

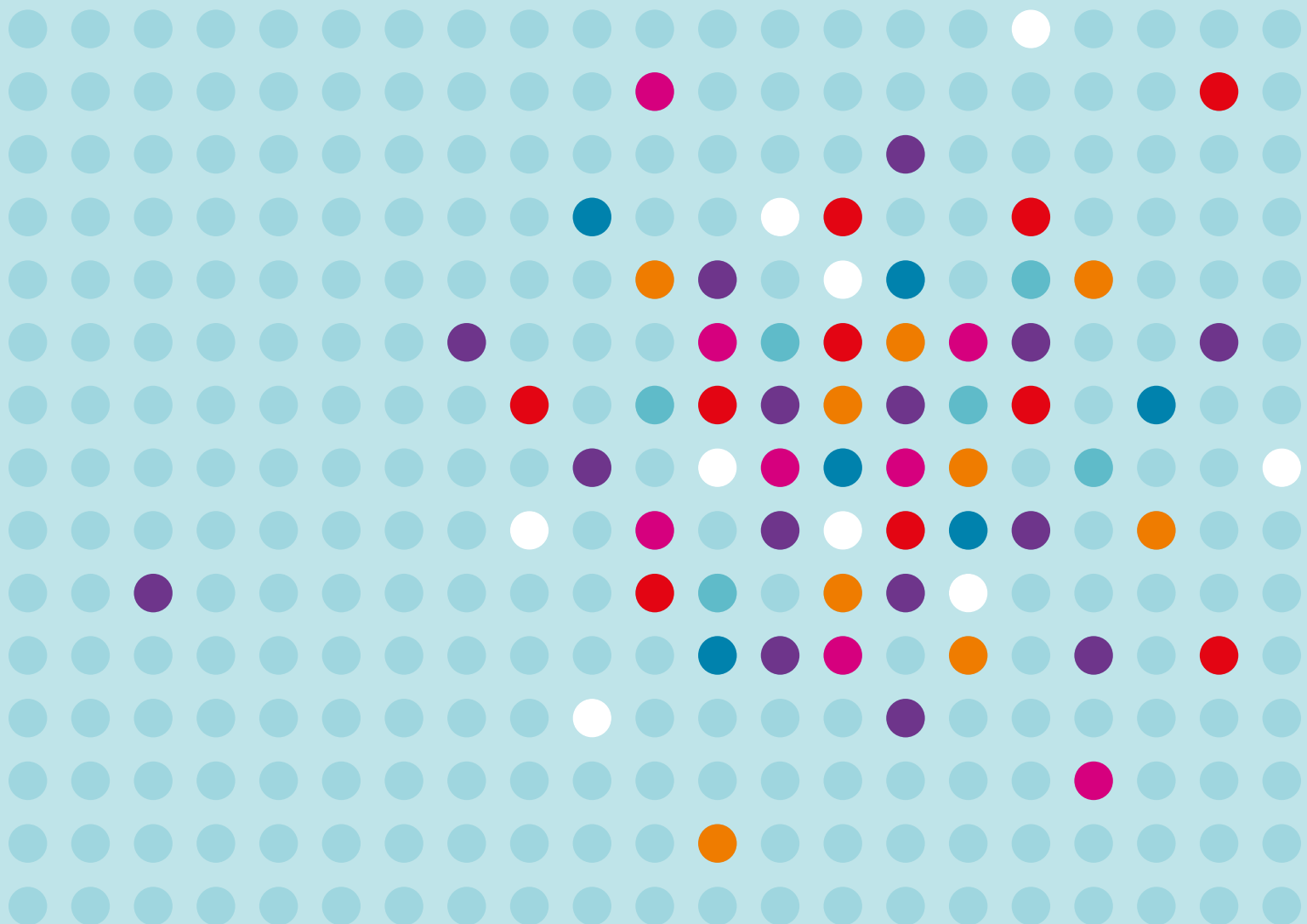
POLICY BRIEF

Nr. 7 · Policy Brief WSI · 07/2016

GENDER PAY GAP

– die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen

Christina Klenner, WSI, unter Mitarbeit von Susanne Schulz und Sarah Lillemeier



AUTORIN

Dr. Christina Klenner

Referatsleiterin Genderforschung

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi) der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf

christina-klenner@boeckler.de

Telefon: +49 (0)211 7778 231

IMPRESSUM

Herausgeber

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39

40476 Düsseldorf

www.boeckler.de

ISSN 2366-9527

POLICY BRIEF

Nr. 7 · Policy Brief WSI · 07/2016

GENDER PAY GAP

– die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen

Christina Klenner, WSI, unter Mitarbeit von Susanne Schulz und Sarah Lillemeier

INHALT

Zusammenfassung	5
1 Gender Pay Gap und bereinigte Lohnlücke	5
1.1 Größe und Begriffsklärung	5
1.2 Lohnlücke und Diskriminierung	6
2 Beruhen die Erklärungsfaktoren des Gender Pay Gap auf freien Entscheidungen?	7
2.1 Teilzeitarbeit	7
2.2 Führungspositionen	8
2.3 Branchen- und Berufsstruktur	8
3 Wenig beachteter Einflussfaktor: Tarifbindung	9
Literaturverzeichnis	10

ZUSAMMENFASSUNG

Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst abhängig beschäftigter Männern und Frauen. Er stellt für die Europäische Kommission einen der Hauptindikatoren für die Beurteilung der (Un-)Gleichheit zwischen Frauen und Männern dar. Der Gender Pay Gap drückt in zusammengefasster Weise prägnant zahlreiche Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft aus.

Seit einigen Jahren wird dem europäischen Vergleichswert „Gender Pay Gap die „bereinigte Lohnlücke“ gegenübergestellt. Die bereinigte Lohnlücke gibt an, wie hoch der Gender Pay Gap ausfallen würde, wenn sich Frauen und Männer am Arbeitsmarkt hinsichtlich der ausgeübten Berufe, der Ausübung von Führungspositionen und anderer Merkmale nicht wesentlich unterscheiden würden.

Eine statistische Zerlegung der Faktoren, die Einfluss auf den Gender Pay haben, ist geeignet, Ursachen des Entgeltungleichs von Frauen zu ermitteln und damit Ansatzpunkte für seine Verringerung aufzuzeigen. Vom Gender Pay Gap lässt sich nicht direkt auf das Ausmaß der Entgeltdiskriminierung schließen. Doch führt es in die Irre, wenn mittels statistischer Erklärungen die Entgeltlücke „kleingerechnet“ wird. Denn der Unterschied beim Stundenlohn existiert real. Der erklärte Anteil des Pay Gap ist keineswegs frei von Diskriminierungen, wie umgekehrt die bereinigte Lohnlücke nicht mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist.

Ein wichtiger Einflussfaktor auf die Lohnhöhe und die Entgeltlücke, der bisher unterbelichtet bleibt, ist die Tarifbindung. Dieser Faktor verringert den Nachteil von Frauen: im Einflussbereich von Tarifverträgen ist die Lohnlücke deutlich kleiner.

1 GENDER PAY GAP UND BEREINIGTE LOHNLÜCKE

1.1 Größe und Begriffsklärung

Der Gender Pay Gap ist ein seit Jahren von der EU genutzter Indikator, der die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in prägnanter Weise zusammengefasst zum Ausdruck bringt.

Der Gender Pay Gap beschreibt den prozentualen Unterschied zwischen abhängig beschäftigten Männern und Frauen mit durchschnittlichem Bruttostundenverdienst. Beschäftigte in der Landwirtschaft, in der öffentlichen Verwaltung sowie in Betrieben mit bis zu zehn Beschäftigten werden nicht

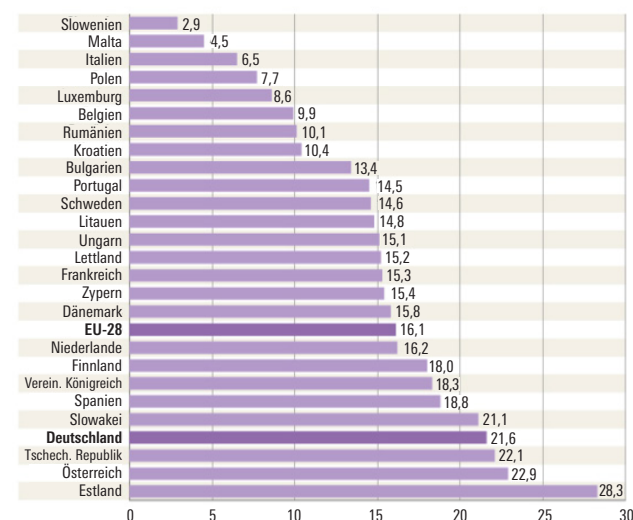
berücksichtigt (destatis¹). Mit dem Gender Pay Gap liegt damit ein Indikator vor, der gleichsam als Globalmaß für die Geschlechterungleichheit bei der Entlohnung fungiert.² Der GPG zählt zu den europäischen Indikatoren über eine nachhaltige Entwicklung (European Sustainable Development Indicators) und stellt für die Europäische Kommission einen der Hauptindikatoren für die Beurteilung der Gleichheit zwischen Frauen und Männern dar.³

Bekanntlich gehört Deutschland hier zu den Ländern mit einem besonders hohen Gender Pay Gap, der zudem im Zeitverlauf nahezu stabil ist, wie dem WSI GenderDatenPortal zu entnehmen ist.⁴

Abbildung 1

Gender Pay Gap im EU-Vergleich

Gender Pay Gap in den 28* EU-Ländern (2014), in Prozent



* Für Griechenland und Irland liegen bislang keine Angaben vor.

Quelle: Eurostat, Datenbank, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle ohne Anpassungen (Download: 24.06.2016)



Die EU-Kommission sieht die Schließung dieser Schere als wichtig nicht nur für soziale Gerechtigkeit und Gleichstellung der Geschlechter an, sondern verbindet damit auch Vorteile für die Betriebe (z.B. die besten Fachkräfte binden) und für die Wirtschaft als Ganzes (die Fähigkeiten von Frauen bestmöglich zu nutzen).⁵

Seit einigen Jahren wird dem europäischen Vergleichswert „Gender Pay Gap“ die „bereinigte Lohnlücke“ gegenübergestellt. Die bereinigte Lohnlücke gibt an, wie hoch der Gender Pay Gap ausfallen würde, wenn sich Frauen und Männer am Arbeitsmarkt nicht wesentlich unterscheiden

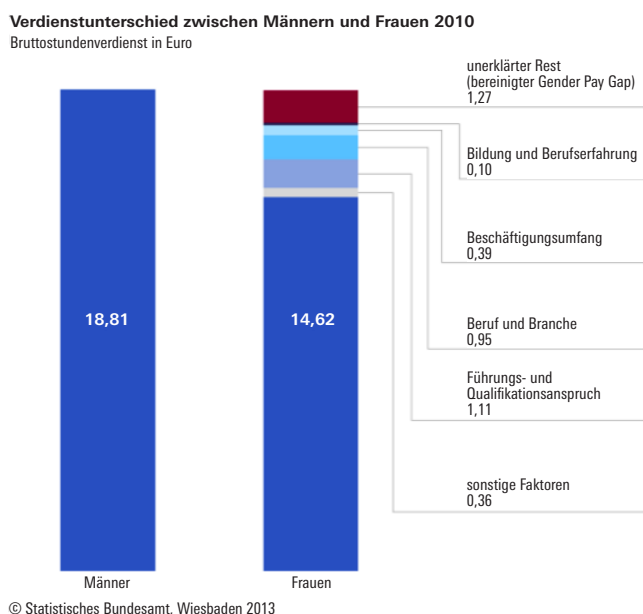
- https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension1/1_5_GenderPayGap.html (24.06.2016)
- Vgl. Eurostat Statistics Explained: Gender pay gap statistics. In (URL): http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics, letzter Zugriff 24.06.2016.
- Vgl. ebenda.
- <http://www.boeckler.de/52854.htm>
- http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/tackle/index_en.htm (24.06.2016)

würden, also wenn sich Frauen und Männer beispielsweise in Bezug auf die ausgeübten Berufe, die Besetzung von Führungspositionen und ihre jeweiligen Arbeitszeiten gleichen würden.

Vom Statistischen Bundesamt wurden bislang zwei Analysen zum bereinigten Gender Pay Gap durchgeführt (Finke 2010; Joachimiak 2013⁶). Im Rahmen dieser Untersuchungen werden bestimmte arbeitsmarktrelevante Faktoren aus dem Gender Pay Gap herausgerechnet. D.h. es wird mithilfe statistischer Verfahren⁷ simuliert, wie hoch der Gender Pay Gap ausfallen würde, wenn zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt keine wesentlichen Unterschiede gegeben wären. Die DESTATIS-Berechnungen von 2013 kommen zu dem folgenden Ergebnis:

Abbildung 2

Berechnungen des Statistischen Bundesamtes zum bereinigten Gender Pay Gap



Quelle: Joachimiak 2013.



Wie der Abbildung zu entnehmen ist, tragen die einzelnen berücksichtigten Faktoren (auf der rechten Seite der Abbildung) jeweils zu den bestehenden Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern bei. Entscheidend sind hauptsächlich die Faktoren Beruf und Branche, Führungs- und Qualifikationsanspruch⁸ und der Beschäftigungsumfang, insbesondere Teilzeit und geringfügige Beschäftigung. Unter Berücksichtigung dieser den Gap erklärenden Merkmale verbleibt ein unerklärter Rest (in der Abbildung oben rechts), der als sogenannter

6 Erstmals wurden 2010 Ergebnisse veröffentlicht, die auf der Verdienststrukturerhebung 2006 beruhen. 2013 wurden die Analysen mit den Daten der Verdienststrukturerhebung für 2010 fortgesetzt.

7 In der Regel wird eine Oaxaca-Blinder-Dekomposition durchgeführt.

8 D.h. die Leistungsgruppen, in denen die Arbeitsplatzanforderungen hinsichtlich Qualifikation und Führung in 5 zusammengefassten Kategorien beschrieben werden.

„bereinigter Gender Pay Gap“ bezeichnet wird. Dieser beträgt laut Statistischem Bundesamt 7 Prozent für das Jahr 2010.

Das IW Köln kommt zu einem etwas anderen Ergebnis. Sie berechnen auf einer anderen Datenbasis (Sozio-Oekonomisches Panel) einen „bereinigten Wert“ von weniger als 2 Prozent (IW 2013). Dabei ergeben sich die Ergebnisunterschiede zwischen diesen Berechnungen und den DESTATIS-Analysen zu einem Teil durch die abweichenden Datengrundlagen sowie zum Großteil durch die Tatsache, dass das IW außerdem noch weitere Faktoren zur Bereinigung berücksichtigt. Dort wird zusätzlich der Umfang der häufig familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen berücksichtigt. Eine Berechnung des IW von Schmidt (2016) kommt auf einen Anteil der unerklärten Faktoren am Gesamt-Gap von 16,6%. Ähnlich gehen Boll und Leppin vom HWWI heran. Ihre neue Studie (2015) kommt auf Basis des SOEP zu ähnlichen Ergebnissen. Die Berechnungen haben gezeigt, dass der Einfluss der Erwerbsbiografie für die geschlechtsspezifische Lohnlücke sehr bedeutsam ist. Ihren Ergebnissen zufolge erklärt der „Biografie-Faktor“, also der Einfluss der unterschiedlichen Erwerbserfahrung von Männern und Frauen, 5,6 Prozentpunkte der unbereinigten Lohnlücke (vgl. Boll in: Hobler et al. 2016: 30).

1.2 Lohnlücke und Diskriminierung

Faktorenzerlegungen des gesamten Gender Pay Gap sind seit Jahrzehnten in der Wissenschaft üblich. Aber welchen Erkenntnisgewinn ermöglichen solche Analysen? Eine statistische Zerlegung der Faktoren, die Einfluss auf den Gender Pay haben, ist geeignet, Ursachen des Entgeltmangels zu ermitteln und damit Ansatzpunkte für seine Verringerung aufzuzeigen. Tatsächlich schlägt sich im Gender Pay Gap neben einer direkten Diskriminierung beim Entgelt auch die mittelbar auf das Entgelt wirkende vielfache Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt nieder.

- Diskriminierungen und strukturelle Benachteiligungen beim Zugang zu Arbeitsplätzen und besonders zu gut bezahlten Positionen verursachen einen Teil der Lohnlücke.
- Die ungleiche Teilung der unbezahlten häuslichen Arbeit zwischen Frauen und Männern bedingt eine ungleiche Verteilung von Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen zwischen Männern und Frauen – Faktoren, die in der Erwerbswelt bisher mit Einkommensnachteilen einhergehen. Würden Männer im selben Umfang Familienarbeit übernehmen und wären daher Erwerbsmuster und -verläufe der Geschlechter ähnlicher, wäre auch ein geringerer Gender Pay Gap zu erwarten.

Boll, die selbst Komponentenzerlegungen berechnet hat, warnt ebenfalls vor unzutreffenden Schlussfolgerungen. Die erklärenden Faktoren wie die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe, Branchen und berufliche Positionen sowie andere Einflussfaktoren widerspiegeln auch die Frauen benachteiligenden Strukturen auf dem Arbeitsmarkt. Berücksichtigt man diesen Umstand nicht, wird das Ausmaß geschlechtsbezogener Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt unterschätzt. Andererseits kann nicht davon ausgegangen werden, dass der „unerklärte“ Rest der Lohnlücke ausschließlich auf Diskriminierung zurückzuführen ist. Ein Teil dieses Restes kann durch Faktoren bedingt sein, die ungleiche Einkommen rechtfertigen, aber nicht statistisch erfasst werden (Boll in: Hobler et al. 2016: 31).

Zwei weitere Aspekte sind unbedingt zu berücksichtigen, wenn es um den Zusammenhang von „bereinigter Lohnlücke“ und Diskriminierung geht.

1. Berücksichtigung von personenbezogenen statt tätigkeitsbezogenen Merkmalen in der statistischen Zerlegung

Der Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Tätigkeit“ bezieht sich explizit auf die Tätigkeit, die zu verrichten und ohne Diskriminierung zu entlohnen ist. Bei den Komponentenzerlegungen in erklärende Faktoren werden jedoch nicht die Tätigkeiten sondern die Eigenschaften von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt in die statistische Berechnung einbezogen. D.h. es wird implizit davon ausgegangen, dass die Menschen je nach Qualifikation, Leistungsgruppe oder Beruf tatsächlich unterschiedlich anspruchsvolle Tätigkeiten leisten. Das muss aber durchaus nicht zutreffend sein.

2. Arbeitsbewertung

In den statistisch gefundenen Erklärungsfaktoren kann Entgeltdiskriminierung „versteckt“ sein. Dieser Effekt tritt ein, wenn frauendominierte Tätigkeiten auf Grund von Geschlechterstereotypen⁹ geringer als männerdominierte Tätigkeiten bewertet werden. In einer Reihe von Studien ist belegt, dass die Anforderungen, Belastungen und Verantwortung bei weiblich dominierter Arbeit mitunter unterbewertet werden.¹⁰ Dieser Umstand kann jedoch prinzipiell von der statistischen Faktore zerlegung nicht berücksichtigt werden. Das liegt an der Berechnungsmethode. In die statistische Erfassung gehen Leistungsgruppen und Berufe mit den gegebenen Entgelten ein, und die konkrete Tätigkeit, die die Frau oder der Mann jeweils zu leisten hat, muss per se als übereinstimmend damit ange-

nommen werden (denn über sie liegen in der Statistik keine Informationen vor). Verzerrungen, die darin liegen, dass die Tätigkeit der Frau z.B. die höhere Leistungsgruppe 3 statt der niedrigeren Gruppe 4 rechtfertigen würde, sind der statistischen Analyse mit dem SOEP oder der Verdienststrukturerhebung grundsätzlich nicht zugänglich.

Schließlich ist zu bedenken, dass statistische Verfahren ohnehin nur allgemeine Hinweise auf eine Diskriminierung beim Entgelt geben können; zweifelsfrei rechtlich nachweisbar ist sie nur in jedem einzelnen Fall. Der Grundsatz „Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit“ muss anhand der jeweiligen Tätigkeiten durch Vergleich der Anforderungen und Belastungen an den Arbeitsplätzen (unabhängig vom Inhaber der Stelle) geprüft werden. Genau diese Überprüfungen sollen mit dem geplanten Gesetz sowohl individuell ermöglicht (Transparenz durch Auskunftsanspruch) als verpflichtend für Großbetriebe vorgeschrieben werden.

Fazit: Gender Pay Gap und Entgeltdiskriminierung sind nicht gleichzusetzen. Der Gender Pay Gap ist eine komplexe Maßzahl, die in zusammengefasster Weise (Differenz beim durchschnittlichen Stundenlohn) prägnant zahlreiche Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft ausdrückt. Auch wenn sie nicht direkt und nicht ausschließlich auf Diskriminierung beim Entgelt verweist, ist die Betrachtung des Gender Pay Gap nicht zufällig einer der Schlüsselindikatoren im EU-Vergleich.

2 BERUHEN DIE ERKLÄRUNGSFAKTOREN DES GENDER PAY GAP AUF FREIEN ENTSCHEIDUNGEN?

Das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) hat in seiner Presseerklärung vom 20.06.2016 erklärt: „Entscheidungen über Karriere und Familie sind jedoch rein privat“. Damit wird in zweifacher Hinsicht die Realität ignoriert. Erstens werden die Faktoren, die einen Teil der Lohnlücke erklären, wie Branchen- und Berufsstruktur, Teilzeitarbeit und Vordringen in Führungspositionen als Entscheidungen und damit als freie Wahl hingestellt. Zweitens werden jegliche gesellschaftlichen Bedingungen geleugnet, vor deren Hintergrund private Entscheidungen getroffen werden. Das widerspricht dem wissenschaftlichen Erkenntnisstand. Nachfolgend einige Fakten und Argumente.

2.1 Teilzeitarbeit

Die einseitig bei Frauen konzentrierte Teilzeitarbeit, die mit negativen Effekten beim Stundenlohn einhergeht, ist keineswegs eine rein individuelle und freie Entscheidung von Frauen.

⁹ Ridgeway prägte in diesem Zusammenhang den Begriff der „gender status beliefs“ (2001).

¹⁰ Auch in der EU wird dies als erwiesen angesehen „A gender-segregated labour market, the difficulty of balancing work and family life, the undervaluation of female skills and work are some of the complex causes of the persistent gender pay gap. Women in the EU earn on average 16% less than men for each hour worked.“ (24.06.2106)

- Ausdruck der nach wie vor stark traditionellen häuslichen Arbeitsteilung zwischen vielen Frauen und Männern.
- Sie ist durch unzureichende Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige sowie durch mangelnde kommunale Zeitpolitik (Öffnungszeiten, ÖPNV) mit bedingt, so dass sich Vollzeitarbeit beider Partner selten einrichten lässt.
- Einmal gewählte Teilzeitarbeit ist oft eine Sackgasse, da das Recht auf Arbeitszeitaufstockung nicht besteht und auch die häusliche Arbeitsteilung sich durch Teilzeitarbeit traditionalisiert.
- Teilzeitarbeit ist nicht selten arbeitsmarktbedingt unfreiwillig.

Bei Entscheidungen, die innerhalb von Partnerschaften über Karriere und Familienarbeit getroffen werden, werden die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bereits antizipiert:

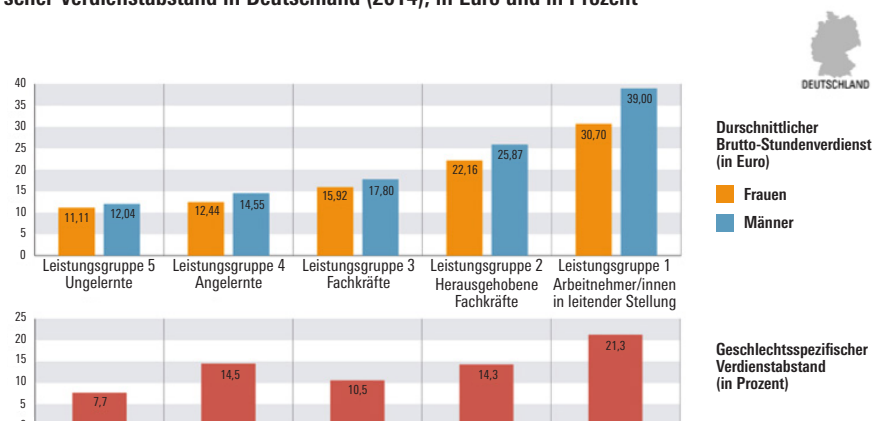
- Frauen unterbrechen familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit auch gerade wegen ihrer geringeren Verdienste, da der Ausfall des höheren männlichen Einkommens im Familienbudget noch stärker zu Buche schlägt – dies ist ein Teufelskreis. Männer jedoch, deren Frauen mehr als sie selbst verdienen, unterbrechen häufiger familienbedingt die Erwerbstätigkeit oder arbeiten Teilzeit.
- Auf familienbedingte Teilzeit wechseln meist Frauen und nicht Männer, weil gesellschaftlich verwurzelte Geschlechterstereotype Frauen das so nahelegen, während Männer sich entgegen tradierter Rollenmuster verhalten müssten.
- Die Akzeptanz von reduzierter Arbeitszeit an Arbeitsplätzen von Männern ist oft nicht gegeben (Klenner/Lott 2016 i.E.).
- Die Investition in die Karriere des Mannes erscheint oft lohnender, weil seine Laufbahn erfolgversprechender ist als ihre.

2.2 Führungspositionen

Zahlreiche Forschungsergebnisse belegen die „Gläserne Decke“, die es Frauen schwer macht, vor allem in höhere Positionen aufzusteigen (Holst/Busch-Heizmann/Wieber 2015).

Gelingt Frauen der Aufstieg, verringert das die

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste der Frauen und Männer und geschlechtsspezifischer Verdienstabstand in Deutschland (2014), in Euro und in Prozent*



* Grundlage sind die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste von abhängig Beschäftigten in Voll- oder Teilzeit, jedoch nicht von Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung 2014.

Lücke kaum. Im Gegenteil ist dort der Verdienstnachteil gegenüber Männern noch größer als im Bereich unterer oder mittlerer Qualifikation. Hierfür spricht die höhere Lücke in der Leistungsgruppe 1 (Abbildung 3).

Auch die Berechnungen der IG Metall zur Metall und Elektroindustrie bestätigen diesen Zusammenhang (IGM 2016).

Für Frauen lohnen sich Bildung und Aufstieg vom Entgelt her viel weniger als für ihre männlichen Kollegen.

2.3 Branchen- und Berufsstruktur

Häufig wird die Berufswahl für die Lohnunterschiede verantwortlich gemacht. Hier ist folgendes einzuwenden

- Frauen sollen ebenso wie Männer die Berufe ergreifen können, für die sie Interesse haben und sich geeignet fühlen. Die geringere Bezahlung von frauendominierten Branchen hat vielfältige Ursachen, darunter auch die mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung und Finanzierung sozialer Dienstleistungsbereiche.
- Die weniger hohe gesellschaftliche Wertschätzung von Frauen in der Gesellschaft geht mit der relativ niedrigen Bezahlung in frauen-dominierten Branchen und Berufen einher (Achatz/Gartner/Glück 2004, Busch 2013). Um dies zu ändern, werden Arbeitskämpfe von gewerkschaftlich organisierten Frauen ebenso nötig sein wie eine gesellschaftliche Aufwertung und Umverteilung von Steuer- und Sozialversicherungsmitteln in den daraus finanzierten die Bereichen.

- Es gibt strukturelle Nachteile für Frauen, die aus der Betriebsgröße resultieren, die mit der Branche zusammenhängt. Tarifbindung auch in kleineren Betrieben (zum Beispiel über Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen) kann hier die Lohnlücke verringern.¹¹
- Segregation und geringere Bewertung von Frauenarbeit gibt es aber auch innerhalb von Betrieben. Hier ist der gleichberechtigte Zugang beider Geschlechter zu gut bezahlten Tätigkeiten (das sind längst nicht nur Führungspositionen) zu sichern.

3 WENIG BEACHTETER EINFLUSSFAKTOR: TARIFBINDUNG

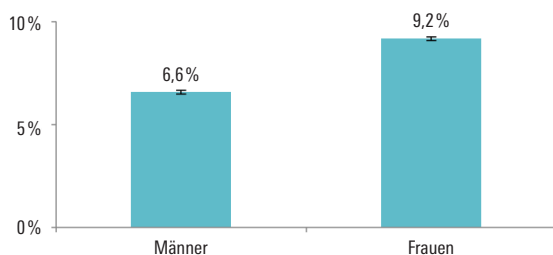
Der Lohnvorteil mit Tarifvertrag beeinflusst die Lohngerechtigkeit, dies ist bisher in Studien wenig beachtet worden. Mit Tarifvertrag verdienen Frauen und Männer im Durchschnitt um 21,3% höhere Bruttostundenverdienste als ohne Tarifvertrag (Berechnungen des WSI von Amlinger/Bispinck 2015). Frauen profitieren überdurchschnittlich von Tarifverträgen. Bereinigt um Personen- und Betriebsmerkmale ergibt sich für Frauen ein Vorteil von 9,2%, wenn sie unter einen Tarifvertrag fallen, gegenüber Frauen, für die das nicht gilt. Bei Männern beträgt der Unterschied 6,6% (ebenda).

Tarifverträge helfen somit zugleich die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern zu verringern. Die geschätzte Differenz der Bruttostundenverdienste von Frauen gegenüber Männern beträgt 9,5% zuungunsten von Frauen, wenn sie unter keinen Tarifvertrag fallen. Ein Tarifvertrag verringert die Differenz um 3,6 Prozentpunkte auf 5,9% (unveröffentlichte Berechnungen des WSI).

In den einzelnen Branchen unterscheidet sich erheblich, wie hoch der positive Einfluss von Tarifverträgen ist. Während in der Metallherzeugung ohne Tarifvertrag eine Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern in Höhe von 16,2% (analog 13,5% in der Metall- und Elektroindustrie) besteht, sind die geschlechtsspezifischen Differenzen mit 6,7 % in der Metallherzeugung (analog 3,4% in der Metall- und Elektroindustrie) mit Tarifvertrag deutlich geringer. Dies steht im Einklang mit den Berechnungen der IG Metall (2016), aufgeschlüsselt nach Leistungsgruppen.

Abbildung 4

Höherer durchschnittlicher Bruttostundenverdienst gegenüber Arbeitnehmer/innen ohne Tarifvertrag



Kontrolliert um Betriebs- und Personenmerkmale.
Arbeitnehmer/innen in Betrieben mit mindestens 10 Beschäftigten.
Nur Privatwirtschaft. Ohne Auszubildende und Altersteilzeit.

Quelle: Verdienststrukturerhebung 2010, Berechnungen des WSI



¹¹ Siehe Kapitel 3

LITERATURVERZEICHNIS

- Achatz, J./Gartner, H./Glück, T. 2004:** Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. IAB-Discussion Paper, No. 2: Nürnberg.
- Boll, C./Leppin J. 2015:** Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. Wirtschaftsdienst, Nr.4.
- Busch, A. 2013:** Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation auf den „Gender Pay Gap“. Zur Bedeutung geschlechtlich konnotierter Arbeitsinhalte. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Volume 65, Issue 2. 301-338.
- Finke, C. 2010:** Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Statistisches Bundesamt: Wiesbaden.
- Holst, E. /Busch-Heizmann, A. /Wieber, A. 2015:** Führungskräftemonitor 2015. Update 2001-2013. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 100, Berlin.
- IG Metall. 2016:** Umfang und Wirkung der Tarifbindung in der Metall- und Elektroindustrie, Arbeitspapier 1/2016 (Redaktion Tanja Smolenski und Ralf Rukwid)
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2013:** Nur 2 Prozent Gehaltsunterschied. Pressemitteilung Nr. 3 vom 14.01.2013.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2016:** „Entgeltdiskriminierung: Tatsache oder Mythos? – Fakten zu Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen“. Vortrag von Oliver Stettes (IW) auf einem Politikseminar des ISWA am 18.04.2016: Berlin.
- Joachimiak, W. 2013:** Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? STATmagazin: Verdienste und Arbeitskosten 03/2013: Wiesbaden.
- Ridgeway, C. 2001:** Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt. In: Heintz, B. (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Opladen: Westdeutscher Verlag. 250-275.
- Schmidt, J. 2016:** Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive. Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap? IW-Kurzbericht

WWW.BOECKLER.DE