



Vor Corona: Verdienststrukturen 2018 in Baden-Württemberg – Teil 2

Insgesamt geringe Betroffenheit vom Mindestlohn, aber deutliche regionale Unterschiede

Ann-Katrin Weiller

Nachdem im ersten Teil des Artikels auf die Verdienststrukturen der Beschäftigten hinsichtlich persönlicher, unternehmens- und arbeitsplatzbezogener Merkmale, den Niedrig- und Hochlohnbereich und den im Südwesten weiterhin sehr deutlichen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern eingegangen wurde,¹ soll nachfolgend anhand der Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2018 (VSE)² nun der Fokus auf den Mindestlohnbereich gelegt werden. Die Mindestlohnkommission hat im Juni 2020 vor dem Hintergrund unterschiedlicher Einflüsse und Interessenlagen, wie etwa den steigenden Lebenshaltungskosten einerseits und den wirtschaftlichen Belastungen der Unter-

nehmen durch die Corona-Pandemie auf der anderen Seite, die gesetzlichen Mindestlohnsteigerungen für die nächsten 24 Monate festgelegt. Daher ist die Betrachtung des Zeitraumes vor diesen gesetzlichen Änderungen hilfreich zur Einschätzung der aktuellen Lage und der möglichen Auswirkungen auf die weitere Entwicklung in Baden-Württemberg in diesem Verdienstbereich. Dabei war die Betroffenheit vom Mindestlohn im April 2018 hierzulande im Bundesvergleich verhältnismäßig gering. Es zeigten sich jedoch deutliche Unterschiede, je nach dem, in welchem Wirtschaftsbereich und in welcher Region Baden-Württembergs eine Person beschäftigt war.



Ann-Katrin Weiller M. A. ist Referentin im Referat „Bauwirtschaft, Gebäude- und Wohnungsbestand, Verdienste, Arbeitskosten“ des Statistischen Landesamtes Baden-Württemberg.

T1

Beschäftigungsverhältnisse mit und unter Mindestlohn in Deutschland und in Baden-Württemberg im April 2018

Gegenstand der Nachweisung	Einheit	Deutschland	Baden-Württemberg
Beschäftigungsverhältnisse insgesamt	1 000	39 396	5 965
Beschäftigungsverhältnisse, für die Mindestlohngesetz gilt	1 000	37 883	5 721
Beschäftigungsverhältnisse mit Mindestlohn (8,79–8,88 EUR) ¹⁾	1 000	926	(80)
Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt	%	2,4	1,3
Frauen	1 000	526	(49)
Männer	1 000	400	(31)
Arbeitgeber nicht tarifgebunden	1 000	832	(72)
Minijob (geringfügig entlohnte Beschäftigung)	1 000	547	(59)
Beschäftigungsverhältnisse unter Mindestlohn (< 8,79 EUR)	1 000	483	76
Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt	%	1,2	1,3
Frauen	1 000	266	(42)
Männer	1 000	217	(33)
Arbeitgeber nicht tarifgebunden	1 000	398	(66)
Minijob (geringfügig entlohnte Beschäftigung)	1 000	216	(38)
Durchschnittlicher Bruttoverdienst je Stunde	EUR	8,12	7,96
Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten ²⁾	EUR	3 791	4 076
Kaitz-Index ³⁾	%	40,4	37,6

1) Da es sich um Ergebnisse einer Stichprobe handelt, und die Ergebnisse immer mit einem Stichprobenfehler behaftet sind, wird um die Bruttostundenverdienstgrenze „Mindestlohn 2018“ ein Intervall (> 8,79 Euro und ≤ 8,88 Euro) gelegt. – 2) Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten: Bruttoverdienst ohne Sonderzahlungen, einschließlich Zuschläge und Überstundenvergütung. Ohne Auszubildende. – 3) Der Kaitz-Index gibt das Verhältnis zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttomonatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigten an (2018: 1 532 Euro). Lage er bei 100 %, würde in dem betroffenen Gebiet ausschließlich der Mindestlohn verdient.

Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2018.

1) Vergleiche Weiller, Ann-Katrin: Vor Corona: Verdienststrukturen 2018 in Baden-Württemberg – Teil 1, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 2/2021.

2) Bei den Ergebnissen der VSE 2018 handelt es sich um die momentan neuesten und umfangreichsten Informationen zu den Verdienststrukturen, welche die amtliche Statistik zu bieten hat. Die Angaben für 2018 wurden im Jahr 2019 in den Ländern erhoben und plausibilisiert und bis im Herbst 2020 vom Bund geprüft, tabelliert und fertig gestellt. Aktuellere Daten zur Verdienstentwicklung liefert die vierteljährliche Verdienststatistik, die jedoch eine begrenzte Merkmalsbreite und nur gruppierte Daten bietet.



Die Verdienststrukturerhebung

Die Verdienststrukturerhebung (VSE) gibt Aufschluss über die strukturelle Zusammensetzung und Verteilung der Verdienste der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland sowie über Unterschiede in der Verdienstsituation von verschiedenen Gruppen abhängig Beschäftigter. Sie wird auf Grundlage einer EU-Verordnung alle 4 Jahre in den Staaten der Europäischen Union durchgeführt und ist in Deutschland die umfassendste und zuverlässigste Quelle für Informationen über die Höhe der Verdienste von Arbeitnehmenden unter anderem nach Wirtschaftszweig, Unternehmensgrößenklasse, Tarifbindung, Leistungsgruppe, Beruf, Ausbildungsniveau, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter und Geschlecht. Außerdem bildet die VSE dazu passend die Zahl der Arbeitnehmenden, die Anzahl der bezahlten Stunden und bezahlten Überstunden sowie die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ab.

Bei den Betrieben werden hierbei die Individualdaten der Arbeitnehmenden erfragt. Der Erhebungsbereich umfasst den gesamten Wirtschaftsbereich A–S, also Land- und Forstwirtschaft mit Fischerei, Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungsbereich. Für die Wirtschaftsabschnitte O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ (vollständig) und P „Erziehung

und Unterricht“ (überwiegend) werden die Daten allerdings nicht erhoben, sondern aus Daten der Personalstandstatistik abgeleitet.

Es handelt sich bei der VSE um eine zweifach geschichtete Stichprobenerhebung, für die in Deutschland etwa 60 000 und in Baden-Württemberg im Jahr 2019 rund 7 000 Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten auskunftspflichtig waren. Je nach Betriebsgröße (Gesamtanzahl der Beschäftigten) müssen die repräsentativ ausgewählten Betriebe nicht alle Beschäftigten, sondern wiederum eine vorgegebene Zufallsauswahl (jeden 2., 3.,... 40. Beschäftigten) für die Statistik melden.

Die Daten der VSE dienen als Grundlage für vielfältige Berechnungen und sozioökonomische Analysen, etwa im Niedrig- und Mindestlohnbereich oder zum Verdienstunterschied von Frauen und Männern (Gender Pay Gap) und werden zum Beispiel auch für Tarif- und Vertragsverhandlungen herangezogen. Die Erhebung wurde letztmalig 2019 für das Berichtsjahr 2018 durchgeführt und wird künftig von der neuen monatlichen Verdiensterhebung abgelöst, welche zu großen Teilen inhaltlich auf der VSE aufbaut und ab 2022 monatlich Beschäftigtendaten abfragt.

1,3 % der Beschäftigten 2018 im Mindestlohnbereich tätig

Vor dem Hintergrund politischer und gesellschaftlicher Bemühungen um eine angemessene Vergütung, von der sich der Lebensunterhalt ohne zusätzliche staatliche Hilfen bestreiten lässt, ist der Mindestlohn von besonderer Bedeutung. Im Jahr 2018 betrug der von der Mindestlohnkommission unter anderem anhand der Daten der Verdiensterhebungen festgelegte gesetzliche Mindestlohn 8,84 Euro je Stunde (2019: 9,19 Euro/Stunde, 2020: 9,35 Euro/Stunde und ab 2021: 9,50 Euro/Stunde). Rund 80 000 oder 1,3 % der fast 6 Millionen (Mill.) Beschäftigten in Baden-Württemberg erzielten 2018 Verdienste, die im Mindestlohnbereich lagen, das heißt sie erhielten Stundenlöhne im Bereich zwischen 8,79 und 8,88 Euro. Von diesen rund 80 000 Beschäftigten waren ca. 61 % (ca. 49 000) Frauen und ungefähr 39 % (ca. 31 000) Männer. Weitere rund 76 000 Beschäftigte im Südwesten (1 %) lagen mit einem durchschnittlichen Verdienst von 7,96 Euro/

Stunde sogar unter dem gesetzlich vorgeschriebenen Mindestlohn. Damit bewegte sich dieser Wert etwas unter den 8,12 Euro/Stunde, welche die ca. 483 000 Beschäftigten (1 %), die deutschlandweit unter dem Mindestlohn verdienten, im Bundesschnitt pro Stunde erzielten. Zu beachten ist, dass zu dieser Personengruppe auch Auszubildende und Praktikanten sowie Beschäftigte unter 18 Jahren gehören, für die das Mindestlohngesetz 2018 nicht galt. Auch bei den Beschäftigten, die in Baden-Württemberg unter dem Mindestlohn verdienten, war die Zahl der Frauen mit ca. 55 % (ca. 42 500) höher als die der Männer mit etwa 33 400 Beschäftigungsverhältnissen (Tabelle 1).

Niedriglöhne vor allem bei Arbeitgebern ohne Tarifbindung

Sowohl bei den Jobs im Mindestlohnbereich als auch bei Beschäftigungsverhältnissen mit Einkommen unterhalb des Mindestlohnbe-

reichs wird zudem deutlich, dass ein Großteil der Arbeitgeber dieser Beschäftigten im entsprechenden Vergütungsbereich keiner Tarifbindung unterliegt (90 % bzw. 87 %). Die Jobs im Mindestlohnbereich sind außerdem mit 74 % mehrheitlich geringfügig entlohnte Beschäftigungsverhältnisse (sogenannte Mini-jobs). Im Gastgewerbe als Wirtschaftszweig mit dem größten Anteil an Niedriglohnjobs, sind die Arbeitgeber von ca. 103 000 oder 80 % der etwa 129 000 Voll- und Teilzeittätigen nicht tarifgebunden, die geringfügig Beschäftigten noch gar nicht mit eingerechnet. Im generell eher besser vergüteten Verarbeitenden Gewerbe drückt die fehlende Tarifbindung die Löhne hingegen kaum in den Niedriglohnbereich. Insgesamt zeigt sich ein positiver Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Tarifbindung, wobei der Rückgang der tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse mit der Vergrößerung des Niedriglohnsektors einhergeht.³ War Anfang der 1990er-Jahre noch der Großteil der Beschäftigungsverhältnisse tarif-

gebunden, so hatten 2014 bereits 56,9 % und 2018 schon 59,3 % keine Tarifbindung mehr. Dabei verdienten tarifgebundene Vollzeitstätige im April 2018 monatlich 12,4 % und pro Stunde 16,2 % mehr brutto als solche ohne Tarifbindung.⁴

Durchschnittseinkommen 2018 fast dreimal höher als der Mindestlohn

Aus dem für 2018 geltenden gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro/Stunde ergibt sich bei einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 39,9 Stunden ein monatlicher Mindestlohn von 1 532 Euro brutto. Für Vollzeitbeschäftigte in Baden-Württemberg errechnete sich für den April 2018 ein durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst (ohne Sonderzahlungen, aber einschließlich aller Zuschläge) von 4 076 Euro. Der Bruttomonatsverdienst lag folglich mit dem Faktor 2,7 fast dreimal so hoch wie der gesetzliche Mindestlohn.

T2

Beschäftigte, Bruttomonatsverdienste und Kaitz-Indizes im April 2018 nach Bundesländern

Bundesländer	Beschäftigte insgesamt	Darunter Beschäftigte, für die Mindestlohngesetz gilt ¹⁾	Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten ²⁾	Kaitz-Index (1 532 EUR / Bruttomonatsverdienst)
			1 000	EUR
Deutschland	39 396	37 883	3 791	40,4
Westdeutschland	34 290	32 926	3 909	39,2
Ostdeutschland	5 106	4 957	3 043	50,3
Hamburg	1 083	1 045	4 317	35,5
Hessen	3 072	2 958	4 124	37,1
Baden-Württemberg	5 965	5 721	4 076	37,6
Bayern	6 673	6 394	3 971	38,6
Bremen	388	372	3 884	39,4
Nordrhein-Westfalen	8 339	8 007	3 880	39,5
Berlin	1 646	1 600	3 763	40,7
Rheinland-Pfalz	1 791	1 713	3 665	41,8
Saarland	464	444	3 636	42,1
Niedersachsen	3 667	3 517	3 605	42,5
Schleswig-Holstein	1 201	1 154	3 500	43,8
Brandenburg	961	935	3 138	48,8
Sachsen	1 736	1 680	3 069	49,9
Sachsen-Anhalt	879	855	3 033	50,5
Thüringen	889	865	2 969	51,6
Mecklenburg-Vorpommern	641	623	2 957	51,8

1) Ohne Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten und ohne unter 18-Jährige. – 2) Bruttomonatsverdienst von Vollzeitbeschäftigten: Bruttoverdienst ohne Sonderzahlungen, einschließlich Zuschläge und Überstundenvergütung. Ohne Auszubildende.
Datenquelle: Verdienststrukturerhebung 2018.

3 Vergleiche auch Schulten, Thorsten (2020): Der Niedriglohnsektor in der Corona-Krise, <https://www.bpb.de/apuz/315575/der-niedriglohnsektor-in-der-corona-krise> (Abruf: 15.02.2021)

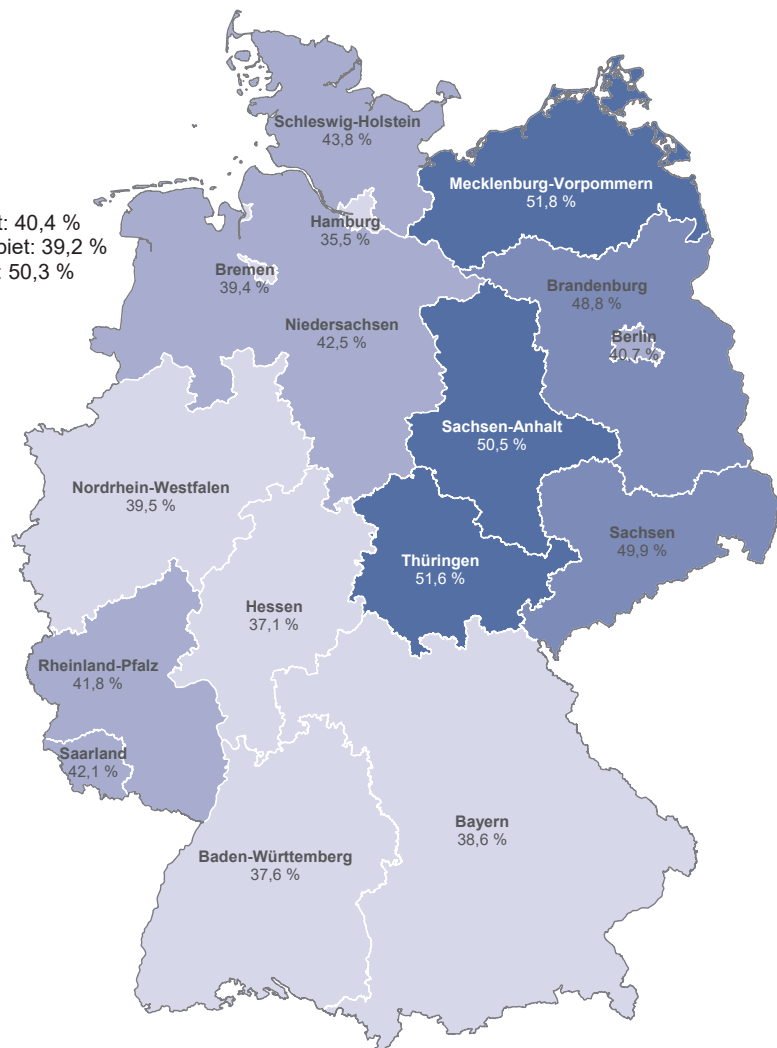
4 Vergleiche auch Teil 1 dieses Beitrags. Weiller, Ann-Katrin: Vor Corona: Verdienststrukturen 2018 in Baden-Württemberg – Teil 1, in: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 2/2021.

S1 Kaitz-Index im April 2018 nach Bundesländern

Kaitz-Index in % ¹⁾

- ☐ unter 40
- ☐ 40 bis unter 45
- ☐ 45 bis unter 50
- ☐ 50 und mehr

Deutschland gesamt: 40,4 %
Früheres Bundesgebiet: 39,2 %
Neue Bundesländer: 50,3 %



1) Der Kaitz-Index gibt das Verhältnis zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttomonatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigten an (2018: 1 532 Euro/Monat; bei einer 40 Stundenwoche mit 8,84 Euro/Stunde). Läge er bei 100 %, würde in dem betroffenen Gebiet ausschließlich der Mindestlohn verdient werden. Der Kaitz-Index gilt als Maß der potenziellen Betroffenheit vom Mindestlohn: Je höher er in einer Region ist, desto stärker könnte die Auswirkung des Mindestlohns dort sein.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2020: Verdienststrukturerhebung 2018.

Statistisches Landesamt Baden-Württemberg
Landesinformationssystem

42-42-21-01M
© Kartgrundlage GfK GeoMarketing GmbH
Karte erstellt mit RegioGraph 2019

Der deutschlandweite monatliche Mindestlohn betrug damit 37,6 % des durchschnittlichen Bruttomonatsverdienstes von Vollzeit-tätigen in Baden-Württemberg. Diese Prozentzahl ist der sogenannte Kaitz-Index, der den Lohnabstand zwischen monatlichem Mindest- und Durchschnittslohn von Vollzeitkräften anzeigt und als Maß der potenziellen Betroffenheit vom Mindestlohn herangezogen wird: Je höher der Kaitz-Index in einer Region ist, desto stärker könnten die Auswirkungen einer Veränderung des Mindestlohns dort sein. Denn je höher der Kaitz-Index, desto geringer sind die durchschnittlichen Verdienste in einer Region. Läge er bei 100 %, würde in dem betroffenen Gebiet ausschließlich der Mindestlohn verdient.

Für Gesamtdeutschland lag der Kaitz-Index 2018 bei 40,4 %, wobei sich auch hier eine weiterhin große Diskrepanz zwischen den durchschnittlichen Bruttoverdiensten in Ost und West zeigt. So lag der Durchschnitt für das frühere Bundesgebiet bei 39,2 %, während der Kaitz-Index für die neuen Länder insgesamt 50,3 % betrug, was eine deutlich stärkere potenzielle Betroffenheit der dortigen Beschäftigten vom Mindestlohn in Deutschland bedeutet. Der Südwesten liegt dagegen unter dem Kaitz-Wert des Bundesgebiets und weist im Ländervergleich nach Hamburg mit 35,5 % und Hessen mit 37,1 % den drittniedrigsten Kaitz-Index auf. Der geringste Lohnabstand zwischen monatlichem Mindest- und Durchschnittslohn und damit die potenziell höchste

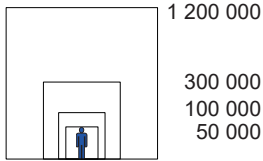
S2

Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten, Kaitz-Indizes und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Baden-Württemberg im April 2018 nach Arbeitsmarktregionen*)

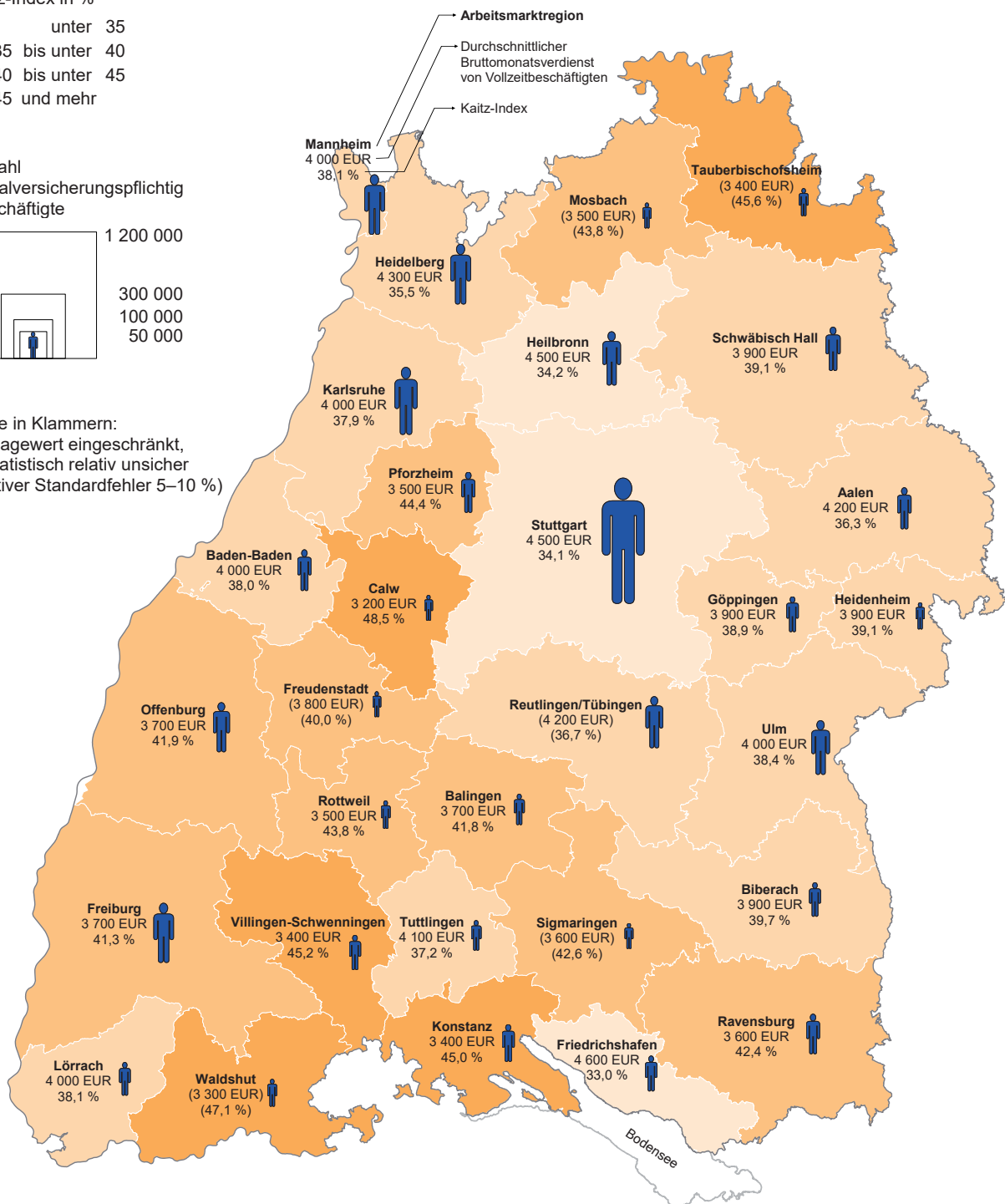
Kaitz-Index in % ¹⁾

- unter 35
- 35 bis unter 40
- 40 bis unter 45
- 45 und mehr

Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigte



Werte in Klammern:
Aussagewert eingeschränkt,
da statistisch relativ unsicher
(relativer Standardfehler 5–10 %)



*) Die Ergebnisse nach Arbeitsmarktregionen enthalten keine Daten des öffentlichen Dienstes der Wirtschaftszweige „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ und „Erziehung und Unterricht“, da eine regionale Zuordnung unterhalb der Länderebene nicht möglich war. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurde aus der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (Stand: März 2018) berechnet. Bei den Regionen handelt es sich um die Arbeitsmarktregionen des Bundesinstituts für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

1) Der Kaitz-Index gibt das Verhältnis zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttomonatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigten an (2018: 1 532 Euro/Monat; bei einer 40 Stundenwoche mit 8,84 Euro/Stunde). Läge er bei 100 %, würde in dem betroffenen Gebiet ausschließlich der Mindestlohn verdient werden. Der Kaitz-Index gilt als Maß der potenziellen Betroffenheit vom Mindestlohn: Je höher er in einer Region ist, desto stärker könnte die Auswirkung des Mindestlohns dort sein.

Datenquelle: Statistisches Bundesamt 2020: Verdienststrukturerhebung 2018.

Betroffenheit vom Mindestlohn findet sich dagegen in Mecklenburg-Vorpommern (51,8 %) und Thüringen (51,6 %) (*Tabelle 2, Schaubild 1*).

Kaitz-Index – Wie stark sind die Regionen in Baden-Württemberg potenziell vom Mindestlohn betroffen?

Im Bundesvergleich ist Baden-Württemberg eines der Länder mit den höchsten Bruttolöhnen, sodass die potenzielle Betroffenheit vom Mindestlohn gesamtwirtschaftlich und überregional gesehen eher gering ist. Wirft man einen Blick auf die regionale Ebene, zeigen sich aber Unterschiede zwischen den verschiedenen Arbeitsmarktreionen im Land. So verzeichnet die Region Stuttgart mit ihren ca. 1,16 Mill. sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und damit der mit Abstand größten Beschäftigtenzahl aller baden-württembergischen Arbeitsmarktreionen, gemeinsam mit der Region Heilbronn den zweithöchsten durchschnittlichen Bruttomonatsverdienst von Vollzeittätigen mit 4 500 Euro und den entsprechend zweitniedrigsten Kaitz-Index von 34 %. Nur in der Region Friedrichshafen verdienen Vollzeitbeschäftigte im Schnitt noch mehr im Monat (4 600 Euro) und sind folglich potenziell noch weniger vom Mindestlohn betroffen (33 %). Dagegen weisen Tauberbischofsheim (3 400 Euro), Waldshut (3 300 Euro) und Calw (3 200 Euro) die geringsten durchschnittlichen Monatslöhne auf und entsprechend höher ist auch der Kaitz-Index, der in der Region Calw mit 49 % den höchsten Wert im Südwesten annimmt. Hierzu passt auch der Umstand, dass der monatliche und stündliche Bruttodurchschnittsverdienst von Vollzeittätigen in städtischen Regionen gute 11 % höher liegt als in weniger dicht besiedelten Gegenden (sogenannte Regionen mit Verdichtungsansatz). Trotz insgesamt hoher Verdienste, gibt es also auch in Baden-Württemberg durchaus regionale Differenzen in der Verdienstverteilung und -struktur (*Schaubild 2*).

Wie entwickeln sich Mindestlohnbereich und Verdienstzahlen angesichts von Mindestlohn-erhöhungen und Corona-Einschränkungen?

Auch der Blick auf den Mindestlohnbereich verdeutlicht, dass Baden-Württemberg hinsichtlich der Verdienste der Beschäftigten insgesamt gesehen bundesweit eine gute Position einnimmt und 2018 nur gering vom Mindestlohn betroffen war. Wie sich dies an-

gesichts der kommenden gesetzlichen Erhöhungen des Mindestlohns in Kombination mit den aktuellen wirtschaftlichen Einschnitten durch die Corona-Pandemie weiter entwickeln wird, bleibt abzuwarten. Mögliche Auswirkungen der etappenweisen halbjährlichen Steigerungen des Mindestlohns auf zunächst 9,35 Euro/Stunde zum Anfang dieses Jahres, 9,60 Euro/Stunde zur 2. Jahreshälfte 2021 bis hin zu 10,45 Euro/Stunde im 2. Halbjahr 2022 auf die Verdienstentwicklung und -strukturen im Land werden die künftigen Ergebnisse der Verdienststatistiken aufzeigen. Ob sich womöglich künftig eine stärkere Betroffenheit vom Mindestlohn vor allem in ohnehin eher niedrig vergüteten Wirtschaftsbereichen wie dem Gastgewerbe oder auch noch weiteren Wirtschaftsbereichen abzeichnen wird, falls die Tariflöhne durch eine coronabedingt schwache Konjunktur in verschiedenen Branchen künftig nicht stärker ansteigen als der Mindestlohn, gilt es hierbei zu beobachten. Nachdem in der Ministerpräsidentenkonferenz am 19. Januar 2021 zunächst eine Verlängerung des Lockdowns bis mindestens Mitte Februar dieses Jahres sowie weitere Verschärfungen der bestehenden Schutzmaßnahmen beschlossen wurden und am 10. Februar 2021 der Lockdown für weite Teile der Wirtschaft bis mindestens zum 7. März verlängert wurde, zeichnet sich ein schnelles Ende der wirtschaftlichen Folgen der Corona-Krise weiterhin nicht ab. Viele Wirtschaftsbetriebe und Arbeitnehmende müssen sich also auf weiter andauernde ökonomische und gesellschaftliche Einschränkungen und Unsicherheiten einstellen, was hohe Tarifsteigerungen in Zukunft vermutlich unwahrscheinlicher machen dürfte.

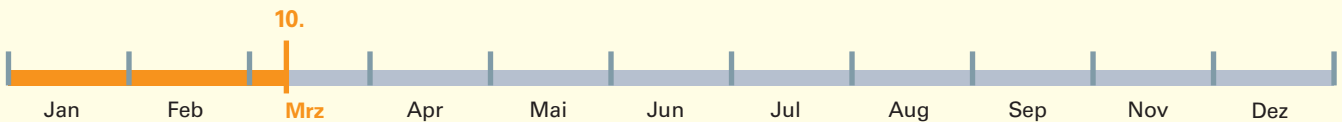
In Zeiten der Corona-Pandemie und den damit andauernden wirtschaftlichen Einschränkungen bleiben ökonomische Kennzahlen wie die Verdienste und deren Entwicklung weiter von hohem Interesse. Die Ergebnisse der VSE und anderer Verdiensterhebungen können hier künftig als Referenzwerte für spätere Vergleiche der Situation vor, während und nach der Corona-Krise dienen. Erkenntnisse über die künftige Verdienstentwicklung bietet dabei die auf konjunkturelle Veränderungen fokussierte Vierteljährliche Verdiensterhebung und vor allem auch die ab 2022 monatlich stattfindende neue Verdiensterhebung, die wie die VSE auch die Verdienststrukturen näher in den Blick nimmt (vergleiche Beitrag de la Croix, Madeleine: Die Novellierung des Verdienststatistikgesetzes ab 2021, ebenfalls in diesem Heft). ■

Equal Pay Day 2021

Aktionstag für Entgeltgleichheit

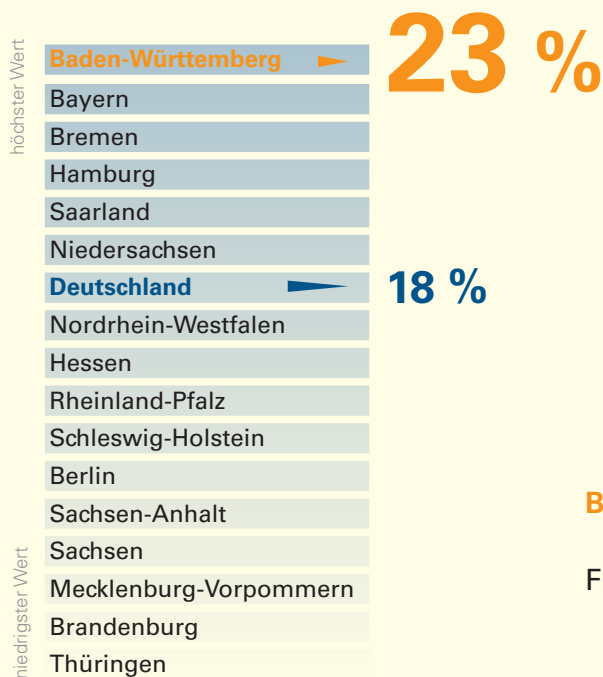
Am **10. März 2021** wird wieder zur Teilnahme am „Equal Pay Day“, dem Aktionstag für Entgeltgleichheit zwischen Männern und Frauen, aufgerufen.

Dieser Tag steht rechnerisch für den Zeitpunkt, bis zu welchem Frauen aufgrund ihres durchschnittlich niedrigeren Stundenverdienstes theoretisch unentgeltlich arbeiten, während Männer bereits ab Jahresbeginn für ihre Arbeit bezahlt werden, und markiert somit symbolisch die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern.



Zahlen aus Baden-Württemberg:

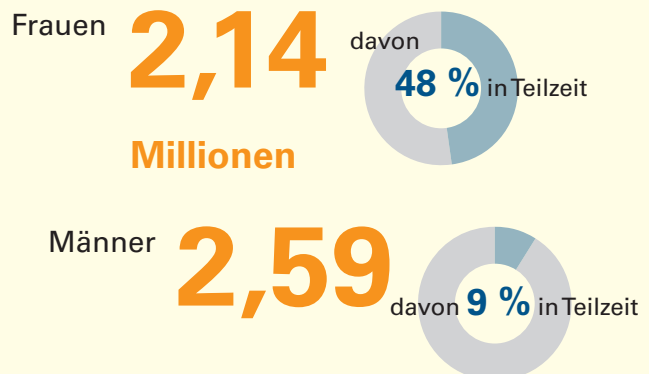
Unbereinigter **GENDER PAY GAP** im Jahr 2020¹



Durchschnittlicher **BRUTTOSTUNDENVERDIENST** 2020



BESCHÄFTIGTENZAHLEN 2020²



Der **Gender Pay Gap** beschreibt den **Verdienstunterschied** zwischen Frauen und Männern.

1) Die Berechnungen erfolgten für Beschäftigte nach der EU-Abgrenzung: Beschäftigte ohne die Wirtschaftszweige „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ und „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ und ohne Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten. Datenquelle: Verdienststrukturerhebung fortgeschrieben mit den Ergebnissen der Vierteljährlichen Verdiensterhebung. – 2) Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort. Datenquelle: Bundesagentur für Arbeit, vorläufige Zahlen.