

Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje

Article

Der bereinigte Gender Pay Gap: Warum Frauen in Sachsen eigentlich mehr verdienen müssten als Männer

ifo Dresden berichtet

Provided in Cooperation with:

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

Suggested Citation: Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje (2020) : Der bereinigte Gender Pay Gap: Warum Frauen in Sachsen eigentlich mehr verdienen müssten als Männer, ifo Dresden berichtet, ISSN 0945-5922, ifo Institut, Niederlassung Dresden, Dresden, Vol. 27, Iss. 03, pp. 15-21

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/226419>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Michaela Fuchs, Corinna Lawitzky, Anja Rossen und Antje Weyh*

Der bereinigte Gender Pay Gap: Warum Frauen in Sachsen eigentlich mehr verdienen müssten als Männer

In Sachsen verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen 7,5% weniger Lohn als vollzeitbeschäftigte Männer. Der größte Unterschied in der Entlohnung existiert in Zwickau mit 11,6%, der geringste in Görlitz mit 2,1%. Diese regionalen Unterschiede im sogenannten unbereinigten Gender Pay Gap sind vor allem durch die Variation in den Löhnen der Männer getrieben. Vergleicht man Männer und Frauen, die hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale gleich ausgestattet sind, fällt der bereinigte Lohnunterschied mit 11,4% höher als der unbereinigte (7,5%) aus. Somit sind Frauen bezüglich ihrer Merkmale besser ausgestattet als Männer. Sie müssten eigentlich mehr verdienen. Warum das dennoch nicht der Fall ist, zeigt dieser Beitrag.

Dass Frauen in Deutschland nach wie vor weniger verdienen als Männer, ist jedes Jahr Thema am sogenannten Equal Pay Day. Dieser fiel im Jahr 2020 auf den 17. März und kennzeichnet den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer bereits ab dem ersten Januar bezahlt werden. Trotz häufiger Diskussion der ungleichen Entlohnung von Frauen und Männern in Politik und Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren nur sehr wenig an der Ungleichheit geändert. Nach wie vor liegt die durchschnittliche Entlohnung der Frauen bei rund 80% des Verdienstniveaus der Männer in Deutschland. Dabei ist der sogenannte Gender Pay Gap (GPG) in den alten Bundesländern rund dreimal so hoch wie in den ostdeutschen Flächenländern und Berlin.¹

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, den GPG in Sachsen darzustellen und zu erklären, worauf die unterschiedliche Entlohnung der Frauen und Männer zurückzuführen ist. Dafür wird eine Zerlegung des GPG in einen erklärten und einen unerklärten Teil vorgenommen. Der erklärte Teil ist derjenige Teil der Lohnlücke, der sich anhand der unterschiedlichen beobachtbaren Charakteristika von Frauen und Männern erklären lässt. Der unerklärte Teil umfasst hingegen den Teil der Lohnlücke, der übrigbleibt, wenn Frauen und Männer mit ähnlichen Charakteristika verglichen werden und der sich daher aufgrund von nicht beobachteten Merkmalen und Diskriminierung ergibt.

MÖGLICHE GRÜNDE FÜR DIE UNGLEICHE ENTLOHNUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

Die Gründe für eine ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen sind vielfältig. So wird in der Literatur eine Vielzahl an individuellen und betriebsspezifischen Faktoren diskutiert. Bei kleinräumigeren Betrachtungen von Lohnunterschieden besitzen zudem auch regionale Gegebenheiten einen Einfluss.

Als ein Hauptgrund für Lohnungleichheiten gilt die berufliche Segregation – also die ungleiche Verteilung der Geschlechter auf die Berufe. Frauen sind in sozialen Berufen

oder Büroberufen überrepräsentiert, während es nur einen geringen Frauenanteil in technischen und verarbeitenden Berufen gibt (Hausmann und Kleinert 2014). Solche berufsstrukturellen Muster tragen zu einem höheren GPG bei, da typische Frauenberufe meist geringer entlohnt werden (Achatz et al. 2005). Die Ursachen für berufliche Segregation können zum einen darin liegen, dass Frauen eher solche Berufe wählen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlauben (Begall und Mills 2013). Zum anderen können aber auch die geschlechtsspezifische Sozialisation bzw. gesellschaftliche Rollenerwartungen von Bedeutung sein (Achatz 2018). Sichtbar wird dies u. a. dadurch, dass Frauen trotz entsprechender Qualifikationen weniger häufig eine Führungsposition innehaben als Männer (Busch und Holst 2013).

Weiterhin können als Gründe für die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen unterschiedliche Arbeitszeiten und die Dauer und Häufigkeit von Erwerbsunterbrechungen angeführt werden. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, die oftmals mit der geschlechertypischen Rollenerwartung bei der familiären Aufgabenteilung zusammenhängt (Klenner et al. 2010). Selbst wenn Frauen nach einer familiären Erwerbsunterbrechung wieder eine Vollzeittätigkeit ausüben, ist die Entlohnung teils niedriger als vor der Erwerbsunterbrechung (Beblo et al. 2006). Wichtig an dieser Stelle zu erwähnen sind die grundsätzlichen Unterschiede in der Gleichstellung und dem Selbstverständnis der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zwischen Ost- und Westdeutschland. Die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen mit Kindern stellte in der DDR eine Selbstverständlichkeit dar, während die in der BRD weitverbreitete Teilzeittätigkeit als atypische Beschäftigungsform wahrgenommen wurde (Kreyenfeld und Geisler 2006). Nach

* Dr. Michaela Fuchs ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Sachsen-Anhalt-Thüringen in Halle (Saale), Dr. Anja Rossen ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAB Bayern in Nürnberg, Corinna Lawitzky arbeitet als Mitarbeiterin und Dr. Antje Weyh als wissenschaftliche Mitarbeiterin am IAB Sachsen in Chemnitz.

dem Fall der Mauer haben ostdeutsche Frauen ihre hohe Erwerbsbeteiligung im Wesentlichen beibehalten, die westdeutschen Frauen haben hingegen deutlich aufgeholt. Die Erwerbsquoten lagen in 2017 bei 77% bzw. 73% (WSI 2020). In Bezug auf Müttererwerbstätigkeit und Kinderbetreuung existieren jedoch immer noch markante Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland (vgl. BMFSFJ 2015).

Als individuelle Faktoren, die einen Einfluss auf die Lohnunterschiede von Männern und Frauen besitzen, jedoch nur schwer oder gar nicht messbar sind, gelten unterschiedliche Formen von Diskriminierung gegenüber weiblicher Arbeit. Vorurteile gegenüber einer bestimmten Gruppe, hier der Frauen, können zu einer Bevorzugung einer anderen Gruppe, hier der Männer, führen (Becker 1971). Zum Beispiel wird Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen möglicherweise eine geringere Arbeitsleistung unterstellt, die im Ergebnis dazu führt, Männer vorzuziehen. Eine weitere Form ist die sogenannte statistische Diskriminierung (Arrow 1974). Bspw. können aufgrund von Informationsasymmetrien zum Zeitpunkt von Rekrutierungsentscheidungen Arbeitgeber unbewusst statt der konkreten Person einfach den Durchschnitt einer jeweiligen Gruppe heranziehen. Lohndiskriminierung von Frauen findet in diesem Fall deswegen statt, weil Frauen im Durchschnitt häufiger aufgrund der Fürsorge für Kinder und Angehörige Erwerbsunterbrechungen aufweisen. Sichtbar wird die statistische Diskriminierung auch bei Oesch et al. (2017), die zeigen, dass die Lohnneinbuße bei jungen Frauen mit Kindern größer ist als bei Müttern, die über 40 Jahre alt sind, weil bei jüngeren Frauen mit Kindern im Durchschnitt mit weiteren Erwerbsunterbrechungen gerechnet wird. Daneben existiert noch die evaluative Diskriminierung (Petersen und Morgan 1995), in der es um die unterschiedliche Bewertung der Arbeit von Frauen und Männern geht. Hierbei wird Frauen in der Gesellschaft im Vergleich zu Männern ein niedrigerer sozialer Status zugesprochen. In Bezug auf Entgeltunterschiede wurde dies in der sogenannten Devaluationshypothese formuliert: Die unterschiedlichen Kompetenz- und Statuszuweisungen beeinflussen die Verdienste in typischen Frauen- und Männerberufen (England 1992). Dabei überträgt sich der niedrigere Status von Frauen auf die von ihnen ausgeübten Tätigkeiten, was zu einer geringeren Entlohnung führt. Für gleiche oder gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen werden Frauen geringer entlohnt als Männer (Klammer et al. 2018).

Neben den beschriebenen Faktoren, die sich auf die individuelle Ebene beziehen, gibt es auch betriebspezifische Faktoren, die die Lohnungleichheit von Frauen und Männern beeinflussen. Unklar bleibt dabei der Einfluss der Betriebsgröße. Einerseits können unter kleinen Betrieben eine stärkere berufliche Segregation (Hammermann und Schmidt 2015) sowie fehlende Tarifverträge und Betriebsräte (Heinze und Wolf 2006) zu einem höheren Wert des GPG führen. Andererseits nimmt das Entgelt von Männern mit steigender Betriebsgröße zu, während sich die Löhne von Frauen kaum nach der Betriebsgröße unterscheiden (Frodermann et al. 2018). Mit geringeren Aufstiegschancen und dem Zugang zu höher entlohnten Tätigkeiten hängt ein weiteres betriebliches Merkmal, nämlich das allgemeine Lohnniveau im Betrieb, zusammen. In Betrieben mit hohem Lohnniveau ist der GPG höher (Heinze

und Wolf 2006). Ein Grund hierfür ist, dass Männer meist bessere Aufstiegschancen im Unternehmen haben als Frauen. Da der Entgeltunterschied zwischen hochqualifizierten Frauen und hochqualifizierten Männern größer ist als bei geringem und mittlerem Qualifikationsniveau (Boll et al. 2016), ist zu erwarten, dass mit einem höheren Anteil Hochqualifizierter im Betrieb auch der GPG größer ist.

Betrachtet man den GPG auf der kleinräumigen Ebene, so spielen regionale Merkmale ebenfalls eine Rolle (Fuchs et al. 2019). Bisher konnte gezeigt werden, dass der GPG in Großstädten und Ballungsgebieten geringer ist als auf dem Land (Busch und Holst 2008). Dies hängt auch damit zusammen, dass Frauen seltener als Männer dazu bereit sind, für die Arbeit zu pendeln (Dauth und Haller 2018). Da Frauen meist aufgrund größerer familiärer Verpflichtungen auf eine Beschäftigung in wohnortnahen Betrieben angewiesen sind, schlägt sich das durch Monopolstellungen der Arbeitgeber in ländlichen Räumen in einer geringeren Entlohnung von Frauen nieder (Hirsch et al. 2009).

DATEN UND METHODE

Der Berechnung des regionalen Entgeltunterschiedes zwischen den Geschlechtern liegt die Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zu Grunde. Diese beinhaltet taggenaue Meldungen der Arbeitgeber zu allen sozialversicherungspflichtig (SV-)Beschäftigten seit 1975 und zu allen geringfügig entlohnten Beschäftigten seit 1999. Für die vorliegende Analyse werden die Informationen zur Person, zur Beschäftigung und zum Entgelt zum Stichtag 30. Juni 2017 betrachtet. Neben diesen und anderen individuellen Faktoren werden sämtliche Merkmale des Betriebes, in dem eine Person tätig ist, in die Untersuchung einbezogen: u. a. die Qualifikationsstruktur oder die Branchenzugehörigkeit. Generell betrachten wir hier nur SV-Beschäftigte im Alter von 18 bis unter 65 Jahren in einer Vollzeitbeschäftigung. 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. Da weiterhin die Arbeitgeber Entgelte nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden müssen, führt dies bei Nichtberücksichtigung in den Analysen zu einer Verzerrung im oberen Lohnbereich. Deswegen bereinigen wir mittels Imputation die zensierten Entgelte nach dem Verfahren von Gartner (2005). Relevant für unsere Untersuchung des GPG ist natürlich nicht nur die Information zum o. g. Stichtag, sondern auch die frühere Erwerbsbiographie, weswegen Informationen z. B. zu Erwerbsunterbrechungen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB ergänzt werden. Regionale Informationen stammen vom Statistischen Bundesamt, der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung.

Für die Berechnung des unbereinigten GPG wird die Differenz aus den durchschnittlichen logarithmierten Tagesentgelten der Männer und Frauen gebildet und mit dem Faktor 100 multipliziert. Ein negativer Wert besagt dabei, dass Frauen mehr als Männer verdienen. Der beobachtete Entgeltunterschied (unbereinigter GPG) wird mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung in einen erklärten (Ausstattung)

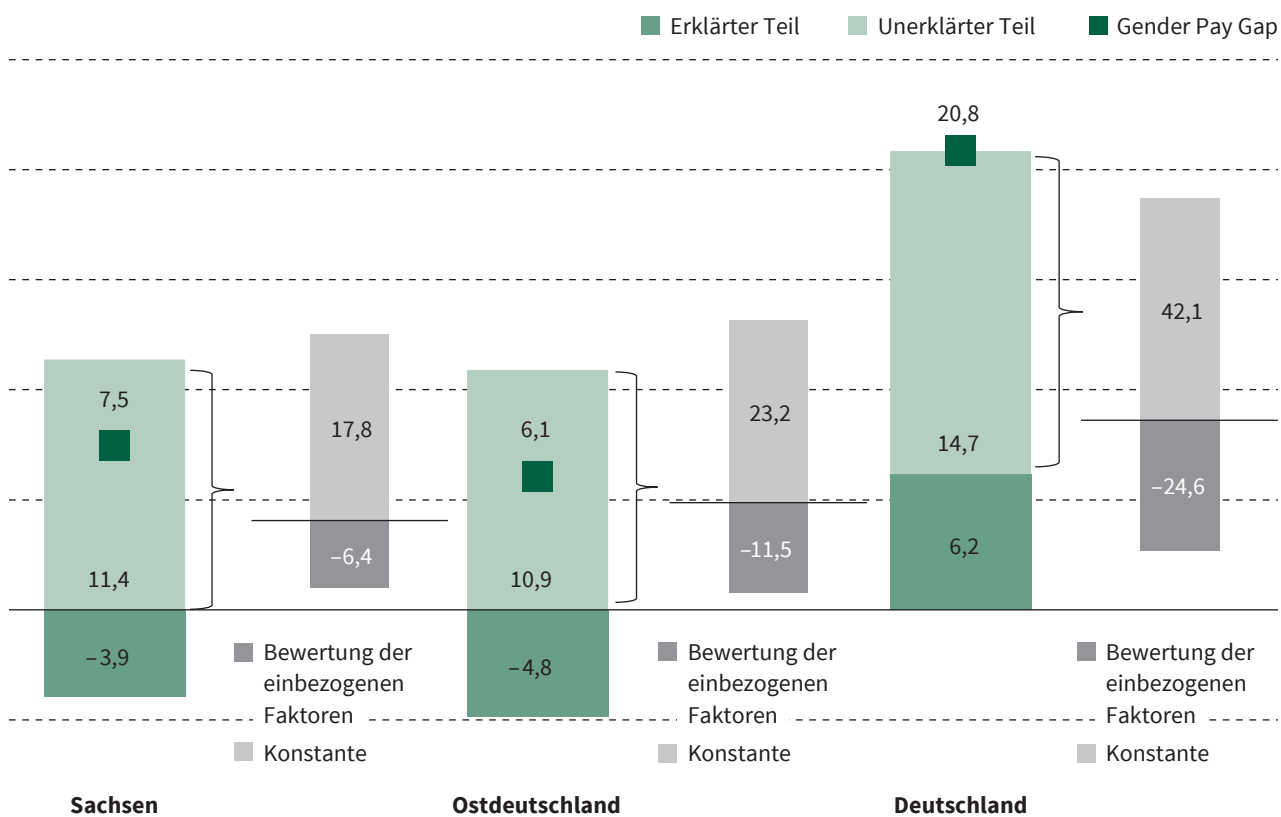
und einen unerklärten Teil (Bewertung oder bereinigter GPG) zerlegt (Blinder 1973 und Oaxaca 1973). Der erklärte Teil umfasst den Teil des GPG, der sich aufgrund der unterschiedlichen Ausstattung und der damit verbundenen unterschiedlichen Entlohnung von Frauen und Männern ergibt. Der bereinigte GPG beziffert den Lohnunterschied, der selbst dann noch besteht, wenn Frauen und Männer mit gleichen Merkmalen verglichen werden. Somit sagt dieser etwas über die unterschiedliche Bewertung für sonst gleiche Merkmale aus. Zudem enthält der unerklärte Teil die Konstante, die solche Faktoren umfasst, welche in der Berechnung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können (z. B. die Durchsetzungsfähigkeit bei Gehaltsverhandlungen). Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird für Deutschland, Ostdeutschland, Sachsen und die einzelnen sächsischen Kreise durchgeführt.

DER UNBEREINIGTE UND BEREINIGTE GPG IN SACHSEN UND DEUTSCHLAND

In Sachsen verdienen Frauen im Durchschnitt 7,5% weniger als Männer. Sachsen weist damit einen unbereinigten GPG auf, der deutlich unter dem deutschen Durchschnitt von 20,8% liegt. Der Unterschied im bereinigten GPG ist zwischen Sachsen und Deutschland wesentlich geringer (Sachsen: 11,4%, Deutschland: 14,7%).

Abbildung 1 zeigt die Ergebnisse der Oaxaca-Blinder-Zerlegung für Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland. Der erklärte Teil liegt in Sachsen bei -3,9 Prozentpunkten. Das bedeutet, dass Frauen bezüglich ihrer Summe der beobachteten individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale besser ausgestattet sind als Männer und deswegen eigentlich mehr verdienen müssten als diese. Der unerklärte Teil, also der bereinigte GPG, liegt bei 11,4 Prozentpunkten. Dabei findet jedoch hinsichtlich der beobachteten Faktoren keine Diskriminierung statt – die Bewertung der einbezogenen Merkmale fällt zu Gunsten der Frauen aus (-6,4%). Das bedeutet, dass Frauen, die gleiche Eigenschaften aufweisen wie ihre männlichen Kollegen, nicht aufgrund einer geringeren Bewertung dieser Eigenschaften schlechter entlohnt werden. Die Konstante als eine Komponente des unerklärten Teils hat demgegenüber mit 17,8 Prozentpunkten einen hohen Anteil am bereinigten GPG. Nicht beobachtbare bzw. nicht messbare Faktoren sind damit für den Lohnunterschied von Männern und Frauen in Sachsen verantwortlich. Dieser recht hohe Anteil der Konstante ist bei den verwendeten Daten nicht überraschend. So fehlen z. B. Informationen zum Familienstand oder der Haushaltskonstellation – zum Teil zentrale Faktoren, die bei Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern eine Rolle spielen. Alternative Datensätze, wie z. B. das Sozio-Ökonomische Panel (SOEP), enthalten zwar solche Informationen, können für kleinräumige Analysen allerdings nicht verwendet werden.

Abb. 1
GPG in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland – Ergebnisse der Oaxaca-Blinder-Zerlegung



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren zum Stichtag 30. Juni 2017.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

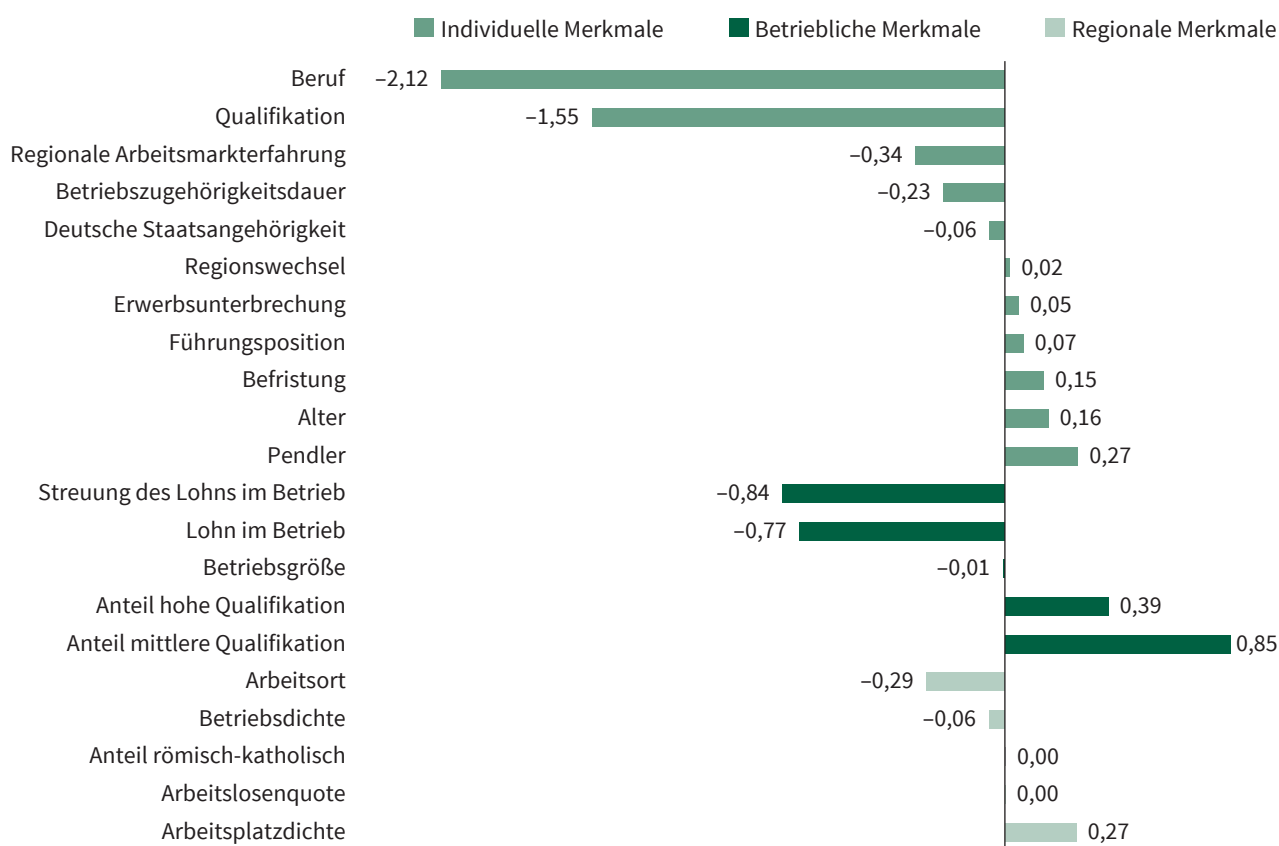
© IAB

Beim Vergleich zwischen Sachsen und Ostdeutschland ergeben sich nur minimale Unterschiede. Der erklärte Teil ist in Sachsen etwas geringer, während der unerklärte Teil geringfügig höher als in Ostdeutschland ausfällt. Größere Unterschiede zeigen sich vielmehr bei einem Vergleich mit dem gesamtdeutschen GPG. Die unterschiedliche Ausstattung von Frauen und Männern hinsichtlich der einbezogenen Merkmale wirkt in Deutschland insgesamt zu Ungunsten der Frauen. Die Bewertung der Faktoren fällt zwar zu Gunsten der Frauen aus und wirkt GPG-reduzierend. Dennoch bleibt die bereinigte Lohnlücke positiv, da auch hier nicht beobachtbare und nicht messbare Faktoren eine große Rolle spielen. Damit ist auch der bereinigte GPG im deutschen Durchschnitt größer als im sächsischen Schnitt. Wichtiger ist jedoch, dass die in die Analyse einbezogenen Faktoren in Summe in Deutschland und Sachsen vollkommen gegenteilig wirken und Frauen damit in Sachsen eigentlich mehr als Männer verdienen müssten (vgl. Fuchs et al. 2019). Dies lässt sich im Übrigen auch für alle anderen ostdeutschen Bundesländer feststellen. Die in Abbildung 1 dargestellten Unterschiede zwischen Ostdeutschland und Deutschland insgesamt lassen sich dabei zu einem großen Teil auf die unterschiedlichen Gleichstellungsarrangements in Ost- und Westdeutschland sowie auf Unterschiede in den lohnrelevanten Eigenschaften von Frauen und Männern zurückführen. Minkus et al. (2018) zeigen, dass in Ostdeutschland

Frauen eine bessere Ausstattung mit Humankapital aufweisen als Männer, was zu dem negativen erklärten Teil des GPG führt. In Westdeutschland hingegen haben Frauen insbesondere weniger Berufserfahrung als Männer, was sich dort in dem positiven erklärten Teil widerspiegelt.

Abbildung 2 zeigt im Detail den Einfluss individueller, betrieblicher und regionaler Merkmale auf den sächsischen GPG. Unter den individuellen Faktoren haben der Beruf und die Qualifikation einer Person den größten Einfluss. Die negativen Vorzeichen bedeuten, dass Frauen hinsichtlich dieser Merkmale besser ausgestattet sind als Männer und der GPG alleine auf Basis dieser Merkmale negativ ist. Das negative Vorzeichen der Berufsvariable kann zudem darauf hinweisen, dass in den neuen Bundesländern gut bezahlte Jobs in der Industrie (wie es sie in Westdeutschland gibt), von denen vor allem Männer profitieren, fehlen (vgl. Fuchs et al. 2019). Eine bessere Ausstattung von Frauen gegenüber Männern findet sich auch hinsichtlich der regionalen Arbeitsmarkterfahrung (hier definiert als der Anteil, den die Person in den letzten 20 Jahren in der Region verbracht hat) und der Betriebszugehörigkeitsdauer. Im Einklang mit der Literatur steht die schlechtere Ausstattung von Frauen hinsichtlich Erwerbsunterbrechungen und dem Innehaben einer Führungsposition. Auch die im Vergleich zu Männern geringeren Möglichkeiten zu pendeln, erhöhen den GPG.

Abb. 2
Erklärungsfaktoren (sog. Ausstattungseffekt) des GPG in Sachsen



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren zum Stichtag 30. Juni 2017.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

© IAB

Hinsichtlich betrieblicher Merkmale wirkt sich für Frauen die Lohnhöhe sowie die Streuung des Lohnes innerhalb eines Betriebes ebenfalls vorteilhaft aus. Die betriebliche Lohnhöhe wurde als ein Maß für die Produktivität des Betriebes in die Zerlegung des GPG aufgenommen. Mit Hilfe der Lohnstreuung in einem Betrieb sollen z. B. die Karrieremöglichkeiten innerhalb des Betriebes abgebildet werden. Frauen scheinen sich in Sachsen also häufiger in produktivere Betriebe mit mehr Karrieremöglichkeiten einzusortieren als Männer. Sehr wahrscheinlich steht dies im Zusammenhang mit dem negativen Vorzeichen bei der Berufsvariable. Im Gegensatz dazu sind Frauen bei den betrieblichen Merkmalen Anteil hohe Qualifikation und Anteil mittlere Qualifikation schlechter „ausgestattet“. Dies wirkt zu Ungunsten der Frauen und erhöht den GPG.

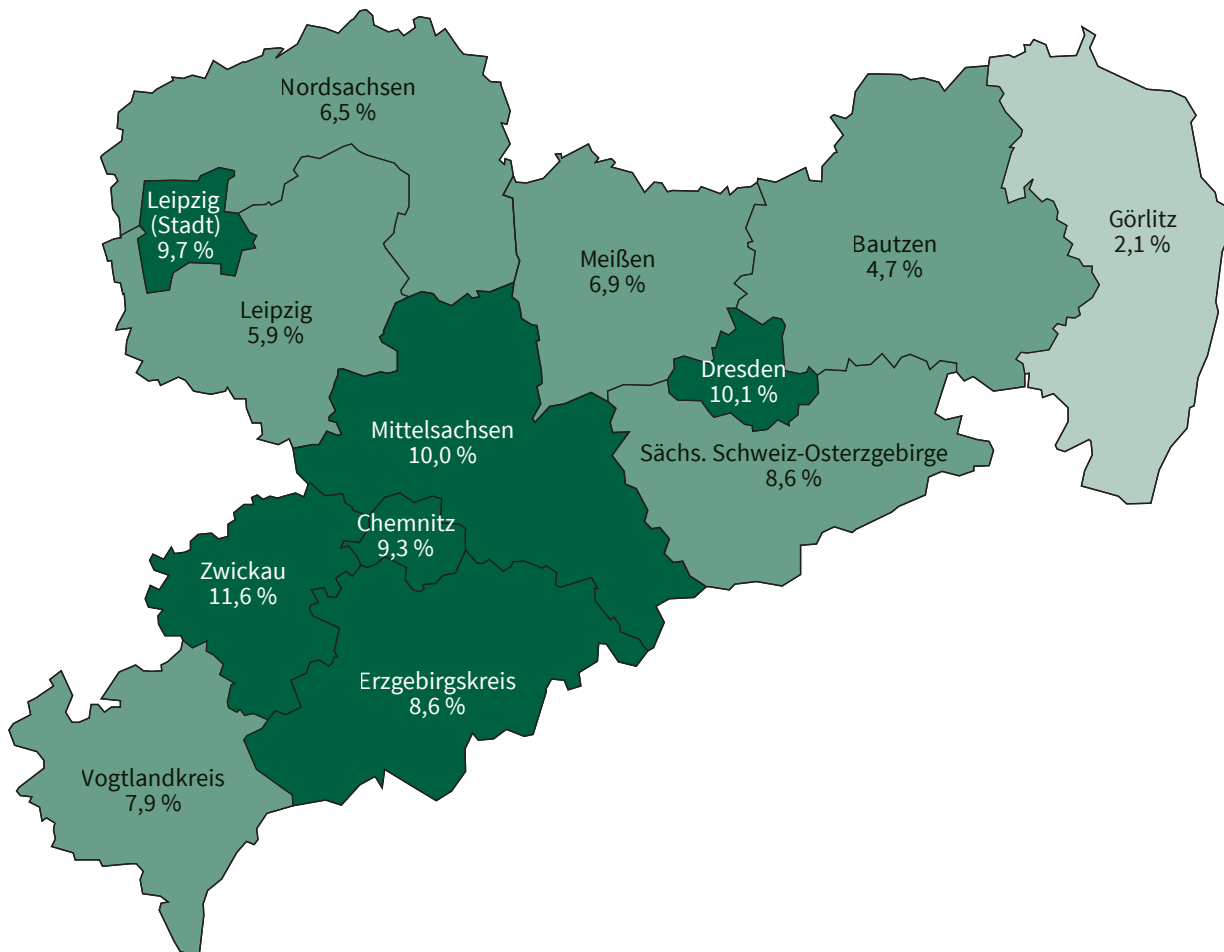
Wie in der Abbildung 2 ersichtlich, üben die regionalen Merkmale direkt nur einen sehr geringen Effekt auf die Lohnlücke aus bzw. heben sich in Summe untereinander auf. Während die Arbeitsplatzdichte den Lohnunterschied zu Ungunsten der Frauen erhöht, reduziert der Kreisdummy (Arbeitsort), der alle nicht beobachtbaren Merkmale der Region beinhaltet, diesen. In Summe spielen regionale Merkmale somit lediglich eine untergeordnete Rolle für die Erklärung

der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Sachsen bzw. die einbezogenen individuellen und betrieblichen Faktoren spiegeln die vor Ort vorhandenen Wirtschafts- und Betriebsstrukturen teils bereits wider. Allerdings gibt es aufgrund der wenigen Kreise auch nur wenig beobachtete Einheiten innerhalb Sachsens, so dass die Variation in den Regionalvariablen recht gering ausfällt.

DER UNBEREINIGTE UND BEREINIGTE GPG IN DEN SÄCHSISCHEN KREISEN

Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern unterscheidet sich recht stark zwischen den sächsischen Kreisen. Während in Görlitz Frauen im Durchschnitt nur 2,1% weniger als Männer verdienen, ist der GPG mit 11,6% in Zwickau vergleichsweise hoch (vgl. Abb. 3). Dennoch fallen diese Werte im Vergleich mit allen Kreisen Deutschlands immer noch recht gering aus. So verdienen z. B. im Bodenseekreis Frauen über 40% weniger als Männer (vgl. Fuchs et al. 2019). Interessant ist, dass sich das in der Literatur gefundene Muster eines niedrigeren GPG in Städten bzw. eines höheren GPG in ländlichen Räumen für Sachsen nicht zeigt.

Abb. 3
Unbereinigter GPG in den sächsischen Kreisen



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren zum Stichtag 30. Juni 2017.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

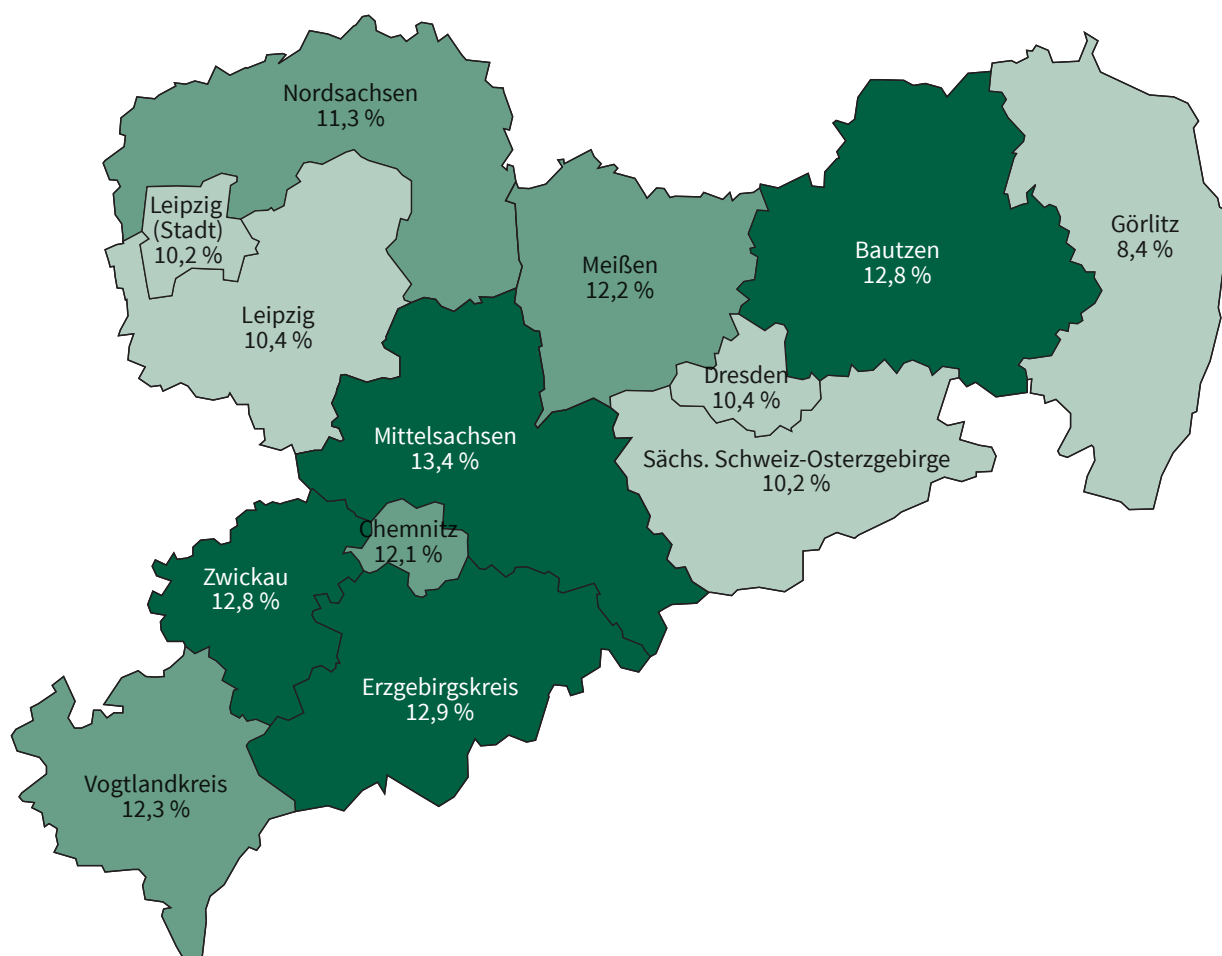
© IAB

Die Zerlegung der Lohnlücke zeigt im Großen und Ganzen für die sächsischen Kreise dasselbe Bild wie für Sachsen insgesamt. Der erklärte Teil ist überall negativ, so dass der bereinigte GPG überall größer ist als der unbereinigte (vgl. Weyh et al. 2019). In allen sächsischen Kreisen sind Frauen also bezüglich ihrer Summe aus individuellen und betrieblichen Merkmalen besser ausgestattet und müssten eigentlich mehr verdienen als Männer. Dabei wirken wiederum hauptsächlich der gewählte Beruf und die Qualifikation zu Gunsten der Entlohnung von Frauen.

Die Zerlegung teilt den übrigbleibenden bereinigten GPG noch in die beiden Bestandteile „Bewertung der einbezogenen Faktoren“ und „Konstante“ auf (vgl. auch Abb. 1).

Hierbei zeigt sich, dass das große Bild über alle sächsischen Kreise sich doch auf recht unterschiedliche Weise ergibt. In 7 der 13 sächsischen Kreise fällt die Bewertung der einbezogenen Faktoren zu Gunsten der Frauen aus und der höhere Wert des bereinigten gegenüber dem unbereinigten GPG ist allein auf Faktoren zurückzuführen, die in dieser Analyse nicht enthalten sind (vgl. Weyh et al. 2019). In den anderen sechs Kreisen fällt die Bewertung der einbezogenen Faktoren zu Ungunsten der Frauen aus. Besonders groß ist die Differenz zwischen dem unbereinigten und bereinigten GPG in den Landkreisen Görlitz und Bautzen, sehr klein in den beiden kreisfreien Städten Dresden und Leipzig (vgl. Abb. 4).

Abb. 4
Bereinigter GPG in den sächsischen Kreisen



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren zum Stichtag 30. Juni 2017.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

© IAB

FAZIT

In Sachsen verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen 7,5% weniger Lohn als vollzeitbeschäftigte Männer. Damit fällt der unbereinigte GPG in Sachsen deutlich geringer aus als der deutsche Durchschnitt von 20,8%. Der größte GPG ist dabei mit 11,6% in Zwickau zu finden. Den geringsten Wert weist der Kreis Görlitz mit 2,1% auf.

Diese Betrachtung des sogenannten unbereinigten GPG berücksichtigt nicht, dass Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben. Mit Hilfe der Oaxaca-Blinder-Zerlegung findet dies Berücksichtigung. Der sogenannte bereinigte GPG erreicht in Sachsen 11,4% und ist damit sogar höher als der unbereinigte GPG. Im Gegensatz dazu ist deutschlandweit der bereinigte GPG mit 14,7% deutlich geringer als

der unbereinigte Wert. Frauen verfügen somit in Sachsen über lohnrelevante Eigenschaften, die den Entgeltunterschied zu ihren Gunsten reduzieren. Anders ausgedrückt, Frauen müssten in Sachsen aufgrund ihrer Merkmale eigentlich mehr verdienen als Männer. Der Großteil der beobachtbaren Lohnlücke ist damit auf Faktoren zurückzuführen, die nicht in die Analyse einbezogen bzw. nicht messbar sind. Dies spricht für das Vorhandensein institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer indirekten Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen äußern und zu geringeren Löhnen führen können. Es gilt somit, weiter an der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu arbeiten. In Verbindung hiermit ist es wichtig, dass die Aufstiegschancen nicht über die Geschlechter ungleich verteilt sind. Hinzu kommt, dass Erwerbstätigkeit und Mutterschaft noch besser vereinbar sein müssten, auch wenn Sachsen und die ostdeutschen Bundesländer hier eine Vorreiterrolle in Deutschland innehaben. Zudem sollte es auch für Männer besser möglich sein, Erwerbsunterbrechungen zur Fürsorge für die Kinder und Angehörige vorzunehmen. Es sollten ebenfalls sowohl für Frauen als auch für Männer Anreize geboten werden, Berufe in geschlechtsuntypischen Branchen zu ergreifen, um die berufliche Segregation zu verringern und Geschlechterstereotypen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten. Generell müssen weiterhin Maßnahmen ergriffen werden, um mögliche Diskriminierungen gegen Frauen abzubauen und deren Position gegenüber Arbeitgebern zu stärken.

LITERATUR

- Achatz, J. (2018), „Berufliche Geschlechtersegregation“, in: Hinz, T. (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarktsociologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Springer VS, Wiesbaden, S. 389–435.
- Achatz, J., Gartner, H. und T. Glück (2005), „Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung“, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57 (3), S. 466–493.
- Arrow, K. J. (1974), „Limited Knowledge and Economic Analysis“, *American Economic Review*, 64 (1), S. 1–10.
- Beblo, M., Bender, S., und E. Wolf (2006), The Wage Effects of Entering Motherhood. A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper Nr. 53.
- Becker, G. S. (1971), *The Economics of Discrimination*, University Press, Chicago.
- Begall, K. und M. C. Mills (2013), „The Influence of Educational Field, Occupation, and Occupational Sex Segregation on Fertility in the Netherlands“, *European Sociological Review*, 29 (4), S. 720–742.
- Blinder, A. S. (1973), „Wage discrimination: Reduced form and structural estimates“, *Journal of Human Resources*, 8 (4), S. 436–455.
- Boll, C., Jahn, M., Lagemann, A., und J. Puckelwald (2016), Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper Nr. 98.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.) (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 7. Februar 2020.
- Busch, A. und E. Holst (2013), „Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf?“, *Zeitschrift für Soziologie*, 42 (4), S. 315–336.
- Busch, A. und E. Holst (2008), „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 33.
- Dauth, W. und P. Haller (2018), Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen. IAB-Kurzbericht 10/2018, Nürnberg.
- England, P. (1992), *Comparable Worth. Theories and Evidence*, De Gruyter, New York.
- Frodermann, C., Schmucker, A. und D. Müller (2018), Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben, IAB-Forschungsbericht 3/2018, Nürnberg.
- Fuchs, M., Rossen, A., Weyh, A. und G. Wydra-Somaggo (2019): Gender Pay Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort, IAB-Kurzbericht 10/2019, Nürnberg.
- Gartner, H. (2005), The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample, FDZ-Methodenreport 02/2005, Nürnberg.
- Hammermann, A. und J. Schmidt (2015), Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper Nr. 8.
- Hausmann, A.-C. und C. Kleinert (2014), Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht 9/2014, Nürnberg.
- Heinze, A. und E. Wolf (2006), Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, ZEW Discussion Paper Nr. 20.
- Hirsch, B., König, M. und J. Möller (2009), Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“. Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land, IAB-Kurzbericht Nr. 22.
- Klammer, U., Klenner, C. und S. Lillemeier (2018), „Comparable Worth“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, WSI Study Nr. 14.
- Klenner, C., Kohaut, S. und S. Höyng (2010), „Vollzeit, Teilzeit, Minijobs“, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2010): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*, edition sigma, Berlin, S. 191–270.
- Kreyenfeld, M. und E. Geisler (2006), „Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland“, *Zeitschrift für Familienforschung*, 18 (3), S. 333–360.
- Minkus, L. und A. Busch-Heinzmann (2018), „Gender wage inequalities between historical heritage and structural adjustments: A German-German comparison over time“, *Social Politics*, S. 1–31.
- Oaxaca, R. (1973), „Male–female wage differentials in urban labor markets“, *International Economic Review*, 14 (3), S. 693–709.
- Oesch, D., Lipps, O. und P. McDonald (2017), „The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland“, *Demographic Research*, 37 (56), S. 1 793–1 824.
- Petersen, T. und L. A. Morgan (1995), „Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap“, *American Journal of Sociology*, 101 (2), S. 329–365.
- Weyh, A., Lawitzky, C., Rossen, A. und M. Fuchs (2019), Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 02/2019, Nürnberg.
- WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Hrsg.) (2020): Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten 1991–2017, <https://www.boeckler.de/53509.htm>, abgerufen am 7. Februar 2020.

1 Vgl. Pressemitteilung Nr. 097 vom 16. März 2020 des Statistischen Bundesamtes, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html (zuletzt abgerufen am 31. März 2020).