

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

Research Report

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen

IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 02/2019

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Weyh, Antje; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Fuchs, Michaela (2019) : Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen, IAB-Regional. IAB Sachsen, No. 02/2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/214803>

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-REGIONAL

Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz

2|2019 IAB Sachsen

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen

Antje Weyh, Corinna Lawitzky, Anja Rossen, Michaela Fuchs

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen

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

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
1 Einleitung	7
2 Literaturüberblick	8
3 Datengrundlage und Methode	11
4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap	12
4.1 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Deutschland und Sachsen im Vergleich	12
4.2 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen.....	13
4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen nach ausgewählten Merkmalen.....	18
4.3.1 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Berufen	18
4.3.2 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen.....	20
4.3.3 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation.....	21
4.3.4 Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht- Führungskräften.....	22
4.3.5 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße.....	23
5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap	25
5.1 Die Zerlegung des Gender Pay Gap in Sachsen und Deutschland	25
5.2 Der erklärte Teil des Gender Pay Gap in Sachsen im Detail	28
5.3 Die Zerlegung des Gender Pay Gaps in den sächsischen Kreisen	29
5.4 Der erklärte Teil des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen im Detail.....	31
6 Fazit	34
Literatur	36

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Tagesentgelt der Frauen in den sächsischen Kreisen	14
Abbildung 2:	Tagesentgelt der Männer in den sächsischen Kreisen	15
Abbildung 3:	Unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	16
Abbildung 4:	Tagesentgelte und unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	17
Abbildung 5:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur in Sachsen	18
Abbildung 6:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Sachsen	21
Abbildung 7:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation in Sachsen	22
Abbildung 8:	Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Sachsen	23
Abbildung 9:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Sachsen	24
Abbildung 10:	Bereinigter Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland	26
Abbildung 11:	Die Zerlegung des Gender Pay Gap in den Bundesländern und Deutschland	27
Abbildung 12:	Erklärungsfaktoren (sog. Ausstattungseffekt) des Gender Pay Gap in Sachsen	29
Abbildung 13:	Die Zerlegung des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	30
Abbildung 14:	Bereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen – Details	31
Abbildung 15:	Erklärungsfaktoren (sog. Ausstattungseffekt) des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Unbereinigter Gender Pay Gap in den Bundesländern, Deutschland, Ost- und Westdeutschland	13
Tabelle 2:	Die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen	19
Tabelle 3:	Die 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen	20

Zusammenfassung

Der Gender Pay Gap, also die Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, beträgt in Sachsen 7,5 Prozent und fällt damit deutlich niedriger aus als im deutschen Durchschnitt (20,8 %). Im Landkreis Görlitz besteht mit 2,1 Prozent der niedrigste, im Landkreis Zwickau mit 11,6 Prozent der höchste Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen. Zudem ist in Sachsen die geschlechtsspezifische Lohnlücke in den kreisfreien Städten Dresden, Leipzig und Chemnitz sowie in den städtischen Kreisen höher als in den ländlichen Regionen. Grundsätzlich kann eine Vielzahl an Unterschieden in der Beschäftigungsstruktur zwischen Männern und Frauen zum Lohngefälle beitragen. Eine Zerlegung der Lohnlücke mithilfe der Oaxaca-Blinder-Zerlegung zeigt, dass ein hohes Qualifikationsniveau im Betrieb mit einem höheren und Unterschiede im gewählten Beruf von Männern und Frauen mit einem niedrigeren Gender Pay Gap einhergeht. Des Weiteren üben einige betriebliche Merkmale einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf den Gender Pay Gap in Sachsen aus. Das generelle Lohnniveau sowie die Lohnunterschiede zwischen den Beschäftigten innerhalb des Betriebes minimieren ebenfalls die Entgeltungleichheit zwischen Männern und Frauen. Dieses Bild bestätigt sich auch auf Ebene der einzelnen Kreise, mit nur geringen Unterschieden in der Stärke und Wirkungsrichtung der Einflussfaktoren.

Keywords

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

Danksagung

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

1 Einleitung

Dass Frauen in Deutschland nach wie vor weniger verdienen als Männer, ist seit 2009 jedes Jahr Thema am sogenannten Equal Pay Day. Dieser wurde von einer Initiative aus mehreren Verbänden in Deutschland ins Leben gerufen¹. Er kennzeichnet jedes Jahr den Tag, bis zu dem Frauen umsonst arbeiten, während Männer bereits ab dem ersten Januar bezahlt werden. Im Jahr 2019 fiel der Equal Pay Day auf den 18. März. Somit haben Frauen insgesamt 77 Tage umsonst gearbeitet. Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern wird häufig in Politik und Gesellschaft diskutiert, jedoch hat sich an dieser Ungleichheit in den letzten Jahren kaum etwas geändert. Zuletzt wurde mit dem Entgelttransparenzgesetz versucht, vor allem in größeren Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten Transparenz darüber zu schaffen, wie viel Männer und Frauen in einer gleichwertigen Arbeit im selben Betrieb verdienen. Der unbereinigte Gender Pay Gap, also die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, ist in Deutschland seit 2006 weitgehend gleich geblieben und betrug im Jahr 2017 rund 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2019). Damit weist Deutschland in der EU den dritthöchsten Gender Pay Gap auf (Eurostat 2018). Lediglich in Estland und Tschechien sind die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede noch größer.

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

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, den Gender Pay Gap in Sachsen darzustellen und dabei auch die Unterschiede zwischen den sächsischen Kreisen in den Blick zu nehmen. Zudem wird eine Zerlegung des Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil vorgenommen. Der erklärte Teil des Gender Pay Gap ist derjenige Teil der Lohnlücke, der sich anhand der unterschiedlichen Charakteristika von Frauen und Männern erklären lässt. Der unerklärte Teil umfasst denjenigen Teil der Lohnlücke, der übrigbleibt, nachdem man Frauen und Männer mit ähnlichen Charakteristika verglichen hat und der sich daher aufgrund von nicht beobachteten Merkmalen und Diskriminierung ergibt.

Im Ergebnis ist festzustellen, dass der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen (7,5 %) deutlich niedriger ausfällt als im deutschen Durchschnitt (20,8 Prozent) und in allen sächsischen Kreisen Männer mehr verdienen als Frauen. Zudem scheinen die regionalen Unterschiede in der Höhe des

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

Gender Pay Gap vor allem durch die Variation in den Löhnen der Männer getrieben zu sein. Vergleicht man allerdings Frauen und Männer, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen lohnbestimmenden Merkmale ähneln, zeigt sich, dass der Lohnunterschied zugunsten der Frauen ausfallen müsste – Frauen also mehr als Männer verdienen würden. Der Großteil der Lohnlücke umfasst somit Faktoren, die nicht aus den verwendeten Daten hervorgehen und daher nicht in die Berechnung einfließen. Diese könnten zum Beispiel das Verhalten bei Lohnverhandlungen oder Familienverpflichtungen sein.

Zunächst liefert Kapitel 2 einen Literaturüberblick über mögliche Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap. Anschließend werden in Kapitel 3 die Datengrundlage sowie die verwendeten Methoden erläutert. Danach widmet sich Kapitel 4 dem Entgeltniveau und dem unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen und den sächsischen Kreisen. In Kapitel 5 werden der bereinigte Gender Pay Gap und die Erklärungsfaktoren für die Lohnlücke wieder sowohl für Sachsen insgesamt als auch für die Kreise betrachtet. Eine Zusammenfassung der Ergebnisse erfolgt in Kapitel 6.

2 Literaturüberblick

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

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

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

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

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

Frauen und Männern gefunden werden (England/Hermsen/Cotter 2000). Außerdem werden gleiche oder gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen für Frauen geringer entlohnt als für männliche Beschäftigte (Klammer/Klenner/Lillemeier 2018). Dies spricht für eine Entwertung weiblicher Arbeit.

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

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

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

3 Datengrundlage und Methode

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

Für die Analyse selbst werden neben der Stichtagsbetrachtung noch weitere Einschränkungen des Datensatzes vorgenommen. Generell beziehen wir hier nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Alter von 18 bis unter 65 Jahren ein; geringfügig Beschäftigte und Auszubildende bleiben außen vor. Außerdem werden nur Personen in Vollzeit berücksichtigt.³ 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.

Für die in der BeH erfassten Tagesentgelte besteht eine weitere Besonderheit. Arbeitgeber müssen diese nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden. Dies führt zu einer Verzerrung im oberen Lohnbereich. Durch eine Imputation der zensierten Entgelte⁴ nach dem Verfahren von Gartner (2005) wird diese jedoch bereinigt.

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

³ Damit weicht das Geschlechterverhältnis hier vom allgemeinen Verhältnis unter den Beschäftigten ab: unter den Vollzeitbeschäftigten sind 38,8 Prozent der betrachteten Personen Frauen.

⁴ Dabei werden die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze anhand der beobachtbaren Merkmale der Personen geschätzt.

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

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

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

4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap

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

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

Aus einem Vergleich des unbereinigten Gender Pay Gap zwischen den Bundesländern wird ersichtlich, dass dieser in den neuen Bundesländern und Berlin wesentlich geringer ausfällt als in Westdeutschland. Zwischen den niedrigsten Werten für Mecklenburg-Vorpommern und Brandenburg

(jeweils 3,8 Prozent) und dem höchsten für Baden-Württemberg (29,5 Prozent) liegt eine Differenz von fast 26 Prozentpunkten. Insgesamt weist Ostdeutschland eine geschlechtsspezifische Lohnlücke von 6,1 Prozent auf, in Westdeutschland beträgt diese 22,8 Prozent. Dies kann unter anderem mit dem generell niedrigeren Lohnniveau (vor allem der Männer) in den neuen Bundesländern zusammenhängen. Gut bezahlte Jobs in der Industrie, in denen vielfach Männer tätig sind, fehlen weitestgehend in Ostdeutschland (Fuchs et al. 2019b).

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

30. Juni 2017, in Prozent

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

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

In Sachsen verdienen Frauen im Schnitt 7,5 Prozent weniger als Männer. Sachsen weist damit einen Gender Pay Gap auf, der deutlich unter dem deutschen Durchschnitt liegt. Nach Thüringen hat Sachsen jedoch den zweithöchsten Gender Pay Gap unter den ostdeutschen Bundesländern, was mit der vor Ort vorhandenen Branchenstruktur zusammenhängen dürfte.

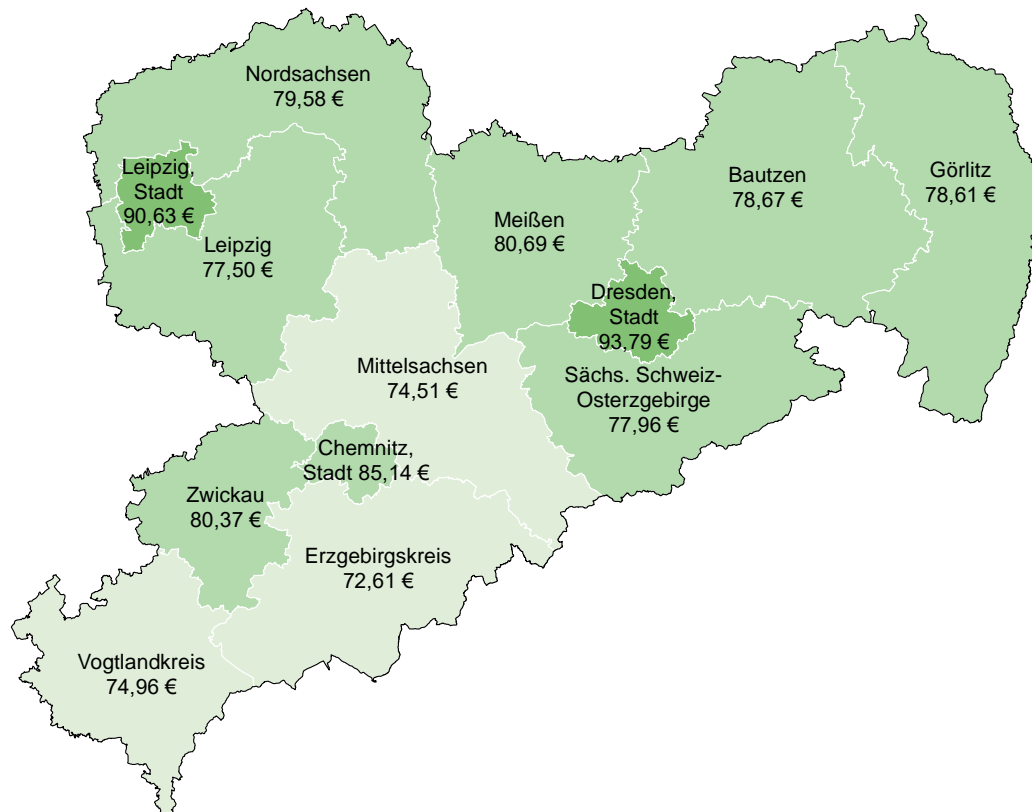
4.2 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

Nach Fuchs et al. (2019b) wird die Höhe des regionalen Gender Pay Gap hauptsächlich durch das Entgelt der Männer in einer Region beeinflusst. Die nachfolgenden vier Abbildungen stellen diesen Zusammenhang für die sächsischen Kreise dar. Zunächst werden in Abbildung 1, Abbildung 2 und Abbildung 3 die regionalen Verteilungen des Entgelts der Frauen, des Entgelts der Männer und des Gender Pay Gap in den Vordergrund gerückt.

Das durchschnittliche Tagesentgelt von Frauen ist in den kreisfreien Städten Dresden und Leipzig mit einem Wert von 93,79 EUR beziehungsweise 90,63 EUR am höchsten. Im Kreis Mittelsachsen sowie im Erzgebirgs- und im Vogtlandkreis verdienen Frauen am wenigsten. Dabei entfällt auf den Erzgebirgskreis mit 72,61 EUR das geringste Tagesentgelt unter allen sächsischen Kreisen.

Abbildung 1: Tagesentgelt der Frauen in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2017, in Euro



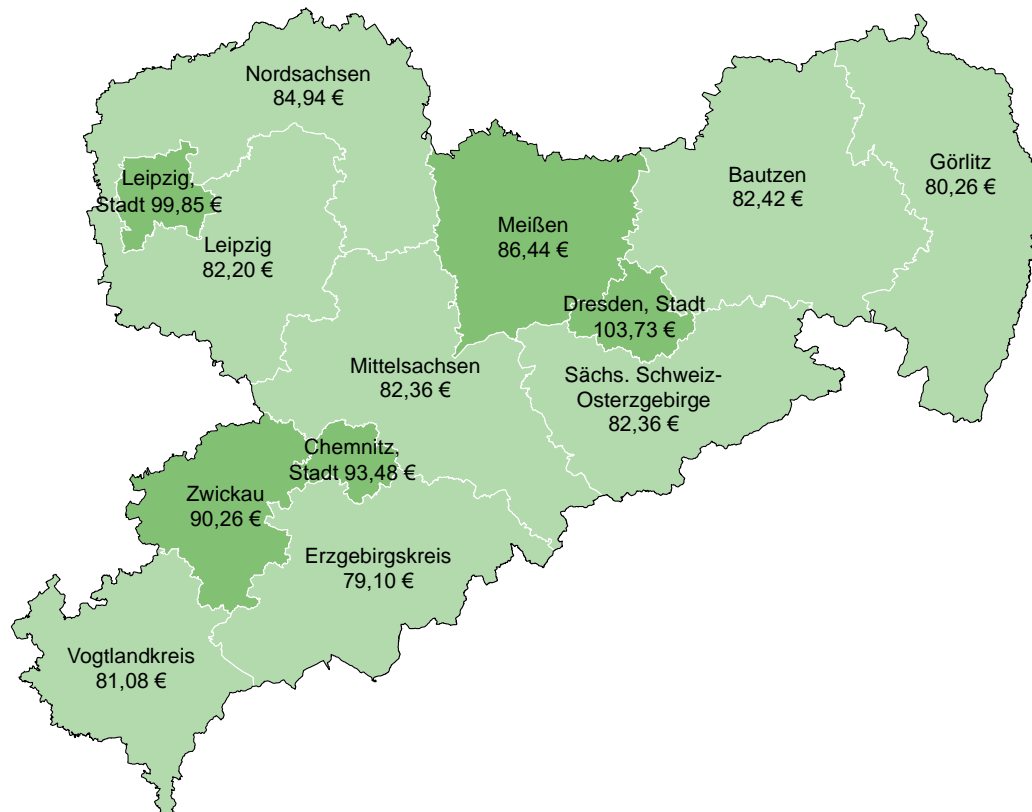
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Das durchschnittliche Tagesentgelt von Männern (Abbildung 2) zeigt ebenfalls die höchsten Werte für die kreisfreien Städte Dresden (103,73 €) und Leipzig (99,85 €). Das allgemeine Bild, dass in Großstädten höhere Löhne gezahlt werden als in ländlichen Regionen, bestätigt sich damit für Sachsen. Auch am anderen Ende der Lohnverteilung ist das Bild bei den Männern identisch mit dem der Frauen. Das niedrigste Entgelt erhalten Männer mit 79,10 EUR im Erzgebirgskreis. Somit lässt sich festhalten, dass sich zwar die Lohnhöhe zwischen Männern und Frauen in Sachsen unterscheidet, nicht aber die Extreme hinsichtlich der regionalen Lohnverteilung. Besonders groß ist der Abstand beim Tagesentgelt zwischen Männern und Frauen mit rund 10 EUR in Dresden und Zwickau. Damit sind das auch die beiden Regionen, in denen der Gender Pay Gap am höchsten ist (Abbildung 3). Auffällig ist weiterhin, dass alle drei sächsischen Großstädte eine überdurchschnittlich große Lohnlücke zwischen Männern und Frauen haben. Zusätzlich weisen der Erzgebirgskreis

und Mittelsachsen Werte des Gender Pay Gap von über 8 Prozent auf. Am niedrigsten ist dieser mit 2,1 Prozent in Görlitz.

Abbildung 2: Tagesentgelt der Männer in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2017, in Euro

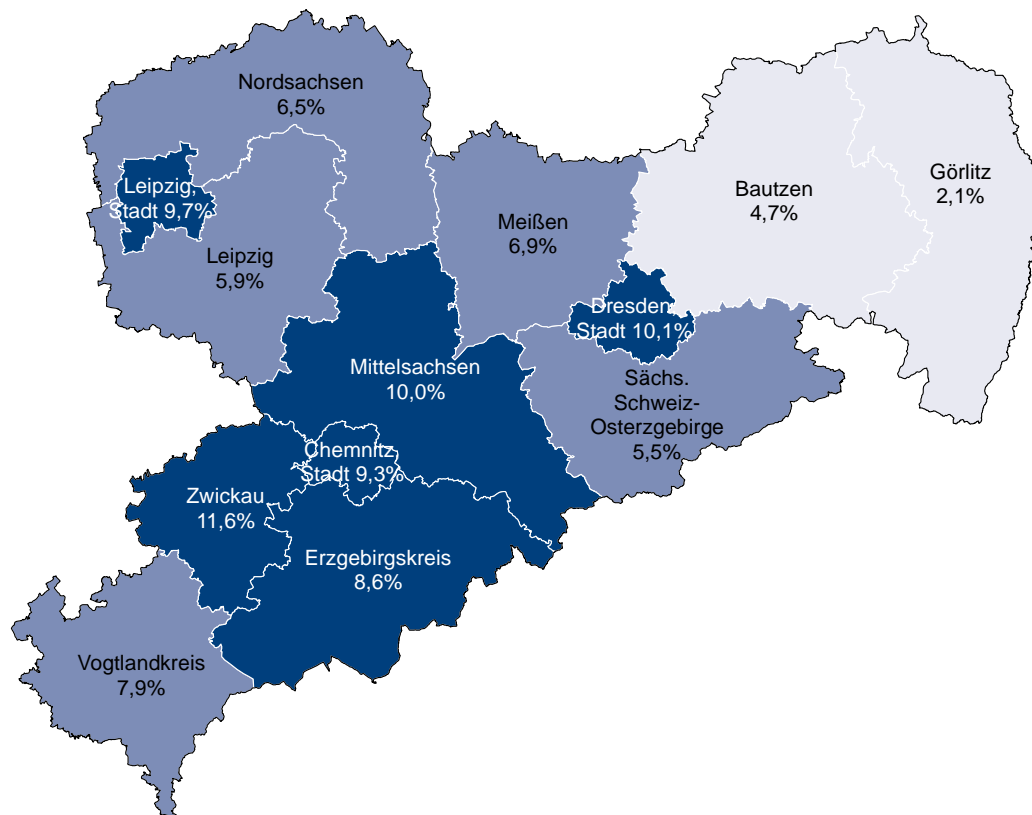


Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse ist in Abbildung 4 dargestellt. Es zeigt sich mit Ausnahme des Vogtlandkreises, des Erzgebirgskreises, der Landkreise Mittelsachsen und Zwickau, dass die Höhe des regionalen Gender Pay Gap tatsächlich in erster Linie mit der Höhe der Entgelte von Männern zusammenhängt. Eine einfache Korrelation bestätigt dies: So ist der Zusammenhang zwischen dem Entgelt der Männer und dem Gender Pay Gap mit einem Korrelationskoeffizienten von 0,58 höher als der Zusammenhang zwischen dem Entgelt der Frauen und dem Gender Pay Gap mit 0,33. Der Gender Pay Gap ist also umso höher, je höher das Lohnniveau der Männer in einem Kreis ist. Die genannten vier Landkreise Südwestsachsens haben generell ein vergleichsweise geringes Lohnniveau. Vermutlich durch das Vorhandensein etwas besser bezahlter Industriearbeitsplätze für Männer und schlechter entlohnter Arbeitsplätze für Frauen lässt sich in diesen Regionen trotzdem ein hoher Gender Pay Gap zu Ungunsten der Frauen beobachten.

Abbildung 3: Unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2017, in Prozent



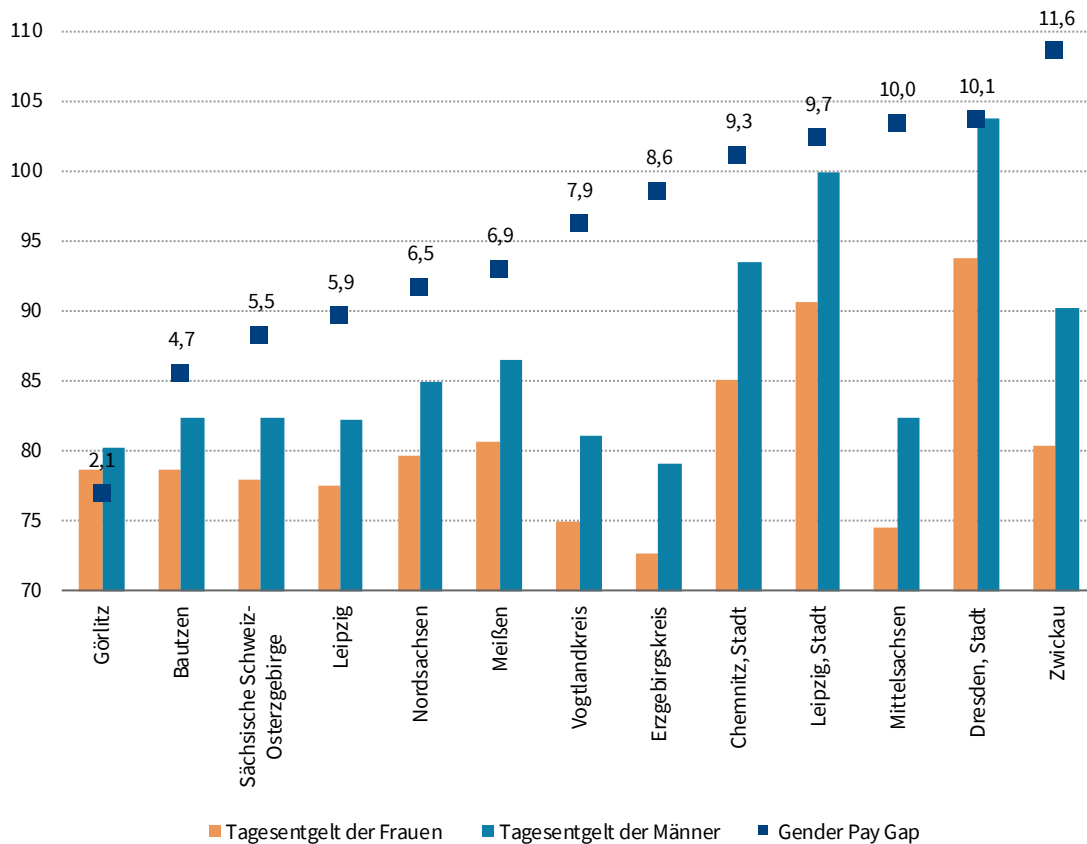
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Der in der einschlägigen Literatur bekannte Zusammenhang zwischen dem Entgelt der Männer und der Höhe des Gender Pay Gap gilt mit wenigen Ausnahmen somit auch für Sachsen. Im Hinblick auf die Siedlungsstruktur⁵ zeigt sich ein anderes Bild. Wie oben bereits erläutert, konnte in der Literatur in Städten ein geringerer Gender Pay Gap gefunden werden als auf dem Land. In Sachsen ist dies nicht der Fall (Abbildung 3 und Abbildung 5).

⁵ Die Zuordnung der sächsischen Kreise zu den siedlungsstrukturellen Kreistypen ist wie folgt: kreisfreie Großstädte (Stadt Dresden, Stadt Leipzig, Stadt Chemnitz), städtische Kreise (Zwickau, Erzgebirgskreis), ländliche Kreise (Leipzig, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge, Meißen, Bautzen, Vogtlandkreis, Mittelsachsen) und dünn besiedelte Kreise (Nordsachsen, Görlitz).

Abbildung 4: Tagesentgelte und unbereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2017, Entgelt in Euro, Gender Pay Gap in Prozent

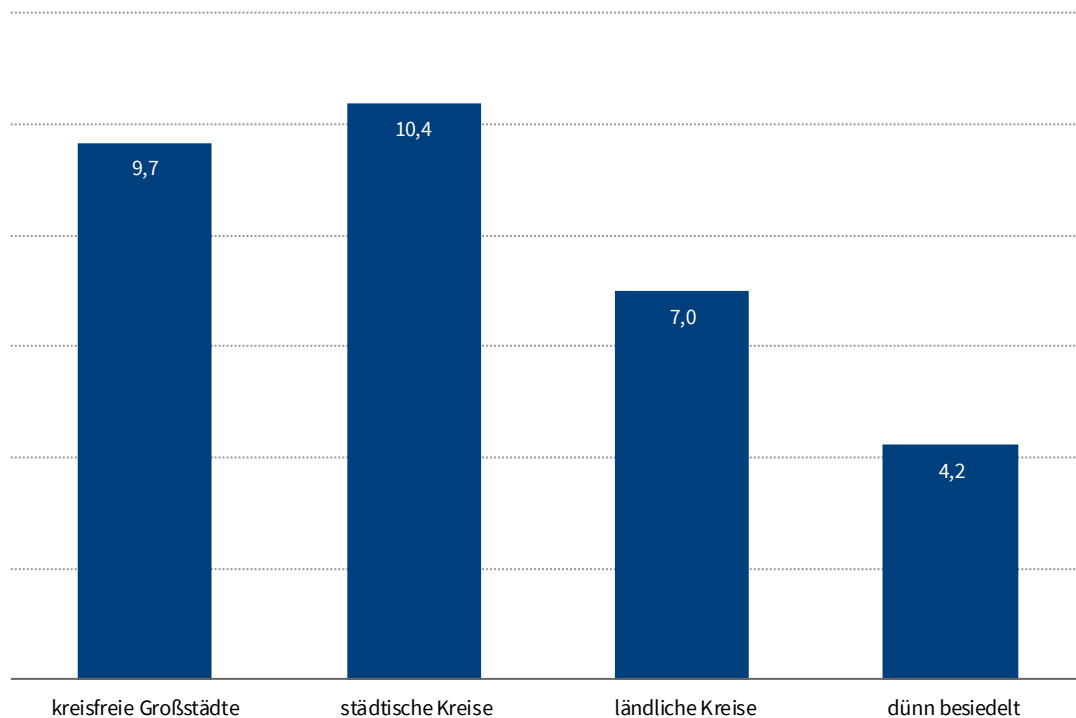


Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Der Gender Pay Gap ist in den städtischen Kreisen (10,4 Prozent) und den kreisfreien Großstädten (9,7 Prozent) am höchsten. In den ländlichen und dünn besiedelten Kreisen hingegen fällt die Lohnlücke mit 7,0 Prozent beziehungsweise 4,2 Prozent geringer aus. Das Bild eines höheren Gender Pay Gap in Städten als auf dem Land lässt sich im deutschen Vergleich lediglich auch in Mecklenburg-Vorpommern beobachten. In allen anderen Bundesländern ist der Gender Pay Gap in den ländlichen Regionen größer als im städtischen Raum.

Abbildung 5: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Siedlungsstruktur⁶ in Sachsen

30. Juni 2017, in Prozent



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

4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen nach ausgewählten Merkmalen

Um einen ersten Überblick über mögliche Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap zu erhalten, wird dieser im Folgenden für einige ausgewählte Merkmale betrachtet. Dabei wird erneut die unbereinigte Lohnlücke herangezogen.

4.3.1 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Berufen

Ein wichtiges Merkmal, welches die Höhe des Gender Pay Gap beeinflusst, ist der gewählte Beruf von Männern und Frauen. In Tabelle 2 sind die zehn Berufsgruppen aufgelistet, für die in Sachsen die größten geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede verzeichnet werden.

Die Berufsgruppe der „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“ weist mit 54,9 Prozent den höchsten Gender Pay Gap auf. Mit einem Wert von 27,4 Prozent steht die „Technische Produktionsplanung und -steuerung“ an zehnter Stelle.

Zudem kann anhand des Frauenanteils in einem Beruf bestimmt werden, ob es sich um einen typischen Frauen- oder Männerberuf handelt. Frauenberufe haben dabei einen Frauenanteil von über 70 Prozent, Männerberufe haben einen Frauenanteil von unter 30 Prozent. In Sachsen befin-

⁶ Für eine genauere Definition der siedlungsstrukturellen Kreistypen, siehe: https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Raumbeobachtung/Raumabgrenzungen/deutschland/kreise/Kreistypen4/kreistypen_node.html (letzter Aufruf: 22.11.2019).

den sich mit den Berufsgruppen „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“, „Verkauf von Lebensmitteln“, „Pharmazie“ sowie „Rechnungswesen, Controlling und Revision“ vier typische Frauenberufsgruppen unter den Berufsgruppen mit dem höchsten Gender Pay Gap. Bei den Männerberufsgruppen gehören die „Papier- und Verpackungstechnik“, „Elektrotechnik sowie die Technische Produktionsplanung und -steuerung“ zu denen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap.

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

30. Juni 2017, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	54,9	3.600	73,5
Verkauf von Lebensmitteln	35,8	6.878	90,6
Unternehmensorganisation und -strategie	33,7	48.373	47,7
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	33,2	10.323	41,5
Pharmazie	33,0	2.418	84,4
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	30,6	8.599	30,6
Papier- und Verpackungstechnik	29,6	3.501	25,8
Rechnungswesen, Controlling und Revision	28,8	13.968	73,0
Elektrotechnik	28,2	19.158	17,7
Technische Produktionsplanung und -steuerung	27,4	24.953	19,5
Gesamt	7,5	931.189	38,8

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

Die zehn Berufsgruppen mit dem niedrigsten Gender Pay Gap sind in Tabelle 3 aufgelistet. Alle Werte sind hierbei negativ. Demnach verdienen in diesen Berufsgruppen Frauen mehr als Männer. Der „Hochbau“ ist die Berufsgruppe mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap. Dieser beträgt -26,7 Prozent. Auf dem zehnten Platz befindet sich die Berufsgruppe „Berg-, Tagebau und Sprengtechnik“ mit einem Wert von -2,7 Prozent – beides Berufsgruppen, in denen die Anzahl der Männer deutlich überwiegt.

Zu den Berufsgruppen mit der niedrigsten Lohnlücke mit dem „Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel“ sowie der „Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege“ gehören auch zwei typische Frauenberufsgruppen. Männerberufsgruppen sind hier jedoch insgesamt stärker vertreten: Mit den Berufsgruppen „Hochbau“, „Tiefbau“, „Metallbau- und Schweißtechnik“, Forst- und Jagdwirtschaft, Landschaftspflege“, „Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik“ sowie „Berg-, Tagebau und Sprengtechnik“ lässt sich für sechs hauptsächlich von Männern ausgeübte Tätigkeiten eine Lohnlücke zu Gunsten von Frauen verzeichnen.

Tabelle 3: Die 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen
30. Juni 2017, in Prozent

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Hochbau	-26,7	21.042	0,8
Tiefbau	-26,4	7.456	1,3
Gewerbe- und Gesundheitsaufsicht, Desinfektion	-16,8	318	60,7
Metallbau- und Schweißtechnik	-14,3	25.690	3,1
Forst- und Jagdwirtschaft, Landschaftspflege	-10,2	1.256	7,9
Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	-8,4	9.904	0,6
Buch-, Kunst-, Antiquitäten- und Musikfachhandel	-3,8	217	76,0
Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	-3,7	5.588	51,5
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	-3,7	15.303	75,6
Berg-, Tagebau und Sprengtechnik	-2,7	597	3,0
Gesamt	7,5	931.189	38,8

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

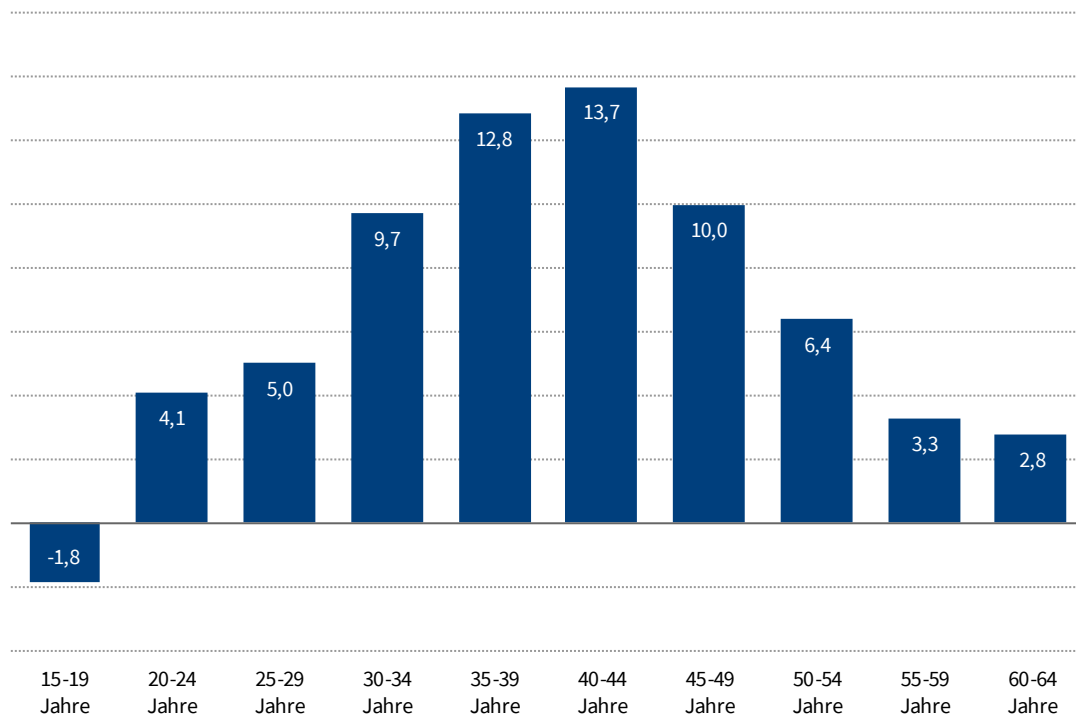
Somit sind unter den zehn Berufsgruppen mit dem höchsten Gender Pay Gap geringfügig mehr Frauenberufsgruppen vertreten als Männerberufsgruppen. Größer ist der Unterschied bei den zehn Berufsgruppen mit der niedrigsten Lohnlücke: Hier gibt es deutlich mehr Männer- als Frauenberufsgruppen. Jedoch zeigt sich bei einer Betrachtung der gesamten Verteilung des unbereinigten Gender Pay Gap über die Berufsgruppen, dass sich dieses Bild nicht über alle Berufsgruppen hinweg fortsetzt. So gibt es Frauenberufsgruppen mit einer niedrigen Lohnlücke und Männerberufsgruppen, die einen hohen unbereinigten Gender Pay Gap aufweisen.

4.3.2 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen

Die Betrachtung des Gender Pay Gap in Sachsen nach Altersgruppen verdeutlicht, dass dieser bis zu der Gruppe der 40 bis 44-Jährigen kontinuierlich ansteigt. Mit einem Wert von 13,7 Prozent weist diese Gruppe die höchste Lohnlücke auf. Bis zum Renteneintritt sinkt diese dann wieder auf einen Wert von 2,8 Prozent im Alter von 60 bis 64 Jahren. Zudem ist auffällig, dass die Lohnlücke in der jüngsten Altersgruppe der 15 bis 19-Jährigen bei -1,8 Prozent liegt. Somit verdienen zu Beginn des Erwerbslebens Frauen geringfügig mehr als Männer. Schäfer und Weyh (2018) konnten zeigen, dass weibliche Auszubildende im dualen System mehr verdienen als männliche, sich dies jedoch direkt beim Berufseinstieg ändert und ab diesem Zeitpunkt Männer hinsichtlich der Lohnhöhe begünstigt sind. In Deutschland ist ein höheres Entgelt der Frauen zu Beginn des Erwerbslebens auch nur für die Bundesländer Sachsen-Anhalt, Thüringen und Hamburg nachweisbar.

Abbildung 6: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Sachsen

30. Juni 2017, in Prozent



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

In der Abbildung 6 wird ersichtlich, dass die Altersgruppen von 30 bis 49 Jahren die höchste Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern aufweisen. Ein Grund dafür könnte sein, dass Frauen meist Berufe wählen, in denen es schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen gibt als in Männerberufen. Folglich können Frauen ihr Entgelt nicht in demselben Maße steigern wie Männer. Hinzu kommen die Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft, welche in diesem Alter gehäuft auftreten. Wie oben beschrieben, sind damit deutliche Lohneinbußen für Frauen verbunden. Das Absinken der Werte gegen Ende der Erwerbsverläufe bedeutet, dass sich die Entgelte von Frauen und Männern wieder annähern. Dies könnte darin begründet sein, dass sich die Nachteile der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Laufe der Zeit abbauen oder dass gegebenenfalls noch das Erwerbsverhalten von Frauen in der früheren DDR, wo die Erwerbsunterbrechungen besonders kurz waren und Teilzeit kaum eine Rolle spielte, nachwirkt.

Ein negativer Gender Pay Gap zu Beginn des Erwerbslebens dürfte auch damit zusammenhängen, dass Frauen im Durchschnitt über höhere Schulabschlüsse verfügen als Männer. Im weiteren Erwerbsverlauf verschwindet dieser Vorteil.

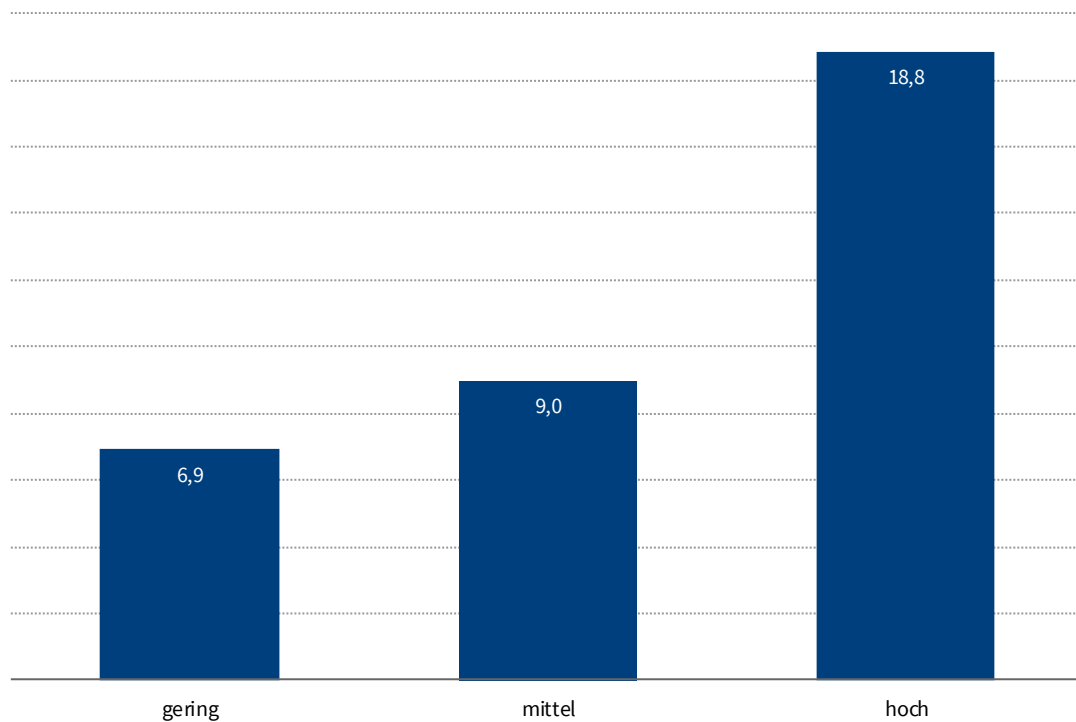
4.3.3 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation

Abbildung 7 macht deutlich, dass der Gender Pay Gap bei Hochqualifizierten mit 18,8 Prozent am größten ist, der Gender Pay Gap für gering- und mittelqualifizierte Arbeitnehmer hingegen nicht einmal halb so hoch. Möglicherweise profitieren Männer bei der Entlohnung deutlich mehr von

einer hohen Qualifikation als Frauen, weil lohnwachstumshemmende Faktoren wie Erwerbsunterbrechungen bei Männern seltener auftreten.

Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation in Sachsen

30. Juni 2017, in Prozent



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

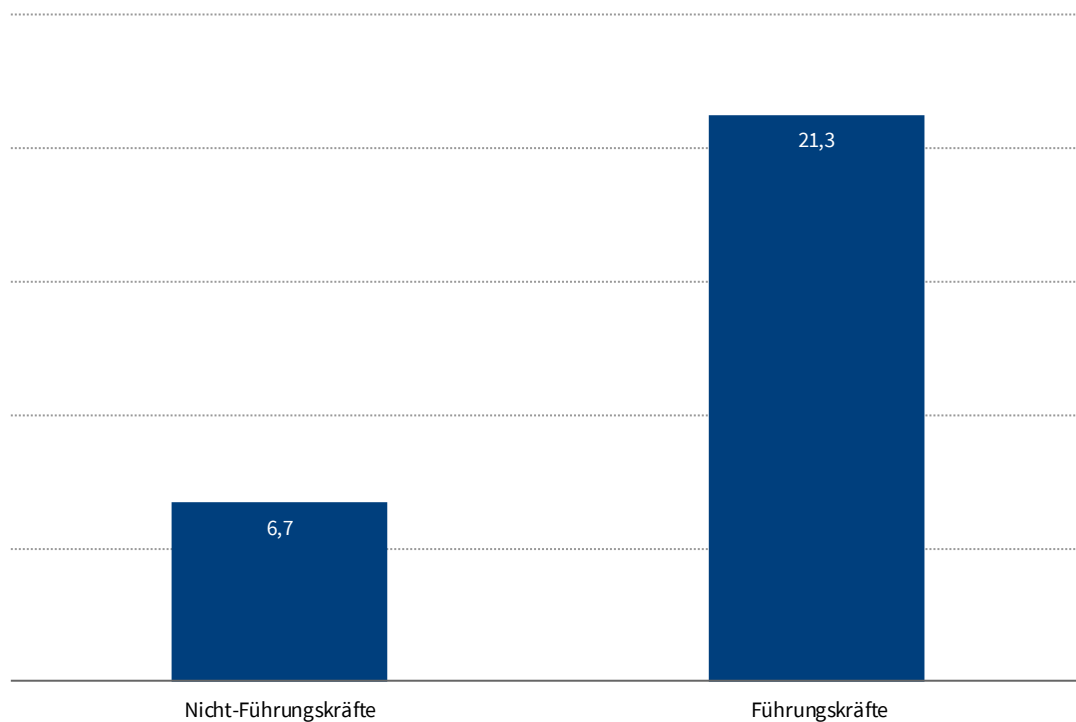
4.3.4 Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften

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

Bei einem Vergleich des Gender Pay Gap von Führungs- und Nicht-Führungskräften in Sachsen zeigt sich zusätzlich, dass die Lohnlücke bei Führungskräften um ein Vielfaches höher ist als bei Nicht-Führungskräften. Als ein Grund für den hohen Wert der Lohnlücke bei Führungskräften ist zu nennen, dass Frauen in diesen Positionen meist auch in typisch weiblichen Branchen wie dem Gesundheitswesen oder dem Einzelhandel arbeiten (Kohaut/Möller 2013). In diesen ist das Lohnniveau niedriger, was sich auch im Entgelt der Führungskräfte niederschlagen kann. Des Weiteren sind weibliche Führungskräfte häufig für Bereiche zuständig, die typischerweise mit Frauen in Verbindung gebracht werden. So finden sich vergleichsweise viele weibliche Führungskräfte in den Personalabteilungen (Nickel/Hüning/Frey 2008). Nach der oben bereits erläuterten Devaluationshypothese werden solche typisch weiblichen Tätigkeiten geringer entlohnt, da ihnen ein niedriger gesellschaftlicher Status unterstellt wird.

Abbildung 8: Unbereinigter Gender Pay Gap bei Führungskräften und Nicht-Führungskräften in Sachsen

30. Juni 2017, in Prozent



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

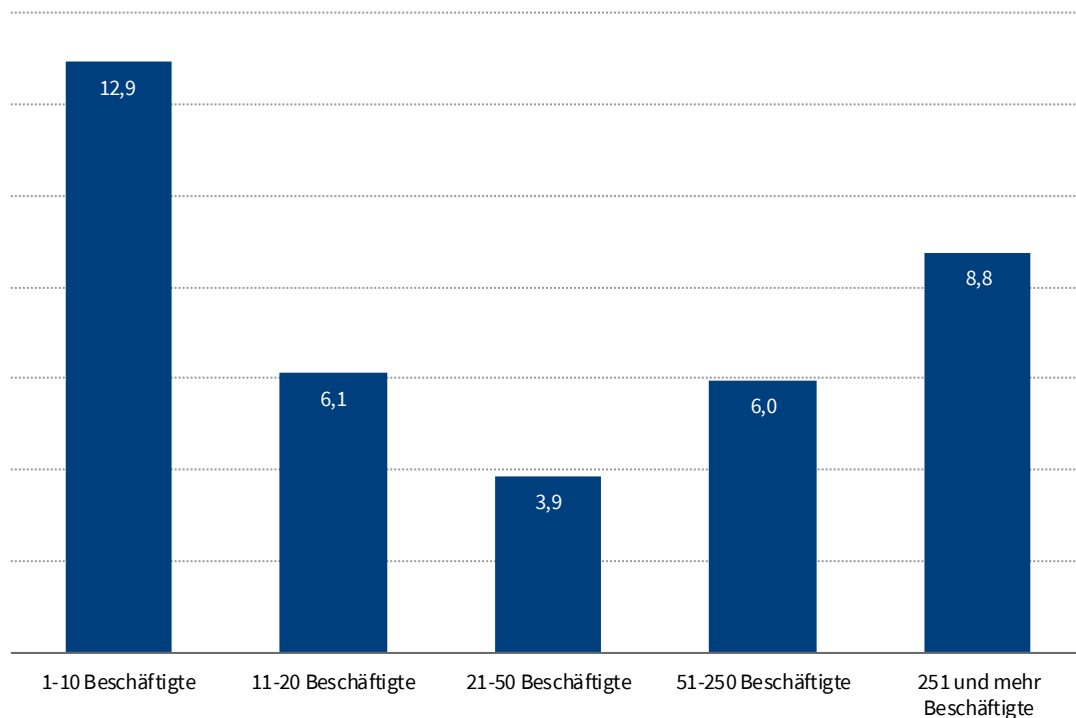
4.3.5 Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße

Der Gender Pay Gap variiert nicht nur nach individuellen Merkmalen, sondern auch nach betrieblichen Merkmalen wie der Betriebsgröße, wie aus Abbildung 9 hervorgeht. So ist er in Kleinbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten mit 12,9 Prozent am höchsten. Die Lohnlücke ist in Großbetrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern allerdings ebenfalls vergleichsweise hoch. Mittelgroße Betriebe mit 21 bis 50 Beschäftigten hingegen weisen mit einem Wert von 3,9 Prozent den niedrigsten Gender Pay Gap auf.

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

Abbildung 9: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Sachsen

30. Juni 2017, in Prozent



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

Die Ergebnisse zeigen, dass der Gender Pay Gap in Großbetrieben ebenfalls einen hohen Wert aufweist. Dies könnte darin begründet sein, dass es in diesen mehr Arbeitsplätze gibt, die den Merkmalen typischer Frauenberufe entsprechen, welche geringer entlohnt werden (Achatz/Gartner/Glück 2005). Auf der anderen Seite finden sich in großen Betrieben generell häufiger Männer, die die vorhandenen Aufstiegschancen häufiger nutzen. Das führt dazu, dass es innerhalb von Großbetrieben, trotz Vorhandenseins von Tarifverträgen oder Betriebsräten, ebenfalls hohe Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geben kann.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass in Sachsen der Gender Pay Gap

- in Städten größer ist als auf dem Land,
- sehr stark zwischen den Berufsgruppen variiert,
- im mittleren Alterssegment besonders hoch ist,
- bei Hochqualifizierten besonders hoch ist,
- bei Führungskräften deutlich höher ist als bei Nicht-Führungskräften,
- in Kleinstbetrieben und Betrieben ab 250 Mitarbeitern hoch ist.

5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap

Bis hierhin wurde der Gender Pay Gap nur deskriptiv nach einzelnen ausgewählten Merkmalen betrachtet. Der Abgleich erfolgte über einen reinen Vergleich der mittleren Entgelte der Frauen und Männer. Dass Frauen und Männer jedoch gleichzeitig sowohl unterschiedliche Berufe ausüben, in unterschiedlichen Branchen tätig sind oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben, bleibt bei solchen isolierten deskriptiven Betrachtungen außen vor. Um einen über diese einzelnen Merkmale hinaus bestehenden Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beziffern zu können, müssen die jeweiligen Einflussfaktoren im Rahmen einer multivariaten ökonometrischen Analyse herausgerechnet werden.

Um diesen sogenannten bereinigten Gender Pay Gap zu bestimmen, wird daher in der Regel eine Zerlegung des Gender Pay Gap in einen erklärten und einen unerklärten Teil vorgenommen (zur Methodik siehe Kapitel 3). Der erklärte Teil des Gender Pay Gap ist derjenige Teil, der sich aufgrund der unterschiedlichen lohnbestimmenden Ausstattung zum Beispiel hinsichtlich des Berufes, der Qualifikation oder der Arbeitsmarkterfahrung von Frauen und Männern ergibt. Der unerklärte Teil des Gender Pay Gap gibt den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern an, der selbst dann noch besteht, wenn Frauen und Männer in gleicher Weise mit diesen Merkmalen ausgestattet sind. Dieser Teil wird auch „Bewertungseffekt“ genannt, da Frauen und Männer für die gleiche Ausstattung unterschiedlich entlohnt bzw. bewertet werden. Weiterhin befinden sich im unerklärten Teil der Lohnlücke Unterschiede, zu denen keine Informationen in den verwendeten Daten vorliegen. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Arbeitsmotivation, die in der Regel in administrativen Daten nicht beobachtet werden kann. Um ein detaillierteres Bild des bereinigten Gender Pay Gap zu erhalten, wird die Zerlegung sowohl für Deutschland, Ostdeutschland, Sachsen insgesamt als auch für die einzelnen sächsischen Kreise vorgenommen.

5.1 Die Zerlegung des Gender Pay Gap in Sachsen und Deutschland

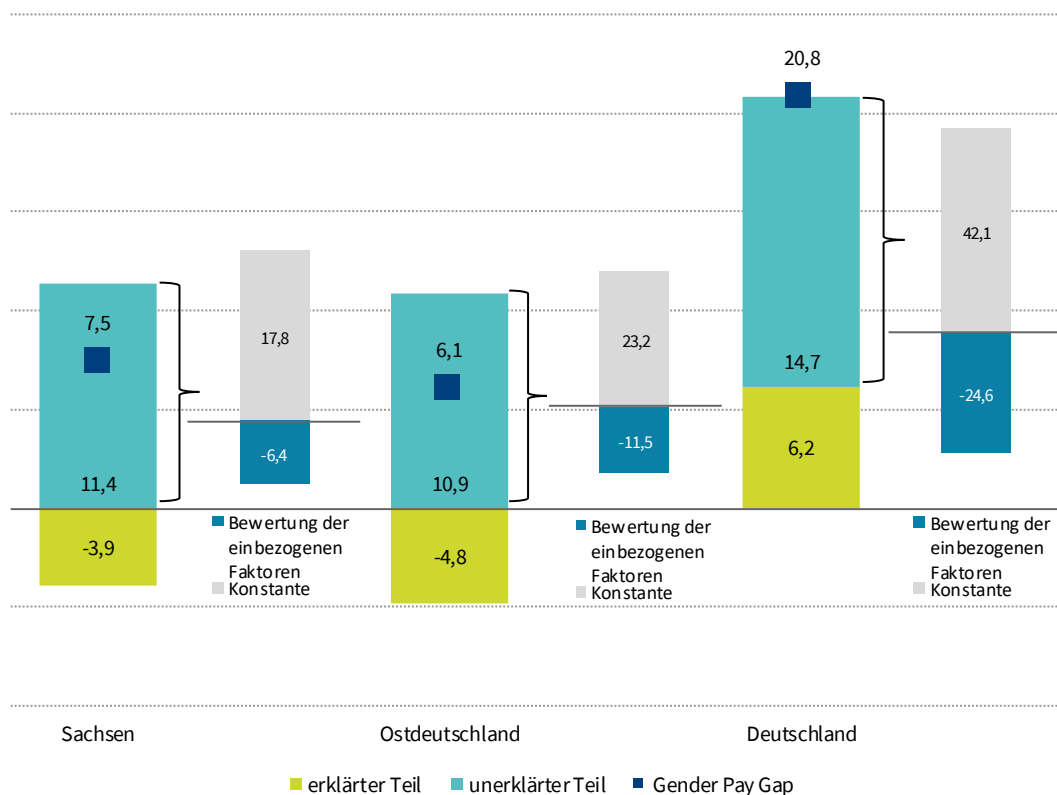
In Sachsen verdienen Frauen im Durchschnitt 7,5 Prozent weniger als Männer. Sachsen weist damit einen unbereinigten Gender Pay Gap auf, der deutlich unter dem deutschen Durchschnitt (20,8 Prozent) liegt. Im Hinblick auf den bereinigten Gender Pay Gap ist der Unterschied zwischen Sachsen und Deutschland geringer (Sachsen: 11,4 Prozent, Deutschland: 14,7 Prozent).

Abbildung 10 zeigt die Ergebnisse der Zerlegung und damit auch den bereinigten Gender Pay Gap für Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland. Der erklärte Teil ist in Sachsen negativ und liegt 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. Allerdings beträgt der unerklärte Teil und damit der bereinigte Gender Pay Gap 11,4 Prozentpunkte. Mit Bezug auf die beobachteten Faktoren findet jedoch keine Diskriminierung statt – die Bewertung der einbezogenen Faktoren fällt zu Gunsten der Frauen aus (-6,4 %). Die Konstante als eine Komponente des unerklärten Teils hat mit 17,8 Prozentpunkten einen nicht zu vernachlässigenden Anteil am bereinigten Gender Pay Gap.

Dieser vergleichsweise hohe Anteil ist bei den verwendeten Daten nicht überraschend. In den administrativen Beschäftigendaten der Bundesagentur für Arbeit fehlen in der Regel Informationen zum Familienstand, der Haushaltskonstellation oder der Arbeitsmotivation – alles Faktoren, die bei Lohnunterschieden zwischen Frauen und Männern eine Rolle spielen. Alternative Datensätze wie zum Beispiel das Sozio-Oekonomische Panel (SOEP) enthalten zwar solche Informationen, können für kleinräumige Analysen allerdings nicht verwendet werden, da sie nur Stichproben darstellen und regional nicht repräsentativ sind. Im Gesamtergebnis wirken also die vielfach in der Literatur diskutierten und hier berücksichtigten Merkmale für den Gender Pay Gap in Sachsen zu Gunsten von Frauen. Es sind andere, nicht messbare, Faktoren, die für den Lohnunterschied von Männern und Frauen in Sachsen verantwortlich sind.

Abbildung 10: Bereinigter Gender Pay Gap in Sachsen, Ostdeutschland und Deutschland

30. Juni 2017, in Prozent bzw. Prozentpunkten



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

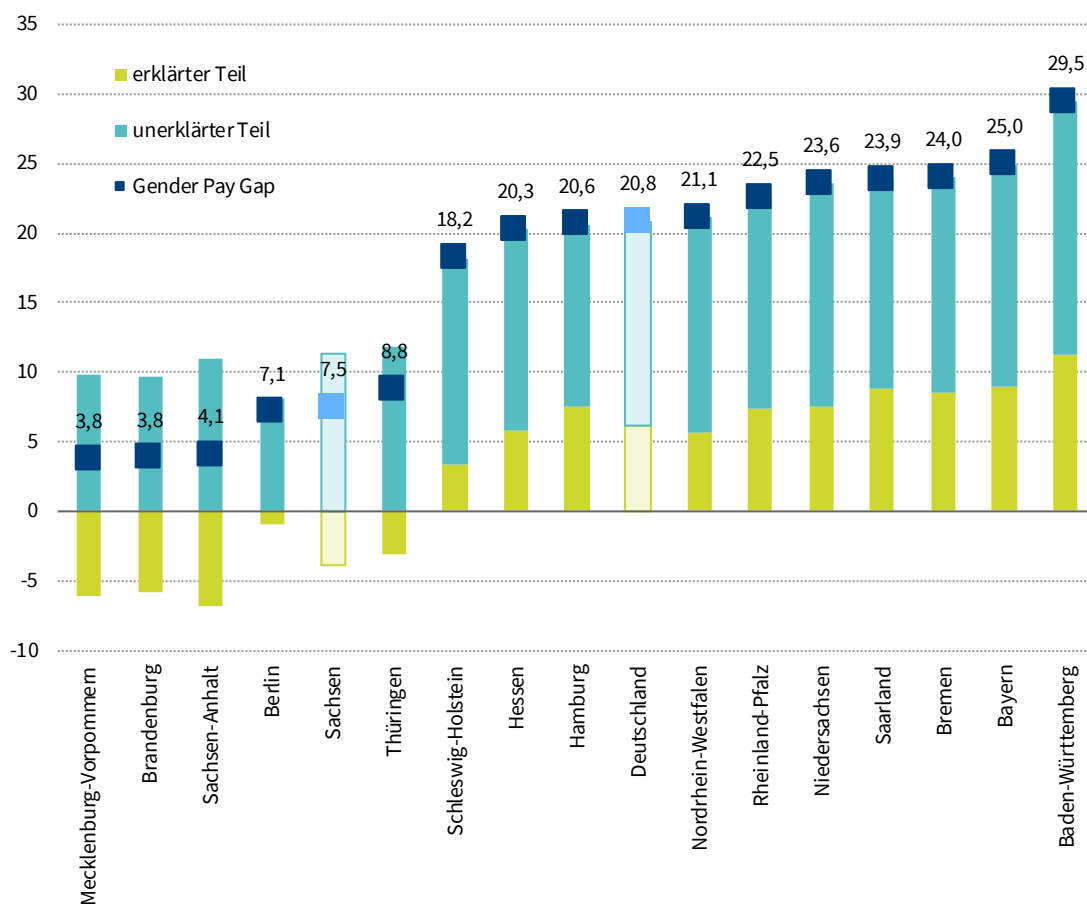
Bei dem Vergleich zwischen Sachsen und Ostdeutschland ergeben sich nur minimale Unterschiede. Der erklärte Teil ist in Sachsen etwas geringer, während der unerklärte Teil geringfügig höher als in Ostdeutschland ausfällt.

Größere Unterschiede lassen sich bei einem Vergleich mit dem gesamtdeutschen Gender Pay Gap feststellen. Sowohl der unerklärte als auch der erklärte Teil liegen dort im positiven Bereich. Die unterschiedliche Ausstattung von Frauen und Männern hinsichtlich der einbezogenen Merkmale

wirkt in Deutschland insgesamt zu Ungunsten der Frauen. Die Bewertung der Faktoren fällt wiederum zu Gunsten der Frauen aus und wirkt Gender Pay Gap-reduzierend. Dennoch bleibt die bereinigte Lohnlücke positiv, da auch hier nicht beobachtbare und nicht messbare Faktoren eine große Rolle spielen. Im Ergebnis ist auch der bereinigte Gender Pay Gap 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. 2019a).

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

30. Juni 2017, in Prozent bzw. Prozentpunkten



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

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Dieses Gegenteil zu Deutschland lässt sich für alle anderen ostdeutschen Bundesländer ebenfalls feststellen (Abbildung 11). Die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen resultiert in allen ostdeutschen Bundesländern in einem negativen Gender Pay Gap, während der erklärte Teil in allen westdeutschen Regionen positiv ist. Der unerklärte Teil oder der bereinigte Gender Pay Gap ist überall positiv, jedoch weist dieser in allen westdeutschen Regionen höhere Werte auf als in den ostdeutschen Bundesländern. Im Ergebnis sortiert sich Sachsen, wie oben bereits beschrieben, somit am Ende des unteren Drittels der Gender Pay Gap-Verteilung ein.

5.2 Der erklärte Teil des Gender Pay Gap in Sachsen im Detail

Frauen weisen hinsichtlich der erklärenden Faktoren eine höher entlohnte Ausstattung als die Männer auf. Abbildung 12 stellt den Einfluss einzelner Merkmale sortiert nach individuellen, betrieblichen und regionalen Faktoren sowie nach Einflussstärke dar.

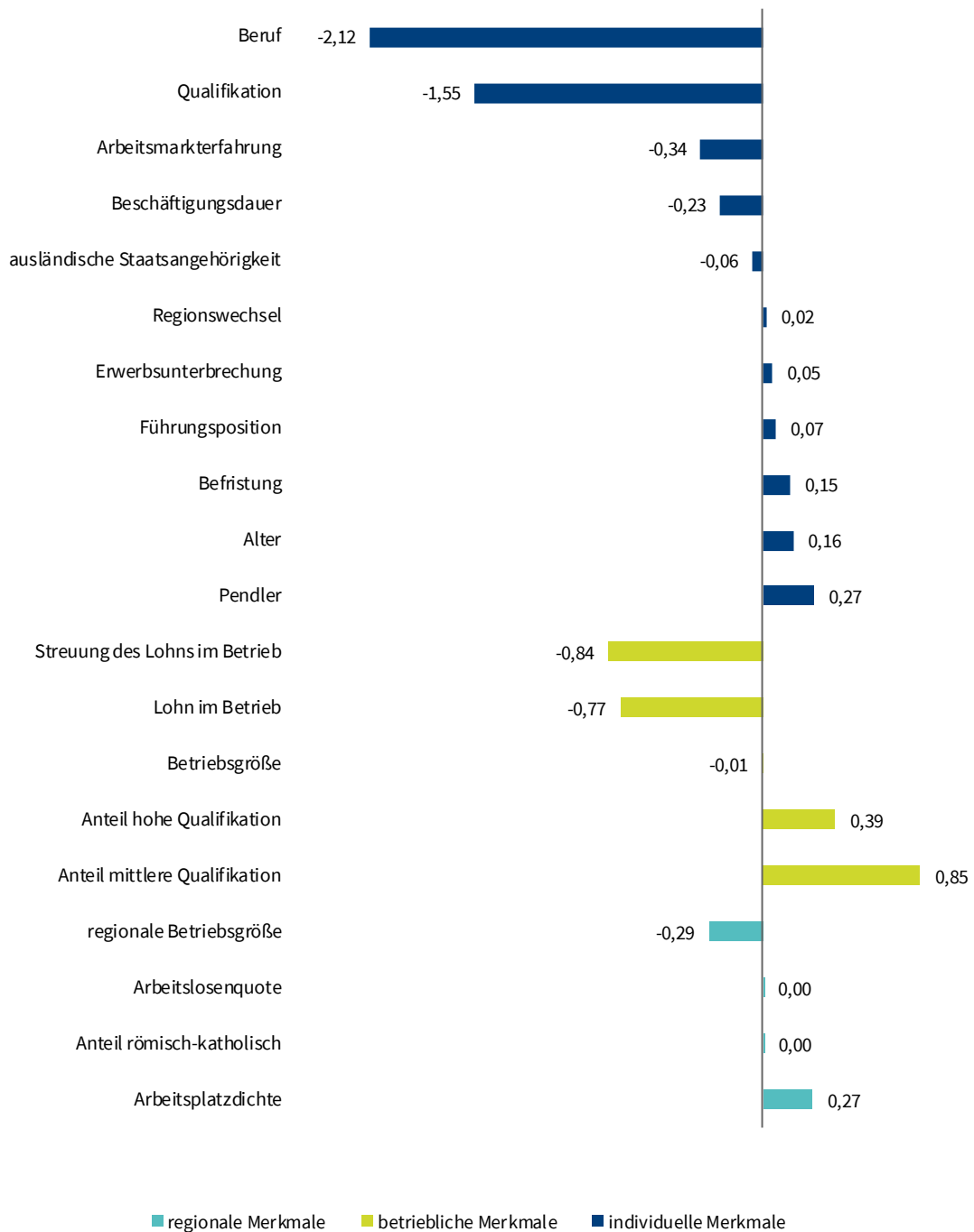
Es zeigt sich, dass unter den individuellen Faktoren der Beruf sowie die Qualifikation einer Person den größten Einfluss haben. Dieser fällt für beide Faktoren negativ aus. Das heißt, dass Frauen hinsichtlich dieser Merkmale besser ausgestattet sind als Männer und der Gender Pay Gap auf Basis dieser Merkmale negativ ausfallen würde. Das negative Vorzeichen der Berufsvariable ist zudem ein Hinweis darauf, dass in den neuen Bundesländern gut bezahlte Jobs in der Industrie, von denen vor allem Männer profitieren, fehlen (vgl. Fuchs et al. 2019a).

Betriebliche Merkmale haben ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf den Gender Pay Gap. Für die Gruppe der Frauen vorteilhaft wirken sich dabei der Lohn sowie die Streuung desselben innerhalb eines Betriebes aus. Der Lohn wurde als ein Maß für die Produktivität des Betriebes in die Zerlegung des Gender Pay Gap 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“. Durch die unterschiedliche Einsortierung von Männern und Frauen in Betriebe mit diesen Merkmalen erhöht sich der Gender Pay Gap und wirkt zu Ungunsten der Frauen.

Wie in der Abbildung ersichtlich, üben die regionalen Merkmale nur einen sehr geringen Effekt auf die Lohnlücke aus. Somit spielen diese lediglich eine untergeordnete Rolle für die Erklärung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern in Sachsen. Nichtsdestotrotz zeigen die signifikanten regionalen Disparitäten im Gender Pay Gap innerhalb Deutschlands, dass die Region an sich nicht zu vernachlässigen ist. Und auch die individuellen und betrieblichen Faktoren, die die vor Ort vorhandenen Wirtschafts- und Betriebsstrukturen ebenfalls beinhalten, haben einen Einfluss auf die Höhe des Gender Pay Gap. Insgesamt ergibt sich aus der Betrachtung der Zusammensetzung des erklärten Teils, dass der Beruf, die Qualifikation, der Lohn und dessen Streuung im Betrieb sowie die Qualifikation der Beschäftigten im Betrieb die stärksten Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap in Sachsen sind.

Abbildung 12: Erklärungsfaktoren (sog. Ausstattungseffekt) des Gender Pay Gap in Sachsen

30. Juni 2017



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

5.3 Die Zerlegung des Gender Pay Gaps in den sächsischen Kreisen

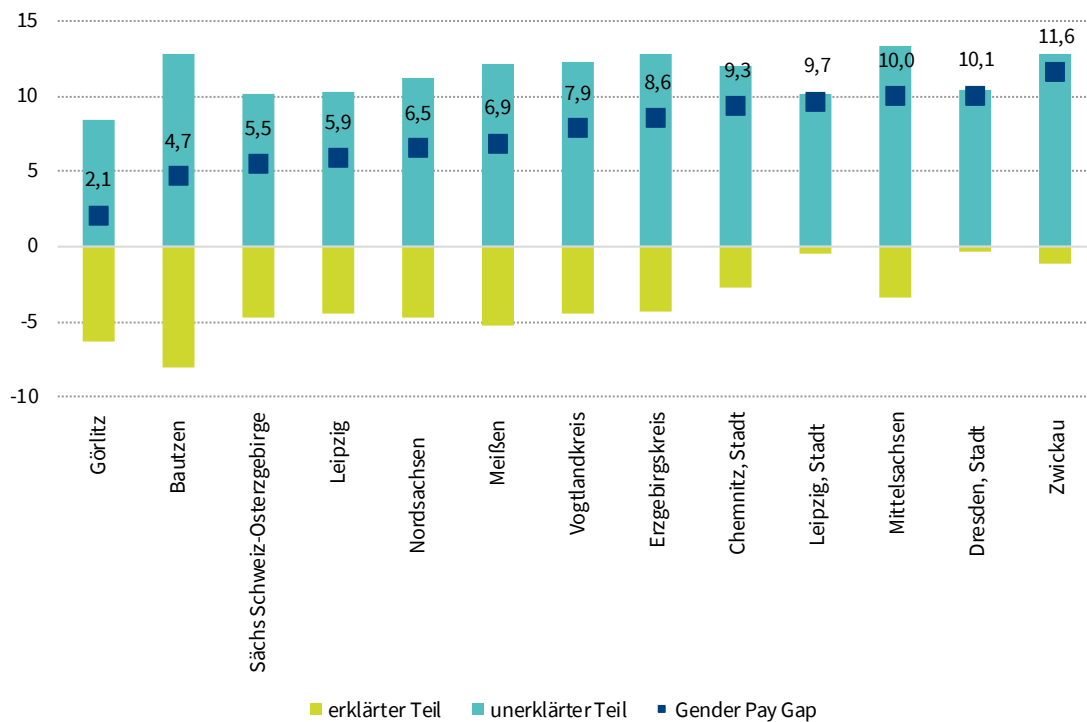
Die Zerlegung der Lohnlücke zeigt im Großen und Ganzen für alle sächsischen Kreise dasselbe Bild (vgl. **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**): Der erklärte Teil ist überall negativ, sodass der bereinigte Gender Pay Gap überall höher ausfällt als der unbereinigte. Das heißt, dass

in allen sächsischen Kreisen Frauen bezüglich ihrer Summe individueller und betrieblicher Merkmale besser ausgestattet sind und deswegen eigentlich mehr verdienen müssten als die Männer. Besonders groß ist die Differenz zwischen dem unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap dabei in den Landkreisen Görlitz und Bautzen, sehr klein in den beiden kreisfreien Städten Dresden und Leipzig.

Eine Analyse der Zusammensetzung des bereinigten Gender Pay Gap bietet Aufschluss darüber, ob dabei die einbezogenen Merkmale für Frauen anders/schlechter bewertet werden als für Männer oder ob Faktoren eine Rolle spielen, die hier nicht berücksichtigt werden konnten bzw. nicht beobachtbar oder messbar sind. Abbildung 14 zeigt ebenfalls die Ergebnisse der Zerlegung, splittet jedoch den bereinigten Gender Pay Gap noch in die beiden genannten Bestandteile „Bewertung der einbezogenen Faktoren“ und „Konstante“ auf. Hierbei wird deutlich, 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 Gender Pay Gap gegenüber der unbereinigten Lohnlücke ist allein auf Faktoren zurückzuführen, die in dieser Analyse nicht enthalten sind. In den anderen sechs Kreisen fällt die Bewertung der einbezogenen Faktoren zu Ungunsten der Frauen aus. Besonders auffällig ist der Vogtlandkreis. Im Gegensatz zu allen anderen Kreisen reduzieren die nicht in die Analyse einbezogenen Faktoren den Gender Pay Gap und nahezu vollständig erklärt sich hier der höhere bereinigte Gender Pay Gap durch die Bewertung der einbezogenen Faktoren zu Ungunsten der Frauen.

Abbildung 13: Die Zerlegung des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

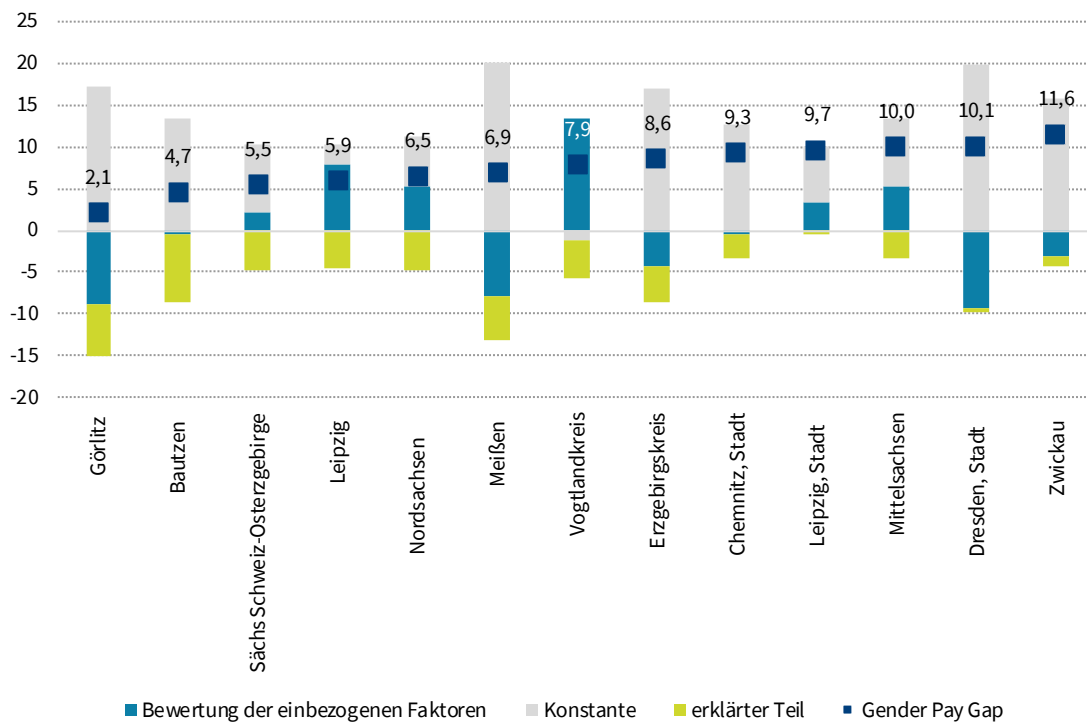
30. Juni 2017, in Prozent bzw. Prozentpunkten



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

Abbildung 14: Bereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen – Details

30. Juni 2017, in Prozent bzw. Prozentpunkten



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

5.4 Der erklärte Teil des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen im Detail

Abbildung 15 zeigt detailliert die Zusammensetzung des erklärten Teils des Gender Pay Gap für die Kreise in Sachsen. Dabei sind jeweils die drei Faktoren mit dem größten Einfluss farblich dargestellt, während die übrigen in grau abgebildet sind.

Auffällig ist, dass die Merkmale Beruf und Qualifikation in fast allen Kreisen die größten Einflussfaktoren darstellen. Lediglich die beiden Großstädte Dresden und Leipzig fallen aus diesem Muster. Während in Dresden die Qualifikation eine untergeordnete Rolle spielt, gehört in der Stadt Leipzig der Beruf nicht zu den drei einflussreichsten Merkmalen. Genau wie in Sachsen insgesamt wirken die beiden Faktoren zu Gunsten der Entlohnung von Frauen.

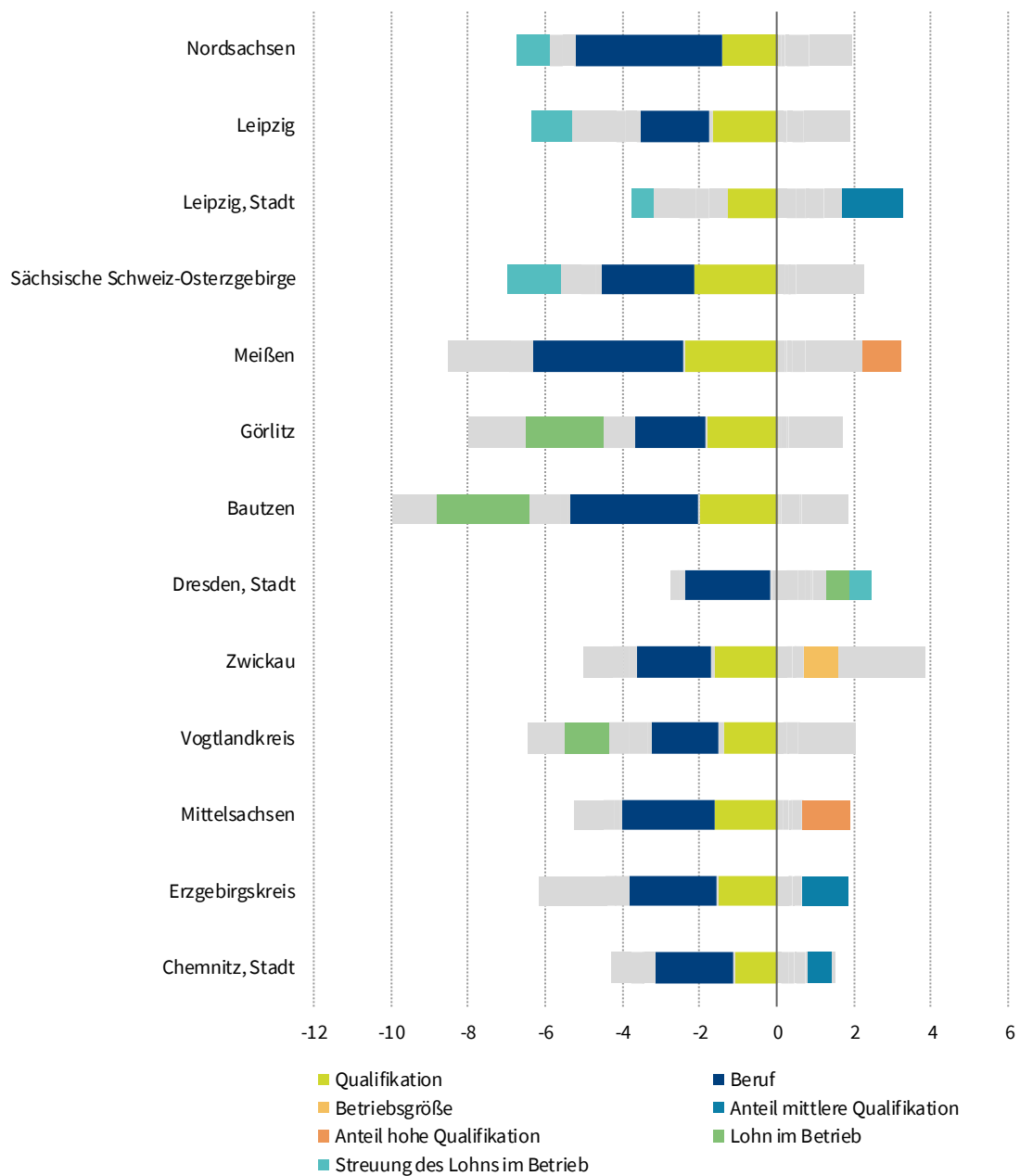
Die jeweiligen dritten Einflussfaktoren unterschieden sich stärker zwischen den Kreisen. So ist dies in den Kreisen Nordsachsen, Leipzig, Sächsische Schweiz-Osterzgebirge und den Städten Dresden und Leipzig die Streuung des Lohnes im Betrieb. Dabei ist zu beachten, dass hinsichtlich dieses Merkmals Männer in Dresden besser ausgestattet sind. Das heißt, dass hier im Gegensatz zu den anderen genannten Kreisen die Männer von einer hohen Streuung des Lohnes innerhalb des Betriebes profitieren. Dies kann mit der dortigen Branchen- und Betriebsgrößenstruktur zusammenhängen. Genauso verhält es sich auch bei dem Faktor des Lohnes im Betrieb. Dieser ist für die Kreise Görlitz, Bautzen, den Vogtlandkreis und Dresden relevant, dabei jedoch nur für Dresden positiv. Die Wirkungsrichtung der beiden Faktoren entspricht in Dresden demnach im Gegensatz zu

den anderen Kreisen den in der Literatur gefundenen Ergebnissen. Ein weiteres Merkmal, welches den Gender Pay Gap in den Kreisen erklärt, ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten im Betrieb. Dabei spielt insbesondere der Anteil an hohen Qualifikationen für die Kreise Meißen und Mittelsachsen eine Rolle, wobei Männer hierbei besser ausgestattet sind als Frauen. In den Städten Leipzig und Chemnitz sowie im Erzgebirgskreis hingegen ist der Anteil an Beschäftigten mit mittlerer Qualifikation bedeutsamer. In allen Fällen wirken sich die Faktoren zu Ungunsten von Frauen aus. Des Weiteren ist Zwickau der einzige Kreis, in dem die Betriebsgröße einen der stärksten Einflussfaktoren darstellt. Im Gegensatz zu anderen Regionen Sachsens finden sich in Zwickau große Industriebetriebe, die gutbezahlte Jobs bieten, welche vorwiegend von Männern besetzt werden. Das steht im Einklang mit der Beobachtung, dass Zwickau den höchsten Anteil ausbildungsinadäquat Beschäftigter in Sachsen aufweist.

Insgesamt zeigt sich, dass der erklärte Teil der Lohnlücke in allen Kreisen hauptsächlich durch negative Einflussfaktoren gekennzeichnet ist und somit die Faktoren zu Gunsten von Frauen wirken. Zudem bestätigt sich das Ergebnis aus der Betrachtung der Einflussfaktoren für ganz Sachsen: Die individuellen Merkmale Beruf und Qualifikation sind am bedeutsamsten, während den betrieblichen Merkmalen ein mittelgroßer Effekt zugesprochen werden kann. Bei den Unterschieden in den jeweiligen drittstärksten Erklärungsfaktoren lässt sich indes kein eindeutiges Muster erkennen. So gibt es einen Bereich, der durch die Mitte Sachsens von Meißen im Norden über Mittelsachsen und Chemnitz nach Süden in den Erzgebirgskreis verläuft, in welchem das Qualifikationsniveau innerhalb des Betriebes eine große Rolle spielt. Die anderen Kreise mit dem Lohn beziehungsweise dessen Streuung im Betrieb als bedeutende Merkmale gruppieren sich an die Seiten dieses Stranges. Während es im Kreis Zwickau und der Stadt Leipzig lediglich geringe Abweichungen gibt, unterscheidet sich die Zusammensetzung des erklärten Teils in Dresden deutlich vom Rest Sachsens. Es kann gezeigt werden, dass sich der Einfluss hinsichtlich individueller und betrieblicher Merkmale in dieser Großstadt von denen in anderen Regionen unterscheidet.

Abbildung 15: Erklärungsfaktoren (sog. Ausstattungseffekt) des Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



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

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

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

6 Fazit

Der unbereinigte Gender Pay Gap zwischen Frauen und Männern in Sachsen fällt mit einem Wert von 7,5 Prozent vergleichsweise gering aus. Der größte Gender Pay Gap ist dabei mit 11,6 Prozent im Kreis Zwickau zu finden. Den geringsten Wert weist der Kreis Görlitz mit 2,1 Prozent auf. Insgesamt ist die Lohnlücke in Mittel- und Südsachsen sowie den kreisfreien Städten mit Werten von über 8 Prozent hoch. Demgegenüber zeigt sich der Gender Pay Gap in den östlichen Kreisen Bautzen und Görlitz im Vergleich sehr niedrig. Eine Betrachtung der geschlechtsspezifischen Entgelt-differenzen nach den Siedlungsstrukturen der Kreise zeigt, dass das in Sachsen gefundene Muster dem in fast allen anderen Bundesländern vorherrschenden Muster entgegensteht: In Sachsen ist der Gender Pay Gap in Ballungsgebieten größer als in ländlichen Regionen.

Eine Betrachtung der Lohnlücke in verschiedenen Berufen ergibt, dass diese sowohl in typischen Männer- als auch in typischen Frauenberufen hohe Werte annehmen kann. Zudem geht aus einer Differenzierung des Gender Pay Gap nach Altersgruppen deutlich der Effekt von Erwerbsunterbrechungen bei Frauen hervor. Im mittleren Alter ist der Gender Pay Gap am höchsten. Zudem lassen sich auch bei Hochqualifizierten und Führungskräften besonders hohe Werte der geschlechtsspezifischen Lohnlücke finden. Außerdem zeigt sich, dass der Gender Pay Gap sowohl in Kleinst- als auch in Großbetrieben größer ist.

Die Betrachtung des unbereinigten Gender Pay Gap berücksichtigt allerdings nicht, dass Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben, in unterschiedlichen Branchen tätig sind oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben. Um diesen Kritikpunkt aufzugreifen, wurde die unbereinigte Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil überführt. Der unerklärte Teil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar und gibt an, wie groß der Lohnunterschied selbst dann noch ist, wenn man Frauen und Männer vergleicht, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmalen ähneln. Berücksichtigt man diese Unterschiede, steigt der Gender Pay Gap in Sachsen auf 11,4 Prozent. Frauen verfügen somit über hier einbezogene lohnrelevante Eigenschaften, die den Entgeltunterschied zu ihren Gunsten reduzieren (-3,9 Prozentpunkte). Weisen Frauen und Männer die gleichen Merkmale auf, profitieren Frauen auch stärker von diesen als Männer. Dies zeigt sich bei der Bewertung der in die Analyse einbezogenen Faktoren (-6,4 Prozentpunkte). Der Großteil der Lohnlücke, 17,8 Prozentpunkte, fällt auf Einflüsse zurück, die nicht mit den vorliegenden Daten und Informationen aufgegriffen werden können. Das bedeutet, dass diese alleinig ausschlaggebend sind, dass es in Sachsen einen Gender Pay Gap zu Ungunsten von Frauen gibt.

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

auch für Männer attraktiver gestaltet werden, Erwerbsunterbrechungen zur Fürsorge für die Kinder vorzunehmen. Des Weiteren sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden, um mögliche Diskriminierungen gegen Frauen abzubauen und deren Position gegenüber Arbeitgebern zu stärken.

Literatur

- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. In: Thomas Hinz (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: Springer VS, S. 389–435.
- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466–493.
- Arrow, Kenneth J. (1974): Limited Knowledge and Economic Analysis. In: American Economic Review, Jg. 64, H. 1, S. 1–10.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The Wage Effects of Entering Motherhood. A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper Nr. 53.
- Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2003): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 36, H. 4, S. 560–572.
- Becker, Gary S. (1971): The Economics of Discrimination. Chicago: University Press.
- Begall, Katia; Mills, Melinda C. (2013): The Influence of Educational Field, Occupation, and Occupational Sex Segregation on Fertility in the Netherlands, European Sociological Review, Jg. 29, H. 4, S. 720–742.
- Boll, Christina; Jahn, Malte; Lagemann, Andreas; Puckelwald, Johannes (2016a): Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper Nr. 98.
- Boll, Christina; Leppin, Julian; Rossen, Anja; Wolf, André-René (2016b): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Brüssel, 147 S.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, H. 4, S. 315–336.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008a): „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 33.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008b): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 15.
- Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The establishment History Panel. Redesign and update 2016, FDZ-Methodenreport Nr. 3.
- England, Paula; Hermsen, Joan M.; Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology, Jg. 105, H. 6, S. 1741–1760.
- England, Paula (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: De Gruyter.
- Eurostat (2018): https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=sdg_05_20&plugin=1 Abruf am 28.08.2019.

- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben, IAB-Forschungsbericht Nr. 3.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019a): Gender Pay Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort, IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019b): Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany, IAB-Discussion Paper Nr. 11.
- Gartner, Hermann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample, FDZ-Methodenreport Nr. 02.
- Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper Nr. 8.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Heinze, Anja; Wolf, Elke (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, ZEW Discussion Paper Nr. 20.
- Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“. Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land, IAB-Kurzbericht Nr. 22.
- Holst, Elke; Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich, Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 30/31.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“ Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, WSI Study Nr. 14.
- Klenner, Christina; Kohaut, Susanne; Höyng, Stephan (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2010): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. Berlin: edition sigma, S. 191–270.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2013): Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben, IAB-Kurzbericht Nr. 23.
- Nickel, Hildegard-Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.
- Oesch, Daniel; Lipps, Oliver; McDonald, Patrick (2017): The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. In: Demographic Research, Jg. 37, Art. 56, S. 1793–1824.
- Petersen, Trond; Morgan, Laurie A. (1995): Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. In: American Journal of Sociology, Jg. 101, H. 2, S. 329-365.
- Schäfer, Felix; Weyh, Antje (2018): Entwicklungen an der Zweiten Schwelle. Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt, IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Sachsen Nr. 1.

- Selk, Michael. (1984): Geschlecht und Berufswahl. Ein Beitrag zur Theoriebildung und empirischen Erfassung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Frankfurt a. M.: Lang.
- Statistisches Bundesamt (2019): Qualität der Arbeit, Gender Pay Gap. Url: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>, Abruf am 05.11.2019.
- West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society, Jg. 1, H. 2, S. 125-151.
- Wüst, Kirsten; Burkart, Brigitte (2010): Womit haben wir das verdient? Weniger Geld bei besserer Leistung, WSI Mitteilungen Nr. 6.

In der Reihe IAB-Regional Sachsen zuletzt erschienen

Nummer	Autoren	Titel
1/2018	Felix Schäfer, Antje Weyh	Entwicklungen an der Zweiten Schwelle * Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt
2/2018	Michaela Fuchs, Bernd Richter, Uwe Sujata, Antje Weyh	Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen * Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen
3/2018	Holger Seibert, Antje Weyh, Oskar Jost, Uwe Sujata, Doris Wiethölter, Jeanette Carstensen	Die Lausitz * Eine Region im Wandel
4/2018	Franziska Schork, Manja Zillmann	Digitalisierung der Arbeitswelt * Entwicklung für den Arbeitsmarkt in Sachsen auf Basis einer Neubewertung des Substituierbarkeitspotenzials
1/2019	Per Kropp, Uwe Sujata, Antje Weyh, Birgit Fritzsche	Kurzstudie zur Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional Sachsen**“ finden Sie unter: <https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen.aspx>

Eine vollständige Liste aller Veröffentlichungen der Reihe „**IAB-Regional**“ finden Sie unter: <http://www.iab.de/de/publikationen/regional.aspx>

Impressum

IAB-Regional • IAB Sachsen 2|2019

Veröffentlichungsdatum

Dezember 2019

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/S/2019/regional_s_0219.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-1354

Rückfragen zum Inhalt

Antje Weyh

Telefon 0371 9118-642

E-Mail antje.weyh@iab.de