

Wydra-Somaggo, Gabriele; Höchst, Michael

Research Report

Regionaler Gender Pay Gap: Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede im Saarland

IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, No. 02/2018

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Wydra-Somaggo, Gabriele; Höchst, Michael (2018) : Regionaler Gender Pay Gap: Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede im Saarland, IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland, No. 02/2018, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/214681>

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.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Regional

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2/2018

Regionaler Gender Pay Gap

Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede im
Saarland

Gabriele Wydra-Somaggo
Michael Höchst

ISSN 1861-1540

IAB Rheinland-Pfalz-Saarland
in der Regionaldirektion

Rheinland-Pfalz-
Saarland

Regionaler Gender Pay Gap

Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede
im Saarland

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

Michael Höchst (IAB Rheinland-Pfalz-Saarland)

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	7
1 Einleitung	8
2 Literaturüberblick	9
3 Datengrundlage und Methodik	10
4 Gender Pay Gap im Saarland	12
4.1 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede von Frauen und Männern im Saarland	12
4.2 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede in den saarländischen Kreisen	19
4.3 Beschreibung des Zusammenhangs zwischen regionalen Merkmalen und dem regionalen Gender Pay Gap	21
4.4 Erklärungsfaktoren für den regionalen Gender Pay Gap	24
5 Fazit	27
Literatur	30
Anhang	32

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Entwicklung der Medianentgelte von Frauen und Männern zwischen 2012 und 2015 im Saarland	13
Abbildung 2:	Medianentgelt von Frauen und Männern nach Altersgruppen, 2015 im Saarland	14
Abbildung 3:	Medianentgelt und Gender Pay Gap nach Betriebsgröße, 2015 im Saarland	17
Abbildung 4:	Medianentgelt und Gender Pay Gap nach Anforderungsniveau, 2015 im Saarland	19
Abbildung 5:	Erklärter und unerklärter Gender Pay Gap für das Saarland und seine Kreise, 2015 in Prozent	25
Abbildung 6:	Erklärungsbeitrag der individuellen Merkmale zum Gender Pay Gap für das Saarland und seine Kreise, 2015 in Prozent	26

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Medianentgelt von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach Wirtschaftsabschnitten, 2015 im Saarland	16
Tabelle 2:	Gender Pay Gap und Regionalvariablen nach Kreisen im Saarland, 2015 in Prozent	22

Kartenverzeichnis

Karte 1:	Medianentgelt sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter in den saarländischen Kreisen, 2015 in Euro	20
Karte 2:	Gender Pay Gap in den saarländischen Kreisen, 2015 in Prozent	21

Anhangsverzeichnis

Tabelle A 1:	TOP 10 der frauen- und männerdominierten Berufe 2015 im Saarland (KldB 2010)	32
Tabelle A 2:	Extremkreise mit zusätzlichen Informationen	33

Zusammenfassung

Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern, die einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigung nachgehen, liegt im Saarland bei 19,3 Prozent. Dieser geschlechtsspezifische Entgeltunterschied, auch Gender Pay Gap genannt, variiert deutlich. Im Kreis Merzig-Wadern verdienen Frauen 15,9 Prozent und im Kreis Saarlouis 22,4 Prozent weniger als Männer. Vor allem in Kreisen, in denen das Verarbeitende Gewerbe dominiert, ist der Gender Pay Gap besonders hoch, ebenso in Kreisen, in denen vorwiegend Großbetriebe ansässig sind. In Kreisen mit einer Altersstruktur, die von Beschäftigten zwischen 35 und 49 Jahren geprägt ist, fällt der Gender Pay Gap dagegen vergleichsweise niedrig aus. Eine Oaxaca-Blin-der-Zerlegung des Gender Pay Gap in einen erklärten und in einen unerklärten Teil zeigt, dass rund ein Viertel des Gender Pay Gap im Saarland auf die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den berücksichtigten Merkmale zurückgeführt werden kann, während drei Viertel des Gender Pay Gap auf den unerklärt bleiben. Vor allem die beruflichen Eigenschaften machen einen großen Anteil des (erklärten) Gender Pay Gap aus. Eine nach einzelnen Merkmalen detaillierte Zerlegung zeigt, dass auch für das Saarland insgesamt vor allem Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die Berufswahl sowie auf die Zuordnung in Betriebe und Wirtschaftszweige negative Auswirkungen auf das Entgelt der Frauen haben und dies den Gender Pay Gap erhöht. Zum unerklärten Gender Pay Gap tragen neben den beruflichen Eigenschaften vor allem die regionalen Variablen bei. Würden Frauen entsprechend ihrer regionalen Merkmale und ihrer Berufe wie Männer entlohnt werden, würden sie mehr verdienen. Der Gender Pay Gap wäre demnach geringer. Regionale Besonderheiten werden mit Hilfe der Zerlegung getrennt nach Kreisen aufgezeigt. Die Höhe des erklärten und unerklärten Gender Pay Gap unterscheidet sich zwischen den Kreisen, ebenso auch der Beitrag der individuellen und berufsspezifischen Merkmale. So ist der erklärte Teil des Gender Pay Gap, also der Effekt der Unterschiede zwischen Männern und Frauen für Merzig-Wadern negativ. Das heißt, dass die individuellen Merkmale zu Gunsten der Frauen ausgeprägt sind und sich mindernd auf den Gender Pay Gap auswirken.

Keywords:

Regionaler Gender Pay Gap, Saarland

Wir bedanken uns bei Michaela Fuchs und Georg Sieglén für ihre hilfreichen Anmerkungen und Kommentare. Des Weiteren möchten wir Birgit Fritzsche für ihre Unterstützung bei den Abschlussarbeiten dieses Heftes danken.

1 Einleitung

2016 betrug die Erwerbsquote in Deutschland knapp 78 Prozent. Dies ist der vorläufige Wert einer positiven Entwicklung im Hinblick auf die Arbeitsmarktteilnahme der erwerbsfähigen Personen. Diese Entwicklung geht vor allem auf die zunehmende Erwerbsbeteiligung der Frauen zurück. Zwischen 2006 und 2016 stieg diese von knapp 69 Prozent auf etwas über 74 Prozent. Damit belegt Deutschland im europäischen Vergleich den achten Platz hinter Schweden, Dänemark, Niederlande und Finnland (Eurostat 2018). Im Saarland liegt die Erwerbsquote der Frauen mit ungefähr 70 Prozent unter dem bundesdeutschen Durchschnitt. Obwohl der Unterschied zwischen der Erwerbsquote der Frauen und der der Männer geringer geworden ist, beträgt dieser im Saarland immer noch knapp neun Prozentpunkte.

Die – auch im Saarland – angestiegene Erwerbsquote der Frauen schlägt sich nicht unbedingt in im Vergleich zu den Männern stärker steigenden Löhnen nieder. So tragen Frauen trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung laut einer Studie der OECD (2017) in Deutschland durchschnittlich nur ungefähr ein Fünftel zum Haushaltseinkommen bei, was vor allem dem hohen Anteil der in Teilzeit beschäftigten Frauen geschuldet ist. Aber bei einem reinen Vergleich von Beschäftigungsverhältnissen in Vollzeit sind anhaltend große Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern sichtbar (Statistisches Bundesamt 2018). Bei der Diskussion um diesen so genannten Gender Pay Gap werden in der Literatur zahlreiche Gründe auf persönlicher, beruflicher und wirtschaftssektoraler Ebene genannt, wie bspw. die Berufswahl oder die Entscheidung, in welcher Branche und welchem Unternehmen man eine Stelle antritt. Diese Faktoren begründen zwar den größten Teil der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede, dennoch bleibt ein Teil des Gender Pay Gap unerklärt. Liegt der unbereinigte Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland im Schnitt ungefähr bei 21 Prozent, so geht er nach Berücksichtigung der genannten Faktoren auf sieben bis acht Prozent zurück (bereinigter Entgeltunterschied) (Statistisches Bundesamt 2018, Gartner 2016).

Auf regionaler Ebene können die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zum Teil erheblich vom Deutschlandwert abweichen (Fuchs/Rauscher/Weyh 2014). Bspw. gibt es Landkreise in Bayern, in denen Männer 40 Prozent mehr verdienen als Frauen, wohingegen in einigen Kreisen Ostdeutschlands das Entgelt der Frauen über dem der Männer liegt. Auch im Saarland gibt es regional große Entgeltunterschiede. Es stellt sich daher auch für das Saarland die Frage, inwieweit sich die Kreise anhand regionaler Faktoren unterscheiden und diese Unterschiede die Höhe des Gender Pay Gap erklären. Daher ist das Ziel des folgenden Beitrags, zunächst das Ausmaß der regionalen Entgeltunterschiede im Saarland darzustellen und dabei die Frage zu beantworten, wie groß der Gender Pay Gap in den saarländischen Kreisen ist. Daran anschließend soll aufgezeigt werden, welche Faktoren, die einen Kreis prägen, zur regionalen Höhe des Gender Pay Gap beitragen.

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

2 Literaturüberblick

Eine Vielzahl von Studien erklärt vor allem die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Allgemeinen. Als Hauptursachen werden die Berufswahl und die Zuordnung in Wirtschaftszweige und Betriebe identifiziert (siehe hierzu Blau/Kahn 2017). Während Männer vor allem in Bereichen tätig sind, die hoch entlohnt werden, finden sich Frauen häufiger in Bereichen, in denen wenig gezahlt wird. Es wird argumentiert, dass sie sich vor allem für Bereiche entscheiden, die mit günstigen Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, wie bspw. flexible Arbeitszeiten, verbunden sind (Boll et al. 2016; Reskin/Roos 2009). Dieses Zugeständnis wird im Einkommen (negativ) berücksichtigt. Die Tatsache, dass die vorwiegend von Frauen besetzten Berufe meist deutlich geringer entlohnt werden als jene, die hauptsächlich von Männern besetzt werden, wird durch die Theorie der kulturellen Entwertung begründet (Reskin 2001). Danach steigt mit dem Frauenanteil in den Berufen, die Wahrscheinlichkeit einer Entwertung des Berufes und damit auch die Wahrscheinlichkeit eines niedrigeren Durchschnittsentgeltes. Diese Entwertung kann nicht mit Merkmalsunterschieden zwischen den Geschlechtern begründet werden, weshalb in diesem Zusammenhang häufig auch von Diskriminierung gesprochen wird (Arrow 1973). Entgeltunterschiede, die innerhalb eines Bereiches existieren, werden in der Literatur häufig mit einer geringeren Produktivität der Frauen begründet (vgl. Becker 1957, Arrow 1973). Frauen, so die Erklärung, sind häufiger mit der Kinderbetreuung und der Pflege älterer bzw. kranker Familienangehöriger betraut. Zudem ist zu erwarten, dass Frauen in ihrem künftigen Arbeitsleben häufiger als Männer aufgrund der Geburt eines Kindes aus dem Arbeitsleben ausscheiden und danach wahrscheinlicher in Teilzeit wieder einsteigen. Infolgedessen weisen sie weniger Jahre an Arbeitsmarkt- und Berufserfahrung auf. Geringere Aufstiegschancen innerhalb eines Berufes (vgl. Reskin/Roos 2009, Arulampalam/Booth/Bryan 2007) aufgrund fehlender Mitgliedschaft in Karrierenetzen (McPherson/Smith-Lovin/Cook 2001) tragen ebenfalls zum geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied bei.

Der Gender Pay Gap zwischen den Regionen variiert, weil regionale Unterschiede hinsichtlich Wirtschaftsstruktur, Betriebsstruktur (Anteil an Großbetrieben), Anzahl der Betriebe, Synergien zwischen Betrieben wie auch hinsichtlich der Höhe der Arbeitslosigkeit bestehen (Majchrowska/Strawinski 2016). Verdichtete Gebiete und Städte verfügen aufgrund ihrer günstigen Infrastruktur für Unternehmensansiedlungen über eine heterogene Wirtschafts- und Betriebsstruktur, was sich grundsätzlich positiv auf das Entgeltniveau, die Jobaussichten und die Beschäftigungsstabilität auswirkt (Krugman 1991). In Regionen mit einer verschiedenartigen Wirtschafts- und Betriebsstruktur gibt es tendenziell auch eine größere Streuung bei den Qualifikationsanforderungen. Ist eine Region vorwiegend von Arbeitsplätzen gekennzeichnet, die ein hohes Qualifikationsniveau erfordern, gibt es immer auch Arbeitsplätze mit geringeren Qualifikationsanforderungen. In der Forschung und Entwicklung werden bspw. Assistenzkräfte sowohl im Verwaltungsbereich als auch in der Umsetzung der Entwicklung, wie Produktion, benötigt. Dies führt zu größeren Entgeltunterschieden in Regionen mit einer heterogeneren Qualifikationsstruktur als in Regionen mit Arbeitsplätzen mit ähnlichen Qualifikationsanforderungen.

Eine weitere Erklärung für regionale geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede liefern unterschiedliche Unternehmensstrukturen und damit in Zusammenhang stehend die Machtpositionen der Unternehmen, die sich bspw. zwischen städtischen und ländlichen Regionen unterscheiden. Die Macht eines einzelnen Unternehmens hängt davon ab, wie stark der Wettbewerb um Arbeitskräfte in einer Region ist (vgl. Robinson 1969). Das heißt, je größer der Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ist, desto schwächer ist die Machtposition eines Unternehmens. Der Wettbewerb ist dann groß, wenn viele Unternehmen Arbeitskräfte mit ähnlichen Qualifikationen suchen. Um Arbeitskräfte zu gewinnen, müssen Unternehmen ihre Wettbewerbsposition gegenüber den anderen Unternehmen verbessern, indem sie höhere Löhne bezahlen. Dies erklärt, dass das Entgeltniveau sowohl für Männer als auch für Frauen in verdichteten Gebieten höher ist als in weniger verdichteten Gebieten. Ist der Wettbewerbsdruck auf Seiten der Unternehmen hoch, wird deren Verhandlungsmacht geschwächt, wodurch ihre Möglichkeit für die Bezahlung eines niedrigeren Entgelts an Frauen schwindet. Dies drückt sich in einem niedrigeren Gender Pay Gap in verdichteten Regionen aus (Hirsch/König/Möller 2009). In ländlichen Regionen dagegen ist die Unternehmensdichte geringer und damit auch der Wettbewerb um Arbeitskräfte. Das bedeutet, dass Unternehmen in ländlichen Regionen niedrigere Entgelte zahlen können. Alternative Arbeitsplätze, die unter Umständen auch höher entlohnt werden, sind nur durch Pendeln zu erreichen. Das Pendeln wird aber von Frauen in der Regel mit höheren Kosten bewertet als von Männern, weil dadurch Zeit aufgewendet werden muss, die an anderer Stelle bspw. bei der Betreuung von Kindern oder Familienangehörigen fehlt. Darüber hinaus könnte die Berufswahl von Frauen ein weiterer Grund für die schlechtere Bewertung des Pendelns sein. Da Frauen häufiger in im Vergleich zu Männern geringer entlohnten Berufen und/ oder in Teilzeit tätig sind, würde ein größerer Anteil des Einkommens auf Fahrtkosten entfallen. Dadurch lohnt sich das Pendeln für Frauen auch aus monetärer Sicht kaum. Daher bleiben die Frauen in der Region und nehmen zum Teil erhebliche Entgelteinbußen in Kauf (Hirsch/König/Möller 2009), wodurch der Gender Pay Gap höher wird. Vor dem Hintergrund des erhöhten Fachkräftebedarfs, der vor allem aufgrund von Abwanderungen und aufgrund des demografischen Wandels in ländlichen Gebieten zu Tage tritt (Röhl 2017), dürfte sich die Wettbewerbsposition jedoch der Unternehmen in Zukunft verschlechtern. Infolgedessen könnte hier das Entgelt für Frauen steigen und der Gender Pay Gap abnehmen.

3 Datengrundlage und Methodik

Der Berechnung des regionalen Entgeltunterschiedes zwischen den Geschlechtern liegt die Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu Grunde. Hierbei handelt es sich um für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit, die aus den Entgeltmeldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherung generiert werden. Die BeH umfasst tagesgenaue Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1975 und zu allen geringfügig entlohnten Beschäftigten seit 1999. Mit Inkrafttreten der Verordnung zur Erfassung und Übermittlung von Daten an Träger der Sozialversicherung (DEÜV) zum 01.01.1999 ist es zudem möglich, Informationen zu Wohn- und Arbeitsorten der Beschäftigten auszuwerten. Für die vorliegenden Auswertungen werden nur die Informationen zur Beschäftigung und zum Entgelt sowie individuelle und regionale Merkmale zum Stichtag 30. Juni eines jeden Jahres betrachtet. Der lange Erhebungs-

zeitraum in der BeH ermöglicht es weiterhin Informationen zu nutzen, die einen längeren Zeitraum umfassen, wie Berufserfahrung oder Betriebszugehörigkeit. Das heißt, es kann berechnet werden, wie lange eine Person, die 2015 sozialversicherungspflichtig beschäftigt war, bis dahin bereits in ihrem Beruf bzw. Betrieb tätig gewesen ist.

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

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

Die Berechnungen der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede werden auf Basis des Nominalentgeltes vorgenommen. Die Verwendung des Realentgeltes ist nicht möglich, da Entgeltindizes auf regionaler Ebene nicht erfasst sind. Zudem bildet das Nominalentgelt ab, wie die tatsächlich geleistete Arbeit von Frauen und Männern entlohnt wird bzw. wie groß dieser Unterschied ist. Die Analysen werden mit Hilfe des Monatsentgelts durchgeführt. Für die Darstellung der Entgeltunterschiede wird der Gender Pay Gap auf Kreisebene berechnet. Für dessen Berechnung lehnen wir uns an die Definition des Statistischen Bundesamtes an, das den Gender Pay Gap als prozentuale Differenz zwischen dem Durchschnittsentgelt der Männer und dem Durchschnittsentgelt der Frauen im Verhältnis zum Durchschnittsentgelt der Männer darstellt³. Vorteil dieses Maßes ist, dass die Entgelte in Relation zueinander gesetzt werden und auf dieser Basis die Entgeltunterschiede ermittelt werden. Ein negativer Wert besagt, dass Frauen mehr als Männer verdienen, bei einem positiven Wert verdienen hingegen die Männer mehr als die Frauen.

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

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

³ Siehe <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/FAQ/GenderPayGap.html>

4 Gender Pay Gap im Saarland

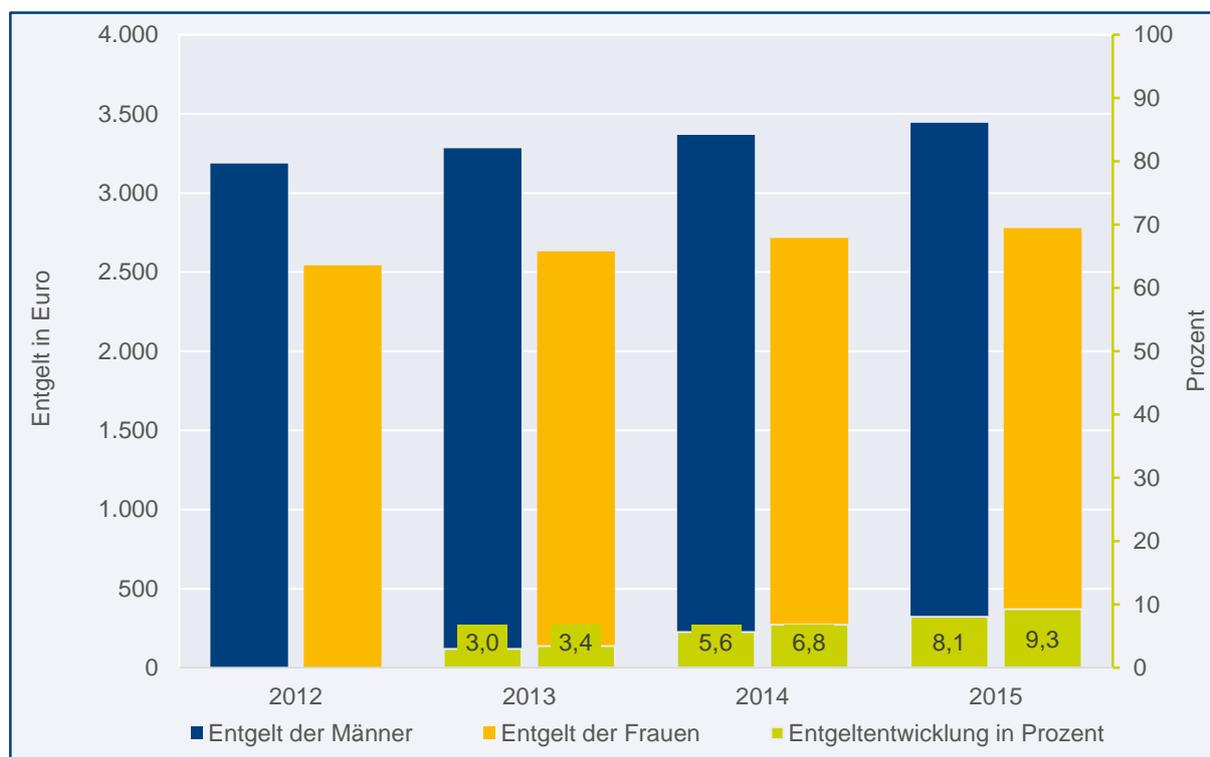
Der erste Abschnitt dieses Kapitels beschreibt das Entgeltniveau der Frauen und Männer sowie die Entgeltdifferenz im Saarland. Die Entgelte unterscheiden sich zudem je nach Alter, Wirtschaftszweig (Beruf) und Qualifikation. Daher werden auch hierfür die Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern für die Beschäftigtenkohorte 2015 dargestellt. Der zweite Abschnitt widmet sich dem Gender Pay Gap in den einzelnen Kreisen des Saarlandes. Im dritten Abschnitt steht der deskriptive Zusammenhang zwischen regionalen Merkmalen und dem regionalen Gender Pay Gap im Vordergrund. Dieser wird im letzten Abschnitt mit Hilfe ökonomischer Methoden erklärt.

4.1 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede von Frauen und Männern im Saarland

Nominalentgeltentwicklung der Frauen und Männer

Das durchschnittliche Monatsentgelt sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter im Saarland lag 2015 bei 3.225 €. Die Entgeltentwicklung zwischen 2012 und 2015 verlief sowohl für Männer als auch für Frauen positiv. Dies lässt sich anhand des relativen Entgeltzuwachses für beide Geschlechter beobachten. Der relative Entgeltzuwachs kann durch das indexierte Entgelt dargestellt werden. Dieses gibt die prozentuale Veränderung des Entgelts ausgehend von einem Basisjahr (hier 2012) an. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Entgeltniveaus von Frauen und Männern und den Entgeltindex nach Geschlecht. Es lässt sich eine Dynamik in der Entgeltsteigerung von Frauen und Männern erkennen. Dabei war die relative Entgeltentwicklung der Frauen etwas höher als die der Männer. Von 2012 bis 2015 stiegen die Entgelte der Frauen im Saarland insgesamt um 8,7 Prozent, die der Männer um 7,0 Prozent. Diese Entwicklung müsste zu einer Annäherung der geschlechtsspezifischen Entgelte über die Jahre geführt haben und somit zu einem Rückgang der Entgeltunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Abbildung 1: Entwicklung der Medianentgelte von Frauen und Männern zwischen 2012 und 2015 im Saarland



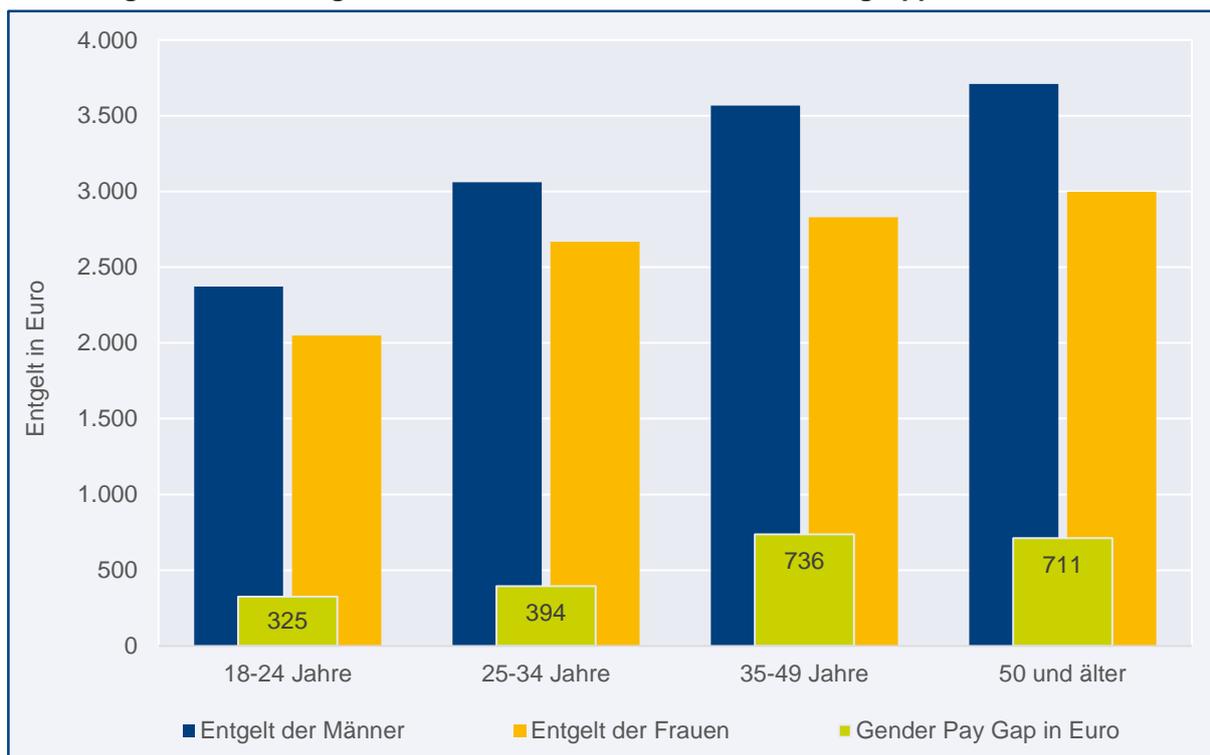
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Absolut betrachtet stieg das Medianentgelt der Frauen von 2.543 € im Jahr 2012 auf 2.779 € im Jahr 2015 an. Die Entgeltsteigerung der Männer belief sich im gleichen Zeitraum von 3.187 € auf 3.443 €. Im Jahr 2015 stieg der absolute Entgeltunterschied trotz der leicht positiven Entwicklung der Entgelte von Frauen gegenüber 2012 etwas an (+21 €). Im Jahr 2012 verdienten die Männer 643 € mehr als die Frauen, 2015 waren es 664 € mehr. Der stärkere relative Entgeltzuwachs der Frauen ist wohl dem niedrigeren Ausgangsniveau geschuldet. Der absolute geschlechtsspezifische Entgeltabstand zwischen Frauen und Männern steigt leicht, während der relative Entgeltunterschied zwischen 2012 und 2016 um ein Prozentpunkt von 20,3 Prozent (2012) auf 19,3 Prozent (2016) sinkt.

Entgeltniveau und Entgeltunterschiede von Frauen und Männern nach Altersgruppen

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

Abbildung 2: Medianentgelt von Frauen und Männern nach Altersgruppen, 2015 im Saarland



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Während das Medianentgelt der Frauen in der Altersgruppe von 18 bis 24 Jahren durchschnittlich 2.049 € beträgt, liegt dieses bei den Männern derselben Altersgruppe bei 2.373 €. Das durchschnittliche Entgelt der Frauen, die über 50 Jahre alt sind, beträgt 3.000 €, das der Männer 3.710 €. Abbildung 2 verdeutlicht auch, dass ein relativ hoher Anstieg der Entgelte sowohl bei Männern als auch bei Frauen in jungen Altersjahren verzeichnet wird, also zwischen 18 und 34 Jahren. So verdienen Frauen im Alter von 25 bis 34 Jahren 2.669 €. Dieses Entgelt liegt 30,3 Prozent über dem Medianentgelt der Frauen im Alter von 18 bis 24 Jahren. Bei den Männern von 25 bis 34 Jahren liegt das Entgelt bei 3.062 €, also um 29 Prozent höher als bei den Männern in der jüngeren Altersgruppe. Der Lohnzuwachs bei Frauen ist somit in jungen Jahren etwas höher als bei den gleichaltrigen Männern.

Die unterschiedliche Entgeltentwicklung zwischen den Altersgruppen zeigt sich auch in der unterschiedlichen Höhe der Entgeltlücke. In der jüngsten Altersgruppe, also bei den Berufseinsteigern, die vorwiegend mit einer abgeschlossenen dualen Berufsausbildung in das Erwerbsleben einsteigen, ist zwar bereits eine Entgeltlücke zu erkennen. Diese liegt jedoch mit einer absoluten Höhe von 325 € unter dem Durchschnittswert von 664 €. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen ist der absolute Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern mit 394 € etwas höher. Das heißt, in dieser Altersgruppe verdienen die Männer nur 14,8 Prozent mehr als die Frauen. Dagegen steigt der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied bei den Älteren deutlich über den Durchschnitt an. Bei den 35- bis 49-Jährigen lag er 2015 bei 736 €, bei den über 50-Jährigen bei 711 €. Männer verdienen demnach in höherem Alter deutlich mehr als Frauen.

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

Entgeltniveau und Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Wirtschaftszweigen

Das Entgeltniveau variiert zwischen den Wirtschaftszweigen zum Teil erheblich, was sich auch in der Höhe des Gender Pay Gap niederschlägt (vgl. auch Olivetti/Petrongolo 2016). Gründe hierfür können die Verteilung der Frauen und Männer in unterschiedliche Unternehmen, aber auch in unterschiedliche Berufe (siehe Tabelle A 1)⁴ sein. Die Verteilung von Frauen und Männern auf die unterschiedlichen Wirtschaftsbereiche im Saarland zeigt Tabelle 1.

Das höchste Entgeltniveau mit 4.743 € haben Männer, die in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen beschäftigt sind. Am wenigsten verdienen sie mit 1.946 € im Gastgewerbe. Frauen verdienen am meisten, wenn sie in der Versorgungswirtschaft beschäftigt sind. Das Entgeltniveau liegt hier für sie bei 4.024 €. Hier stellen sie nur 20,5 Prozent aller Beschäftigten. Wie bei den Männern ist das Entgelt für im Gastgewerbe beschäftigte Frauen am geringsten (1.685 €). Hier stellen wiederum Frauen die Mehrheit der Beschäftigten (57,3 Prozent).

⁴ Das Medianentgelt in männerdominierten Berufen (>70 Prozent Männeranteil) beträgt 3.355 Euro für Männer und 2.773 Euro für Frauen. Das entspricht einem Gender Pay Gap von 17,4 Prozent. Das Medianentgelt in frauendominierten Berufen (>70 Prozent Frauenanteil) liegt bei 2.400 Euro für Männer und 1.951 Euro für Frauen. Hier liegt der Gender Pay Gap mit 18,7 Prozent etwas höher.

Tabelle 1: Medianentgelt von Frauen und Männern sowie Gender Pay Gap nach Wirtschaftsabschnitten, 2015 im Saarland

Wirtschaftszweige	Lohnniveau in Euro		Entgeltlücke in Euro	Frauenanteil in Prozent	Anteil der Wirtschaftszweige in Prozent
	Männer	Frauen			
Forschung	4.389	2.962	1.428	49,9	5,1
Sonst. Dienstleistungen/Bundeswehr	3.612	2.355	1.257	64,4	2,0
Gesundheit	4.086	2.987	1.099	78,7	14,1
Finanz- u. Versicherungs-DL	4.743	3.669	1.073	55,5	3,6
Kunst und Unterhaltung	3.487	2.444	1.043	55,7	0,5
Verarbeitendes Gewerbe	4.064	3.140	924	18,1	27,9
Einzel-, Großhandel, Reparatur	3.186	2.454	732	54,4	13,7
Erziehung, Unterricht	3.912	3.294	618	71,3	3,2
Versorgungswirtschaft	4.597	4.024	573	20,5	1,8
Baugewerbe	2.937	2.408	529	10,2	5,1
Land- und Forstwirtschaft, Bergbau	2.657	2.174	483	22,3	0,3
Öffentl. Verwaltung, Sozialvers.	3.861	3.489	372	59,7	6,5
Verkehr, Information, Kommunikation	3.505	3.217	288	26,9	6,2
Gastgewerbe	1.946	1.685	262	57,3	1,9
Sonst. wirtsch. Dienstleistungen	2.230	2.039	192	38,7	6,9
Insgesamt	3.443	2.779	664	30,3	100,0

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Innerhalb derselben Wirtschaftsbereiche unterscheiden sich die Entgelte von Frauen und Männern zum Teil erheblich. Eine wesentliche Rolle dürfte dabei spielen, dass Frauen innerhalb der Wirtschaftszweige in anderen Positionen tätig sind als die Männer und diese unterschiedlich entlohnt werden. Die größten geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede sind in der Forschung zu finden. In diesem Bereich verdienen Männer im Durchschnitt 1.428 € mehr als Frauen. Obgleich das Geschlechterverhältnis ausgeglichen ist, besetzen die Männer möglicherweise eher die Bereiche, die besser entlohnt werden, sowohl auf Berufsebene als auch auf der beruflichen Hierarchieebene. Hier scheinen Männer vermehrt Forschertätigkeiten auszuüben, während Frauen in den geringer entlohnten Verwaltungsbereichen beschäftigt sind. Im Gesundheitsbereich verdienen Männer ebenfalls deutlich mehr als Frauen (1.099 €). Frauen, die in diesem Bereich in der Mehrheit sind, scheinen die Bereiche zu besetzen, die weniger hoch entlohnt werden, sowohl auf Berufsebene als auch auf der beruflichen Hierarchieebene.⁵ Zum Beispiel könnten vermehrt Männer in (gut bezahlten) Leitungsfunktionen tätig sein, Frauen aber im (schlecht bezahlten) Pflegebereich. Auch im Verarbeitenden Gewerbe, innerhalb dessen der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied mit gut 924 € zwar nicht ganz so hoch ausfällt wie in den zuvor genannten Wirtschaftsbereichen, ist dennoch eine geschlechtsspezifische Segregation für die Berufe zu erkennen (siehe auch Tabelle A 1). Hier arbeiten Männer eher in den gut bezahlten Produktionsberufen, während Frauen eher in den weniger

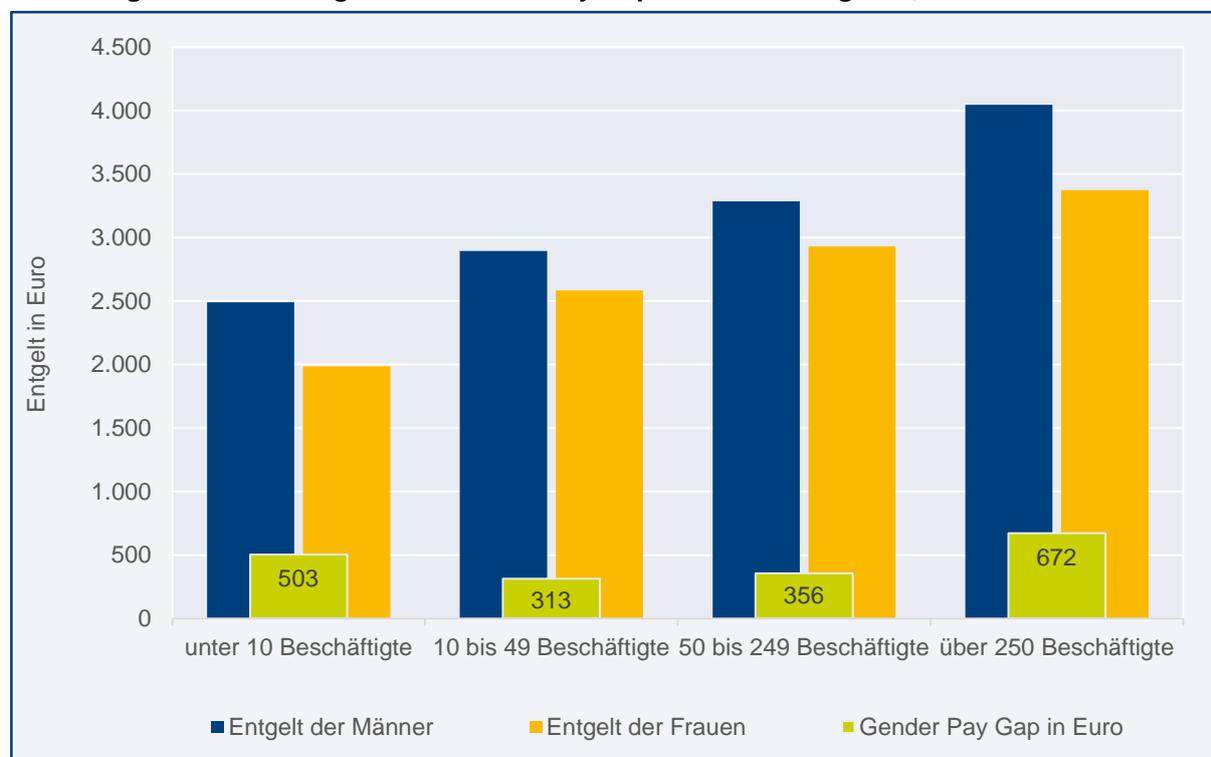
⁵ Die Branche ist durch eine relativ hohe Anzahl an nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gekennzeichnet, die in unserer Analyse nicht berücksichtigt werden können, weshalb das Entgeltniveau höher ausfällt und den geschlechtsspezifischen Entgeltabstand möglicherweise verzerrt.

gut bezahlten Büroberufen tätig sind. Die geringsten geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede gibt es in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen. Hier verdienen die Männer nur 192 € mehr als die Frauen.

Entgeltniveau und Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Betriebsgröße

Die Betriebsgröße steht in starkem Zusammenhang mit der Entgelthöhe (vgl. Syeda 2011; Frodermann et al. 2018). In Großbetrieben verdienen Beschäftigte mehr als in Kleinbetrieben. Die Auswertungen bestätigen den Zusammenhang auch für die beiden Geschlechter. In Abbildung 3 werden das Entgeltniveau und die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede nach Betriebsgröße dargestellt. Es werden Kleinst- (unter 10 Beschäftigte), Klein- (zwischen 10 und 49 Beschäftigte), mittlere (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) und Großbetriebe (mit mehr als 250 Beschäftigte) unterschieden.

Abbildung 3: Medianentgelt und Gender Pay Gap nach Betriebsgröße, 2015 im Saarland



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Das Entgeltniveau steigt mit der Größe der Betriebe sowohl für Männer als auch für Frauen. Die geringsten Entgelte werden in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten erzielt. Das Entgelt liegt hier bei 2.490 € für Männer und bei 1.987 € für Frauen. In Betrieben mit über 250 Beschäftigten verdienen Männer 4.044 € und Frauen 3.372 €. Der positive Zusammenhang zwischen Betriebsgröße und Entgeltniveau gilt für den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied nur eingeschränkt. Frauen verdienen mit 672 € weniger als Männer in den Großbetrieben (mehr als 250 Beschäftigten) deutlich schlechter, damit ist hier der absolute geschlechtsspezifische Entgeltunterschied am höchsten. Aber auch in Kleinstbetrieben verdienen Frauen mit einer Differenz von 503 € deutlich weniger als Männer. Der relative Gender Pay Gap ist

dort mit 20 Prozent am höchsten. In Kleinbetrieben (zwischen 10 und 49 Beschäftigten) ist die geschlechtsspezifische Entgeltlücke mit 313 € oder mit 10,8 Prozent am geringsten.

Für den sehr hohen Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in den Großbetrieben könnten mehrere Gründe verantwortlich sein. Einerseits bieten sich in Großunternehmen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten hinsichtlich des vorhandenen Berufsspektrums sowie vorhandener Karrieremöglichkeiten. Zudem spielt innerhalb eines Betriebes die geschlechtsspezifische Position und Besetzung eines Arbeitsplatzes eine Rolle. So sind möglicherweise die Positionen innerhalb eines Großbetriebes, die häufig geringer bezahlt werden und/oder geringere Karrierechancen ermöglichen, von Frauen besetzt. Geringere Karrierechancen von Frauen können aber auch der Tatsache geschuldet sein, dass sie aufgrund familiärer Verpflichtungen, sei es potenziell oder tatsächlich, bei Beförderungen weniger berücksichtigt werden. Zudem sind sie in anderen oder weniger Netzwerken als Männer etabliert, wodurch ein Aufstieg in der Unternehmenshierarchie schwieriger wird (vgl. Kapitel 2). Auch haben Großunternehmen mehr Möglichkeiten, die Entgelte einzelner Mitarbeiter zu variieren. Um diese Möglichkeiten als Arbeitnehmer auszuschöpfen, muss verhandelt werden (vgl. Achatz et al. 2005). In dieser Hinsicht ist es vorstellbar, dass Frauen bei Gehaltsverhandlungen andere Strategien verfolgen als Männer und ihr Entgelt daher nicht so hoch ist wie das ihrer männlichen Kollegen (Card/Cardoso/Kline 2016).

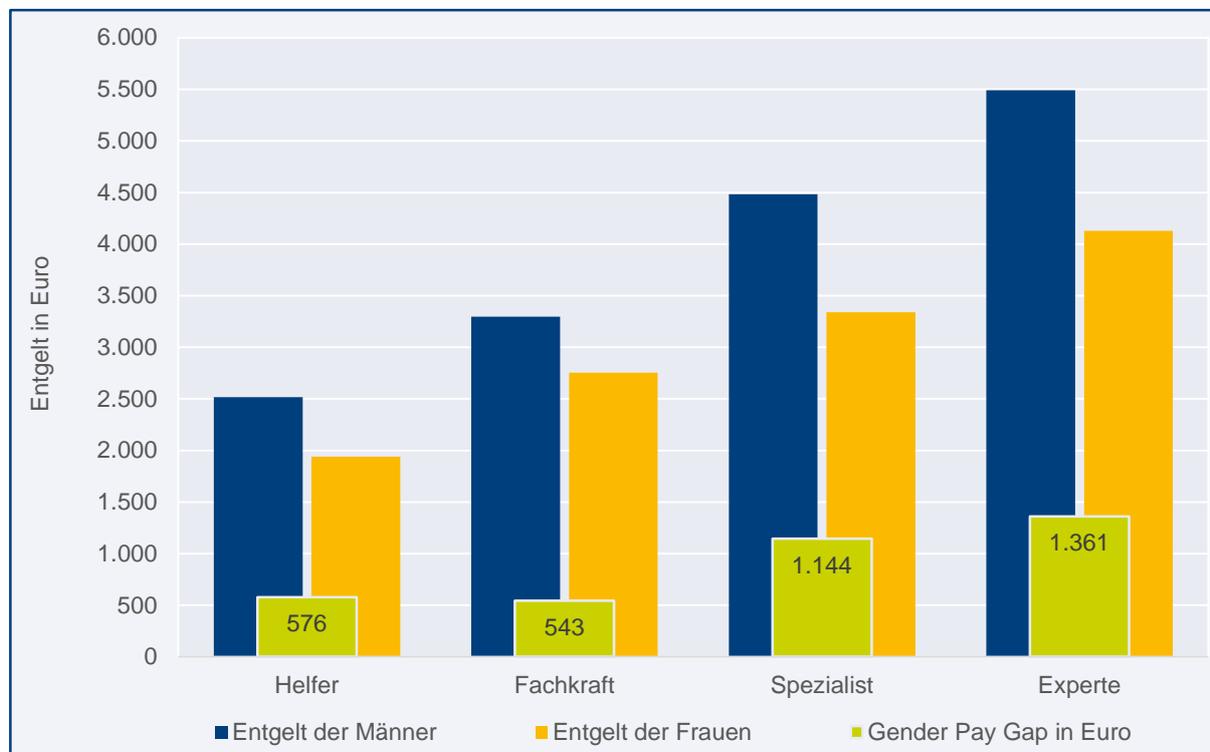
Entgeltniveau und Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Anforderungsniveau

Erwartungsgemäß besteht auch ein Zusammenhang zwischen Qualifikationsniveau und Entgelthöhe. So verdienen Arbeitnehmer ohne beruflichen Abschluss weniger als Fachkräfte mit Berufsabschluss oder mit akademischem Abschluss (Stüber 2016), was sich auch auf die Höhe des Gender Pay Gap niederschlägt (vgl. hierzu Kunze 2017). Tätigkeiten innerhalb eines Berufes stellen verschiedene Anforderungen an die Qualifikationen und bieten dadurch unterschiedliche Zugangsvoraussetzungen. Aufgrund der unterschiedlichen qualifikatorischen Anforderungen werden Tätigkeiten unterschiedlich entlohnt. Die Anforderungsniveaus untergliedern sich in vier Gruppen, die sich an der Komplexität der Tätigkeiten orientieren (Paulus/Matthes 2013). Je höher die Komplexität, desto höher der erforderliche Berufsabschluss:

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

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

Abbildung 4: Medianentgelt und Gender Pay Gap nach Anforderungsniveau, 2015 im Saarland



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Das Entgeltniveau sowohl der Männer als auch der Frauen steigt mit dem Anforderungsniveau und mit der damit verbundenen notwendigen Qualifikationsvoraussetzung. Gleichwohl zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede innerhalb der einzelnen Anforderungsniveaus. Helfer verdienen mit 2.516 € am wenigsten, die Helferinnen verdienen sogar nur 1.939 €. Das Entgeltniveau der Experten lag 2015 bei 5.490 €, das der Expertinnen bei 4.130 €. Die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede in den einzelnen Anforderungsniveaus variieren zum Teil recht deutlich. Experten verdienen rund 1.360 € mehr als Expertinnen, was einem relativen Entgeltunterschied von gut 25 Prozent entspricht. Damit ist die geschlechtsspezifische Entgeltlücke auf diesem Anforderungsniveau sowohl absolut als auch relativ betrachtet am höchsten. Der absolute Entgeltunterschied bei Helfern lag bei 576 €, was einem relativen Unterschied von 22,9 Prozent gleichkommt. Dagegen verdienen männliche Fachkräfte nur 542 € (16,5 Prozent) mehr als weibliche Fachkräfte.

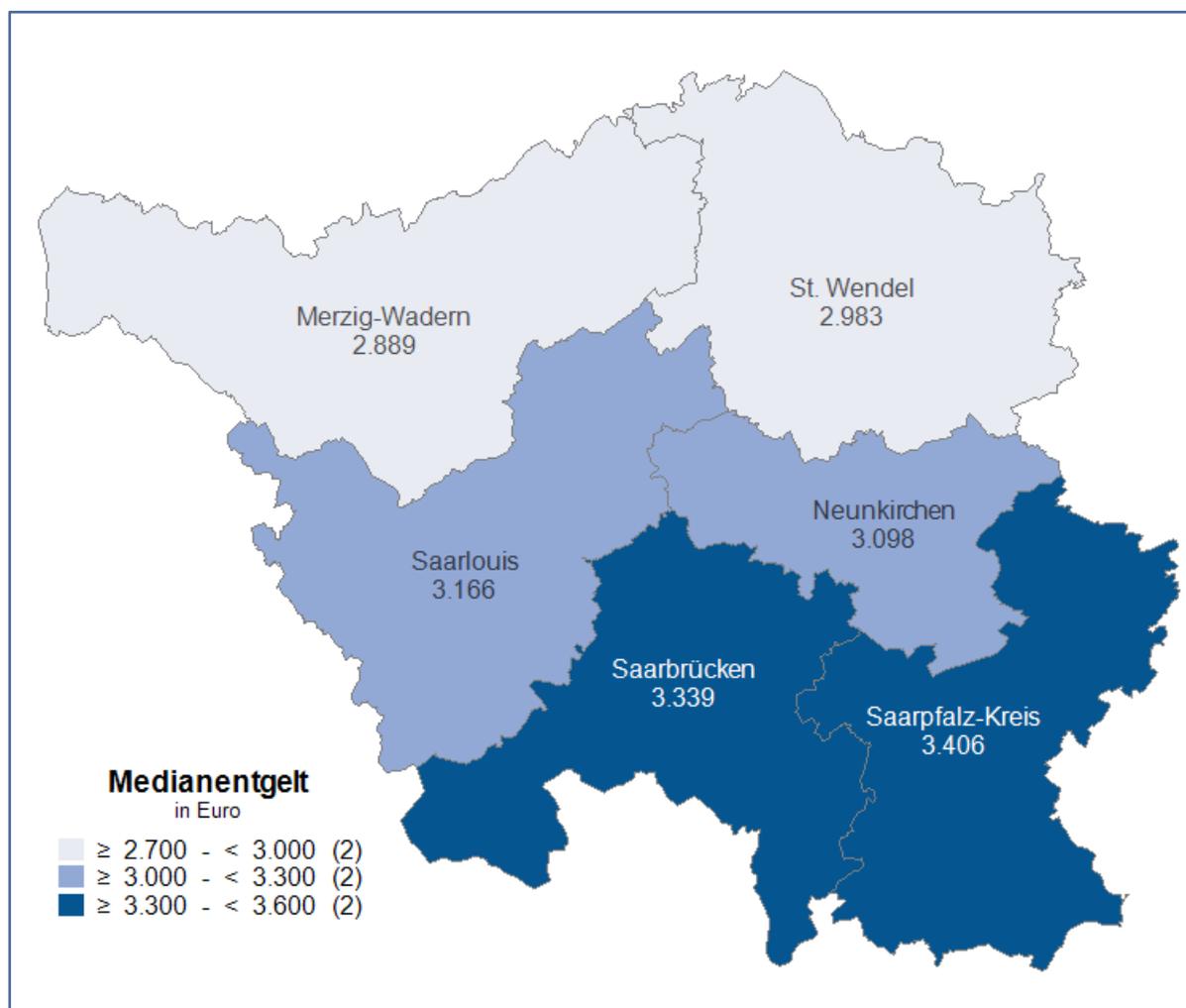
4.2 Entgeltniveau und Entgeltunterschiede in den saarländischen Kreisen

Die Regionen im Saarland weisen zum Teil recht unterschiedliche Strukturen auf. So sind die Kreise im Südsaarland sehr dicht besiedelt und stark vom Verarbeitenden Gewerbe dominiert. Zudem befinden sich dort vor allem Großunternehmen. Dagegen ist das Nordsaarland etwas dünner besiedelt und von mittelständischen bis kleineren Betrieben geprägt.

Entgeltunterschiede in den Kreisen im Saarland

In den saarländischen Kreisen ist das Entgeltniveau sehr unterschiedlich (Karte 1). 2015 verdienten die sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten im Kreis Merzig-Wadern am wenigsten. Dort lag das Medianentgeltniveau bei 2.889 €. Am meisten verdienen die Beschäftigten mit 3.406 € Saarpfalz-Kreis, der von einem Großunternehmen im Verarbeitenden Gewerbe geprägt ist. Ähnlich groß ist der Unterschied der Entgelte nach Geschlecht. Im einkommensschwächsten Landkreis Merzig-Wadern ist der absolute Entgeltunterschied mit 485 € am geringsten. Dort verdienen sozialversicherungspflichtig beschäftigte Männer in Vollzeitbeschäftigung 3.054 €, Frauen in sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung 2.569 €. Am größten ist der Entgeltunterschied im Kreis Saarlouis. Männer verdienen 3.372 €, Frauen dagegen nur 2.617 €.

Karte 1: Medianentgelt sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigter in den saarländischen Kreisen, 2015 in Euro

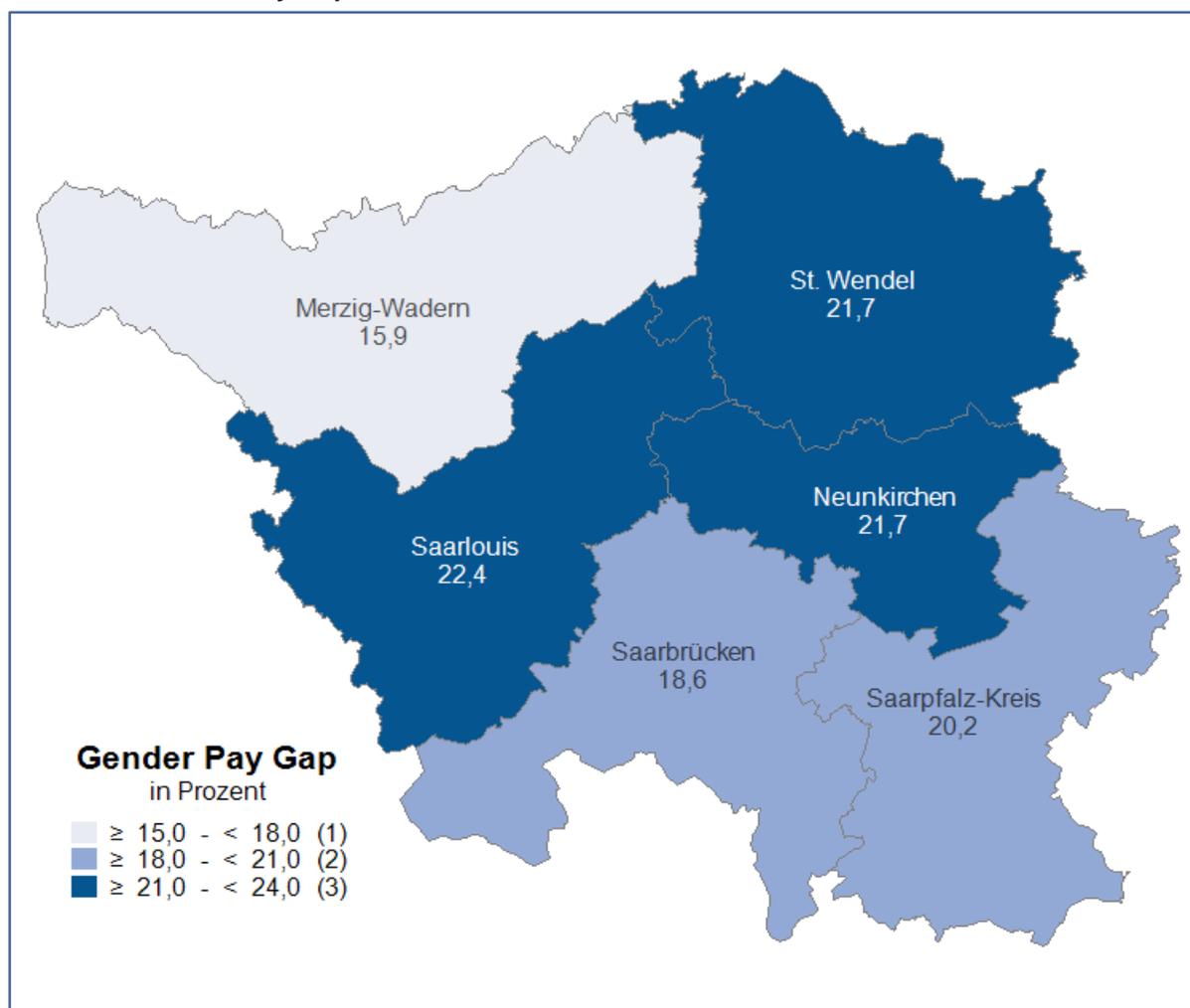


Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Karte 2 zeigt auch für den Gender Pay Gap, also der relativen Entgeltlücke, Unterschiede zwischen den Kreisen. Der Wert des Gender Pay Gap für das Saarland insgesamt beträgt 19,3 Prozent.

Der durchschnittliche Gender Pay Gap variiert in den saarländischen Kreisen zum Teil erheblich. Den niedrigsten Gender Pay Gap weist mit 15,9 Prozent Merzig-Wadern auf. Ebenfalls unterdurchschnittlich sind die relativen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede im Regionalverband Saarbrücken. Dort verdienen die Frauen 18,6 Prozent weniger als die Männer. Den höchsten Gender Pay Gap hat der Kreis Saarlouis, wo das Entgelt der Frauen mehr als ein Fünftel unter dem der Männer liegt.

Karte 2: Gender Pay Gap in den saarländischen Kreisen, 2015 in Prozent



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Die Karten zeigen, dass auch im kleinsten deutschen Flächenbundesland Saarland die Höhe des Gender Pay Gap variiert. Dort finden sich auf kleinster Fläche heterogene Strukturen, insbesondere hinsichtlich der Wirtschaftsstruktur wieder (siehe Tabelle A 2 für den jeweiligen Kreis mit dem höchsten und niedrigsten Gender Pay Gap).

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

Im Folgenden soll nun der Zusammenhang von regionalen Faktoren und dem regionalen Gender Pay Gap betrachtet werden. Die Unterschiede im Gender Pay Gap werden an Hand der Besonderheiten in der Wirtschafts- und Altersstruktur der Kreise diskutiert. Tabelle 2 zeigt die

Ausprägungen zwischen den regionalen Merkmalen und dem Gender Pay Gap in den saarländischen Kreisen. Als weitere Regionalvariable wird die Arbeitslosenquote aufgenommen. Denn dass ein Zusammenhang zwischen regionaler Arbeitslosigkeit und geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden besteht, wurde in mehreren Studien festgestellt (u. a. Busch/Holst 2008, Majchrowska/Strawinski 2016). Demnach ist das Entgelt in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit niedriger als in Regionen mit niedriger Arbeitslosigkeit.

Tabelle 2: Gender Pay Gap und Regionalvariablen nach Kreisen im Saarland, 2015 in Prozent

Kreise	Gender Pay Gap	Arbeitslosenquote	Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe	Anteil der Beschäftigten in Kleinbetrieben	Anteil der Beschäftigten zwischen 35 und 49 Jahren	Anteil an Experten
Regionalverband Saarbrücken	18,6	10,1	25,2	22,9	36,0	13,8
Merzig-Wadern	15,9	5,1	27,3	25,1	35,0	10,5
Neunkirchen	21,7	7,9	33,3	24,2	35,6	9,3
Saarlouis	22,4	5,2	44,4	21,5	35,8	8,0
Saarpfalzkreis (Homburg)	20,2	5,2	43,0	18,7	37,4	9,8
St. Wendel	21,7	3,8	40,9	22,6	35,9	8,7

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen, Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

Für das Saarland ist kein eindeutiges Muster zwischen Arbeitslosenquote und Gender Pay Gap zu erkennen. St. Wendel, das einen unterdurchschnittlichen Gender Pay Gap aufweist, hat die niedrigste Arbeitslosenquote im Saarland, während der Regionalverband Saarbrücken mit 10,1 Prozent die höchste Arbeitslosenquote im Bundesland hat, aber dennoch einen unterdurchschnittlichen Gender Pay Gap aufweist.

Dagegen besteht ein Zusammenhang zwischen der Bedeutung des Verarbeitenden Gewerbes in einem Kreis und der Höhe des Gender Pay Gap. Je höher der Anteil der Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe in einem Kreis ist, desto höher ist auch der Gender Pay Gap. Der Zusammenhang ist für die Landkreise St. Wendel und Saarlouis sehr stark. In Saarlouis dominieren Unternehmen der Automobilindustrie. In St. Wendel sind es viele mittelständische Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes. Dagegen ist der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in Kreisen, in denen die Industrie kaum Bedeutung hat, relativ gering. Hierzu zählen Merzig-Wadern und der Regionalverband Saarbrücken. In diesen beiden Kreisen dominieren Wirtschaftszweige, die durch geringe Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern gekennzeichnet sind. So überwiegt in Merzig-Wadern der Handel, eine Branche, in der die Entgeltlücke unterdurchschnittlich ist (vgl. Kapitel 4.1). Ebenfalls überdurchschnittlich vertreten ist die Forschung. In Saarbrücken überdurchschnittlich vertreten sind die Versorgungswirtschaft, Infrastruktur und Kommunikation mit einem eher unterdurchschnittlichen Gender Pay Gap, aber auch die Finanzdienstleistungen, in denen Männer z. T. deutlich mehr als Frauen verdienen.

Ein weiteres Merkmal, das die Wirtschaftsstruktur abbildet, ist die Betriebsgrößenstruktur. Kapitel 4.1 hat gezeigt, dass die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern vor allem in

Kleinbetrieben (zwischen 10 und 49 Beschäftigten) mit 10,8 Prozent am geringsten sind. Je höher der Anteil der Beschäftigten in Kleinbetrieben in einem Kreis ist, desto kleiner ist auch der Gender Pay Gap. Dies zeigt sich für den Kreis Merzig-Wadern deutlich, der ja den niedrigsten Gender Pay Gap hat. Dort arbeiten ein Viertel der Beschäftigten in Betrieben, die zwischen 10 und 49 Beschäftigten haben. Dies ist der höchste Anteil im Saarland. Dagegen ist der Anteil der in Kleinbetrieben Beschäftigten im Saarpfalzkreis am geringsten, der Gender Pay Gap ist dort aber überdurchschnittlich hoch. Hier sind wenige Großbetriebe angesiedelt, die aber in diesem Kreis einen sehr großen Anteil an Personen beschäftigen. Dies ist eine Erklärung für den überdurchschnittlichen Gender Pay Gap. Gleichzeitig dominiert hier auch das Verarbeitende Gewerbe. Kreise mit großer Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern, aber einer geringen Bedeutung von Kleinbetrieben weisen zumeist einen relativ hohen Anteil an Beschäftigten in Kleinstbetrieben auf. Beispiele hierfür sind Neunkirchen und St. Wendel.

Auch das Alter hat Einfluss auf die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern. Mit zunehmenden Alter nehmen die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede zu. In der Altersgruppe der 35 und 49-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist er am höchsten (vgl. Kapitel 4.1). In diesem Alter verdienen Frauen deutlich weniger als Männer. Wenn in einem Kreis der Anteil der Altersgruppe zwischen 35 und 49 Jahren hoch ist, kann sich dies auf die Höhe des Gender Pay Gap niederschlagen. Der Zusammenhang zwischen der Höhe des Gender Pay Gap in einem Kreis und dem Anteil der Beschäftigten, die der Altersgruppe der 35- bis 49-Jährigen angehören, ist positiv. So arbeiten relativ viele Personen zwischen 35 und 49 Jahren im Saarpfalz-Kreis. Dort ist auch der Gender Pay Gap überdurchschnittlich hoch. In diesem Kreis dominieren Wirtschaftszweige mit überdurchschnittlichem Gender Pay Gap, wie das Verarbeitenden Gewerbe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten dieser Altersgruppe oder der Gesundheitssektor, jedoch mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten dieser Altersgruppe. Dagegen arbeiten relativ wenig Beschäftigte dieser Altersgruppe in Merzig-Wadern (der Landkreis mit den geringsten Entgeltunterschieden zwischen Männern und Frauen).

Schließlich wird in der Literatur häufig argumentiert, dass die Qualifikationsstruktur in einer Region einen Teil der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede erklären kann. Dies ist leicht nachzuvollziehen, wenn man bedenkt, dass der Gender Pay Gap in den Anforderungsniveaus unterschiedlich hoch ausfällt. Wie in Kapitel 4.1 gezeigt wurde, verdienen Frauen als Fachkräfte nur 16,5 Prozent weniger als die Männer. Unter den Experten/-innen beträgt der Entgeltunterschied 24,8 Prozent. Daher ist es verwunderlich, dass ein sehr schwacher negativer Zusammenhang zwischen einem hohen Qualifikationsniveau in einem Kreis und der Höhe des Gender Pay Gap besteht. Die Erwartungen, die sich aus der Gesamtebene (Abbildung 4) ergeben, scheinen sich anhand der Ergebnisse auf regionaler Ebene nicht zu bestätigen. Kreise, die einen hohen Anteil an Experten haben, also die Berufsstruktur stark durch hohe qualifikatorische Anforderungen geprägt sind, haben eher einen geringen Gender Pay Gap. Bspw. ist die Qualifikationsstruktur im Regionalverband Saarbrücken und in Merzig-Wadern durch ein relativ stark ausgeprägtes hochqualifiziertes Segment (Experten) gekennzeichnet. Der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern ist in diesen Kreisen unterdurchschnittlich. Dagegen hat der Kreis Saarlouis einen eher geringen Anteil an Hochqualifizierten und einen überdurchschnittlichen geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied, was sich durch den hohen Anteil des Verarbeitenden Gewerbes erklären lässt. In diesem Bereich

sind vorwiegend Helfer oder Fachkräfte tätig. Denn gerade auf Helferniveau und im Verarbeitenden Gewerbe sind die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen groß. Treffen die zwei Merkmale gepaart auf, lässt dies einen noch höheren geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied vermuten.

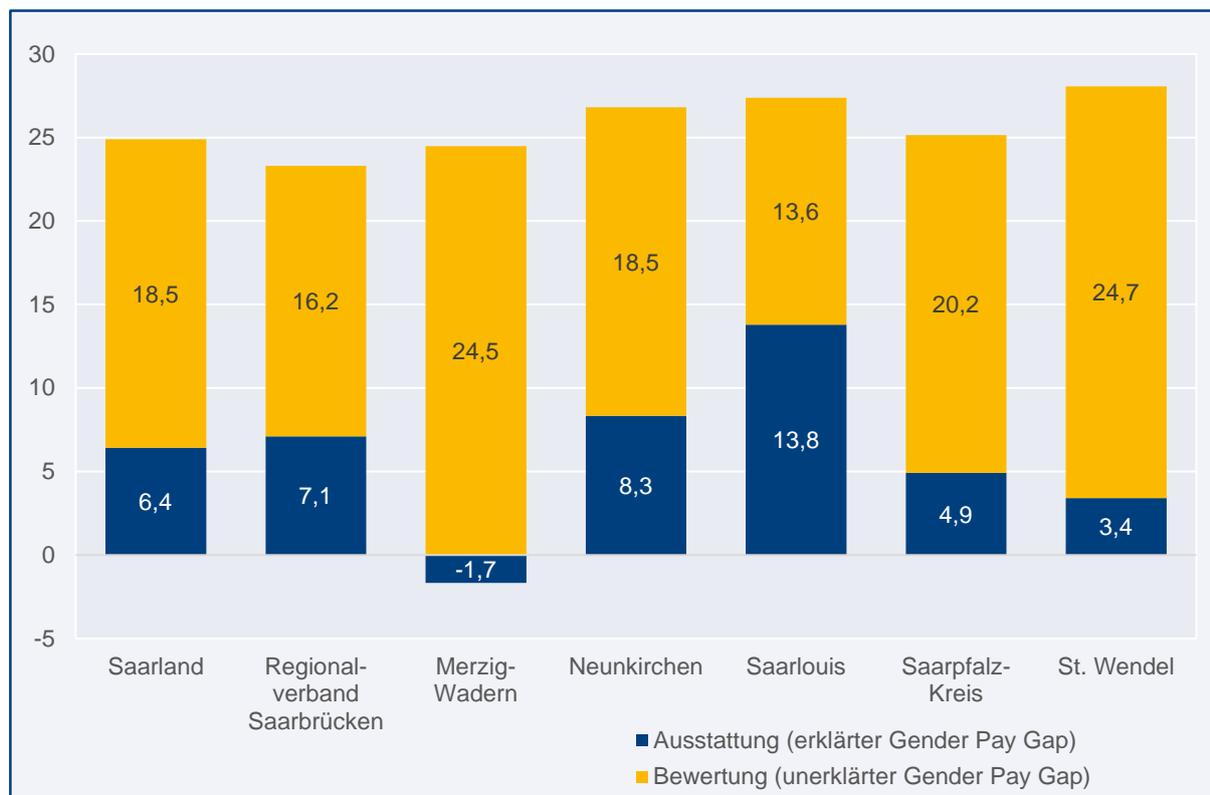
Zusammenfassend kann gesagt werden, dass ein starker Zusammenhang zwischen der Wirtschaftsstruktur und dem Gender Pay Gap besteht. Ist ein Kreis vom Verarbeitenden Gewerbe geprägt, vergrößert dies den regionalen Gender Pay Gap. In Kreisen, in denen relativ viele Kleinbetriebe angesiedelt sind, ist der Gender Pay Gap geringer als in anderen Kreisen. Ebenso spielt die Altersstruktur in den Kreisen eine bedeutende Rolle. Saarländische Kreise mit einem hohen Anteil an Beschäftigten zwischen 35 und 49 Jahren haben einen höheren Gender Pay Gap.

4.4 Erklärungsfaktoren für den regionalen Gender Pay Gap

Die Faktoren, die den Gender Pay Gap der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland beeinflussen, wurden bislang isoliert voneinander betrachtet. Obgleich die deskriptiven Analysen Anhaltspunkte zur Erklärung der Höhe des Gender Pay Gap liefern, kann ihr Erklärungsbeitrag für die Unterschiede zwischen beiden Geschlechtern in Bezug auf Entgelt und Gender Pay Gap nur anhand von ökonometrischen Schätzverfahren beziffert werden. Daher wird der Gender Pay Gap im Folgenden mit Hilfe der sogenannten Oaxaca-Blinder-Zerlegung (Oaxaca 1973; Blinder 1973) in einen erklärten und in einen unerklärten Teil zerlegt. Der erste Teil bezieht sich auf die zwischen Frauen und Männern ungleiche Verteilung von Merkmalen. Dieser Teil beschreibt die tatsächlichen der betrachteten Merkmale, also welchen Beitrag bspw. das unterschiedliche Alter oder die unterschiedliche Ausbildung von Frauen und Männern zum Gender Pay Gap leisten. Der zweite Teil bezieht sich auf die Geschlechterunterschiede in den Merkmalen, die durch verschiedenste Prozesse zustande kommen und damit anhand der verwendeten Daten nicht erklärt werden können. Man nennt diesen Teil auch potenzielle Diskriminierung, denn gleiche Merkmale werden bei Frauen anders entlohnt (bewertet) als bei Männern.

Für die Oaxaca-Blinder-Zerlegung werden eine Reihe individueller Merkmale, wie das Alter, die Staatsangehörigkeit, der Bildungsgrad, der Wirtschaftszweig, in dem die Person tätig ist, die Betriebsgröße, eine Berufsvariable, die angibt, ob es sich um einen männer- oder frauen-dominierten Beruf handelt, sowie die Berufs- und Arbeitsmarkterfahrung und die Dauer der Betriebszugehörigkeit berücksichtigt. Als regionale Variablen werden Altersstruktur, Qualifikationsstruktur, Betriebsgrößen- sowie Wirtschaftsstruktur und die Arbeitslosenquote in den Kreisen aufgenommen. Da sich die Strukturen im Saarland zwischen den Kreisen zum Teil erheblich unterscheiden, wird die Oaxaca-Blinder-Zerlegung nicht nur für das Saarland insgesamt, sondern auch für die saarländischen Kreise getrennt durchgeführt. Die Ergebnisse dieser Schätzungen zeigen dann an, inwieweit sich die Bedeutung der berücksichtigten Merkmale zwischen den Kreisen unterscheidet. Abbildung 5 zeigt die Ergebnisse der Zerlegung des Gender Pay Gap für das Saarland insgesamt sowie für die einzelnen Landkreise.

Abbildung 5: Erklärter und unerklärter Gender Pay Gap für das Saarland und seine Kreise, 2015 in Prozent



Anm.: Die Oaxaca-Blinder-Methode zerlegt den Gender Pay Gap auf Basis des Mittelwerts.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Die zentralen Ergebnisse für das Saarland lassen sich wie folgt zusammenfassen: Insgesamt beträgt der Gender Pay Gap für das Saarland basierend auf dem Mittelwert knapp 25 Prozent.⁶ 6,4 Prozentpunkte können mit Unterschieden in den berücksichtigten beobachtbaren Merkmalen erklärt werden, also ungefähr 25,7 Prozent des gesamten Gender Pay Gap. Dies bedeutet, dass 25,7 Prozent der Entgeltunterschiede auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich individueller Faktoren wie Bildung, Alter, Berufserfahrung, Arbeitsmarkterfahrung etc., sowie auf regionale Faktoren wie regionale Wirtschafts- und Altersstruktur etc. zurückgeführt werden können. Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap ist mit 18,5 Prozentpunkten größer als der erklärte Teil. Dies ist auch bei anderen Studien zum Gender Pay Gap der Fall (u. a. Boll et al 2016). Das heißt 74,3 Prozent des Gender Pay Gap werden durch die unterschiedliche Gruppenzugehörigkeit begründet, also nicht durch die tatsächlichen Merkmalsunterschiede zwischen Frauen und Männern. Anders formuliert: Diese Merkmale werden bei Frauen anders bewertet und entsprechend anders entlohnt als bei Männern.

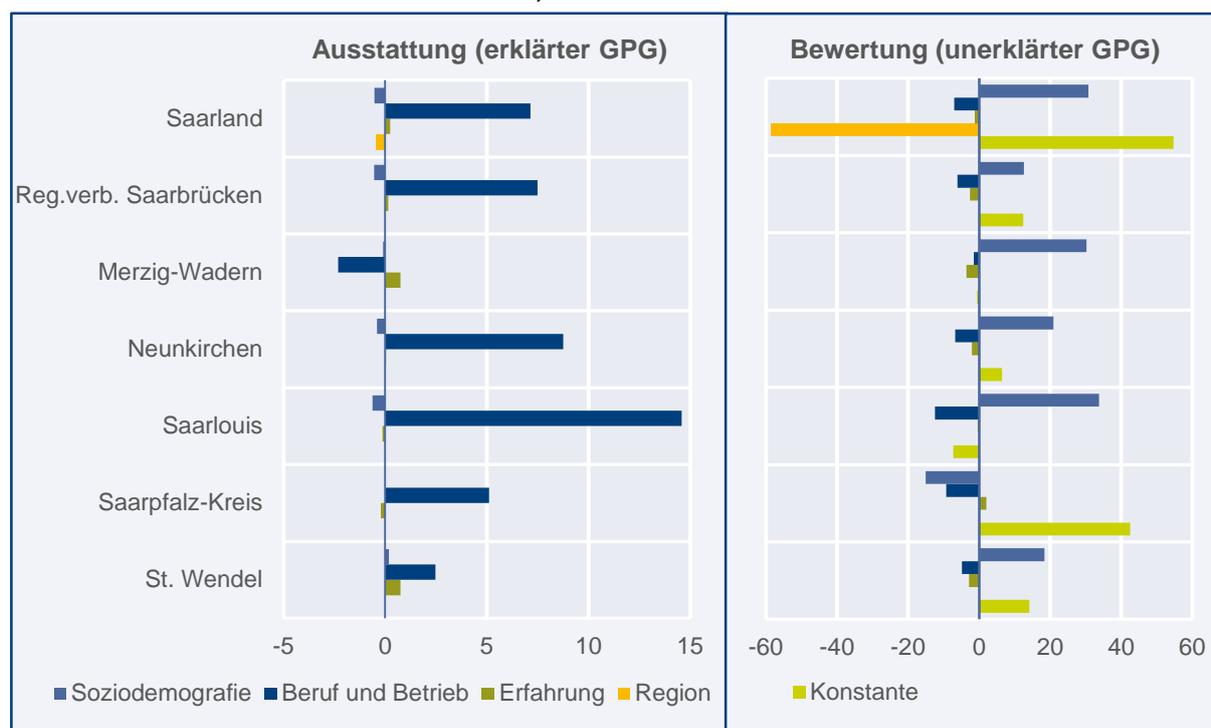
Das Verhältnis zwischen erklärtem und unerklärtem Gender Pay Gap unterscheidet sich in den saarländischen Kreisen zum Teil deutlich. Bspw. ist der erklärte Teil des Gender Pay Gap in Merzig-Wadern negativ (-1,7 Prozentpunkte). Dies bedeutet, dass die Frauen hinsichtlich

⁶ Der Gender Pay Gap, der basierend auf dem Mittelwert berechnet wird, liegt deutlich höher als der Gender Pay Gap basierend auf dem Median in den vorherigen Abschnitten. Bei dieser Berechnung werden auch extrem hohe Einkommen berücksichtigt, welche vor allem von Männern verdient werden.

der individuellen Merkmale über die bessere Ausstattung verfügen, wodurch der Gender Pay Gap geringer wird. Aufgrund des hohen unerklärten Teils des Gender Pay Gap werden diese Merkmale aber bei Frauen geringer bewertet als bei Männern. In Saarlouis dagegen beträgt der erklärte Gender Pay Gap 13,8 Prozentpunkte. Gut die Hälfte des Gender Pay Gap kann hier auf die unterschiedliche Merkmalsausstattung zwischen Frauen und Männern zurückgeführt werden.

Es ist weiterhin möglich, die Beiträge der einzelnen in der Dekomposition berücksichtigten Variablen zum erklärten und unerklärten Teil des Gender Pay Gap genau zu quantifizieren. Abbildung 6 beschreibt, welche Anteile des erklärten bzw. unerklärten Teil des Gender Pay Gaps auf die betrachteten Variablen, also den sozio-demografischen, wie Alter, Bildung, Staatsangehörigkeit und beruflichen Merkmalen, wie Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Dummy-Variable für frauendominierte Berufe sowie den Erfahrungs- (Berufs- und Arbeitsmarkterfahrung sowie Betriebszugehörigkeit) und Regionalvariablen (Wirtschafts-, Alters-, Qualifikationsstruktur), zurückzuführen sind.

Abbildung 6: Erklärungsbeitrag der individuellen Merkmale zum Gender Pay Gap für das Saarland und seine Kreise, 2015 in Prozent



Anm.: GPG: Gender Pay Gap
Die Oaxaca-Blinder-Methode zerlegt den Gender Pay Gap auf Basis des Mittelwerts.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Für das Saarland variiert die Bedeutung der betrachteten Merkmale in sehr unterschiedlicher Weise. Den größten Anteil am erklärten Gender Pay Gap im Saarland insgesamt stellen die beruflichen Eigenschaften dar. Frauen üben Berufe aus, die deutlich schlechter entlohnt werden als die Berufe, die vornehmlich von Männern ausgeübt werden bzw. sind in Wirtschaftszweigen und Betrieben tätig, die ein niedrigeres Entgelt bezahlen. Die Erfahrung spielt eine

geringe Rolle, wohl deswegen, weil hier nur Frauen und Männer mit einer Vollzeitbeschäftigung betrachtet werden, deren Arbeitsunterbrechung sich kaum unterscheiden dürfte. Ebenso ist der Anteil der Ausstattung in den sozio-demografischen Merkmalen am erklärten Teil des Gender Pay Gap sehr klein.

Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap beschreibt die unterschiedliche Bewertung der betrachteten Merkmale für Frauen und Männer. Der Beitrag der meisten dieser Merkmale ist im Saarland negativ. Anhand ihrer Merkmale müssten Frauen mehr verdienen, wenn sie bei gleichen Eigenschaften wie Männer entlohnt werden würden. Dadurch würde der Gender Pay Gap kleiner werden. Die regionalen Merkmale leisten den höchsten Beitrag zum unerklärten Gender Pay Gap. Auch die beruflichen Eigenschaften haben eine hohe Bedeutung. Dagegen weisen die sozio-demografischen Merkmale einen positiven Beitrag zum unerklärten Gender Pay Gap auf. Das heißt, dass das Alter der Frauen und deren Bildungsniveau Eigenschaften sind, die den Frauen eher als nachteilig zugeschrieben werden und daher niedriger entlohnt werden würden, wenn sie dieselbe Entgeltstruktur wie Männer hätten. Entsprechend würde dies dann positiv auf den Gender Pay Gap wirken, ihn also erhöhen.

Der Beitrag der einzelnen individuellen Merkmale unterscheidet sich zwischen den Kreisen deutlich. Zwar ist der Anteil der beruflichen Eigenschaften im erklärten Teil des Gender Pay Gap in jedem Kreis am größten, jedoch ist er in Merzig-Wadern negativ. Das heißt, in diesem Kreis arbeiten Frauen in beruflichen Bereichen (Berufe und Betriebe), in denen das Entgelt höher ist als in Bereichen, in denen Männer tätig sind. Eine Erklärung könnte die grenznahe Lage sein. Männer in gut bezahlten Berufen pendeln nach Luxemburg. In St. Wendel sind die Frauen hinsichtlich der Berufe schlechter ausgestattet, der Anteil am erklärten Teil ist aber sehr klein. In Saarlouis dagegen ist der Anteil der Berufsvariable am höchsten, was der stark von Industrie geprägten Wirtschaftsstruktur geschuldet ist.

In allen Kreisen nimmt der Beitrag der sozio-demografischen Merkmale zum unerklärten Gender Pay Gap den größten Stellenwert ein. Eine große Bedeutung haben diese vor allem in den Kreisen Merzig-Wadern und Saarlouis. Dort würden Frauen weniger verdienen, wenn sie genau wie Männer entlohnt würden. Im Saarpfalz-Kreis ist der Beitrag der sozio-demografischen Merkmale hingegen negativ, was impliziert, dass Frauen günstige Eigenschaften hinsichtlich Alter und Qualifikation haben, die zu einem geringeren Gender Pay Gap führen könnten, wenn sie gleich entlohnt werden würden wie die Männer. Auch die beruflichen Eigenschaften haben in allen Kreisen eine relativ große Bedeutung. Sie wirken sich negativ auf den Gender Pay Gap aus. Der Beitrag der Erfahrungsvariable zum unerklärten Teil des Gender Pay Gap unterscheidet sich zwischen den Kreisen. In Saarbrücken, Merzig-Wadern und Neunkirchen ist sie negativ, wohingegen sie in St. Wendel positiv ausfällt. In Saarlouis leistet sie keinen Beitrag zum unerklärten Gender Pay Gap.

5 Fazit

Im Saarland gibt es zum Teil erhebliche Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern. Beispielsweise wächst die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern tendenziell mit zunehmendem Alter. Im Saarland ist der Gender Pay Gap in der Altersgruppe der 35- bis 49-Jähri-

gen am höchsten unter allen Altersgruppen. Ebenso liegt die geschlechtsspezifische Entgeltlücke in der Forschung, der Gesundheitsbranche, in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie in der Kunst und Unterhaltung mit deutlich über 1.000 Euro sehr hoch. Dagegen verdienen Frauen in den sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen nur etwas weniger als die Männer. Die Entgeltunterschiede sind auch in Großbetrieben sehr hoch.

Darüber hinaus existieren regionale Entgeltunterschiede auch im Saarland. So liegt das Medianentgeltniveau in Merzig-Wadern bei 2.889 € und im Saarpfalz-Kreis (Homburg) bei 3.406 €. Beschäftigte in Merzig-Wadern verdienen damit 15,2 Prozent weniger als Beschäftigte im Saarpfalz-Kreis. Diese Unterschiede zeigen sich auch im Gender Pay Gap. Für das Saarland liegt dieser insgesamt bei 19,3 Prozent. Verdienen im Landkreis Merzig-Wadern vollzeitbeschäftigte Männer 15,9 Prozent mehr als Frauen, so sind es im Kreis Saarlouis 22,4 Prozent. Erklärungen in der Literatur für die regionalen Entgeltunterschiede liegen neben den siedlungsstrukturellen Aspekten und den damit verbundenen Pendelzeiten bis zur nächsten Arbeitsmarktregion in der regionalen Arbeitslosenquote, Wirtschaftsstruktur, Betriebsgrößenstruktur und Qualifikationsstruktur.

Bei der isolierten Betrachtung der regionalen Faktoren hat sich zunächst gezeigt, dass zwischen der Wirtschaftsstruktur und dem Gender Pay Gap ein starker Zusammenhang besteht. Je größer der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes in einem Kreis ist, desto höher ist der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied. Beispiele sind die Kreise Saarlouis und St. Wendel. Im Regionalverband Saarbrücken und im Kreis Merzig-Wadern spielt das Verarbeitende Gewerbe eher eine unterdurchschnittliche Rolle, die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern sind dort auch vergleichsweise gering. In großen Betrieben verdienen Männer deutlich mehr als Frauen. Wird eine Region von Großbetrieben dominiert, zeigt sich ein positiver Zusammenhang mit dem regionalen Gender Pay Gap, bspw. für den Saarpfalz-Kreis. Darüber hinaus spielt die Altersstruktur in manchen Regionen eine bedeutende Rolle. Wird eine Region durch einen hohen Anteil an Beschäftigten zwischen 35 und 49 Jahren geprägt, könnte dies eine Erklärung für einen relativ hohen Gender Pay Gap sein.

Mit Hilfe einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird der Erklärungsbeitrag der einzelnen individuellen und regionalen Faktoren bestimmt. Hier zeigt sich, dass ungefähr ein Viertel des Gender Pay Gap im Saarland erklärt wird. Dieser Wert unterscheidet sich, wenn die Zerlegung für die Kreise getrennt durchgeführt wird. So ist der erklärte Teil des Gender Pay Gap für Merzig-Wadern negativ, das heißt, dass die Ausstattung mit individuellen Merkmalen für die Frauen günstiger ist und sich mindernd auf den Gender Pay Gap auswirkt. Eine nach Merkmalen detaillierte Zerlegung zeigt, dass für das Saarland insgesamt vor allem die Unterschiede zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die beruflichen Eigenschaften negative Auswirkungen auf das Entgelt haben und diese den hohen Gender Pay Gap erklären. Die unterschiedliche Berufswahl und Zuordnung der Frauen und Männer in unterschiedliche Betriebe und Wirtschaftszweige tragen also wesentlich zum Gender Pay Gap bei. Zum unerklärten Gender Pay Gap tragen neben den beruflichen Eigenschaften vor allem die regionalen Variablen bei. Würden Frauen entsprechend ihrer regionalen Merkmale und ihrer Berufe wie Männer entlohnt werden, würden sie mehr verdienen. Der Gender Pay Gap wäre geringer. Um regionale Besonderheiten aufzuzeigen, wurde die detaillierte Zerlegung auch für die einzelnen Kreise durchgeführt. Hier ist zu erkennen, dass sich der Beitrag der Berufsvariablen zum erklärten

Gender Pay Gap zwischen den Kreisen deutlich unterscheidet. Die berufliche Segregation der Geschlechter erklärt vor allem in Saarlouis den hohen Gender Pay Gap, in St. Wendel ist der Beitrag der Ausstattungsunterschiede geringer. In Merzig-Wadern hingegen ist die Berufsstruktur sogar zu Gunsten der Frauen ausgeprägt. Das heißt, hier arbeiten die Frauen in Berufen, die besser entlohnt sind als die Berufe der Männer. Die sozio-demografischen Variablen leisten zum unerklärten Gender Pay Gap bis auf den Saarpfalzkreis einen positiven Beitrag, welcher sich aber zwischen den Kreisen in der Höhe deutlich unterscheidet. Ebenso gibt es Unterschiede im Beitrag der Erfahrungsvariablen zum unerklärten Gender Pay Gap. Allein im Saarpfalz-Kreis ist er positiv, in Saarlouis leisten sie keinen Beitrag.

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

Literatur

- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466–493.
- Arrow, Kenneth (1973): The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10), S. 3–33.
- Arulampalam, Wiji; Booth, Alison L.; Bryan, Mark L. (2007): Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. In: *Industrial and Labour Relations Review*, 60(2), S.163–186.
- Becker, Gary S. (1957): *The Economics of Discrimination*. Chicago (IL): University of Chicago Press.
- Blau, Francine D.; Kahn, Lawrence M. (2017): The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Blinder, Alan S. (1973): Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal Human Resources*, 8(4), S. 436–455.
- Boll, Christina; Leppin, Julian; Rossen, Anja; Wolf, André-René (2016): Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries. Brüssel, 147 S.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008): „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land. *Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 33/2008*, S. 462–469.
- Card, David; Cardoso, Ana R.; Kline, Patrick (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly Journal of Economics*, 131(2), S. 633–686.
- Eurostat (2018): <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>, Zugriff 29.1.2018
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. *IAB-Forschungsbericht, 03/2018*, Nürnberg, 57 S.
- Fuchs, Michaela; Rauscher, Cerstin; Weyh, Antje (2014): Lohnhöhe und Lohnwachstum: Die regionalen Unterschiede in Deutschland sind groß. *IAB-Kurzbericht, 17/2014*, Nürnberg, 8 S.
- Gartner, Hermann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample. *FDZ-Methodenreport, 02/2005*, Nürnberg, 8 S.
- Gartner, Hermann (2016): Löhne von Frauen und Männern. *Aktuelle Berichte, 07/2016*, Nürnberg, 5 S.
- Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Is there a Gap in the Gap? Regional Differences in the Gender Pay Gap. *IZA Discussion Paper No. 4231*, Bonn.
- Krugman, Paul (1991): Increasing Returns and Economic Geography. In: *Journal of Political Economy*, Vol. 99 (3), S. 483–499.
- Kunze, Astrid (2017): The Gender Pay Gap in developed countries. *IZA Discussion Paper No.10826*, Bonn.
- Majchrowska, Aleksandra; Strawinski, Pawel (2016): Regional Differences in Gender Wage Gaps in Poland: New Estimates Based on Harmonized Data for Wages. In: *Central European Journal of Economic Modelling and Econometrics*, 8(2), S. 115–141.

McPherson, Miller; Smith-Lovin, Lynn; Cook, James M. (2001): Birds of a feather: Homophily in social networks. In: *Annual Review of Sociology*, 27(2001), S. 415–444.

Napari, Sami (2009): Gender differences in early-career wage growth. In: *Labour Economics*, 16(2), S. 140–148.

Oaxaca, Ronald (1973): Male-female wage differentials in urban labor markets. In: *International Economic Review*, 14(3), S. 693–709.

OECD (2017): *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*. Paris, 2017 (online verfügbar).

Olivetti, Claudia; Petrongolo, Barbara (2016) The evolution of gender gaps in industrialized countries. In: *Annual Review of Economics*, 8(2016), S. 405–434.

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

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

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

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

Röhl, Klaus-Heiner (2017): *Regionale Konvergenzprozesse in Deutschland. Der ländliche Raum holt auf*. IW-Report 38/2017, Köln.

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

Statistisches Bundesamt (2018): https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2018/03/PD18_099_621.html;jsessionid=F3ED36DB2BA9A88CA60229E07B07613D.InternetLive1, Zugriff 26.6.2018

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

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

Anhang

Tabelle A 1: TOP 10 der frauen- und männerdominierten Berufe 2015 im Saarland (KidB 2010)

TOP10 der frauendominierten Berufe	Medianentgelt in €		Frauenanteil in %	TOP10 der männerdominierten Berufe	Medianentgelt in €		Männeranteil in %
	Männer	Frauen			Männer	Frauen	
Büro und Sekretariat	3.562	2.725	72,0	Maschinenbau und Betriebstechnik	3.893	3.296	90,1
Erziehung, Sozialarbeit	3.550	3.151	76,6	Metallbearbeitung	3.681	2.914	92,9
Arzt- und Praxishilfe	2.842	1.946	99,1	Lagerwirtschaft, Post, Zustellung	2.544	1.999	78,9
Altenpflege	2.542	2.597	82,3	Fahrzeugführung im Straßenverkehr	2.449	2.017	96,2
Verkauf von Lebensmitteln	2.391	1.681	80,9	Technische Produktionsplanung und -steuerung	4.549	3.587	88,5
Rechtsberatung, -sprechung, -ordnung	3.681	2.076	72,3	Energietechnik	3.402	3.201	99,1
Körperpflege	1.474	1.413	90,7	Metallbau und Schweißtechnik	3.092	2.531	98,7
Hauswirtschaft und Verbraucherberatung	2.051	2.037	93,3	Einkauf und Vertrieb	4.979	3.492	72,4
Medizinisches Laboratorium	4.122	3.421	79,7	Hochbau	2.714	3.097	98,9
Pharmazie	4.675	2.868	79,4	Metallerzeugung	3.750	2.861	98,1
andere frauendominierte Berufe	2.400	1.951	74,4	andere männerdominierte Berufe	3.355	2.773	87,1
Insgesamt	3.443	2.779	30,3	Insgesamt	3.443	2.779	69,7

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

Tabelle A 2: Extremkreise mit zusätzlichen Informationen

Kreise			
Merzig-Wadern (GPG: 15,9 %)		Saarlouis (GPG: 22,4 %)	
Entgelt (in Euro)			
Männer	3.053,5	Männer	3.371,9
Frauen	2.568,9	Frauen	2.617,3
Beschäftigungsquote (in Prozent)			
Männer	50,2	Männer	60,4
Frauen	46,6	Frauen	49,8
Arbeitslosenquote (in Prozent)			
Männer	5,6	Männer	5,1
Frauen	4,7	Frauen	5,2
Wirtschaftsstruktur (in Prozent)			
27 % der SVB arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe		44 % der SVB arbeiten im Verarbeitenden Gewerbe	
5 % der SVB sind im Öffentlichen Dienst tätig		4 % der SVB sind im Öffentlichen Dienst tätig	
26 % der SVB arbeiten in Großbetrieben		36 % der SVB arbeiten in Großbetrieben	

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen.

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

Nummer	Autoren	Titel
01/2018	Wydra-Somaggio, Gabriele; Höchst, Michael	Regionaler Gender Pay Gap – Analyse der geschlechts-spezifischen Entgeltunterschiede in Rheinland-Pfalz
02/2017	Stabler, Jochen; Otto, Anne; Wydra-Somaggio, Gabriele; Dengler, Katharina	Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt in Rheinland-Pfalz
01/2017	Stabler, Jochen; Otto, Anne; Wydra-Somaggio, Gabriele; Dengler, Katharina	Digitalisierung der Arbeitswelt – Folgen für den Arbeitsmarkt im Saarland
05/2016	Otto, Anne; Losacker, Sebastian	Frauenerwerbstätigkeit im Saarland – Analyse von Ursachen und Trends
04/2016	Otto, Anne; Losacker, Sebastian	Frauenerwerbstätigkeit in Rheinland-Pfalz – Analyse von Ursachen und Trends

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

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

Impressum

IAB-Regional. IAB Rheinland-Pfalz-Saarland 2/2018

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/RPS/2018/regional_rps_0218.pdf

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

ISSN 1861-1540

Rückfragen zum Inhalt an:

Dr. Gabriele Wydra-Somaggio
Telefon 0681 849 268
E-Mail Gabriele.Wydra-Somaggio2@iab.de