



149 Bericht von Norma Burow, Alexandra Fedorets und Anna Gibert

Frauenanteil in Aufsichtsräten steigt, weitere Instrumente für die Gleichstellung gefragt

- Vergleich der an die Geschlechterquote für Aufsichtsräte gebundenen und nicht gebundenen Firmen
- Frauenanteil stieg insbesondere in später betroffenen Aufsichtsräten vor Einführung der Quote
- Positive Effekte auf Unternehmenskultur möglich

158 Interview mit Alexandra Fedorets



157 Bericht von Markus M. Grabka und Carsten Schröder

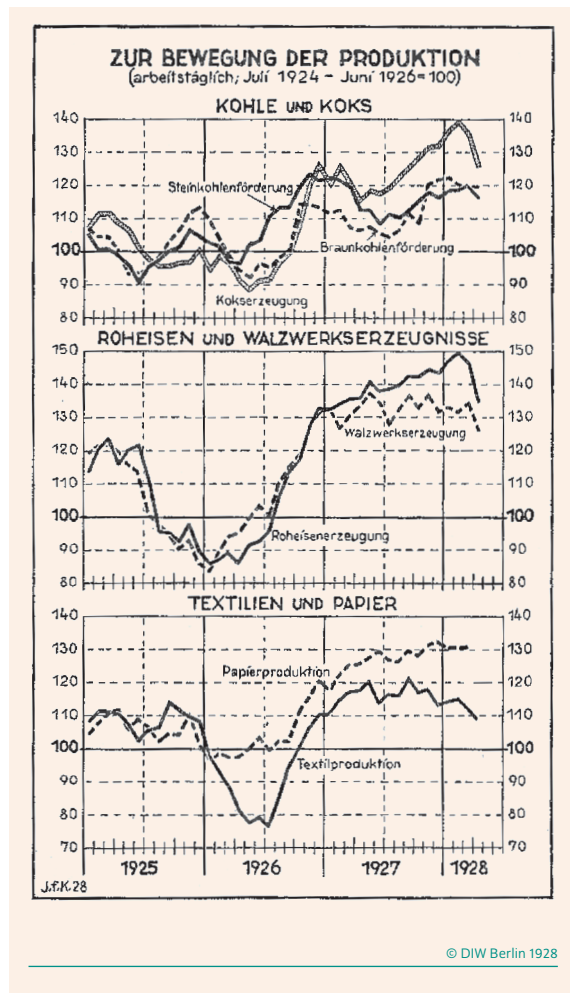
Ungleichheit in Deutschland geht bei Stundenlöhnen seit 2014 zurück, stagniert aber bei Monats- und Jahreslöhnen

- Bruttostundenlöhne steigen vor allem im untersten Dezil deutlich
- Monats- und Jahreslöhne legen trotz Mindestlöhnen kaum zu, weil Arbeitszeit sinkt

170 Kommentar von Claudia Kemfert

Kostenloser öffentlicher Nahverkehr: Nur ein Baustein von vielen

Zur Bewegung der Produktion



Nach den Produktionsergebnissen für den Monat April machen sich nunmehr auch in den Grundstoff- und Produktionsmittelindustrien stärkere Rückgangerscheinungen bemerkbar, die bisher nur in den wichtigeren Verbrauchsgüterindustrien (Textil- und Lederindustrie) größeren Umfang angenommen hatten. Wie bereits in Nummer Sieben der Wochenberichte dargestellt wurden, ist die arbeitstägliche Roheisenerzeugung von März auf April um 7,9 Prozent gesunken. Die weiteren seither bekannt gewordenen Produktionszahlen zeigen, dass sich auch in den übrigen Zweigen der eisenschaffenden Industrie ein Rückgang angebahnt hat. Die Rohstahlproduktion war im April um vier Prozent niedriger als im März, die Walzwerksproduktion um 6,3 Prozent. Die Kokserzeugung ist von März auf April um 6,8 Prozent, die Steinkohlenförderung um 2,7 Prozent gesunken. Nur die Braunkohleförderung ist unverändert geblieben. Wenn man berücksichtigt, dass besonders in den Grundstoffindustrien größere Produktionseinschränkungen eine Erhöhung des Kostensatzes je Produkteinheit bedingen, so darf man aus dem Umfang der Produktionssenkung wohl annehmen, dass es sich hierbei nicht allein um eine Zufallschwankung handelt. [...]

In der Textilindustrie sind im April Produktion und Auftragseingang weiter gesunken. [...] Über die Papierindustrie liegen für den Monat April noch keine Produktionszahlen vor. Soweit jedoch aus Einzelberichten erkennbar ist, scheint sich der Geschäftsumfang im Ganzen annähernd auf der im März erreichten Höhe etwas unter dem Höchststand von Ende 1927 zu bewegen.

Aus dem Wochenbericht Nr. 9 vom 30. Mai 1928

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

85. Jahrgang 28. Februar 2018

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Dr. Ferdinand Fichtner; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Johanna Möllerström, Ph.D.; Prof. Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Dr. Katharina Wrohlich; Dr. Johannes Geyer

Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann; Matthias Laugwitz; Markus Reiniger; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

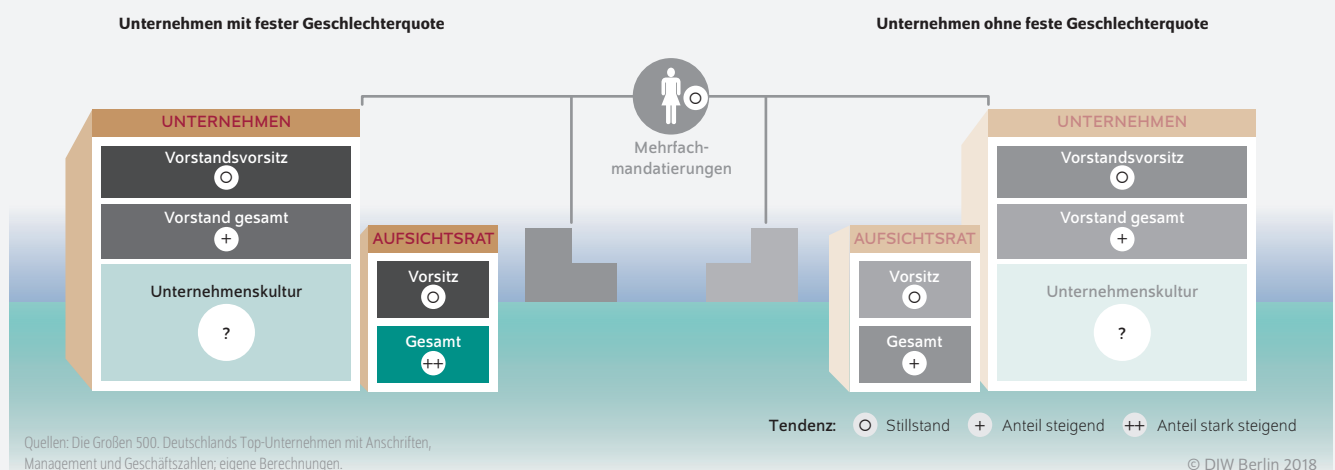
Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter www.diw.de/newsletter

Frauenanteil in Aufsichtsräten steigt, weitere Instrumente für die Gleichstellung gefragt

Von Norma Burow, Alexandra Fedorets und Anna Gibert

- Direkter Vergleich der an die Geschlechterquote gebundenen und nicht gebundenen Firmen
- Anteil der Frauen in Aufsichtsräten steigt bereits seit 2012 – insbesondere in jenen Firmen, für die später die Geschlechterquote eingeführt wurde
- Eindeutige kausale Interpretation des Anstiegs des Frauenanteils in Aufsichtsräten durch die Einführung der Geschlechterquote nicht möglich
- In der kurzen Frist kaum Änderungen über Aufsichtsräte hinaus
- Mögliche langfristige Effekte, etwa der Abbau von Vorurteilen gegenüber Frauen in Führungspositionen, noch nicht abschließend zu bewerten

Mehr Frauen in Aufsichtsräten mit Geschlechterquote – Pragmatismus von Unternehmen und Politik für die weiteren Bereiche gefragt



ZITAT

„Man sollte nicht erwarten, dass die Geschlechterquote alleine einen Kulturwandel mit sich bringt. Dieser bedarf weiterer pragmatischer Instrumente, die beiden Geschlechtern im gleichen Maße zur Verfügung stehen, damit die traditionelle Teilung der Aufgaben im Job und zu Hause weniger geschlechterspezifisch ist.“

— Alexandra Fedorets —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Alexandra Fedorets
www.diw.de/mediathek

Frauenanteil in Aufsichtsräten steigt, weitere Instrumente für die Gleichstellung gefragt

Von Norma Burow, Alexandra Fedorets und Anna Gibert

ABSTRACT

Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten steigt bereits seit 2012 kontinuierlich – insbesondere in jenen Firmen, die seit 2016 die Geschlechterquote zu berücksichtigen haben, in geringerem Maße auch in den von der gesetzlichen Regelung nicht betroffenen Firmen. Die Umsetzung der Quote wurde hierbei nicht über eine hohe Anzahl an Mehrfachmandatierungen erreicht. Die Hoffnung, dass die Geschlechterquote auch über die Aufsichtsräte hinaus Veränderungen mit sich bringen kann, wird zumindest in der kurzen Frist nicht erfüllt. Ein paralleler Anstieg von Frauenanteilen in Vorständen oder im Gremienvorsitz ist nicht zu beobachten. Mögliche langfristige Effekte der Quote, etwa der Abbau von Vorurteilen gegenüber Frauen in Führungspositionen, sind noch nicht abschließend zu bewerten.

Seit 2016 gilt in Deutschland für Aufsichtsräte eine feste Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent der jeweils unterrepräsentierten Gruppe – direkt betroffen sind allerdings nur Neubesetzungen in Aufsichtsräten von paritätisch mitbestimmungspflichtigen und gleichzeitig börsennotierten Unternehmen.¹ Ausschlaggebend für die Einführung der gesetzlichen Geschlechterquote war der extrem geringe Anteil von Frauen in Spitzengremien großer Unternehmen in Deutschland. Dieser Anteil stieg ohne staatlichen Eingriff nur sehr langsam im Vergleich zum rasanten Anstieg der Bildungsabschlüsse und Qualifikation von Frauen.²

Das formelle Ziel der Reform war die Durchsetzung einer Geschlechterquote in Aufsichtsräten der betroffenen Firmen. Neben dem direkten Effekt auf die Zahl der Frauen in Aufsichtsräten sollte die Reform auch indirekt gemischte Führungsteams stärken und so einen „Kulturwandel“ im gesamten Unternehmen anstoßen.³

Der vorliegende Bericht prüft, inwieweit die direkten und indirekten Ziele der Einführung der Geschlechterquote erreicht wurden. Die Analyse ergänzt bestehende Erkenntnisse durch den direkten Vergleich der betroffenen und nicht betroffenen Firmen in den Jahren sowohl vor als auch nach der Einführung der Geschlechterquote. Für die Analyse werden die Daten zu 500 großen deutschen Unternehmen genutzt, die genaue Informationen zur Zusammensetzung der Gremien sowie einige Performancemerkmale beinhalten (Kasten 1).

Frauenanteil stieg in Aufsichtsräten bereits vor der Einführung der Quote

Das DIW Berlin untersucht die Rolle von Frauen in Spitzengremien deutscher Firmen seit mehreren Jahren. Das

¹ Deutscher Bundestag (2015): Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FührposGleichberG). Bundestags-Drucksache 18/4227 (1. Mai 2015).

² Karl Brenke (2015): Wachsende Bedeutung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt. DIW Wochenbericht Nr. 5, 75–86 (online verfügbar, abgerufen am 14. Februar 2018. Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt).

³ Pressemitteilung der SPD vom 30.12.2015: ASF zur Geschlechterquote in Aufsichtsräten: Ab jetzt gilt es! (online verfügbar).

Kasten 1

Daten für die empirische Analyse

Die Daten für die empirische Analyse kommen aus der Sammlung „Die Großen 500. Deutschlands Top-Unternehmen mit Anschriften, Management und Geschäftszahlen“ des *Müssig Verlags*. Für die Analyse werden Daten aus den Jahren 2008 bis 2016 verwendet, die für folgende drei Unternehmensgruppen vorliegen: Banken, Versicherungen, Unternehmen (ohne Finanzsektor). Für die Jahre 2008 bis 2016 beinhaltet die Sammlung Daten für je nach Jahr zwischen 682 und 929 Firmen. Beispielsweise beinhalten die Daten für das Jahr 2016 Informationen über 56 Banken, 64 Versicherungen und 562 Unternehmen außerhalb des Finanzsektors. Hiervon waren fünf Banken, drei Versicherungen und 66 Unternehmen von der Geschlechterquote betroffen. Somit beinhaltet die analysierte Stichprobe etwa drei Viertel der insgesamt gut 100 Firmen, für die das Gesetz eine Geschlechterquote vorschreibt.¹ Trotz der Unvollständigkeit dieser Daten handelt es sich hierbei um eine

¹ Elke Holst und Katharina Wrohlich (2018): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht beinahe Stillstand. DIW Wochenbericht Nr. 1+2, 3–17 (online verfügbar).

aufgrund des Erhebungsaufwands selten detaillierte Datenquelle zu Gremienzusammensetzungen und Firmeninformationen.

Tabelle

Zusammenstellung der Stichprobe, nach Firmentyp und Jahr

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Banken	65	65	71	75	72	67	61	61	56
Versicherungen	75	77	81	80	78	72	68	67	64
Unternehmen (o. Finanzsektor)	731	751	763	771	779	686	688	687	562
Insgesamt	871	893	915	926	929	825	817	815	682
Davon durch die Reform betroffen:									
Banken	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Versicherungen	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Unternehmen (o. Finanzsektor)	59	63	65	64	65	65	67	68	66
Insgesamt	66	70	73	72	73	73	75	76	74

Quelle: Müssig Verlag (2016): Die Großen 500.

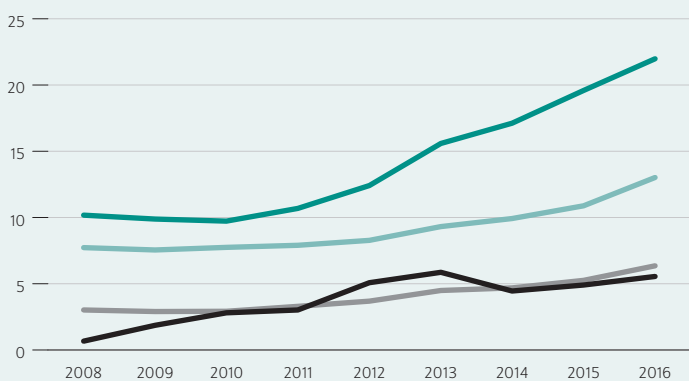
© DIW Berlin 2018

Abbildung 1

Durchschnittlicher Anteil von Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen in von der Geschlechterquote betroffenen und nicht betroffenen Unternehmen

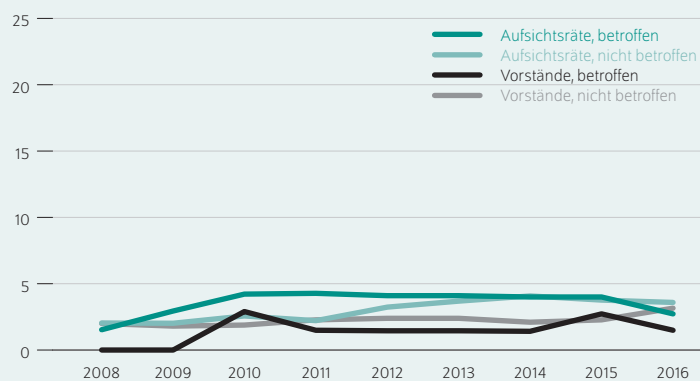
In Prozent

Gesamtes Gremium



Quellen: Müssig Verlag (2016): Die Großen 500; eigene Berechnungen.

Gremiums vorsitz



© DIW Berlin 2018

Der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten stieg schon vor der Einführung der Geschlechterquote. Der Frauenanteil im Vorsitz verharrt auf sehr niedrigem Niveau.

jüngste DIW Managerinnen-Barometer zu diesem Thema⁴ dokumentiert, dass der Frauenanteil in Aufsichtsräten seit

der Einführung der Geschlechterquote wächst. In Vorständen blieb der Anteil der Frauen beinahe unverändert.

Es zeigt sich jedoch, dass der Frauenanteil in Aufsichtsräten der betroffenen Unternehmen bereits vor der Einführung der Geschlechterquote gestiegen ist. Besonders stark nahm der Frauenanteil seit 2012 zu – von rund zwölf Prozent

⁴ Elke Holst und Katharina Wrohlich (2018): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht beinahe Stillstand. DIW Wochenbericht Nr. 1+2, 3–17 (online verfügbar).

Kasten 2

Antizipationseffekte und die Historie der Geschlechterquote in Deutschland

Die empirischen Ergebnisse in diesem Bericht deuten darauf hin, dass die Geschlechterquote ihre Wirkung bereits seit dem Jahr 2013 zeigte, also noch vor ihrer Einführung.¹ Die Erklärung hierfür liegt in der langen Geschichte der Vorbereitung des Reformvorhabens. Die erneuten Diskussionen und Reformentwürfe, die auf die Bekämpfung der geringen Repräsentation von Frauen in Spitzengremien ausgerichtet waren, erzeugten einen Vorzieh- oder auch Antizipationseffekt. Ein wichtiger Grund dafür ist das hohe Niveau der Geschlechterquote, das einer von Firmenseite zeitlich gestreckten Anpassung bedarf. Im Folgenden werden die prägenden Meilensteine aufgelistet, die der Einführung der Geschlechterquote vorhergingen.

1998: Der rot-grüne Koalitionsvertrag thematisiert zum ersten Mal die Gleichstellung von Männern und Frauen und stellt ein Aktionsprogramm „Frau und Beruf“ auf.²

2001: Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft.³

2002: Veröffentlichung des von einer Regierungskommission erstellten Deutschen Corporate Governance Kodex.⁴

2004: Richtlinie 2004/113/EG des Europäischen Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.⁵

2006: Beschließung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes.⁶

2009: In ihren Bundestagswahlprogrammen erwähnen die SPD und die Grünen die Durchsetzung einer Frauenquote in Aufsichtsräten von mindestens 40 beziehungsweise 50 Prozent.⁷

2010: Als erster DAX-Konzern kündigt die Deutsche Telekom eine selbstverpflichtende Frauenquote von mindestens 30 Prozent für obere und mittlere Führungspositionen an.⁸ Weitere Firmen kündigen moderate Geschlechterquoten an.⁹

2011: Die Regierungskommission erweitert den Deutschen Corporate Governance Kodex durch die Empfehlung um eine „angemessene Berücksichtigung von Frauen“ bei der Besetzung von Aufsichtsräten und Vorständen.¹⁰ Weitere Treffen der Bundesregierung mit Vertretern der DAX-Unternehmen und „Frauenquotengipfel“. Entstehung mehrerer (abgelehnter) Gesetzentwürfe zur Einführung einer Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten. Die „Berliner Erklärung“¹¹ fordert eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent bei den Aufsichtsräten der börsennotierten, mitbestimmungspflichtigen und öffentlichen Unternehmen.

2012: Erfolgreiche Abstimmung über eine vorgeschriebene Geschlechterquote in DAX-Unternehmen im Bundesrat.¹²

2014: Die Große Koalition vereinbart die Einführung der Geschlechterquote in den Koalitionsverhandlungen.

2015: Das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst tritt am 1. Mai 2015 in Kraft.

2016: Eine Geschlechterquote von mindestens 30 Prozent der unterrepräsentierten Gruppe gilt nun in Aufsichtsräten von paritätisch mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen.

¹ Das Gleiche wird berichtet in: Viktor Bozhinov, Christopher W. Koch und Thorsten Schank (2017): Has the Push for Equal Gender Representation Changed the Role of Women on German Supervisory Boards? IZA Discussion Paper Nr. 11057.

² Koalitionsvertrag zwischen der SPD und Bündnis 90/Die Grünen vom 20. Oktober 1998: Aufbruch und Erneuerung – Deutschlands Weg ins 21. Jahrhundert (online verfügbar).

³ Elke Holst und Anja Kirsch (2015): Weiterhin kaum Frauen in den Vorständen großer Unternehmen – auch Aufsichtsräte bleiben Männerdomänen. DIW Wochenbericht Nr. 4, 47–60 (online verfügbar).

⁴ Regierungskommission DCGK (2002): Deutscher Corporate Governance – Kodex (2002) (online verfügbar).

⁵ Europäischer Rat (2004): Richtlinie zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Amtsblatt der Europäischen Union L 373/37 (online verfügbar).

⁶ Deutscher Bundestag (2006): Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Bundesgesetzblatt I 1897–1910 (14. August 2006, online verfügbar).

⁷ SPD (2009): Sozial und Demokratisch. Anpacken. Für Deutschland. Das Regierungsprogramm der SPD (online verfügbar) und Bündnis 90/Die Grünen (2009): Der Grüne Neue Gesellschaftsvertrag (online verfügbar).

⁸ Zeit Online (2010): Telekom führt Frauenquote ein. Veröffentlicht am 15. März 2010 (online verfügbar).

⁹ Welt am Sonntag (2011): Die Angst vor der Quote sorgt endlich für Bewegung. Ausgabe vom 6. Februar 2011 (online verfügbar).

¹⁰ Elke Holst, Anne Busch-Heizmann und Anna Wieder (2015): Führungskräfte-Monitor 2015. Update 2001–2013. DIW Politikberatung kompakt, Nr. 100 (online verfügbar).

¹¹ Initiiert durch ein überparteiliches und gesellschaftliches Bündnis von Parlamentarierinnen aller im Bundestag vertretenen Parteien und führenden Frauenverbänden Berliner Erklärung (2011): Berliner Erklärung 2011 (online verfügbar).

¹² Spiegel Online (2012): Bundesrat stimmt für gesetzliche Frauenquote. Veröffentlicht am 21. September 2012 (online verfügbar).

2012 auf 22 Prozent 2016 (Abbildung 1). Um zu überprüfen, ob dieser Anstieg ganz allgemein mit dem Wandel in der Unternehmenskultur und dem allgemeinen Karriereaufstieg von Frauen einhergeht, ist der Vergleich mit den Frauenanteilen in Aufsichtsräten der vom Gesetz nicht betroffenen Firmen geeignet. Dort zeigt sich eine ähnliche Tendenz, aber in abgeschwächtem Ausmaß: Zwischen 2012 und

2016 wuchs der Frauenanteil in diesen Aufsichtsräten von acht auf 13 Prozent.

Eine eindeutige kausale Interpretation des Anstiegs des Frauenanteils in Aufsichtsräten durch die Einführung der Geschlechterquote ist nicht möglich. Für die kausale Interpretation spricht, dass der Anstieg des Frauenanteils

in betroffenen Firmen zu dem Zeitpunkt eingesetzt hat, als in der politischen Debatte klar absehbar war, dass die Geschlechterquote kommt (Kasten 2). Gegen die kausale Interpretation spricht, dass Frauenanteile in Aufsichtsräten auch in nicht an die gesetzliche Regelung gebundenen Firmen gewachsen sind. Einerseits kann es sich hierbei um sogenannte Spillover-Effekte der Reform handeln, beispielsweise weil auch bisher nicht von der Regelung betroffene Firmen ein für sie geltendes Gesetz antizipieren. Andererseits besteht auch die Möglichkeit, dass der beobachtete Zuwachs einen allgemeinen Trend zu einer höheren Präsenz von Frauen in bestimmten Führungspositionen widerspiegelt.

Darüber hinaus ist der Vergleich zwischen gebundenen und nicht gebundenen Firmen schwierig. Erstere sind deutlich größer und umsatzstärker, was andere Personalstrukturen und Entscheidungsprozesse mit sich bringen kann. Ein auffälliger Unterschied zwischen den Gruppen liegt in ihrer Belegschaftsgröße: Betroffene Firmen sind im Schnitt dreibis viermal größer als nicht betroffene Firmen. Außerdem haben betroffene Firmen im Durchschnitt einen mehr als doppelt so hohen Umsatz (Abbildung 2).

Der Unterschied in der durchschnittlichen Größe der zwei Firmentypen spiegelt sich auch in der Größe ihrer Gremien wider. Aufsichtsräte der betroffenen Firmen sind fast doppelt so groß wie Aufsichtsräte der nicht an die Quote gebundenen Firmen: 2016 standen hier im Durchschnitt 14,3 Personen auf der einen Seite und 8,2 auf der anderen. Der Unterschied besteht auch bei Vorständen, wenn auch in geringerem Ausmaß. Ein durchschnittlicher Vorstand bestand 2016 aus 4,7 Personen in betroffenen Firmen und 4,1 Personen in nicht betroffenen Firmen (Abbildung 2).

Der Frauenanteil wächst insbesondere auf der Kapitaleignerseite der Aufsichtsräte

Die Aufsichtsräte großer Kapitalgesellschaften werden zur Hälfte besetzt durch Arbeitnehmervertreter und -vertreterinnen. In dieser Hälfte ist der Anteil von Frauen besonders hoch (Abbildung 3). Bis zum Jahr 2012 verliefen die Anteile in von der Geschlechterquote betroffenen und nicht betroffenen Firmen auf einem ähnlich hohen Niveau. Seit 2013 nimmt der Anteil in betroffenen Firmen zu, wobei 2016 wieder eine relative Angleichung stattfand. Auf der Kapitaleseite der Aufsichtsräte wächst der Frauenanteil sowohl in betroffenen als auch in nicht betroffenen Firmen seit 2011. In betroffenen Firmen ist das Wachstum besonders auffällig: Der Frauenanteil verdoppelte sich zwischen 2012 und 2016.

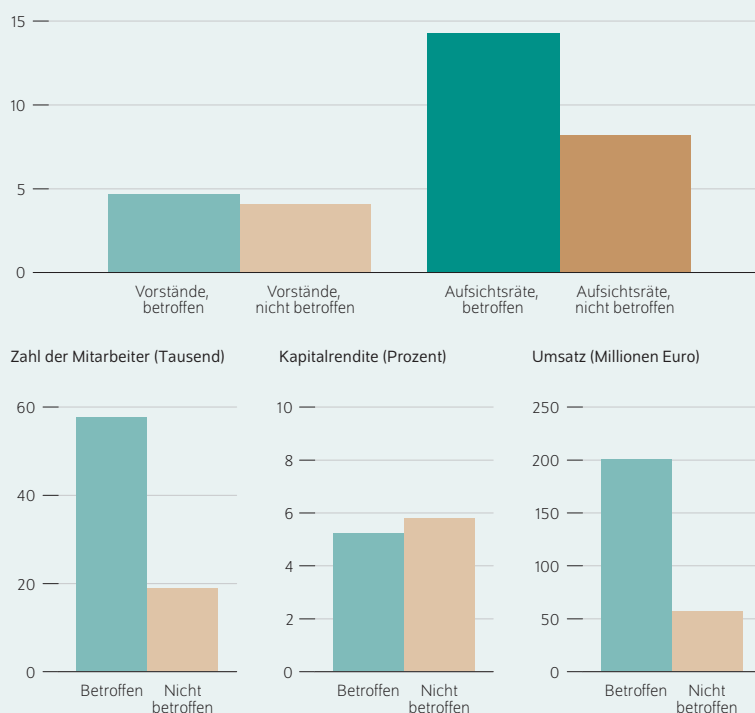
Kaum Veränderungen in den Vorständen

Das Gesetz schreibt die verpflichtende Geschlechterquote nur für Aufsichtsräte vor. Für Vorstände und die oberen zwei Managementebenen müssen sich die betroffenen Unternehmen eigenverantwortliche Ziele setzen, ein Sanktionsmechanismus besteht jedoch nicht. Auch durch ihre Vorbildfunktion soll die Geschlechterquote anregen, dass mehr Frauen in Führungspositionen gebracht werden. Anhand der Daten

Abbildung 2

Vergleich zentraler Kennzahlen der von der Geschlechterquote betroffenen und der nicht betroffenen Unternehmen

Durchschnittliche Größe von Aufsichtsräten und Vorständen



Anmerkung: Größe der Führungsgremien für 2016, weitere Kennziffern für 2015 und nur für Unternehmen außerhalb des Finanzsektors, für die relevante Informationen vorliegen.

Quellen: Müssig Verlag (2016): Die Großen 500; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Von der Geschlechterquote betroffene und nicht betroffene Unternehmen unterscheiden sich teils deutlich, beispielsweise bei der Größe der Aufsichtsräte.

kann verglichen werden, ob sich der Anteil von Frauen in Vorständen von gesetzlich gebundenen und nicht gebundenen Unternehmen nach der Einführung der Geschlechterquote verändert hat. In Vorständen der betroffenen Firmen wächst der Frauenanteil nur leicht: von 5,1 Prozent 2012 auf 5,5 Prozent 2016. Der Unterschied zwischen betroffenen und nicht betroffenen Firmen ist dabei sehr klein (unter einem Prozentpunkt), was darauf hindeutet, dass die Einführung der Geschlechterquote keine Veränderung in der Zusammensetzung der Vorstände mit sich gebracht hat.

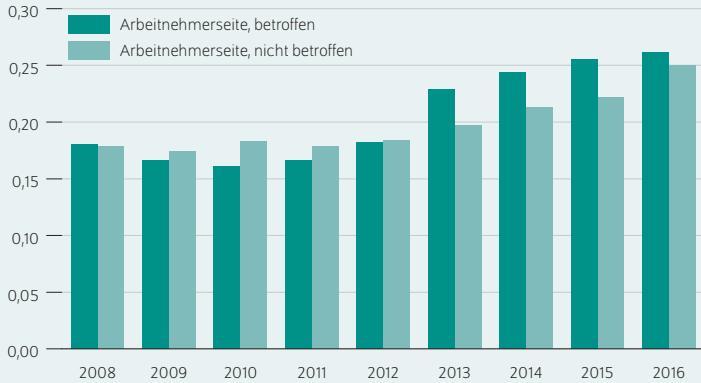
Nach wie vor haben nur sehr wenige Frauen Gremienvorsitz inne

Die Erhöhung des Frauenanteils in Aufsichtsräten könnte die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Frauen auch häufiger den Gremiumsvorsitz innehaben. Der Anteil von Frauen im Vorsitz von Aufsichtsräten und Vorständen in betroffenen und nicht betroffenen Firmen liegt jedoch auf einem sehr niedrigen Niveau – in keiner Kategorie und zu keinem Zeitpunkt wird ein Anteil von 4,2 Prozent überschritten. Über

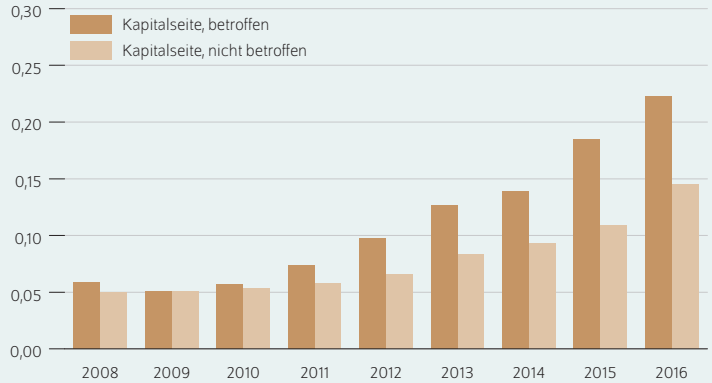
Abbildung 3

Frauenanteile auf Arbeitnehmer- und Kapitaleseite in Aufsichtsräten in von der Geschlechterquote betroffenen und nicht betroffenen Unternehmen

Frauenanteile auf der Arbeitnehmerseite



Frauenanteile auf der Kapitaleseite



Quellen: Müssig Verlag (2016): Die Großen 500; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Die Frauenanteile auf Arbeitnehmer- und Kapitaleseite haben sich in den vergangenen Jahren immer weiter angeglichen. Dies gilt insbesondere für die von der Geschlechterquote betroffenen Unternehmen.

die Zeit ist kein nennenswerter Anstieg des Frauenanteils auf den Vorsitzposten zu beobachten (Abbildung 1). Zum gleichen Ergebnis kommen sowohl eine Studie für Deutschland⁵ als auch eine Studie zu Norwegen.⁶ Erstere dokumentiert zudem, dass sich die Partizipation von Frauen an wichtigen Ausschüssen nicht verändert hat.

Zahl der Mehrfachmandate bei Frauen unverändert

Obwohl die Einführung der Geschlechterquote darauf abzielt, mehr Frauen in Spitzenpositionen zu bringen, bestünde theoretisch die Möglichkeit, dass ein mechanisches Durchsetzen der Quote lediglich zu einer mehrfachen Besetzung bereits an Gremienarbeit beteiligter Frauen führt.⁷ Daher kann die Einführung der Geschlechterquote eine Erhöhung von Mehrfachmandaten mit sich bringen. Hiermit ist die Gesamtzahl der Posten in Aufsichtsräten und Vorständen gemeint, die eine einzelne Person in *allen* analysierten Firmen in einem Jahr hält. Frauen, die in Vorstand oder Aufsichtsrat einer an die Geschlechterquote gebundenen Firma sitzen, haben im Durchschnitt 1,4 Mandate. In nicht betroffenen Firmen ist diese Zahl etwas kleiner – 1,2 Mandate pro Frau (Abbildung 4). Sowohl in betroffenen, als auch in nicht betroffenen Firmen sind Mehrfachmandate zum größten

Teil durch eine Beteiligung an den Aufsichtsräten anderer Firmen zu erklären. Insgesamt belegen die Ergebnisse, dass die Zahl der Mehrfachmandate sich nach der Einführung der Geschlechterquote nicht geändert hat und kein Problem darstellt.⁸

Männer haben im Durchschnitt mehr Mehrfachmandate als Frauen, die Differenz gleicht sich aber allmählich an. In betroffenen Firmen fiel die durchschnittliche Zahl der Mandate pro Mann von circa 2,2 im Jahr 2008 auf circa 1,6 im Jahr 2016. In nicht betroffenen Firmen fiel diese Zahl von 1,8 im Jahr 2008 auf knapp 1,5 im Jahr 2016. Zusammen mit dem kleiner werdenden Anteil von Männern in Aufsichtsräten führt das zu einer Verringerung des Gesamteinflusses von Männern auf die Aufsichtsräte der großen Firmen.

Fazit

Nach der Einführung der Geschlechterquote in Aufsichtsräten großer Unternehmen zeigen sich erste Veränderungen. Zum einen steigt der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten der betroffenen Firmen. In einem geringeren Ausmaß steigt dieser Anteil auch in nicht betroffenen Firmen. So folgt Deutschland anderen europäischen Ländern mit einer festen Geschlechterquote und wachsenden Frauenanteilen in Aufsichtsräten. Dieser Anstieg erfolgt hauptsächlich auf der Kapitaleignerseite der Aufsichtsräte, die zuvor einen deutlich geringeren Frauenanteil aufgewiesen hat als die Arbeitnehmerseite. Eine weitergehende Wirkung der Geschlechter-

⁵ Viktor Bozhinov, Christopher W. Koch und Thorsten Schank (2017): Has the Push for Equal Gender Representation Changed the Role of Women on German Supervisory Boards? IZA Discussion Paper Nr. 11057.

⁶ Kenneth R. Ahern und Amy K. Dittmar (2012): The Changing of the Boards. The Impact on Firm Valuation of Mandated Female Board Representation. *The Quarterly Journal of Economics*, 1, 137–197.

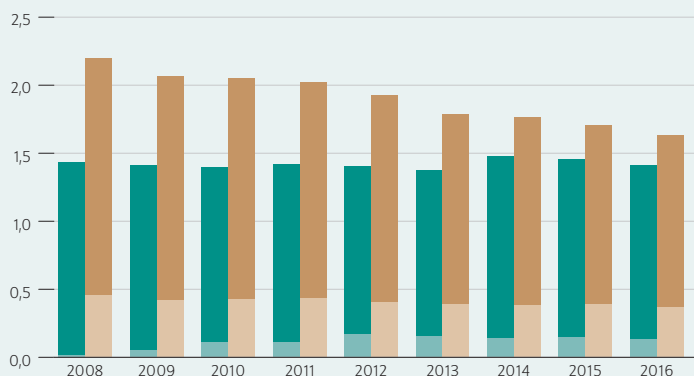
⁷ Beispielsweise finden Ahern und Dittmar (2012), a. a. O., dass die Zahl der Mehrfachmandate von Frauen nach der Einführung der Geschlechterquote ansteigt.

⁸ Siehe auch Bozhinov, Koch und Schank (2017), a. a. O.

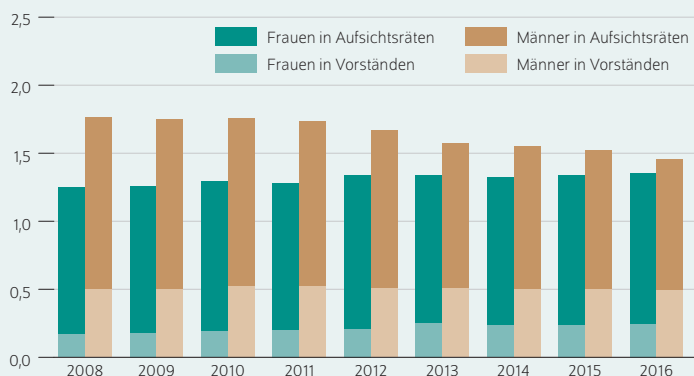
Abbildung 4

Mehrfachmandate von Frauen und Männern in Aufsichtsräten und Vorständen in von der Geschlechterquote betroffenen und nicht betroffenen Unternehmen

Mehrfachmandate von Frauen und Männern in betroffenen Firmen



Mehrfachmandate von Frauen und Männern in nicht betroffenen Firmen



Lesbeispiel: Auf 100 Frauen, die 2016 mindestens einen Posten im Führungsgremium eines von der Geschlechterquote betroffenen Unternehmens innehatten, kommen 128 Aufsichtsratssitze und 14 Vorstandsposten.

Quellen: Müssig Verlag (2016): Die Großen 500; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2018

Die Zahl der Mehrfachmandate von Frauen ist trotz ihres wachsenden Anteils in Führungsgremien nicht gestiegen. Die Zahl der Mehrfachmandate bei Männern nähert sich langsam dem Niveau der Frauen an.

quote hat sich bis jetzt noch nicht ergeben. Nach der Einführung der Geschlechterquote hat sich weder der Frauenanteil in Vorständen noch die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen den Vorsitz eines Gremiums innehaben, verändert. Eine befürchtete Erhöhung⁹ der Mehrfachmandate blieb ebenfalls aus.

Insgesamt belegen die ersten empirischen Analysen, dass eine verpflichtende Geschlechterquote in Aufsichtsräten in der kurzen Frist nur eine eingeschränkte Wirkung hat. Dies entspricht jedoch den Erwartungen, da der Mechanismus der Quote per Gesetz langfristig angelegt ist, beispielsweise da sie nur bei Neubesetzungen in Aufsichtsräten greift. Allerdings schließt dies eine stärkere Rolle der Geschlechterquote auf allen Hierarchieebenen in der mittleren und langen Frist nicht aus.¹⁰ Dazu können zwei Mechanismen entscheidend beitragen. Zum einen schafft eine Geschlechterquote mehr Frauen in Spitzenpositionen und somit weibliche Vorbilder, die Stereotypen über Frauen in

Führungspositionen entgegenwirken.¹¹ Zum anderen kann die Quote Frauen auf allen Karrierestufen animieren, stärker in Wettbewerbssituationen zu treten, um Führungsaufgaben zu übernehmen. So kann die Quote langfristig zu einem Wandel in der Unternehmenskultur beitragen. Dieser Wandel bedarf allerdings weiterer pragmatischer Instrumente, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern, beispielsweise flexiblere Arbeitszeiten, Ausbau der Vätermonate bei der Elternzeit und bessere Kindertagesbetreuung. Diese Instrumente sollen beiden Geschlechtern im gleichen Maße zur Verfügung stehen, damit die traditionelle Teilung der Aufgaben im Job und zu Hause weniger geschlechterspezifisch ist. Die Bereitstellung solcher Instrumente liegt sowohl in der Hand der Unternehmen als auch der Politik. Unternehmen sollten ihren Einfluss nutzen, um eine Gleichstellung der Geschlechter stärker zu forcieren und auf einen Wandel ihrer Unternehmenskultur hinzuarbeiten. Die Politik sollte die notwendigen Rahmenbedingungen schaffen, die über die Unternehmenskultur hinausgehen.

⁹ Zu potentiellen negativen Konsequenzen der Quote s. beispielsweise Jana Oehmichen, Marc Steffen Rapp und Michael Wolff (2010): Der Einfluss der Aufsichtsratszusammensetzung auf die Präsenz von Frauen in Aufsichtsräten. Schmalenbachs Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 62 (5), 503–532.

¹⁰ Norma Schmitt (2015): Zum Potential einer festen Geschlechterquote. DIW Wochenbericht Nr. 40, 887–897 (online verfügbar).

¹¹ Astrid Kunze und Amalia R. Miller (2015): Women helping Women? Evidence from Private Sector Data on Workplace Hierarchies. Discussion Paper Series in Economics 15/2015, Norwegian School of Economics, Department of Economics.

Norma Burow war wissenschaftliche Mitarbeiterin im Vorstandsbereich des DIW Berlin | nburow@diw.de

Alexandra Fedorets ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | afedorets@diw.de

JEL: D22, J16, J78, M14

Keywords: corporate boards, board composition, boards of directors, board diversity, gender equality, gender quota, supervisory boards, executive boards

Anna Gibert ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Makroökonomie am DIW Berlin | agibert@diw.de



Dr. Alexandra Fedorets, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin

INTERVIEW MIT ALEXANDRA FEDORETS

Nach der Einführung der Geschlechterquote: Frauenanteile in Aufsichtsräten steigen

- 1. Frau Fedorets, um den Frauenanteil in Führungspositionen zu erhöhen, wurde 2016 eine Geschlechterquote für die Aufsichtsräte von börsennotierten und paritätisch mitbestimmten Unternehmen eingeführt. Wie hat sich die Zahl der Frauen in den Aufsichtsräten in den letzten Jahren entwickelt?** In unserer Studie zeigen wir die Entwicklung des Frauenanteils in Aufsichtsräten der Firmen, die direkt durch diese Geschlechterquote betroffen sind, im Vergleich zu nicht betroffenen Firmen. In betroffenen Firmen zeigt sich der Anstieg im Frauenanteil deutlich von etwa 12 Prozent im Jahr 2012 auf 22 Prozent im Jahr 2016. Dieser Anstieg hat allerdings seit dem Jahr 2012/2013, also bereits vor der Einführung der Geschlechterquote, begonnen.
- 2. In wie weit lässt sich der Anstieg des Frauenanteils dann auf die Einführung der Geschlechterquote zurückführen?** Für einen kausalen Zusammenhang spricht, dass der beobachtete Anstieg in betroffenen Unternehmen sehr viel deutlicher ist als in nicht betroffenen, auch wenn eine kausale Interpretation methodisch nicht ganz korrekt ist. Außerdem sieht man, dass der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten der betroffenen Unternehmen steigt, seit die politische Debatte die Erwartung geweckt hat, dass die Geschlechterquote eingeführt wird. Gegen die kausale Interpretation der Ergebnisse spricht, dass der Frauenanteil auch in nicht betroffenen Firmen ansteigt.
- 3. Wie ist die Entwicklung des Frauenanteils in den Firmen, deren Aufsichtsräte nicht von der Geschlechterquote betroffen sind?** Das ist interessant, denn die nicht betroffenen Unternehmen reagieren ebenfalls auf die Einführung der Geschlechterquote, allerdings in einem geringeren Ausmaß. Beispielsweise lag der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten von nicht betroffenen Unternehmen bei ungefähr 8 Prozent im Jahr 2012 und ist auf 13 Prozent im Jahr 2016 gestiegen.
- 4. Wie gehen sogenannte Mehrfachmandate in die Statistik ein, wenn also eine Frau in mehreren Aufsichtsräten sitzt?** Das Ziel der Geschlechterquote ist eigentlich, mehr

neue Frauen in Führungspositionen zu berufen. Allerdings zeigen internationale Studien, dass auch Frauen berufen werden, die bereits einen Posten in einem Aufsichtsrat einer anderen Firma besetzen. In unseren Daten sehen wir diese Problematik allerdings nicht. Die durchschnittliche Zahl der Mandate von Frauen verläuft über die Zeit konstant. Eine Frau hat im Schnitt 1,4 Sitze in unterschiedlichen Firmengremien.

- 5. Wie ist die Entwicklung bei den Vorsitzposten?** Bei den Vorsitzposten ist die Entwicklung des Frauenanteils auf einem sehr niedrigen Niveau. In allen untersuchten Firmentypen, in allen Jahren und in beiden Gremien lag dieser Anteil immer unter 4,2 Prozent. Zum gleichen Ergebnis kommen auch internationale Studien.
- 6. Wie beurteilen Sie die Wirkung der verpflichtenden Geschlechterquote insgesamt?** Noch ist es zu früh, ein eindeutiges Fazit zu ziehen. In der kurzen Frist ist es eigentlich erwartungsgemäß, dass die Geschlechterquote nur ihre direkte Wirkung entfaltet, also dass in erster Linie der Anteil der Frauen in Aufsichtsräten der betroffenen Firmen steigt. Erfreulich ist dabei, dass es zu keinen negativen Wirkungen kommt. Zum Beispiel gibt es keine negative Wirkung auf die Firmenperformance oder auf die Zahl der Mehrfachmandate. Mittel- und langfristig kann die Genderquote jedoch ihre Wirkung entfalten, denn durch den steigenden Frauenanteil werden auch mehr Vorbilder für Frauen in Führungspositionen geschaffen. Wichtig ist, dass man nicht erwarten kann, dass die Geschlechterquote alleine einen Kulturwandel mit sich bringen kann. Für einen richtigen Wandel in der Unternehmenskultur braucht man auch weitere Maßnahmen. Zum einen sollten Unternehmen selbst Frauenkarrieren forcieren und unterstützen, andererseits soll auch die Politik die Rahmenbedingungen dafür schaffen, vielleicht auch mit pragmatischen Instrumenten, wie einer verbesserten Kita-Versorgung oder einem Ausbau der Vätermonate bei der Elternzeit. **Das Gespräch führte Erich Wittenberg.**



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

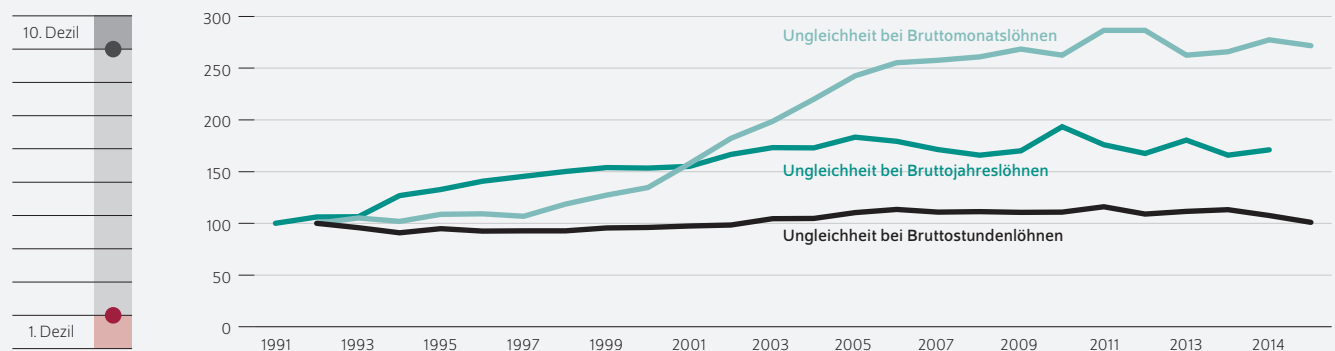
Ungleichheit in Deutschland geht bei Stundenlöhnen seit 2014 zurück, stagniert aber bei Monats- und Jahreslöhnen

Von Markus M. Grabka und Carsten Schröder

- Durchschnittliche reale Bruttostundenlöhne steigen zwischen 2013 und 2016 um fünf Prozent
- Im untersten Dezil nehmen die Bruttostundenlöhne seit Jahren erstmals deutlich überproportional mit rund 13 Prozent zwischen 2013 und 2016 zu
- Trotz Mindestlöhnen steigen Monatslöhne im untersten Dezil kaum, weil Arbeitszeit bei GeringverdienerInnen sinkt
- Lohnungleichheit geht bei Bruttostundenlöhnen seit 2014 zurück, bei Bruttomonats- und -jahreslöhnen stagniert sie

Die Ungleichheit bei den Bruttostundenlöhnen sinkt, während sie bei Monats- und Jahreslöhnen steigt

Bruttolohn der Person auf der Untergrenze des obersten Dezils im Verhältnis zum Bruttolohn der Person auf der Obergrenze des untersten Dezils (90:10-Perzentilverhältnis), normiert, 1992 beziehungsweise 1991 = 100¹



Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

¹ Bei den Bruttojahreslöhnen wird immer das vorangegangene Jahr abgefragt. Sie sind hier 1991 auf 100 gesetzt und reichen nur bis 2015.

© DIW Berlin 2018

ZITATE

„Der Mindestlohn wirkt sich positiv auf die Ungleichheit der Bruttostundenlöhne aus, jedoch ist dieser Effekt noch nicht bei den Monats- beziehungsweise Jahreslöhnen angekommen.“ — Markus M. Grabka —

„Dass der Effekt bei den Bruttomonatslöhnen geringer als bei den Bruttostundenlöhnen ist, liegt an einer verringerten bezahlten Arbeitszeit.“ — Carsten Schröder —

Ungleichheit in Deutschland geht bei Stundenlöhnen seit 2014 zurück, stagniert aber bei Monats- und Jahreslöhnen

Von Markus M. Grabka und Carsten Schröder

ABSTRACT

Obwohl der Arbeitsmarkt boomt, bleibt das Thema Lohnungleichheit relevant. In diesem Bericht wird die Veränderung der Bruttolöhne und ihrer Verteilung zwischen 1992 und 2016 untersucht. Dabei werden neben dem realen vertraglich vereinbarten Bruttostundenlohn auch der Bruttomonats- und der Bruttojahreslohn unter die Lupe genommen. Die Ergebnisse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass die Lohnungleichheit insgesamt zunächst zwischen 1992 und 2005 signifikant angestiegen ist und dies insbesondere bei den Monats- und Jahreslöhnen. Seitdem liegt die Lohnungleichheit für die Monats- und Jahreslöhne konstant auf dem Niveau von 2005. Die Ungleichheit bei den Stundenlöhnen sinkt seit 2014. Auch der durchschnittliche reale Bruttostundenlohn ist von 2013 bis 2016 nach einer längeren Phase der Stagnation um fünf Prozent gestiegen. Für die untersten zehn Prozent stieg er sogar um 13 Prozent, was auch mit der Einführung von Mindestlöhnen zusammenhängt. Auf niedrige Monats- und Jahreslöhne hatte dies dagegen nicht den intendierten starken Effekt.

Die generelle Einschätzung zum Zustand des deutschen Arbeitsmarkts hat sich in den vergangenen 25 Jahren maßgeblich gewandelt. Wurde dieser in den Jahren nach der Wiedervereinigung als „Pflegepatient“ mit hoher Arbeitslosigkeit betrachtet, dem es aufgrund diverser struktureller Probleme an internationaler Wettbewerbsfähigkeit mangelte,¹ gilt er nun aufgrund hoher Beschäftigung und steigenden Verdiensten als attraktiv. Grund hierfür dürfte neben Veränderungen des generellen ökonomischen Umfelds wie der Globalisierung, Digitalisierung und dem weltwirtschaftlichen Wachstum auch eine Reihe von Reformen gewesen sein, die den Arbeitsmarkt flexibilisiert und die Lohnstückkosten abgesenkt haben (beispielsweise tarifliche Öffnungsklauseln, Hartz-Gesetze, Lockerung von Regelungen zur Arbeitszeit sowie eine Flexibilisierung und Ausweitung des Niedriglohnbereichs).

Mit der Einführung von Branchenmindestlöhnen insbesondere ab dem Jahr 2009 und des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ab 2015 kam es zu Reformen, die explizit auf eine bessere Entlohnung im Niedriglohnsegment abzielten. Gerade der flächendeckende Mindestlohn dürfte die Spreizung der Bruttostundenlöhne deutlich verringert haben, da rund zehn Prozent der anspruchsberechtigten Beschäftigten vor der Reform unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns verdienten.² Inwiefern sich diese Kompression auch in der Bruttomonatslohnverteilung widerspiegelt, hängt davon ab, inwieweit die Arbeitszeit nach der Reform angepasst wird. Der Effekt auf die Bruttojahreslohnverteilung wiederum ist zudem davon bedingt, ob und wie sich die unterjährigen

¹ Vgl. Dennis J. Snower und Christian Merkl (2006): The caring hand that cripples: The East German labor market after reunification, *American Economic Review Papers and Proceedings*, 96(2), 375–282.

² Vgl. hierzu Patrick Burauel et al. (2017): Mindestlohn noch längst nicht für alle – Zur Entlohnung anspruchsberechtigter Erwerbstätiger vor und nach der Mindestlohnreform aus der Perspektive Beschäftigter. DIW Wochenbericht Nr. 49, S. 1109–1123 (online verfügbar, abgerufen am 12. Februar 2018). Dies gilt auch für alle anderen Onlinequellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

Kasten

Definitionen, Methoden und Annahmen bei der Einkommensmessung

Die in diesem Bericht verwendete Datenbasis ist die Haushalts-Längsschnitterhebung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP). Hierbei werden alle Personen ab einem Alter von 17 Jahren zu verschiedenen sozio-ökonomischen Aspekten gefragt, unter anderem auch zu den Löhnen.

Der vorliegende Bericht verwendet drei Lohnkonzepte:

1. Der vertragliche Stundenlohn basiert auf den Angaben zum Bruttomonatsverdienst des vorangegangenen Monats aus einer Haupttätigkeit ohne Sonderzahlungen aber inklusive eventueller Überstundenvergütungen, dividiert durch die vertragliche wöchentliche Arbeitszeit multipliziert mit dem Faktor 4,33, um die monatliche Arbeitszeit zu erhalten.
2. Der Bruttomonatsverdienst des vorangegangenen Monats aus einer Haupttätigkeit exklusive Sonderzahlungen inklusive eventueller Überstunden.
3. Der im Vorjahr erhaltene Bruttojahresverdienst inklusive eventueller Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, 13. beziehungsweise 14. Monatsgehalt, Gewinnbeteiligungen, Boni, etc.

Eine Herausforderung aller Bevölkerungsumfragen stellt die sachgemäße Berücksichtigung fehlender Angaben insbesondere bei als sensitiv empfundenen Fragen wie dem Einkommen dar. In den hier analysierten Daten des SOEP werden fehlende Angaben im Rahmen aufwendiger, quer- und längsschnittbasierter Imputationsverfahren ersetzt.¹ Dabei werden mit jeder neuen Datenerhebung

immer sämtliche fehlenden Werte auch rückwirkend neu imputiert, da neue Informationen aus Befragungen genutzt werden können, um fehlende Angaben in den Vorjahren zu ersetzen. Dadurch kann es zu Veränderungen gegenüber früheren Auswertungen kommen. In der Regel sind diese Veränderungen jedoch geringfügig.

Untersuchungen zeigen, dass es in den ersten beiden Befragungswellen vermehrt zu Anpassungen im Befragungsverhalten kommt, welches nicht auf die unterschiedliche Teilnahmebereitschaft zurückzuführen ist.² Um solche Effekte in den Zeitreihen zu den Löhnen zu vermeiden, wurde die jeweils erste Erhebungswelle einer jeweiligen SOEP-Stichprobe aus den Berechnungen ausgeschlossen.³

Die diesen Analysen zugrunde liegenden Mikrodaten des SOEP (Version v33 auf Basis der 33. Erhebungswelle im Jahr 2016) ergeben nach Berücksichtigung von Hochrechnungs- und Gewichtungsfaktoren ein repräsentatives Bild der abhängig Beschäftigten in Privathaushalten und erlauben somit Rückschlüsse auf die Grundgesamtheit.

¹ Joachim R. Frick und Markus M. Grabka (2005): Item non-response on income questions in panel surveys: incidence, imputation and the impact on inequality and mobility. Allgemeines Statistisches Archiv, 89(1), 49–61.

² Joachim R. Frick et al. (2006): Using analysis of Gini (ANOGL) for detecting whether two subsamples represent the same universe. The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) Experience, Sociological Methods Research May 2006 vol. 34 no. 4 427–468, doi: 10.1177/0049124105283109.

³ Im Jahr 2016 betrifft dies zum Beispiel die beiden neuen Flüchtlingssample M3 und M4.

Nicht-Erwerbsphasen sowie Einmal- beziehungsweise Sonderzahlungen strukturell verändert haben.³

Drei Konzepte, drei Realitäten: Bruttolöhne pro Stunde, Monat und Jahr

Die vorliegende Studie erweitert und vertieft bisherige Untersuchungen des DIW Berlin zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland und aktualisiert sie bis zum Jahr 2016.⁴ Im Gegensatz zu anderen Untersuchungen stützen

sich die präsentierten Berechnungen dabei auf drei Lohnkonzepte: Neben dem oft verwendeten vertraglichen Bruttostundenlohn wird auch der Bruttomonatslohn und der Bruttojahreslohn inklusive Sonderzahlungen wie Urlaubsgeld oder Boni im vergangenen Jahr untersucht (Kasten).

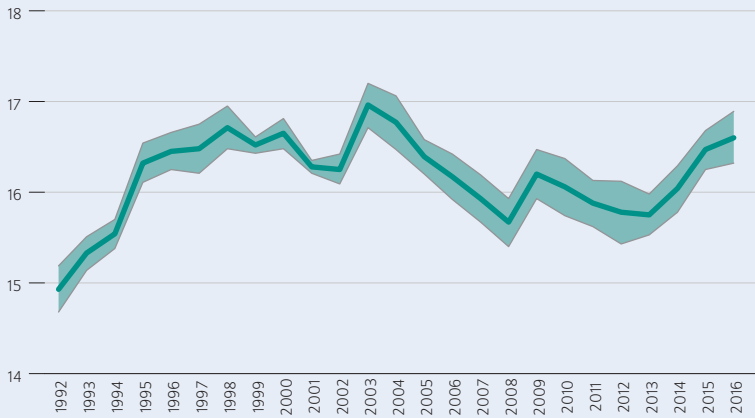
Ein Vergleich der Entwicklungen der drei Konzepte ist interessant, weil hiermit verschiedene Facetten der Arbeitsrealität der Beschäftigten beschrieben werden. Der vertragliche Bruttostundenlohn beschreibt das Erwerbseinkommenspotential des Beschäftigten und ist in der statischen Betrachtung unabhängig von der Arbeitszeit. Der Bruttomonatslohn ist das Produkt aus Bruttostundenlohn und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit im Monat. Die Entwicklung beider Lohnkonzepte kann zum Beispiel dadurch divergieren, dass der durchschnittliche Bruttostundenlohn aufgrund von Produktivitätsgewinnen oder der Einführung eines Mindestlohns

³ Ein anderes Beispiel betrifft die Beschäftigungsstruktur: Steigt der Anteil an geringfügig Beschäftigten, die nicht oberhalb einer vorgegebenen Schwelle des Bruttomonatslohns verdienen dürfen, sinkt unter gleichen Bedingungen der durchschnittliche Monatslohn. Dies muss aber nicht automatisch für den durchschnittlichen Bruttojahreslohn gelten, wenn nämlich diese Beschäftigten ohne diese Regelung wesentlich kürzere unterjährige Erwerbsphasen gehabt hätten.

⁴ Vgl. zuletzt: Karl Brenke und Alexander S. Kritikos (2017): Niedrige Stundenverdienste hinken bei der Lohnentwicklung nicht mehr hinterher. DIW Wochenbericht Nr. 21/2017, S. 407–416 (online verfügbar).

Abbildung 1

Vereinbarer realer Bruttostundenlohn¹ In Euro



1 Bruttostundenlohn in der Hauptbeschäftigung, in Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

© DIW Berlin 2018

Der mittlere Bruttostundenlohn steigt seit 2013 deutlich.

steigt, während der durchschnittliche Bruttomonatslohn aufgrund kürzerer Arbeitszeiten sinkt.⁵

Der Bruttojahreslohn ergibt sich als Summe aller Monatslöhne eines Jahres zuzüglich Einmal- und Sonderzahlungen, beschreibt also die aus Erwerbstätigkeit insgesamt zufließenden Ressourcen über das Jahr hinweg.⁶ Neben diesen zusätzlichen Gehaltskomponenten unterscheidet sich die Bruttojahreslohnverteilung von den beiden anderen Lohnverteilungen auch dadurch, dass sie alle Personen umfasst, die über das Jahr hinweg mindestens einmal einer Erwerbstätigkeit nachgegangen sind.⁷ Die Lohnverteilungen auf Stundenbeziehungsebene berücksichtigen dagegen nur diejenigen Personen, die auch in diesem Monat⁸ einer bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind.

Entsprechend haben auch strukturelle Änderungen am Arbeitsmarkt potentiell unterschiedliche Effekte auf die drei Lohnkonzepte. Nimmt beispielsweise die Beschäftigung hoch qualifizierter und entsprechend bezahlter Frauen über die Zeit zu, dürfte die Ungleichheit in der Verteilung der Bruttostundenlöhne zunehmen. Arbeiten diese Frauen im Schnitt in geringerem Stundenumfang als die bisherigen Beschäftigten, ist der Effekt auf die Bruttomonats- oder Jahreslöhne dagegen unbestimmt.

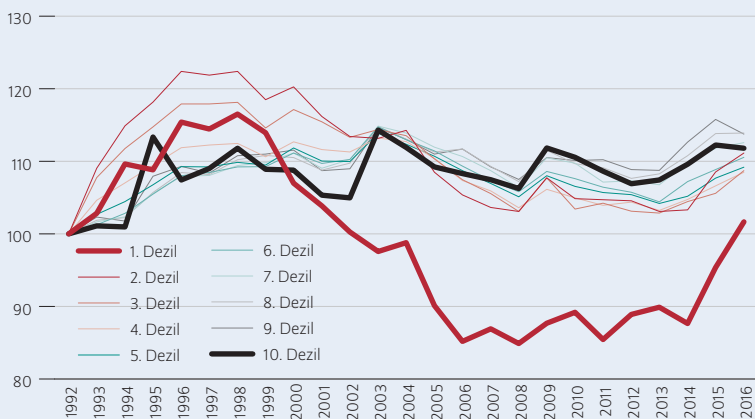
Empirische Grundlage für die nachfolgenden Analysen sind die vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit Kantar Public erhobenen Daten der Langzeitstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP).⁹ Betrachtet werden Löhne abhängig Beschäftigter mit Ausnahme von Auszubildenden, Praktikanten, Wehr- und Zivildienstleistenden, wobei bei Bruttostunden- und Bruttomonatslohn nur der Lohn aus einer Haupttätigkeit betrachtet wird.¹⁰

Seit 2013 steigen die realen vereinbarten Stundenlöhne im untersten Dezil deutlich

Der durchschnittliche reale, vertraglich vereinbarte Bruttostundenlohn¹¹ hat sich über den Beobachtungszeitraum von

Abbildung 2

Entwicklung des vereinbarten realen Bruttostundenlohns¹ nach Dezilen seit 1992 Mittelwert je Dezil in Euro (normiert auf 1992=100)



1 In Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

© DIW Berlin 2018

Das unterste Dezil hat am stärksten verloren, holt aber seit 2014 wieder auf.

⁵ Auch die Position eines einzelnen Beschäftigten in der Verteilung von Bruttostunden- und Bruttomonatslöhnen kann differieren: So kann ein Beschäftigter einen hohen Bruttostundenlohn erzielen, aber aufgrund einer geringen (bezahlten) Arbeitszeit einen geringen Bruttomonatslohn und umgekehrt erhalten.

⁶ Vgl. zur generellen Bedeutung von Sonderzahlungen auf die Lohnungleichheit Thomas Lemieux, W. Bentley Macleod und Daniel Parent (2009): Performance pay and wage inequality. The Quarterly Journal of Economics, CXXIV(1), S. 1–49.

⁷ Vgl. zum Einfluss unterschiedlich langer Beobachtungszeiträume auf die gemessene Ungleichheit Carsten Schröder (2014): Wage distributions and the accounting period: An assessment of the Shorrocks effect. Research on economic inequality. In: Economic Well-Being and Inequality: Papers from the Fifth ECINEQ Meeting, 22, 421–447 Emerald Publishing Ltd.

⁸ Zugrunde gelegt wird der Monat, der dem Zeitpunkt der Befragung vorangeht.

⁹ Zum SOEP vgl. Gert G. Wagner et al (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). ASIA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 2 (2008), Nr. 4, 301–328 (online verfügbar).

¹⁰ Im SOEP werden detaillierte Informationen zur monatlichen Entlohnung nur für die Haupttätigkeit erfragt. Der Monatslohn umfasst dabei sowohl Beschäftigungsverhältnisse in Vollzeit, Teilzeit oder geringfügige Beschäftigung.

¹¹ In Preisen von 2010, berechnet unter Verwendung des Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamtes. Wir verwenden die Begriffe „vertraglich vereinbarter Bruttostundenlohn“ und „vereinbarter Bruttostundenlohn“ synonym.

1992 bis 2016 schwach entwickelt. Von knapp 15 Euro im Jahr 1992 stieg er auf 17 Euro im Jahr 2003 und ging bis 2013 auf 15,75 Euro zurück (Abbildung 1). Seit 2013 und insbesondere mit der Einführung des gesetzlichen allgemeinen Mindestlohns¹² stieg der durchschnittliche reale vereinbarte Bruttostundenlohn auf 16,60 Euro im Jahr 2016. Dies entspricht einem signifikanten Anstieg von mehr als fünf Prozent gegenüber 2013.¹³

Die Entwicklung der Bruttostundenlöhne fällt je nach Lohnsegment unterschiedlich aus. Sortiert man die abhängig Beschäftigten nach der Höhe des vereinbarten Bruttostundenlohns und teilt diese in zehn gleich große Gruppen, so erhält man Dezile. Normiert man den Durchschnittslohn je Dezil auf das Jahr 1992 (=100), so lässt sich für die 1990er Jahre für alle Dezile ein deutlicher Reallohnanstieg beobachten (Abbildung 2). Um die Jahrtausendwende ändert sich dieser Trend vor allem für das unterste Dezil: Hier sinkt unter anderem durch den Ausbau des Niedriglohnsektors¹⁴ mit einer wachsenden Zahl von Minijobs der Durchschnitt bis 2006 auf 85 Prozent des Werts von 1992. Um das Jahr 2005 stagnieren die vereinbarten Stundenlöhne in allen Dezilen. Ab 2013 setzt eine positivere Entwicklung ein, insbesondere im untersten Dezil, so dass dort 2016 wieder das Ursprungsniveau erreicht wird. Der positive Trend im untersten Dezil dürfte dabei maßgeblich auf die Einführung des allgemeinen Mindestlohns zurückzuführen sein.¹⁵

Ungleichheit bei vereinbarten Stundenlöhnen geht ab 2014 zurück

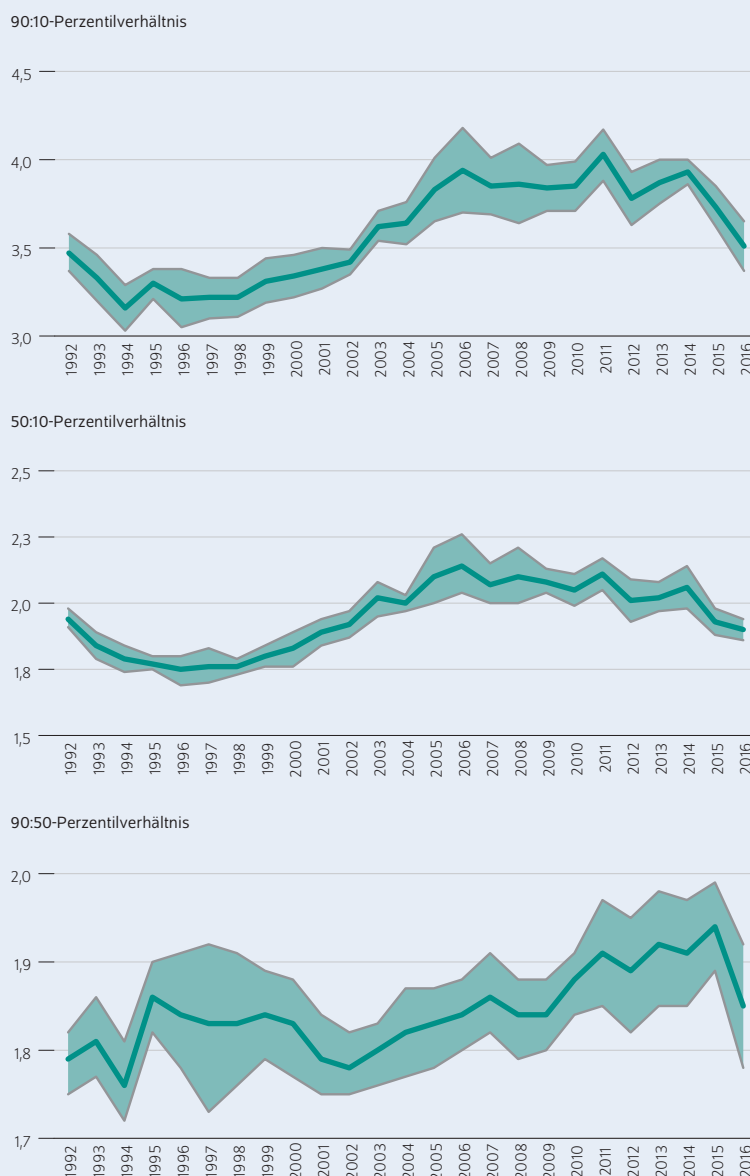
Die Verteilung der vereinbarten Bruttostundenlöhne kann mittels verschiedener Maßzahlen beschrieben werden. Hier werden sogenannte Perzentilverhältnisse präsentiert. So gibt 90:10 das Verhältnis der Löhne der Person mit dem geringsten Verdienst aus dem obersten (zehnten) Dezil und der Person mit dem höchsten Verdienst aus dem untersten (ersten) Dezil an.

Das 90:10-Perzentilverhältnis des vereinbarten Bruttostundenlohns betrug Mitte der 1990er Jahre etwa 3,3,¹⁶ stieg bis 2005 auf rund 3,9 und geht seit 2014 wieder signifikant zurück (Abbildung 3). 2016 lag der Faktor bei 3,5.

Während das 90:10-Perzentilverhältnis das Lohnverhältnis für die beiden Ränder der Verteilung beschreibt, wird mit

Abbildung 3

Ungleichheit der vereinbarten Bruttostundenlöhne in der Haupttätigkeit Unterschiedliche Perzentilverhältnisse



Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbstständige.

© DIW Berlin 2018

Der Lohn der Person mit dem geringsten Verdienst aus dem obersten Dezil ist rund 3,5 mal höher als der Lohn der Person mit dem höchsten Lohn aus dem untersten Dezil.

¹² Vgl. hierzu Burauel et al. (2017) a. a. O.

¹³ Der Index der tariflichen Stundenverdienste ohne Sonderzahlungen weist für den gleichen Zeitraum eine Zunahme um 7,5 Prozent aus. Vgl. Statistisches Bundesamt (2017): Verdienste und Arbeitskosten. 4. Vierteljahr, erschienen am 31. Januar 2018 (online verfügbar).

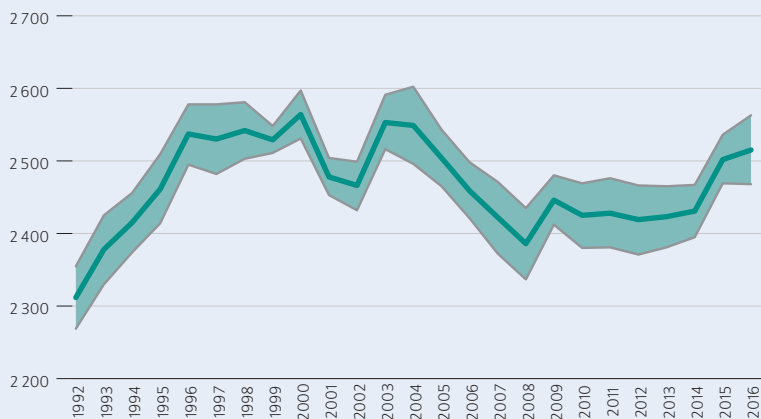
¹⁴ So lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten 1995 noch bei knapp 19 Prozent und ist bis 2009 auf knapp 25 Prozent gestiegen. Vgl. Thorsten Kalina und Claudia Weinkopf (2014): Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro verändern könnte. IAQ-Report 2014-02. Damit hat Deutschland einen der größten Niedriglohnsektoren in Europa, vgl. Eurostat (2016): Verdienstruktur-erhebung. Jeder sechste Arbeitnehmer in der Europäischen Union ist Niedriglohnempfänger. Pressemitteilung 246/2016 vom 8. Dezember 2016.

¹⁵ Vgl. hierzu Burauel et al. (2017) a. a. O.

¹⁶ Das heißt, der Bruttostundenlohn der Person auf der Untergrenze des zehnten Dezils war 3,3-Mal höher als bei der Person auf der Obergrenze des ersten Dezils.

Abbildung 4

Realer Bruttomonatslohn¹ In Euro



¹ Bruttomonatslohn in der Hauptbeschäftigung, in Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

© DIW Berlin 2018

Der mittlere reale Bruttomonatslohn ist wieder auf dem Niveau von 2005.

dem 90:50-Perzentilverhältnis die Relation besonders hoher Löhne zum mittleren (medianen) Lohn beschrieben.¹⁷ Das 90:50-Perzentilverhältnis variiert über den Beobachtungszeitraum in einem Korridor von 1,75 bis 1,95. Demnach haben sich die Unterschiede in der Entlohnung pro Stunde in der oberen Hälfte der Verteilung trotz aller Veränderungen am deutschen Arbeitsmarkt seit 1992 kaum verändert.

Anders verhält es sich in der unteren Hälfte der Verteilung in Relation zum medianen Lohn: Das 50:10-Perzentilverhältnis zeigt im Zeitraum 1996 bis 2006 eine zunehmende Lohnungleichheit. In der Literatur finden sich hierfür mehrere Erklärungen: eine sinkende Nachfrage nach gering qualifizierten Beschäftigten, ein wachsender Dienstleistungssektor, eine abnehmende Tarifbindung sowie ein rückläufiger gewerkschaftlicher Organisationsgrad.¹⁸ Mit der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 geht das 50:10-Perzentilverhältnis deutlich zurück.¹⁹

Die realen Bruttomonatslöhne steigen schwächer als die Stundenlöhne

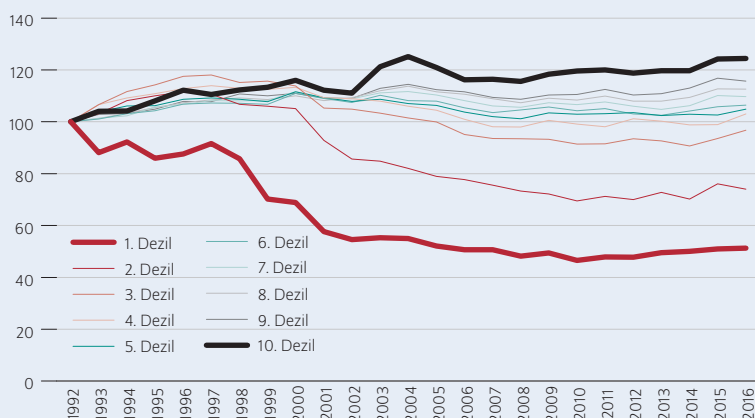
Die Entwicklung des durchschnittlichen realen Bruttomonatslohns verlief weitgehend parallel zur Entwicklung der Stundenlöhne. Die Veränderung zwischen 1992 und 2016 fiel aber mit einem Zuwachs von rund neun Prozent etwas schwächer aus als bei den Bruttostundenlöhnen, die im gleichen Zeitraum um elf Prozent stiegen. Auch zwischen 2013 und 2016 war der Zuwachs mit 3,8 Prozent geringer als derjenige von fünf Prozent bei den Stundenlöhnen (Abbildung 4).

Über die Zeit ist dagegen ein deutlich stärkeres Auffächern im Vergleich zur Verteilung der Stundenlöhne zu beobachten (Abbildung 5). In den oberen sechs Dezilen des Brutto-

Abbildung 5

Entwicklung des realen Bruttomonatslohns¹ nach Dezilen seit 1992

Mittelwert je Dezil in Euro (normiert auf 1992=100)



¹ In Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

© DIW Berlin 2018

Die untersten Dezile sind trotz steigender Stundenlöhne bei den Monatslöhnen die großen Verlierer.

¹⁷ 50:10 beschreibt das Verhältnis der Löhne der Beschäftigten am Median und derjenigen an der oberen Grenze des ersten Dezils.

¹⁸ Vgl. hierzu exemplarisch Martin Biewen, Bernd Fitzenberger und Jakob de Lazer (2017): Rising wage inequality in Germany: Increasing heterogeneity and changing selection into full-time work. IZA DP No. 11072; Christian Dustmann, Johannes Ludsteck und Uta Schönberg (2009): Revisiting the German wage structure. The Quarterly Journal of Economics, 124(2), 843–881 sowie David Card, Jörg Heining und Patrick Kline (2013): Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. Quarterly Journal of Economics, 128, 967–1015.

¹⁹ Alternative Ungleichheitsindikatoren wie der Gini-Koeffizient, die Mean-Log-Deviation oder das Theil-Maß bestätigen die Befunde einer rückläufigen Ungleichheit der vereinbarten Stundenlöhne zwischen 2014 und 2016.

Der 90:10-Indikator stellt ein konservatives Ungleichheitsmaß dar, bei dem Veränderungen der Lohnverteilung am äußersten unteren als auch obersten Rand nicht berücksichtigt werden. Die internationale Literatur zur Entwicklung der Lohnungleichheit weist aber darauf hin, dass insbesondere in den USA die Lohnungleichheit durch die Top-Lohnempfänger getrieben wurde, vgl. David H. Autor, Lawrence F. Katz und Melissa S. Kearney (2008): Trends in U.S. wage inequality: revising the revisionists. The Review of Economics and Statistics, 90(2), 300–323.

Das Statistische Bundesamt berichtete 2016, dass die Lohnspreizung in Deutschland insgesamt im Zeitraum 2010 bis 2014 leicht rückläufig war. Der Rückgang fällt dabei in Ostdeutschland stärker aus als in Westdeutschland. Danach ist das 90:10-Perzentilverhältnis in Ostdeutschland von 3,45 auf 3,16 gesunken, vgl. Statistische Bundesamt (2016): Trend gestoppt: Lohnspreizung nicht weiter gewachsen. Pressemitteilung vom 14. September 2016 – 322/16. Dies zeigen auch die SOEP-Daten. So ist das 90:10-Perzentilverhältnis aufgrund überproportional steigender Löhne im untersten Dezil in Ostdeutschland zwischen 2006 bis 2016 von 3,9 auf 3,0 signifikant gesunken, in Westdeutschland von 3,8 auf 3,6. Nach Angaben des IAB zeigt sich für Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland gemessen an Tagesentgelten eine Stagnation der Lohnungleichheit zwischen 2011 und 2014, während im gleichen Zeitraum in Ostdeutschland ein leichter Rückgang verzeichnet wird. Vgl. Joachim Möller (2016): Lohnungleichheit – Gibt es eine Trendwende? IAB Discussion paper 9/2016.

monatslohns zeigt sich eine leichte Wellenbewegung, wobei das Wachstum im obersten Dezil mit rund 25 Prozent zwischen 1992 und 2016 am höchsten ist. Anders verhält es sich bei den unteren drei Dezilen: So sinken die realen Bruttomonatslöhne zwischen 1992 und 2010 im untersten Dezil um rund 50 Prozent,²⁰ im zweiten Dezil um rund 30 und im dritten Dezil um knapp zehn Prozent.²¹ Ab dem Jahr 2010 ist in den untersten drei Dezilen wieder ein leichter realer Lohnzuwachs zu verzeichnen, der aber in keiner der drei Gruppen dazu führt, dass das Ausgangsniveau wieder erreicht wird.

Insgesamt hat sich damit die Ungleichheit der Bruttomonatslöhne von 1992 bis 2010 wesentlich erhöht (Abbildung 6). Gemessen am 90:10-Perzentilverhältnis betrug dieser Wert 1992 noch knapp vier und ist bis 2010 auf mehr als zehn gestiegen. Im Gegensatz zu den Stundenlöhnen stagniert seitdem dieses Verhältnis.²²

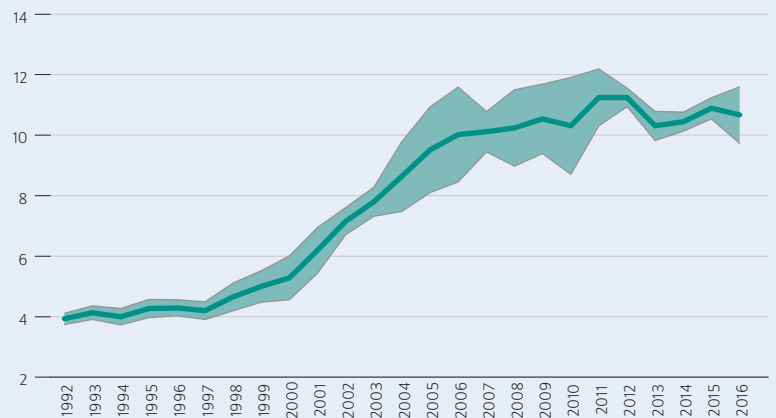
Die schwache Entwicklung der untersten beiden Dezile der Monatslöhne geht einher mit einer wachsenden Zahl von Minijobs. Deren Zahl lag Anfang der 1990er Jahre noch bei rund drei Millionen, stieg bis 2010 auf rund 7,5 Millionen an und stagniert seitdem.²³ Die schwache Entwicklung erklärt sich auch mit Veränderungen bei der Arbeitszeit (Tabelle). So hat sich im Zeitraum 1992 bis 2016 die geleistete Arbeitszeit im untersten Dezil der Stundenlöhne um zehn Stunden (25 Prozent) reduziert. Im zweiten und dritten Dezil beträgt dieser Rückgang noch knapp sechs Stunden (17 Prozent) beziehungsweise 2,5 Stunden (sieben Prozent).²⁴ Im oberen Bereich der Stundenlohnverteilung ist dagegen die Arbeitszeit um knapp zehn Prozent gestiegen. Selbst wenn also die Stundenlöhne unverändert geblieben wären, wäre aufgrund der asymmetrischen Veränderung der geleisteten Arbeitszeiten eine Zunahme der Ungleichheit der Monatslöhne zu beobachten gewesen.

Für den erklärungsbedürftigen Befund, dass sich der positive Trend steigender Löhne seit 2014 im untersten Dezil des Stundenlohns nicht in einem ebenso starken Anstieg beim untersten Dezil des Monatslohns spiegelt, gibt die Mindestlohnkommission einige Hinweise. So wird berichtet, dass sich die Arbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte, die im Jahr 2014 unterhalb des Mindestlohns entlohnt wurden, nach der

Abbildung 6

Ungleichheit des Bruttomonatslohns aus einer Hauptbeschäftigung

Bruttolohn der Person auf der Untergrenze des obersten Dezils im Verhältnis zum Bruttolohn der Person auf der Obergrenze des untersten Dezils (90:10-Perzentilverhältnis)



Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

© DIW Berlin 2018

Die Ungleichheit der Bruttomonatslöhne hat bis 2010 stark zugenommen.

Tabelle

Durchschnittliche geleistete Arbeitszeit nach Dezilen des vereinbarten Stundenlohns

In Stunden pro Woche

	1992	2002	2012	2016	Veränderung 1992/2016 in Prozent	absolute Differenz 2016/1992
1. Dezil	36,4	27,9	26,2	26,8	-26,5	-9,7
2.	35,6	32,2	30,4	29,6	-16,9	-6,0
3.	37,2	35,9	35,5	34,6	-7,0	-2,6
4.	37,4	36,7	36,8	35,3	-5,5	-2,1
5.	37,9	37,1	38,6	36,9	-2,5	-0,9
6.	38,9	38,6	38,2	39,0	0,2	0,1
7.	39,0	39,1	39,4	38,3	-1,8	-0,7
8.	39,4	39,8	40,4	39,1	-0,8	-0,3
9.	40,0	40,7	41,1	39,9	-0,2	-0,1
10. Dezil	37,9	40,3	42,5	41,5	9,7	3,7
Mittelwert	38,0	36,8	36,9	36,1	-4,9	-1,9

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

© DIW Berlin 2018

20 Einen deutlichen Rückgang der Reallöhne finden auch andere Studien. So z. B. in David Card, Jörg Heining und Patrick Kline (2013): Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality. The Quarterly Journal of Economics 128(3), 967–1015. Diese zeigen auf Basis von Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) für westdeutsche vollzeitbeschäftigte Männer in der Privatwirtschaft einen Rückgang der Tagesentgelte von 25 Prozent im ersten Dezil zwischen 1996 und 2008.

21 Bei einem Vergleich der Dezile der Stundenlöhne und der Monatslöhne ist zu beachten, dass es sich hierbei nicht um die gleichen Beschäftigten handeln muss.

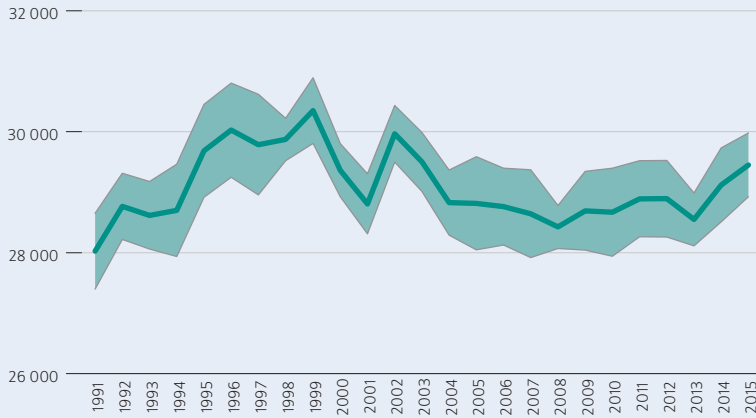
22 Beim 50:10-Perzentilverhältnis findet sich ebenfalls ein Anstieg über die Zeit, hier von rund 2 auf 5,5. Das 90:50-Perzentilverhältnis nimmt über die Zeit leicht zu.

23 Hierzu zählen alle ausgeübten Minijobs sowohl ausschließlich in Haupttätigkeit als auch in Nebentätigkeit. Vgl. Bundesagentur für Arbeit (2017), Beschäftigungsstatistik (online verfügbar).

24 Mitverantwortlich für diese Entwicklung war die Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung insbesondere von Frauen in Deutschland.

Abbildung 7

Realer Bruttojahreslohn¹ inkl. Sonderzahlungen In Euro



1 Jahreslohn aus Haupt- und Nebentätigkeiten, in Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbstständige.

© DIW Berlin 2018

Die Bruttojahreslöhne steigen schwächer als die Stunden- und Monatslöhne.

Mindestlohnneinführung (gemessen in Arbeitsstunden pro Woche) um rund zehn Prozent verringert hat.²⁵

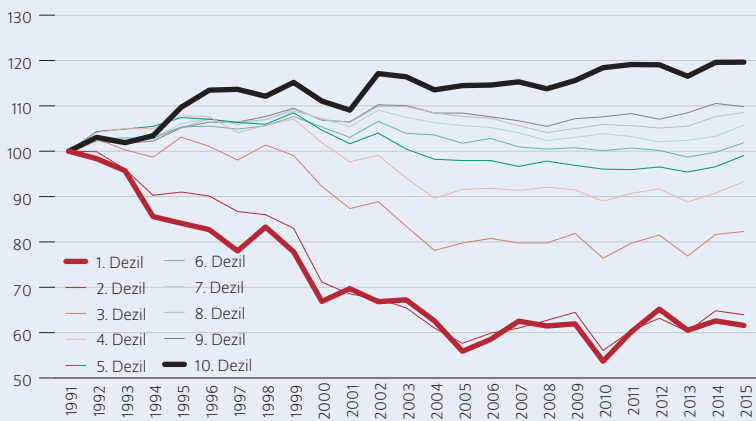
Die realen Bruttojahreslöhne stagnieren

Die realen Bruttojahreslöhne inklusive eventueller Sonderzahlungen aus Haupt- und Nebentätigkeiten sind über den gesamten Beobachtungszeitpunkt durchschnittlich um rund fünf Prozent gestiegen und damit prozentual schwächer als die Stunden- beziehungsweise Monatslöhne (Abbildung 7). Dies kann verschiedene Ursachen haben, insbesondere ein Rückgang bei Sonderzahlungen oder eine höhere Bedeutung von unterjährigen Nicht-Erwerbsphasen im Vergleich zu Monatslöhnen.

Wie bei den beiden anderen Lohnkonzepten ist auch beim Bruttojahreslohn seit 1992 eine zunehmende Spreizung der Verteilung festzustellen (Abbildung 8). Während im obersten Dezil die realen Löhne insgesamt um 20 Prozent wuchsen, stagnierten die Löhne im fünften und sechsten Dezil und gingen in den unteren beiden Dezilen um rund 35 Prozent zurück. Zudem ist im Gegensatz zu den Stundenlöhnen am aktuellen Rand für die unteren drei Dezile beim Bruttojahreslohn kein Zuwachs zu beobachten.

Abbildung 8

Entwicklung des realen Bruttojahreslohns¹ nach Dezilen seit 1991 Mittelwert je Dezil in Euro (normiert auf 1991=100)



1 Jahreslohn aus Haupt- und Nebentätigkeiten, in Preisen von 2010, inklusive Sonderzahlungen.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbstständige.

© DIW Berlin 2018

Die Spreizung der Bruttojahreslöhne nimmt zu.

Die gemessene Ungleichheit des Bruttojahreslohns hat zwischen 1992 und 2010/2011 zugenommen (Abbildung 9). Dabei sind deutliche Unterschiede im Ausmaß der Veränderungen zwischen den drei Perzentilverhältnissen zu beobachten: Die Zunahme des 90:50-Verhältnisses in diesem Zeitraum fällt moderat aus (Anstieg von 1,9 auf 2,2), während die Verhältnisse 90:10 (von rund acht auf 15) und 50:10 (von rund vier auf sieben) über den Zeitraum hinweg deutlich stärker zunehmen. Ab 2011 gibt es eine leicht rückläufige Tendenz²⁶ für alle drei Perzentilverhältnisse, die aber statistisch nicht signifikant ausfällt.²⁷

Im Folgenden wird der Frage nachgegangen, wie sich Sonderzahlungen (beispielsweise das 13. Monatsgehalt oder Boni) über die Jahreslohnverteilung entwickelt haben und ob

²⁵ Vgl. Mindestlohnkommission (2016): Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin (online verfügbar) <https://www.mindestlohn-kommission.de/DE/Bericht/pdf/Bericht2016.pdf>. Vgl. auch die Befunde für sächsische Betriebe: Lutz Bellmann, Mario Bossler, Sandra Dummert und Esther Ostmeier (2017): Mindestlohn: Längsschnittstudie für sächsische Betriebe, IAB Forschungsbericht Nr. 7/2017. Bei einem Vergleich von Dezilen des Stunden- und Monatslohns ist zudem zu beachten, dass die zugrundeliegenden Populationen nicht deckungsgleich sind, sondern dass rund 50 Prozent derjenigen aus dem niedrigsten Stundenlohn dezil sich im zweiten und dritten Monatslohn dezil befinden.

²⁶ Bei einer Unterscheidung nach Region kann für Ostdeutschland ein Rückgang der Ungleichheit der Bruttojahreslöhne im Zeitraum 2006 bis 2016 festgestellt werden, der in der unteren Hälfte der Lohnverteilung stattgefunden hat. In Westdeutschland stagniert dagegen weiterhin die Ungleichheit der Bruttojahreslöhne.

²⁷ Vergleicht man Höhe und Entwicklung der Perzentilverhältnisse basierend auf Bruttomonats- und -jahreslöhnen, so fällt auf, dass sich diese über die Zeit weitgehend parallel entwickeln. Dabei liegen die Verhältnisse auf Jahresbasis deutlich höher. Dieses Ergebnis mag überraschen, da die Literatur davon ausgeht, dass eine Verlängerung des Zeitraums, über den hinweg der Lohn gemessen wird (hier von einem Monat auf zwölf Monate), die gemessene Ungleichheit senken sollte, da eine längere Messperiode zu einer Glättung kurzfristiger Lohnschwankungen führen sollte. Dass dieser Effekt bei der vorliegenden Untersuchung nicht zum Tragen kommt, liegt daran, dass erstens kein balanciertes Sample verwendet wird und zweitens bei der Konstruktion der Bruttostunden- und -monatslohn basierten Untersuchungspopulationen nur diejenigen Personen berücksichtigt wurden, die zum Zeitpunkt der Befragung auch einer bezahlten Beschäftigung nachgingen.

diese Veränderungen eine Bedeutung für die Zunahme der Ungleichheit bei den Bruttojahreslöhnen haben. Zunächst gilt, dass die Sonderzahlungen umso höher sind, je höher der Jahresbruttolohn ist. Zudem haben sich die Sonderzahlungen in der unteren Hälfte der Jahresbruttolohnverteilung im Zeitraum 1991 bis 2015 zum Teil mehr als halbiert, während sie im obersten Dezil um gut 20 Prozent gestiegen sind (Abbildung 10). Somit trägt also auch die asymmetrische Entwicklung bei Sonderzahlungen zur Ungleichheit in den Jahreslöhnen bei.²⁸

Zwar könnten auch die Veränderungen bei den unterjährigen Nicht-Erwerbsphasen die Entwicklung der Bruttojahreslöhne potentiell erklären. Auf Basis der SOEP-Daten zeigt sich aber, dass diese Zeiten über alle Beschäftigten hinweg leicht abgenommen haben und somit die Verteilung nicht maßgeblich beeinflussen.²⁹

Schlussfolgerung: Der langlaufende Trend bei der Ungleichheit ist gebrochen

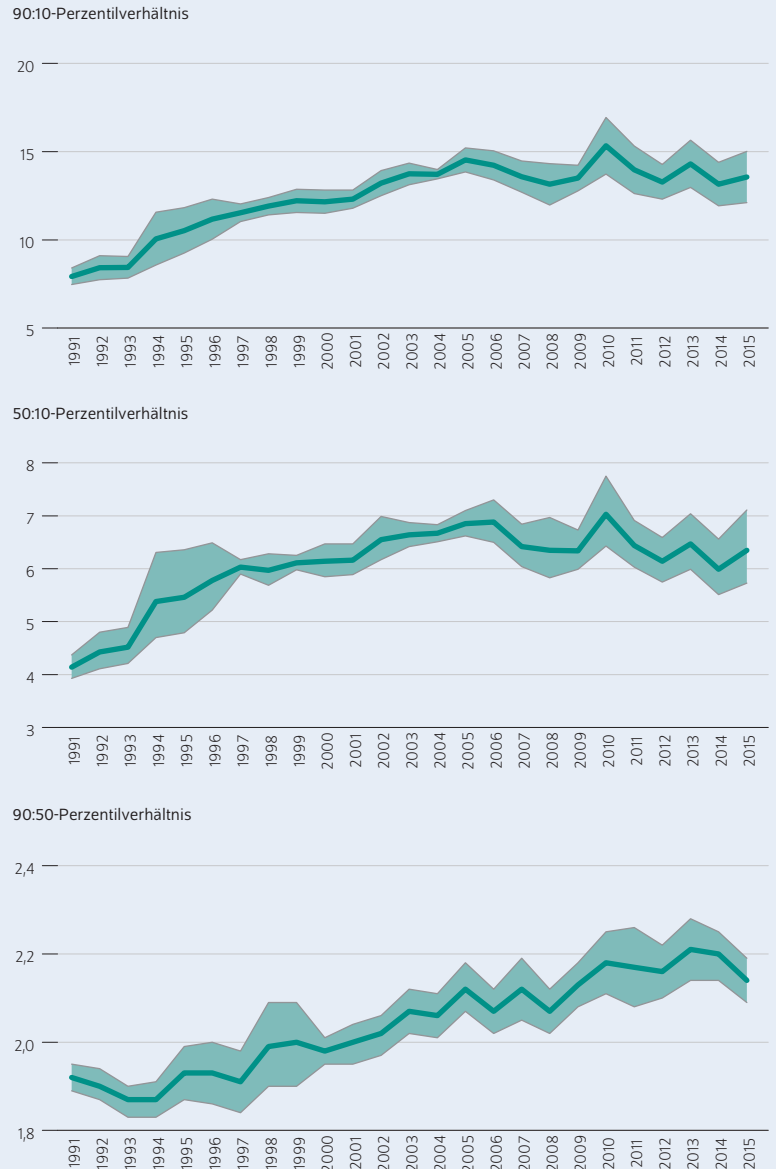
Der deutsche Arbeitsmarkt hat sich gemessen an der Zahl der Beschäftigten in den vergangenen Jahren sehr positiv entwickelt. Dies ist mindestens teilweise das Resultat vergangener Arbeitsmarktreformen und der Lohnzurückhaltung auf Seiten der Tarifparteien zur Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit. In den vergangenen Jahren sind Ziele und Maßnahmen, um Armutslöhne zu vermeiden und die Abhängigkeit von Sozialtransfers trotz Erwerbstätigkeit zu verringern, wieder in den Vordergrund der Debatte getreten. Mit der Einführung von Branchenmindestlöhnen und des allgemeinen Mindestlohns wurden hierfür wichtige Instrumente implementiert.

Der vorliegende Bericht zeigt, wie sich vor diesem Hintergrund die realen Bruttostunden-, -monats- und -jahreslöhne zwischen 1992 und 2016 entwickelt haben. Insgesamt ist zu beobachten, dass sich die Löhne nur wenig verändert haben. Lediglich der Stundenlohn hat seit 2014 deutlicher zugelegt: Insbesondere die Löhne im unteren Lohnsegment steigen seitdem schneller, so dass auch die Lohnschere wieder zusammengeht.

Beim Monats- und Jahreslohn fällt die jüngste positive Entwicklung vor allem aufgrund eines Rückgangs bei der Arbeitszeit gerade im unteren Bereich der Verteilung geringer aus.³⁰ Die Einführung des Mindestlohns hat damit bisher nur bedingt dazu beigetragen, die Monatslöhne von Geringverdienern zu erhöhen und diese damit in die Lage zu versetzen, ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit zu erwirtschaften. Es bleibt abzuwarten, ob sich dies durch eine

Abbildung 9

Ungleichheit der Bruttojahreslöhne¹ Unterschiedliche Perzentilverhältnisse



1 Jahreslohn aus Haupt- und Nebentätigkeiten im Vorjahr, inkl. Sonderzahlungen, in Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbstständige.

© DIW Berlin 2018

Die Ungleichheit bei Bruttojahreslöhnen hat vor allem in der unteren Hälfte der Verteilung zugenommen.

²⁸ Der Anteil der Sonderzahlungen am Bruttolohn im produzierenden Gewerbe hat sich nach Angaben des IW vom Jahr 2000 von 14 Prozent auf 7,5 Prozent im Jahr 2013 ebenso annähernd halbiert. Vgl. Christoph Schröder (2006): Personalzusatzkosten in der deutschen Wirtschaft. IW-Trends 33(2), 1–12 und Christoph Schröder (2014): Die Struktur der Arbeitskosten in der deutschen Wirtschaft. IW-Trends 41(2), 29–42.

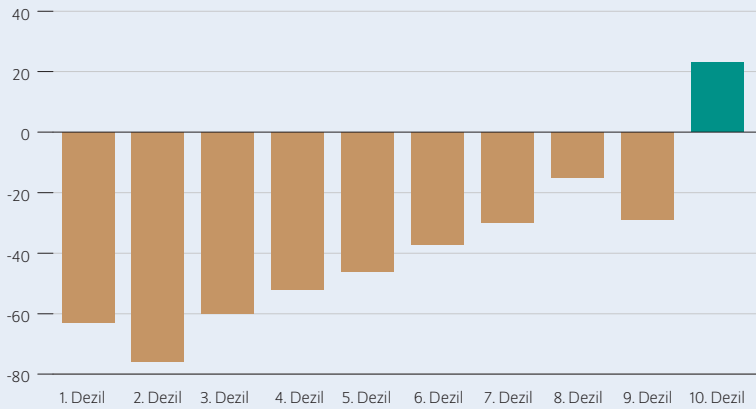
²⁹ Der Anteil der Beschäftigten im SOEP, die nur unterjährig erwerbstätig waren, hat sich von 19 Prozent im Jahr 1991 auf 17 Prozent im Jahr 2015 reduziert.

³⁰ Vgl. Mindestlohnkommission (2016), a. a. O.

Abbildung 10

Durchschnittliche Höhe von Sonderzahlungen¹ nach Dezilen der Bruttojahreslöhne

Veränderung der durchschnittlichen Sonderzahlungen zwischen 1991 und 2015 in Prozent



1 Aus Haupt- und Nebentätigkeiten, in Preisen von 2010.

Quelle: SOEP v33, abhängig Beschäftigte in Privathaushalten, ohne Auszubildende, Praktikanten, Selbständige.

© DIW Berlin 2018

Nur im obersten Lohndezil sind die Sonderzahlungen gestiegen.

weitere Anhebung des Mindestlohns (am 1. Januar 2019 auf voraussichtlich 9,19 Euro pro Stunde) ändern wird.³¹ Neben der regelmäßigen Anhebung des Mindestlohns bedarf es aber auch effektiver Kontrollen, da nur dann gewährleistet ist, dass auch alle anspruchsberechtigten Beschäftigten hiervon profitieren. Nach Angaben der Gewerkschaft der Polizei hat sich allerdings die Zahl der sogenannten Arbeitgeberprüfungen nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz von 2011 von knapp 68 000 auf rund 40 000 im Jahr 2016 deutlich reduziert. In einzelnen Branchen macht dieser Rückgang sogar mehr als 50 Prozent aus³², weshalb die Gewerkschaft der Polizei (Bundespolizei) auch kritisiert: „Wie der Zoll mit einem nachlassenden Kontrolldruck seine gesetzlichen Aufträge aus dem Tarifautonomiestärkungsgesetz wahrnehmen will, bleibt ein großes Rätsel.“³³

³¹ Vgl. Burauel et al. (2017), a. a. O.

³² Vgl. GDP (2018): Aktuelle Meldungen der Gewerkschaft der Polizei – Bezirksgruppe Zoll Online-Ausgabe Nr. 6 200 (online verfügbar, abgerufen am 16. Februar 2018).

³³ Vgl. Gewerkschaft der Polizei (2014): Newsletter (online verfügbar).

Markus M. Grabka ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | mgrabka@diw.de

Carsten Schröder ist stellvertretender Leiter der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | cschroeder@diw.de

JEL: D31, I31, I32

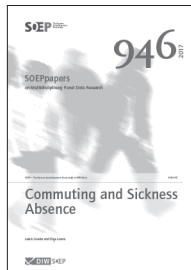
Keywords: Wage inequality, monthly earnings, annual earnings, SOEP

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 9/2018:

www.diw.de/diw_weekly



SOEP Papers Nr. 946
2018 | Laszlo Goerke, Olga Lorenz



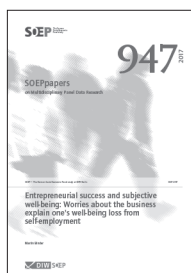
Commuting and Sickness Absence

We investigate the causal effect of commuting on sickness absence from work using German panel data. To address reverse causation, we use changes in commuting distance for employees who stay with the same employer and who have the same residence during the period of observation. In contrast to previous papers, we do not observe that commuting distances are associated with higher sickness absence, in general. Only employees who commute long distances are absent about 20% more than employees with no commutes. We explore various explanations for the effect of long distance commutes to work and can find no evidence that it is due to working hours mismatch, lower work effort, reduced leisure time or differences in health status.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



SOEP Papers Nr. 947
2018 | Martin Binder



Entrepreneurial Success and Subjective Well-Being: Worries about the Business Explain One's Well-Being Loss from Self-Employment

Despite lower incomes the self-employed often report higher job satisfaction. But this increased job satisfaction only sometimes translates into higher life satisfaction, likely due to the heterogeneous nature of self-employment. By distinguishing different types of self-employment, this paper sheds light onto why some self-employeds even report lower life satisfaction, focussing specifically on poor performance enterprises, a prevalent but

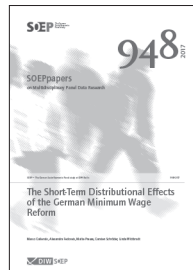
disregarded type of entrepreneurship. Using German panel data (1984-2015), I find that self-employment (compared to employment) typically negatively impacts on life satisfaction, especially so if one enters self-employment from unemployment, earns low incomes from self-employment or has no employees. Worries about one's financial situation and job security appear to be the driving forces behind this negative effect. Only very few self-employeds report higher life satisfaction, a boost that seems to relate to the pursuit of entrepreneurial opportunities. In sum, looking at the average self-employed obscures the heterogeneity of well-being impacts resulting from different types of self-employment one might find themselves in, and being on the lower end of the success distribution carries a well-being cost instead of bringing joy.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



SOEP Papers Nr. 948

2018 | Marco Caliendo, Alexandra Fedorets, Malte Preuss, Carsten Schröder, Linda Wittbrodt



The Short-Term Distributional Effects of the German Minimum Wage Reform

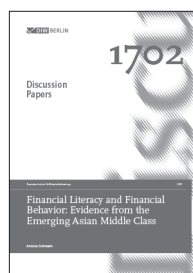
This study quantifies the short-term distributional effects of the new statutory minimum wage in Germany. Using detailed survey data (German Socio-Economic Panel), we assess changes in the distributions of hourly wages, contractual and actual working hours, and monthly earnings. Our descriptive results indicate growth at the bottom of the hourly wage distribution in the post-reform year, but also considerable noncompliance among eligible employees. In a second step, we employ a difference-in-differences analysis and exploit regional variation in the "bite" of the intervention, measured by the share of employees in a geographical region with wages below the minimum wage prior to the reform. We document the reform's positive effect at the bottom of the wage distribution. However, we find a negative effect of the reform on contractual hours worked, which explains why there is no effect on monthly earnings. Given that actual hours worked decrease less than contractual hours, our evidence suggests an increase in unpaid overtime.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1702

2018 | Antonia Grohmann



Financial Literacy and Financial Behavior: Evidence from the Emerging Asian Middle Class

This paper analyses financial literacy and financial behavior of middle class people living in an urban Asian economy. Other than most papers on financial literacy that focus on people in developed countries, we surveyed people living Bangkok. Using standard financial literacy questions, we find that financial literacy levels are largely comparable to industrialized countries, but understanding of more advanced financial concepts is lower. Similarly, savings accounts are held by most people, but more sophisticated products are a lot less common. We further show, in line with the literature, that higher financial literacy leads to

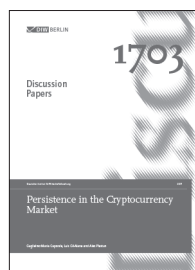
improved financial decision making.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1703

2018 | Guglielmo Maria Caporale, Luis Gil-Alana, Alex Plastun



Persistence in the Cryptocurrency Market

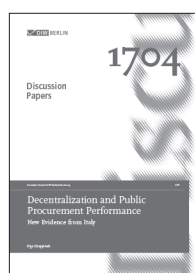
This paper examines persistence in the cryptocurrency market. Two different longmemory methods (R/S analysis and fractional integration) are used to analyse it in the case of the four main cryptocurrencies (BitCoin, LiteCoin, Ripple, Dash) over the sample period 2013-2017. The findings indicate that this market exhibits persistence (there is a positive correlation between its past and future values), and that its degree changes over time. Such predictability represents evidence of market inefficiency: trend trading strategies can be used to generate abnormal profits in the cryptocurrency market.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1704

2018 | Olga Chiappinelli



Decentralization and Public Procurement Performance: New Evidence from Italy

We exploit a new dataset based on EU procurement award notices to investigate the relationship between the degree of centralization of public procurement and its performance. We focus on the case of Italy, where all levels of government, along with a number of other public institutions, are involved in procurement and are subject to the same EU regulation. We find that i) municipalities and utilities, which currently award the largest shares of contracts, perform worse than all other institutional categories; and ii) decentralization implies lower performance only when it comes with weak competences of procurement officials.

The evidence seems to suggest that a re-organization of the procurement system, both in terms of partial centralization and better professionalization of procurement officials, would help improve overall procurement performance.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





CLAUDIA KEMFERT

Kostenloser öffentlicher Nahverkehr: Nur ein Baustein von vielen

Prof. Dr. Claudia Kemfert, Leiterin der Abteilung Energie, Verkehr, Umwelt am DIW Berlin.
Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin wieder.

Die Politik tut alles, so scheint es manchmal, um die Autokonzerne weiter zu schonen und die notwendige Verkehrswende auf den Sankt Nimmerleinstag zu verschieben. Die EU hatte Deutschland ein letztes Ultimatum gestellt, die Feinstaubproblematik in den Städten in den Griff zu bekommen. Unabhängig vom Urteil des Bundesverwaltungsgerichts: An Fahrverboten für Dieselfahrzeuge geht kein Weg vorbei, wenn die Politik nicht schnell handelt.

Anstelle endlich die erforderlichen Maßnahmen einzuführen, also die Autokonzerne zur Nachrüstung zu zwingen, die blaue Plakette für Dieselfahrzeuge mit der Abgasnorm Euro 6 und eine E-Autoquote für Neufahrzeuge einzuführen, die Dieselsteuer anzuheben und umweltfreundliche Technologien zu fördern, steht der Vorschlag im Raum, den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) kostenlos zu machen. Mit einem Brief der Bundesumweltministerin, des Kanzleramtschefs und des Verkehrsministers an den EU-Umweltkommissar versucht Deutschland, die EU zu beschwichtigen. Sie schlagen vor, mit Hilfe eines unentgeltlichen Nahverkehrs in einigen Modellregionen die Luftqualität in den Innenstädten zu verbessern – ohne Dieselfahrverbote oder anderen Maßnahmen, die die Autokonzerne belasten.

Grundsätzlich ist es eine gute Idee, den ÖPNV günstiger zu machen, davon können vor allem einkommensschwache, ältere Personen oder Schüler und Studenten profitieren. Die bisherigen Erfahrungen mit kostenlosem ÖPNV haben durchaus bestätigt, dass kostenloser Nahverkehr deutlich stärker genutzt wird. Um nicht zu sagen, die Nachfrage explodiert geradezu. Ein Beispiel ist Templin, dort hatte man 1998 Gratis-ÖPNV für alle eingeführt. Die Fahrgastzahlen stiegen innerhalb eines Jahres von 41000 auf 350000. Im Jahr 2001 waren es schon mehr als eine halbe Million Fahrgäste. Die Betriebskosten stiegen merklich, die Einnahmen zur Deckung der Kosten fehlten. 2003 wurde das Projekt eingestellt.

In Deutschland wird der ÖPNV zu einem guten Anteil durch Nutzergebühren finanziert (in Berlin zum Beispiel zu ca. 60 Prozent). Wenn dieser Anteil wegfallen würde, entstünden erhebliche Finanzierungslücken. Zudem würde der Mittelbedarf steigen, wenn mehr Menschen umsteigen, wobei die Nutzerzahlen bereits seit Jahren zunehmen und der ÖPNV vielerorts schon an der Belastungsgrenze agiert. Kurzfristig würde der kostenlose ÖPNV somit schon deshalb nicht helfen, die umweltschädlichen Emissionen zu senken, weil schlicht Kapazitäten fehlen.

Sinnvoller erscheint das Wiener Beispiel, dort gibt den ÖPNV für einen Euro am Tag (Jahreskarte für 365 Euro). Es gibt somit weiterhin Nutzerbeiträge, die Einnahmen in Wien sind sogar gestiegen. Tübingen hat vorgeschlagen, eine Bürgerabgabe zur Finanzierung des kostenlosen Nahverkehrs einzuführen. Auch dieses Modell hätte den Vorteil, dass ein Deckungsbeitrag erwirtschaftet werden kann.

Es müssten gigantische Summen in die Hand genommen werden, um den ÖPNV vollständig kostenfrei zu machen. Aber es geht in der gesamten Diskussion ja gar nicht um die Stärkung des Nahverkehrs. Vielmehr scheint im Vordergrund zu stehen, um jeden Preis zu vermeiden, dass die Autokonzerne in die Pflicht genommen werden. Es müssen rund neun Millionen Diesel-Pkw nachgerüstet werden, was pro Fahrzeug durchschnittlich 1500 Euro kosten würde. Die Autoindustrie scheut diese Kosten, und die Politik lässt ihr dies weiter durchgehen. Stattdessen werden Strategien erdacht, die über die SteuerzahlerInnen finanziert werden sollen.

Es muss endlich eine nachhaltige Verkehrswende auf den Weg gebracht werden – ohne Rücksicht auf die Interessen der Autolobby. Dazu gehört sicherlich auch ein attraktiver und preiswerter Nahverkehr. Doch dies kann nur ein Baustein von vielen sein. Zuvor muss die Autoindustrie in Vorleistung treten.

Eine längere Fassung dieses Beitrags ist am 22. Februar 2018 in der taz erschienen.