

Veronika Grimm, Julia Lang, Gesine Stephan\*

## **Tarifverträge und die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen: Empirische Evidenz aus Zerlegungsanalysen\*\***

**Zusammenfassung** – Der Beitrag untersucht mit LIAB-Daten für die Jahre 2000 bis 2010, wie sich der Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten im Zeitablauf entwickelt hat. Dabei wird zwischen dem nicht-tarifgebundenen Bereich der Wirtschaft und dem Bereich mit Flächentarifverträgen differenziert. Die Befunde zeigen, dass die Lohnlücken zu Beginn des Betrachtungszeitraums in beiden Bereichen ähnlich ausfielen, dann aber auseinandergedriftet sind – inzwischen ist die Lohnlücke im tarifgebundenen Bereich deutlich niedriger. Eine Juhn-Murphy-Pierce-Zerlegung verdeutlicht, dass ein Großteil der Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zwischen beiden Bereichen auf nicht beobachtbare Faktoren zurückgeht: Entweder gibt es in Betrieben ohne Tarifvertrag stärker ausgeprägte Unterschiede in den unbeobachtbaren produktivitätsrelevanten Merkmalen von Männern und Frauen, oder aber in diesen Betrieben wird stärker diskriminiert. Eine ergänzende branchenspezifische Analyse bestätigt, dass der Gender Pay Gap in den meisten Sektoren im Regime mit Flächentarifverträgen geringer ausfällt.

### **Collective wage agreements and the gender pay gap: Empirical evidence from decomposition analyses**

**Abstract** – The article uses LIAB data for the years 2000 to 2010 to analyse the gender pay gap in Germany among full-time workers. It does so by differentiating between the sections of the economy that are not covered by collective agreements and those covered by sectoral collective agreements. The results show that the gap was roughly of the same size at the beginning of the time period, but drifted apart afterwards. Meanwhile the gap is much smaller in the section of the economy covered by collective agreements. A Juhn-Murphy-Pierce decomposition between both regimes reveals that much of the difference in gender pay gaps is due to unobservable factors. On the one hand, unobserved productivity differences between men and women working under collective contracts might be smaller. On the other hand wage discrimination might be less severe under collectively negotiated contracts. An additional analysis by economic sector shows that the gender pay gap is lower under collective bargaining coverage in most industries.

**Key words:** **gender pay gap, collective wage agreements, wage structure,  
Juhn-Murphy-Pierce decomposition (JEL: J16, J31, J51)**

---

\* Prof. Dr. Veronika Grimm, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg, Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insb. Wirtschaftstheorie, Lange Gasse 20, D – 90403 Nürnberg. E-Mail: Veronika.Grimm@fau.de  
Dr. Julia Lang, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Regensburger Str. 104, D – 90478 Nürnberg. E-Mail: Julia.Lang@iab.de.  
Prof. Dr. Gesine Stephan, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.  
E-Mail: Gesine.Stephan@iab.de (Korrespondenzadresse).

\*\* Artikel eingegangen: 12.8.2015  
revidierte Fassung akzeptiert nach doppelt-blindem Begutachtungsverfahren: 5.7.2016.