



www.wageindicator.org



Project no. *FP6-2004-506590*

Project acronym *WOLIWEB*

Project title *The socio-economic determinants of citizens' work life attitudes, preferences and perceptions, using data from the continuous web-based European Wage Indicator Survey*

Instrument: STREP

Thematic Priority PRIORITY 7, Research Area 3.2.2.

WOLIWEB national report

Germany – Collective bargaining coverage and gender pay gap

Deliverable: D16 National reports

Report Version: Final

Report Preparation Date: 31.03.2007

Authors of this report: Reinhard Bispinck and Heiner Dribbusch
with collaboration of Fikret Öz
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
Düsseldorf, Germany

TABLE OF CONTENT

1.	Introduction	3
2.	Volunteer web-surveys	5
3.	Tarifbindung	9
4.	Gender Pay Gap	18

1. INTRODUCTION

The *WageIndicator* at www.wageindicator.org is an international, continuous web-based project. In each country, a *WageIndicator* website consists of four pillars:

- *webpages* with content about wages and other work-related topics,
- a crowd-pulling *Salary Check* providing occupation-specific information about average wages taken into account a number of individual factors,
- a permanent *WageIndicator* questionnaire on work and wages,
- visitors' *emails* to the national web-managers.

The German Woliweb project is based on observations gathered via the two German websites – LohnSpiegel.de (www.lohnspiegel.de) and a special site for women called FrauenLohnSpiegel (www.frauenlohnspiegel.de). Whereas the LohnSpiegel website was launched in September/October 2004 the FrauenLohnSpiegel presents a more recent extension of our webactivities as the site was launched in September 2006. The German website is supported by the Confederation of German Trade Unions (Deutscher Gewerkschaftsbund, DGB) and its affiliates. It also entertains a number of co-operations with major regional and national newspapers and magazines.

Since the launch of our websites the German project has collected some 90,000 responses to the online-questionnaire until March 2007. The vast majority of respondents are employees (see table 1).

Table 1 The sample by employment status

	Responses
1 Never had a job	262
2 Self-employed, own-account worker, freelance	2530
3 Family worker / working for family business	192
10 Unemployed / looking for a job	999
15 Sickness benefit / incapacity for work	57
20 School pupil, student in full-time education	1230
25 Apprentice, trainee	1542
30 In a job creation scheme	55
40 Employee	81699
50 Other	1111
Total	89677

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – March 2007

This paper is WOLIWEB's Deliverable D16. Next, we present the results of a few studies of the gender wage gap in Germany. It explores therefore first the bias in the German data of the *WageIndicator* dataset, based on a study we did in September 2006. Then we present first findings and some analysis of the data on two major research issues – collective bargaining coverage and the gender pay gap.

2. VOLUNTEER WEB-SURVEYS

In volunteer surveys, open invitations on websites are used to select respondents, in contrast to solicited surveys. The probability of being confronted with such an invitation is unknown as well as the probability of accepting it. The probability of being confronted depends to some extent on the national or regional Internet access rates, but to a larger extent on the number of unique visitors of the website, having a choice of millions of websites. The latter depends on the website's marketing strategies, which is complex, but critical in attracting visitors. Marketing strategies may result in large numbers of incoming web-links, a high page-ranking in Google, or increase in the website's name and fame. As in other countries, the *WageIndicator* websites in Germany have coalitions with large media groups or publishing houses with a strong Internet presence, such as Sueddeutsche Zeitung, Rheinische Post, Stern, Stuttgarter Zeitung, and other newspapers in Germany.

The *WageIndicator* websites in Germany receive 72.000 unique visitors monthly. The Table shows the number of respondents.

Table 2 Number of observations in the German *WageIndicator* survey 09/2004-06/2006 (unweighted data)

Year	2004/4	2005/1	2005/2	2005/3	2005/4	2006/1	2006/2	total
Observations	7750	4799	17824	5924	7994	15751	7041	67083
Observations with valid NACE and region codes	7571	4259	15882	5184	7585	15024	6941	62446

The volunteer data of the German *WageIndicator* web-survey has been compared to the data of the national accounting (Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen), published by the Statistical Offices of the Laender (Statistische Ämter der 16 Bundesländer) and the Federal Statistical Office (Statistisches Bundesamt). The distribution across industries and Bundesländer in the German *WageIndicator* dataset 09/2004-06/2006 was compared in detail to the distribution of these variables in the official labour statistics ("Erwerbstätigenrechnung des Bundes und

der Länder")¹, based on the data of National Accounting ("Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung"). The data was compared for variables that were assumed to be subject to bias with regard to wages. See Table 2 and Table 3 for the distributions. The main conclusions are as follows.

- The agricultural industry is severely underrepresented in the WageIndicator web-survey data.
- The sector "Other" is also underrepresented.
- In contrast, the energy industry is severely overrepresented.
- The remaining industries are more or less reflecting the distribution as could be expected from the Labour Force Survey.
- When comparing the Bundeslaender, Table 2 and Table 3 show that Sachsen-Anhalt and Mecklenburg-Vorpommern are the most underrepresented lander, with less than twice as little observations as expected.
- Brandenburg is also underrepresented.
- In contrast, Bayern has twice as many observations as expected. This may quite likely be due to the coalition with the newspaper Sueddeutsche Zeitung.
- The remaining countries are more or less reflecting the distribution as could be expected from the Labour Force Survey.

¹ Ergebnisse der 2. Fortschreibung des Arbeitskreises "Erwerbstätigenrechnung des Bundes und der Länder" Anlage 2a Stand: 7. März 2006 STATISTIK HESSEN Abteilung P 4 Erwerbstätige (am Arbeitsort)

Table 3 Distribution over industries (NACE-code level 1) and bundeslander in the Labour Force 2004 and WageIndicator survey, 2004/09 to 2006/06 (unweighted)

	A-B	C-	E	F	G	H	I	J	K	L	M-P	All
Baden-Württemberg	0.27%	3.87%	0.09%	0.73%	1.94%	0.56%	0.62%	0.45%	1.70%	0.78%	2.87%	13.87%
Bayern	0.50%	3.78%	0.09%	0.96%	2.46%	0.75%	0.77%	0.58%	1.95%	1.04%	3.43%	16.31%
Berlin	0.02%	0.35%	0.04%	0.20%	0.48%	0.22%	0.22%	0.11%	0.76%	0.41%	1.15%	3.96%
Brandenburg	0.10%	0.32%	0.03%	0.24%	0.38%	0.11%	0.17%	0.05%	0.29%	0.26%	0.65%	2.61%
Bremen	0.00%	0.17%	0.01%	0.04%	0.15%	0.04%	0.10%	0.03%	0.15%	0.06%	0.23%	0.98%
Hamburg	0.01%	0.31%	0.02%	0.10%	0.45%	0.12%	0.23%	0.14%	0.55%	0.16%	0.60%	2.68%
Hessen	0.12%	1.43%	0.05%	0.38%	1.20%	0.33%	0.54%	0.41%	1.25%	0.49%	1.61%	7.81%
Mecklenburg-Vorpommern	0.08%	0.19%	0.02%	0.14%	0.25%	0.12%	0.10%	0.04%	0.21%	0.20%	0.48%	1.83%
Niedersachsen	0.30%	1.73%	0.06%	0.53%	1.49%	0.43%	0.49%	0.27%	0.99%	0.68%	2.15%	9.12%
Nordrhein-Westfalen	0.32%	4.30%	0.22%	1.05%	3.62%	0.91%	1.17%	0.69%	2.95%	1.29%	5.16%	21.68%
Rheinland-Pfalz	0.13%	0.92%	0.03%	0.28%	0.70%	0.23%	0.22%	0.12%	0.46%	0.36%	1.12%	4.58%
Saarland	0.01%	0.31%	0.01%	0.07%	0.21%	0.06%	0.06%	0.04%	0.16%	0.09%	0.29%	1.30%
Sachsen	0.12%	0.86%	0.05%	0.44%	0.67%	0.20%	0.27%	0.12%	0.64%	0.39%	1.18%	4.92%
Sachsen-Anhalt	0.09%	0.38%	0.02%	0.23%	0.37%	0.10%	0.16%	0.05%	0.29%	0.24%	0.66%	2.59%
Schleswig-Holstein	0.10%	0.44%	0.02%	0.18%	0.56%	0.17%	0.18%	0.09%	0.36%	0.29%	0.77%	3.16%
Thüringen	0.08%	0.52%	0.02%	0.23%	0.35%	0.10%	0.13%	0.05%	0.29%	0.22%	0.62%	2.60%
Deutschland	2.25%	19.87%	0.75%	5.79%	15.30%	4.46%	5.43%	3.22%	13.01%	6.96%	22.95%	100%
WageIndicator	A-B	C-	E	F	G	H	I	J	K	L	M-P	All
Baden-Württemberg	0.07%	5.77%	0.34%	0.92%	1.19%	0.22%	0.53%	0.72%	2.13%	0.71%	1.84%	14.45%
Bayern	0.08%	8.51%	0.66%	1.41%	1.75%	0.41%	1.17%	2.14%	4.82%	1.40%	3.31%	25.66%
Berlin	0.00%	0.55%	0.05%	0.15%	0.16%	0.06%	0.23%	0.13%	0.49%	0.25%	0.64%	2.71%
Brandenburg	0.02%	0.29%	0.06%	0.16%	0.14%	0.04%	0.11%	0.04%	0.18%	0.14%	0.23%	1.41%
Bremen	0.00%	0.22%	0.03%	0.03%	0.10%	0.02%	0.09%	0.03%	0.18%	0.07%	0.21%	0.99%
Hamburg	0.00%	0.49%	0.06%	0.09%	0.19%	0.04%	0.18%	0.16%	0.45%	0.11%	0.36%	2.13%
Hessen	0.04%	1.96%	0.20%	0.37%	0.57%	0.16%	0.56%	0.79%	1.22%	0.43%	0.94%	7.23%
Mecklenburg-Vorpommern	0.01%	0.12%	0.02%	0.08%	0.06%	0.05%	0.05%	0.02%	0.15%	0.08%	0.18%	0.82%
Niedersachsen	0.10%	2.11%	0.29%	0.51%	0.81%	0.18%	0.39%	0.39%	0.92%	0.59%	1.24%	7.54%
Nordrhein-Westfalen	0.11%	7.32%	0.90%	1.52%	2.47%	0.35%	1.31%	1.19%	3.45%	1.60%	3.46%	23.68%
Rheinland-Pfalz	0.02%	1.05%	0.11%	0.24%	0.29%	0.09%	0.15%	0.16%	0.41%	0.28%	0.47%	3.28%
Saarland	0.00%	0.28%	0.03%	0.07%	0.09%	0.01%	0.04%	0.05%	0.12%	0.05%	0.19%	0.95%
Sachsen	0.04%	1.06%	0.15%	0.40%	0.27%	0.10%	0.23%	0.13%	0.61%	0.27%	0.66%	3.92%
Sachsen-Anhalt	0.02%	0.25%	0.05%	0.14%	0.12%	0.04%	0.10%	0.03%	0.17%	0.13%	0.23%	1.27%
Schleswig-Holstein	0.03%	0.51%	0.07%	0.14%	0.29%	0.06%	0.13%	0.11%	0.26%	0.19%	0.45%	2.24%
Thüringen	0.02%	0.49%	0.04%	0.20%	0.14%	0.03%	0.09%	0.06%	0.20%	0.12%	0.33%	1.73%
Deutschland	0.56%	30.96%	3.07%	6.44%	8.64%	1.88%	5.36%	6.16%	15.77%	6.41%	14.75%	100%

Table 4 CONT Distribution over industries (NACE-code level 1) and bundeslander in the Labour Force 2004 and WageIndicator survey, 2004/09 to 2006/06 (unweighted)

Difference	A-B	C-	E	F	G	H	I	J	K	L	M-P	All
Baden-Württemberg	3.868	0.671	0.251	0.789	1.630	2.498	1.165	0.622	0.802	1.093	1.554	0.960
Bayern	6.078	0.444	0.129	0.680	1.406	1.819	0.661	0.270	0.405	0.747	1.035	0.635
Berlin	3.323	0.637	0.779	1.302	3.099	3.565	0.979	0.875	1.546	1.633	1.804	1.462
Brandenburg	5.826	1.136	0.445	1.485	2.761	2.515	1.520	1.159	1.654	1.891	2.799	1.849
Bremen	2.103	0.800	0.182	1.266	1.468	2.674	1.163	0.967	0.795	0.850	1.084	0.998
Hamburg	2.767	0.630	0.274	1.141	2.333	3.219	1.291	0.858	1.220	1.455	1.665	1.260
Hessen	2.953	0.732	0.243	1.029	2.106	2.035	0.969	0.515	1.027	1.149	1.717	1.080
Mecklenburg-Vorpommern	7.160	1.639	0.772	1.889	3.956	2.292	1.998	1.730	1.406	2.722	2.629	2.243
Niedersachsen	3.021	0.818	0.195	1.038	1.836	2.344	1.239	0.691	1.074	1.156	1.736	1.209
Nordrhein-Westfalen	3.002	0.587	0.243	0.691	1.467	2.589	0.893	0.578	0.855	0.806	1.493	0.916
Rheinland-Pfalz	6.164	0.880	0.261	1.143	2.428	2.471	1.481	0.772	1.125	1.316	2.378	1.398
Saarland	6.336	1.086	0.305	1.043	2.302	6.881	1.382	0.783	1.307	1.775	1.488	1.376
Sachsen	3.337	0.811	0.297	1.103	2.498	1.932	1.146	0.900	1.052	1.425	1.774	1.254
Sachsen-Anhalt	4.123	1.535	0.516	1.573	3.153	2.561	1.532	1.625	1.725	1.880	2.902	2.033
Schleswig-Holstein	3.821	0.857	0.378	1.287	1.919	3.060	1.373	0.770	1.375	1.487	1.709	1.411
Thüringen	3.923	1.061	0.539	1.102	2.608	3.080	1.507	0.794	1.424	1.796	1.859	1.506
Deutschland	3.985	0.642	0.246	0.899	1.771	2.371	1.012	0.523	0.825	1.086	1.556	1.000

Note 1

A-B Land- und Forstwirtschaft; Fischerei

C-D Bergbau, Verarbeitendes Gewerbe

E Energie- und Wasserversorgung

F Baugewerbe

G Handel; Reparatur v. Kfz u. Gebrauchsgütern

H Gastgewerbe

I Verkehr und Nachrichtenübermittlung

J Kredit- und Versicherungsgewerbe

K Grundstückswesen, Vermietung, Unternehmensdienstl.

L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung

M-P Übrig

3. TARIFBINDUNG

3.1 TARIFLANDSCHAFT IN DEUTSCHLAND

Typisch für die Tariflandschaft in der Bundesrepublik Deutschland ist der *Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag*, den eine Gewerkschaft mit einem Arbeitgeberverband abschließt (vgl. Bispinck 2006, WSI 2007). Dieser gilt für eine Branche oder Teile davon und zwar entweder für eine einzelne Region oder bundesweit. Ein solcher Tarifvertrag gilt einerseits rechtlich verbindlich für die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes und andererseits für die Mitglieder der abschließenden Gewerkschaft. Es gibt eine differenzierte sektorale Untergliederung mit mehr als 250 verschiedenen Tarifbranchen. Zu den größten Tarifbranchen zählen u.a. die Metall- und Elektroindustrie, die chemische Industrie, die Bauwirtschaft, der Einzelhandel, die Banken und Versicherungen sowie der öffentliche Dienst.

Neben dem Flächen- bzw. Verbandstarifvertrag gibt es in Deutschland auch *Firmen- bzw. Haustarifverträge*, die die Gewerkschaften mit einzelnen Unternehmen abschließen, die nicht einem Arbeitgeberverband angehören. Ihre Bedeutung ist insgesamt relativ gering, aber in einzelnen Branchen dominieren die Firmentarifverträge. Dazu zählen u.a. die Mineralölindustrie, das Luftverkehrsgewerbe und teilweise auch die Energiewirtschaft. Viele Firmentarifverträge sind als Anerkennungstarifverträge ausgestaltet, d.h. sie übernehmen die Regelungen des entsprechenden Flächentarifvertrags.

Das deutsche Tarifsysteem befindet sich im Umbruch. Differenzierung und Dezentralisierung sind die beiden Trends, die das Tarifsysteem tiefgreifend verändert haben. Das Modell des einheitlichen Flächentarifvertrages, der die Arbeits- und Einkommensbedingungen für eine gesamte Branche verbindlich regelt, deckt nur noch einen kleiner werdenden Teil der Tariflandschaft ab.

Seit Mitte der 1990er Jahre ist ein merklicher Rückgang der Tarifbindung zu beobachten. Dies lässt sich aus den Daten des IAB-Betriebspanels ablesen, einer jährlich durchgeführten repräsentativen Managementbefragung, die bislang die einzige verlässliche Datenquelle zu Fragen der Tarifbindung darstellt.

In Westdeutschland sank der Anteil der von Tarifverträgen insgesamt erfassten Beschäftigten von 76 % (1998) auf 67 % (2005). In Ostdeutschland ging der Anteil im gleichen Zeitraum von 63 % auf 53 % zurück. Der Rückgang fiel in den Jahren 1998 bis 2000 besonders deutlich aus, es folgte eine Phase der relativen Stabilisierung und im letzten statistisch belegten Jahr 2005 ist wiederum ein leichter Rückgang zu verzeichnen. Im gesamtdeutschen Durchschnitt arbeiten 64 % der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung. Davon entfallen 56 % auf Branchentarifverträge und 8 % auf Firmentarifverträge.

Die Tarifbindung der Beschäftigten durch Branchentarifverträge sank in Westdeutschland von 69 % im Jahr 1996 auf 59 % im Jahr 2005, in Ostdeutschland ging dieser Anteil im gleichen Zeitraum von 56 auf 42 % zurück. Das heißt, bereits ein knappes Drittel (West) bzw. knapp die Hälfte (Ost) der Beschäftigten werden aktuell nicht mehr direkt durch Tarifverträge erfasst. Geringer sind die Quoten, wenn man die Betriebe betrachtet: Im Westen sind 43 % der Betriebe tarifgebunden, im Osten nur noch 23 %. Umgekehrt formuliert bedeutet dies: über die Hälfte der Betriebe im Westen und drei Viertel der Betriebe im Osten frei von Tarifbindung. Dass dieser hohe Anteil nicht tarifgebundener Betriebe die gesellschaftliche Wahrnehmung des Instituts „Tarifvertrag“ mitprägt, steht außer Frage. Die Zahlen werden dadurch relativiert, dass knapp die Hälfte der Betriebe (49 %) angibt, sich am jeweiligen Branchentarifvertrag zu orientieren. Das ist zwar keineswegs eine Garantie für eine vollständige Anwendung der Tarifverträge, belegt aber, dass selbst für den Fall der Abweichung die Tarifverträge noch einen Referenzrahmen darstellen (vgl. Ellguth/Kohaut 2005, S. 400; Bahnmüller 2001).

Table 5 Tarifbindung nach Beschäftigten und Betrieben 1998 – 2005 in %

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Beschäftigte								
- West	76	73	70	71	70	70	68	67
- Ost	63	57	55	56	55	54	53	53
Betriebe								
- West	53	47	48	48	46	46	43	41
- Ost	33	26	27	28	24	26	23	23

Quelle: IAB-Betriebspanel

Mit den WOLIWEB-Daten besteht nun erstmals die Möglichkeit, Daten zur Tarifbindung aus der Perspektive der Beschäftigten bereitzustellen und zu analysieren.

3.2 GESAMTDATEN

Zugrunde gelegt werden die von September 2004 bis März 2007 erhobenen Daten. Daraus ergeben sich folgende Relationen: 51,4 % der Beschäftigten geben an, dass in ihrem Betrieb ein Tarifvertrag gilt, 37,5 % arbeiten in einem Betrieb ohne Tarifbindung, die übrigen 11,1 % wissen dies nicht bzw. machen keine Angaben. Bezogen auf die gültigen Angaben beträgt die Tarifbindung der Beschäftigten 57,8 %, demgegenüber gibt es 42,2 % Beschäftigte ohne Tarifbindung. Differenziert nach West- und Ostdeutschland ergibt sich eine Tarifbindung von 59,5 % (West) und 47,1 % (Ost). Damit liegt die Tarifbindung im Gesamtniveau wie auch im West/Ost-Vergleich unterhalb der Daten des IAB-Panels. Die Ursache dafür liegt vermutlich in der Zusammensetzung des Samples, das durch eine Überrepräsentation von Branchen mit einer traditionell geringeren Tarifbindung insbesondere im Dienstleistungssektor gekennzeichnet ist.

Table 6 *Tarifbindung der Beschäftigten in Deutschland (West und Ost)*

	N	Tarifbindung
Deutschland	68579	57,8%
Westdeutschland	60208	59,5%
Ostdeutschland incl. Berlin'	8371	47,1%

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

3.3 GESCHLECHT

Männer arbeiten mit 61,1 % häufiger in tarifgebundenen Betrieben als Frauen mit 51,5 %. Dies kann sowohl auf die unterschiedliche Verteilung auf die Branchen wie auch die Betriebsgrößen erklärt werden.

Table 7 Tarifbindung nach Geschlecht

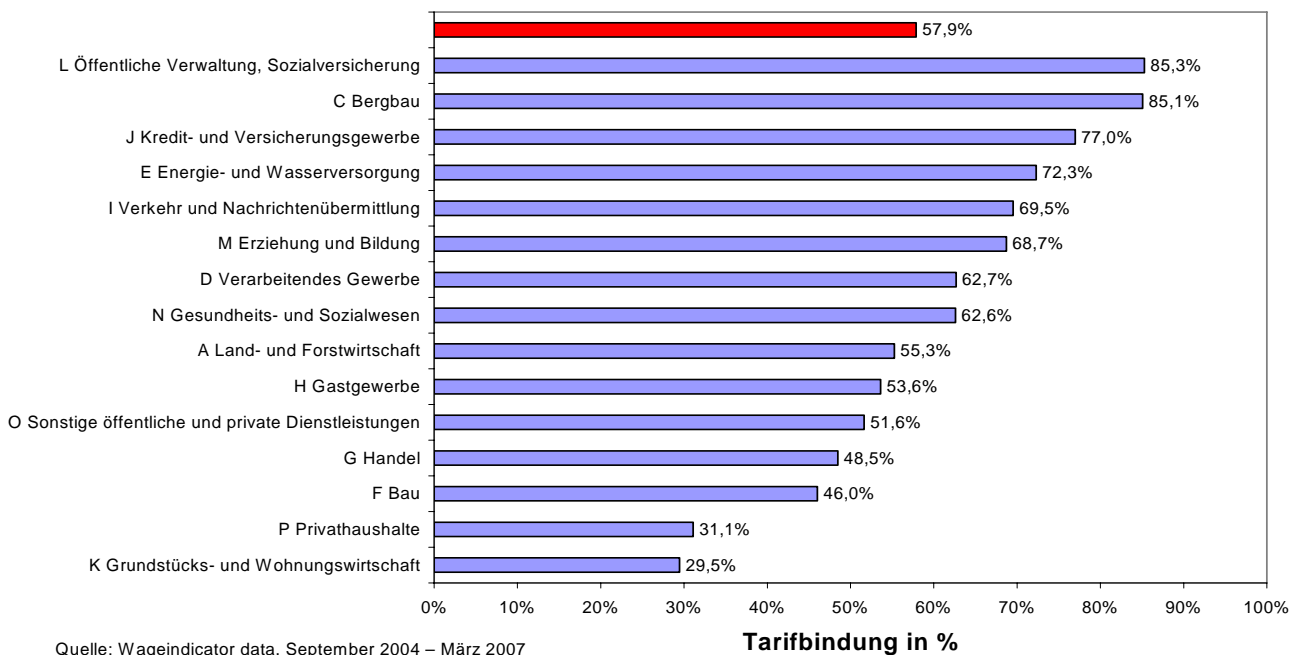
	N	Tarifbindung
Männer	47586	61,1%
Frauen	25019	51,5%
Gesamt	72605	57,8%

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

3.4 WIRTSCHAFTSZWEIGE

Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen treten deutliche Unterschiede zutage (vgl. Tabelle 8): Am höchsten fällt die Tarifbindung bei den Beschäftigten im öffentlichen Dienst und im Bergbau aus. Hier liegen die Anteile bei rund 85 %. Erheblich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegen auch die Bereiche Kredit- und Versicherungsgewerbe, Energie- und Wasserversorgung sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Das verarbeitende Gewerbe mit seinen für die Tarifpolitik zentralen Industriezweigen liegt mit rund 63 % auch noch über dem Durchschnitt.

Bild 1 Tarifbindung nach Branchen (NACE)



Unterdurchschnittliche Werte weisen demgegenüber die Bereiche Land- und Forstwirtschaft, sonstige Dienstleistungen, Bau, Handel sowie Grundstücks- und Wohnungswirtschaft auf.

Table 8 Tarifbindung nach Branche

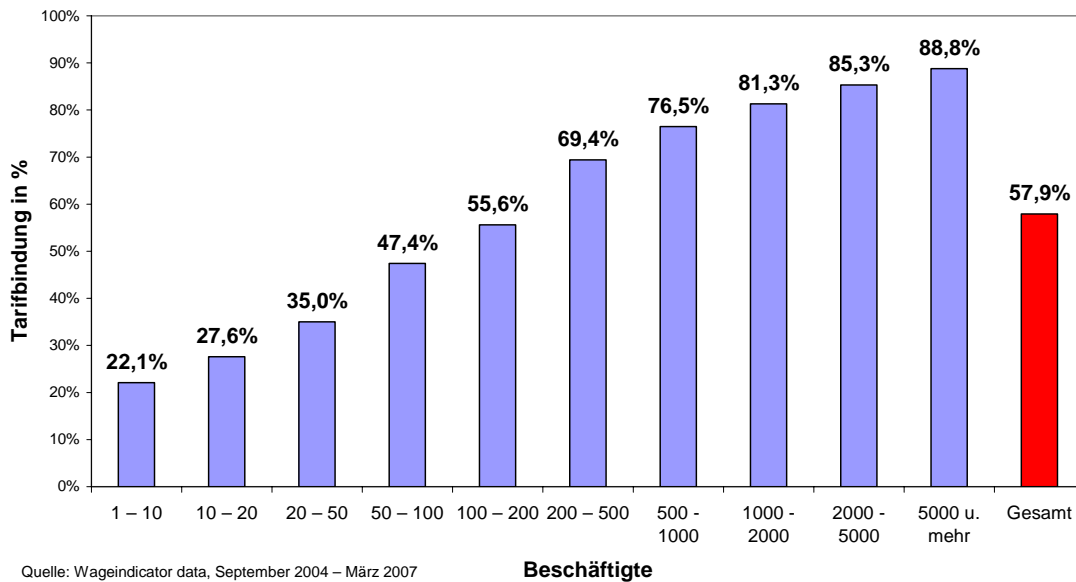
	N	Tarifbindung in Prozent
A Land- und Forstwirtschaft	360	55,3%
C Bergbau	295	85,1%
D Verarbeitendes Gewerbe	22643	62,7%
E Energie- und Wasserversorgung	2212	72,3%
F Bau	4199	46,0%
G Handel	6071	48,5%
H Gastgewerbe	1207	53,6%
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3833	69,5%
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	4727	77,0%
K Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	11433	29,5%
L Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	4355	85,3%
M Erziehung und Bildung	2372	68,7%
N Gesundheits- und Sozialwesen	5931	62,6%
O Sonstige öffentliche und private Dienstleistungen	1819	51,6%
P Privathaushalte	270	31,1%

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

3.5 BETRIEBSGRÖßE

Aus den Daten des IAB-Panels ist bekannt, dass die Tarifbindung extrem stark mit der Betriebsgröße korreliert. Dies bestätigt sich auch bei den WOLIWEB-Daten. Zwischen einem Viertel und einem Drittel liegt die Tarifbindung in den Kleinbetrieben mit bis zu 50 Beschäftigten. Sie steigt dann in den Betrieben mit bis zu 500 Beschäftigten auf knapp 70 %. Ab 1000 Beschäftigten liegt die Tarifbindung deutlich über 80 %.

Bild 2 Tarifbindung nach Betriebsgröße



3.6 EINKOMMENSHÖHE

Aus der Literatur ist bekannt, dass die Tarifbindung einen positiven Einfluss auf die Lohnhöhe hat (z.B. Bellmann u.a. 1999, Jirjahn 2003, Schnabel 2005). Die Frage lautet, welches Ausmaß dieser Einfluss hat. Die WOLIWEB-Daten erlauben eine Quantifizierung. Zugleich können mit ihnen auch andere bekannte Einkommensdeterminanten wie z.B. Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit untersucht werden.

Insgesamt liegt der Stundenlohn der Beschäftigten mit Tarifbindung bei 20,11 €, während diejenigen ohne Tarifbindung lediglich auf einen Stundenlohn von 17,18 € kommen. Prüft man die Differenzen nach Betriebsgrößenklassen, zeigt sich ein uneinheitliches Bild (vgl. Tabelle 9): In vier Größenklassen (1-10, 10-20, 20-50, 100-200 Beschäftigte) liegen die tarifgebundenen Stundenlöhne über den Löhnen in den nicht tarifgebundenen Betrieben. Am stärksten fällt der absolute und relative Abstand in den Kleinstbetrieben mit bis zu 10 Beschäftigten aus. In den übrigen Größenklassen ist es umgekehrt. In den Betrieben ab 5000 Beschäftigten fällt der Abstand am stärksten aus. Eine nähere Analyse zeigt, dass innerhalb der Größenklassen ein starker Einfluss von der Branchenzusammensetzung der Betriebe ausgeht.

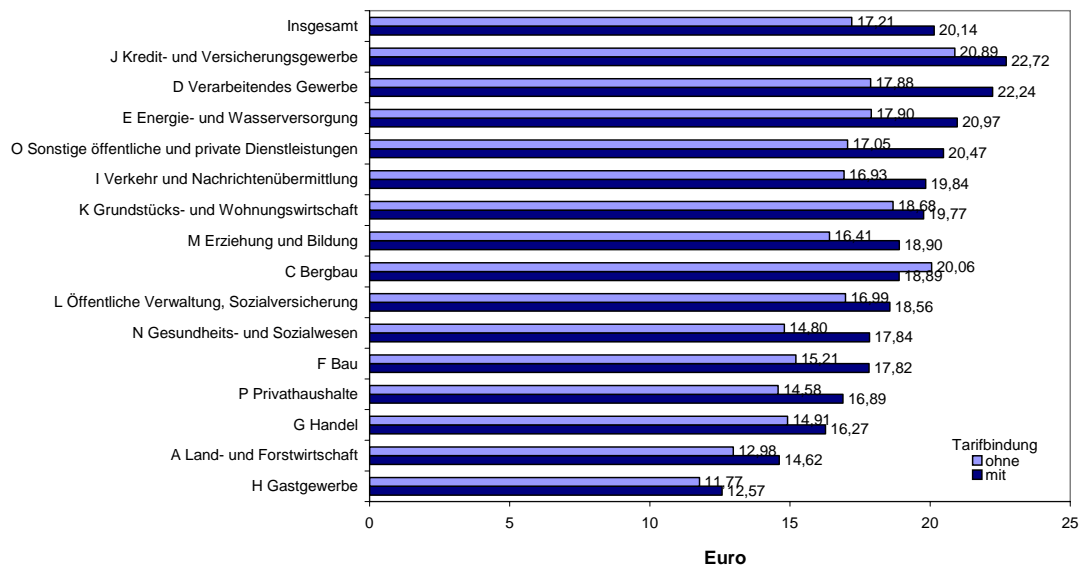
Table 9 Durchschnittsverdienst/Stunde mit und ohne Tarifbindung nach Firmengröße

Firmengröße	N	Ohne Tarifvertrag	Mit Tarifvertrag	Differenz
1 – 10	7683	13,66	14,67	-1,01
10 – 20	5427	15,74	16,25	-0,51
20 – 50	7779	16,54	16,79	-0,26
50 - 100	6900	17,59	17,35	0,24
100 - 200	7032	17,95	18,52	-0,58
200 - 500	8826	19,60	19,53	0,06
500 - 1000	5790	20,73	20,07	0,66
1000 - 2000	4369	21,59	21,28	0,31
2000 - 5000	4383	22,53	22,14	0,39
5000 u. mehr	8900	25,24	24,09	1,15
Alle	67115	17,18	20,11	-2,93

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

Die Differenzierung nach Branchen ergibt, dass in allen Wirtschaftszweigen (mit Ausnahme des Bergbaus) die Stundenlöhne in den tarifgebundenen Betrieben höher liegen als in den Betrieben ohne Tarifbindung.

Bild 3 Stundenlöhne nach Tarifbindung



Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

Besonders deutlich fallen die Unterschiede im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich sonstige öffentliche und private Dienstleistungen, Energie- und Wasserversorgung sowie Gesundheits- und Sozialwesen aus. Relativ gering sind die Abstände hingegen im Gastgewerbe, in der Grundstück- und Wohnungswirtschaft sowie im Handel.

Table 10 Durchschnittsverdienst/Stunde mit und ohne Tarifbindung nach Branche

Branche	N	Ohne Tarifvertrag	Mit Tarifvertrag	Differenz Sp. 3 - Sp. 4
1	2	3	4	5
A Land- und Forstwirtschaft	336	12,98	14,62	-1,64
C Bergbau	280	20,06	18,89	1,16
D Verarbeitendes Gewerbe	21054	17,88	22,24	-4,36
E Energie- und Wasserversorgung	2075	17,90	20,97	-3,07
F Bau	3907	15,21	17,82	-2,61
G Handel	5498	14,91	16,27	-1,35
H Gastgewerbe	1098	11,77	12,57	-0,80
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3563	16,93	19,84	-2,91
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	4384	20,89	22,72	-1,83
K Grundstücks- und Wohnungswirtschaft	10620	18,68	19,77	-1,10
L Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	4088	16,99	18,56	-1,58
M Erziehung und Bildung	2215	16,41	18,90	-2,49
N Gesundheits- und Sozialwesen	5413	14,80	17,84	-3,04
O Sonstige öffentliche und private Dienstleistungen	1699	17,05	20,47	-3,42
P Privathaushalte	244	14,58	16,89	-2,31

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

4. GENDER PAY GAP

Die Einkommensunterschiede zwischen Männer und Frauen haben in den letzten Jahren in Deutschland vermehrte öffentliche Beachtung gefunden. Dies spiegelt sich auch in der wissenschaftlichen Beschäftigung mit dem Thema wider. Hierzu zählen auch jüngere Studien aus dem Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. Ziegler 2005; 2006).

Der Grundsatz der Lohngleichheit ist bereits lange im europäischen und auch im deutschen Gesetz verankert (vgl. Ziegler 2006). Im europäischen wie im deutschen Recht ist der Grundsatz der Lohngleichheit an mehreren Stellen zu finden:

- Nizza Vertrag (Artikel 141)
... verpflichten sich die Mitgliedstaaten, die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen bei gleicher und gleichwertiger Arbeit sicher zu stellen.
- Entgeltgleichheitsrichtlinie 75/117/EWG Artikel 1 Satz 2
Insbesondere muss dann, wenn zur Festlegung des Entgelts ein System beruflicher Einstufung verwendet wird, dieses System auf für männliche und weibliche Arbeitnehmer gemeinsamen Kriterien beruhen und so beschaffen sein, dass Diskriminierung auf Grund des Geschlechts ausgeschlossen wird.
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 612 Absatz 3
... gleiche oder gleichwertige Arbeit nicht wegen des Geschlechts des Arbeitnehmers ein geringere Vergütung vereinbart werden als bei einem Arbeitnehmer des anderen Geschlechts.

Dennoch bestehen nach wie vor erhebliche Ungleichbehandlungen im Entgeltbereich bei Frauen und Männern. Es geht hierbei in geringerem Maße um direkte Lohndiskriminierungen von Frauen, sondern um viele – oft nicht unmittelbar erkennbare – Ursachen und Zusammenhänge, die häufig wissenschaftlich schwierig zu belegen sind. Die bis heute bestehenden geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede können nicht allein durch den unterschiedlichen Umfang der Erwerbstätigkeit, wie Vollzeit und Teilzeit, erklärt werden, sondern die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern lassen sich auf

unterschiedliche Faktoren zurückführen (vgl. u.a. Europäische Kommission 1996, S. 7).

Zu den wichtigsten Faktoren zählen:

- Der vertikal und horizontal gespaltene, geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, wonach so genannte Frauenjobs schlechter und so genannte Männerjobs besser bezahlt werden,
- Die Existenz von Niedriglöhnen, die überwiegend im Dienstleistungsbereich und bei Dienstleistungsberufen gezahlt werden und wovon traditionell Frauen stärker betroffen sind als Männer,
- Die einkommenserhöhenden Zusatzleistungen (wie z.B. Prämien), die vorwiegend in männerdominierten Branchen gezahlt werden und somit den Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern erhöhen,
- Die Praxis der Arbeits- und Leistungsbewertung, die frauentypische Tätigkeiten (wie z.B. Erziehung von Kindern) geringer bewertet als männertypische Tätigkeiten (wie z.B. Pflege von Tieren),
- Die betriebliche Eingruppierungspraxis, die Frauen u.a. auf Grund der häufig kürzeren Unternehmenszugehörigkeit ungünstigere Aufstiegsmöglichkeiten bietet und

Bei der wissenschaftlichen Diskussion um den Einkommensabstand zwischen Frauen und Männern werden gewöhnlich grob zwei Komponenten unterschieden (u.a. Allinger 2003; Kulmitz 2001). Die eine ist die Einkommensdifferenzierung auf Grund von verschiedenen Merkmalen, wie z.B. Unterschiede in Ausbildung, Beruf, Tätigkeiten oder in den Branchenlohnhierarchien. Auf Grund der unterschiedlichen Ausstattung mit einkommensrelevanten Faktoren unterscheiden sich die individuellen Einkommen von Frauen und Männern voneinander. Die andere ist die Einkommensdiskriminierung auf Grund des Geschlechts. Denn nur ein Teil des geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiedes kann über die individuellen Ausstattungsmerkmale erklärt werden. Dabei lässt sich die Einkommensdifferenzierung nach Strukturmerkmalen empirisch leichter nachweisen als die Einkommensdiskriminierung.

4.1 GENDER PAY GAP UNTER ARBEITNEHMER/INNEN

Die Untersuchung der Gender Pay Gap bildete auch einen Schwerpunkt der wissenschaftlichen Arbeit in den verschiedenen Phasen des Projektes. Die Ergebnisse spiegeln die oben angesprochene Fortdauer geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede wider und bestätigen in der Tendenz andere Untersuchungen. Auf den gesamten Datensatz (September 2004 bis März 2007) bezogen, liess sich feststellen, dass der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen rund 22 Prozent unter dem der Männer liegt (siehe Tabelle 11).

Table 11 Gender Wage Gap Deutschland bei Arbeitnehmer/innen

	Durchschnittlicher Stundenverdienst (€)	N
Frauen	15,71	26111
Männer	20,06	49098

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

Diese festgestellte Verdienstabstand liegt etwas über der seitens des Statistischen Bundesamtes festgestellten Verdienstlücke für das Jahr 2005 (siehe Tabelle 12).

Table 12 Statistisches Bundesamt: Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer/innen in Deutschland im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe

Jahr	Männer	Frauen	Abstand in % der Männerverdienste
2000	2.820	2.215	21,5
2001	2.888	2.281	21,0
2002	2.978	2.345	21,3
2003	3.063	2.420	21,0
2004	3.127	2.483	20,6
2005	3.182	2.539	20,2

Quelle: Statistisches Bundesamt, destatis

Beim Vergleich der Daten ist allerdings zu beachten, dass sich die Verdienstdaten des Bundesamtes nur auf einen Teil der gesamten Wirtschaftszweige und lediglich

auf Vollzeitbeschäftigte beziehen, während die WageIndicator-Daten alle Branchen sowie Voll- sowie Teilzeitbeschäftigte umfassen.

In einer berufsbezogenen Untersuchung, die sich auf die bis Dezember 2006 erhobenen WageIndicator-Daten bezieht, zeigte sich, dass die Unterschiede je nach Beruf und Tätigkeit unterschiedlich ausfallen (siehe Tabelle 13). Einige Beispiele:

- Eine Großhandelskauffrau verdient monatlich im Durchschnitt rund 2.188 Euro € brutto und liegt damit rund 504 € unter dem Verdienst ihrer männlichen Kollegen.
- Ein Informatiker erhält monatlich im Schnitt 3.971 € und damit rund 381 € mehr als seine weibliche Berufskollegin mit 3.590 €
- Bei den Bankkaufleuten beträgt der Unterschied zwischen den Frauen mit monatlich 2.967 € und den Männern mit rund 3.682 € rund 716 €.
- Auch bei den Chemielaboranten liegen die Frauenverdienste mit 2.617 € deutlich unter denen der Männer mit 3.157 €
- Bei Maschinenbauingenieuren betragen die Monatsverdienste der Männer 4.329 €, die der Frauen hingegen nur 3.557 €.
- Köchinnen liegen mit 1.505 € rund 360 € hinter ihren Kollegen mit 1.863 €.

Die Gründe sind vielfältig. Zum Teil können häufigere Berufsunterbrechung, kürzere Berufserfahrung, die geringere Zahl von Führungspositionen für Frauen und die partiell noch geringere Qualifikation die Gehaltsunterschiede erklären. Außerdem zeigen Studien (Ziegler 2005), dass es immer noch eine Lohndiskriminierung gibt.

Table 13 Berufsbezogenen Einkommensunterschiede

Beruf	Durchschnittliches Bruttomonatseinkommen* in €		
	Männer	Frauen	Anteil Frauen- /Männer- einkommen
Bankkauffrau/-mann	3.682	2.967	80,6%
Bürokauffrau/-mann	2.442	2.021	82,8%
Chemielaborant/in	3.157	2.617	82,9%
Chemiker/in	4.630	4.210	90,9%
Dipl. Kaufmann/frau, Dipl. Betriebswirt/in	4.231	3.351	79,2%
Elektroingenieur/in	4.377	4.112	93,9%
Grosshandelskaufmann/frau	2.692	2.188	81,3%
Industriekaufmann/frau	3.055	2.418	79,1%
Informatiker/in	3.971	3.590	90,4%
Kellner/in / Servierer/in	1.626	1.453	89,4%
Koch/Kochin	1.863	1.505	80,7%
Krankenschwester/-pfleger	2.543	2.254	88,6%
Maschinenbauingenieur/in	4.329	3.557	82,2%
Personalsachbearbeiter/in	2.879	2.695	93,6%
Programmierer/in	3.204	2.948	92,0%
Verkäufer/in	2.051	1.656	80,7%
Vesicherungskaufmann/frau	3.545	2.593	73,2%

* Durchschnittliche Bruttomonateinkommen ohne Zulagen/Zuschläge und Sonderzahlungen

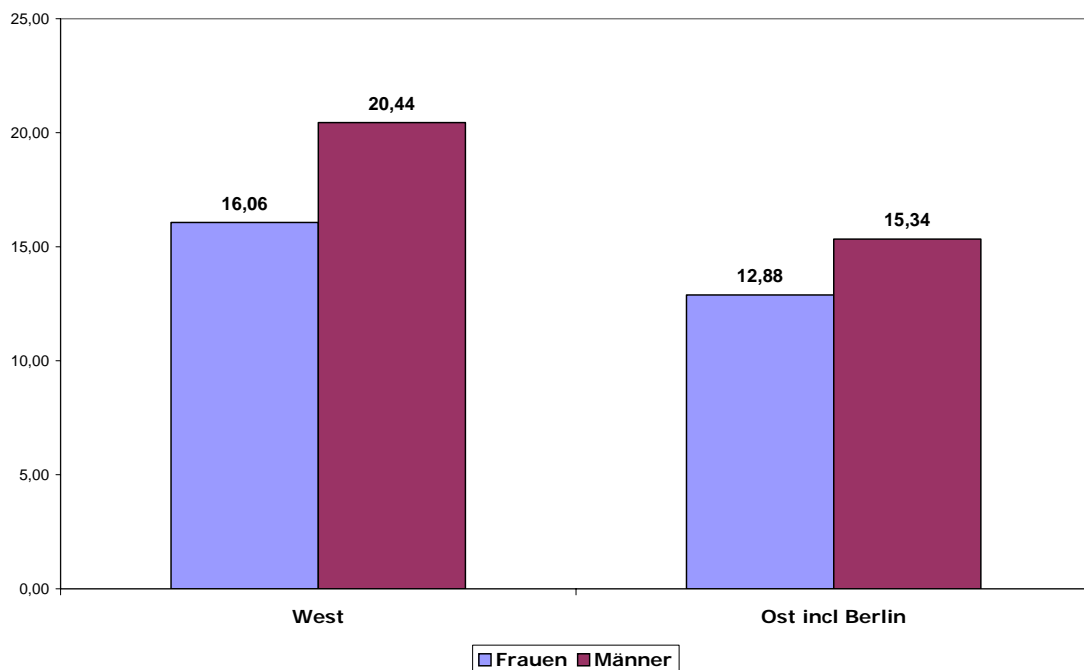
Quelle: Wageindicator data, September 2004 – Dezember 2006

4.2 OST-WEST-VERGLEICH

Bemerkenswert sind die Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen auch im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland (siehe Bild 4). Hierbei zeigt sich, dass der Verdienstabstand der Frauen zu den Männereinkommen in Ostdeutschland mit 16% deutlich unter dem entsprechenden Abstand von 21% in Westdeutschland liegt. Auch dieses Ergebnis korrespondiert mit dem in der amtlichen Statistik festgestellten Trend sowie mit den Ergebnissen von Ziegler (2005; 2006). Der Grund hierfür kann nach Ziegler (2006) darin gesehen werden,

dass im Allgemeinen dort, wo die Einkommen insgesamt niedriger sind, auch die Verdienstabstände geringer ausfallen, außerdem zeigt sich, dass der direkte Diskriminierungsanteil an den Lohnunterschieden in Ostdeutschland etwas geringer als in Westdeutschland ist.

Bild 4 Durchschnittliche Stundeneinkommen von Frauen und Männern im Ost-West-Vergleich

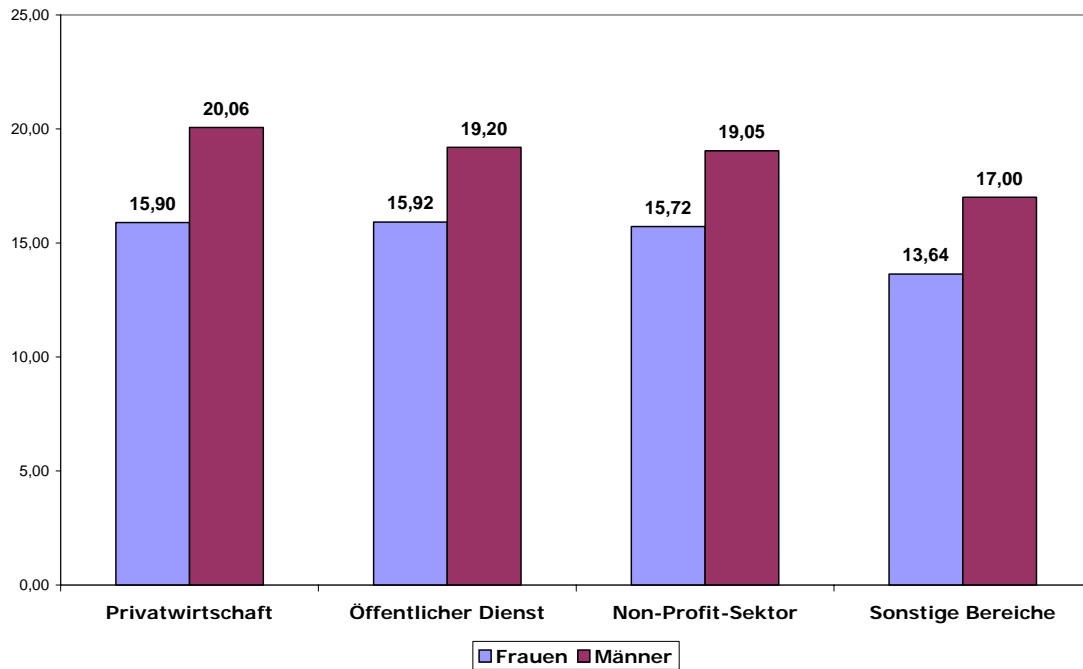


Quelle: WageIndicator data, September 2004 – März 2007

4.3 EINZELNE WIRTSCHAFTSBEREICHE

Die WageIndicator-Daten zeigen, dass sowohl in der Privatwirtschaft (23%) wie im öffentlichen Dienst (17%) erhebliche Verdienstunterschiede bestehen, wobei die Unterschiede im öffentlichen Dienst etwas geringer ausfallen (siehe Bild 5). Der Grund hierfür könnte möglicherweise in der etwas größeren Regelungsdichte in diesem Bereich liegen, allerdings wären zum genaueren Nachweis noch weitere Untersuchungen erforderlich.

Bild 5 Durchschnittliche Stundeneinkommen nach Wirtschaftsbereichen

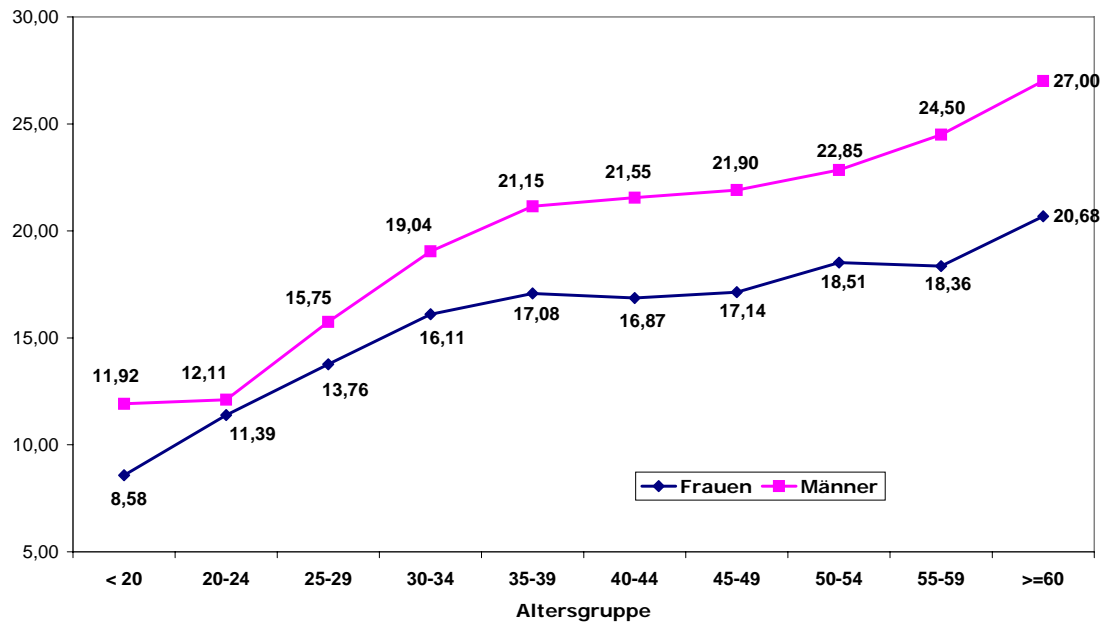


Quelle: WageIndicator-Daten , September 2004 – März 2007

4.4 ALTERSGRUPPEN

Die Auswertung der WageIndicator-Daten zeigt, dass die Verdienste mit zunehmendem Alter steigen, die Verdienstabstände jedoch in keiner Altersgruppe verschwinden (siehe Bild 6).

Bild 6 Durchschnittliche Stundeneinkommen von Frauen und Männern nach Altersgruppen



Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass die Verdienstabstände besonders bei unter 20 Jährigen sehr hoch sind, was möglicherweise mit unterschiedlichen Berufseinstiegen vor allem in nicht-akademischen Berufen zusammenhängt. Danach nehmen die Verdienstabstände deutlich ab um in den Altersgruppen ab 35 Jahren wieder weit auseinanderzugehen (siehe Tabelle 14).

Table 14 Gender Pay Gap nach Altersgruppen – Abstände in %

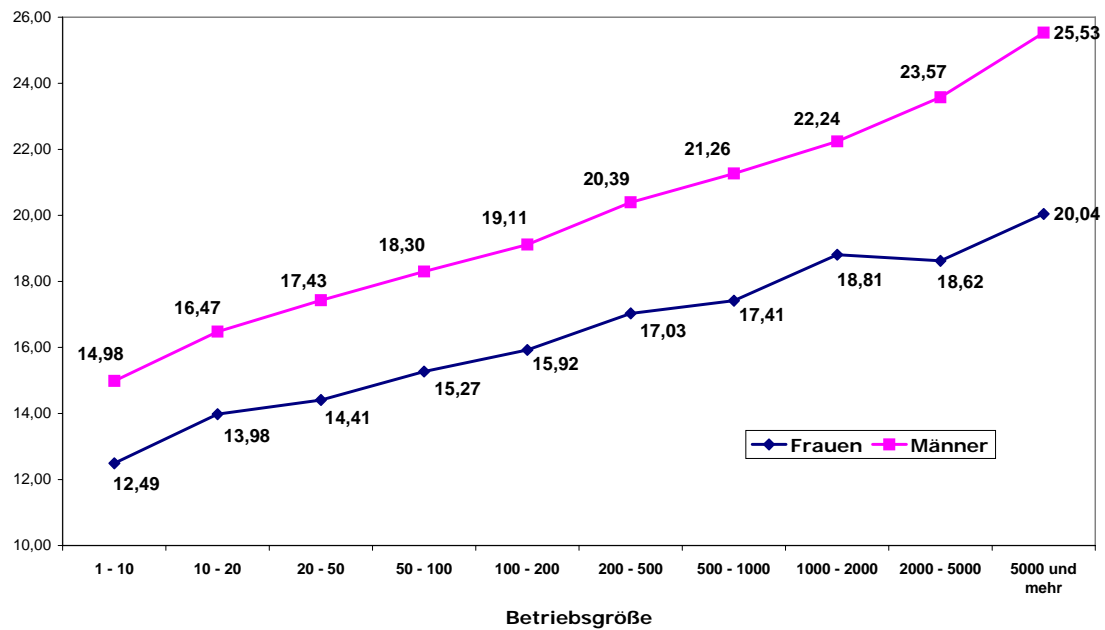
Altersgruppe	Abstand in % der Männerverdienste
< 20	28,0%
20-24	6,0%
25-29	12,6%
30-34	15,4%
35-39	19,3%
40-44	21,7%
45-49	21,8%
50-54	19,0%
55-59	25,1%
> =60	23,4%
Insgesamt	21,7%

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

4.5 BETRIEBSGRÖSSE

Trotz im allgemeinen mit der Betriebsgröße steigenden Einkommen, lässt sich in allen Betriebsgrößenklassen ein signifikanter Unterschied in den Verdienstabständen feststellen (siehe Bild 7). Besonders groß sind die Verdienstabstände interessanterweise bei den Großbetrieben (siehe Tabelle 15).

Bild 7 Durchschnittliche Stundeneinkommen von Frauen und Männern nach Betriebsgröße



Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

Table 15 Gender Pay Gap nach Betriebsgröße %

Betriebsgrößenklasse	N	Abstand in % des Männerverdienstes
1 - 10	9288	16,6%
10 - 20	6483	15,2%
20 - 50	9080	17,3%
50 - 100	7867	16,6%
100 - 200	7810	16,7%
200 - 500	9630	16,5%
500 - 1000	6223	18,1%
1000 - 2000	4652	15,4%
2000 - 5000	4653	21,0%
5000 und mehr	9405	21,5%

Quelle: Wageindicator data, September 2004 – März 2007

4.6 ZUSAMMENFASSUNG

Die WageIndicator-Daten bestätigen die Existenz umfassender geschlechtsspezifischer Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen. Anhand der hier vorgenommenen Analyse wird deutlich, dass sowohl Unternehmen wie Gewerkschaften, die zentrale Akteure bei der Einhaltung des Grundsatzes „Gleiches Entgelt für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit“ sind, aufgerufen sind, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern zu beseitigen. Es ist an den Tarifparteien, Entlohnungssysteme zu gewährleisten, die frei von geschlechtsspezifischen Diskriminierungsmechanismen sind. Besonders sind aber die Unternehmen in der Verantwortung, gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen, so dass es keine geschlechtsbezogene Ungleichbehandlung beim Entgelt gibt. Die Ergebnisse deuten außerdem darauf hin, dass Frauen nach wie vor bei den betrieblichen Aufstiegen gegenüber Männern benachteiligt sind. Auch hier könnte durch eine entsprechende Personalpolitik Abhilfe geschaffen werden.

References

- Allinger, H.J. (2003): Geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzierung und – diskriminierung, Theoretische und empirische Untersuchungen über den Einfluss von Präferenzen, Produktivität und Diskriminierung auf das individuelle Arbeitseinkommen, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 278, Nürnberg.
- Bellmann, L./Kohaut, S./Lahner, M. (Hrsg.) (1999): Zur Entwicklung von Lohn und Beschäftigung auf der Basis von Betriebs- und Unternehmensdaten. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 220. Nürnberg.
- Bispinck, R. (2006): Abschied vom Flächentarifvertrag? Der Umbruch in der deutschen Tariflandschaft, in: WSI (Hrsg.) WSI-Tarifhandbuch 2007, Frankfurt/Main.
- Jirjahn, U. (2003): Betriebsräte, Tarifverträge und betriebliches Lohnniveau, in : Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/2003.
- Kulmitz Leontine von (2001), Lohndiskriminierung von Frauen. Eine Analyse mit der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung 1990, in: Wirtschaft und Statistik 5/2001, S. 406 – 415
- Schnabel, C. (2005): Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Organisationsgrade, Tarifbindung und Einflüsse auf Löhne und Beschäftigung. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 38, H. 2/3. S. 181-196.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2007): Das Tarifvertragssystem: Grundlagen und Funktionsweise, in: WSI-Tarifhandbuch 2007, Frankfurt/Main.
- Ziegler, A. (2005): Erwerbseinkommen, in: Bothfeld Silke et al., WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Berlin, pp. 241-305
- Ziegler, A. (2006): Differenzierung und Diskriminierung beim Erwerbseinkommen, in: Niechoj Torsten, Tullney Marco, Geschlechterverhältnisse in der Ökonomie, Marburg, pp. 195 – 219