



Statistik kompakt 07/2018

Warum verdienen Frauen weniger?

Verdienstunterschiede von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen

Zeichenerklärung (nach DIN 55 301)

- nichts vorhanden (genau null) bzw. keine Veränderung eingetreten
- x Tabellenfach gesperrt, weil Aussage nicht sinnvoll

Impressum

Herausgegeben von
Information und Technik Nordrhein-Westfalen (IT.NRW),
Geschäftsbereich Statistik
Postfach 10 11 05, 40002 Düsseldorf
Mauerstraße 51, 40476 Düsseldorf

☎ 0211 9449-01
✉ poststelle@it.nrw.de
www.it.nrw.de

Bestell-Nr.: Z259 2018 57

© Information und Technik Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf, 2018
Foto: Pixabay
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.

Warum verdienen Frauen weniger? Verdienstunterschiede von Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen

Lars Stegenwaller
Referat Verdienste
und Arbeitskosten

Erhalten Frauen und Männer den »gleichen Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit«? Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern ist ein wichtiges gesellschafts- und wirtschaftspolitisches Ziel. Inwieweit dieses Ziel in Nordrhein-Westfalen erreicht wird und welche Ursachen Verdienstunterschiede haben, untersucht dieser Beitrag.

Dazu werden zunächst die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern in Nordrhein-Westfalen anhand des unbereinigten Gender Pay Gap vorgestellt. Dieser Indikator schließt jedoch strukturell bedingte Unterschiede in den Verdiensten nicht aus. Aus diesem Grund wird – erstmals für Nordrhein-Westfalen – darüber hinaus ein bereinigter Gender Pay Gap berechnet. Mit ihm kann ein Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien ermittelt werden.

Datengrundlage und Methodik

Datengrundlage der Analysen ist die alle vier Jahre stattfindende Verdienststrukturerhebung aus dem Jahr 2014, für die rund 8 800 Betriebe in Nordrhein-Westfalen Angaben über etwa 140 000 Beschäftigte geliefert haben (IT.NRW 2017).

Der unbereinigte Gender Pay Gap wird nach einheitlichen Vorgaben der europäischen Statistikbehörde Eurostat berechnet. Er bezeichnet die Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste ohne Sonderzahlungen von Männern und Frauen in Prozent der Verdienste der Männer (Finke 2011). Ein Verdienstrückstand weiblicher Beschäftigter wird so durch positive Zahlen dargestellt, negative Zahlen drücken aus, dass Frauen mehr als Männer verdienen.

Der bereinigte Gender Pay Gap misst dagegen den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen wie z. B. Qualifikationen, Tätigkeiten, Alter, Unternehmenszugehörigkeit, Beruf und Wirtschaftszweigzugehörigkeit. Seine Berechnungsmethode sowie Ergebnisse für alle Bundesländer finden sich in Beck 2018.

Gemäß europäischer Vorgaben fließen in die Berechnung beider Indikatoren alle Beschäftigtengruppen mit Ausnahme der Angehörigen der Wirtschaftsabschnitte »Land- und Forstwirtschaft; Fischerei« und »öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung« sowie der Beschäftigten in Kleinbetrieben mit weniger als zehn Beschäftigten ein.

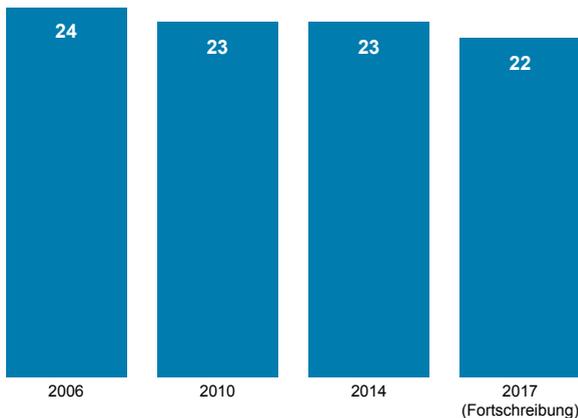
Frauen verdienen 23 Prozent weniger als Männer – Ursache Lohndiskriminierung?

Frauen in Nordrhein-Westfalen erhielten im Jahr 2014 einen um 23 Prozent geringeren Stundenlohn als Männer. Im Vergleich zu 2006 verringerte sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied damit nur um einen Prozentpunkt. In der Fortschreibung der Ergebnisse bis ins Jahr 2017 wurde ein weiterer Rückgang um einen Prozentpunkt errechnet.

In die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap fließen unterschiedliche Beschäftigtengruppen ein: Voll- und Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte, aber auch Auszubildende und Praktikant(inn)en. In seinem Wert kommen daher nicht nur Differenzen in der individuellen Entlohnung zum Ausdruck, sondern vor allem Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur von Frauen und Männern, etwa hinsichtlich der Verteilung auf Beschäftigungsstatus, Tätigkeiten und Wirtschaftszweige.

Die einzelne Betrachtung verschiedener Beschäftigtengruppen (einschließlich der Beschäftigten im öffentlichen Dienst) zeigt, dass die Verdienstabstände jeweils sehr unterschiedlich ausfallen. Während der Stundenverdienst vollzeitbeschäftigter Frauen in Nordrhein-Westfalen im Schnitt um 17,4 Prozent unter dem vollzeitbeschäftigter Männern lag, verdienten teilzeitbeschäftigte Frauen, geringfügig beschäftigte Frauen sowie weibliche Auszubildende mehr als ihre Kollegen.

Abb. 1: Unbereinigter Gender Pay Gap in NRW 2006 bis 2017 in Prozent



Tab. 1: Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern sowie Bruttostundenverdienste und Arbeitnehmeranteile* in NRW 2014 nach Geschlecht

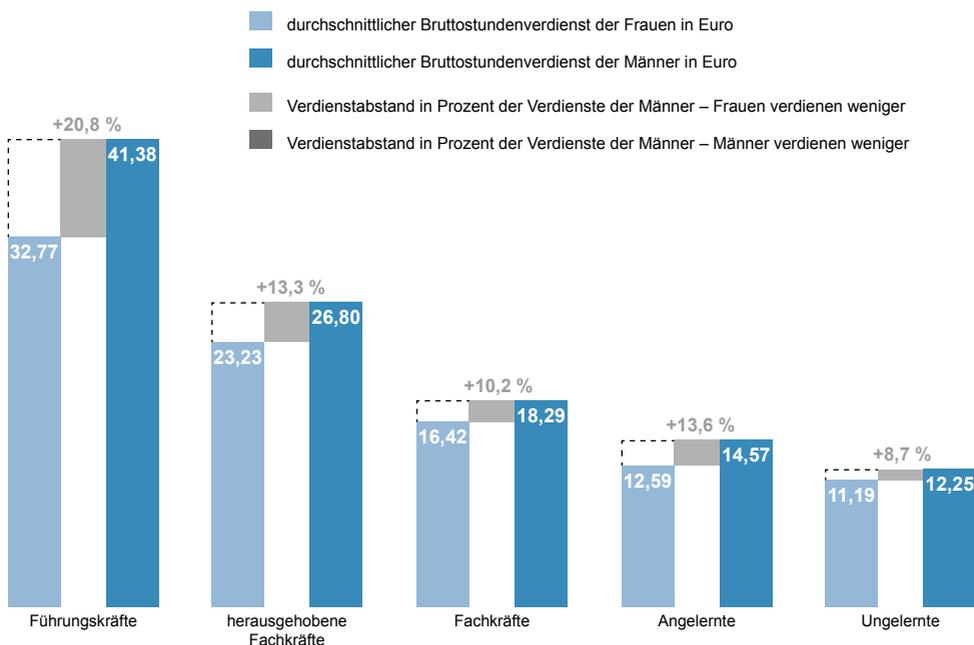
Beschäftigungsstatus Leistungsgruppe	Verdienst- abstand Frauen und Männer	Frauen		Männer	
		Bruttostunden- verdienst ohne Sonder- zahlungen	Anteil an hoch- gerechneten Arbeit- nehmerinnen	Bruttostunden- verdienst ohne Sonder- zahlungen	Anteil an hoch- gerechneten Arbeitnehmern
	Prozent	Euro	Prozent	Euro	Prozent
Arbeitnehmer/-innen					
Insgesamt	+21,6	16,44	100,0	20,97	100,0
Vollzeitbeschäftigte¹⁾					
Insgesamt	+17,4	18,76	38,8	22,70	76,0
Führungskräfte	+20,8	32,77	3,7	41,38	10,4
herausgehobene Fachkräfte	+13,3	23,23	8,6	26,80	17,7
Fachkräfte	+10,2	16,42	20,2	18,29	35,3
Angelernte	+13,6	12,59	3,9	14,57	9,2
Ungelernte	+8,7	11,19	2,5	12,25	3,4
Teilzeitbeschäftigte¹⁾					
Insgesamt	-0,5	16,30	35,2	16,22	5,6
Führungskräfte	+11,1	28,71	1,4	32,29	0,6
herausgehobene Fachkräfte	+2,9	22,49	5,3	23,17	0,6
Fachkräfte	-0,6	16,24	17,6	16,15	1,7
Angelernte	-6,5	12,29	5,7	11,54	1,4
Ungelernte	-2,0	10,97	5,1	10,76	1,3
Geringfügig Beschäftigte	-0,6	9,33	14,0	9,27	6,8
Altersteilzeitbeschäftigte	+22,2	31,69	1,1	40,75	1,2
Auszubildende	-7,3	5,32	4,0	4,96	4,0
Beamten/Beamte, Vollzeit	+4,0	22,13	3,9	23,05	6,2
Beamten/Beamte, Teilzeit	+15,9	23,20	2,9	27,59	0,2

*) Wirtschaftsabschnitte B bis S, ohne Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten – 1) ohne geringfügig und Altersteilzeitbeschäftigte, Auszubildende und Beamten/Beamte

Die Erfahrung, weniger als ihre Kolleginnen zu verdienen, trifft allerdings nur einen relativ geringen Anteil männlicher Beschäftigter, während für den überwiegenden Teil der Frauen – insbesondere Vollzeitbeschäftigte – niedrigere Verdienste die Regel sind. Sowohl bei Voll- wie auch bei Teilzeitbeschäftigten steigt der Verdienstabstand mit zunehmenden Anforderungen an die ausgeübte Tätigkeit (Leistungsgruppen). Abgesehen von Altersteilzeitbeschäftigten, war mit 20,8 Prozent der höchste Verdienstabstand in der Gruppe der vollzeitbeschäftigten Führungskräfte zu verzeichnen.

Ein Vergleich von Voll- und Teilzeitbeschäftigten zeigt, dass die Ausübung einer Vollzeitbeschäftigung statt einer Teilzeitbeschäftigung oder geringfügigen Beschäftigung bei Männern stärker honoriert wird als bei Frauen. Während vollzeitbeschäftigte Männer mit 22,70 Euro im Schnitt 6,48 Euro mehr als ihre teilzeitbeschäftigten Kollegen verdienten, betrug der Unterschied zwischen voll- und teilzeitbeschäftigten Frauen nur 2,46 Euro.

Abb. 2: Vollzeitbeschäftigte*: Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen nach Geschlecht und Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern in NRW 2014 nach Leistungsgruppen



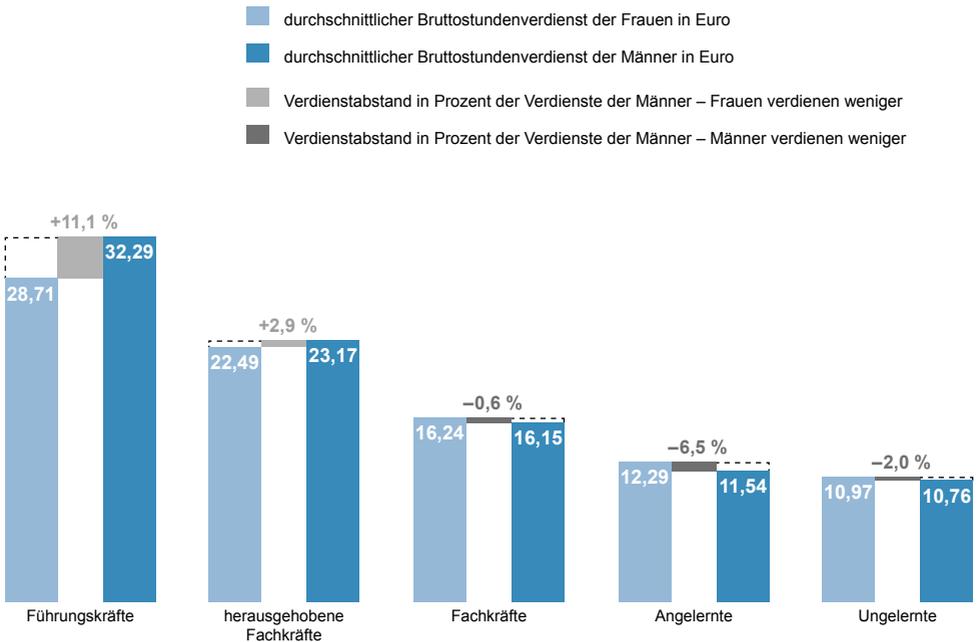
*) ohne geringfügig oder Altersteilzeitbeschäftigte, Auszubildende oder Beamtinnen/Beamte

Definition der Leistungsgruppen

(vgl. Information und Technik NRW 2017: 42f)

Führungskräfte	Arbeitnehmer/-innen in leitender Stellung mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis
herausgehobene Fachkräfte	Arbeitnehmer/-innen mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind
Fachkräfte	Arbeitnehmer/-innen mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist
Angelernte	angelernte Arbeitnehmer/-innen mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber besondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle Aufgaben erforderlich sind
Ungelernte	ungelernte Arbeitnehmer/-innen mit einfachen Tätigkeiten oder Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist

Abb. 3: Teilzeitbeschäftigte*: Bruttostundenverdienst ohne Sonderzahlungen nach Geschlecht und Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern in NRW 2014 nach Leistungsgruppen

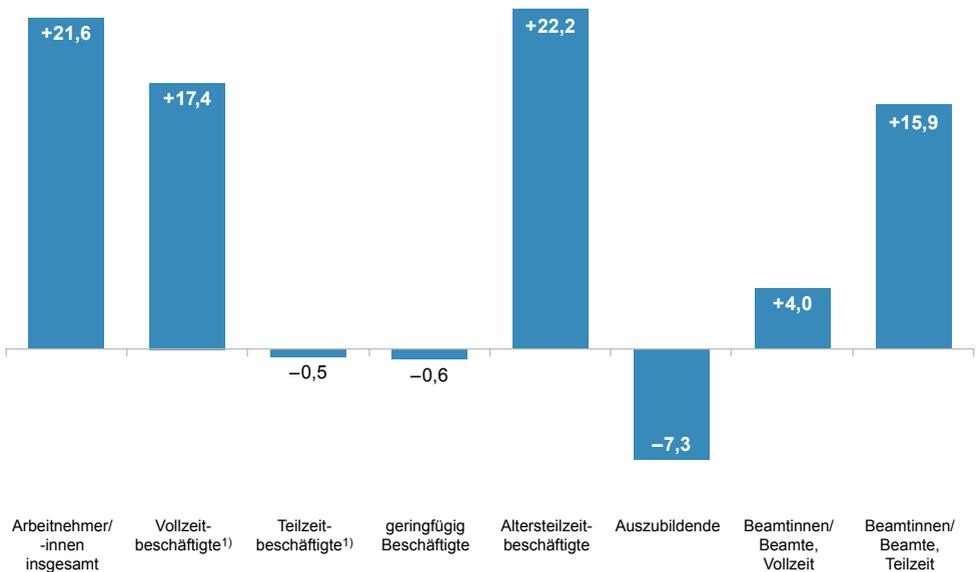


*) ohne geringfügig oder Altersteilzeitbeschäftigte, Auszubildende oder Beamtinnen/Beamte

Der unter Einbeziehung des öffentlichen Dienstes berechnete allgemeine Verdienstabstand von 21,6 Prozent, liegt nahe am Wert von 23 Prozent für den unbereinigten Gender Pay Gap, wie er nach europäischen Vorschriften ohne die Beschäftigten in der Landwirtschaft, dem öffentlichen Dienst und in Kleinbetrieben ermittelt wird.

Beide Werte liegen über den Angaben für die einzelnen Beschäftigtengruppen. Dies liegt daran, dass für die Berechnung des allgemeinen Verdienstabstands die Stundenverdienste der einzelnen Beschäftigtengruppen mit den Frauen- bzw. Männeranteilen gewichtet werden müssen, um zu repräsentativen Ergebnissen für alle Beschäftigten zu gelangen.

Abb. 4: Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern in NRW 2014 in Prozent der Verdienste der Männer nach Beschäftigungsstatus

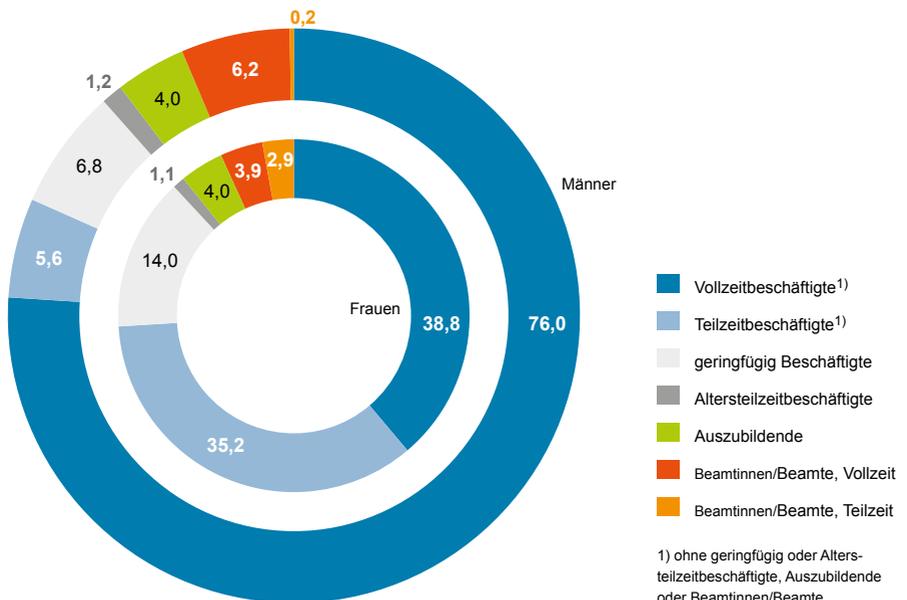


1) ohne geringfügig oder Altersteilzeitbeschäftigte, Auszubildende oder Beamte

Da Verdienste und Verdienstunterschiede in den einzelnen Beschäftigtengruppen recht unterschiedlich ausfallen, wirkt es sich u. a. auf den allgemeinen Verdienstabstand aus, dass fast 50 Prozent der Frauen als teilzeit- oder geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen tätig sind – Männer dagegen zu 12 Prozent – und rund 28 Prozent der Männer als vollzeitbeschäftigte Führungskräfte bzw. herausgehobene Fachkräfte, während dies nur auf etwa 12 Prozent der Frauen zutrifft.

Der unbereinigte Gender Pay Gap gibt keine Auskunft über die Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands. Die Betrachtung der einzelnen Beschäftigtengruppen zeigt, dass er eher ein Indikator für das Ausmaß struktureller Ungleichgewichte zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist, als eine Kennzahl für Entgeltdiskriminierung im Sinne ungleicher Bezahlung gleicher oder gleichwertiger Arbeit (Projektgruppe GiB 2010).

Abb. 5: Anteil an hochgerechneten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in NRW 2014 nach Geschlecht in Prozent



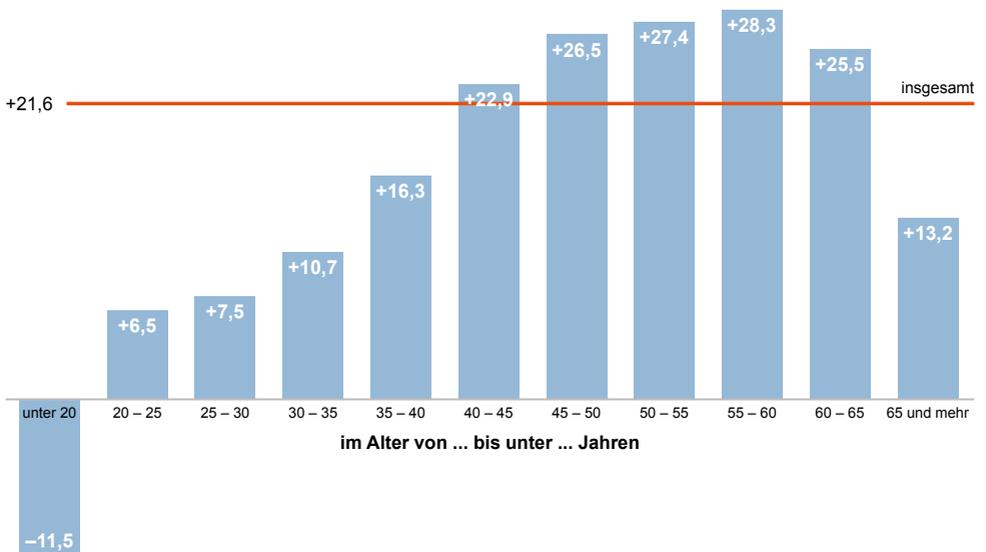
Verdienstabstände erhöhen sich mit zunehmendem Alter

Während sich die Verdienstabstände weiblicher Beschäftigter bis zum fünfunddreißigsten Lebensjahr sichtbar unterhalb des Durchschnitts von 21,6 Prozent bewegen, steigt der Rückstand danach deutlich von 10,7 auf 22,9 Prozent an. Diese Lohnlücke entwickelt sich kontinuierlich bis zu einem Höchstwert von 28,3 Prozent in der Altersklasse von 55 bis 60 Jahren.

Hinter diese Zahlen verbergen sich in erster Linie unterschiedliche Erwerbsverläufe bzw. -karrieren von Frauen und Männern. Insbesondere Erwerbsunterbrechungen haben großen Einfluss auf Höhe und Entwicklung geschlechtsspezifischer Verdienstunterschiede (IW Köln 2015).

Der Verdienstvorsprung von jungen Frauen unter 20 Jahren korrespondiert mit der schon zuvor gezeigten höheren Entlohnung weiblicher Auszubildender.

Abb. 6: Verdienstabstand* zwischen Frauen und Männern in NRW 2014 nach Altersgruppen in Prozent der Verdienste der Männer



*) Wirtschaftsabschnitte B bis S, ohne Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten

Strukturelle Unterschiede sind Hauptursache des Verdienstabstands

Während der unbereinigte Gender Pay Gap die Durchschnittsverdienste aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allgemeiner Form miteinander vergleicht, misst der bereinigte Gender Pay Gap den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern mit vergleichbaren Merkmalen wie z. B. Qualifikationen, Tätigkeiten, Alter, Unternehmenszugehörigkeit, Beruf und Wirtschaftszweigzugehörigkeit.

Zu seiner Berechnung wird der unbereinigte Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt (Finke/Dumpert/Beck 2017). Der erklärte Teil gibt die Verdienstdifferenz an, die darauf zurückzuführen ist, dass Frauen sich eher in Berufen, Wirtschaftszweigen und Tätigkeiten befinden, die niedriger entlohnt werden oder beispielsweise über andere Qualifikationen verfügen (sogenannter Merkmals- oder Ausstattungseffekt).

Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap – als sogenannter »bereinigter Gender Pay Gap« – drückt aus, welcher Teil des Verdienstunterschieds sich nicht mit Ausstattungsunterschieden zwischen Männern und Frauen oder durch eine unterschiedliche Honorierung gleicher Eigenschaften erklären lässt.

Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Höhe von 23,1 Prozent für Nordrhein-Westfalen zeigt, dass 17,8 Prozentpunkte dieses Verdienstabstands durch Merkmals- oder Ausstattungseffekte erklärt werden können.

Als wichtigster Einflussfaktor erweist sich der höhere Anteil von Frauen in eher niedriger bezahlten Tätigkeiten (Kombination aus Beruf und Wirtschaftszweig). Er allein erklärt 6,1 der 17,8 Prozentpunkte. Bedeutend sind ferner die höheren Anteile von Frauen in niedrigen Leistungsgruppen sowie ihre stärkere Konzentration auf Teilzeitarbeit (Beschäftigungsumfang) und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Insgesamt trugen allein diese vier Einflussfaktoren 15,7 Prozentpunkte zur Erklärung des unbereinigten Gender Pay Gap bei.

5,3 Prozentpunkte des Verdienstunterschieds nicht erklärbar

Der bereinigte Gender Pay Gap beträgt in Nordrhein-Westfalen 5,3 Prozent. Frauen erhalten also auch bei vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien einen um 5,3 Prozent geringeren Verdienst als Männer.

Der bereinigte Gender Pay Gap ist die Summe einer Konstanten und den Werten verschiedener Einflussfaktoren. Der positive Wert der Konstanten bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt einen um 5,8 Prozent niedrigeren Verdienst erhielten, wenn keine weiteren Einflüsse betrachtet würden.

Die Werte der verschiedenen Einflussfaktoren im bereinigten Gender Pay Gap zeigen an, inwieweit gleiche Eigenschaften bei Frauen und Männern monetär unterschiedlich bewertet werden. Insbesondere die zu Ungunsten der Frauen ausfallende Bewertung der potenziellen Berufserfahrung (+5,9 Prozentpunkte) treibt ihn in die Höhe. Der positive Wert zeigt an, dass ein zusätzliches Jahr Berufserfahrung bei Frauen weniger stark honoriert wird als bei Männern.

Zu beachten ist jedoch, dass im Rahmen dieser Analyse nur die geschätzte Berufserfahrung (Alter abzüglich der Ausbildungsjahre sowie sechs Jahre als Alter bei Einschulung) berücksichtigt werden konnte und nicht die tatsächliche Berufserfahrung. Die Einbeziehung von Erwerbsunterbrechungen – etwa durch Erziehungszeiten – führt in vergleichbaren Berechnungen dazu, dass sich der Einfluss der Berufserfahrung auf den bereinigten Gender Pay Gap deutlich abschwächt, während der Beitrag zum erklärten Gender Pay Gap stark ansteigt (IW Köln 2013, Boll/Leppin 2015).

Mit einem Beitrag von 2,0 Prozentpunkten zur Höhe des unbereinigten Gender Pay Gaps wird die Einstufung in bessere Leistungsgruppen bei Frauen schlechter honoriert als bei Männern. Frauen steigen also nicht nur seltener in höhere Positionen auf, wie der Beitrag von 5,3 Prozentpunkten zum erklärten Teil des Gender Pay Gap zeigt, sie verdienen auch weniger als Männer, wenn sie sich in den gleichen höheren Positionen befinden wie diese.

Zugunsten von Frauen werden unter anderem die Ausübung bestimmter Tätigkeiten (-2,0 Prozentpunkte), einer geringfügigen Beschäftigung (-0,8 Prozentpunkte) oder Teilzeitbeschäftigung (Beschäftigungsumfang -0,3 Prozentpunkte) bewertet. So sie denn in eher niedrig bezahlten Arbeitsverhältnissen tätig sind, verdienen Männer hier weniger als ihre

Kolleginnen. Auch ein höheres Dienstalter (Unternehmenszugehörigkeit) wird bei Frauen stärker honoriert (–1,9 Prozentpunkte).

Der bereinigte Gender Pay Gap kann als »Obergrenze« nicht erklärter Verdienstunterschiede einschließlich möglicher Lohndiskriminierung interpretiert werden: Er könnte eventuell geringer ausfallen, wenn weitere lohnrelevante Einflussfaktoren in seine Berechnung einbezogen würden. Daher ist zu beachten, dass sich je nach verwendeter Datenquelle, Art und Anzahl der berücksichtigten Einflussfaktoren sowie der angewandten Untersuchungsmethode die Angaben zur Höhe des unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap unterscheiden (Boll/Leppin 2015, IW Köln 2009).

Tab. 2: Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap* 2014 in NRW

Erklärungsfaktoren	Erklärter Teil des unbereinigten Gender Pay Gap	Unerklärter Teil des unbereinigten Gender Pay Gaps bzw. bereinigter Gender Pay Gap
	Prozentpunkte	Prozentpunkte
Konstante	x	+5,8
Gebietsstand	–	–
Differenzierter Regionstyp	+0,5	–0,6
Tätigkeit	+6,1	–2,0
Dienstalter	+0,5	–1,9
Unternehmensgröße	–0,3	–0,8
Ausbildungsabschluss	+0,6	–0,6
Leistungsgruppen	+5,3	+2,0
Geringfügige Beschäftigung	+1,8	–0,8
Auszubildende	–0,3	–0,4
Tarifbindung	+0,2	+0,0
Potenzielle Berufserfahrung	+0,1	+5,9
Art des Arbeitsvertrags	+0,2	+0,3
Beschäftigungsumfang	+2,5	–0,3
Einfluss der öffentlichen Hand auf die Unternehmensführung	+0,3	+1,4
Altersteilzeit	+0,1	–3,1
Zulagen	+0,3	+0,3
Insgesamt	+17,8	+5,3

*) ohne die Wirtschaftsabschnitte A und O sowie ohne Kleinbetriebe mit weniger als zehn Beschäftigten

Zusammenfassung

In Nordrhein-Westfalen verdienen Frauen im Schnitt einen um 23 Prozent geringeren Bruttostundenverdienst als Männer. Dieser unbereinigte Gender Pay Gap ist nur auf den ersten Blick ein geeigneter Maßstab um die Umsetzung des Grundsatzes »Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit« zu beurteilen, da er keine Auskunft über die Ursachen des geschlechtsspezifischen Verdienstabstands gibt.

Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Branchen und Berufen tätig und nehmen verschiedenartige Arbeitsplätze in Hinblick auf Leistungsgruppen wahr. Sie verteilen sich im unterschiedlichen Maße auf Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Um dies zu berücksichtigen wird der unbereinigte Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt. So kann bestimmt werden, in welchem Maße der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern auf strukturelle Unterschiede zwischen den Beschäftigten zurückzuführen ist und welchen Anteil eine unterschiedliche Entlohnung gleicher Eigenschaften und Merkmale besitzt. Insgesamt 17,8 Prozentpunkte des unbereinigten Gender Pay Gaps können so erklärt werden, während ein bereinigter Gender Pay Gap von 5,3 Prozent als unerklärter Verdienstunterschied übrig bleibt.

Der hier berechnete Wert von 5,3 Prozent für den bereinigten Gender Pay Gap in Nordrhein-Westfalen ist nicht gleichzusetzen mit einer Lohndiskriminierung weiblicher Beschäftigter in dieser Höhe. Der Wert ist als Obergrenze der im Rahmen dieser Analyse nicht erklärten Verdienstunterschiede anzusehen. Möglicherweise würde der bereinigte Gender Pay Gap geringer ausfallen, wenn weitere lohnrelevante Einflussfaktoren in die Auswertungen einbezogen würden. Hier wären vor allem Informationen über Erwerbsunterbrechungen von Interesse, die allerdings von der Verdienststrukturerhebung nicht zur Verfügung gestellt werden können.

Die Höhe des erklärten Teils des Gender Pay Gap von 17,8 Prozent legt nahe, dass die Beseitigung von Ungleichgewichten in den Beschäftigungsstrukturen von Frauen und Männern eine größere Rolle bei der Verringerung geschlechtsspezifischer Verdienstunterschiede spielen könnte, als die Bekämpfung konkreter individueller Lohndiskriminierung.

Literatur

- Beck, Martin (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. In: WiSta 4/2018
- Boll, Christina/Leppin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretationen. Wirtschaftsdienst, Nr. 4
- Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: WiSta 1/2011
- Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. In: WiSta 2/2017
- Information und Technik NRW (Hrsg.) (2017): Ausgewählte Strukturdaten über Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich Nordrhein-Westfalens – Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2014. Statistischer Bericht. Düsseldorf
- Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2009): Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen – Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze. IW-Analysen Nr. 51. Köln
- Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2013): Pressekonferenz vom 14. Januar 2013 – Statement, Pressemitteilung, Materialien. Köln
- Institut der Deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2015) : Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels. IW Policy Paper Nr. 8. Köln
- Projektgruppe GiB (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb: Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin

Weitere Ausgaben aus der Reihe »Statistik kompakt«

Erhältlich unter webshop.it.nrw.de > Reihen > Statistik kompakt



Handwerk aus Meisterhand? Zulassungspflichtige und zulassungsfreie Handwerksunternehmen in Nordrhein-Westfalen – Ergebnisse der Handwerkszählungen 2008 bis 2015

Die Abschaffung des Meisterzwangs 2004 im Rahmen der Handwerksrechtsnovelle teilte das Handwerk in zulassungspflichtige und zulassungsfreie Gewerbe. Der Beitrag zeigt die strukturellen Unterschiede dieser beiden Sparten anhand von Daten der Handwerkszählungen seit 2008.



Mehr Studierende in NRW: Welche Personengruppen profitieren davon? Ergebnisse der Studierendenstatistik

Seit 2008 kamen jährlich deutlich mehr Studienanfänger/-innen an den Hochschulen in Nordrhein-Westfalen an als umgekehrt Studierende die Bildungseinrichtungen verließen. Der Beitrag analysiert die veränderte Zusammensetzung der neuen Studierenden und welche Entwicklungen der letzten Jahre sich darauf ausgewirkt haben.



Wer zahlt wieviel? Konsumausgaben in Nordrhein-Westfalen

»Je mehr Geld ein Mensch hat, umso mehr gibt er für den Konsum aus.« Stimmt diese Vermutung? Dieser Beitrag zeigt für Nordrhein-Westfalen, dass eine leicht zurückgehende Mittelschicht mehr als die Hälfte aller Konsumausgaben trägt und sich die Ausgaben in den unteren Einkommensschichten zulasten der sozialen Teilhabe verschoben haben.



Rheinland oder Westfalen: Wo investiert NRW? Bruttoanlageinvestitionen in den Regierungsbezirken

Mit Daten der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung wird erstmals die Investitionstätigkeit in den nordrhein-westfälischen Regierungsbezirken untersucht und analysiert, ob regionale Unterschiede auf ihre Wirtschaftsstruktur zurückzuführen sind.



Wann gehören Vati und Mutti mir? Sonderarbeitszeiten in Nordrhein-Westfalen

Zu arbeiten, wenn andere Freizeit haben, geht mit besonderen Belastungen einher. Arbeit am Wochenende oder am Abend bzw. in der Nacht betrifft Geringqualifizierte in Nordrhein-Westfalen aber in anderem Ausmaß als Hochqualifizierte. Und auch Mütter und Väter sind durch Sonderarbeitszeiten anders belastet als andere.