

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

10|2019

In aller Kürze

- In Deutschland verdienen Frauen nach wie vor weniger als Männer. Im Jahr 2016 war ihr durchschnittliches Arbeitsentgelt nach unseren Berechnungen um insgesamt rund 21 Prozent geringer. Dieser Wert beschreibt die sogenannte unbereinigte Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern.
- Auf Kreisebene variiert die unbereinigte Lohnlücke erheblich: Im Bodenseekreis verdienen Frauen 41 Prozent weniger als Männer, in Cottbus dagegen 4 Prozent mehr. In insgesamt vier Kreisen Ostdeutschlands erhielten Frauen im Durchschnitt mehr Lohn.
- Eine bereinigte Lohnlücke erhält man, wenn Männer und Frauen mit ähnlichen Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsverläufen verglichen werden. Diese ist in den meisten Kreisen Westdeutschlands kleiner als die unbereinigte. In fast allen ostdeutschen Kreisen ist die bereinigte Lohnlücke jedoch größer als die unbereinigte, was einen Lohnvorsprung von Männern überall in Deutschland belegt.
- Für die regionalen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern spielt insbesondere die Betriebslandschaft vor Ort eine Rolle. Männer verdienen vor allem in solchen Regionen deutlich mehr, in denen Großbetriebe gut bezahlte Jobs in Produktion, Fertigung und Forschung anbieten.

Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene

Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort

von Michaela Fuchs, Anja Rossen, Antje Weyh, Gabriele Wydra-Somaggio

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern variiert innerhalb Deutschlands erheblich. In diesem Kurzbericht werden das Ausmaß der regionalen Lohnlücken und deren Bestimmungsfaktoren auf Kreisebene untersucht. Der Bericht zeigt, wie hoch die Lohnlücken ausfallen, wenn Männer und Frauen mit gleichen Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsverläufen verglichen werden und wie sich dadurch das regionale Muster ändert.

Frauen verdienen in Deutschland, wie in vielen anderen Ländern auch, weniger als Männer. Innerhalb der Europäischen Union, in der Frauen im Durchschnitt 16 Prozent weniger verdienen als Männer, weist Deutschland mit 21 Prozent zusammen mit Estland und der Tschechischen Republik sogar den größten Gender-Pay-Gap auf (Statistisches Bundesamt 2018). Auf diesen

großen Unterschied wird auch in der Öffentlichkeit regelmäßig hingewiesen, insbesondere am Equal Pay Day (z. B. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts Nr. 098 vom 14.3.2019).

Im Jahr 2016 betrug das durchschnittliche Bruttoentgelt der sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen in Deutschland 92 Euro pro Tag, die vollzeitbeschäftigten Männer verdienen im Durchschnitt 114 Euro (vgl. Infobox 1 auf Seite 2). Das entspricht einer Lohnlücke von 21 Prozent.¹ Diese sogenannte unbereinigte Lohnlücke misst das Verhältnis zwischen den erzielten Löhnen von Frauen und Männern, ohne auf geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf zentrale lohnbestimmende Determinanten wie

¹ Die prozentuale Differenz wurde auf Basis von logarithmierten Werten berechnet, die in Lohnzerlegungen typischerweise verwendet werden (vgl. Infobox 2 auf Seite 2).

Qualifikation, Beruf oder Arbeitserfahrung einzu-gehen.

Rechnet man die lohnbestimmenden Unterschiede heraus und betrachtet nur Frauen und Männer, die hinsichtlich des Alters, des Qualifikationsniveaus, des ausgeübten Berufs oder des Betriebs, in dem sie arbeiten, vergleichbar sind, erhält man die

sogenannte bereinigte Lohnlücke (vgl. Infobox 3 auf Seite 6). Diese fällt zwar geringer aus, Frauen verdienen aber auch bei dieser Betrachtung immer noch rund 15 Prozent weniger als Männer. Dabei liegt der Wert über demjenigen von 6 Prozent, den das Statistische Bundesamt für das Jahr 2014 ausweist (Beck 2018). Der Unterschied beruht darauf, dass die Berechnung des Statistischen Bundesamtes auf der Verdienststrukturerhebung basiert, die unter anderem genaue Informationen zur tatsächlichen Arbeitszeit enthält (vgl. Infobox 2). Dies ist ein wesentliches Erklärungsmerkmal, denn gerade bei den geleisteten Arbeitsstunden gibt es große Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Dem Statistischen Bundesamt (2014) zufolge arbeitet nahezu jede zweite Frau in Deutschland in Teilzeit, aber nur fast jeder zehnte Mann. Angaben zu konkreten Arbeitszeiten sind in unseren Daten nicht enthalten (vgl. Infobox 1). Deshalb beschränken wir unsere Analyse auf Vollzeitbeschäftigte, was dem üblichen Vorgehen in wissenschaftlichen Studien entspricht, deren Lohnauswertungen ebenfalls auf unseren Datenquellen beruhen (Hirsch/König/Möller 2009; Gartner 2016). Da aufgrund dieser Beschränkung ein Teil der unbereinigten Lohnlücke nicht erklärt wird, fällt die bereinigte Lohnlücke in unseren Berechnungen höher aus. Das kann aber in Kauf genommen werden, weil hierdurch ein kleinräumiger Vergleich von Lohnlücken zwischen Frauen und Männern möglich wird.

1

Datengrundlage

Für die Analyse verwenden wir Daten aus der Beschäftigtenhistorik (BeH) des IAB. Diese enthält unter anderem Angaben zum täglichen Bruttoarbeitsentgelt aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das Bruttoentgelt enthält auch Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, bezahlte Überstunden oder Nacht- und Feiertagszuschläge. Als regionalen Lohn verwenden wir den Durchschnitt des nominalen Bruttotagesentgelts aller sozialversicherungspflichtig vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer (ohne Auszubildende) mit Arbeitsort in dem betrachteten Kreis zum Stichtag 30.6.2016. Bei der Arbeitszeit muss berücksichtigt werden, dass die Arbeitgeber lediglich melden müssen, ob eine Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Eine Vollzeittätigkeit kann dabei zum Beispiel 35, aber auch 42 Stunden umfassen; ausschlaggebend ist die übliche betriebliche Arbeitszeit. Berechnet wird das Tagesentgelt aus dem in den Beschäftigtenmeldungen enthaltenen Bruttoentgelt und der Beschäftigungsdauer in Kalendertagen, die anhand von Beginn- und Endedatum berechnet wird. Die Angaben aus der BeH ergänzen wir mit Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). Damit wird die Erwerbsbiografie der einzelnen Personen betrachtet und gewährleistet, dass auch Zeiten der Nichtbeschäftigung Berücksichtigung finden. Betriebliche Merkmale ergänzen wir aus dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) (Eberle/Schmucker 2017).

Eine Einschränkung bei den Entgeltangaben in den administrativen Daten ergibt sich daraus, dass Arbeitgeber das Entgelt nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze für die Renten- und Arbeitslosenversicherung angeben müssen, die Löhne also zensiert sind. In unserem Datensatz betrifft dies 9 Prozent der Beschäftigten, deren Löhne imputiert werden. Da wir zudem nur Vollzeitbeschäftigte betrachten, schließen wir rund die Hälfte der beschäftigten Frauen aus. Diese geringere Repräsentanz berücksichtigen wir aber in unserer Analyse anhand von zusätzlichen Schätzungen zur Wahrscheinlichkeit, eine Vollzeitbeschäftigung auszuüben.

2

Berechnung und Höhe der Lohnlücke

Da wir sowohl die unbereinigte als auch die bereinigte Lohnlücke berechnen, verwenden wir hierfür ausschließlich die logarithmierten Werte der durchschnittlichen Bruttotagesentgelte der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen pro Kreis. Die unbereinigte Lohnlücke berechnet sich aus der Differenz dieser logarithmierten Löhne der Männer und der Frauen. Damit entspricht die Berechnungsweise weitgehend derjenigen des Statistischen Bundesamtes (vgl. Beck 2018).

Die von uns und vom Statistischen Bundesamt berechneten bereinigten Lohnlücken unterscheiden sich in der Höhe der Werte. Dies liegt hauptsächlich an der unterschiedlichen Datengrundlage, wie auch Gartner (2016) feststellt. Das Statistische Bundesamt berechnet die Lohnlücke auf Basis der Verdienststrukturerhebung, einer Stichprobenerhebung, die alle vier Jahre durchgeführt wird. Die Erhebungseinheiten sind Betriebe mit mindestens zehn Beschäftigten und die dazugehörigen Beschäftigungsverhältnisse. Die Informationen entnehmen die Betriebe aus den Lohnabrechnungen und den Personalstammdaten. Entsprechend sind detaillierte Informationen zur Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und damit zur Teilzeitbeschäftigung verfügbar, sodass die Lohnlücke auf Basis von Stundenlöhnen berechnet werden kann. Ebenso sind Angaben zur Tarifbindung oder dem Einfluss der öffentlichen Hand erfasst. Die Verdienststrukturerhebung enthält damit zwar wichtige Informationen zur Erklärung der Lohnlücke. Für kleinräumige Analysen kann sie jedoch nicht herangezogen werden, da keine Repräsentativität auf Kreisebene gegeben ist. Auswertungen für die Bundesländer von Beck (2018) stimmen jedoch von ihrer Struktur her weitgehend mit unseren Befunden überein.

Gründe für die geringeren Löhne der Frauen

Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist Gegenstand umfangreicher Forschungsaktivitäten, die eine Vielzahl an Gründen für geringere Löhne von Frauen identifiziert haben (für einen Überblick vgl. Blau/Kahn 2017).

Eine wichtige Erklärung bieten geschlechtsspezifische Unterschiede im Humankapital, das für die Einschätzung der Produktivität von Beschäftigten und damit für die Lohnhöhe ein ausschlaggebender Faktor ist. Das Humankapital umfasst die Fähigkeiten und das Wissen, das durch formale Bildung, also durch den Erwerb von Schul-, Ausbildungs- und Universitätsabschlüssen, aber auch durch informelle Bildung wie zum Beispiel durch Arbeits- und Berufserfahrung erworben wurde.

Dabei liegen die Unterschiede weniger in der formalen Qualifikation, da mittlerweile in Deutschland mehr junge Frauen als Männer die Schule mit allgemeiner Hochschulreife abschließen (Statistisches Bundesamt 2014). Eine zentrale Rolle spielen vielmehr geschlechtsspezifische Unterschiede in der Berufserfahrung. Sie steigt grundsätzlich mit dem Alter und der Zeit im Berufsleben. Wenn nun Frauen aber wesentlich häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit für Kindererziehung und Familienphasen unterbrechen, sammeln sie weniger Arbeitsmarkterfahrung und bauen dadurch weniger Humankapital auf. Als Folge müssen Frauen einen Lohnabschlag aufgrund familienbedingter Erwerbsunterbrechungen in Kauf nehmen. Dieser Lohnabschlag erreicht in Westdeutschland bis zu 18 Prozent pro Kind und fällt damit wesentlich höher aus als etwa in Großbritannien oder den USA (Gangl/Ziefle 2009). Eine geringere Berufserfahrung – die zudem eng in Verbindung mit einer Teilzeitbeschäftigung steht – wirkt sich noch auf andere Weise nachteilig auf die Löhne aus. So nehmen insbesondere in Teilzeit arbeitende Frauen seltener an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer. Dies ist aber ein wichtiger Baustein für die berufliche Fortentwicklung (Steffes/Hillerich/Frodermann 2018).

Ein weiterer Grund für die niedrigeren Löhne der Frauen liegt darin, dass sie vielfach in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes tätig sind als Männer. Dies betrifft insbesondere die Berufe (Hausmann/Kleinert 2014; Zucco 2019). Frauen arbeiten vorwiegend in Büro-, Dienstleistungs- und Gesundheitsberufen, die zu einem großen Teil mit einem geringen Verdienst einhergehen und nur wenige berufliche Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Dagegen üben Männer eher technische und verarbeitende Berufe aus. Abgesehen von generell großen Lohnunterschieden zwischen den einzelnen Berufen bestehen auch innerhalb der Berufe große Unterschiede in der Bezahlung von Frauen und Männern. So ist die Lohnlücke besonders stark ausgeprägt in Berufen, in denen eine hohe Zahl an wöchentlichen Arbeitsstunden geleistet wird, wie zum Beispiel im Einkauf und Vertrieb (Zucco 2019).

Frauen und Männer sind zudem oft in unterschiedlichen Betrieben beschäftigt, was beispielsweise die Unternehmensgröße, den Wirtschaftszweig, die Tarifbindung oder die gezahlten Löhne

betrifft. Frauen arbeiten häufiger in kleinen Betrieben und profitieren damit nicht in demselben Ausmaß wie Männer von höheren Löhnen in Großbetrieben (Frodermann/Schmucker/Müller 2018). Insbesondere in Großbetrieben sind vermehrt Männer in den gutbezahlten Jobs zu finden (Oi/Idson 1999). Solche Jobs sind meist mit einer höheren Position in der Hierarchiestufe im Unternehmen verbunden (Zucco 2019). Diese Befunde beschreiben das Phänomen der „Gläsernen Decke“, also der Tatsache, dass Frauen seltener auf Führungspositionen zu finden sind, als es ihrem Anteil an den Beschäftigten entsprechen würde. Im Jahr 2016 erreichte der Frauenanteil an der Spitze privatwirtschaftlicher Betriebe in Deutschland 26 Prozent, ihr Anteil an allen Beschäftigten betrug jedoch 44 Prozent (Kohaut/Möller 2017). Demgegenüber ist die Lohnlücke in öffentlichen Betrieben geringer, was unter anderem auf die stärkere Tarifbindung im Vergleich zur privaten Wirtschaft zurückzuführen sein dürfte (Boll/Lagemann 2018; Zucco 2019).

Die regionale Dimension der Lohnlücke

Deutschland ist von großen regionalen Lohn disparitäten geprägt (Fuchs/Rauscher/Weyh 2014). Wie wir im Folgenden zeigen, bestehen auch bei der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern deutliche Unterschiede zwischen den Regionen. Die Ursachen hierfür sind vielfältig und beziehen die oben genannten allgemeinen Gründe für die geringeren Löhne der Frauen mit ein. So spielt die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur eine entscheidende Rolle dafür, welche Berufe vor Ort nachgefragt werden. Ist eine Region stark vom Verarbeitenden Gewerbe geprägt, profitieren Männer aufgrund ihrer Tendenz, eher Produktions- und technische Berufe auszuüben, möglicherweise mehr als Frauen. Diese wiederum haben in Gebieten mit einer stärkeren Verankerung des Dienstleistungsbereichs bessere Möglichkeiten, eine Stelle entsprechend ihrer beruflichen Fähigkeiten zu erhalten.

Entscheidend für die regionale Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur und damit auch für die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern sind die Betriebe vor Ort. Da Männer eher in großen Betrieben arbeiten als Frauen und die dort vorhandenen Karrieremöglichkeiten nutzen können, profitieren

sie mehr als Frauen von der Existenz von Großbetrieben in einer Region. Zudem sind Männer eher als Frauen bereit (und in der Lage), für einen guten Job längere Pendelzeiten in Kauf zu nehmen (Dauth/Haller 2018). Damit besitzen sie nicht nur in beruflicher, sondern auch in regionaler Hinsicht mehr Auswahlmöglichkeiten als Frauen. Dies trifft insbesondere auf die ländlichen Regionen zu, wo Erwerbstätige tendenziell größere Entfernungen und längere Fahrzeiten als in Ballungsgebieten in Kauf nehmen müssen, um zu ihrem Arbeitsplatz zu gelangen. Wenn Frauen etwa aufgrund familiärer Verpflichtungen einen räumlich nahen Arbeitgeber bevorzugen, sind sie auf der einen Seite eher zu Zugeständnissen bereit. Auf der anderen Seite können Arbeitgeber ihre in diesem Fall stärkere Marktmacht gegenüber den Frauen geltend machen und ihnen geringere Löhne zahlen als den Männern. In den städtischen Regionen wird diese Marktmacht hingegen durch den stärkeren Wettbewerb zwischen den Arbeitgebern beschränkt (Hirsch/König/Möller 2009).

Das Ausmaß und die Ursachen der regionalen Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sind bislang nicht umfassend untersucht worden. Empirische Evidenz für Deutschland ist teils auf Westdeutschland beschränkt (Busch/Holst 2008; Hirsch/König/Möller 2009; Gartner 2016) oder auf Stadt-Land-Unterschiede (Nisic 2017), beziehungsweise konzentriert sie sich auf einzelne Regionen (Wydra-Somaggio/Höchst 2018) oder auf deskriptive Übersichten (Fuchs 2018). Auch das Statistische Bundesamt, das regelmäßig Zahlen zur Lohnlücke veröffentlicht, verbleibt auf der Ebene der Bundesländer (Beck 2018). Ein wichtiger Grund für die wenigen Befunde liegt in der Datenverfügbarkeit. Arbeiten zur Lohnlücke verwenden oft Umfragedaten, die zwar recht viele Erklärungsfaktoren für die geringeren Löhne der Frauen beinhalten, aber keine repräsentativen Analysen auf kleinräumiger Ebene zulassen. Wir verwenden administrative Daten zu allen Beschäftigten in Deutschland. Damit lassen sich zwar nicht alle wesentlichen Einflussfaktoren berücksichtigen, dafür nutzen wir aber den Vorteil, repräsentative Analysen auf der Ebene der Kreise durchführen zu können (vgl. Infobox 2).

Große regionale Unterschiede bei der unbereinigten Lohnlücke

Abbildung A1 (Seite 5, linke Karte) zeigt die große Spannweite in der unbereinigten Lohnlücke zwischen den Kreisen Deutschlands. Besonders fällt die generell geringere Lohnlücke in den ostdeutschen Kreisen auf. Dort verdienen Frauen 6,2 Prozent weniger als Männer, während dieser Unterschied in den westdeutschen Kreisen 23,4 Prozent beträgt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Löhne in Ostdeutschland generell geringer ausfallen als in Westdeutschland (Fuchs/Rauscher/Weyh 2014). Aber auch innerhalb Westdeutschlands zeigen sich ausgeprägte Unterschiede. So finden sich viele Regionen mit einer vergleichsweise hohen Lohnlücke in den wirtschaftsstarken Bundesländern Bayern und Baden-Württemberg, während die Lohnlücke in weiten Gebieten Niedersachsens und Schleswig-Holsteins relativ gering ausfällt.

Auf der Ebene der einzelnen Kreise zeigt der Bodenseekreis den größten Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen. Hier liegt das durchschnittliche Tagesentgelt der Frauen um 41,4 Prozent unter dem der Männer. Hinter dem Bodenseekreis folgen dichtauf Ingolstadt (40,6%) und der Landkreis Dingolfing-Landau (40,2%). Die größte Lohnlücke zugunsten der Frauen findet sich in Ostdeutschland: In Cottbus verdienen sie im Schnitt 4,3 Prozent mehr als Männer. In drei weiteren Regionen Ostdeutschlands ist das durchschnittliche Tagesentgelt der Frauen ebenfalls höher als das der Männer: In Frankfurt/Oder beträgt der Unterschied 3,2 Prozent, in Dessau-Roßlau 2,8 Prozent und in Schwerin 0,5 Prozent. In Kaiserslautern liegt die Lohnlücke bei 23,4 Prozent. Damit stellt die rheinland-pfälzische Stadt den Mediankreis dar, denn in der einen Hälfte der 401 Kreise ist die unbereinigte Lohnlücke kleiner und in der anderen Hälfte größer.

Von der unbereinigten zur bereinigten Lohnlücke

Wie lassen sich die großen regionalen Differenzen in der unbereinigten Lohnlücke erklären? Und wie verändern sich die regionalen Lohnlücken, wenn man berücksichtigt, dass sich Frauen und Männer in Bezug auf die oben beschriebenen lohnbestim-

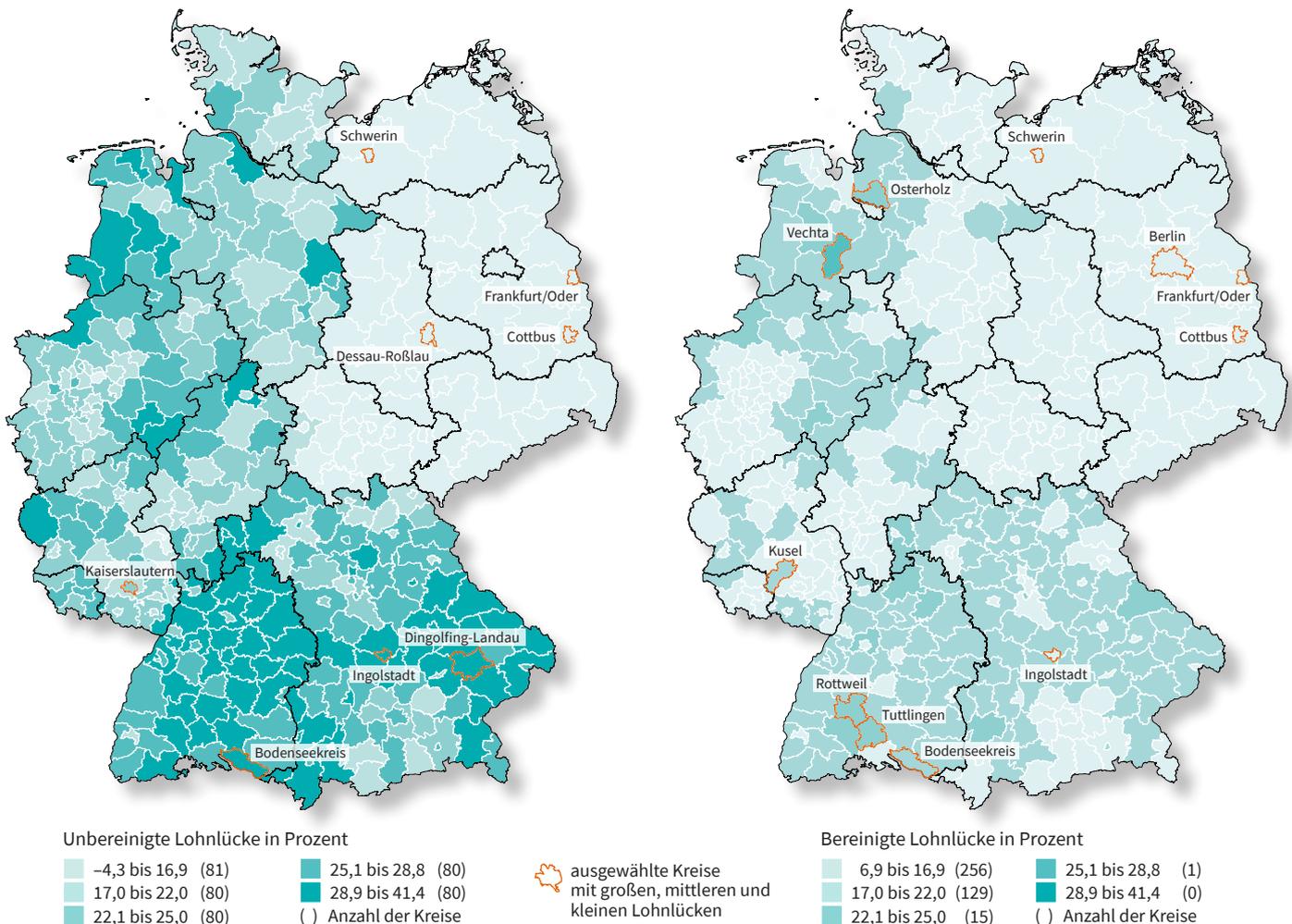
menden Determinanten unterscheiden? Zur Beantwortung dieser Fragen führen wir eine Dekompositionsanalyse durch, bei der die unbereinigte Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegt wird (vgl. Infobox 3 auf Seite 6). Basis dieser Zerlegung ist eine Lohnregression, die für Frauen und Männer getrennt geschätzt wird und die lohnbestimmende Erklärungsfaktoren berücksichtigt. Der erklärte Teil beziffert dann denjenigen Teil der Lohnlücke, der sich auf die Unterschiede in den beobachteten Erklärungsfaktoren wie zum Beispiel den ausgeübten Beruf zurückführen lässt.

Der unerklärte Teil entspricht der bereinigten Lohnlücke. Er ist derjenige Teil der Lohnlücke, der übrigbleibt, wenn man für die Unterschiede zwischen den Geschlechtern kontrolliert, also vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen mit gleichen

Merkmale vergleicht. Dieser unerklärte Teil wird auch Bewertungseffekt genannt, da er unter anderem die unterschiedliche Bewertung dieser Merkmale beziffert. Er zeigt zum Beispiel, ob eine Frau im gleichen Beruf wie ein Mann weniger oder mehr verdient und wie stark dieser Bewertungseffekt ist. Weiterhin beinhaltet der unerklärte Teil die Konstante, in der sich diejenigen Faktoren wiederfinden, die in der Analyse aufgrund von fehlenden Informationen nicht berücksichtigt werden können, wie etwa das Lohnverhandlungsgeschick (Blau/Kahn 2017). Infolge einer solchen Bereinigung werden die Lohnlücken in den meisten Kreisen kleiner, wie man an den insgesamt helleren Flächen in der rechten Karte der Abbildung A1 erkennen kann. Allerdings ist die bereinigte Lohnlücke in 70 Kreisen – insbesondere in Ostdeutschland – größer als

Regionale Unterschiede in der unbereinigten und bereinigten Lohnlücke auf Kreisebene in Deutschland, 2016

Lohnunterschiede zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen in Prozent



Quellen: Beschäftigten-Historik (BeH), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB, GeoBasis-DE / BKG 2015.

die unbereinigte. Näheres zu den Ergebnissen der Zerlegung lesen Sie ab Seite 8.

Regionale Unterschiede bei den erklärenden Variablen

Für die Erklärung der regionalen Lohnlücken greifen wir auf eine Vielzahl an Variablen zurück, die sich aus den oben diskutierten Gründen für die geringeren Löhne der Frauen ergeben (vgl. Infobox 3). In Tabelle T1 (Seite 7) werden ausgewählte Merkmale für die drei bereits erwähnten Kreise Cottbus, Kaiserslautern und Bodenseekreis exemplarisch dargestellt. Dabei sind ausgeprägte Besonderheiten nicht nur zwischen Frauen und Männern, sondern auch zwischen den Regionen zu erkennen.

Auffällig sind die hohen Löhne, die die Männer im Bodenseekreis verdienen. Sie liegen mit 143 Euro um 22 Prozent über den Löhnen, die im Mediankreis Kaiserslautern verdient werden (117 Euro). Demgegenüber liegen die Löhne der Männer in Cottbus mit 85 Euro um 27 Prozent unter den Löhnen der Männer in Kaiserslautern. Bei den Frauen ist diese regionale Spannweite nicht so stark ausgeprägt. Im Bodenseekreis sind die Löhne der Frauen lediglich 2 Prozent höher als im Medi-

ankreis, und in Cottbus sind sie gerade einmal um 4 Prozent niedriger.

Bei den individuellen Merkmalen zeigt sich zuerst, dass die Beschäftigten in Cottbus älter sind als in Kaiserslautern und im Bodenseekreis. Die Altersunterschiede zwischen Frauen und Männern sind jedoch in allen drei Kreisen gering. Bei den Erwerbsunterbrechungen weisen Kaiserslautern und der Bodenseekreis den schon anfangs erwähnten Befund der häufigeren Erwerbsunterbrechungen bei Frauen auf: Sie haben in den letzten 20 Jahren im Vergleich zu Männern einen höheren Anteil von Tagen weder in Beschäftigung noch in Arbeitslosigkeit verbracht. In Cottbus verhält es sich hingegen umgekehrt. Das dürfte unter anderem der schwierigen Arbeitsmarktlage der vergangenen Jahre und den damit verbundenen schlechteren Beschäftigungschancen der Männer zuzuschreiben sein.

Bei der Qualifikation machen sich ostdeutsche Besonderheiten in der formalen Bildung bemerkbar, denn der Anteil der gering qualifizierten Beschäftigten ist sehr niedrig und der Anteil insbesondere der hoch qualifizierten Frauen sehr hoch. Im Bodenseekreis stechen hingegen die hoch qualifizierten Männer heraus, die 30 Prozent aller männlichen Beschäftigten ausmachen; in nur wenigen Kreisen ist dieser Anteil höher.

Die jeweiligen Top-3-Berufe spiegeln sowohl geschlechts- als auch regionalspezifische Muster wider. In allen drei Kreisen sind Männer stark in Berufen der Maschinenbau- und Betriebstechnik vertreten, wobei ihr Beschäftigtenanteil im Bodenseekreis besonders hoch ausfällt. In Cottbus und Kaiserslautern arbeiten die Männer häufig in Berufen der Fahrzeugführung im Straßenverkehr, die unter anderem die Fernfahrer umfassen. Berufe der Unternehmensorganisation und -strategie schließlich gehören in Cottbus und dem Bodenseekreis ebenfalls zu den drei am häufigsten ausgeübten Berufen der Männer.

Unter den Frauen hingegen zeigt sich in allen drei Kreisen eine Konzentration auf Dienstleistungs- und Gesundheitsberufe. In Cottbus sticht die große Bedeutung der Verwaltungsberufe hervor, und auch an zweiter Stelle stehen Büroberufe. In Kaiserslautern und dem Bodenseekreis sind neben diesen vor allem Berufe aus dem Erziehungs- und Sozialbereich stark vertreten.

3

Methode

Für die Analyse der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verwenden wir die klassische Oaxaca-Blinder-Zerlegungsmethode (Oaxaca 1973; Blinder 1973). Hierbei werden für die Kreise zunächst getrennte Schätzungen der logarithmierten Löhne für Frauen und für Männer durchgeführt, um die geschlechtsspezifischen Einflüsse der berücksichtigten individuellen und betriebsspezifischen Bestimmungsfaktoren zu quantifizieren (Fuchs u. a. 2019). Individuelle Merkmale der Beschäftigten umfassen Alter, Nationalität, Qualifikation, Beruf und die Dauer einer möglichen Erwerbsunterbrechung. Wir berücksichtigen zudem, ob die Person einen befristeten Arbeitsvertrag oder eine Führungsposition innehat. Da die Arbeitskräftemobilität zwischen den Kreisen teilweise sehr groß ist, kontrollieren wir außerdem für Pendeln zum Arbeitsort sowie dafür, wie lange eine Person schon an ihrem aktuellen Arbeitsort tätig ist. Zu den berücksichtigten Merkmalen der Betriebe, in denen die Beschäftigten arbeiten, zählen die Betriebsgröße, die Qualifikationsstruktur im Betrieb und die mittlere Lohnhöhe wie auch die Lohnspreizung im Betrieb. Aufgrund der starken Korrelation zwischen der Berufs- und Branchenvariablen verwenden wir bei der Zerlegung nur den Beruf, den eine Person ausübt. Auf der Grundlage dieser Variablen und der Lohnschätzungen wird dann die durchschnittliche regionale Lohnlücke in zwei Teile zerlegt (vgl. auch Beck 2018). Der erste – statistisch erklärte – Teil beschreibt, welcher Teil der regionalen Lohnlücke auf Unterschiede in den beobachteten Merkmalen wie etwa dem Beruf, der Qualifikation oder der Arbeitserfahrung zurückzuführen ist. Der zweite Teil – der nicht erklärte oder die bereinigte Lohnlücke – beinhaltet die nicht beobachtbaren oder nicht messbaren Faktoren, wie zum Beispiel Ehrgeiz, Motivation, Durchsetzungsfähigkeit oder Verhandlungsgeschick. Dazu gehört weiterhin, dass gleiche Merkmale bei Frauen anders als bei Männern bewertet werden. Zu beachten ist, dass die Lohnzerlegung grundsätzlich nur Zusammenhänge aufzeigen kann, es sind keine kausalen Aussagen möglich.

Ausgewählte erklärende Variablen für die Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen – drei Kreise¹⁾ im Vergleich, 2016

		Cottbus	Kaiserslautern	Bodenseekreis			
durchschnittliche Tageslöhne (in €)	Männer	85,25	117,49	143,05			
	Frauen	88,96	92,97	94,52			
Individuelle Merkmale der Beschäftigten							
Durchschnittsalter (in Jahren)	Männer	45	42	43			
	Frauen	46	40	42			
Erwerbsunterbrechungen (in %)	Männer	6,1	5,8	8,1			
	Frauen	5,8	7,3	10,4			
Anteil der Geringqualifizierten (in %)	Männer	1,5	6,4	3,8			
	Frauen	1,0	6,7	5,4			
Anteil der Hochqualifizierten (in %)	Männer	22,2	9,1	29,5			
	Frauen	27,5	9,8	20,8			
Top-3-Berufe im Kreis (am häufigsten ausgeübte Berufe, Anteile an allen Berufen in %)	Männer	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	6,7	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	7,4	Maschinenbau- und Betriebstechnik	14,0
		Maschinenbau- und Betriebstechnik	5,5	Lagerwirtschaft, Post und Zustellung, Güterumschlag	7,3	Metallbearbeitung	6,7
		Unternehmensorganisation und -strategie	4,9	Maschinenbau- und Betriebstechnik	5,7	Unternehmensorganisation und -strategie	5,9
	Frauen	Verwaltung	13,7	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	10,6	Büro und Sekretariat	11,1
		Büro und Sekretariat	9,9	Büro und Sekretariat	10,4	Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	6,2
		Unternehmensorganisation und -strategie	8,3	Unternehmensorganisation und -strategie	7,5	Unternehmensorganisation und -strategie	5,0
Betriebliche Merkmale							
Top-3-Branchen im Kreis (höchste Beschäftigungsanteile bezogen auf alle Branchen in %)	Männer	Zeitarbeit	10,8	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	12,8	Herstellung von nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	29,3
		Sonstige Verkehrsdienstleistungen	5,7	Sonstiger Ausbau	4,4	Luft- und Raumfahrzeugbau	4,7
		Öffentliche Verwaltung	5,0	Bauinstallation	4,0	Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	3,4
	Frauen	Öffentliche Verwaltung	10,9	Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	14,0	Herstellung von nicht wirtschaftszweigspezifischen Maschinen	9,6
		Krankenhäuser	10,4	Erbringung von sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	8,8	Arzt- und Zahnarztpraxen	5,4
		Sozialversicherung	9,5	Arzt- und Zahnarztpraxen	7,2	Öffentliche Verwaltung	5,2
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten (in %)		26,3	21,2	45,3			
Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit einem Medianlohn von unter 100 € (in %)		56,3	51,1	28,2			
Entgeltstreuung ²⁾ im Betrieb (in €)		16,55	17,57	31,23			

¹⁾ Cottbus weist die höchste unbereinigte Lohnlücke zugunsten der Frauen auf (4,3 %), in Kaiserslautern hat die Lohnlücke mit 23,4 % einen mittleren Wert und der höchste Wert zugunsten der Männer findet sich im Bodenseekreis (41,4 %). Die unbereinigte Lohnlücke berechnet sich aus der Differenz der logarithmierten durchschnittlichen Tageslöhne der Männer und Frauen.

²⁾ Abstand zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Tageslohn im Betrieb.

Anmerkung: Die Berufe werden anhand der 3-Steller der Klassifikation der Berufe (2010) abgebildet, die Branchen anhand der 3-Steller der Klassifikation der Wirtschaftszweige (2008).

Quellen: Beschäftigten-Historik (BeH), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

Die Berufsstruktur hängt sehr stark mit der Branchen- und Betriebsstruktur vor Ort zusammen. So arbeitet in Cottbus rund ein Fünftel der Frauen im öffentlichen Dienst, der neben der öffentlichen Verwaltung auch die Sozialversicherung umfasst. Er bietet gerade den Frauen in Ostdeutschland attraktive Verdienstmöglichkeiten gegenüber der Privatwirtschaft (Boll/Lagemann 2018). Ein Zehntel der Frauen arbeitet in Krankenhäusern. Demgegenüber sind recht viele Männer in Cottbus in der Zeitarbeitsbranche tätig. Im Bodenseekreis fallen die hohen Beschäftigungsanteile bei der Herstellung von Maschinen auf: Fast ein Drittel der Männer und ein Zehntel der Frauen sind dort beschäftigt. Hervorzuheben ist auch die Stellung des Luft- und Raumfahrzeugbaus, der in besonderem Maße Jobs für hoch qualifizierte Männer bietet. In Kaiserslautern schließlich arbeiten die meisten Männer wie Frauen bei exterritorialen Organisationen; dahinter dürften sich vor allem die Einrichtungen der US-amerikanischen Streitkräfte verbergen.

Augenfällig sind auch die Unterschiede in weiteren betrieblichen Merkmalen (vgl. Tabelle T1). So kommt den Großbetrieben im Bodenseekreis ein besonders hoher Stellenwert zu, denn 45 Prozent der Beschäftigten arbeiten in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern. Auch in Cottbus ist dieser Anteil, verglichen mit Kaiserslautern, hoch. Trotzdem arbeiten in Cottbus 56 Prozent der Beschäftigten in Betrieben, die einen mittleren Lohn von weniger als 100 Euro pro Tag zahlen. Im Bodenseekreis sind es hingegen nur 28 Prozent. Dort ist dafür die Entgeltstreuung im Betrieb, also der Abstand zwischen dem niedrigsten und dem höchsten Lohn, am größten im Vergleich der drei Kreise.

Ergebnisse der Zerlegung

Im Folgenden berücksichtigen wir unter anderem die in Tabelle T1 dargestellten Variablen, um die unbereinigte Lohnlücke in ihre beiden Bestandteile zu zerlegen. Tabelle T2 (Seite 9) zeigt die Ergebnisse wiederum für Cottbus, Kaiserslautern und den Bodenseekreis.

In Cottbus beträgt der erklärte Teil der Lohnlücke, also derjenige Teil, der durch die beobachteten Unterschiede zwischen Frauen und Männern

zustande kommt, -12,1 Prozentpunkte. Das bedeutet, dass Frauen über (beobachtete) lohnbestimmende Eigenschaften verfügen, die eigentlich zu einem noch höheren Tagesentgelt gegenüber Männern führen müssten. Geschlechtsspezifische Unterschiede in individuellen Merkmalen wie bei der in Tabelle T1 gefundenen höheren Qualifikation oder des ausgeübten Berufs spielen hierbei eine geringere Rolle als Unterschiede bei den Betrieben, in denen Frauen und Männer beschäftigt sind – zum Beispiel in Bezug auf die Betriebsgröße oder das allgemeine Lohnniveau im Betrieb.

Der unerklärte Teil oder die bereinigte Lohnlücke liegt bei 7,8 Prozentpunkten, weist also einen positiven Wert auf. Das bedeutet, dass auch in Cottbus Männer mehr verdienen würden als Frauen, wenn man die beobachteten Unterschiede zwischen den Geschlechtern herausrechnet. Wie der positive Wert bei der Bewertung der Merkmale zeigt, liegt dies unter anderem daran, dass die lohnbestimmenden Eigenschaften der Männer besser bewertet werden als die der Frauen. Die Konstante weist schließlich auf weitere erklärende Faktoren hin, die in der Analyse nicht berücksichtigt beziehungsweise nicht zu beobachten sind.

In Kaiserslautern beträgt der erklärte Teil der Lohnlücke 9,5 Prozentpunkte. Damit lassen sich rund zwei Fünftel der unbereinigten Lohnlücke auf beobachtbare Unterschiede zwischen Frauen und Männern zurückführen. Den größten Erklärungsgehalt liefert hierbei die Tatsache, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Betrieben tätig sind. Die bereinigte Lohnlücke beläuft sich auf knapp 14 Prozentpunkte. Im Gegensatz zu Cottbus impliziert der negative Wert bei der Bewertung der Merkmale, dass die lohnbestimmenden Eigenschaften der Frauen besser bewertet werden als die der Männer. Der hohe Wert der Konstante weist darauf hin, dass in Kaiserslautern noch weitere Faktoren eine Rolle für die geringeren Löhne der Frauen spielen, die in dieser Analyse nicht erfasst sind.

Die Ergebnisse für den Bodenseekreis bestätigen die schon in Tabelle T1 gefundene große Bedeutung der regionalen Betriebsstruktur: Insgesamt lässt sich über die Hälfte der unbereinigten Lohnlücke durch die beobachteten Unterschiede zwischen den Geschlechtern erklären. Dabei

spielt nicht nur die bessere Ausstattung der Männer mit individuellen Faktoren wie dem Alter, der Qualifikation oder dem Beruf eine wichtige Rolle, sondern auch die Tatsache, dass Männer in anderen Betrieben tätig sind als Frauen. Aufgrund des großen Erklärungsgehalts der berücksichtigten Merkmale für den Bodenseekreis verringert sich der Abstand zu Kaiserslautern bei der bereinigten Lohnlücke deutlich.

Die Bereinigung der Lohnlücke zeigt, dass Männer überall mehr verdienen als Frauen

Die Ergebnisse der Zerlegung für die drei untersuchten Kreise stehen stellvertretend für die Ergebnisse aller Kreise in Deutschland. Diese sind in Abbildung A2 dargestellt. Deutlich sichtbar wird die schon beschriebene große Spannweite in der unbereinigten Lohnlücke von -4,3 Prozent in Cottbus und 41,4 Prozent im Bodenseekreis.

Die Zerlegung in einen erklärten und einen nicht erklärten Teil für alle Kreise offenbart mehrere bemerkenswerte Erkenntnisse. Zuerst fällt auf, dass die bereinigte Lohnlücke in jedem Kreis positiv ist. Das bedeutet, dass auch in denjenigen Kreisen, in denen Frauen auf den ersten Blick mehr verdienen als Männer, ein Lohnunterschied zugunsten der Männer verbleibt, wenn man Unterschiede in den individuellen und betrieblichen Faktoren herausrechnet (vgl. das Beispiel Cottbus in Tabelle T2).

Aber auch in denjenigen Regionen, die leicht positive Werte bei der unbereinigten Lohnlücke aufweisen, wird sie in bereinigter Form größer. Das ist in insgesamt 70 Kreisen der Fall und betrifft neben den meisten ostdeutschen Kreisen auch die Landkreise Kusel und Osterholz in Westdeutschland. Der statistisch erklärte Teil der Lohnlücke ist hier negativ, sodass die Frauen aufgrund ihrer beobachteten und lohnrelevanten Eigenschaften dort eigentlich ein höheres Tagesentgelt erhalten müssten als die Männer.

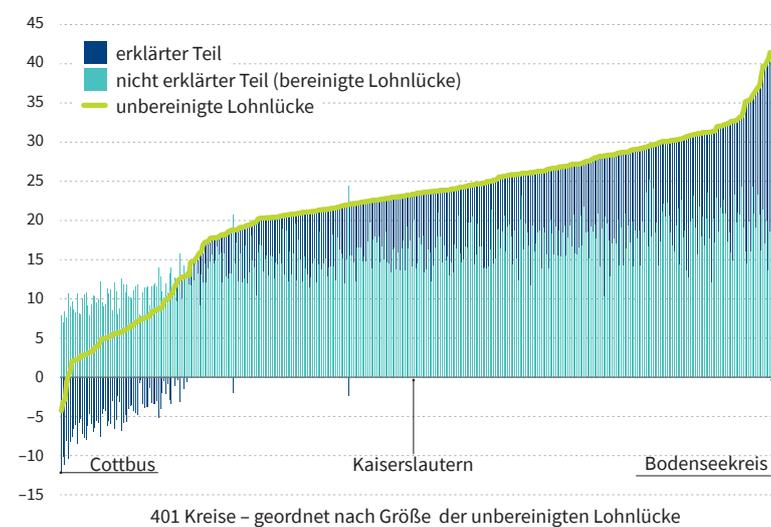
Was das Verhältnis zwischen dem erklärten und nicht erklärten Teil der Lohnlücke betrifft, nimmt der erklärte Teil sowohl in den Kreisen mit einer sehr kleinen als auch in denen mit einer sehr großen unbereinigten Lohnlücke einen besonders hohen Stellenwert ein. So ist in Cottbus und im Bodenseekreis der erklärte Teil für mehr als die Hälfte der unbereinigten Lohnlücke verantwort-

lich (vgl. Tabelle T2). Dies gilt auch für weitere Kreise am linken und rechten Rand der Verteilung wie Frankfurt/Oder und Ingolstadt. In diesen Regionen kann also ein großer Teil der unbereinigten Lohnlücke auf geschlechtsspezifische Unterschiede in den beobachteten Merkmalen zurückgeführt werden. In den anderen Regionen hingegen besitzt der nicht erklärte Teil eine größere Relevanz wie etwa das Beispiel Kaiserslautern zeigt.

A2

Unbereinigte und bereinigte Lohnlücke nach Kreisen, 2016

in Prozent



Quellen: Beschäftigten-Historik (Beh), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

T2

Zerlegung der unbereinigten Lohnlücke am Beispiel von drei Kreisen

in Prozent

	Cottbus	Kaiserslautern	Bodenseekreis
Erklärter Teil	-12,1	9,5	22,8
Individuelle Merkmale	-5,1	3,3	10,7
Betriebliche Merkmale	-7,0	6,2	12,1
Unerklärter Teil (= bereinigte Lohnlücke)	7,8	13,9	18,6
Bewertung der Merkmale	6,4	-8,1	11,5
Konstante	1,5	22,0	7,1
Summe: Unbereinigte Lohnlücke	-4,3	23,4	41,4

Lesebeispiel: Die unbereinigte Lohnlücke gibt an, wie viel Männer im Durchschnitt mehr verdienen als Frauen. In Kaiserslautern beträgt sie z.B. 23,4 Prozent. Sie setzt sich aus einem erklärten und einem unerklärten Teil zusammen. 9,5 Prozentpunkte der unbereinigten Lohnlücke lassen sich auf beobachtbare Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern zurückführen (erklärter Teil). 13,9 Prozentpunkte können dadurch nicht erklärt werden. Die unterschiedliche Ausstattung mit beobachtbaren, individuellen Merkmalen erhöht die Lohnlücke um 3,3 Prozentpunkte. Die unterschiedliche Ausstattung bezüglich der Merkmale der Betriebe, in denen sie beschäftigt sind, vergrößert die Lohnlücke nochmals um 6,2 Prozentpunkte.

Anmerkung: Leichte Abweichungen in der Summenbildung durch Rundungsdifferenzen.

Quellen: Beschäftigten-Historik (Beh), Betriebs-Historik-Panel (BHP), Integrierte Erwerbsbiografien (IEB); eigene Berechnungen. © IAB

Regionale Unterschiede in der bereinigten Lohnlücke

Der hohe erklärte Teil in den Regionen mit einer kleinen beziehungsweise großen unbereinigten Lohnlücke bringt es mit sich, dass die regionale Spannweite der bereinigten Lohnlücke deutlich geringer ist als die der unbereinigten: Sie schrumpft von 45,7 auf 18,3 Prozentpunkte. Damit geht auch eine geänderte Rangfolge der Kreise einher (vgl. Abbildung A1, rechte Karte). Die kleinste bereinigte Lohnlücke findet sich in Frankfurt/Oder mit 6,9 Prozent, gefolgt von Schwerin (7,6 %) und Berlin (7,7 %). Cottbus liegt mit 7,8 Prozent direkt dahinter.

Die größte bereinigte Lohnlücke hat der Landkreis Vechta mit 25,2 Prozent. Dort können von der unbereinigten Lohnlücke in Höhe von 29,6 Prozent nur 4,4 Prozentpunkte durch beobachtete Merkmale erklärt werden. Hier treibt vor allem die bessere Bewertung der lohnbestimmenden Eigenschaften der Männer deren höhere Löhne. Es scheinen damit regionalspezifische Besonderheiten vorzuliegen, die wir mit den berücksichtigten Variablen nicht abdecken können. Die Kreise Osterholz, Rottweil und Tuttlingen folgen mit einer bereinigten Lohnlücke von jeweils 24,4 Prozent. Der Bodenseekreis, der die höchste unbereinigte Lohnlücke aufweist, rückt mit einem bereinigten Wert von 18,6 Prozent deutlich nach hinten. Kaiserslautern (14,5 %) verlässt seinen Medianplatz, den nun die Hansestadt Bremen mit einer bereinigten Lohnlücke von 15,7 Prozent einnimmt.

Vergleicht man das räumliche Muster der unbereinigten mit demjenigen der bereinigten Lohnlücke in Abbildung A1, werden die beschriebenen Verschiebungen in der Spannweite und im Ranking der Regionen sichtbar. Die Klassenabgrenzungen sind in beiden Karten identisch, sodass deutlich wird, welche Kreise bei diesem Vergleich in eine Gruppe mit höheren oder niedrigeren Werten rutschen.

Abgesehen von den bereits beschriebenen deutlichen Änderungen im Kreisranking zeigt sich anhand der helleren Färbung, dass die Mehrheit der Kreise eine kleinere bereinigte Lohnlücke aufweist. Die unteren Gruppen der Verteilung, vor allem die zweite Gruppe, sind sehr stark besetzt, während sich nun in der obersten Gruppe kein einziger Kreis mehr befindet.

Auch das regionale Muster weist Änderungen auf. So ist die bereinigte Lohnlücke in den ostdeutschen Kreisen zwar immer noch recht gering, aber auch in vielen westdeutschen Regionen bewegen sich die bereinigten Lohnunterschiede in ähnlichen Größenordnungen. Zum Beispiel ist die bereinigte Lohnlücke in Wolfsburg mit 10,3 Prozent genauso groß wie in Magdeburg, obwohl die unbereinigten Lohnlücken bei 28,2 Prozent und 3,8 Prozent liegen. Diese Unterschiede zwischen der unbereinigten und der bereinigten Lohnlücke finden sich grundsätzlich auch auf der Ebene der Bundesländer (Beck 2018).

Fazit

Unsere Ergebnisse machen deutlich, dass eine Betrachtung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland auf der Bundesebene zu kurz greift, da es zwischen den Kreisen erhebliche Unterschiede gibt. Während vollzeitbeschäftigte Frauen im nationalen Durchschnitt rund 21 Prozent weniger verdienen als Männer, reicht die unbereinigte Lohnlücke von -4,3 Prozent in Cottbus bis zu 41,4 Prozent im Bodenseekreis. Die Zerlegung in einen erklärten und einen unerklärten Teil zeigt, dass in Regionen mit einer großen Lohnlücke geschlechtsspezifische Unterschiede in der Betriebswahl einen großen Erklärungsbeitrag leisten. Dagegen sind in Regionen mit einer geringen oder negativen Lohnlücke eher Unterschiede in individuellen Charakteristika maßgeblich. Wird die Lohnlücke um diese beobachtbaren Einflussfaktoren bereinigt, ist der Unterschied meist geringer. Zudem verdienen vollzeitbeschäftigte Männer überall mehr als Frauen.

Der hohe Erklärungsgehalt der betrieblichen Merkmale deutet darauf hin, dass es für Frauen wie für Männer generell sehr stark von den Beschäftigungsmöglichkeiten vor Ort abhängt, ob und wie viel Frauen weniger verdienen als Männer. Diese Möglichkeiten sind regional sehr ungleich verteilt. Sofern es Chancen auf gut bezahlte (Industrie-)Jobs in einer Region gibt, können Männer aus verschiedenen Gründen, wie zum Beispiel ihrer Berufswahl, diese eher ergreifen als Frauen. Das lässt sich anhand des Bodenseekreises gut nachvollziehen, wo sich Betriebe befinden, die derartige Jobs anbieten.

In den ostdeutschen Regionen mit einer negativen oder nur leicht positiven unbereinigten Lohnlücke scheinen hingegen Frauen auf den ersten Blick ihre Chancen besser zu nutzen als Männer. Dennoch werden ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in monetärer Hinsicht schlechter honoriert als diejenigen der Männer, denn die bereinigten Lohnlücken sind teils deutlich größer.

Die hohe Bedeutung der regionalen Wirtschaftsstruktur – und damit der regionalen Berufsmöglichkeiten – für die Lohnlücke macht deutlich, dass die Herausforderungen und Chancen für gleiche Löhne von Frauen und Männern vor Ort unterschiedlich groß sind. Das im Jahr 2017 in Kraft getretene Entgelttransparenzgesetz adressiert diese Unterschiede, sodass sich Frauen zumindest in größeren Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten Klarheit darüber verschaffen können, wie viel Männer in einer gleichwertigen Arbeit im Betrieb verdienen. Für die konkrete Verbesserung in einer Region sind jedoch weitere Maßnahmen notwendig. Eine Möglichkeit wäre, Frauen wie Männern ein breites Spektrum an Alternativen aufzuzeigen, in Bezug auf die Berufswahl und auf die Möglichkeiten innerhalb einer Region wie auch in den Nachbarregionen. Darüber hinaus nehmen Frauen laut einer Studie von Steffes/Hillerich/Frodermann (2018) seltener an Weiterbildungsmaßnahmen teil als Männer. Das gilt vor allem für teilzeitbeschäftigte Frauen. Daher sollten auch in Teilzeit angebotene Weiterbildungsmaßnahmen gefördert und Anreize sowohl auf Seiten der Beschäftigten wie auch auf betrieblicher Seite geschaffen werden. Denn Weiterbildungen sind Grundlage für die Weiterentwicklung von Karrieren.

Es bedarf zudem eines weiteren Ausbaus der Ganztagsbetreuung in Kindertageseinrichtungen

und Grundschulen – insbesondere in vielen westdeutschen Regionen –, um familienbedingte Erwerbsunterbrechungen besser mit den persönlichen Arbeitswünschen zu vereinbaren. Um Erwerbsunterbrechungen, die zunehmend auch die Pflege älterer Angehöriger umfassen werden, gerechter zu verteilen, geht es schließlich auch darum, Männern mehr Möglichkeiten zu geben, Arbeit und Familie miteinander vereinbaren zu können. Der damit einhergehende Wertewandel sollte seitens der Politik und Gesellschaft, aber auch der Arbeitgeber und lokalen Akteure vor Ort stärker unterstützt werden.

Literatur

- Beck, Martin (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. In: *Wirtschaft und Statistik*, Heft 4, S. 26–35.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2017): The Gender Wage Gap: Extent, trends, and explanations. In: *Journal of Economic Literature*, 55 (3), S. 789–865.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8 (4), S. 436–455.
- Boll, Christina; Lagemann, Andreas (2018): Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft, *Wirtschaftsdienst*, 98. Jahrgang, Heft 7, S. 528–530.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008): „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land. In: *DIW Wochenbericht* Nr. 33, S. 462–468.
- Dauth, Wolfgang; Haller, Peter (2018): Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen. [IAB-Kurzbericht Nr. 10](#).
- Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The establishment History Panel. Redesign and update 2016. [FDZ-Methodenreport Nr. 3](#).
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. [IAB-Forschungsbericht Nr. 3](#).
- Fuchs, Michaela (2018): [Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland](#). [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung](#). Aktuelle Daten und Indikatoren, Nürnberg.



Dr. Michaela Fuchs

ist Mitarbeiterin im
Regionalen Forschungsnetz
IAB Sachsen-Anhalt-
Thüringen.
michaela.fuchs@iab.de



Dr. Anja Rossen

ist Mitarbeiterin im
Regionalen Forschungsnetz
IAB Bayern.
anja.rossen4@iab.de



Dr. Antje Weyh

ist Mitarbeiterin im
Regionalen Forschungsnetz
IAB Sachsen.
antje.weyh@iab.de



Dr. Gabriele Wydra-Somaggio

ist Mitarbeiterin im
Regionalen Forschungsnetz
IAB Rheinland-Pfalz-
Saarland.
gabriele.wydra-somaggio2@iab.de

- Fuchs, Michaela; Rauscher, Cerstin; Weyh, Antje (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. [IAB-Kurzbericht Nr. 17](#).
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany. [IAB-Discussion Paper No. 11](#).
- Gangl, Markus; Ziefle, Andrea (2009): Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. In: *Demography*, 46 (2), S. 341–369.
- Gartner, Hermann (2016): Löhne von Frauen und Männern. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. [Aktuelle Berichte Nr. 7](#).
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauendomänen kaum verändert. [IAB-Kurzbericht Nr. 9](#).
- Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“: Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land. [IAB-Kurzbericht Nr. 22](#).
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2017): Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Oberste Chefetage bleibt Männerdomäne. [IAB-Kurzbericht Nr. 24](#).
- Nisic, Natascha (2017): Smaller Differences in Bigger Cities? Assessing the Regional Dimension of the Gender Wage Gap. In: *European Sociological Review*, 33 (2), S. 292–304.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14 (3), S. 693–709.
- Oi, Walter Y.; Idson, Todd L. (1999): Firm size and wages. In: Ashenfelter, Orley C.; Card, David (eds.): *Handbook of Labor Economics*, 3B, Amsterdam: North Holland, S. 2165–2214.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2014): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarkt auf einen Blick – Deutschland und Europa, Wiesbaden.
- Steffes, Susanne; Hillerich, Annette; Frodermann, Corinna (2018): [Chancengleichheit am Arbeitsplatz](#). Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 520, Berlin.
- Wydra-Somaggio, Gabriele, Höchst, Michael (2018): Regionaler Gender Pay Gap – Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in Rheinland-Pfalz. [IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland Nr. 2](#).
- Zucco, Aline (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen. In: *DIW Wochenbericht* 10, S. 128–136.



IAB-Discussion Paper 11/2019

Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany

Zeitgleich mit diesem IAB-Kurzbericht erscheint ein englischsprachiges IAB-Discussion Paper, das umfassendere Ergebnisse zur regionalen Lohnlücke und zum Erklärungsbeitrag der einzelnen Merkmale liefert. Mithilfe der Oaxaca-Blinder-Zerlegung, die für jeden Kreis in Deutschland durchgeführt wird, lässt sich zeigen, wie die aus der Theorie abgeleiteten individuellen und betriebsbezogenen Charakteristika die regionalen Unterschiede in der Lohnlücke erklären. Der Einfluss dieser Faktoren variiert sehr stark zwischen den Regionen. Während betriebsbezogene Faktoren vor allem in

Regionen mit einer großen Lohnlücke wichtig sind, sind es in Regionen mit einer negativen beziehungsweise kleinen Lücke eher individuelle Eigenschaften. Dies bedeutet auch, dass die Unterschiede hinsichtlich der betriebspezifischen Merkmale zwischen Regionen mit kleinem und mit großem Gender-Pay-Gap besonders deutlich sind. Entscheidend für das Ausmaß der regionalen geschlechtsspezifischen Lohnlücke ist damit die vor Ort vorhandene Betriebslandschaft.

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany. [IAB-Discussion Paper No. 11](#).

Die IAB-Discussion Paper erscheinen unregelmäßig (nur online) und stehen auf der Internetseite des IAB zum kostenlosen Download zur Verfügung (<http://www.iab.de/de/publikationen/discussionpaper.aspx>).