

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

1/2018

## Regionaler Gender Pay Gap

Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in  
Rheinland-Pfalz

Gabriele Wydra-Somaggio  
Michael Höchst

ISSN 1861-1540

IAB Rheinland-Pfalz-Saarland  
in der Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz-  
Saarland



# Regionaler Gender Pay Gap

Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede  
in Rheinland-Pfalz

Gabriele Wydra-Somaggio (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

Michael Höchst (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

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	9
1 Einleitung	11
2 Literaturüberblick	12
3 Datengrundlage und Methodik	13
4 Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz	14
4.1 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz	15
4.2 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede in den Kreisen von Rheinland-Pfalz	23
4.3 Beschreibung des Zusammenhangs zwischen regionalen Merkmalen und dem regionalen Gender Pay Gap	26
4.4 Erklärungsfaktoren für den regionalen Gender Pay Gap	33
5 Fazit	36
Literatur	39
Anhang	41



## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Entgelte von Frauen und Männern sowie der Entgeltdifferenz, zwischen 2012 und 2015 in Rheinland-Pfalz	15
Abbildung 2:	Entwicklung des Nominalentgelts von Frauen und Männern nach Altersgruppen, 2015 in Rheinland-Pfalz	16
Abbildung 3:	Entgeltniveau und Gender Pay Gap nach Betriebsgröße, 2015 in Rheinland-Pfalz	20
Abbildung 4:	Entgeltniveau und Gender Pay Gap nach Anforderungsniveau, 2015 in Rheinland-Pfalz	22
Abbildung 5:	Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz	27
Abbildung 6:	Zusammenhang zwischen der Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz	29
Abbildung 7:	Zusammenhang zwischen dem Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz	30
Abbildung 8:	Zusammenhang zwischen dem Anteil der 25- bis 34-jährigen Beschäftigten und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz	31
Abbildung 9:	Zusammenhang zwischen dem Anteil an Experten und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz	33
Abbildung 10:	Unerklärter und erklärter Gender Pay Gap für die Kreise in Rheinland-Pfalz, 2015 in Prozent	34
Abbildung 11:	Erklärungsbeitrag der individuellen und regionalen Merkmale zum Gender Pay Gap für die Kreise in Rheinland-Pfalz, 2015 in Prozent	35

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entgeltniveau von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach Wirtschaftsabschnitten, 2015 in Rheinland-Pfalz	18
------------	--	----

## Kartenverzeichnis

Karte 1:	Medianentgelt in den rheinland-pfälzischen Kreisen, 2015 in Euro	24
Karte 2:	Gender Pay Gap in den rheinland-pfälzischen Kreisen, 2015 in Prozent	25

## Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	TOP 10 der frauen- und männerdominierten Berufe 2015 in Rheinland-Pfalz (KldB 1988)	41
Tabelle A 2:	Kreisfreie Städte und Landkreise in Rheinland-Pfalz mit ihren Abkürzungen	42
Tabelle A 3:	Extremkreise mit zusätzlichen Informationen	43

Abbildung A 1: Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap in den kreisfreien Städten, 2015 in Rheinland-Pfalz	44
Abbildung A 2: Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap in den Landkreisen, 2015 in Rheinland-Pfalz	44



## Zusammenfassung

Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz, die einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nachgehen, liegt bei 15,2 Prozent. Dieser geschlechtsspezifische Entgeltunterschied variiert innerhalb von Rheinland-Pfalz deutlich. In den kreisfreien Städten verdienen Frauen zwischen 8,3 Prozent (Neustadt an der Weinstraße) und 32,8 Prozent (Zweibrücken) weniger als die Männer. In den Landkreisen liegt der Gender Pay Gap zwischen 7,7 Prozent (Mainz-Bingen) und 29,9 Prozent (Germersheim). Vor allem in Kreisen, in denen das Verarbeitende Gewerbe dominiert, ist der Gender Pay Gap besonders hoch, ebenso in Kreisen, in denen vorwiegend Großbetriebe ansässig sind. In Kreisen mit einer jungen Altersstruktur ist der Gender Pay Gap dagegen vergleichsweise niedrig. Eine Oaxaca-Blinder-Zerlegung zeigt, dass vor allem die individuellen Merkmale einen Großteil der Höhe des Gender Pay Gap erklären. Die regionalen Faktoren, wie Wirtschafts- und Betriebsstruktur sowie die Altersstruktur in einer Region leisten kaum einen Beitrag zur Erklärung des Gender Pay Gap. Der Erklärungsbeitrag unterscheidet sich aber bei getrennter Betrachtung von Landkreisen und kreisfreien Städten: Insbesondere regionale Merkmale, wie Wirtschafts- und Altersstruktur wirken in den Landkreisen auf das Entgelt von Frauen positiver als auf das der Männer, was sich mindernd auf den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied auswirkt.

### Keywords:

Regionaler Gender Pay Gap, Rheinland-Pfalz

Wir bedanken uns bei Antje Weyh, Doris Wiethölter und Jeanette Carstensen für ihre hilfreichen Anmerkungen und Kommentare. Des Weiteren möchten wir Jörg Althoff für seine Unterstützung bei der Erstellung dieses Heftes danken.



## 1 Einleitung

2016 betrug die Erwerbsquote in Deutschland knapp 78 Prozent. Dies ist der vorläufige Wert einer positiven Entwicklung im Hinblick auf die Arbeitsmarktteilnahme der erwerbsfähigen Personen. Diese Entwicklung geht vor allem auf die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen zurück. Zwischen 2006 und 2016 stieg diese von knapp 69 Prozent auf etwas über 74 Prozent. Damit belegt Deutschland im europäischen Vergleich den fünften Platz hinter Schweden, Dänemark, Niederlande und Finnland. In Rheinland-Pfalz liegt die Erwerbsquote der Frauen mit ungefähr 72 Prozent leicht unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Obwohl der Unterschied zwischen der Erwerbsquote der Frauen und der der Männer geringer geworden ist, beträgt dieser in Rheinland-Pfalz immer noch knapp neun Prozentpunkte. Trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung tragen Frauen laut einer Studie der OECD (2017) in Deutschland nur ungefähr ein Fünftel zum Haushaltseinkommen bei, was vor allem dem hohen Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen geschuldet ist. Bei der Diskussion um geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede werden in der Literatur weitere zahlreiche Gründe auf persönlicher, beruflicher und wirtschaftssektoraler Ebene genannt, wie bspw. der Beruf oder die Branche. Diese Faktoren begründen zwar den größten Teil der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede, aber dennoch bleibt ein Teil des Entgeltunterschiedes unerklärt. Liegt der unbereinigte Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern im Schnitt ungefähr bei 21 Prozent, so geht er nach Berücksichtigung der genannten Faktoren auf sieben bis acht Prozent zurück (bereinigter Entgeltunterschied). Auf regionaler Ebene können die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zum Teil erheblich davon abweichen (Fuchs/Rauscher/Weyh 2014). Bspw. gibt es Landkreise in Bayern, in denen Männer 40 Prozent mehr verdienen als Frauen, wohingegen in Kreisen Ostdeutschlands das Entgelt der Frauen über dem der Männer liegt. Auch innerhalb von Rheinland-Pfalz gibt es große Entgeltunterschiede bspw. zwischen ländlichen und verstädterten Regionen bzw. Städten. Ebenso liegt das Entgeltniveau in den kreisfreien Städten entlang des Rheins zum Teil deutlich über den anderen kreisfreien Städten, ebenso wie der Gender Pay Gap. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit sich die Kreise anhand regionaler Faktoren unterscheiden und diese Unterschiede die Höhe des Gender Pay Gap erklären. Daher ist das Ziel des folgenden Beitrags zunächst das Ausmaß der regionalen Entgeltunterschiede in Rheinland-Pfalz darzustellen und dabei die Frage zu beantworten, wie groß der Gender Pay Gap in den rheinland-pfälzischen Regionen ist. In diesem Zuge soll aufgezeigt werden, welche Faktoren, die eine Region bzw. einen Kreis prägen, zur regionalen Höhe des Gender Pay Gap beitragen.

Zunächst wird in Kapitel 2 ein Literaturüberblick gegeben, der theoretische Erklärungsfaktoren liefert. In Kapitel 3 wird der Datensatz beschrieben, der den Analysen zu Grunde liegt. Kapitel 4 zeigt verschiedene Indikatoren für Entgeltunterschiede in Rheinland-Pfalz und in dessen Kreisen auf. Schließlich werden die Einflussfaktoren, die zur Erklärung der Entgeltunterschiede beitragen, ermittelt. Kapitel 5 fasst die Ergebnisse zusammen.

## 2 Literaturüberblick

Eine Vielzahl von Studien erklärt vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Allgemeinen. Als Hauptursachen werden die Berufswahl und die Tätigkeit in den Wirtschaftszweigen identifiziert. Während Männer vor allem technische und Produktionsberufe erlernen und ausüben, finden sich die Frauen in sozialen oder Verwaltungsberufen. Die vorwiegend von Frauen besetzten Berufe werden meist deutlich geringer entlohnt als jene, die hauptsächlich von Männern besetzt werden. Es wird argumentiert, dass sie vor allem in Berufen zu finden sind, die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie bspw. flexible Arbeitszeiten, ermöglichen (Boll et al. 2016; Reskin/Roos 2009). Dieses Zugeständnis wird im Einkommen (negativ) berücksichtigt. Eine weitere Erklärung liefert die Theorie der kulturellen Entwertung (Reskin 2001). Sie besagt, wenn ein bestimmter Anteil an Frauen in einem Beruf erreicht wird, führt dies zu einer Entwertung des Berufes und damit zu einem niedrigeren Entgelt in diesen frauendominierten Berufen. Diese Entwertung der Berufe kann nicht mit Merkmalsunterschieden zwischen den Geschlechtern begründet werden, weshalb in diesem Zusammenhang häufig auch von Diskriminierung gesprochen wird (Arrow 1973). Entgeltunterschiede, die innerhalb eines Berufes existieren, werden in der Literatur häufig mit einer geringeren Produktivität der Frauen begründet (vgl. Becker 1957, Arrow 1973). Frauen, so die Erklärung, sind häufiger mit der Kinderbetreuung und der Pflege älterer bzw. kranker Familienangehöriger betraut. Zudem ist zu erwarten, dass Frauen in ihrem künftigen Arbeitsleben häufiger als Männer aufgrund der Geburt eines Kindes aus dem Arbeitsleben ausscheiden und danach wahrscheinlicher in Teilzeit wieder einsteigen. Infolgedessen weisen sie weniger Jahre an Arbeitsmarkt- und Berufserfahrung auf. Geringere Aufstiegschancen innerhalb eines Berufes (vgl. Reskin/Roos 2009, Arulampalam/Booth/Bryan 2007) aufgrund fehlender Mitgliedschaft in Karrierenetzwerken (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001) tragen ebenso zum geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied bei.

Diese Eigenschaften können sich durch die in den Regionen tätigen Personen miteinander kumulieren und sich so auf den regionalen Entgeltunterschied zwischen den Geschlechtern auswirken. Jedoch spielen vor allem regionale Unterschiede hinsichtlich makroökonomischer Größen, wie Wirtschaftsstruktur, Betriebsstruktur (Anteil an Großbetrieben), Anzahl der Betriebe, Interaktion der Betriebe wie auch Arbeitslosigkeit eine Rolle (Majchrowska/Strawinski 2016), was wiederum den Gender Pay Gap in den Regionen beeinflusst. Verdichtete Gebiete und Städte verfügen aufgrund ihrer günstigen Infrastruktur für Unternehmensansiedlungen über eine heterogene Wirtschafts- und Betriebsstruktur, was sich positiv auf das Entgeltniveau, die Jobaussichten und die Beschäftigungsstabilität auswirkt (Krugman 1991). In Regionen mit einer heterogenen Wirtschafts- und Betriebsstruktur sind auch Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen angesiedelt, wodurch sich eine heterogene Qualifikationsstruktur ergibt. Ist eine Region vorwiegend von Arbeitsplätzen gekennzeichnet, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern, gibt es immer auch Arbeitsplätze mit geringeren Qualifikationsanforderungen, bspw. in der Forschung und Entwicklung werden Assistenzkräfte sowohl im Verwaltungsbereich als auch in der Umsetzung der Entwicklung, wie Produktion, benötigt. Dies führt zu größeren Entgeltunterschieden in Regionen mit einer heterogeneren Qualifikationsstruktur als in Regionen mit Arbeitsplätzen mit ähnlichen Qualifikationsanforderungen.

Eine weitere Erklärung für regionale geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede liefern unterschiedliche Unternehmensstrukturen und damit in Zusammenhang stehend die Machtpositionen der Unternehmen, die sich bspw. zwischen städtischen und ländlichen Regionen unterscheiden. Die Macht eines einzelnen Unternehmens in der Region hängt davon ab, wie stark der Wettbewerb um Arbeitskräfte in einer Region ist (vgl. Robinson 1969). Je größer der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ist, desto schwächer ist die Marktposition eines jeden Unternehmens. Der Wettbewerb ist dann groß, wenn viele Unternehmen Arbeitskräfte mit ähnlichen Qualifikationen suchen. Um Arbeitskräfte zu gewinnen, müssen Unternehmen ihre Wettbewerbsposition gegenüber den anderen Unternehmen verbessern, indem sie höhere Löhne bezahlen. Dies erklärt, dass das Entgeltniveau sowohl für Männer als auch für Frauen in verdichteten Gebieten höher ist als in weniger verdichteten Gebieten. Der höhere Wettbewerbsdruck auf Seiten der Unternehmen schwächt deren Verhandlungsdruck, wodurch deren Möglichkeit für die Bezahlung eines niedrigeren Entgelts an Frauen schwindet. Dies drückt sich in einem niedrigeren Gender Pay Gap in verdichteten Regionen aus (Hirsch/König/Möller 2009). In ländlichen Regionen dagegen ist die Unternehmensdichte geringer und damit auch der Wettbewerb um Arbeitskräfte. Das bedeutet, dass Unternehmen in ländlichen Regionen niedrigere Entgelte zahlen können. Alternative Arbeitsplätze, die unter Umständen auch höher entlohnt werden, sind nur durch Pendeln zu erreichen. Das Pendeln wird aber von Frauen in der Regel mit höheren Kosten bewertet als von Männern, weil dadurch Zeit aufgewendet werden muss, die an anderer Stelle bspw. bei der Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen fehlt. Darüber hinaus könnte die Berufswahl von Frauen ein weiterer Grund für die schlechtere Bewertung des Pendelns sein. Da die von Frauen ausgeübten Berufe geringer entlohnt werden als die der Männer, würde ein größerer Anteil des Einkommens auf Fahrtkosten entfallen. Dadurch lohnt sich das Pendeln für Frauen auch aus monetärer Sicht kaum. Daher bleiben die Frauen in der Region und nehmen zum Teil erhebliche Entgelteinbußen in Kauf (Hirsch/König/Möller 2009), wodurch der Gender Pay Gap höher wird. Vor dem Hintergrund des erhöhten Fachkräftebedarfs, vor allem in ländlichen Gebieten, dürfte sich die Wettbewerbsposition der Unternehmen verschlechtern, infolgedessen könnte hier das Entgelt für Frauen steigen und der Gender Pay Gap abnehmen.

### **3 Datengrundlage und Methodik**

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 Entgeltmeldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherung generiert werden. Die BeH umfasst taggenaue Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1975 und zu allen geringfügig entlohnt Beschäftigten seit 1999. Mit Inkrafttreten über die Verordnung zur Erfassung und Übermittlung von Daten an Träger der Sozialversicherung (DEÜV) zum 01.01.1999 ist es zudem möglich, Informationen zu Wohn- und Arbeitsorten der Beschäftigten auszuwerten. Für die vorliegenden Auswertungen werden nur die Informationen zur Beschäftigung und zum Entgelt sowie individuelle und regionale Merkmale zum Stichtag 30. Juni eines jeden Jahres betrachtet.

Für die deskriptiven Auswertungen werden alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in Rheinland-Pfalz im Jahr 2015 betrachtet. Das heißt, geringfügig Beschäftigte und Auszubildende gehen in die Analyse nicht mit ein. Außerdem werden nur Personen in Vollzeit berücksichtigt. Diese Einschränkung der Personengruppe ist notwendig, da eine Teilzeitbeschäftigung zwar erfasst ist, über den zeitlichen Umfang dieser Teilzeitbeschäftigung aber keine Informationen vorhanden sind. Gleichzeitig stehen nur Informationen über das Tagesentgelt, nicht aber über das Entgelt pro Stunde zur Verfügung. Darüber hinaus werden alle Personen im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 65 Jahren betrachtet.

Die in der BeH erfassten Tagesentgelte müssen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze durch den Arbeitgeber gemeldet werden. Das bedeutet auch, dass Arbeitgeber ein Entgelt, das über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, nur in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze melden. Dies führt zu einer Verzerrung im oberen Lohnbereich. Dies wird nach dem Verfahren von Gartner (2005) durch eine Imputation der zensierten Entgelte bereinigt.<sup>1</sup> Für die deskriptive Auswertung wird das Medianentgelt betrachtet. Das Medianentgelt gibt das Entgelt an, bei dem genau 50 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten weniger und 50 Prozent mehr verdienen. Das heißt, die Extremwerte bzw. Entgeltausreißer können den Mittelwert nicht verzerren.<sup>2</sup>

Die Berechnungen der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede werden auf Basis des Nominalentgeltes vorgenommen. Die Verwendung des Realentgeltes ist nicht möglich, da Entgeltindizes auf regionaler Ebene nicht erfasst sind. Zudem bildet das Nominalentgelt ab, wie die tatsächlich geleistete Arbeit von Frauen und Männern entlohnt wird bzw. wie groß dieser Unterschied ist. Die Analysen werden mit Hilfe des Monatsentgelts durchgeführt. Für die Darstellung der Entgeltunterschiede wird der Gender Pay Gap auf Kreisebene berechnet. Für dessen Berechnung lehnen wir uns an die Definition des Statistischen Bundesamtes an, das den Gender Pay Gap als prozentuale Differenz zwischen dem Durchschnittsentgelt der Männer und dem Durchschnittsentgelt der Frauen im Verhältnis zum Durchschnittsentgelt der Männer darstellt. Vorteil dieses Maßes ist, dass die Entgelte in Relation zueinander gesetzt werden und auf dieser Basis die Entgeltunterschiede ermittelt werden. Ein negativer Wert besagt, dass Frauen mehr als Männer verdienen. Der lange Erhebungszeitraum in der BeH ermöglicht Informationen zu nutzen, die länger andauern, wie Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit. Das heißt, es kann berechnet werden, wie lange eine Person, die 2015 sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, bis dahin bereits in ihrem Beruf bzw. Betrieb tätig ist.

## 4 Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz

Der erste Abschnitt des Kapitels beschreibt das Entgeltniveau der Frauen und Männer sowie die Entgeltdifferenz. Die Entgelte unterscheiden sich zudem je nach Alter, Wirtschaftszweig (Beruf) und Qualifikation. Daher werden auch hierfür die Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern für die Beschäftigtenkohorte 2015 dargestellt.

---

<sup>1</sup> Die Imputation der zensierten Entgelte erfolgt durch eine Tobit-Regression mit den individuellen und regionalen erklärenden Variablen.

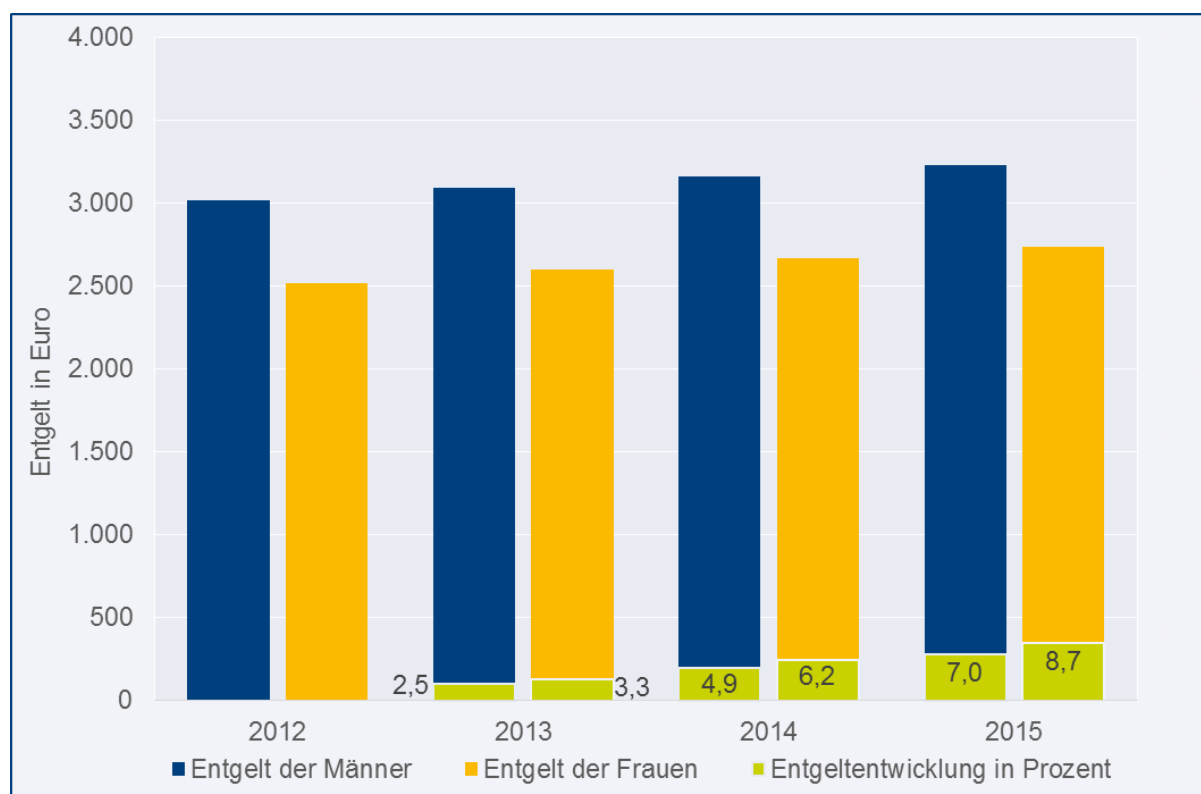
<sup>2</sup> Um den Beitrag der Einflussfaktoren auf die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede ermitteln zu können, liegt für die Oaxaca-Blinder-Zerlegung aus schätzungstechnischen Gründen der Mittelwert zu Grunde.

## 4.1 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede von Frauen und Männern in Rheinland-Pfalz

### Nominalentgeltentwicklung der Frauen und Männer in Rheinland-Pfalz

Das durchschnittliche Monatsentgelt in Rheinland-Pfalz lag 2015 bei 3.301 €. Die Entgeltentwicklung zwischen 2012 und 2015 verlief sowohl für Männer als auch für Frauen positiv. Dies lässt sich anhand des relativen Entgeltzuwachses für beide Geschlechter beobachten. Der relative Entgeltzuwachs kann durch das indexierte Entgelt dargestellt werden. Dieses gibt die prozentuale Veränderung des Entgelts ausgehend von einem Basisjahr (hier 2012) an. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Entgeltniveaus von Frauen und Männern und den Entgeltindex nach Geschlecht. Es lässt sich eine Dynamik in der Entgeltsteigerung von Frauen und Männern erkennen. Die relative Entgeltentwicklung der Frauen war etwas höher als die der Männer. Von 2012 bis 2015 stiegen die Entgelte der Frauen in Rheinland-Pfalz um 8,7 Prozent, die der Männer um sieben Prozent. Diese Entwicklung müsste zu einer Annäherung der geschlechtsspezifischen Entgelte über die Jahre geführt haben und somit zu einem Rückgang der Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern.

**Abbildung 1: Entwicklung der Entgelte von Frauen und Männern sowie der Entgeltdifferenz, zwischen 2012 und 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

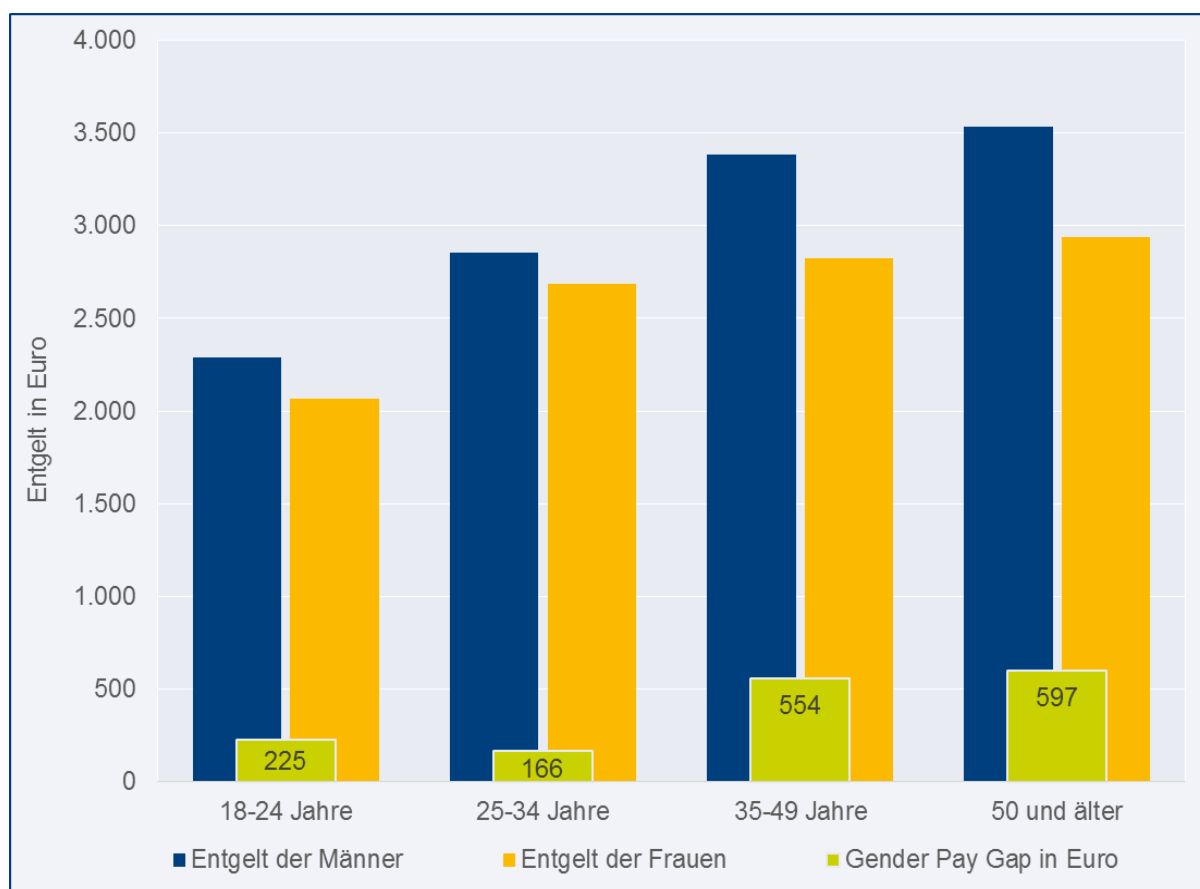
Absolut betrachtet stieg das Medianentgelt der Frauen von 2.616 € im Jahr 2012 auf 2.736 € im Jahr 2015 an. Die Entgeltsteigerung der Männer belief sich im gleichen Zeitraum von 3.016 € auf 3.226 €. Im Jahr 2015 war somit der absolute Entgeltunterschied trotz der leicht positiven Entwicklung der Entgelte von Frauen auf demselben Niveau wie 2012 nur um 10 € geringer. Im Jahr 2012 verdienten die Männer 500 € mehr als die Frauen, 2015 490 € mehr.

Der stärkere relative Entgeltzuwachs der Frauen ist nur dem niedrigeren Ausgangsniveau geschuldet. Der absolute geschlechtsspezifische Entgeltabstand zwischen Frauen und Männer bleibt nahezu unverändert.

### Entgeltniveau und Entgeltunterschiede von Frauen und Männern nach Altersgruppen

Das Entgeltniveau sowie die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern steigen mit zunehmendem Alter. Entsprechend treten geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede je nach Altersgruppen in unterschiedlichem Ausmaß auf. Abbildung 2 zeigt das Entgeltniveau und den absoluten Entgeltunterschied nach Altersgruppen für das Jahr 2015.

**Abbildung 2: Entwicklung des Nominalentgelts von Frauen und Männern nach Altersgruppen, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Während das Medianentgelt der Frauen in der Altersgruppe von 18 bis 24 Jahren durchschnittlich 2.064 € beträgt, liegt dieses bei den Männern derselben Altersgruppe bei 2.289 €. Das durchschnittliche Entgelt der Frauen, die über 50 Jahre alt sind, betrug 2.939 €, das der Männer 3.536 €. Abbildung 2 verdeutlicht auch, dass ein relativ hoher Anstieg der Entgelte sowohl bei Männern als auch bei Frauen in jungen Altersjahren verzeichnet wird, also zwischen 18 und 34 Jahren. So verdienen Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren 2.689 €. Dieses Entgelt liegt 30,3 Prozent über dem Medianentgelt der Frauen im Alter von 18 bis 24 Jahren. Bei den Männern von 25 bis 34 Jahren liegt das Entgelt bei 2.854 €, also um 24,7 Prozent höher als



bei den Männern in der jüngeren Altersgruppe. Der Lohnzuwachs bei Frauen ist in jungen Jahren etwas höher als bei den gleichaltrigen Männern.

Die unterschiedliche Entgeltentwicklung zwischen den Altersgruppen zeigt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Entgeltlücke. In der jüngsten Altersgruppe, also bei den Berufseinsteigern, die vorwiegend mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung in das Erwerbsleben einsteigen, ist bereits eine Entgeltlücke zu erkennen. Diese liegt jedoch mit einer absoluten Höhe von 225 € unter dem Durchschnitt von 490 €. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen betrug der absolute Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männer sogar nur 166 €. Das heißt in dieser Altersgruppe verdienen die Männer nur 5,8 Prozent mehr als die Frauen. Dagegen steigt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied bei den Älteren deutlich über den Durchschnitt an. Bei den 35- bis 49-Jährigen lag er 2015 bei 554 €, bei den über 50-Jährigen sogar bei 597 €. Männer verdienen demnach in höherem Alter deutlich mehr als Frauen.

Die Entwicklung der Entgeltwachstumsrate von Frauen und Männern sowie die geschlechtsspezifische Entgeltlücke nach Altersgruppen spiegeln deutlich die Lebensphasen wider. Die Entgeltsteigerungen sind zu Beginn des Erwerbslebens relativ hoch und sinken kontinuierlich. Dies hängt sicherlich auch damit zusammen, dass gerade die 25- bis 35-jährigen Hochschulabsolventen in den Arbeitsmarkt eintreten, die mit einem höheren Entgelt als Absolventen einer dualen Berufsausbildung starten. Entgeltunterschiede sind bereits schon bei den jüngeren Altersgruppen vorhanden, die sich mit zunehmendem Alter weiter vergrößern (vgl. Napari 2009). Diese Tatsache ist vor allem der Berufswahl in jungen Jahren geschuldet. Frauen wählen Berufe, die nicht nur geringer entlohnt werden als die der Männer, sondern auch durch geringere Entgeltsteigerungsmöglichkeiten gekennzeichnet sind. In den mittleren Altersgruppen verstärkt sich dieser Trend der unterschiedlichen Entgeltentwicklungen zwischen den beiden Geschlechtern. Hier scheint das „Two glass ceiling“-Phänomen zu Tage zu treten (vgl. Arulampalam/Booth/Bryan 2007 und Kapitel 2), das besagt, dass Frauen in ihrem Erwerbsleben geringere Chancen haben beruflich aufzusteigen und sich dies in der Entgeltsteigerung im Erwerbslebensverlauf zeigt (Boll et al. 2016). Dies kann daran liegen, dass Frauen weniger Aufstiegsmöglichkeiten geboten bekommen (vgl. McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001). Kehren Frauen nach einer längeren Pause wieder in ihren erlernten Beruf zurück, schlägt sich die geringere Berufserfahrung in einem geringeren Entgelt nieder. Schließlich üben Frauen nach einer Erziehungspause möglicherweise einen Beruf aus, der nicht ganz ihren Qualifikationen entspricht bzw. der sich weniger gut mit der Familie vereinbaren lässt, was sich negativ auf die Bezahlung auswirkt.

### *Entgeltniveau und Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen*

Das Entgeltniveau variiert zwischen Berufen (siehe Tabelle A 1)<sup>3</sup> und Wirtschaftszweigen zum Teil erheblich, was sich in der Höhe des Gender Pay Gap niederschlägt. Eine Begründung für die berufs- und wirtschaftsbereichsspezifischen Entgeltunterschiede liegt in der Berufswahl

---

<sup>3</sup> Das Medianentgelt in männerdominierten Berufen (> 70 Prozent Männeranteil) beträgt 3.607 Euro für Männer und 3.372 Euro für Frauen. Das entspricht einem Gender Pay Gap von 6,5 Prozent. Das Medianentgelt in frauendominierten Berufen (>70 Prozent Frauenanteil) liegt bei 3.248 Euro für Männer und 2.709 Euro für Frauen. Hier liegt der Gender Pay Gap mit 16,6 Prozent deutlich höher.

von Frauen und Männern. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Wirtschaftsbereiche in Rheinland-Pfalz zeigt Tabelle 1.

**Tabelle 1: Entgeltniveau von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach Wirtschaftsabschnitten, 2015 in Rheinland-Pfalz**

	Lohnniveau in Euro		Entgelt-lücke in Euro	Frauen-anteil in %	Anteil der Wirtschaftszweige in %
	Männer	Frauen			
Forschung	4.129	2.728	1.401	50,9	4,5
Kunst und Unterhaltung	3.252	1.862	1.390	60,1	0,4
Finanz- u. Versicherungs DL	4.602	3.593	1.009	55,6	3,3
sonst. DL/Bundeswehr	3.261	2.257	1.004	62,8	3,6
Verarbeitendes Gewerbe	3.734	2.842	892	23,0	25,0
Gesundheit und Sozialwesen	3.598	2.778	820	79,8	14,0
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	2.345	1.823	522	24,3	1,2
Baugewerbe	2.761	2.276	485	10,6	6,1
Einzel-, Großhandel, Reparatur	2.800	2.325	475	51,2	13,5
Erziehung, Unterricht	3.708	3.264	444	77,9	4,0
Gastgewerbe	1.799	1.598	202	57,2	2,7
sonst. wirtsch. DL	2.016	1.840	176	34,6	5,3
Öffentl. Verwaltung, Sozialvers.	3.461	3.288	173	59,6	6,5
Versorgungswirtschaft	3.626	3.491	135	20,3	1,6
Verkehr, Information, Kommunikation	2.756	2.888	-133	26,8	7,0

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Das höchste Entgeltniveau mit 4.602 € haben Männer, die in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen beschäftigt sind. Am wenigsten verdienen sie mit 1.799 € im Gastgewerbe. Auch die Frauen verdienen am meisten, wenn sie in der Finanz- und Versicherungsdienstleistungsbranche beschäftigt sind. Das Entgeltniveau liegt hier bei 3.593 € für Frauen. Hier stellen sie zudem 55,6 Prozent aller Beschäftigten. Ähnlich viel verdienen Frauen mit 3.491 € in der Versorgungswirtschaft. Der Frauenanteil liegt in diesem Bereich jedoch nur bei 20,3 Prozent. Wie bei den Männern ist das Entgelt für im Gastgewerbe beschäftigte Frauen am geringsten (1.598 €). Hier sind wieder Frauen die Mehrheit der Beschäftigten (57,2 Prozent).

Innerhalb derselben Wirtschaftsbereiche unterscheiden sich die Entgelte von Frauen und Männern zum Teil erheblich. Dies liegt daran, dass Frauen innerhalb der Wirtschaftszweige andere Positionen ausüben als die Männer und diese unterschiedlich entlohnt werden. Die größten geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede sind in der Branche Forschung zu finden. In diesem Bereich verdienen Männer im Durchschnitt 1.401 € mehr als Frauen. Obgleich das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, besetzen die Männer eher die Bereiche, die besser entlohnt werden, sowohl auf Berufsebene als auch auf der beruflichen Hierarchieebene. Hier scheinen Männer vermehrt Forschertätigkeiten auszuüben, während Frauen in den geringer entlohnten Verwaltungsbereichen beschäftigt sind. Auch in der Branche Kunst und Unterhaltung verdienen Männer deutlich mehr als Frauen (1.390 €). Frauen, die in diesem Bereich in der Mehrheit sind, scheinen, die Bereiche zu besetzen, die weniger hoch entlohnt werden,

sowohl auf Berufsebene als auch auf der beruflichen Hierarchieebene.<sup>4</sup> Hinsichtlich letzterem Aspekt könnten vermehrt Männer in Leitungsfunktionen tätig sein (vgl. Schulz et al. 2016). Auch im Verarbeitenden Gewerbe, innerhalb dessen der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied mit gut 892 € nicht ganz so hoch ausfällt wie in den zuvor genannten Wirtschaftsbereichen, ist eine geschlechterspezifische Segregation für die Berufe zu erkennen (siehe auch Tabelle A 1). Hier arbeiten Männer eher in den gut bezahlten Produktionsberufen, während Frauen in den etwas schlechter bezahlten Büroberufen tätig sind. Negative geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede gibt es in den Wirtschaftsbereichen Verkehr, Information, Kommunikation. Hier verdienen die Frauen sogar 133 € mehr als die Männer.

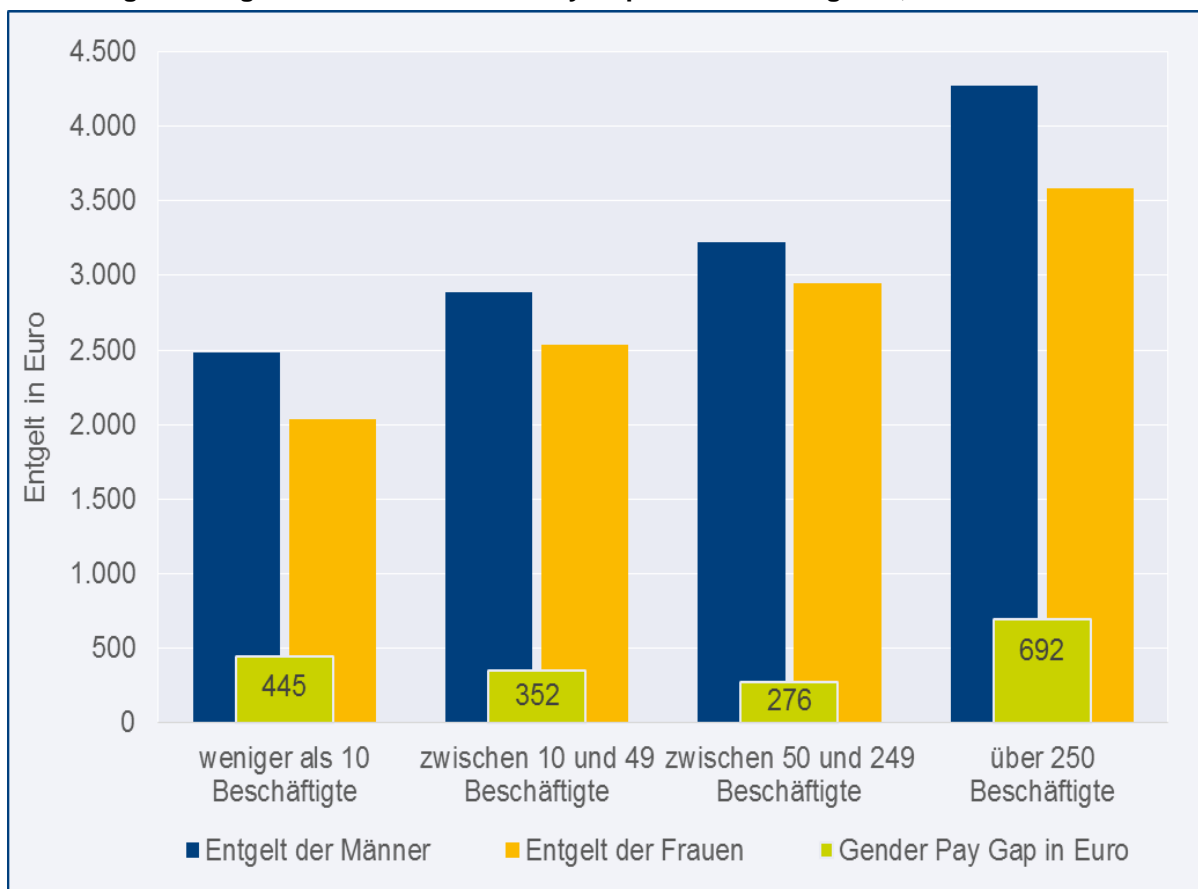
#### *Entgeltniveau und Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Betriebsgröße*

Die Betriebsgröße steht in starkem Zusammenhang mit der Entgelthöhe (vgl. Syeda 2011). In Großbetrieben verdienen Beschäftigte mehr als in Kleinbetrieben. Die Auswertungen bestätigen den Zusammenhang auch für die beiden Geschlechter. In Abbildung 3 werden das Entgeltniveau und die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede nach Betriebsgröße dargestellt. Es werden Kleinst- (unter 10 Beschäftigte), Klein- (zwischen 10 und 49 Beschäftigte), mittlere (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mit mehr als 250 Beschäftigte) unterschieden.

---

<sup>4</sup> Die Branche ist durch eine relativ hohe Anzahl an nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gekennzeichnet, die in unserer Analyse nicht berücksichtigt werden können, weshalb das Entgeltniveau höher ausfällt und den geschlechtsspezifischen Entgeltabstand möglicherweise verzerrt.

**Abbildung 3: Entgeltniveau und Gender Pay Gap nach Betriebsgröße, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Das Entgeltniveau steigt mit der Größe der Betriebe sowohl für Männer als auch für Frauen. Die geringsten Entgelte werden in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten erzielt. Das Entgelt liegt hier bei 2.483 € für Männer und bei 2.038 € für Frauen. In Betrieben mit über 250 Beschäftigten verdienen Männer 4.273 € und Frauen 3.581 €. Der positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Entgeltniveau gilt für den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied nur eingeschränkt. Frauen verdienen mit 692 € weniger als Männer in den Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigten) deutlich schlechter, damit ist hier der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied am höchsten. Aber auch in Kleinstbetrieben verdienen Frauen mit einer Differenz von 445 € deutlich weniger als Männer. In mittleren Betrieben (zwischen 50 und 249 Beschäftigten) ist die geschlechtsspezifische Entgeltlücke mit 276 € am geringsten.

Für den sehr hohen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in den Großbetrieben könnten mehrere Gründe verantwortlich sein. Einerseits bieten sich in Großunternehmen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten hinsichtlich des vorhandenen Berufsspektrums sowie vorhandener Karrieremöglichkeiten. Zudem spielt innerhalb eines Betriebes die geschlechtsspezifische Position und Besetzung eines Arbeitsplatzes eine Rolle. So sind möglicherweise die Positionen innerhalb eines Großbetriebes die häufig geringer bezahlt werden und/oder geringere Karrierechancen ermöglichen von Frauen besetzt. Geringere Karrierechancen von Frauen können aber auch der Tatsache geschuldet sein, dass sie aufgrund familiärer Verpflichtungen, sei es potenziell oder tatsächlich, bei Beförderungen weniger berücksichtigt werden. Zudem

sind sie in anderen Netzwerken als Männer etabliert, wodurch ein Aufstieg in der Unternehmenshierarchie schwieriger wird (vgl. Kapitel 2). Drittens haben Großunternehmen mehr Möglichkeiten die Entgelte einzelner Mitarbeiter zu variieren. Um diese Möglichkeiten als Arbeitnehmer auszuschöpfen, muss verhandelt werden (vgl. Achatz et al. 2005). In dieser Hinsicht ist es vorstellbar, dass Frauen bei Gehaltsverhandlungen andere Strategien verfolgen als Männer und ihr Entgelt daher nicht so hoch ist wie das ihrer männlichen Kollegen (Card/Cardoso/Kline 2016).

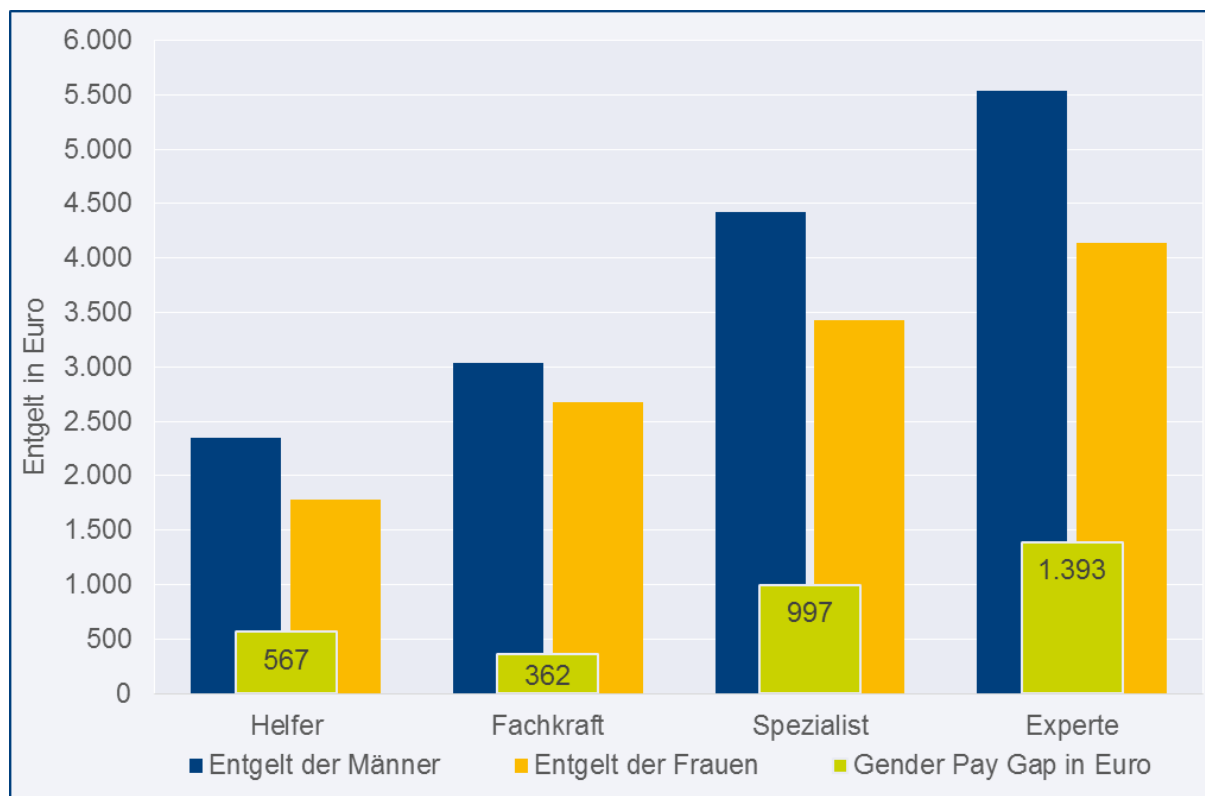
#### *Entgeltniveau und Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Anforderungsniveau*

Erwartungsgemäß besteht auch ein Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Entgelthöhe. So verdienen Arbeitnehmer ohne beruflichen Abschluss weniger als Fachkräfte mit Berufsabschluss oder mit akademischem Abschluss (Stüber 2016). Tätigkeiten innerhalb eines Berufes stellen verschiedene Anforderungen an die Qualifikationen und bieten dadurch unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen. Aufgrund der unterschiedlichen qualifikatorischen Anforderungen werden Tätigkeiten unterschiedlich entlohnt. Die Anforderungsniveaus untergliedern sich in vier Gruppen, die sich an der Komplexität der Tätigkeiten orientieren (Paulus/Matthes 2013). Je höher die Komplexität, desto höher der erforderliche Berufsabschluss:

- **Helfer** (keine berufliche Ausbildung oder eine einjährige Ausbildung),
- **Fachkräfte** (eine mindestens zweijährige Berufsausbildung oder einen berufsqualifizierenden Abschluss einer Berufsfach- oder Kollegschule),
- **Spezialisten** (Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. weiterführender Fachhochschul- oder Bachelorabschluss),
- **Experten** (ein mindestens vierjähriges abgeschlossenes Hochschulstudium).

Abbildung 4 zeigt die Entgelthöhe und den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied nach Anforderungsniveau.

**Abbildung 4: Entgeltniveau und Gender Pay Gap nach Anforderungsniveau, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Das Entgeltniveau sowohl der Männer als auch der Frauen steigt mit dem Anforderungsniveau und mit der damit verbundenen notwendigen Qualifikationsvoraussetzung. Gleichwohl zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede innerhalb der einzelnen Anforderungsniveaus. Helfer verdienen mit 2.344 € am wenigsten, die Helferinnen verdienen sogar nur 1.777 €. Das Entgeltniveau der Experten lag 2015 bei 5.532 €, das der Expertinnen bei 4.140 €. Die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in den einzelnen Anforderungsniveaus variieren zum Teil recht deutlich. Experten verdienen rund 1.393 € mehr als Expertinnen, was einem relativen Entgeltunterschied von gut 25 Prozent entspricht. Damit ist die geschlechtsspezifische Entgeltlücke in diesem Anforderungsniveau am höchsten. Der absolute Entgeltunterschied bei Helfern lag bei 567 €, was einem relativen Unterschied 24,2 Prozent gleichkommt. Dagegen verdienen männliche Fachkräfte nur 362 € (11,9 Prozent) mehr als weibliche Fachkräfte.

Diese unterschiedliche Ausprägung des Entgeltunterschiedes zwischen Frauen und Männern nach Anforderungsniveaus kann durch die geschlechtsspezifische Struktur der Tätigkeitsbereiche erklärt werden. Männer in Helfertätigkeiten finden sich vor allem in Produktionsberufen, also in der Industrie, wieder. In diesem Bereich werden die Tätigkeiten in der Regel sehr hoch entlohnt. Frauen in Helfertätigkeiten sind dagegen meist in Dienstleistungsberufen beschäftigt, die niedrig entlohnt werden. Auf Expertenniveau ist ebenfalls eine starke geschlechtsspezifische berufliche Segregation vorstellbar. Männer auf diesem Anforderungsniveau sind womöglich karriereorientierter und werden dadurch eher in der Industrie tätig sein, die erstens hohe Entgelte zahlt und die zweitens vielfältige Karriereoptionen bietet. Expertinnen sind meist im

Öffentlichen Dienst oder im Dienstleistungsbereich tätig, wo oftmals familienfreundlichere Arbeitsbedingungen vorherrschen. Diese günstigeren Arbeitsbedingungen werden in der Regel mit einer niedrigeren Entgelt kompensiert (Boll et al. 2016; Reskin/ Roos 2009, Arulampalam/Booth/Bryan 2007).

## 4.2 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede in den Kreisen von Rheinland-Pfalz

Die Regionen in Rheinland-Pfalz weisen zum Teil recht unterschiedliche Strukturen auf. Zum einen gibt es große Ballungsräume mit verstäderten Landkreisen und kreisfreien Städten entlang der Rheinschiene. Zum anderen ist der Norden und Westen von Rheinland-Pfalz durch dünn besiedelte ländliche Landkreise, wie die Vulkaneifel oder die Westpfalz gekennzeichnet. Welche Wirtschafts-, Betriebs- und Qualifikationsstruktur in den Kreisen vorherrscht und wie diese Faktoren jeweils in Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap stehen, wird im Folgenden aufgezeigt.

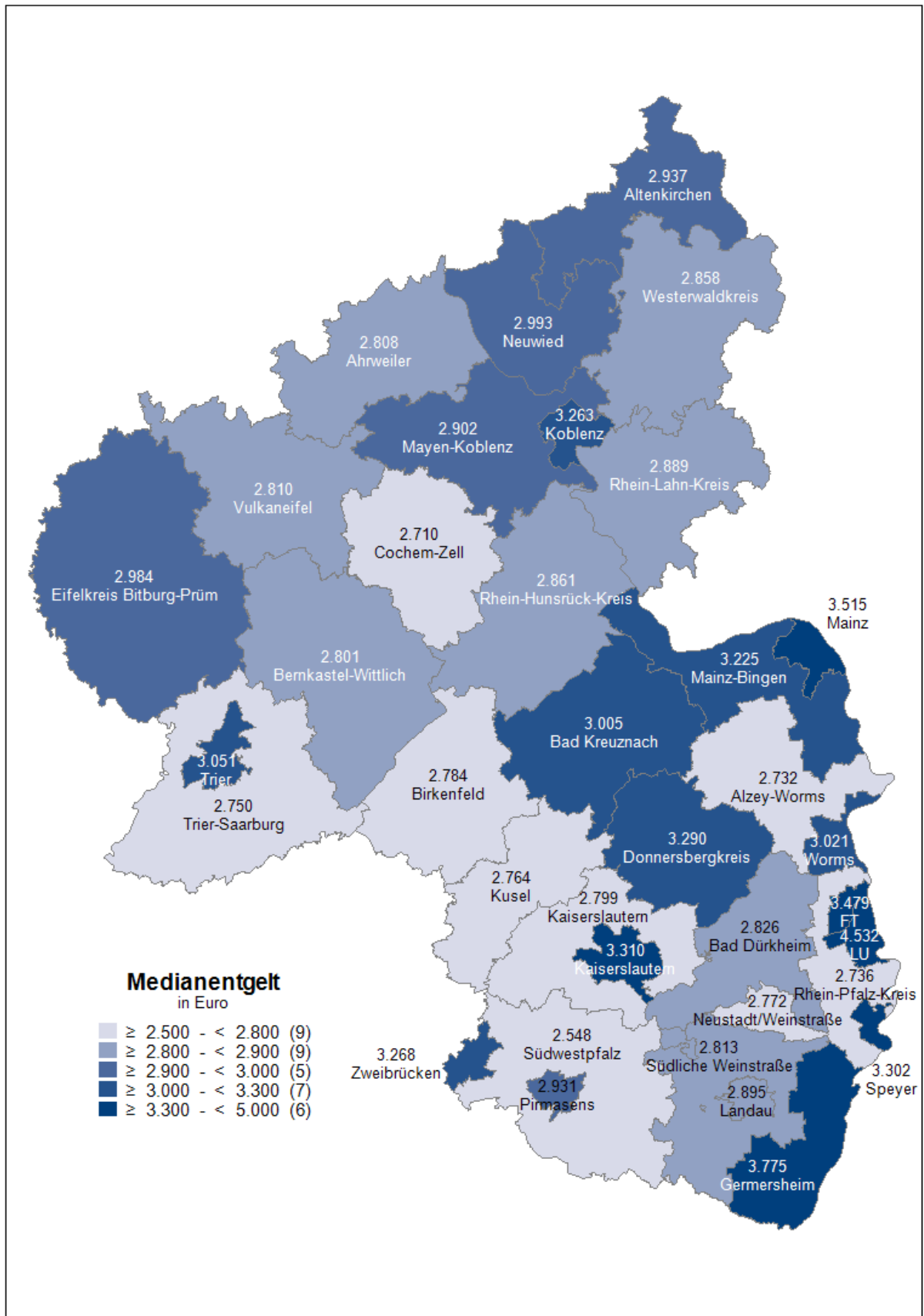
### *Entgeltunterschiede in den Kreisen in Rheinland-Pfalz*

Karte 1 zeigt das Nominalentgelt von 2015 in den kreisfreien Städten und den Landkreisen (vgl. Tabelle A 2).

Auf Kreisebene innerhalb von Rheinland-Pfalz ist das Entgeltniveau sehr unterschiedlich. In den kreisfreien Städten lag das Entgeltniveau mit 3.387 € insgesamt etwas höher als in den Landkreisen (2.912 €). 2015 verdienten die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Kreis Südwestpfalz am wenigsten. Dort lag das Entgeltniveau im Durchschnitt bei 2.548 €. Am meisten verdienten die Beschäftigten im Landkreis Germersheim mit 3.775 €. In den kreisfreien Städten lag die Spanne des Entgeltniveaus zwischen 2.772 € in Neustadt an der Weinstraße und 4.532 € in Ludwigshafen. In der Gruppe der kreisfreien Städte beträgt die Spanne der Entgeltniveaus damit 1.760 €. Die Spanne in der Gruppe der Landkreise ist mit 1.227 € etwas geringer. Ähnlich groß ist der Unterschied der Entgelte nach Geschlecht. Relativ gering ist der Entgeltunterschied im Landkreis Mainz-Bingen. Dort verdienen sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer mit Vollzeitbeschäftigung 3.317 €, Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung im selben Landkreis 3.061 €. Im einkommensstärksten Landkreis Germersheim ist der absolute Entgeltunterschied am größten. Männer verdienen in diesem Landkreis 4.007 €, die Frauen dagegen nur 2.811 €. In Mainz-Bingen liegt der absolute Entgeltunterschied zwischen den Frauen und Männern mit 255 € deutlich unter dem in Germersheim (1.197 €), bei einem deutlich niedrigeren Entgeltniveau. Innerhalb der Gruppe der kreisfreien Städte verdienen Frauen in Zweibrücken mit 2.430 € am wenigsten, Frauen in Ludwigshafen am meisten (3.454 €). Der Entgeltabstand in diesen Kreisen unterscheidet sich mit 1.435°Euro in Ludwigshafen und mit 1.188°Euro in Zweibrücken recht deutlich.

Karte 2 zeigt auch für den Gender Pay Gap, also der relativen Entgeltlücke erhebliche Unterschiede zwischen den Kreisen. Der Wert des Gender Pay Gaps für Rheinland-Pfalz insgesamt beträgt 15,2 Prozent.

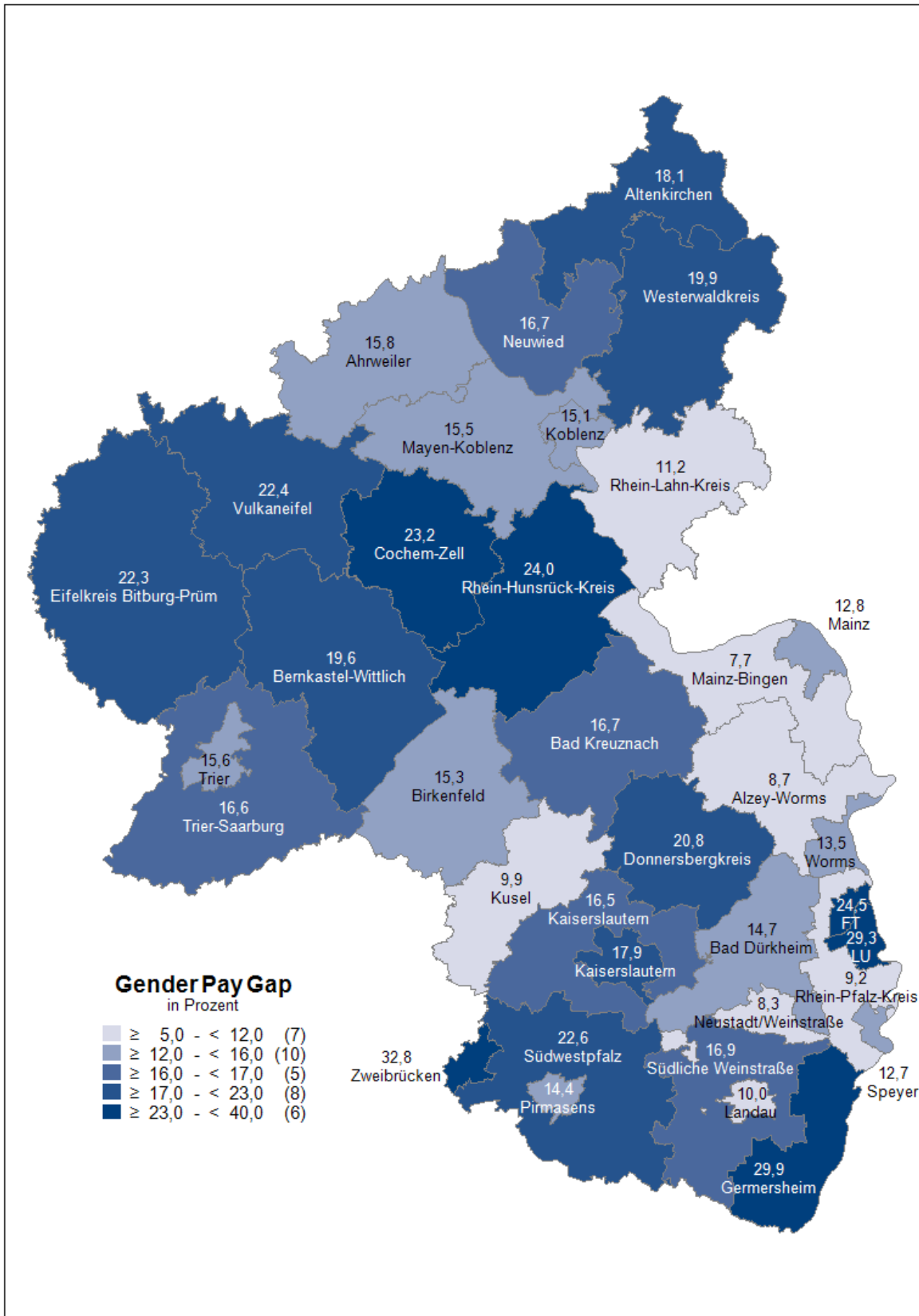
**Karte 1: Medianentgelt in den rheinland-pfälzischen Kreisen, 2015 in Euro**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen



Karte 2: Gender Pay Gap in den rheinland-pfälzischen Kreisen, 2015 in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Der durchschnittliche Gender Pay Gap der kreisfreien Städte unterscheidet sich kaum von demjenigen der Landkreise (17,7 vs. 16,9 Prozent). Eine Betrachtung der relativen Entgeltlücke von Frauen und Männern verdeutlicht jedoch erhebliche Unterschiede auf der Kreisebene. In der Gruppe der Landkreise ist der Gender Pay Gap mit 7,7 Prozent in Mainz-Bingen am niedrigsten. Germersheim ist nicht nur der Landkreis mit dem höchsten Entgeltniveau, sondern auch der mit dem höchsten Gender Pay Gap. Hier verdienen Frauen 29,9 Prozent weniger als Männer. Den niedrigsten Gender Pay Gap der kreisfreien Städte weist mit 8,3 Prozent Neustadt an der Weinstraße auf. In Zweibrücken beläuft er sich dagegen auf 32,8 Prozent und ist damit vier Mal so hoch wie in Neustadt an der Weinstraße.

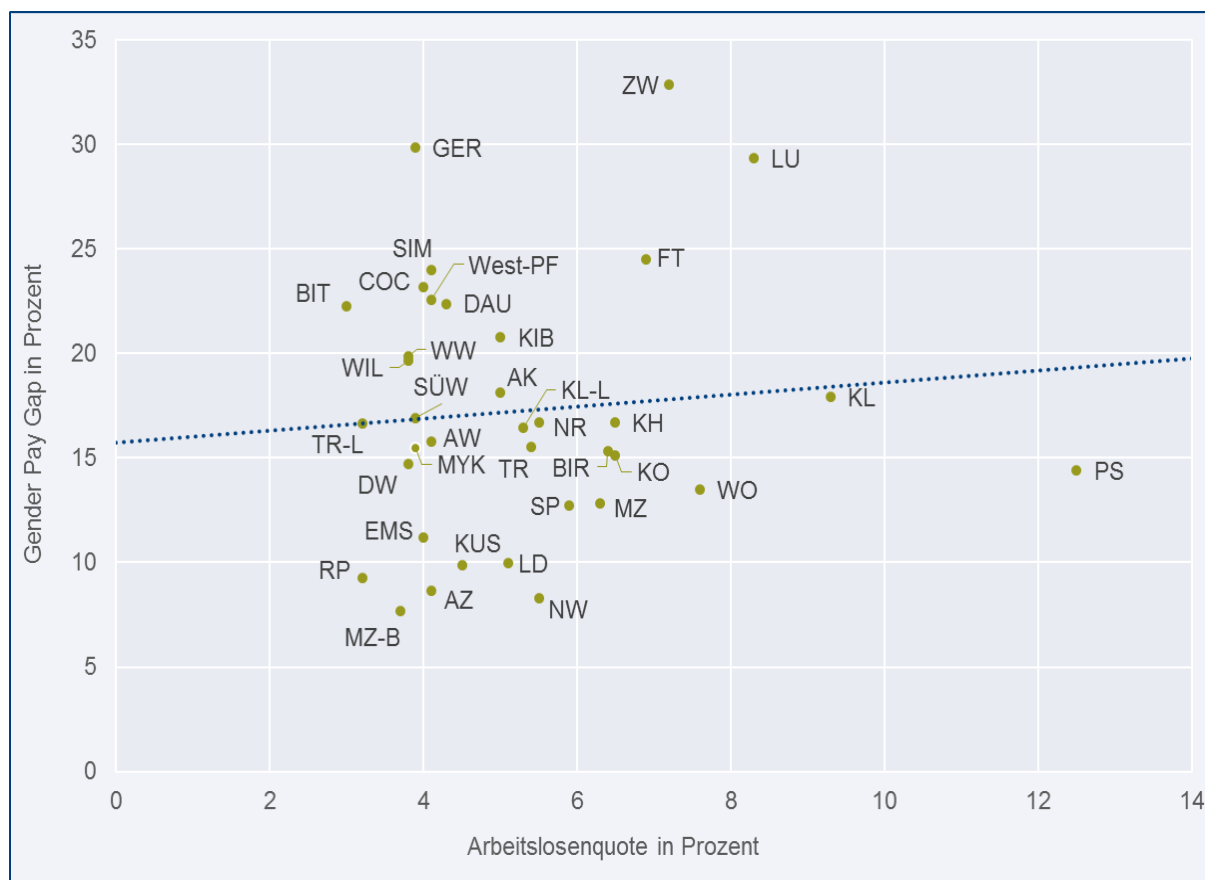
Aufgrund der sehr heterogenen Struktur, insbesondere hinsichtlich der Wirtschaftsstruktur (siehe Tabelle A 3 für die jeweiligen Extremkreise), sowohl in der Gruppe der kreisfreien Städte wie auch in der Gruppe der Landkreise lässt sich kaum ein Zusammenhang zwischen den verschiedenen Kreistypen und der Höhe des Gender Pay Gap erkennen. Zwar liegt der relative Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männer in den dünn besiedelten ländlichen Regionen im Nordwesten von Rheinland-Pfalz, wie Vulkaneifel, Cochem-Zell, Rhein-Hunsrück oder Eifelkreis Bitburg-Prüm deutlich über dem rheinland-pfälzischen Durchschnitt, aber auch in den kreisfreien Großstädten an der Rheinschiene, wie Frankenthal und Ludwigshafen ist die relative Entgeltlücke überdurchschnittlich hoch.

#### **4.3 Beschreibung des Zusammenhangs zwischen regionalen Merkmalen und dem regionalen Gender Pay Gap**

Aufgrund der deutlichen regionalen Unterschiede in der Höhe der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern spielen sicherlich andere Faktoren eine Rolle, welche die Besonderheiten, wie Wirtschafts- und Altersstruktur der Kreise ausmachen und wiederum die Höhe des Gender Pay Gap erklären. Im Folgenden soll nun der Zusammenhang von regionalen Faktoren und dem regionalen Gender Pay Gap betrachtet werden. Es werden Korrelationen zwischen dem jeweiligen Merkmal und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene berechnet und grafisch dargestellt. Bevor wir aber auf die regionalen Besonderheiten in Form der aggregierten Individualmerkmale eingehen, untersuchen wir, wie die Höhe der Arbeitslosenquote als weitere Regionalvariable mit der Höhe des Gender Pay Gaps in Zusammenhang steht. Dass eine Korrelation zwischen regionaler Arbeitslosigkeit und geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden besteht, wurde in mehreren Studien festgestellt (u. a. Busch/Holst 2008, Majchrowska/Strawinski 2016).

Abbildung 5 verbindet Informationen zweier Merkmale für jeden Kreis. Die Gerade zeigt an, wie stark der Zusammenhang zwischen den betrachteten Merkmalen – hier Arbeitslosigkeit und Gender Pay Gap – ist. Liegen die Punkte (die die rheinland-pfälzischen Kreise abbilden) auf der Gerade ist der Zusammenhang sehr stark, liegen sie weit weg oder sammeln sie sich an einer Stelle zu einer sogenannten Punktwolke, besteht kein oder nur ein schwacher Zusammenhang.

**Abbildung 5: Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap auf Kreis-ebene, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

In Abbildung 5 ist ein insgesamt schwacher Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap zu erkennen, denn viele der Kreise clustern sich zu einer Punktwolke, bei einer Arbeitslosenquote zwischen drei und fünf Prozent. Die Entgeltlücke variiert zwischen 7,7 und 32,8 Prozent in dieser Punktwolke. Ein starker Zusammenhang gilt für Kreise auf der Gerade, wie bspw. für die kreisfreie Stadt Kaiserslautern und für die Landkreise Südliche Weinstraße und Landkreis Trier. In Kreisen unterhalb der Gerade ist ein schwacher Zusammenhang zwischen Gender Pay Gap und Arbeitslosenquote zu erkennen. Diese Kreise weisen im Kontext der Höhe der Arbeitslosenquote einen niedrigen Gender Pay Gap auf, aufgrund derer aber eine höhere Entgeltlücke zu erwarten gewesen wäre. Unterhalb der Geraden befinden sich die meisten kreisfreien Städte sowie Landkreise mit räumlicher Nähe zu einer größeren Stadt. Aufgrund ihrer verstärkten Struktur weisen sie eine Vielzahl von alternativen Arbeitsplätzen auf. Der Wettbewerb um Arbeitskräfte ist in diesen dichtbesiedelten Regionen hoch, weshalb Unternehmen höhere Entgelte bezahlen müssen, um Arbeitskräfte zu gewinnen. In diesem Fall ist die Position von Frauen gegenüber Männer in Städten und verstärkten Gebieten bei der Entlohnung günstiger als jene Position von Frauen in weniger dicht besiedelten Regionen.

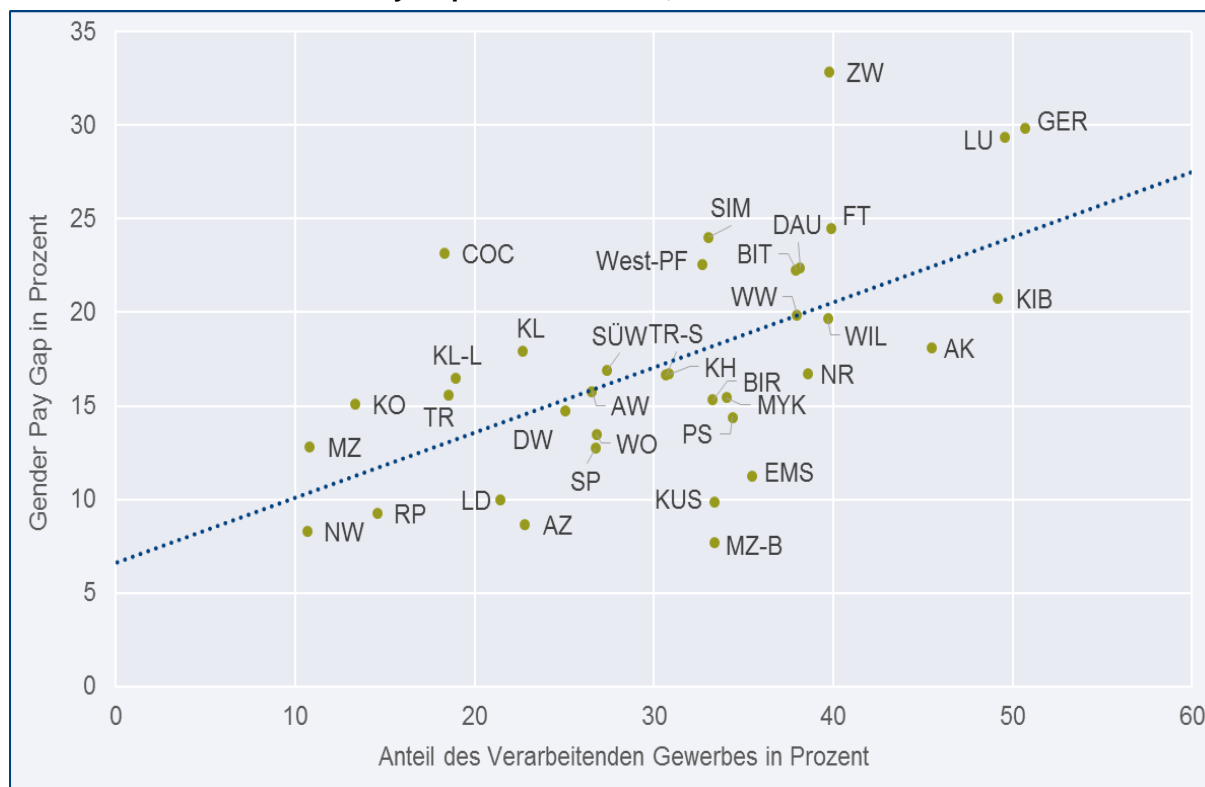
Demgegenüber haben Kreise oberhalb der Gerade einen höheren Gender Pay Gap als sich aus der Höhe der Arbeitslosenquote ergeben würde. Dies trifft vor allem auf Kreise in ländli-

chen und dünn besiedelten Gegenden zu. Sie sind zwar meist durch eine niedrige Arbeitslosenquote gekennzeichnet, jedoch ist der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied in diesen Regionen zum Teil überdurchschnittlich hoch. Gründe für die Kombination aus niedrigerer bzw. durchschnittlicher Arbeitslosenquote und (überdurchschnittlich) hohem Gender Pay Gap ist die grundsätzlich gute Arbeitsmarktlage, jedoch muss bis zur nächsten Stadt eine größere Distanz zurückgelegt werden. Wie in Kapitel 2 beschrieben sind Frauen weniger bereit zu pendeln, weshalb sie niedrigere Entgelte in Kauf nehmen. Das wirkt sich auf die Höhe des Gender Pay Gap aus.

Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap ändert sich, wenn die kreisfreien Städte und die Landkreise getrennt betrachtet werden (siehe Anhang Abbildung A 1 und Abbildung A 2). Der Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap ist für die kreisfreien Städte positiv. Dort wo eine hohe Arbeitslosigkeit vorherrscht, ist der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied ebenfalls erhöht. Wenngleich der Zusammenhang für die kreisfreien Städte in Rheinland-Pfalz nicht sehr stark ist, findet er sich in der Literatur wieder: In Kreisen mit höherer Arbeitslosigkeit verfügen die Unternehmen über eine stärkere Machtposition gegenüber den Arbeitnehmern, was sich negativ auf das Entgelt auswirkt. Hier sind in der Regel Frauen eher benachteiligt als Männer (Busch/Holst 2008), was bedeutet, dass die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern größer sind. Dagegen zeigt sich für die Landkreise in Rheinland-Pfalz ein leicht positiver Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap. Je höher die Arbeitslosenquote in einem Landkreis ist, desto höher ist der relative Entgeltunterschied von Frauen und Männern.

Wie in Kapitel 4.1 aufgezeigt wurde, gibt es erhebliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede in den Wirtschaftszweigen (vgl. auch Olivetti/Petrongolo 2016). Hier hatte sich gezeigt, dass vor allem im Verarbeitenden Gewerbe Frauen deutlich weniger verdienen als Männer. Daher wird in Abbildung 6 der Zusammenhang zwischen der Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in den Kreisen und der Höhe des Gender Pay Gap dargestellt.

**Abbildung 6: Zusammenhang zwischen der Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Der Zusammenhang zwischen der Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in einem Kreis und der Höhe des Gender Pay Gap ist deutlich zu erkennen (vgl. Abbildung 6). Es sammeln sich viele Kreise entlang der eingezeichneten Gerade. Die positive Steigung der Gerade spiegelt den positiven Zusammenhang wider: Je höher der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in einem Kreis ist, desto höher ist auch der Gender Pay Gap. Der Zusammenhang ist für die Landkreise Südliche Weinstraße, Daun und Bitburg, in letzteren dominiert die Getränkeindustrie, sehr stark. Etwas schwächer ist der Zusammenhang für die Landkreise, wie Germersheim, Donnersbergkreis (Kirchheimbolanden) sowie die kreisfreien Städte, wie Ludwigshafen und Frankenthal, deren Wirtschaftsstruktur vergleichsweise stark durch das Verarbeitende Gewerbe geprägt ist und die eine Erklärung für die hohen Entgeltunterschiede liefert.

Dagegen ist in Kreisen, in denen die Industrie kaum Bedeutung hat, der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern relativ gering. Hierzu zählen die kreisfreien Städte Neustadt an der Weinstraße und Landau. In diesen beiden Kreisen dominiert ein Wirtschaftszweig, der durch geringe Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern gekennzeichnet ist. So überwiegt in Neustadt an der Weinstraße der Handel. Ebenfalls überdurchschnittlich vertreten sind das Baugewerbe, der Öffentliche Dienst sowie Erziehung und Unterricht – alles Branchen, in denen die Entgeltlücke unterdurchschnittlich ist (vgl. Kapitel 4.1). In Landau dominiert zwar der Gesundheitssektor mit überdurchschnittlichen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern, aber auch Wirtschaftszweige mit unterdurchschnittlichem Entgeltunterschied, wie

der Öffentliche Dienst sowie der Sektor Erziehung und Unterricht. In diesen Bereichen verdienen Frauen nahezu gleich viel wie Männer

Ein weiteres Merkmal, das die Wirtschaftsstruktur abbildet, ist die Betriebsgrößenstruktur. Kapitel 4.1 hat gezeigt, dass vor allem in Kleinstbetrieben (unter 10 Beschäftigte) sowie in Großbetrieben (über 250 Beschäftigte) Frauen deutlich weniger verdienen als Männer. Abbildung 7 zeigt den Zusammenhang zwischen der Bedeutung von Großbetrieben in einem Kreis und des Gender Pay Gap.

**Abbildung 7: Zusammenhang zwischen dem Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz**



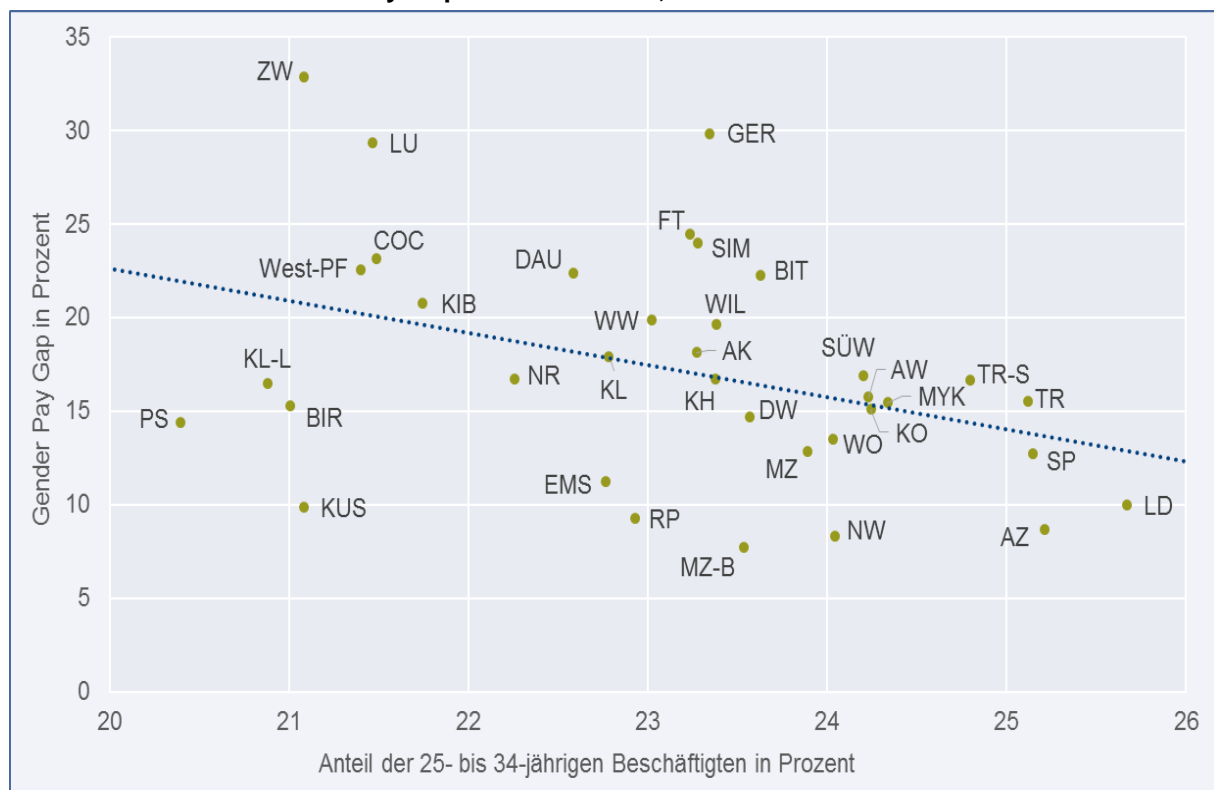
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Je größer der Anteil an Großbetrieben in einem Kreis ist, desto höher ist auch der Gender Pay Gap. Besonders stark ist dieser Zusammenhang für die Landkreise Birkenfeld, Ahrweiler, Neuwied, Südliche Weinstraße und Bad Kreuznach. Hier ist die Betriebsstruktur weniger durch Großbetriebe gekennzeichnet. Vielmehr scheinen dort Betriebe mit Merkmalen angesiedelt zu sein, die für einen geringen Gender Pay Gap sprechen. Die Betriebsstruktur in den kreisfreien Städten Ludwigshafen und Frankenthal ist von Großbetrieben geprägt, was eine Erklärung für den überdurchschnittlichen Gender Pay Gap ist. Gleichzeitig dominiert gerade in diesen kreisfreien Städten auch das Verarbeitende Gewerbe. Kreise mit großer Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, aber einer geringen Bedeutung von Großbetrieben, weisen zumeist eine Kleinstbetriebsstruktur auf, wie bspw. Südwestpfalz, Cochem-Zell, in denen die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern auch überdurchschnittlich hoch ist. Kreise unterhalb der Gerade, wie bspw. die kreisfreien Städte Worms, Koblenz, Speyer und die Landkreise Trier und

Mayen-Koblenz, haben einen relativ niedrigen Gender Pay Gap, im Hinblick auf den Zusammenhang zum Anteil an Beschäftigten in Großbetrieben würde sich aber ein höherer Gender Pay Gap ergeben. Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass dies vor allem Kreise sind, in denen die Großbetriebe eher Sektoren wie der Verwaltung, dem Gesundheits- und Sozialwesen angehören, also jene Sektoren, in denen die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede eher gering sind. Dagegen sind Kreise, die oberhalb der Gerade liegen, und daher aufgrund ihrer Betriebsgrößenstruktur eher einen hohen Gender Pay Gap aufweisen, tendenziell durch Kleinbetriebe gekennzeichnet. In diesen Kreisen werden Frauen und Männer allerdings überdurchschnittlich ungleich entlohnt.

Auch das Alter hat Einfluss auf die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern. Mit zunehmenden Alter nehmen die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zu. In der Altersgruppe der 25- bis 34-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist er am niedrigsten (vgl. Kapitel 4.1). In diesem Alter verdienen Frauen nur geringfügig weniger als Männer. Wenn in einem Kreis demnach der Anteil der Altersgruppe zwischen 25 und 34 Jahren hoch ist, kann sich dies auf die Höhe des Gender Pay Gap niederschlagen. Abbildung 8 zeigt diesen Zusammenhang zwischen dem Anteil der 25- bis 34-Jährigen und dem Gender Pay Gap.

**Abbildung 8: Zusammenhang zwischen dem Anteil der 25- bis 34-jährigen Beschäftigten und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnung.

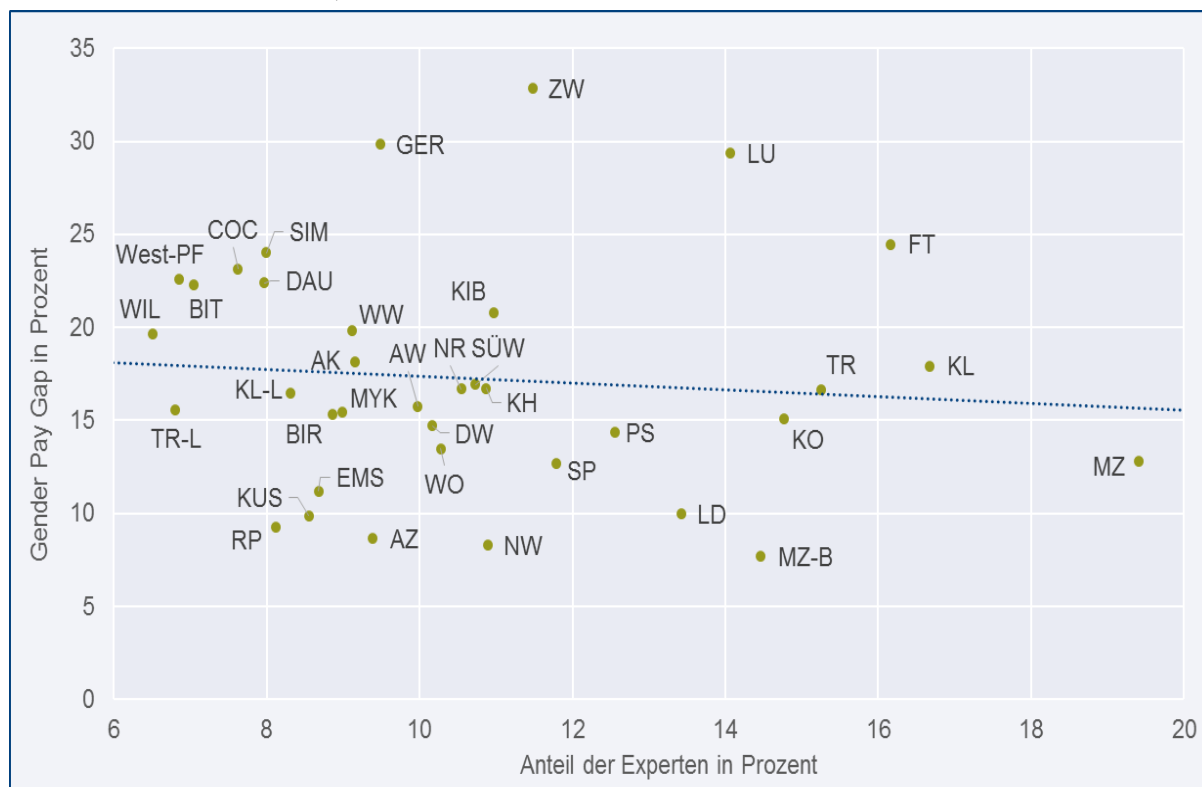
Der Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gap in einem Kreis und dem Anteil der Beschäftigten, die der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen angehören, ist negativ. Arbeiten in einem Kreis viele Personen im Alter zwischen 25 und 34 Jahren, unterscheidet sich das Entgelt von Frauen und Männern kaum. Besonders deutlich zeigt sich dieser Zusammenhang in den kreisfreien Städten Speyer, Landau, Mainz und Trier. Diese Städte haben einen relativ hohen Anteil an Beschäftigten zwischen 25 und 34 Jahren. Hier schlägt sicherlich der Status Universitätsstadt zu Buche, der eine junge Altersstruktur begünstigt und damit auch einen relativ geringen Gender Pay Gap. Ebenso wird in manchen Landkreisen der Zusammenhang zwischen junger Altersstruktur und Gender Pay Gap deutlich. Auf der einen Seite stehen Landkreise wie Daun und Bitburg mit einem relativ hohen Anteil an 25- bis 34-jährigen Beschäftigten, auf der anderen Seite sind Landkreise wie die Westpfalz und Ahrweiler mit einem geringen Anteil an Beschäftigten der jüngeren Altersgruppe zu nennen. Entsprechend ist der Gender Pay Gap in Daun und Bitburg geringer als in der Westpfalz bzw. Ahrweiler. Das bedeutet, der in Kapitel 4.1 festgestellte niedrige Gender Pay Gap ist auch auf regionaler Ebene zu beobachten.

Schließlich wird in der Literatur (für einen Überblick siehe Kunze 2017) häufig argumentiert, dass die Qualifikationsstruktur in einer Region einen Teil der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede erklären kann. Dies ist leicht nachzuvollziehen, wenn man bedenkt, dass der Gender Pay Gap in den Anforderungsniveaus unterschiedlich hoch ausfällt. Wie in Kapitel 4.1 gezeigt wurde, verdienen Frauen als Fachkräfte nur 11,9 Prozent weniger als die Männer. Unter den Experten/-innen beträgt der Entgeltunterschied 25,2 Prozent.

Daher ist es verwunderlich, dass ein sehr schwacher negativer Zusammenhang zwischen einem hohen Qualifikationsniveau in einem Kreis und der Höhe des Gender Pay Gap besteht. Die Erwartungen, die sich aus der Gesamtebene (Abbildung 4) ergeben, scheinen sich aus den Ergebnissen auf regionaler Ebene nicht zu bestätigen. Kreise, die einen hohen Anteil an Experten haben, also die Berufsstruktur stark durch hohe qualifikatorische Anforderungen geprägt sind, haben eher einen geringen Gender Pay Gap. Bspw. ist die Qualifikationsstruktur in den kreisfreien Städten, wie Mainz und Kaiserslautern durch ein relativ stark ausgeprägtes hochqualifiziertes Segment (Experten) gekennzeichnet. Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern ist in diesen Kreisen unterdurchschnittlich. Weiter entlang der Gerade finden sich am linken Ende die Landkreise Altenkirchen, Trier-Saarburg und Wittlich. Diese (ländlich) geprägten Kreise haben eher einen geringen Anteil an Hochqualifizierten und einen leicht überdurchschnittlichen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied. Männer verdienen hier überdurchschnittlich mehr als Frauen. Dieser Zusammenhang ist nicht signifikant. Andere Faktoren in den Kreisen, allen voran die Wirtschaftsstruktur, scheinen bei der Erklärung zu den regionalen Entgeltunterschieden schwerer zu wiegen als die Qualifikationsstruktur.



**Abbildung 9: Zusammenhang zwischen dem Anteil an Experten und dem Gender Pay Gap auf Kreisebene, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

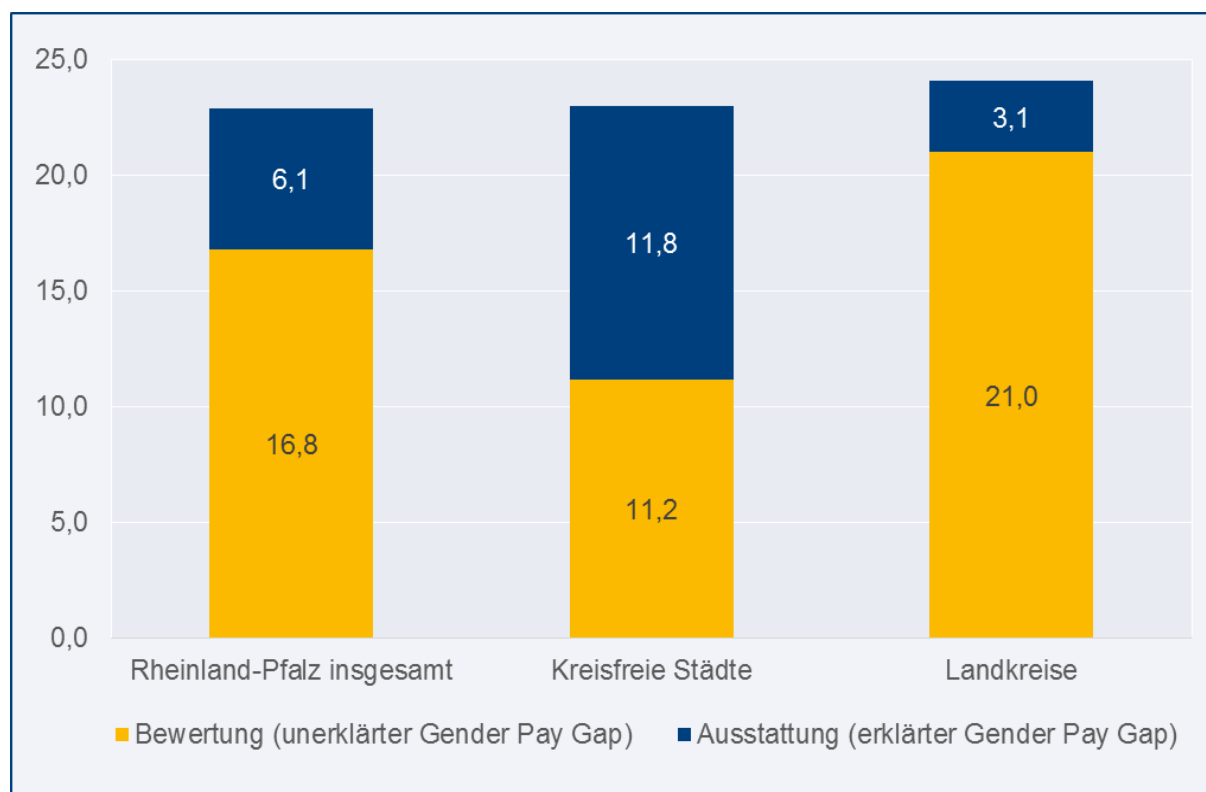
Zusammenfassend kann gesagt werden, dass sich in den Kreisen die individuellen Merkmale als Aggregate einen Teil des Gender Pay Gap erklären. Ein starker Zusammenhang besteht zwischen der Wirtschaftsstruktur und dem Gender Pay Gap. Ist ein Kreis vom Verarbeitenden Gewerbe geprägt, vergrößert dies den regionalen Gender Pay Gap. In Kreisen, in denen relativ viele Großbetriebe angesiedelt sind, ist der Gender Pay Gap größer als in anderen Kreisen. Ebenso spielt die Altersstruktur in den Kreisen eine bedeutende Rolle. Kreise mit einem hohen Anteil an jüngeren Beschäftigten haben einen niedrigeren Gender Pay Gap.

#### 4.4 Erklärungsfaktoren für den regionalen Gender Pay Gap

Die Faktoren, die den Gender Pay Gap der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Rheinland-Pfalz beeinflussen, wurden bislang isoliert betrachtet. Obgleich die deskriptiven Analysen Anhaltspunkte zur Erklärung der Höhe des Gender Pay Gap liefern, können deren Bedeutung für die Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern in Bezug auf entgeltwirksame Merkmale auf individueller und regionaler Ebene für die Begründung des Gender Pay Gap nicht benannt werden. Mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung (Oaxaca 1973; Blinder 1973) wird der Gender Pay Gap in einen erklärten Teil und einen unerklärten Teil zerlegt. Der erste Teil bezieht sich auf die zwischen Frauen und Männern ungleiche Verteilung von Merkmalen, die beobachtet werden können. Dieser Teil beschreibt die Unterschiede in der Ausstattung der betrachteten Merkmale. Der zweite Teil bezieht sich auf die Geschlechterunterschiede in den Merkmalen, die durch Prozesse zustande kommen und damit nicht erklärt werden können. Man nennt diesen Teil auch potenzielle Diskriminierung, denn gleiche Merkmale werden bei Frauen anders bewertet als bei Männern.

Für die Oaxaca-Blinder-Zerlegung werden eine Reihe individueller Merkmale, wie das Alter, die Staatsangehörigkeit, den Bildungsgrad, den Wirtschaftszweig, in dem die Person tätig ist, die Betriebsgröße, eine Berufsvariable, die angibt, ob es sich um einen männer- oder frauen-dominierten Beruf handelt, sowie Berufs- und Arbeitsmarkterfahrung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit, berücksichtigt. Als regionale Variable auf Kreisebene wird zunächst eine Dummyvariable aufgenommen, die anzeigt, ob es sich um eine kreisfreie Stadt oder um einen Landkreis in Rheinland-Pfalz handelt. Weitere regionale Variablen sind die Altersstruktur, Qualifikationsstruktur, Betriebsgrößen- sowie Wirtschaftsstruktur und die Arbeitslosenquote. Da sich die Strukturen in Rheinland-Pfalz zwischen den kreisfreien Städten und den Landkreisen zum Teil erheblich unterscheiden, wird die Oaxaca-Blinder-Zerlegung zudem für die kreisfreien Städte und die Landkreise getrennt durchgeführt. Abbildung 10 zeigt die Ergebnisse der Zerlegung des Gender Pay Gap für Rheinland-Pfalz insgesamt, sowie für die kreisfreien Städte und die Landkreise separat.

**Abbildung 10: Unerklärter und erklärter Gender Pay Gap für die Kreise in Rheinland-Pfalz, 2015 in Prozent**



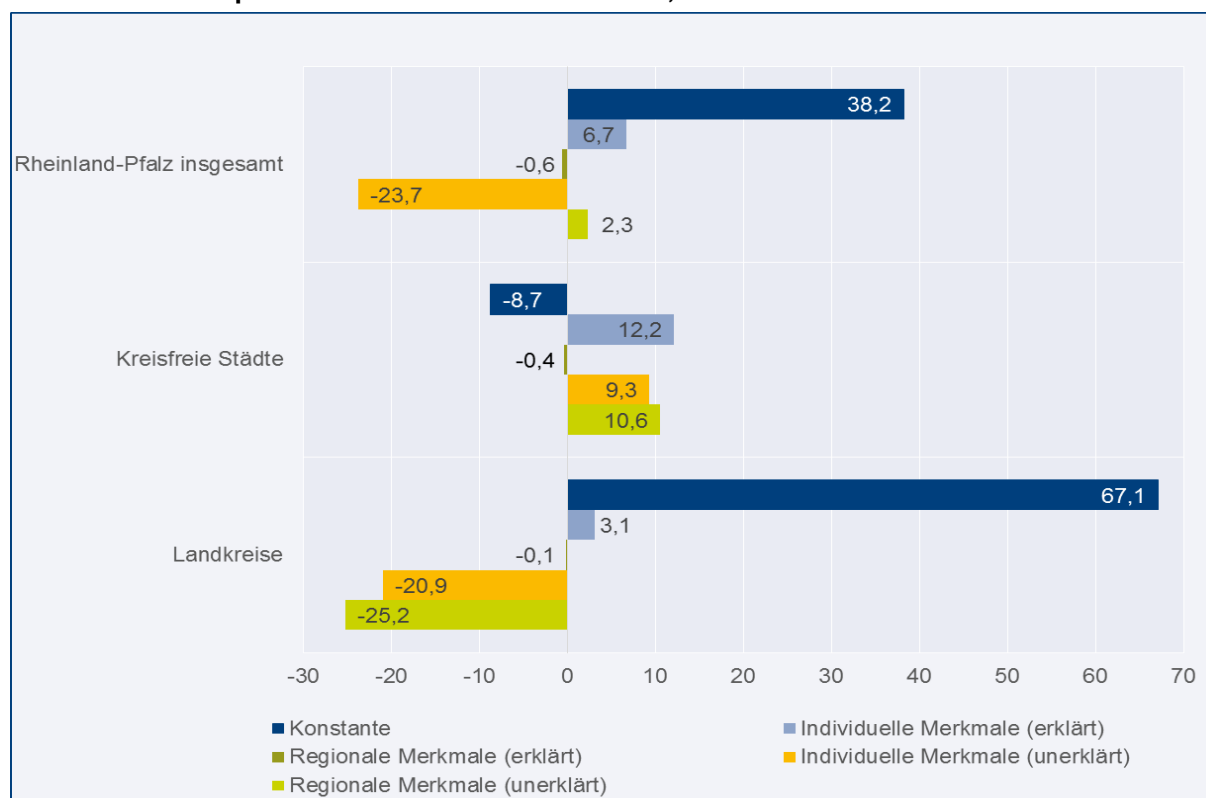
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Die zentralen Ergebnisse für Rheinland-Pfalz lassen sich wie folgt zusammenfassen: Insgesamt beträgt der Gender Pay Gap für Rheinland-Pfalz 23 Prozent. 6,1 Prozentpunkte können erklärt werden, also ungefähr 27 Prozent des gesamten Gender Pay Gap. Dies bedeutet, dass 27 Prozent der Entgeltunterschiede auf Unterschiede zwischen Frauen und Männer hinsichtlich individueller Faktoren wie Bildung, Alter, Berufserfahrung, Arbeitsmarkterfahrung etc., sowie auf regionalen Faktoren wie regionale Wirtschafts- und Altersstruktur etc. zurückgeführt werden können. Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap ist mit 16,8 Prozentpunkten größer

als der erklärte Teil. Das heißt 73 Prozent des Gender Pay Gap werden durch die unterschiedliche Gruppenzugehörigkeit begründet, also nicht durch die tatsächlichen Merkmalsunterschiede zwischen Frauen und Männern. Anders formuliert: Diese Merkmale werden für die Frauen anders bewertet als für die Männer. Das Verhältnis zwischen erklärtem und unerklärtem Gender Pay Gap unterscheidet sich in den kreisfreien Städten von dem in den Landkreisen. Bei den kreisfreien Städten liegt der erklärte Teil des Gender Pay Gap bei 11,8 Prozentpunkten und macht damit 52 Prozent des Gender Pay Gap aus. Etwas weniger als die Hälfte des Entgeltunterschiedes wird nicht erklärt. In den Landkreisen dagegen sind 3,1 Prozentpunkte (13 Prozent) auf geschlechtsspezifische Unterschiede in der Merkmalsausstattung zurückzuführen. Der wesentlich größere Teil des Gender Pay Gap in den Landkreisen bleibt unerklärt.

Abbildung 11 beschreibt, welchen Beitrag die individuellen und regionalen Merkmale zur Erklärung des Gender Pay in Rheinland-Pfalz insgesamt, in den kreisfreien Städten sowie in den Landkreisen leisten.

**Abbildung 11: Erklärungsbeitrag der individuellen und regionalen Merkmale zum Gender Pay Gap für die Kreise in Rheinland-Pfalz, 2015 in Prozent**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Der Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz lässt sich vor allem durch die individuellen Merkmale erklären (6,7 Prozentpunkte), die regionalen Besonderheiten leisten dagegen nur einen geringen Beitrag. Der negative Wert von 0,6 Prozentpunkte zeigt aber, dass Frauen hinsichtlich der regionalen Merkmale etwas besser ausgestattet sind als die Männer. Sie arbeiten also in Regionen, in denen die vorhandene Wirtschafts-, Altersstruktur etc. günstig auf die Löhne von Frauen wirken, was den Gender Pay Gap reduziert. Ebenso zeigt sich ein negativer Beitrag

der individuellen (-23,7 Prozentpunkt), aber ein positiver Beitrag der regionalen Merkmale (2,3 Prozentpunkte) für den unerklärten Teil des Gender Pay Gap. Das heißt, wenn Frauen die gleichen individuellen (regionalen) Merkmale wie Männer hätten, wären ihre Löhne höher (niedriger) und damit der Gender Pay Gap niedriger (höher). Aufgrund der unterschiedlichen Bewertung dieser Merkmale sind die Entgelte der Frauen aber tatsächlich geringer als die der Männer. Den größten Anteil zur Erklärung des Gender Pay Gap macht die Konstante aus. Unbeobachtete Merkmale spielen bei der Erklärung des Gender Pay Gap eine Rolle.

Der Gender Pay Gap in den kreisfreien Städten wird fast ausschließlich von den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den individuellen Merkmalen erklärt. Die Ausstattung von Frauen und Männern mit regionalen Merkmalen fällt kaum ins Gewicht. Etwas anders ist die Zusammensetzung des Beitrags der individuellen und regionalen Merkmale zum unerklärten Teil des Gender Pay Gap. Das bedeutet, dass in der Gruppe der kreisfreien Städte Frauen sowohl bei regionalen wie auch individuellen Faktoren ungünstiger als die Männer ausgestattet sind. Der positive Beitrag der individuellen und regionalen Merkmale zum unerklärten Teil des Gender Pay Gap impliziert, dass Frauen geringer entlohnt werden würden, wenn sie ähnliche Merkmale wie die Männer aufweisen würden. Die regionalen Merkmale stellen aber den größeren Beitrag zum unerklärten Teil des Gender Pay Gap als die individuellen Merkmale. In den Landkreisen sind für die Erklärung des Gender Pay Gap Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Ausstattung mit individuellen Merkmalen bedeutender als mit regionalen Merkmalen. Dagegen zeigt ein negativer Wert der individuellen und regionalen Merkmale beim unerklärten Teil des Gender Pay Gap in den Landkreisen, dass Frauen höher entlohnt würden, wenn sie dieselben Merkmale wie die Männer hätten. Jedoch werden dieselben Merkmale für Frauen und Männer unterschiedlich bewertet.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die regionalen Einflussfaktoren nur zu einem Teil zum geschlechtsspezifischen regionalen Entgeltunterschied beitragen. Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich Bildung, Alter, Beschäftigung in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen und Betrieben sowie die Erfahrung im Beruf und im Arbeitsmarkt insgesamt leisten einen höheren Beitrag.

## 5 Fazit

Die regionalen Entgeltunterschiede im Allgemeinen sind in Rheinland-Pfalz beträchtlich. So liegt das Entgeltniveau in der Südwestpfalz bei 2.548 € und in Ludwigshafen bei 4.532 €. Beschäftigte in der Westpfalz verdienen damit knapp 44 Prozent weniger als Beschäftigte in Ludwigshafen. Aber auch bei separater Betrachtung der kreisfreien Städte und Landkreise ist die Spanne zum Teil sehr groß. In den kreisfreien Städten beträgt sie 1.760 € und in den Landkreisen 1.227 €. Diese Unterschiede zeigen sich auch im Gender Pay Gap. Für Rheinland-Pfalz liegt dieser insgesamt bei 15,2 Prozent, für die kreisfreien Städte bei 17,7 Prozent und für die Landkreise bei 16,9 Prozent. Verdienen im Landkreis Mainz-Bingen Männer gegenüber Frauen nur 7,7 Prozent mehr, so sind es im Landkreis Germersheim 29,9 Prozent mehr. In der kreisfreien Stadt Zweibrücken liegt der Gender Pay Gap mit 32,8 Prozent und ist in Rheinland-Pfalz der höchste Wert. Neustadt an der Weinstraße weist den geringsten Gender Pay Gap unter den kreisfreien Städten auf (8,3 Prozent). Erklärungen in der Literatur für die regionalen

Entgeltunterschiede liegen, neben den siedlungsstrukturellen Aspekten und den damit verbundenen Pendelzeiten bis zur nächsten Arbeitsmarktregion, in der regionalen Arbeitslosenquote, Wirtschaftsstruktur, Betriebsgrößenstruktur und Qualifikationsstruktur. Als individuelle Merkmale üben sie einen großen Einfluss auf die Entgelthöhe eines jeden Einzelnen aus. Es hat sich auch gezeigt, dass je nach Merkmalsausprägung die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern zum Teil deutlich variieren. In höherem Alter verdienen Männer deutlich mehr als Frauen, dagegen ist der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied für die Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen am geringsten. Ebenso liegt die geschlechtsspezifische Entgeltlücke in der Forschung, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in der Kunst und Unterhaltung mit über 1.000 Euro sehr hoch. Dagegen verdienen Frauen in der Branche Verkehr, Information und Kommunikation mehr als die Männer. Die Entgeltunterschiede sind auch in Großbetrieben sehr hoch. Werden die Ausprägungen der Merkmale auf regionaler Ebene aggregiert, können sie bei einer Anhäufung von ungünstigen Ausprägungen der Einflussfaktoren die Höhe des regionalen Gender Pay Gap erklären.

Bei der isolierten Betrachtung der regionalen Faktoren hat sich gezeigt, dass zwischen der Wirtschaftsstruktur und dem Gender Pay Gap ein starker Zusammenhang besteht. Je größer der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes in einem Kreis ist, desto höher ist der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied. Beispiele sind kreisfreie Städte und Landkreise entlang der Rheinschiene, wie Ludwigshafen und Frankenthal, aber auch Germersheim und der Donnersbergkreis. Neustadt/Weinstraße und der Rhein-Pfalz-Kreis haben kaum Verarbeitendes Gewerbe, die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern sind dort auch eher gering. In großen Betrieben verdienen Männer deutlich mehr als Frauen. Wird eine Region von Großbetrieben dominiert, zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit dem regionalen Gender Pay Gap, bspw. für die kreisfreien Städte wie Ludwigshafen und Frankenthal. In den verstädterten Kreisen haben eher die mittelgroßen Betriebe eine bedeutende Stellung, in denen ist der Gender Pay Gap relativ gering. In ländlichen Regionen dominieren Kleinstbetriebe, die einen Erklärungsbeitrag zu dem dortigen hohen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern leisten könnten. Darüber hinaus spielt die Altersstruktur in manchen Regionen eine bedeutende Rolle. Wird eine Region durch einen hohen Anteil an Beschäftigten zwischen 25 und 34 Jahren geprägt, könnte dies eine Erklärung für einen relativ niedrigen Gender Pay Gap sein. In Zweibrücken scheint die Altersstruktur einen hohen Beitrag zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiedes zu leisten.

Mit Hilfe einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird der Erklärungsbeitrag der einzelnen individuellen und regionalen Faktoren bestimmt. Hier zeigt sich, dass etwas weniger als die Hälfte des Gender Pay Gap in Rheinland-Pfalz erklärt wird, für die kreisfreien Städte ist der Anteil des erklärten Gender Pay Gap aber deutlich höher. Den größten Beitrag zum Gender Pay Gap haben die individuellen Merkmale, wie Alter, Qualifikation, Tätigkeitsbereich sowie Berufserfahrung, äußerst gering ist dagegen der Beitrag der regionalen Merkmale. Jedoch tragen die regionalen Variablen zum unerklärten Teil des Gender Pay Gap in den Landkreisen am meisten bei. Der negative Wert besagt, wenn Frauen dieselben regionalen Merkmale hätten, würden sie mehr verdienen bzw. dieselben Merkmale werden für Frauen anders bewertet als für Männer.

Regionale Entgeltunterschiede spiegeln die Disparitäten in der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit wie auch in den einzelnen Regionen wider. Die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit dient daher als Ansatzpunkt zur Stärkung der wirtschaftlichen Basis, insbesondere der ländlichen bzw. strukturschwachen Regionen, um die interregionalen wie auch die regionalen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zu verringern. Hier bedarf es einer zielgerichteten Wirtschaftsförderung. Gerade vor dem Hintergrund eines Fachkräfteengpasses in manchen ländlichen Gebieten, müssen Unternehmen eine offensivere Lohnpolitik wagen, um die benötigten Fachkräfte in die Region zu bringen und zu halten. Hier bieten vor allem Frauen ein Potenzial. Weitere politische Maßnahmen könnten einerseits an den Arbeitsbedingungen ansetzen. Insbesondere in den ländlichen Regionen wird das Pendeln von Frauen negativer als von Männern bewertet, weshalb viele der Frauen nicht oder in einem schlecht bezahlten Job in ihrer Region arbeiten. Heimarbeit könnte dazu beitragen, besser bezahlte Jobs, die sonst nur durch längere Pendelzeiten erreicht werden, anzunehmen. Andererseits stellt die Familienpolitik eine weitere Möglichkeit dar, dass Frauen über die Arbeit ein höheres Entgelt erzielen. So sollte weiter der Ausbau der Kinderbetreuung vorangetrieben werden, damit Frauen mehr Möglichkeiten haben, sich intensiver im Job einzubringen. In den Betrieben sollte auch den Männern die Möglichkeit gegeben werden, die Arbeitszeit zu reduzieren, um mehr Zeit mit Kinderbetreuung bzw. der Familie verbringen zu können, ohne dass sie Nachteile in ihrer Karriere zu befürchten haben. Die genannten angebotsseitigen Maßnahmen zielen vor allem auf die Zugangsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt ab. Daneben sollten aber auch Maßnahmen umgesetzt werden, die auf die Schließung der Entgeltlücke hinwirken, bspw. indem Gleichstellungsmaßnahmen bei den Tarifverhandlungen gefördert werden, kann möglicherweise auch der Prozess der Lohnfestsetzung geschlechtsgerechter werden (Smith/Villa 2015).

## Literatur

- 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 (1973): The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10), S. 3–33.
- Arulampalam, Wiji; Booth, Alison L.; Bryan, Mark L. (2007): Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. In: *Industrial and Labour Relations Review*, 60(2), S.163–186.
- Becker, Gary S. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago (IL): University of Chicago Press.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal Human Resources*, 8(4), S. 436–455.
- Boll, Christina; Leppin, Julian; Rossen, Anja; Wolf, André-René (2016): Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries. Brüssel, 147 S.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008): „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land. *Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 33/2008*, S. 462–469.
- Card, David; Cardoso, Ana R.; Kline, Patrick (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), S. 633–686.
- Fuchs, Michaela; Rauscher, Cerstin; Weyh, Antje (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. *IAB-Kurzbericht*, 17/2014, Nürnberg, 8 S.
- Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Is there a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap. *IZA Discussion Paper No. 4231*, Bonn.
- Krugman, Paul (1991): Increasing Returns and Economic Geography. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 99 (3), S. 483–499.
- Kunze, Astrid (2017): The Gender Pay Gap in developed countries. *IZA Discussion Paper No.10826*, Bonn.
- Majchrowska, Aleksandra; Strawinski, Pawel (2016): Regional Differences in Gender Wage Gaps in Poland: New Estimates Based on Harmonized Data for Wages. In: *Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics*, 8(2), S. 115–141.
- McPherson, Miller; Smith-Lovin, Lynn; Cook, James M. (2001): Birds of a feather: Homophily in social networks. In: *Annual Review of Sociology*, 27(2001), S. 415–444.
- Napari, Sami (2009): Gender differences in early-career wage growth. In: *Labour Economics*, 16(2), S. 140–148.
- Oaxaca, Ronald (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets. In: *International Economic Review*, 14(3), S. 693–709.
- OECD (2017): *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*. Paris, 2017 (online verfügbar).
- Olivetti, Claudia; Petrongolo, Barbara (2016) The evolution of gender gaps in industrialized countries. In: *Annual Review of Economics*, 8(2016), S. 405–434.

Paulus, Wibke; Matthes, Britta (2013): Klassifikation der Berufe. Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport, 08/2013, Nürnberg.

Reskin, Barbara F. (2001): Labor markets as queues: A structural approach to changing occupational sex composition. In: *American Sociological Review*, 52(2), S. 195–210.

Reskin, Barbara F.; Roos, Patricia A. (2009): *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Philadelphia, PA: Temple University Press.

Robinson, Joan V. (1969): *The Economics of Imperfect Competition*, London: Macmillan, 2nd edn.

Schulz, Gabriele; Ries, Carolin.; Zimmermann, Olaf (2016): *Frauen in Kultur und Medien. Ein Überblick über aktuelle Tendenzen, Entwicklungen und Lösungsvorschläge*.

Smith, Mark, Villa, Paola (2015): EU-Strategien zur Geschlechter- und Lohngleichstellung und die Auswirkungen der Wirtschaftskrise. *WSI-Mitteilungen* 1/2015, S. 13–24.

Stüber, Heiko (2016): Berufsspezifische Lebensentgelte: Qualifikation zahlt sich aus. (IAB-Kurzbericht, 17/2016), Nürnberg, 8 S.

Syeda, Batool (2011): *The Establishment Size-Wage Premium: a reassessment of evidence for France*. (Working Paper, Panthéon Sorbonne, Maison des Sciences Economiques), Paris.



## Anhang

**Tabelle A 1: TOP 10 der frauen- und männerdominierten Berufe 2015 in Rheinland-Pfalz (KIdB 1988)**

TOP10 der frauen- dominierten Berufe	Median- entgelt in €	Frauen- anteil in %	TOP10 der männer- dominierten Berufe	Median- entgelt in €	Männer- anteil in %
Sprechstunden- helfer/-innen	2.059	96,9	Maschinenschlosser/-in	3.560	99,1
Drogist/in	2.149	95,2	Elektro- installateure/-innen	3.394	98,7
hauswirtschaftliche Betreuerin	1.828	90,7	Kraftfahrzeugführer/-in	2.446	96,9
Friseur/-in	1.437	90,3	Maschineneinrichter/-in	4.317	92,9
Medizinlaborant/-in	2.820	89,8	Sonstige Ingenieure/ -innen	5.761	92,2
Erzieher/-innen	3.172	88,8	Lagerverwalter/-in	2.736	89,2
Kranken- schwester/-pfleger	3.437	76,5	Datenverarbeitungs- fachleute	4.500	88,9
Sozialarbeiter/-in	2.897	72,1	sonstige Montierer/-in	3.339	88,3
Übrige Gästebetreuer/-in	1.549	71,2	Lager- und Transport- verwalter/-in	2.179	82,3
Raum- und Hausrats- reiniger/-in	1.620	70,2	Unternehmer/-in und Geschäftsführer/-in	5.993	81,6
Andere frauendominierte Berufe	2.262	81,4	Andere männerdomi- nierte Berufe	3.078	90,9
Sonstige Berufe	3.123	24,9	Sonstige Berufe	3.008	39,7
Insgesamt	3.225	30,7	Insgesamt	3.225	69,3

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

**Tabelle A 2: Kreisfreie Städte und Landkreise in Rheinland-Pfalz mit ihren Abkürzungen**

Kreisfreie Städte	Abkürzungen	Landkreise	Abkürzungen
Frankenthal (Pfalz)	FT	Ahrweiler	AW
Kaiserslautern	KL	Altenkirchen (Westerwald)	AK
Koblenz	KO	Alzey-Worms	AZ
Landau in der Pfalz	LD	Bad Dürkheim	DW
Ludwigshafen am Rhein	LU	Bad Kreuznach	KH
Mainz	MZ	Berncastel-Wittlich	WIL
Neustadt an der Weinstraße	NW	Birkenfeld	BIR
Pirmasens	PS	Cochem-Zell	COC
Speyer	SP	Donnersbergkreis	KIB
Trier	TR	Eifelkreis Bitburg-Prüm	BIT
Worms	WO	Germersheim	GER
Zweibrücken	ZW	Kaiserslautern	KL-L
		Kusel	KUS
		Mainz-Bingen	MZ-B
		Mayen-Koblenz	MYK
		Neuwied	NR
		Rhein-Hunsrück-Kreis	SIM
		Rhein-Lahn-Kreis	EMS
		Rhein-Pfalz-Kreis	RP
		Südliche Weinstraße	SÜW
		Südwestpfalz	WEST-PF
		Trier-Saarburg	TR-S
		Vulkaneifel	DAU
		Westerwaldkreis	WW

Quelle: Gabriele Wydra-Somaggio; eigene Abkürzungen.

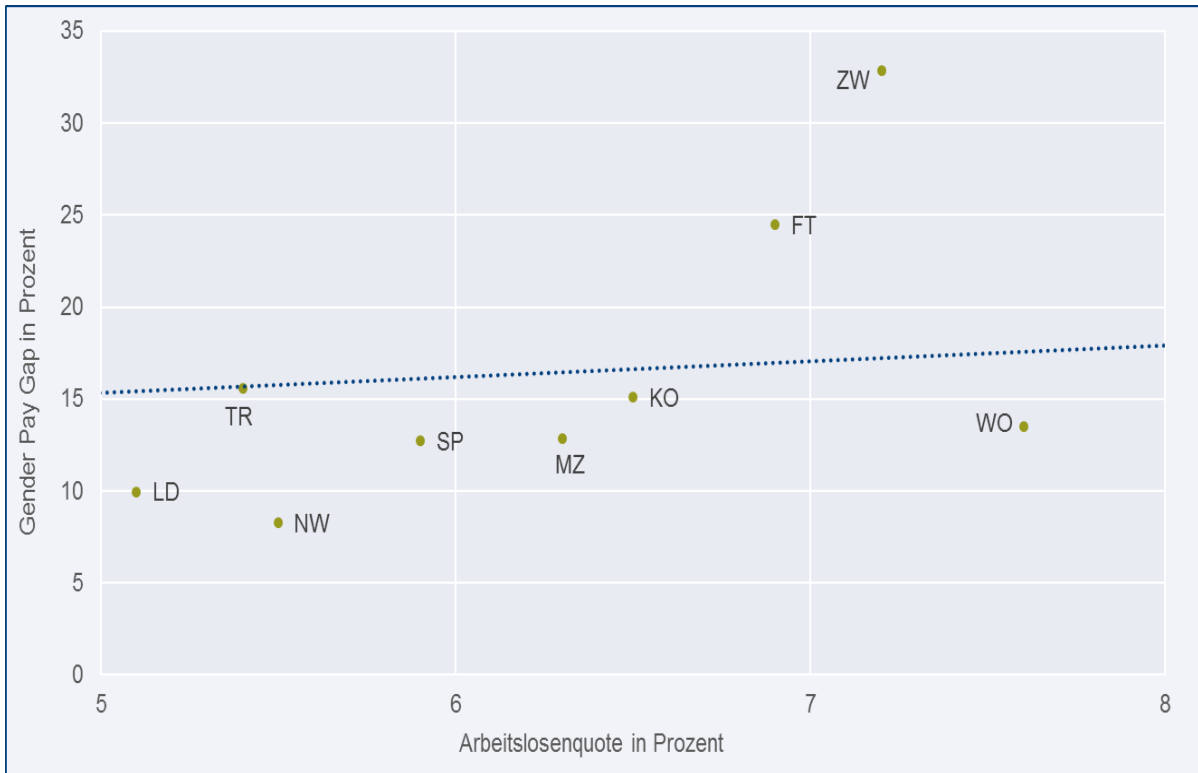
**Tabelle A 3: Extremkreise mit zusätzlichen Informationen**

Landkreise			
Mainz-Bingen (GPG: 7,7%)		Germersheim (GPG: 32,8%)	
Entgelt (in Euro)			
Männer	3.316,8	Männer	4.007,4
Frauen	3.061,4	Frauen	2.810,9
Beschäftigungsquote (in Prozent)			
Männer	61,0	Männer	66,5
Frauen	55,0	Frauen	54,2
Arbeitslosenquote (in Prozent)			
Männer	3,9	Männer	3,7
Frauen	3,5	Frauen	4,2
Wirtschaftsstruktur (in Prozent)			
33% arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe 7,2% im Öffentlichen Dienst		51% arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe Öffentlicher Dienst nur gering ausgeprägt (2% der SVB)	

kreisfreien Städte			
Neustadt/Weinstraße (GPG: 8,3%)		Zweibrücken (GPG: 32,8%)	
Entgelt (in Euro)			
Männer	2.863,9	Männer	3.617,5
Frauen	2.626,5	Frauen	2.429,5
Beschäftigungsquote (in Prozent)			
Männer	61,0	Männer	59,1
Frauen	52,6	Frauen	51,5
Arbeitslosenquote (in Prozent)			
Männer	5,7	Männer	7,6
Frauen	5,3	Frauen	6,9
Wirtschaftsstruktur (in Prozent)			
11% arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe 6,7 im Öffentlichen Dienst		40% arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe 6,7 % im Öffentlichen Dienst 2,3% im Handel relativ stark ausgeprägt	

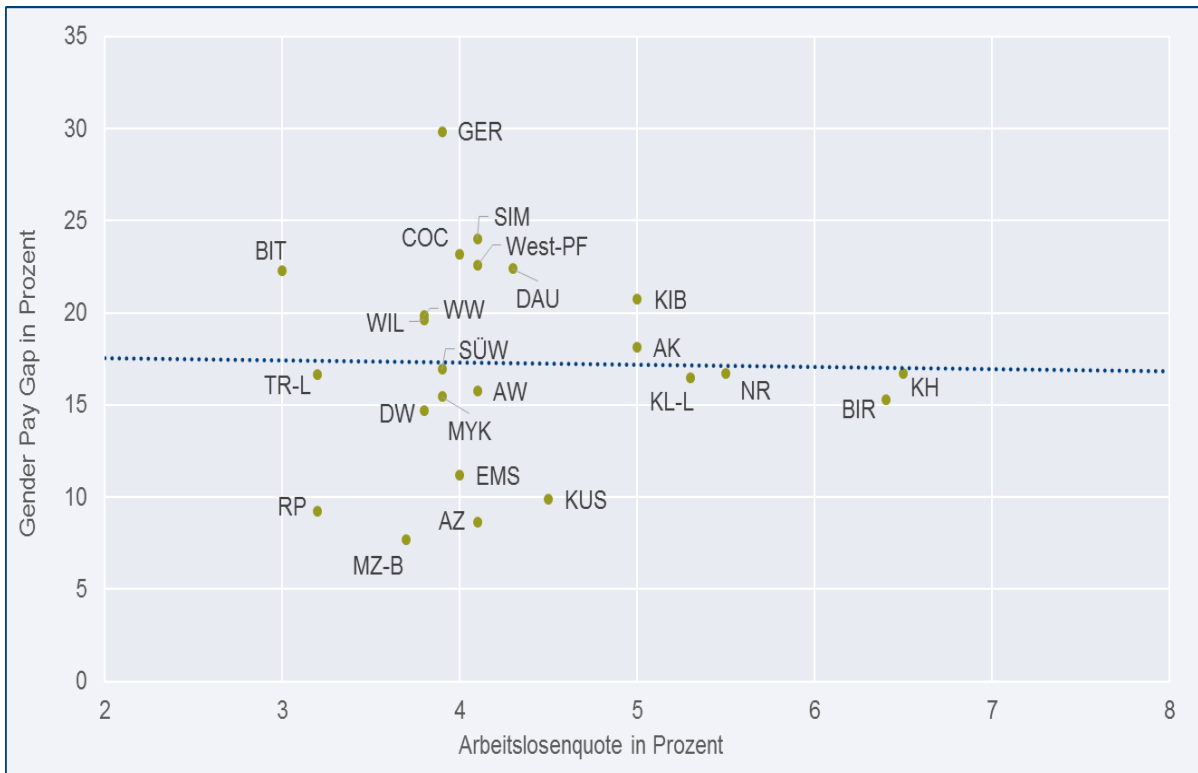
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 1: Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap in den kreisfreien Städten, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

**Abbildung A 2: Zusammenhang zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap in den Landkreisen, 2015 in Rheinland-Pfalz**



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.



## In der Reihe IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland sind zuletzt erschienen:

<b>Nummer</b>	<b>Autoren</b>	<b>Titel</b>
02/2017	Stabler, Jochen; Otto, Anne; Wydra-Somaggio, Gabriele; Dengler, Katharina	Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz
01/2017	Stabler, Jochen; Otto, Anne; Wydra-Somaggio, Gabriele; Dengler, Katharina	Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt im Saarland
05/2016	Otto, Anne; Losacker, Sebastian	Frauenerwerbstätigkeit im Saarland. Analyse von Ursachen und Trends
04/2016	Otto, Anne; Losacker, Sebastian	Frauenerwerbstätigkeit in Rheinland-Pfalz. Analyse von Ursachen und Trends
03/2016	Kaul, Ashok; Neu, Nathalie; Otto, Anne; Schieler, Manuel	Karrierestart, Mobilität und Löhne von Absolventen der Informatik

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Regional“ finden Sie [hier](http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx):

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

## Impressum

**IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland 1/2018**

22. März 2018

### 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

### Website

<http://www.iab.de>

### Bezugsmöglichkeit

[http://doku.iab.de/regional/RPS/2018/regional\\_rps\\_0118.pdf](http://doku.iab.de/regional/RPS/2018/regional_rps_0118.pdf)

Eine vollständige Liste aller erschienenen Berichte finden  
Sie unter  
<http://www.iab.de/de/publikationen/regional/rheinland-pfalz-saarland.aspx>

ISSN 1861-1540

### Rückfragen zum Inhalt an:

Dr. Gabriele Wydra-Somaggio  
Telefon 0681 849 268  
E-Mail [Gabriele.Wydra-Somaggio2@iab.de](mailto:Gabriele.Wydra-Somaggio2@iab.de)

Michael Höchst  
Telefon..0681 849 538  
E-Mail [Michael.Hoechst2@iab.de](mailto:Michael.Hoechst2@iab.de)