

Gender Pay Gap: Gesamtwirtschaftliche Evidenz und regionale Unterschiede

Christina Anger / Jörg Schmidt, Oktober 2010

Der durchschnittliche Abstand in den Bruttostundenlöhnen zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern zwischen 15 und 65 Jahren betrug im Jahr 2008 etwa 29 Prozent. Wird berücksichtigt, dass Männer und Frauen sich bei verschiedenen Merkmalen – zum Beispiel beim Bildungsstand, bei der Berufserfahrung, der Berufs- und Branchenwahl oder beim Erwerbsumfang – unterscheiden, reduziert sich die Lohnlücke auf 13 Prozent. Frauen mit sehr kurzen Erwerbsunterbrechungen weisen sogar nur noch einen Verdienstabstand von 4 Prozent auf, der statistisch auch nicht mehr signifikant ist. Die Lohnlücke wird stärker durch Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen, den sogenannten Ausstattungseffekten, als durch die Zugehörigkeit zu der Gruppe der Frauen oder Männer (Gruppeneffekte) bestimmt. Die Erweiterung der empirischen Analyse um eine regionale Perspektive zeigt, dass die Lohnlücke in Kernstädten kleiner ausfällt als in ländlichen Gebieten. Ein Grund für diesen Befund ist, dass die Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen in diesen Regionen größer sind als in Kernstädten. Weiterhin existieren Hinweise, dass klassische Rollenbilder in ländlichen Gebieten stärker ausgeprägt sind als in Städten und zu einer höheren Lohnlücke beitragen.

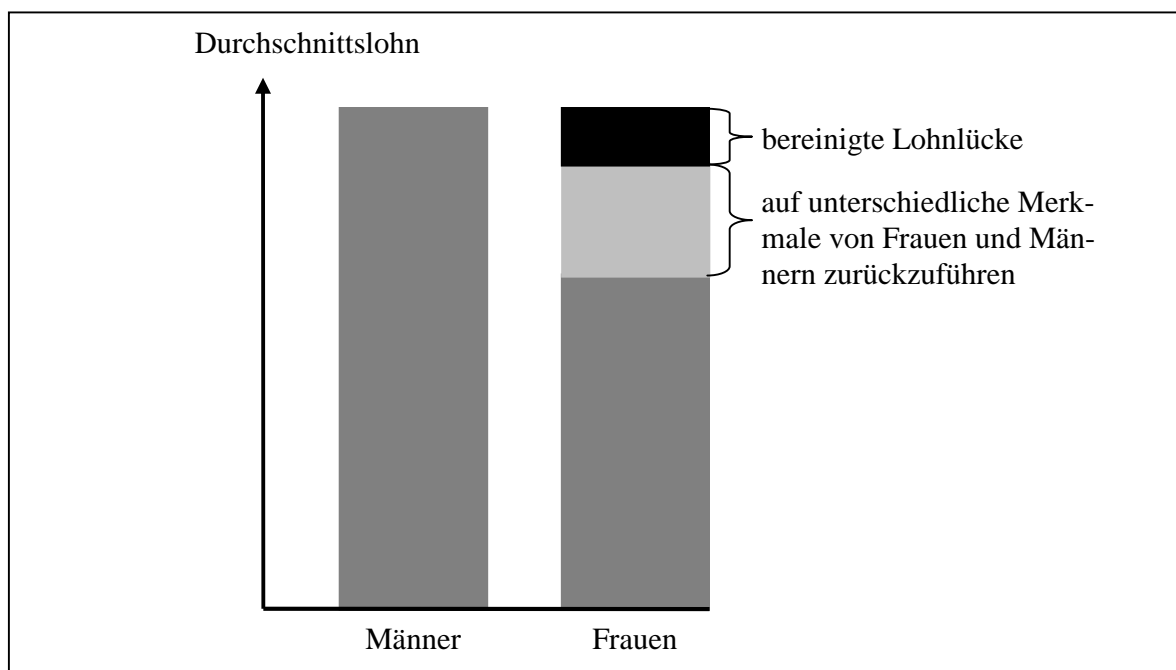
Zum Konzept der geschlechtsspezifischen Lohnlücke

Die geschlechtsspezifische Lohnlücke wird durch den durchschnittlichen Unterschied in der Entlohnung von Männern und Frauen berechnet. Obwohl die Frauenerwerbstätigkeit in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist und inzwischen Mädchen die allgemeinbildenden Schulen im Durchschnitt mit besseren Abschlüssen als Jungen verlassen, sind weiterhin Verdienstunterschiede am Arbeitsmarkt feststellbar, die in der öffentlichen Diskussion regelmäßig große Beachtung finden. Aktuelle Studien der OECD (2010) und der EU (2010) zeigen, dass der durchschnittliche Lohnabstand zwischen Männern und Frauen in Deutschland verglichen mit anderen Ländern besonders ausgeprägt ist. Angesichts dieser Befunde wird in der öffentlichen Diskussion vorschnell darauf geschlossen, es gäbe hierzulande eine Diskriminierung von Frauen im Erwerbsleben, die sich in einer großen geschlechtsspezifischen Lohnlücke widerspiegelt.

In dieser Debatte wird jedoch in der Regel nicht berücksichtigt, dass der Entgeltunterschied in den amtlichen Statistiken üblicherweise als Vergleich der durchschnittlichen Vergütungen von allen Frauen und allen Männern ausgewiesen wird. Es wird somit die unbereinigte Lohnlücke betrachtet, bei der Frauen und Männer mit unterschiedlichen Qualifikationen, Berufen oder Erwerbsbiografien miteinander verglichen werden. Daher ist die unbereinigte Lohnlücke als wenig aussagekräftig anzusehen, da sich beide Gruppen in einer Reihe von Merkmalen unterscheiden. Werden derartige Unterschiede berücksichtigt, erhält man die bereinigte Lohnlücke (Übersicht). Diese gibt den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen an, die sich bei verschiedenen individuellen und betriebsbezogenen Merkmalen nicht unterscheiden. Die Angaben für die bereinigte Lohnlücke sind damit aussagekräftiger als diejenigen für die unbereinigte Lohnlücke.

Übersicht

Die bereinigte Lohnlücke



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft in Anlehnung an Strub (2005)

Ausmaß der unbereinigten und bereinigten Lohnlücke in Deutschland

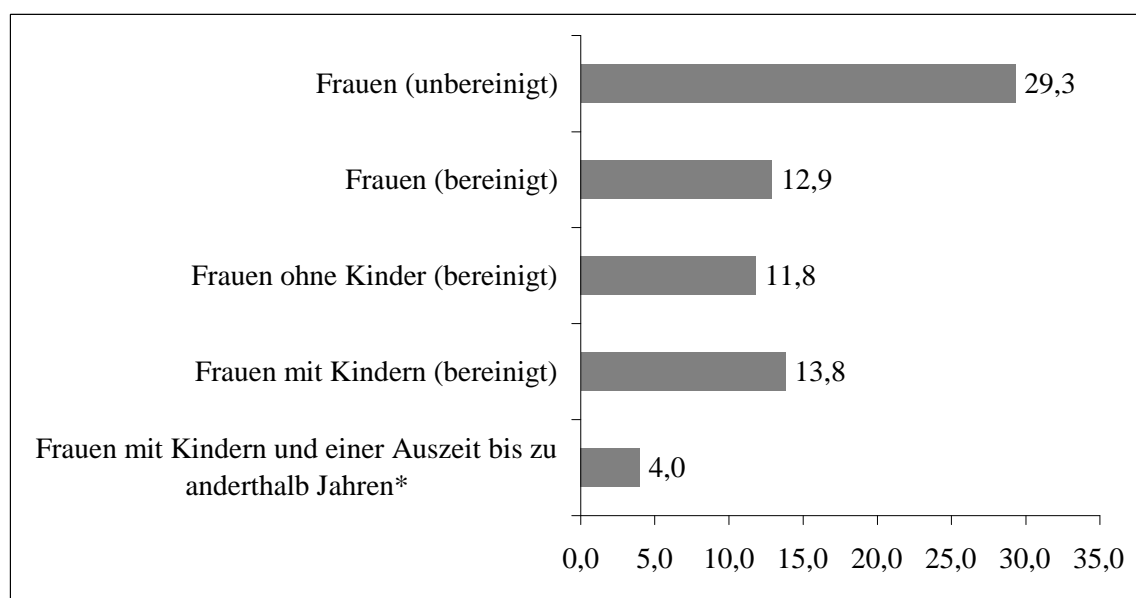
Die im Folgenden durchgeführten Berechnungen zur Lohnlücke basieren auf dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), das vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) betreut wird (Wagner/Frick/Schupp, 2007). Für die Analysen wurden die erwerbstätigen Personen zwischen 15 und 65 Jahren im Jahr 2008 ausgewählt.

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen beträgt für das Jahr 2008 in Deutschland 29,3 Prozent (Abbildung 1). Nach Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren vermindert sich die bereinigte Lohnlücke auf knapp 13 Prozent. In die Berechnung der bereinigten Lohnlücke wurden die folgenden Merkmale einbezogen: Bildungsstand, Wohnregion (Ost-/Westdeutschland), Alter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unternehmensgröße, Art der beruflichen Tätigkeit ausgedrückt durch den Grad der beruflichen Autonomie, Berufserfahrung, Anteil der Teilzeiterfahrung, Zeit der Arbeitslosigkeit und Branche (siehe auch Anger/Schmidt, 2008). Da familienbedingte Auszeiten vor allem für Frauen von großer Bedeutung sind und die Entlohnung nachhaltig beeinflussen können (Boll, 2009), fällt für Frauen ohne Kinder die bereinigte Lohnlücke geringer aus als für Mütter. In einem zweiten Schritt wurden die Frauen mit Kindern noch weiter nach der Dauer ihrer Erwerbspause differenziert. Demnach kann für Deutschland festgestellt werden, dass Mütter mit einer sehr kurzen Erwerbsunterbrechung bis zu anderthalb Jahren nur noch eine Lohnlücke von 4 Prozent aufweisen. Diese Lücke ist nicht mehr als signifikant anzusehen, was bedeutet, dass der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen nicht mehr statistisch abgesichert ist.

Abbildung 1

Unbereinigte und bereinigte Lohnlücke

Jahr 2008, Differenz zum Verdienst der Männer, in Prozent



* Nicht signifikant.

Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; SOEP

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen beim Bildungsstand, beim Alter, bei der Berufserfahrung etc. können die Lohnlücke nicht vollständig erklären. Es bleibt ein „unerklärter Rest“, der auf Einflüsse zurückzuführen ist, die nur schwer zu messen sind und da-

her für die Berechnungen der bereinigten Lohnlücke nicht zur Verfügung stehen. Verschiedene Studien konnten inzwischen – beispielsweise im Rahmen von Laborexperimenten – zeigen, dass es Verhaltensunterschiede zwischen Männern und Frauen gibt:

(1) Geschlechterstereotype und Traditionen. Die Berufswahl von Männern und Frauen wird teilweise von Klischees, Rollenbildern, Traditionen und Geschlechterstereotypen beeinflusst. Insofern lassen sich beide Personengruppen bei beruflichen Entscheidungen teilweise auch von gesellschaftlichen Werten und Einstellungen leiten (vgl. beispielsweise EU, 2009).

(2) Verhalten in Entgeltverhandlungen. Die Präferenzen für Einkommen und Karriere können sich zwischen Männern und Frauen unterscheiden. Laborexperimente haben gezeigt, dass sich Männer und Frauen in Gehaltsverhandlungen häufig unterschiedlich verhalten. Im Durchschnitt steigen Frauen danach aufgrund von geringeren Erwartungen mit niedrigeren Forderungen in Gehaltsverhandlungen ein als männliche Vergleichspersonen, agieren vorsichtiger in Gehaltsverhandlungen und bevorzugen eher einen kooperativen Verhandlungsstil (vgl. beispielsweise Babcock/Laschever, 2003).

(3) Verhalten in Wettbewerbssituationen. Wissenschaftliche Studien können zeigen, dass Frauen und Männer zum Teil unterschiedlich auf verschiedene Entlohnungssysteme reagieren. In Entlohnungssystemen, in denen die eigene Entlohnung von der Leistung in Relation zu einer Kollegin oder einem Kollegen abhängt, steigen die Leistungsanreize bei Männern stärker an als diejenigen der Frauen (vgl. beispielsweise Gneezy/Niederle/Rustichini, 2003).

(4) Unterschiedliche Risikobereitschaft. Verschiedene Studien deuten auf eine höhere Risikoaversion von Frauen im Vergleich zu Männern hin (Croson/Gneezy, 2009). Die unterschiedliche Risikoeinstellung kann sich für Frauen nachteilig auf Karrierepfade und Gehaltsentwicklung niederschlagen, wenn in Führungspositionen eine höhere Risikobereitschaft erforderlich ist.

In welchem Umfang derartige unterschiedliche Verhaltensmuster das Ausmaß der Lohnlücke beeinflussen, können die empirischen Untersuchungen jedoch nicht identifizieren.

Eine Dekompositionsanalyse der Lohnlücke

Neben der Höhe der unbereinigten und der bereinigten Lohnlücke ist es zusätzlich von Interesse, wie groß der isolierte Einfluss der betrachteten Variablen auf die Lohnlücke ist.

Aus diesen Ergebnissen lassen sich wichtige Ansatzpunkte für Handlungsempfehlungen ableiten, mit deren Hilfe die Lohnlücke reduziert werden kann.

Der Erklärungsbeitrag jeder einzelnen Variablen auf die Größe der Lohnlücke kann mithilfe einer sogenannten Oaxaca-Blinder-Dekomposition (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973) ermittelt werden. Bei diesem Verfahren werden zunächst Lohnregressionsschätzungen für Männer und Frauen getrennt vorgenommen. Anschließend wird der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen berechnet und in verschiedene Effekte zerlegt, die den Erklärungsanteil an der gesamten Lohndifferenz für einzelne Merkmale differenziert ausweisen. Die Schätzung erfolgt anhand der folgenden Gleichung:

$$\overline{\ln(y_M)} - \overline{\ln(y_F)} = \underbrace{\beta_{0M} - \beta_{0F}}_{\text{Shifteffekt}} + \underbrace{(\overline{I_M} - \overline{I_F})\beta_{1M} + (\overline{A_M} - \overline{A_F})\beta_{2M} + (\overline{E_M} - \overline{E_F})\beta_{3M}}_{\text{Ausstattungseffekt}} + \underbrace{(\beta_{1M} - \beta_{1F})\overline{I_F} + (\beta_{2M} - \beta_{2F})\overline{A_F} + (\beta_{3M} - \beta_{3F})\overline{E_F}}_{\text{Gruppeneffekt}},$$

Die Variable Y ist der zu untersuchende Bruttostundenlohn, der Vektor I steht für individuelle Einflussfaktoren, der Vektor A für betriebliche und berufliche Einflussfaktoren und der Vektor E für Einflussfaktoren im Zusammenhang mit Erwerbsunterbrechungen. Die Indizes F und M stehen für das Geschlecht der Person (F: Frauen, M: Männer) und die Stärke des Einflusses wird durch die Koeffizienten β beschrieben. Durchschnittswerte werden durch Querstriche gekennzeichnet.

Die Gleichung zerlegt den Lohnunterschied in drei Effekte. Der Ausstattungseffekt berücksichtigt, dass sich Frauen und Männer bei verschiedenen Merkmalen – zum Beispiel beim Bildungsstand – voneinander unterscheiden. Er gibt damit an, wie viel Frauen prozentual mehr verdienen würden, wenn sie hinsichtlich des jeweiligen Merkmals die gleiche Ausstattung wie Männer aufwiesen, diese Ausstattung aber nach wie vor wie bei Frauen bewertet (entlohnt) wird. Der Gruppeneffekt spiegelt dagegen Unterschiede zwischen den Koeffizienten der beiden Gruppen wider. So ist es theoretisch denkbar, dass gleiche Merkmale bei Männern und Frauen unterschiedlich vergütet werden. Beispielsweise können beide Gruppen dieselbe durchschnittliche Berufserfahrung aufweisen, allerdings mag die Berufserfahrung der Männer am Arbeitsmarkt höher entlohnt werden als jene der Frauen. Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe, hier der Frauen oder der Männer, wirkt sich dann positiv oder negativ auf die Lohnhöhe aus. Der Effekt zeigt an, wie viel Frauen bei gegebener Ausstattung mehr verdienen würden, wenn sie wie Männer entlohnt würden. Der Shifteffekt ist schließlich eine nicht sinnvoll interpretierbare Restgröße, der sich aus der Diffe-

renz der Konstanten in den beiden Lohnschätzungen für Männer und für Frauen ergibt (Achatz/Gartner/Glück, 2004, 21 ff.; Busch/Holst, 2009, 11 ff.).

Tabelle 1

Ergebnisse der Oaxaca-Blinder-Dekomposition

Jahr 2008

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Männer	Frauen	Ausstattungseffekt	Gruppeneffekt
Individuelle Einflussfaktoren				
Sek II-Abschluss (Referenz: keinen Sek II-Abschluss)	-0,007	0,079	-0,35	-5,59
Tertiärer Abschluss (Referenz: keinen Sek II-Abschluss)	0,115***	0,197***	1,19**	-2,22
Westdeutschland (Referenz: Ostdeutschland)	0,331***	0,256***	0,20	6,19**
Alter	0,012***	0,002	0,21	40,22**
Verheiratet, zusammenlebend (Referenz: anderer Familienstand)	0,050**	0,012	0,07	1,96
Betriebliche und berufliche Einflussfaktoren				
Betriebszugehörigkeit	0,009**	0,018***	4,31***	-8,93
Betriebszugehörigkeit quadriert	-0,009	-0,0003**	-2,06**	2,33
20 bis unter 200 Mitarbeiter (Referenz: 1 bis unter 20 Mitarbeiter)	0,162***	0,147***	-0,10	0,42
200 bis unter 2000 Mitarbeiter (Referenz: 1 bis unter 20 Mitarbeiter)	0,268***	0,183***	0,52**	1,65
2000 und mehr Mitarbeiter (Referenz: 1 bis unter 20 Mitarbeiter)	0,289***	0,275***	0,95**	0,30
Mittlere Autonomie (Referenz: sehr geringe oder geringe Autonomie)	0,142***	0,289***	-4,33***	-6,09***
Hohe oder sehr hohe Autonomie (Referenz: sehr geringe oder geringe Autonomie)	0,395***	0,498***	7,78***	-1,76**
Einflussfaktoren im Zusammenhang mit Erwerbsunterbrechungen				
Berufserfahrung	0,015***	0,024***	7,32***	-16,06
Berufserfahrung quadriert	-0,001***	-0,001***	7,64***	4,14
Anteil Teilzeit während des Berufslebens	-0,003***	-0,002***	5,30***	-3,49
Zeit der Arbeitslosigkeit	-0,058***	-0,056***	0,85***	-0,15
Branchendummies	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	1,502***	1,493***		
N	4.770	4.360		
R ²	0,4546	0,3931		
Lohndifferential				29,63***
Ausstattungseffekt				14,43***
Gruppeneffekt				11,81***
Shifteffekt				3,39*

***signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau; **signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau; *signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau.

Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; SOEP

Die Ergebnisse der Oaxaca-Blinder-Dekomposition werden in Tabelle 1 dargestellt. Ein positiver (negativer) Wert in den Spalten (3) und (4) bezeichnet einen Effekt zulasten (zugunsten) der Frauen. Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Höhe von insgesamt 29,63 Prozent ist demnach zu knapp der Hälfte (14,43/29,63) auf die unterschiedliche Ausstattung beider Geschlechter zurückzuführen und für die vorgenommene Variablenkonstellation zu knapp 40 Prozent auf den Gruppeneffekt (11,81/29,63). Für die Interpretation von Ausstattungs- und Gruppeneffekt ist allerdings der Blick auf die einzelnen Variablen entscheidend.

Innerhalb der persönlichen Einflussfaktoren ist festzustellen, dass 1,2 Prozentpunkte des Lohnunterschieds darauf zurückzuführen sind, dass Frauen seltener einen tertiären Bildungsabschluss aufweisen als Männer. Allerdings erhöht sich bei Frauen der Lohn im Vergleich zu Personen ohne einen Sek II-Abschluss stärker als bei Männern, wenn sie einen hohen Bildungsabschluss aufweisen (Spalte (2)). Die Lohnunterschiede zwischen hochqualifizierten und geringqualifizierten Frauen sind folglich größer als zwischen hochqualifizierten und geringqualifizierten Männern. Daher ist zu vermuten, dass Frauen mit einem geringeren Qualifikationsniveau geringere Löhne erzielen als Männer aus derselben Qualifikationsgruppe.

Während bei den übrigen individuellen Einflussfaktoren keine signifikanten Ausstattungseffekte festgestellt werden können, ist ein Gruppeneffekt zulasten der Frauen in diesem Zusammenhang vor allem auf die Variablen „Alter“ und „Region“ zurückzuführen. Nur bei diesen beiden Einflussfaktoren sind überhaupt signifikante Gruppeneffekte zulasten weiblicher Erwerbsangehöriger festzustellen. Für Personen höheren Alters scheint es sich damit für die Lohnhöhe negativ auszuwirken, wenn sie zu der Gruppe der Frauen gehören. Dies kann damit erklärt werden, dass Frauen höheren Alters im Vergleich zu jüngeren Frauen häufig recht lange Erwerbsunterbrechungen wegen der Geburt von Kindern aufweisen und oftmals anschließend eher eine Hinzuverdiensttätigkeit aufgenommen oder nach ihrer Rückkehr einen Berufswechsel vollzogen haben. Ereignisse, die sich in der Vergangenheit einmal negativ auf die Lohnentwicklung ausgewirkt haben, wie zum Beispiel eine kindbedingte Erwerbsunterbrechung, können über die Jahre hinweg kaum ausgeglichen werden (Boll, 2009). Dies impliziert eine im weiteren Berufsleben ansteigende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen.

Ferner weisen ostdeutsche Frauen eine kleinere Lohnlücke auf als westdeutsche Frauen. Mögliche Ursachen dafür können sein, dass in Ostdeutschland die Lohnabstände insgesamt niedriger sind und die Erwerbsunterbrechung von Frauen in den neuen Bundesländern auf-

grund der besseren Kinderbetreuungsangebote häufig kürzer sind als in Westdeutschland (vgl. Achatz/Gartner/Glück, 2004, 31).

Bei den betrieblichen und beruflichen Einflussfaktoren lassen sich dagegen große Ausstattungseffekte feststellen. Die Lohnungleichheit nimmt signifikant dadurch zu, dass Männer im Vergleich zu Frauen oft eine längere Berufserfahrung aufweisen, in größeren Unternehmen arbeiten und häufiger Arbeitsplätze mit einer hohen oder sehr hohen Autonomie besetzen. Der letztgenannte Faktor hat dabei einen besonders bedeutenden Einfluss, da allein 7,8 Prozentpunkte der Lohnlücke durch diesen Effekt erklärt werden können. Das negative Vorzeichen der Gruppeneffekte bei einer Beschäftigung in mittleren und höheren Positionen deutet hingegen darauf hin, dass Frauen auf der gleichen Hierarchieebene sogar besser entlohnt werden als Männer. Dies korrespondiert auch mit dem Befund, dass sich die Löhne von Frauen mit zunehmendem Autonomiegrad jeweils stärker erhöhen als bei Männern (Spalte (2)). Insofern ist davon auszugehen, dass die Löhne von Frauen offenbar stärker steigen als bei Männern, wenn sie in Führungspositionen aufrücken. Da Frauen im Vergleich zu männlichen Mitbewerbern oftmals einen höheren Aufwand betreiben mussten, um in diese Position zu gelangen, haben sie unter Umständen eine höhere Qualifikation und Eignung dokumentiert (Wenneras/Wold, 2000). Die Entlohnung scheint sich nach Erreichen der Führungsposition weniger an den Erwartungen über künftige Erwerbspausen oder einem gegebenenfalls reduzierten Beschäftigungsumfang zu orientieren, sondern stärker an der tatsächlich zu beobachtenden Leistung. Für eine hohe Leistungsfähigkeit spricht auch, dass sich die Löhne von Frauen mit zunehmender Betriebszugehörigkeitsdauer jeweils stärker erhöhen als bei Männern (vgl. Achatz/Gartner/Glück, 2004, 26 f.).

Dass eingetretene Erwerbspausen einen entscheidenden Einfluss auf die Lohnlücke haben, belegen die Ausstattungseffekte für die Variablen Berufserfahrung und Anteil an Teilzeiterfahrung während des Berufslebens. Gut 7,3 Prozentpunkte der Lohnlücke erklären sich durch eine höhere Berufserfahrung der Männer und 5,3 Prozentpunkte durch Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei der Teilzeiterfahrung. Die Dauer der Arbeitslosigkeit wirkt sich hingegen nur begrenzt auf die Lohnlücke aus. Für einen Gruppeneffekt zulasten der Frauen finden sich in diesem Zusammenhang ebenfalls keine statistisch abgesicherten Hinweise.

Insgesamt kann festgestellt werden, dass viele Ausstattungseffekte signifikant zu einer Erhöhung der Lohnlücke beitragen, da Frauen derzeit oftmals noch eine ungünstigere Merkmalsausprägung aufweisen als Männer. Dies trifft besonders auf den Autonomiegrad des Arbeitsplatzes, die Berufserfahrung, den Umfang der Teilzeiterfahrung, die Betriebszuge-

hörigkeit und in geringerem Maß auch auf das Qualifikationsniveau und die Unternehmensgröße zu. Signifikante Gruppeneffekte, die sich zuungunsten der Frauen auswirken, können nur bei zwei Variablen festgestellt werden, und zwar vor allem beim Faktor Alter. Es ist jedoch davon auszugehen, dass dieser in nächster Zeit etwas an Bedeutung verlieren wird, da durch die Einführung des Elterngelds und den Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder die Erwerbsunterbrechungen von Frauen zukünftig geringer ausfallen dürften (Büchner et al., 2006). Damit dürfte sich bei älteren Personen die Zugehörigkeit zur Gruppe der Frauen für die Entwicklung des Einkommenpfads weniger nachteilig auswirken.

Gender Pay Gap: Regionale Unterschiede

Im Folgenden werden zusätzlich regionale Aspekte näher betrachtet. Dabei wird zwischen Kernstädten und Kreisen als Wohnort differenziert. Das Ergebnis zeigt, dass in Kernstädten die unbereinigte Lohnlücke 26 Prozent, in Kreisen sogar knapp 31 Prozent beträgt (Tabelle 2). Werden die Kernstädte weiter unterteilt, so fällt die Lohnlücke mit 23 Prozent in größeren Zentren kleiner aus als in den übrigen Städten. Dort beträgt der Lohnunterschied 29 Prozent. Geringer fallen die Unterschiede zwischen verschiedenen Kreistypen aus. So liegt die Lohnlücke in hochverdichteten Kreisen knapp unter und in den verdichteten und ländlichen Kreisen knapp über 31 Prozent. Die gleiche Tendenz gilt auch für die bereinigte Lohnlücke, die in Kernstädten mit 12 Prozent etwas kleiner ausfällt als in Kreisen mit 13,5 Prozent. Der grundsätzliche Befund, dass der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Großstädten geringer ist als in ländlicheren Regionen, deckt sich auch mit den Ergebnissen anderer Studien (vgl. Busch/Holst, 2008; Hirsch/König/Möller, 2009).

Tabelle 2

Unbereinigte Lohnlücke nach Regionstypen

Jahr 2008, in Prozent

Regionstyp	Unbereinigte Lohnlücke	Bereinigte Lohnlücke
Kernstädte	26,0	12,0
- größere Kernstädte	22,9	9,8
- sonstige Kernstädte	29,0	12,1
Kreise	30,8	13,5
- hochverdichtete Kreise	30,7	13,0
- verdichtete/ländliche Kreise	31,1	14,2

Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; SOEP

Diese Befunde lassen vermuten, dass ein isolierter regionalspezifischer Einfluss auf die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen existieren könnte. Daher wurde zunächst empi-

risch untersucht, ob der Regionstyp einen isolierten Einfluss auf die Lohnlücke hat. Bei der Berechnung der bereinigten Lohnlücke wurde die Region als weiterer Einflussfaktor berücksichtigt. Die Analysen führen jedoch zu dem Ergebnis, dass die bereinigte Lohnlücke bei 12,9 Prozent verbleibt. Ergänzend wurden auch die Berechnungen mit der Oaxaca-Blinder-Dekomposition ein weiteres Mal mit Berücksichtigung der Regionsvariablen wiederholt. Da für die Regionsvariablen keine signifikanten Ausstattungs- und keine signifikanten Gruppeneffekte festgestellt werden konnten, werden diese hier nicht tabellarisch dargestellt. Hinzu kommt, dass sich auch die Befunde für die übrigen Variablen nur unwesentlich verändern. Der Anteil der Lohnlücke, der insgesamt von allen Variablen auf die Ausstattungs- oder Gruppeneffekte zurückgeführt werden kann, ändert sich ebenfalls nach Aufnahme der Regionsvariablen nur marginal. Somit ist festzustellen, dass die Regionstypen keinen zusätzlichen Erklärungsbeitrag für die Lohnungleichheit liefern. Dies bedeutet: eine unterschiedliche Höhe der Lohnlücke in den verschiedenen Regionen kann nicht darauf zurückgeführt werden, dass Frauen und Männer nur aufgrund der Region, in der sie wohnen, unterschiedliche Löhne erhalten.

Tabelle 3

Bildungsstand von erwerbstätigen Frauen und Männern nach Regionstyp

Jahr 2008, in Prozent

		Kernstädte ¹	Kreise
Ohne Abschluss der Sek-II	Frauen	6,4 (6,3)	9,7
	Männer	5,8 (6,4)	6,5
Mit Abschluss der Sek-II	Frauen	57,7 (53,7)	68,9
	Männer	56,4 (55,0)	62,7
Tertiärabschluss	Frauen	35,9 (40,0)	21,4
	Männer	37,8 (38,7)	30,8

¹ In Klammern: größere Kernstädte.

Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; SOEP

 Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Innerhalb der einzelnen Regionen können jedoch Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen vorliegen, die zu den voneinander abweichenden Lohnlücken beitragen. Insofern ist zu vermuten, dass sich Frauen und Männer anhand ihrer Bildung, Berufserfahrung etc. in einzelnen Regionstypen unterscheiden. Im Ergebnis kann für mehrere Einflussfaktoren festgestellt werden, dass die Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen in Kernstädten geringer ausfallen als in Kreisen, was eine Erklärung dafür sein kann, dass die Lohnlücke in Kernstädten kleiner ausfällt. Dies soll am Beispiel des Bildungsstands verdeutlicht werden (Tabelle 3).

In beiden Regionstypen ist der Anteil der Personen ohne Abschluss der Sekundarstufe II unter den erwerbstätigen Frauen zwar größer als bei Männern, in den Kreisen fällt die Differenz der beiden Anteilswerte jedoch höher aus. Betrachtet man größere Kernstädte isoliert, ist so gut wie kein Unterschied zwischen Männern und Frauen zu erkennen. Dies bedeutet, dass niedrigqualifizierte Frauen vor allem in ländlichen Regionen einen größeren Anteil unter den Erwerbstätigen gleichen Geschlechts ausmachen als geringqualifizierte Männer. Gleichzeitig kann festgestellt werden, dass zwar der Anteil der Männer mit einem tertiären Bildungsabschluss in beiden Regionstypen höher ist als der von Frauen, der Abstandsabstand aber in den Kernstädten wesentlich geringer ausfällt. In den größeren Kernstädten ist sogar ein kleiner Vorsprung für Frauen zu erkennen. Insofern lässt sich zeigen, dass Bildungsunterschiede zwischen Männern und Frauen in ländlichen Räumen größer sind als in Großstädten.

Dekompositionsanalysen für einzelne Regionstypen

Um zu untersuchen, ob der Einfluss der einzelnen Variablen zwischen den Regionstypen variiert, werden für die verschiedenen Regionstypen jeweils separate Oaxaca-Blinder-Dekompositionsanalysen vorgenommen (Tabelle 4). Die Schätzungen zeigen, dass die Ausstattungseffekte in den Kreisen häufiger als in den Kernstädten in einem signifikanten Zusammenhang zu dem Ausmaß des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen stehen. Dies deutet darauf hin, dass die beobachtbaren Merkmalsunterschiede zwischen beiden Geschlechtern in den Kreisen größer sind als in den Städten und damit zu unterschiedlich großen Lohnlücken in den Regionen führen können. Unabhängig davon bestätigt sich für beide Regionstypen der bereits abgeleitete Befund für Deutschland, dass die Ausstattungseffekte einen größeren Erklärungsbeitrag für das Ausmaß der Lohnlücke liefern als die Gruppeneffekte.

In den Kernstädten steigt die Lohnungleichheit vor allem dadurch signifikant an, dass Männer häufiger Positionen mit einem hohen Autonomiegrad besetzen als Frauen und dass Frauen einen höheren Anteil an Teilzeiterfahrung an ihrer gesamten Berufserfahrung aufweisen als Männer. Diese Ergebnisse können auch für Kreise festgestellt werden. Zusätzlich erhöhen hier jedoch die Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Bildungsstand, bei der Unternehmensgröße, der Betriebszugehörigkeit, der Berufserfahrung und der Dauer der Arbeitslosigkeit signifikant die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern.

Tabelle 4

Oaxaca-Blinder-Dekomposition für Regionstypen

Jahr 2008, in Prozent

	Kernstädte		Kreise	
	Ausstattungseffekt	Gruppeneffekt	Ausstattungseffekt	Gruppeneffekt
Individuelle Einflussfaktoren				
Sek II-Abschluss (Referenz: keinen Sek II-Abschluss)	-0,003	-2,57	-0,51	-6,30
Tertiärer Abschluss (Referenz: keinen Sek II-Abschluss)	0,15	2,29	1,80**	-2,86
Westdeutschland (Referenz: Ostdeutschland)	0,32	7,30	0,10	5,70
Alter	1,31	4,20	-0,13	56,0***
Verheiratet, zusammenlebend (Referenz: anderer Familienstand)	0,37	-0,24	-0,004	3,22*
Betriebliche und berufliche Einflussfaktoren				
Betriebszugehörigkeit	2,20	-8,13	5,23***	-9,54
Betriebszugehörigkeit quadriert	-0,55	2,69	-2,76*	2,43
20 bis unter 200 Mitarbeiter (Referenz: 1 bis unter 20 Mitarbeiter)	0,19	1,28	-0,34	-0,27
200 bis unter 2000 Mitarbeiter (Referenz: 1 bis unter 20 Mitarbeiter)	0,42	2,84*	0,60*	1,03
2000 und mehr Mitarbeiter (Referenz: 1 bis unter 20 Mitarbeiter)	0,12	1,94	1,47***	-0,31
Mittlere Autonomie (Referenz: sehr geringe oder geringe Autonomie)	-6,04***	-4,44	-3,71***	-6,84***
Hohe oder sehr hohe Autonomie (Referenz: sehr geringe oder geringe Autonomie)	8,11***	-2,20	7,78***	-1,74**
Erwerbsunterbrechende Einflussfaktoren				
Berufserfahrung	2,67	2,67	9,82***	-22,88
Berufserfahrung quadriert	-5,52***	4,37	-8,75***	2,83
Anteil Teilzeit während des Berufslebens	6,21***	1,97	4,25***	-7,39**
Zeit der Arbeitslosigkeit	1,30	1,78	0,65**	-1,01
Branchendummies	Ja		Ja	
N	2.591		6.401	
Lohndifferential	25,02***		31,71***	
Ausstattungseffekt	12,07***		15,69***	
Gruppeneffekt	11,67***		11,15***	
Shifteffekt	1,27		4,87*	

***signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau; **signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau; *signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau.

Quellen: Institut der deutschen Wirtschaft Köln; SOEP

Ein Teil der Lohnlücke kann wiederum auf Gruppeneffekte zurückgeführt werden. Allerdings spielen die Gruppeneffekte sowohl in den Kernstädten als auch den Kreisen nur in einzelnen Fällen eine signifikante Rolle. In Kernstädten ist ein schwach signifikanter Gruppeneffekt zuungunsten der Frauen allein bei Unternehmen mittlerer Größe im Vergleich zu Kleinunternehmen feststellbar.

Bei den Kreisen geht der größte Gruppeneffekt wiederum von der Variable „Alter“ aus. Die Tatsache, dass es sich für Personen höheren Alters auf die Lohnhöhe negativ auswirkt, wenn sie zu der Gruppe der Frauen gehören, scheint in ländlicheren Regionen stärker ausgeprägt zu sein als in Städten. Der Familienstand „Verheiratet“ geht in Kreisen ebenso mit einer schwach signifikant größeren Lohnlücke einher, während in Kernstädten kein gesicherter Einfluss zu erkennen ist. Ein signifikanter Gruppeneffekt zugunsten der Frauen festgestellt kann bei der Teilzeiterfahrung festgestellt werden. Wenn Männer und Frauen gleichermaßen über lange Phasen ihres Berufslebens in Teilzeit beschäftigt waren, weisen Männer gegenüber Frauen sogar einen Lohnabstand auf. Dieser Befund kann damit erklärt werden, dass es möglicherweise von Frauen in ländlichen Regionen aufgrund traditioneller Wertvorstellungen eher „erwartet“ wird, dass sie ihre Berufstätigkeit zugunsten der Familie einschränken. Insofern könnten hinter den bisher beschriebenen Ergebnissen zu den Gruppeneffekten in Kreisen verstärkt traditionelle Rollenbilder stehen, die Männern eher die Aufgabe des Allein- oder Hauptverdieners mit einhergehender Vollzeitstätigkeit zuweisen, während die Aufgabe von Frauen stärker bei der Familie gesehen wird. Der Befund deckt sich mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen (Busch/Holst, 2008, 465). Schließlich kann – wie schon für Gesamtdeutschland gezeigt – ein signifikanter Gruppeneffekt der Autonomievariablen festgestellt werden, der sich wiederum zugunsten der Frauen auswirkt.

Handlungsempfehlungen

Um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu reduzieren, sind vorrangig Ansatzpunkte erfolgsversprechend, die bei der unterschiedlichen Ausstattung von Frauen und Männern ansetzen. So sollten Frauen bei der Berufs- und Branchenwahl stärker für männertypische Berufe und Tätigkeiten gewonnen werden. Die Berufe im MINT-Segment (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) bieten zum Beispiel besonders günstige Perspektiven am Arbeitsmarkt und hohe Verdienstmöglichkeiten. Zudem sollten kindbedingte Erwerbsunterbrechungen möglichst kurz ausfallen, um die Verluste an berufs- und betriebsspezifischem Wissen zu reduzieren. Ebenso relevant erscheint es jedoch, die Anreize und Rahmenbedingungen so auszugestalten, dass Frauen nach einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung auch mit einem möglichst hohen Beschäftigungsumfang (in Stunden) in den Beruf zurückkehren, sofern sie dies möchten. In diesem Kontext bildet der

Ausbau der Betreuungsangebote für unter 3-jährige Kinder und besonders die Schaffung von Ganztagsangeboten eine wichtige Unterstützung.

Da bei unvollständigen Informationen über Bewerber/innen nicht selten auf vergangenheitsbezogene Erfahrungen zurückgegriffen wird und Frauen im Vergleich zu Männern immer noch häufiger Erwerbspausen in Anspruch nehmen, kann eine gleichmäßigere Aufteilung familienbedingter Auszeiten die Erwartungsbildung der Unternehmen hinsichtlich der „potenziellen Auszeiten“ positiv beeinflussen. In diesem Zusammenhang kann eine größere Verbreitung personalpolitischer Maßnahmen, mit denen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf generell verbessert wird, einen weiteren Beitrag zur Reduzierung der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern leisten.

Literatur

Achatz, Juliane / Gartner, Hermann / Glück, Timea, 2004, Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Paper, Nr. 2/2004, Nürnberg

Anger, Christina / Schmidt, Jörg, 2008, Gender Wage Gap und Familienpolitik, in: IW-Trends, 35. Jg., Heft 2, S. 55–68

Babcock, Linda / Laschever, Sara, 2003, Women Don't Ask – Negotiation and the Gender Divide, Princeton, Oxford

Blinder, Alan S., 1973, Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates, in: The Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4, S. 436–455

Boll, Christina, 2009, Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen – fertilitätstheoretische Einordnung, Quantifizierung auf Basis von SOEP-Daten und familienpolitische Implikationen, HWWI Research Paper 1–19, Hamburg

Büchner, Charlotte / Haan, Peter / Schmitt, Christian / Spieß, C. Katharina / Wrohlich, Katharina, 2006, Wirkungsstudie „Elterngeld“, DIW Berlin (Hrsg.), Politikberatung kompakt, Nr. 18, Berlin

Busch, Anne / Holst, Elke, 2008, „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, DIW-Wochenbericht Nr. 33/2008, S. 462–468

Busch, Anne / Holst, Elke, 2009, Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 169, Berlin

Crosan, Rachel / Gneezy, Uri, 2009, Gender Differences in Preferences, in: Journal of Economic Literature, Vol. 47, Nr. 2, S. 1–27

EU, 2009, Gender Segregation in the Labor Market – Root causes, implications and policy responses in the EU, Luxemburg

EU, 2010, Report on Equality between Women and Men 2010, Luxemburg

Gneezy, Uri / Niederle, Muriel / Rustichini, Aldo, 2003, Performance in Competitive Environments: Gender Differences, *Quarterly Journal of Economics* Vol. 118, No. 3, S. 1049–1074

Hirsch, Boris / König, Marion / Möller, Joachim, 2009, Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land, IAB-Kurzbericht 22/2009, Nürnberg

Oaxaca, Ronald, 1973, Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, in: *International Economic Review*, Vol. 14, No. 3, S. 693–709

OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2010, *Employment Outlook 2010*, Paris

Strub, Silvia, 2005, Kontrollinstrument zur Überprüfung der Lohngleichheit, in: *Die Volkswirtschaft, Magazin für Wirtschaftspolitik*, Heft 9, S. 56–58

Wagner, Gert G./ Frick, Joachim R. / Schupp, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: *Schmollers Jahrbuch*, Vol. 127, No. 1, S. 139–136

Wenneras, Christine / Wold, Agnes, 2000, Vetterwirtschaft und Sexismus im Gutachterwesen, in: Kraiss, Beate (Hrsg.), *Wissenskultur und Geschlechterordnung: Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt am Main, S. 107–120

Gender Pay Gap: Macroeconomic Evidence and Regional Disparities

In 2008, the difference in gross hourly wages between employed men and women amounted to roughly 29 per cent on average. The gender pay gap shrinks to 13 per cent if several characteristics, such as education, work experience, tenure, industries, occupations and labour force participation, are taken into account. On average, female employees who return quickly from parental leave earn only 4 per cent less than equally qualified male colleagues. In general, the gender pay gap is influenced more by men and women with different characteristics than by a different treatment in the wage setting process. Furthermore, the difference in hourly wages between male and female employees is larger in rural areas than in cities. This results from larger variations between men and women regarding such characteristics as education, works experience, tenure. Evidence suggests that traditional role models may be more prevalent in rural areas than in urban regions and thus contribute to the higher gender pay gap in the former.

IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung
aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln, 37. Jahrgang, Heft 4/2010; ISSN 0941-6838.
Rechte für den Nachdruck oder die elektronische Verwertung erhalten Sie über lizenzen@iwkoeln.de,
die erforderlichen Rechte für elektronische Pressespiegel unter www.pressemonitor.de
© 2010, IW Medien GmbH, Köln; DOI: 10.2373/1864-810X.10-04-01