

# Bereinigter Pay Gap von Leiharbeitnehmern



## Impressum

<b>Produktlinie/Reihe:</b>	Grundlagen: Methodenbericht
<b>Titel:</b>	Bereinigter Pay Gap von Leiharbeitnehmern
<b>Veröffentlichung:</b>	Januar 2019
<b>Herausgeberin:</b>	Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung
<b>Rückfragen an:</b>	Zentraler Statistik-Service Christopher Grimm Regensburger Straße 104 90478 Nürnberg
<b>E-Mail:</b>	<a href="mailto:Zentraler-Statistik-Service@arbeitsagentur.de">Zentraler-Statistik-Service@arbeitsagentur.de</a>
<b>Telefon:</b>	0911 179-3632
<b>Fax:</b>	0911 179-1131

### Weiterführende statistische Informationen:

<b>Internet:</b>	<a href="http://statistik.arbeitsagentur.de">http://statistik.arbeitsagentur.de</a>
<b>Zitierhinweis:</b>	Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Grundlagen: Methodenbericht – Bereinigter Pay Gap von Leiharbeitnehmern, Nürnberg, Januar 2019

**Nutzungsbedingungen:** © Statistik der Bundesagentur für Arbeit

Sie können Informationen speichern, (auch auszugsweise) mit Quellenangabe weitergeben, vervielfältigen und verbreiten. Die Inhalte dürfen nicht verändert oder verfälscht werden. Eigene Berechnungen sind erlaubt, jedoch als solche kenntlich zu machen.

Im Falle einer Zugänglichmachung im Internet soll dies in Form einer Verlinkung auf die Homepage der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgen.

Die Nutzung der Inhalte für gewerbliche Zwecke, ausgenommen Presse, Rundfunk und Fernsehen und wissenschaftliche Publikationen, bedarf der Genehmigung durch die Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung .....	4
1 Einleitung .....	5
2 Unbereinigter Pay Gap .....	6
3 Zerlegung des Pay Gaps .....	15
3.1 Modell zur Zerlegung des Pay Gaps .....	15
3.1.1 Bereinigtes Medianentgelt von Leiharbeitnehmern .....	18
3.1.2 Erklärter und unerklärter Teil des Pay Gaps .....	21
3.2 Ergebnisse .....	21
3.2.1 Bereinigtes Medianentgelt von Leiharbeitnehmern .....	21
3.2.2 Erklärter und unerklärter Teil des Pay Gaps .....	29
4 Erklärung des unerklärten Teils des Pay Gaps .....	40
5 Fazit und Ausblick .....	41

## Kurzfassung

Der einfache Vergleich der mittleren Bruttomonatsentgelte (Median) der sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten in der Zeitarbeit mit denen außerhalb der Zeitarbeit zeigt für das Jahr 2017 einen Unterschied von 1.392 Euro – mit 1.868 Euro in der Zeitarbeit gegenüber 3.260 Euro außerhalb der Zeitarbeit. Dabei wird verdeckelt, dass sich die Merkmalsstrukturen bei Leiharbeitnehmern deutlich von denen bei Nichtleiharbeitnehmern unterscheiden. So sind Leiharbeitnehmer beispielsweise viel häufiger in Helferberufen tätig als Nichtleiharbeitnehmer. Und Helfer werden im Allgemeinen deutlich unterdurchschnittlich entlohnt. Die Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung unterscheiden sich auch noch hinsichtlich weiterer Merkmale von den übrigen Beschäftigten. Dazu zählen hauptsächlich das Alter, die Staatsangehörigkeit, die berufliche Tätigkeit und die Beschäftigungsdauer beim Verleihbetrieb.

Im vorliegenden Bericht wird ein Modell zur Bereinigung des Entgeltunterschieds (Pay Gap) für Leiharbeitnehmer vorgestellt, bei dem die abweichende Zusammensetzung dieser Beschäftigten bzw. die unterschiedlichen Tätigkeiten dieser Beschäftigten berücksichtigt sind. Würden Leiharbeitnehmer in Bezug auf das Anforderungsniveau (Helfer, Fachkraft, Spezialist und Experte) und andere Merkmale die gleichen Strukturen wie Nichtleiharbeitnehmer aufweisen, so würde das Medianentgelt der Leiharbeitnehmer bei 2.630 Euro liegen. Mit der Bereinigung können 761 Euro (2.630 Euro – 1.868 Euro; Abweichung rechnerisch bedingt) oder 55 Prozent des ursprünglichen Pay Gaps von 1.392 Euro durch die besonderen Strukturen der Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung erklärt werden. Es verbleibt ein unerklärter Teil des Pay Gaps von 630 Euro oder 45 Prozent.

Mögliche Gründe für die Erklärung der Restgröße könnten neben einer geringeren Entlohnung von Leiharbeitnehmern auch die Dauer der Beschäftigung im Entleihunternehmen und die Dauer oder Stabilität der individuellen Erwerbsbiografie sein. Zudem kann es weitere, nicht beobachtete bzw. nicht in der Beschäftigungsstatistik vorhandene individuelle Merkmale der Beschäftigten wie spezifische Berufskennnisse und Kompetenzen geben, die Teile der Restgröße erklären könnten. Diese rechnerisch ermittelte Restgröße des Entgeltunterschieds sagt jedoch nichts darüber aus, ob das Equal-Pay-Gebot des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) eingehalten wird oder nicht.

## 1 Einleitung

Im Jahr 2017 erzielten sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigte Leiharbeitnehmer mit 1.868 Euro ein deutlich niedrigeres mittleres Bruttomonatsentgelt (Median) als sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte, die nicht als Leiharbeitnehmer tätig sind (3.260 Euro). Dieser einfache Vergleich der Entgeltstrukturen von Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern ist jedoch nicht sehr aussagekräftig, auch wenn er häufig vorgenommen wird. Denn Leiharbeitnehmer und Nichtleiharbeitnehmer unterscheiden sich in ihren Strukturen deutlich. Das hat Auswirkungen auf die Höhe des Medianentgelts. So übten zuletzt z.B. 55 Prozent der vollzeitbeschäftigten Leiharbeitnehmer eine Helfertätigkeit aus, im Vergleich zu nur 11 Prozent bei vollzeitbeschäftigten Nichtleiharbeitnehmern. Bei den Helfertätigkeiten handelt es sich typischerweise um einfache, wenig komplexe Routinetätigkeiten; diese sind im Allgemeinen deutlich unterdurchschnittlich entlohnt.

Aussagekräftig dürften Vergleiche zur Entlohnung von Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern erst dann sein, wenn es gelänge, den Einfluss der unterschiedlichen Strukturen auf die im Mittel erzielten Entgelte herauszurechnen. Inspiriert durch die Oaxaca-Blinder-Dekomposition<sup>1</sup>, die in der Forschung zur Erklärung von Verdienstunterschieden bei „statistischen Teilgruppen“ (insbesondere Gender Pay Gap) Anwendung findet<sup>2</sup>, hat die Statistik der BA einen eigenen Ansatz zur Zerlegung der oben genannten Entgeltdifferenz entwickelt.<sup>3</sup> Mit diesem Ansatz können bereinigte Entgeltdifferenzen für Leiharbeitnehmer ermittelt werden.

Mit dem Spektrum an Merkmalen und Merkmalsausprägungen der Beschäftigungsstatistik besteht in der Anwendung des genannten Bereinigungsansatzes eine gute Möglichkeit, methodisch zweifelhafte Entgeltunterschiede zu korrigieren. Das Ergebnis zeigt, welcher Teil des Entlohnungsunterschiedes zwischen Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern anhand der besonderen Zusammensetzung der Arbeitnehmerüberlassung erklärbar ist und welcher nicht. Zur Interpretation des unerklärten Teils müssen Erkenntnisse aus anderen Analysen herangezogen werden.

In diesem Bericht wird zunächst auf den unbereinigten Unterschied in der Entlohnung von Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern differenziert nach Merkmalen eingegangen. Im Anschluss wird der Ansatz vorgestellt, anhand dessen der Pay Gap zwischen Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern in einen erklärten Teil und in einen unerklärten Teil zerlegt wird und damit ein bereinigter Pay Gap dargestellt werden kann. Es folgt die Präsentation der Ergebnisse basierend auf diesem Ansatz.

---

<sup>1</sup> Die Oaxaca-Blinder-Dekomposition ist ein statistisches Verfahren zur Zerlegung eines Gruppenunterschiedes in den Effekt einer unabhängigen Variablen, die ihrerseits einen entsprechenden Gruppenunterschied aufweist, sowie in einen residualen Unterschied, der nicht durch die unabhängige Variable vorherzusagen ist.

<sup>2</sup> Siehe beispielhaft „Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen“ in WISTA 2/2017, Herausgeber: Statistisches Bundesamt, S. 43 ff. [https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2017/02/Wista\\_2\\_2017.pdf;jsessionid=676D1EF5CD75B8C2B40582C04FF945AB.cae3?\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/2017/02/Wista_2_2017.pdf;jsessionid=676D1EF5CD75B8C2B40582C04FF945AB.cae3?_blob=publicationFile)

<sup>3</sup> Mit diesem eigenen Ansatz kann den Besonderheiten der Entgeltstatistik (als Teil der Beschäftigungsstatistik) Rechnung getragen werden. Unter anderem kann aus methodischen Gründen „nur“ der Median (und andere Verteilungsparameter) und kein arithmetisches Mittel berechnet werden.

## 2 Unbereinigter Pay Gap

Mit dem unbereinigtem Pay Gap ist der einfache Vergleich zwischen der Entlohnung von Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern<sup>4</sup> gemeint, der nicht berücksichtigt, dass sich die Strukturen bei Leiharbeitnehmern deutlich von denen bei Nichtleiharbeitnehmern unterscheiden. Er errechnet sich bezogen auf das jeweils mittlere Entgelt (Median)<sup>5</sup> anhand der Formeln in Kasten 1.

### Kasten 1: Unbereinigter Pay Gap

Unbereinigter Pay Gap (absolut)

= Medianentgelt Nicht-ANÜ – Medianentgelt ANÜ

Unbereinigter Pay Gap (relativ)

= (Medianentgelt Nicht-ANÜ – Medianentgelt ANÜ) / Medianentgelt Nicht-ANÜ

Dabei gilt:

Nicht-ANÜ = Nichtleiharbeitnehmer

ANÜ = Leiharbeitnehmer

Dabei kann der unbereinigte Pay Gap für alle weiteren Merkmalsausprägungen aus der Beschäftigungsstatistik berechnet werden. Dadurch wird zum Teil bereits ansatzweise eine Bereinigung durchgeführt (insbesondere beim Merkmal „Anforderungsniveau“), deren Stärke davon abhängt, wie stark die betrachtete Merkmalsausprägung den Pay Gap zwischen Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern ohnehin beeinflusst.

Nach den jüngsten Daten (2017) betrug der unbereinigte Pay Gap 1.392 Euro (3.260 Euro – 1.868 Euro) oder 43 Prozent. Eine Gegenüberstellung der einfachen Entgeltverteilung und der kumulierten Entgeltverteilung von Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern ist in Grafik 1 zu finden. Der Wert von 50 Prozent in der kumulierten Verteilung entspricht dem Median.

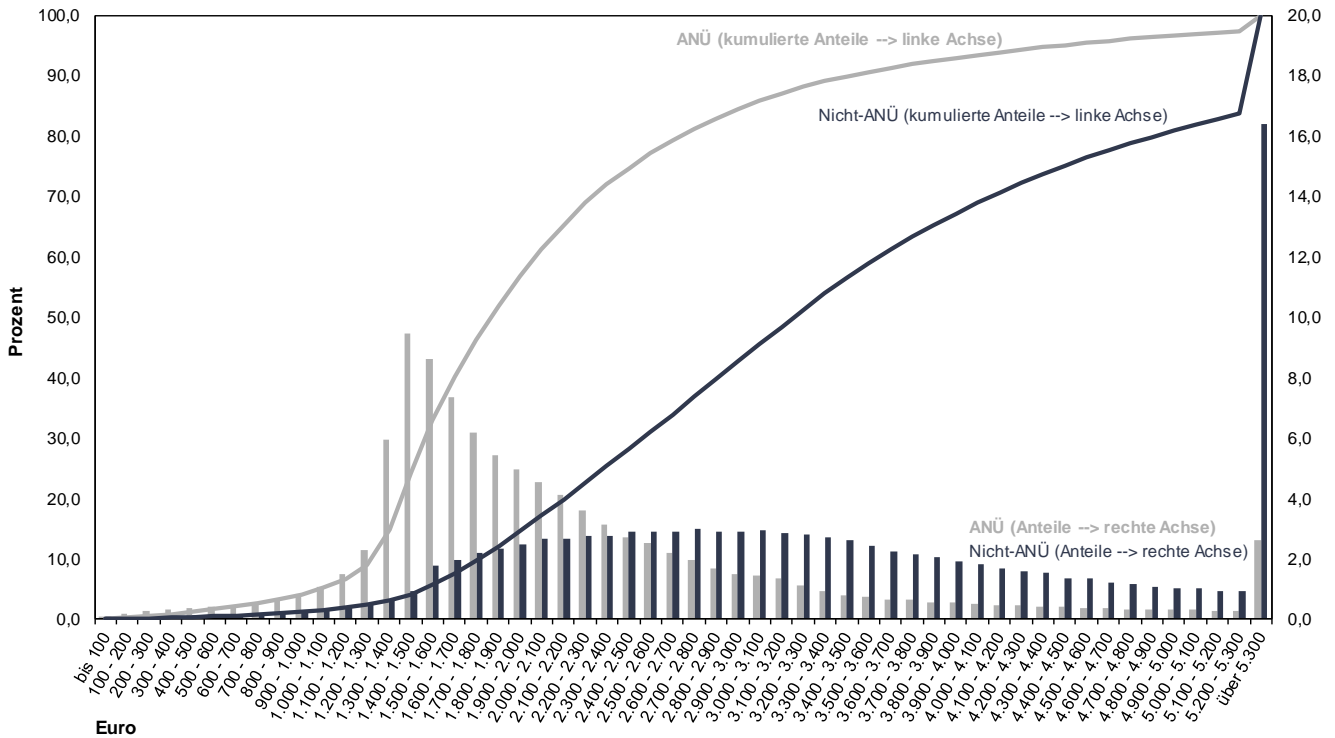
---

<sup>4</sup> Fallzahlen und Verteilungsparameter zu Nichtleiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmer beziehen sich immer auf sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Entgeltangabe, siehe Methodenbericht „Bruttoarbeitsentgelte von Beschäftigten nach der Revision 2014“ vom Juli 2016 unter <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Methodenberichte/Beschaeftigungsstatistik/Generische-Publikationen/Methodenbericht-Bruttomonatsentgelte-nach-Revision-2014.pdf>.

<sup>5</sup> Der Pay Gap kann auch für andere Verteilungsparameter ermittelt werden. In diesem Bericht wird ausschließlich der Pay Gap bezogen auf Medianentgelte dargestellt.

Grafik 1:

**Monatliche Bruttoarbeitsentgelte 2017 von sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten am 31.12.2017 differenziert nach Leiharbeitnehmern (ANÜ) und Nichtleiharbeitnehmern (Nicht-ANÜ)**



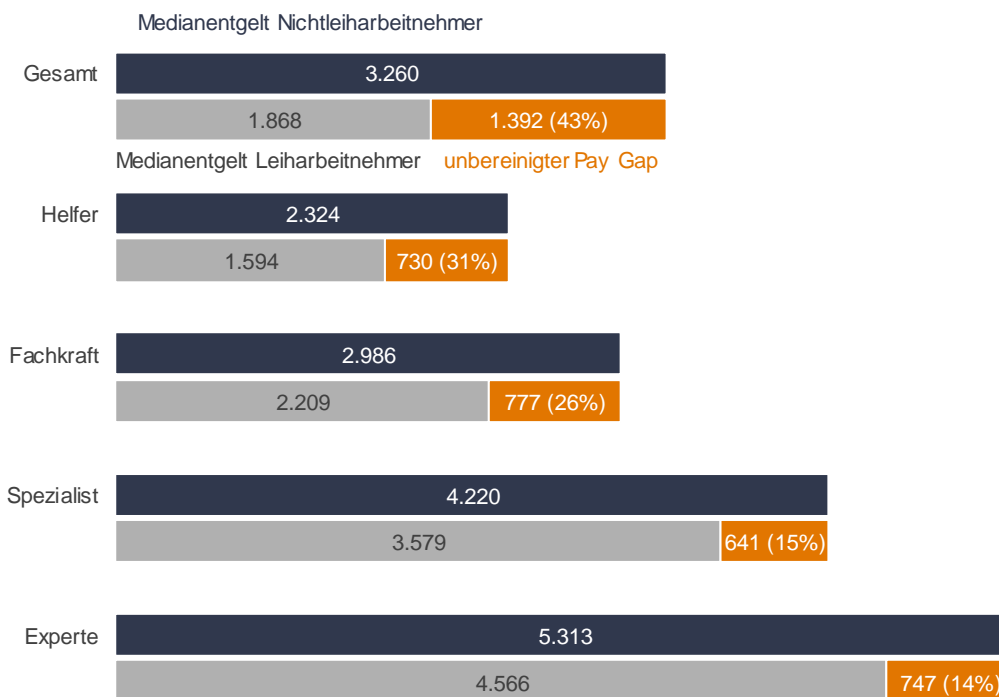
Wird der unbereinigte Pay Gap für die einzelnen Anforderungsniveaus berechnet, so fällt er jeweils deutlich niedriger aus als bei der übergreifenden Betrachtung.<sup>6</sup> Der Pay Gap reicht absolut von 641 Euro bei Spezialisten bis zu 777 Euro bei Fachkräften und relativ von 14 Prozent bei Experten bis 31 Prozent bei Helfern (siehe Grafik 2). Daraus dürfte abzulesen sein, dass der ausgesprochen große übergreifende Pay Gap in nicht unerheblichem Maße durch deutlich unterschiedliche Anforderungsniveaustrukturen zwischen Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern zu Stande kommt.

<sup>6</sup> Aus methodischen Gründen kann - anders als bei Berechnungen mit dem arithmetischen Mittel - der aus dem Medianentgelt abgeleitete Pay Gap für die Gesamtheit eines Merkmals höher/niedriger sein als das Medianentgelt einer jeden, dazugehörigen Merkmalsausprägung.

**Grafik 2:**

**Pay Gap (in Euro) nach Anforderungsniveau**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



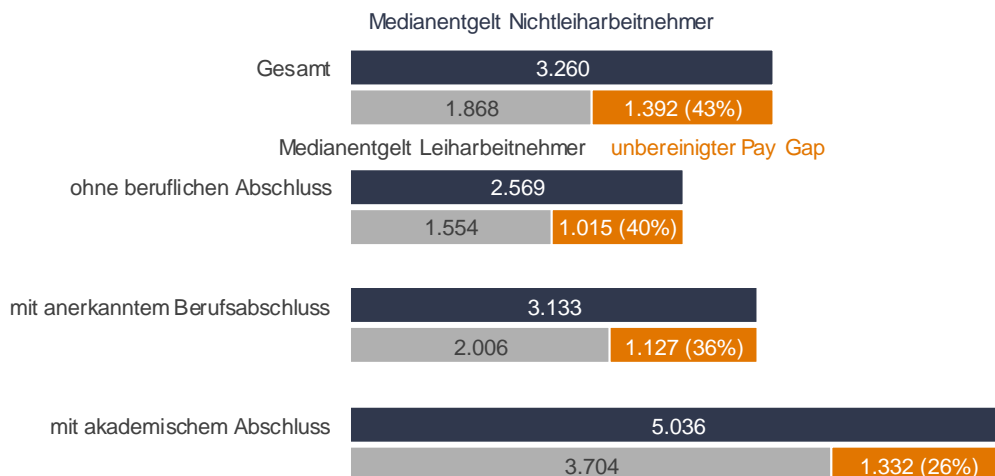
Auf den ersten Blick mag es etwas überraschend sein, dass die Abweichungen in der Differenzierung nach Berufsabschluss (siehe Grafik 3) merklich größer sind als die Abweichungen in der Differenzierung nach Anforderungsniveau. Die Abweichungen wären aber nur dann sehr ähnlich, wenn es eine annähernd perfekte Korrelation zwischen Berufsabschluss und Anforderungsniveau der Tätigkeit geben würde. Dies ist nicht der Fall. So gibt es z.B. relativ viele Beschäftigte mit akademischem Abschluss, die „nur“ als Fachkraft oder Helfer arbeiten. Diese (formal) unter dem Ausbildungsgrad liegende Beschäftigung kommt zudem bei Leiharbeitnehmern häufiger vor als bei Nichtleiharbeitnehmern.



**Grafik 3:****Pay Gap (in Euro) nach Berufsabschluss**

Deutschland

Stichtag: 31.12.2017



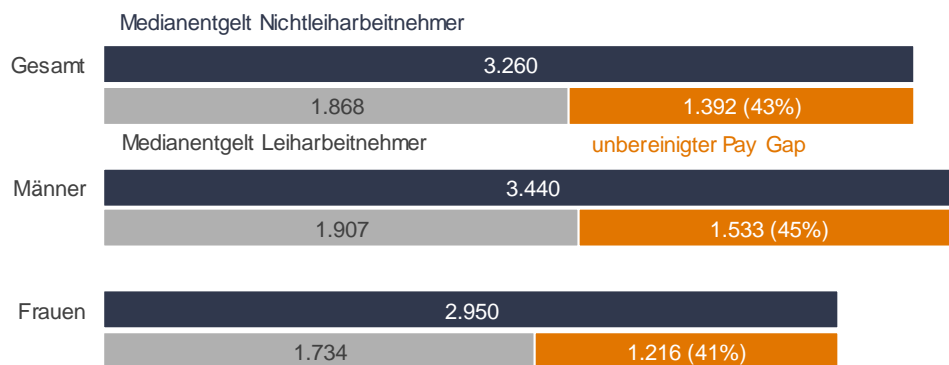
Unter dem Strich lag der unbereinigte Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe mit akademischem Abschluss bei 1.332 Euro oder 26 Prozent. Für Vollzeitbeschäftigte mit anerkanntem Berufsabschluss wird ein Pay Gap von 1.127 Euro oder 36 Prozent ausgewiesen, für Vollzeitbeschäftigte ohne beruflichen Abschluss ein Pay Gap von 1.015 Euro oder 40 Prozent (siehe Grafik 3).

Differenziert nach soziodemografischen Merkmalen zeigt sich folgendes Bild: Bei Männern errechnet sich ein Unterschied von 1.533 Euro oder 45 Prozent, im Vergleich zu 1.216 oder 41 Prozent bei Frauen. Bei Älteren ab 55 Jahren (1.465 Euro oder 42 Prozent) weicht die mittlere Entlohnung von Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern deutlicher voneinander ab als bei unter 25-Jährigen (838 Euro oder 35 Prozent). Deutsche weisen mit 1.320 Euro oder 40 Prozent einen größeren Pay Gap auf als Ausländer mit 922 Euro oder 36 Prozent (siehe Grafiken 4, 5 und 6).

**Grafik 4:**

**Pay Gap (in Euro) nach Geschlecht**

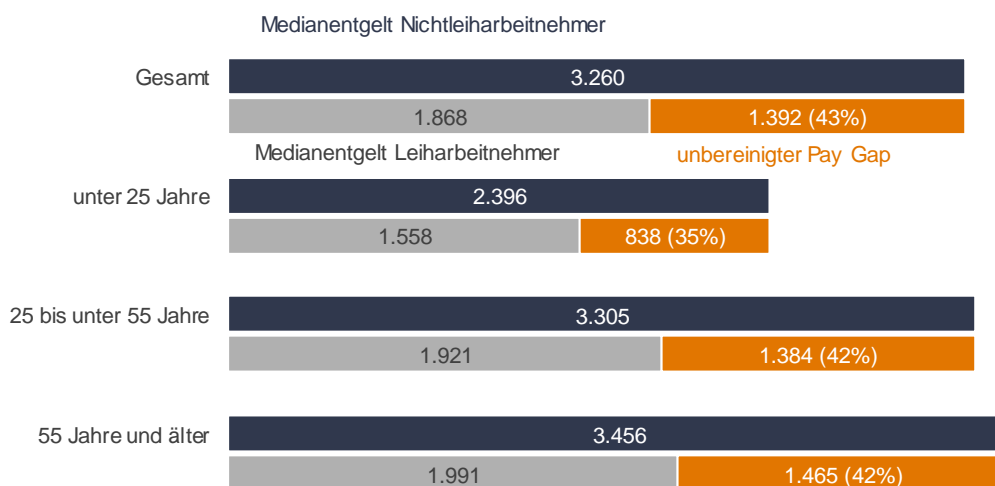
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 5:**

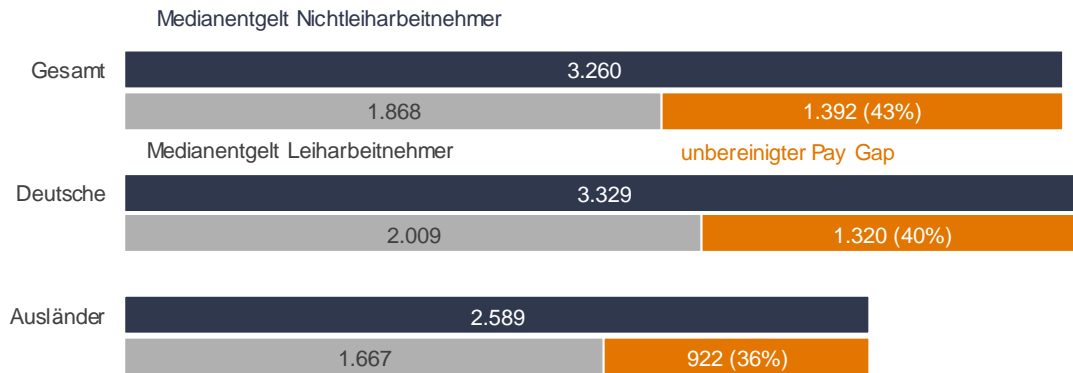
**Pay Gap (in Euro) nach Alter**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 6:****Pay Gap (in Euro) nach Staatsangehörigkeit**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

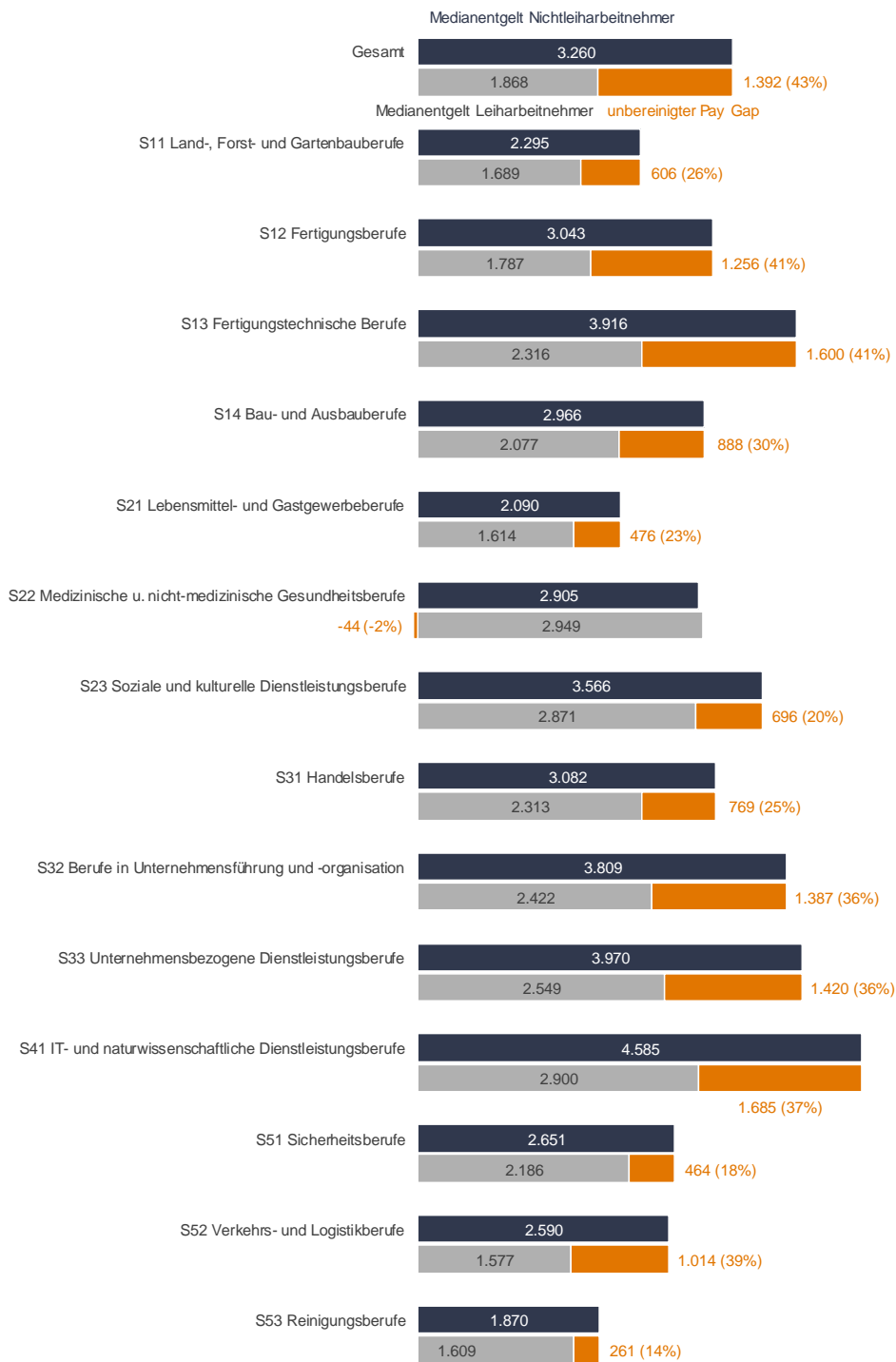


Bezogen auf die Berufssegmente der ausgeübten Tätigkeit errechnet sich der größte unbereinigte Pay Gap in absoluter Rechnung für IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe (1.685 Euro oder 37 Prozent) und in relativer Rechnung für Fertigungsberufe (1.256 Euro oder 41 Prozent) und Fertigungstechnische Berufe (1.600 Euro oder 41 Prozent). Kleiner ist der unbereinigte Pay Gap insbesondere bei den Reinigungsberufen (261 Euro oder 14 Prozent). Mit den medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen gibt es sogar ein Berufssegment, in dem das Medianentgelt von Leiharbeitnehmern höher ist als das von Nichtleiharbeitnehmern (siehe Grafik 7).

**Grafik 7:**

**Pay Gap (in Euro) nach Berufssegmenten**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

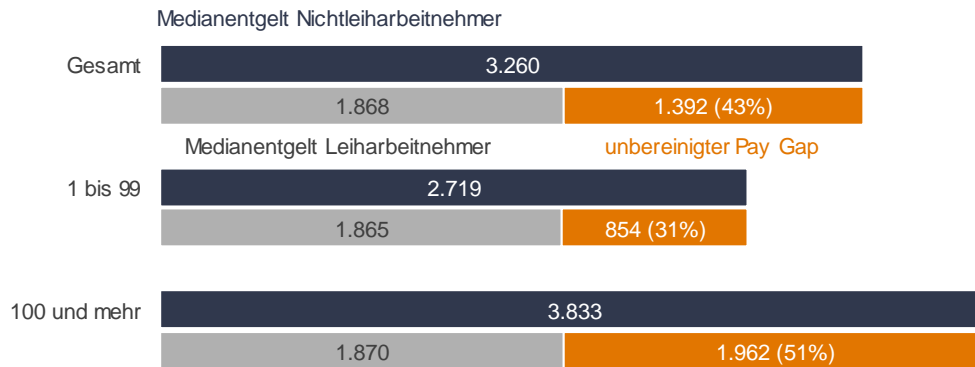


Der Pay Gap wird auch durch die Größe des Betriebes, in der die Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe beschäftigt sind (bei Leiharbeitnehmern ist das der Verleihbetrieb), beeinflusst. Für Betriebe mit mindestens 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag der unbereinigte Unterschied bei 1.962 Euro oder 51 Prozent, für Betriebe mit weniger als 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei 854 Euro oder 31 Prozent (siehe Grafik 8).

### Grafik 8:

#### Pay Gap (in Euro) nach Betriebsgröße (Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



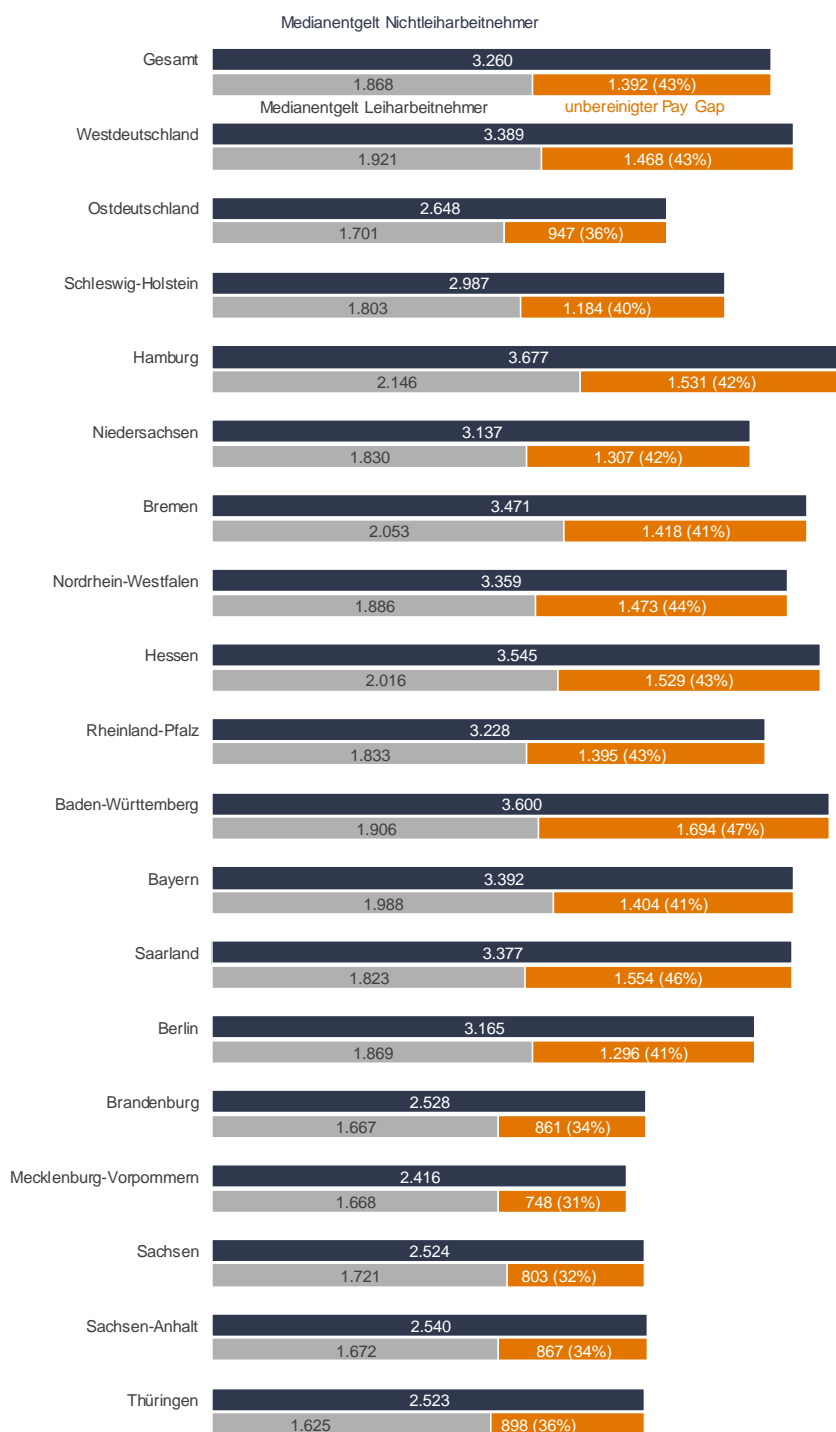
Regional betrachtet ist der unbereinigte Pay Gap in Baden-Württemberg am größten (1.694 Euro oder 47 Prozent) und in Mecklenburg-Vorpommern am kleinsten (748 Euro oder 31 Prozent; siehe Grafik 9). In der Gesamtheit der westdeutschen Länder wird ein Unterschied von 1.468 Euro oder 43 Prozent ausgewiesen, im Vergleich zu 947 Euro oder 36 Prozent für Ostdeutschland.

**Grafik 9:**

**Pay Gap (in Euro) nach Bundesländern**

Deutschland

Stichtag: 31.12.2017



### 3 Zerlegung des Pay Gaps

In Abschnitt 3.1 wird der Ansatz der Statistik der BA vorgestellt, anhand dessen der Pay Gap zwischen Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern in einen erklärten Teil und in einen unerklärten Teil zerlegt wird, und damit ein bereinigter Pay Gap dargestellt werden kann.<sup>7</sup> In Abschnitt 3.2 folgt die Präsentation der Ergebnisse basierend auf diesem Ansatz.

#### 3.1 Modell zur Zerlegung des Pay Gaps

Im Folgenden wird unterstellt, dass bestimmte Strukturunterschiede beider Beschäftigtengruppen Einfluss auf den Pay Gap zwischen Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern haben. Indem bei unveränderten Entgeltstrukturen die Gewichtung einer jeden Kombination an ausgewählten Merkmalsausprägungen für die Leiharbeitnehmer an die Nichtleiharbeitnehmer angepasst wird, kann ein bereinigtes Medianentgelt für die Leiharbeitnehmer (Abschnitt 3.1.1) ermittelt werden. Anhand dieses bereinigten Medianentgelts für die Leiharbeitnehmer kann dann die bereits angesprochene Zerlegung des Pay Gaps in einen erklärten Teil und in einen unerklärten Teil erfolgen (Abschnitt 3.1.2).

In Abschnitt 3.1.1 wird die Bereinigung zum besseren Verständnis zunächst anhand eines einfachen Modells beschrieben. Aus diesem einfachen Modell kann ein erweitertes Modell abgeleitet werden, welches letztlich für die Ermittlung der in Abschnitt 3.2 präsentierten Ergebnisse genutzt wurde.

Im einfachen Modell ist „nur“ das Merkmal Anforderungsniveau berücksichtigt. Das erweiterte Modell stellt auf die in Tabelle 1 abgebildeten Merkmale ab.

---

<sup>7</sup> Bei der Entwicklung dieses Ansatzes wurde die Statistik der BA durch die Oaxaca-Blinder-Dekomposition inspiriert, die in der Forschung zur Erklärung von Verdienstunterschieden bei anderen „statistischen Teilgruppen“ (insbesondere Gender Pay Gap) Anwendung findet (siehe Einleitung).

**Tabelle 1: Merkmale im erweiterten Modell**

Merkmale mit Einfluss auf den Pay Gap	Ausprägungen
Anforderungsniveau	Helfer Fachkraft Spezialist Experte
Staatsangehörigkeit	Deutsche Ausländer
Altersgruppen	unter 25 Jahre 25 bis unter 55 Jahre 55 Jahre und älter
Berufssegmente (KldB 2010)	S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe S12 Fertigungsberufe S13 Fertigungstechnische Berufe S14 Bau- und Ausbauberufe S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe S22 Medizinische u. nicht-medizinische Gesundheitsberufe S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe S31 Handelsberufe S32 Berufe in Unternehmensführung und -organisation S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe S41 IT- und naturwissenschaftliche Dienstleistungsberufe S51 Sicherheitsberufe S52 Verkehrs- und Logistikberufe S53 Reinigungsberufe
Bisherige Beschäftigungsdauer (sozialversicherungspflichtig beschäftigt ohne Unterbrechung)	unter 9 Monate 9 Monate und mehr

Auf Basis aller Merkmale aus der Beschäftigungsstatistik wurden verschiedenste Modelle durchgespielt. Dabei konnte auf der einen Seite kein anderes Modell als das gewählte einen (signifikant) höheren Erklärungsanteil für den (merkmalsübergreifenden) Pay Gap (auf Bundesebene) liefern. Auf der anderen Seite wurde aber auch sichergestellt, dass die Berücksichtigung hier nicht einbezogener Merkmale keine gegensätzlichen Effekte zur Folge gehabt hätten.

War der Erklärungsanteil bei mehreren Modellen annähernd gleich hoch, so wurde jenes bevorzugt, das mit weniger Merkmalen auskommt. Dadurch wird einerseits dem abnehmenden Grenznutzen bei der Aufnahme weiterer Faktoren sowie deren Korrelation mit bereits im Modell vorhandenen Faktoren, aber auch einer möglichst „einfachen“ Erklärung Rechnung getragen.

Auf die intuitiv naheliegenden Merkmale Geschlecht und Berufsausbildung konnte verzichtet werden, da beide Kriterien aus dem vorletzten Absatz erfüllt waren. Die Berücksichtigung der Merkmale Geschlecht



und Berufsausbildung hätte weder den Erklärungsanteil (signifikant) erhöht, noch hätte sie sich (signifikant) gegenläufig ausgewirkt.

Die Dauer einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Unterbrechung) ist bei Leiharbeitnehmern im Durchschnitt sehr viel kürzer als bei Nichtleiharbeitnehmern. Dass es einem Zusammenhang zwischen kürzeren Beschäftigungsdauern und niedrigeren Entgelten gibt, ist unbestritten. Insofern überrascht es nicht, dass die Berücksichtigung des Merkmals Dauer mit zwei Ausprägungen in der Pay-Gap-Analyse den Erklärungsanteil erhöht. Aus folgendem Grund werden hier die Ausprägungen „unter 9 Monate“ und „9 Monate und mehr“ verwendet: Leiharbeitnehmer haben seit dem 01.04.2017 nach einem Einsatz von neun Monaten in ein- und demselben Entleihunternehmen im Allgemeinen (aber nicht immer) Anspruch auf den gleichen Lohn, wie ihn Mitarbeiter aus der Stammebelegschaft in einer vergleichbaren Position erhalten (Equal Pay; siehe Kasten 2).

Equal Pay spielte zwar bei der Entlohnung für das Jahr 2017, auf die sich die Daten in diesem Bericht beziehen, noch keine Rolle.<sup>8</sup> Da das Modell zur Pay-Gap-Analyse aber auch in Zukunft (Berichtsjahr 2018 und später) genutzt werden soll, erscheint der Grenzwert von 9 Monaten zur Unterteilung des Merkmals Dauer in zwei Ausprägungen sinnvoll. Es ist aber zu berücksichtigen, dass das Merkmal Dauer in der Beschäftigungsstatistik sich auf die Zugehörigkeit zum Verleihbetrieb und nicht auf die Überlassung an das Entleihunternehmen bezieht. Die Dauer der Zugehörigkeit zum Verleihbetrieb und die Entleihdauer, für die das Equal-Pay-Gebot gilt, dürften sich nicht selten unterscheiden.

## Kasten 2: Equal Pay

Unter Equal Pay („Gleiche Bezahlung“) in der Arbeitnehmerüberlassung versteht man die Forderung, einem Leiharbeitnehmer für die Zeit der Überlassung an einen Entleiher ein Arbeitsentgelt in gleicher Höhe zu zahlen wie einem vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers. Leiharbeitnehmer haben nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und der EU-Leiharbeitsrichtlinie grundsätzlich einen Anspruch auf Gleichstellung hinsichtlich der wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts ab dem ersten Tag des Einsatzes (§ 8 Abs. 1 S. 1 AÜG). Von diesem Grundsatz kann bei der Anwendung von Tarifverträgen abgewichen werden (§ 8 Abs. 2 AÜG). Hinsichtlich der Abweichung vom Equal-Pay-Grundsatz ist diese Ausnahme zeitlich auf die Einsatzdauer bei einem Entleihunternehmen von 9 Monaten begrenzt. Wobei hier wiederum eine Ausnahme für Fälle gilt, in denen ein Tarifvertrag angewendet wird, der besonderen Anforderungen genügt (vgl. § 8 Abs. 4 AÜG).

<sup>8</sup> Überlassungszeiten vor dem 01.04.2017 werden nicht berücksichtigt. Die 9 Monate fangen somit erst ab dem 01.04.2017 an zu zählen. Equal Pay ist somit erstmals ab dem 01.01.2018 möglich.

### 3.1.1 Bereinigtes Medianentgelt von Leiharbeitnehmern

Folgende Arbeitsschritte werden zur Bereinigung des Medianentgelts von Leiharbeitnehmern vorgenommen (hier im Beispiel dargestellt für das einfache Modell, in dem nur das Merkmal Anforderungsniveau enthalten ist; siehe auch Tabelle 2):<sup>9</sup>

- (1) Für jede Merkmalsausprägung<sup>10</sup> wird bei den **Nichtleiharbeitnehmern** der Anteil an der Gesamtzahl der Nichtleiharbeitnehmer (aus der Kerngruppe der Vollzeitbeschäftigten mit Entgeltangabe; 31.12.2017: 20.289.595) ermittelt. Z.B. Anteil Helfer =  $2.195.255 / 20.289.595 = 10,8$  Prozent.
- (2) Die Anteile werden auf die entsprechende Merkmalsausprägung bei den **Leiharbeitnehmern** (aus der Kerngruppe der Vollzeitbeschäftigten mit Entgeltangabe; Gesamtzahl am 31.12.2017: 779.851) übertragen. Z.B. Gesamtzahl Helfer =  $779.851 * 10,8$  Prozent = 84.377.

In der Originalauswertung ergibt sich für Leiharbeitnehmer, die als Helfer arbeiten, ein Wert von 426.482 (was einem Anteil von 54,7 Prozent an allen Leiharbeitnehmern entspricht).

Führt man Schritt (1) und Schritt (2) für jede Merkmalsausprägung durch (hier also für die anderen Anforderungsniveaus) und bildet eine Summe der in Schritt (2) ermittelten Werte, so ergibt sich der Wert 779.851, also die Gesamtzahl der Leiharbeitnehmer. Die Gesamtzahl der Leiharbeitnehmer hat sich somit nicht geändert, sondern nur die Zusammensetzung.

- (3) Die Entgeltstrukturen der einzelnen Kombinationen an Merkmalsausprägungen bei den Leiharbeitnehmern werden konstant gehalten und auf die bereinigten Strukturen der Leiharbeitnehmer übertragen. Der prozentuale Anteil einer 50-Euro-Klasse an Gesamt wird also jeweils beibehalten und damit auch der prozentuale Anteil einer Aggregation von 50-Euro-Klassen (z.B. Helfer mit einem Entgelt bis 2.000 Euro: 78,9 Prozent). Das jeweilige Medianentgelt einer jeden Merkmalsausprägung bei den Leiharbeitnehmern bleibt somit unverändert (z.B. Helfer: 1.594 Euro).

Die unveränderten Entgeltstrukturen der einzelnen Merkmalsausprägungen fließen nun mit einer angepassten Gewichtung in die Ermittlung des Medianentgelts aller Leiharbeitnehmer ein. Im einfachen Modell wird also bei den bereinigten Strukturen der Leiharbeitnehmer für jede 50-Euro-Klasse die Summe aus den einzelnen Anforderungsniveaus gebildet. Dadurch ergibt sich für die Gesamtheit der Leiharbeitnehmer mit bereinigten Strukturen eine neue Entgeltstruktur in 50-Euro-Klassen (und damit auch in Aggregationen von 50-Euro-Klassen). Für diese neue Entgeltstruktur wird der Median ermittelt, der im Folgenden als „**bereinigtes Medianentgelt Leiharbeitnehmer**“ bezeichnet wird. Dieser liegt im einfachen Modell bei 2.421 Euro.

---

<sup>9</sup> Arbeitsschritt 3 bezieht sich auf 50-Euro-Klassen. In Tabelle 2 (und später in Tabelle 3), anhand welcher die einzelnen Arbeitsschritte nachvollzogen werden können, wurde aus Darstellungsgründen eine Zusammenfassung von Entgeltklassen vorgenommen.

<sup>10</sup> Im erweiterten Modell wird mit Kombinationen von Merkmalsausprägungen gearbeitet.

Tabelle 2: Einfaches Modell

Form der Beschäftigung	Anforderungsniveau	Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe	Anteil an Insgesamt in Prozent	bis	bis	bis	bis	über	Median in Euro
				2.000 Euro	3.000 Euro	4.000 Euro	5.000 Euro	5.000 Euro	
		1	2	3	4	5	6	7	8
Nicht-leiharbeitnehmer	Insgesamt	20.289.595	100,0	2.938.642 (14,5%)	5.698.015 (28,1%)	4.990.646 (24,6%)	2.769.031 (13,6%)	3.893.261 (19,2%)	3.260
	Helfer	2.195.255	10,8	755.912 (34,4%)	889.708 (40,5%)	415.422 (18,9%)	101.863 (4,6%)	32.350 (1,5%)	2.324
	Fachkraft	11.801.277	58,2	1.921.590 (16,3%)	4.038.617 (34,2%)	3.356.745 (28,4%)	1.463.737 (12,4%)	1.020.588 (8,6%)	2.986
	Spezialist	3.185.144	15,7	177.998 (5,6%)	520.221 (16,3%)	737.479 (23,2%)	636.106 (20%)	1.113.340 (35%)	4.220
	Experte	3.107.917	15,3	83.142 (2,7%)	249.469 (8%)	481.000 (15,5%)	567.325 (18,3%)	1.726.981 (55,6%)	5.313
Leiharbeitnehmer	Insgesamt	779.851	100,0	441.974 (56,7%)	215.702 (27,7%)	66.674 (8,5%)	29.334 (3,8%)	26.167 (3,4%)	1.868
	Helfer	426.482	54,7	336.617 (78,9%)	75.105 (17,6%)	13.536 (3,2%)	1.041 (0,2%)	183 (0%)	1.594
	Fachkraft	277.936	35,6	98.958 (35,6%)	127.294 (45,8%)	35.496 (12,8%)	10.784 (3,9%)	5.404 (1,9%)	2.209
	Spezialist	44.105	5,7	5.045 (11,4%)	10.616 (24,1%)	11.170 (25,3%)	8.708 (19,7%)	8.566 (19,4%)	3.579
	Experte	31.327	4,0	1.354 (4,3%)	2.686 (8,6%)	6.472 (20,7%)	8.801 (28,1%)	12.014 (38,4%)	4.566
Leiharbeitnehmer ("bereinigte" Strukturen)	Insgesamt	779.851	100,0	247.265 (31,7%)	262.314 (33,6%)	116.292 (14,9%)	75.537 (9,7%)	78.444 (10,1%)	2.421
	Helfer	84.377	10,8	66.598 (78,9%)	14.859 (17,6%)	2.678 (3,2%)	206 (0,2%)	36 (0%)	1.594
	Fachkraft	453.594	58,2	161.500 (35,6%)	207.745 (45,8%)	57.930 (12,8%)	17.600 (3,9%)	8.819 (1,9%)	2.209
	Spezialist	122.424	15,7	14.004 (11,4%)	29.467 (24,1%)	31.005 (25,3%)	24.171 (19,7%)	23.777 (19,4%)	3.579
	Experte	119.456	15,3	5.163 (4,3%)	10.242 (8,6%)	24.679 (20,7%)	33.560 (28,1%)	45.812 (38,4%)	4.566

Im erweiterten Modell kann man nun entsprechend vorgehen. Es wird aber – wie auch schon zuvor erwähnt wurde – mit Kombinationen von Merkmalsausprägungen gearbeitet. In Tabelle 3 ist dies auszugsweise dargestellt. Das bereinigte Medianentgelt liegt im erweiterten Modell bei 2.630 Euro.

Tabelle 3: Auszug aus dem erweiterten Modell

Form der Beschäftigung	Dauer	Anforderungsniveau	Berufssegment	Alter	Staatsangehörigkeit	Vollzeit-	Anteil an	bis	bis	bis	bis	über	Median	
						beschäftigte								in Prozent
						1	2	3	4	5	6	7	8	
Nicht-leiharbeitnehmer	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	20.289.595	100,0	2.938.642 (14,5%)	5.698.015 (28,1%)	4.990.646 (24,6%)	2.769.031 (13,6%)	3.893.261 (19,2%)	3.260	
	unter 9 Monate	Helfer	S11	unter 25 J.	Deutsche	1.572	0,008	1.130 (71,9%)	420 (26,7%)	22 (1,4%)	0 (0%)	0 (0%)	1.720	
		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
		Fachkraft	S31	25 bis u. 55 J.	Ausländer	7.474	0,037	4.291 (57,4%)	2.228 (29,8%)	589 (7,9%)	214 (2,9%)	152 (2%)	1.889	
	9 Monate und mehr	Helfer	S11	unter 25 J.	Deutsche	3.533	0,017	1.964 (55,6%)	1.413 (40%)	152 (4,3%)	4 (0,1%)	0 (0%)	1.926	
		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
		Fachkraft	S31	25 bis u. 55 J.	Ausländer	49.725	0,245	13.689 (27,5%)	19.485 (39,2%)	9.226 (18,6%)	3.612 (7,3%)	3.713 (7,5%)	2.578	
	Leiharbeitnehmer	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	779.851	100,0	441.974 (56,7%)	215.702 (27,7%)	66.674 (8,5%)	29.334 (3,8%)	26.167 (3,4%)	1.868
		unter 9 Monate	Helfer	S11	unter 25 J.	Deutsche	91	0,012	80 (87,9%)	11 (12,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1.440
			...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
Fachkraft			S31	25 bis u. 55 J.	Ausländer	162	0,021	92 (56,8%)	52 (32,1%)	* (0%)	* (0%)	* (0%)	1.876	
9 Monate und mehr		Helfer	S11	unter 25 J.	Deutsche	40	0,005	33 (82,5%)	7 (17,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1.626	
		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
		Fachkraft	S31	25 bis u. 55 J.	Ausländer	252	0,032	95 (37,7%)	93 (36,9%)	46 (18,3%)	10 (4%)	8 (3,2%)	2.301	
Leiharbeitnehmer ("bereinigte" Strukturen)		Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	Insgesamt	779.851	100,0	204.376 (26,2%)	262.660 (33,7%)	141.317 (18,1%)	79.060 (10,1%)	92.438 (11,9%)	2.630
		unter 9 Monate	Helfer	S11	unter 25 J.	Deutsche	60	0,008	53 (87,9%)	7 (12,1%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1.440
			...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	Fachkraft		S31	25 bis u. 55 J.	Ausländer	287	0,037	163 (56,8%)	92 (32,1%)	* (0%)	* (0%)	* (0%)	1.876	
	9 Monate und mehr	Helfer	S11	unter 25 J.	Deutsche	136	0,017	112 (82,5%)	24 (17,5%)	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	1.626	
		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	
Fachkraft		S31	25 bis u. 55 J.	Ausländer	1.911	0,245	721 (37,7%)	705 (36,9%)	349 (18,3%)	76 (4%)	61 (3,2%)	2.301		

### 3.1.2 Erklärter und unerklärter Teil des Pay Gaps

Mit Hilfe des „bereinigten Medianentgelts Leiharbeitnehmer“ lässt sich der Pay Gap zwischen Nichtleiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmern in einen unerklärten und erklärten Teil zerlegen (siehe Kasten 3).

#### Kasten 3: Erklärter und unerklärter Teil des Pay Gaps

$$\begin{aligned} \text{Pay Gap} &= \text{Medianentgelt Nicht-ANÜ} - \text{Medianentgelt ANÜ} \\ &= (\text{Medianentgelt Nicht-ANÜ} - \text{Bereinigtes Medianentgelt ANÜ}) \\ &+ (\text{Bereinigtes Medianentgelt ANÜ} - \text{Medianentgelt ANÜ}) \end{aligned}$$

Daraus ergibt sich:

$$\begin{aligned} (\text{Medianentgelt Nicht-ANÜ} - \text{Bereinigtes Medianentgelt ANÜ}) &= \text{unerklärter Teil} \\ \text{und} \\ (\text{Bereinigtes Medianentgelt ANÜ} - \text{Medianentgelt ANÜ}) &= \text{erklärter Teil} \end{aligned}$$

Dabei gilt:

Nicht-ANÜ = Nichtleiharbeitnehmer  
ANÜ = Leiharbeitnehmer

## 3.2 Ergebnisse

Werden anhand des erweiterten Ansatzes aus Abschnitt 3.1.1 und der Formel in Kasten 3 Berechnungen für 2017 vorgenommen, so erhält man die nachfolgend präsentierten Ergebnisse.

### 3.2.1 Bereinigtes Medianentgelt von Leiharbeitnehmern

Würden bei Leiharbeitnehmern die gleichen Strukturen wie bei Nichtleiharbeitnehmern vorliegen („bereinigte“ Strukturen), so läge das Medianentgelt von Leiharbeitnehmern bei 2.630 Euro (bereinigtes Medianentgelt von Leiharbeitnehmern). Das entspricht 141 Prozent des Medianentgelts von Leiharbeitnehmern mit ursprünglichen („unbereinigten“) Strukturen (1.868 Euro = 100 Prozent).

Diese vergleichende Betrachtung kann theoretisch für jedes Merkmal aus der Beschäftigungsstatistik unter Nutzung der Arbeitsschritte aus Abschnitt 3.1.1 vorgenommen werden (siehe Grafiken 10 bis 17). Dabei ist jedoch bei Merkmalen, die Bestandteil des erweiterten Modells in seiner Grundform sind, das erweiterte Modell jeweils um dieses Merkmal zu reduzieren. So werden zum Beispiel bei Analysen zum Anforderungsniveau „nur“ die Merkmale Dauer, Alter, Staatsangehörigkeit und Berufssegment berücksichtigt.

Von zentralem Einfluss auf die Unterschiede zwischen bereinigtem und unbereinigtem Medianentgelt sind die Unterschiede in den Anforderungsniveaus, weshalb sich für die einzelnen Anforderungsniveaus das bereinigte und das unbereinigte Medianentgelt für die Leiharbeitnehmer kaum unterscheiden. So ist zum Beispiel bei Leiharbeitnehmern, die als Helfer arbeiten, das bereinigte Medianentgelt nur um 7 Prozent höher als das unbereinigte Medianentgelt (1.703 Euro gegenüber 1.594 Euro; siehe Grafik 10).

Das bereinigte Medianentgelt für eine Merkmalsausprägung dient – wie bereits angedeutet wurde - dazu, den strukturellen Einfluss auf die mittlere Entlohnung von Leiharbeitnehmern dieser Merkmalsausprägung herauszuarbeiten. Dadurch kann der Pay Gap in der Arbeitnehmerüberlassung isoliert für diese Merkmalsausprägung in einen erklärten und unerklärten Teil zerlegt werden.

Beim Vergleich des bereinigten Medianentgelts zwischen den Ausprägungen eines Merkmals ist jedoch Vorsicht geboten. So ist zwar das bereinigte Medianentgelt in der Arbeitnehmerüberlassung für Frauen (2.640 Euro) etwas höher als das für Männer (2.623 Euro; siehe Grafik 12). Hieraus lässt sich aber nur Folgendes schlussfolgern: Würden in der Arbeitnehmerüberlassung die „normalen“ weiblichen und männlichen Beschäftigungsstrukturen vorliegen, so würde sich dort eine kleine Entgeltlücke zugunsten der Frauen zeigen. Mit „normalen“ Beschäftigungsstrukturen sind hier die gleichen Beschäftigungsstrukturen wie außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung – also von Nichtleiharbeitnehmern - in Bezug auf die Kombination der Merkmale Anforderungsniveau, Dauer, Alter, Staatsangehörigkeit und Berufssegment gemeint. Da sich diese Strukturen zwischen Frauen und Männern unterscheiden, ist ein solcher Vergleich der bereinigten Medianentgelte von Frauen und Männern noch teilweise unbereinigt und damit nicht wirklich sinnvoll.<sup>11</sup>

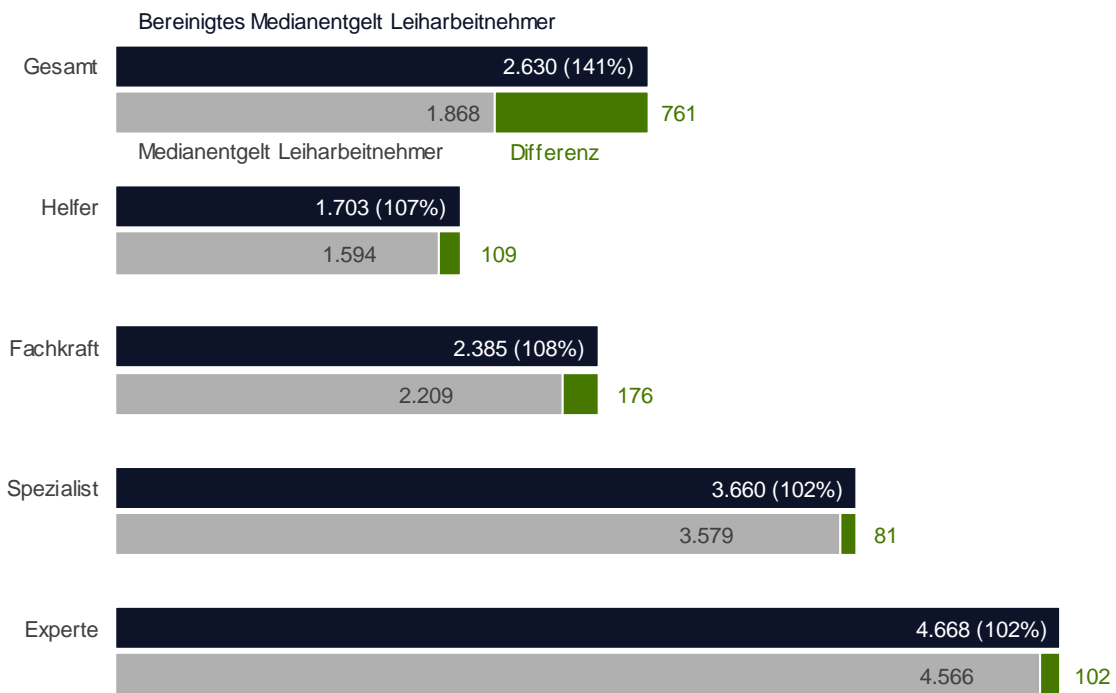
---

<sup>11</sup> Dies trifft natürlich auch auf den Vergleich zwischen den Ausprägungen der anderen Merkmale in diesem Abschnitt 3.2.1 zu.

**Grafik 10:**

**Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Anforderungsniveau**

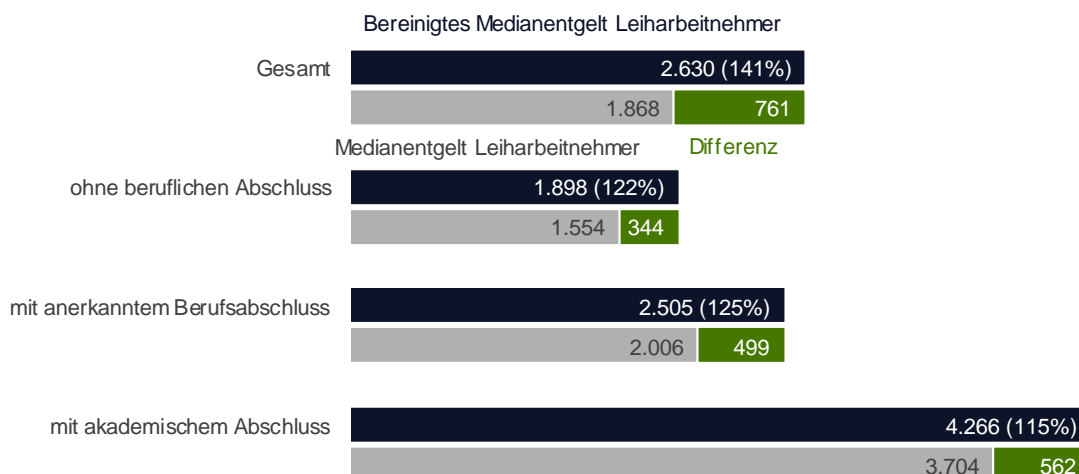
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 11:**

**Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Berufsabschluss**

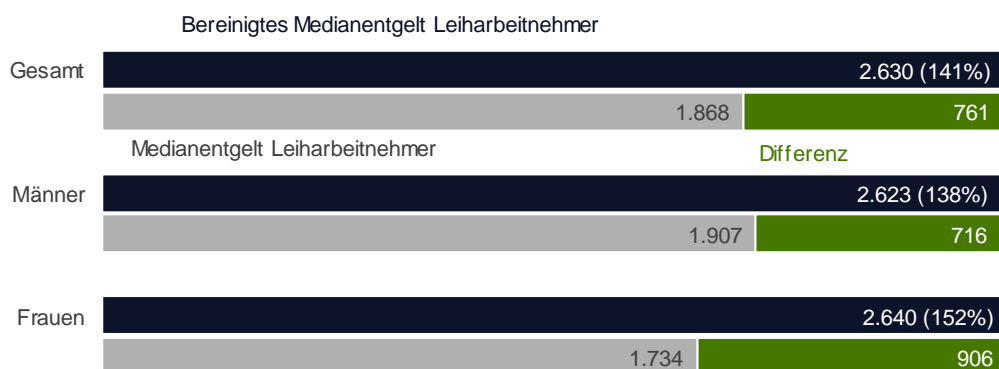
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 12:**

**Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Geschlecht**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

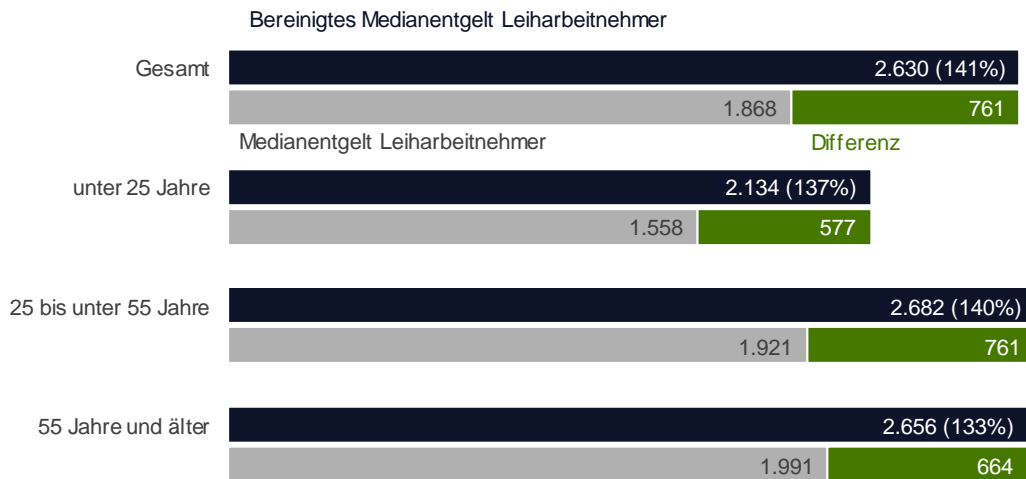




**Grafik 13:**

**Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Alter**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 14:**

**Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Staatsangehörigkeit**

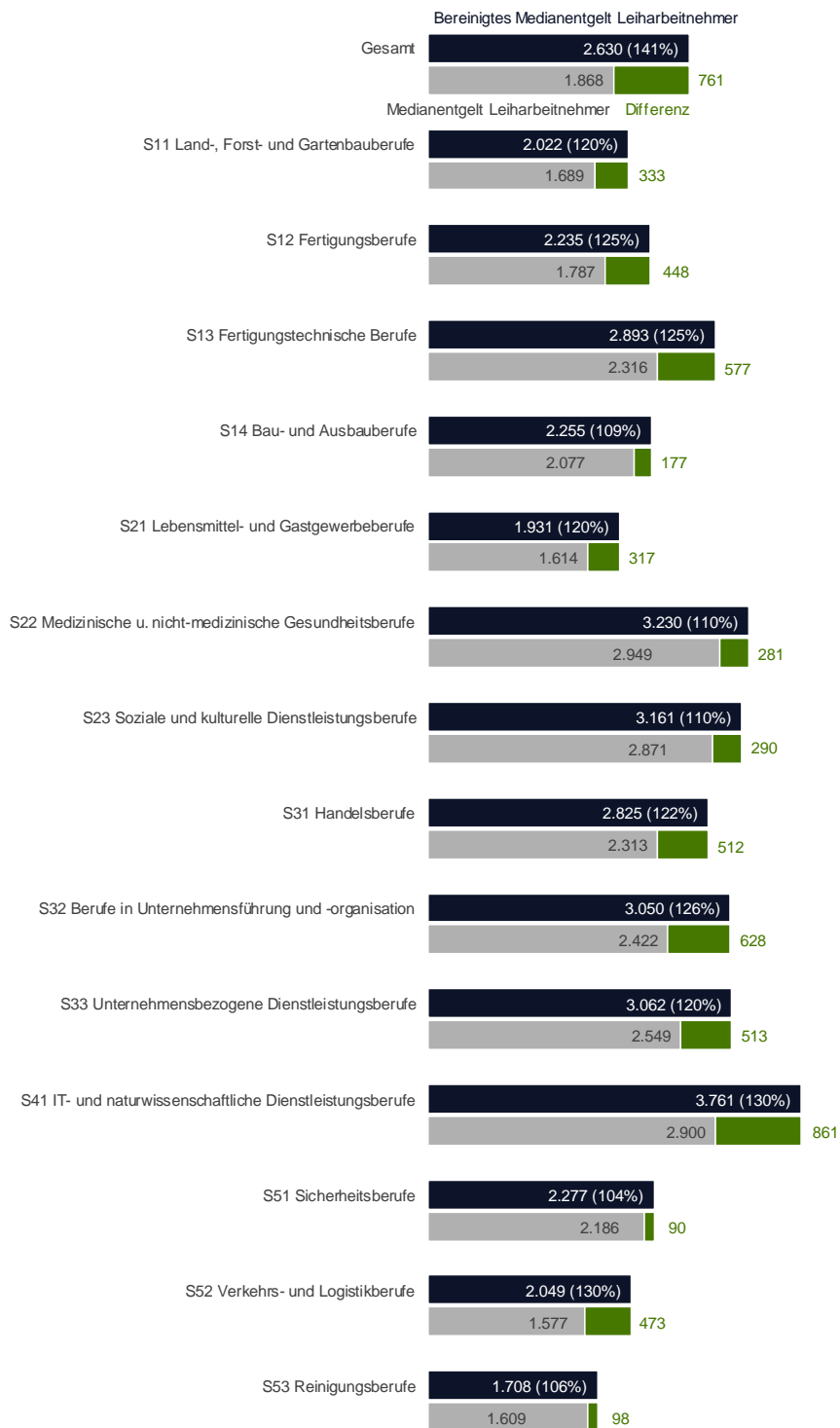
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

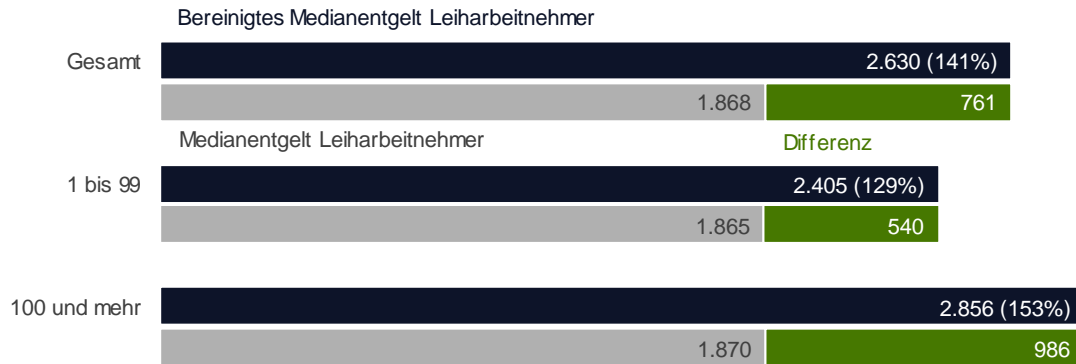


**Grafik 15:**

**Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Berufssegmenten**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

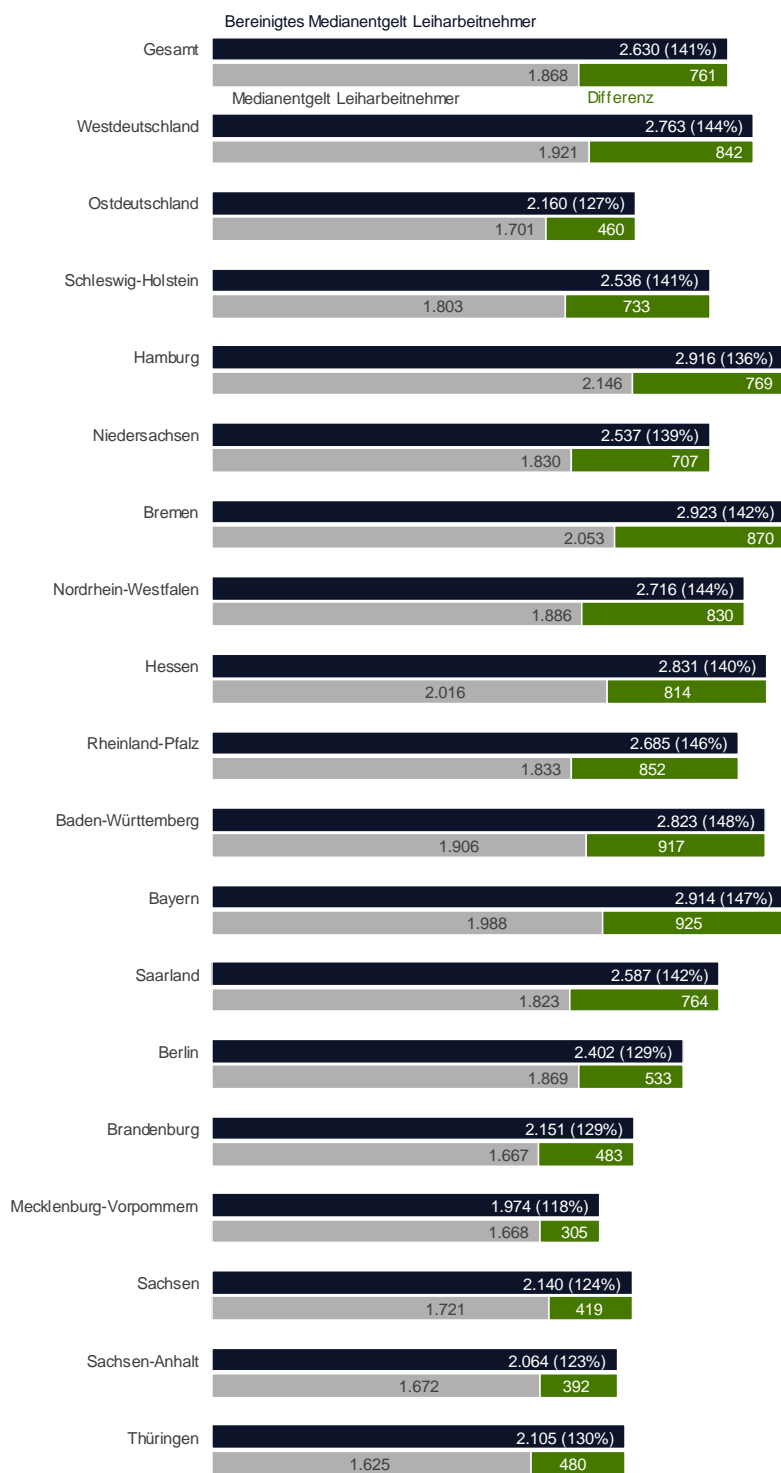


**Grafik 16:****Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Betriebsgröße (Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)**Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

**Grafik 17:**

**Bereinigtes Medianentgelt (in Euro) von Leiharbeitnehmern nach Bundesländern**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



### 3.2.2 Erklärter und unerklärter Teil des Pay Gaps

Kasten 4 zeigt, dass sich der Pay Gap von 1.392 Euro zwischen Nichtleiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmern zu 55 Prozent (761 Euro) anhand der unterschiedlichen Zusammensetzung der beschäftigten Leih- bzw. Nichtleiharbeitnehmer erklären lässt (so arbeiten Leiharbeitnehmer insbesondere „zu häufig“ als Helfer). Einen Beitrag zu Erklärung der Restgröße von 45 Prozent (630 Euro) kann die wissenschaftliche Literatur liefern. Hierauf wird in Abschnitt 4 eingegangen.

#### Kasten 4: Ergebnisse zum erklärten und unerklärten Teil des Pay Gaps

Medianentgelt Nicht-ANÜ = 3.260 Euro

Medianentgelt ANÜ = 1.868 Euro

Bereinigtes Medianentgelt ANÜ = 2.630 Euro

Pay Gap = Medianentgelt Nicht-ANÜ – Medianentgelt ANÜ = 3.260 Euro – 1.868 Euro = 1.392 Euro

Pay Gap = (Medianentgelt Nicht-ANÜ – Bereinigtes Medianentgelt ANÜ)

+ (Bereinigtes Medianentgelt ANÜ – Medianentgelt ANÜ)

= (3.260 Euro - 2.630 Euro) + (2.630 Euro - 1.868 Euro)

= unerklärter Teil + erklärter Teil = 630 Euro + 761 Euro = 1.392 Euro

Dabei gilt:

Nicht-ANÜ = Nichtleiharbeitnehmer

ANÜ = Leiharbeitnehmer

Der erklärte Teil des Pay Gaps ist bei den einzelnen Anforderungsniveaus der Tätigkeit im Vergleich zu anderen Strukturmerkmalen deutlich kleiner (siehe Grafik 18). So werden bei Spezialisten nur 13 Prozent, bei Experten nur 14 Prozent, bei Helfern nur 15 Prozent und bei Fachkräften nur 23 Prozent des Pay Gaps durch die Merkmale Dauer, Alter, Staatsangehörigkeit und Berufssegment erklärt. Der Pay Gap bei den Anforderungsniveaus erklärt sich somit zum größten Teil mit Einflüssen, die nicht mit der Beschäftigungsstatistik abbildbar sind.

Wie bereits in Abschnitt 3.2.1 angedeutet wurde, überrascht es nicht, dass der erklärte Teil des Pay Gaps (= bereinigtes Medianentgelt Leiharbeitnehmer – unbereinigtes Medianentgelt Leiharbeitnehmer) bei den einzelnen Anforderungsniveaus so gering ausfällt. Da das Anforderungsniveau mit deutlichem Abstand am besten die Unterschiede zwischen Nichtleiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmern erklärt, stellt das unbereinigte Medianentgelt in der Zeitarbeit für Helfer, Fachkräfte, Spezialisten und Experten bereits eine gute Bereinigung dar.

Bei den Ausprägungen der anderen hier dargestellten Merkmale ist der erklärte Teil des Pay Gaps (deutlich) größer als bei den Anforderungsniveaus. Hierzu ist festzustellen, dass das Merkmal Anforderungsniveau den Pay Gap bei den anderen Merkmalen sehr stark beeinflusst.

Bei den Ausprägungen des Merkmals Berufsabschluss beträgt der erklärte Teil bei „ohne beruflichen Abschluss“ 34 Prozent, bei „mit akademischem Abschluss“ 42 Prozent und bei „mit anerkanntem Berufsabschluss“ 44 Prozent (siehe Grafik 19).

Der erklärbare Anteil des Pay Gaps zwischen Nichtleiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmern ist bei Frauen mit 75 Prozent deutlich größer als bei Männern mit 47 Prozent (siehe Grafik 20). Um den Pay Gap bei Männern zu erklären, muss man also in stärkerem Maße als bei Frauen auf Gründe abstellen, die sich nicht aus den untersuchten Strukturunterschieden ergeben. Gleiches trifft auf Ältere ab 55 Jahren (erklärter Teil: 45 Prozent) bei einem Vergleich mit Jüngeren (erklärter Teil bei unter 25-Jährigen: 69 Prozent) zu (siehe Grafik 21). Bei Deutschen beträgt der erklärende Anteilswert 53 Prozent und bei Ausländern 45 Prozent (siehe Grafik 22).

Bei den Berufssektoren ist der erklärbare Anteil des Pay Gaps bei Handelsberufen sowie Lebensmittel- und Gastgewerbeberufen mit jeweils 67 Prozent am höchsten (siehe Grafik 23). Der Pay Gap ist hier somit nur zu einem Drittel auf andere Gründe zurückzuführen. Dass bei medizinischen und nicht-medizinischen Gesundheitsberufen Leiharbeitnehmer im Mittel etwas besser als Nichtleiharbeitnehmer verdienen, erklärt sich ausschließlich mit anderen Aspekten.

Bei kleineren Betrieben erklärt sich der Pay Gap zu 63 Prozent anhand der Merkmalsausprägungen in der Beschäftigungsstatistik. Für größere Betriebe lautet der entsprechende Wert 50 Prozent (siehe Grafik 24).

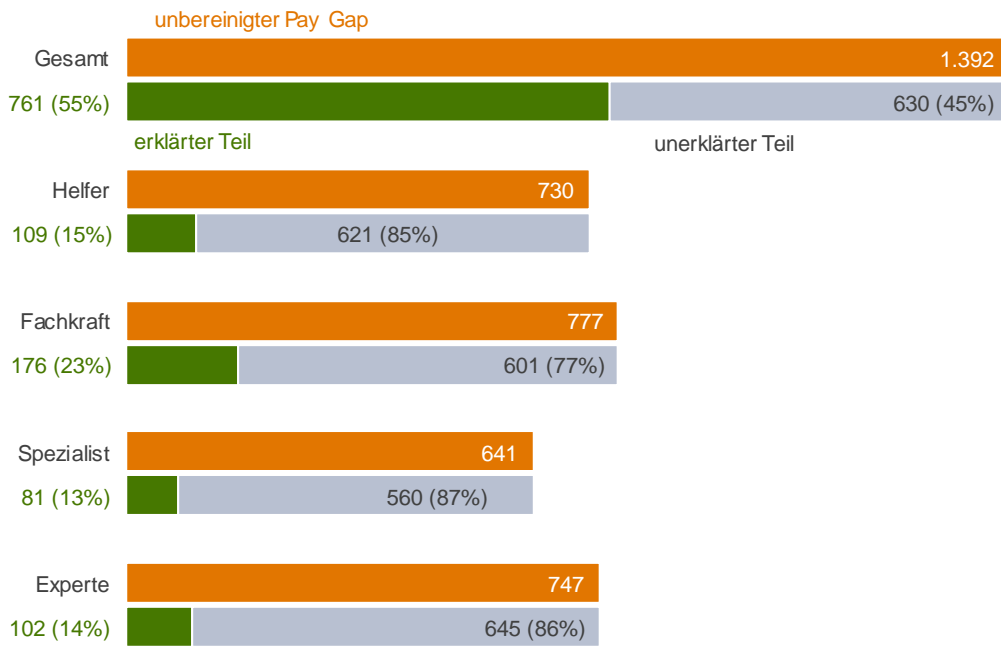
Auf Ebene der Bundesländer reicht der erklärbare Anteil des Pay Gaps von 41 Prozent in Mecklenburg-Vorpommern und Berlin bis 66 Prozent in Bayern (siehe Grafik 25).

**Grafik 18:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Anforderungsniveau**

Deutschland

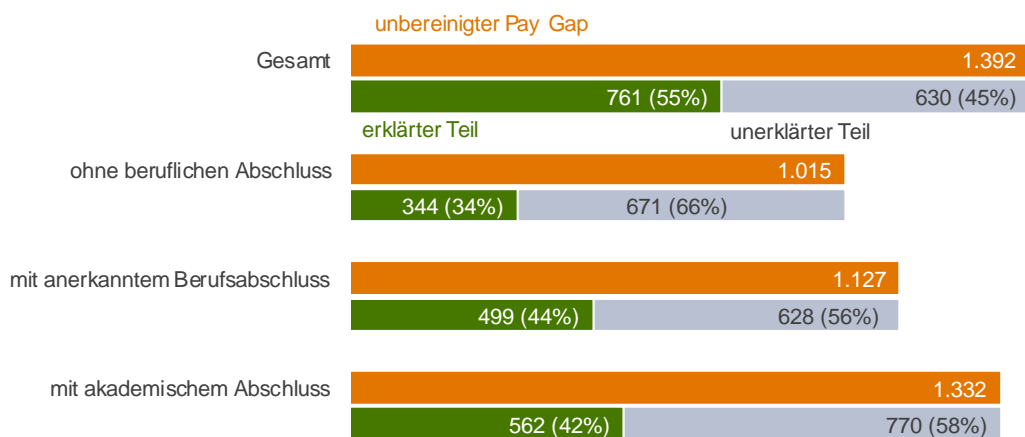
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 19:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Berufsabschluss**

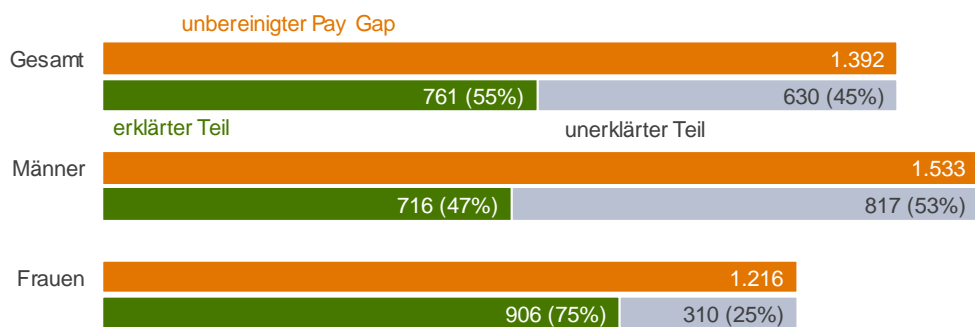
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 20:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Geschlecht**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

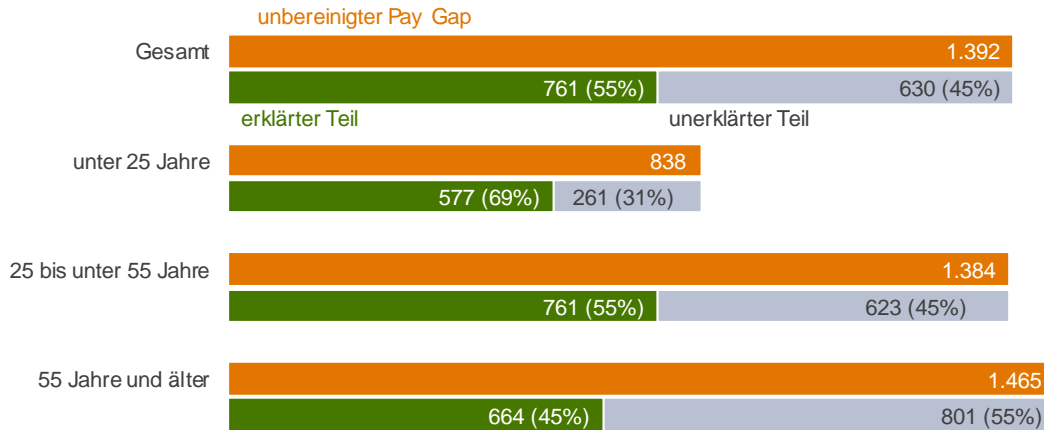




**Grafik 21:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Alter**

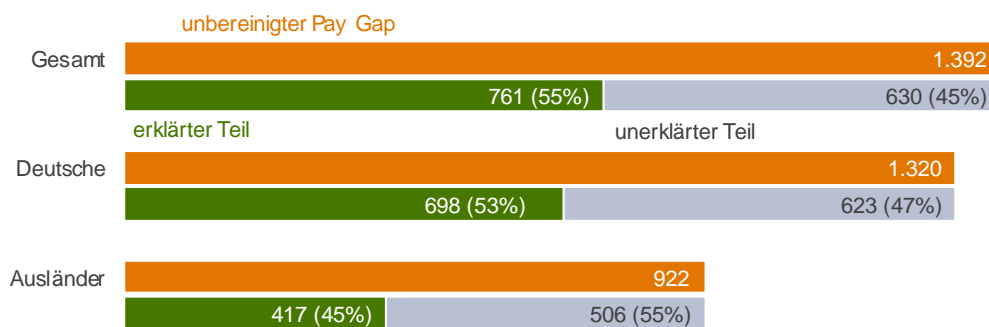
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 22:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Staatsangehörigkeit**

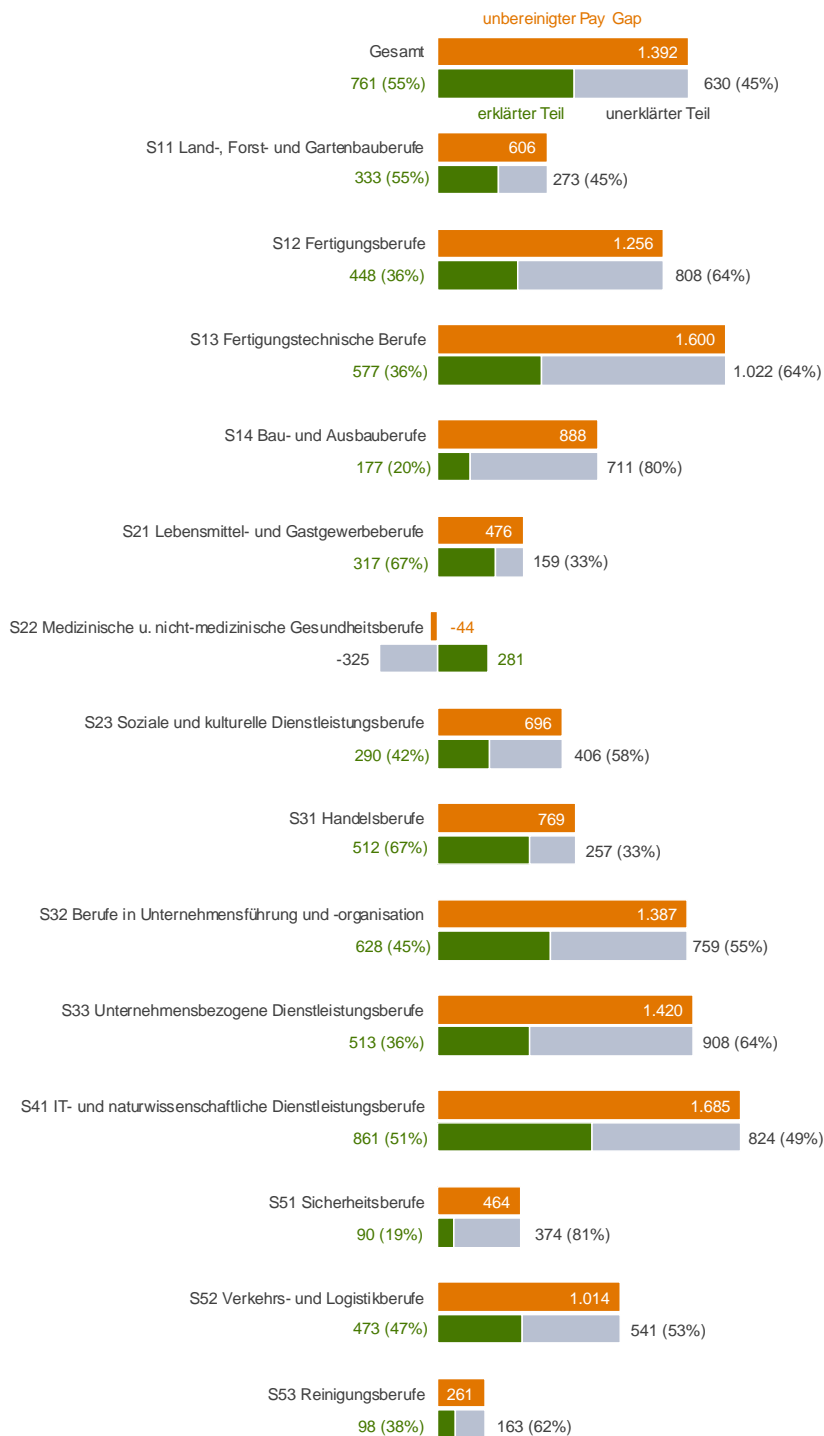
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 23:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Berufssegmenten**

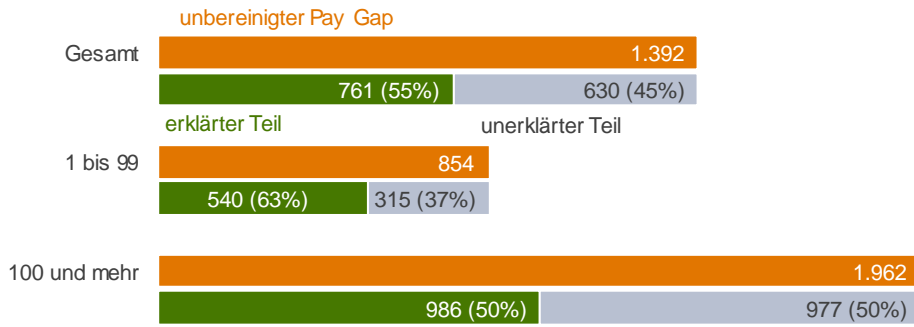
Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017



**Grafik 24:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Betriebsgröße (Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter)**

Deutschland  
Stichtag: 31.12.2017

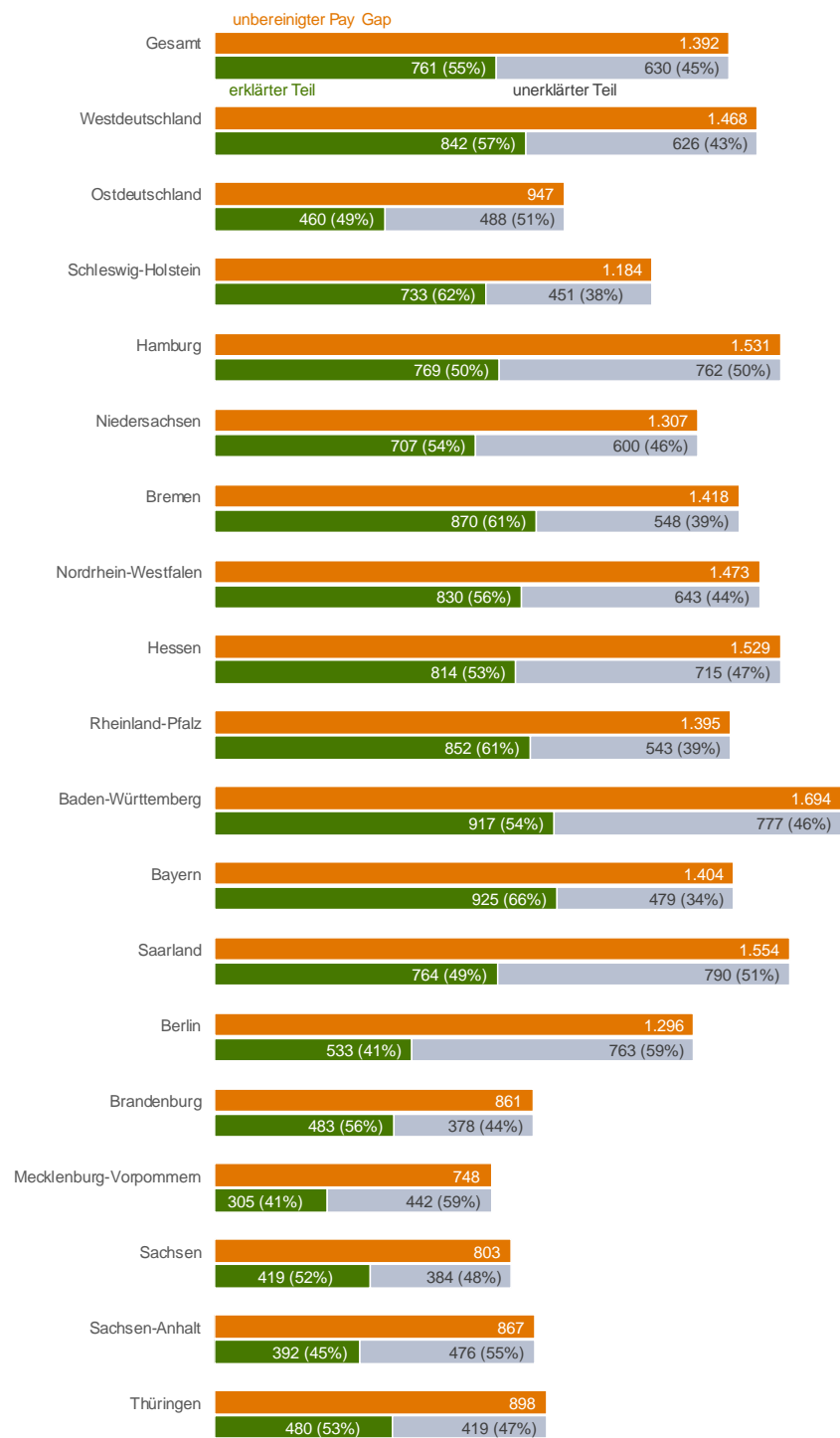


**Grafik 25:**

**Zerlegung des Pay Gaps (in Euro) nach Bundesländern**

Deutschland

Stichtag: 31.12.2017



Der unerklärte Teil des Pay Gaps, der in den Grafiken 18 bis 25 präsentiert wurde, kann auch als bereinigter Pay Gap betrachtet werden. Dabei kann diese Restgröße, so wie in den zuvor genannten Grafiken geschehen, auf den unbereinigten Pay Gap bezogen werden. Es ist aber auch möglich, den unerklärten Teil des Pay Gaps auf das Medianentgelt der Nichtleiharbeitnehmer zu beziehen. Dadurch kommt dann zum Ausdruck, wie groß die relative Entgeltlücke zwischen Nichtleiharbeitnehmern und Leiharbeitnehmern bei ansonsten identischen Strukturen in der Beschäftigungsstatistik wäre. Für die Eckwerte bedeutet dies, dass nach der Strukturbereinigung das mittlere Entgelt von Leiharbeitnehmern 19 Prozent (630 Euro) unter dem mittleren Entgelt von Nichtleiharbeitnehmern liegt. Zur Erinnerung: Vor der Bereinigung lag dieser relative Wert bei 43 Prozent.

Ergebnisse zum „bereinigten“ Pay Gap in relativer Rechnung sind in Spalte 9 der Tabellen 4a und 4b, die eine Zusammenfassung aller Ergebnisse der Berechnungen für diesen Bericht darstellen, zu finden.

Tabelle 4a: Alle Ergebnisse der Pay-Gap-Analyse auf Basis des erweiterten Modells (Teil 1)

Gebiet/ soziodemografische Merkmale	sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt			Pay Gap		Erklärter Teil des Pay Gaps		Unerklärter Teil des Pay Gaps		
	Nichtlei- arbeit- nehmer	Leiharbeit- nehmer	Leiharbeit- nehmer ("berei- nigte" Struk- turen)	Differenz der Spalten 1 und 2 in €	Spalte 4 / Spalte 1 in Prozent	Differenz der Spalten 3 und 2 in €	Spalte 6 / Spalte 4 in Prozent	Differenz der Spalten 1 und 3 in € (= "berei- nigter" Pay Gap)	Spalte 8 / Spalte 1 in Prozent (= "berei- nigter" Pay Gap in Prozent)	Spalte 8 / Spalte 4 in Prozent
	Media- entgelt in €	Median- entgelt in €	Median- entgelt in €							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	3.260	1.868	2.630	1.392	42,7	761	54,7	630	19,3	45,3
Bundesländer (Arbeitsort)										
Schleswig-Holstein	2.987	1.803	2.536	1.184	39,6	733	61,9	451	15,1	38,1
Hamburg	3.677	2.146	2.916	1.531	41,6	769	50,2	762	20,7	49,8
Niedersachsen	3.137	1.830	2.537	1.307	41,7	707	54,1	600	19,1	45,9
Bremen	3.471	2.053	2.923	1.418	40,8	870	61,3	548	15,8	38,7
Nordrhein-Westfalen	3.359	1.886	2.716	1.473	43,8	830	56,3	643	19,1	43,7
Hessen	3.545	2.016	2.831	1.529	43,1	814	53,3	715	20,2	46,7
Rheinland-Pfalz	3.228	1.833	2.685	1.395	43,2	852	61,1	543	16,8	38,9
Baden-Württemberg	3.600	1.906	2.823	1.694	47,1	917	54,1	777	21,6	45,9
Bayern	3.392	1.988	2.914	1.404	41,4	925	65,9	479	14,1	34,1
Saarland	3.377	1.823	2.587	1.554	46,0	764	49,2	790	23,4	50,8
Berlin	3.165	1.869	2.402	1.296	41,0	533	41,1	763	24,1	58,9
Brandenburg	2.528	1.667	2.151	861	34,1	483	56,1	378	14,9	43,9
Mecklenburg-Vorpommern	2.416	1.668	1.974	748	30,9	305	40,9	442	18,3	59,1
Sachsen	2.524	1.721	2.140	803	31,8	419	52,2	384	15,2	47,8
Sachsen-Anhalt	2.540	1.672	2.064	867	34,2	392	45,2	476	18,7	54,8
Thüringen	2.523	1.625	2.105	898	35,6	480	53,4	419	16,6	46,6
Geschlecht										
Männer	3.440	1.907	2.623	1.533	44,6	716	46,7	817	23,8	53,3
Frauen	2.950	1.734	2.640	1.216	41,2	906	74,5	310	10,5	25,5
Altersgruppen										
unter 25 Jahre	2.396	1.558	2.134	838	35,0	577	68,8	261	10,9	31,2
25 bis unter 55 Jahre	3.305	1.921	2.682	1.384	41,9	761	55,0	623	18,8	45,0
55 Jahre und älter	3.456	1.991	2.656	1.465	42,4	664	45,3	801	23,2	54,7
Staatsangehörigkeit										
Deutsche	3.329	2.009	2.706	1.320	39,7	698	52,8	623	18,7	47,2
Ausländer	2.589	1.667	2.084	922	35,6	417	45,2	506	19,5	54,8

Tabelle 4b: Alle Ergebnisse der Pay-Gap-Analyse auf Basis des erweiterten Modells (Teil 2)

Berufsabschluss/ Anforderungsniveau/ ausgeübte Tätigkeit (KldB 2010)	sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit Angabe zum Entgelt			Pay Gap		Erklärter Teil des Pay Gaps		Unerklärter Teil des Pay Gaps		
	Nichtleih- arbeit- nehmer	Leiharbeit- nehmer	Leiharbeit- nehmer ("berei- nigte" Struk- turen)	Differenz der Spalten 1 und 2 in €	Spalte 4 / Spalte 1 in Prozent	Differenz der Spalten 3 und 2 in €	Spalte 6 / Spalte 4 in Prozent	Differenz der Spalten 1 und 3 in € (= "berei- nigter" Pay Gap)	Spalte 8 / Spalte 1 in Prozent (= "berei- nigter" Pay Gap in Prozent)	Spalte 8 / Spalte 4 in Prozent
	Media- entgelt in €	Median- entgelt in €	Median- entgelt in €							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Insgesamt	3.260	1.868	2.630	1.392	42,7	761	54,7	630	19,3	45,3
Berufsabschluss										
ohne beruflichen Abschluss	2.569	1.554	1.898	1.015	39,5	344	33,9	671	26,1	66,1
mit anerkanntem Berufsabschluss	3.133	2.006	2.505	1.127	36,0	499	44,2	628	20,1	55,8
mit akademischem Abschluss	5.036	3.704	4.266	1.332	26,4	562	42,2	770	15,3	57,8
Anforderungsniveau										
Helfer	2.324	1.594	1.703	730	31,4	109	14,9	621	26,7	85,1
Fachkraft	2.986	2.209	2.385	777	26,0	176	22,6	601	20,1	77,4
Spezialist	4.220	3.579	3.660	641	15,2	81	12,6	560	13,3	87,4
Experte	5.313	4.566	4.668	747	14,1	102	13,6	645	12,1	86,4
ausgeübte Tätigkeit										
S11 Land-, Forst- und Gartenbauberufe	2.295	1.689	2.022	606	26,4	333	55,0	273	11,9	45,0
S12 Fertigungsberufe	3.043	1.787	2.235	1.256	41,3	448	35,7	808	26,5	64,3
S13 Fertigungstechnische Berufe	3.916	2.316	2.893	1.600	40,9	577	36,1	1.022	26,1	63,9
S14 Bau- und Ausbauberufe	2.966	2.077	2.255	888	30,0	177	20,0	711	24,0	80,0
S21 Lebensmittel- und Gastgewerbeberufe	2.090	1.614	1.931	476	22,8	317	66,5	159	7,6	33,5
S22 Medizinische u. nicht- medizinische Gesundheitsberufe	2.905	2.949	3.230	-44	-1,5	281	x	-325	-11,2	x
S23 Soziale und kulturelle Dienstleistungsberufe	3.566	2.871	3.161	696	19,5	290	41,7	406	11,4	58,3
S31 Handelsberufe	3.082	2.313	2.825	769	24,9	512	66,5	257	8,4	33,5
S32 Berufe in Unternehmens- führung und -organisation	3.809	2.422	3.050	1.387	36,4	628	45,3	759	19,9	54,7
S33 Unternehmensbezogene Dienstleistungsberufe	3.970	2.549	3.062	1.420	35,8	513	36,1	908	22,9	63,9
S41 IT- und naturwissen- schaftliche Dienstleistungsberufe	4.585	2.900	3.761	1.685	36,7	861	51,1	824	18,0	48,9
S51 Sicherheitsberufe	2.651	2.186	2.277	464	17,5	90	19,4	374	14,1	80,6
S52 Verkehrs- und Logistikberufe	2.590	1.577	2.049	1.014	39,1	473	46,6	541	20,9	53,4
S53 Reinigungsberufe	1.870	1.609	1.708	261	14,0	98	37,7	163	8,7	62,3

## 4 Erklärung des unerklärten Teils des Pay Gaps

Zur Erklärung des (anhand der Beschäftigungsstatistik) unerklärten Teils des Pay Gaps können neben einer geringeren Entlohnung von Leiharbeitnehmern insbesondere drei Aspekte ins Feld geführt werden:<sup>12</sup>

(1) Ein Festangestellter mit langer Betriebszugehörigkeit dürfte einem Unternehmen bei nicht einfachen Tätigkeiten eine höhere Produktivität versprechen als ein entliehener Beschäftigter, der sich nur kurz im Unternehmen befindet und die Abläufe (z.B. Nutzung der Betriebstechnik) nicht so gut kennt wie der Festangestellte. Dies wird in der Pay-Gap-Analyse nur zum Teil mit der Berücksichtigung des Merkmals Dauer eingefangen. Das Merkmal Dauer in der Beschäftigungsstatistik bezieht sich auf den Zeitraum, in dem der Leiharbeitnehmer beim Verleihbetrieb unter Vertrag steht. Die Dauer des Verleihs an ein bestimmtes Unternehmen kann aber deutlich darunterliegen. Teilweise gegen das Produktivitätsargument könnte sprechen, dass bei einfachen Routinetätigkeiten die Einarbeitungszeit, nach der kein Produktivitätsunterschied zu vergleichbaren Stammarbeitnehmern mehr besteht, unter Umständen sehr kurz ist. Zudem ist vorstellbar, dass die Produktivität von Leiharbeitnehmern mitunter höher ist als die der vergleichbaren Stammarbeitnehmer, da die Leiharbeitnehmer übernommen werden wollen und sich daher besonders anstrengen.

(2) Leiharbeitnehmer haben häufiger als Nichtleiharbeitnehmer eine instabilere Erwerbsbiografie vorzuweisen (z.B. aufgrund von Arbeitslosigkeit), was negativen Einfluss auf die Entgelthöhe hat. Zudem kann es weitere, nicht in der Beschäftigungsstatistik beobachtete individuelle Merkmale der Beschäftigten wie spezifische Berufskennnisse und weitere Kompetenzen geben, die Teile der Restgröße erklären könnten.

(3) Der Manteltarifvertrag für die Zeitarbeit<sup>13</sup> sieht für Vollzeitbeschäftigte eine wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden vor. Auch wenn man berücksichtigt, dass die Arbeitszeit der Leiharbeitnehmer nicht selten an die der Entleihunternehmen angepasst wird oder teilweise der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit der Einsatzbranche ohnehin entspricht, könnte das im Durchschnitt etwas weniger sein als gesamtwirtschaftlich. Entsprechend könnte sich ein Teil des Pay Gaps zwischen Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern, der hier anhand von Bruttomonatsentgelten von Vollzeitbeschäftigten dargestellt wird, auch mit der durchschnittlich kürzeren Arbeitszeit erklären. Des Weiteren sind im (auf Basis der Beschäftigungsstatistik dargestellten) Bruttomonatsentgelt auch noch anteilig Sonderzahlungen (insbesondere Weihnachts- und Urlaubsgeld) enthalten, die in bestimmten Branchen (deutlich) höher ausfallen als in der Zeitarbeit.

Bei Auswertungen ab dem Berichtsjahr 2018 ist zu beachten: Daraus, dass eine Restgröße gibt, kann nicht abgeleitet werden, dass das Equal-Pay-Gebot (siehe Kasten 2) des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nicht eingehalten wurde. Die Pay-Gap-Analyse berücksichtigt zwar den Aspekt der Dauer, der im Zusammenhang mit dem Equal-Pay-Gebot relevant ist. Dabei ist aber zu beachten, dass sich die Dauer der Zugehörigkeit zum Verleihbetrieb, auf die die Beschäftigungsstatistik abstellt, und die Entleihdauer, für die das Equal-Pay-Gebot gilt, nicht selten unterscheiden dürften.

---

<sup>12</sup> Die ersten zwei Aspekte werden auch in der Literatur genannt. Siehe z.B. IAB-Forum 1/2011 Themenschwerpunkt Lohnfragen „Entlohnung in der Zeitarbeit: Auch auf die Mischung kommt es an“, im Internet abrufbar unter: [http://doku.iab.de/forum/2011/Forum1-2011\\_Jahn.pdf](http://doku.iab.de/forum/2011/Forum1-2011_Jahn.pdf)

<sup>13</sup> Siehe unter: <https://epaper.ig-zeitarbeit.de/igz-dgb-tarifwerk-2017-2019/56812565>



## 5 Fazit und Ausblick

Die hier vorgestellte Analyse zeigt deutlich, dass die besondere Zusammensetzung von Leiharbeitnehmern einen starken Einfluss auf die unterschiedlichen Entgeltergebnisse von Leiharbeitnehmern und Nichtleiharbeitnehmern hat. Anhand weiterer Merkmale aus der Beschäftigungsstatistik kann immerhin mehr als die Hälfte des unbereinigten Pay Gaps (für Deutschland) erklärt werden. Dass darüber hinaus die in Abschnitt 4 genannten Aspekte, für die eine Quantifizierung nicht möglich ist, einen Beitrag zur Erklärung des Pay Gaps leisten könnten, dürfte sehr wahrscheinlich sein.

Der bereinigte Pay Gap von Leiharbeitnehmern soll auch in Zukunft regelmäßig in der Statistik berichtet werden. Es ist geplant, die Ergebnisse dieser Analysen in der Standardberichterstattung in Form und Auswertungstiefe der Tabellen 4a und 4b zu präsentieren, und zwar im Bericht „Leiharbeitnehmer und Verleihbetriebe“<sup>14</sup>.

---

<sup>14</sup> Siehe unter: <https://www.statistik.arbeitsagentur.de/> → Statistik nach Themen → Beschäftigung → Arbeitnehmerüberlassung

## Statistik-Infoseite

Im Internet stehen statistische Informationen unterteilt nach folgenden Themenbereichen zur Verfügung:

- [Arbeitsmarkt im Überblick](#)
- [Arbeitslose, Unterbeschäftigung und Arbeitsstellen](#)
- [Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen](#)
- [Ausbildungsstellenmarkt](#)
- [Beschäftigung](#)
- [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
- [Leistungen SGB III](#)
- [Statistik nach Berufen](#)
- [Statistik nach Wirtschaftszweigen](#)
- [Zeitreihen](#)
- [Eingliederungsbilanzen](#)
- [Amtliche Nachrichten der BA](#)
- [Kreisdaten](#)

Glossare sind zu folgenden Fachstatistiken veröffentlicht:

- [Arbeitsmarkt](#)
- [Ausbildungsstellenmarkt](#)
- [Beschäftigung](#)
- [Förderstatistik/Eingliederungsbilanzen](#)
- [Grundsicherung für Arbeitsuchende \(SGB II\)](#)
- [Leistungen SGB III](#)

Die [Methodischen Hinweise der Statistik](#) bieten ergänzende Informationen.