

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

Research Report

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt

IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, No. 1/2020

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Weyh, Antje (2020) : Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt, IAB-Regional. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, No. 1/2020, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/234338>

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

1|2020 IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt

Michaela Fuchs, Corinna Lawitzky, Anja Rossen, Antje Weyh

Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen-Anhalt

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

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	5
1 Einleitung	6
2 Gründe für die geringeren Löhne der Frauen.....	7
2.1 Individuelle Bestimmungsgründe	7
2.2 Betriebliche Bestimmungsgründe	9
2.3 Regionale Bestimmungsgründe	11
3 Datengrundlage und Methode	11
4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap	14
4.1 Deutschland und die Bundesländer	14
4.2 Die Kreise Sachsen-Anhalts	15
4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt nach ausgewählten Merkmalen..	18
4.3.1 Beruf	18
4.3.2 Alter.....	20
4.3.3 Qualifikation und Führungsposition	22
4.3.4 Betriebsgröße.....	23
5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap	24
5.1 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Deutschland.....	24
5.2 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt im Detail.....	28
5.2.1 Der erklärte Teil.....	28
5.2.2 Der unerklärte Teil.....	30
5.3 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts	31
5.3.1 Der erklärte Teil.....	34
5.3.2 Der unerklärte Teil.....	36
6 Fazit	37
Literatur	40

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Zerlegungsschema des unbereinigten Gender Pay Gap	13
Abbildung 2:	Tagesentgelt der Frauen und Männer in den Kreisen Sachsen-Anhalts	16
Abbildung 3:	Unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts.....	17
Abbildung 4:	Unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts.....	18
Abbildung 5:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Sachsen-Anhalt	21
Abbildung 6:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation und Führungsposition in Sachsen-Anhalt.....	22
Abbildung 7:	Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Sachsen-Anhalt	23
Abbildung 8:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Deutschland	25
Abbildung 9:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Bundesländern und Deutschland.....	27
Abbildung 10:	Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in Sachsen-Anhalt.....	29
Abbildung 11:	Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in Sachsen-Anhalt.....	31
Abbildung 12:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts..	32
Abbildung 13:	Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts – Details	33
Abbildung 14:	Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in den Kreisen Sachsen-Anhalts.....	35
Abbildung 15:	Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in den Kreisen Sachsen-Anhalts.....	37

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Tagesentgelt und unbereinigter Gender Pay Gap in den Bundesländern, Deutschland, Ost- und Westdeutschland	15
Tabelle 2:	Die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt.....	19
Tabelle 3:	Die 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt.....	20

Zusammenfassung

Der unbereinigte Gender Pay Gap, also die durchschnittliche Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern, beträgt in Sachsen-Anhalt 4,1 Prozent und liegt damit deutlich unter dem Wert für Deutschland (20,8 %). In Dessau-Roßlau existiert mit -3,1 Prozent der niedrigste Gender Pay Gap innerhalb Sachsen-Anhalts, Frauen verdienen dort also mehr als Männer. Der Altmarkkreis Salzwedel weist mit 8,0 Prozent den höchsten Gender Pay Gap auf. Grundsätzlich kann eine Vielzahl an geschlechtsspezifischen Unterschieden in individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmalen zum Lohngefälle zwischen Männern und Frauen beitragen. Eine Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap mithilfe der Oaxaca-Blinder-Dekomposition zeigt anhand des erklärten Teils, dass Frauen in Sachsen-Anhalt bezüglich der in der Analyse berücksichtigten Merkmale besser ausgestattet sind als Männer. Das betrifft vor allem den Beruf, die Qualifikation und die Art der Betriebe, in denen Frauen und Männer beschäftigt sind. Der unerklärte Teil bzw. der bereinigte Gender Pay Gap beziffert den Lohnunterschied, der übrigbleibt, wenn man Frauen und Männer mit gleicher Merkmalsausstattung vergleicht. Hier zeigt sich, dass die Bewertung für sonst gleiche Merkmale ebenfalls zugunsten der Frauen ausfällt. Damit lassen sich die geringeren Löhne der Frauen, wie sie der unbereinigte Gender Pay ausdrückt, einzig auf Faktoren zurückführen, die in der Analyse aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können. Für die Kreise Sachsen-Anhalts lassen die Ergebnisse der Zerlegung deutliche Unterschiede in der Stärke und Wirkungsrichtung der einzelnen Merkmale zum Vorschein kommen. Allerdings gilt sowohl in Sachsen-Anhalt insgesamt wie auch in allen Kreisen, dass Frauen aufgrund ihrer besseren Ausstattung mit einigen zentralen lohnbestimmenden Merkmalen als auch deren Bewertung eigentlich (noch) mehr verdienen müssten als Männer. Es sind demnach andere, nicht messbare, Faktoren, die für die höheren Löhne der Männer verantwortlich sind. Abgesehen von Einflussgrößen, die wir mit unseren Daten nicht abbilden können, sprechen diese Ergebnisse für das Vorhandensein institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer indirekten Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt äußern und zu geringeren Löhnen führen können.

Keywords

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

Danksagung

Wir danken Oliver Ludewig für wertvolle Hinweise und Kommentare sowie Doris Baumann und Birgit Fritzsche für die formale Gestaltung.

1 Einleitung

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

Die ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern wird zwar häufig in Politik und Gesellschaft diskutiert, jedoch hat sich an dieser Ungleichheit in den letzten Jahren kaum etwas geändert. Zuletzt wurde mit dem Entgelttransparenzgesetz versucht, vor allem in größeren Betrieben mit 200 und mehr Beschäftigten Transparenz darüber zu schaffen, wie viel Männer und Frauen in einer gleichwertigen Arbeit im selben Betrieb verdienen. Der unbereinigte Gender Pay Gap, also die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, ist in Deutschland seit 2006 weitgehend konstant geblieben und betrug im Jahr 2018 rund 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2020). Damit weist Deutschland in der Europäischen Union den dritthöchsten Gender Pay Gap auf. Lediglich in Estland und Tschechien sind die geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede noch größer (Eurostat 2018).

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

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

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

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

Der unbereinigte Gender Pay Gap fällt in Sachsen-Anhalt mit 4,1 Prozent deutlich niedriger aus als im deutschen Durchschnitt (20,8 %). In Dessau-Roßlau ist er sogar negativ (-3,1 %), was bedeutet, dass Frauen dort mehr verdienen als Männer. Unter allen Kreisen in Deutschland ist dies sonst nur noch in Cottbus (-3,8 %) und Frankfurt/Oder (-3,3 %) der Fall. Der höchste Gender Pay Gap ist im Altmarkkreis Salzwedel zu beobachten (8,0 %). Zerlegt man nun den unbereinigten Gender Pay Gap in die einzelnen Teile, so zeigt sich, dass Frauen überall aufgrund ihrer Ausstattungsvorteile eigentlich (noch) mehr verdienen müssten als Männer. Die große Bedeutung des unerklärten Teils der Lohnlücke führt jedoch dazu, dass dies nicht der Fall ist.

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

2 Gründe für die geringeren Löhne der Frauen

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

2.1 Individuelle Bestimmungsgründe

Auf der individuellen Ebene sei zuerst die **berufliche Segregation**, also die Ungleichverteilung der Geschlechter auf einzelne Berufe, genannt. Generell sind Frauen im sozialen Bereich und in Berufen mit Bürotätigkeiten überrepräsentiert, während ein höherer Anteil an Männern unter den Beschäftigten in technischen und verarbeitenden Berufen existiert (Hausmann/Kleinert 2014). Da diese typischen Frauenberufe meist geringer entlohnt werden, trägt die Ungleichverteilung der Geschlechter über die Berufe zu einem höheren Gender Pay Gap bei (Achatz/Gartner/Glück 2005). Ein möglicher Erklärungsansatz für die berufliche Segregation besteht darin, dass Frauen eher Berufe wählen, die eine bessere Vereinbarkeit von 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). Bei der Berufswahl spielt weiterhin die geschlechtsspezifische Sozialisation eine Rolle (Selk 1984). Bereits ab der frühen Kindheit werden gesellschaftliche Rollenerwartungen in Bezug auf das Geschlecht erlernt und können so die spätere Berufswahl prägen. Zudem können Prozesse der sozialen Schließung wirksam sein. Demnach kommt die berufliche Segregation dadurch zustande, dass die Gruppe der Männer versucht, ihren Zugang zu bestimmten Ressourcen, wie z. B. einem hohen Einkommen oder prestigeträchtigen beruflichen Positionen, zu sichern. Dies wird durch einen Ausschluss der Frauen von den entsprechenden Berufen erreicht (Achatz 2018). Damit in Verbindung steht, dass Frauen trotz entsprechender Qualifikationen seltener eine Führungsposition innehaben als Männer (Kohaut/Möller 2019). Dies wird auch als sogenannte „Gläserne Decke“ bezeichnet. Typische Frauenberufe bieten geringere Möglichkeiten für Aufstiege in Führungspositionen, während es in Männerberufen bessere Karrierechancen gibt (Busch/Holst 2013). Sollten es die Frauen einmal in Führungspositionen geschafft haben, verdienen sie aber immer noch weniger als vergleichbare Männer (Busch/Holst 2008b).

Als weitere Erklärungsfaktoren für die geringeren Löhne der Frauen gelten **Erwerbsunterbrechungen** sowie geringere **Arbeitszeiten**, die die generelle Arbeitsmarktpartizipation von Frauen beeinträchtigen. Sie haben ihre Ursache in der Übernahme von Fürsorgeaufgaben für Kinder und ältere Familienangehörige, die fast ausschließlich von Frauen wahrgenommen werden. Daher schränken Frauen in weit größerem Ausmaß als Männer ihre Erwerbstätigkeit bei einer Familiengründung ein, die als ein einschneidendes Ereignis in ihrem Erwerbsverlauf angesehen werden kann. Die Einführung des Elterngeld plus im Jahr 2015, das Eltern den Bezug von Elterngeld bei einer gleichzeitig bestehenden Teilzeitbeschäftigung ermöglicht, hat zwar dazu geführt, dass die Zahl der Väter, die Elternzeit nehmen und damit potenziell den Wiedereinstieg der Mütter in das Erwerbsleben erleichtern, gestiegen ist. Ihr Anteil ist aber immer noch gering. In Sachsen-Anhalt lag die Väterbeteiligung am Elterngeld für im Jahr 2013 geborene Kinder bei 25 Prozent und damit sogar noch unter dem deutschlandweiten Anteil von 32 Prozent (BMFSFJ 2016: 62). Dementsprechend betrug im Jahr 2014 die Erwerbstätigenquote von Vätern mit einem jüngsten Kind von unter drei Jahren 80 Prozent, die von Müttern aber nur 43 Prozent (BMFSFJ 2016: 60).³ Diese Erwerbsunterbrechungen sind für Frauen mit höheren Lohneinbußen verbunden als für Männer. Selbst wenn Mütter nach der Geburt des ersten Kindes wieder in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren, werden sie geringer entlohnt als vor der Unterbrechung (Beblo/Bender/Wolf 2006). Die Lohneinbußen sind zudem in Deutschland größer als in anderen Ländern (Gangl/Ziefle 2009). Viele Frauen kehren zudem nicht in eine Voll-, sondern in eine Teilzeitbeschäftigung zurück, um Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren zu können. Damit führt die Familienphase zu einer Verfestigung der geschlechterspezifischen Unterschiede in den geleisteten Arbeitszeiten (Wanger 2015).

Der Einfluss unterschiedlicher Gleichstellungsarrangements in Ost- und Westdeutschland

Betrachtet man Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeiten als Bestimmungsgründe für den Gender Pay Gap, müssen dabei die grundsätzlichen Unterschiede in der Gleichstellung und dem

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

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

Selbstverständnis der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt zwischen Ost- und Westdeutschland mitberücksichtigt werden. Ihre historische Entwicklung und ihr Ausmaß sollen im Folgenden im Rahmen eines kleinen Exkurses vorgestellt werden.

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

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

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

2.2 Betriebliche Bestimmungsgründe

Auch auf der betrieblichen Ebene führen viele Faktoren dazu, dass Frauen geringer entlohnt werden als Männer. Insbesondere spielen die Verhaltensweisen der Arbeitgeber, beispielsweise bei

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

der Rekrutierung der Beschäftigten oder bei Gehaltsentscheidungen, eine bedeutende Rolle für den Gender Pay Gap. Dazu soll der Blick auf die Diskriminierung von Frauen gerichtet werden. Eine Erklärung besagt, dass die Ungleichbehandlung von Angehörigen einer bestimmten Gruppe auf Vorurteilen gegenüber dieser Gruppe beruht (Becker 1971). So könnten Arbeitgeber weiblichen Beschäftigten aufgrund zusätzlicher häuslicher und familiärer Eingebundenheit eine geringere Arbeitsleistung unterstellen. Daraus ergeben sich Präferenzen, Angehörige bestimmter anderer Gruppen – in diesem Fall Männer – zu bevorzugen. Mit dem Begriff der **statistischen Diskriminierung** findet sich eine weitere mögliche Begründung (Arrow 1974). Arbeitgebern stehen bei Personalentscheidungen nicht alle notwendigen Informationen über die konkrete Person zur Verfügung. Infolgedessen wird 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. Hierzu passt der Befund, dass Studienabsolventinnen kurz nach dem Abschluss trotz entsprechender Bemühungen deutlich seltener eine Stellenzusage bekommen als Männer (Wüst/Burkart 2010). Dies wird als Indiz für eine statistische Diskriminierung gewertet. Weiterhin sind die Lohneinbußen von jungen Frauen mit Kindern größer als von Müttern, die über 40 Jahre alt sind (Oesch/Lipps/McDonald 2017). Das kann darin begründet sein, dass Arbeitgeber bei jungen Frauen eher von weiteren Erwerbsunterbrechungen ausgehen.

Eine weitere Form der Diskriminierung stellt die **evaluative Diskriminierung** dar (Petersen/Morgan 1995). Hierbei wird die Arbeit von Frauen und Männern unterschiedlich bewertet. Die Grundlage dieses Ansatzes ist, dass Frauen in der Gesellschaft im Vergleich zu Männern ein niedrigerer Status zugesprochen wird. Dies erfolgt nach dem Konzept des „Doing Gender“ (West/Zimmerman 1987): In alltäglichen sozialen Interaktionen werden Unterschiede zwischen den Geschlechtern geschaffen, die nicht auf natürliche Verschiedenheiten (z. B. physische Kraft) zurückzuführen sind. Diese werden unter anderem durch eine typische traditionelle Arbeitsteilung gestützt – Männer haben die Verantwortung für 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 zeigt sich empirisch ein negativer Effekt des Frauenanteils in einem Beruf auf die Löhne von Frauen und Männern (England/Hermsen/Cotter 2000). Außerdem werden gleiche oder gleichwertige berufliche Anforderungen und Belastungen für Frauen geringer entlohnt als für Männer (Klammer/Klenner/Lillemeier 2018). Dies spricht für eine Entwertung weiblicher Arbeit. Ein gutes Beispiel hierfür stellt die Altenpflege dar, die eine Frauendomäne mit vergleichsweise geringer Entlohnung darstellt (Fuchs 2016).

Als originäres betriebliches Merkmal ist die **Betriebsgröße** von Bedeutung. Zu der Frage, ob der Gender Pay Gap in großen oder in kleinen Betrieben höher ist, zeigt sich in der Literatur jedoch kein einheitliches Bild. Einerseits können unter kleinen Betrieben eine stärkere berufliche Segregation (Hammermann/Schmidt 2015) sowie fehlende Tarifverträge und Betriebsräte (Heinze/Wolf 2006) zu einem höheren Gender Pay Gap führen. Andererseits nimmt das Entgelt von Männern mit steigender Betriebsgröße zu, während sich die Löhne von Frauen kaum nach der Betriebsgröße

unterscheiden (Frodermann/Schmucker/Müller 2018). Meist hängt dies mit den unterschiedlichen ausgeübten Tätigkeiten von Männern und Frauen zusammen und/oder der Tatsache, dass Männer häufiger als Frauen Aufstiegschancen wahrnehmen (können) (Heinze/Wolf 2006).

Als weitere betriebliche Merkmale können das **Lohnniveau** sowie die **Lohnspreizung** innerhalb eines Betriebes angeführt werden. Sie zeigen an, wie hoch die Löhne generell in einem Betrieb sind und ob gut bezahlte (Führungs-)Positionen vorhanden sind. Gemäß empirischen Befunden ist der Gender Pay Gap in Unternehmen, die ein hohes Lohnniveau haben, 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 mittlerer Bildung (Boll et al. 2016a). Daraus lässt sich weiterhin ableiten, dass der Gender Pay Gap mit der Höhe des Qualifikationsniveaus – also einem höheren Anteil von hochqualifizierten Beschäftigten – innerhalb eines Betriebes steigt.

2.3 Regionale Bestimmungsgründe

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

3 Datengrundlage und Methode

Die Berechnungen der regionalen Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern führen wir mit Hilfe der Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durch. Hierbei handelt es sich um für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit, die aus den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherung generiert werden. Die BeH umfasst tagesgenaue Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1975 und zu allen geringfügig 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.⁵ Diese Einschränkung der Personengruppe ist notwendig, da eine Teilzeitbeschäftigung in den Daten zwar erfasst ist, über den zeitlichen Umfang dieser Teilzeitbeschäftigung aber keine Informationen vorhanden sind. Daher ist es nicht möglich, vergleichbare Stundenlöhne zu berechnen. Für die in der BeH erfassten Tagesentgelte besteht eine weitere Besonderheit. Arbeitgeber müssen diese nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden, was zu einer Verzerrung im oberen Lohnbereich führt. Durch eine Imputation der zensierten Entgelte⁶ nach dem Verfahren von Gartner (2005) wird diese Verzerrung jedoch bereinigt.

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

Ergänzende regionale Informationen stammen vom Statistischen Bundesamt, der Statistik der Bundesagentur für Arbeit und dem Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung. Die Regionaldaten werden über die in der BeH enthaltene Kreiskennziffer des Arbeitsorts an die Individualdaten zugespielt.

Die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap erfolgt in der Regel anhand der Differenz aus den Entgelten der Männer und Frauen, bezogen auf das Entgelt der Männer.⁷ Da wir jedoch sowohl den unbereinigten als auch den bereinigten Gender Pay Gap berechnen, verwenden wir hierfür ausschließlich die logarithmierten Werte der durchschnittlichen Bruttotagesentgelte der vollzeitbeschäftigten Frauen und Männer pro Kreis bzw. Bundesland (Fuchs et al. 2019b). Dadurch berechnet sich der Gender Pay Gap anhand der Differenz aus den logarithmierten Löhnen der Männer und

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

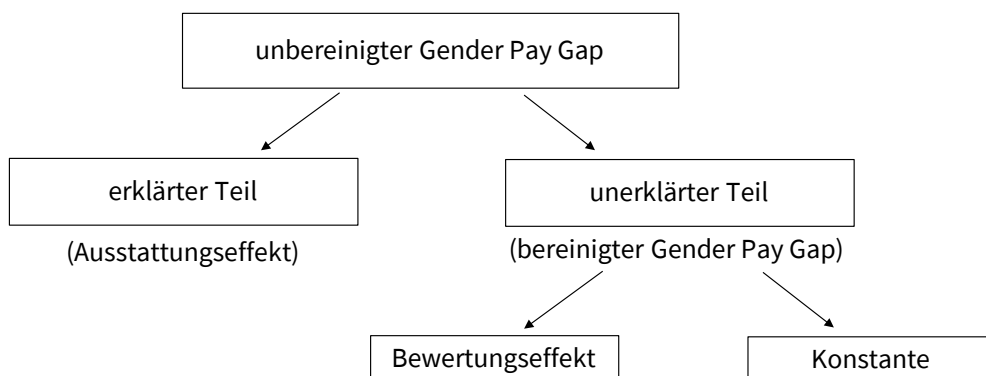
⁶ Dabei werden die Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze anhand der beobachtbaren Merkmale der Personen geschätzt.

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

Frauen, die dann noch mit dem Faktor 100 multipliziert wird. Ein negativer Wert besagt dabei, dass Frauen mehr als Männer verdienen.

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

Abbildung 1: Zerlegungsschema des unbereinigten Gender Pay Gap



Quelle: eigene Darstellung. © IAB

In Ergänzung zum erklärten Teil beziffert der unerklärte Teil - auch bereinigter Gender Pay Gap genannt - den Lohnunterschied, der selbst dann noch besteht, wenn man Frauen und Männer mit gleicher Ausstattung an Merkmalen vergleicht.⁸ Somit sagt der unerklärte Teil etwas über die unterschiedliche Bewertung für sonst gleiche Merkmale aus, die im Bewertungseffekt zum Ausdruck kommt. Außerdem enthält der unerklärte Teil die Konstante, die solche Faktoren umfasst, welche in der Berechnung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden können (zum Beispiel Arbeitsmotivation, Durchsetzungsfähigkeit bei Gehaltsverhandlungen oder indirekte Diskriminierung). Die Oaxaca-Blinder-Zerlegung wird sowohl für Ostdeutschland, Sachsen-Anhalt als auch die sachsen-anhaltinischen Kreise durchgeführt. Sämtliche zusammenfassenden Ergebnisse für Deutschland, für die Bundesländer und alle Kreise Deutschlands finden sich in Fuchs et al. (2019b).

⁸ Wenn man z. B. Frauen und Männer vergleicht, die beide 40 Jahre alt sind, einen Realschulabschluss haben und als Buchhalter in einem Unternehmen mit 51 bis 250 Beschäftigten in Halle/Saale arbeiten, sind beide Geschlechter in gleicher Weise mit den Merkmalen Alter, Qualifikation, Beruf, Betriebsgröße und Region ausgestattet. Eine höhere monetäre Wertschätzung der Qualifikation der Männer führt dann dazu, dass dieses Merkmal zugunsten der Männer bewertet wird und ihr Lohn also höher ist.

4 Entgeltniveau und unbereinigter Gender Pay Gap

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

4.1 Deutschland und die Bundesländer

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

In Sachsen-Anhalt liegt das Bruttotagesentgelt der Frauen bei 83,52 Euro und das der Männer bei 86,99 Euro. Damit verdienen Frauen im Schnitt 4,1 Prozent weniger als Männer. Neben Brandenburg und Mecklenburg-Vorpommern (jeweils 3,8 %) hat Sachsen-Anhalt damit den niedrigsten Gender Pay Gap unter allen Bundesländern.

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

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

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

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

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

4.2 Die Kreise Sachsen-Anhalts

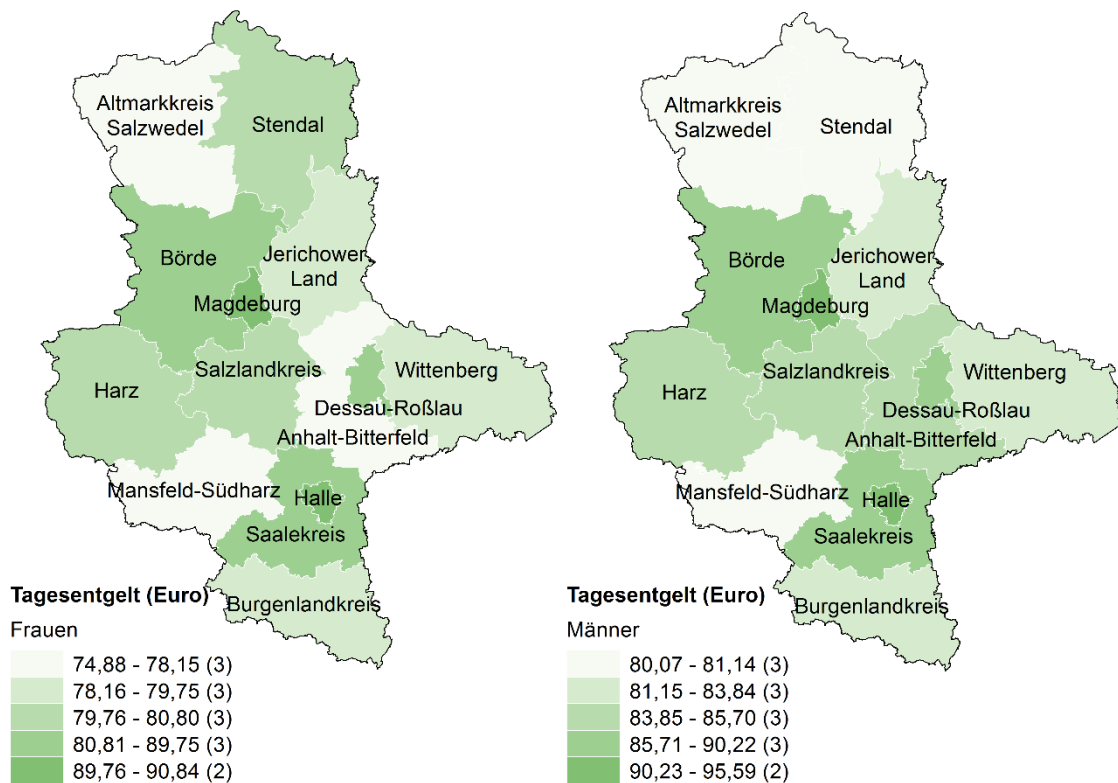
Betrachtet man den Gender Pay Gap auf der Ebene der Kreise, zeigen sich nach Fuchs et al. (2019b) große räumliche Disparitäten innerhalb Deutschlands. Dabei wird die Höhe des regionalen Gender Pay Gap hauptsächlich durch das Entgelt der Männer in einer Region beeinflusst, denn die Lohnunterschiede zwischen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

Abbildung 2 zeigt das durchschnittliche Tagesentgelt der Frauen in den Kreisen Sachsen-Anhalts. Es ist in den beiden kreisfreien Städten Halle (90,84 €) und Magdeburg (90,46 €) am höchsten. Dicht dahinter folgt Dessau-Roßlau (89,75 €). Am wenigsten verdienen Frauen hingegen im Altmarkkreis Salzwedel (74,88 €). Es folgen der Landkreis Mansfeld-Südharz (78,00 €) und der Landkreis Anhalt-Bitterfeld (78,15 €).

Auch das durchschnittliche Tagesentgelt von Männern (Abbildung 2) fällt in Halle (95,59 €) und Magdeburg (94,26 €) am höchsten aus. Damit bestätigt sich das allgemeine Bild, dass in Großstädten höhere Löhne gezahlt werden als in ländlichen Regionen, auch für Sachsen-Anhalt. Das niedrigste Entgelt erhalten Männer im Landkreis Mansfeld-Südharz (80,07 €) sowie im Landkreis Stendal (80,29 €) und im Altmarkkreis Salzwedel (81,14 €). Somit lässt sich festhalten, dass sich zwar die Lohnhöhe zwischen Männern und Frauen in Sachsen-Anhalt unterscheidet, das Muster in der regionalen Lohnverteilung zwischen Frauen und Männern aber recht ähnlich ist.

Abbildung 2: Tagesentgelt der Frauen und Männer in den Kreisen Sachsen-Anhalts

30. Juni 2017, in Euro

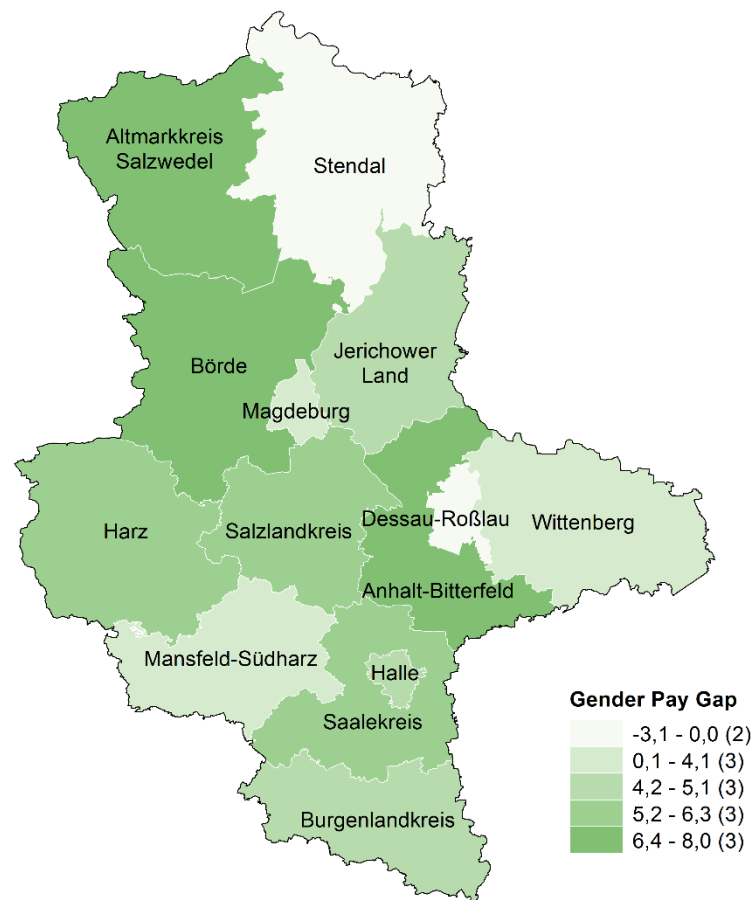


Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
 Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Der unbereinigte Gender Pay Gap setzt nun die Löhne der Frauen und Männer ins Verhältnis zueinander (Abbildung 3). Besonders groß ist der absolute Abstand beim Tagesentgelt zwischen Männern und Frauen mit über 6 Euro im Altmarkkreis Salzwedel sowie in den Landkreisen Börde und Anhalt-Bitterfeld, die folglich den höchsten Gender Pay Gap unter den Kreisen Sachsen-Anhalts aufweisen. Auffällig ist weiterhin, dass die Lohnlücke in den beiden kreisfreien Städten Halle und Magdeburg ebenfalls recht groß ist, obwohl dort sowohl Frauen als auch Männer im Kreisvergleich am besten verdienen. Besonders hervor sticht auch der negative Gender Pay Gap in Dessau-Roßlau, wo vollzeitbeschäftigte Frauen 2,74 Euro pro Tag mehr verdienen als Männer. Im Landkreis Stendal schließlich herrscht Gleichstand – Frauen verdienen dort so viel wie Männer.

Abbildung 3: Unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts

30. Juni 2017, in Prozent

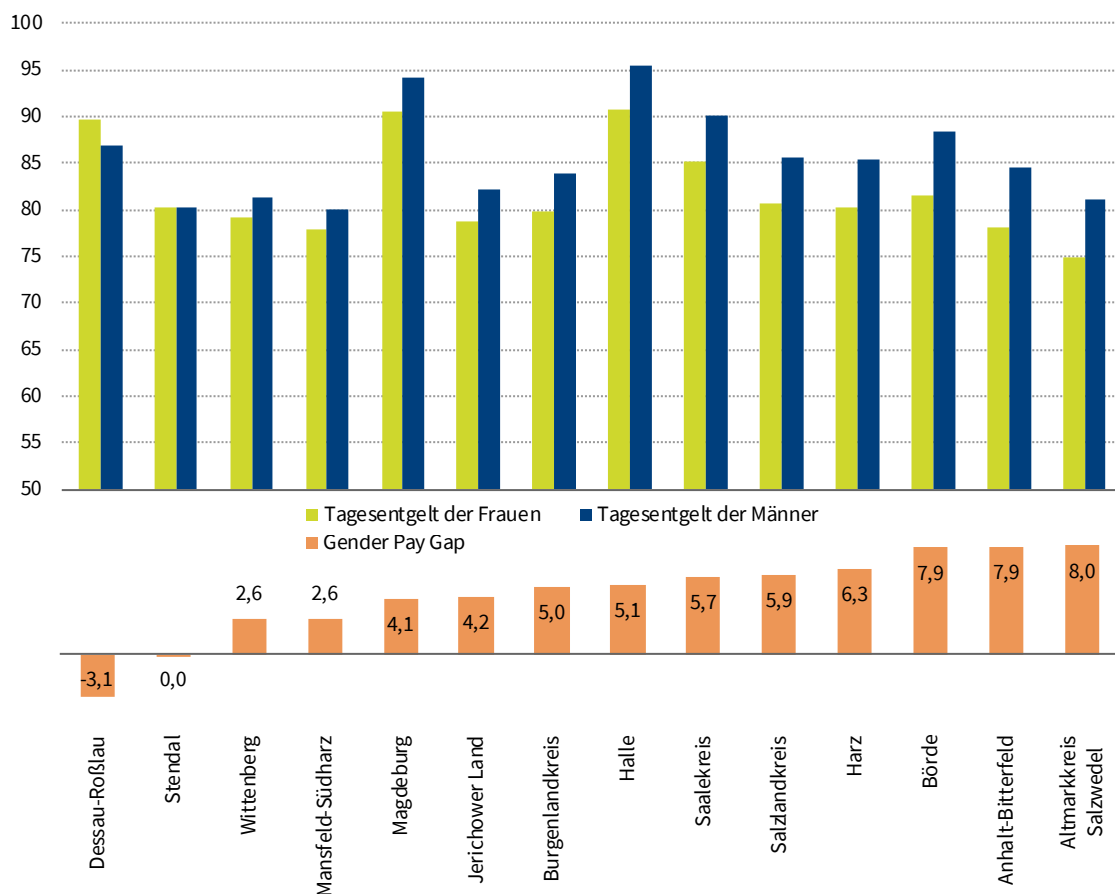


Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren.
Quelle: GeoBasis-DE/BKG 2018; Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Eine Zusammenfassung der Ergebnisse ist in Abbildung 4 dargestellt. Es zeigt sich kein genereller Zusammenhang zwischen der Lohnhöhe in einer Region und dem Gender Pay Gap: die Kreise mit den höchsten Löhnen für beide Geschlechter haben einen Gender Pay Gap im Mittelfeld (Halle und Magdeburg), wohingegen Kreise mit einem geringeren Lohnniveau sowohl eine hohe als auch geringe Lohnungleichheit aufweisen (z. B. Landkreis Mansfeld-Südharz und Altmarkkreis Salzwedel). Der generelle Befund für Deutschland, dass die Höhe des regionalen Gender Pay Gap mit der Höhe der Entgelte von Männern zusammenhängt, gilt für Sachsen-Anhalt nur in sehr abgeschwächter Form. Der Korrelationskoeffizient, der diesen Zusammenhang misst, liegt bei 0,15, über alle Kreise Deutschlands hinweg aber bei 0,71. Demgegenüber ergibt sich ein negativer Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap und den Löhnen der Frauen von -0,38. Das bedeutet, dass der Gender Pay Gap umso geringer ist, je höher das Lohnniveau der Frauen in einem Kreis ist. Dies ist in Dessau-Roßlau der Fall, aber auch in Magdeburg, Halle oder dem Saalekreis und stellt eine generelle Besonderheit Ostdeutschlands dar. Für die westdeutschen Kreise existiert hier mit einem Korrelationskoeffizienten von -0,05 faktisch kein Zusammenhang.

Abbildung 4: Unbereinigter Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts

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



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

4.3 Der unbereinigte Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt nach ausgewählten Merkmalen

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

4.3.1 Beruf

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

Die Berufsgruppe der „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“ weist mit 50,2 Prozent den höchsten Gender Pay Gap auf, d. h. in diesem Beruf verdienen vollzeitbeschäftigte Frauen gerade einmal halb so viel wie Männer. An zweiter Stelle steht der „Verkauf von Lebensmitteln“, in dem

der Gender Pay Gap schon deutlich niedriger ausfällt. Mit einem Wert von 25,7 Prozent steht die „Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei“ an zehnter Stelle.

Generell kann anhand des Frauenanteils in einem Beruf bestimmt werden, ob es sich um einen typischen Frauen- oder Männerberuf handelt. Frauenberufe haben dabei einen Frauenanteil von über 70 Prozent, und Männerberufe haben einen Frauenanteil von unter 30 Prozent. In Sachsen-Anhalt befinden sich mit den Berufsgruppen „Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung“, „Verkauf von Lebensmitteln“, „Pharmazie“, „Arzt- und Praxishilfe“ sowie „Rechnungswesen, Controlling und Revision“ fünf typische Frauenberufe unter den Berufsgruppen mit dem höchsten Gender Pay Gap. Unter die Männerberufe fallen hingegen lediglich die „Mechatronik und Automatisierungstechnik“ sowie die „Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei“. Die personenmäßig am stärksten besetzte Berufsgruppe der „Unternehmensorganisation und -strategie“, in der etwas mehr als die Hälfte der Beschäftigten Frauen sind, zählt demgegenüber zu den Mischberufen.

Tabelle 2: Die 10 Berufsgruppen mit dem höchsten unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt
30. Juni 2017, in Prozent und absoluten Werten

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Rechtsberatung, -sprechung und -ordnung	50,2	1.403	79,0
Verkauf von Lebensmitteln	37,4	3.869	88,9
Pharmazie	34,7	1.427	82,6
Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren	34,3	4.815	39,5
Technisches Zeichnen, Konstruktion und Modellbau	33,6	2.512	40,7
Mechatronik und Automatisierungstechnik	31,6	1.956	5,3
Unternehmensorganisation und -strategie	30,0	20.018	54,5
Arzt- und Praxishilfe	27,2	6.191	96,5
Rechnungswesen, Controlling und Revision	27,1	6.381	76,3
Drucktechnik und -weiterverarbeitung, Buchbinderei	25,7	1.079	27,0
Gesamt	4,1	467.520	35,7

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

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Die zehn Berufsgruppen mit dem niedrigsten Gender Pay Gap sind in Tabelle 3 aufgelistet. Hierbei sind sieben Werte negativ, d. h. in diesen Berufsgruppen verdienen Frauen in Sachsen-Anhalt mehr als Männer. Der „Hochbau“ ist die Berufsgruppe mit dem niedrigsten unbereinigten Gender Pay Gap (-23,5 %), gefolgt von zwei weiteren Berufsgruppen, die mit dem Baugewerbe verbunden sind. Der geringe Frauenanteil zeigt an, dass alle drei Berufsgruppen typische Männerberufe umfassen. Dennoch existiert eine Lohnlücke, die zugunsten der Frauen ausfällt. Dies dürfte zum Teil damit zu erklären sein, dass Frauen in diesen Bereichen eher übergeordnete Positionen mit komplexen Arbeitsinhalten innehaben.

Die zehn Berufsgruppen mit der niedrigsten Lohnlücke umfassen mit der „Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik“ sowie der „Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege“ lediglich zwei typische Frauenberufsgruppen. Somit gehört der Großteil der 10 Berufsgruppen mit dem niedrigsten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt zu den Männerberufsgruppen.

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

Berufsgruppe	Gender Pay Gap	Anzahl der Beschäftigten	Frauenanteil
Hochbau	-23,5	12.405	1,0
Klempnerei, Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	-19,1	5.000	0,4
Tiefbau	-15,3	5.422	2,0
Lehrtätigkeit für berufsbildende Fächer, betriebliche Ausbildung und Betriebspädagogik	-4,3	2.260	47,8
Erziehung, Sozialarbeit, Heilerziehungspflege	-2,4	10.106	75,9
Ver- und Entsorgung	-1,1	4.443	3,7
Gartenbau	-0,9	2.929	24,6
Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik	0,4	8.164	2,1
Bau- und Transportgeräteführung	0,8	4.714	1,5
IT-Netzwerktechnik, IT-Koordination, IT-Administration und IT-Organisation	1,0	1.815	12,7
Gesamt	4,1	467.520	35,7

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

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Es bleibt festzuhalten, dass unter den zehn Berufsgruppen mit dem höchsten Gender Pay Gap mehr Frauen- als Männerberufsgruppen vertreten sind, bei denjenigen mit dem niedrigsten Gender Pay Gap aber deutlich mehr Männer- als Frauenberufsgruppen. 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 Alter

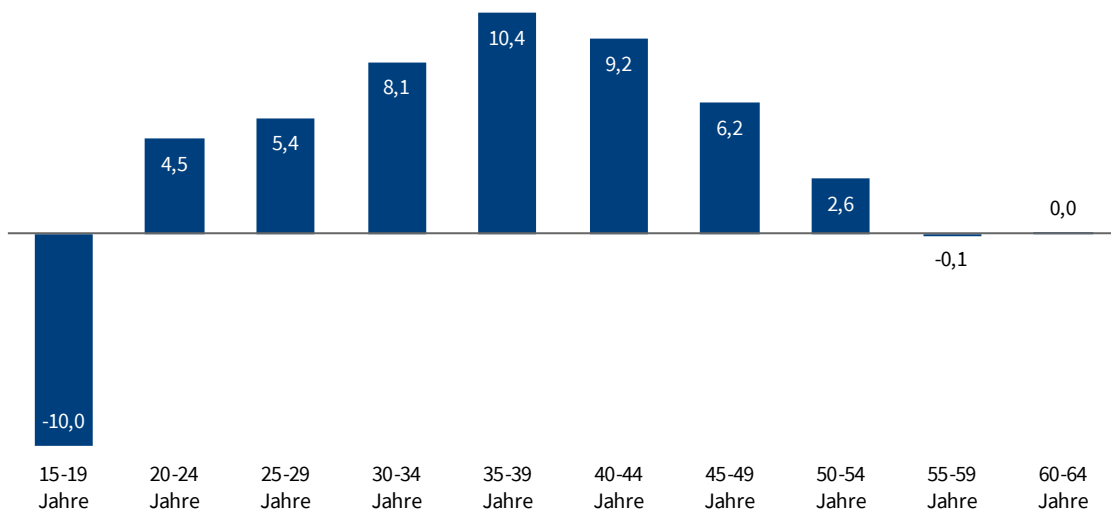
Die Betrachtung des Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt nach Altersgruppen verdeutlicht, dass dieser bis zu der Gruppe der 35- bis 39-Jährigen kontinuierlich ansteigt (Abbildung 5). Mit einem Wert von 10,4 Prozent weist diese Gruppe die höchste Lohnlücke auf. Danach sinkt diese dann wieder ab und ist bei der Gruppe der über 55-Jährigen vollständig verschwunden.

Besonders hervorzuheben ist die stark negative Lohnlücke in der jüngsten Altersgruppe der 15- bis 19-Jährigen (-10,0 %). Vollzeitbeschäftigte Frauen erhalten also in Sachsen-Anhalt zu Beginn des Erwerbslebens 10 Prozent mehr Lohn als Männer. Schäfer/Weyh (2018) zeigen für Sachsen, dass

weibliche Auszubildende im dualen System mehr verdienen als männliche. Dies ändert sich jedoch direkt beim Berufseinstieg, so dass ab diesem Zeitpunkt Männer hinsichtlich der Lohnhöhe begünstigt sind. Eine Ausnahme stellen lediglich Sachsen-Anhalt, Thüringen und Hamburg dar. Weiterhin dürfte der negative Gender Pay Gap zu Beginn des Erwerbslebens auch damit zusammenhängen, dass junge Frauen im Durchschnitt über höhere Schulabschlüsse verfügen als junge Männer. Im weiteren Erwerbsverlauf verschwindet dieser Vorteil.

Abbildung 5: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Altersgruppen in Sachsen-Anhalt

30. Juni 2017, in Prozent



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

Dass die höchste Entgelt Differenz zwischen Frauen und Männern in der Altersgruppe der 35- bis 39-Jährigen zum Vorschein kommt, kann auf mehreren Gründen basieren. So wählen Frauen meist Berufe, in denen es schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten und Karrierechancen gibt als in Männerberufen. Folglich können Frauen ihr Entgelt über den Erwerbsverlauf nicht in demselben Maße steigern wie Männer. Hinzu kommen die Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Mutterschaft, die in diesem Alter gehäuft auftreten. Wie in Kapitel 2.1 beschrieben, sind damit deutliche Lohn einbußen für Frauen verbunden.

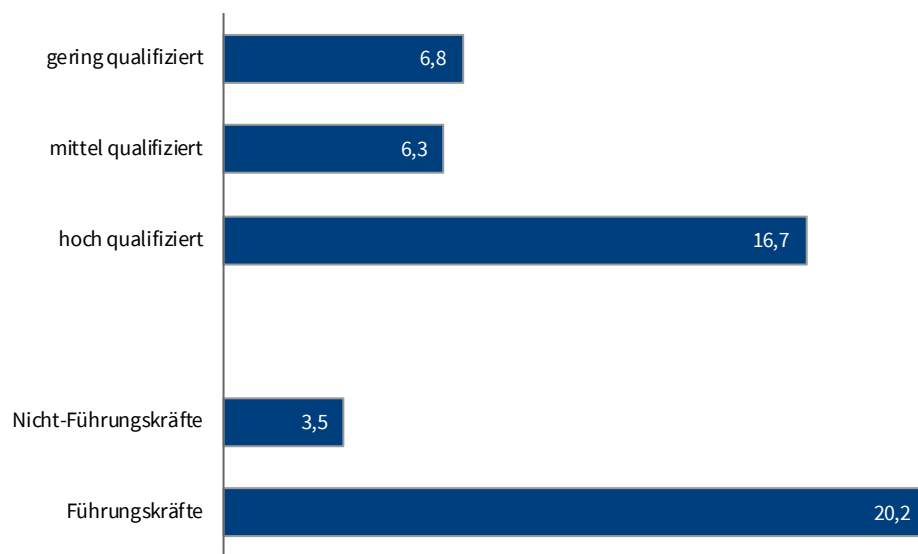
Das Absinken der Werte gegen Ende der Erwerbsverläufe bedeutet, dass sich die Entgelte von Frauen und Männern wieder annähern. Dies könnte darin begründet sein, dass sich die Nachteile der Erwerbsunterbrechungen von Frauen im Laufe der Zeit abbauen oder dass gegebenenfalls noch das Erwerbsverhalten von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

4.3.3 Qualifikation und Führungsposition

Das Qualifikationsniveau stellt einen fundamentalen Bestimmungsfaktor für die Höhe des erzielten Lohnes dar. Davon profitieren jedoch Männer mehr als Frauen, wie Abbildung 6 zeigt. Der Gender Pay Gap ist bei Hochqualifizierten mit 16,7 Prozent am größten, für gering- und mittelqualifizierte Arbeitnehmer aber nicht einmal halb so hoch. Möglicherweise profitieren Männer bei der Entlohnung deutlich mehr von einer hohen Qualifikation als Frauen, weil lohnwachstumshemmende Faktoren wie Erwerbsunterbrechungen bei Männern seltener auftreten (vgl. Kapitel 2.1).

Abbildung 6: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Qualifikation und Führungsposition in Sachsen-Anhalt

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

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

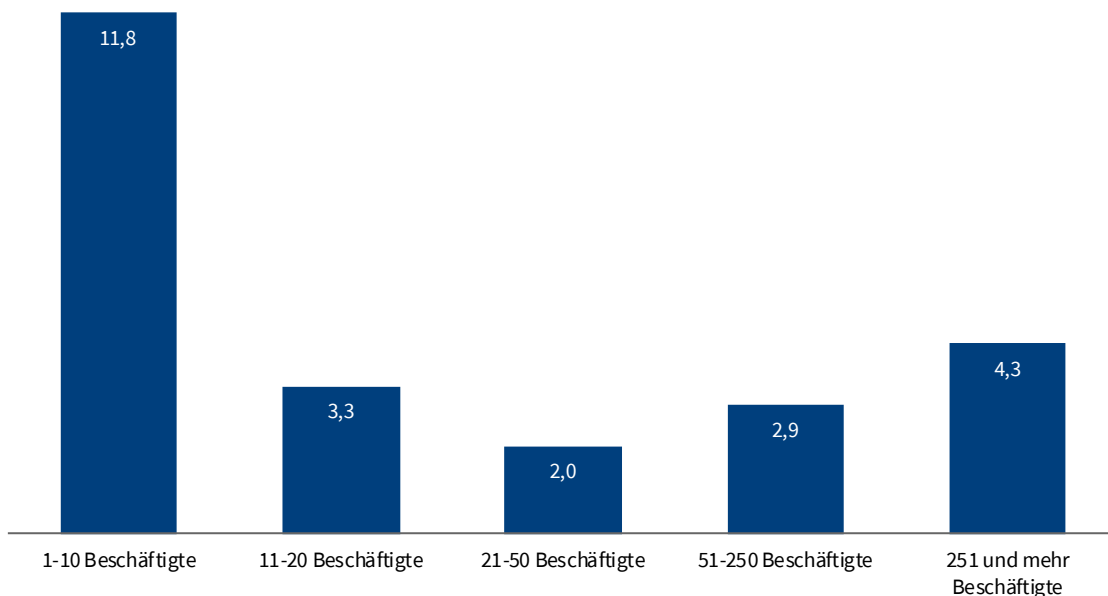
werden. So finden sich vergleichsweise viele weibliche Führungskräfte in den Personalabteilungen (Nickel/Hüning/Frey 2008). Nach der oben bereits erläuterten Devaluationshypothese werden solche typisch weiblichen Tätigkeiten geringer entlohnt, da ihnen ein niedrigerer gesellschaftlicher Status unterstellt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

4.3.4 Betriebsgröße

Der Gender Pay Gap variiert nicht nur nach individuellen Merkmalen, sondern auch nach betrieblichen Merkmalen wie der Betriebsgröße (Abbildung 7). So ist er in Kleinstbetrieben mit bis zu zehn Beschäftigten mit 11,8 Prozent am höchsten und sinkt dann mit zunehmender Größe bis auf 2,0 Prozent in mittelgroßen Betrieben mit 21 bis 50 Beschäftigten. Allerdings steigt der Gender Pay Gap dann wieder an und erreicht in Großbetrieben 4,3 Prozent. Auch für Deutschland insgesamt gilt, dass der Gender Pay Gap mit der Betriebsgröße ansteigt. Dies ist gemäß Frodermann/Schmucker/Müller (2018: 35) vor allem den steigenden Stundenlöhnen von Männern und den relativ gleichbleibenden Stundenlöhnen von Frauen geschuldet. Die hohe Lohnlücke kann auch damit zusammenhängen, dass es in Großbetrieben möglicherweise mehr Arbeitsplätze gibt, die den Merkmalen typischer Frauenberufe entsprechen und dementsprechend geringer entlohnt werden (Achatz/Gartner/Glück 2005). Weiterhin finden sich in großen Betrieben generell häufiger Männer, die die dort vorhandenen Aufstiegschancen eher nutzen. Das führt dazu, dass es innerhalb von Großbetrieben trotz Vorhandenseins von Tarifverträgen oder Betriebsräten ebenfalls hohe Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern geben kann.

Abbildung 7: Unbereinigter Gender Pay Gap nach Betriebsgröße in Sachsen-Anhalt

30. Juni 2017, in Prozent



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

Für den hohen Gender Pay Gap in den Kleinstbetrieben gibt es ebenfalls mehrere Gründe. Eine mögliche Erklärung ist, dass in diesem Betriebsgrößenbereich eine stärkere berufliche Segrega-

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

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

- geringer ist als in Deutschland insgesamt,
- große regionale Unterschiede aufweist,
- sehr stark zwischen den Berufsgruppen variiert,
- im mittleren Alterssegment besonders hoch ist,
- bei Hochqualifizierten und Führungskräften besonders hoch ist,
- in Kleinstbetrieben und in Betrieben ab 250 Mitarbeitern hoch ist.

5 Vom unbereinigten zum bereinigten Gender Pay Gap

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

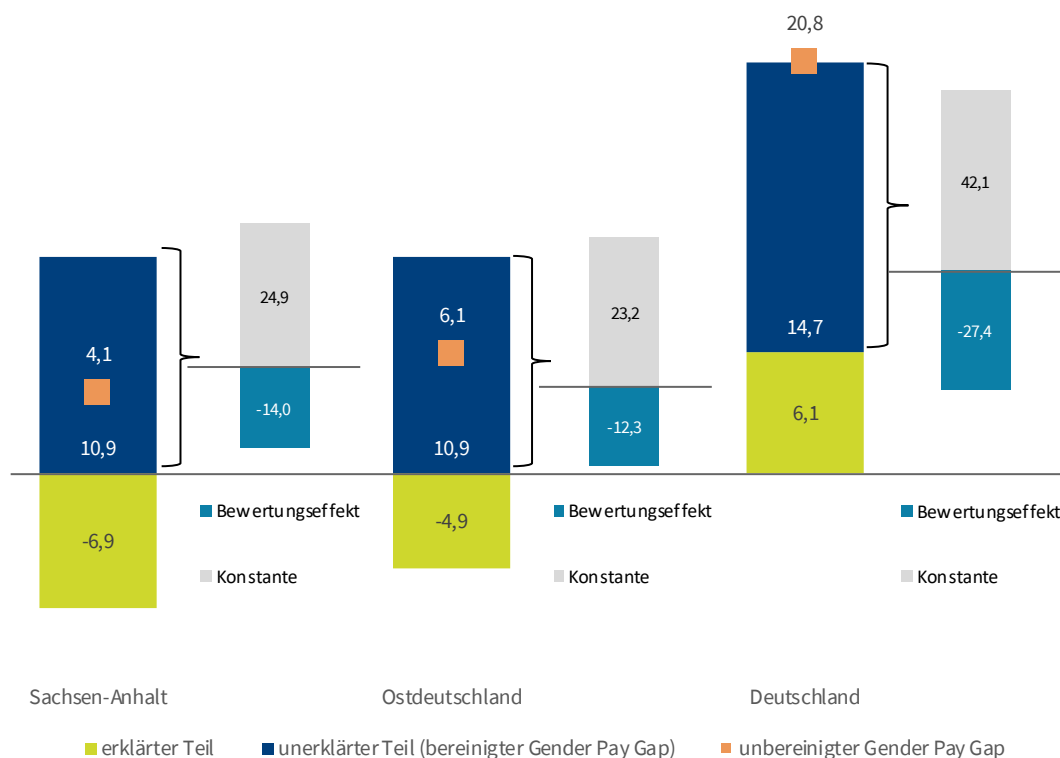
5.1 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Deutschland

Abbildung 8 zeigt die Ergebnisse der Oaxaca-Blinder-Zerlegung für Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Deutschland. Der erklärte Teil des Gender Pay Gap - der Ausstattungseffekt - ist in Sachsen-Anhalt negativ und liegt bei -6,9 Prozentpunkten. Er ist derjenige Teil, der sich aufgrund der unterschiedlichen lohnbestimmenden Ausstattung von Frauen und Männern zum Beispiel hinsichtlich des Berufes, der Qualifikation oder der Arbeitsmarkterfahrung ergibt. Der negative Wert besagt, dass Frauen bezüglich aller hier berücksichtigten individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale (vgl. Kapitel 2) besser ausgestattet sind als Männer und deswegen eigentlich mehr verdienen müssten als diese – um eben jene 6,9 Prozent.

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

Abbildung 8: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt, Ostdeutschland und Deutschland

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



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

In Sachsen-Anhalt macht der unerklärte Teil, also der bereinigte Gender Pay Gap, 10,9 Prozentpunkte des unbereinigten Gender Pay Gap aus. Im Gegensatz zum erklärten Teil, der die Frauen in ihren beobachtbaren Merkmalen monetär besserstellt als die Männer, zeigt der unerklärte Teil also in monetärer Hinsicht insgesamt eine Schlechterstellung der Frauen an. Diese stammt jedoch nicht aus einer schlechteren Bewertung der Merkmale, die wir in unserer Analyse mit einbezogen haben, denn der Bewertungseffekt macht -14,0 Prozentpunkte aus. Der negative Wert sagt wiederum, dass die Bewertung zugunsten der Frauen ausfällt und somit keine direkte Diskriminierung vorliegt. Vielmehr spielt die Konstante mit 24,9 Prozentpunkten eine sehr große Rolle. Neben Einflussgrößen, die wir mit unseren Daten nicht abbilden können, spricht dieses Ergebnis auch in

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

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

Beim Vergleich Sachsens-Anhalts mit Ostdeutschland ergeben sich nur geringe Unterschiede in der Größe der einzelnen Komponenten. Der erklärte Teil ist in Sachsen-Anhalt lediglich etwas größer und der unerklärte Teil etwas kleiner als in Ostdeutschland. Ein deutlich anderes Bild offenbart hingegen die Zerlegung für Deutschland insgesamt, die von den Verhältnissen in Westdeutschland dominiert wird.⁹ Der erklärte Teil des Gender Pay Gap liegt dort mit 6,1 Prozentpunkten im positiven Bereich. Damit weisen Frauen auf der Bundesebene – im Gegensatz zu Ostdeutschland – eine schlechtere Ausstattung mit lohnrelevanten Eigenschaften auf als Männer und werden folglich geringer entlohnt (vgl. dazu Fuchs et al. 2019a). Zwar fällt auch dort die Bewertung dieser Eigenschaften wiederum zugunsten der Frauen aus. Dennoch bleibt die bereinigte Lohnlücke positiv, da ebenfalls nicht beobachtbare und nicht messbare Faktoren, die in der Konstante zusammengefasst sind, eine große Rolle spielen. Im Ergebnis ist damit der bereinigte Gender Pay Gap im deutschlandweiten Durchschnitt zwar immer noch größer als in Ostdeutschland und Sachsen-Anhalt, der Unterschied ist aber nicht mehr so ausgeprägt wie beim unbereinigten Gender Pay Gap.

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

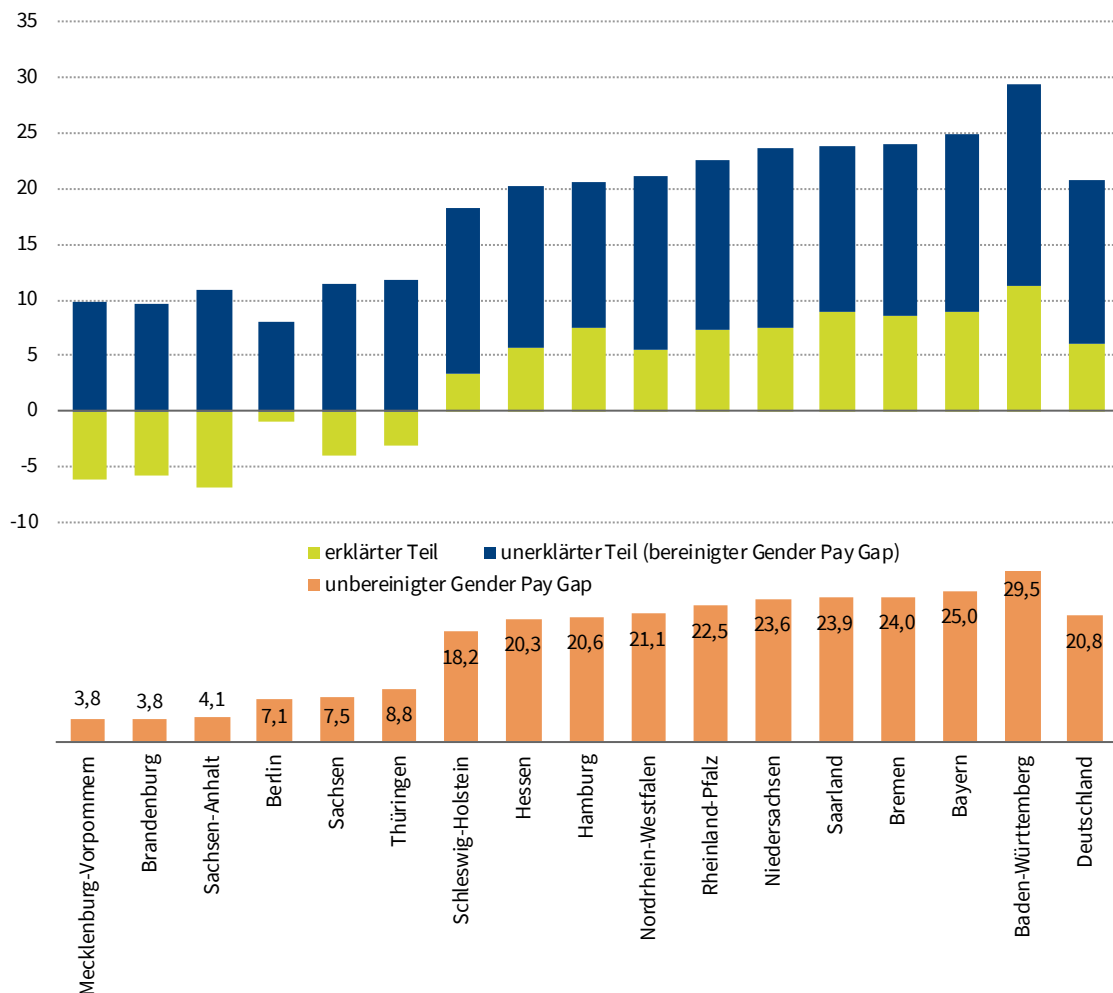
⁹ Dies zeigt die Zerlegung für Westdeutschland: der unbereinigte Gender Pay Gap liegt dort bei 22,8 Prozent, der erklärte Teil bei 7,4 Prozentpunkten und der unerklärte Teil bei 15,4 Prozentpunkten. Hinter dem unerklärten Teil verbirgt sich der Bewertungseffekt mit -3,3 Prozentpunkten und die Konstante mit 18,6 Prozentpunkten (Rossen et al. 2019: 27).

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

Die grundlegenden Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland zeigen sich ausnahmslos auch auf der Ebene der Bundesländer (Abbildung 9). Zwar weist kein einziges Bundesland einen negativen unbereinigten Gender Pay Gap auf. In allen ostdeutschen Bundesländern aber resultiert die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen in einem negativen erklärten Teil, wohingegen dieser in allen westdeutschen Bundesländern positiv ist. Der unerklärte Teil oder der bereinigte Gender Pay Gap ist hingegen überall positiv. Er weist jedoch in allen westdeutschen Regionen teils deutlich höhere Werte auf als in den ostdeutschen Bundesländern.¹⁰

Abbildung 9: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Bundesländern und Deutschland

30. Juni 2017, in Prozentpunkten bzw. Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap), sortiert nach der Höhe des Gender Pay Gap



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

¹⁰ Fuchs et al. (2019a) finden diese Unterschiede zwischen Ost und West im Wesentlichen auch auf der Ebene der Kreise.

5.2 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in Sachsen-Anhalt im Detail

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

5.2.1 Der erklärte Teil

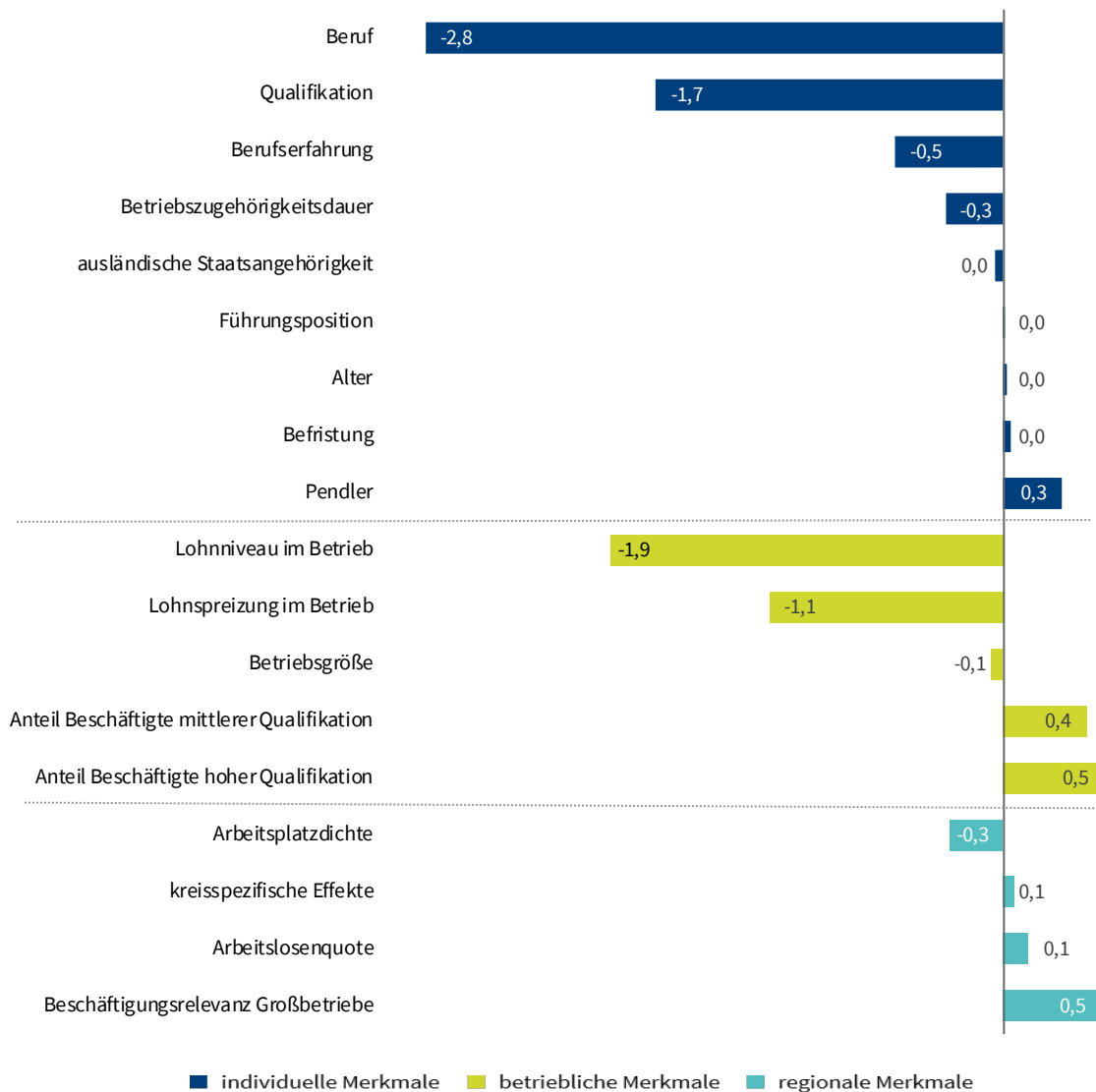
Wie in Abbildung 8 anhand des negativen erklärten Teils deutlich wurde, sind Frauen in Sachsen-Anhalt besser mit lohnrelevanten Merkmalen ausgestattet als Männer. Aber hinsichtlich welcher Merkmale sind Frauen nun besser ausgestattet, und in welchem Fall wirken sie auch positiv auf die Löhne der Frauen?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

Zunächst ist zu erkennen, dass rund die Hälfte der Merkmale ein negatives Vorzeichen aufweist. Das bedeutet, dass Frauen hier besser ausgestattet sind als Männer und dementsprechend höhere Löhne erzielen. Das gilt vorrangig für den ausgeübten Beruf mit einem Wert von -2,8 Prozentpunkten. Der Gender Pay Gap würde also nur auf Basis dieses Merkmals bei -2,8 Prozent liegen. Hier sei jedoch darauf hingewiesen, dass das negative Vorzeichen auch als Hinweis auf das Fehlen von gut bezahlten Jobs in Sachsen-Anhalt, von denen vor allem Männer profitieren, interpretiert werden kann (vgl. Fuchs et al. 2019a). Unter den individuellen Merkmalen haben weiterhin Vorteile der Frauen bei der Qualifikation einen großen Einfluss. Der einzige nennenswerte geldwerte Vorteil der Männer unter den individuellen Merkmalen beruht auf einer höheren Pendleraktivität. Dies deckt sich mit der generell höheren Mobilitätsbereitschaft von Männern (vgl. Kapitel 2.3).

Betriebliche Merkmale haben ebenfalls einen bedeutenden Einfluss auf den Gender Pay Gap. Für die Gruppe der Frauen vorteilhaft wirken sich dabei das generelle Lohnniveau wie auch die Lohnspreizung im Betrieb aus. Das Lohnniveau wurde als ein Maß für die Produktivität des Betriebes in die Zerlegung des Gender Pay Gap aufgenommen. Ein Betrieb, der produktiver ist, kann in der Regel auch höhere Löhne zahlen (vgl. Kapitel 2.2). Mit Hilfe der Lohnspreizung in einem Betrieb sollen z. B. die Karrieremöglichkeiten innerhalb des Betriebes abgebildet werden, die in der Regel mit einer besseren Entlohnung einhergehen. Frauen scheinen sich in Sachsen-Anhalt 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 aufgrund ihrer Beschäftigung in Betrieben mit einem hohen Anteil an mittel- und hochqualifizierten Beschäftigten schlechter „ausgestattet“. Durch die unterschiedliche Einsortierung von Männern und Frauen in Betriebe mit diesen Merkmalen erhöht sich der Gender Pay Gap und wirkt zuungunsten der Frauen.

Abbildung 10: Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in Sachsen-Anhalt

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



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

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

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

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

5.2.2 Der unerklärte Teil

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

Die einzelnen dargestellten Bewertungseffekte beziehen sich nun nicht mehr auf die beobachteten Unterschiede in den Merkmalen an sich zwischen Frau und Mann – diese sind im Ausstattungseffekt enthalten –, sondern auf die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Bewertung der jeweiligen Merkmale. Vergleicht man zum Beispiel Frauen und Männer mit einer ähnlichen Qualifikation, sagt der negative Wert aus, dass die bessere Ausstattung der Frauen in Sachsen auch geringfügig besser bewertet wird. Dies ist bei einem vergleichbaren Beruf nicht der Fall, wie der Wert von 0,3 Prozentpunkten zeigt.

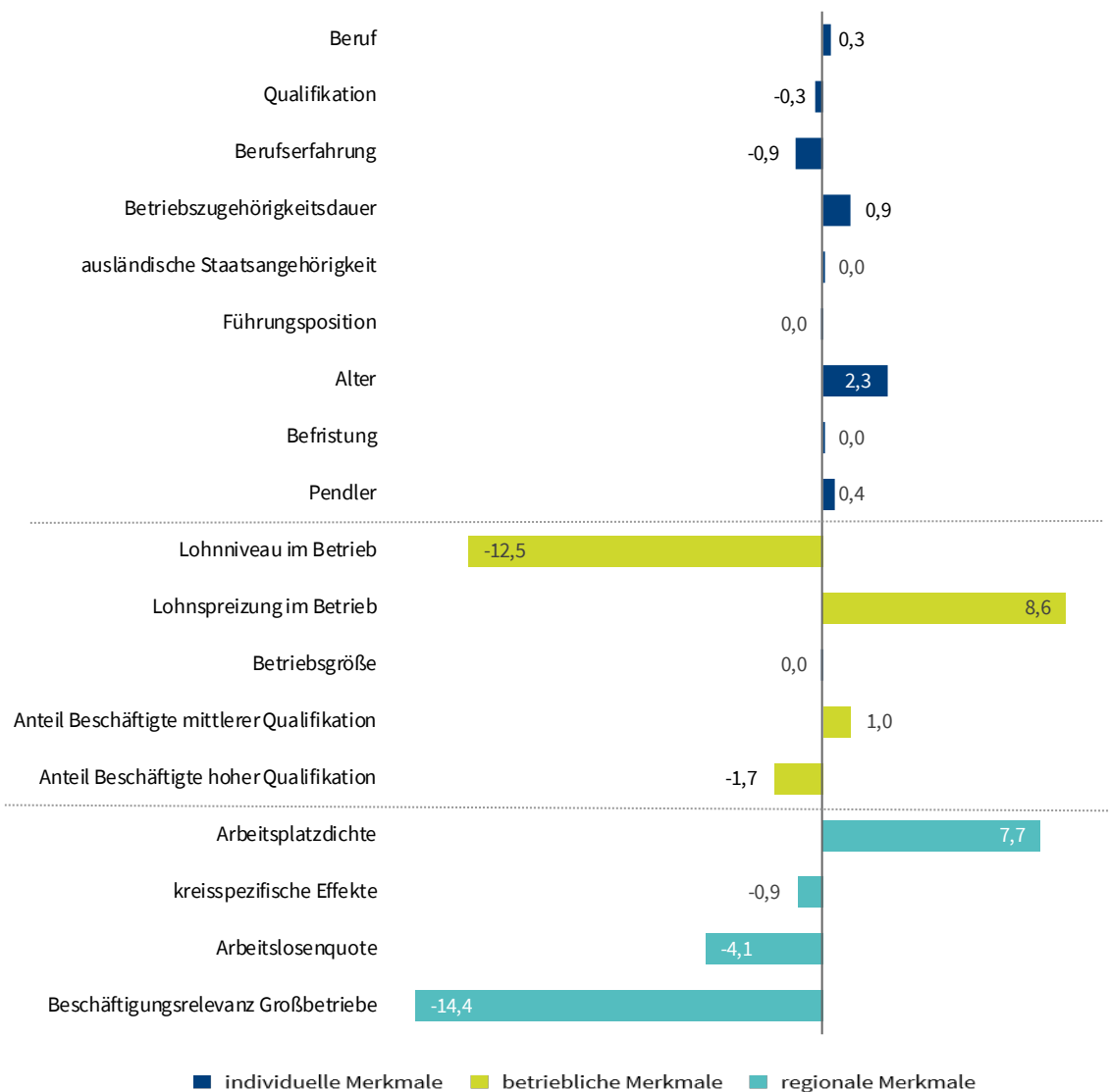
Die betrieblichen und regionalen Merkmale haben einen deutlich größeren Einfluss auf das Ausmaß des Bewertungseffekts als die individuellen Merkmale. Arbeiten Frauen und Männer in Betrieben, die eine vergleichbare Lohnspreizung aufweisen, werden Frauen dort gegenüber den Männern schlechter gestellt –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

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

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

Abbildung 11: Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in Sachsen-Anhalt

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



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

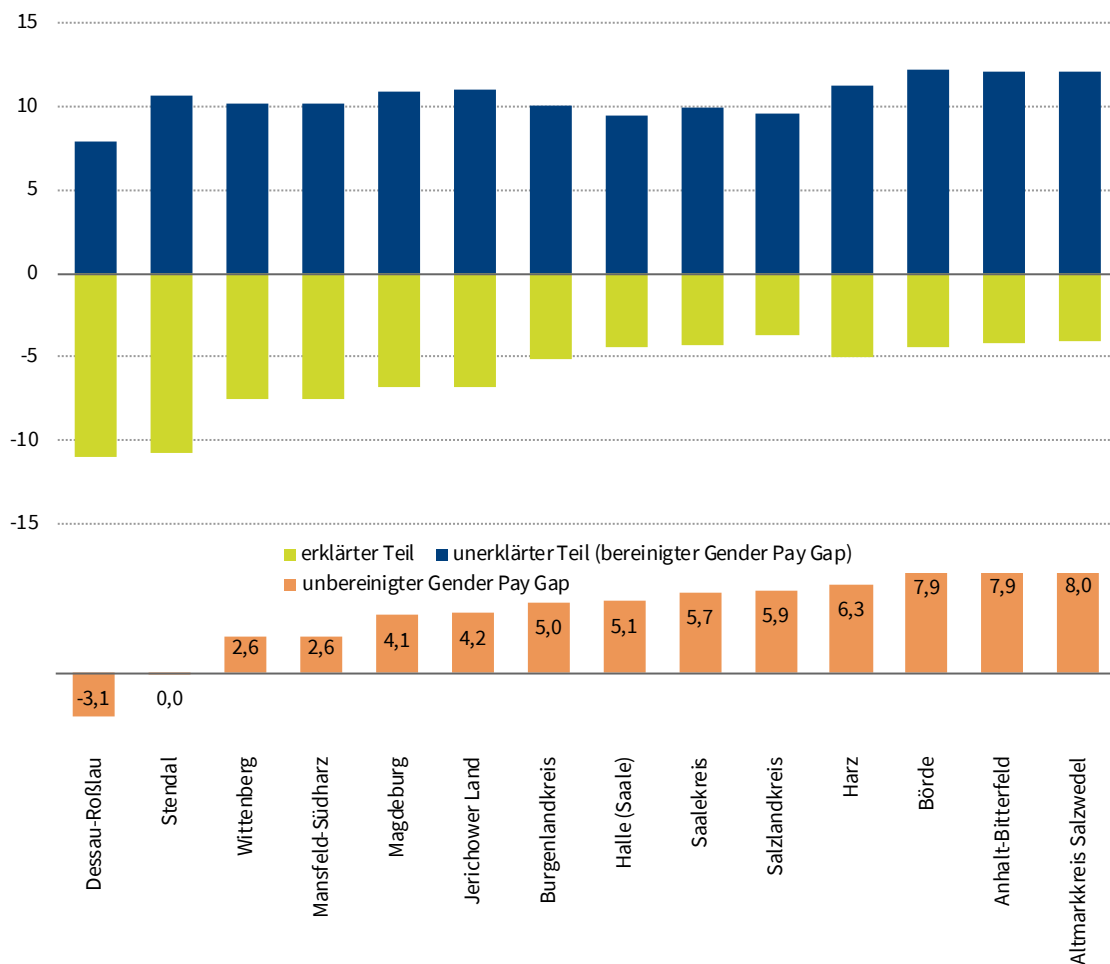
5.3 Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts

Die Zerlegung des Gender Pay Gap in einen erklärten und unerklärten Teil für die Kreise Sachsen-Anhalts zeigt ein recht einheitliches Bild, das mit dem Ergebnis für das Bundesland weitgehend übereinstimmt (vgl. Abbildung 12). Der erklärte Teil ist überall negativ, sodass der bereinigte Gender Pay Gap überall höher ausfällt als der unbereinigte. Das heißt, dass in allen Kreisen Sachsen-Anhalts Frauen bezüglich ihrer gesamten individuellen und betrieblichen Merkmale besser ausgestattet sind und deswegen auch überall eigentlich mehr verdienen müssten als die Männer. Besonders groß ist die Differenz zwischen dem unbereinigten und bereinigten Gender Pay Gap dabei in

Dessau-Roßlau und dem Landkreis Stendal, sehr klein im Salzlandkreis und im Altmarkkreis Salzwedel. Speziell für Dessau-Roßlau bedeutet das also, dass der an sich schon negative unbereinigte Gender Pay Gap die eigentlich gerechtfertigten höheren Löhne der Frauen noch unterzeichnet.¹¹

Abbildung 12: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts

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



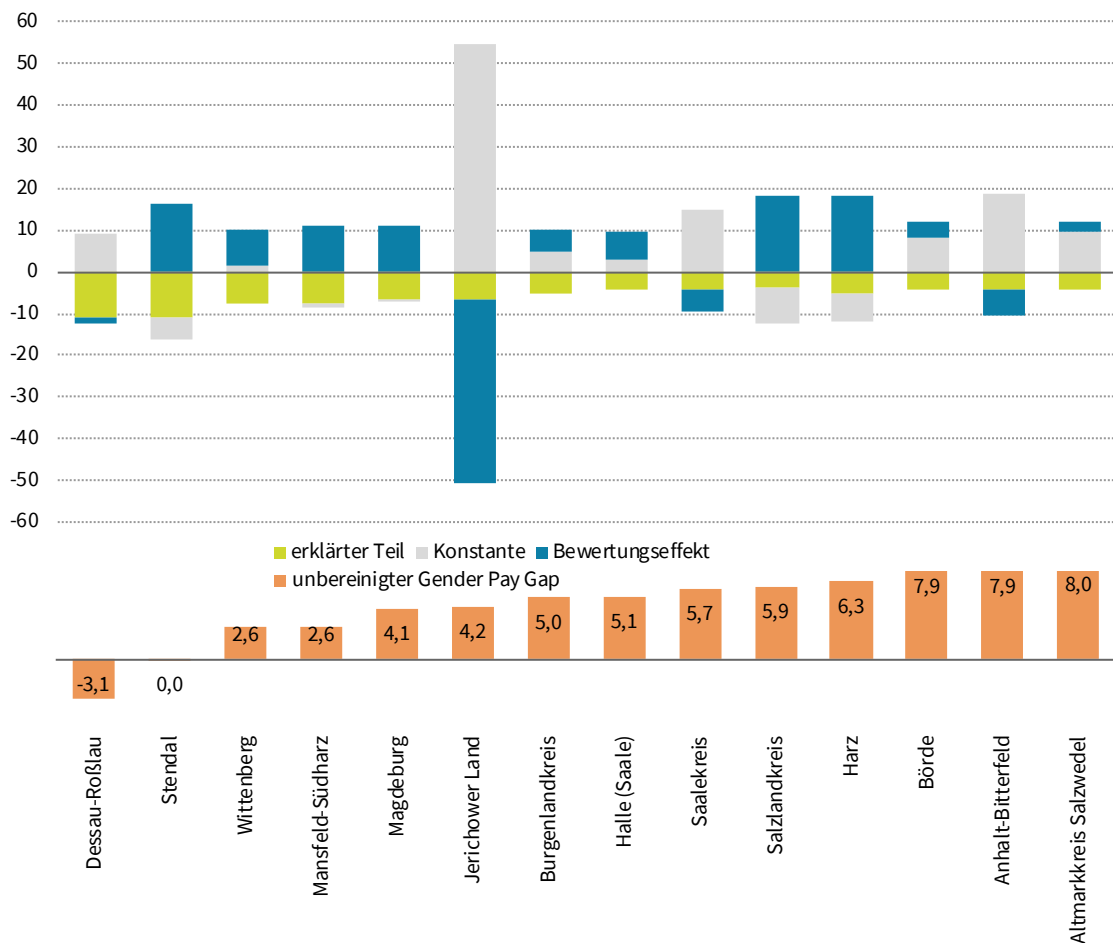
Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) im Alter von 18 bis unter 65 Jahren. Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB; eigene Berechnungen. © IAB

Abbildung 13 geht nun einen Analyseschritt weiter und zeigt ebenfalls den erklärten Teil, teilt nun jedoch den bereinigten Gender Pay Gap in den Bewertungseffekt und die Konstante auf. Damit lässt sich erkennen, in welchem Ausmaß in den Kreisen Sachsen-Anhalts die einbezogenen Merkmale für Frauen anders bzw. schlechter bewertet werden als für Männer (Bewertungseffekt) und in welchem Ausmaß Faktoren eine Rolle spielen, die hier nicht berücksichtigt werden konnten bzw. nicht beobachtbar oder messbar sind (Konstante). Hierbei ergibt sich ein sehr differenziertes Bild, das für die einzelnen Kreise teils gegensätzliche Einflüsse dieser beiden Komponenten zeigt.

¹¹ Dies ist auch der Fall in Cottbus und Frankfurt/Oder, den anderen beiden Kreisen in Deutschland mit einem negativen Gender Pay Gap (vgl. Fuchs et al. 2019a).

Zuerst einmal stechen der extrem hohe negative Wert für den Bewertungseffekt und der noch höhere positive Wert für die Konstante im Landkreis Jerichower Land hervor. Der erklärte Teil ist demgegenüber sehr klein. Hier werden die lohnbestimmenden Eigenschaften der Frauen also in monetärer Hinsicht viel besser bewertet als die der Männer. Es gibt aber einen entgegengesetzten Einfluss der Konstante, die für uns nicht beobachtbare Bestimmungsfaktoren enthält und dazu führt, dass in diesem Kreis Männer mehr verdienen als Frauen. Dieses Muster lässt sich in abgeschwächter Form auch für Dessau-Roßlau, den Saalekreis und den Landkreis Anhalt-Bitterfeld beobachten.

Abbildung 13: Die Zerlegung des unbereinigten Gender Pay Gap in den Kreisen Sachsen-Anhalts – Details
30. Juni 2017, in Prozentpunkten bzw. Prozent (unbereinigter Gender Pay Gap)



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

In den anderen zehn Kreisen ist der Bewertungseffekt positiv (Abbildung 13). Dort verfügen die Frauen zwar über eine bessere Ausstattung an lohnbestimmenden Eigenschaften (der erklärte Teil ist überall negativ), aber diese wird nicht in entsprechenden Löhnen gewürdigt. Die Konstante zeigt in diesen Kreisen kein einheitliches Bild. In manchen Kreisen ist sie ebenfalls positiv und verstärkt damit die Lohnvorteile der Männer. Dies ist der Fall im Burgenlandkreis, der Stadt Halle, dem Landkreis Börde und dem Altmarkkreis Salzwedel. In den anderen Kreisen ist sie hingegen negativ

und fängt damit Bestimmungsfaktoren ein, die positiv auf die Löhne der Frauen wirken. Dies ist der Fall im Landkreis Stendal, dem Salzlandkreis und dem Landkreis Harz.

Weiterhin fällt auf, dass die Konstante in der Landeshauptstadt Magdeburg sowie den Kreisen Mansfeld-Südharz und Wittenberg nur einen sehr geringen Wert annimmt. Dort wird der unbereinigte Gender Pay Gap also fast ausschließlich durch diejenigen Merkmale erklärt, die wir in unserer Zerlegung berücksichtigt haben. Damit liegt in allen drei Kreisen die geringere Entlohnung der Frauen fast ausschließlich daran, dass ihre bessere Ausstattung an lohnbestimmenden Eigenschaften nicht in entsprechenden Löhnen gewürdigt wird.

5.3.1 Der erklärte Teil

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

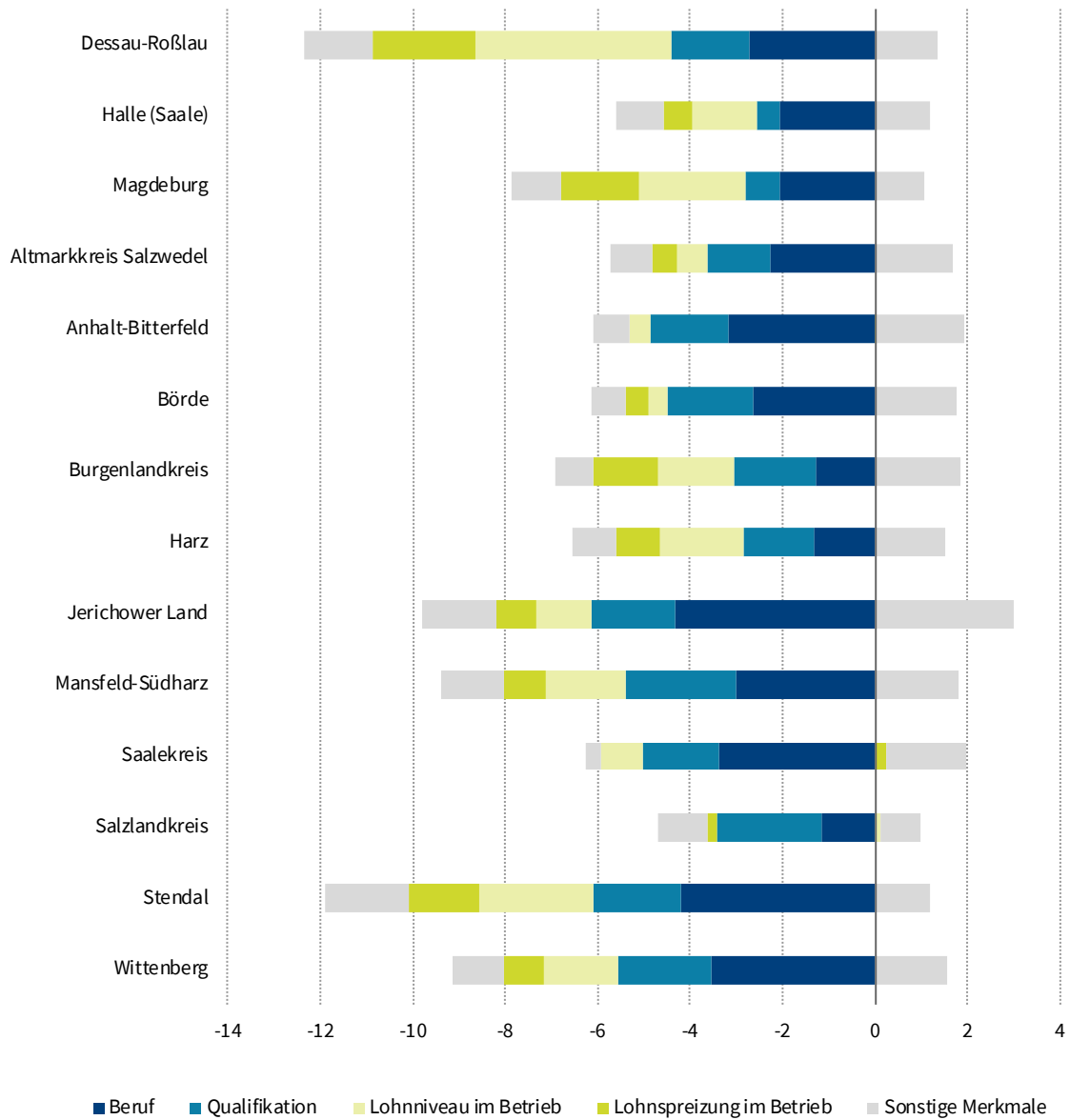
Betrachtet man zuerst die Ausdehnung der einzelnen Balken, dann fällt auf, dass in allen Kreisen die weitaus meisten Faktoren negativ sind und damit zeigen, in welchen Merkmalen Frauen monetäre Ausstattungsvorteile gegenüber den Männern aufweisen. Diese umfassen fast immer dieselben Faktoren. Dementsprechend wirken sich fast immer dieselben Faktoren zugunsten der Frauen aus. Das gilt auch für die vier in Abbildung 14 hervorgehobenen Merkmale.

Wie in Sachsen-Anhalt insgesamt (Abbildung 10), stellen geschlechtsspezifische Unterschiede im Beruf einen der größten Komponenten des Ausstattungsvorteils der Frauen dar. Da der ausgeübte Beruf eng mit den regionalen Beschäftigungsmöglichkeiten und damit mit der regionalen Branchenstruktur zusammenhängt, dürfte hier die Verbindung von beruflichen Segregationsmustern und der spezifischen Branchenstruktur den Frauen grundsätzliche Vorteile gegenüber den Männern eröffnen. So profitieren möglicherweise Frauen aufgrund ihrer Konzentration auf Büro- und Dienstleistungsberufen von hohen Löhnen in tarifgebundenen Betrieben des öffentlichen Sektors, wohingegen Männer aufgrund ihrer Konzentration auf Fertigungs- und Produktionsberufen in den eher kleineren Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes tätig sind (vgl. Fuchs et al. 2019a). Einen besonders großen Einfluss hat dieses Merkmal in den Landkreisen Stendal, Jerichower Land und Anhalt-Bitterfeld. Die lohnrelevanten Ausstattungsvorteile der Frauen bei der Qualifikation als zweites individuelles Merkmal fallen gegenüber dem Beruf weniger stark ins Gewicht. Eine Ausnahme hierbei bilden der Salzlandkreis, der Burgenlandkreis und der Landkreis Harz.

Unter den beiden betrieblichen Merkmalen spielt das Lohnniveau im Betrieb, analog zum Bundeslandergebnis (Abbildung 10), in fast allen Kreisen eine größere Rolle für die Ausstattungsvorteile der Frauen als die betriebliche Lohnspreizung. Besonders ins Gewicht fällt dieser Faktor in Dessau-Roßlau, wo u. a. die Gesundheitswirtschaft eine große Rolle spielt (vgl. Fuchs/Fritzsche 2019). Abgesehen von tarifgebundenen Arbeitsplätzen in den Krankenhäusern können Frauen dort auch von gut bezahlten Jobs im Campus Dessau der Hochschule Anhalt oder im Hauptsitz des Umweltbundesamts profitieren. Damit einher geht in Dessau-Roßlau der relativ große Einfluss der Lohnspreizung im Betrieb. Frauen scheinen insbesondere dort mehr davon zu profitieren als Männer,

wenn sie in Betrieben beschäftigt sind, die zusammen mit einem breiten Lohnspektrum auch unterschiedlich vergütete Jobs anbieten. Eine Ausnahme stellt lediglich der Saalekreis dar, wo die Männer Ausstattungsvorteile bezüglich ihrer Beschäftigung in Betrieben mit einer hohen Lohnspreizung haben.

Abbildung 14: Die Zusammensetzung des Ausstattungseffekts in den Kreisen Sachsen-Anhalts
30. Juni 2017, in Prozentpunkten



Anmerkung: Farbige dargestellt sind die individuellen und betrieblichen Faktoren mit den jeweils zwei 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

Insgesamt zeigt sich, dass der erklärte Teil der Lohnlücke in allen Kreisen hauptsächlich durch negative Einflussfaktoren gekennzeichnet ist und somit die meisten von uns berücksichtigten Fakto-

ren zugunsten von Frauen wirken. Zudem bestätigt sich das Ergebnis aus der Betrachtung der Einflussfaktoren für ganz Sachsen-Anhalt: Die Ausstattungsvorteile der Frauen bei den individuellen Merkmalen Beruf und Qualifikation sind am bedeutsamsten, während den betrieblichen Merkmalen ein insgesamt mittelgroßer Effekt zugesprochen werden kann.

5.3.2 Der unerklärte Teil

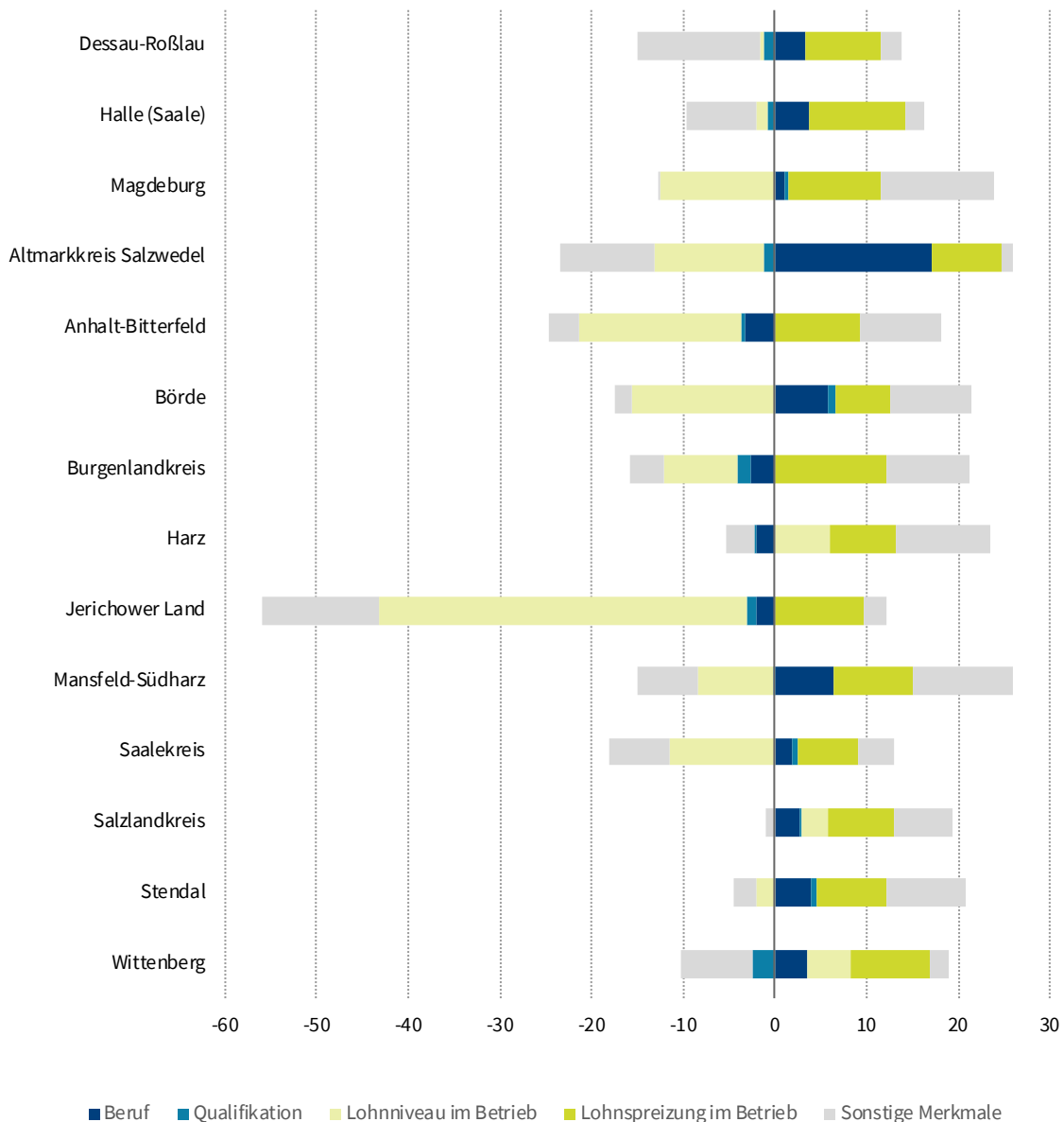
Da die Konstante als eine der beiden Komponenten des unterklärten Teils schon in Kapitel 5.3 besprochen wurde, wird hier nur der Bewertungseffekt als die zweite Komponente in den einzelnen Kreisen vorgestellt (vgl. Abbildung 15). Dabei konzentrieren wir uns wiederum auf die jeweils zwei individuellen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

Der schon für Sachsen-Anhalt gefundene negative Bewertungseffekt für das Lohnniveau im Betrieb gilt auch in fast allen Kreisen. Besonders ausgeprägt ist die bessere Bewertung der Frauen hierbei im Landkreis Jerichower Land. Dies erklärt den dort insgesamt hohen Bewertungseffekt, der in Abbildung 13 so markant ins Auge fiel. Auch in den Landkreisen Anhalt-Bitterfeld und Börde ist der Effekt recht stark. Lediglich im Landkreis Harz, dem Salzlandkreis und dem Landkreis Wittenberg werden die Männer bei diesem Merkmal besser bewertet. Was die Lohnspreizung innerhalb der Betriebe angeht, so werden Männer dort höher entlohnt als Frauen, wenn sie gleichermaßen in derartigen Betrieben arbeiten. Dieses Merkmal fällt in allen Kreisen zugunsten der Männer aus und ist besonders ausgeprägt in Dessau-Roßlau und in Halle.

Die beiden individuellen Merkmale spielen – wie auch schon in Sachsen-Anhalt insgesamt – eine wesentlich geringere Rolle. Die Bewertung des Berufes und der Qualifikation zeigt dabei unter den Kreisen in unterschiedliche Richtungen, so dass hier kein einheitliches Muster zu erkennen ist. Einzig der Altmarkkreis Salzwedel sticht mit dem großen positiven Bewertungseffekt für den Beruf hervor. Arbeiten Frauen und Männer dort also in vergleichbaren Berufen, werden die Männer besser entlohnt als die Frauen.

Abbildung 15: Die Zusammensetzung des Bewertungseffekts in den Kreisen Sachsen-Anhalts

30. Juni 2017, in Prozentpunkten



Anmerkung: Farbige dargestellt sind die individuellen und betrieblichen Faktoren mit den jeweils zwei 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-Anhalt fällt mit einem Wert von 4,1 Prozent im Vergleich zu Deutschland insgesamt (20,8 %) sehr gering aus. Der größte Gender Pay Gap ist dabei mit 8,0 Prozent im Altmarkkreis Salzwedel zu finden. Den geringsten Wert weist Dessau-Roßlau mit -3,1 Prozent auf.

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

Der unbereinigte Gender Pay Gap berücksichtigt nicht, dass Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben, in unterschiedlichen Branchen tätig sind oder unterschiedliche Positionen innerhalb eines Unternehmens innehaben. Um diesen Kritikpunkt aufzugreifen, haben wir die unbereinigte Lohnlücke in einen erklärten und einen unerklärten Teil aufgeteilt. Der erklärte Teil für Sachsen-Anhalt ist negativ und besagt damit, dass die unterschiedliche Ausstattung von Frauen und Männern mit lohnbestimmenden Merkmalen zugunsten der Löhne der Frauen wirkt. Frauen müssten in Sachsen-Anhalt also mehr verdienen als Männer, wenn man einzig und alleine ihre Vorteile bei den lohnbestimmenden Eigenschaften betrachtet. Diese beziehen sich insbesondere auf den ausgeübten Beruf, die Qualifikation, die Beschäftigung in produktiven Betrieben mit Karrieremöglichkeiten und die Berufserfahrung.

Der unerklärte Teil stellt den bereinigten Gender Pay Gap dar und gibt an, wie groß der Lohnunterschied selbst dann noch ist, wenn man Frauen und Männer vergleicht, die sich hinsichtlich ihrer individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale ähneln. Auch hier profitieren Frauen bei der Bewertung der in die Analyse einbezogenen Merkmale. Allerdings fällt der Großteil des unerklärten Teils auf Einflüsse zurück, die nicht mit den vorliegenden Daten und Informationen aufgegriffen werden können. Das bedeutet, dass diese allein ausschlaggebend sind, dass es in Sachsen-Anhalt einen Gender Pay Gap zuungunsten von Frauen gibt.

Auf der Ebene der Kreise sind einige Unterschiede zu beobachten, was sowohl die Richtung als auch der Erklärungsgehalt der einzelnen Komponenten des unbereinigten Gender Pay Gap wie auch der berücksichtigten Merkmale angeht. Für alle Kreise gilt jedoch, dass der erklärte Teil negativ ist. Das heißt, dass in allen Kreisen Sachsen-Anhalts Frauen bezüglich ihrer gesamten individuellen und betrieblichen Merkmale besser ausgestattet sind und deswegen auch überall eigentlich mehr verdienen müssten als die Männer. Speziell für Dessau-Roßlau bedeutet das, dass der an sich schon negative unbereinigte Gender Pay Gap die eigentlich gerechtfertigten höheren Löhne der Frauen noch unterzeichnet.

Die Ergebnisse der Zerlegung sprechen für das Vorhandensein institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer indirekten Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt äußern und zu geringeren Löhnen führen können. Daher gilt es weiterhin an der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu arbeiten. Zentral erscheint angesichts der besseren Ausstattung der Frauen in Sachsen-Anhalt mit lohnrelevanten Eigenschaften, den Gender Pay Gap in den Köpfen anzugehen. So zeigt eine aktuelle Studie, dass sowohl Männer als auch Frauen geringere Löhne für Frauen als gerecht empfinden (Adriaans/Sauer/Wrohlich 2020). Damit übereinstimmend erwarten Frauen geringere Lohnsteigerungen als Männer (Breuning et al. 2020). Hier können Vorbilder sowohl für Frauen als auch für Männer eine große Rolle spielen. Dies gilt beispielsweise für Frauen in Führungspositionen, deren Weg dahin durch eine Geschlechterquote erleichtert werden kann. Zentral ist weiterhin, dass Erwerbstätigkeit und

nicht nur Mutterschaft, sondern auch Vaterschaft noch besser miteinander vereinbar sein müssen. Die Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsmöglichkeiten, in der die ostdeutschen Bundesländer generell eine Vorreiterrolle in Deutschland innehaben, stellt in diesem Zusammenhang nur einen Baustein von vielen dar. Hier sind unter anderem konkrete Praktiken im betrieblichen und beruflichen Alltag zu überdenken. Schließlich sollten weiterhin Anreize sowohl für Frauen als auch für Männer geboten werden, Berufe in geschlechtsuntypischen Branchen zu ergreifen, um damit die berufliche Segregation zu verringern und Geschlechtsstereotypen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzutreten. Dazu gehören nicht zuletzt eine bessere Informationspolitik und Transparenz über die zu erwartende Lohnhöhe sowie tatsächlich bezahlte Löhne in den Berufen und Regionen.

Literatur

- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. In: Thomas Hinz (Hrsg.) (2018): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde, Wiesbaden: Springer VS, S. 389–435.
- Achatz, Juliane; Gartner, Hermann; Glück, Timea (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 57, H. 3, S. 466–493.
- Adriaans, Jule; Sauer, Carsten; Wrohlich, Katharina (2020): Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. In: DIW Wochenbericht 20, S. 147–152.
- Arrow, Kenneth J. (1974): Limited Knowledge and Economic Analysis. In: American Economic Review, Jg. 64, H. 1, S. 1–10.
- Beblo, Miriam; Bender, Stefan; Wolf, Elke (2006): The Wage Effects of Entering Motherhood. A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper Nr. 53.
- 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. In: European Sociological Review, Jg. 29, H. 4, S. 720–742.
- Boll, Christina; Jahn, Malte; Lagemann, Andreas; Puckelwald, Johannes (2016a): Dauerhaft ungleich. Berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper Nr. 98.
- Boll, Christina; Leppin, Julian; Rossen, Anja; Wolf, André-René (2016b): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries. Brüssel: European Commission.
- Breuning, Christoph; Grabova, Iuliia; Haan, Peter; Weinhardt, Felix; Weizsäcker, Georg (2020): Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer. In: DIW Wochenbericht 20, S. 153–158.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2016): 3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland, <https://www.bmfsfj.de/blob/114006/738fd7b84c664e8747c8719a163aa7d9/3--atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-deutsch-data.pdf> (abgerufen am 06.02.2020).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2015): 25 Jahre Deutsche Einheit. Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit in Ostdeutschland und Westdeutschland, <https://www.bmfsfj.de/blob/93168/8018cef974d4ecaa075ab3f46051a479/25-jahre-deutsche-einheit-gleichstellung-und-geschlechtergerechtigkeit-in-ostdeutschland-und-westdeutschland-data.pdf> (abgerufen am 07.02.2020).
- Busch, Anne; Holst, Elke (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 42, H. 4, S. 315–336.

- Busch, Anne; Holst, Elke (2008a): „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land. In: DIW Wochenbericht 33, S. 462–468.
- Busch, Anne; Holst, Elke (2008b): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. In: DIW Wochenbericht 15, S. 184–190.
- Dauth, Wolfgang; Haller, Peter (2018): Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort: Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen, IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Eberle, Johanna; Schmucker, Alexandra (2017): The Establishment History Panel. Redesign and update 2016, FDZ-Methodenreport Nr. 3.
- England, Paula; Hermsen, Joan M.; Cotter, David A. (2000): The Devaluation of Women's Work: A Comment on Tam. In: American Journal of Sociology, Jg. 105, H. 6, S. 1741–1760.
- England, Paula (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence. New York: De Gruyter.
- Eurostat (2018): https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=de&pcode=sdg_05_20&plugin=1 (abgerufen am 28.08.2019).
- Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Wirtschaft und Statistik, Januar 2011, S. 36–48.
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra; Müller, Dana (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben, IAB-Forschungsbericht Nr. 3.
- Fuchs, Michaela (2016): Der Pflegearbeitsmarkt in Sachsen-Anhalt. Aktuelle Situation und zukünftige Entwicklungen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 05/2016.
- Fuchs, Michaela; Fritzsche, Birgit (2019): Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen-Anhalt: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 03/2019.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019a): Gender Pay Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort, IAB-Kurzbericht Nr. 10.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019b): Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany, IAB-Discussion Paper Nr. 11.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019c): Warum die Löhne von Männern regional stärker variieren als die von Frauen (Serie "Arbeitsmärkte aus regionaler Perspektive"), IAB-Forum, 18.12.2019
- Gangl, Markus, Ziefle, Andrea (2009): Motherhood, labor force behavior and women's careers: An empirical assessment on the wage penalty for motherhood in Britain, Germany and the United States. In: Demography, Jg. 46, H. 2, S. 341–369.
- Gartner, Hermann (2005): The imputation of wages above the contribution limit with the German IAB employment sample, FDZ-Methodenreport Nr. 02.
- Hammermann, Andrea; Schmidt, Jörg (2015): Facetten des Gender Pay Gap: Empirische Evidenz auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels, IW policy paper Nr. 8.

- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna (2014): Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt. Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht Nr. 9.
- Heinze, Anja; Wolf, Elke (2006): Gender Earnings Gap in German Firms: The Impact of Firm Characteristics and Institutions, ZEW Discussion Paper Nr. 20.
- Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim (2009): Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“. Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land, IAB-Kurzbericht Nr. 22.
- Holst, Elke; Marquardt, Anne (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. In: DIW Wochenbericht 30/31, S. 669–678.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina; Lillemeier, Sarah (2018): „Comparable Worth“ - Arbeitsbewertungen als blinder Fleck in der Ursachenanalyse des Gender Pay Gaps?, WSI Study Nr. 14.
- Kohaut, Susanne; Möller, Iris (2019): Frauen in leitenden Positionen: Leider nichts Neues auf den Führungsetagen, IAB-Kurzbericht Nr. 23.
- Kreyenfeld, Michaela; Geisler, Esther (2006): Müttererwerbstätigkeit in Ost- und Westdeutschland. In: Zeitschrift für Familienforschung, Jg. 18, H. 3, S. 333–360.
- Minkus, Lara; Busch-Heinzmann, Anne (2018): Gender wage inequalities between historical heritage and structural adjustments: A German-German comparison over time. In: Social Politics, S. 1–31.
- Nickel, Hildegard-Maria; Hüning, Hasko; Frey, Michael (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin: edition sigma.
- Nisic, Natascha (2019): Smaller differences in bigger cities? Assessing the regional dimension of the gender wage gap. In: European Sociological Review, Jg. 33, H. 2, S. 292–304.
- Oesch, Daniel; Lipps, Oliver; McDonald, Patrick (2017): The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. In: Demographic Research, Jg. 37, Art. 56, S. 1793–1824.
- Petersen, Trond; Morgan, Laurie A. (1995): Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. In: American Journal of Sociology, Jg. 101, H. 2, S. 329–365.
- Rossen, Anja; Fuchs, Michaela; Lawitzky, Corinna; Weyh, Antje (2019): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Bayern. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Bayern, 03/2019.
- Schäfer, Felix; Weyh, Antje (2018): Entwicklungen an der Zweiten Schwelle. Der Übergang von Auszubildenden in Sachsen in den Arbeitsmarkt, IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, IAB Sachsen, 01/2018.
- Selk, Michael (1984): Geschlecht und Berufswahl. Ein Beitrag zur Theoriebildung und empirischen Erfassung geschlechtsspezifischen Berufswahlverhaltens. Frankfurt a. M.: Lang.
- Statistisches Bundesamt (2020): Qualität der Arbeit, Gender Pay Gap. Url: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html>, (abgerufen am 28.01.2020).

- Trappe, Heike; Pollmann-Schult, Matthias; Schmitt, Christian (2015): The Rise and Decline of the Male Breadwinner Model: Institutional Underpinnings and Future Expectations. In: *European Sociological Review*, Jg. 31, H. 2, S. 230–242.
- Wanger, Susanne (2015): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt: Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. IAB-Kurzbericht Nr. 4.
- West, Candace; Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: *Gender & Society*, Jg. 1, H. 2, S. 125–151.
- Winkler, G. (1990): Sozialreport ´90. Daten und Fakten zur sozialen Lage in der DDR. Berlin.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) (2020): Erwerbstätigenquoten und Erwerbsquoten 1991–2017, <https://www.boeckler.de/53509.htm> (abgerufen am 07.02.2020).
- Wüst, Kirsten; Burkart, Brigitte (2010): Womit haben wir das verdient? Weniger Geld bei besserer Leistung, WSI Mitteilungen Nr. 6.

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

Nummer	Autoren	Titel
4/2019	Michaela Fuchs, Birgit Fritzsche	Die Gesundheitswirtschaft in Thüringen: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes
3/2019	Michaela Fuchs, Birgit Fritzsche	Die Gesundheitswirtschaft in Sachsen-Anhalt: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes
2/2019	Michaela Fuchs	Der zukünftige Beschäftigungsbedarf in der ambulanten und stationären Pflege in Thüringen: Modellrechnungen auf Kreisebene bis zum Jahr 2035
1/2019	Per Kropp, Uwe Sujata, Antje Weyh, Birgit Fritzsche	Kurzstudie zur Beschäftigungsstruktur im Mitteldeutschen Revier
3/2018	Michaela Fuchs, Antje Weyh	Der Pflegearbeitsmarkt in Thüringen: Eine Bestandsaufnahme.

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

<https://www.iab.de/de/publikationen/regional/sachsen-anhalt-thueringen.aspx>

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

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

Impressum

IAB-Regional • IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen 1|2020

Veröffentlichungsdatum

17. März 2020

Herausgeber

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

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/regional/SAT/2020/regional_sat_0120.pdf

Website

www.iab.de

ISSN

1861-1435

Rückfragen zum Inhalt

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