 und 2014 (in %)

	Sektor O		Sektor P		Sektoren O+P		Privatwirtschaft	
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		Erziehung und Unterricht		Öffentlicher Dienst			
	nicht verbeamtet	verbeamtet	nicht verbeamtet	verbeamtet	nicht verbeamtet	verbeamtet	nicht verbeamtet	verbeamtet
2010	67.9	37.0	69.5	68.8	68.6	46.3	43.3	31.6
2014	65.7	37.9	70.8	60.4	68.0	45.7	43.9	33.7

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Konkret waren die Verdienste unter verbeamteten Männern und Frauen in der Privatwirtschaft in 2014 quasi ausgeglichen. Die Zahl der Verbeamteten in der Privatwirtschaft ist allerdings äußerst niedrig (sie stellen nur 0,3 % der Gesamtbeschäftigten der Privatwirtschaft), sodass die Gehaltsparität in dieser Gruppe nicht überbewertet werden sollte; hier registrierte Personen sind vorwiegend in den Wirtschaftsabteilungen Telekommunikation, Post sowie Forschung und Entwicklung beschäftigt. Unter nichtverbeamteten Personen in der Privatwirtschaft betrug der Gender Pay Gap in 2014 24,0 %. Im Vergleich mit den Frauenanteilen an den Beschäftigten in beiden Gruppen (vgl. Tabelle 6) zeigt sich, dass ein höherer Frauenanteil unter Nichtverbeamteten im öffentlichen Dienst mit einem deutlich *niedrigen* Gender Pay Gap in dieser Gruppe einhergeht (jeweils im Vergleich zur Privatwirtschaft). Selbiges gilt für die Gruppe der Beamtinnen und Beamten. Aber auch das öffentliche Dienstrecht (Beamtenrecht) spielt eine Rolle. So ist im Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gleichstellungsdurchsetzungsgesetz vom 30.11.2001 festgeschrieben, dass auch Stellen mit Vorgesetzten- und Leitungsaufgaben für Teilzeitbeschäftigte eröffnet werden müssen (§13

Abs. 1 DGleiG, vgl. auch BMI 2001, S. 15). Allerdings werden strukturelle Schwächen des öffentlichen Dienstrechts immer wieder mit dem Argument beklagt, dass sie Frauen systematisch benachteiligen, v.a. bei dienstlichen Beurteilungen (Battis 2017, S. 30).[12]

Verbeamtete Frauen im Sektor P sind seltener in leitenden Positionen vertreten und verdienen rund 12 % weniger als verbeamtete Männer.

In der Binnendifferenzierung des öffentlichen Dienstes zwischen Sektoren O und P fällt der hohe Verdienstvorsprung der Männer in Sektor P auf, die hier im Jahr 2014 11,6 % mehr als Frauen in dieser Gruppe verdienten; in Sektor O lag die Lohnlücke hingegen nur bei 2,7 %. Die hohe Lücke bei den Beamten in P wird getrieben von der Leistungsgruppe. Unter den Männern sind hier mehr als 60 %, unter den Frauen jedoch weniger als 30 % in der höchsten Leistungsgruppe vertreten. Im Sektor O und in der Privatwirtschaft ist dieser Unterschied deutlich weniger ausgeprägt.

Unbereinigter Gender Pay Gap in Ost- vs. Westdeutschland

Die Lohnunterschiede sind im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft in Ostdeutschland weniger stark ausgeprägt als in Westdeutschland.

Wie auch für die Gesamtwirtschaft gilt auch für die beiden Untergruppen öffentlicher Dienst und Privatwirtschaft, dass der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen in den neuen Bundesländern deutlich niedriger ausfällt als in den alten Bundesländern (vgl. **Abbildung 4**). Für 2014 ergab sich für den westdeutschen öffentlichen Dienst ein Verdienstvorsprung der Männer von 6,6 %, während die Löhne und Gehälter der Geschlechter im ostdeutschen öffentlichen Dienst quasi ausgeglichen waren (die Lohnlücke betrug -0,1 %). In der westdeutschen Privatwirtschaft war die Lohnlücke zugunsten der Männer in 2014 mit 25,3 % fast doppelt so hoch wie in der ostdeutschen Privatwirtschaft mit 13,4 %. Innerhalb der beiden deutschen Regionen sind die Lohnunterschiede im öffentlichen Dienst weit geringer als in der Privatwirtschaft. Im ostdeutschen öffentlichen Dienst verzeichneten Frauen im Jahr 2010 sogar einen Entgeltvorsprung, der sich aber bis 2014 in einen leichten Entgeltnachteil verkehrt hat. In der ostdeutschen Privatwirtschaft hingegen ist der schon 2010 bestehende Entgeltnachteil der Frauen bis 2014 sogar etwas weiter angestiegen. Ein Grund hierfür dürften die stärkeren Lohnzuwächse in männerdominierten Branchen in diesem Zeitraum gewesen sein[13], während die Westangleichung der Gehälter im ostdeutschen öffentlichen Dienst, von der insbesondere ostdeutsche Frauen profitierten, bereits in einem früheren Zeitraum stattfand.

Das Ost-West-Muster im Gender Pay Gap, wie wir es in dieser Studie finden, ist dabei nicht nur ähnlich, sondern auch die Werte sind fast deckungsgleich mit den Werten, die für das 4. Quartal 2008 auf Basis der Vierteljährlichen Verdiensterhebung ermittelt wurden (BMFSFJ 2009, S. 14). So lag die Verdienstlücke in der ostdeutschen Privatwirtschaft seinerzeit bei 13 %,

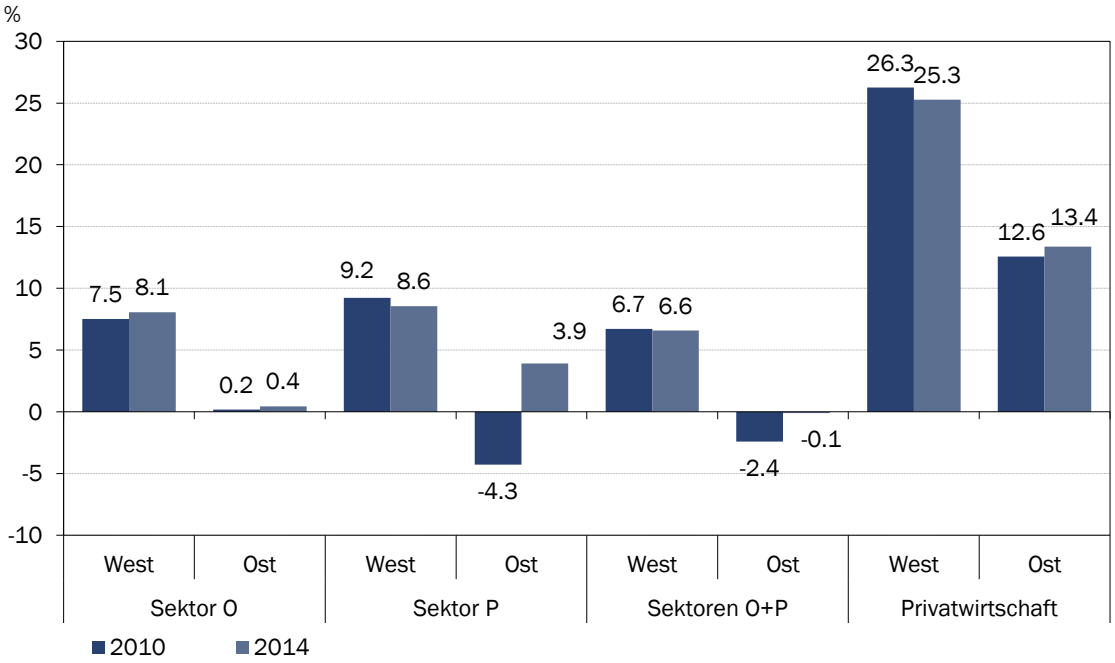
[12] Battis (2017) beklagt, dass im Beurteilungswesen eigenschafts- und verhaltensbezogene Kriterien wie das Ausüben der Stelle in Teilzeit noch immer aufgaben- und ergebnisbezogene Kriterien dominieren.

[13] So sind die Verdienste der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in Ostdeutschland im Zeitraum 2009-2013 um 11,8 %, im Gesundheits- und Sozialwesen jedoch nur um 6,7 % gestiegen (Destatis 2015).

während sich damals für den ostdeutschen öffentlichen Dienst keine nennenswerte geschlechtsspezifische Verdienstlücke zeigte. In Westdeutschland lag die Lücke im öffentlichen Dienst seinerzeit bei rund 8 %, in der Privatwirtschaft bei rund 23 %.[14]

Abbildung 4:

Unbereinigter Gender Pay Gap nach Sektor und Region, 2010 und 2014 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Männer und Frauen erhalten im Sektor O im Osten in etwa gleich hohe Löhne, im Sektor P wandelte sich der Lohnvorsprung der Frauen im Jahr 2010 in einen zugunsten der Männer im Jahr 2014.

In der Binnendifferenzierung des öffentlichen Dienstes zeigt sich, dass sich das Muster höherer Lohnlücken in West- als in Ostdeutschland auch für beide Sektoren O und P bestätigt. Das Muster der höheren Lohnlücke in Sektor P (verglichen mit Sektor O) zeigt sich für 2014 für beide deutschen Regionen. In 2010 hingegen erzielten Frauen in Sektor P noch einen Gehaltsvorsprung gegenüber den Männern; dieser hat sich bis 2014 in einen Lohnnachteil verkehrt. Die weiter oben beschriebene leichte Verschlechterung der Gehaltssituation der Frauen im Vergleich zu den Männern im öffentlichen Dienst insgesamt zwischen 2010 und 2014 wurde also von der Entwicklung in Sektor P getrieben.

Die relativ günstige Verdienstposition der Frauen im ostdeutschen öffentlichen Dienst (im Vergleich mit den Männern) trägt, kombiniert mit einem vergleichsweise hohen Beschäftigtenanteil der ostdeutschen Frauen im öffentlichen Dienst, zu dem deutlich niedrigeren ostdeutschen Gender Pay Gap im Vergleich zum westdeutschen Wert bei.

[14] Im Vergleich mit den Werten des Statistischen Bundesamtes für die Gesamtwirtschaft (ohne Sektor O), die für 2010 bei 22 % (Gesamtdeutschland), 24 % (West) und 7 % (Ostdeutschland) und für 2014 bei 22 % (Gesamt) bzw. 23 % (West) bzw. 9 % (Ost) lagen (Destatis 2018a), fallen die Werte für die Privatwirtschaft in beiden Jahren mit 25-26 % (West) und rund 13 % (Ost) deutlich höher aus. Dies ist wiederum dem Umstand geschuldet, dass Sektor P im Aggregat „Gesamtwirtschaft" enthalten ist, im Aggregat „Privatwirtschaft" aber nicht.

Auffällig ist dabei der große Unterschied in den Durchschnittslöhnen zwischen öffentlichem Dienst und der Privatwirtschaft in Ostdeutschland. Während der durchschnittliche Lohn der Männer (Frauen) im Osten in der Privatwirtschaft rund 30 % (39 %) unterhalb des Lohns im öffentlichen Dienst lag, betrug der Unterschied in Westdeutschland nur 7 % (23 %) (vgl. **Tabelle 8)** . Die bereits weiter oben erwähnte West-Ost-Angleichung der Löhne und Gehälter im öffentlichen Dienst hat dazu geführt, dass Frauen im ostdeutschen öffentlichen Dienst in beiden Jahren 2010 und 2014 durchschnittlich mehr verdienten als im westdeutschen öffentlichen Dienst, wobei der Abstand bis 2014 sogar noch etwas gestiegen ist.

Tabelle 8:

Durchschnittliche Stundenlöhne nach Sektor und Region, 2010 und 2014 (in Euro)

	Sektor O		Sektor P		Sektoren O+P		Privatwirtschaft	
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		Erziehung und Unterricht		Öffentlicher Dienst			
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
2010								
Männer	17.91	16.80	19.51	17.55	18.38	17.00	17.37	12.06
Frauen	16.61	16.78	17.79	18.32	17.19	17.41	13.36	10.64
2014								
Männer	19.51	18.67	21.41	20.93	20.08	19.21	18.74	13.43
Frauen	18.00	18.58	19.65	20.13	18.80	19.24	14.56	11.75

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Tabelle 9:

Verteilung der Gesamtbeschäftigten auf die Sektoren nach Geschlecht und Region, 2010 und 2014 (in %)

	2010		2014	
	West	Ost	West	Ost
Männer				
Sektor O	7.5	9.8	7.5	9.6
Sektor P	3.6	3.5	3.9	3.3
Sektoren O+P	11.1	13.3	11.4	13.0
Privatwirtschaft	88.9	86.7	88.6	87.1
Frauen				
Sektor O	10.7	12.9	10.2	12.8
Sektor P	9.3	9.9	9.1	9.6
Sektoren O+P	20.0	22.9	19.3	22.4
Privatwirtschaft	80.0	77.1	80.7	77.6

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Männer verdienten 2014 im ostdeutschen öffentlichen Dienst leicht geringere Durchschnittslöhne als im westdeutschen öffentlichen Dienst, jedoch haben die Männerlöhne im ostdeutschen öffentlichen Dienst zwischen 2010 und 2014 ebenfalls stark aufgeholt. In Kombination mit der Tatsache, dass der Beschäftigtenanteil der Frauen im öffentlichen Dienst in Ostdeutschland wesentlich höher als in Westdeutschland ist (vgl. obige **Tabelle 9**), *wird ein weiterer maßgeblicher Grund für den geringeren ostdeutschen Gender Pay Gap im Vergleich mit dem westdeutschen deutlich*: Das erste ostdeutsche Spezifikum – eine im Vergleich zur Privatwirtschaft wesentlich günstigere Verdienstposition der Frauen zu den Männern im öffentlichen Dienst – wird durch das zweite ostdeutsche Spezifikum – dem weitaus höheren Beschäftigtenanteil der Frauen im öffentlichen Dienst an den Gesamtbeschäftigten – besonderes Gewicht verliehen.

Hinter den Ost-West-Unterschieden im Gender Pay Gap verbirgt sich ein unterschiedliches Erwerbsverhalten von Frauen in Ost- und Westdeutschland. Welche Faktoren jedoch genau die Ost-West-Unterschiede in der unbereinigten Verdienstlücke erklären, können nur die Zerlegungsanalysen zeigen (siehe weiter unten Abschnitt 3.2); dies gilt zumindest für die in dieser Statistik beobachtbaren Variablen. Wie aus anderen Studien bekannt ist, spielen die Geschlechterunterschiede in der faktischen Erwerbserfahrung (Erwerbsunterbrechungen) eine maßgebliche Rolle (vgl. bspw. Boll/Leppin 2015 auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels), die jedoch in der Verdienststrukturerhebung nicht beobachtet werden können. Ostdeutsche Frauen kehren nach einer Familienpause im Mittel früher wieder in den Job zurück als westdeutsche Frauen (Drahs et al. 2015). Während westdeutsche Frauen in der Regel signifikant häufiger in atypische Beschäftigung (d. h. meist in Teilzeitbeschäftigung) übergehen, wenn sie Kinder haben – unabhängig davon, ob sie alleinerziehend sind oder mit einem Partner zusammenleben – , ist bei ostdeutschen Frauen ein derart familiär geprägtes Erwerbsverhalten nur vereinzelt bei Übergängen aus Nichterwerbstätigkeit festzustellen (RWI 2016, S. 60ff).

Die Frauenanteile an den Beschäftigten sind in Ost- und Westdeutschland sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft recht ähnlich (vgl. **Tabelle 10**). Lediglich in Sektor P ist der Frauenanteil in Ostdeutschland etwas höher. Die Differenzen bei den Frauenanteilen können damit zur Erklärung der unterschiedlich hohen geschlechtsspezifischen Verdienstlücken keineswegs herangezogen werden.

Tabelle 10:

Frauenanteile an den Beschäftigten eines Sektors nach Region, 2010 und 2014 (in %)

	Sektor O		Sektor P		Sektoren O+P		Privatwirtschaft	
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		Erziehung und Unterricht		Öffentlicher Dienst			
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
2010	54.4	55.0	68.8	72.5	60.3	61.4	42.9	45.2
2014	53.5	55.2	66.6	72.8	59.0	61.6	43.6	45.3

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

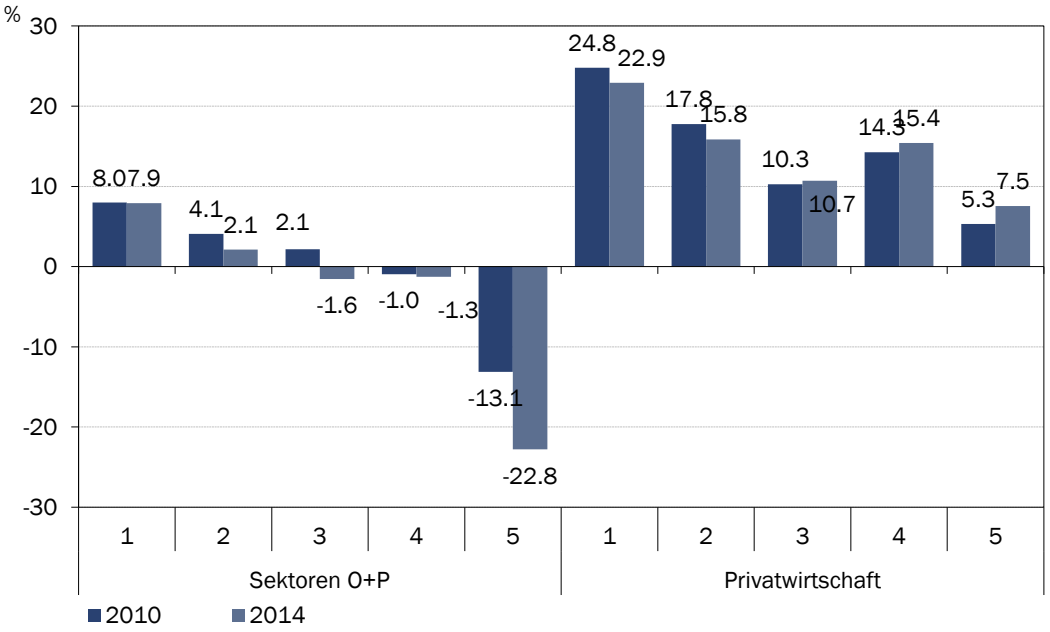
Unbereinigter Gender Pay Gap nach Leistungsgruppen

Leitende Positionen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft werden von Männern dominiert und weisen Lohnlücken zugunsten der Männer auf.

Teilt man die Arbeitnehmenden in verschiedenen Leistungsgruppen ein, die das Anforderungsniveau bzw. die Aufgabenstellung der jeweiligen Tätigkeit widerspiegeln, zeigen sich einige interessante Zusammenhänge. In hohen Leistungsgruppen, d.h. für leitende Arbeitnehmer und Arbeitnehmer mit besonderen Erfahrungen, verdienen Männer im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft mehr als Frauen (vgl. **Abbildung 5a**). Dies gilt auch für die einzelnen Sektoren O und P (vgl. **Abbildung 5b**), wenngleich in Sektor P schwächer ausgeprägt als in Sektor O.

Abbildung 5a:

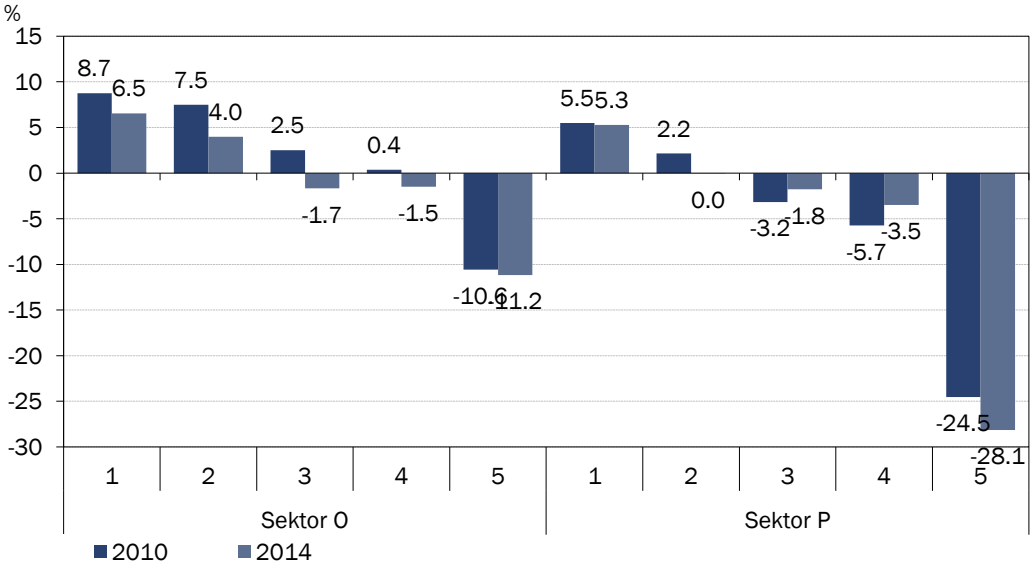
Unbereinigter Gender Pay Gap nach Sektor und Leistungsgruppe, 2010 und 2014 (in %)



1=Leitende Arbeitnehmer (AN), 2=AN mit besonderen Erfahrungen, 3=AN mit mehrjähriger Berufserfahrung, 4=AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis, 5=AN in einfacher Tätigkeit
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Abbildung 5b:

Unbereinigter Gender Pay Gap nach Sektor und Leistungsgruppe, 2010 und 2014 (in %)



1=Leitende Arbeitnehmer (AN), 2=AN mit besonderen Erfahrungen, 3=AN mit mehrjähriger Berufserfahrung, 4=AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis, 5=AN in einfacher Tätigkeit
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010-2014, eigene Berechnungen.

Leitende Positionen sind dabei vor allem im Sektor O und in der Privatwirtschaft mit Frauenanteilen von rund 32 % (Sektor O) bzw. rund 26 % (Privatwirtschaft) im Jahr 2014 klare Männerdomänen (vgl. **Tabelle 11**). Im Sektor P hingegen sind die Führungspositionen etwa gleichmäßig unter Männern und Frauen aufgeteilt. Der Frauenanteil betrug hier im Jahr 2014 50 %. Dort, wo Frauen anteilig gleich stark repräsentiert sind, ist also auch das Gehaltsgefüge ausgeglichener. Dabei gilt zu beachten (wie weiter oben dargestellt), dass der Frauenanteil in diesem Sektor insgesamt bei mehr als zwei Dritteln liegt.

Tabelle 11:

Frauenanteile nach Sektor und Leistungsgruppe, 2010 und 2014 (in %)

			2010	2014
Sektor O	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	Leitende AN	30.8	31.8
		AN mit besonderen Erfahrungen	57.0	51.0
		AN mit mehrjähriger Berufserfahrung	58.4	62.1
		AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	34.1	32.0
		AN in einfacher Tätigkeit	63.0	85.3
Sektor P	Erziehung und Unterricht	Leitende AN	49.9	49.6
		AN mit besonderen Erfahrungen	77.4	75.6
		AN mit mehrjähriger Berufserfahrung	85.2	86.4
		AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	76.0	78.9
		AN in einfacher Tätigkeit	74.6	77.5
Sektoren O+P	Öffentlicher Dienst	Leitende AN	43.4	44.1
		AN mit besonderen Erfahrungen	65.2	57.9
		AN mit mehrjähriger Berufserfahrung	64.4	69.3
		AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	44.8	46.8
		AN in einfacher Tätigkeit	69.2	79.8
Privatwirtschaft		Leitende AN	23.5	25.8
		AN mit besonderen Erfahrungen	35.8	35.1
		AN mit mehrjähriger Berufserfahrung	43.5	44.5
		AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	41.2	44.0
		AN in einfacher Tätigkeit	53.7	54.4

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Niedrigere Leistungsgruppen sind von höheren Frauenanteilen und geringeren Verdienstnachteilen bzw. leichten Verdienstvorteilen der Frauen gekennzeichnet.

In niedrigeren Leistungsgruppen fällt der Gender Pay Gap geringer als in höheren aus bzw. kehrt sich im öffentlichen Sektor vor allem für Arbeitnehmer/innen in einfacher Tätigkeit sogar in einen hohen Verdienstvorsprung der Frauen um. Dies gilt nicht nur für den öffentlichen Dienst insgesamt, sondern auch einzeln für die Sektoren O und P. In Sektor P setzt der „turnaround" zugunsten der Frauen jedoch bereits in einer höheren Leistungsgruppe ein. Vor dem Kontext der höheren Frauenrepräsentanz in allen Leistungsgruppen mit Ausnahme der untersten in Sektor P verglichen mit Sektor O ist für den öffentlichen Dienst zu konstatieren, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen in den Leistungsgruppen mit geringeren Verdienstnachteilen derselben einhergeht; einzige Ausnahme ist die unterste

Verdienstgruppe. In der Privatwirtschaft ist der Lohnvorsprung der Männer in allen Gruppen stärker ausgeprägt als im öffentlichen Dienst und besteht für alle Leistungsgruppen. Somit zeigt sich für Privatwirtschaft und öffentlichen Dienst das einheitliche Muster, dass der relative Verdienstvorteil der Männer gegenüber den Frauen in hohen Verdienstgruppen weit höher als in niedrigen Verdienstgruppen ausfällt.

Gegenüber der Privatwirtschaft ist der Frauenanteil in einfachen Tätigkeiten im öffentlichen Dienst (hierunter befinden sich vor allem Reinigungskräfte) deutlich höher und zwischen 2010 und 2014 zudem um rund zehn Prozentpunkte gestiegen. Zwischen 2010 und 2014 entwickelte sich das Lohngefüge, abgesehen von den niedrigeren Leistungsgruppen, in der Privatwirtschaft eher positiv für die Frauen. Die starke Veränderung der Lücke und des Frauenanteils in einfachen Tätigkeiten sollte aufgrund geringer Fallzahlen allerdings nicht überinterpretiert werden.

3.2 Zerlegung des Gender Pay Gap in erklärten und unerklärten Teil

Die in dieser Studie verwendeten Mikrodaten zur Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap ermöglichen außerdem die Zerlegung der Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil. Somit kann untersucht werden, welcher Teil der Verdienstlücke mit unterschiedlichen Merkmalsausprägungen zwischen Männern und Frauen erklärt werden kann und welcher Teil der Lohnlücke selbst dann noch verbleibt, wenn Frauen und Männern mit gleichen beobachtbaren Merkmalen verglichen werden. Wie in Kapitel 2 erläutert, ist der sogenannte „unerklärte Teil“ (auch „bereinigte Lohnlücke“ genannt) nicht vollkommen unerklärt, sondern beinhaltet quantifizierbare Bewertungseffekte. Dennoch wird die übliche Terminologie „erklärt/unerklärt“ für diesen Abschnitt beibehalten. Auch beschränkt sich die Zerlegung der Lohnlücke in dieser Studie auf den erklärten Teil (siehe weiter unten Abschnitt 3.3). Im Folgenden beschränken wir uns außer für die Stichprobe der Gesamtbeschäftigten, für die beide Jahre 2010 und 2014 dargestellt werden, auf das Jahr 2014.

Erklärter und unerklärter Teil der Lohnlücke unter Beschäftigten insgesamt

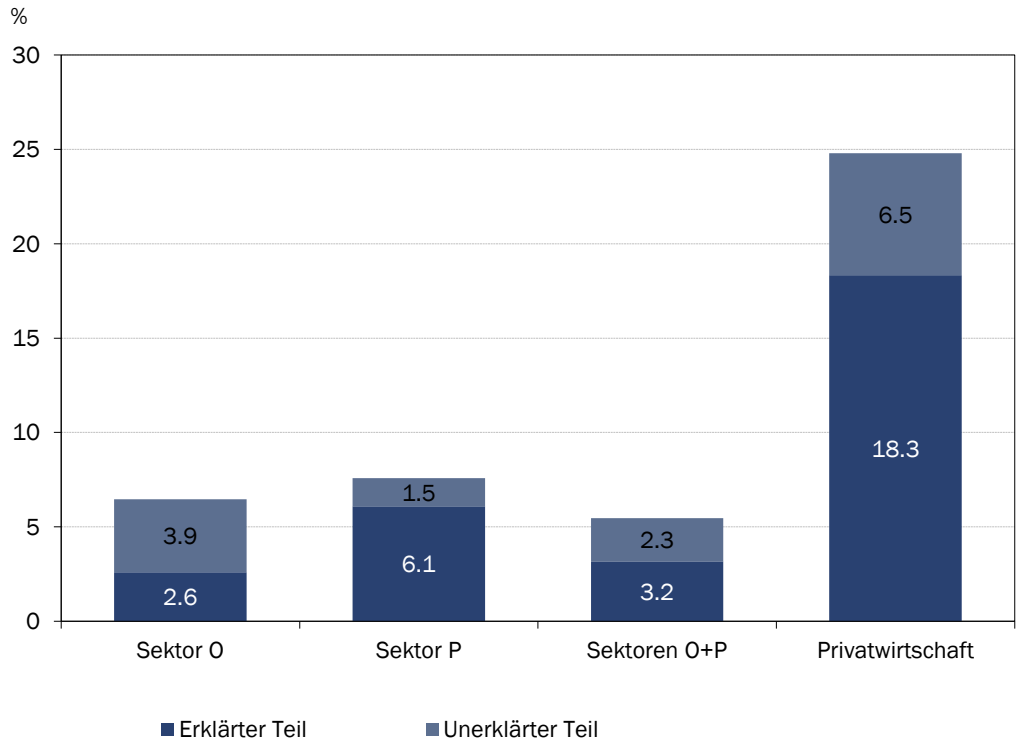
Der Gender Pay Gap wird dominiert vom erklärten Teil.

Übereinstimmend mit anderen Studien auf Basis der Verdienststrukturerhebung für Deutschland (Destatis 2010, Boll et al. 2016) zeigt sich auch in der vorliegenden Studie, dass der erklärte Teil der Lohnlücke den unerklärten in der Regel weit übertrifft (vgl. **Abbildung 6** bzw. **Abbildung 7**). Einzige Ausnahme ist Sektor O für das Jahr 2010. Um welche einzelnen Merkmale es sich innerhalb des erklärten Teils handelt, wird in Kapitel 3.3 ausführlich untersucht. Das genaue Verhältnis zwischen erklärtem und erklärtem Teil variiert dabei etwas zwischen den Sektoren und Jahren. Auffällig sind die Befunde im Sektor O. Nachdem der erklärte Teil im Jahr 2010 nur 40 % der gesamten Lücke ausmachte, glich er sich 2014 dem Anteil in

den anderen Sektoren an. Zwischen 2010 und 2014 stieg die erklärte Lücke sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft, wohingegen die unerklärte Lücke zurückging.[15]

Abbildung 6:

Erklärter und unerklärter Teil des Gender Pay Gap der Gesamtbeschäftigten nach Sektoren, 2010 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2010, eigene Berechnungen.

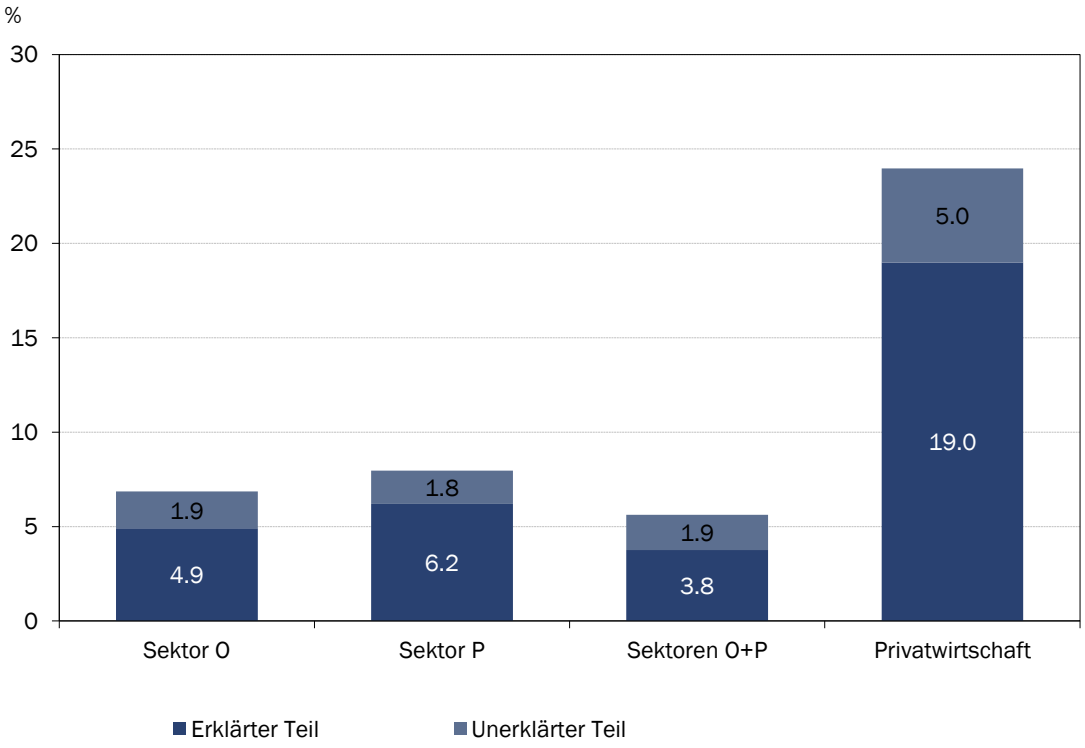
Im Vergleich von Sektor O mit Sektor P fällt auch für das Jahr 2014 das höhere Gewicht des erklärten Teils der Lücke an der Gesamtlücke auf. Wie weiter oben gezeigt, fällt die Lohnlücke in Sektor P insgesamt höher, innerhalb der einzelnen Leistungsgruppen jedoch geringer als in Sektor O aus.

Zwar waren die Geschlechter in Sektor P in höheren Leistungsgruppen gleichmäßiger vertreten als in Sektor O. Jedoch ist der Anteil unter den Männern in Sektor P in leitenden Positionen weitaus höher als unter den Frauen in diesem Sektor (vgl. **Tabelle 12**). Ein Gutteil der Lohnlücke in Sektor P wird also offenbar bereits durch die unterschiedliche Sortierung der Geschlechter auf die Leistungsgruppen erklärt.

[15] In diesem Zusammenhang sind Unstimmigkeiten im Datensatz nicht ausgeschlossen. Diese wurden seitens des für die Verdienststrukturerhebung zuständigen Hessischen Statistischen Landesamts bestätigt, konnten jedoch noch nicht endgültig aufgeklärt werden.

Abbildung 7:

Erklärter und unerklärter Teil des Gender Pay Gap der Gesamtbeschäftigten nach Sektoren, 2014 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Tabelle 12:

Verteilung auf die Leistungsgruppen (ohne geringfügig Beschäftigte) nach Sektor und Geschlecht 2014 (in %)

	Sektor O		Sektor P		Sektoren O+P		Privatwirtschaft	
	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung		Erziehung und Unterricht		Öffentlicher Dienst			
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Leitende AN	15.6	6.4	60.9	26.9	29.2	15.8	11.1	5.4
AN mit besonderen Erfahrungen	43.0	39.6	19.3	26.9	35.9	33.8	21.2	16.0
AN mit mehrjähriger Berufserfahrung	32.9	47.5	11.7	33.2	26.5	41.0	48.1	53.9
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	7.9	3.3	2.6	4.4	6.3	3.8	14.1	15.5
AN in einfacher Tätigkeit	0.6	3.3	5.5	8.5	2.1	5.7	5.5	9.2

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

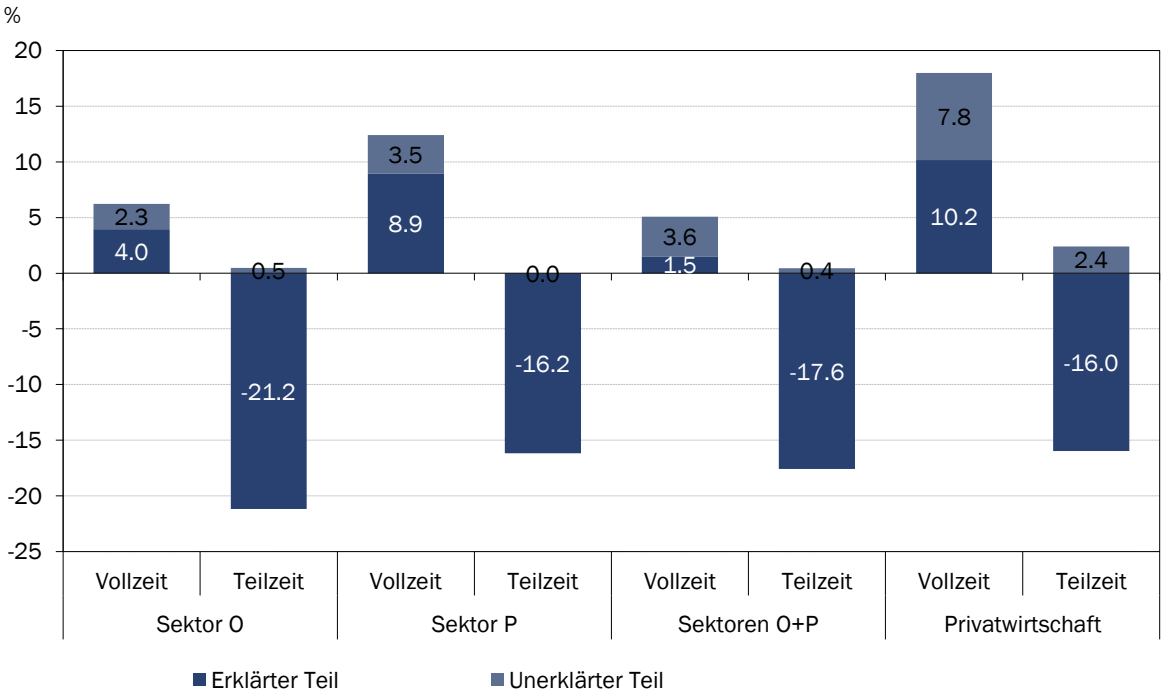
Erklärter und unerklärter Teil der Lohnlücke unter Vollzeit. vs. Teilzeitbeschäftigten

Der Lohnvorsprung der Frauen gegenüber den Männern unter den Teilzeitbeschäftigten ist auf den verhältnismäßig hohen Anteil der geringfügig Beschäftigten, von Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen und die kürzere Betriebszugehörigkeit unter den Männern zurückzuführen.

Der Lohnvorsprung der Frauen unter den Teilzeitbeschäftigten lässt sich in den Sektoren O und P fast gänzlich durch ihre vergleichsweise vorteilhaften Merkmale erklären (vgl. **Abbildung 8**).

Abbildung 8:

Erklärter und unerklärter Teil des Gender Pay Gap der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nach Sektoren, 2014 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Auch in der Privatwirtschaft spielt der unerklärte Teil der Lohnlücke eine untergeordnete Rolle. Bei den teilzeitbeschäftigten Männern handelt es sich um eine spezielle Gruppe, deren lohnrelevante Eigenschaften im öffentlichen Dienst jenen in der Privatwirtschaft ähneln.

Im öffentlichen Dienst teilzeitbeschäftigte Männer sind mit einem Anteil von rund 40 % wesentlich häufiger geringfügig beschäftigt als Frauen in dieser Gruppe (10 %). Außerdem sind 70 % der Arbeitsverträge der Männer befristet; unter den Frauen ist dies nur bei rund 22 % der Fall. Als weiterer Haupttreiber zum Vorteil der Frauen lässt sich ihre wesentlich längere Betriebszugehörigkeit von rund 23 Jahren gegenüber 12 Jahren bei den Männern identifizieren. Von den oben genannten Merkmalen sticht im Sektor O der Anteil geringfügig Beschäftigter unter den Männern heraus. Im Sektor P fällt zusätzlich zu den oben genannten Faktoren auch die geringere potenzielle Berufserfahrung (Männer: 11 Jahre, Frauen: 23 Jahre) ins Gewicht. In der Privatwirtschaft gelten ähnliche Zusammenhänge wie im öffentlichen Dienst, wobei hier mehr als jeder zweite Mann geringfügig beschäftigt ist.

Vor allem an der Berücksichtigung geringfügig Beschäftigter dürfte es daher liegen, dass wir für Teilzeitbeschäftigte in allen betrachteten Sektoren einen Verdienstvorsprung von Frauen ermitteln. Das Statistische Bundesamt, das für 2013 unter Teilzeitbeschäftigten in der Gesamtwirtschaft eine Lohnlücke zugunsten der Männer in Höhe von 4 % ermittelt, hatte bei seiner Berechnung geringfügig Beschäftigte ausgeschlossen (Destatis 2014).

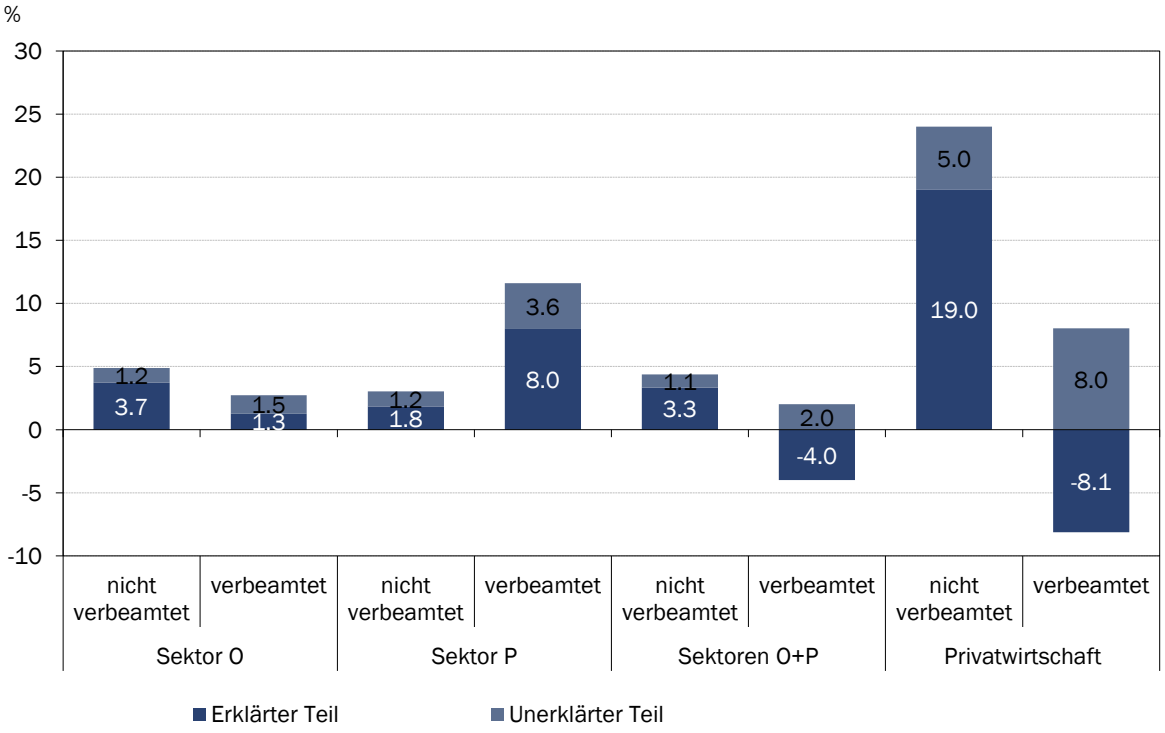
Der erklärte Teil des Gender Pay Gaps unter Vollzeitbeschäftigten wird von der Leistungsgruppe geprägt.

Unter den Vollzeitbeschäftigten ergibt sich zwischen den Sektoren ein etwas differenzierteres Bild. Der erklärte Teil übernimmt dabei eine weniger gewichtige Rolle. In der Privatwirtschaft macht er nur knapp über die Hälfte aus. Im gesamten öffentlichen Dienst dominiert sogar die unerklärte Lücke. Die erklärte Lücke wird bestimmt von der Leistungsgruppe. Männer arbeiten öfter in leitenden Positionen als Frauen. In der Privatwirtschaft und im Sektor O liegt der Anteil mit 11 % bzw. 15 % bei den Männern knapp über dem der Frauen mit jeweils rund 7 %. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen im Sektor P ist diesbezüglich wesentlicher gravierender als im Sektor O und in der Privatwirtschaft. Während fast zwei Drittel der vollzeitbeschäftigten Männer der obersten Leistungsgruppe zugeordnet sind, ist es unter den vollzeitbeschäftigten Frauen nur ein Drittel.

Erklärter und unerklärter Teil der Lohnlücke unter Verbeamteten vs. Nichtverbeamteten

Der Vergleich nach Beamtenstatus zeigt, dass die Merkmalsstruktur unter den Beamten im öffentlichen Dienst insgesamt und in der Privatwirtschaft zugunsten der Frauen wirkt, während unter nicht verbeamteten Beschäftigten das Gegenteil der Fall ist (vgl. **Abbildung 9**).

Abbildung 9:
Erklärter und unerklärter Teil des Gender Pay Gap nach Sektoren und Beamtenstatus, 2014 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Betrachtet man den öffentlichen Dienst als Ganzes, ist der höchste erreichte Bildungsabschluss eine wichtige Größe für die unterschiedliche Wirkungsrichtung der erklärten Lücke. Unter den nicht verbeamteten Beschäftigten ist das durchschnittliche Bildungsniveau der

Männer höher als das der Frauen. Rund ein Drittel der Männer verfügen über ein mittleres Bildungsniveau, rund die Hälfte über ein hohes. Bei den Frauen ist es umgekehrt. Unter den Beamt/innen hingegen weisen rund zwei Drittel der Männer einen hohen Bildungsabschluss auf; bei den Frauen sind es 8 von 10. Die restlichen Beamtinnen verfügen fast ausschließlich über einen mittleren Bildungsabschluss, wohingegen unter den männlichen Beamten neben den rund 27 % mittel Gebildeten auch 5 % mit einem niedrigen Bildungsniveau vertreten sind.

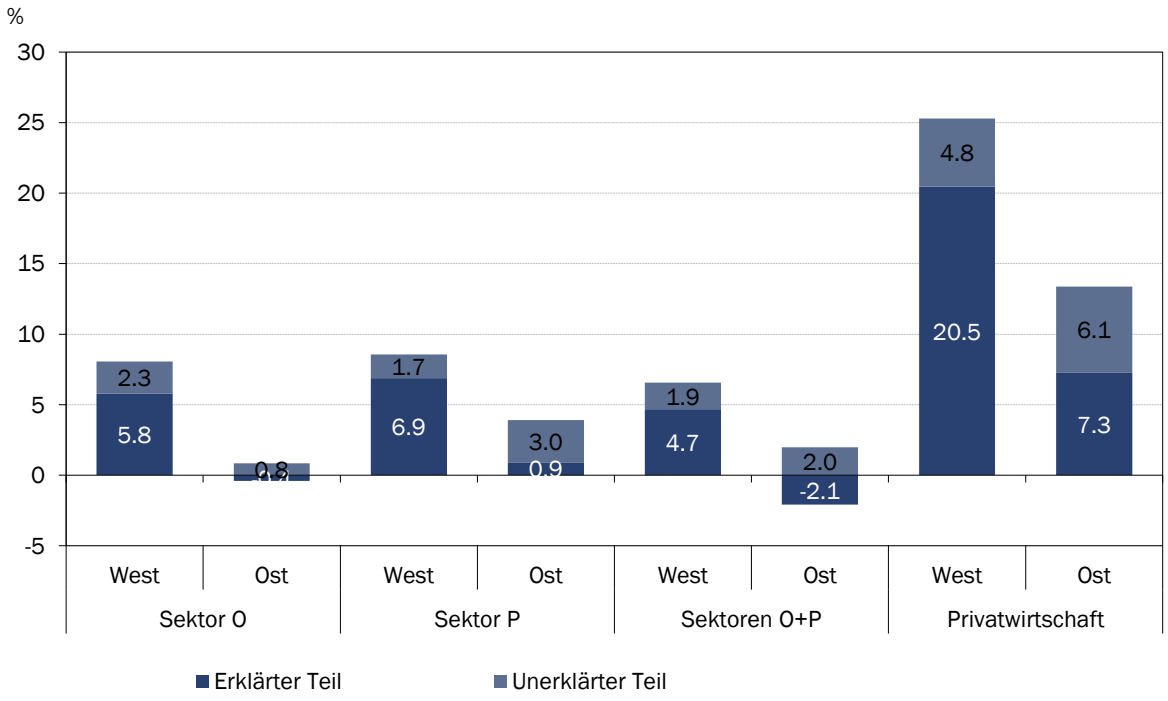
Aufgeteilt in die Sektoren O und P liefert die ungleiche Verteilung auf die Leistungsgruppen innerhalb der Männer und innerhalb der Frauen (vor allem in Sektor P; vgl. Tabelle 9 weiter oben) den Grund für die positive erklärte Lücke. Auf die Unterscheidung innerhalb der Privatwirtschaft wird wegen geringer Fallzahlen der Beamten nicht im Detail eingegangen.

Erklärter und unerklärter Teil der Lohnlücke in Ost- vs. Westdeutschland

Im Ost-West-Vergleich verhält sich der unerklärte Teil des Gender Pay Gaps innerhalb der Sektoren etwa gleich; Ost-West-Unterschiede der Lohnlücke kommen folglich hauptsächlich durch verschiedene Merkmalsausstattungen zustande (vgl. **Abbildung 10**).

In Ostdeutschland kann die Lohnlücke zu einem geringeren Anteil durch unterschiedliche Merkmalsausprägungen von Männern und Frauen erklärt werden als in Westdeutschland.

Abbildung 10:
Erklärter und unerklärter Teil des Gender Pay Gap nach Sektoren und Region, 2014 (in %)



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

In Ostdeutschland liegt die erklärte Lücke jeweils deutlich unterhalb des betreffenden Wertes für Westdeutschland. In den Sektoren O und P ist der Unterschied zwischen den Anteilen an hohen Leistungsgruppen zwischen den Männern und Frauen im Osten weniger stark aus-

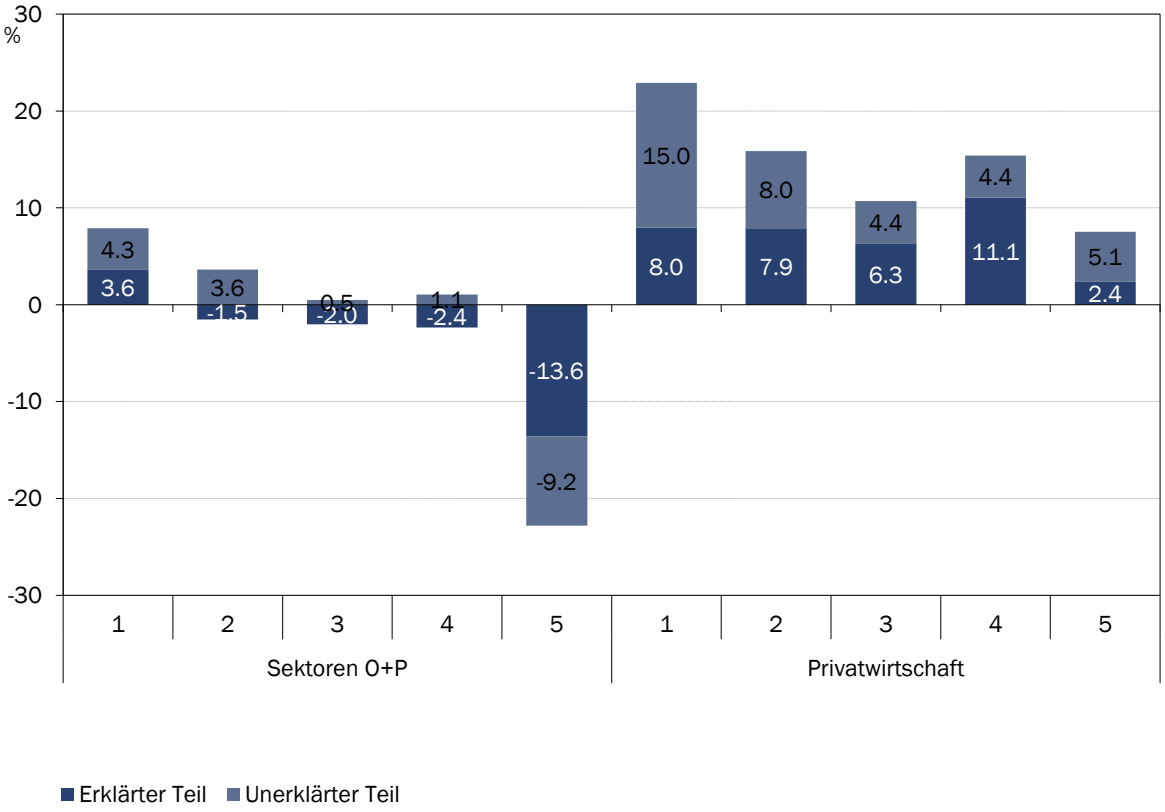
geprägt. Während im Westen der Anteil an geringfügig Beschäftigten bei Frauen und Männern etwa gleich hoch ist, liegt er im Osten bei den Frauen unterhalb des Niveaus der Männer und wirkt somit reduzierend auf die Lohnlücke. Außerdem haben Frauen im Osten im Durchschnitt eine höhere potenzielle Erwerbserfahrung und eine längere Unternehmenszugehörigkeit als ostdeutsche Männer. Diese Zusammenhänge bezüglich der Leistungsgruppe, Erwerbserfahrung und Unternehmenszugehörigkeit gelten auch für die Privatwirtschaft. Daneben liefern der Wirtschaftszweig und die Berufsgruppen im Osten einen kleineren Beitrag zur Lohnlücke als im Westen.

Erklärter und unerklärter Teil der Lohnlücke nach Leistungsgruppen

Außer für leitende Arbeitnehmer wirkt der erklärte Teil im öffentlichen Dienst zugunsten der Frauen. In der Privatwirtschaft erhöht der erklärte Teil in allen Leistungsgruppen den Gender Pay Gap.

Für die Unterscheidung der Leistungsgruppen wird die unerklärte Lücke wegen geringer Fallzahlen (v.a. bei den Arbeitnehmenden in einfacher Tätigkeit) nur für den öffentlichen Dienst als Ganzes dargestellt (vgl. **Abbildung 11**).

Abbildung 11:
Erklärter und unerklärter Teil des Gender Pay Gap nach Sektoren und Leistungsgruppe, 2014 (in %)



1=Leitende Arbeitnehmer (AN), 2=AN mit besonderen Erfahrungen, 3=AN mit mehrjähriger Berufserfahrung, 4=AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis, 5=AN in einfacher Tätigkeit
Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Im öffentlichen Dienst wirkt der erklärte Teil der Lohnlücke abgesehen von der Gruppe der leitenden Arbeitnehmer zugunsten der Frauen. Dabei sticht in den ersten vier Leistungsgruppen kein Einzelmerkmal besonders hervor, was vorherige Befunde für andere Substichproben bestätigt, nämlich dass anhand der Leistungsgruppe ein Großteil der Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen erklärt werden kann (vor allem im Sektor P). Die Gruppe der männlichen Arbeitnehmer in einfacher Tätigkeit überschneidet sich zu großen Teilen mit der Gruppe der teilzeitbeschäftigten Männer. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass hier ähnliche Aspekte wie der relativ hohe Anteil befristeter Arbeitsverträge sowie eine relativ kurze Erwerbserfahrung und Unternehmenszugehörigkeit der Männer den Lohnvorsprung der Frauen erklären. In der Privatwirtschaft fallen für alle Leistungsgruppen sowohl die erklärte als auch die unerklärte Lücke positiv aus, wobei der erklärte Teil mit Ausnahme der Gruppe der Arbeitnehmer ohne eigene Entscheidungsbefugnis in tieferen Leistungsgruppen geringer wird. Als Einzelmerkmal, das die erklärte Lücke zugunsten der Männer bestimmt, steht hier lediglich (und nicht bei leitenden Arbeitnehmenden) der Wirtschaftszweig im Vordergrund.

3.3 Einzelkomponenten des erklärten Teils des Gender Pay Gaps

Die detaillierte Zerlegung des erklärten Teils für die Gesamtbeschäftigten offenbart, dass die vorteilhafte Verteilung auf Leistungsgruppen und Bildungsniveaus sowie die geringere Teilzeitquote der Männer ihren Lohnvorsprung erklären. In der Privatwirtschaft kommt den Männern zudem ihre Beschäftigung in lohnattraktiven Sektoren zugute.

Wie bereits weiter oben angeklungen, haben bestimmte Merkmale maßgeblichen Einfluss auf den Gender Pay Gap, während andere kaum dazu beitragen. **Abbildung 12** zeigt die detaillierte Zerlegung des erklärten Teils für die Gesamtbeschäftigten nach Sektoren.[16]

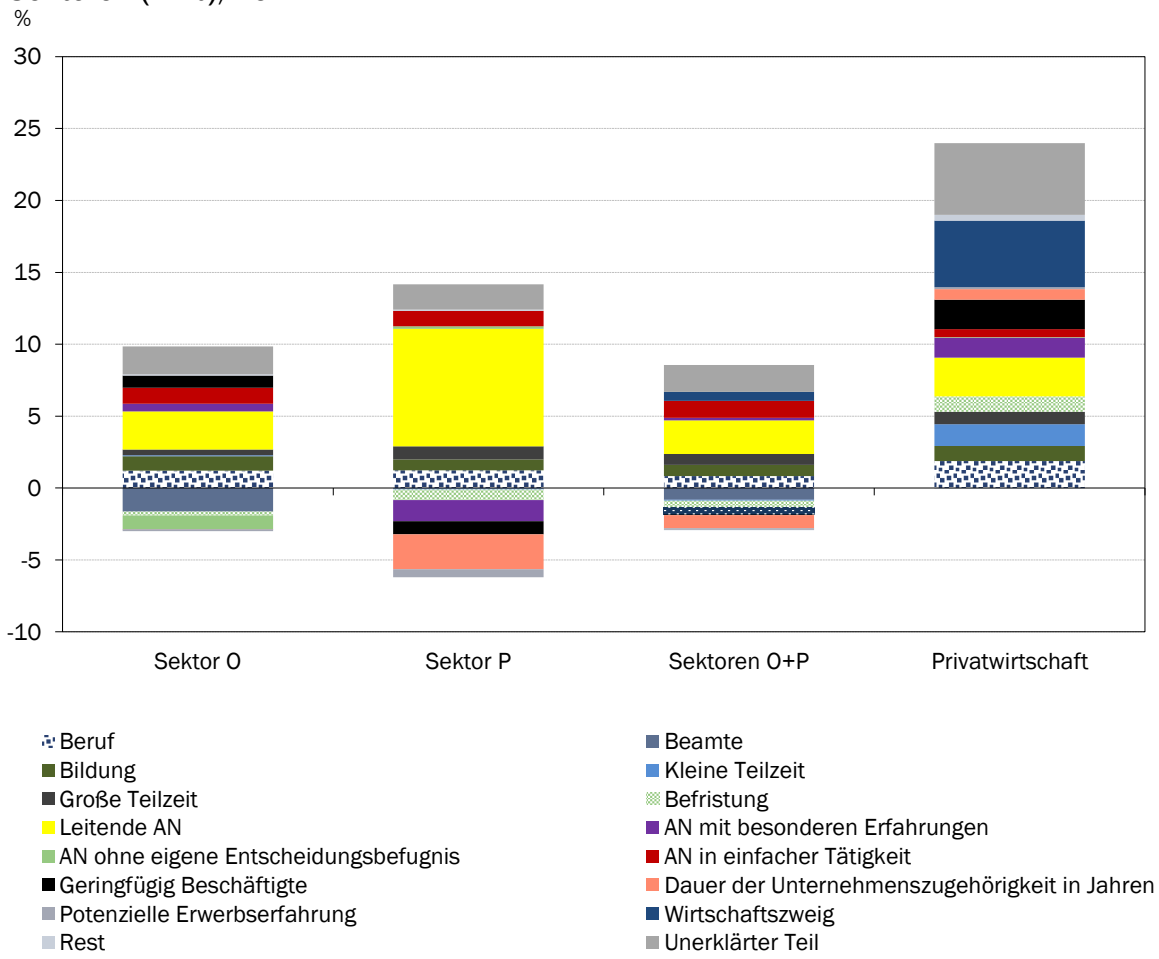
In allen Sektoren (und besonders im Sektor P) sticht das Merkmal der leitenden Arbeitnehmer heraus. Frauen sind deutlich seltener in Führungspositionen vertreten als Männer. Im Sektor O (P) steht unter den Männern ein auf die oberste Leistungsgruppe entfallender Anteil von 16 % (61 %) einem betreffenden Anteil von 6 % (27 %) bei den Frauen gegenüber, in der Privatwirtschaft sind es bei den Männern 11 %, bei den Frauen nur 5 % (vgl. **Tabelle 12**). Ebenso wirkt sich die geringere Teilzeitquote (Männer: 14 %; Frauen: 55 %) positiv für die Männer aus. In dieser Hinsicht bestehen über die Sektoren kaum Unterschiede. Auch das Bildungsniveau ist im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft bei den Männern höher als bei den Frauen. Unter den Männern im Sektor O (P) verfügten 2014 mehr als die Hälfte (rund 80 %) über ein hohes Bildungsniveau; in der Privatwirtschaft waren es rund 23 %. Bei den Frauen hingegen wiesen im Sektor O (P) nur rund 42 % (55 %) einen hohen Bildungsabschluss auf, in der Privatwirtschaft waren es 15 %. In der Privatwirtschaft liefert außerdem der Wirt-

[16] Die detaillierten Zerlegungsergebnisse nach Sektoren sind in Anhang A1 dargestellt. Die zugrunde liegenden separaten Lohnschätzungen für Männer und Frauen sowie die ausführliche deskriptive Statistik sind auf Anfrage bei den Autoren erhältlich.

schaftszweig einen hohen Anteil zur Erklärung der Geschlechterlohnlücke. Männer sind wesentlich häufiger im lohnattraktiven Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt, wohingegen Frauen eher im Gesundheits- und Sozialwesen arbeiten.

Abbildung 12:

Zerlegung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps der Gesamtbeschäftigten nach Sektoren (in %), 2014



Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Zur besseren Übersicht werden die Merkmale Zulagen, Bundesland und Beteiligung der öffentlichen Hand am Unternehmenskapital in einer Restkategorie zusammengefasst. Zulagen fallen bezüglich ihres Beitrags zur Lohnlücke kaum ins Gewicht. Sie werden nur der Vergleichbarkeit mit der Spezifikation des Statistischen Bundesamtes in der Publikation zur Lohnlücke im Jahr 2014 (Finke et al. 2017) halber mit in das Modell genommen. Ebenso ist der Beitrag der Beteiligung der öffentlichen Hand für den öffentlichen Dienst irrelevant und ist für die Privatwirtschaft nur von geringer Bedeutung. Auch der separate Beitrag der einzelnen Bundesländer ist gegeben alle anderen Faktoren unwesentlich. Dies zeigt, dass die regionale Zugehörigkeit mit anderen beobachteten Merkmalen verknüpft ist, sodass sobald diese Merkmale im Modell kontrolliert werden, für das Bundesland kein eigenständiger Effekt mehr verbleibt.

4 Zusammenfassung

Der Gender Pay Gap wird in zahlreichen Studien untersucht. Dabei wird seitens des Statistischen Bundesamtes (2018a) auch der öffentliche Dienst gesondert betrachtet, ohne dabei jedoch die einzelnen Ursachen für die Verdienstunterschiede zu analysieren. Andere detailliertere Studien (z.B. BMFSFJ 2009) berechnen die unbereinigte Lohnlücke innerhalb des öffentlichen Dienstes nach einzelnen arbeitsplatzbezogenen Merkmalen wie Beamtenstatus oder Leistungsgruppe. Doch zum einen beruhen diese Berechnungen auf veralteten Daten der Jahre 2007 und 2008, zum anderen erfolgte auch hier keine Zerlegung der Lohnlücke, auf deren Basis Aussagen über die verbleibende Lücke beim Vergleich von Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen getroffen werden können.

Aus diesem Grund untersucht die vorliegende Studie nicht nur den unbereinigten Gender Pay Gap des öffentlichen Dienstes (d.h. Wirtschaftsabschnitte O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) und P (Erziehung und Unterricht)) im Vergleich zur Privatwirtschaft (d.h. alle Wirtschaftsabschnitte außer O und P), sondern differenziert zudem nach verschiedenen Substichproben, zerlegt die Lücke jeweils in einen anhand der Merkmalsstruktur erklärten und einen unerklärten Teil und bestimmt die dem erklärten Teil zugrundeliegenden Einzelkomponenten. Sowohl die Methodik der Oaxaca-Blinder-Zerlegung als auch die Liste der verwendeten erklärenden Variablen orientiert sich am Vorgehen des Statistischen Bundesamts (Destatis 2010, Finke et al. 2017). Grundlage bilden arbeitnehmer- und betriebsbezogene Mikrodaten der Arbeitnehmer- und Betriebsdatensätze der Verdienststrukturerhebungen 2010 und 2014, sodass auch die Entwicklung über die Zeit betrachtet werden kann.

Trotz einer ähnlichen Vorgehensweise sind die Ergebnisse dieser Studie nur bedingt mit früheren Studien vergleichbar. Die Studie des BMFSFJ (2009) beruht zum einen auf Summendaten der Personalstandstatistik des öffentlichen Dienstes und der Vierteljährlichen Verdiensterhebung und schließt zum anderen geringfügig Beschäftigte aus. Das Statistische Bundesamt (Destatis 2010, Finke et al. 2017.) hingegen bezieht, anders als die vorliegende Studie, auch Arbeitnehmer in Altersteilzeit, Auszubildende und Praktikanten mit ein.

Ergebnisse

Der unbereinigte Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst war 2014 mit 5,6 % gegenüber 2010 quasi unverändert. Die Lücke in der Privatwirtschaft blieb etwa viermal so hoch. Dabei besteht kein klarer Zusammenhang zwischen der Verdienstlücke und Frauenanteil an den Beschäftigten in den einzelnen Sektoren.

In Teilzeitjobs verdienen Frauen wie in der Privatwirtschaft auch im öffentlichen Dienst mehr als Männer; dies dürfte vor allem an den in dieser Studie berücksichtigten Beschäftigten liegen (siehe weiter unten). In Vollzeitjobs ist es umgekehrt, hier verdienen Männer mehr als Frauen. Der Verdienstabstand der Geschlechter ist im öffentlichen Dienst in Teilzeitjobs deutlich ausgeprägter als in Vollzeitjobs. Dabei sind unterschiedliche Entwicklungen in Sektoren O und P zwischen 2010 und 2014 zu beobachten. Während sich der Verdienstvorsprung der teilzeitbeschäftigten Frauen im Sektor O zwischen 2010 und 2014 noch erhöht hat, ist er in Sektor P etwas zurückgegangen. Unter den Beamt/innen verdienen Frauen im öffentlichen Dienst mehr Männer, unter den Nichtverbeamteten fällt die Lohnlücke zugunsten der Männer

aus. Im Unterschied zum öffentlichen Dienst insgesamt verdienen verbeamtete Frauen in Sektor P rund 12 % weniger als Männer. Hauptgrund ist, dass sie seltener in leitenden Positionen vertreten sind. Die Lohnunterschiede sind im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft im Osten weniger stark ausgeprägt als im Westen. Männliche und weibliche Beschäftigte des Sektor O erhalten im Osten in etwa gleich hohe Löhne und Gehälter, im Sektor P wandelte sich der Lohnvorsprung zwischen 2010 und 2014 zugunsten der Männer. Dabei bietet der öffentliche Dienst den Frauen besonders in den ostdeutschen Bundesländern gegenüber der Privatwirtschaft attraktive Verdienstmöglichkeiten. Dies trägt, kombiniert mit einem vergleichsweise hohen Beschäftigtenanteil der ostdeutschen Frauen im öffentlichen Dienst, zu dem deutlich niedrigeren ostdeutschen Gender Pay Gap im Vergleich zum westdeutschen Wert bei.

Leitende Positionen im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft werden von Männern dominiert und weisen Lohnlücken zugunsten der Männer auf. Niedrigere Leistungsgruppen sind von höheren Frauenanteilen und geringeren Verdienstnachteilen bzw. leichten Verdienstvorteilen der Frauen gekennzeichnet.

Der Gender Pay Gap wird dominiert vom erklärten Teil. Der Lohnvorsprung der Frauen gegenüber den Männern unter den Teilzeitbeschäftigten sowohl im öffentlichen Dienst als auch in der Privatwirtschaft ist auf den verhältnismäßig hohen Anteil der geringfügig Beschäftigten und Arbeitnehmern mit befristeten Verträgen und die kürzere Betriebszugehörigkeit unter den Männern zurückzuführen. Der erklärte Teil des Gender Pay Gaps unter Vollzeitbeschäftigten wird von der Leistungsgruppe geprägt. Die Befunde unterstreichen einmal mehr die Notwendigkeit, die Zugangschancen der Geschlechter zu leitenden Positionen im öffentlichen Dienst zu überprüfen. Eine zentrale Rolle spielt hierbei das Beurteilungswesen (vgl. hierzu auch dbb 2017). Besonders im Sektor P ist der Anteil an leitenden Positionen unter Männern höher als unter Frauen. Für ostdeutsche Bundesländer kann die Lohnlücke zu geringeren Teilen durch die unterschiedliche Merkmalsausprägungen zwischen Männern und Frauen erklärt werden. In den Sektoren O und P ist kaum eine erklärte Lücke vorhanden.

Außer für leitende Arbeitnehmende wirkt der erklärte Teil der Lohnlücke im öffentlichen Dienst zugunsten der Frauen. In der Privatwirtschaft dagegen erhöht der erklärte Teil in allen Leistungsgruppen den Gender Pay Gap. Die detaillierte Zerlegung des erklärten Teils für die Gesamtbeschäftigten offenbart, dass die vorteilhafte Verteilung auf Leistungsgruppen und Bildungsniveaus sowie die geringere Teilzeitquote der Männer deren Lohnvorsprung erklären. In der Privatwirtschaft kommt den Männern zudem ihre Beschäftigung in lohnattraktiven Sektoren zugute.

Quellenverzeichnis

Battis, U. (2017): Geschlechterbedingte Diskriminierung im öffentlichen Dienst: Ein Blick auf das Dienstrecht, in: dbb – Deutscher Beamtenbund und Tarifunion - Bundesfrauenvertretung (Hrsg.): Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!, Juli 2017, Berlin.

Boll, C.; Leppin, J. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst 95 (4), 249-254.

Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, Report prepared for and financed by the European Commission – Directorate-General for Justice, European Union (Hrsg.), Hamburg.

Bundesministerium des Innern (BMI, Hrsg.) (2001): Teilzeitbeschäftigung im öffentlichen Dienst, Oktober 2001.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ, Hrsg.) (2009): Der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, Berlin, September 2009.

dbb – Deutscher Beamtenbund und Tarifunion - Bundesfrauenvertretung (Hrsg.): Frauen 4.0: Diskriminierungsfreies Fortkommen im öffentlichen Dienst – Jetzt umdenken!, Juli 2017, Berlin.

Drahs, S., Schneider, U., Schrauth, P. (2015): Geplante und tatsächliche Erwerbsunterbrechungen von Müttern, DIW Roundup, S. 5.

Finke, C., Dumpert, F., Beck, (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, in: Statistsisches Bundesamt (Hrsg.): WISTA 2 – Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden.

Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter der Länder (2016): Metadaten zur Verdienststrukturerhebung 2014, EVAS 62111, Teil II – On-Site-Material.

Gesetz zur Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen (DGleiG), zur Verfügung gestellt vom BMFSFJ unter https://www.bmfsfj.de/blob/84392/dfcbafb6b7792e272b1c59e33c9b6942/prm-13097-gesetz-zur-durchsetzung-der-gl-data.pdf

RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (2016): Risiken atypischer Beschäftigungsformen für die berufliche Entwicklung und Erwerbseinkommen im Lebensverlauf. Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.).

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018a): Startseite/Zahlen&Fakten/Indikatoren/Gender Pay Gap, abgerufen am 21.01.2018 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/QualitaetDerArbeit.html

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018b): Startseite/Zahlen&Fakten/Gesamtwirtschaft & Umwelt/Verdienste und Arbeitskosten/Häufig gestellte Fragen/Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet, abgerufen am 16.03.2018 unter https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/FAQ/GenderPayGap.html

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2018c): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 %, Pressemitteilung Nr. 099 vom 15.03.2018, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2015): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland weiterhin bei 22 %, Pressemitteilung Nr. 99/2015 vom 16. März 2015.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2014): Gender Pay Gap 2013 bei Vollzeitbeschäftigten besonders hoch, Pressemitteilung Nr. 104 vom 18.03.2014.

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2010): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Wiesbaden.

Anhang A1

Oaxaca-Blinder-Zerlegung des geschlechtsspezifischen Gender Pay Gaps, Sektor O 2014

	Koeffizient	Standardfehler	P>|z|
Insgesamt			
Männer	2.965	0.002	0.000
Frauen	2.896	0.002	0.000
Differenz	0.069	0.003	0.000
Erklärter Teil	0.049	0.004	0.000
Unerklärter Teil	0.019	0.003	0.000
Erklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	0.002	0.000	0.000
Akademische Berufe	0.001	0.000	0.000
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.008	0.001	0.000
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	0.004	0.000	0.000
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	(omitted)	
Handwerks- und verwandte Berufe	0.000	0.000	0.774
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	0.000	0.000	0.632
Hilfsarbeitskräfte	0.000	0.000	0.481
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.013	0.001	0.000
Beamte (EF16u1)	-0.017	0.001	0.000
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			
niedrige Bildung	-0.002	0.001	0.009
mittlere Bildung	0.012	0.001	0.000
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	0.001	0.003	0.787
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	0.004	0.001	0.000
Befristung (EF17)	-0.003	0.000	0.000
Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	0.026	0.001	0.000
AN mit besonderen Erfahrungen	0.005	0.001	0.000
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	-0.010	0.002	0.000
AN in einfacher Tätigkeit	0.011	0.001	0.000
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	0.008	0.001	0.000
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	0.000	0.001	0.816
Potenzielle Berufserfahrung	-0.004	0.002	0.080
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	0.003	0.002	0.087

Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.270
Hamburg	0.000	0.000	0.828
Niedersachsen	0.000	0.000	0.396
Bremen	0.000	0.000	0.364
Hessen	0.000	0.000	0.267
Rheinland-Pfalz	0.000	0.000	0.262
Baden-Württemberg	0.000	0.000	0.004
Bayern	0.000	0.000	0.212
Saarland	0.000	0.000	0.239
Berlin	0.000	0.000	0.000
Brandenburg	0.000	0.000	0.000
Mecklenburg-Vorpommern	0.000	0.000	0.721
Sachsen	0.000	0.000	0.997
Sachsen-Anhalt	0.000	0.000	0.000
Thüringen	0.000	0.000	0.006
Zulagen (EF23)	0.000	(omitted)	
Unerklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	0.000	0.000	0.360
Akademische Berufe	0.000	0.001	0.784
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	0.000	0.002	0.810
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	0.002	0.000	0.000
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	(omitted)	
Handwerks- und verwandte Berufe	0.000	0.000	0.704
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	0.000	0.000	0.263
Hilfsarbeitskräfte	-0.001	0.001	0.376
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.000	0.000	0.522
Beamte (EF16u1)	0.000	0.001	0.579
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			
niedrige Bildung	0.001	0.003	0.697
mittlere Bildung	-0.013	0.003	0.000
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.003	0.003	0.285
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.008	0.001	0.000
Befristung (EF17)	0.004	0.001	0.000
Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	-0.001	0.001	0.349
AN mit besonderen Erfahrungen	0.003	0.002	0.257

AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	-0.001	0.001	0.568
AN in einfacher Tätigkeit	-0.004	0.001	0.003
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	-0.002	0.002	0.322
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	0.001	0.028	0.963
Potenzielle Berufserfahrung	0.109	0.032	0.001
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	-0.042	0.009	0.000
Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.816
Hamburg	0.000	0.000	0.016
Niedersachsen	0.000	0.000	0.521
Bremen	0.000	0.000	0.000
Hessen	-0.001	0.000	0.143
Rheinland-Pfalz	0.000	0.000	0.651
Baden-Württemberg	0.000	0.001	0.557
Bayern	-0.001	0.001	0.398
Saarland	0.000	0.000	0.942
Berlin	-0.001	0.000	0.016
Brandenburg	0.000	0.000	0.058
Mecklenburg-Vorpommern	0.000	0.000	0.235
Sachsen	0.000	0.000	0.089
Sachsen-Anhalt	-0.001	0.000	0.004
Thüringen	0.000	0.000	0.357
Zulagen (EF23)	0.000	(omitted)	
Konstante	-0.022		
Anzahl der Beobachtungen			
Insgesamt	142961		
Männer	64757		
Frauen	78204		

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Oaxaca-Blinder-Zerlegung des geschlechtsspezifischen Gender Pay Gaps, Sektor P 2014

	Koeffizient	Standardfehler	P>|z|
Insgesamt			
Männer	3.061	0.004	0.000
Frauen	2.982	0.002	0.000
Differenz	0.080	0.005	0.000
Erklärter Teil	0.062	0.005	0.000
Unerklärter Teil	0.018	0.003	0.000
Erklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	0.007	0.001	0.000
Akademische Berufe	0.007	0.001	0.000
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.002	0.001	0.030
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	-0.001	0.000	0.000
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	0.000	0.525
Handwerks- und verwandte Berufe	0.000	0.000	0.025
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	0.000	0.000	0.321
Hilfsarbeitskräfte	0.001	0.000	0.000
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.000	(omitted)	
Beamte (EF16u1)	0.000	0.000	0.035
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			
niedrige Bildung	-0.002	0.001	0.244
mittlere Bildung	0.009	0.003	0.001
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.001	0.000	0.091
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	0.009	0.001	0.000
Befristung (EF17)	-0.007	0.001	0.000
Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	0.082	0.005	0.000
AN mit besonderen Erfahrungen	-0.015	0.002	0.000
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	0.002	0.000	0.000
AN in einfacher Tätigkeit	0.011	0.002	0.000
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	-0.009	0.001	0.000
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	-0.024	0.003	0.000
Potenzielle Berufserfahrung	-0.022	0.003	0.000
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	0.016	0.002	0.000
Betriebsgröße (EF10) (Referenz: 250 Mitarbeiter und mehr)			

weniger als 50	0.000	0.000	0.332
50 bis unter 250	0.000	0.000	0.178
keine Angabe	0.000	0.000	0.737
Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.783
Hamburg	0.000	0.000	0.259
Niedersachsen	0.000	0.000	0.939
Bremen	0.000	0.000	0.040
Hessen	0.000	0.000	0.895
Rheinland-Pfalz	0.000	0.000	0.019
Baden-Württemberg	0.000	0.000	0.822
Bayern	0.000	0.000	0.376
Saarland	0.000	0.000	0.065
Berlin	0.000	0.000	0.771
Brandenburg	0.000	0.000	0.000
Mecklenburg-Vorpommern	0.000	0.000	0.787
Sachsen	0.000	0.000	0.012
Sachsen-Anhalt	0.000	0.000	0.323
Thüringen	0.000	0.000	0.500
Zulagen (EF23)	0.000	0.000	0.164
Unerklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	-0.002	0.000	0.000
Akademische Berufe	-0.055	0.012	0.000
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.010	0.003	0.002
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	-0.002	0.001	0.001
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	(omitted)	
Handwerks- und verwandte Berufe	0.000	0.000	0.261
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	0.000	0.000	0.463
Hilfsarbeitskräfte	-0.002	0.002	0.231
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.000	(omitted)	
Beamte (EF16u1)	-0.001	0.002	0.486
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			
niedrige Bildung	0.004	0.004	0.373
mittlere Bildung	-0.005	0.006	0.459
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.001	0.002	0.787
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.016	0.002	0.000
Befristung (EF17)	0.005	0.001	0.000

Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	0.028	0.007	0.000
AN mit besonderen Erfahrungen	0.010	0.007	0.116
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	-0.002	0.001	0.182
AN in einfacher Tätigkeit	-0.011	0.003	0.000
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	0.001	0.001	0.491
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	0.037	0.020	0.067
Potenzielle Berufserfahrung	0.056	0.024	0.019
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	-0.031	0.011	0.003
Betriebsgröße (EF10) (Referenz: 250 Mitarbeiter und mehr)			
weniger als 50	0.000	0.001	0.984
50 bis unter 250	0.001	0.001	0.189
keine Angabe	0.064	0.054	0.232
Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.535
Hamburg	0.000	0.000	0.214
Niedersachsen	0.000	0.001	0.889
Bremen	0.000	0.000	0.929
Hessen	0.000	0.001	0.836
Rheinland-Pfalz	0.001	0.000	0.087
Baden-Württemberg	0.003	0.001	0.005
Bayern	0.001	0.001	0.094
Saarland	0.000	0.000	0.008
Berlin	0.001	0.000	0.018
Brandenburg	0.000	0.000	0.518
Mecklenburg-Vorpommern	0.000	0.000	0.468
Sachsen	0.001	0.000	0.001
Sachsen-Anhalt	0.000	0.000	0.682
Thüringen	0.000	0.000	0.112
Zulagen (EF23)	0.000	0.000	0.781
Konstante	0.071		
Anzahl der Beobachtungen			
Insgesamt	92094		
Männer	35874		
Frauen	56220		

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Oaxaca-Blinder-Zerlegung des geschlechtsspezifischen Gender Pay Gaps, Sektoren O+P 2014

	Koeffizient	Standardfehler	P>|z|
Insgesamt			
Männer	2.994	0.002	0.000
Frauen	2.938	0.002	0.000
Differenz	0.056	0.003	0.000
Erklärter Teil	0.038	0.003	0.000
Unerklärter Teil	0.019	0.002	0.000
Erklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	0.004	0.000	0.000
Akademische Berufe	-0.003	0.000	0.000
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.003	0.000	0.000
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	0.001	0.000	0.025
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	0.000	0.672
Handwerks- und verwandte Berufe	0.000	0.000	0.133
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	0.000	0.000	0.396
Hilfsarbeitskräfte	0.001	0.000	0.000
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.009	0.000	0.000
Beamte (EF16u1)	-0.008	0.000	0.000
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			
niedrige Bildung	0.000	0.000	0.250
mittlere Bildung	0.008	0.001	0.000
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.001	0.001	0.461
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	0.008	0.001	0.000
Befristung (EF17)	-0.005	0.000	0.000
Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	0.023	0.001	0.000
AN mit besonderen Erfahrungen	0.002	0.000	0.000
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	-0.005	0.001	0.000
AN in einfacher Tätigkeit	0.012	0.001	0.000
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	-0.001	0.000	0.110
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	-0.009	0.001	0.000
Potenzielle Berufserfahrung	-0.004	0.001	0.000
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	0.003	0.001	0.026
Sektor (EF6) (Referenz: P)			
O	0.006	0.000	0.000

Betriebsgröße (EF10) (Referenz: 250 Mitarbeiter und mehr)			
weniger als 50	0.000	0.000	0.119
50 bis unter 250	0.000	0.000	0.396
keine Angabe	0.000	0.000	0.721
Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.611
Hamburg	0.000	0.000	0.003
Niedersachsen	0.000	0.000	0.424
Bremen	0.000	0.000	0.022
Hessen	0.000	0.000	0.026
Rheinland-Pfalz	0.000	0.000	0.028
Baden-Württemberg	0.000	0.000	0.000
Bayern	0.000	0.000	0.000
Saarland	0.000	0.000	0.324
Berlin	0.000	0.000	0.048
Brandenburg	0.000	0.000	0.000
Mecklenburg-Vorpommern	0.000	0.000	0.530
Sachsen	0.000	0.000	0.022
Sachsen-Anhalt	0.000	0.000	0.003
Thüringen	0.000	0.000	0.035
Zulagen (EF23)	0.000	0.000	0.276
Unerklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	-0.001	0.000	0.000
Akademische Berufe	-0.020	0.002	0.000
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.009	0.001	0.000
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	0.001	0.000	0.005
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	(omitted)	
Handwerks- und verwandte Berufe	0.000	0.000	0.133
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	0.000	0.000	0.536
Hilfsarbeitskräfte	0.003	0.001	0.007
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.000	0.000	0.862
Beamte (EF16u1)	-0.001	0.001	0.080
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			
niedrige Bildung	-0.002	0.002	0.446
mittlere Bildung	-0.011	0.003	0.000
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.001	0.002	0.412
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.013	0.001	0.000
Befristung (EF17)	0.003	0.001	0.000

Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	0.015	0.002	0.000
AN mit besonderen Erfahrungen	0.005	0.002	0.037
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	-0.001	0.001	0.212
AN in einfacher Tätigkeit	-0.007	0.001	0.000
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	0.001	0.001	0.238
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	0.057	0.012	0.000
Potenzielle Berufserfahrung	0.035	0.015	0.017
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	-0.032	0.008	0.000
Sektor (EF6) (Referenz: P)			
O	0.007	0.001	0.000
Betriebsgröße (EF10) (Referenz: 250 Mitarbeiter und mehr)			
weniger als 50	0.000	0.000	0.892
50 bis unter 250	0.000	0.000	0.229
keine Angabe	0.083	0.056	0.137
Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.218
Hamburg	0.000	0.000	0.831
Niedersachsen	0.000	0.000	0.679
Bremen	0.000	0.000	0.064
Hessen	-0.001	0.000	0.017
Rheinland-Pfalz	0.000	0.000	0.789
Baden-Württemberg	0.001	0.001	0.116
Bayern	-0.001	0.001	0.221
Saarland	0.000	0.000	0.821
Berlin	0.000	0.000	0.477
Brandenburg	0.000	0.000	0.281
Mecklenburg-Vorpommern	0.000	0.000	0.925
Sachsen	0.000	0.000	0.107
Sachsen-Anhalt	0.000	0.000	0.063
Thüringen	0.000	0.000	0.645
Zulagen (EF23)	0.000	0.000	0.998
Konstante	-0.092	0.031	0.010
Anzahl der Beobachtungen			
Insgesamt	235055		
Männer	100631		
Frauen	134424		

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Oaxaca-Blinder-Zerlegung des geschlechtsspezifischen Gender Pay Gaps, Privatwirtschaft 2014

	Koeffizient	Standardfehler	P>|z|
Insgesamt			
Männer	2.890	0.001	0.000
Frauen	2.650	0.001	0.000
Differenz	0.240	0.002	0.000
Erklärter Teil	0.190	0.002	0.000
Unerklärter Teil	0.050	0.002	0.000
Erklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	0.010	0.000	0.000
Akademische Berufe	0.007	0.000	0.000
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0.006	0.000	0.000
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	0.005	0.000	0.000
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	0.000	0.000
Handwerks- und verwandte Berufe	-0.002	0.000	0.000
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	-0.004	0.000	0.000
Hilfsarbeitskräfte	0.009	0.000	0.000
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.000	0.000	0.881
Beamte (EF16u1)	0.000	0.000	0.000
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			
niedrige Bildung	0.005	0.000	0.000
mittlere Bildung	0.005	0.000	0.000
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	0.015	0.001	0.000
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	0.009	0.001	0.000
Befristung (EF17)	0.011	0.000	0.000
Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	0.027	0.000	0.000
AN mit besonderen Erfahrungen	0.014	0.000	0.000
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	0.000	0.000	0.130
AN in einfacher Tätigkeit	0.006	0.000	0.000
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	0.020	0.001	0.000
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	0.007	0.000	0.000
Potenzielle Berufserfahrung	-0.006	0.001	0.000
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	0.007	0.001	0.000
Sektor (EF6) (Referenz: 70_71_78_81_82 + 64_to_66_69_80 +53_61_to_63_79)			
Nace 10_to_13 + 14_15	0.000	0.000	0.000
Nace 16_to_18 + 58_to_60	0.000	0.000	0.000
Nace 26_to_27_33 + 19_to_22 + 23 + 29_30 + 31_32	0.011	0.000	0.000
Nace 24_25 + 28	0.009	0.000	0.000
Nace 45_46	0.001	0.000	0.000
Nace 47	0.005	0.000	0.000
Nace 49_to_52	-0.003	0.000	0.000

Nace 75_86_to_88	0.015	0.001	0.000
Nace 68_72_to_74_77_95 + 90_to_93_96	0.000	0.000	0.000
Nace 94	0.001	0.000	0.000
Nace B + 35_36 + 37_to_39	0.001	0.000	0.000
Nace F	0.002	0.000	0.000
Nace I	0.003	0.000	0.000
Betriebsgröße (EF10) (Referenz: 250 Mitarbeiter und mehr)			
weniger als 50	-0.001	0.000	0.008
50 bis unter 250	-0.001	0.000	0.000
Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.000
Hamburg	0.000	0.000	0.000
Niedersachsen	0.000	0.000	0.151
Bremen	0.000	0.000	0.000
Hessen	0.000	0.000	0.720
Rheinland-Pfalz	0.000	0.000	0.158
Baden-Württemberg	0.000	0.000	0.000
Bayern	0.000	0.000	0.000
Saarland	0.000	0.000	0.117
Berlin	0.001	0.000	0.000
Brandenburg	0.000	0.000	0.153
Mecklenburg-Vorpommern	0.001	0.000	0.000
Sachsen	0.000	0.000	0.100
Sachsen-Anhalt	0.001	0.000	0.000
Thüringen	0.000	0.000	0.000
Beteiligung der öffentlichen Hand (EF9)	0.000	0.000	0.434
Zulagen (EF23)	0.003	0.000	0.000
Unerklärter Teil			
Beruf (EF42) (Referenz: Bürokräfte und verwandte Berufe)			
Führungskräfte	0.002	0.000	0.000
Akademische Berufe	0.009	0.001	0.000
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	0.014	0.001	0.000
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	0.015	0.001	0.000
Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei	0.000	0.000	0.004
Handwerks- und verwandte Berufe	0.003	0.000	0.000
Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe	0.004	0.000	0.000
Hilfsarbeitskräfte	0.014	0.001	0.000
Angehörige der regulären Streitkräfte	0.000	0.000	0.561
Beamte (EF16u1)	0.000	0.000	0.001
Bildung (EF43) (Referenz: hohe Bildung)			

niedrige Bildung	-0.003	0.001	0.000
mittlere Bildung	0.002	0.003	0.409
Kleine Teilzeit (EF52) (0 bis unter 60 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.017	0.002	0.000
Große Teilzeit (EF52) (60 bis unter 100 % der betriebsüblichen Wochenarbeitszeit)	-0.007	0.001	0.000
Befristung (EF17)	-0.004	0.001	0.000
Leistungsgruppe (EF9) (Referenz: AN mit mehrjähriger Berufserfahrung)			
Leitende AN	0.001	0.000	0.092
AN mit besonderen Erfahrungen	0.000	0.000	0.657
AN ohne eigene Entscheidungsbefugnis	0.001	0.000	0.030
AN in einfacher Tätigkeit	-0.002	0.000	0.000
Geringfügig Beschäftigte (EF17)	-0.005	0.001	0.000
Unternehmenszugehörigkeit (EF40)	-0.014	0.001	0.000
Potenzielle Berufserfahrung	0.076	0.008	0.000
Potenzielle Berufserfahrung, quadriert	-0.038	0.005	0.000
Sektor (EF6) (Referenz: 70_71_78_81_82 + 64_to_66_69_80 +53_61_to_63_79)			
Nace 10_to_13 + 14_15	0.004	0.000	0.000
Nace 16_to_18 + 58_to_60	0.001	0.000	0.000
Nace 26_to_27_33 + 19_to_22 + 23 + 29_30 + 31_32	0.001	0.000	0.029
Nace 24_25 + 28	-0.001	0.000	0.000
Nace 45_46	0.001	0.000	0.000
Nace 47	-0.003	0.001	0.000
Nace 49_to_52	-0.001	0.000	0.000
Nace 75_86_to_88	-0.009	0.001	0.000
Nace 68_72_to_74_77_95 + 90_to_93_96	0.002	0.000	0.000
Nace 94	-0.001	0.000	0.000
Nace B + 35_36 + 37_to_39	0.000	0.000	0.420
Nace F	0.001	0.000	0.000
Nace I	-0.001	0.000	0.000
Betriebsgröße (EF10) (Referenz: 250 Mitarbeiter und mehr)			
weniger als 50	-0.006	0.001	0.000
50 bis unter 250	-0.008	0.001	0.000
Bundesland (EF5) (Referenz: NRW)			
Schleswig-Holstein	0.000	0.000	0.106
Hamburg	0.000	0.000	0.890
Niedersachsen	0.000	0.000	0.451
Bremen	0.000	0.000	0.024
Hessen	-0.001	0.000	0.079
Rheinland-Pfalz	0.000	0.000	0.079
Baden-Württemberg	0.004	0.001	0.000
Bayern	-0.003	0.001	0.000

Saarland	0.000	0.000	0.030
Berlin	-0.001	0.000	0.000
Brandenburg	-0.001	0.000	0.000
Mecklenburg-Vorpommern	0.000	0.000	0.002
Sachsen	-0.002	0.000	0.000
Sachsen-Anhalt	0.000	0.000	0.004
Thüringen	-0.001	0.000	0.000
Beteiligung der öffentlichen Hand (EF9)	-0.003	0.000	0.000
Zulagen (EF23)	0.000	0.001	0.433
Konstante	0.031	0.006	0.000
Anzahl der Beobachtungen			
Insgesamt	601958		
Männer	340187		
Frauen	261771		

Quelle: FDZ der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Verdienststrukturerhebung, 2014, eigene Berechnungen.

Das HWWI ist eine unabhängige Forschungseinrichtung, die wirtschaftswissenschaftliche Grundlagen- und Anwendungsforschung betreibt. Es versteht sich als wissenschaftlicher Impulsgeber für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft. Das HWWI wird getragen von der Handelskammer Hamburg. Der wissenschaftliche Partner ist die Helmut-Schmidt-Universität / Universität der Bundeswehr Hamburg. Es kooperiert eng mit der HSBA Hamburg School of Business Administration.

Neben dem Hauptsitz in Hamburg ist das HWWI mit einer Niederlassung in Bremen präsent.

Die Themenfelder des HWWI sind:

- Digitalökonomie
- Arbeit, Bildung und Demografie
- Energie, Klima und Umwelt
- Konjunktur, Weltwirtschaft und Internationaler Handel
- Hamburg, Städte und Regionen

Hamburgisches WeltWirtschaftsInstitut (HWWI)

Oberhafenstraße 1 | 20097 Hamburg
Tel.: +49 (0)40 340576-0 | Fax: +49 (0)40 340576-776
info@hwwi.org | www.hwwi.org