

Methodenbeschreibung zum jährlichen Fortschätzungsverfahren des unbereinigten Gender Pay Gap sowie zum Revisionsverfahren

Inhalt

1	Der unbereinigte Gender Pay Gap.....	2
2	Datenbasis	3
3	Fortschätzung des unbereinigten GPG	4
4	Benchmarking	5
5	Fortschätzungsergebnisse für 2014 und 2018 im Vergleich zu den endgültigen Ergebnissen aus den Erhebungen der VSE 2014 und 2018	6

1 Der unbereinigte Gender Pay Gap

Der Gender Pay Gap ist als Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer definiert. Der **unbereinigte Gender Pay Gap** vergleicht allgemein den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen miteinander.

Im Rahmen eines Gentleman Agreement berechnet das Statistische Bundesamt jährlich für Eurostat den unbereinigten Gender Pay Gap nach europaweit einheitlichen Vorgaben und veröffentlicht diesen im März des Folgejahres.

Der Gender Pay Gap ist als Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Männer definiert (Eurostat 2008¹).

$$GPG = \frac{(\text{\textit{\textcircled{O}}} \textit{ Bruttostundenverdienst Männer} - \text{\textit{\textcircled{O}}} \textit{ Bruttostundenverdienst Frauen})}{\text{\textit{\textcircled{O}}} \textit{ Bruttostundenverdienst Männer}} * 100$$

Hierbei werden die absoluten durchschnittlichen Bruttostundenverdienste aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einbezogen, ohne andere lohnbestimmende Faktoren, wie beispielsweise die Berufserfahrung und den Bildungsabschluss, gesondert in der Berechnung zu berücksichtigen. Unregelmäßig anfallende Sonderzahlungen werden ausgeschlossen.

Der unbereinigte Gender Pay Gap kann nach einzelnen Merkmalen (Altersgruppe, Branche, Bundesland) ausgewiesen werden. Hierfür werden zunächst die Bruttostundenverdienste der Frauen und Männer der ausgewählten Gruppe ermittelt, bevor sie in die Formel zur Berechnung des Gender Pay Gap eingesetzt werden. Diese Möglichkeit besteht allerdings nur in Berichtsjahren in denen Erhebungsergebnisse vorliegen, nicht in Fortschreibejahren.

Nach europäischer Definition werden die Wirtschaftsbereiche B-S (Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) ohne O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung) und Betriebe ab 10 Beschäftigten einbezogen. National liegen für die Berichtsjahre 2014 und 2018 Daten für die Wirtschaftsabschnitte A-S (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich) und

¹ Eurostat: Working Group Labour Market Statistics. State of the Play on the SES 2006 and Gender Pay Gap 2007. Arbeitsunterlage. Luxemburg 2008

Betriebe ab 1 Beschäftigten vor und ermöglichen daher auch Auswertungen für die Gesamtwirtschaft.

Berücksichtigt werden die Verdienste nicht nur von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Vollzeit, sondern auch in Teilzeit, Altersteilzeit sowie von geringfügig Beschäftigten. Die Berechnung erfolgt daher bewusst auf Basis der Bruttostundenverdienste und nicht der Bruttomonats- oder Bruttojahresverdienste. Da Frauen häufiger in Teilzeit tätig sind als Männer, soll der Beschäftigungsumfang von Männern und Frauen das Ergebnis nicht verfälschen (Eurostat 2007, S. 9²).

Die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap erfolgt alle vier Jahre auf Basis der vierjährigen Verdienststrukturerhebung und wird in den Zwischenjahren mit den jährlichen Veränderungsdaten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung fortgeschrieben.

2 Datenbasis

Die **Verdienststrukturerhebung** wird seit 1951 durchgeführt. Ziel ist es europaweit harmonisiert zuverlässige Daten über die Verteilung der Verdienste und die wichtigsten Faktoren zu gewinnen, von denen diese abhängen.

Seit dem Berichtsjahr 2014 wird die Verdienststrukturerhebung als geschichtete Stichprobe durchgeführt und erhebt alle vier Jahre bei ca. 60 000 Betrieben die Angaben zu Verdiensten und ihre bestimmenden Faktoren für ca. 1,0 Millionen Beschäftigungsverhältnissen. Die Arbeitgeber sind zur Auskunft verpflichtet. Die geforderten Daten liegen in der Lohnabrechnung und den Personalstammdaten vor und können in vielen Fällen elektronisch direkt über das Abrechnungssystem der Betriebe übermittelt werden. Daher ist davon auszugehen, dass die Daten dieser Erhebung von hoher Qualität sind. Im Rahmen der Erhebung werden nicht nur Angaben zu Bruttoverdiensten der Beschäftigten, sondern auch zu einer Vielzahl von lohnbestimmenden Merkmalen ermittelt. Für die Analyse der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen ist diese Datenquelle daher besonders gut geeignet. Zu den erhobenen arbeitnehmerbezogenen Angaben zählen beispielsweise das Geschlecht, das Geburtsjahr, der Ausbildungsabschluss, die Leistungsgruppe, der Beruf sowie die Art der Beschäftigung (befristet/unbefristet). Weiterhin werden auch Angaben zum Betrieb

² Eurostat: "Task Force on Gender Pay Gap. Final Report", Arbeitsunterlage, Luxemburg 2007.

erhoben, wie beispielsweise der Standort, der Wirtschaftszweig, die Betriebsgröße und der angewendete Tarifvertrag. Selbständige werden in die Erhebung nicht einbezogen. Seit dem Berichtsjahr 2014 werden in der Erhebung auch die Wirtschaftsbereiche „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ2008) sowie Betriebe mit weniger als 10 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten berücksichtigt.³

Die **Vierteljährliche Verdiensterhebung** wird seit 2007 bei 40 500 Betrieben mit dem Ziel durchgeführt, zuverlässige Daten über das Niveau und die Veränderung der Bruttoverdienste von Arbeitnehmern zu gewinnen.

Um zuverlässige Ergebnisse zu gewährleisten, werden die Angaben bei den Arbeitgebern und unter gesetzlicher Auskunftspflicht gewonnen. Mit dem Ziel, die Belastung der Betriebe möglichst gering zu halten, wird die Erhebung in der Regel nur bei Betrieben durchgeführt, die zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung mehr als 10 Arbeitnehmer beschäftigen. In einigen wenigen Branchen werden aus Gründen der Repräsentativität auch Betriebe ab 5 Arbeitnehmern einbezogen. Zur Entlastung der Betriebe trägt zudem die Konzeption der Erhebung als Stichprobe bei.

Aktuelle Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung werden in der Regel 85 – 90 Tage nach dem Ende eines Berichtsquartals vom Statistischen Bundesamt und den Statistischen Ämtern der Länder veröffentlicht.

3 Fortschätzung des unbereinigten GPG

Entsprechend der europaweiten Berechnungsformel werden in den Erhebungsjahren der Verdienststrukturerhebung zunächst Bruttostundenverdienste für Männer und Frauen nach einzelnen Merkmalen berechnet, wie z.B. Gebietsstand (Deutschland, Ost, West), Bundesländer oder Wirtschaftszweige.

Aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung liegen jährliche Veränderungsraten für die Ausprägungen der Merkmale Gebietsstand, Bundesländer und Wirtschaftszweige vor.

Für die Fortschätzung in den Zwischenjahren werden die aus der Verdienststrukturerhebung berechneten Bruttostundenverdienste z.B. für den Gebietsstand mit der jährlichen Veränderungsrate nach Gebietsstand aus der Vierteljährlichen Verdiensterhebung fortgeschätzt. Aus den neu berechneten

³ Weitere Hinweise zur Erhebung, zur Abdeckung und zum Zeitvergleich: siehe [Qualitätsbericht](#).

Bruttostundenverdiensten für Männer und Frauen wird anschließend der Gender Pay Gap für das Merkmal Gebietsstand für das fortgeschriebene Jahr ermittelt.

Beispiel Gebietsstand West:

Verdienststrukturerhebung 2014		
Bruttostundenverdienst		Unbereinigter
Männer	Frauen	GPG
20,58	15,73	24

Fortschätzung Vierteljährliche Verdiensterhebung 2015	
Jährliche Veränderungsrate	
Männer	Frauen
1,87691207106815	1,55911934489661

Fortschätzung Vierteljährliche Verdiensterhebung 2015		
Bruttostundenverdienst		Unbereinigter GPG
Männer	Frauen	
20,90	16,02	23

Da die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung erst 18 Monate nach Abschluss des Erhebungsjahres vorliegen, erfolgt die Fortschätzung ausgehend vom Basisjahr der Verdienststrukturerhebung für fünf Jahre. Die Fortschätzungsergebnisse werden zunächst als vorläufig betrachtet und anschließend im Rahmen des Benchmarkings revidiert. Aufgrund der großen Merkmalsvielfalt ist es im Erhebungsjahr der Verdienststrukturerhebung möglich, den Gender Pay Gap auch für verschiedene Strukturmerkmale, wie z.B. das Alter, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, dem Schulabschluss oder dem beruflichen Ausbildungsabschluss zu berechnen. Da für diese Merkmale keine Informationen in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung vorliegen, ist eine Fortschätzung für die Zwischenjahre nicht möglich.

4 Benchmarking

Liegen aktuelle Ergebnisse aus der nächsten Verdienststrukturerhebung vor, wird anhand der Eckwerte aus den Erhebungsjahren ein Benchmarking (Revision) für die vorab fortgeschriebenen Zwischenjahre durchgeführt.

Das Benchmarking erfolgt ebenfalls nach europaweit einheitlichem Verfahren. Die Idee ist hierbei, dass die Differenz zwischen dem Erhebungsergebnis 2018 der VSE und dem

fortgeschätzten Ergebnis für das Berichtsjahr 2018 gebildet und auf die Zwischenjahre 2015, 2016 und 2017 nach dem folgenden Vorgehen verteilt werden:

$GPG_{2015} \text{ endgültig} = GPG_{2015} \text{ geschätzt} + 1/4 * (GPG_{2018} \text{ SES} - GPG_{2018} \text{ geschätzt})$

$GPG_{2016} \text{ endgültig} = GPG_{2016} \text{ geschätzt} + 2/4 * (GPG_{2018} \text{ SES} - GPG_{2018} \text{ geschätzt})$

$GPG_{2017} \text{ endgültig} = GPG_{2017} \text{ geschätzt} + 3/4 * (GPG_{2018} \text{ SES} - GPG_{2018} \text{ geschätzt})$

Ausgehend von den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung 2018 wird anschließend das vorläufige Ergebnis für das Jahr 2019 erneut fortgeschätzt und erst im Rahmen des darauffolgenden Benchmarkings mit dem Eckwert der nächsten

Verdienststrukturerhebung für endgültig erklärt.

5 Fortschätzungsergebnisse für 2014 und 2018 im Vergleich zu den endgültigen Ergebnissen aus den Erhebungen der VSE 2014 und 2018

In der amtlichen Statistik werden fortgeschriebene Ergebnisse zum unbereinigten Gender Pay Gap für Deutschland insgesamt, das Frühere Bundesgebiet, die Neuen Länder, nach Bundesländern, Wirtschaftszweigen und dem Öffentlichen Dienst sowie der Privatwirtschaft veröffentlicht.

Die Gegenüberstellung der Ergebnisse verdeutlicht, dass das Fortschätzungsergebnis für Deutschland insgesamt sehr nah am Erhebungswert der Verdienststrukturerhebung 2018 ist.

Dies gilt auch für einige Bundesländer wie Bayern, Saarland, und Mecklenburg-Vorpommern. In Brandenburg und Sachsen-Anhalt hat das Fortschreibeverfahren hingegen eine Verringerung des unbereinigten Gender Pay Gap 2018 im Vergleich zu 2014 vorausgesagt, die die Erhebung nicht bestätigte. Berlin und Sachsen konnte anhand der Erhebungsergebnisse der Verdiensterhebung 2018 eine Verbesserung des unbereinigten Gender Pay Gap bescheinigt werden, was die Fortschreibung noch nicht belegen konnte. Wie auch für das Jahr 2014 wird deutlich, dass die Schätzung nur ein Näherungswert ist.

Tabelle 1: Bereinigter Gender Pay Gap 2014 sowie 2018 (vorläufig und endgültig)

Gebietsstand/Bundesland	VSE 2014		VSE 2018	
	Fortschreibung (vorläufig)	Erhebung (endgültig)	Fortschreibung (vorläufig)	Erhebung (endgültig)
	in Prozent			
Schleswig-Holstein	16	17	15	14
Hamburg	25	22	20	21
Niedersachsen	22	22	20	21
Bremen	25	25	22	23
Nordrhein-Westfalen	22	23	22	20
Hessen	24	24	23	21
Rheinland-Pfalz	22	21	19	18
Baden-Württemberg	26	27	26	24
Bayern	24	25	24	24
Saarland	24	23	23	23
Berlin	10	14	14	10
Brandenburg	9	7	2	6
Mecklenburg-Vorpommern.....	5	8	6	6
Sachsen	11	11	11	8
Sachsen-Anhalt	8	5	3	8
Thüringen	5	8	9	6
Deutschland.....	22	22	21	20
Früheres Bundesgebiet....	23	24	22	21
Neue Länder.....	9	9	7	7