



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

3|2019 IAB Bayern

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Bayern

Anja Rossen, Michaela Fuchs, Corinna Lawitzky, Antje Weyh



ISSN 1861-4752

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Bayern

Anja Rossen (IAB Bayern), Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), Corinna Lawitzky (IAB), Antje Weyh (IAB Sachsen)

IAB-Regional berichtet über die Forschungsergebnisse des Regionalen Forschungsnetzes des IAB. Schwerpunktmäßig werden die regionalen Unterschiede in Wirtschaft und Arbeitsmarkt – unter Beachtung lokaler Besonderheiten – untersucht. IAB-Regional erscheint in loser Folge in Zusammenarbeit mit der jeweiligen Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und wendet sich an Wissenschaft und Praxis.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	6
1 Einleitung	8
2 Literaturüberblick	9
3 Datengrundlage und Methode	11
4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap	13
4.1 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland und Bayern im Vergleich	13
4.2 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap in den bayerischen Kreisen.....	14
4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap nach ausgewählten Merkmalen	19
4.3.1 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur.....	19
4.3.2 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Berufen	19
4.3.3 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen.....	21
4.3.4 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation.....	22
4.3.5 Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht- Führungskräften.....	23
4.3.6 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße.....	24
5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap	26
5.1 Die Zerlegung des Gender Pay Gap: erklärter und unerklärter Teil	26
5.2 Der erklärte Teil (Ausstattungseffekt) des Gender Pay Gap im Detail.....	29
5.3 Der unerklärte Teil (Bewertungseffekt) des Gender Pay Gap im Detail	31
6 Zusammenfassung	33
Literatur	34
Anhang	37

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Tagesentgelt der Frauen in den bayerischen Kreisen	15
Abbildung 2:	Tagesentgelt der Männer in den bayerischen Kreisen	16
Abbildung 3:	Gender Pay Gap in den bayerischen Kreisen	17
Abbildung 4:	Zusammenhang Tagesentgelte und Gender Pay Gap in den bayerischen Kreisen	18
Abbildung 5:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur in Bayern	19
Abbildung 6:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Bayern.....	22
Abbildung 7:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation in Bayern.....	23
Abbildung 8:	Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Bayern	24

Abbildung 9:	Unbereinigte Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Bayern	25
Abbildung 10:	Die Zerlegung des Gender Pay Gap in Bayern, Westdeutschland und Deutschland ...	27
Abbildung 11:	Die Zerlegung des Gender Pay Gap in den Bundesländern und Deutschland	28
Abbildung 12:	Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gap und dem erklärten und unerklärten Teil in den bayerischen Kreisen	29
Abbildung 13:	Die Ausstattungseffekte der einzelnen Merkmale der Beschäftigten in Bayern	30
Abbildung 14:	Die Bewertungseffekte der einzelnen Merkmale der Beschäftigten in Bayern	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Gender Pay Gap in den Bundesländern, Deutschland, Ost- und Westdeutschland....	14
Tabelle 2:	Die 10 Berufe mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Bayern	20
Tabelle 3:	Die 10 Berufe mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Bayern.....	21

Anhang

Abbildung A 1:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberbayerns	37
Abbildung A 2:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Niederbayerns	38
Abbildung A 3:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen der Oberpfalz	39
Abbildung A 4:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberfrankens	40
Abbildung A 5:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Mittelfrankens.....	41
Abbildung A 6:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Unterfrankens.....	42
Abbildung A 7:	Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Schwabens.....	43
Abbildung A 8:	Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberbayerns	44
Abbildung A 9:	Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Niederbayerns	45
Abbildung A 10:	Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen der Oberpfalz	46
Abbildung A 11:	Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberfrankens	47
Abbildung A 12:	Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Mittelfrankens.....	48
Abbildung A 13:	Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Unterfrankens.....	49
Abbildung A 14:	Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Schwabens.....	50

Tabelle A 1: Der Gender Pay Gap und dessen Komponenten sowie die Tagesentgelt von Frauen und Männern in Bayern..... 51

Zusammenfassung

Der Gender Pay Gap, also die Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, beträgt in Bayern 25,0 Prozent und fällt damit deutlich höher aus als im deutschen Durchschnitt (20,8 Prozent). In der Stadt Hof besteht mit 16,1 Prozent der niedrigste, im Landkreis Dingolfing-Landau mit 39,5 Prozent der höchste Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen. In allen bayerischen Kreisen verdienen Männer somit mehr als Frauen. Zudem scheinen die regionalen Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gap vor allem durch die Variation in den Löhnen der Männer getrieben zu sein. Grundsätzlich kann eine Vielzahl an Unterschieden in der Beschäftigungsstruktur zwischen Männern und Frauen zum Lohngefälle beitragen. Berücksichtigt man diese Unterschiede in den individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmalen, reduziert sich der Lohnunterschied auf 16,1 Prozent. Folglich bleibt der Großteil dieser bereinigten Lohnlücke unerklärt. Allerdings tragen dazu auch Faktoren bei, die aufgrund fehlender Information in der Berechnung nicht berücksichtigt werden können. Lediglich 4,8 Prozentpunkte des Gender Pay Gaps lassen sich auf eine schlechtere Bewertung lohnbestimmenden Eigenschaften der Frauen zurückführen.

Keywords

Bayern, Gender Pay Gap, Oaxaca-Blinder-Zerlegung, regionale Arbeitsmärkte

Danksagung

Wir danken Oskar Jost, Oliver Ludewig und Doris Baumann für wertvolle inhaltliche Kommentare und für die redaktionelle Überarbeitung.

1 Einleitung

Dass Frauen in Deutschland nach wie vor weniger verdienen als Männer, ist seit 2009 jedes Jahr Thema am sogenannten Equal Pay Day. Dieser wurde von einer Initiative aus mehreren Verbänden in Deutschland ins Leben gerufen.¹ Er kennzeichnet jedes Jahr den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer bereits ab dem ersten Januar bezahlt werden. Im Jahr 2019 fiel der Equal Pay Day auf den 18. März. Somit haben Frauen insgesamt 77 Tage umsonst gearbeitet. Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern wird häufig in Politik und Gesellschaft diskutiert, jedoch hat sich an dieser Ungleichheit in den letzten Jahren kaum etwas geändert. Zuletzt wurde mit dem Entgelttransparenzgesetz versucht, vor allem in größeren Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten Klarheit darüber zu schaffen, wie viel Männer und Frauen in einer gleichwertigen Arbeit im selben Betrieb verdienen. Der unbereinigte Gender Pay Gap, also die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, ist in Deutschland seit 2002 weitgehend gleichgeblieben und betrug im Jahr 2017 rund 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019). Damit weist Deutschland in der EU den dritthöchsten Gender Pay Gap auf (Eurostat 2018). Lediglich in Estland und Tschechien sind die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede noch größer.

In der wissenschaftlichen Diskussion zum Gender Pay Gap steht hauptsächlich die Betrachtung der Faktoren, die einen Einfluss auf die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede ausüben, im Mittelpunkt. Dazu gehört unter anderem neben der Arbeitszeit, den persönlichen Qualifikationen und der beruflichen Erfahrung auch die Berufswahl. Zudem gibt es einige betriebliche Merkmale, die den Gender Pay Gap beeinflussen können. Dies sind zum Beispiel die Betriebsgröße, das Qualifikationsniveau unter den Beschäftigten oder die generelle Lohnhöhe im Betrieb. Hinzu kommen regionale Gegebenheiten wie z. B. die regionale Wirtschaftsstruktur, die für die ungleiche Entlohnung bedeutsam sind. So unterscheidet sich die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap auch in den verschiedenen Regionen Deutschlands. Beispielsweise fällt dieser in den neuen Bundesländern deutlich geringer aus als in den alten.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, den Gender Pay Gap von vollzeitbeschäftigten Personen in Bayern darzustellen und dabei auch die Unterschiede in den bayerischen Kreisen in den Blick zu nehmen. Zudem wird eine Zerlegung des Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil vorgenommen. Der erklärte Teil des Gender Pay Gap ist der Teil der Lohnlücke, der sich anhand der unterschiedlichen Charakteristika von Frauen und Männern erklären lässt. Der unerklärte Teil umfasst den Teil der Lohnlücke, der übrig bleibt, wenn man Frauen und Männer mit ähnlichen Charakteristika vergleicht und sich daher aufgrund von nicht beobachteten Merkmalen und Diskriminierung ergibt.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass der unbereinigte Gender Pay Gap in Bayern (25,0 Prozent) deutlich höher ausfällt als im deutschen Durchschnitt (20,8 Prozent) und in allen bayerischen Kreisen Männer mehr verdienen als Frauen. Zudem scheinen die regionalen Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gap vor allem durch die Variation in den Löhnen der Männer getrieben zu sein. Vergleicht man allerdings Frauen und Männer, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale ähneln, zeigt sich, dass der Lohnunterschied geringer ausfällt (16,1 Pro-

¹ Für nähere Information zum Equal Pay Day, siehe hier <https://www.equalpayday.de/startseite/>.

zent). Der Großteil dieser bereinigten Lohnlücke umfasst somit Faktoren, die nicht aus den verwendeten Daten hervorgehen und daher nicht in die Berechnung einfließen. Diese könnten zum Beispiel die Arbeitsmotivation oder Familienverpflichtungen sein. Lediglich 4,8 Prozentpunkte des Gender Pay Gaps lassen sich auf eine schlechtere Bewertung der lohnbestimmenden Eigenschaften der Frauen zurückführen.

Zunächst liefert Kapitel 2 einen Literaturüberblick über mögliche Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap. Anschließend werden in Kapitel 3 die Datengrundlage sowie die verwendeten Methoden erläutert. Danach widmet sich Kapitel 4 dem Entgeltniveau und dem unbereinigten Gender Pay Gap in Bayern und den bayerischen Kreisen. In Kapitel 5 werden die Ergebnisse der Zerlegung im Detail vorgestellt. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 6.

2 Literaturüberblick

In der Literatur wird eine Vielzahl an Faktoren diskutiert, die einen Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben. Zuerst sei hier die berufliche Segregation, also die Ungleichverteilung der Geschlechter auf Berufe, genannt. So sind Frauen im sozialen Bereich und Berufen mit Bürotätigkeiten überrepräsentiert, während ein höherer Anteil an Männern unter den Beschäftigten in technischen und verarbeitenden Berufen zu verzeichnen ist (Hausmann/Kleinert 2014). Diese Muster tragen zu einem höheren Gender Pay Gap bei, da typische Frauenberufe meist geringer entlohnt werden (Achatz/Gartner/Glück 2005). Ein möglicher Erklärungsansatz für die berufliche Segregation besteht darin, dass Frauen eher Berufe wählen, die eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und familiären Verpflichtungen erlauben (Begall/Mills 2013). Die entsprechenden Zugeständnisse der Arbeitgeber² schlagen sich dabei jedoch häufig in geringeren Löhnen nieder (Boll et al. 2016b). Des Weiteren spielt auch die geschlechtsspezifische Sozialisation eine Rolle (Selk 1984). Bereits ab der frühen Kindheit werden gesellschaftliche Rollenerwartungen in Bezug auf das Geschlecht erlernt und können so die spätere Berufswahl prägen. Zudem können Prozesse der sozialen Schließung wirksam sein. Wird diese Theorie zur Erklärung herangezogen, so kommt die berufliche Segregation dadurch zustande, dass die Gruppe der Männer versucht, ihren Zugang zu bestimmten Ressourcen, wie einem hohen Einkommen oder hohen beruflichen Positionen, zu sichern. Dies wird durch einen Ausschluss der Frauen von den entsprechenden Berufen erreicht (Achatz 2018). Damit in Verbindung steht auch, dass Frauen trotz entsprechender Qualifikationen weniger häufig eine Führungsposition innehaben als Männer. Dies wird auch als sogenannte „Gläserne Decke“ bezeichnet. Typische Frauenberufe bieten seltener die Möglichkeiten für Aufstiege in Führungspositionen, während es in Männerberufen bessere Karrierechancen gibt (Busch/Holst 2013). Im Vergleich verdienen weibliche Führungskräfte zudem weniger als Männer in diesen Positionen (Busch/Holst 2008b).

Als weitere Erklärungsfaktoren können die unterschiedlichen Arbeitszeiten sowie die Erwerbsunterbrechungen von Frauen angeführt werden. So arbeiten Frauen häufiger in Teilzeit als Männer,

² Es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint; wenn nicht anders betitelt sind aus Gründen der besseren Lesbarkeit im Folgenden stetes Personen männlicher und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint.

meist, um die Pflege von Kindern und Angehörigen zu übernehmen. Auch hier zeigt sich, dass geschlechtertypische Rollenerwartungen bei der Aufgabenverteilung wirksam sind (Klenner/Kohaut/Höyng 2010). Im Falle von Erwerbsunterbrechungen sind die Lohnneinbußen von Frauen höher als von Männern. Selbst wenn Mütter nach Geburt des ersten Kindes wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, werden sie geringer entlohnt als vor der Unterbrechung (Beblo/Bender/Wolf 2006). Hinzu kommt, dass die Lohnneinbußen bei weiblichen Beschäftigten im Zeitverlauf nach der Rückkehr in den Beruf auch nur geringfügig abnehmen (Beblo/Wolf 2003).

Die Verhaltensweisen der Arbeitgeber, beispielsweise bei der Rekrutierung der Beschäftigten oder bei Gehaltsentscheidungen, können ebenfalls eine bedeutende Rolle für die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen spielen. Dazu soll hier der Blick auf Diskriminierungen von Frauen gerichtet werden. Eine Erklärung besagt, dass die Ungleichbehandlung von Angehörigen einer bestimmten Gruppe auf Vorurteilen gegenüber dieser Gruppe beruht (Becker 1971). So könnten Arbeitgeber weiblichen Beschäftigten zum Beispiel aufgrund zusätzlicher häuslicher und familiärer Eingebundenheit eine geringere Arbeitsleistung unterstellen und somit Männer vorziehen. Daraus ergeben sich Präferenzen, Angehörige bestimmter anderer Gruppen, in diesem Fall Männer, zu bevorzugen. Daneben findet sich mit dem Begriff der statistischen Diskriminierung eine weitere mögliche Begründung (Arrow 1974). Arbeitgeber stehen bei Personalentscheidungen nicht alle notwendigen Informationen über die konkrete Person zur Verfügung. Infolgedessen wird die Person nach dem Durchschnitt der jeweiligen Gruppe, der sie angehört, eingeschätzt. Frauen könnten beispielsweise nach diesem Prinzip benachteiligt werden, da es bei ihnen im Durchschnitt häufiger zu Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Fürsorge für Kinder und Angehörige kommt. So konnte gezeigt werden, dass Studienabsolventinnen kurz nach dem Abschluss trotz entsprechender Bemühungen deutlich weniger häufig eine Stellenzusage bekommen als Männer (Wüst/Burkart 2010). Dies wird als Indiz für eine statistische Diskriminierung gewertet. Zudem sind die Lohnneinbußen von jungen Frauen mit Kindern größer als von Müttern, die über 40 Jahre alt sind (Oesch/Lipps/McDonald 2017). Das kann darin begründet sein, dass Arbeitgeber bei jungen Frauen eher von weiteren Erwerbsunterbrechungen ausgehen.

Eine weitere Form der Diskriminierung stellt die evaluative Diskriminierung dar (Petersen/Morgan 1995). Hierbei geht es darum, dass die Arbeit von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet wird. Die Grundlage dieses Ansatzes ist, dass Frauen in der Gesellschaft im Vergleich zu Männern ein niedrigerer Status zugesprochen wird. Dies erfolgt nach dem Konzept des „Doing Gender“ (West/Zimmerman 1987): in alltäglichen sozialen Interaktionen werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern geschaffen, die nicht auf natürliche Verschiedenheiten zurückzuführen sind. Diese werden unter anderem durch eine typische traditionelle Arbeitsteilung gestützt – Männer haben die Verantwortung für das Nachgehen einer bezahlten Arbeit, Frauen hingegen für den Haushalt und die Familie. Das Ergebnis ist die scheinbar höhere gesellschaftliche Stellung von Männern. In Bezug auf Entgeltunterschiede wurde dies in der sogenannten Devaluationshypothese formuliert: Die unterschiedlichen Kompetenz- und Statuszuweisungen beeinflussen die Verdienste in typischen Frauen- und Männerberufen (England 1992). Dabei überträgt sich der niedrigere Status von Frauen auf die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten, was zu einer geringeren Entlohnung führt. So konnte ein negativer Effekt des Frauenanteils in einem Beruf auf die Löhne von Frauen und Männern gefunden werden (England/Hermsen/Cotter 2000). Außerdem werden gleiche oder gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen für Frauen geringer entlohnt

als für männliche Beschäftigte (Klammer/Klenner/Lillemeier 2018). Dies spricht für eine Entwertung weiblicher Arbeit.

Neben den beschriebenen Faktoren, die sich auf die individuelle Ebene beziehen, gibt es auch betriebspezifische Faktoren, die einen Einfluss auf die Lohnungleichheit von Frauen und Männern haben. So ist die Größe eines Betriebes von Bedeutung. Dazu, ob der Gender Pay Gap in großen oder in kleinen Betrieben höher ist, zeigt sich in der Literatur jedoch kein einheitliches Bild. Einerseits können unter kleinen Betrieben eine stärkere berufliche Segregation (Hammermann/Schmidt 2015) sowie fehlende Tarifverträge und Betriebsräte (Heinze/Wolf 2006) zu einem höheren Wert des Gender Pay Gap führen. Andererseits konnte gezeigt werden, dass das Entgelt von Männern mit steigender Betriebsgröße zunimmt, während sich die Löhne von Frauen kaum nach der Betriebsgröße unterscheiden (Frodermann/Schmucker/Müller 2018). Meist hängt dies mit den unterschiedlichen ausgeübten Tätigkeiten von Männern und Frauen zusammen und/oder der Tatsache, dass Männer häufiger als Frauen Aufstiegschancen wahrnehmen können (Heinze/Wolf 2006).

Als ein weiteres betriebliches Merkmal kann das Lohnniveau innerhalb eines Betriebes angeführt werden. In Unternehmen, die ein hohes Lohnniveau haben, ist der Gender Pay Gap höher. Dies hängt ebenfalls mit den geringeren Aufstiegschancen von Frauen und somit auch dem Zugang zu höher entlohnten Tätigkeiten zusammen (Heinze/Wolf 2006). Des Weiteren existiert ein größerer geschlechtsspezifischer Entgeltunterschied zwischen hochqualifizierten Personen als zwischen Arbeitnehmern mit einer mittleren Bildung (Boll et al. 2016a). Daraus lässt sich ableiten, dass der Gender Pay Gap mit der Höhe des Qualifikationsniveaus innerhalb eines Betriebes steigt.

Regionale Merkmale spielen ebenfalls eine Rolle. So sind die regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten bedeutsam für das Ausmaß der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede (Fuchs et al. 2019a). In strukturschwachen, meist ländlichen Regionen fehlen häufig hoch bezahlte Arbeitsplätze, sowohl für Frauen als auch für Männer. Jedoch konnte bisher gezeigt werden, dass der Gender Pay Gap in Großstädten und Ballungsgebieten geringer ist als auf dem Land (Busch/Holst 2008a). Die Arbeitsmärkte in Städten weisen meist eine höhere Dichte an Arbeitsplätzen auf, was zu einem stärkeren Wettbewerb unter den dort ansässigen Betrieben führt. Die Möglichkeiten der Arbeitgeber, niedrige Löhne zu zahlen, sind folglich geringer. Gegenteilig verhält sich dies in ländlichen Regionen: dort herrscht weniger Wettbewerb vor, sodass die Arbeitgeber eher in einer Monopolstellung sind und folglich niedrigere Löhne zahlen. Frauen sind zudem seltener als Männer dazu bereit, für die Arbeit zu pendeln. Sie sind durch größere familiäre Verpflichtungen auf eine Beschäftigung in wohnortnahen Betrieben angewiesen, was aufgrund der Monopolstellung der Arbeitgeber zu einer geringeren Entlohnung von Frauen führen kann (Hirsch/König/Möller 2009).

3 Datengrundlage und Methode

Der Berechnung des regionalen Entgeltunterschiedes zwischen den Geschlechtern liegt die Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu Grunde. Hierbei handelt es sich um für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit, die aus den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherung generiert

werden. Die BeH umfasst tagesgenaue Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1975 und zu allen geringfügig entlohnten Beschäftigten seit 1999. Mit Inkrafttreten über die Verordnung zur Erfassung und Übermittlung von Daten an Träger der Sozialversicherung (DEÜV) zum 1. Januar 1999 ist es zudem möglich, Informationen zu Wohn- und Arbeitsorten der Beschäftigten auszuwerten. Für die vorliegenden Auswertungen werden die Informationen zur Person, zur Beschäftigung und zum Entgelt zum Stichtag 30. Juni 2017 betrachtet. Neben diesen und anderen individuellen Faktoren können sämtliche Merkmale des Betriebes, in dem eine Person tätig ist, in die Analysen einbezogen werden. Dazu gehören einerseits strukturelle Charakteristiken wie beispielsweise die Alters- oder Qualifikationsstruktur, also Merkmale, die sich von den Beschäftigten im Betrieb ableiten lassen. Andererseits sind direkte betriebliche Informationen wie zum Beispiel die Branchenzugehörigkeit nutzbar. Diese sind in einem bereits verfügbaren Aggregat, dem Betriebs-Historik-Panel (BHP) enthalten und werden mittels der Betriebsnummer an die bestehenden Informationen angehängt (Eberle/Schmucker 2017).

Für die Analyse selbst werden neben der Stichtagsbetrachtung noch weitere Beschränkungen des Datensatzes vorgenommen. Generell beziehen wir hier nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 18 bis unter 65 Jahren ein; geringfügig Beschäftigte und Auszubildende bleiben außen vor. Außerdem werden nur Personen in Vollzeit berücksichtigt. Dies ist notwendig, da eine Teilzeitbeschäftigung zwar erfasst ist, über den zeitlichen Umfang dieser Teilzeitbeschäftigung aber keine Informationen vorhanden sind.

Für die in der BeH erfassten Tagesentgelte besteht eine weitere Besonderheit. Arbeitgeber müssen diese nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden. Dies führt zu einer Verzerrung im oberen Lohnbereich. Durch eine Imputation der zensierten Entgelte³ nach dem Verfahren von Gartner (2005) wird diese jedoch bereinigt.

Auch wenn sich die vorliegende Analyse hauptsächlich auf den 30. Juni 2017 bezieht, ermöglicht der lange Erhebungszeitraum in der BeH zudem Informationen zu nutzen, die längere Zeiträume umfassen, wie zum Beispiel die Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit. Weiterhin werden die Angaben aus der BeH mit Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) ergänzt. Damit wird die Erwerbsbiografie der einzelnen Personen betrachtet und gewährleistet, dass auch Zeiten der Nichtbeschäftigung in unseren Analysen Berücksichtigung finden.

Ergänzende regionale Informationen stammen vom Statistischen Bundesamt, der Statistik der Bundesagentur für Arbeit oder dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Hier erfolgt das Zusammenspielen der Daten über die Kreiskennziffer des Arbeitsorts, die in der BeH enthalten ist.

Für die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap wird die Differenz aus den durchschnittlichen logarithmierten Tagesentgelten der Männer und Frauen gebildet und mit dem Faktor 100 multipliziert. Ein negativer Wert besagt dabei, dass Frauen mehr als Männer verdienen.

Der beobachtete Entgeltunterschied (unbereinigte Gender Pay Gap) wird mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung in einen erklärten (Ausstattung) und einen unerklärten (Bewertung) Teil zerlegt (Oaxaca 1973 und Blinder 1973). Der erklärte Teil umfasst den Teil des Gender Pay Gap,

³ Dabei werden die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze anhand der beobachtbaren Merkmale der Personen geschätzt. Die Beitragsbemessungsgrenze lag 2017 in Westdeutschland bei und in Ostdeutschland bei 190,00 € und in Westdeutschland bei 211,67 €.

der sich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung und der damit verbundenen unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern ergibt. Vergleicht man zum Beispiel einen Mann ohne Berufsausbildung mit einer Frau mit Hochschulabschluss ist zu erwarten, dass die Frau mehr als der Mann verdient und der Gender Pay Gap in diesem Fall negativ ist. In diesem Beispiel ergibt sich der Lohnunterschied also nur aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung von Frauen und Männern mit Qualifikation. Der unerklärte Teil, auch bereinigter Gender Pay Gap genannt, beziffert den Lohnunterschied von Frauen und Männern, der selbst dann noch besteht, wenn man Frauen und Männer mit gleicher Ausstattung vergleicht. Somit sagt der unerklärte Teil etwas über die unterschiedliche Bewertung für sonst gleiche Merkmale der Frauen und Männer aus. Zudem enthält der unerklärte Teil die Konstante, die solche Faktoren beinhaltet, die in der Berechnung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können (zum Beispiel die Arbeitsmotivation oder die Durchsetzungsfähigkeit bei Gehaltsverhandlungen). Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird sowohl für Westdeutschland, Bayern als auch die bayerischen Kreise durchgeführt. Sämtliche zusammenfassende Ergebnisse für Deutschland, für die Bundesländer und die Kreise Deutschlands finden sich in Fuchs et al. (2019b).⁴

4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap

Zunächst sollen hier das Entgeltniveau und der unbereinigte Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte in Bayern und in den bayerischen Kreisen betrachtet werden. Um eine bessere Einordnung der Ergebnisse zu ermöglichen, wird dabei zuerst ein Vergleich aller Bundesländer vorgenommen. Im Anschluss daran werden das Entgeltniveau von Frauen und Männern sowie der unbereinigte Gender Pay Gap in Bayern und die bayerischen Kreise in den Blick genommen. Zudem wird die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap in Bayern nach ausgewählten Merkmalen aufgezeigt.

4.1 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland und Bayern im Vergleich

Aus einem Vergleich des unbereinigten Gender Pay Gap zwischen den Bundesländern wird ersichtlich, dass dieser in den neuen Bundesländern und Berlin wesentlich geringer ausfällt als in Westdeutschland (vgl. Tabelle 1). Zwischen den niedrigsten Werten für Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg (jeweils 3,8 Prozent) und dem höchsten für Baden-Württemberg (29,5 Prozent) liegt eine Differenz von fast 26 Prozentpunkten. Insgesamt weist Ostdeutschland einen Gender Pay Gap

⁴ Unterschiede zu anderen Veröffentlichungen zur Höhe des Gender Pay Gap ergeben sich in der Regel auf Grund unterschiedlicher Datengrundlagen. So berechnet das Statistische Bundesamt die Lohnlücke zum Beispiel 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.

von 6,1 Prozent auf, in Westdeutschland beträgt dieser 22,8 Prozent. Dies kann unter anderem mit dem generell niedrigeren Lohnniveau (vor allem der Männer) in den neuen Bundesländern zusammenhängen. Gut bezahlte Jobs in der Industrie, in denen vielfach Männer tätig sind, fehlen weitestgehend in Ostdeutschland (Fuchs et al. 2019b).

Tabelle 1: Gender Pay Gap in den Bundesländern, Deutschland, Ost- und Westdeutschland 2017, in Prozent

	Gender Pay Gap
Bundesländer	
Baden-Württemberg	29,5
Bayern	25,0
Bremen	24,0
Saarland	23,9
Niedersachsen	23,6
Rheinland-Pfalz	22,5
Nordrhein-Westfalen	21,1
Hamburg	20,6
Hessen	20,3
Schleswig-Holstein	18,2
Thüringen	8,8
Sachsen	7,5
Berlin	7,1
Sachsen-Anhalt	4,1
Brandenburg	3,8
Mecklenburg-Vorpommern	3,8
Deutschland	20,8
Ostdeutschland	6,1
Westdeutschland	22,8

Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In Bayern verdienen Frauen im Durchschnitt 25,0 Prozent weniger als Männer. Bayern weist damit einen Gender Pay Gap auf, der deutlich über dem gesamtdeutschen Durchschnitt liegt. Lediglich in Baden-Württemberg ist der Gender Pay Gap mit 29,5 Prozent höher. Dies dürfte vor allem mit der Branchenstruktur zusammenhängen, die in Bayern und Baden-Württemberg deutlich stärker durch das Verarbeitende Gewerbe geprägt ist als im Rest Deutschlands. Männer profitieren aufgrund ihrer Tendenz, eher Produktions- und technische Berufe auszuüben, möglicherweise mehr als Frauen von einer solchen Wirtschaftsstruktur (vgl. Fuchs et al. 2019a).

4.2 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap in den bayerischen Kreisen

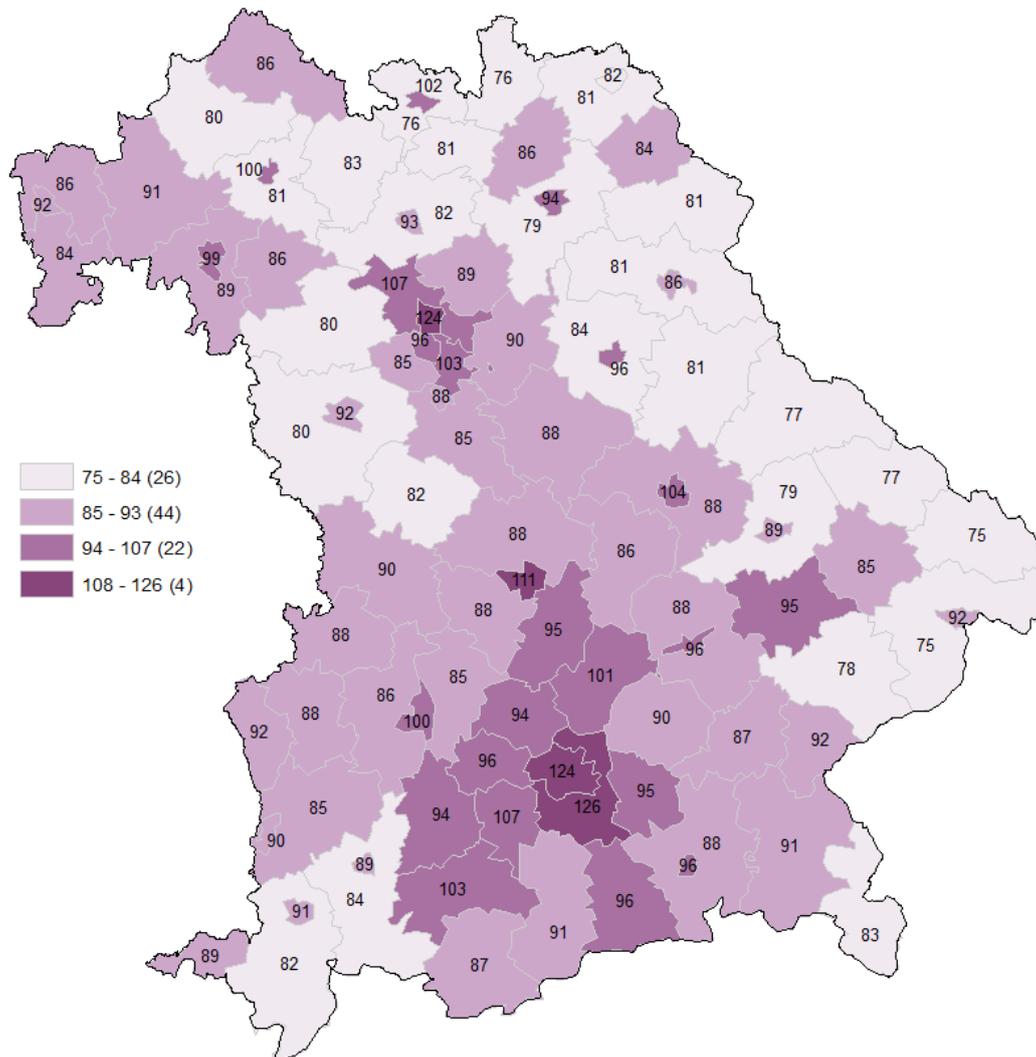
Nach Fuchs et al. (2019b) wird die Höhe des regionalen Gender Pay hauptsächlich durch das Entgelt der Männer in einer Region beeinflusst. Die nachfolgenden vier Abbildungen stellen diesen Zusammenhang für die bayerischen Kreise dar. Abbildung 1⁵ zeigt zunächst das durchschnittliche

⁵ Aus Darstellungsgründen sind in den Abbildungen zu den Entgelten keine Nachkommastellen angegeben. Detaillierte Werte zu allen Kreisen Bayern finden sich im Anhang in Tabelle A 1.

Tagesentgelt der Frauen in den bayerischen Kreisen. Insgesamt schwankt es von rund 74,6 Euro in den Kreisen Freyung-Grafenau und Passau bis 126,1 Euro bzw. 124,0 Euro in den kreisfreien Städten München und Erlangen. Das Tagesentgelt der Frauen zeigt sich in den Städten höher als in den ländlichen Regionen. Zudem ist das Tagesentgelt der Frauen besonders niedrig in den Kreisen nahe der tschechischen Grenze.

Abbildung 1: Tagesentgelt der Frauen in den bayerischen Kreisen

2017, in Euro

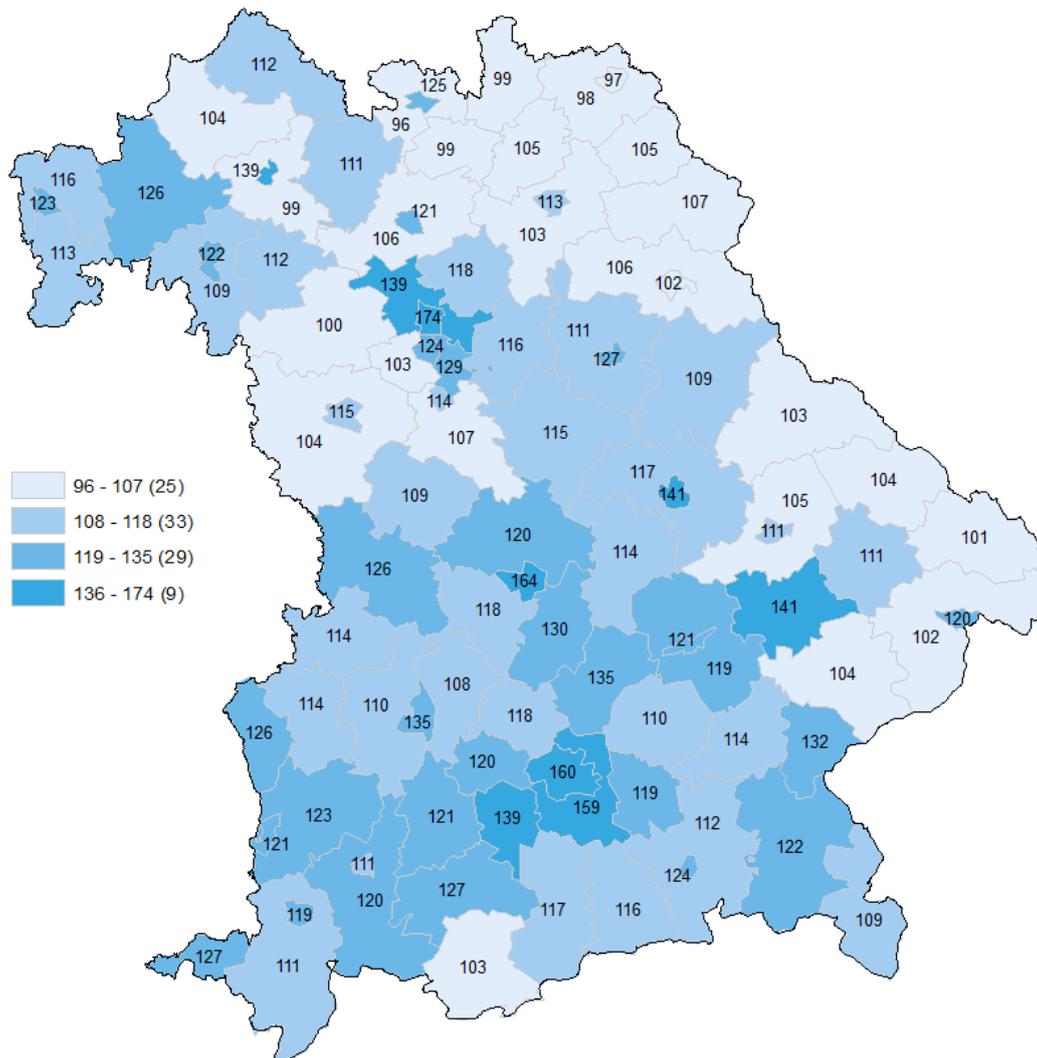


Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Das durchschnittliche Tagesentgelt der Männer (Abbildung 2) weist die höchsten Werte in den kreisfreien Städten Erlangen (173,9 Euro) und Ingolstadt (164,5 Euro) auf. München liegt mit einem durchschnittlichen Entgelt von 160,1 Euro an dritter Stelle. Das Bild, dass in städtischen Regionen tendenziell höhere Löhne gezahlt werden als in ländlichen Regionen, bestätigt sich damit auch für die Männer. Am anderen Ende der Lohnverteilung finden sich für die Männer allerdings andere Kreise als bei den Frauen. Das niedrigste Entgelt erhalten sie mit 95,6 Euro im Kreis Coburg. Davor liegt die Stadt Hof mit einem Wert von 96,7 Euro.

Abbildung 2: Tagesentgelt der Männer in den bayerischen Kreisen
2017, in Euro



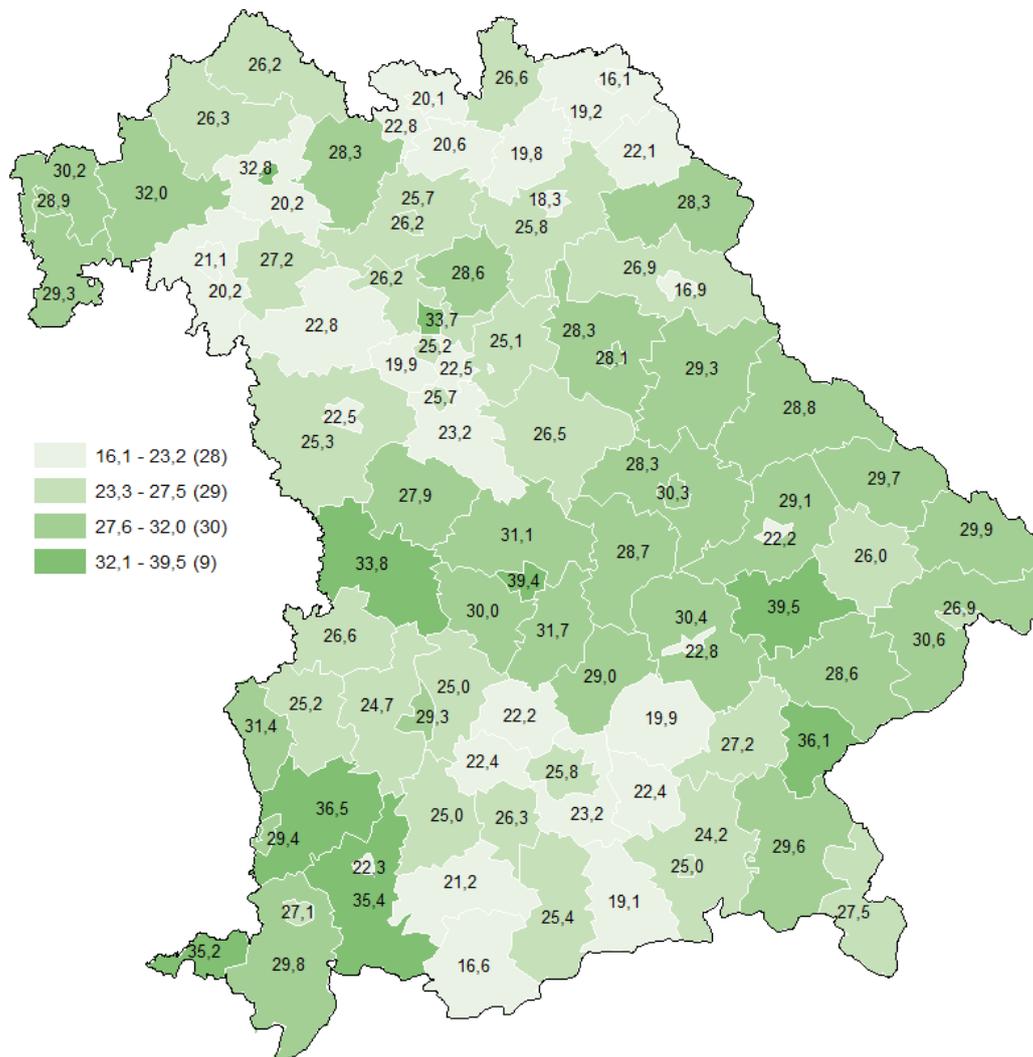
Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Vergleicht man die beiden Karten für Frauen und Männer, zeigt sich insgesamt ein sehr ähnliches Muster. Allerdings erkennt man auch, dass das durchschnittliche Tagesentgelt der Frauen insgesamt niedriger ausfällt als das der Männer. Während das Entgelt der Männer von 95,6 Euro bis 173,9 Euro reicht, erstreckt sich das Entgelt der Frauen lediglich von 74,6 Euro bis 126,1 Euro. Die Spannweite ist bei den Männern somit deutlich höher. Bevor der Zusammenhang zwischen dieser Spannweite und dem Gender Pay Gap näher betrachtet wird, zeigt Abbildung 3 zunächst die regionale Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap in den bayerischen Kreisen. Hier wird deutlich, dass der Stadt-Land-Unterschied weniger stark hervortritt als bei den Tagesentgelten. Dennoch ist der Gender Pay Gap in Ingolstadt mit 39,4 Prozent (Entgelt Frauen: 110,9 Euro, Entgelt Männer: 164,5 Euro) am höchsten. Ähnlich hoch fällt der Gender Pay Gap mit 39,5 Prozent in Dingolfing-Landau aus. Am niedrigsten ist er in der Stadt Hof mit 16,1 Prozent (Entgelt Frauen: 82,4 Euro, Entgelt Männer: 96,7 Euro).

Abbildung 3: Gender Pay Gap in den bayerischen Kreisen

2017, in Prozent



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

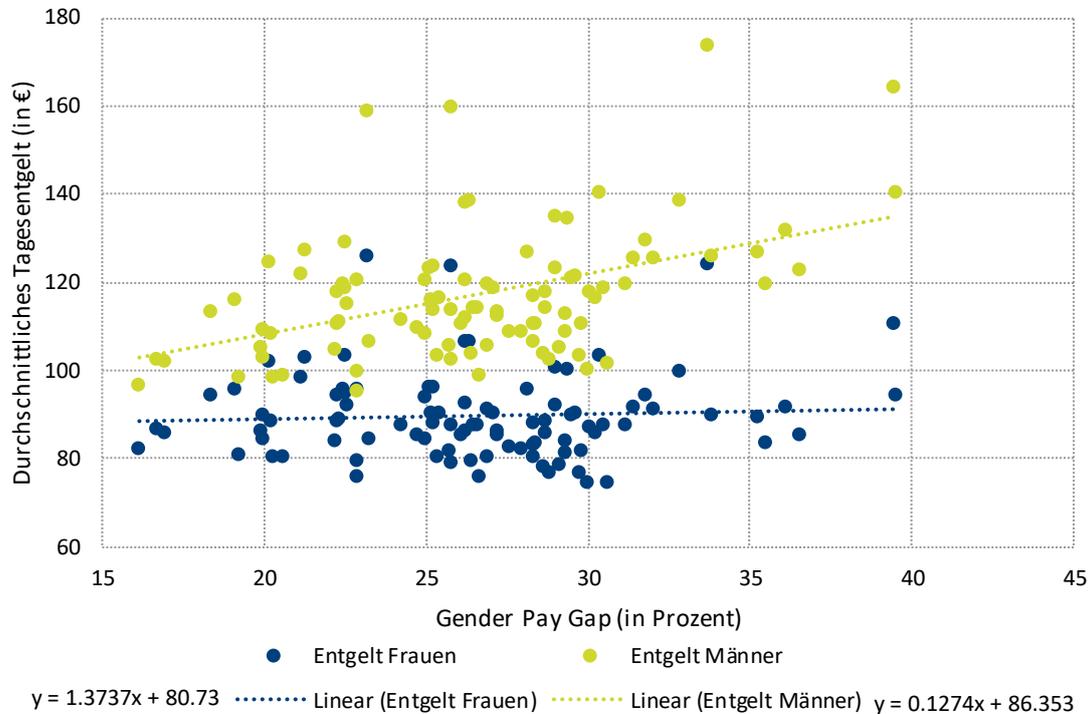
Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Auf den ersten Blick scheint es also so, dass Kreise, in denen das Entgelt generell niedriger ist, einen niedrigeren Gender Pay Gap aufweisen und Kreise, in denen das Entgelt generell höher ist, einen höheren Gender Pay Gap. Bei näherer Betrachtung bestätigt sich dieser Zusammenhang allerdings nur in Bezug auf die Entgelte der Männer (vgl. Abbildung 4). Während auf der horizontalen Achse der Gender Pay Gap abgetragen ist, ist auf der vertikalen Achse das durchschnittliche Tagesentgelt abgetragen. Die Tagesentgelte der Frauen und Männer in den einzelnen bayerischen Kreisen sind in der Abbildung als Punkte (grün: der Männer, blau: der Frauen) dargestellt. Um den Zusammenhang zwischen der Höhe des Tagesentgeltes und der Höhe des Gender Pay Gap zu verdeutlichen, wurde durch beide Punktwolken eine sogenannte Regressionslinie gelegt. Die Steigung dieser Linien entspricht der Korrelation zwischen den beiden Größen. Es ist deutlich zu erkennen, dass die Linie für die Frauen wesentlich flacher verläuft als die für die Männer. Somit ist

die Korrelation zwischen dem Gender Pay Gap und dem durchschnittlichen Tagesentgelt der Männer höher als zwischen dem Tagesentgelt der Frauen und dem Gender Pay Gap.

Abbildung 4: Zusammenhang Tagesentgelte und Gender Pay Gap in den bayerischen Kreisen

2017, Tagesentgelt in Euro, Gender Pay Gap in Prozent



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Zusammenfassend lässt sich konstatieren, dass der Gender Pay Gap in Bayern deutlich höher ausfällt als im deutschen Durchschnitt und in allen bayerischen Kreisen positiv ist. Die regionalen Unterschiede in der Höhe des Gender Pay Gap scheinen vor allem durch die Variation in den Löhnen der Männer getrieben zu sein. Die Spannweite der durchschnittlichen Tagesentgelte bei den Männern ist deutlich breiter als bei den Frauen. In Ingolstadt ist der Gender Pay Gap mit 39,4 Prozent mit am höchsten. Dort finden sich typische Männerberufe in Großbetrieben, die üblicherweise gut bezahlt werden. Mit einem Beschäftigtenanteil von 63 Prozent stellt die Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenmotoren dort den wichtigsten Wirtschaftszweig dar. Die Anzahl der Beschäftigten, die in Großbetrieben von mehr als 250 Mitarbeitern arbeiten ist mit 70 Prozent sehr hoch. Auf der anderen Seite ist der Gender Pay Gap in der Stadt Hof mit 16,1 Prozent am niedrigsten. Hier zeigt sich eine wesentlich weniger spezialisierte Wirtschaftsstruktur. Die Wirtschaftszweige Herstellung von Maschinen, die öffentliche Verwaltung und die sonstigen Dienstleistungen für den Verkehr sind alle drei mit einem Beschäftigtenanteil von rund 6 Prozent ähnlich stark vertreten. Auch der Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben ist dort geringer (20,7 Prozent).

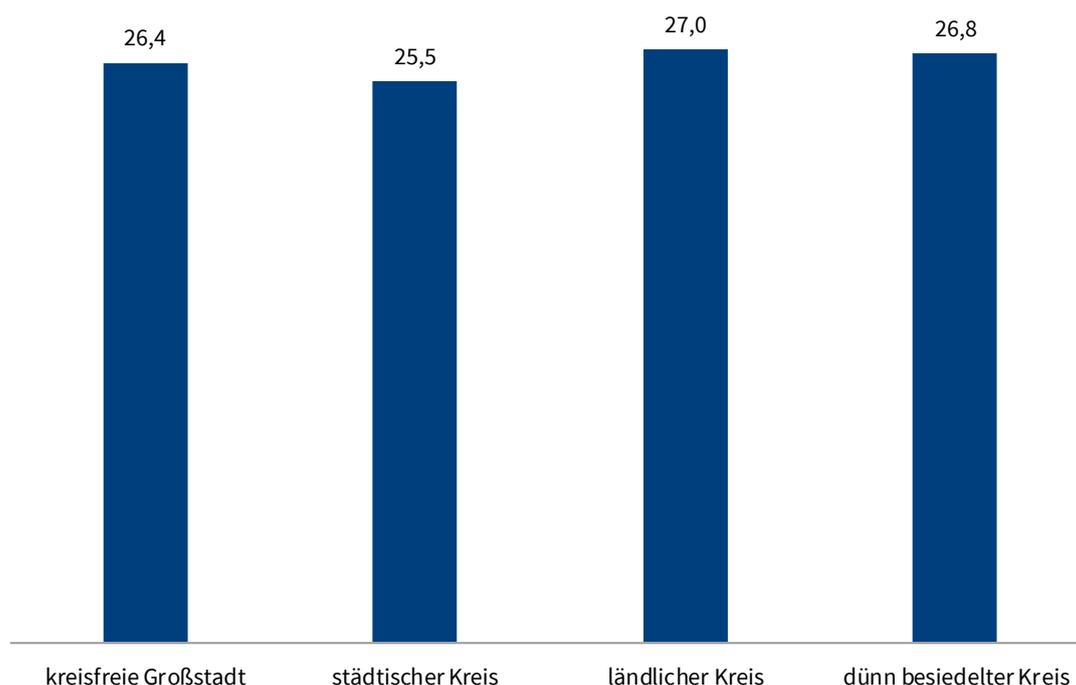
4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap nach ausgewählten Merkmalen

Um einen ersten Überblick über mögliche Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap zu erhalten, wird dieser im Folgenden nach einigen ausgewählten lohnbestimmenden Merkmalen betrachtet. Dabei wird erneut der unbereinigte Gender Pay Gap herangezogen.

4.3.1 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur

Wie oben bereits erläutert, wurde in der Literatur in Städten ein geringerer Gender Pay Gap gefunden als auf dem Land. In Bayern ist dieser Unterschied allerdings nicht besonders stark ausgeprägt (Abbildung 3 und Abbildung 5). Der Gender Pay Gap ist in den städtischen Kreisen⁶ (25,5 Prozent) und den kreisfreien Großstädten (26,4 Prozent) zwar am geringsten, in den ländlichen und dünn besiedelten Kreisen fällt er mit 27,0 Prozent beziehungsweise 26,8 Prozent allerdings nur geringfügig höher aus.

Abbildung 5: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur in Bayern
2017, in Prozent



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

4.3.2 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Berufen

Ein wichtiges Merkmal, welches die Höhe des Gender Pay Gap beeinflusst, ist der gewählte Beruf. Die Tatsache, dass Berufe, in die sich Frauen häufig einsortieren, niedriger entlohnt werden als

⁶ Für eine genauere Definition der siedlungsstrukturellen Kreistypen, siehe https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/Kreistypen4/kreistypen_node.html.

Berufe, in die sich die Männer sortieren, trägt zum insgesamt positiven Gender Pay Gap bei. Schaut man sich allerdings auf Ebene von Berufsgruppen den Gender Pay Gap an, ist es nicht so, dass der Gender Pay Gap generell in Frauenberufen höher ausfällt. In Tabelle 2 sind die zehn Berufsgruppen aufgelistet, für die in Bayern die größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verzeichnet werden. Hier finden sich fünf Berufsgruppen, die einen relativ hohen Männeranteil haben und mit der Pharmazie lediglich ein typischer Frauenberuf. Die Berufsgruppe Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung weist mit 56,9 Prozent den höchsten Gender Pay Gap auf und auch der Frauenanteil ist mit 62,3 Prozent hier besonders hoch. Der Gender Pay Gap in der Berufsgruppe Metallherzeugung steht mit 45,5 Prozent an dritter Stelle. Allerdings sind lediglich 7,7 Prozent der Beschäftigten in dieser Berufsgruppe Frauen. Ein Grund für den hohen Gender Pay Gap innerhalb der Berufsgruppen könnte sein, dass Männer dort häufiger als Frauen in Führungspositionen zu finden sind. Zahlen aus der Beschäftigungsstatistik⁷ bestätigen, dass der Anteil der Personen in Führungsposition unter den Männern höher ist als unter den Frauen. So sind zum Beispiel 2,2 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und lediglich 0,4 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen in der Berufsgruppe Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung in einer Führungsposition tätig.

Tabelle 2: Die 10 Berufe mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Bayern

2017, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	56,9	17.581	62,3
Pharmazie	54,2	12.714	78,2
Metallerzeugung	45,5	11.635	7,7
Unternehmensorganisation und -strategie	44,8	200.441	35,4
Fototechnik und Fotografie	42,6	975	45,8
Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	37,7	851	14,1
Rechnungswesen, Controlling und Revision	37,6	49.218	52,2
Papier- und Verpackungstechnik	37,5	9.904	14,5
Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei	37,3	12.019	18,6
Elektrotechnik	37,2	66.191	15,8
Alle Berufsgruppen	25,0	3.129.307	30,9

Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Die zehn Berufsgruppen mit dem niedrigsten Gender Pay Gap sind in Tabelle 3 aufgelistet. Wie zu erkennen, fällt der Gender Pay Gap in einigen Berufsgruppen sogar negativ aus. In diesen Berufsgruppen verdienen Frauen also mehr als Männer. Veranstaltungsservice und -management ist die Berufsgruppe mit dem niedrigsten Gender Pay Gap (-9,8 Prozent). Mit einem Frauenanteil von 50,8 Prozent ist dieser aber kein typischer Frauen- oder Männerberuf. Insgesamt zeigt sich, dass der Frauenanteil in den Berufsgruppen dieser Liste mit Ausnahme der Pferdewirtschaft gering ausfällt. Es zeigen sich hier eher typische Männerberufsgruppen wie zum Beispiel die Forst- und Jagd-

⁷ Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigt am Arbeitsort, Stichtag: 30.6.2017.

wirtschaft, die Landschaftspflege oder der Tief- und Hochbau. Im Hochbau tätige Frauen verdienen im Durchschnitt mehr als dort tätige Männer. Möglicherweise könnte hier das gleiche Prinzip wie oben gelten, nur umgekehrt: Männer sind in jenen Berufsgruppen eher bei manuellen oder Hilfstätigkeiten zu finden, während die wenigen Frauen gegebenenfalls höhere Positionen innehaben. Für die zehn hier aufgelisteten Berufsgruppen lässt sich auch dies anhand der Beschäftigtenstatistik bestätigen. So sind zum Beispiel 2,3 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und 3,8 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen in der Berufsgruppe Überwachung und Steuerung Verkehrsbetrieb in Führungspositionen tätig. Somit findet man sowohl am unteren als auch am oberen Rand der Verteilung des Gender Pay Gaps häufiger Männer- als Frauenberufe.

Tabelle 3: Die 10 Berufe mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Bayern
2017, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl Beschäftigte	Frauenanteil
Farb- und Lacktechnik	4,2	10.196	7,4
Pferdewirtschaft	4,1	524	48,1
Überwachung und Steuerung des Verkehrsbetriebs	4,0	6.200	13,2
Forst- und Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	3,8	3.342	4,7
Tiefbau	-0,5	14.790	1,1
Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	-2,2	912	29,9
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	-2,5	72.092	3,5
Umweltschutztechnik	-5,5	2.932	11,0
Hochbau	-7,2	10.196	0,8
Veranstaltungsservice und -management	-9,8	2.176	50,8
Alle Berufsgruppen	25,0	3.129.307	30,9

Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

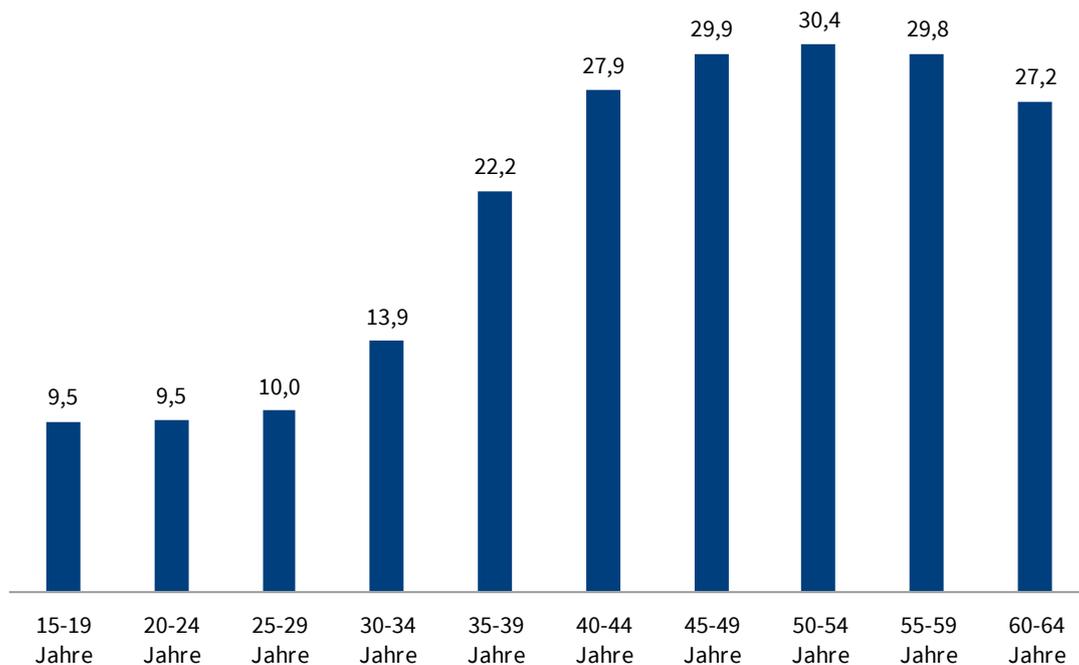
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

4.3.3 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen

Die Betrachtung des Gender Pay Gap in Bayern nach Altersgruppen verdeutlicht, dass dieser bis zu der Gruppe der 50 bis 54-Jährigen kontinuierlich ansteigt (vgl. Abbildung 6). Mit einem Wert von 30,4 Prozent weist diese Gruppe den höchsten Gender Pay Gap auf. Bis zum Renteneintritt sinkt dieser dann wieder auf einen Wert von 27,2 Prozent im Alter von 60 bis 64 Jahren. Der Gender Pay Gap ist in den jüngsten Altersgruppen der 15 bis 24-Jährigen und 20 bis 24-Jährigen mit 9,5 Prozent am geringsten. Somit verdienen zu Beginn des Erwerbslebens Frauen nur geringfügig weniger als Männer. Schäfer und Weyh (2018) konnten zeigen, dass weibliche Auszubildende im dualen System mehr verdienen als männliche, sich dies jedoch direkt beim Berufseinstieg ändert und ab diesem Zeitpunkt Männer hinsichtlich der Lohnhöhe begünstigt sind. Dass der Gender Pay Gap in der Altersgruppe von 50 bis 54 Jahren am höchsten ist, könnte auch mit damit zusammenhängen, dass Frauen meist Berufe wählen, in denen es schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen gibt als in Männerberufen. Folglich können Frauen ihr Entgelt nicht in demselben Maße steigern wie Männer. Hinzu kommen die Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft, welche bis

zu diesem Alter gehäuft aufgetreten sind. Wie oben beschrieben, sind damit deutliche Lohneinbußen für Frauen verbunden. Das Absinken der Werte gegen Ende der Erwerbsverläufe bedeutet, dass sich die Entgelte von Frauen und Männern wieder annähern. Dies könnte darin begründet sein, dass sich die Nachteile der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Laufe der Zeit abbauen.

Abbildung 6: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Bayern
2017, in Prozent



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

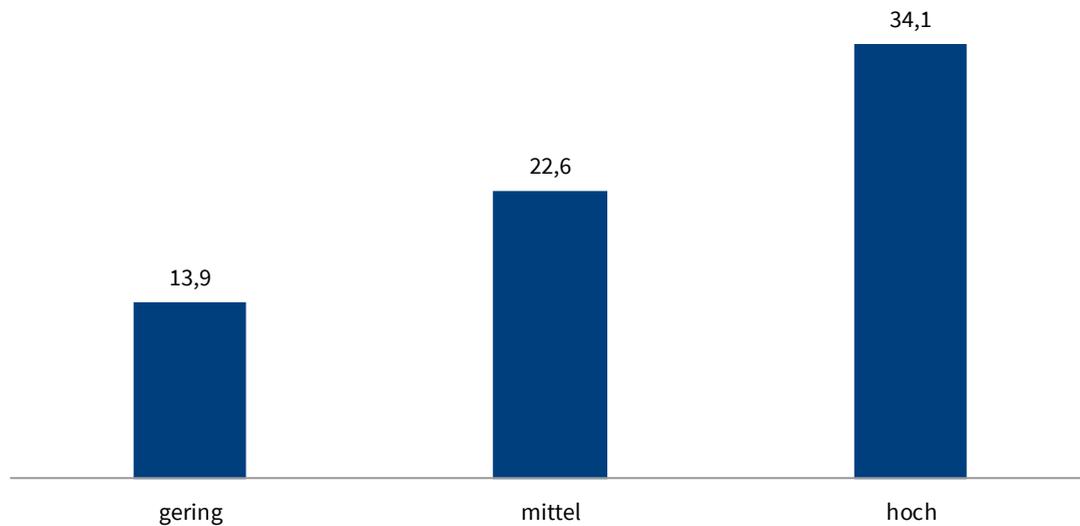
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

4.3.4 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation

Ein niedrigerer Gender Pay Gap zu Beginn des Erwerbslebens könnte auch damit zusammenhängen, dass Frauen im Durchschnitt über höhere Schulabschlüsse verfügen als Männer. Mit einem höheren Qualifikationsniveau ist generell auch eine höhere Entlohnung verbunden. Verfügen Frauen im Durchschnitt über ein höheres Qualifikationsniveau, verdienen sie im Durchschnitt mehr. Im weiteren Erwerbsverlauf verschwindet dieser Vorteil unter anderem aufgrund der häufigeren Erwerbsunterbrechungen von Frauen aber.

Abbildung 7 zeigt den Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und der Höhe des Gender Pay Gaps. Bei den Hochqualifizierten beträgt der Gender Pay Gap 34,1 Prozent und ist damit deutlich höher als bei den Geringqualifizierten (13,9 Prozent). Ein höheres Lohnniveau ist in der Regel mit größeren Lohnunterschieden zwischen den Geschlechtern verbunden. Dies kann damit zusammenhängen, dass es Frauen in denjenigen Berufen, für deren Ausübung eine hohe Qualifikation erforderlich ist, schwerer fällt, angemessene Löhne zu erzielen als in Berufen mit einfacherer Qualifikation. Damit steht das Erreichen einer Führungsposition in engem Zusammenhang.

Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation in Bayern
2017, in Prozent



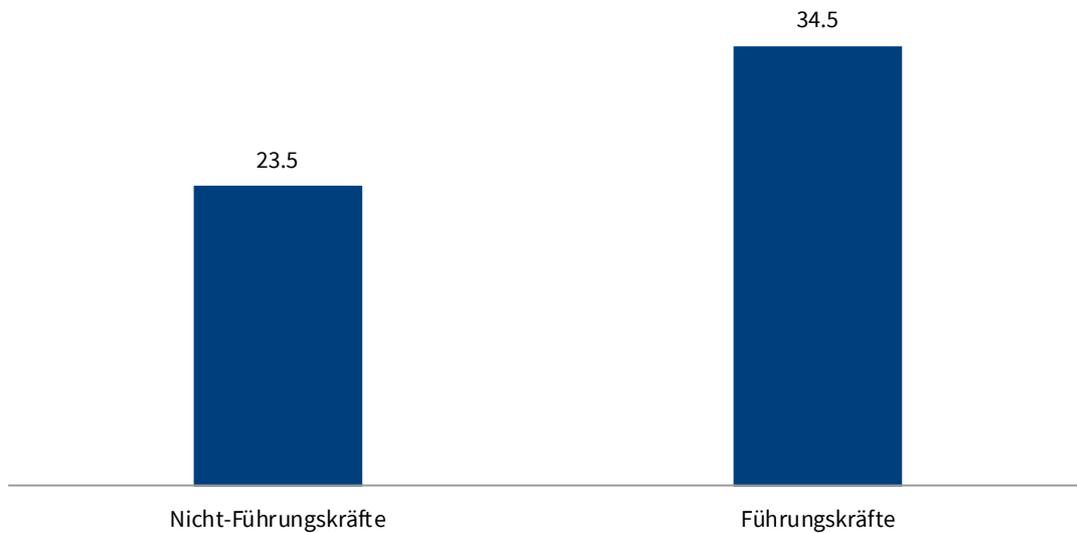
Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

4.3.5 Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften

Die in Folge von Erwerbsunterbrechungen unterschiedliche Berufserfahrung von Frauen und Männern führt dazu, dass Frauen meist weniger Erfahrung aus Vollzeitarbeit haben (Holst/Marquardt 2018) und damit weniger Möglichkeiten, in Führungspositionen aufzusteigen. In Bayern waren 2017 1,4 Prozent der vollzeitbeschäftigten Männer und 0,8 Prozent der vollzeitbeschäftigten Frauen in Führungspositionen tätig. Bei einem Vergleich des Gender Pay Gap von Führungs- und Nicht-Führungskräften in Bayern zeigt sich, dass er bei Führungskräften um 11 Prozent höher ist als bei Nicht-Führungskräften. Als ein Grund für den hohen Wert des Gender Pay Gap bei Führungskräften ist zu nennen, dass Frauen in diesen Positionen meist auch in typisch weiblichen Branchen wie dem Gesundheitswesen oder dem Einzelhandel arbeiten (Kohaut/Möller 2013). In diesen ist das Lohnniveau niedriger, was sich auch im Entgelt der Führungskräfte niederschlagen kann. Des Weiteren sind weibliche Führungskräfte häufig für Bereiche zuständig, die typischerweise mit Frauen in Verbindung gebracht werden. So finden sich vergleichsweise viele weibliche Führungskräfte in den Personalabteilungen (Nickel/Hüning/Frey 2008). Diese Arbeit wird meist dem Kompetenzbereich von Frauen zugeschrieben. Nach der oben bereits erläuterten Devaluationshypothese werden solche typisch weiblichen Tätigkeiten geringer entlohnt, da ihnen ein niedrigerer gesellschaftlicher Status unterstellt wird.

Abbildung 8: Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Bayern 2017, in Prozent



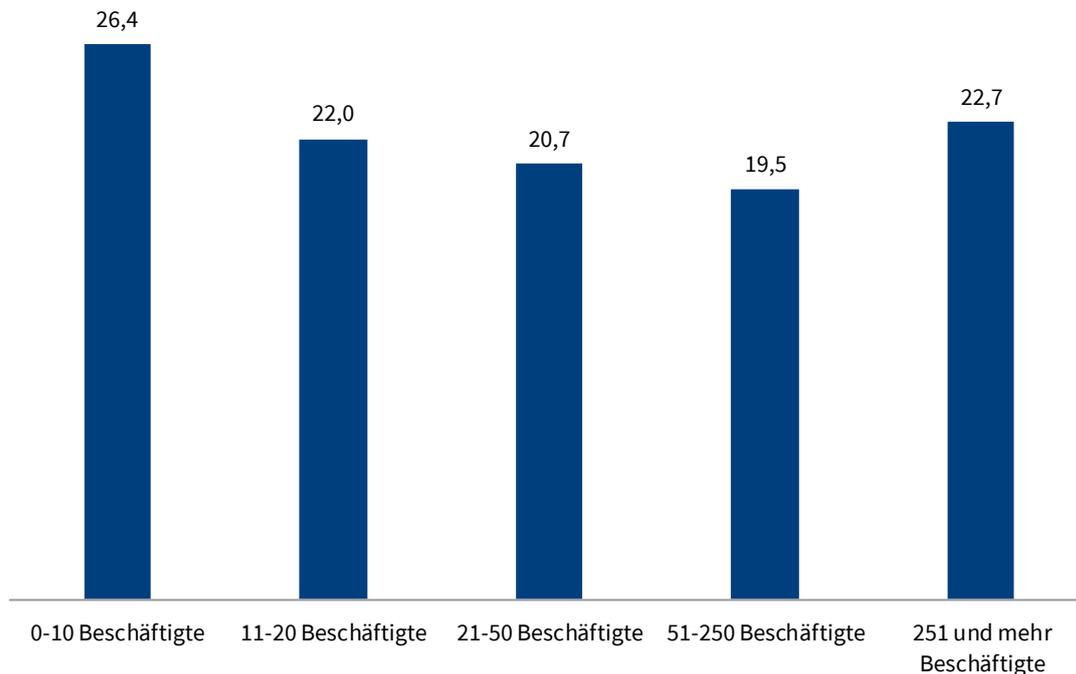
Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

4.3.6 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße

Der Gender Pay Gap variiert nicht nur nach individuellen Merkmalen, sondern auch mit betrieblichen Merkmalen wie der Betriebsgröße, wie aus Abbildung 9 hervorgeht. So ist er in Kleinstbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten mit 26,4 Prozent am höchsten. Der Gender Pay Gap ist in Großbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern allerdings ebenfalls vergleichsweise hoch. Mittlere Betriebe mit 51 bis 250 Beschäftigte hingegen weisen mit einem Wert von 19,5 Prozent den niedrigsten Gender Pay Gap auf.

Abbildung 9: Unbereinigte Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Bayern
2017, in Prozent



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Wie oben bereits erläutert, können in der Literatur sowohl Belege für einen besonders hohen Gender Pay Gap in kleinen als auch in großen Betrieben gefunden werden. Eine mögliche Erklärung für den hohen Gender Pay Gap in Kleinstbetrieben ist, dass in diesem Betriebsgrößenbereich eine stärkere berufliche Segregation zu verzeichnen ist (Hammermann/Schmidt 2015). Des Weiteren fehlen in Kleinstbetrieben in der Regel Tarifverträge und Betriebsräte, die dem Gender Pay Gap zu Gunsten der Frauen entgegenwirken könnten (Heinze/Wolf 2006).

Ein Grund für den hohen Gender Pay Gap in großen Betrieben kann sein, dass es in diesen mehr Arbeitsplätze gibt, die den Merkmalen typischer Frauenberufe entsprechen, die geringer entlohnt werden (Achatz/Gartner/Glück 2005). Auf der anderen Seite finden sich in großen Betrieben generell häufiger Männer, die die vorhandenen Aufstiegschancen häufiger nutzen. Das führt dazu, dass es innerhalb von Großbetrieben, trotz Vorhandensein von Tarifverträgen oder Betriebsräten, ebenfalls hohe Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geben kann.

5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap

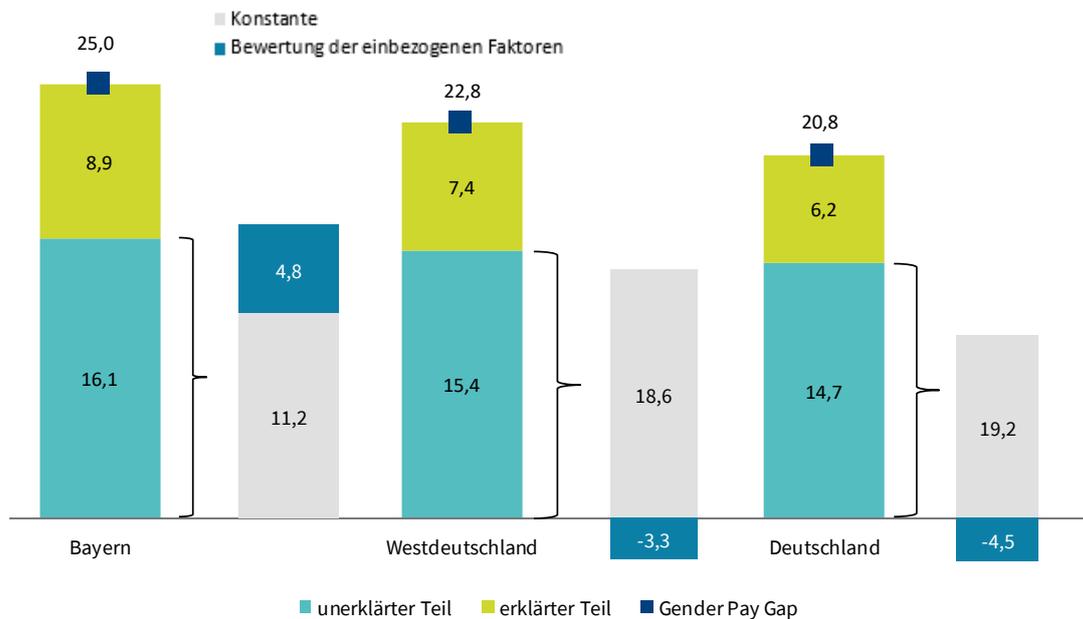
Bislang wurde der Gender Pay Gap nur deskriptiv nach einzelnen ausgewählten Merkmalen betrachtet. Der Vergleich erfolgte über einen reinen Abgleich der mittleren Entgelte der Frauen und Männer. Dass Frauen und Männer jedoch gleichzeitig sowohl unterschiedliche Berufe ausüben, in unterschiedlichen Branchen tätig sind oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben, bleibt bei solchen isolierten deskriptiven Betrachtungen außen vor. Um ein über diese einzelnen Merkmale hinaus bestehenden Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beziffern zu können, müssen die jeweiligen Einflussfaktoren im Rahmen einer multivariaten ökonometrischen Analyse herausgerechnet werden. Um diesen sogenannten bereinigten Gender Pay Gap zu bestimmen, wird daher in der Regel eine Zerlegung des Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil vorgenommen (zur Methodik siehe Datengrundlage und Methode). Der erklärte Teil des Gender Pay Gap ist der Teil, der sich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung hinsichtlich zum Beispiel Beruf, Qualifikation oder Arbeitsmarkterfahrung von Frauen und Männern ergibt. Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap gibt den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern an, der selbst dann noch besteht, wenn Frauen und Männer in gleicher Weise mit diesen Merkmalen ausgestattet sind. Dieser Teil wird auch „Bewertungseffekt“ genannt, da Frauen und Männer für die gleiche Ausstattung unterschiedlich entlohnt bzw. bewertet werden. Weiterhin befinden sich im unerklärten Teil der Lohnlücke Unterschiede, zu denen keine Informationen in den verwendeten Daten vorliegen. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Arbeitsmotivation, die in der Regel in administrativen Daten nicht beobachtet werden kann. Um ein detaillierteres Bild des bereinigten Gender Pay Gap zu erhalten, wird die Zerlegung sowohl für Deutschland, Westdeutschland, Bayern insgesamt als auch für die einzelnen bayerischen Kreise vorgenommen.

5.1 Die Zerlegung des Gender Pay Gap: erklärter und unerklärter Teil

In Bayern verdienen Frauen im Durchschnitt 25,0 Prozent weniger als Männer. Bayern weist damit einen unbereinigten Gender Pay Gap auf, der deutlich über dem deutschen Durchschnitt liegt. Vergleicht man allerdings Frauen und Männer mit gleichen Charakteristika, fällt der Unterschied geringer aus und liegt nur noch bei 16,1 Prozent (vgl. Abbildung 10). 4,8 Prozentpunkte dieses verbleibenden Lohngefälles gehen dabei auf Unterschiede in der Bewertung dieser Charakteristika zurück. Vergleicht man also hinsichtlich der im Modell berücksichtigten Merkmale ähnliche Frauen und Männer, verdienen Frauen im Durchschnitt immer noch 4,8 Prozent weniger als Männer. Die verbleibenden 11,2 Prozentpunkte des bereinigten Gender Pay Gap können mit Hilfe der vorliegenden Daten nicht näher quantifiziert werden (Konstante). Dieser vergleichsweise hohe Anteil ist bei den verwendeten Daten nicht überraschend. In den administrativen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit fehlen in der Regel Informationen zum Familienstand, der Haushaltskonstellation oder der Arbeitsmotivation – alles Faktoren, die bei Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern eine Rolle spielen. Alternative Datensätze wie zum Beispiel das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP) enthalten zwar solche Informationen, können für kleinräumige Analysen

allerdings nicht verwendet werden, da sie nur Stichproben darstellen und regional nicht repräsentativ sind.

Abbildung 10: Die Zerlegung des Gender Pay Gap in Bayern, Westdeutschland und Deutschland
2017, in Prozent



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

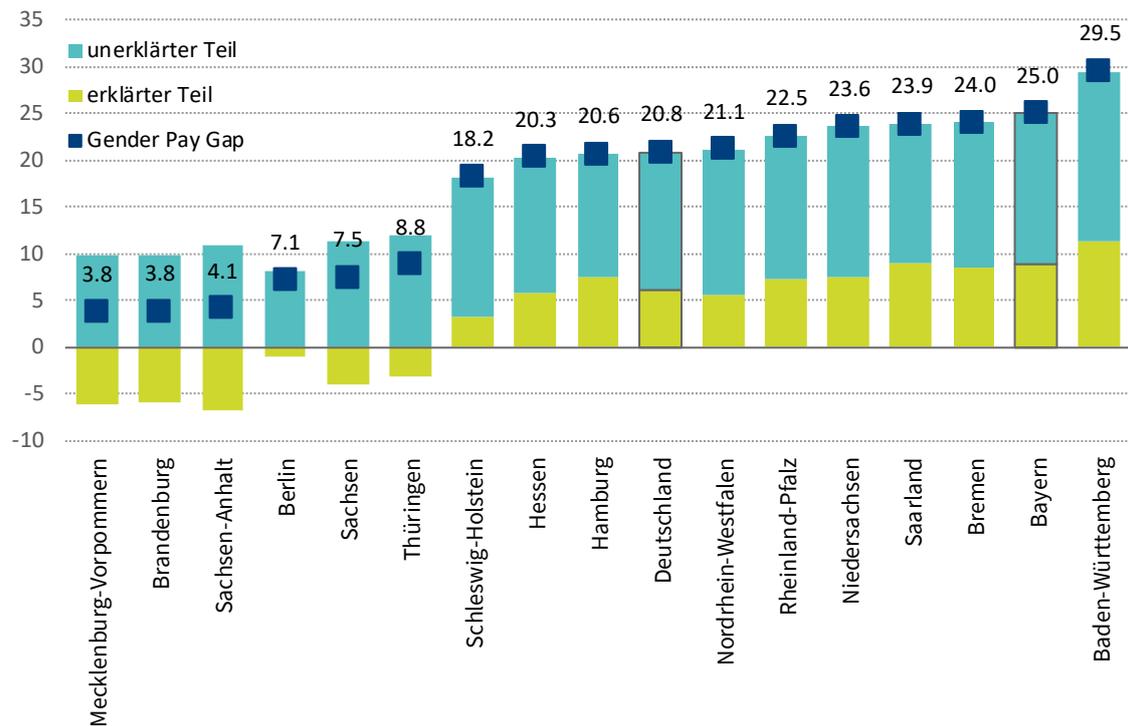
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Beim Vergleich zwischen Bayern, Westdeutschland und Deutschland insgesamt ergeben sich nur geringe Unterschiede. Sowohl der erklärte als auch der unerklärte Teil des Gender Pay Gap ist in Bayern etwas höher als in Westdeutschland bzw. Deutschland insgesamt. Es zeigen sich weiterhin Unterschiede hinsichtlich der Zusammensetzung des unerklärten Teils. Während die Konstante in allen Regionen deutlich positiv ist, ist in Bayern lediglich der Rest der bereinigten Lohnlücke positiv. Das bedeutet, dass Frauen im westdeutschen und gesamtdeutschen Schnitt hinsichtlich der im Modell berücksichtigten Faktoren besser entlohnt werden als Männer, selbst wenn diese gleich ausgestattet sind.

Schaut man sich die Ergebnisse der Zerlegung für alle Bundesländer an (vgl. Abbildung 11), zeigt sich ein weiteres spannendes Ergebnis. In allen ostdeutschen Bundesländern entspräche die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen einem negativen Gender Pay Gap. Frauen weisen dort also Merkmale auf, die mit einer höheren Entlohnung einhergehen. In den westdeutschen Bundesländern ist es genau umgekehrt. Dort verfügen Männer über Charakteristika, die höher entlohnt werden, wie der positive erklärte Teil des Gender Pay Gaps zeigt. Der unerklärte Teil ist überall positiv, jedoch weist dieser in allen westdeutschen Regionen höhere Werte auf als in den ostdeutschen Bundesländern. Im Ergebnis sortiert sich, wie oben bereits beschrieben, Bayern somit am oberen Ende der Gender Pay Gap-Verteilung ein.

Abbildung 11: Die Zerlegung des Gender Pay Gap in den Bundesländern und Deutschland

2017, in Prozent



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

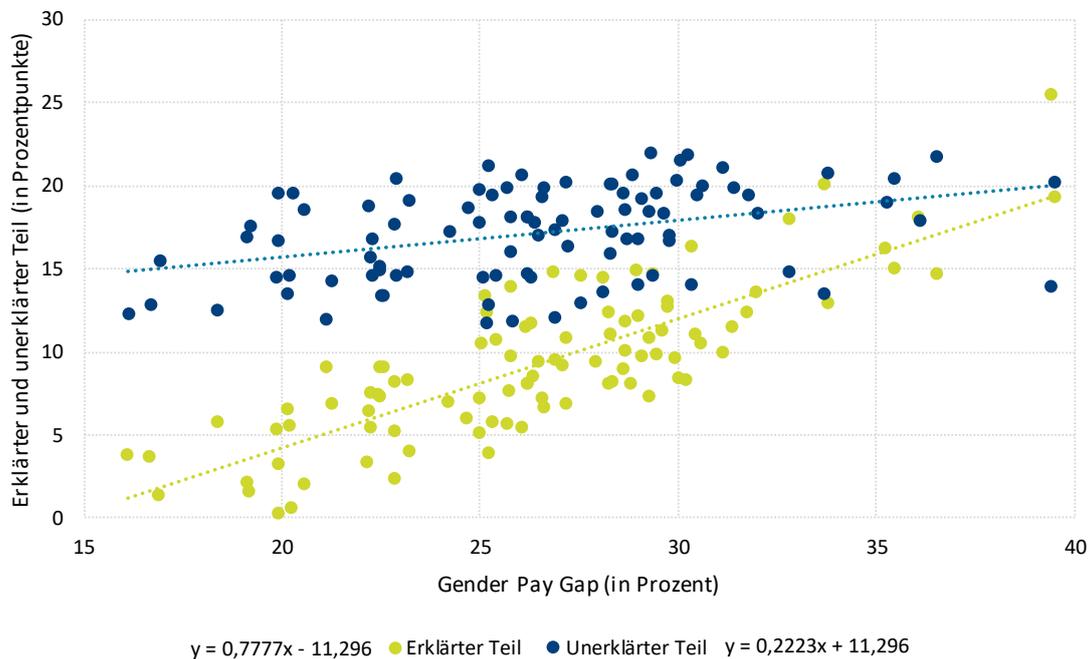
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 12 zeigt den Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gaps und dessen erklärtem bzw. unerklärtem Teil für Bayern. Die Punkte stellen wieder die einzelnen Kreise Bayerns dar, grün für den erklärten Teil und blau für den unerklärten Teil des Gender Pay Gaps. Auf der horizontalen Achse ist der Gender Pay Gap in Prozent abgetragen und auf der vertikalen Achse der erklärte bzw. unerklärte Teil in Prozentpunkten. Zunächst zeigt sich, dass sowohl der erklärte als auch der unerklärte Teil in allen Kreisen positiv sind. Somit sind die Männer in allen Kreisen besser ausgestattet als die Frauen. Vergleicht man zudem Frauen und Männer mit gleichen beobachteten Merkmalen, verdienen Frauen dennoch in allen Kreisen weniger als die Männer.

Um den Zusammenhang prägnanter darstellen zu können, wurden erneut zwei Regressionsgeraden durch die beiden Punktwolken gelegt. Zu erkennen ist, dass die Steigung (0,78) der grünen Linie, die den Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gap und dem erklärten Teil widerspiegelt, deutlich steiler verläuft. Das bedeutet, dass der erklärte Teil tendenziell höher in den Kreisen ist, in denen der Gender Pay Gap auch hoch ist. Dieser Zusammenhang zeigt sich für den unerklärten Teil weniger deutlich (Steigung: 0,22). Die im Modell berücksichtigten Merkmale besitzen somit vor allem für Kreise mit einem höheren Gender Pay Gap einen hohen Erklärungsgehalt. In Kreisen mit einem niedrigeren Gender Pay Gap scheinen hingegen die unterschiedliche Bewertung von gleichen Merkmalen für Frauen und Männer sowie weitere Faktoren, die aufgrund fehlender Daten nicht berücksichtigt werden konnten, eine größere Rolle zu spielen.

Abbildung 12: Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gap und dem erklärten und unerklärten Teil in den bayerischen Kreisen

2017, in Prozent



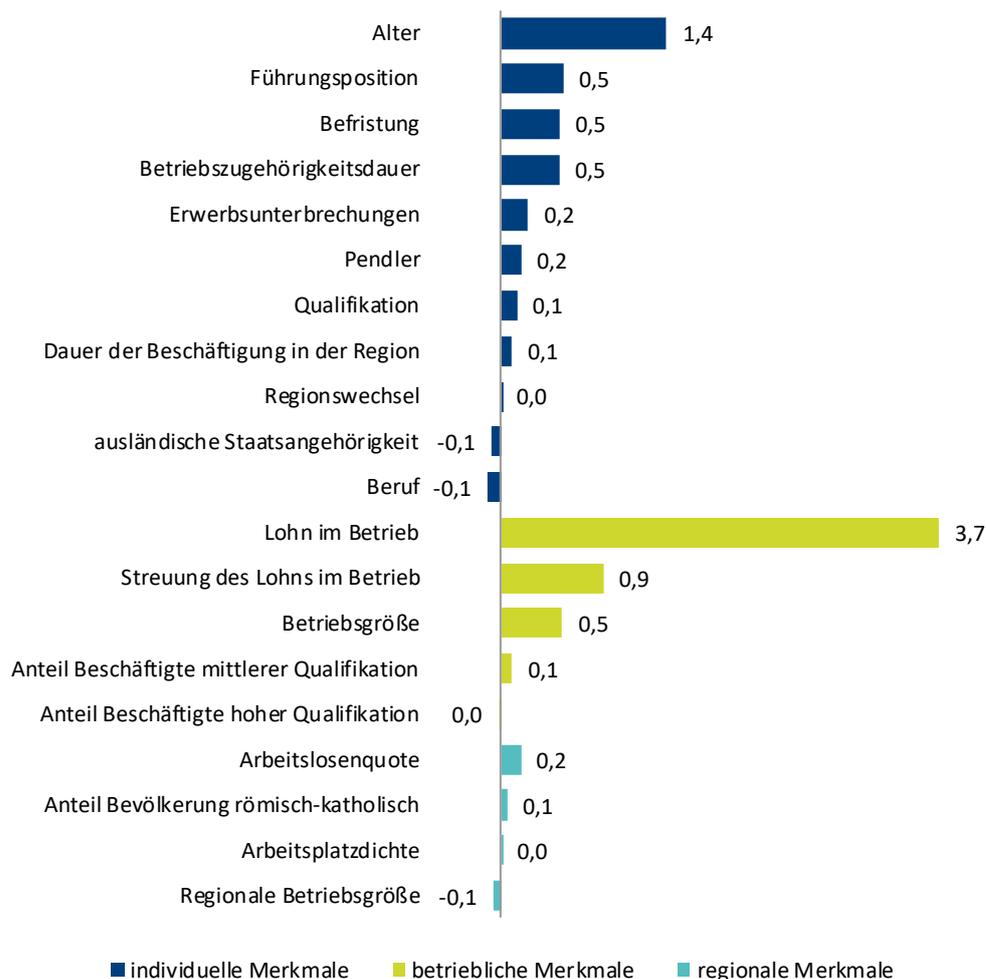
Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

5.2 Der erklärte Teil (Ausstattungseffekt) des Gender Pay Gap im Detail

In Summe hat die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen hinsichtlich verschiedener Merkmale zur Folge, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Aber hinsichtlich welcher Merkmale sind Frauen und Männer unterschiedlich ausgestattet, und in welchem Fall weisen Männer Merkmale auf, die mit einer höheren Entlohnung einhergehen? Abbildung 13 stellt den Einfluss einzelner Merkmale sortiert nach individuellen, betrieblichen und regionalen Faktoren sowie nach Einflussstärke dar. Zunächst ist zu erkennen, dass die meisten Faktoren ein positives Vorzeichen aufweisen. Das bedeutet, dass Männer bezüglich dieser Faktoren tendenziell häufiger beobachtbare Merkmale aufweisen, die mit höheren Löhnen verbunden sind, daher höher entlohnt werden und der Gender Pay Gap bezogen auf diese Merkmale positiv ausfällt. Lediglich die Merkmale ausländische Staatsangehörigkeit, der Beruf und die regionale Betriebsdichte weisen ein negatives Vorzeichen auf. Frauen sind hinsichtlich dieser Faktoren in Bayern also besser ausgestattet.

Abbildung 13: Die Ausstattungseffekte der einzelnen Merkmale der Beschäftigten in Bayern 2017, in Prozentpunkte



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Unter den individuellen Merkmalen spielt das Alter die wichtigste Rolle. Die Männer in Bayern werden in Bezug auf ihr Alter somit höher entlohnt als Frauen, und der Gender Pay Gap nur auf Basis dieses Merkmals würde bei 1,4 Prozent liegen. Dieser relativ kleine Gender Pay Gap verwundert nicht, wenn man genauer in die Daten schaut. So sind die betrachteten Frauen in Bayern im Durchschnitt 41 Jahre und die Männer 43 Jahre alt. Grundsätzlich passt der leicht positive Gender Pay Gap zum Befund in Kapitel 4.3, dass der Gender Pay Gap mit zunehmenden Alter wächst und erst ab 54 Jahren wieder abnimmt.

Unter den betrieblichen Faktoren spielt vor allem der Medianlohn im Betrieb eine wichtige Rolle. Dieses Merkmal wurde als ein Maß für die Produktivität des Betriebes in die Zerlegung des Gender Pay Gap aufgenommen. Ein Betrieb, der produktiver ist, kann in der Regel auch höhere Löhne zahlen. Das positive Vorzeichen dieses Merkmals zeigt, dass Männer sich häufiger in produktivere Betriebe mit einem hohen Lohn einsortieren als Frauen. Diese Tatsache führt isoliert betrachtet dazu, dass Männer im Durchschnitt 3,7 Prozent mehr verdienen als Frauen. Aber auch die Streuung des Lohnes im Betrieb ist nicht unwichtig. Dieses Merkmal wurde in die Zerlegung aufgenommen, um

Karrieremöglichkeiten innerhalb eines Betriebes abzubilden. Betriebe, in denen die Streuung des Lohnes relativ breit ist, sind durch höhere Karrieremöglichkeiten gekennzeichnet. Das positive Vorzeichen deutet darauf hin, dass sich auch hier Männer häufiger in die besseren Betriebe mit mehr Karrieremöglichkeiten einsortieren.

Wie in der Abbildung ersichtlich, haben die regionalen Merkmale nur einen sehr geringen Effekt auf den Gender Pay Gap. Somit spielen sie innerhalb der Kreise im Vergleich zu den individuellen und betrieblichen Faktoren lediglich eine untergeordnete Rolle. Nichtsdestotrotz weisen die signifikanten regionalen Disparitäten im Gender Pay Gap (vgl. Abbildung 3) darauf hin, dass die Region an sich nicht zu vernachlässigen ist. Zudem zeigen die individuellen und betrieblichen Faktoren, dass die vor Ort vorhandene Wirtschafts- und Betriebsstruktur einen Einfluss auf die Höhe des Gender Pay Gap hat.

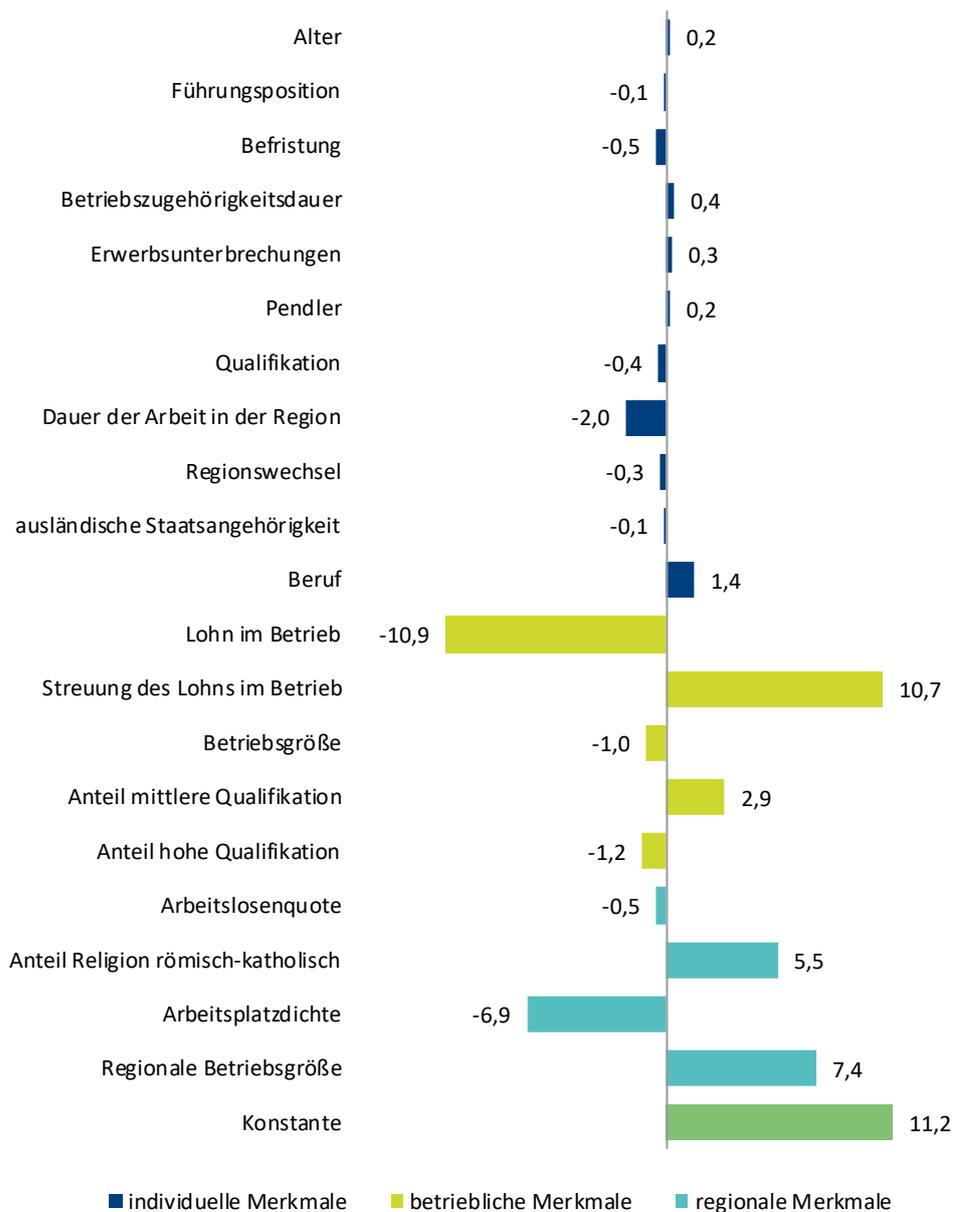
Aufgrund der hohen Anzahl an Kreisen in Bayern werden die Zerlegungsergebnisse für die einzelnen Kreise hier nicht näher erläutert. Abbildungen, in denen jeweils die Faktoren mit dem größten Einfluss farblich dargestellt sind, finden sich im Anhang. Festzuhalten ist aber, dass auf Kreisebene ähnliche Faktoren wie auf Bundeslandebene eine übergeordnete Rolle spielen. Vor allem die unterschiedliche Einsortierung von Frauen und Männern hinsichtlich der betrieblichen Faktoren Produktivität (Lohn im Betrieb) und Karrieremöglichkeiten (Streuung des Lohnes im Betrieb) führen insgesamt zu einem positiven Gender Pay Gap in den einzelnen Kreisen. Weitere wichtige Faktoren sind das Alter und die Berufswahl.

5.3 Der unerklärte Teil (Bewertungseffekt) des Gender Pay Gap im Detail

In Bayern ist der unerklärte Teil der Lohnlücke mit 16,1 Prozentpunkten von 25 Prozent vergleichsweise groß (vgl. Abbildung 10). Allerdings lassen sich 11,2 Prozentpunkte hiervon nicht auf die in der Berechnung berücksichtigten Faktoren zurückführen und damit nicht näher quantifizieren (vgl. Abbildung 10). Neben der unterschiedlichen Ausstattung von Frauen und Männern scheint also ein Großteil des Gender Pay Gap in Bayern durch im Modell nicht berücksichtigte Faktoren getrieben zu sein. Lediglich 4,8 Prozentpunkte des Gender Pay Gaps lassen sich auf eine schlechtere Bewertung der in das Modell einbezogenen Merkmale für Frauen zurückführen. Wie in Abbildung 14 zu erkennen, sind vor allem betriebliche und regionale Faktoren der Grund dafür, individuelle Faktoren der Personen spielen kaum eine Rolle.

Die Bewertungseffekte im Einzelnen sind folgendermaßen zu interpretieren: Da hier Frauen und Männer mit ähnlichen Merkmalen verglichen werden, bezieht sich der Wert des bereinigten Gender Pay Gap nun nicht mehr auf die Veränderung der Merkmale an sich zwischen Frau und Mann, sondern auf die Veränderung der Bewertung des Merkmals. Vergleicht man zum Beispiel Frauen und Männer in ähnlichen Betrieben hinsichtlich ihrer Produktivität (Lohn im Betrieb), beträgt der Unterschied -10,9 Prozent. Das bedeutet, dass der Gender Pay Gap mit zunehmender Produktivität der Betriebe abnimmt. Genau umgekehrt sieht es in Betrieben aus, in denen die Karrieremöglichkeiten breiter sind (Streuung des Lohnes im Betrieb). Mit zunehmenden Karrieremöglichkeiten innerhalb der Betriebe steigt die Höhe des Gender Pay Gap.

Abbildung 14: Die Bewertungseffekte der einzelnen Merkmale der Beschäftigten in Bayern 2017, in Prozentpunkte



Info: Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Die Arbeitsplatzdichte und die durchschnittliche Betriebsgröße in der Region stellen unter den regionalen Variablen die wichtigsten Faktoren dar. Passend zu den Befunden in der Literatur nimmt die Höhe des Gender Pay Gaps mit zunehmender Arbeitsplatzdichte ab. Gegenläufig wirkt die durchschnittliche regionale Betriebsgröße einer Region. Mit zunehmender Durchschnittsgröße der Betriebe einer Region wird der Gender Pay Gap größer. Männer scheinen in diesen Kreisen also stärker von der besseren Entlohnung in größeren Betrieben zu profitieren als Frauen.

Auch hier wird aufgrund der hohen Anzahl an Kreisen in Bayern auf eine detaillierte Erläuterungen der Bewertungseffekte auf Kreisebene verzichtet.⁸ Zusammenfassend lässt sich aber sagen, dass nicht berücksichtigte Informationen und Einflüsse in den meisten Kreisen eine größere Rolle spielen. Somit lässt sich das Ergebnis für Bayern, dass neben der unterschiedlichen Ausstattung von Frauen und Männern vor allem im Modell nicht berücksichtigte Faktoren entscheidend für die Höhe des Gender Pay Gap sind, auch für die bayerischen Kreise bestätigen.

6 Zusammenfassung

Der (unbereinigte) Gender Pay Gap fällt in Bayern mit einem Wert von 25,0 Prozent vergleichsweise hoch aus. Der größte Gender Pay Gap findet sich mit 39,5 Prozent im Kreis Dingolfing-Landau, gefolgt von Ingolstadt mit 39,4 Prozent. Am niedrigsten ist er in der Stadt Hof mit 16,1 Prozent. Somit verdienen vollzeitbeschäftigte Männer in allen Kreisen Bayerns mehr als vollzeitbeschäftigte Frauen. Ein Blick auf die Tagesentgelte der Frauen und Männer zeigt, dass der Gender Pay Gap vor allem durch die Löhne der Männer getrieben wird.

Die Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap berücksichtigt allerdings nicht, dass Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben, in unterschiedlichen Branchen tätig sind oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben. Um diesen Kritikpunkt aufzugreifen, wurde die unbereinigte Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil überführt. Der unerklärte Teil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar und gibt an, wie groß der Lohnunterschied selbst dann noch ist, wenn man Frauen und Männer vergleicht, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale ähneln. Berücksichtigt man diese Unterschiede, sinkt der Gender Pay Gap in Bayern auf 16,1 Prozent. 4,8 Prozentpunkte hiervon fallen auf Unterschiede in der Bewertung zurück, was so viel bedeutet, dass Frauen weniger stark von gleichen Merkmalen profitieren wie Männer. Insbesondere die Lohnsteuerung in den Betrieben zahlt sich für Männer deutlich mehr aus als für Frauen. Der Großteil der Lohnlücke, 11,3 Prozentpunkte, fällt auf Einflüsse zurück, die nicht mit den vorliegenden Daten und Informationen aufgegriffen werden können.

Es gilt somit weiter an der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten, damit die geringere Bewertung weiblicher Arbeit weiter abgebaut werden kann. Weiterhin sollten Anreize sowohl für Frauen als auch für Männer geschaffen werden, auch Berufe in geschlechtsuntypischen Branchen zu ergreifen um damit die berufliche Segregation zu verringern. In Verbindung hiermit ist es auch wichtig, dass die Aufstiegschancen nicht über die Geschlechter ungleich verteilt sind. Hinzu kommt, dass Erwerbstätigkeit und Mutterschaft noch besser vereinbar sein sollten, wie es am Beispiel der ostdeutschen Bundesländer deutlich wird. So bedarf es weiterhin eines gezielten Ausbaus von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, damit Frauen zum Beispiel leichter in eine Vollzeittätigkeit zurückkehren können. Zudem sollte es auch für Männer attraktiver gestaltet werden, Erwerbsunterbrechungen zur Fürsorge für die Kinder vorzunehmen.

⁸ Die Abbildungen, in denen jeweils die Faktoren mit dem größten Einfluss farblich dargestellt sind, finden sich im Anhang.

Literatur

- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. In: Thomas Hinz (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: Springer VS, S. 389–435.
- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466–493.
- Arrow, Kenneth J. (1974): Limited Knowledge and Economic Analysis. In: American Economic Review, Jg. 64, H. 1, S. 1–10.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The Wage Effects of Entering Motherhood. A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper Nr. 53.
- Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 4, S. 560–572.
- Beck, Martin (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. In: Wirtschaft und Statistik, Heft 4, S. 26–35.
- Becker, Gary S. (1971): The Economics of Discrimination. Chicago: University Press.
- Begall, Katia; Mills, Melinda C. (2013): The Influence of Educational Field, Occupation, and Occupational Sex Segregation on Fertility in the Netherlands, European Sociological Review, Jg. 29, H. 4, S. 720–742.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. In: Journal of Human Resources, Jg. 8, H. 4, S. 436–455.
- Boll, Christina; Jahn, Malte; Lagemann, Andreas; Puckelwald, Johannes (2016a): Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper Nr. 98.
- Boll, Christina; Leppin, Julian; Rossen, Anja; Wolf, André-René (2016b): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Brüssel.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, H. 4, S. 315–336.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008a): „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 33.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008b): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 15.
- Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The establishment History Panel. Redesign and update 2016, FDZ-Methodenreport Nr. 3.
- England, Paula; Hermsen, Joan M.; Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology, Jg. 105, H. 6, S. 1741–1760.

- England, Paula (1992): *Comparable Worth. Theories and Evidence*. New York: De Gruyter.
- Eurostat (2018): Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen – % der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste der männlichen Beschäftigten (Code: sdg_05_20), https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=sdg_05_20&plugin=1 Abruf am 28.11.2019.
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben, IAB-Forschungsbericht Nr. 3.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019a): Gender Pay Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort, IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019b): Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany, IAB-Discussion Paper Nr. 11.
- Gartner, Hermann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample, FDZ-Methodenreport Nr. 02.
- Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper Nr. 8.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Heinze, Anja; Wolf, Elke (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, ZEW Discussion Paper Nr. 20.
- 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.
- Holst, Elke; Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 30/31.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, WSI Study Nr. 14.
- Klenner, Christina; Kohaut, Susanne; Höyng, Stephan (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2010): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. Berlin: edition sigma, S. 191–270.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben, IAB-Kurzbericht Nr. 23.
- Nickel, Hildegard-Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael (2008): *Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik*. Berlin: edition sigma.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets. In: *International Economic Review*, Jg. 14, H. 3, S. 693–709.
- Oesch, Daniel; Lipps, Oliver; McDonald, Patrick (2017): The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. In: *Demographic Research*, Jg. 37, Art. 56, S. 1793–1824.

- Petersen, Trond; Morgan, Laurie A. (1995): Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. In: American Journal of Sociology, Jg. 101, H. 2, S. 329–365.
- Schäfer, Felix; Weyh, Antje (2018): Entwicklungen an der Zweiten Schwelle. Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt, IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Sachsen Nr. 1.
- Selk, Michael. (1984): Geschlecht und Berufswahl. Ein Beitrag zur Theoriebildung und empirischen Erfassung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Frankfurt a. M.: Lang.
- Statistisches Bundesamt (2019): Qualität der Arbeit, Gender Pay Gap. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>
Abruf am 05.11.2019.
- West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, Jg. 1, H. 2, S. 125–151.
- Wüst, Kirsten; Burkart, Brigitte (2010): Womit haben wir das verdient? Weniger Geld bei besserer Leistung, WSI Mitteilungen Nr. 6.

Anhang

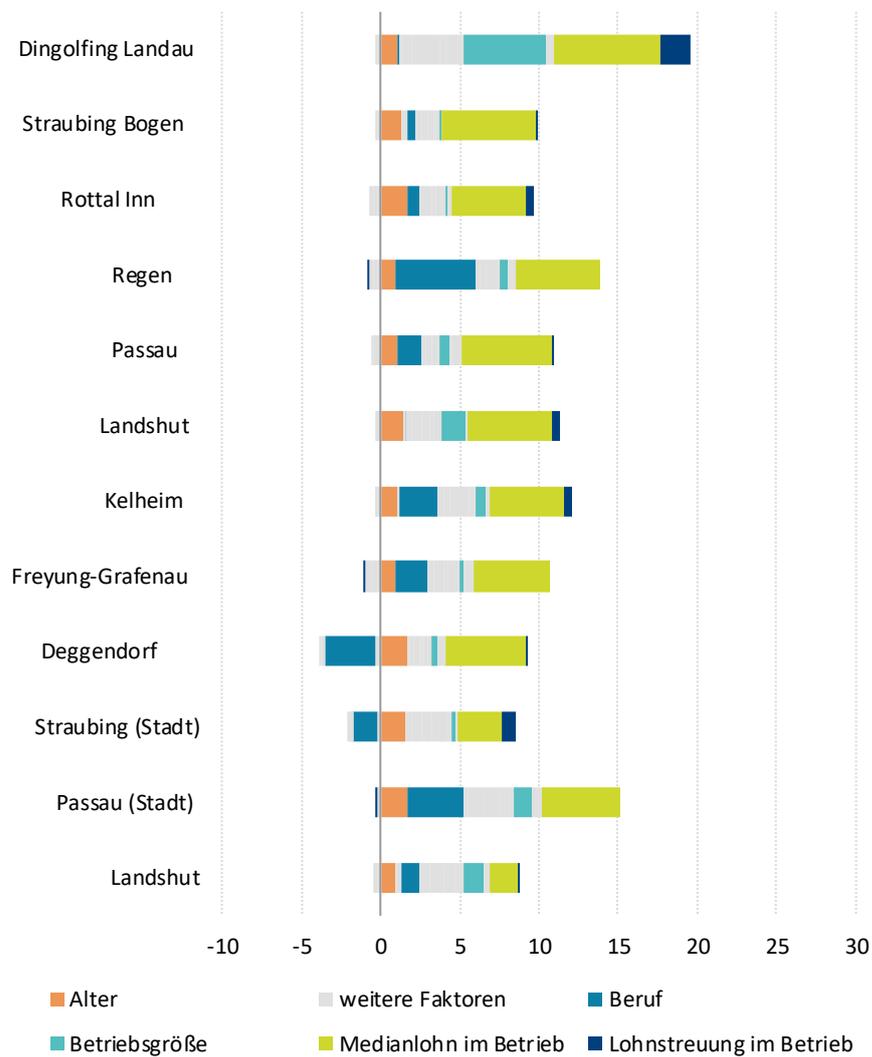
Abbildung A 1: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberbayerns



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

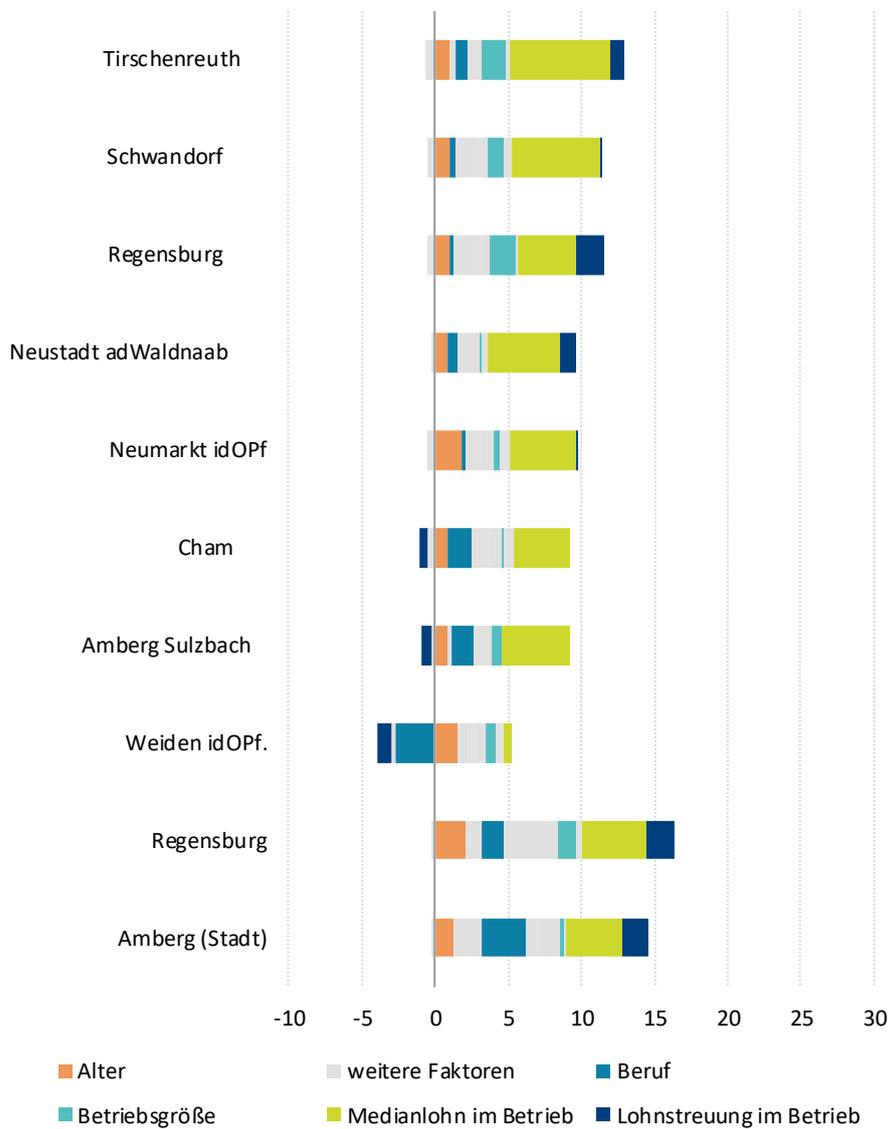
Abbildung A 2: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Niederbayerns



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

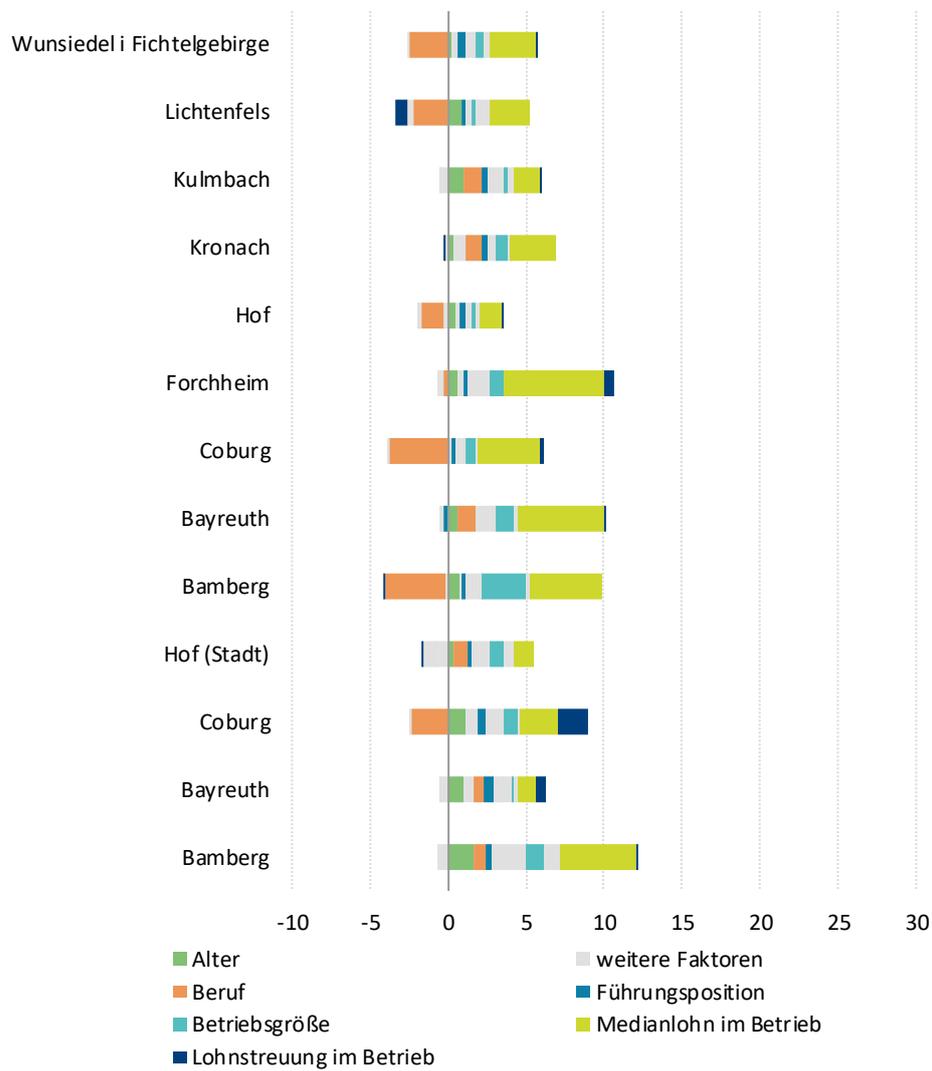
Abbildung A 3: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen der Oberpfalz



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

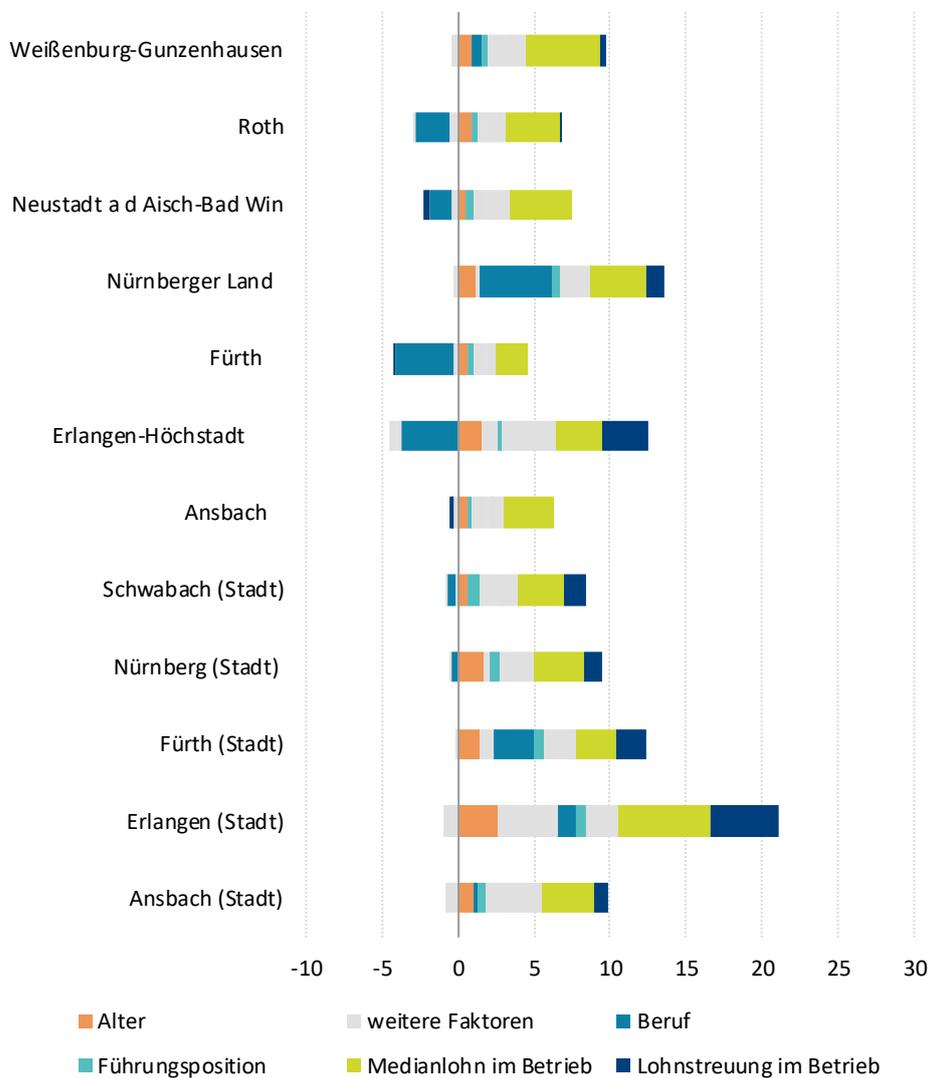
Abbildung A 4: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberfrankens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

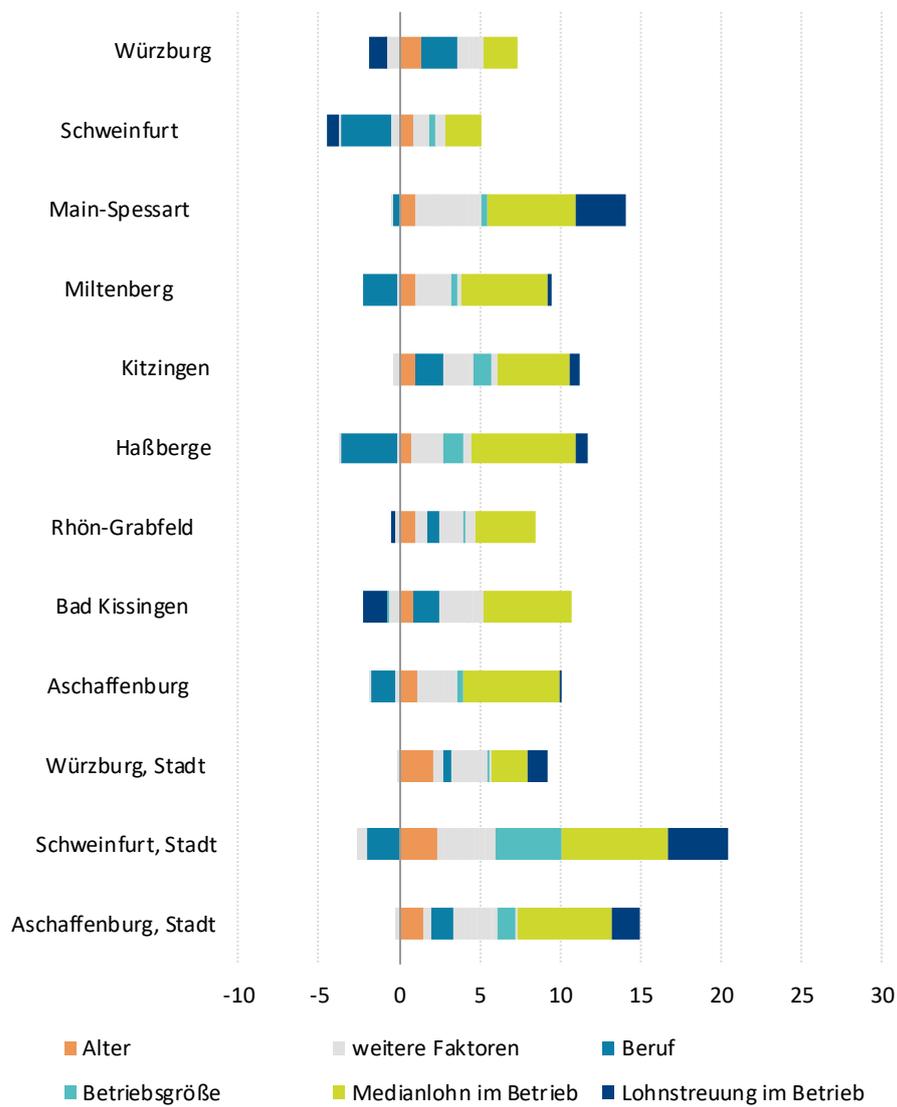
Abbildung A 5: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Mittelfrankens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

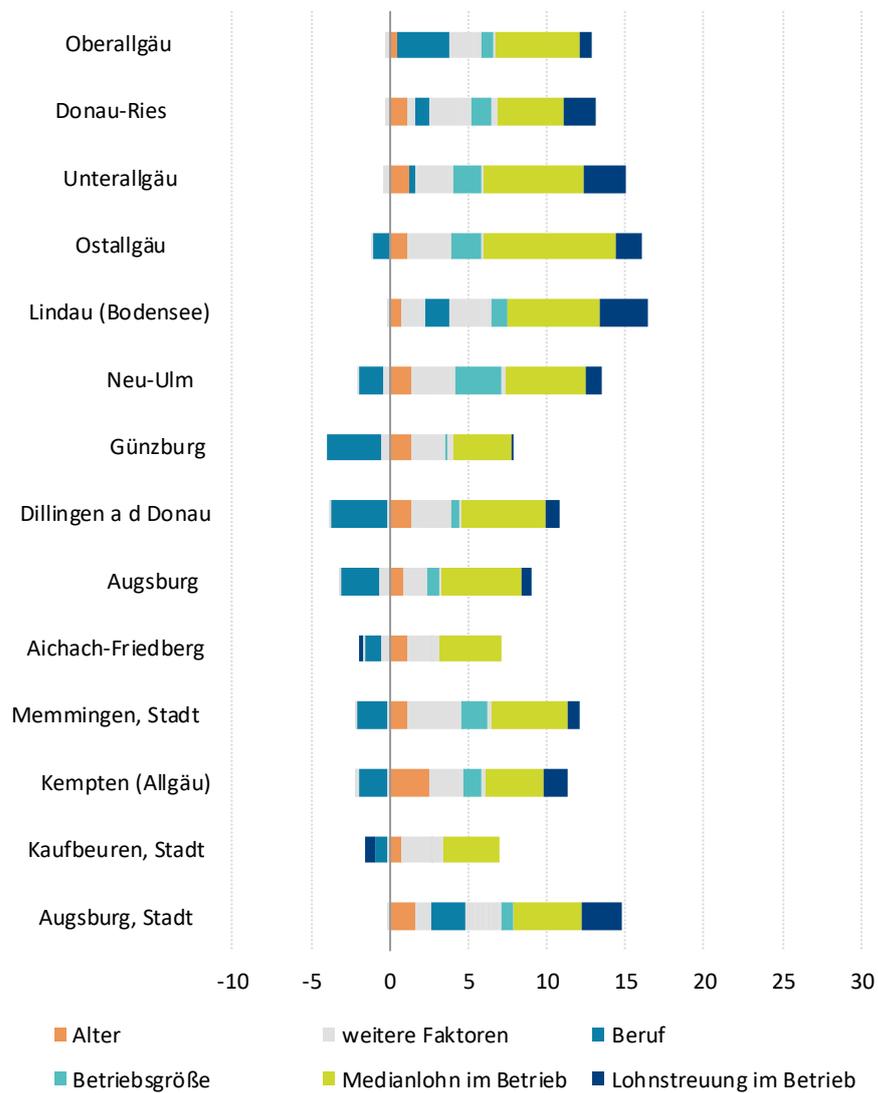
Abbildung A 6: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Unterfrankens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

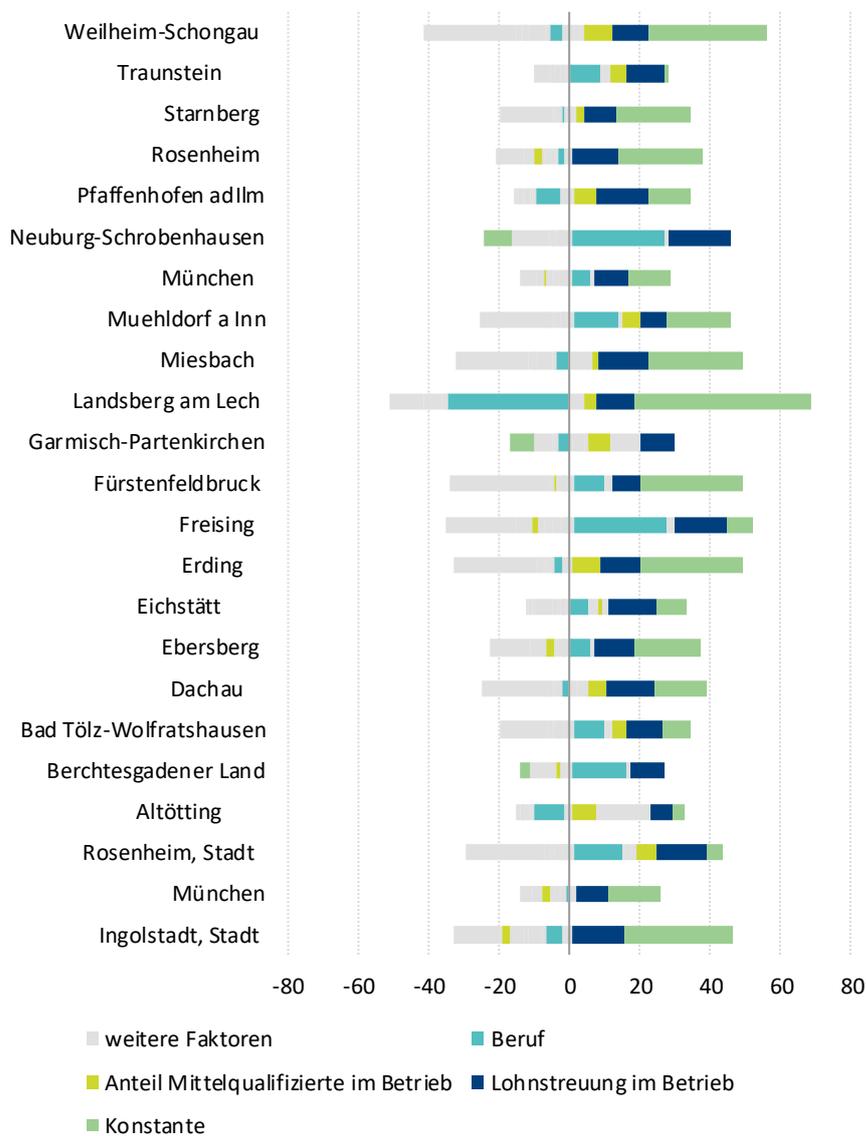
Abbildung A 7: Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Schwabens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

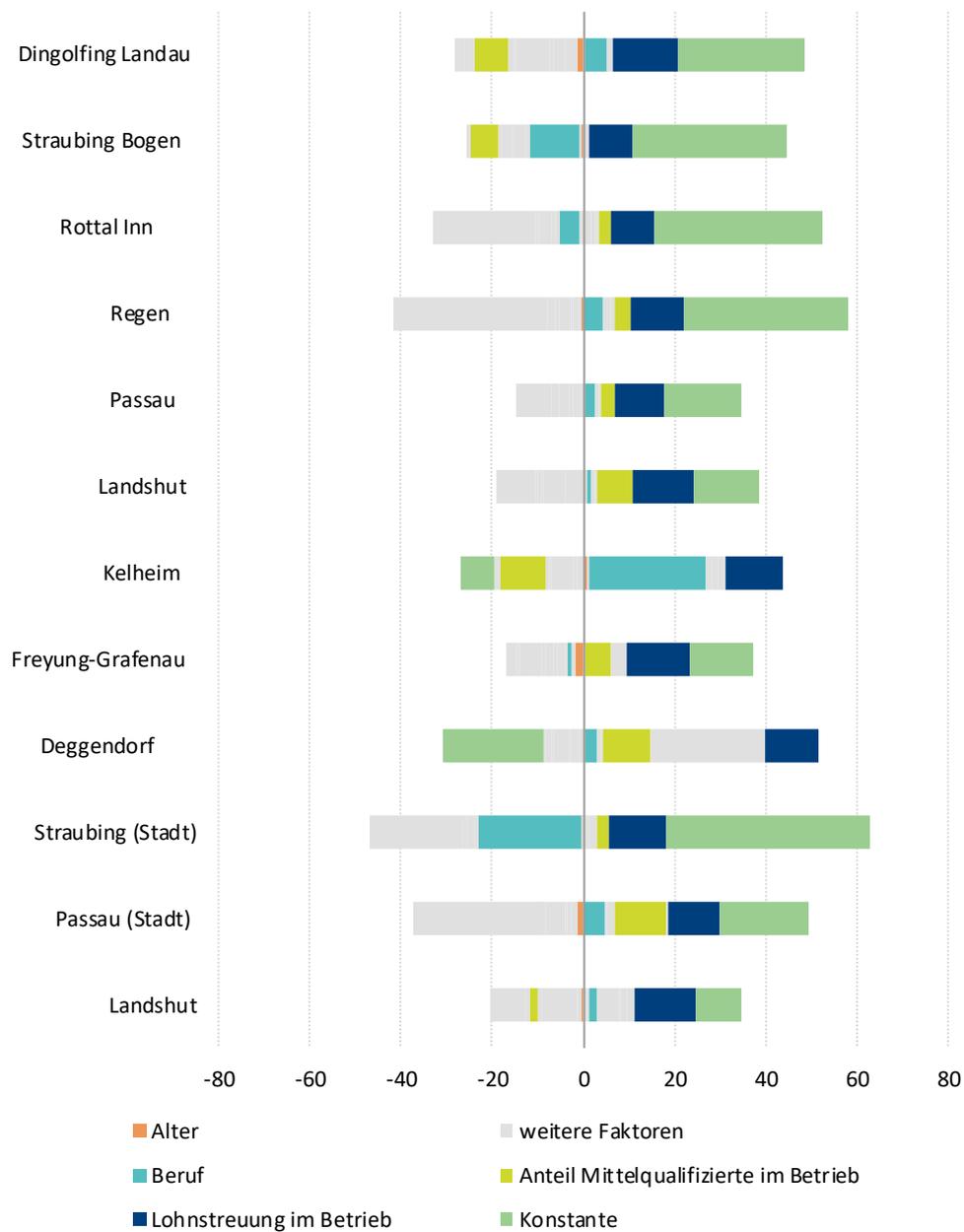
Abbildung A 8: Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberbayerns



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

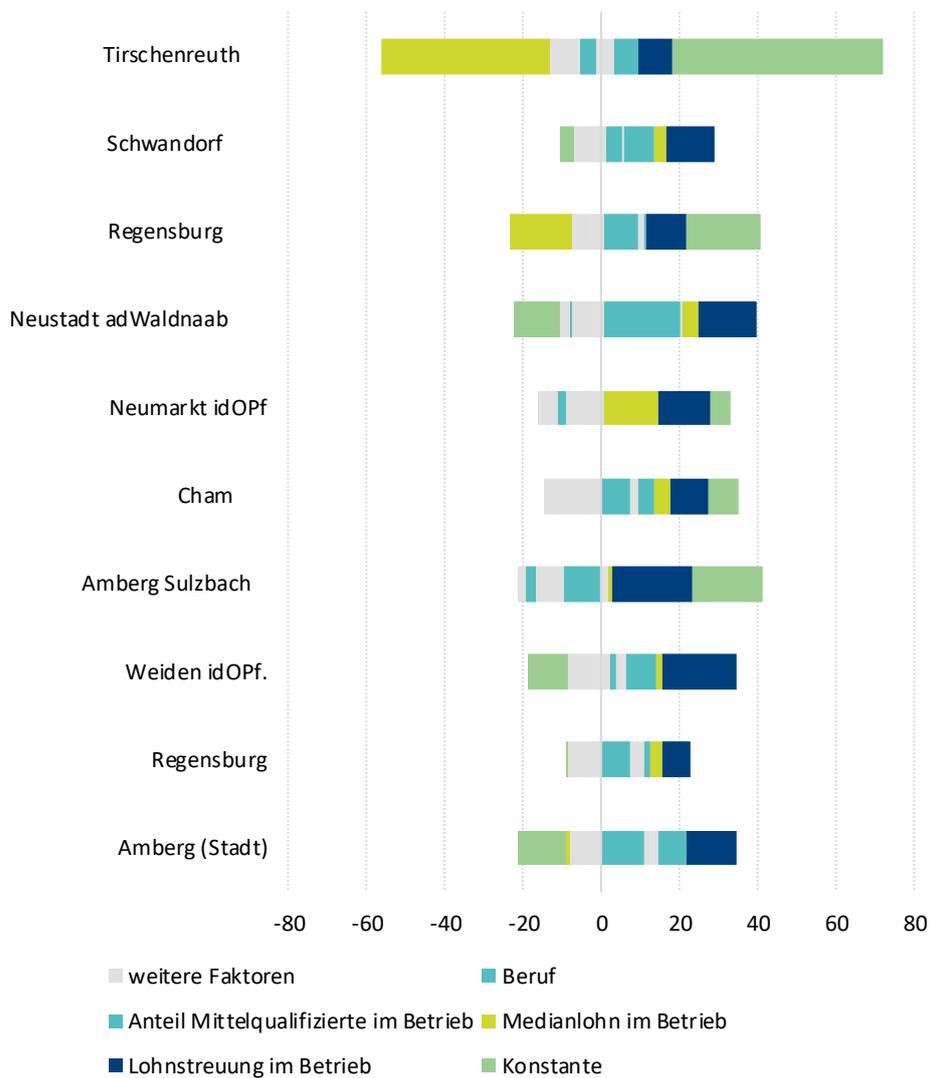
Abbildung A 9: Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Niederbayerns



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

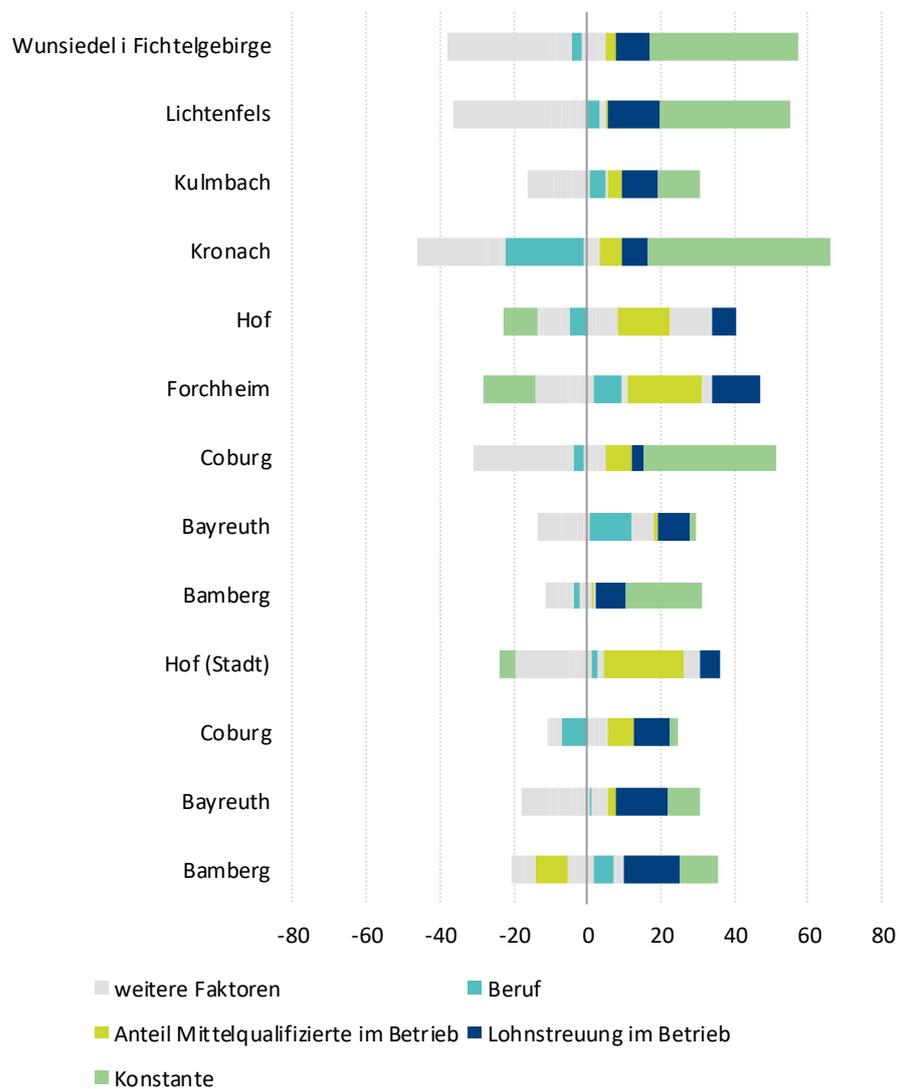
Abbildung A 10: Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen der Oberpfalz



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

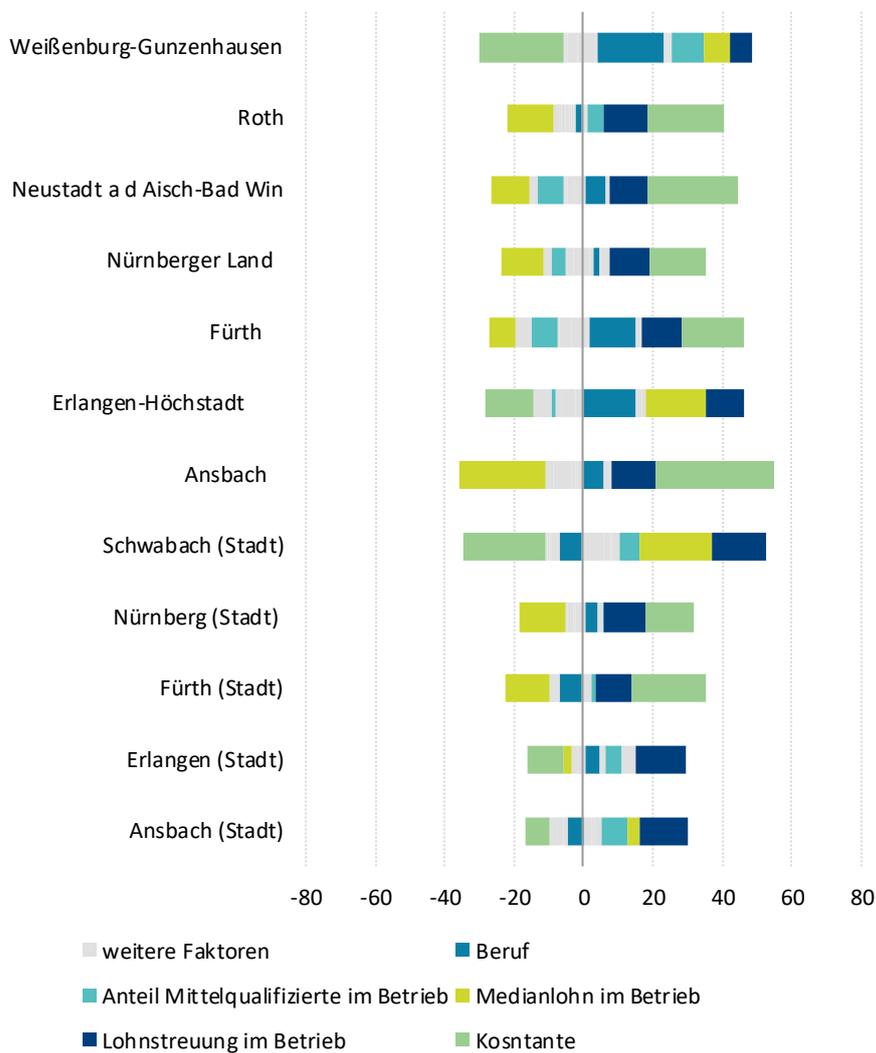
Abbildung A 11: Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Oberfrankens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

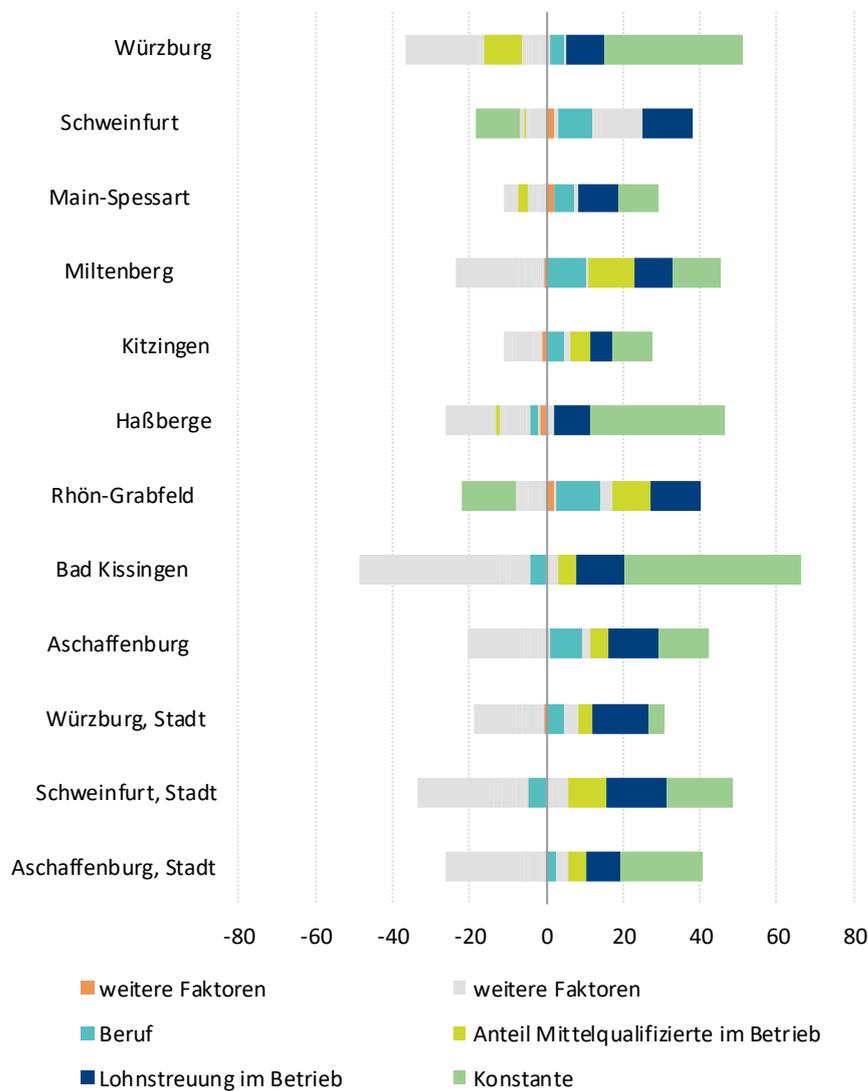
Abbildung A 12: Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Mittelfrankens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

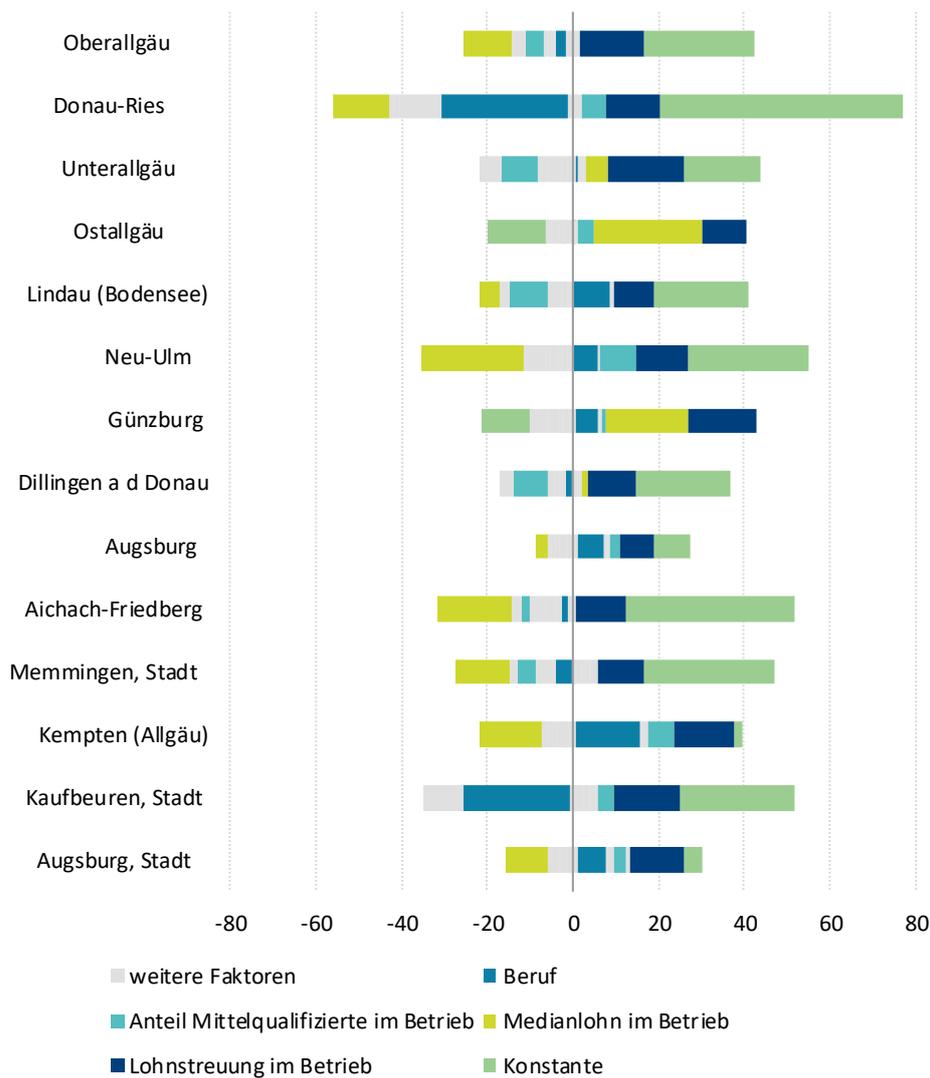
Abbildung A 13: Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Unterfrankens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung A 14: Zusammensetzung des unerklärten Teils des Gender Pay Gaps in den Kreisen Schwabens



Info: Es sind nur die Faktoren mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die Übrigen in grau abgebildet sind. Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Tabelle A 1: Der Gender Pay Gap und dessen Komponenten sowie die Tagesentgelte von Frauen und Männern in Bayern

Gender Pay Gap in Prozent, erklärter und unerklärter Teil in Prozentpunkte, Tagesentgelte in Euro

Kreis	Gender Pay Gap	Erklärter Teil	Unerklärter Teil	Tagesentgelt Frauen	Tagesentgelt Männer
Oberbayern					
Ingolstadt, Stadt	39,40	25,48	13,92	110,90	164,46
München	25,78	13,91	11,86	123,76	160,15
Rosenheim, Stadt	25,04	10,49	14,55	96,16	123,53
Altötting	36,07	18,13	17,94	91,89	131,81
Berchtesgadener Land	27,53	14,60	12,93	82,74	108,96
Bad Tölz-Wolfratshausen	25,38	10,70	14,68	90,52	116,68
Dachau	22,24	7,56	14,68	94,36	117,86
Ebersberg	22,45	7,30	15,15	94,95	118,84
Eichstätt	31,11	9,96	21,15	87,93	120,02
Erding	19,90	3,20	16,70	89,85	109,64
Freising	28,96	12,15	16,81	101,00	134,93
Fürstenfeldbruck	22,42	7,44	14,98	95,75	119,81
Garmisch-Partenkirchen	16,65	3,73	12,92	86,93	102,67
Landsberg am Lech	24,96	7,18	17,78	93,97	120,61
Miesbach	19,09	2,15	16,94	96,02	116,21
Mühlendorf am Inn	27,16	6,87	20,29	86,54	113,54
München	23,15	8,35	14,80	126,12	158,97
Neuburg-Schrobenhausen	30,01	8,42	21,59	87,53	118,16
Pfaffenhofen an der Ilm	31,74	12,32	19,42	94,61	129,95
Rosenheim	24,19	6,93	17,25	87,65	111,64
Starnberg	26,28	11,74	14,54	106,73	138,81
Traunstein	29,61	11,28	18,33	90,61	121,83
Weilheim-Schongau	21,24	6,91	14,33	103,06	127,45
Niederbayern					
Landshut	22,84	8,23	14,61	95,92	120,54
Passau, Stadt	26,86	14,76	12,10	91,52	119,72
Straubing, Stadt	22,20	6,47	15,73	88,87	110,96
Deggendorf	26,04	5,39	20,65	85,47	110,89
Freyung-Grafenau	29,94	9,61	20,33	74,60	100,64
Kelheim	28,67	11,81	16,87	85,89	114,41
Landshut	30,44	11,00	19,45	87,75	118,98
Passau	30,59	10,55	20,03	74,82	101,60
Regen	29,73	13,05	16,68	76,97	103,63
Rottal Inn	28,60	8,99	19,61	78,20	104,09
Straubing Bogen	29,06	9,76	19,31	78,87	105,47
Dingolfing Landau	39,49	19,29	20,20	94,68	140,53
Oberpfalz					
Amberg, Stadt	28,08	14,45	13,63	95,79	126,85
Regensburg	30,33	16,29	14,04	103,80	140,59
Weiden in der Opf.	16,88	1,32	15,56	86,20	102,05
Amberg Sulzbach	28,33	8,20	20,13	83,55	110,92
Cham	28,81	8,13	20,68	77,03	102,74
Neumarkt in der Opf.	26,45	9,40	17,06	87,91	114,53
Neustadt an der Waldnaab	26,88	9,47	17,41	80,79	105,71
Regensburg	28,30	11,07	17,23	88,35	117,25
Schwandorf	29,26	10,82	18,45	81,33	108,98
Tirschenreuth	28,26	12,32	15,93	80,61	106,93

Kreis	Gender Pay Gap	Erklärter Teil	Unerklärter Teil	Tagesentgelt Frauen	Tagesentgelt Männer
Oberfranken					
Bamberg	26,16	11,47	14,69	92,77	120,52
Bayreuth	18,34	5,80	12,54	94,35	113,35
Coburg	20,12	6,54	13,58	102,22	125,00
Hof, Stadt	16,09	3,74	12,35	82,36	96,74
Bamberg	25,66	5,70	19,96	81,86	105,80
Bayreuth	25,76	9,73	16,03	79,41	102,74
Coburg	22,84	2,38	20,46	76,10	95,62
Forchheim	28,64	10,08	18,57	88,58	117,95
Hof	19,18	1,62	17,55	81,25	98,42
Kronach	26,59	6,65	19,93	75,99	99,13
Kulmbach	19,85	5,36	14,49	86,27	105,21
Lichtenfels	20,55	1,98	18,57	80,70	99,12
Wunsiedel i Fichtelgebirge	22,14	3,33	18,81	84,16	105,03
Mittelfranken					
Bamberg	26,16	11,47	14,69	92,77	120,52
Ansbach, Stadt	22,54	9,11	13,43	92,16	115,46
Erlangen, Stadt	33,68	20,10	13,58	124,15	173,87
Fürth, Stadt	25,18	12,34	12,84	96,31	123,89
Nürnberg, Stadt	22,48	9,02	13,47	103,39	129,45
Schwabach, Stadt	25,74	7,64	18,10	87,99	113,83
Ansbach	25,30	5,79	19,51	80,47	103,64
Erlangen-Höchstadt	26,18	8,03	18,15	106,61	138,51
Fürth	19,90	0,29	19,61	84,69	103,34
Nürnberger Land	25,13	13,35	11,78	90,35	116,17
Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim	22,84	5,16	17,67	79,59	100,00
Roth	23,19	4,01	19,18	84,67	106,77
Weißenburg-Gunzenhausen	27,92	9,41	18,51	82,42	108,97
Unterfranken					
Aschaffenburg, Stadt	28,95	14,86	14,09	92,32	123,32
Schweinfurt, Stadt	32,80	17,98	14,82	99,84	138,61
Würzburg, Stadt	21,10	9,12	11,98	98,71	121,90
Aschaffenburg	30,21	8,27	21,95	86,10	116,47
Bad Kissingen	26,34	8,49	17,85	79,88	103,95
Rhön-Grabfeld	26,19	8,09	18,10	86,36	112,21
Haßberge	28,26	8,12	20,14	83,38	110,61
Kitzingen	27,18	10,78	16,40	85,65	112,41
Miltenberg	29,27	7,26	22,01	84,34	113,01
Main-Spessart	31,97	13,63	18,34	91,25	125,63
Schweinfurt	20,24	0,64	19,61	80,60	98,69
Würzburg	20,16	5,59	14,58	88,75	108,58
Schwaben					
Augsburg, Stadt	29,34	14,70	14,65	100,33	134,54
Kaufbeuren, Stadt	22,25	5,39	16,86	89,09	111,29
Kempten (Allgäu)	27,07	9,19	17,88	90,59	118,75
Memmingen, Stadt	29,44	9,89	19,55	90,22	121,10
Aichach-Friedberg	24,97	5,14	19,83	84,52	108,50
Augsburg	24,67	5,95	18,72	85,76	109,75
Dillingen a d Donau	26,56	7,17	19,39	87,78	114,49
Günzburg	25,20	3,92	21,28	88,41	113,75
Neu-Ulm	31,38	11,46	19,91	91,82	125,66
Lindau (Bodensee)	35,25	16,18	19,07	89,44	127,24

Kreis	Gender Pay Gap	Erklärter Teil	Unerklärter Teil	Tagesentgelt Frauen	Tagesentgelt Männer
Ostallgäu	35,44	15,03	20,41	83,93	119,63
Unterallgäu	36,51	14,69	21,82	85,39	123,03
Donau-Ries	33,78	12,94	20,84	89,95	126,09
Oberallgäu	29,75	12,70	17,05	82,17	110,65
Bayern	25,00	8,90	16,10	126,60	98,60

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In der Reihe IAB-Regional Bayern zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
02/2019	Stefan Böhme, Lutz Eigenhüller	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Bayern
01/2019	Stefan Böhme, Uwe Harten	Die Bedeutung des Handwerks in Bayern
03/2018	Stefan Böhme, Anja Rossen	Der bayerische Arbeitsmarkt 2019 – Die Regionalprognose des IAB
02/2018	Lutz Eigenhüller, Anja Rossen, Stefan Böhme	Folgen der Digitalisierung für den Arbeitsmarkt in Bayern – Aktualisierte Substituierbarkeitspotenziale
01/2018	Stefan Böhme, Anja Rossen	Der bayerische Arbeitsmarkt 2018 – Die Regionalprognose des IAB

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Bayern**“ finden Sie unter:

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/bayern.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter:

<http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional • IAB Bayern 3|2019

Veröffentlichungsdatum

04. Dezember 2019

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/bayern/2019/regional_by_0319.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-4752

Rückfragen zum Inhalt

Dr. Anja Rossen
Telefon 0911 179-4158
E-Mail Anja.Rossen4@iab.de