

EINKOMMEN

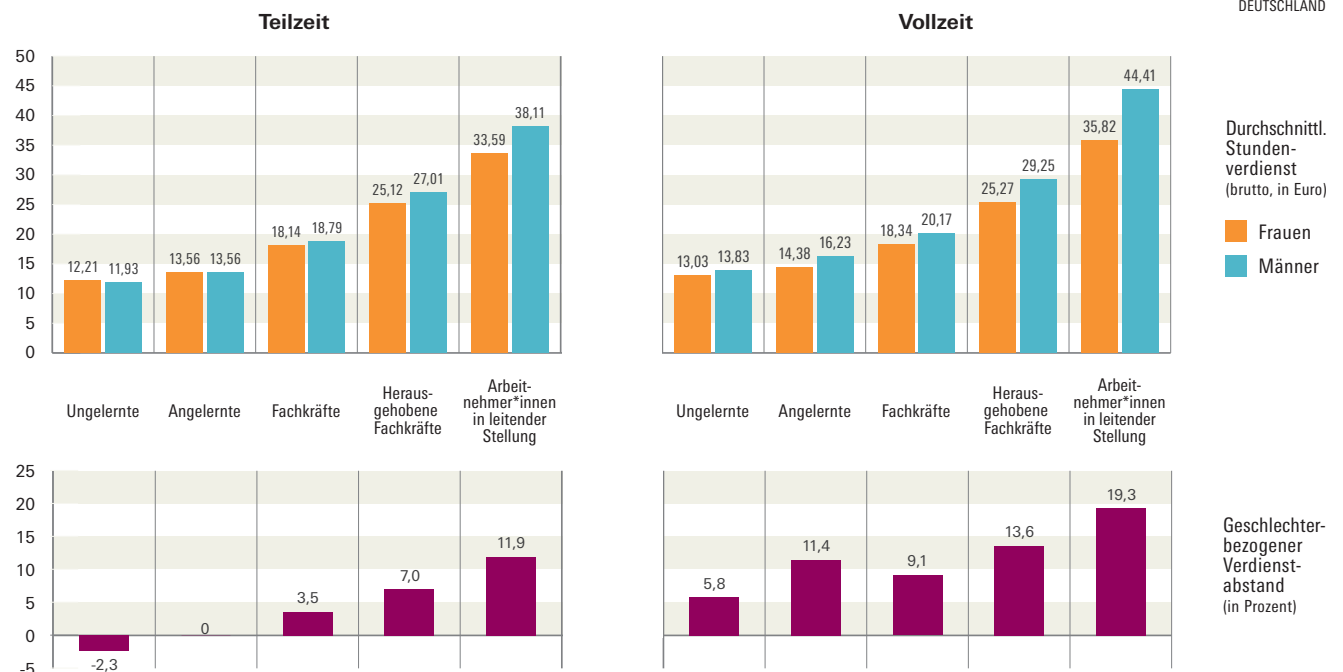
VERDIENSTABSTAND NACH ERWERBSUMFANG UND BERUFLICHER POSITION

Bearbeitung: Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Julia Spitznagel

Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern steigt mit Erwerbsumfang und beruflicher Position stark an

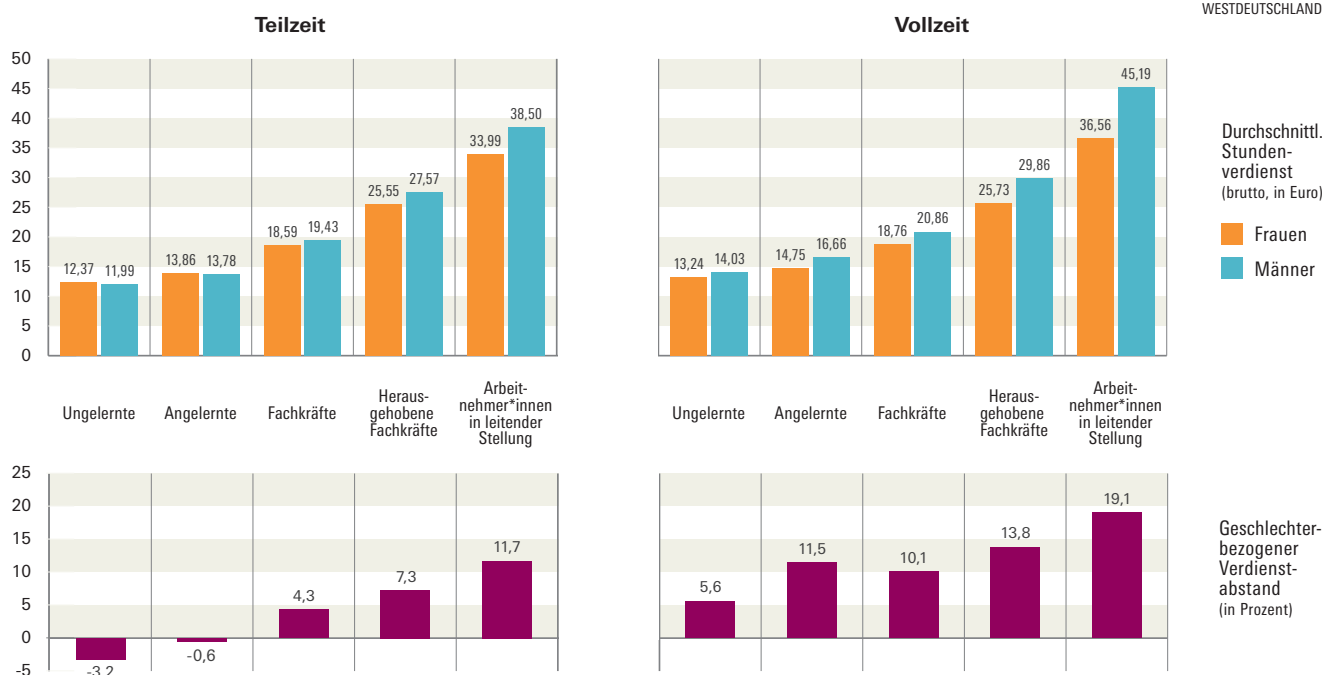
Grafik PayGap-02.1

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste* der Frauen und Männer sowie geschlechterbezogener Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und beruflicher Position in **Deutschland** (2019), in Euro und in Prozent



* Grundlage sind die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste der abhängig Beschäftigten in Vollzeit bzw. in Teilzeit (ohne Sonderzahlungen). Nicht berücksichtigt werden bei den Analysen alle Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste* der Frauen und Männer sowie geschlechterbezogener Verdienst-
abstand nach Erwerbsumfang und beruflicher Position in **Westdeutschland** (2019), in Euro und in Prozent



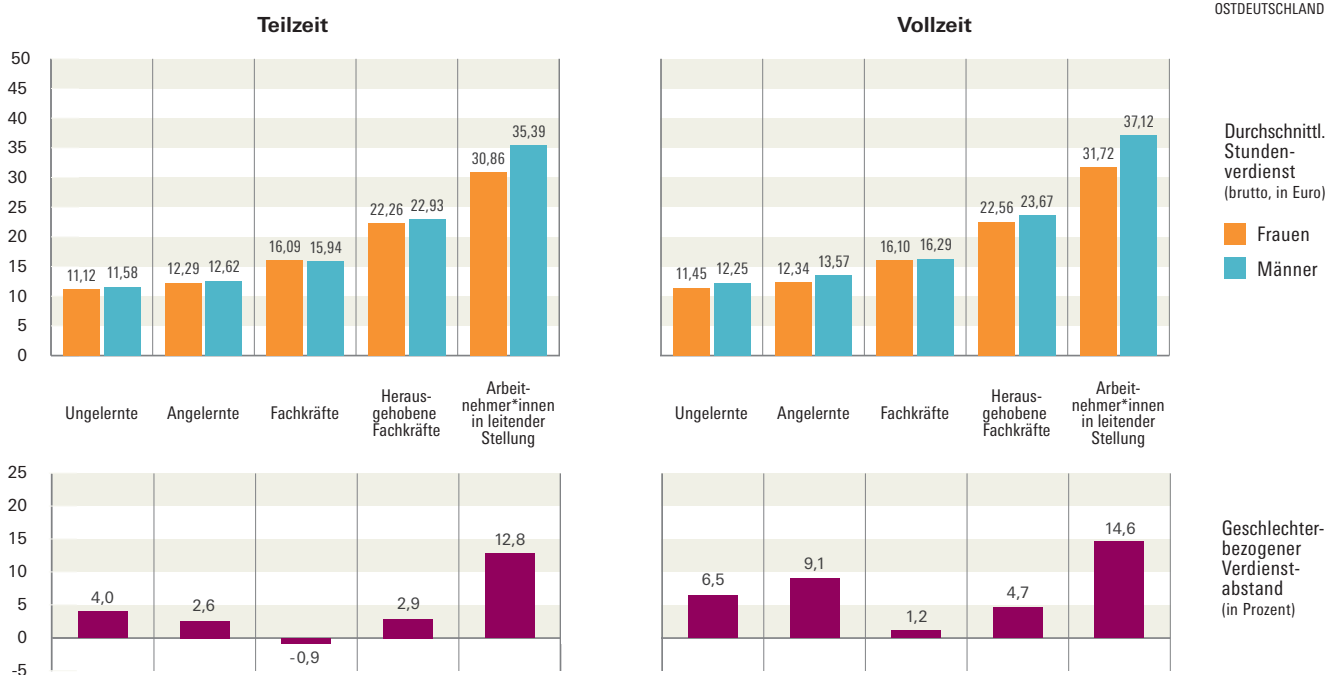
* Grundlage sind die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste der abhängig Beschäftigten in Vollzeit bzw. in Teilzeit (ohne Sonderzahlungen). Nicht berücksichtigt werden bei den Analysen alle Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung 2019

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020 **WSI**

Grafik PayGap-02.3

Durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste* der Frauen und Männer sowie geschlechterbezogener Verdienst-
abstand nach Erwerbsumfang und beruflicher Position in **Ostdeutschland** (2019), in Euro und in Prozent



* Grundlage sind die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste der abhängig Beschäftigten in Vollzeit bzw. in Teilzeit (ohne Sonderzahlungen). Nicht berücksichtigt werden bei den Analysen alle Personen, die ausschließlich geringfügig beschäftigt sind.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung 2019

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020 **WSI**

In Deutschland steigt der geschlechterbezogene Verdienstabstand **im Jahr 2019** mit der beruflichen Position und dem Umfang der Erwerbstätigkeit stark an: Unter Vollzeitbeschäftigten fällt der geschlechterbezogene Verdienstabstand dabei stets höher aus als unter Teilzeitbeschäftigten – und zwar auf allen beruflichen Positionsebenen.

Bei den Vollzeitbeschäftigten erzielen Frauen auf allen beruflichen Positionen geringere **durchschnittliche Brutto-Stundenverdienste** als Männer. Bei Teilzeitbeschäftigten trifft dies ebenfalls auf die meisten beruflichen Positionen zu, wenn auch in deutlich geringerem Maße.¹ Für Frauen wie Männer gilt dabei, dass die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste mit der beruflichen Position ansteigen – für Vollzeitbeschäftigte jedoch stärker als für Teilzeitbeschäftigte.

Der **geschlechterbezogene Verdienstabstand steigt mit der beruflichen Position** deutlich an: Am größten fällt der Abstand bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen in leitender Position aus. Dabei ist der geschlechterbezogene Verdienstabstand unter Vollzeitbeschäftigten in allen Leistungsgruppen fast durchgängig doppelt so groß wie unter Teilzeitbeschäftigten. Dies führt zu einem paradoxen Befund: Je besser die Frauen in den Arbeitsmarkt eingebunden sind – gemessen an Erwerbsumfang und beruflichen Position – desto größer fällt der Verdienstabstand gegenüber Männern (in vergleichbaren Positionen) aus.²

Die Verdienstunterschiede zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen derselben Leistungsgruppe sind dabei deutlich kleiner als zwischen den teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Männern.³ Der vollzeitbedingte Vorsprung fällt damit für Frauen deutlich geringer aus als für Männer.⁴

Die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern fallen in den einzelnen Leistungsgruppen jeweils geringer aus als der allgemeine Gender Pay Gap in Deutschland, der für das Jahr 2019 bei 20 Prozent lag.⁵ Dies ist vor allem auf folgende **Ursachen** zurückzuführen:

- Frauen und Männer verteilen sich unterschiedlich auf die verschiedenen beruflichen Positionen (Leistungsgruppen). Frauen haben wesentlich seltener als Männer eine **Führungsposition** inne.⁶
- Frauen arbeiten zudem deutlich häufiger **Teilzeit** als Männer: Im Jahr 2018 ist fast jede zweite Frau unter den abhängig Beschäftigten teilzeitbeschäftigt (46 Prozent),

1 Einige Ausnahmen sind hierbei unter den Teilzeitbeschäftigten zu finden: In Westdeutschland erzielen teilzeitbeschäftigte Frauen, die als Un- oder Angelernte arbeiten, im Durchschnitt höhere Brutto-Stundenverdienste als Männer. In Ostdeutschland verdienen Frauen als teilzeitbeschäftigte Fachkräfte im Durchschnitt mehr als ihre männlichen Kollegen.

2 Vgl. dazu auch: Klenner, Christina / Kohaut, Susanne / Höyng, Stephan (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb, S.232ff. Sowie: Wolf, Elke (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland.

3 Unter den Frauen weichen die durchschnittlichen Stundenverdienste in den einzelnen Leistungsgruppen zwischen den Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten nur um 0,15 Euro bis 2,23 Euro voneinander ab. Bei den Männern variieren die Verdienstunterschiede – je nach Leistungsgruppe – zwischen 1,38 Euro und 6,30 Euro.

4 Diese Abstände würden noch größer ausfallen, wenn der Vergleich auch die geringfügig Beschäftigten umfassen würde. In den Analysen zugrundeliegenden Datensatz, der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (siehe dazu: Methodische Anmerkungen), wird für geringfügig Beschäftigte nicht die Anzahl der Arbeitsstunden erhoben, sodass für diese Beschäftigten auch keine Angaben zu deren Brutto-Stundenverdiensten vorliegen.

5 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja (2020): Gender Pay Gap 2006-2019.

6 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Mader, Esther (2020): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2018; sowie: Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Spitznagel, Julia (2020a): Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene 2004-2018.

aber nur etwa jeder zehnte Mann (11 Prozent).⁷ Die niedrigeren Stundenlöhne und die geringeren Aufstiegschancen in Teilzeit tragen zum Gender Pay Gap bei.⁸

- Zudem sind die Unterschiede auch **methodisch bedingt**: Die vorliegenden Analysen basieren auf den Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE), die sich methodisch unterscheidet von den Daten der Verdienststrukturerhebung, auf deren Basis der Gender Pay Gaps berechnet wird. Die Differenzen beider Datensätze führen zu insgesamt geringeren Verdienstabständen bei den Analysen mit der VVE (vgl. methodische Anmerkungen und Glossar).

Der **regionale Vergleich** belegt, dass die für Gesamtdeutschland aufgezeigten Ergebnisse (zumindest tendenziell) auf beide Teile Deutschlands zutreffen. Allerdings sind auch einige Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen:

- Der geschlechterbezogene Verdienstabstand fällt in Ostdeutschland fast durchgängig niedriger aus als in Westdeutschland.
- In Ostdeutschland liegen zudem nur geringe geschlechterbezogene Verdienstabstände bei Fachkräften vor: Bei den teilzeitbeschäftigten Fachkräften liegen die Durchschnittslöhne der Männer sogar um 1 Prozent unter denen ihrer Kolleginnen.

Eine **Erklärung** für den wesentlich geringeren geschlechterbezogenen Verdienstabstand in **Ostdeutschland** sind die niedrigen Verdienste der ostdeutschen Männer im Vergleich zu ihren westdeutschen Kollegen. Das West-Ost-Gefälle bei den (durchschnittlichen) Stundenlöhnen ist unter Männern stärker ausgeprägt als unter Frauen.⁹

Glossar

Geschlechterbezogener Verdienstabstand

Mit dem Begriff des Gender Pay Gap (GPG) werden im Allgemeinen nur solche Ergebnisse bezeichnet, die nach einer europaweit einheitlichen Regelung berechnet wurden.¹⁰

Entsprechend dieser Konvention werden Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern, die nicht nach der etablierten Methode des GPG berechnet wurden, als geschlechterbezogener Verdienstabstand bezeichnet. Dies gilt auch für die vorliegenden Ergebnisse, die auf Basis der Daten der Vierteljährlichen Verdiensterhebung (VVE) berechnet wurden. Die Daten der VVE unterscheiden sich in zwei Punkten systematisch von den Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE), auf deren Basis der GPG in Deutschland berechnet wird (vgl. Methodische Anmerkungen). Aufgrund dieser Unterschiede fällt der mit den Daten der VVE berechnete geschlechterbezogene Verdienstabstand um mehr als 3 Prozentpunkte niedriger aus als der Gender Pay Gap.¹¹

⁷ Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Spitznagel, Julia (2020b): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991-2018.

⁸ Vgl. Schrenker, Annetkatrin / Zucco, Aline (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an.

⁹ Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja (2020): Gender Pay Gap 2006-2019.

¹⁰ Vgl. a. a. O.

¹¹ Vgl. Finke, Claudia / Dumpert, Florian / Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen, S. 47.

Berufliche Positionen

Die beruflichen Positionen stellen eine grobe Abstufung der Arbeitnehmertätigkeiten nach dem Qualifikations- und Anforderungsprofil des Arbeitsplatzes dar. Die beruflichen Positionen – auch als Leistungsgruppen bezeichnet – werden eigens zu Analyse-zwecken gebildet und sind vom Statistischen Bundesamt wie folgt definiert:¹²

Arbeitnehmer*innen in leitender Stellung: „Arbeitnehmer mit Aufsichts- und Dispositionsbefugnis. Hierzu zählen z. B. angestellte Geschäftsführer, sofern deren Verdienst zumindest teilweise erfolgsunabhängige Zahlungen enthält. Eingeschlossen sind auch alle Arbeitnehmer, die in größeren Führungsbereichen Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen und Arbeitnehmer mit Tätigkeiten, die umfassende kaufmännische oder technische Fachkenntnisse erfordern. In der Regel werden die Fachkenntnisse durch ein Hochschulstudium erworben.“

Herausgehobene Fachkräfte: „Arbeitnehmer mit sehr schwierigen bis komplexen oder vielgestaltigen Tätigkeiten, für die i. d. R. nicht nur eine abgeschlossene Berufsausbildung, sondern darüber hinaus mehrjährige Berufserfahrung und spezielle Fachkenntnisse erforderlich sind. Die Tätigkeiten werden überwiegend selbstständig ausgeführt. Dazu gehören auch Arbeitnehmer, die in kleinen Verantwortungsbereichen gegenüber anderen Mitarbeiter(n) Dispositions- oder Führungsaufgaben wahrnehmen (z. B. Vorarbeiter, Meister).“

Fachkräfte: „Arbeitnehmer mit schwierigen Fachtätigkeiten, für deren Ausübung in der Regel eine abgeschlossene Berufsausbildung, zum Teil verbunden mit Berufserfahrung, erforderlich ist.“

Angelernte Arbeitnehmer*innen: „Arbeitnehmer mit überwiegend einfachen Tätigkeiten, für deren Ausführung keine berufliche Ausbildung, aber insbesondere Kenntnisse und Fertigkeiten für spezielle, branchengebundene Aufgaben erforderlich sind. Die erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten werden in der Regel durch eine Anlernzeit von bis zu zwei Jahren erworben.“

Ungelernte Arbeitnehmer*innen: „Arbeitnehmer mit einfachen, schematischen Tätigkeiten oder isolierten Arbeitsvorgängen, für deren Ausübung keine berufliche Ausbildung erforderlich ist. Das erforderliche Wissen und die notwendigen Fertigkeiten können durch Anlernen von bis zu drei Monaten vermittelt werden.“

Vollzeitbeschäftigte

Vollzeittätigkeit wird im Glossar der VVE nicht eigens definiert, weil der Zeitumfang einer Vollzeittätigkeit zwischen Unternehmen stark differieren kann.

Teilzeitbeschäftigte

„Arbeitnehmer gelten als teilzeitbeschäftigt, wenn ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer.“¹³

¹² Alle hier zitierten Definitionen der beruflichen Positionen – bzw. der so genannten Leistungsgruppen – stammen aus: Statistisches Bundesamt (2020): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste 2019, S. 282.

¹³ A. a. O., S. 281.

Datentabelle zu den Grafiken

Tabelle PayGap-02

Durchschnittliche Brutto-Stundenlöhne von Frauen und Männern sowie geschlechterbezogener Verdienstabstand nach Erwerbsumfang und beruflicher Position in Deutschland, Westdeutschland und Ostdeutschland (2019), in Euro und in Prozent

Berufliche Position	TEILZEIT			VOLLZEIT		
	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		Geschlechterbezogener Verdienstabstand	Durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienst		Geschlechterbezogener Verdienstabstand
	Frauen	Männer		Frauen	Männer	
	Euro		Prozent	Euro		Prozent
DEUTSCHLAND						
Ungelernte Arbeitnehmer*innen	12,21	11,93	-2,3	13,03	13,83	5,8
Angelernte Arbeitnehmer*innen	13,56	13,56	0,0	14,38	16,23	11,4
Fachkräfte	18,14	18,79	3,5	18,34	20,17	9,1
Herausgehobene Fachkräfte	25,12	27,01	7,0	25,27	29,25	13,6
Arbeitnehmer*innen in leitender Stellung	33,59	38,11	11,9	35,82	44,41	19,3
Alle Leistungsgruppen	18,86	19,77	4,6	21,05	24,52	14,2
WESTDEUTSCHLAND						
Ungelernte Arbeitnehmer*innen	12,37	11,99	-3,2	13,24	14,03	5,6
Angelernte Arbeitnehmer*innen	13,86	13,78	-0,6	14,75	16,66	11,5
Fachkräfte	18,59	19,43	4,3	18,76	20,86	10,1
Herausgehobene Fachkräfte	25,55	27,57	7,3	25,73	29,86	13,8
Arbeitnehmer*innen in leitender Stellung	33,99	38,50	11,7	36,56	45,19	19,1
Alle Leistungsgruppen	19,33	20,35	5,0	21,50	25,33	15,1
OSTDEUTSCHLAND						
Ungelernte Arbeitnehmer*innen	11,12	11,58	4,0	11,45	12,25	6,5
Angelernte Arbeitnehmer*innen	12,29	12,62	2,6	12,34	13,57	9,1
Fachkräfte	16,09	15,94	-0,9	16,10	16,29	1,2
Herausgehobene Fachkräfte	22,26	22,93	2,9	22,56	23,67	4,7
Arbeitnehmer*innen in leitender Stellung	30,86	35,39	12,8	31,72	37,12	14,6
Alle Leistungsgruppen	16,47	16,77	1,8	18,54	19,03	2,6

Anmerkung: Grundlage sind die jeweiligen Brutto-Stundenverdienste von vollzeit- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer*innen ohne Sonderzahlungen. Geringfügig Beschäftigte wurden hier nicht berücksichtigt, weil für sie in der Vierteljährlichen Verdiensterhebung keine Angaben zum durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienst vorliegen.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung 2019

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2020

WSI

Methodische Anmerkungen

Datenbasis der vorliegenden Ergebnisse ist die Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE), die vom Statistischen Bundesamt erhoben wird. Die VVE ist eine repräsentative, einstufig geschichtete Stichprobenerhebung mit Auskunftspflicht, bei der etwa 40.500 Betriebe aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen im vierteljährlichen Turnus seit 2007 befragt werden. Aus den vier Quartalsergebnissen eines Jahres werden dann Jahresdurchschnitte als gewichtetes arithmetisches Mittel berechnet.¹⁴ Zu beachten ist, dass in der Erhebung der persönlichen Angaben Geschlecht nur als binäre Kategorie erfasst wird. Das bedeutet, dass lediglich „Frauen“ und „Männer“ als Analysekategorien vorliegen.

Die Datenqualität der VVE ist insgesamt als hochpräzise einzustufen, denn von den Betrieben werden Daten erhoben, die aus den Angaben des betrieblichen Rechnungswesens ableitbar sind. Zudem werden die Daten von den Statistischen Landesämtern (die auch mit der Erhebung der Daten betraut sind) im Rahmen der Aufbereitung einer umfassenden Plausibilitätsprüfung unterzogen.¹⁵

In den ausgewählten Betrieben werden Angaben zur Anzahl der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Arbeitnehmer*innen, den bezahlten Arbeitsstunden der Arbeitnehmer*innen (diese allerdings nicht von den geringfügig Beschäftigten) und den Brutto-Verdiensten – als durchschnittliche Bruttojahres-, Bruttomonats- und Bruttostundenverdienste – erhoben.¹⁶

Befragt werden in der Regel Betriebe mit zehn und mehr Arbeitnehmer*innen. Für einige Wirtschaftsbereiche werden auch Betriebe mit fünf und mehr Arbeitnehmer*innen erfasst. Die Betriebe der Wirtschaftsbereiche „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und „Private Haushalte“ werden in der VVE nicht berücksichtigt. Die Merkmale für die Wirtschaftszweige „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ und „Erziehung und Unterricht“ werden mit der VVE nicht als Stichprobe erhoben, sondern aus der Personalstandstatistik erfasst. In diesen beiden Wirtschaftszweigen werden auch Beamte und Beamtinnen einbezogen.¹⁷

Erfasst werden die Angaben für den größten Teil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Arbeitnehmer*innen (außer den weiter unten genannten ausgeschlossenen Personengruppen) sowie geringfügig Beschäftigte, Saisonarbeiter*innen, Heimarbeiter*innen, und zudem Beamte und Beamtinnen in den Wirtschaftsbereichen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ und „Erziehung und Unterricht“.¹⁸

14 Vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Vierteljährliche Verdiensterhebung. Qualitätsbericht, S. 4-7.

15 A. a. O., S. 5.

16 A. a. O.

17 A. a. O., S. 4 und 8.

18 Vgl. Statistisches Bundesamt (2020): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste 2016, Fachserie 16, Reihe 2.3, S. 281.

Bei der VVE werden folgende Personengruppen generell nicht einbezogen: Selbstständige und mithelfende Familienangehörige ohne Arbeitsvertrag, Personen, die keinen Verdienst für ihre Leistung erhalten (z. B. ehrenamtlich Tätige und Auszubildende bzw. Praktikant*innen ohne Bezahlung), Arbeitnehmer*innen in Altersteilzeit und Personen im Vorruhestand, Honorarkräfte, Personen in berufsfördernden Maßnahmen zur Rehabilitation, Personen im Bundesfreiwilligendienst oder in einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr sowie Personen in so genannten Ein-Euro-Jobs.¹⁹

Die Ergebnisse der VVE werden auch für die Bestimmung des Gender Pay Gap (GPG) herangezogen: In Deutschland erfolgt die Berechnung des GPG zwar auf Datenbasis der Verdienststrukturerhebung (VSE). Diese wird aber nur alle 4 Jahre erhoben – zuletzt 2018 und 2014. In den Zwischenjahren wird der GPG mit Hilfe von Indikatoren, die aus den Daten der VVE gewonnen werden, fortgeschrieben bzw. geschätzt.²⁰

Für die Interpretation der hier vorliegenden Ergebnisse – insbesondere im Vergleich zum GPG in Deutschland – ist zu beachten: Der auf Basis der VVE berechnete geschlechterbezogene Verdienstabstand fällt in der Regel geringer aus als der GPG, der mit den Daten der VSE (Verdienststrukturerhebung) berechnet wird. Die Ursache dafür ist, dass sich die Daten der VVE in zwei Punkten systematisch von den Daten der VSE unterscheiden:

- Bei der VVE wird die Arbeitszeit für die geringfügig Beschäftigten nicht erhoben.²¹ Dadurch lassen sich für diese Beschäftigtengruppe keine durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste berechnen, sodass die geringfügig Beschäftigten bei der Bestimmung der geschlechterbezogenen Verdienstunterschiede nicht berücksichtigt werden können.
- Zudem werden die durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste in der VVE nicht mit einer Personengewichtung durchgeführt (wie bei der Berechnung des Gender Pay Gap), sondern mit einer Stundengewichtung. Die Stundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten (die im Durchschnitt auch höher sind als jene von Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten) erhalten bei diesem Vorgehen ein größeres Gewicht, weil der Stundenumfang bei Vollzeitbeschäftigung größer ist als bei Teilzeit oder geringfügiger Beschäftigung.

Die beiden genannten Abweichungen (Nichtberücksichtigung von geringfügig Beschäftigten und Stundengewichtung statt Personengewichtung) führten zu einer Unterschätzung des GPG von 2,1 bzw. 1,3 Prozentpunkten.²² Der mit dem VVE berechnete geschlechterbezogene Verdienstabstand unterschätzt den Wert des Gender Pay Gap daher um mehr als 3 Prozentpunkte.

19 Vgl. Statistisches Bundesamt (2020): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste 2016, Fachserie 16, Reihe 2.3, S. 281.

20 Vgl. Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja (2020): Gender Pay Gap 2006-2019.

21 Vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Vierteljährliche Verdiensterhebung. Qualitätsbericht, S. 5.

22 Vgl. Finke, Claudia / Dumpert, Florian / Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, S. 52. Vgl. dazu auch: BMFSFJ (2009): Der Verdienstunterschied von Frauen und Männern im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft, S. 8 ff.

Literatur

Finke, Claudia / Dumpert, Florian / Beck, Martin (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf der Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. In: Wirtschaft und Statistik, 2/2017, S. 43-62, <https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2017/02/verdienstunterschiede-022017.html>, letzter Zugriff: 09.06.2020.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja (2020): Gender Pay Gap 2006-2019. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Mader, Esther (2020): Vertikale Segregation des Arbeitsmarktes 2018. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Spitznagel, Julia (2020 a): Betriebliche Führungspositionen nach Führungsebene 2004-2018. In: WSI GenderDatenPortal.

Hobler, Dietmar / Pfahl, Svenja / Spitznagel, Julia (2020b): Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991-2018. In: WSI GenderDatenPortal.

Klenner, Christina / Kohaut, Susanne / Höyng, Stephan (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB: Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft, Berlin, S. 191-270.

Statistisches Bundesamt (2020): Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste 2019, Fachserie 16, Reihe 2.3, https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/arbeitnehmerverdienste-jahr-2160230197004.pdf?__blob=publicationFile, letzter Zugriff: 09.06.2020.

Statistisches Bundesamt (2019): Vierteljährliche Verdiensterhebung, Qualitätsbericht, <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Qualitaet/Qualitaetsberichte/Verdienste/vierteljaehrliche-verdiensterhebung.html>, letzter Zugriff: 09.06.2020.

Schrenker, Annekatrin / Zucco, Aline (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. In: DIW Wochenbericht 10/2020, S. 137-145, https://www.diw.de/de/diw_01.c.741779.de/publikationen/wochenberichte/2020_10_2/gender_pay_gap_steigt_ab_dem_alter_von_30_jahren_stark_an.html, letzter Zugriff: 09.06.2020.

Wolf, Elke (2010): Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland, WSI-Diskussionspapier, Nr. 174, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_disp_174.pdf, letzter Zugriff: 09.06.2020.

www.wsi.de/genderdatenportal