

Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung in Bayern 2016

Dipl.-Sozialw. Andreas Böttcher

Die Vierteljährliche Verdiensterhebung liefert wichtige Ergebnisse über die Verdienste und Arbeitszeiten im Produzierenden Gewerbe sowie im Dienstleistungssektor. In Bayern umfasst diese Stichprobenerhebung gut 5 000 Berichtsstellen, die zu den dort beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern Auskunft geben. In diesem Beitrag werden die Jahresergebnisse 2016 aufgegriffen, wobei vor allem die Bruttomonats- und Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten im Fokus stehen. Im Durchschnitt erzielten Vollzeitbeschäftigte in Bayern 2016 (einschließlich Sonderzahlungen) 4 343 Euro pro Monat. Es wird aufgezeigt, dass zwischen einzelnen Branchen teilweise erhebliche Verdienstunterschiede auftreten. Des Weiteren wird untersucht, wie stark die Durchschnittsverdienste zwischen Beschäftigten mit unterschiedlichem Qualifikationsprofil des Arbeitsplatzes (Leistungsgruppen) sowie zwischen Frauen und Männern variieren. Angesichts des vom Deutschen Bundestag im März 2017 beschlossenen Entgelttransparenzgesetzes kommt dabei dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand eine besondere Bedeutung zu. Abschließend wird anhand des Nominallohnindex der Frage nachgegangen, wie sich mittelfristig das Verdienstniveau verändert hat. Beim Reallohnindex wird die Verdienstentwicklung zudem ins Verhältnis zur Entwicklung der Verbraucherpreise gesetzt. Wegen der niedrigen Inflationsrate im Jahr 2016 (+0,6%) konnten die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Bayern preisbereinigt einen Verdienstzuwachs um 1,4% gegenüber dem Vorjahr erzielen.

Informationen zur Statistik und Methodik

Die Vierteljährliche Verdiensterhebung wird von der amtlichen Statistik mit dem Ziel durchgeführt, zuverlässige Daten über die Bruttoverdienste und Arbeitszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu gewinnen. Bundesweit werden insgesamt 40 500 Erhebungseinheiten in diese Stichprobenerhebung einbezogen, wobei die Erhebungsdurchführung dezentral in den Statistischen Landesämtern erfolgt. In Bayern umfasst der Stichprobenumfang gut 5 000 örtliche Einheiten im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich.¹ Das Kernmerkmal stellt der Bruttoverdienst verschiedener Arbeitnehmergruppen dar. Sowohl für Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte werden quartalsweise Angaben zur Bruttoverdienstsumme sowie zu der Zahl der bezahlten Stunden auf Betriebsebene, jeweils getrennt nach dem Geschlecht und fünf Leistungsgruppen, erhoben. Des Weiteren wird für geringfügig beschäftigte

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die Bruttoverdienstsumme erfasst.²

Deutschlandweit wird eine geschichtete, repräsentative Stichprobe mittels eines mathematisch-statistischen Auswahlverfahrens auf Basis des Zufallsprinzips gezogen (vgl. StBA 2016, S. 4 ff.). Die Grundlage der Stichprobenauswahl bildet das statistische Unternehmensregister, von dem alle Betriebe der einbezogenen Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen berücksichtigt werden. Die Zusammenfassung der Betriebe zu möglichst homogenen Schichten anhand des Bundeslands, der Branche und der Betriebsgrößenklasse dient dazu, die Genauigkeit der Ergebnisse zu verbessern. Der Auswahlsatz betrug im Jahr 2016 deutschlandweit 7,3%; in Bayern wurden 5,7% der in der Auswahlgrundlage befindlichen Einheiten herangezogen. Die Stichprobe der Betriebe umfasst das Produzierende Gewerbe und den

¹ Zu den Erhebungseinheiten zählen insbesondere Haupt-, Zweigniederlassungen und Betriebe von Unternehmen sowie die jeweiligen örtlichen Einheiten von Körperschaften, Stiftungen oder Anstalten des öffentlichen Rechts. Im weiteren Verlauf dieses Beitrags werden die örtlichen Erhebungseinheiten vereinfacht als Betriebe bezeichnet.

² Eine Differenzierung nach Leistungsgruppen entfällt für geringfügig Beschäftigte. Zudem wird für diese Beschäftigtengruppe die Zahl der bezahlten Stunden nicht separat erhoben, d. h. Bruttostundenverdienste können nicht berechnet werden.

Dienstleistungsbereich (Abschnitte B bis N sowie Q bis S gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)). Die in der „Öffentlichen Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ (Abschnitt O) sowie im Bereich „Erziehung und Unterricht“ (Abschnitt P) tätigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Beamtinnen und Beamten werden ebenfalls in die Erhebung einbezogen. Hier kann jedoch weitestgehend auf eine Befragung der Betriebe verzichtet werden, da die relevanten Informationen bereits im Rahmen von Verwaltungsdaten (Personalstandstatistik und Tarifangaben) vorliegen und so dem Datenmaterial hinzugefügt werden. Die „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ (Wirtschaftsabschnitt A), der Bereich der „Privaten Haushalte“ (T) sowie „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“ (U) werden hingegen nicht von der Vierteljährlichen Verdiensterhebung abgedeckt.

Die in die Stichprobe einbezogenen Erhebungseinheiten sind gesetzlich zur Auskunft verpflichtet, wodurch repräsentative und zuverlässige Ergebnisse gewährleistet werden können. Um Kleinbetriebe von den Berichtspflichten zu entlasten, werden bei der Stichprobenziehung überwiegend Betriebe einbezogen, bei denen zehn oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt sind. In einigen Wirtschaftszweigen, deren Struktur im besonderen Maße durch sehr kleine Betriebe geprägt ist (z. B. „Gastronomie“; „Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung“), liegt die sogenannte Abschneidengrenze bei fünf Beschäftigten.

Seit dem Jahr 2012 wird bei der Vierteljährlichen Verdiensterhebung ein „rollierendes Stichprobenverfahren“ angewandt, d. h. jedes Jahr wird ein Teil der meldenden Betriebe aus der Berichtspflicht entlassen, während im jeweils gleichen Umfang zuvor nicht ausgewählte Erhebungseinheiten neu herangezogen werden. Bei dem jährlichen zufallsbasierten Austausch der Erhebungseinheiten wird – neben mathematisch-statistischen Vorgaben zur Sicherstellung der Datenqualität – u. a. die Dauer der bisherigen Berichtspflicht berücksichtigt. Durch das rollierende Stichprobenverfahren ist gewährleistet, dass sich mittelfristig der Erhebungsaufwand gerecht auf die gesamte Wirtschaft verteilt. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass durch den jährlichen

Teilaustausch von Erhebungseinheiten die aktuelle Wirtschaftsstruktur besser abgebildet wird. Das Problem von großen Zeitreihenbrüchen, das vor allem bei einem Komplettaustausch der Stichprobe gegeben wäre, wird zudem minimiert. Allerdings können auch mit dem partiellen Wechsel der Betriebe gewisse Strukturverschiebungen verbunden sein, weshalb stichprobenbedingte Verzerrungen – gerade bei einer fachlich detaillierten Ergebnisauswertung, z. B. auf Ebene einzelner Wirtschaftszweige – in den Zeitreihen nicht ausgeschlossen werden können.

Rechtsgrundlage der Erhebung ist das Gesetz über die Statistik der Verdienste und Arbeitskosten (Verdienststatistikgesetz – VerdStatG) vom 21. Dezember 2006 in Verbindung mit dem Gesetz über die Statistik für Bundeszwecke (Bundesstatistikgesetz – BStatG) vom 22. Januar 1987 in der jeweils gültigen Fassung. Mit Inkrafttreten des neuen Verdienststatistikgesetzes am 1. Januar 2007 wurde die vorherige laufende Verdiensterhebung im Produzierenden Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe durch die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) abgelöst. Im Rahmen der Neukonzeption der Verdienststatistik sind zudem die Verdiensterhebungen im Handwerk sowie die Bruttojahresverdiensterhebung entfallen, da die relevanten Daten mittels der VVE gewonnen werden können (vgl. Alter 2010, S. 1111). Im Vergleich zur laufenden Verdiensterhebung konnten bei der VVE einige Neuerungen umgesetzt werden. Das Spektrum der erfassten Wirtschaftszweige und Arbeitnehmergruppen wurde ausgeweitet. Es werden nicht nur regelmäßige Verdienstbestandteile, sondern auch Sonderzahlungen berücksichtigt. Des Weiteren wird nicht mehr zwischen Löhnen (Arbeiterinnen und Arbeiter) und Gehältern (Angestellte) unterschieden, d. h. es werden nur noch Bruttoverdienste insgesamt ausgewiesen. Da sich die Daten nicht mehr auf einzelne Berichtsmomente, sondern auf Berichtsquartale beziehen, können zudem Bruttojahresverdienste berechnet werden.

Die Erhebungsmerkmale sind gemäß § 3 Abs. 1 VerdStatG festgelegt und umfassen einerseits die betriebsbezogenen Merkmale „Wirtschaftszweig“ (Schwerpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeit bzw. Haupttätigkeit der befragten Einheit) und „ange-

wandte Vergütungsvereinbarung“. Andererseits werden die Betriebe zu arbeitnehmerbezogenen Merkmalen befragt, und zwar zur Anzahl der Beschäftigten, deren Arbeitsstunden sowie zur Summe der Bruttoverdienste, darunter gesondert zu Sonderzahlungen (unregelmäßige Zahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, Gewinnbeteiligungen, Abfindungen etc.). Es sind dabei keine individuellen Bruttoverdienste anzugeben, sondern Verdienstsommen nach Beschäftigungsart, nach Geschlecht und zusätzlich – für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte – getrennt nach beruflicher Qualifikation (Leistungsgruppe).³ Mit dem seit 1. August 2013 eingeführten § 11a BStatG sind alle in die Erhebung einbezogenen Betriebe grundsätzlich zur elektronischen Übermittlung der Daten an die Statistischen Ämter verpflichtet. Die für die Vierteljährliche Verdiensterhebung benötigten Angaben können die Betriebe in der Regel ihren Lohnabrechnungssystemen entnehmen, in die zur Verfügung gestellten elektronischen Formulare eintragen oder importieren und anschließend durch verschlüsselte Datenübertragung sicher an die Statistischen Ämter übermitteln.

Die Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung werden in vielfältiger Form veröffentlicht und auf unterschiedliche Weise genutzt (vgl. Klemt/Droßard 2013, S. 605 ff.). Sie dienen mehreren Konjunktur- und Strukturstatistiken als Datengrundlage zur Erfüllung bestehender Verordnungen auf nationaler und europäischer Ebene (z. B. Berechnung des Arbeitnehmerentgelts der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen des Bundes und der Länder). Des Weiteren werden wichtige Indikatoren und Kennziffern berechnet bzw. fortgeschrieben, wie der europaweite und vierteljährlich veröffentlichte Arbeitskostenindex oder die jährliche Berechnung des Verdienstabstandes zwischen Frauen und Männern („Gender Pay Gap“). Die Daten kommen darüber hinaus in Wertsicherungsklauseln zur Anpassung von Preisen für Leistungen oder Waren zum Einsatz und werden in Tarifverhandlungen sowohl von Seiten der Arbeitgeberverbände als auch der Gewerkschaften als Argumentationshilfe herangezogen. Die Entschädigung der Abgeordneten des Bayerischen Landtags wird jährlich an die allgemeine Einkommensentwicklung angepasst; hierbei fließen maßgeblich auch Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung

ein. Zur Anpassung der Entschädigung der Mitglieder des Deutschen Bundestages wurde erstmals zum 1. Juli 2016 der – aus den Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung berechnete – Nominallohnindex als Grundlage verwendet.⁴ Das Datenangebot dient nicht nur Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft als Entscheidungsgrundlage, sondern ist gleichfalls für Privatpersonen, z. B. als Orientierungswert für Gehaltsverhandlungen, von Interesse. Aktuelle Verdienstmöglichkeiten, u. a. nach Wirtschaftszweigen gegliedert, können dem vierteljährlich veröffentlichten Statistischen Bericht des Bayerischen Landesamts für Statistik entnommen werden.⁵

Verdienste variieren nach Beschäftigungsumfang und Branchen

Die quartalsweise berechneten Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung ermöglichen eine kurzfristige Analyse der Verdiensthöhe unter Berücksichtigung konjunktureller Gegebenheiten. In diesem Beitrag stehen vor allem die Ergebnisse des Jahres 2016 im Fokus. Diese stellen jeweils Durchschnittswerte der vier Quartale dar, die als gewichtete arithmetische Mittel berechnet werden.

Der durchschnittliche Bruttojahresverdienst eines Vollzeitbeschäftigten lag in Bayern im Jahr 2016 bei 52 110 Euro einschließlich Sonderzahlungen, d. h. in der Regel nicht jeden Monat geleisteten Zahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Leistungsprämien.⁶ Demgegenüber kamen teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf etwas weniger als die Hälfte, nämlich 25 199 Euro. Einem Arbeitsverhältnis in Teilzeit lagen im Mittel aller Wirtschaftszweige 24,4 bezahlte Wochenarbeitsstunden zugrunde, bei einer Vollzeitbeschäftigung waren es durchschnittlich 39,1 Arbeitsstunden. Für einen geringfügig entlohnten Beschäftigten zahlten Arbeitgeber im Jahr 2016 einen durchschnittlichen Bruttoverdienst von 3 839 Euro.⁷

Um für die Analysen nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht eine bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, sollen nachfolgend ausschließlich vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (einschließlich Beamtinnen und Beamten) betrachtet werden, die insgesamt rund zwei Drittel

³ Für die einzelnen Beschäftigungsgruppen können folglich Durchschnittsverdienste berechnet werden, wohingegen Aussagen zur Verteilung nicht möglich sind.

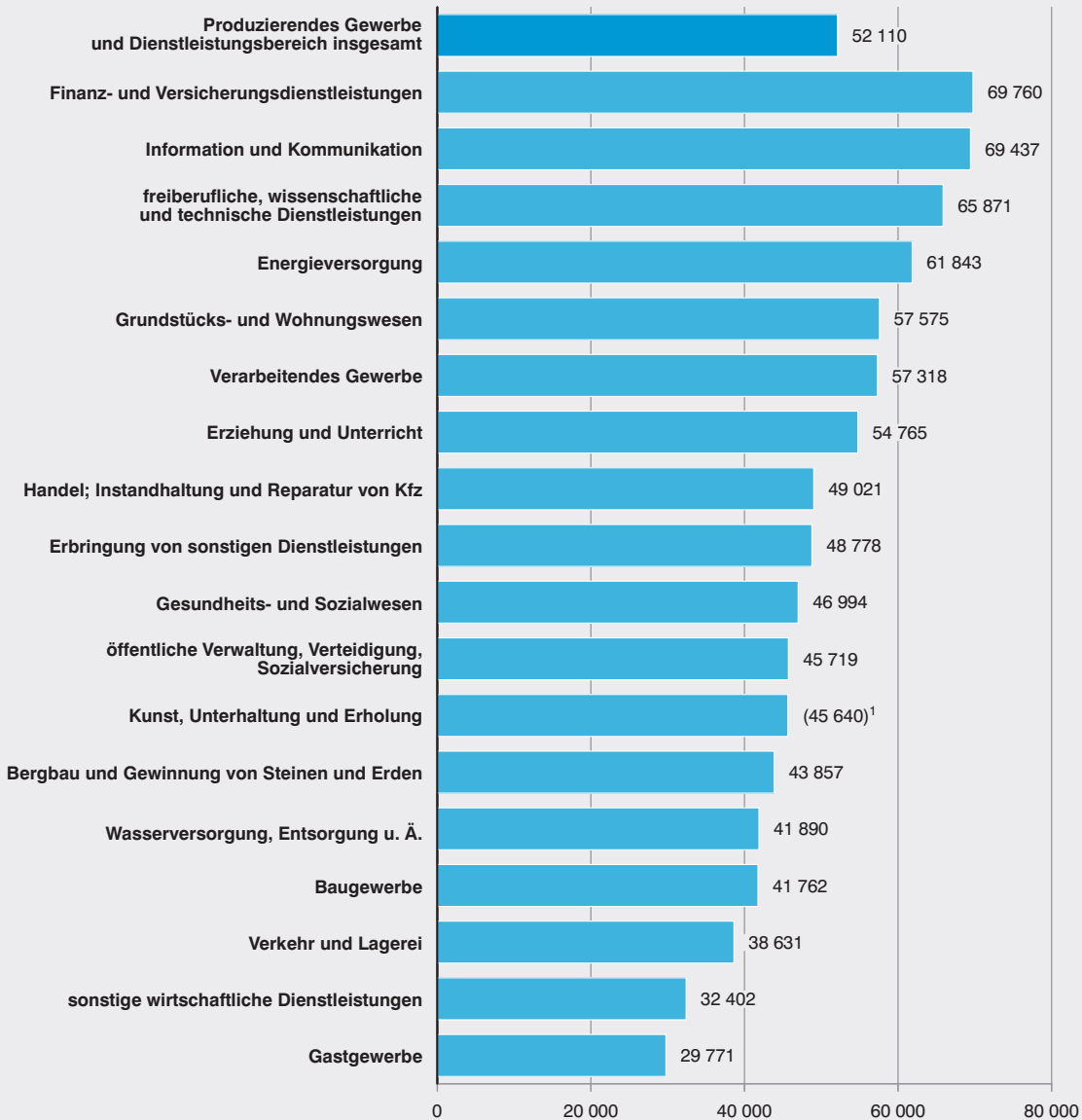
⁴ Vgl. Homepage des Deutschen Bundestages unter: www.bundestag.de/bundestag/abgordnete18/mbd_diaeten/1333/260804.

⁵ Dieser ist online abrufbar auf der Homepage des Landesamts unter: www.statistik.bayern.de/veroeffentlichungen/.

⁶ Der Bruttoverdienst umfasst den (regelmäßig gezahlten) steuerpflichtigen Arbeitslohn gemäß den Lohnsteuerrichtlinien zusätzlich sonstiger Bezüge (Sonderzahlungen), steuerfreier Zuschläge für Schicht-, Samstags-, Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit, steuerfreier Beiträge für betriebliche Altersversorgung aus arbeitnehmerfinanzierter Entgeltumwandlung (z. B. an Pensionskassen oder -fonds), steuerfreier Essenszuschüsse und die pauschale Lohnsteuer nach §§ 40, 40a und 40b Einkommensteuergesetz (EStG), sofern sie vom Arbeitgeber getragen wird.

⁷ Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig im Monat 450 Euro nicht übersteigt.

Abb. 1
**Durchschnittliche Bruttojahresverdienste (einschließlich Sonderzahlungen)
 von Vollzeitbeschäftigten in Bayern 2016 nach Wirtschaftsabschnitten***
 in Euro



* Wirtschaftsgliederung gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).

¹ Aussagewert eingeschränkt, da der Zahlenwert statistisch nicht sicher ist.

(66,3%) der in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung hochgerechneten Beschäftigungsverhältnisse in Bayern ausmachten. 23,0% befanden sich in einem Teilzeitjob sowie 10,7% in einem geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnis.

Zwischen den einzelnen Wirtschaftsbereichen des Produzierenden Gewerbes und Dienstleistungsbe-
 reichs waren deutliche Verdienstunterschiede fest-

stellbar (vgl. Abbildung 1). Die Spanne des durchschnittlichen Bruttojahresverdienstes (inklusive Sonderzahlungen) reichte hierbei von 29 771 Euro im Gastgewerbe bis hin zu 69 760 Euro, die bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen gezahlt wurden. Die drei Wirtschaftsabschnitte mit den höchsten Durchschnittsverdiensten („Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „Information und Kommunikation“, sowie „freiberuf-

liche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“) gehörten dem Dienstleistungssektor an.

Am unteren Ende der Verdienstskaala finden sich zwei Bereiche, die ebenfalls der Dienstleistungsbranche zuzurechnen sind: So lag der Jahresdurchschnittsverdienst bei den „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (32 402 Euro) sowie im „Gastgewerbe“ (29 771 Euro) am niedrigsten. Eine Erklärung hierfür ist, dass zu diesen Wirtschaftsabschnitten relativ viele Arbeitsbereiche mit einem eher niedrigeren Qualifikationsprofil des Arbeitsplatzes zählen. Unter anderem sind bei den „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ die Vermietung von beweglichen Sachen wie Kraftfahrzeugen, Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften, Reisebüros und -veranstalter, Wach- und Sicherheitsdienste, Gebäudebetreuung und -reinigung sowie Call Center enthalten.

So übten im Bereich der „sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ 59,2% und im Gastgewerbe 37,5% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überwiegend einfache Tätigkeiten als An- oder Ungelernte aus.⁸ Im Dienstleistungssektor insgesamt betrug der Anteil der An- und Ungelernten an allen Vollzeitbeschäftigten hingegen 18,0%.

Die Verdienstunterschiede zwischen den Branchen sollen nun auf Basis der Bruttomonatsverdienste näher betrachtet werden, die in Tabelle 1 getrennt nach dem Geschlecht und mit bzw. ohne Sonderzahlungen nachgewiesen sind. Im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich verdienten vollzeitbeschäftigte Männer durchschnittlich 4 618 Euro und Frauen 3 663 Euro pro Monat, wenn man die Sonderzahlungen miteinbezieht. Vollzeitbeschäftigte kamen damit im Monatsdurchschnitt insgesamt auf

8 Die Zuordnung zu den An- und Ungelernten erfolgt über die von den Betrieben vorgenommene Einteilung der Beschäftigten nach Leistungsgruppen (hier: Leistungsgruppen 4 und 5).

Tab. 1 Durchschnittlich bezahlte Wochenarbeitszeit sowie durchschnittliche Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Bayern 2016 nach Wirtschaftsabschnitten und Geschlecht

Wirtschaftsabschnitt ¹	Bezahlte Wochenarbeitszeit			Bruttomonatsverdienst					
				insgesamt			ohne Sonderzahlungen		
	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen	insgesamt	Männer	Frauen
	Stunden			€					
Produzierendes Gewerbe									
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	40,6	40,8	38,6	3 655	3 684	3 338	3 340	3 355	3 181
Verarbeitendes Gewerbe	38,1	38,2	37,9	4 776	4 993	3 846	4 161	4 334	3 416
Energieversorgung	39,1	39,1	39,0	5 154	5 284	4 521	4 568	4 681	4 018
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	41,0	41,1	39,5	3 491	3 495	3 444	3 246	3 249	3 215
Baugewerbe	39,1	39,1	39,4	3 480	3 479	3 493	3 267	3 269	3 236
Produzierendes Gewerbe insgesamt	38,4	38,4	38,0	4 575	4 728	3 833	4 024	4 150	3 415
Dienstleistungsbereich									
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	39,7	40,0	39,1	4 085	4 390	(3 503)	3 621	3 875	3 134
Verkehr und Lagerei	40,6	40,9	39,2	3 219	3 246	3 082	2 976	3 003	2 838
Gastgewerbe	39,9	40,0	39,7	2 481	2 672	2 248	2 375	2 532	2 182
Information und Kommunikation	39,3	39,5	38,9	5 786	6 121	4 718	5 142	5 427	4 232
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	38,9	39,1	38,6	5 813	6 473	4 751	4 892	5 401	4 073
Grundstücks- und Wohnungswesen	39,0	39,2	38,8	4 798	5 187	4 111	4 204	4 536	3 617
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	39,5	39,7	39,3	5 489	6 306	3 997	4 742	5 344	3 641
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	38,7	38,8	38,4	2 700	2 763	2 544	2 559	2 616	2 418
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung	39,8	39,9	39,5	3 810	3 900	3 581	3 608	3 705	3 359
Erziehung und Unterricht	39,8	39,9	39,7	4 564	4 926	4 214	4 315	4 663	3 980
Gesundheits- und Sozialwesen	39,4	39,8	39,2	3 916	4 663	3 489	3 647	4 304	3 272
Kunst, Unterhaltung und Erholung	39,6	39,9	39,2	(3 803)	/	2 950	(3 477)	(3 884)	2 774
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	39,1	39,3	39,0	4 065	4 604	3 452	3 701	4 169	3 169
Dienstleistungsbereich insgesamt	39,6	39,8	39,2	4 181	4 517	3 609	3 781	4 054	3 315
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich									
Insgesamt	39,1	39,2	38,9	4 343	4 618	3 663	3 880	4 100	3 339

1 Wirtschaftsgliederung gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).

4 343 Euro. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts belief sich der mittlere Monatsverdienst eines Vollzeitbeschäftigten in Deutschland im Jahr 2016 auf 4 078 Euro.⁹ Die durchschnittlich bezahlte Wochenarbeitszeit betrug dabei sowohl in Bayern als auch in Deutschland 39,1 Stunden.

Im Produzierenden Gewerbe lag der Bruttoverdienst von Vollzeitbeschäftigten insgesamt um 9,4% höher als im Dienstleistungsbereich (4 575 Euro gegenüber 4 181 Euro). Ein Teil dieser Verdienstdifferenz ist dabei auf die unterschiedlichen Durchschnittsverdienste von Frauen und Männern und ihre ungleiche Verteilung auf die Wirtschaftszweige und Leistungsgruppen zurückzuführen (vgl. auch Tabelle 3). Beispielsweise erzielten männliche Vollzeitbeschäftigte im Verarbeitenden Gewerbe einen durchschnittlichen monatlichen Bruttoverdienst in Höhe von 4 993 Euro (inklusive Sonderzahlungen), wohingegen Frauen in Vollzeit lediglich 3 846 Euro erwirtschafteten. Besonders deutlich traten die geschlechtsspezifischen Verdienstabstände bei der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen zu Tage, wo Frauen im Durchschnitt einen um 36,6% geringeren Monatsverdienst als Männer bezogen.

Zwischen den betrachteten Wirtschaftsabschnitten und Geschlechtern gab es eine große Verdienstspanne. So erzielten vollzeiterwerbstätige Frauen im Gastgewerbe 2 248 Euro brutto pro Monat im Jahr 2016, was den niedrigsten Wert über alle Wirtschaftsabschnitte darstellt.¹⁰ Das durchschnittliche Gehalt eines vollzeitbeschäftigten männlichen Arbeitnehmers in der Finanz- und Versicherungswirtschaft (6 473 Euro) betrug hingegen fast das 2,9-Fache.

Im Jahr 2016 beliefen sich die Sonderzahlungen im Mittel auf 5 546 Euro je Vollzeitbeschäftigung und lagen damit nahezu auf Vorjahresniveau (5 547 Euro). Für das Jahr 2016 errechnet sich ein monatlicher Durchschnittsbetrag in Höhe von rund 462 Euro für die Sonderzahlungen, wobei sie im Produzierenden Gewerbe höher als im Dienstleistungsbereich ausfielen (551 Euro gegenüber 401 Euro). Während Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft pro Monat im Durchschnitt 519 Euro ergänzend in Form von Sonderzahlungen erhielten,

wurden im Wirtschaftsabschnitt „öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ lediglich 202 Euro gezahlt. Innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige der Dienstleistungsbranche war eine große Spannweite bei den Sonderzahlungen zu verzeichnen. Am höchsten fiel diese Vergütungskomponente bei der Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen aus, wo durchschnittlich Sonderzahlungen in Höhe von 921 Euro erzielt wurden. Dies entsprach einem Anteil von 15,8% am Bruttoverdienst (inklusive Sonderzahlungen) in diesem Wirtschaftsabschnitt. Im Gastgewerbe betrug der Anteil der Sonderzahlungen am Bruttoverdienst hingegen nur 4,3%.

Die bezahlte Wochenarbeitszeit betrug im Produzierenden Gewerbe und Dienstleistungsbereich insgesamt 39,1 Stunden, wobei Männer im Durchschnitt etwas längere Arbeitszeiten aufwiesen als Frauen (39,2 Stunden gegenüber 38,9 Stunden).¹¹ Die meisten wöchentlichen Arbeitsstunden (41,0) wurden im Abschnitt „Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ erbracht. Für Vollzeitbeschäftigte des Verarbeitenden Gewerbes wurde hingegen eine durchschnittlich bezahlte Wochenarbeitszeit von 38,1 Stunden ermittelt.

Beschäftigte profitieren in unterschiedlichem Ausmaß von Tarifverträgen

Neben der Branchenzugehörigkeit spielt auch die Tarifbindung des Arbeitgebers eine wichtige Rolle für die Verdiensthöhe. Die Betriebe wurden hierfür gefragt, ob bei ihnen ein Tarifvertrag, d. h. entweder ein Branchentarifvertrag oder ein zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag, gilt. Wie in Tabelle 2 dargestellt, lag bei Betrieben mit Tarifbindung der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst ohne Sonderzahlungen im Mittel aller erfassten Wirtschaftsbereiche über demjenigen Bruttomonatsverdienst, der bei Betrieben ohne Tarifbindung bezahlt wurde (4 049 Euro gegenüber 3 621 Euro). Dieser Unterschied geht aber fast ausschließlich auf das Produzierende Gewerbe zurück, wo Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in tarifgebundenen Betrieben einen deutlichen Verdienstvorteil hatten. Allerdings ist davon auszugehen, dass sich tarifgebundene Be-

9 Die gesamtdeutschen Daten zu den Arbeitnehmerverdiensten 2016 wurden der Fachserie 16, Reihe 2.3 vom Statistischen Bundesamt entnommen, die online verfügbar ist unter: www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Arbeitnehmerverdienste/ArbeitnehmerverdiensteJ.html.

10 Für das Gastgewerbe gilt es, die Besonderheit zu berücksichtigen, dass das Ausgangsgehalt teilweise durch Trinkgelder aufgestockt wird. Diese Form der Vergütung wird nicht im Rahmen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung erfasst.

11 Zur bezahlten Wochenarbeitszeit zählt die gesamte bezahlte Arbeitszeit einschließlich der vom Arbeitgeber bezahlten arbeitsfreien Stunden, wie z. B. an Krankheits-, Urlaubs- und gesetzlichen Feiertagen.

Tab. 2 Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen von Vollzeitbeschäftigten in Bayern 2016 nach Tarifbindung des Betriebs, Leistungsgruppen und Wirtschaftsbereichen						
Tarifbindung des Betriebs ¹	Insgesamt	Leistungsgruppe				
		1	2	3	4	5
		leitende Stellung	herausgehobene Fachkräfte	Fachkräfte	Angelernte	Ungelernte
€						
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich insgesamt						
Mit Tarifvertragsbindung	4 049	6 837	4 519	3 247	2 761	2 274
Ohne Tarifvertragsbindung	3 621	7 554	4 652	3 054	2 384	2 025
Produzierendes Gewerbe²						
Mit Tarifvertragsbindung	4 380	7 537	4 744	3 506	3 068	2 778
Ohne Tarifvertragsbindung	3 385	7 082	4 302	3 013	2 514	2 043
Dienstleistungsbereich²						
Mit Tarifvertragsbindung	3 795	6 277	4 364	3 054	2 435	1 975
Ohne Tarifvertragsbindung	3 761	7 760	4 829	3 077	2 274	2 010

- 1 Gültigkeit eines Tarifvertrages im Betrieb (Branchentarifvertrag oder zwischen Betrieb und Gewerkschaft geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag).
 2 Abgrenzung gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).

triebe hinsichtlich mehrerer Faktoren von denjenigen Betrieben ohne Tarifbindung unterscheiden. Hierzu zählen insbesondere die Betriebs- bzw. Unternehmensgröße, die Finanzkraft des Unternehmens und auch die Struktur der Arbeitnehmerschaft. Die Beschäftigtenstruktur kann dabei vereinfacht über fünf Leistungsgruppen abgebildet werden, die eine Einteilung der Beschäftigten nach ihrem stellenbezogenen Anforderungs- bzw. Qualifikationsprofil darstellt. Dieses reicht von Personen der Leistungsgruppe 1 (LG 1), die entweder in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen oder die umfassende, in der Regel durch ein Hochschulstudium erworbene, kaufmännische oder technische Fachkenntnisse aufweisen und für ihre berufliche Tätigkeit benötigen, bis hin zur Leistungsgruppe 5 (LG 5), d. h. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit einfachen schematischen Tätigkeiten, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.

So verdienen die Beschäftigten im Jahr 2016 in tarifgebundenen Betrieben des Produzierenden Gewerbes in allen Leistungsgruppen im Durchschnitt mehr als ihre Kolleginnen und Kollegen in Betrieben ohne Tarifbindung. Auf den Dienstleistungsbereich traf dies jedoch – mit Ausnahme von Angelernten (LG 4) – nicht zu. Im Gegenteil erzielten vor allem Vollzeitbeschäftigte in leitender Stellung sowie herausgehobene Fachkräfte einen deutlich geringeren

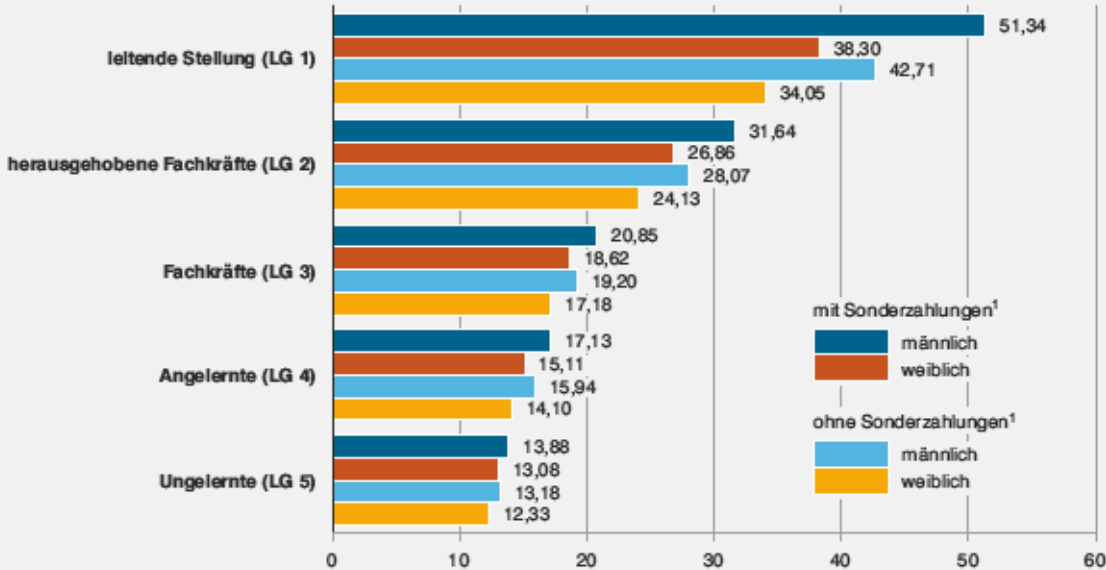
Durchschnittsverdienst, wenn eine Tarifbindung des Betriebs vorlag. Eine mögliche Interpretation hierfür wäre, dass im Dienstleistungsbereich viele Beschäftigte auf den öffentlichen Dienst entfallen und in diesem Sektor, insbesondere für Personen in einer höheren Position, tarifliche Verdienstgrenzen festgelegt sind. In der Privatwirtschaft gibt es hingegen die Möglichkeit einer individuellen Vereinbarung, wodurch außertariflich eine höhere Vergütung realisiert werden kann.

Verdienste sind stark von beruflicher Tätigkeit und Position abhängig

Wie bereits in Tabelle 2 dargestellt, stehen die Verdienstchancen in engem Zusammenhang mit der konkreten beruflichen Tätigkeit, d. h. auch den beruflichen Qualifikationen und Fachkenntnissen, die für eine bestimmte Arbeitsstelle erforderlich sind. Um den unterschiedlich langen Arbeitszeiten der einzelnen Beschäftigtengruppen Rechnung zu tragen, sollen nachfolgend die Bruttostundenverdienste näher analysiert werden.

Wie Abbildung 2 veranschaulicht, erzielten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in leitender Stellung den höchsten Bruttostundenverdienst (Frauen: 34,05 Euro; Männer: 42,71 Euro; jeweils ohne Sonderzahlungen). Beschäftigte mit sehr schwierigen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die in der Regel nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbil-

Abb. 2
Durchschnittliche Bruttostundenverdienste von Vollzeitbeschäftigten in Bayern 2016 nach Leistungsgruppen und Geschlecht
 in Euro



¹ Unregelmäßige, nicht jeden Monat geleistete Zahlungen wie Urlaubs-, Weihnachtsgeld, Leistungsprämien, Abfindungen, Gewinnbeteiligungen etc.

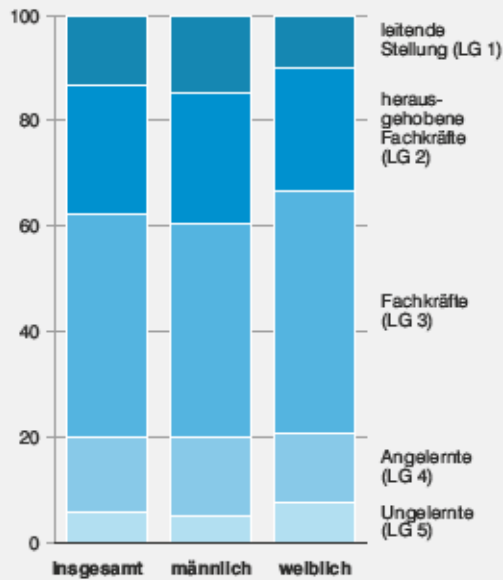
derung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind (LG 2), verdienten deutlich mehr als Fachkräfte (LG 3). Frauen, die als herausgehobene Fachkraft tätig waren, konnten gegenüber den übrigen weiblichen Fachkräften einen Verdienstvorteil in Höhe von 40,5% erzielen. Bei männlichen Arbeitnehmern lag der Verdienstunterschied zwischen LG 2 und LG 3 sogar bei 46,2%. Erwartungsgemäß lag das Verdienstniveau für Angelernte und vor allem Ungelernte relativ niedrig. Ungelernte Frauen verdienten mit 12,33 Euro brutto pro Arbeitsstunde am wenigsten.

Hinsichtlich der unregelmäßig geleisteten Sonderzahlungen wird deutlich, dass diese von LG 1 hin zu LG 5 abnehmen. Personen in leitender Stellung – hierunter zählen auch angestellte Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest noch teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält – erhielten mit Abstand die höchsten Sondervergütungen. Wenn man bei männlichen Führungspersonen zum „Grundverdienst“ die zusätzlichen Verdienstbestandteile in Höhe von rechnerisch 8,63 Euro pro Stunde addiert, beträgt der Bruttostundenver-

dienst insgesamt 51,34 Euro. Weibliche Führungskräfte erhielten lediglich knapp die Hälfte der Sonderzahlungen der männlichen Führungskräfte, sodass für Frauen der LG 1 der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von 34,05 Euro auf 38,30 Euro ansteigt, wenn man die Sonderzahlungen einbezieht. Bei ungelerten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern spielten Sonderzahlungen hingegen eine vergleichsweise geringe Rolle, da diese ihren Arbeitslohn lediglich um 75 Cent (Frauen) bzw. 70 Cent (Männer) pro Stunde erhöhten.

Mit Blick auf den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt es zu berücksichtigen, dass die Verteilung der Arbeitnehmerschaft auf die einzelnen Leistungsgruppen ungleich ausfällt (vgl. Abbildung 3). Den „Spitzenverdienern und -verdienerinnen“ der LG 1 gehörten insgesamt lediglich 13,3% der Vollzeitbeschäftigten an. Zwei Drittel der Beschäftigten waren Fachkräfte oder herausgehobene Fachkräfte (zusammen 66,6%) und rund ein Fünftel der Beschäftigten (20,1%) zählten zu den An- und Ungelernten. Es sind dabei geschlechtsspezifische Unterschiede erkennbar. Im Vergleich zu Männern übten Frauen relativ häufiger einfache Tätig-

Abb. 3
Vollzeitbeschäftigte in Bayern 2016
 nach Leistungsgruppen und Geschlecht
 in Prozent



keiten als Ungelernte aus (7,4% gegenüber 5,0% bei den Männern). Zudem hatten sie deutlich seltener eine höhere leitende Stellung inne bzw. übten nicht so häufig entsprechend komplexe Fachtätigkeiten aus: 10,0% der vollzeitbeschäftigten Frauen waren der LG 1 zuzurechnen, wohingegen dies auf 14,7% der Männer zutrif.

Frauen verdienen weniger als Männer

Nach wie vor liegen die durchschnittlichen monatlichen Löhne und Gehälter der Frauen unter denjenigen ihrer männlichen Kollegen. Vollzeitbeschäftigte Frauen verdienten in Bayern im Jahr 2016 (inklusive Sonderzahlungen) 20,7% weniger als Männer. Da hier ausschließlich Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden, fallen die geringen Unterschiede hinsichtlich der bezahlten Wochenarbeitszeit (Männer: 39,2 Stunden vs. Frauen: 38,9 Stunden) kaum ins Gewicht. Vollzeiterwerbstätige Frauen erzielten im Durchschnitt einen rund 20,1% geringeren Bruttostundenverdienst. Wenn man die Sonderzahlungen nicht berücksichtigt, reduziert sich diese Verdienstlücke auf insgesamt 18,0%.

Die Ursachen für diesen vergleichsweise großen Verdienstabstand sind vielfältig und können mittels der

Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung aufgrund der begrenzten Zahl an hierfür relevanten individuellen und betrieblichen Merkmalen nicht umfassend beschrieben werden. Beispielsweise fehlen detaillierte Angaben zur ausgeübten beruflichen Tätigkeit, zur beruflichen Qualifikation, zur Berufserfahrung sowie zu Phasen der Arbeitsunterbrechung (z. B. wegen Kindererziehung).

Frauen haben relativ häufiger eine Anstellung in Branchen wie dem Gastgewerbe, in denen unterdurchschnittlich entlohnt wird. Entsprechend sind sie tendenziell seltener in Wirtschaftsbereichen tätig, in denen ein höheres Lohnniveau herrscht (z. B. Verarbeitendes Gewerbe). Zwischen den Wirtschaftsabschnitten unterscheiden sich die Verdienstabstände dabei sehr deutlich (vgl. Tabelle 3). Für Vollzeitbeschäftigte konnte der größte relative Verdienstabstand, gemessen am Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen, in Bayern 2016 mit 31,2% bei der Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen ermittelt werden. Dabei gilt allerdings zu berücksichtigen, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich ihrer persönlichen Eigenschaften (z. B. Qualifikation) und ihrer beruflichen Tätigkeit unterscheiden. So umfasst dieser Wirtschaftsabschnitt heterogene Bereiche wie z. B. Buchführung, Steuer-, Rechts- und Unternehmensberatung, Architektur- und Ingenieurwesen, Forschung und Entwicklung, Werbung und Marktforschung, Veterinärwesen und auch sonstige freiberufliche Tätigkeiten wie Übersetzen und Dolmetschen. So zeigt sich anhand der Verteilung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die fünf Leistungsgruppen, dass hier Männer tendenziell komplexere Tätigkeiten ausübten bzw. häufiger in Führungsverantwortung standen als Frauen.

Es gab jedoch auch Branchen, in denen die Verdienstdifferenz zum Nachteil der Frauen nur relativ gering ausgeprägt war. Im Dienstleistungssektor traf dies auf die Bereiche „Verkehr und Lagerei“ (1,2%), „Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen“ (6,4%) und die „öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ (8,4%) zu. Im Produzierenden Gewerbe ergaben sich sogar für die „Wasserversorgung; Abwasser-, Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen“ Ver-

Tab. 3 Geschlechtsspezifischer Verdienstabstand von Vollzeitbeschäftigten sowie Verteilung der Vollzeitbeschäftigten in Bayern 2016 nach Leistungsgruppen und Wirtschaftsabschnitten

Wirtschaftsabschnitt ¹	Verdienst- abstand ²		weiblich					männlich				nach- richtlich: Frauen- anteil
			Leistungsgruppe									
			1	2	3	4 und 5	1	2	3	4 und 5		
ins- gesamt	dar. Fach- kräfte	lei- tende Stellung	heraus- gehobe- bene Fach- kräfte	Fach- kräfte	An- und Unge- lernte	lei- tende Stellung	heraus- gehobe- bene Fach- kräfte	Fach- kräfte	An- und Unge- lernte			
%												
Produzierendes Gewerbe												
Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	- 0,2	/	/	/	/	/	4,7	12,5	40,4	42,4	(8,6)	
Verarbeitendes Gewerbe	20,5	13,9	9,4	20,1	34,1	36,4	15,9	24,4	38,4	21,3	18,9	
Energieversorgung	13,9	10,5	9,0	37,7	43,6	9,7	12,2	37,9	41,1	8,8	17,1	
Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	- 3,1	4,5	6,9	22,5	54,6	16,0	4,4	11,4	40,3	43,9	8,8	
Baugewerbe	1,9	4,0	7,7	27,4	59,1	5,7	6,9	16,8	60,9	15,5	7,6	
Produzierendes Gewerbe insgesamt	16,7	10,8	9,2	21,0	36,1	33,7	14,1	23,1	42,0	20,8	17,1	
Dienstleistungsbereich												
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	17,3	9,1	6,3	19,6	55,1	18,9	10,9	21,2	48,3	19,6	34,3	
Verkehr und Lagerei	1,2	- 5,2	6,0	15,3	46,2	32,4	5,8	9,4	49,0	35,7	16,2	
Gastgewerbe	13,2	8,8	4,2	8,9	47,4	39,5	7,9	12,3	44,0	35,9	45,1	
Information und Kommunikation	20,8	11,6	6,8	37,6	50,4	5,2	13,8	44,9	39,7	1,6	23,9	
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	23,5	(12,3)	6,1	38,1	50,9	4,8	16,6	52,6	27,0	3,8	38,3	
Grundstücks- und Wohnungswesen	19,5	/	6,3	22,4	63,0	8,3	19,1	26,1	43,7	11,1	36,1	
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	31,2	19,2	9,3	28,3	55,9	6,5	23,7	36,9	34,3	5,1	35,4	
Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen	6,4	4,3	2,4	9,0	34,2	54,3	2,9	7,8	28,1	61,2	28,7	
Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung	8,4	5,2	8,2	31,2	53,3	7,4	12,0	30,5	45,6	11,9	28,2	
Erziehung und Unterricht	14,3	6,0	39,7	35,3	20,8	4,3	62,2	21,6	13,6	2,6	50,9	
Gesundheits- und Sozialwesen	22,8	4,9	9,8	22,1	54,0	14,2	21,9	29,8	37,1	11,2	63,6	
Kunst, Unterhaltung und Erholung	(27,2)	7,2	4,8	16,4	40,7	38,1	8,9	20,6	50,0	20,5	36,6	
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	23,4	9,2	11,3	22,4	49,0	17,3	22,5	28,2	36,3	12,9	46,8	
Dienstleistungsbereich insgesamt	16,9	7,5	10,2	24,2	49,2	16,5	15,3	26,1	39,7	18,9	37,0	
Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungsbereich												
Insgesamt	18,0	10,5	10,0	23,4	46,0	20,7	14,7	24,7	40,8	19,8	28,8	

1 Wirtschaftsgliederung gemäß Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008).
 2 Prozentualer Abstand berechnet als Differenz des Bruttostundenverdienstes (ohne Sonderzahlungen) von Männern und Frauen in Relation zum Bruttostundenverdienst (ohne Sonderzahlungen) der Männer.

dienstvorteile zugunsten der Frauen in Höhe von 3,1 %. Im Wirtschaftsabschnitt „Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden“, für den allerdings lediglich für eine relativ geringe Zahl an Arbeitnehmern und insbesondere Arbeitnehmerinnen Verdienstabgaben vorliegen, lässt sich kein statistisch signifikanter Verdienstabstand vorfinden.

Welche Erklärungsansätze lassen sich nun für die voneinander abweichenden geschlechtsspezifischen Verdienstabstände zwischen den Wirtschaftsabschnitten anführen? Die in Tabelle 3 dargestellte Verteilung der Frauen und Männer auf die einzelnen Leistungsgruppen lässt darauf schließen, dass Frauen und

Männer innerhalb der Wirtschaftszweige nicht dieselben beruflichen Positionen innehatten bzw. Tätigkeiten ausübten. Wie Abbildung 2 veranschaulicht, nehmen dabei die relativen Lohndifferenzen zwischen den Geschlechtern im Allgemeinen von LG 1 hin zu LG 5 ab – lediglich von den Fachkräften hin zu den Angelernten lässt sich dieser Zusammenhang nicht nachweisen. Während weibliche Führungskräfte (LG 1) in Vollzeit im Durchschnitt 79,7 % des Bruttostundenverdienstes der männlichen Führungskräfte erzielten, kamen weibliche Fachkräfte (LG 3) immerhin auf 89,5 % des vergleichbaren Durchschnittswertes der männlichen Kollegen (vgl. Tabelle 3).

Wie bereits beschrieben, unterscheiden sich männliche und weibliche Vollzeitbeschäftigte hinsichtlich ihrer Aufteilung auf die Leistungsgruppen, wobei sich hier mit Blick auf den geschlechtsspezifischen Verdienstabstand mehrere Effekte für die Frauen nachteilig auswirken: Erstens sind Arbeitnehmerinnen in den meisten Wirtschaftszweigen relativ seltener in der ersten Leistungsgruppe vertreten und zweitens fällt hier der Verdienstabstand zu den Männern besonders hoch aus. Drittens besteht zwischen der ersten und der zweiten Leistungsgruppe – absolut wie relativ – im Allgemeinen die größte Verdienstdifferenz. In einigen Wirtschaftszweigen trifft dies in besonderem Maße zu, am Beispiel des Gesundheits- und Sozialwesens sei dies verdeutlicht: Während hier 21,9% der Männer in leitender Stellung waren bzw. sehr komplexe Aufgaben z.B. als Ärzte wahrnahmen und hierbei einen mittleren Bruttostundenverdienst von 44,76 Euro (ohne Sonderzahlungen) bezogen, betrug der Anteil der Frauen in der ersten Leistungsgruppe lediglich 9,8% mit einem Durchschnittsverdienst von 33,74 Euro pro Stunde. Die herausgehobenen Fachkräfte (LG 2) wiesen einen deutlich geringeren Bruttostundenverdienst auf und die geschlechtsbezogenen Unterschiede fielen hier wesentlich geringer aus (Männer: 22,11 Euro vs. Frauen: 20,90 Euro).

Im europäischen Vergleich werden zur Berechnung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen („Gender Pay Gap“) gemäß der Definition des Amtes der Europäischen Union neben Vollzeit- auch Teilzeit- und geringfügig Beschäftigte einbezogen. In Deutschland basiert die Ermittlung des Verdienstunterschiedes auf den Daten der Verdienststrukturerhebung, die mittels der Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung fortgeschrieben werden. Nach Berechnungen des Statistischen Bundesamts ergab sich für das Jahr 2016 – auf Basis des durchschnittlichen Bruttostundenlohns ohne Sonderzahlungen – ein Verdienstabstand in Höhe von 24,2% in Bayern zum Nachteil der Frauen. Hierbei gilt zu berücksichtigen, dass es sich um einen vorläufigen Wert handelt und der Wirtschaftsabschnitt O „öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ – gemäß europaweiter Definition – von den Analysen ausgeschlossen wurde.¹²

Um den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen besser interpretieren zu können, wäre es vorteilhaft, weitere Merkmale wie den Ausbildungs- bzw. Berufsabschluss, die berufliche Tätigkeit, Berufserfahrung etc. nach Möglichkeit gemeinsam in einem multivariaten Modell zu berücksichtigen. Von Seiten der amtlichen Statistik stellt die Vierteljährliche Verdiensterhebung wegen der begrenzten Anzahl an Erhebungsmerkmalen hierfür allerdings keine geeignete Datenbasis dar. Stattdessen können die Lohn-differenzen insbesondere mittels der im vierjährigen Abstand durchgeführten Verdienststrukturerhebung detaillierter analysiert werden. Auf dieser Datengrundlage kann ein sogenannter bereinigter Gender Pay Gap berechnet werden, der darüber Auskunft gibt, wie hoch der Gender Pay Gap ausfallen würde, wenn sich Frauen und Männer bezüglich zentraler verdienstrelevanter Merkmale nicht wesentlich unterscheiden würden.

Wie das Statistische Bundesamt anhand gesamtdeutscher Daten der Verdienststrukturerhebung 2014 berechnet hat, ließen sich rund 74% des „unbereinigten“ Gender Pay Gap durch Strukturunterschiede zwischen Männern und Frauen erklären (vgl. Finke/Dumpert/Beck 2017, S. 52). Der bereinigte Gender Pay Gap liegt bei rund 6% und damit rund 16 Prozentpunkte unter dem unbereinigten Wert im Jahr 2014. Hinsichtlich der Interpretation dieses Verdienstabstandes sollte jedoch Folgendes beachtet werden: „Da nicht alle lohdeterminierenden Merkmale in die Analyse einbezogen werden konnten, ist dieser Wert als Obergrenze der nicht erklärten Verdienstunterschiede zu verstehen“ (ebd., S. 52). Mittels sogenannter Dekompositionsanalysen lassen sich als bedeutendste strukturelle Merkmale zur Erklärung der Lohnlücke der – im Vergleich zu Männern – größere Anteil der Frauen in eher niedrig entlohnten beruflichen Tätigkeiten in bestimmten Wirtschaftszweigen sowie die im Mittel ungünstigere Verteilung auf die einzelnen Leistungsgruppen identifizieren.

Der bereinigte Gender Pay Gap wird auch in der wirtschafts- und sozialwissenschaftlichen Forschung hinsichtlich seines Umfangs und der möglichen Ursachen eingehend untersucht. Boll und Leppin

¹² Zudem wurden lediglich Betriebe mit zehn oder mehr Beschäftigten in die Analysen einbezogen.

(vgl. 2015, S. 249 ff.) zeigen mittels Analysen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, einer repräsentativen Haushaltsbefragung in Deutschland, auf, dass der Umfang und die Zusammensetzung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke im Jahr 2011 in Abhängigkeit von den verwendeten Daten und Methoden variiert. Bei einer umfassenden Einbeziehung von personen- und betriebsbezogenen Merkmalen (u. a. Betriebsgröße, Branche, Bildung, Berufserfahrung und -umfang) wird deutlich, dass sich der Gender Pay Gap statistisch weitgehend (zu rund 90%) auf einen erklärbaren Teil zurückführen lässt. Schmidt (vgl. 2016) kommt anhand der Daten des Sozio-oekonomischen Panels für das Jahr 2013 zu ähnlichen Ergebnissen und zeigt auf, dass der Gender Pay Gap in einen überwiegend durch personen- bzw. berufsbezogene Merkmale erklärten sowie einen vergleichsweise kleinen restlichen unerklärten Anteil zerlegbar ist. Demnach lassen sich 83,4% der Verdienstlücke auf den Ausstattungseffekt, d. h. geschlechtsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Berufserfahrung, tätigkeitsbezogener Merkmale, Branchenzugehörigkeit, Betriebsgröße etc., zurückführen (vgl. ebd. S. 2). Angesichts des vergleichsweise geringen unerklärten Anteils und der im Datensatz nicht vollständig abgebildeten lohnrelevanten Merkmale nimmt Schmidt (ebd., S. 3) an, „[...] dass keine statistisch signifikante Entgeltlücke verbleiben würde, wenn alle Einflussfaktoren der Entlohnung berücksichtigt werden könnten.“

Hinsichtlich der Interpretation der Lohnlücke gibt es unterschiedliche Auffassungen. Schmidt (2016, S. 3) deutet seine Ergebnisse zur Entgeltgleichheit so, dass die „[...] wesentlichen Ursachen der gesamtwirtschaftlichen Entgeltlücke identifiziert“ wurden und sieht in politischer Hinsicht keine Notwendigkeit für das – zum damaligen Zeitpunkt noch in Planung befindliche – Lohngerechtigkeitsgesetz. Boll und Lepin (vgl. 2015, S. 252 ff.) führen mehrere Erklärungsansätze an und sprechen sich für eine sorgfältige und differenzierte Interpretation der Ergebnisse aus. Sie verweisen darauf, dass die Statistiken gewissen Restriktionen hinsichtlich der Erhebungsmerkmale unterliegen und selbst im Falle von Gleichheit bezüglich der statistischen Merkmale nicht auf Chancengleichheit oder Gerechtigkeit geschlossen werden kann. Frauen und Männer hätten beispielsweise

bereits unterschiedliche Zugangschancen zu lohnrelevanten Jobattributen. Klenner (2016, S. 5) spricht sich ebenfalls für eine vorsichtige Interpretation der Ergebnisse aus, insbesondere mit Fokus auf eine mögliche Benachteiligung und Diskriminierung von Frauen: „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.“ Sie bringt Argumente dafür vor, dass die zur Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps verwendeten Erklärungsfaktoren (z. B. Teilzeitarbeit) selbst wiederum nicht nur auf individuellen und freien Entscheidungen beruhen, sondern auch von den innerfamiliären und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abhängen (vgl. ebd., S. 7 ff.).

In politischer Hinsicht kommt dem geschlechtsspezifischen Verdienstabstand nicht nur auf europäischer, sondern auch auf nationaler Ebene eine große Bedeutung zu. In der von der Bundesregierung formulierten Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie 2016 ist der Gender Pay Gap ein wesentlicher Indikator für Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung. Dabei wurde die Zielvorgabe formuliert, den (unbereinigten) Verdienstabstand bis zum Jahr 2030 auf 10% zu senken. Am 30. März 2017 hat zudem der Deutsche Bundestag den im Vorfeld kontrovers diskutierten Gesetzentwurf für mehr Lohngerechtigkeit (Gesetz zur Förderung von Transparenz von Entgeltstrukturen) beschlossen.¹³ Dem Gender Pay Gap wird im Entwurf des Entgelttransparenzgesetzes eine hohe Bedeutung beigemessen, indem die Werte sowohl zur Quantifizierung als auch Bewertung der Lohnunterschiede herangezogen werden: „Aber auch bei gleicher formaler Qualifikation und im Übrigen gleichen Merkmalen beträgt der statistisch messbare Entgeltunterschied nach Angaben des Statistischen Bundesamtes von 2016 immer noch 7 Prozent (sog. bereinigte Entgeltlücke). Hier setzt das vorliegende Gesetz an, indem es die Transparenz für Entgeltregelungen und -strukturen erhöht. Auch wenn der damit im Fokus stehende statistisch nicht erklärte Teil der Entgeltlücke nicht mit Entgeltdiskriminierung in dieser Höhe gleichzusetzen ist, handelt es sich um ein klares Indiz dafür, dass eine zumeist mittelbare Entgeltbenachteiligung

¹³ Der Gesetzentwurf ist online unter folgendem Link abrufbar: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/111/1811133.pdf>.

besteht und die praktische Anwendung des Gebots, gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit zu zahlen, in der Praxis nicht verwirklicht ist".¹⁴

Mittelfristig sind Nominal- und Reallöhne gestiegen

Wie eingangs erwähnt, können mithilfe der Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung kurzfristige quartalsweise Veränderungen dargestellt werden. Betrachtet man die Durchschnittsverdienste der einzelnen Quartale eines Jahres, so fallen dabei auch die über das Jahr unregelmäßig anfallenden Sonderzahlungen ins Gewicht. Arbeitgeber zahlen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor allem im zweiten und im vierten Quartal ihre Sonderzahlungen aus, was der jeweils für diese Quartale ansteigende Kurvenverlauf widerspiegelt (vgl. Abbildung 4).

Die Entwicklung der Bruttomonatsverdienste zeigt in Bayern seit Einführung der Vierteljährlichen Verdiensterhebung im Jahr 2007 insgesamt einen positiven Verlauf. So erzielten vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im vierten Quartal 2016 (einschließlich Sonderzahlungen) monatlich rund 4 663 Euro, was ein Plus von 21,6% gegenüber dem vierten Quartal 2007 darstellte. Dieser Zuwachs erfolgte jedoch nicht gleichmäßig über den gesamten Zeitraum. Eine Besonderheit stellt das Jahr 2009 dar, wo sich eine nahezu stagnierende, bei den Männern sogar leicht rückläufige Verdienstentwicklung

gegenüber dem Vorjahr identifizieren lässt. Dies ist auf die globale Finanz- und Wirtschaftskrise zurückzuführen, deren konjunkturelle Auswirkung sich besonders bei der Verdienstentwicklung der Männer abzeichnete, da sie relativ häufiger im – damals von Umsatzeinbrüchen gezeichneten – Sektor des Produzierenden Gewerbes tätig waren.

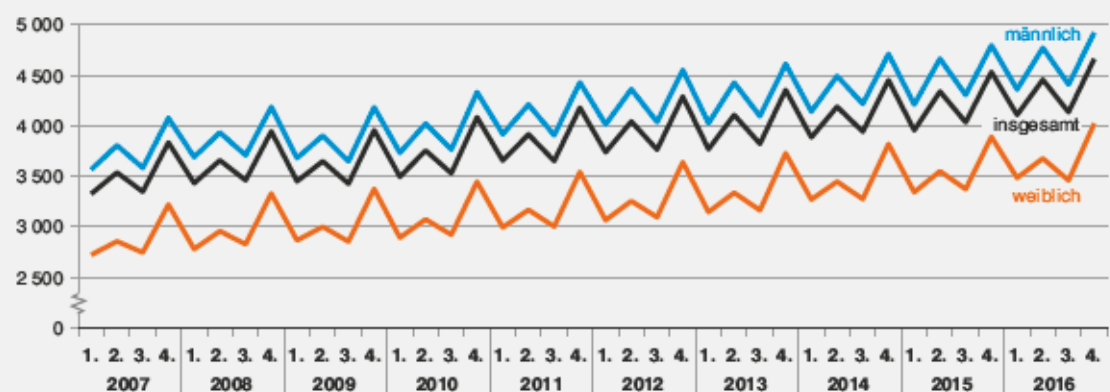
Zur Darstellung der allgemeinen Entwicklung der Effektivverdienste eignet sich der sogenannte Nominallohnindex, bei dem die Veränderung der Bruttomonatsverdienste (einschließlich Sonderzahlungen) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abgebildet wird (zur Methodik vgl. Infokasten). Über die preisbereinigte Verdienstentwicklung gibt der Reallohnindex Aufschluss.

In Tabelle 4 sind die Wachstumsraten des Real-, Nominallohn- und Verbraucherpreisindex – im Vergleich zum jeweiligen Vorjahr – dargestellt. Eine positive Veränderungsrate des Reallohnindex ist dabei so zu interpretieren, dass die (nominalen) Verdienste stärker als die Verbraucherpreise angestiegen sind, bei einer negativen Veränderungsrate verhält es sich entsprechend umgekehrt.

Die Nominallöhne stiegen im Jahr 2016 in Bayern um 2,0%. Beim Nominallohnindex waren die größten Steigerungsraten im betrachteten Zeitraum mit jeweils 3,4% für die Jahre 2008 und 2011 zu beob-

14 Der Wert des bereinigten Gender Pay Gaps in Höhe von 7% bezieht sich auf die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2010.

Abb. 4
Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste* von Vollzeitbeschäftigten in Bayern
seit dem 1. Quartal 2007
in Euro



* Einschl. Sonderzahlungen (z. B. Weihnachtsgeld, zusätzliches Urlaubsgeld).



Methodische Hinweise zum Nominal- und Reallohnindex:

Zur Berechnung des Nominallohnindex werden die Bruttomonatsverdienste (inklusive der Sonderzahlungen) von den in die Vierteljährliche Verdiensterhebung einbezogenen Vollzeit-, Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten berücksichtigt. Der Nominallohnindex ist als „Laspeyres-Kettenindex“ konzipiert. Das bedeutet, dass bei der Berechnung der Indexwerte jeweils die Struktur der Arbeitnehmerschaft aus dem Vorjahr – hinsichtlich der Verteilung auf Wirtschaftszweige, Beschäftigungsart, Leistungsgruppen und Geschlecht – konstant gehalten wird. Mittels des Nominallohnindex lässt sich somit aufzeigen, wie sich die durchschnittlichen Bruttomonatsverdienste verändert hätten, wenn die Arbeitnehmerstruktur des jeweiligen Vorjahres bestanden hätte (vgl. Klemt/Droßard 2013, S. 607).

Bei der Vierteljährlichen Verdiensterhebung kommt seit 2012 ein rollierendes Stichprobenverfahren zum Einsatz, d. h. jährlich wird ein Teil der Betriebe ausgetauscht. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurde seit dem Berichtsjahr 2016 die Berechnungsweise des Nominallohnindex so umgestellt, dass im Vergleichszeitraum ausschließlich jeweils dieselben Betriebe berücksichtigt werden. Die im Rahmen der Stichprobenrotation gegenüber dem Vorjahr weggefallenen bzw. neu aufgenommenen Betriebe werden folglich nicht in die Berechnungen einbezogen, sodass mögliche verzerrende Struktureffekte reduziert werden können. Dem Ziel, eine Verdienstentwicklung zu messen, die gänzlich nicht durch strukturelle Änderungen der Stichprobe beeinflusst ist, sind jedoch bei dieser Statistik methodische Grenzen gesetzt. So ergeben sich beispielsweise durch Personalfluktuation Veränderungen innerhalb der Betriebe, wenn z. B. ein langjähriger Mitarbeiter den Betrieb verlässt und hierfür ein neuer Mitarbeiter eingestellt wird. Solche innerbetrieblichen Veränderungen hinsichtlich der Zusammensetzung der Arbeitnehmerschaft können bei der Vierteljährlichen Verdiensterhebung wegen der erhobenen Summenangaben nicht adäquat identifiziert werden.

Der mittelfristige Anstieg der Nominallöhne ist aufgrund von Veränderungen des Preisniveaus nicht mit einer allgemeinen Erhöhung der Kaufkraft gleichzusetzen. Wenn die Nominallöhne in Relation zum Verbraucherpreisindex gesetzt werden, kann die reale Verdienstentwicklung ermittelt werden. Der Reallohnindex berechnet sich demgemäß nach folgender Formel:

$$\text{Reallohnindex} = \frac{\text{Nominallohnindex}}{\text{Verbraucherpreisindex}} \times 100$$

Der Verbraucherpreisindex misst dabei die durchschnittliche Preisentwicklung aller Waren und Dienstleistungen, die private Haushalte für Konsumzwecke erwerben.

Der Reallohnindex eignet sich als Indikator für die Entwicklung der Kaufkraft der Arbeitnehmerschaft, da dieser über den Nominallohnindex die Veränderung der Bruttomonatsverdienste (einschließlich Sonderzahlungen) abbildet. Veränderungen der bezahlten Arbeitsstunden haben Relevanz für die Kaufkraft und fließen indirekt über den Bruttomonatsverdienst mit ein.

achten. Mit Ausnahme des Jahres 2009 legten die Löhne und Gehälter nominal jeweils relativ stärker zu als das allgemeine Preisniveau, woraus reale Verdienstzuwächse resultierten. Für das wirtschaftliche Krisenjahr 2009 errechnet sich allerdings ein Rückgang des allgemeinen Verdienstniveaus um nominal 0,5% bzw. real 1,0%.¹⁵

Nachdem die Beschäftigten in Bayern in den Jahren 2014 und 2015 sowohl nominal als auch real kräftige Verdienstzuwächse verbuchen konnten,

schwächte sich diese positive Entwicklung im Jahr 2016 etwas ab. Wegen der niedrigen Inflationsrate im Jahr 2016 (+0,6%) erhöhten sich die realen Verdienste binnen Jahresfrist aber immerhin um 1,4% – eine leicht überdurchschnittliche Wachstumsrate für die ab dem Jahr 2008 vorliegende Zeitreihe des Reallohnindex.¹⁶

Beim Nominal- und Reallohnindex ist allerdings auch der Einfluss der Sonderzahlungen sowie der Arbeitsstunden beinhaltet. Im Sinne der Darstellung

¹⁵ Die im Jahr 2009 zu verzeichnenden Verdiensteinbußen konnten teilweise durch das staatliche Kurzarbeitergeld kompensiert werden. Das Kurzarbeitergeld wurde allerdings nicht von der Vierteljährlichen Verdiensterhebung erfasst (vgl. Alter 2010, S. 1114).

¹⁶ Die mittlere Wachstumsrate, deren Berechnung mithilfe des geometrischen Mittels der Wachstumsfaktoren erfolgt, beträgt rund 1,1% für den betrachteten Zeitraum.

Tab. 4 Entwicklung der Real- und Nominallöhne aller Beschäftigten und der Verbraucherpreise in Bayern seit 2008

Jahr	Reallohnindex ¹	Nominallohnindex ¹	Verbraucherpreisindex
	Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent		
2008	0,7	3,4	2,7
2009	-1,0	-0,5	0,5
2010	2,0	3,1	1,1
2011	1,3	3,4	2,1
2012	0,5	2,7	2,2
2013	0,2	1,6	1,4
2014	2,5	3,3	0,8
2015	2,7	3,1	0,4
2016	1,4	2,0	0,6

¹ Abweichungen gegenüber früheren Publikationen sind rundungsbedingt wegen Umstellung auf ein neues Basisjahr (2015 = 100).

eines reinen Verdiensteffektes sollte stattdessen auf den Index der Bruttostundenverdienste ohne Sonderzahlungen zurückgegriffen werden. Wie in Abbildung 5 veranschaulicht, fallen die Veränderungsrate des Index der Bruttostundenverdienste ohne Sonderzahlungen für Voll- und Teilzeitbeschäftigte im Vergleich zum Nominallohnindex deutlich weniger volatil aus – die Spanne reicht von +1,8% bis +2,7% für den betrachteten Zeitraum.¹⁷

Anhand des Index der bezahlten Wochenarbeitszeit lässt sich der im Nominallohnindex enthaltene Effekt der Änderung der Arbeitsstunden hinsichtlich der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erkennen. Auffällig ist hier insbesondere das ökonomische Krisen-

jahr 2009, für das sich ein Rückgang der bezahlten wöchentlichen Arbeitszeit um -1,7% berechnet. Die negative Wachstumsrate (-0,5%) des Nominallohnindex für das Jahr 2009 lässt sich demzufolge zum einen durch diesen Rückgang der bezahlten Stunden und zum anderen durch die krisenbedingten Einbußen bei den Sonderzahlungen erklären.¹⁸

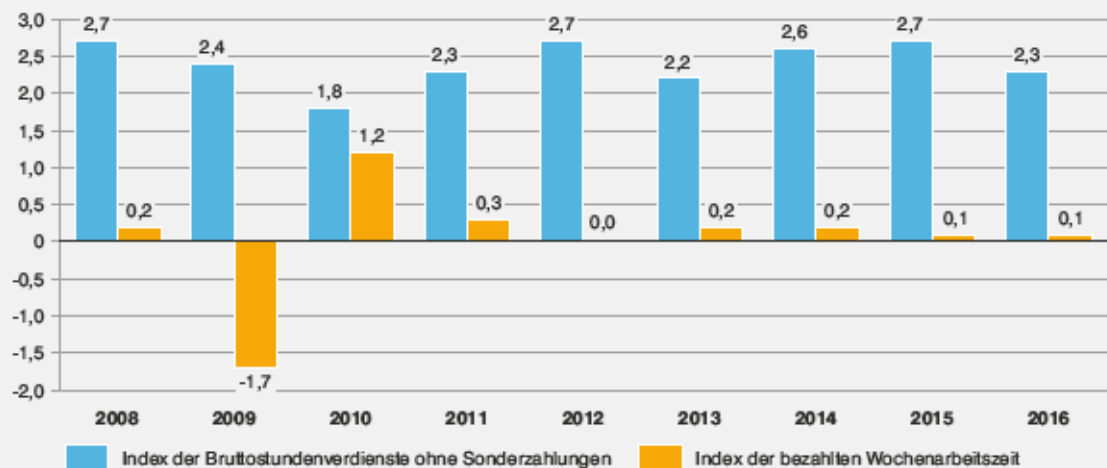
Fazit

Nach den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung erhielten Vollzeitbeschäftigte in Bayern im Jahr 2016 insgesamt – unter Einbeziehung der Sonderzahlungen – einen Bruttomonatsverdienst von 4343 Euro. Für die einzelnen Wirtschaftsabschnitte können teilweise deutliche Verdienstunterschiede nachgewiesen werden. Während beispielsweise Beschäftigte des Finanz- und Versicherungswesens überdurchschnittlich hohe Gehälter beziehen konnten, fielen die Verdienstmöglichkeiten im Gastgewerbe vergleichsweise gering aus. Branchenbezogene Differenzen spiegeln zum Teil ungleiche Beschäftigtenstrukturen wider, d.h. sie sind auch auf unterschiedliche berufliche Tätigkeiten sowie Fachkenntnisse und Qualifikationen zurückzuführen. Unterteilt man die Vollzeitbeschäftigten nach fünf Leistungsgruppen, offenbart sich ein erhebliches Verdienstgefälle. So reichte die Spanne z.B. von männlichen Arbeitnehmern mit sehr einfachen Tätigkeiten, d.h. Ungelernten, mit einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn (inklusive Sonderzahlungen) in Höhe

17 Da für geringfügig entlohnte Beschäftigte keine Stundenangaben erhoben wurden, können für diese Arbeitnehmergruppe auch keine Bruttostundenverdienste ausgewiesen werden.

18 Die Veränderungsrate des Index der Bruttomonatsverdienste ohne Sonderzahlungen für alle Beschäftigten betrug +0,8% für das Jahr 2009.

Abb. 5 Entwicklung der Bruttostundenverdienste sowie bezahlten Stunden der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Bayern seit 2008
Veränderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent



von 13,88 Euro bis hin zu Männern in leitender Stellung bzw. einer fachlich sehr anspruchsvollen Position, die einen Bruttostundenlohn von 51,34 Euro erzielten.

Der geschlechtsspezifische Abstand im Verdienstniveau ist nach wie vor vergleichsweise stark ausgeprägt, wenn er als Durchschnittswert über alle Branchen und beruflichen Tätigkeiten berechnet wird. Es ist jedoch schwierig, hierfür einfache Interpretationen zu liefern, da viele verschiedene Faktoren eine Rolle spielen und letztlich kein umfassender statistischer Vergleich auf Basis der Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung möglich ist. Die Verdienstdifferenzen fallen z. B. in Abhängigkeit von der Branche und dem konkreten Tätigkeits- bzw. Qualifikationsprofil unterschiedlich hoch aus, was im Rahmen dieser Statistik lediglich vereinfacht in Form von fünf Leistungsgruppen abgebildet wird. Hinsichtlich des Verdienstabstandes zwischen Männern und Frauen wird u. a. deutlich, dass dieser von den Hochqualifizierten bzw. herausgehobenen Positionen hin zu den Ungelernten abnimmt.

Auf europäischer Ebene ist der unbereinigte Gender Pay Gap ein wichtiger Indikator für die Bewertung der (Un-)Gleichheit der Verdienste zwischen Frauen und Männern. Das Statistische Bundesamt ermittelt auf Grundlage der im vierjährigen Abstand durchgeführten Verdienststrukturerhebung den unbereinigten Gender Pay Gap, wobei die jährliche Fortschreibung mithilfe der Ergebnisse der Vierteljährlichen Verdiensterhebung erfolgt. Zudem wird auf Basis der umfangreichen Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung ein bereinigter Gender Pay Gap berechnet. Hierbei wird mittels statistischer Schätzmodelle versucht, den Verdienstabstand zu messen, der bestünde, wenn Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Qualifikationen, beruflichen Tätigkeiten und Erwerbsbiografien vergleichbar wären. Deutschlandweit betrug der so berechnete bereinigte Lohnunterschied rund 6% für das Berichtsjahr 2014.

Mittelfristig zeichnete sich bei den Vollzeit-, Teilzeit- sowie geringfügig Beschäftigten in Bayern insgesamt – abgesehen vom Krisenjahr 2009 – sowohl eine positive Entwicklung der Nominal- als auch der Reallöhne ab. Binnen Jahresfrist stieg im Jahr 2016

das allgemeine Verdienstniveau nominal um 2,0%, wohingegen beim bayerischen Verbraucherpreisindex im Vorjahresvergleich lediglich ein moderates Plus in Höhe von 0,6% zu verzeichnen war. Daraus ergibt sich ein deutlicher Kaufkraftzuwachs bzw. realer Verdienstanstieg für die Beschäftigten um 1,4%.

Literatur

- Alter, Hannah (2010), Vier Jahre Neukonzeption der Verdienststatistik: Ein Fazit aus Sicht der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. In: *Wirtschaft und Statistik*, Ausgabe 12/2010, S. 1110–1123.
- Boll, Christina/Leppin, Julian S. (2015), Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. In: *Wirtschaftsdienst* Jg. 95, Nr. 4, S. 249–254.
- Bundestagsdrucksache 18/11133 (13.02.2017): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen.
- Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017), Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. In: *Wirtschaft und Statistik*, Ausgabe 02/2017, S. 43–62.
- Klemm, Sandra/Droßard, Ralf (2013), Vierteljährliche Verdiensterhebung: neue Nutzer, neue Indizes, die neuesten Ergebnisse. In: *Wirtschaft und Statistik*, Ausgabe 08/2013, S. 603–613.
- Klenner, Christina (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. *Policy Brief WSI*, Ausgabe 07/2016.
- Schmidt, Jörg (2016), Entgeltgleichheit – Die gesamtwirtschaftliche Perspektive – Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap? *IW-Kurzbericht*, Nr. 30.
- StBA Statistisches Bundesamt (2016), Qualitätsbericht. *Vierteljährliche Verdiensterhebung*, Wiesbaden.