



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

IAB-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2020 IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Thüringen

Michaela Fuchs, Corinna Lawitzky, Anja Rossen, Antje Weyh

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Thüringen

Michaela Fuchs (IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen), Corinna Lawitzky (IAB), Anja Rossen (IAB Bayern), 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	5
1 Einleitung	6
2 Gründe für die geringeren Löhne der Frauen.....	7
2.1 Individuelle Bestimmungsgründe	7
2.2 Betriebliche Bestimmungsgründe	10
2.3 Regionale Bestimmungsgründe	11
3 Datengrundlage und Methode	11
4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap	14
4.1 Deutschland und die Bundesländer	14
4.2 Die Kreise Thüringens	15
4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Thüringen nach ausgewählten Merkmalen.....	19
4.3.1 Berufe	19
4.3.2 Altersgruppen.....	21
4.3.3 Qualifikation und Führungsposition	23
4.3.4 Betriebsgröße.....	24
5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap	25
5.1 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland	25
5.2 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen im Detail	29
5.2.1 Der erklärte Teil.....	29
5.2.2 Der unerklärte Teil.....	31
5.3 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens	32
5.3.1 Der erklärte Teil.....	35
5.3.2 Der unerklärte Teil.....	37
6 Fazit	39
Literatur	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Zerlegungsschema des unbereinigten Gender Pay Gap	13
Abbildung 2:	Tagesentgelt der Frauen und Männer in den Kreisen Thüringens.....	16
Abbildung 3:	Unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens	18
Abbildung 4:	Tagesentgelt und unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens	19
Abbildung 5:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Thüringen	22
Abbildung 6:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation und Führungsposition in Thüringen.....	23
Abbildung 7:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Thüringen	24
Abbildung 8:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland	26
Abbildung 9:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Bundesländern und Deutschland.....	28
Abbildung 10:	Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in Thüringen.....	30
Abbildung 11:	Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in Thüringen	31
Abbildung 12:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens.....	33
Abbildung 13:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens – Details	34
Abbildung 14:	Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in den Kreisen Thüringens.....	36
Abbildung 15:	Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in den Kreisen Thüringens	38

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Tagesentgelt und unbereinigter Gender Pay Gap in den Bundesländern, Deutschland, Ost- und Westdeutschland	15
Tabelle 2:	Die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen.....	20
Tabelle 3:	Die 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen.....	21

Zusammenfassung

Der unbereinigte Gender Pay Gap, also die durchschnittliche Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, beträgt in Thüringen 8,8 Prozent und liegt damit deutlich unter dem Wert für Deutschland (20,8 %). In Weimar existiert mit 3,0 Prozent der niedrigste Wert innerhalb Thüringens, der Wartburgkreis weist mit 18,1 Prozent den höchsten Gender Pay Gap auf. Grundsätzlich kann eine Vielzahl an geschlechtsspezifischen Unterschieden in individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmalen zum Lohngefälle zwischen Männern und Frauen beitragen. Eine Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap mithilfe der Oaxaca-Blinder-Dekomposition zeigt anhand des erklärten Teils, dass Frauen in Thüringen bezüglich der in der Analyse berücksichtigten Merkmale besser ausgestattet sind als Männer. Das betrifft vor allem den Beruf, die Qualifikation und die Art der Betriebe, in denen Frauen und Männer beschäftigt sind. Der unerklärte Teil bzw. der bereinigte Gender Pay Gap beziffert den Lohnunterschied, der übrigbleibt, wenn man Frauen und Männer mit gleicher Merkmalsausstattung vergleicht. Dieser wirkt in Thüringen dem erklärten Teil entgegen und ist damit für die geringeren Löhne der Frauen verantwortlich. Für die Kreise zeigt die Zerlegung ein uneinheitliches Bild. In sechs Kreisen haben Frauen eine schlechtere Merkmalsausstattung im Vergleich zu den Männern, was in Ostdeutschland eine Ausnahme darstellt. Weiterhin besitzen regionalspezifische Besonderheiten eine große Relevanz in der Erklärung des Gender Pay Gap. Insgesamt müssten Frauen sowohl in Thüringen insgesamt als auch in vielen Kreisen aufgrund ihrer besseren Ausstattung mit einigen zentralen lohnbestimmenden Merkmalen als auch deren Bewertung eigentlich mehr verdienen als Männer. Es sind vielmehr andere, nicht messbare, Faktoren, die für die höheren Löhne der Männer verantwortlich sind. Neben Einflussgrößen, die wir mit unseren Daten nicht abbilden können, sprechen diese Ergebnisse für das Vorhandensein institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt äußern und zu geringeren Löhnen führen können.

Keywords

Gender Pay Gap, Oaxaca-Blinder-Zerlegung, Regionale Arbeitsmärkte, Thüringen

Danksagung

Wir danken Gabriele Wydra-Somaggio für wertvolle Hinweise und Kommentare sowie Andrea Stöckmann und Birgit Fritzsche für die formale Gestaltung.

1 Einleitung

Dass Frauen weniger verdienen als Männer, ist eine lang bekannte Tatsache. Seit 2009 wird jedes Jahr am so genannten Equal Pay Day öffentlichkeitswirksam auf die geringeren Löhne der Frauen aufmerksam gemacht. Der Equal Pay Day ist ein internationaler Aktionstag für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern und kennzeichnet den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer bereits ab dem 1. Januar bezahlt werden. Im Jahr 2020 fällt der Equal Pay Day in Deutschland auf den 17. März.¹ Somit haben Frauen insgesamt 77 Tage umsonst gearbeitet bzw. – anders herum gedacht – haben die Männer 77 Tage mehr Lohn erhalten als die Frauen.

Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern wird zwar 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 Transparenz 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 2006 weitgehend konstant geblieben und betrug im Jahr 2018 rund 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020). Damit weist Deutschland in der Europäischen Union den dritthöchsten Gender Pay Gap auf. Lediglich in Estland und Tschechien sind die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede noch größer (Eurostat 2018).

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 gehören individuelle Determinanten wie Arbeitszeit, Qualifikation, Berufserfahrung oder Berufswahl. Auch die Art der Betriebe, in denen Frauen und Männer tätig sind, können den Gender Pay Gap beeinflussen. Eine wichtige Rolle spielen zum Beispiel die Betriebsgröße oder die Existenz von Aufstiegsmöglichkeiten. Bei einer regionalen Betrachtung kommen schließlich regionsspezifische Besonderheiten hinzu, die räumliche Unterschiede in den Beschäftigungsperspektiven prägen, wie z. B. die regionale Wirtschaftsstruktur. Als Folge unterscheidet sich die Höhe des unbereinigten Gender Pay Gap deutlich zwischen den Regionen Deutschlands. Alle diese Erklärungsfaktoren, unabhängig von ihrer Wirkungsrichtung, können den Gender Pay Gap jedoch nicht vollständig erklären. Es gibt immer nicht beobachtbare bzw. nicht messbare Faktoren, die die Höhe des Gender Pay Gap beeinflussen.

Die vorliegende Studie befasst sich mit dem Gender Pay Gap in Thüringen und nimmt dabei auch die Unterschiede zwischen den Kreisen in den Blick. Die Analyse beschränkt sich nicht auf eine rein deskriptive Darstellung, sondern zeigt die Ursachen für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern auf. Hierfür zerlegen wir den unbereinigten Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil. Der erklärte Teil des Gender Pay Gap ist derjenige Teil der Lohnlücke, der sich anhand der Unterschiede in den beobachtbaren Merkmalen von Frauen und Männern erklären lässt (z. B. geschlechtsspezifische Unterschiede in der Qualifikation oder Berufserfahrung). Der dann noch verbleibende Rest der Lohnlücke stellt den unerklärten Teil bzw. den bereinigten Gender Pay Gap dar. Er beziffert denjenigen Teil des Gender Pay Gap, der auch dann noch bestehen

¹ Für nähere Informationen zum Equal Pay Day siehe <https://www.equalpayday.de/startseite/> (abgerufen am 24.01.2020).

würde, wenn Frauen und Männer dieselben in dieser Analyse berücksichtigen Ausstattungsmerkmale aufwiesen.

Der unbereinigte Gender Pay Gap in Thüringen fiel im Jahr 2017 mit 8,8 Prozent deutlich niedriger aus als im deutschen Durchschnitt (20,8 %). Innerhalb Thüringens reicht er von 3,0 Prozent in Weimar bis zu 18,1 Prozent im Wartburgkreis. Berechnet man nun den erklärten Teil der Lohnlücke und vergleicht Frauen und Männer, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen lohnbestimmenden Merkmale ähnlich sind, würde der Lohnunterschied in Thüringen zugunsten der Frauen ausfallen – Frauen müssten also aufgrund ihrer Ausstattungsvorteile eigentlich mehr verdienen als Männer. Die große Bedeutung des unerklärten Teils der Lohnlücke führt jedoch dazu, dass dies nicht der Fall ist.

Die Studie ist folgendermaßen aufgebaut. Zunächst liefert Kapitel 2 einen Überblick 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 Thüringen und den einzelnen Kreisen. In Kapitel 5 werden der bereinigte Gender Pay Gap und die Erklärungsfaktoren für die Lohnlücke wieder sowohl für Thüringen insgesamt als auch für die Kreise betrachtet. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 6.

2 Gründe für die geringeren Löhne der Frauen

In der ökonomischen, soziologischen und psychologischen Literatur wird eine Vielzahl an Faktoren diskutiert, die einen Einfluss auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern haben. Sie wirken sowohl auf das Angebot an als auch auf die Nachfrage nach Arbeitskräften. Betrachtet man die regionalen Unterschiede im Gender Pay Gap, kommen zudem räumliche Determinanten ins Spiel, die auf Frauen und Männer eine unterschiedliche Wirkung haben. Im Folgenden werden die wichtigsten Bestimmungsgründe auf der individuellen, betrieblichen und regionalen Ebene vorgestellt.

2.1 Individuelle Bestimmungsgründe

Auf der individuellen Ebene sei zuerst die **berufliche Segregation**, also die Ungleichverteilung der Geschlechter auf einzelne Berufe, genannt. Generell sind Frauen im sozialen Bereich und in Berufen mit Bürotätigkeiten überrepräsentiert, während ein höherer Anteil an Männern unter den Beschäftigten in technischen und verarbeitenden Berufen vertreten ist (Hausmann/Kleinert 2014). Da die frauendominierten Berufe meist geringer entlohnt werden als die männerdominierten Berufe, trägt die Ungleichverteilung der Geschlechter über die Berufe zu einem höheren Gender Pay Gap bei (Achatz/Gartner/Glück 2005). Ein möglicher Erklärungsansatz für die berufliche Segregation besteht darin, dass Frauen eher Berufe wählen, die eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstä-

tigkeit 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). Bei der Berufswahl spielt weiterhin 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. Demgemäß kommt berufliche Segregation dadurch zustande, dass die Gruppe der Männer versucht, ihren Zugang zu bestimmten Ressourcen, wie z. B. einem hohen Einkommen oder prestigeträchtigen beruflichen Positionen, zu sichern. Dies wird durch einen Ausschluss der Frauen von den entsprechenden Berufen erreicht (Achatz 2018). Damit in Verbindung steht, dass Frauen trotz entsprechender Qualifikationen seltener eine Führungsposition innehaben als Männer (Kohaut/Möller 2019). Dies wird auch als sogenannte „Gläserne Decke“ bezeichnet. Frauendominierte Berufe bieten geringere Möglichkeiten für Aufstiege in Führungspositionen, während es in männerdominierten Berufen bessere Karrierechancen gibt (Busch/Holst 2013). Sollten es die Frauen einmal in Führungspositionen geschafft haben, verdienen sie aber immer noch weniger als Männer mit vergleichbaren Merkmalen (Busch/Holst 2008b).

Als weitere Erklärungsfaktoren für die geringeren Löhne der Frauen gelten **Erwerbsunterbrechungen** sowie geringere **Arbeitszeiten**, die die generelle Arbeitsmarktpartizipation von Frauen beeinträchtigen. Sie haben ihre Ursache in der Übernahme von Fürsorgeaufgaben für Kinder und ältere Familienangehörige, die fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden. Daher schränken Frauen in weit größerem Ausmaß als Männer ihre Erwerbstätigkeit bei einer Familiengründung ein, die als ein einschneidendes Ereignis in ihrem Erwerbsverlauf angesehen werden kann. Die Einführung des Elterngeld plus im Jahr 2015, das Eltern den Bezug von Elterngeld bei einer gleichzeitig bestehenden Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, hat zwar dazu geführt, dass die Zahl der Väter, die Elternzeit nehmen und damit potenziell den Wiedereinstieg der Mütter in das Erwerbsleben erleichtern, gestiegen ist. Ihr Anteil ist aber immer noch gering. In Thüringen lag die Väterbeteiligung am Elterngeld für im Jahr 2013 geborene Kinder bei 37 Prozent und damit über dem deutschlandweiten Anteil von 32 Prozent (BMFSFJ 2016: 62). Dennoch betrug im Jahr 2014 die Erwerbstätigenquote von Vätern mit einem jüngsten Kind von unter drei Jahren 80 Prozent, die von Müttern aber nur 41 Prozent (BMFSFJ 2016: 60).³ Diese Erwerbsunterbrechungen sind für Frauen mit höheren Lohneinbußen verbunden als für Männer. Selbst wenn Mütter nach der Geburt des ersten Kindes wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, werden sie geringer entlohnt als vor der Unterbrechung (Beblo/Bender/Wolf 2006). Die Lohneinbußen sind zudem in Deutschland größer als in anderen Ländern (Gangl/Ziefle (2009). Viele Frauen kehren außerdem nicht in eine Voll-, sondern in eine Teilzeitbeschäftigung zurück, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Damit führt die Familienphase zu einer Verfestigung der geschlechterspezifischen Unterschiede in den geleisteten Arbeitszeiten (Wanger 2015).

² Es sind stets Personen männlichen und weiblichen Geschlechts gleichermaßen gemeint; aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet.

³ In Deutschland insgesamt lag 2014 die Erwerbstätigenquote von Vätern mit einem jüngsten Kind von unter drei Jahren bei 82 Prozent und von Müttern bei 32 Prozent (BMFSFJ 2016: 60).

Der Einfluss unterschiedlicher Gleichstellungsarrangements in Ost- und Westdeutschland

Betrachtet man Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeiten als Bestimmungsgründe für den Gender Pay Gap, müssen dabei die grundsätzlichen Unterschiede in der Gleichstellung und dem Selbstverständnis der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zwischen Ost- und Westdeutschland mitberücksichtigt werden. Ihre historische Entwicklung und ihr Ausmaß sollen im Folgenden im Rahmen eines kleinen Exkurses vorgestellt werden.

Die ehemalige Bundesrepublik (BRD) und die Deutsche Demokratische Republik (DDR) verfolgten nach ihrer Gründung Ende der 1940er-Jahre unterschiedliche politische Ansätze der Gleichstellung von Frauen und Männern, die sich heute noch im Selbstverständnis, den Identitäten und den Ansprüchen von Frauen widerspiegeln (BMFSFJ 2015: 12). Zwar wurde die Gleichstellung von Frau und Mann 1949 sowohl in der Verfassung der DDR als auch im Grundgesetz der BRD aufgenommen, die praktische Umsetzung in der BRD blieb aber viele Jahre hinter dem gesetzlichen Anspruch zurück. Das Leitbild der Frau orientierte sich dort an einem traditionellen Rollenverständnis mit einem berufstätigen Mann als Hauptverdiener und der Frau als Hausfrau und Mutter (Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015). Die ungleiche Teilhabe am Arbeits- und Familienleben wurde durch eine konservative Familienpolitik gefördert. Dementsprechend gab es auch wenig Möglichkeiten der außerhäuslichen Kinderbetreuung. Bis Mitte der 1990er-Jahre lag der Betreuungsgrad für unter 3-jährige Kinder unter 2 Prozent und stieg dann erst langsam an (BMFSFJ 2015: 12).

Im Gegensatz zur BRD gehörte in der DDR eine hohe Frauenerwerbsquote zu den expliziten Zielen der Sozialpolitik, die durch umfassende Maßnahmen nicht nur gefördert, sondern auch gefordert wurde (Kreyenfeld/Geisler 2006: 333). Dabei war die Berufstätigkeit der Frauen sowohl politisch begründet als auch gesamtwirtschaftlich notwendig (Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015). Die Vollzeitwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern stellte eine Selbstverständlichkeit dar, während die in der BRD weitverbreitete Teilzeittätigkeit als atypische Beschäftigungsform wahrgenommen wurde (Kreyenfeld/Geisler 2006).⁴ Der Anteil der berufstätigen Frauen lag vor dem Fall der Mauer bei über 90 Prozent (einem der welthöchsten Werte), zeitgleich lag er in der BRD bei 51 Prozent (BMFSFJ 2015: 21). Um dies zu erreichen, gab es eine flächendeckende, verlässlich institutionalisierte Betreuung für Kinder in Krippen, Kindergärten und Horten. Der Betreuungsgrad bei Krippen lag 1989 bei 80 Prozent und bei Kindergärten bei 94 Prozent (Winkler 1990: 49 ff).

Die Wiedervereinigung stellte für die ostdeutschen Frauen einen gravierenderen Einschnitt dar als für die Männer, da die Übernahme der politischen und ökonomischen Institutionen der BRD ihre Stellung auf dem Arbeitsmarkt sehr stark beeinträchtigte (Kreyenfeld/Geisler 2006; Trappe/Pollmann-Schult/Schmitt 2015). Dennoch haben die ostdeutschen Frauen ihre hohe Erwerbsbeteiligung im Wesentlichen beibehalten: 2017 erreichte ihre Erwerbsquote 77 Prozent und damit wieder das Niveau von 1991. Aber auch die westdeutschen Frauen haben deutlich aufgeholt. Ihre Erwerbsquote stieg von noch 58 Prozent 1991 auf 73 Prozent 2017 (WSI 2020). Damit sind die westdeutschen Frauen mittlerweile ebenso selbstverständlich auf dem Arbeitsmarkt aktiv wie die ostdeutschen Frauen. Insbesondere in Bezug auf Müttererwerbstätigkeit und Kinderbetreuung existieren jedoch immer noch markante Unterschiede zwischen Ost und West (vgl. BMFSFJ 2015).

⁴ Dennoch gab es in der DDR trotz der Vollzeitwerbstätigkeit der Mütter eine traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt (Kreyenfeld/Geisler 2006). Weiterhin wirkte auf die Frauen auch ein starker gesellschaftlicher Druck durch das propagierte Leitbild der berufstätigen vollzeiterwerbstätigen Frau.

2.2 Betriebliche Bestimmungsgründe

Auch auf der betrieblichen Ebene führen viele Faktoren dazu, dass Frauen geringer entlohnt werden als Männer. Insbesondere spielen die Verhaltensweisen der Arbeitgeber, beispielsweise bei der Rekrutierung der Beschäftigten oder bei Gehaltsentscheidungen, eine bedeutende Rolle für den Gender Pay Gap. Dazu soll der Blick auf die Diskriminierung 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 aufgrund zusätzlicher häuslicher und familiärer Eingebundenheit eine geringere Arbeitsleistung unterstellen. Daraus ergeben sich Präferenzen, Angehörige bestimmter anderer Gruppen - in diesem Fall Männer - zu bevorzugen. Mit dem Begriff der **statistischen Diskriminierung** findet sich eine weitere mögliche Begründung (Arrow 1974). Arbeitgebern stehen bei Personalentscheidungen nicht alle notwendigen Informationen über die konkrete Person zur Verfügung. Infolgedessen wird diese nach dem Durchschnitt der jeweiligen Gruppe, der sie angehört, eingeschätzt. Frauen könnten nach diesem Prinzip benachteiligt werden, da es bei ihnen im Durchschnitt häufiger zu Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Fürsorge für Kinder und Angehörige kommt. Hierzu passt der Befund, dass Studienabsolventinnen kurz nach dem Abschluss trotz entsprechender Bemühungen deutlich seltener eine Stellenzusage bekommen als Männer (Wüst/Burkart 2010). Dies wird als Indiz für eine statistische Diskriminierung gewertet. Weiterhin sind die Lohneinbußen 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 andere Form der Diskriminierung stellt die **evaluative Diskriminierung** dar (Petersen/Morgan 1995). Hierbei wird die Arbeit von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet. 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 (z. B. physische Kraft) zurückzuführen sind. Diese werden unter anderem durch eine typische traditionelle Arbeitsteilung gestützt – Männer haben die Verantwortung für die finanzielle Absicherung der Familie und damit für das Nachgehen einer bezahlten Arbeit, Frauen 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 männerdominierten Berufen (England 1992). Dabei überträgt sich der niedrigere Status von Frauen auf die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten, was zu einer geringeren Entlohnung führt. So zeigt sich empirisch ein negativer Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und den Löhnen von Frauen und Männern (England/Hermesen/Cotter 2000). Außerdem werden gleiche oder gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen für Frauen geringer entlohnt als für Männer (Klammer/Klenner/Lillemeier 2018). Dies spricht für eine Entwertung weiblicher Arbeit. Ein gutes Beispiel hierfür stellt die Altenpflege dar, die eine Frauendomäne mit vergleichsweise geringer Entlohnung darstellt (Fuchs/Weyh 2018).

Als originäres betriebliches Merkmal ist die **Betriebsgröße** von Bedeutung. Zu der Frage, ob der Gender Pay Gap in großen oder in kleinen Betrieben höher ist, zeigt sich in der Literatur jedoch

kein einheitliches Bild. Einerseits können in kleinen Betrieben eine stärkere berufliche Segregation (Hammermann/Schmidt 2015) sowie fehlende Tarifverträge und Betriebsräte (Heinze/Wolf 2006) zu einem höheren Gender Pay Gap führen. Andererseits nimmt das Entgelt von Männern mit steigender Betriebsgröße zu, 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).

Auch das **Lohnniveau** und die **Lohnspreizung** innerhalb eines Betriebes können als betriebliche Merkmale angeführt werden. Sie zeigen an, wie hoch die Löhne generell in einem Betrieb sind und ob es gut bezahlte (Führungs-)Positionen gibt. Gemäß empirischen Befunden ist der Gender Pay Gap in Unternehmen, die ein hohes Lohnniveau haben, höher. Dies hängt ebenfalls mit den geringeren Aufstiegschancen von Frauen und somit auch dem Zugang zu höher entlohnerten Tätigkeiten zusammen (Heinze/Wolf 2006). Des Weiteren existiert ein größerer geschlechtsspezifischer Entgeltunterschied zwischen hochqualifizierten Personen als zwischen Arbeitnehmern mit mittlerer Bildung (Boll et al. 2016a). Daraus lässt sich weiterhin ableiten, dass der Gender Pay Gap mit der Höhe des Qualifikationsniveaus – also einem höheren Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten – innerhalb eines Betriebes steigt.

2.3 Regionale Bestimmungsgründe

Betrachtet man den Gender Pay Gap auf der kleinräumigen Ebene, spielen regionale Merkmale ebenfalls eine Rolle. Insbesondere das Ausmaß der regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten ist von großer Bedeutung dafür, welche Jobs Frauen und Männer annehmen (können) (Fuchs et al. 2019a; Nisic 2019). Arbeitsmärkte in Städten sind durch eine hohe Dichte an Arbeitsplätzen gekennzeichnet, was zu einem stärkeren Wettbewerb um Arbeitskräfte unter den dort ansässigen Betrieben führt. Die Möglichkeiten der Arbeitgeber, niedrige Löhne zu zahlen, sind folglich eingeschränkt, da die Bewerber in der Regel unter einer breiten Palette an Jobangeboten wählen können. Gegenteilig verhält sich dies in ländlichen Regionen: dort herrscht aufgrund der geringeren Dichte an Arbeitsplätzen weniger Wettbewerb um Arbeitskräfte, sodass die Arbeitgeber eher in einer Monopolstellung sind und folglich niedrigere Löhne zahlen können (Hirsch/König/Möller 2009). Davon sind vor allem Frauen betroffen. Da sie durch stärkere familiäre Verpflichtungen auf eine Beschäftigung in wohnortnahen Betrieben angewiesen sind, sind sie seltener als Männer dazu bereit, weitere Strecken zur Arbeit zu pendeln bzw. legen geringere Pendeldistanzen zurück (Dauth/Haller 2018). Als Folge ist der Gender Pay Gap in ländlichen Regionen höher als in Städten (Busch/Holst 2008a).

3 Datengrundlage und Methode

Die Berechnungen der regionalen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern führen wir mit Hilfe der Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durch. 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 entlohnenden 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 Charakteristika 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 Einschränkungen 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.⁵ Diese Einschränkung der Personengruppe ist notwendig, da eine Teilzeitbeschäftigung in den Daten zwar erfasst ist, über den zeitlichen Umfang dieser Teilzeitbeschäftigung aber keine Informationen vorhanden sind. Daher ist es nicht möglich, vergleichbare Stundenlöhne zu berechnen. Für die in der BeH erfassten Tagesentgelte besteht eine weitere Besonderheit. Arbeitgeber müssen diese nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden, was zu einer Verzerrung im oberen Lohnbereich führt. Durch eine Imputation der zensierten Entgelte⁶ nach dem Verfahren von Gartner (2005) wird diese Verzerrung jedoch bereinigt.

Auch wenn sich die vorliegende Analyse auf einen Stichtag bezieht, ermöglicht der lange Erhebungszeitraum in der BeH Informationen zu nutzen, die längere Zeiträume umfassen, wie zum Beispiel die Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit. Daher ergänzen wir die Angaben aus der BeH mit Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB). 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 und dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Die Regionaldaten werden über die in der BeH enthaltene Kreiskennziffer des Arbeitsorts an die Individualdaten zugespielt.

Die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap erfolgt in der Regel anhand der Differenz aus den Entgelten der Männer und Frauen, bezogen auf das Entgelt der Männer.⁷ Da wir jedoch sowohl den unbereinigten als auch den bereinigten Gender Pay Gap berechnen, verwenden wir hierfür

⁵ Damit weicht das Geschlechterverhältnis hier vom allgemeinen Verhältnis unter den Beschäftigten (ca. die Hälfte ist weiblich) ab: unter den Vollzeitbeschäftigten sind 39 Prozent der betrachteten Personen Frauen.

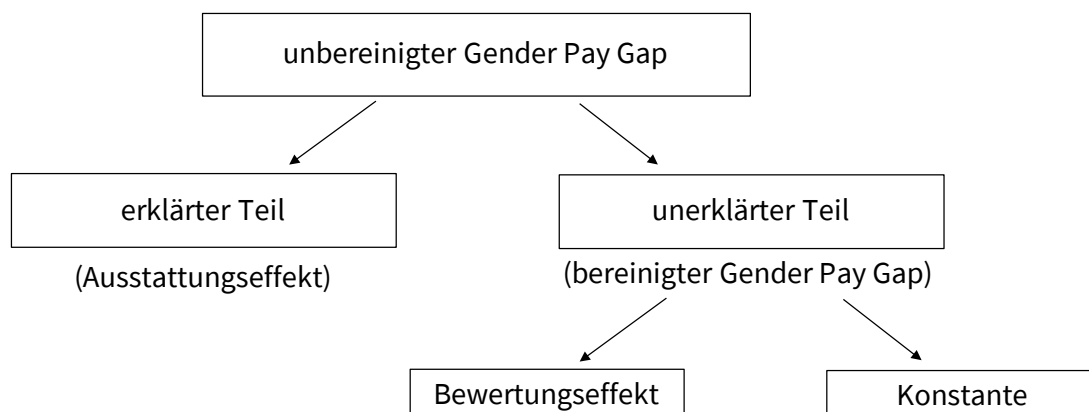
⁶ Dabei werden die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze anhand der beobachtbaren Merkmale der Personen geschätzt.

⁷ Dies ist auch das übliche Vorgehen des Statistischen Bundesamts. Die entsprechende Formel lautet: $((\text{Entgelt der Männer} - \text{Entgelt der Frauen}) / \text{Entgelt der Männer}) * 100$ (vgl. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html?nn=206824>) (abgerufen am 24.01.2020).

ausschließlich die logarithmierten Werte der durchschnittlichen Bruttotagesentgelte der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer pro Kreis bzw. Bundesland (Fuchs et al. 2019a; 2019b). Dadurch berechnet sich der Gender Pay Gap anhand der Differenz aus den logarithmierten Löhnen der Männer und Frauen, die dann noch mit dem Faktor 100 multipliziert wird. Ein negativer Wert besagt dabei, dass Frauen mehr als Männer verdienen.

Methodisch zerlegen wir den unbereinigten Gender Pay Gap mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung in einen erklärten Teil und einen unerklärten Teil (vgl. Abbildung 1). Der erklärte Teil umfasst denjenigen Teil des Gender Pay Gap, der sich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung von Frauen und Männern mit bestimmten beobachtbaren Merkmalen und der daraus resultierenden unterschiedlichen Entlohnung ergibt. Dementsprechend wird er auch Ausstattungseffekt genannt. Vergleicht man zum Beispiel einen Mann ohne Berufsausbildung mit einer Frau mit Hochschulabschluss, ist zu erwarten, dass die Frau aufgrund ihrer höheren Qualifikation mehr als der Mann verdient und der Gender Pay Gap in diesem Fall negativ ist. Der Lohnunterschied ergibt sich hier also nur aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung der Frau und des Mannes mit dem Merkmal Qualifikation.

Abbildung 1: Zerlegungsschema des unbereinigten Gender Pay Gap



Quelle: eigene Darstellung. © IAB

In Ergänzung zum erklärten Teil beziffert der unerklärte Teil – auch bereinigter Gender Pay Gap genannt – den Lohnunterschied, der selbst dann noch besteht, wenn man Frauen und Männer mit gleicher Ausstattung an Merkmalen vergleicht. Wenn man z. B. Frauen und Männer vergleicht, die beide 40 Jahre alt sind, einen Realschulabschluss haben und als Buchhalter in einem Unternehmen mit 51 bis 250 Beschäftigten in Erfurt arbeiten, sind beide Geschlechter in gleicher Weise mit den Merkmalen Alter, Qualifikation, Beruf, Betriebsgröße und Region ausgestattet. Eine höhere monetäre Wertschätzung der Qualifikation der Männer führt dann dazu, dass dieses Merkmal zugunsten der Männer bewertet wird und ihr Lohn damit höher ist. Somit sagt der unerklärte Teil etwas über die unterschiedliche Bewertung für sonst gleiche Merkmale aus, die im Bewertungseffekt zum Ausdruck kommt. Außerdem enthält der unerklärte Teil die Konstante, die solche Faktoren umfasst, welche in der Berechnung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können (zum Beispiel Arbeitsmotivation, Durchsetzungsfähigkeit bei Gehaltsverhandlung).

gen oder indirekte Diskriminierung). Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird sowohl für Ostdeutschland, Thüringen als auch die thüringischen Kreise durchgeführt. Sämtliche zusammenfassenden Ergebnisse für Deutschland, für die Bundesländer und alle Kreise Deutschlands finden sich in Fuchs et al. (2019b).

4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap

Dieses Kapitel widmet sich der Lohnhöhe und dem unbereinigten Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte in Thüringen und den thüringischen Kreisen. Um eine bessere Einordnung der Ergebnisse zu ermöglichen, wird dabei zuerst ein Vergleich aller Bundesländer vorgenommen. Im Anschluss daran betrachten wir das Entgeltniveau von Frauen und Männern sowie den Gender Pay Gap in Thüringen und den einzelnen Kreisen. Schließlich wird die Höhe der unbereinigten Lohnlücke in Thüringen nach ausgewählten Merkmalen aufgezeigt.

4.1 Deutschland und die Bundesländer

Deutschlandweit betrug im Jahr 2017 der unbereinigte Gender Pay Gap 20,8 Prozent (vgl. Tabelle 1). Aus einem Vergleich zwischen den Bundesländern wird ersichtlich, dass dieser in den neuen Bundesländern und Berlin wesentlich geringer ausfällt als in Westdeutschland. Zwischen den niedrigsten Werten für Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg (jeweils 3,8 %) und dem höchsten für Baden-Württemberg (29,5 %) liegt eine Differenz von fast 26 Prozentpunkten. Insgesamt weist Ostdeutschland eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von 6,1 Prozent auf, in Westdeutschland beträgt diese 22,8 Prozent. Dies kann unter anderem mit dem generell niedrigeren Lohnniveau (vor allem der Männer) in den neuen Bundesländern zusammenhängen. Die Tagesentgelte der Männer liegen in Ostdeutschland bei 96,24 Euro, in Westdeutschland sind sie aber mit 137,73 Euro um 43 Prozent höher. Ein Grund hierfür ist das Fehlen von Jobs in der Industrie in Ostdeutschland, in denen vielfach Männer tätig sind und die in vielen westdeutschen Regionen teils sehr gut vergütet werden (Fuchs et al. 2019b). Frauen in Ostdeutschland verdienen mit 91,22 Euro zwar auch weniger als Frauen in Westdeutschland (109,47 €), der relative Unterschied ist mit 20,0 Prozent aber viel geringer als bei den Männern.

In Thüringen liegt das Bruttotagesentgelt der Frauen bei 79,64 Euro – das ist der niedrigste Wert unter allen Bundesländern – und das der Männer bei 86,92 Euro. Damit verdienen Frauen im Schnitt 8,8 Prozent weniger als Männer. Thüringen hat damit zwar immer noch einen deutlich geringeren Gender Pay Gap als die westdeutschen Bundesländer, unter den ostdeutschen Bundesländern jedoch den höchsten.

Tabelle 1: Tagesentgelt und unbereinigter Gender Pay Gap in den Bundesländern, Deutschland, Ost- und Westdeutschland

30. Juni 2017, in Euro und Prozent, sortiert nach der Höhe des Gender Pay Gap

Bundesländer	Tagesentgelt Frauen	Tagesentgelt Männer	Gender Pay Gap
Baden-Württemberg	100,23	134,58	29,5
Bayern	98,61	126,56	25,0
Bremen	97,76	124,30	24,0
Saarland	92,72	117,70	23,9
Niedersachsen	89,49	113,29	23,6
Rheinland-Pfalz	92,74	116,19	22,5
Nordrhein-Westfalen	98,02	121,09	21,1
Hamburg	109,59	134,70	20,6
Hessen	105,35	128,99	20,3
Schleswig-Holstein	89,24	107,07	18,2
Thüringen	79,64	86,92	8,8
Sachsen	82,96	89,38	7,5
Berlin	101,43	108,93	7,1
Sachsen-Anhalt	83,52	86,99	4,1
Brandenburg	84,52	87,81	3,8
Mecklenburg-Vorpommern	81,07	84,18	3,8
Deutschland	106,50	131,95	20,8
Ostdeutschland	91,22	96,24	6,1
Westdeutschland	109,47	137,73	22,8

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Der Gender Pay Gap berechnet sich aus der Differenz der logarithmierten Tagesentgelte.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

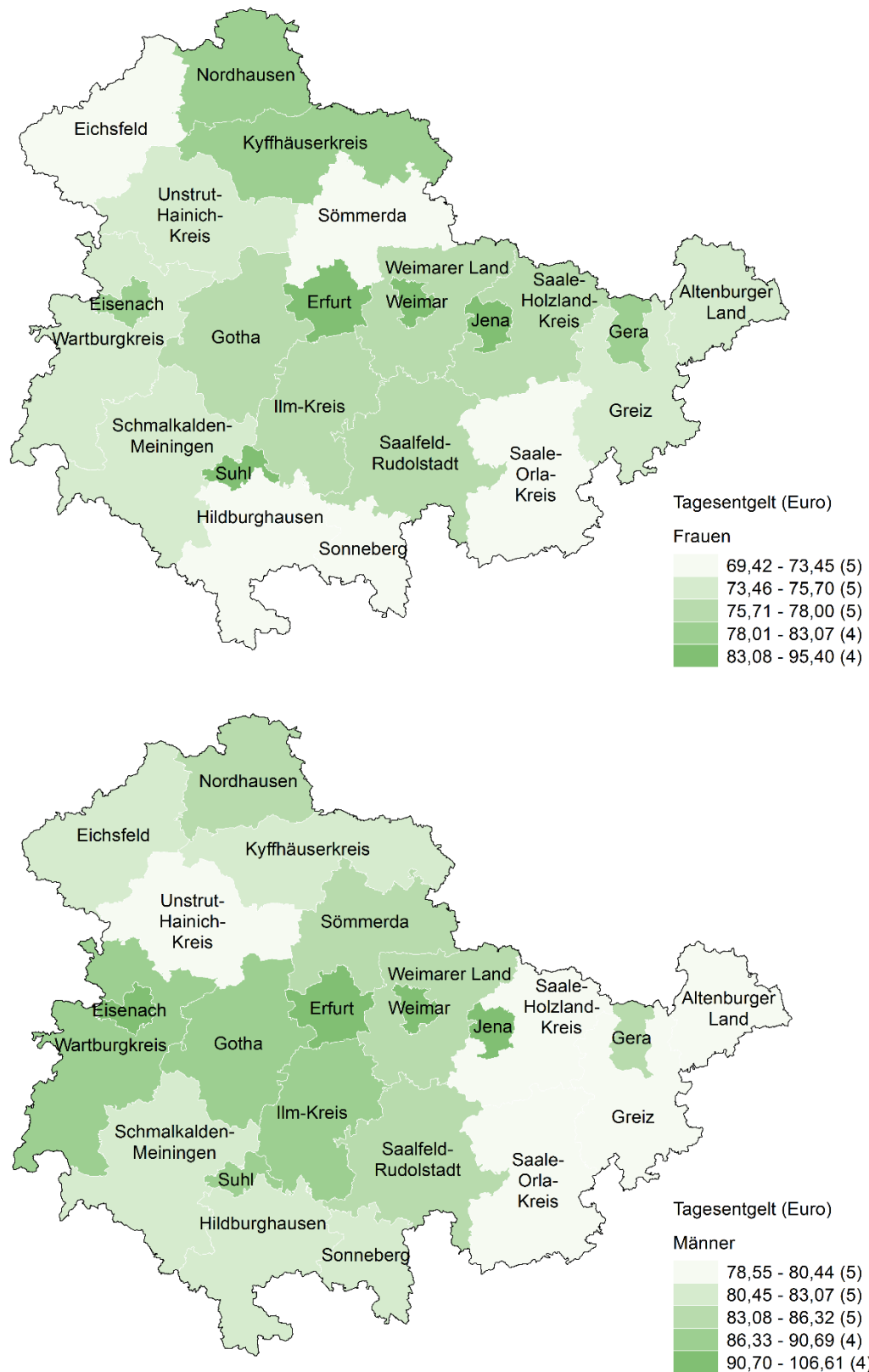
4.2 Die Kreise Thüringens

Betrachtet man den Gender Pay Gap auf der Ebene der Kreise, zeigen sich nach Fuchs et al. (2019b) große räumliche Disparitäten innerhalb Deutschlands. Dabei wird die Höhe des regionalen Gender Pay Gap hauptsächlich durch das Entgelt der Männer in einer Region beeinflusst, denn die Lohnunterschiede zwischen den einzelnen Kreisen Deutschlands sind für sie wesentlich größer als für die Frauen (Fuchs et al. 2019c). Die nachfolgenden Abbildungen stellen diesen Zusammenhang für die Kreise in Thüringen dar.

Abbildung 2 zeigt das durchschnittliche Tagesentgelt der Frauen und Männer in den Kreisen Thüringens. Die Frauen verdienen in Jena (95,40 €), Weimar (92,49 €) und Erfurt (87,86 €) am meisten. Am geringsten fällt ihr Entgelt im Saale-Orla-Kreis (69,42 €) und den Landkreisen Sömmerda (72,22 €) und Sonneberg (73,14 €) aus. Auch das durchschnittliche Tagesentgelt der Männer (Abbildung 2) ist in Jena am höchsten (106,61 €). Die Stadt bietet Männern damit nach Berlin (108,93 €) die zweithöchsten Löhne in ganz Ostdeutschland und lässt andere ostdeutsche Regionen mit hohen Löhnen wie Dresden (103,73 €) oder Potsdam (102,06 €) hinter sich. Das gilt gleichfalls für Frauen, denn auch sie erhalten in Jena nach Berlin (101,43 €) und Potsdam (98,20 €) die dritthöchsten Löhne in ganz Ostdeutschland. Diese Sonderstellung Jenas dürfte eng mit der wirtschaftlichen Ausrichtung als Wissenschafts- und Hightech-Stadt zusammenhängen. Jena gilt als Wiege der europäischen Optik- und Photonikindustrie und wird auch heute noch von dieser Branche geprägt.

Abbildung 2: Tagesentgelt der Frauen und Männer in den Kreisen Thüringens

30. Juni 2017, in Euro



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

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

Auch das Gesundheitswesen nimmt eine große Bedeutung ein (Fuchs/Fritzsche 2019), zu der das Universitätsklinikum maßgeblich beiträgt. Die Spezialisierung Jenas bringt es mit sich, dass ein Drittel der Beschäftigten einen Hochschulabschluss aufweist, gegenüber nur 16 Prozent im Durchschnitt der deutschen Großstädte⁸. Damit finden sich in Jena einige der in Kapitel 2 aufgeführten Bestimmungsgründe, die sowohl für generell hohe Löhne in einer Region als auch für geringere Löhne von Frauen verantwortlich sind.

Innerhalb Thüringens erzielen die Männer weiterhin in Eisenach (97,29 €) und Weimar (95,32 €) sehr hohe Löhne (vgl. Abbildung 2). Damit bestätigt sich das allgemeine Bild, dass in Großstädten höhere Löhne gezahlt werden als in ländlichen Regionen, auch für Thüringen. Das niedrigste Entgelt erhalten Männer im Landkreis Altenburger Land (78,55 €) sowie im Saale-Orla-Kreis (79,21 €) und im Unstrut-Hainich-Kreis (79,47 €). Somit lässt sich festhalten, dass sich zwar die Lohnhöhe zwischen Männern und Frauen in Thüringen unterscheidet, das Muster in der regionalen Lohnverteilung zwischen Frauen und Männern aber ähnlich ausfällt.

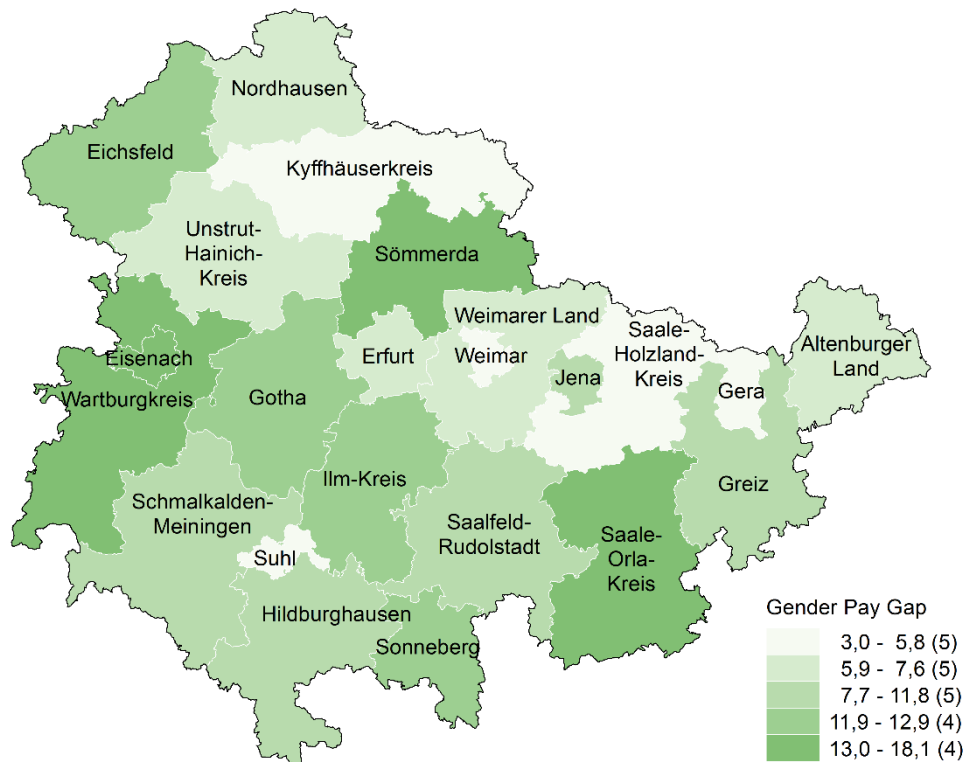
Der Gender Pay Gap setzt nun die Löhne der Frauen und Männer ins Verhältnis zueinander. Besonders groß ist der absolute Abstand im Tagesentgelt zwischen Männern und Frauen mit knapp 15 Euro im Wartburgkreis, der folglich den höchsten Gender Pay Gap nicht nur unter den Kreisen Thüringens, sondern auch unter allen Kreisen in Ostdeutschland aufweist (18,1 %).⁹ Auch in Eisenach und im Landkreis Sömmerda ist die Lohnlücke mit über 15 Prozent sehr groß (vgl. Abbildung 3). In den anderen kreisfreien Städten ist das Bild unterschiedlich. Obwohl Frauen wie Männer in Jena insgesamt am meisten verdienen, liegt der Gender Pay Gap mit 11,1 Prozent über dem Landesdurchschnitt (8,8 %). In Erfurt und Gera ist die Lohnlücke deutlich geringer, und Weimar und Suhl weisen schließlich die geringsten Lohnlücken unter allen Kreisen auf (3,0 % bzw. 4,0 %). Nur geringfügig höhere Löhne der Männer sind weiterhin im Kyffhäuserkreis und in Gera zu beobachten. Der unbereinigte Gender Pay Gap ist damit in allen Kreisen positiv, d. h. überall verdienen Männer mehr als Frauen.

⁸ Vgl. dazu und für weitere Informationen <https://www.jenawirtschaft.de/standort/standortprofil/> (abgerufen am 18.02.2020).

⁹ Die neun Kreise mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Ostdeutschland befinden sich alle in Thüringen, erst auf dem zehnten Platz kommt Zwickau mit 11,6 Prozent.

Abbildung 3: Unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens

30. Juni 2017, in Prozent



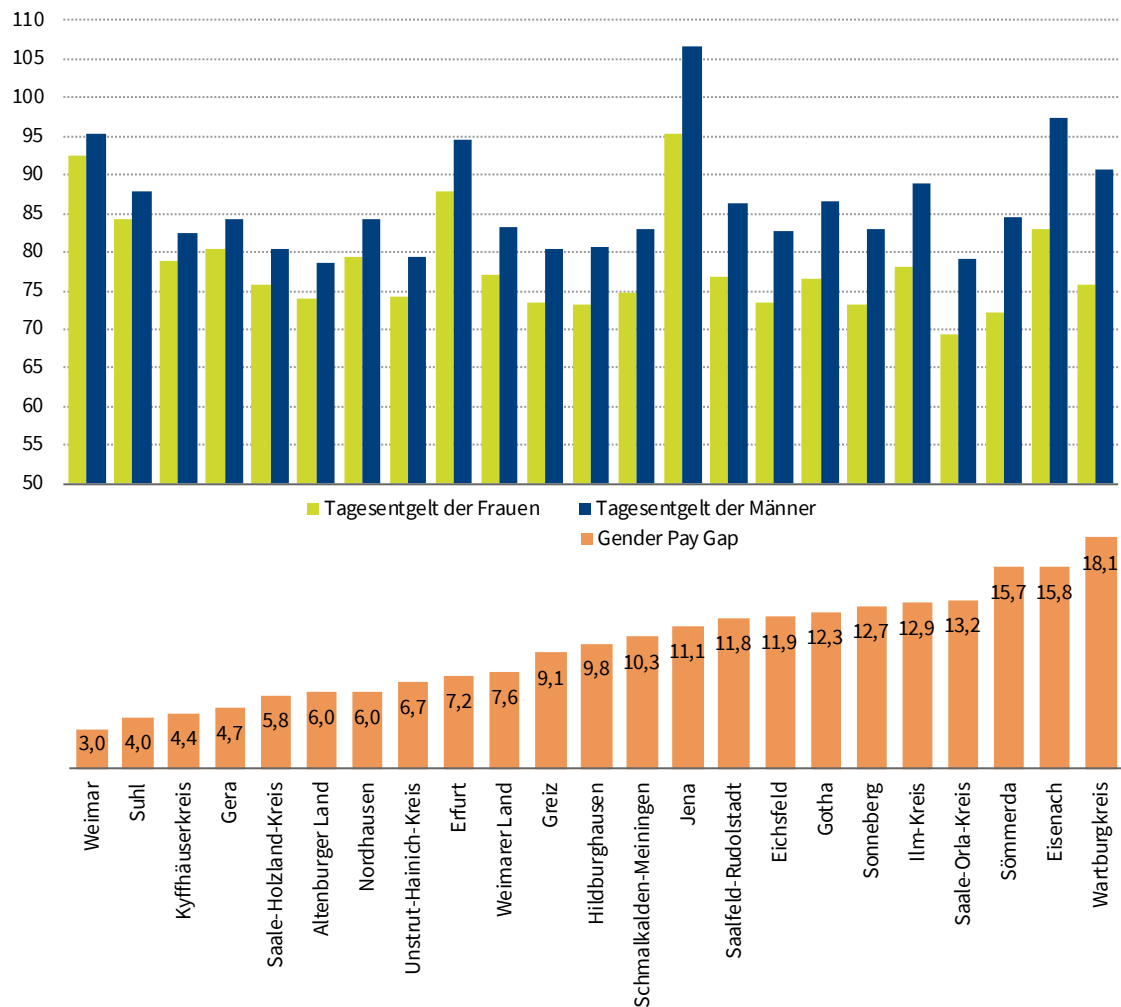
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

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

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse ist in Abbildung 4 dargestellt. Hier zeigt sich kein genereller Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe in einer Region und dem Gender Pay Gap: der Kreis mit den höchsten Löhnen für beide Geschlechter hat einen Gender Pay Gap im Mittelfeld (Jena), wohingegen Kreise mit einem geringeren Lohnniveau sowohl eine hohe als auch geringe Lohnungleichheit aufweisen (z. B. der Saale-Orla-Kreis und der Landkreis Altenburger Land). Der generelle Befund für Deutschland, dass die Höhe des regionalen Gender Pay Gap mit der Höhe der Entgelte von Männern zusammenhängt, gilt für Thüringen damit nur in sehr abgeschwächter Form. Der Korrelationskoeffizient, der diesen Zusammenhang misst, liegt bei 0,19, über alle Kreise Deutschlands hinweg aber bei 0,71. Demgegenüber ergibt sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap und den Löhnen der Frauen von -0,33. Das bedeutet, dass der Gender Pay Gap umso geringer ist, je höher das Lohnniveau der Frauen in einem Kreis ist. Dies ist in Weimar oder Suhl der Fall und stellt eine Besonderheit in vielen ostdeutschen Kreisen dar (vgl. auch Fuchs et al. 2020). Betrachtet man nämlich den Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap und den Löhnen der Frauen über alle Kreise Deutschlands hinweg, nimmt der Korrelationskoeffizient einen Wert von 0,28 an – der Gender Pay Gap ist also umso höher, je höher das Lohnniveau der Frauen in einem Kreis ist. Die Gründe für diese Besonderheit in Thüringen werden in Kapitel 5 näher erläutert.

Abbildung 4: Tagesentgelt und unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens

30. Juni 2017, Tagesentgelt in Euro und Gender Pay Gap in Prozent, sortiert nach der Höhe des Gender Pay Gap



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Thüringen nach ausgewählten Merkmalen

Um einen ersten Überblick über mögliche Einflussfaktoren auf den unbereinigten Gender Pay Gap zu erhalten, wird dieser im Folgenden jeweils separat für einige ausgewählte Merkmale betrachtet, die schon in Kapitel 2 Erwähnung fanden.

4.3.1 Berufe

Ein wichtiges Merkmal, welches die Höhe des Gender Pay Gap beeinflusst, ist der gewählte Beruf von Männern und Frauen. In Tabelle 2 sind die zehn Berufsgruppen aufgelistet, in denen in Thüringen die größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede existieren. Aus Gründen der Übersichtlichkeit gehen wir dabei nicht auf die einzelnen Berufe ein, sondern nur auf die übergeordnete Ebene der Berufsgruppen.

Die Berufsgruppe der „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“ weist mit 48,1 Prozent den höchsten Gender Pay Gap auf, d. h. in diesem Beruf verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen gerade einmal halb so viel wie Männer. An zweiter Stelle kommt der „Verkauf von Lebensmitteln“, in dem der Gender Pay Gap schon deutlich niedriger ausfällt. Mit einem Wert von 24,9 Prozent steht die „Körperpflege“ an letzter Stelle unter den Top-10-Berufsgruppen.

Generell kann anhand des Frauenanteils in einem Beruf bestimmt werden, ob es sich um einen typischen Frauen- oder Männerberuf handelt. Frauenberufe haben dabei einen Frauenanteil von über 70 Prozent, und Männerberufe haben einen Frauenanteil von unter 30 Prozent. In Thüringen befinden sich mit den Berufsgruppen „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“, „Verkauf von Lebensmitteln“, „Rechnungswesen, Controlling und Revision“ sowie „Körperpflege“ vier typische Frauenberufe unter den zehn Berufsgruppen mit dem höchsten Gender Pay Gap. Zu den Männerberufen gehören hingegen lediglich die „Elektrotechnik“ sowie die „Technische Produktionsplanung und -steuerung“. Die personenmäßig am stärksten besetzte Berufsgruppe der „Unternehmensorganisation und -strategie“, in der etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind, zählt demgegenüber zu den Mischberufen.

Tabelle 2: Die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen

30. Juni 2017, in Prozent und absoluten Werten

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	48,1	1.514	78,5
Verkauf von Lebensmitteln	35,0	3.583	90,8
Elektrotechnik	33,9	9.459	25,4
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	33,3	5.066	38,2
Unternehmensorganisation und -strategie	32,1	22.952	52,4
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	31,0	3.730	33,5
Technische Produktionsplanung und -steuerung	28,6	14.203	22,4
Rechnungswesen, Controlling und Revision	27,9	6.333	77,0
Medizin-, Orthopädie- und Reha-technik	25,0	2.114	58,3
Körperpflege	24,9	1.382	95,9
Gesamt	8,8	488.931	35,4

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Nur Berücksichtigung von Berufsgruppen mit 1.000 und mehr Beschäftigten.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Die zehn Berufsgruppen mit dem niedrigsten Gender Pay Gap sind in Tabelle 3 aufgelistet. Hierbei sind sechs Werte negativ, d. h. in diesen Berufsgruppen verdienen Frauen in Thüringen mehr als Männer. Der „Hochbau“ ist die Berufsgruppe mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap (-30,4 %), gefolgt von zwei weiteren Berufsgruppen, die mit dem Baugewerbe verbunden sind. Der geringe Frauenanteil zeigt an, dass alle drei Berufsgruppen typische Männerberufe umfassen. Den-

noch existiert eine Lohnlücke, die zugunsten der Frauen ausfällt. Dies dürfte zum Teil damit zu erklären sein, dass Frauen in diesen Bereichen eher übergeordnete Positionen mit komplexen Arbeitsinhalten innehaben.

Die zehn Berufsgruppen umfassen mit der „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“, „Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“ sowie der „Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen“ lediglich drei typische Frauenberufsgruppen. Somit gehört mit den sechs anderen Berufsgruppen der Großteil der Bottom-10-Berufsgruppen in Thüringen zu den Männerberufsgruppen.

Tabelle 3: Die 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen

30. Juni 2017, in Prozent und absoluten Werten

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Hochbau	-30,4	10.941	1,2
Tiefbau	-26,7	4.106	2,1
Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	-8,9	5.373	0,3
Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	-7,5	2.363	44,7
Forst- und Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	-4,1	1.096	4,0
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	-2,0	11.225	77,8
Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe	0,2	13.050	74,9
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	0,9	1.976	13,5
Gartenbau	1,9	2.967	25,9
Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen	3,3	4.773	75,5
Gesamt	8,8	488.931	35,4

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Nur Berücksichtigung von Berufsgruppen mit 1.000 und mehr Beschäftigten.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

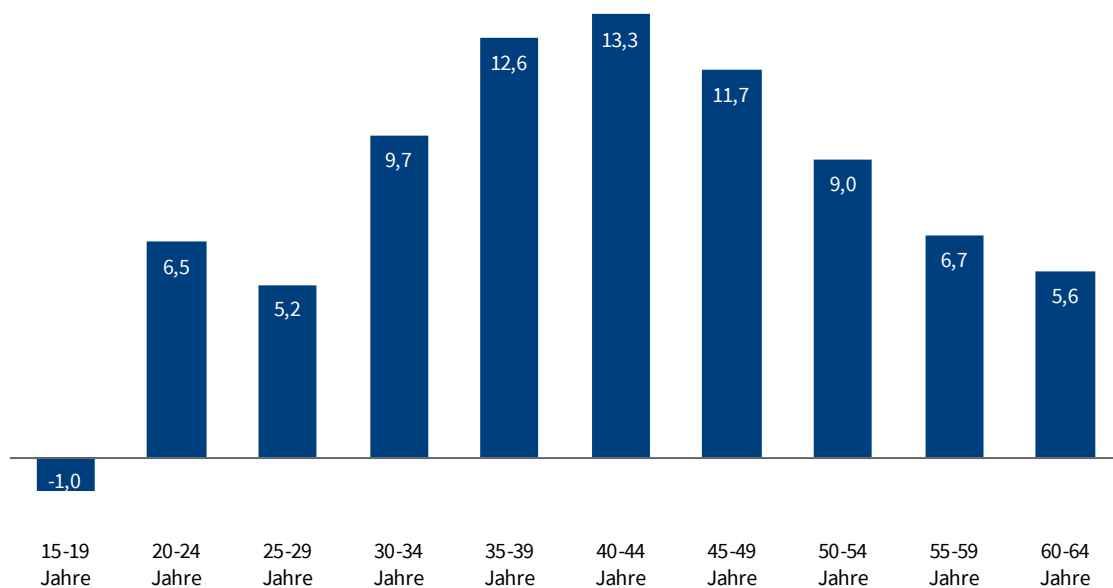
Es bleibt festzuhalten, dass unter den zehn Berufsgruppen mit dem höchsten Gender Pay Gap mehr Frauen- als Männerberufsgruppen vertreten sind, bei denjenigen mit dem niedrigsten Gender Pay Gap aber deutlich mehr Männer- als Frauenberufsgruppen. Allerdings gibt es auch durchaus das Gegenteil – also Frauenberufsgruppen mit einer niedrigen Lohnlücke und Männerberufsgruppen, die einen hohen unbereinigten Gender Pay Gap aufweisen.

4.3.2 Altersgruppen

Die Betrachtung des Gender Pay Gap in Thüringen nach Altersgruppen verdeutlicht, dass dieser bis zu der Gruppe der 40- bis 44-Jährigen fast kontinuierlich ansteigt (vgl. Abbildung 5). Mit einem Wert von 13,3 Prozent weist diese Altersgruppe die höchste Lohnlücke auf. Danach sinkt die Lohnlücke dann wieder auf Werte wie bei den jüngeren Altersgruppen. Der Anstieg der Lohnlücke bis zum Alter von 40 bis 44 Jahren ist auch generell für Ostdeutschland zu beobachten (Schrenker/Zucco 2020).

Hervorzuheben ist die negative Lohnlücke in der jüngsten Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen (-1,0 %). Vollzeitbeschäftigte junge Frauen erhalten also in Thüringen zu Beginn des Erwerbslebens etwas mehr Lohn als Männer. Schäfer/Weyh (2018) zeigen für Sachsen, dass weibliche Auszubildende im dualen System mehr verdienen als männliche. Dies ändert sich jedoch direkt beim Berufseinstieg, so dass ab diesem Zeitpunkt Männer hinsichtlich der Lohnhöhe begünstigt sind. Eine Ausnahme stellen lediglich Sachsen-Anhalt, Thüringen und Hamburg dar. Der negative Gender Pay Gap zu Beginn des Erwerbslebens kann weiterhin auch damit zusammenhängen, dass junge Frauen im Durchschnitt über höhere Schulabschlüsse verfügen als junge Männer. Im weiteren Erwerbsverlauf verschwindet dieser Vorteil.

Abbildung 5: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Thüringen
30. Juni 2017, in Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Dass die höchste Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern in der Altersgruppe der 40- bis 44-Jährigen zum Vorschein kommt, kann auf mehreren Ursachen basieren. So wählen Frauen meist Berufe, in denen es schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen gibt als in Männerberufen. Folglich können Frauen ihr Entgelt über den Erwerbsverlauf nicht in demselben Maße steigern wie Männer. Hinzu kommen die (mittelfristigen) Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft, von denen fast ausschließlich Frauen betroffen sind. Wie in Kapitel 2.1 beschrieben, sind damit deutliche Lohneinbußen für Frauen verbunden.

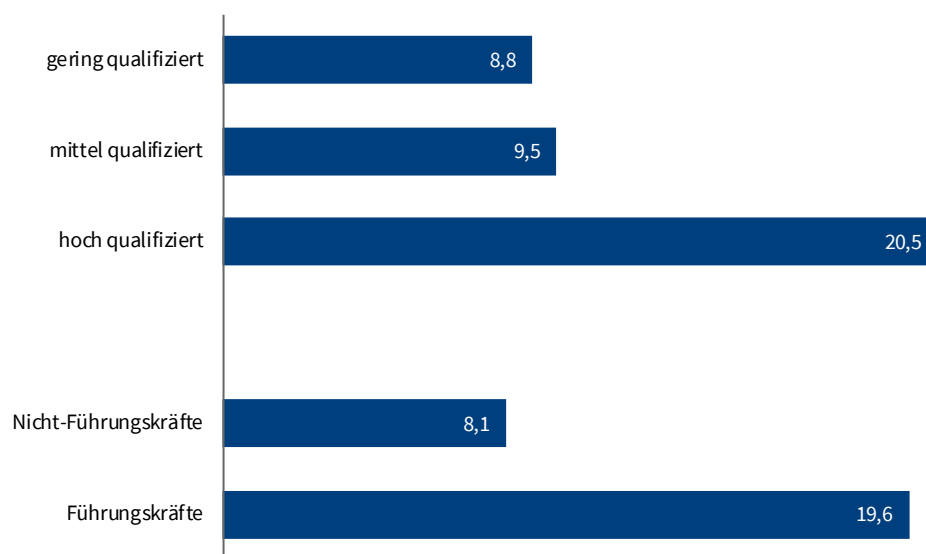
Das Absinken des Gender Pay Gap gegen Ende der Erwerbsverläufe bedeutet, dass sich die Entgelte von Frauen und Männern wieder annähern. Dies könnte darin begründet sein, dass sich die Nachteile der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Laufe der Zeit abbauen oder dass gegebenenfalls noch das Erwerbsverhalten von Frauen zu DDR-Zeiten, in denen die Erwerbsunterbrechungen besonders kurz waren und Teilzeit kaum eine Rolle spielte, nachwirkt (vgl. Kapitel 2.1).

4.3.3 Qualifikation und Führungsposition

Das Qualifikationsniveau stellt einen fundamentalen Bestimmungsfaktor für die Höhe des erzielten Lohnes dar. Davon profitieren jedoch Männer mehr als Frauen, wie Abbildung 6 zeigt. Der Gender Pay Gap ist bei Hochqualifizierten, also bei Akademikern, mit 20,5 Prozent am größten, für gering- und mittelqualifizierte Arbeitnehmer, also bei Beschäftigten mit keinem bzw. dualem Berufsabschluss, aber nicht einmal halb so hoch. Möglicherweise profitieren Männer bei der Entlohnung deutlich mehr von einer hohen Qualifikation als Frauen, weil lohnwachstumshemmende Faktoren wie Erwerbsunterbrechungen bei Männern seltener auftreten (vgl. Kapitel 2.1).

Abbildung 6: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation und Führungsposition in Thüringen

30. Juni 2017, in Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In engem Zusammenhang mit Erwerbsunterbrechungen steht das Erreichen einer Führungsposition. Die in Folge von Erwerbsunterbrechungen unterschiedliche Berufserfahrung von Frauen und Männern führt dazu, dass Frauen meist weniger Erfahrung aus Vollzeitarbeit haben (Holst/Marquardt 2018). Das schmälert die Möglichkeiten, in Führungspositionen aufzusteigen.

Bei einem Vergleich des Gender Pay Gap von Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Thüringen zeigt sich zusätzlich, dass die Lohnlücke bei Führungskräften um ein Vielfaches höher ist (Abbildung 6). Dies kann damit zusammenhängen, dass Führungskräfte häufig keinen Tarifverträgen unterliegen und spezielle zusätzliche Lohnvereinbarungen getroffen wurden. Damit ergibt sich ein Spielraum für Diskriminierung und Willkür, aber auch für Verhandlungsstärke und Durchsetzungsfähigkeit der Bewerber für Führungspositionen. Ein weiterer Grund liegt darin, dass Frauen in diesen Positionen meist auch in typisch weiblichen Branchen wie dem Gesundheitswesen oder dem Einzelhandel arbeiten (Kohaut/Möller 2019). In diesen ist das Lohnniveau niedriger, was sich auch im Entgelt der Führungskräfte niederschlagen kann. Außerdem sind weibliche Führungskräfte häufig für Bereiche zuständig, die typischerweise mit Frauen in Verbindung gebracht

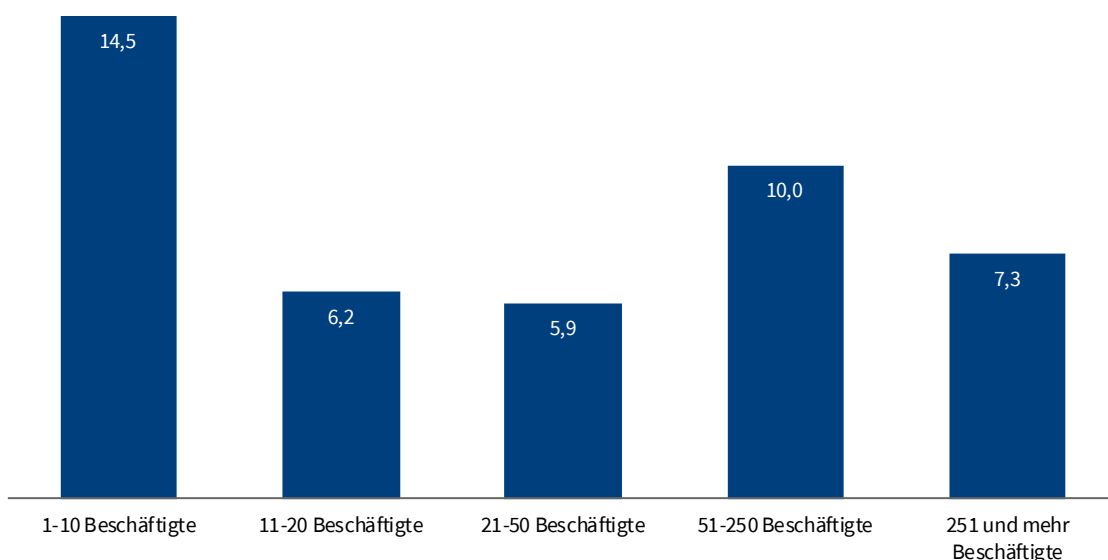
werden. So finden sich vergleichsweise viele weibliche Führungskräfte in den Personalabteilungen (Nickel/Hüning/Frey 2008). Nach der in Kapitel 2.1 bereits erläuterten Devaluationshypothese werden solche typisch weiblichen Tätigkeiten geringer entlohnt, da ihnen ein niedrigerer gesellschaftlicher Status unterstellt wird.

4.3.4 Betriebsgröße

Der Gender Pay Gap variiert nicht nur nach individuellen Merkmalen, sondern auch nach betrieblichen Merkmalen wie der Betriebsgröße, wie aus Abbildung 7 hervorgeht. So ist er in Kleinstbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten mit 14,5 Prozent am höchsten und sinkt dann mit zunehmender Größe bis auf 5,9 Prozent in mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 50 Beschäftigten. Allerdings steigt der Gender Pay Gap dann wieder an und erreicht in der nächsten Größenklasse 10,0 Prozent. In den größten Betrieben hingegen ist er wieder geringer. Hingegen gilt für Deutschland insgesamt, dass der Gender Pay Gap mit der Betriebsgröße ansteigt. Dies ist gemäß Frodermann/Schmucker/Müller (2018: 35) vor allem den steigenden Stundenlöhnen von Männern und den relativ gleichbleibenden Stundenlöhnen von Frauen geschuldet. Die hohe Lohnlücke kann auch damit zusammenhängen, dass es in größeren Betrieben möglicherweise mehr Arbeitsplätze gibt, die den Merkmalen typischer Frauenberufe entsprechen und dementsprechend geringer entlohnt werden (Achatz/Gartner/Glück 2005). Weiterhin finden sich in großen Betrieben generell häufiger Männer, die die dort vorhandenen Aufstiegschancen eher nutzen. Das führt dazu, dass es innerhalb von Großbetrieben trotz Vorhandenseins von Tarifverträgen oder Betriebsräten ebenfalls hohe Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geben kann.

Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Thüringen

30. Juni 2017, in Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Für den hohen Gender Pay Gap in den Kleinstbetrieben gibt es ebenfalls mehrere Gründe. So herrscht in diesem Betriebsgrößenbereich eine stärkere berufliche Segregation (Hammermann/

Schmidt 2015). Auch fehlen in Kleinstbetrieben in der Regel Tarifverträge und Betriebsräte, die der Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern entgegenwirken könnten (Heinze/Wolf 2006).

Zusammenfassend lässt sich anhand der in diesem und im vorangegangenen Kapitel vorgestellten deskriptiven Befunde festhalten, dass in Thüringen der Gender Pay Gap

- geringer ist als in Deutschland insgesamt,
- große regionale Unterschiede innerhalb des Freistaats aufweist,
- sehr stark zwischen den Berufsgruppen variiert,
- im mittleren Alterssegment besonders hoch ist,
- bei Hochqualifizierten und Führungskräften besonders hoch ist,
- in Kleinstbetrieben und in Betrieben mit 51–250 Beschäftigten am höchsten ist.

5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap

Bislang wurde der Gender Pay Gap nur deskriptiv nach einzelnen ausgewählten Merkmalen betrachtet. Der Abgleich erfolgte über einen reinen Vergleich der mittleren Entgelte der Frauen und Männer. Dass Frauen und Männer jedoch gleichzeitig sowohl unterschiedliche Berufe ausüben, eine unterschiedliche Qualifikation aufweisen oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben, bleibt bei solchen isolierten deskriptiven Betrachtungen außen vor. Um diejenigen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern beziffern zu können, die nach der Berücksichtigung dieser Unterschiede noch übrigbleiben, müssen sie daher im Rahmen einer multivariaten ökonometrischen Analyse herausgerechnet werden. Hierzu zerlegen wir den unbereinigten Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil (zur Methodik siehe Kapitel 3). Die Ergebnisse dieser Zerlegung werden im Folgenden für Thüringen und im Vergleich dazu für Ostdeutschland und Deutschland vorgestellt und die wichtigsten Erklärungsfaktoren für die geringeren Löhne der Frauen diskutiert. Im Anschluss erfolgt die Zerlegung für die einzelnen Kreise in Thüringen.

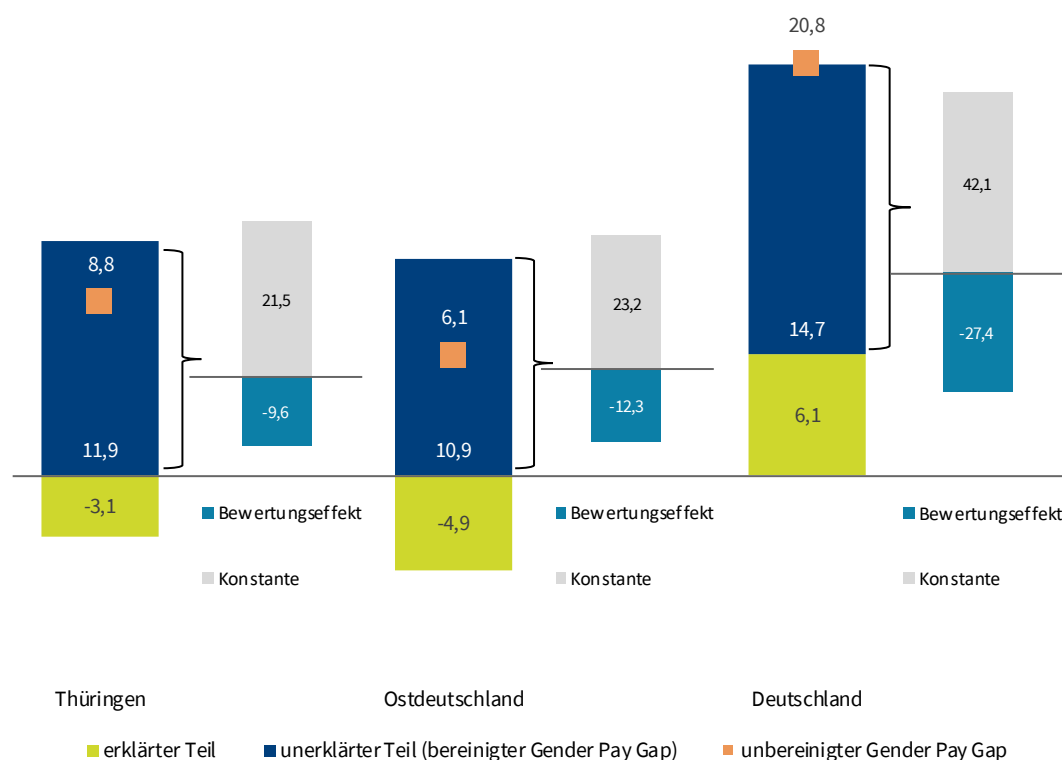
5.1 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland

Abbildung 8 zeigt die Ergebnisse der Oaxaca-Blinder-Zerlegung für Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland. Der erklärte Teil des Gender Pay Gap - der Ausstattungseffekt - ist in Thüringen negativ und liegt bei -3,1 Prozentpunkten. Er ist derjenige Teil, der sich aufgrund der unterschiedlichen lohnbestimmenden Ausstattung von Frauen und Männern zum Beispiel hinsichtlich des Berufes, der Qualifikation oder der Arbeitsmarkterfahrung ergibt. Der negative Wert besagt, dass Frauen bezüglich aller hier berücksichtigten individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale (vgl. Kapitel 2) besser ausgestattet sind als Männer und deswegen eigentlich mehr verdienen müssten als diese – um eben jene 3,1 Prozent.

Der unerklärte Teil entspricht dem bereinigten Gender Pay Gap und beziffert den Lohnunterschied, der noch bestehen bleibt, wenn man Frauen und Männer mit gleichen Merkmalen vergleicht. Er kann wiederum in zwei Komponenten aufgeteilt werden (vgl. auch Abbildung 1). Zum einen zeigt der Bewertungseffekt an, in welchem Ausmaß die sonst gleichen Ausstattungsmerkmale bei Frauen monetär anders bewertet werden als bei Männern. Zum anderen umfasst die Konstante diejenigen Faktoren, welche in der Berechnung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können.

Abbildung 8: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen, Ostdeutschland und Deutschland

30. Juni 2017, in Prozentpunkten bzw. Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap)



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In Thüringen macht der unerklärte Teil, also der bereinigte Gender Pay Gap, 11,9 Prozentpunkte des unbereinigten Gender Pay Gap aus. Im Gegensatz zum erklärten Teil, der die Frauen in ihren beobachteten Merkmalen monetär besserstellt als die Männer, zeigt der unerklärte Teil also in monetärer Hinsicht insgesamt eine Schlechterstellung der Frauen an. Diese stammt jedoch nicht aus einer schlechteren Bewertung der Merkmale, die wir in unsere Analyse mit einbezogen haben, denn der Bewertungseffekt macht -9,6 Prozentpunkte aus. Der negative Wert sagt wiederum, dass die Bewertung zugunsten der Frauen ausfällt und somit keine direkte Diskriminierung vorliegt. Vielmehr spielt die Konstante mit 21,5 Prozentpunkten eine sehr große Rolle. Neben Einflussgrößen, die wir mit unseren Daten nicht abbilden können, spricht dieses Ergebnis auch in Thüringen

für die Existenz institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt äußern und zu geringeren Löhnen führen (vgl. Busch/Holst 2008b). Für Thüringen bleibt also festzuhalten, dass im Gesamtergebnis die vielfach in der Literatur diskutierten und hier berücksichtigten Bestimmungsfaktoren grundsätzlich zugunsten von Frauen wirken. Es sind vielmehr andere, nicht messbare, Faktoren, die für die höheren Löhne der Männer in Thüringen verantwortlich sind.

Der recht hohe Wert der Konstante, der auch in der Zerlegung für Ostdeutschland und Deutschland zum Vorschein kommt, ist nicht überraschend. Zum einen fehlen in den administrativen Beschäftigtendaten der Bundesagentur für Arbeit in der Regel Informationen zum Familienstand, der Haushaltskonstellation oder der tatsächlichen Zahl der geleisteten Arbeitsstunden – alles Faktoren, die bei Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern eine Rolle spielen. Alternative Datensätze wie das Sozio-oekonomische Panel (Busch/Holst 2008b; Minkus/Busch-Heinzmann 2018) oder die Verdienststrukturerhebung (Finke 2011) enthalten zwar solche Informationen. Sie können für kleinräumige Analysen allerdings nicht verwendet werden, da sie nur Stichproben bzw. Umfragen darstellen und auf der Ebene der Kreise nicht repräsentativ sind. Zum anderen ist es grundsätzlich fast unmöglich, die Ursachen für die geringeren Löhne der Frauen in vollem Umfang einzufangen. Von daher nimmt die Konstante bei der Zerlegung des Gender Pay Gap generell hohe Werte an, die unabhängig von den verwendeten Datenquellen sind (vgl. Achatz/Gartner/Glück 2005; Busch/Holst 2008b; Finke 2011).

Beim Vergleich Thüringens mit Ostdeutschland ergeben sich nur recht geringe Unterschiede in der Größe der einzelnen Komponenten. Der erklärte Teil ist in Thüringen lediglich etwas kleiner und der unerklärte Teil etwas größer als in Ostdeutschland. Ein deutlich anderes Bild offenbart hingegen die Zerlegung für Deutschland insgesamt, die von den Verhältnissen in Westdeutschland dominiert wird.¹⁰ Der erklärte Teil des Gender Pay Gap liegt dort mit 6,1 Prozentpunkten im positiven Bereich. Damit weisen Frauen auf der Bundesebene – im Gegensatz zu Ostdeutschland – eine schlechtere Ausstattung mit lohnrelevanten Eigenschaften auf als Männer und werden folglich geringer entlohnt (vgl. dazu Fuchs et al. 2019a). Zwar fällt auch dort die Bewertung dieser Eigenschaften wiederum zugunsten der Frauen aus. Dennoch bleibt die bereinigte Lohnlücke positiv, da ebenfalls nicht beobachtbare und nicht messbare Faktoren, die in der Konstante zusammengefasst sind, einen großen Einfluss haben. Im Ergebnis ist damit der bereinigte Gender Pay Gap im deutschlandweiten Durchschnitt zwar immer noch größer als in Ostdeutschland und Thüringen, der Unterschied ist aber nicht mehr so ausgeprägt wie beim unbereinigten Gender Pay Gap.

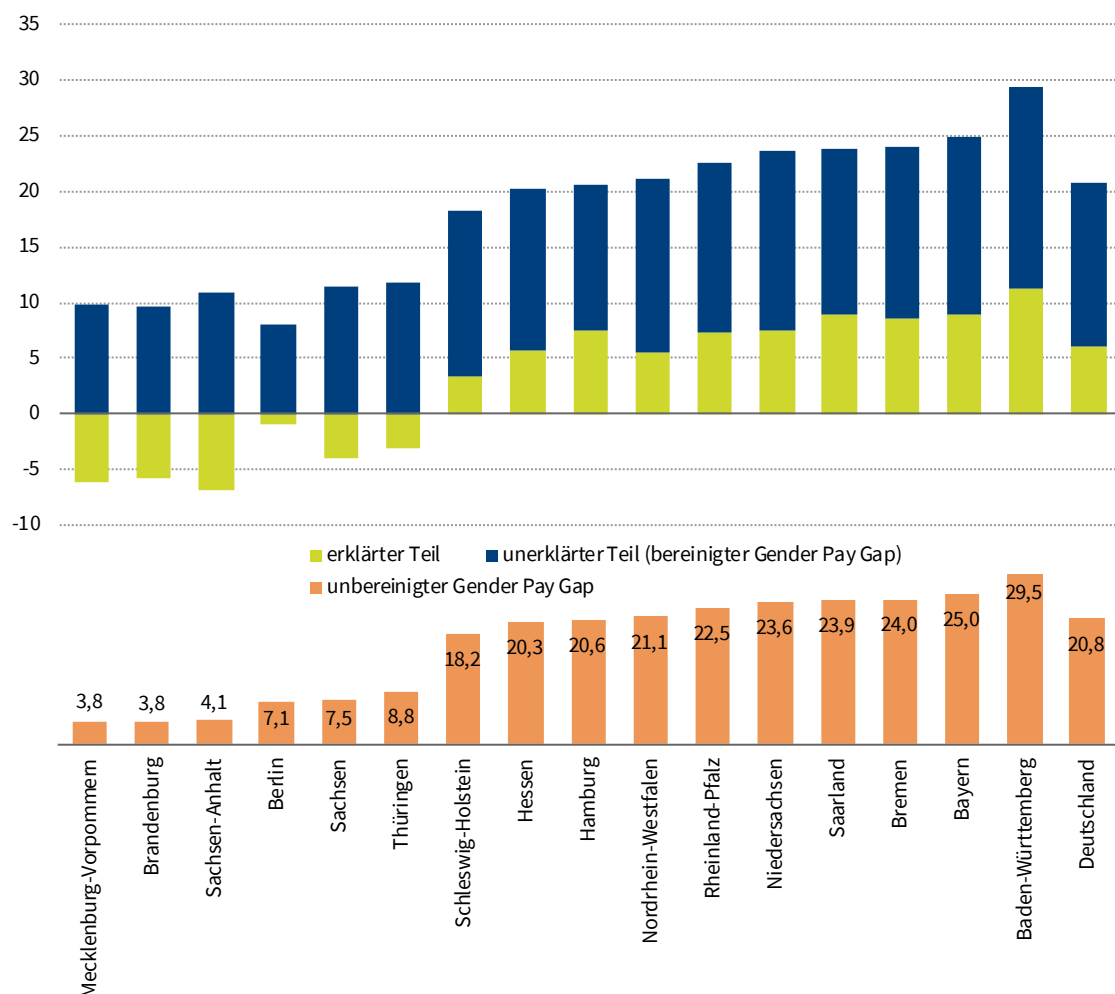
Die in Abbildung 8 dargestellten Unterschiede zwischen Ostdeutschland und Gesamtdeutschland lassen sich zu einem großen Teil auf die unterschiedlichen Gleichstellungsarrangements in Ost- und Westdeutschland sowie auf Unterschiede in den lohnrelevanten Eigenschaften von Frauen und Männern zurückführen. Hierfür liefern Minkus/Busch-Heinzmann (2018) anhand einer Zerlegung des Gender Pay Gap für Ost- und Westdeutschland eindruckliche Belege. In Bezug auf individuelle Merkmale zeigen sie unter anderem, dass in Ostdeutschland Frauen eine bessere Ausstattung mit Humankapital aufweisen als Männer, was zu dem negativen erklärten Teil des Gender Pay Gap führt. In Westdeutschland hingegen haben Frauen insbesondere weniger Berufserfahrung als

¹⁰ Dies zeigt die Zerlegung für Westdeutschland: der unbereinigte Gender Pay Gap liegt dort bei 22,8 Prozent, der erklärte Teil bei 7,4 Prozentpunkten und der unerklärte Teil bei 15,4 Prozentpunkten. Hinter dem unerklärten Teil verbirgt sich der Bewertungseffekt mit -3,3 Prozentpunkten und die Konstante mit 18,6 Prozentpunkten (Rossen et al. 2019: 27).

Männer, was sich dort in dem positiven erklärten Teil widerspiegelt. Insgesamt bestätigen die Autorinnen, dass der deutlich größere Gender Pay Gap in Westdeutschland zu einem großen Teil auf die schlechtere Ausstattung der westdeutschen Frauen mit lohnrelevanten Eigenschaften im Vergleich zu den Männern zurückgeführt werden kann. Das ist in Ostdeutschland nicht der Fall.

Die grundlegenden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich ausnahmslos auch auf der Ebene der Bundesländer (Abbildung 9). Zwar weist kein einziges Bundesland einen negativen unbereinigten Gender Pay Gap auf. In allen ostdeutschen Bundesländern aber resultiert die unterschiedliche beobachtete Ausstattung von Männern und Frauen in einem negativen erklärten Teil, wohingegen dieser in allen westdeutschen Bundesländern positiv ist. Der unerklärte Teil oder der bereinigte Gender Pay Gap ist hingegen überall positiv. Er weist jedoch in allen westdeutschen Regionen teils deutlich höhere Werte auf als in den ostdeutschen Bundesländern (vgl. dazu auch Beck 2018).

Abbildung 9: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Bundesländern und Deutschland
30. Juni 2017, in Prozentpunkten bzw. Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap), sortiert nach der Höhe des Gender Pay Gap



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte. (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

5.2 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Thüringen im Detail

Im Folgenden legen wir den Fokus auf Thüringen und unterziehen den erklärten und unerklärten Teil des Gender Pay Gap einer genaueren Analyse. Hierbei stellen wir die wichtigsten individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale vor, die für die geringeren Löhne der Frauen im Freistaat verantwortlich sind. Eine vollständige Auflistung der in der Zerlegung berücksichtigten Merkmale findet sich in Fuchs et al. (2019b).

5.2.1 Der erklärte Teil

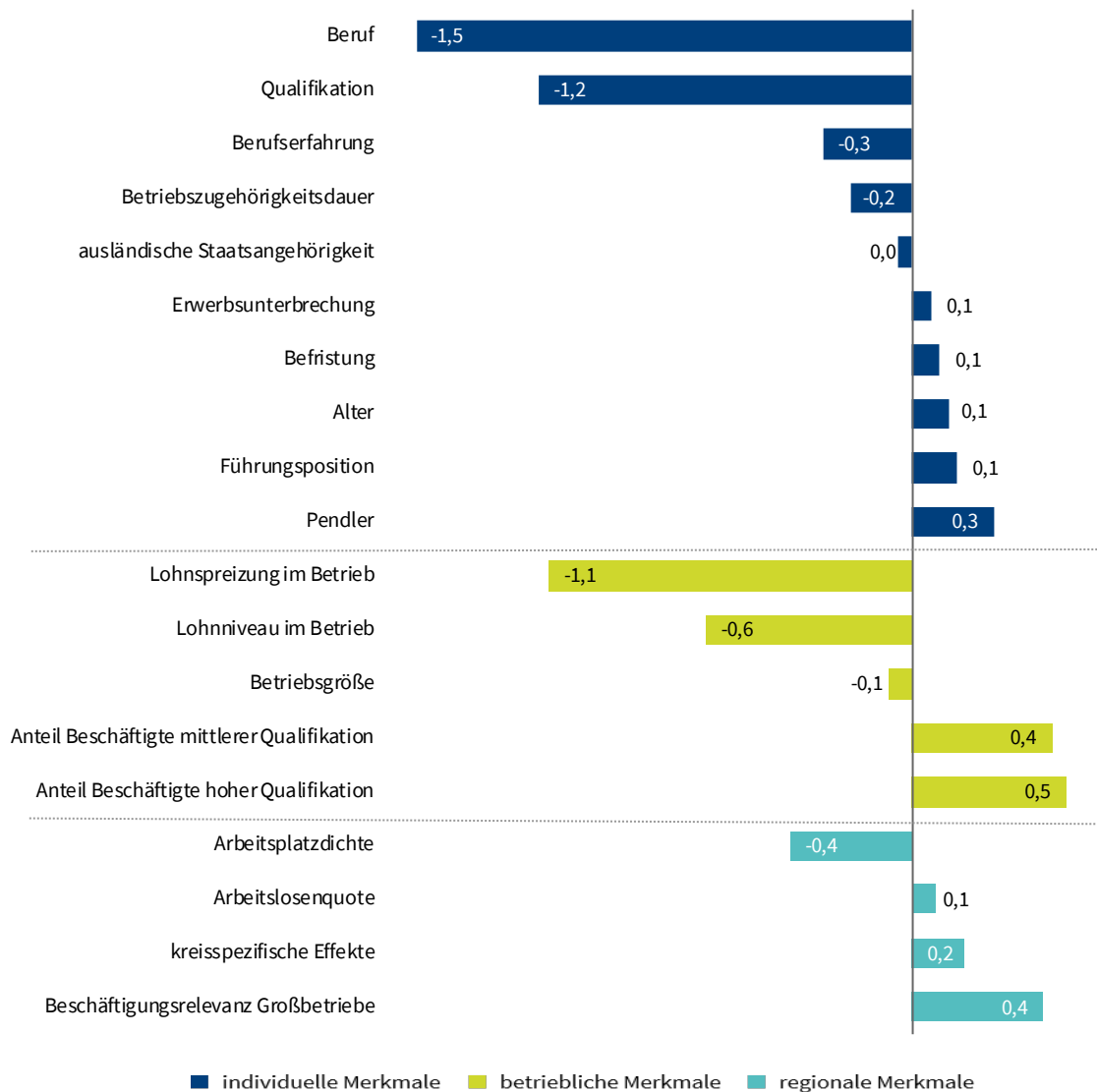
Wie in Abbildung 8 anhand des negativen erklärten Teils deutlich wurde, sind Frauen in Thüringen besser mit lohnrelevanten Merkmalen ausgestattet als Männer. Aber hinsichtlich welcher Merkmale sind Frauen nun besser ausgestattet, und in welchem Fall wirken sie auch positiv auf die Löhne der Frauen? Abbildung 10 fächert nun den erklärten Teil auf und stellt den Einfluss dieser lohnrelevanten Merkmale sortiert nach individuellen, betrieblichen und regionalen Faktoren sowie nach der Einflussstärke dar.

Zunächst ist zu erkennen, dass rund die Hälfte der Merkmale ein negatives Vorzeichen aufweist. Das bedeutet, dass Frauen hier Vorteile gegenüber Männern haben und dementsprechend höhere Löhne erzielen. Den größten Ausstattungsvorteil besitzen die Frauen beim ausgeübten Beruf, der 1,5 Prozentpunkte der unbereinigten Lohnlücke zugunsten der Frauen erklärt. Anders ausgedrückt, würde der Gender Pay Gap einzig und allein auf Basis der geschlechtsspezifischen Unterschiede in diesem Merkmal bei -1,5 Prozent liegen. Hier sei jedoch darauf hingewiesen, dass das negative Vorzeichen auch als Hinweis auf das Fehlen von gut bezahlten Jobs in Thüringen, von denen vor allem Männer profitieren, interpretiert werden kann (vgl. Fuchs et al. 2019a). Unter den individuellen Merkmalen hat weiterhin die bessere Qualifikation der Frauen einen großen Einfluss. Der einzige nennenswerte Vorteil der Männer unter den individuellen Merkmalen beruht auf einer höheren Pendleraktivität. Dies deckt sich mit der generell höheren Mobilitätsbereitschaft von Männern (vgl. Kapitel 2.3).

Betriebliche Merkmale haben ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf den Gender Pay Gap. Für die Gruppe der Frauen vorteilhaft wirken sich dabei die Lohnspreizung wie auch das generelle Lohnniveau im Betrieb aus. Mit Hilfe der Lohnspreizung in einem Betrieb sollen z. B. die Karrieremöglichkeiten innerhalb des Betriebes abgebildet werden, die in der Regel eine bessere Entlohnung ermöglichen. Das Lohnniveau 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. Frauen scheinen sich in Thüringen also häufiger in produktivere Betriebe mit mehr Karrieremöglichkeiten einzusortieren als Männer. Sehr wahrscheinlich steht dies in Zusammenhang mit dem negativen Vorzeichen bei der Berufsvariable. Im Gegensatz dazu sind Frauen aufgrund ihrer Beschäftigung in Betrieben mit einem hohen Anteil an mittel- und hochqualifizierten Beschäftigten schlechter ausgestattet. Durch die unterschiedliche Einsortierung von Männern und Frauen in Betriebe mit diesen Merkmalen erhöht sich der Gender Pay Gap und wirkt zuungunsten der Frauen.

Abbildung 10: Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in Thüringen

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Unter den regionalen Merkmalen hat die Beschäftigungsrelevanz von Großbetrieben, die anhand des Beschäftigungsanteils in Betrieben mit mehr als 250 Beschäftigten gemessen wird, den stärksten Einfluss zuungunsten der Frauen (vgl. Abbildung 10). Frauen erleiden also Lohnnachteile, wenn sie in Regionen arbeiten, in denen relativ viele größere Betriebe angesiedelt sind. Vorteile wiederum ergeben sich durch einen Arbeitsplatz in den Städten und verdichteten Regionen, wie anhand des negativen Vorzeichens für die Arbeitsplatzdichte pro Kreis sichtbar wird. Dieses Ergebnis deckt sich mit anderen empirischen Befunden zu den Beschäftigungsvorteilen von Frauen in Städten (vgl. Kapitel 2.3). Insgesamt üben die regionalen Merkmale aber nur einen vergleichsweise geringen Effekt auf den Gender Pay Gap aus. Nichtsdestotrotz zeigen die tiefen regionalen Disparitäten im Gender Pay Gap innerhalb Deutschlands, dass die Region an sich nicht zu vernachlässigen ist. Für Thüringen wird dies an den kreisspezifischen Effekten deutlich. Zudem haben auch

die individuellen und betrieblichen Faktoren, die die vor Ort vorhandenen Wirtschafts- und Betriebsstrukturen implizit beinhalten, einen Einfluss auf die Höhe des Gender Pay Gap.

Insgesamt ergibt sich aus der detaillierten Betrachtung des erklärten Teils des Gender Pay Gap, dass Frauen in Thüringen geschlechtsspezifische Ausstattungsvorteile im Beruf und in der Qualifikation sowie in ihrer Einsortierung in Betriebe mit einer hohen Lohnspreizung und einem hohen Lohnniveau aufweisen, die entsprechend höhere Löhne gegenüber den Männern rechtfertigen.

5.2.2 Der unerklärte Teil

Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap setzt sich aus dem Bewertungseffekt und der Konstante zusammen. Nachdem die Konstante schon in Kapitel 5.1 beschrieben wurde, stellen wir hier den Bewertungseffekt in den Vordergrund. Wie für den Ausstattungseffekt (Abbildung 10), stellt Abbildung 11 die Bewertung der lohnrelevanten Merkmale wiederum sortiert nach individuellen, betrieblichen und regionalen Faktoren sowie nach der Einflussstärke dar.

Abbildung 11: Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in Thüringen

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Die einzelnen dargestellten Bewertungseffekte beziehen sich nun nicht mehr auf die beobachteten Unterschiede in den Merkmalen an sich zwischen Frau und Mann – diese sind im Ausstattungseffekt enthalten –, sondern auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bewertung der jeweiligen Merkmale. Vergleicht man zum Beispiel Frauen und Männer mit einer ähnlichen Qualifikation, sagt der negative Wert aus, dass die bessere Ausstattung der Frauen in Thüringen auch geringfügig besser bewertet wird. Dies ist bei einem vergleichbaren Beruf nicht der Fall, wie der Wert von Null Prozentpunkten zeigt.

Die betrieblichen und regionalen Merkmale haben einen deutlich größeren Einfluss auf das Ausmaß des Bewertungseffekts als die individuellen Merkmale. Arbeiten Frauen und Männer in Betrieben, die eine vergleichbare Lohnspreizung aufweisen, werden Frauen dort gegenüber den Männern schlechter gestellt – obwohl der negative Ausstattungseffekt darauf hindeutet, dass sie sich in solche Betriebe häufiger einsortieren. Mit zunehmenden Karrieremöglichkeiten innerhalb der Betriebe steigt also auch die Höhe des Gender Pay Gap. Andersherum sieht es beim Lohnniveau im Betrieb aus. Dort zeigt der negative Bewertungseffekt an, dass der Gender Pay Gap mit zunehmender Produktivität der Betriebe abnimmt.

Unter den regionalen Variablen stellen die Arbeitsplatzdichte und die Beschäftigungsrelevanz von Großbetrieben in der Region die wichtigsten Faktoren dar. Der Ausstattungsvorteil von Frauen in Bezug auf eine Tätigkeit in Regionen mit einer hohen Arbeitsplatzdichte wird in monetärer Hinsicht nicht honoriert. Gegenteilig wirkt eine hohe Präsenz von Großbetrieben in einer Region. Frauen scheinen in diesen Kreisen also stärker von der besseren Entlohnung in größeren Betrieben zu profitieren als Männer.

Zusammenfassend zeigt die Bewertung der im Modell einbezogenen Merkmale in der Summe an, dass sonst gleiche Ausstattungsmerkmale zwischen den Geschlechtern für Frauen lohn erhöhend wirken. Dies ist vor allem auf betriebliche und regionale Faktoren zurückzuführen. Allerdings führt der lohnreduzierende Effekt der Konstante dazu, dass der unerklärte Teil des Gender Pay Gap in Thüringen positiv wird und damit Frauen im Endeffekt weniger Lohn erhalten als Männer.

5.3 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens

Die Zerlegung des Gender Pay Gap in einen erklärten und unerklärten Teil für die Kreise Thüringens zeigt einige bedeutsame Unterschiede zwischen den Kreisen (vgl. Abbildung 12). Der für Thüringen gefundene negative erklärte Teil ist lediglich in 17 der 23 Kreise zu beobachten. Nur dort sind die Frauen bezüglich ihrer gesamten individuellen und betrieblichen Merkmale besser ausgestattet und müssten deswegen auch eigentlich mehr verdienen als die Männer. Dies gilt vorrangig für den Kyffhäuserkreis, Weimar und den Saale-Holzland-Kreis.

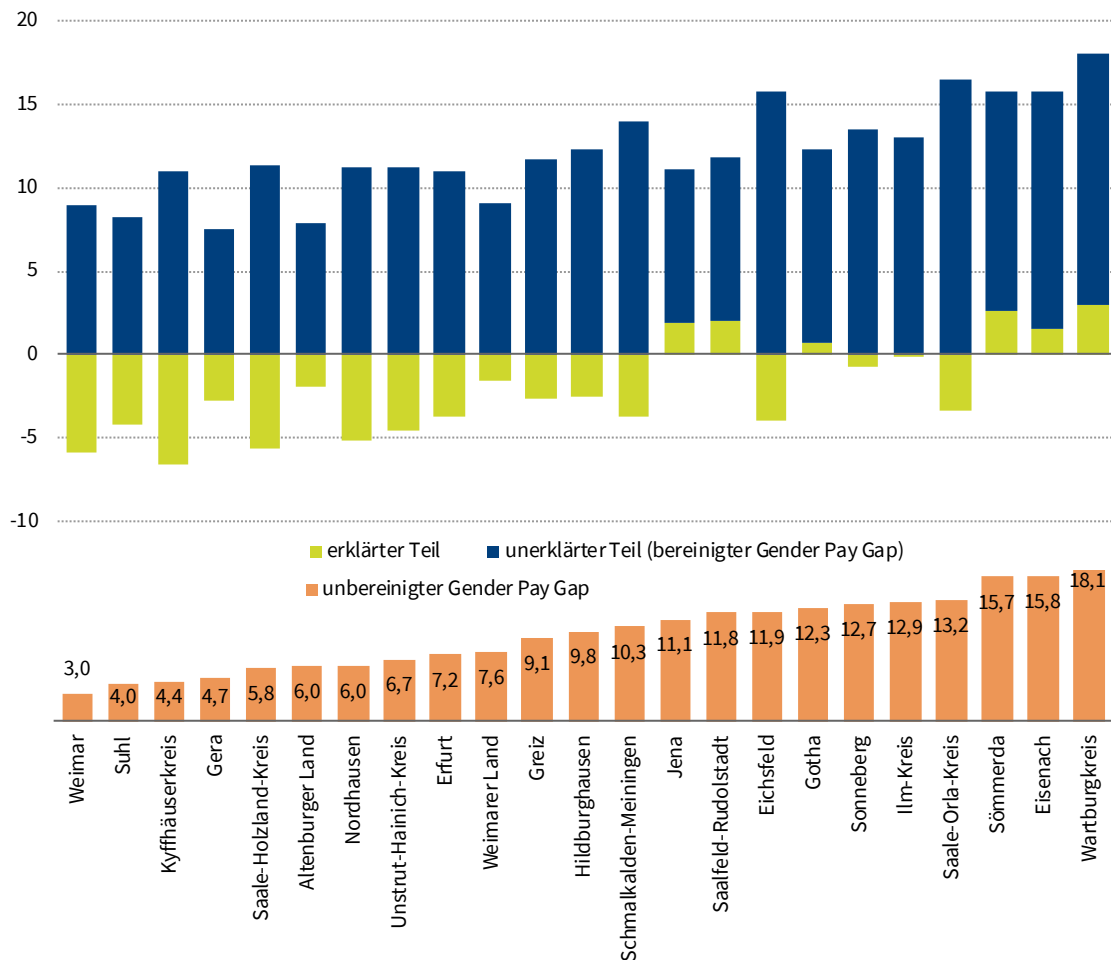
In sechs Kreisen Thüringens ist der erklärte Teil positiv (Jena, Landkreis Saalfeld-Rudolstadt, Gotha, Landkreis Sömmerda, Eisenach, Wartburgkreis). Diese Kreise weisen einen tendenziell höheren Gender Pay Gap auf, der sich damit zum Teil durch eine schlechtere Merkmalsausstattung der Frauen im Vergleich zu den Männern erklären lässt. Unter den acht Kreisen in ganz Ostdeutschland, deren erklärter Teil des Gender Pay Gap positiv ist, liegen damit sechs Kreise in Thüringen.¹¹

¹¹ Die anderen beiden Kreise sind die Landkreise Spree-Neiße und Teltow-Fläming in Brandenburg.

Diese Kreise stellen damit eine Besonderheit in Ostdeutschland dar und weisen in Bezug auf die Ausstattungsnachteile der Frauen auf dieser aggregierten Analyseebene eher Ähnlichkeiten mit West- als mit Ostdeutschland auf.

Abbildung 12: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens

30. Juni 2017, in Prozentpunkten bzw. Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap)



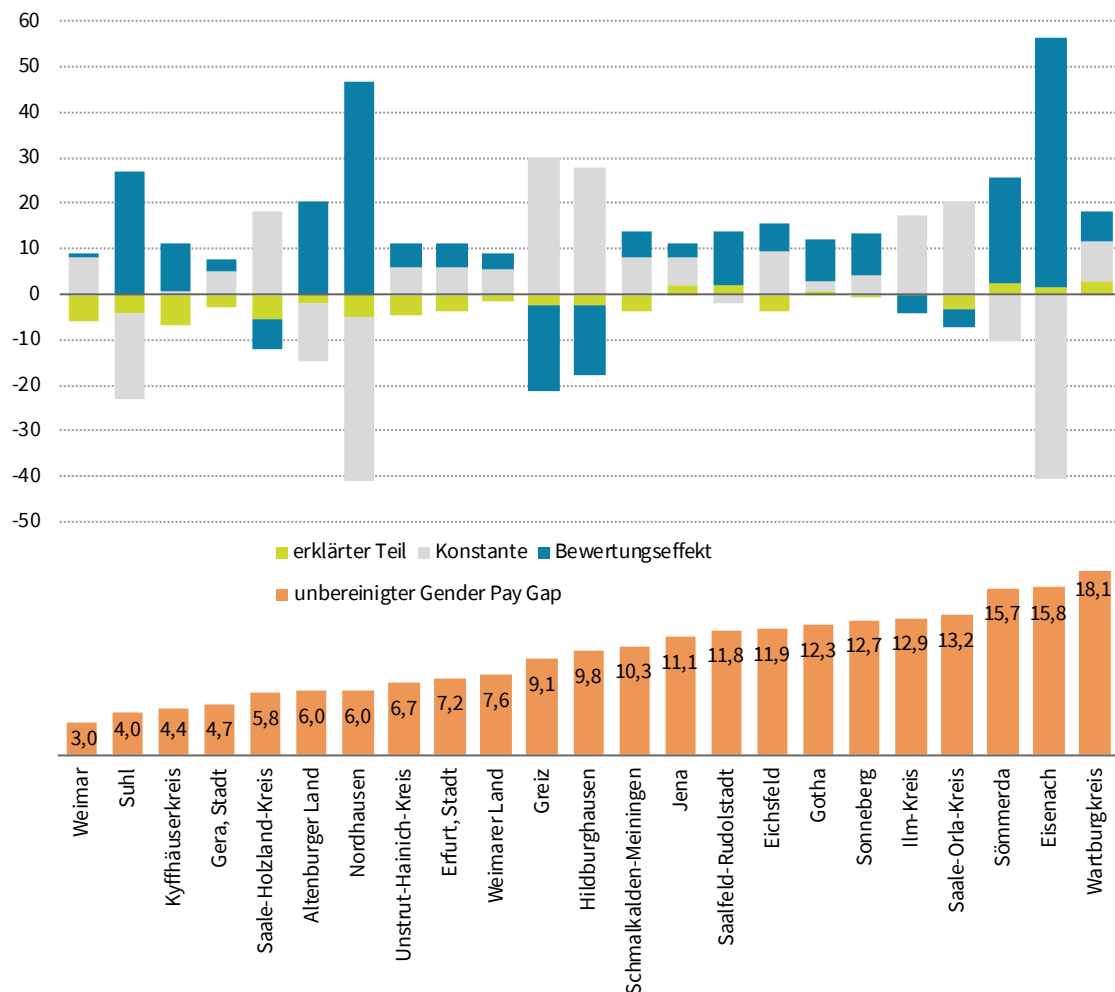
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 13 geht nun einen Analyseschritt weiter und zeigt ebenfalls den erklärten Teil, teilt nun jedoch den bereinigten Gender Pay Gap in den Bewertungseffekt und die Konstante auf. Damit lässt sich erkennen, in welchem Ausmaß in den Kreisen Thüringens die einbezogenen Merkmale für Frauen anders bzw. schlechter bewertet werden als für Männer (Bewertungseffekt) und in welchem Ausmaß Faktoren eine Rolle spielen, die hier nicht berücksichtigt werden konnten bzw. nicht beobachtbar oder messbar sind (Konstante). Hierbei ergibt sich ein sehr differenziertes Bild, das für die einzelnen Kreise teils gegensätzliche Einflüsse dieser beiden Komponenten und damit die große Relevanz regionalspezifischer Besonderheiten aufzeigt. Zuerst einmal stechen die extrem hohen Bewertungseffekte im Landkreis Nordhausen und in Eisenach hervor, die mit hohen negativen Werten der Konstante einhergehen. Der erklärte Teil ist demgegenüber sehr klein. In diesen

Kreisen werden also die lohnbestimmenden Eigenschaften der Frauen in monetärer Hinsicht viel schlechter bewertet als die der Männer (obwohl die Frauen in Nordhausen einen Ausstattungsvorteil haben). Es gibt aber einen entgegengesetzten Einfluss der Konstante, die diese Bewertungsnachteile der Frauen abmildert. Dieses Muster mit einem lohnreduzierenden Bewertungseffekt lässt sich in abgeschwächter Form auch für Suhl oder die Landkreise Altenburger Land, Saalfeld-Rudolstadt und Sömmerda beobachten.

Abbildung 13: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Thüringens – Details

30. Juni 2017, in Prozentpunkten bzw. Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap)



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In fünf Kreisen wiederum ist der Bewertungseffekt in Abbildung 13 negativ (Saale-Holzland-Kreis, Landkreise Greiz und Hildburghausen, Ilm-Kreis und Saale-Orla-Kreis). Er verstärkt die dort vorhandene bessere Ausstattung der Frauen mit lohnbestimmenden Eigenschaften (der erklärte Teil ist ebenfalls negativ), so dass diese auch noch besser gewürdigt wird. Die positive Konstante zeigt jedoch an, dass in diesen fünf Kreisen weitere, nicht beobachtete Einflussgrößen die Löhne der Frauen dennoch unter diejenigen der Männer sinken lassen.

Schließlich fällt auf, dass die Konstante in einigen Kreisen nur sehr geringe absolute Werte annimmt. Dort wird der unbereinigte Gender Pay Gap also fast ausschließlich durch diejenigen Merkmale erklärt, die wir in unserer Zerlegung berücksichtigt haben. Dies ist der Fall im Kyffhäuserkreis und in den Landkreisen Saalfeld-Rudolstadt und Gotha. Damit liegt in diesen Kreisen die geringere Entlohnung der Frauen fast ausschließlich daran, dass sie entweder über eine schlechtere Merkmalsausstattung verfügen als die Männer (Saalfeld-Rudolstadt) oder sich aber ihre bessere Ausstattung an lohnbestimmenden Eigenschaften nicht in entsprechenden Löhnen niederschlägt (Kyffhäuserkreis).

5.3.1 Der erklärte Teil

Welche konkreten Ausstattungsmerkmale sind nun in den einzelnen Kreisen für die geringeren Löhne der Frauen verantwortlich? Abbildung 14 zeigt die Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap für die Kreise in Thüringen im Detail. Dabei sind jeweils die zwei individuellen und betrieblichen Merkmale mit dem größten Einfluss farbig dargestellt, während die übrigen in grau abgebildet sind. Regionalspezifische Determinanten sind in dieser Analyse nicht mehr mit einbezogen, da sie ja hier auf der Ebene der Kreise stattfindet. Damit variieren die regionalen Komponenten auch nicht mehr.

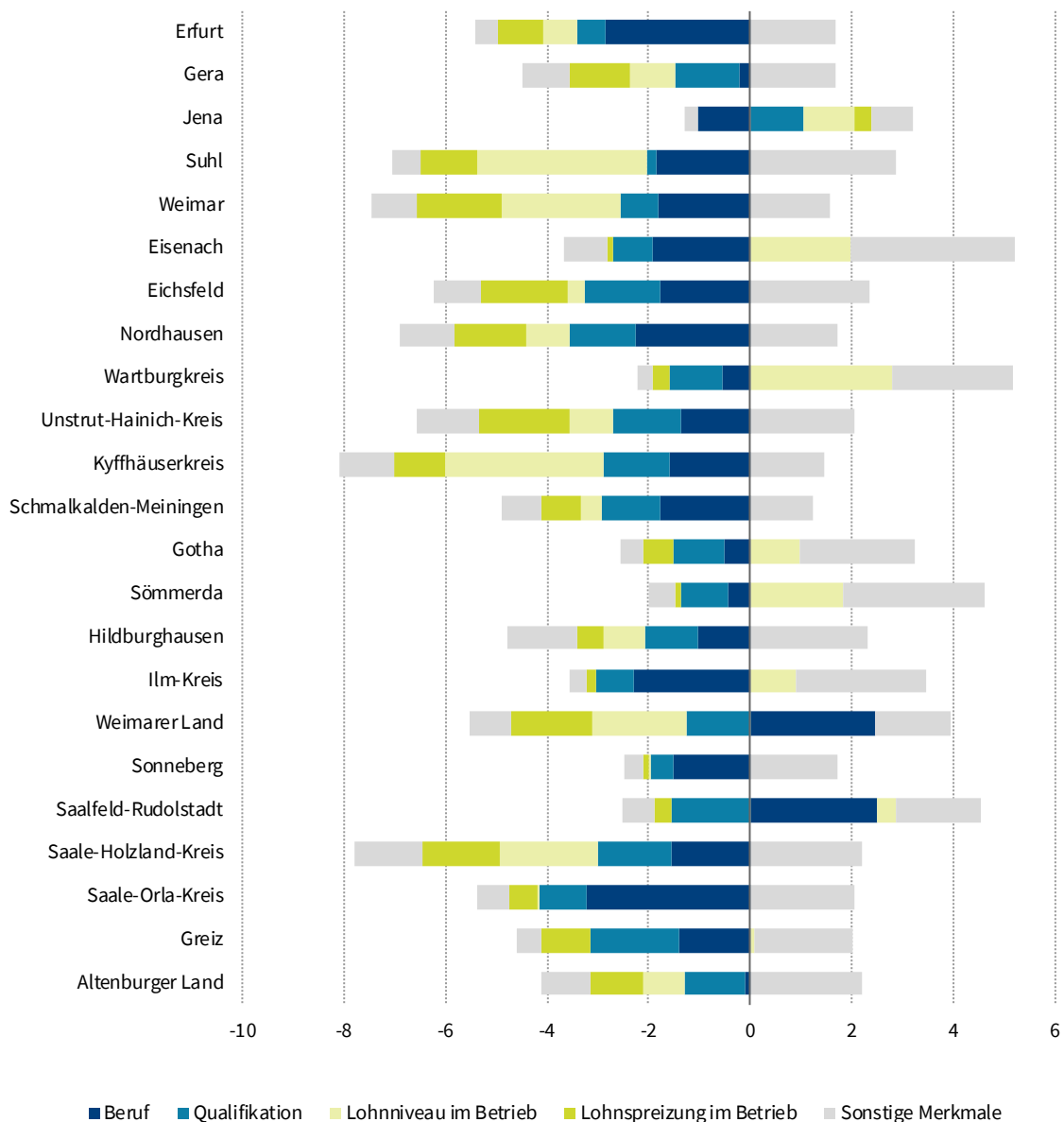
Der erste Blick auf Abbildung 14 vermittelt kein einheitliches Muster. Vielmehr kommen ausgeprägte regionsspezifische Besonderheiten zum Tragen. Betrachtet man die Ausdehnung der einzelnen Balken, dann fällt auf, dass zwar in den meisten Kreisen der Großteil der Faktoren negativ ist und damit zeigt, in welchen Merkmalen Frauen monetäre Ausstattungsvorteile gegenüber den Männern aufweisen. Besonders deutlich wird dies im Kyffhäuserkreis und im Saale-Holzland-Kreis, für die der erklärte Teil auch schon in Abbildung 12 sehr ausgeprägt war. Gerade aber in denjenigen sechs Kreisen, in denen der Ausstattungseffekt positiv ist (Jena, Landkreis Saalfeld-Rudolstadt, Gotha, Landkreis Sömmerda, Eisenach, Wartburgkreis), weisen die Balken demgegenüber recht weit in den positiven Bereich hinein und zeigen damit an, dass Frauen dort in verschiedenen Merkmalen Ausstattungsnachteile gegenüber den Männern haben.

In 15 der 23 Kreise Thüringens haben Frauen in allen vier Merkmalen, die hier im Fokus stehen, Ausstattungsvorteile gegenüber Männern (sie sind alle negativ). In rund der Hälfte davon dominieren Vorteile der Frauen bei individuellen Merkmalen und dort insbesondere beim Beruf. So würde der Gender Pay Gap in Erfurt 2,8 Prozent zugunsten der Frauen betragen, wenn einzig und allein die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Beruf für die Löhne maßgeblich wären. Auch im Ilm-Kreis und im Saale-Orla-Kreis sind die Berufsunterschiede prägend. Da der ausgeübte Beruf eng mit den regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten und damit mit der regionalen Branchenstruktur zusammenhängt, dürfte hier die Verbindung der beruflichen Segregationsmuster mit der spezifischen Branchenstruktur den Frauen grundsätzliche Vorteile gegenüber den Männern eröffnen. So profitieren möglicherweise Frauen aufgrund ihrer Konzentration in Büro- und Dienstleistungsberufen von hohen Löhnen in tarifgebundenen Betrieben des öffentlichen Sektors, wohingegen Männer aufgrund ihrer Konzentration in Fertigungs- und Produktionsberufen in den eher kleineren Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes tätig sind (vgl. Fuchs et al. 2019a). Ausstattungsvorteile der Frauen bei der Qualifikation wiederum haben in Gera oder dem Landkreis Altenburger Land einen größeren Einfluss.

In der anderen Hälfte der 15 Kreise spielen geschlechtsspezifische Unterschiede in der Betriebswahl eine etwas größere Rolle als in der Qualifikation oder im Beruf. Dies gilt insbesondere für Suhl und den Kyffhäuserkreis, wo Frauen besonders häufig in Betrieben mit einem hohen Lohnniveau tätig sind. In Gera, den Landkreisen Eichsfeld und Nordhausen, im Unstrut-Hainich-Kreis oder in Greiz haben Frauen vielmehr Vorteile aufgrund ihrer Beschäftigung in Betrieben mit einer hohen Lohnspreizung.

Abbildung 14: Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in den Kreisen Thüringens

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



Anmerkung: Farbige dargestellt sind die individuellen und betrieblichen Faktoren mit den jeweils drei größten Einflüssen auf den regionalen Gender Pay Gap. Alle anderen Faktoren werden unter der Farbe Grau zusammengefasst.

Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

In den sechs Kreisen mit einem positiven Ausstattungseffekt ergibt sich dieser in Abbildung 14 aufgrund der Ausstattungsvorteile der Männer in verschiedenen Merkmalen. In Eisenach, dem Wartburgkreis und dem Landkreis Sömmerda – den Kreisen in Thüringen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap – besetzen Männer mehr noch als Frauen Jobs in Betrieben, die generell ein hohes Lohnniveau haben. Die Ausstattungsvorteile der Männer dürften in den drei Kreisen eng mit den Besonderheiten der regionalen Wirtschaftsstrukturen verbunden sein. So zeigen Auswertungen aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit, dass in Eisenach über ein Fünftel aller Beschäftigten in der Kfz-Branche tätig ist, im Wartburgkreis ein Zehntel in der Herstellung von Metallerzeugnissen, und im Landkreis Sömmerda arbeiten 7 Prozent im Maschinenbau. Alle drei Branchen sind dort im Vergleich zu den anderen Kreisen überdurchschnittlich stark vertreten und bieten Jobs, die zu einem Gutteil tarifvertraglich vergütet werden dürften und aufgrund der beruflichen Segregationsmuster mehrheitlich von Männern besetzt sind.¹² In Eisenach spielen noch weitere Merkmalsvorteile der Männer eine wichtige Rolle. So gehen 1,9 Prozentpunkte des Lohnvorteils der Männer auf deren stärkere Präsenz in Betrieben mit einem mittleren Qualifikationsniveau zurück, und weitere 0,6 Prozentpunkte entfallen auf ihre stärkere Präsenz in größeren Betrieben.¹³

Auch in Gotha sind betriebliche Merkmale dafür verantwortlich, dass der Ausstattungseffekt zugunsten der Männer ausfällt. Im Landkreis Saalfeld-Rudolstadt hingegen haben Männer große Ausstattungsvorteile im Beruf, die alleine schon die Ausstattungsvorteile der Frauen in den anderen Merkmalen überdecken. Jena schließlich nimmt eine andere Sonderstellung innerhalb Thüringens ein, denn es ist der einzige Kreis, in dem der Gender Pay Gap durch eine bessere Qualifikation der Männer erhöht wird. Und auch dort wird er zusätzlich durch die bessere Position der Männer in Betrieben mit einem hohen Lohnniveau und einer starken Lohnspreizung in die Höhe getrieben. Damit ist zu vermuten, dass die Frauen in Jena an den dort vorhandenen guten Arbeitsmarktperspektiven in den Wissens- und Hightech-Branchen nicht so stark partizipieren wie die Männer.

5.3.2 Der unerklärte Teil

Da die Konstante als eine der beiden Komponenten des unerklärten Teils schon in Kapitel 5.3 besprochen wurde, wird hier nur der Bewertungseffekt als die zweite Komponente in den einzelnen Kreisen vorgestellt (vgl. Abbildung 15). Dabei konzentrieren wir uns wiederum auf die jeweils zwei individuellen und betrieblichen Faktoren mit dem größten Einfluss in Thüringen.

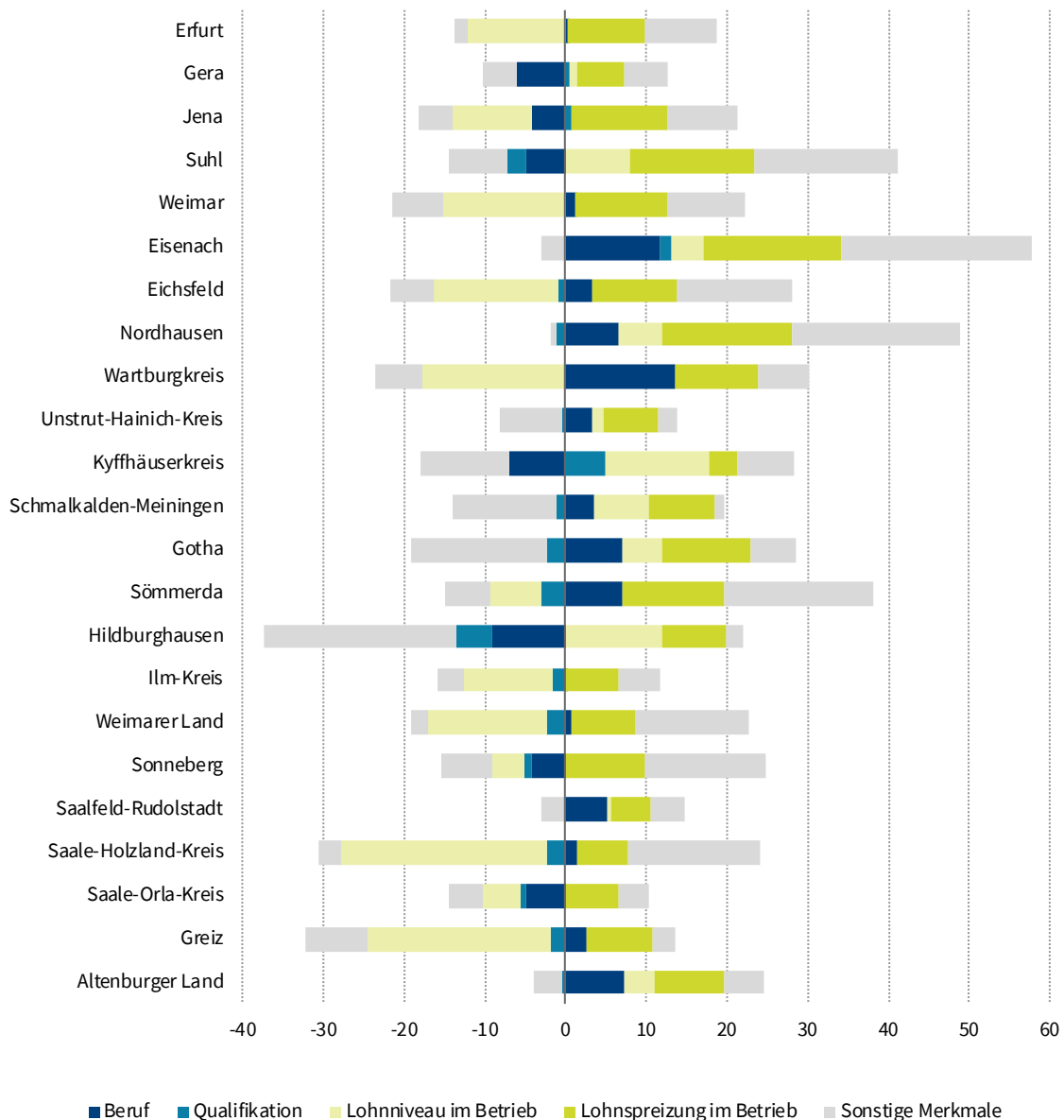
Die Mehrzahl der Balken ragt teilweise sehr weit in den positiven Wertebereich der Abbildung 15 hinein. Hierbei wird das Merkmal der Lohnspreizung im Betrieb überall für die Männer höher bewertet. Arbeiten Frauen und Männer also in Betrieben mit vergleichbarer Lohnspreizung, erhalten Männer in allen Kreisen mehr Lohn – und das, obwohl die Frauen in diesem Merkmal fast überall besser ausgestattet sind, wie Abbildung 14 gezeigt hat. Frauen werden in diesem Merkmal also schlechter bewertet als Männer, was als Hinweis auf größere Hindernisse für Frauen bei der Wahrnehmung beruflicher Karrierechancen gewertet werden kann (vgl. Kapitel 2.2).

¹² In Eisenach arbeiten 34 Prozent der männlichen Beschäftigten in der Kfz-Branche, aber nur 11 Prozent der Frauen oder, anders ausgedrückt, der Frauenanteil unter den Beschäftigten in der Kfz-Branche beträgt 23 Prozent. Der Frauenanteil in der Metallbranche im Wartburgkreis liegt ebenfalls bei 23 Prozent und im Maschinenbau im Landkreis Sömmerda bei 19 Prozent.

¹³ Auswertungen aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit zeigen, dass in Eisenach ein Viertel der Beschäftigten in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten arbeitet. Thüringenweit beträgt dieser Anteil nur 13 Prozent.

Abbildung 15: Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in den Kreisen Thüringens

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



Anmerkung: Farbige dargestellt sind die individuellen und betrieblichen Faktoren mit den jeweils drei größten Einflüssen auf den regionalen Gender Pay Gap. Alle anderen Faktoren werden unter der Farbe Grau zusammengefasst.

Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Bei den anderen drei Merkmalen ist die Wirkungsrichtung uneinheitlich. Frauen haben einen Bewertungsvorteil beim betrieblichen Lohnniveau im Saale-Holzland-Kreis, dem Landkreis Greiz, dem Wartburgkreis, dem Landkreis Eichsfeld, Weimar oder Erfurt. Dieser ist ebenfalls auf der Ebene Thüringens zu sehen (Abbildung 11). In Suhl, dem Kyffhäuserkreis oder dem Landkreis Hildburghausen ist der Bewertungseffekt hingegen positiv. Das bedeutet, dass Männer unter den Beschäftigten, die in Betrieben mit einem vergleichbaren Lohnniveau arbeiten, dort höher entlohnt werden als Frauen.

Die Bewertung der beiden individuellen Merkmale Beruf und Qualifikation wiederum, die auf der Bundeslandebene fast bei null liegt, offenbart sich als Summe teils starker positiver und negativer Effekte in den Kreisen. Bewertungsnachteile erfahren die Frauen in ihrem Beruf in Eisenach oder im Wartburgkreis (obwohl sie dort besser ausgestattet sind), Bewertungsvorteile hingegen in Gera oder dem Landkreis Hildburghausen.

Einige Balken in Abbildung 15 ragen recht weit in den negativen Wertebereich hinein und verweisen auf Bewertungsvorteile der Frauen. Diese werden im Landkreis Hildburghausen bei Beruf und Qualifikation ersichtlich. Allerdings haben dort noch andere Merkmale eine große Bedeutung; insbesondere wird die Tätigkeit von Frauen in Betrieben mit einem hohen Anteil an Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation monetär besser bewertet. Im Landkreis Greiz spielen dagegen Bewertungsvorteile der Frauen beim Lohnniveau im Betrieb eine zentrale Rolle.

In einigen wenigen Kreisen schließlich fällt bei der Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap der Bewertungseffekt sehr klein aus (Abbildung 13). Dies ist zum Beispiel der Fall in Gera und Weimar und kommt daher, dass sich die Vor- und Nachteile der Frauen in den einzelnen Merkmalen fast gegenseitig aufwiegen. In Gera wird der Beruf zugunsten der Frauen bewertet, wohingegen sich vor allem eine Tätigkeit in Betrieben mit einer hohen Lohnspreizung negativ äußert (vgl. Abbildung 15). In Weimar sind die Bewertungsvorteile zum Großteil zu erklären mit der besseren Bewertung der Frauen in Betrieben mit einem hohen Lohnniveau, während eine Tätigkeit in Betrieben mit hoher Lohnspreizung positiv für die Männer bewertet wird.

Zusammengefasst verdeutlicht die detaillierte Betrachtung des Bewertungseffekts nach den einzelnen Bestimmungsfaktoren die große Heterogenität der Kreise Thüringens, was die Gründe für die geringeren Löhne der Frauen anbelangt.

6 Fazit

Der unbereinigte Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern in Thüringen fällt mit einem Wert von 8,8 Prozent im Vergleich zu Deutschland insgesamt (20,8 %) recht gering aus. Der größte Gender Pay Gap nicht nur innerhalb Thüringens, sondern ganz Ostdeutschlands ist dabei mit 18,1 Prozent im Wartburgkreis zu finden. Den geringsten Wert weist Weimar mit 3,0 Prozent auf.

Eine Betrachtung nach Berufen ergibt, dass der unbereinigte Gender Pay Gap sowohl in typischen Männer- als auch in typischen Frauenberufen hohe Werte annehmen kann. Zudem geht aus einer Differenzierung nach Altersgruppen der Effekt von Erwerbsunterbrechungen bei Frauen hervor, denn im mittleren Alter ist der Gender Pay Gap am höchsten. Auch bei Hochqualifizierten und Führungskräften lassen sich besonders hohe Werte der geschlechtsspezifischen Lohnlücke finden. Schließlich zeigt sich, dass der Gender Pay Gap sowohl in kleinen als auch in mittelgroßen Betrieben größer ist.

Der unbereinigte 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, haben wir die unbereinigte Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil aufgeteilt. Der erklärte Teil für Thüringen ist negativ und besagt damit, dass die unterschiedliche Ausstattung von Frauen

und Männern mit lohnbestimmenden Eigenschaften zugunsten der Löhne von Frauen wirkt. Frauen müssten in Thüringen also mehr verdienen als Männer, wenn man einzig und alleine ihre Vorteile bei den lohnbestimmenden Eigenschaften betrachtet. Diese beziehen sich insbesondere auf den ausgeübten Beruf, die Qualifikation, die Beschäftigung in produktiven Betrieben mit Karrieremöglichkeiten und die Beschäftigung in Städten.

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. Auch hier profitieren Frauen bei der Bewertung der in die Analyse einbezogenen Merkmale. Allerdings fällt der Großteil des unerklärten Teils auf Einflüsse zurück, die nicht mit den vorliegenden Daten und Informationen aufgegriffen werden können. Diese sind ausschlaggebend dafür, dass es in Thüringen einen unbereinigten Gender Pay Gap zu Ungunsten von Frauen gibt.

Auf der Ebene der Kreise sind große Unterschiede zu beobachten, was sowohl die Richtung als auch der Erklärungsgehalt der einzelnen Komponenten des unbereinigten Gender Pay Gap wie auch der berücksichtigten Merkmale angeht. In sechs Kreisen haben Frauen eine schlechtere beobachtete Merkmalsausstattung im Vergleich zu den Männern, was in Ostdeutschland eine Besonderheit darstellt und auf der großen Bedeutung von Branchen beruhen dürfte, die hauptsächlich für Männer attraktiv sind.

Die Ergebnisse der Zerlegung sprechen für das Vorhandensein institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Thüringen äußern und zu geringeren Löhnen führen können. Daher gilt es auch weiterhin an der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu arbeiten. Zentral erscheint angesichts der besseren Ausstattung der Frauen in Thüringen mit lohnrelevanten Eigenschaften, den Gender Pay Gap in den Köpfen anzugehen. So zeigt eine aktuelle Studie, dass sowohl Männer als auch Frauen geringere Löhne für Frauen als gerecht empfinden (Adriaans/Sauer/Wrohlich 2020). Damit übereinstimmend erwarten Frauen geringere Lohnsteigerungen als Männer (Breuning et al. 2020). Hier können Vorbilder sowohl für Frauen als auch für Männer eine große Rolle spielen. Dies gilt beispielsweise für Frauen in Führungspositionen, deren Weg dahin durch eine Geschlechterquote erleichtert werden kann. Zentral ist weiterhin, dass Erwerbstätigkeit und nicht nur Mutterschaft, sondern auch Vaterschaft noch besser miteinander vereinbar sein müssen. Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, in der die ostdeutschen Bundesländer generell eine Vorreiterrolle in Deutschland innehaben, stellt in diesem Zusammenhang nur einen Baustein von vielen dar. Hier sind unter anderem konkrete Praktiken im betrieblichen und beruflichen Alltag zu überdenken. Schließlich sollten weiterhin Anreize sowohl für Frauen als auch für Männer geboten werden, auch Berufe in geschlechtsuntypischen Branchen zu ergreifen, um damit die berufliche Segregation zu verringern und Geschlechtsstereotypen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten. Dazu gehört nicht zuletzt eine bessere Informationspolitik und Transparenz über die zu erwartende Lohnhöhe und tatsächlich gezahlte Löhne in den Berufen und Regionen.

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.
- Adriaans, Jule; Sauer, Carsten; Wrohlich, Katharina (2020): Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. In: DIW Wochenbericht 20/2020, S. 147–152.
- 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.
- Beck, Martin (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. In: Wirtschaft und Statistik 4/2018, 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.
- 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: European Commission.
- Breuning, Christoph; Grabova, Iuliia; Haan, Peter; Weinhardt, Felix; Weizsäcker, Georg (2020): Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer. In: DIW Wochenbericht 20/2020, S. 153–158.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): 25 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland, <https://www.bmfsfj.de/blob/93168/8018cef974d4ecaa075ab3f46051a479/25-jahre-deutsche-einheit-gleichstellung-und-geschlechtergerechtigkeit-in-ostdeutschland-und-west-deutschland-data.pdf> (abgerufen am 07.02.2020).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, <https://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf> (abgerufen am 06.02.2020).

- 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. In: DIW Wochenbericht 33, S. 462–468.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008b): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: DIW Wochenbericht 15, S. 184–190.
- Dauth, Wolfgang; Haller, Peter (2018): Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen, IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The Establishment History Panel. Redesign and update 2016, FDZ-Methodenreport Nr. 3.
- 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): https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=sdg_05_20&plugin=1 (abgerufen am 28.08.2019).
- Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Wirtschaft und Statistik, Januar 2011, S. 36–48.
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben, IAB-Forschungsbericht Nr. 3.
- Fuchs, Michaela; Weyh, Antje (2018): Der Pflegearbeitsmarkt in Thüringen: Eine Bestandsaufnahme. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 03/2018.
- Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit (2019): Die Gesundheitswirtschaft in Thüringen: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2019.
- 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.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019c): Warum die Löhne von Männern regional stärker variieren als die von Frauen (Serie "Arbeitsmärkte aus regionaler Perspektive"), IAB-Forum, 18.12.2019
- Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje (2020): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 01/2020.

- Gangl, Markus; Ziefle, Andrea (2009): Motherhood, labor force behavior and women's careers: An empirical assessment on the wage penalty for motherhood in Britain, Germany and the United States. In: *Demography*, Jg. 46, H. 2, S. 341–369.
- 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. In: *DIW Wochenbericht* 30/31, S. 669–678.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“ - Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, WSI Study Nr. 14.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2019): Frauen in leitenden Positionen: Leider nichts Neues auf den Führungsetagen, IAB-Kurzbericht Nr. 23.
- Kreyenfeld, Michaela; Geisler, Esther (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, Jg. 18, H. 3, S. 333–360.
- Minkus, Lara; Busch-Heinzmann, Anne (2018): Gender wage inequalities between historical heritage and structural adjustments: A German-German comparison over time. In: *Social Politics*, S. 1–31.
- 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.
- Nisic, Natascha (2019): Smaller differences in bigger cities? Assessing the regional dimension of the gender wage gap. In: *European Sociological Review*, Jg. 33, H. 2, S. 292–304.
- 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.
- Rossen, Anja; Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Weyh, Antje (2019): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Bayern. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Bayern, 03/2019.

- 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, 01/2018.
- Schrenker, Annekatrin; Zucco, Aline (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. In: DIW Wochenbericht 10, S. 137–145.
- Selk, Michael (1984): Geschlecht und Berufswahl. Ein Beitrag zur Theoriebildung und empirischen Erfassung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Frankfurt a. M.: Lang.
- Statistisches Bundesamt (2020): Qualität der Arbeit, Gender Pay Gap. Url: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html> (abgerufen am 28.01.2020).
- Trappe, Heike; Pollmann-Schult, Matthias; Schmitt, Christian (2015): The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. In: European Sociological Review, Jg. 31, H. 2, S. 230–242.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, Jg. 1, H. 2, S. 125-151.
- Winkler, G. (1990): Sozialreport ´90. Daten und Fakten zur sozialen Lage in der DDR. Berlin.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020): Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten 1991–2017, <https://www.boeckler.de/53509.htm> (abgerufen am 07.02.2020).
- Wüst, Kirsten; Burkart, Brigitte (2010): Womit haben wir das verdient? Weniger Geld bei besserer Leistung, WSI Mitteilungen Nr. 6.

In der Reihe IAB-Regional Sachsen-Anhalt-Thüringen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2020	Michaela Fuchs, Corinna Lawitzky, Anja Rossen, Antje Weyh	Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt
4/2019	Michaela Fuchs, Birgit Fritzsche	Die Gesundheitswirtschaft in Thüringen: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes
3/2019	Michaela Fuchs, Birgit Fritzsche	Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen-Anhalt: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes
2/2019	Michaela Fuchs	Der zukünftige Beschäftigungsbedarf in der ambulanten und stationären Pflege in Thüringen: Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2035
1/2019	Per Kropp, Uwe Sujata, Antje Weyh, Birgit Fritzsche	Kurzstudie zur Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier

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

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen-anhalt-thueringen.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 Sachsen-Anhalt-Thüringen 2|2020

Veröffentlichungsdatum

17. März 2020

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/SAT/2020/regional_sat_0220.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-1435

Rückfragen zum Inhalt

Michaela Fuchs
Telefon 0345 1332-232
E-Mail michaela.fuchs@iab.de