

IAB-Kurzbericht

22/2009

Aktuelle Analysen und Kommentare aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

In aller Kürze

■ Das allgemeine Lohnniveau in Großstädten ist für junge Beschäftigte mit niedriger oder mittlerer Qualifikation bedeutend höher als in ländlichen Gebieten. Dies gilt für Frauen wie für Männer.

■ Unabhängig vom Arbeitsort verdienen junge Frauen bei sonst gleichen statistisch erfassten Merkmalen immer noch deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen. In ländlichen Gebieten ist dieser Unterschied allerdings ausgeprägter als in Großstädten.

■ Die unerklärte Lohnlücke zwischen jungen Frauen und Männern (die sich nicht auf beobachtete Unterschiede zurückführen lässt) hat sich in den letzten drei Jahrzehnten um ca. zehn Prozentpunkte verringert – in ländlichen Gebieten ebenso wie in den acht größten Städten Westdeutschlands.

■ Die Lohndifferenz zwischen jungen Frauen und Männern in ländlichen Gebieten ist im gesamten untersuchten Zeitraum nahezu konstant um zehn Prozentpunkte höher als in den Großstädten. Ein ländlicher Aufholprozess ist nicht zu beobachten. Dies ergibt eine Analyse der letzten dreißig Jahre in Westdeutschland für Frauen und Männer im Alter von 25 bis 34 Jahren. Die Untersuchung beschränkt sich auf Personen mit niedriger oder mittlerer Qualifikation.

Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“

Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land

von Boris Hirsch, Marion König und Joachim Möller

Frauen verdienen in Deutschland durchschnittlich immer noch weniger als ihre männlichen Kollegen. Dieser Kurzbericht geht der Frage nach, ob die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in allen Regionen gleich groß ist oder ob sie sich zwischen Stadt und Land unterscheidet. Außerdem wird untersucht, ob sich die regionalen Unterschiede bei der Entlohnung der Geschlechter über die Zeit hinweg verändern.

Die immer noch erheblichen Unterschiede in der Entlohnung von Frauen und Männern sind nicht nur häufig im Blickpunkt der Öffentlichkeit, sondern werden auch von vielen wissenschaftlichen Studien thematisiert. Beispielsweise findet die Europäische Kommission (2006) in einer Untersuchung für das Jahr 2002 in den EU-25-Staaten eine durchschnittliche Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern von 25 Prozent. Deutschland lag mit 26 Prozent geringfügig über dem Durchschnitt.

Dieser Lohnabstand lässt sich teilweise auf unterschiedliche Merkmale von Frauen

und Männern wie etwa das Ausbildungsniveau zurückführen, aber auch auf ungleiche Erwerbsverläufe und Charakteristika von Betrieben mit hohem Frauen- bzw. Männeranteil. Durch solche Faktoren lassen sich die festgestellten Lohnunterschiede allerdings nicht in vollem Umfang erklären, es bleibt ein nicht unerheblicher Rest.

Hinter diesem nicht erklärten Teil der Lohnlücke können zum einen noch Unterschiede in den Eigenschaften zwischen Frauen und Männern stecken, für die keine Daten vorliegen, die sogenannte unbeobachtete Heterogenität. Zum anderen könnte es sich aber eben auch um Diskriminierung von Frauen seitens der Arbeitgeber handeln. Die Möglichkeit zur Diskriminierung hängt dabei auch von der Verhandlungsmacht der Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmern ab.

Studien zeigen, dass im Zeitverlauf die unerklärte Lohnlücke in den meisten Ländern deutlich abnimmt. Für Deutschland indes finden Hinz und Gartner (2005) beispielsweise für den Zeitraum von 1993 bis 2001 einen relativ konstanten Lohn-

unterschied von 12 Prozent zwischen Männern und Frauen, die sich weder in der Ausbildung noch in Alter und Beruf unterscheiden und überdies im gleichen Betrieb arbeiten.

Während in der empirischen Literatur vorwiegend Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern im Ländervergleich untersucht werden, steht hier der regionale Aspekt im Vordergrund: Weicht der sogenannte Gender Pay Gap – also der Lohnunterschied zwischen Frauen und ihren männlichen Kollegen – in Großstädten von dem in ländlichen Regionen ab und wenn ja, in welchem Umfang? Erste Anhaltspunkte ergeben sich aus den Resultaten von Busch und Holst (2008), die mit Daten des Sozioökonomischen Panels für das Jahr 2005 geringere Lohnlücken in Städten als in ländlichen Regionen finden. Systematisch über einen längeren Zeitraum hinweg wurde dieser Sachverhalt bislang allerdings nicht untersucht.

In dieser vertieften Analyse werden die acht größten Städte Westdeutschlands ländlichen Gebieten gegenübergestellt, um die regionalen Unterschiede in der unerklärten geschlechtsspezifischen Lohnlücke über einen längeren Zeitraum hinweg zu untersuchen. Die Auswertungen basieren auf Daten der IAB-Regionalstichprobe, die für die Jahre von 1975 bis 2004 vorliegt.

Die Analyse beschränkt sich auf junge vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Alter von 25 bis 34 Jahren, da wir davon ausgehen, dass sich gesellschaftliche Trends und Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt zuerst für junge Arbeitnehmer abzeichnen. Weiterhin musste die Gruppe der Hochqualifizierten aus der Untersuchung ausgeschlossen werden, da deren Verdienste häufig oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung liegen. In diesen Fällen weist der

i

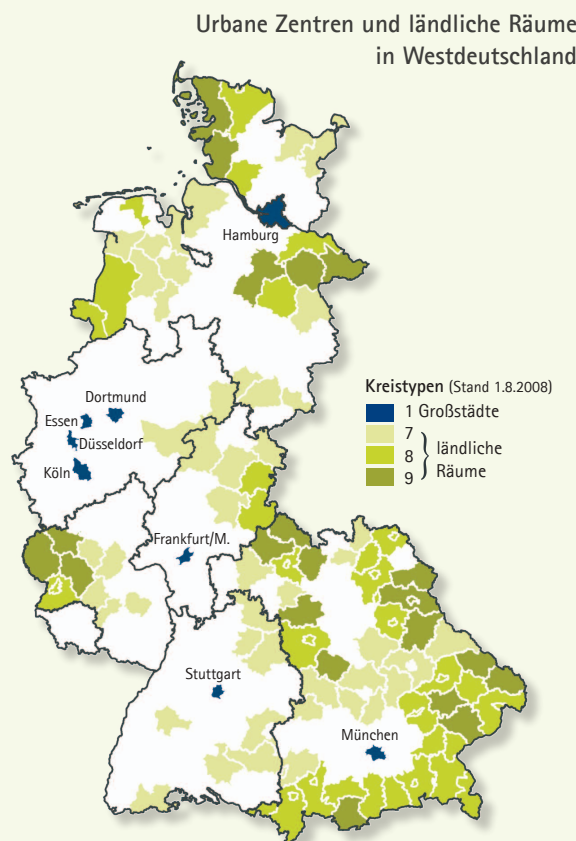
Datengrundlage

Die Auswertungen zum geschlechtsspezifischen Lohndifferenzial basieren auf der IAB-Beschäftigtenstichprobe mit regionalen Informationen (IAB-REG 1975-2004), welche tagesgenaue Daten zur Erwerbshistorie von zwei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten enthält. Erfasst werden dabei sowohl Phasen von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung als auch Phasen in Arbeitslosigkeit mit Leistungsbezug. Der Zeitrahmen der Datenbasis wie der vorliegenden Auswertungen bezieht sich auf die Jahre 1975 bis 2004. Untersucht werden junge Frauen und Männer im Alter von 25 bis 34 Jahren mit niedriger oder mittlerer Qualifikation, die am 30. Juni des jeweiligen Jahres vollzeitbeschäftigt waren.

Die tatsächlichen Entgelte von Personen oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze zur Sozialversicherung sind in diesem Datensatz allerdings nicht genau zu beobachten. Stattdessen wird bei diesem Personenkreis die Sozialversicherungsgrenze ausgewiesen, die Daten sind „rechtszensiert“. Die Wahrscheinlichkeit der Zensierung steigt mit zunehmendem Alter und mit der Qualifikation. Wenn sich die Analyse wie hier auf junge Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer ohne Fachhochschul- oder Universitätsabschluss beschränkt, kann die Zensierungsproblematik jedoch vernachlässigt werden.

Für die Untersuchung wird der Lohn von jungen Frauen und Männern in ländlichen Gebieten und Großstädten Westdeutschlands verglichen. Dabei werden die Löhne von Beschäftigten in den acht größten westdeutschen Städten betrachtet, also Dortmund, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Hamburg, Köln, München und Stuttgart (Kreistyp 1). Die ländlichen Gebiete setzen sich aus allen Regionen der Kreistypen 7 bis 9 nach einer Abgrenzung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR) zusammen. Diese untergliedert die insgesamt 327 westdeutschen Kreise nach Siedlungsstrukturen und Bevölkerungsdichte in neun verschiedene siedlungsstrukturelle Kreistypen. Kreistyp 7 stellt dabei ländliche Kreise in Regionen mit verstärkten Räumen dar. Kreistyp 8 und 9 sind definiert als ländliche Kreise mit höherer bzw. geringerer Dichte in ländlichen Räumen. Die in der Analyse herangezogenen Regionen sind in der Karte (links) nach Kreistyp dargestellt.



Anmerkungen: Für diese Untersuchung wurden die acht größten Städte Westdeutschlands verwendet (Kreistyp 1, in der Karte blau). Die grünen Flächen stellen die ländlichen Gebiete der Regionstypen 7 bis 9 dar. Die Typisierung beruht auf einer Abgrenzung des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung (BBR).

© IAB

hier verwendete Datensatz nicht die tatsächlichen Entgelte, sondern lediglich die Beitragsbemessungsgrenze aus. Ohne Informationen über die tatsächlichen Verdienste lässt sich aber die geschlechtsspezifische Lohnlücke nicht verlässlich berechnen (vgl. Infokasten zur Datengrundlage links).

■ Entlohnungsunterschiede in westdeutschen Kreisen

Zunächst werden die durchschnittlichen Tagesentgelte pro Kalendertag von vollzeitbeschäftigten jungen Frauen und Männern mit niedrigem oder mittlerem Bildungsabschluss auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte präsentiert. **Abbildung 1** stellt diese zusammen mit der jeweiligen Bevölkerungsdichte in den 327 westdeutschen Kreisen und kreisfreien Städten für das Jahr 2004 dar.

Zwei Resultate sind hervorzuheben: Erstens, je größer die Bevölkerungsdichte ist, desto höher ist der durchschnittliche Tageslohn sowohl für Männer als auch für Frauen, was durch die eingezogenen Trendgeraden in der Abbildung verdeutlicht wird. Zweitens liegen die Verdienste für Männer in den westdeutschen Regionen im Mittel deutlich über dem von Frauen. Nur wenige Regionen weichen von diesem Muster ab.

In **Abbildung 2** ist die durchschnittliche unbereinigte Lohnlücke zusammen mit der Bevölkerungsdichte des jeweiligen Kreises dargestellt. Nur in vier der 327 westdeutschen Kreise liegen im Mittel die Verdienste von Frauen geringfügig über dem ihrer männlichen Kollegen (Punkte oberhalb der Null-Linie). In allen anderen Kreisen verdienen junge Frauen – zum Teil deutlich – weniger.

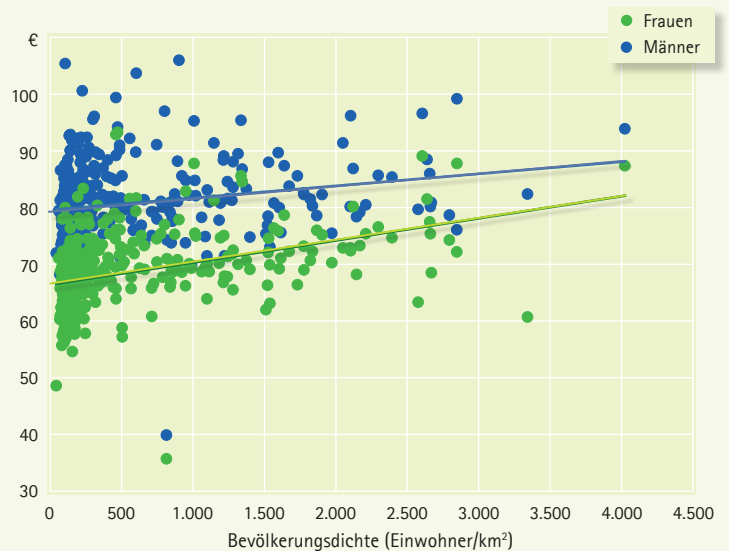
Die eingezeichnete Trendlinie der Lohnlücke steigt mit der Bevölkerungsdichte an, nähert sich also der Null-Linie. Mit anderen Worten: Je dichter besiedelt ein Kreis ist, desto geringer sind offenbar die Lohnunterschiede zwischen jungen Frauen und Männern.

Die Grafik bildet allerdings lediglich den unbereinigten Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern ab, berücksichtigt also nicht etwaige Unterschiede in verdienstrelevanten Merkmalen von weiblichen und männlichen Beschäftigten wie beispielsweise in der Qualifikation oder der beruflichen Tätigkeit.

Abbildung 1

Durchschnittliche Bruttotagesentgelte von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern

nach 327 westdeutschen Kreisen und kreisfreien Städten 2004, in Euro



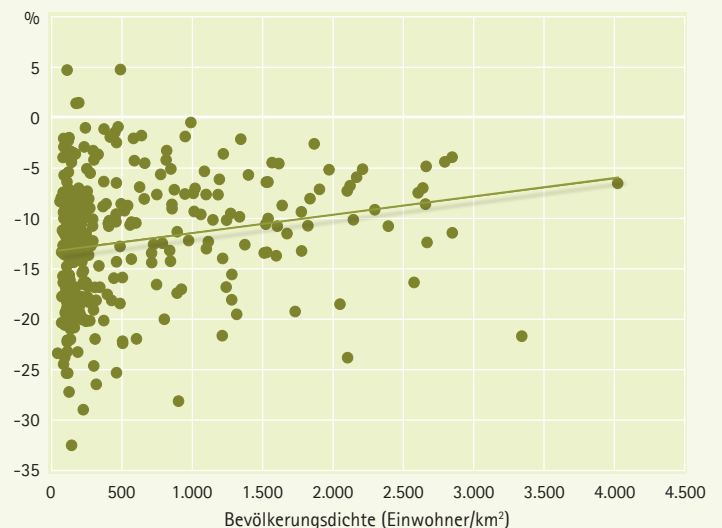
Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe

© IAB

Abbildung 2

Durchschnittliche unbereinigte Lücke zwischen den Bruttotagesverdiensten von vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern

nach 327 westdeutschen Kreisen und kreisfreien Städten 2004, in Prozent



Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe

© IAB

■ Unterschiede zwischen Stadt und Land

Die regionalen Unterschiede in der Entlohnung von Männern und Frauen sollten noch deutlicher hervortreten, wenn hochverdichtete Metropolstädte auf der einen und dünn besiedelte Gebiete in der Peripherie auf der anderen Seite betrachtet werden.

Im Folgenden werden deswegen die acht größten westdeutschen Städte und rein ländliche Räume miteinander verglichen. Die genaue regionale Abgrenzung dieser Regionen ist in der Karte auf Seite 2 dargestellt (vgl. Infokasten zur Datengrundlage).

Abbildung 3 zeigt den unbereinigten Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in den beiden Regionstypen sowie dessen Entwicklung über die letzten drei Jahrzehnte.

Ohne Berücksichtigung von individuellen Eigenschaften und Jobcharakteristika lag in ländlichen Gebieten der durchschnittliche Lohn von jungen Frauen gegenüber ihren männlichen Altersgenossen im Jahr 1975 um 38 Prozent niedriger. Der Lohnunterschied hat sich über die letzten dreißig Jahre – nicht zuletzt als Folge der besseren Ausbildung von jungen Frauen – auf 22 Prozent verringert.

Auch in den Großstädten ist die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern über die Zeit hinweg deutlich kleiner geworden. Im Unterschied

zu ländlichen Regionen bewegt sich die Lohnlücke allerdings auf einem deutlich niedrigeren Niveau. Beispielsweise verdienten im Jahr 1975 junge vollzeitbeschäftigte Frauen in Großstädten ca. 25 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, im Jahre 2004 hingegen nur noch 9 Prozent weniger.

Auffallend ist der parallele Verlauf der beiden Kurven: Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern sank im betrachteten Zeitraum sowohl in den Großstädten als auch in den ländlichen Regionen um rund 16 Prozentpunkte. Die Differenz in der geschlechtsspezifischen Lohnlücke zwischen Stadt und Land (in **Abbildung 3** durch die graue Linie dargestellt) ist damit zwischen 1975 und 2004 mit ca. 13 Prozentpunkten weitestgehend konstant geblieben.

■ Regionale Lohnunterschiede zwischen ähnlichen Personen

Die bisher ausgewiesenen „unbereinigten“ Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind nur beschränkt aussagekräftig. So können Diskrepanzen in der Entlohnung zwischen jeweils vollzeitbeschäftigten jungen Männern und Frauen auch durch unterschiedliche Schul- und Berufsausbildung oder durch ungleiche Erwerbsverläufe und Arbeitsplatz-eigenschaften bedingt sein.

Um die Effekte dieser Unterschiede aus dem geschlechtsspezifischen Lohndifferenzial herauszurechnen, wurde das sogenannte Matching-Verfahren angewendet. Dabei wird für jede Frau in der Stichprobe ein Mann gesucht, der möglichst die gleichen beobachtbaren Eigenschaften aufweist („statistischer Zwilling“), und zwar für folgende Merkmale: Ausbildung, tatsächliche Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeitsdauer, Beruf und Berufsstellung, Beschäftigung in einem Betrieb gleicher Größe, Industriezugehörigkeit und Dauer der Beschäftigung.

Die so bestimmten Differenzen in den Bruttotagesentgelten werden dann über eine große Zahl von Personen gemittelt. Dies ergibt die „unerklärte“ geschlechtsspezifische Lohnlücke, die durch andere, im Datensatz nicht beobachtete, Unterschiede zwischen den Geschlechtern und mögliche Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt zustande kommt (vgl. **Infokasten** zur Untersuchungsmethode links).

Nachdem auf diese Weise unterschiedliche Charakteristika, Ausbildungs- und Arbeitsplatzeffekte zwischen Männern und Frauen berücksichtigt wurden, zeigt sich auch hier, dass vollzeitbeschäftigte junge Frauen deutlich weniger verdienen als ihre

i Untersuchungsmethode

Zur Berechnung des unerklärten geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials wird mit Hilfe der Methode des Propensity-Score-Matchings jeder Frau eine Person aus der männlichen Vergleichsgruppe im selben Regionstyp mit möglichst gleichen beobachtbaren Eigenschaften zugewiesen.

In diesem Kurzbericht werden die Ergebnisse eines Nearest Neighbour Matchings mit einem Nachbarn dargestellt. Jeder Frau wird genau ein Mann mit möglichst gleichen beobachteten Merkmalen zugewiesen. Die Zuteilung erfolgt über die Ähnlichkeit bzw. Gleichheit der beobachtbaren Charakteristika der Personen und des Arbeitsplatzes. Dafür werden Ausbildung, tatsächliche Berufserfahrung und Betriebszugehörigkeit, Beruf und Berufsstellung, Betriebsgröße, Industriezugehörigkeit und Dauer der Beschäftigung pro Jahr berücksichtigt.

Das unerklärte geschlechtsspezifische Lohndifferenzial ergibt sich aus dem Verdienstunterschied zwischen einer Frau und ihrem männlichen „statistischen Zwilling“. Auswirkungen auf Löhne von unterschiedlichen Eigenschaften, die im verwendeten Datensatz erfasst sind, können somit herausgerechnet werden. Der unerklärte Rest des Einkommensunterschiedes kann auf andere, nicht beobachtete unterschiedliche Merkmale zwischen Frauen und Männern und auf eine mögliche Diskriminierung von Frauen zurückgeführt werden.

Alternative Matching-Methoden, wie beispielsweise Kernelmatching oder Nearest Neighbour Matching mit mehreren Nachbarn, ergaben sehr ähnliche Ergebnisse. Für eine Darstellung dieser Ergebnisse wird auf das IZA Discussion Paper verwiesen (Hirsch, König, Möller 2009).

männlichen Kollegen. Dieser Lohnunterschied ist wiederum in ländlichen Gebieten deutlich ausgeprägter als in den betrachteten Großstädten (vgl. **Abbildung 4**).

Die grüne durchgezogene Linie in der Grafik beschreibt die Entwicklung der unerklärten Lohnlücke in den ländlichen Gebieten von 1975 bis 2004. Analog zu den oben gezeigten deskriptiven Ergebnissen zeigt sich auch hier ein deutlicher Rückgang im Beobachtungszeitraum, der allerdings mit rund 13 Prozentpunkten etwas niedriger ausfällt als bei Betrachtung der unbereinigten Werte. Dennoch liegt auch im Jahr 2004 die Lohnlücke immer noch auf einem vergleichsweise hohen Wert von 22 Prozent.

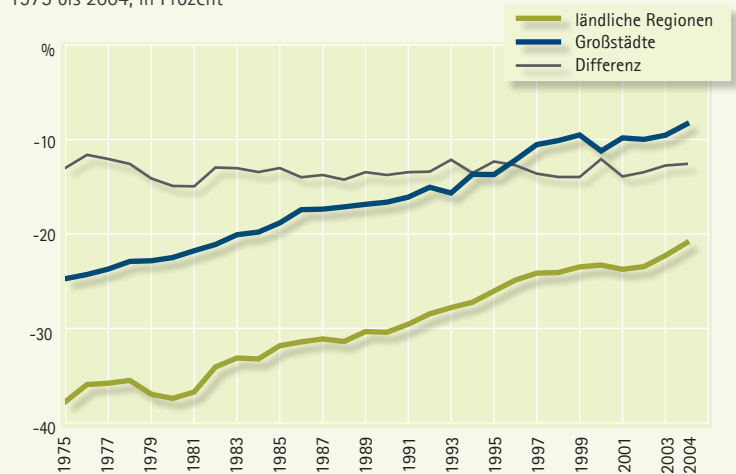
In den untersuchten Großstädten verläuft die Entwicklung der unerklärten Lohnlücke zwischen jungen Frauen und Männern wiederum auffallend parallel zu der in den ländlichen Gebieten. Die Ergebnisse sind in der mittleren blauen Linie der Grafik dargestellt. Hier ist ein Rückgang um ca. 10 Prozentpunkte in den letzten dreißig Jahren zu verzeichnen. Zu Beginn des neuen Jahrtausends verdienten junge Frauen in der Großstadt ca. 15 Prozent weniger als vergleichbare Männer.

Die graue Linie in der Graphik gibt die Differenz zwischen den geschlechtsspezifischen Lohnlücken in der Stadt und auf dem Land wieder. Als Folge der sehr ähnlichen Entwicklung der Lohnunterschiede in Stadt und Land über die Zeit hinweg, blieb diese Differenz über die letzten dreißig Jahre fast konstant. Mit anderen Worten: In den letzten drei Jahrzehnten lag die durchschnittliche Lohnlücke für junge Frauen auf dem Land um 10 Prozentpunkte höher als in Großstädten.

Im Hinblick auf die unterschiedliche Entlohnung der Geschlechter am Anfang des Berufslebens ist es offenbar im gesamten Beobachtungszeitraum zwischen urbanen Zentren und ländlich geprägten Räumen zu keiner Angleichung gekommen.

Abbildung 3
Durchschnittliche unbereinigte Lohnlücke nach Regionstyp

1975 bis 2004, in Prozent

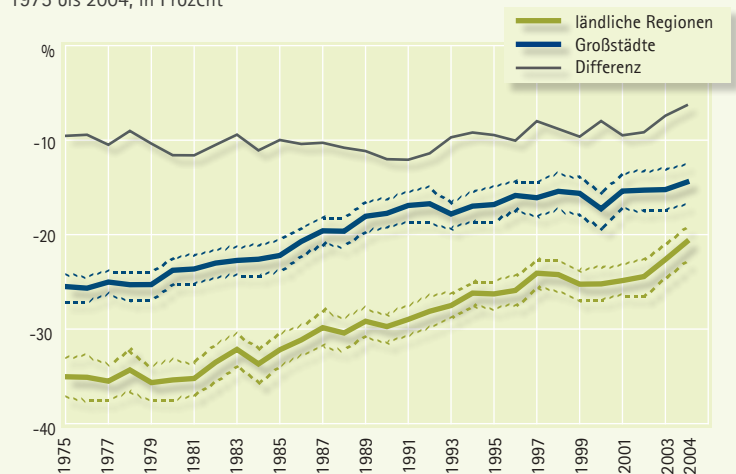


Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe

© IAB

Abbildung 4
Unerklärte geschlechtsspezifische Lohnlücke nach Regionstyp

1975 bis 2004, in Prozent



Anmerkung: Die gestrichelten Linien um die unerklärte Lohnlücke in Großstädten und in ländlichen Regionen geben jeweils die 95 %-Konfidenzbänder an.

Quelle: IAB-Beschäftigtenstichprobe

© IAB

■ Ein Erklärungsansatz

Welche Gründe könnten für die regionalen Unterschiede im unerklärten Lohndifferenzial zwischen Frauen und Männern verantwortlich sein? Warum wirkt sich das Umfeld – urban oder ländlich – auf die Entlohnung von Frauen so unterschiedlich aus?

Eine mögliche Erklärung besteht darin, dass Arbeitsmärkte in Großstädten eine höhere Dichte an potenziellen Arbeitgebern aufweisen. Da die Arbeitnehmer mehr Auswahl in ihrer unmittelbaren Nähe haben, stehen die Firmen untereinander in einem schärferen Wettbewerb um die verfügbaren Arbeitskräfte. Der größere Wettbewerbsdruck auf Seiten der Arbeitgeber verschlechtert dann aber nicht nur ihre Verhandlungsposition gegenüber ihren Beschäftigten. Er schränkt auch die Möglichkeiten zur Lohndiskriminierung von Frauen ein.

Ein Grund für diese regionalen Unterschiede im Wettbewerb um Arbeitskräfte liegt darin, dass Arbeitnehmer in weniger dicht besiedelten Gebieten im Durchschnitt größere Entfernungen und längere Fahrzeiten als in Großstädten in Kauf nehmen müssen. Da die Arbeitnehmer zumeist die Kosten des Pendelns tragen, werden diese unter sonst gleichen Bedingungen näher gelegene Arbeitgeber bevorzugen und den Wechsel zu anderen weiter entfernten Arbeitgebern scheuen. Entsprechend ist für Unternehmen in ländlichen Gebieten – mit relativ wenigen anderen Arbeitgebern in ihrer unmittelbaren Nähe – die Gefahr gering, dass Arbeitnehmer zu einem anderen Unternehmen wechseln. Dies kann sich in geringeren Löhnen niederschlagen.

Sofern Frauen der räumlichen Nähe ihres Arbeitgebers einen höheren Stellenwert beimessen und dementsprechend bei gleichen Pendelzeiten die Kosten des Pendelns höher einschätzen als ihre männlichen Kollegen, versetzt dies Arbeitgeber in die Lage, schlechter bezahlte Jobs mit Frauen zu besetzen. Männer würden diese eher zugunsten eines besser bezahlten Arbeitsplatzes mit höheren Pendelzeiten ablehnen. Somit ist unter sonst gleichen Bedingungen die Marktmacht von Unternehmen gegenüber weiblichen Beschäftigten höher, was ihnen wiederum ermöglicht, durch einen Lohnabschlag bei ihren weiblichen Beschäftigten höhere Gewinne zu erzielen.

Dass Frauen bei gleichen Pendelzeiten die (indirekten) Pendelkosten höher einschätzen, erscheint plausibel, da sie aufgrund der gesellschaftlichen Rollenteilung häufiger familiäre Aufgaben, wie Kindererziehung und Haushalt, übernehmen. Sie scheuen den Zeitverlust durch Pendeln daher stärker. Auch eine Auswertung des Statistischen Bundesamtes (2005) zeigt, dass die Pendelzeiten von deutschen Frauen deutlich geringer ausfallen als die von Männern.

Zusammengenommen sollten die Unterschiede in der Pendelneigung zwischen Frauen und Männern (die stärkere Marktmacht von Unternehmen gegenüber Frauen bewirken) und die größeren Pendeldistanzen in ländlichen Gebieten (die allgemein die Wettbewerbskräfte schwächen) ein größeres unerklärtes Lohndifferenzial auf dem Land als in Großstädten erwarten lassen – was mit den Ergebnissen der vorliegenden Analyse korrespondiert.

Die Autoren



Dr. Boris Hirsch

ist akademischer Rat am Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik der Universität Erlangen-Nürnberg.

boris.hirsch@wiso.uni-erlangen.de



Marion König

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe des IAB-Direktors.

marion.koenig@iab.de



Prof. Dr. rer. soc. Dr. h.c. Joachim Möller

ist Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung in Nürnberg.

joachim.moeller@iab.de

■ Fazit

Auch zu Beginn des neuen Jahrtausends werden junge Frauen immer noch geringer entlohnt als ihre männlichen Kollegen. Dabei ist der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern auf dem Land deutlich höher als in Großstädten. Obwohl in beiden untersuchten Regionstypen die unerklärte geschlechtsspezifische Lohnlücke (Gender Pay Gap) für junge Arbeitnehmer über die letzten dreißig Jahre hinweg deutlich geschrumpft ist, verharrt der Abstand zwischen beiden nahezu konstant bei rund 10 Prozentpunkten. Für eine Angleichung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zwischen Stadt und Land gibt es keinerlei Hinweise.

Erklärungsmöglichkeiten dafür liegen im Zusammenwirken von geringerem Wettbewerb zwischen Arbeitgebern in ländlichen Regionen, bedingt durch größere Pendeldistanzen als in Großstädten, und geringerer Mobilitätsbereitschaft von Frauen im Vergleich zu Männern. Damit bietet sich Unternehmen in ländlichen Gebieten unter sonst gleichen Bedingungen aufgrund der geringeren Mobilität von Frauen die Möglichkeit, Frauen zu niedrigeren Löhnen zu beschäftigen.

Ansatzpunkte für eine Veränderung der Situation könnten darin liegen, im Zusammenspiel von öffentlicher Hand und den Unternehmen die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern – etwa in Form eines verbesserten Kinderbetreuungsangebots in ländlichen Gegenden. Zur Angleichung der Arbeitsmarktbedingungen und der Entlohnung von Frauen und Männern, besonders auch in ländlichen Regionen, bedarf es aber auch eines Wandels der gesellschaftlichen Rollenbilder.

i

IAB-InfoSpezial

Mehr zum Thema Gender Pay Gap in Deutschland finden Sie im Internet unter <http://www.iab.de/infoplattform/gender-pay-gap> auf der Infoplattform des IAB.

Das InfoSpezial bietet Informationen zur Empirie geschlechtsspezifischer Lohnungleichheit sowie zu deren Ursachen.

Literatur

- Busch, A.; Holst, E. (2008): „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, DIW Wochenbericht, 75 (33), S. 462–468.
- Europäische Kommission (2006): The Gender Pay Gap – Origins and Policy Responses: A Comparative Review of 30 European Countries, Luxemburg.
- Hinz, T.; Gartner, H. (2005): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Branchen, Zeitschrift für Soziologie, 34 (1), S. 22–39.
- Hirsch, B.; König, M.; Möller, J. (2009): Is There a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap, IZA Discussion Paper, No. 4231.
- Statistisches Bundesamt (2005): Leben und Arbeiten in Deutschland, Wiesbaden.

Impressum: IAB-Kurzbericht Nr. 22, Oktober 2009 ■ Redaktion: Elfriede Sonntag ■ Graphik Et Gestaltung: Monika Pickel ■ Technische Herstellung: pms offsetdruck gmbh, Wendelstein ■ Rechte: Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit Genehmigung des IAB gestattet ■ Bezugsmöglichkeit: IAB-Bestellservice, c/o W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, Auf dem Esch 4, 33619 Bielefeld; Tel. 0180-100-2707; Fax: 0180-100-2708; E-Mail: iab-bestellservice@wbv.de ■ IAB im Internet: <http://www.iab.de>. Dort finden Sie u. a. diesen Kurzbericht zum kostenlosen Download ■ Anfragen: iab.anfragen@iab.de oder Tel. 0911/179-0 ■ ISSN 0942-167X