



# **Der Gender Pay Gap in Deutschland und Bayern**

**Eine empirische Analyse auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels**

## **Gutachten**

vbw - Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V.  
Herrn Bertram Brossardt  
Hauptgeschäftsführer  
Max-Joseph-Straße 5  
80333 München

### **Ansprechpartner:**

Dr. Jörg Schmidt  
Dr. Oliver Stettes

Köln, 3. November 2020

**Kontakt Daten Ansprechpartner**

Dr. Oliver Stettes  
Telefon: 0221 4981-697  
Fax: 0221 4981-99697  
E-Mail: [stettes@iwkoeln.de](mailto:stettes@iwkoeln.de)

Institut der deutschen Wirtschaft  
Postfach 10 19 42  
50459 Köln

Dr. Jörg Schmidt  
Telefon: 030 27877-133  
E-Mail: [joerg.schmidt@iwkoeln.de](mailto:joerg.schmidt@iwkoeln.de)

Institut der deutschen Wirtschaft  
Hauptstadtbüro  
Georgenstr. 22  
10117 Berlin

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung .....</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Geschlechterbezogene Unterschiede am Arbeitsmarkt in der Corona-Krise. 6</b>	
<b>3</b>	<b>Der Gender Pay Gap: Eine Ursachenanalyse für Deutschland und Bayern.. 11</b>	
<b>3.1</b>	<b>Daten und Methodik.....</b>	<b>11</b>
<b>3.2</b>	<b>Der durchschnittliche Gender Pay Gap im Zeitverlauf.....</b>	<b>11</b>
<b>3.3</b>	<b>Erwerbsstrukturen.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.1</b>	<b>Bildung.....</b>	<b>14</b>
<b>3.3.2</b>	<b>Erwerbsumfang von abhängig Beschäftigten .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3.3</b>	<b>Erwerbserfahrung von abhängig Beschäftigten .....</b>	<b>18</b>
<b>3.3.4</b>	<b>Unternehmensbezogene Merkmale.....</b>	<b>21</b>
<b>3.3.5</b>	<b>Sonstige berufsbezogene Merkmale .....</b>	<b>23</b>
<b>3.3.6</b>	<b>Regionale Verteilung .....</b>	<b>25</b>
<b>3.4</b>	<b>Bereinigte Entlohnungsunterschiede von Frauen und Männern: Aktuelle Befunde .....</b>	<b>27</b>
<b>3.4.1</b>	<b>Vorbemerkungen .....</b>	<b>27</b>
<b>3.4.2</b>	<b>Empirische Ergebnisse .....</b>	<b>28</b>
<b>3.4.3</b>	<b>Hinweise zur Interpretation des bereinigten Entgeltunterschieds.....</b>	<b>33</b>
<b>4</b>	<b>Schlussbemerkungen .....</b>	<b>36</b>
<b>5</b>	<b>Literatur .....</b>	<b>37</b>
	<b>Tabellenverzeichnis.....</b>	<b>41</b>
	<b>Abbildungsverzeichnis.....</b>	<b>42</b>

## 1 Einleitung

Die Entgeltunterschiede von Frauen und Männern stehen seit Jahren im Zentrum einer breit angelegten Debatte über die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt. Die durchschnittliche Entgeltlücke (Gender Pay Gap) wird regelmäßig vom Statistischen Bundesamt veröffentlicht und ist häufig Ausgangspunkt einer medialen Berichterstattung, die eine hohe Aufmerksamkeit für das Thema generiert. Diese Entgeltlücke ist allerdings in den letzten Jahren nur geringfügig gesunken und betrug im Jahr 2019 etwa 20 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020a). Vor diesem Hintergrund wurden zuletzt mit dem Entgelttransparenzgesetz im Juli 2017 gesetzliche Regelungen implementiert, von denen insbesondere der ab Anfang 2018 geltende Auskunftsanspruch einen Beitrag zur Verringerung der Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern leisten soll.

Im wissenschaftlichen Diskurs wird jedoch die Aussagefähigkeit der durchschnittlichen Entgeltlücke im Hinblick auf eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern bei der Entlohnung zum Teil kritisch bewertet. Ein einfaches Beispiel mag dies veranschaulichen: Das Unternehmen Ryanair weist für seine Beschäftigten im Vereinigten Königreich eine durchschnittliche Entgeltlücke von rund 62 Prozent für das Jahr 2018 aus (Ryanair, 2019)<sup>1</sup>. Demnach sind dort 689 Männer und 15 Frauen als Piloten und 234 Männer und 464 Frauen als Flugbegleiter tätig<sup>2</sup>. Ryanair betont, dass die Löhne aller Pilotinnen und Piloten sowie Flugbegleiterinnen und Flugbegleiter im Vereinigten Königreich durch Tarifverträge erfasst sind und weiblichen Piloten und Flugbegleitern dieselben Grundgehälter und dieselben variablen Vergütungen gezahlt werden wie ihren männlichen Kollegen. Der hohe Gender Pay Gap dürfte dann vor allem das Ergebnis des relativ geringen Anteils weiblicher Piloten unter allen beschäftigten Frauen (3,0 Prozent) und dem relativ hohen Anteil männlicher Piloten unter allen beschäftigten Männern (72,4 Prozent) sein. Denn es darf davon ausgegangen werden, dass das Gehalt eines Piloten deutlich höher ausfällt als das Gehalt eines Flugbegleiters. Das Beispiel zeigt, dass Schlussfolgerungen über eine ungleiche Entlohnung von Frauen und Männern auf Basis des durchschnittlichen Gender Pay Gaps wenig aussagekräftig sind.

Vor diesem Hintergrund ist eine sogenannte Bereinigung der Entgeltlücke wichtig, um einen möglichst präzisen Vergleich der Löhne von Frauen und Männern herzustellen und die zentralen Ursachen des Entgeltunterschieds aufzudecken. Dazu liegen bereits eine Reihe von wissenschaftlichen Publikationen vor, die bei Berücksichtigung einer Vielzahl von lohnrelevanten Merkmalen eine deutlich kleinere Entgeltlücke ausweisen. Diese beträgt in Abhängigkeit des verwendeten Datensatzes, der verwendeten Methodik, der verfügbaren Informationen und des jeweils betrachteten Untersuchungsjahrs im Wesentlichen etwa 2 bis 7 Prozent. Demnach bewegen sich die durchschnittlichen Entgelte von Frauen und Männern auf einem ähnlichen Niveau, wenn sich Frauen und Männer zum Beispiel hinsichtlich der Berufserfahrung, des Beschäftigungsumfangs, der Art der Tätigkeit, der Branche sowie weiterer Kriterien gerade nicht unterscheiden würden. Zudem zeigt ein Blick in die Literatur, dass der durchschnittliche Entgeltunterschied in Deutschland im internationalen Vergleich besonders groß, die bereinigte Lohnlücke hingegen relativ gering ausfällt.

Ferner ist bislang wissenschaftlich umstritten, ob der geschlechtsspezifische Entgeltunterschied auch durch Intransparenz verursacht wird und ob daher Transparenzregelungen einen Beitrag zur Reduzie-

---

<sup>1</sup> Der durchschnittliche Lohn von Frauen wird hier als Referenz angegeben. Dadurch fällt der Gender Pay Gap häufig etwas höher aus.

<sup>2</sup> Daneben sind noch 48 sog. Non-Crew Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter genannt (19 Frauen und 29 Männer).

rung des Gender Pay Gaps leisten können. So weist eine IW-Studie darauf hin, dass (erzwungene) Lohnvergleiche das Risiko bergen können, zur Unzufriedenheit und Störung des betrieblichen Friedens beizutragen (vgl. Schmidt, 2017a und die dort zitierte Literatur).

Um die vorliegende Analyse vorzubereiten und einen Bezug zur aktuellen Diskussion um die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt herzustellen, wird zunächst die Situation rund um die Corona-Pandemie beleuchtet. Dazu erfolgt im Anschluss eine Betrachtung der geschlechterbezogenen Unterschiede am Arbeitsmarkt anhand aktueller Daten und Studien. Dabei zeigt sich, dass Frauen und Männer derzeit in etwa gleichem Ausmaß von den (negativen) Folgen der Corona-Krise betroffen sind (vgl. Abschnitt 2).

Um den durchschnittlichen Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern zu schließen, sollten primär die in den Studien identifizierten Ursachen als Ansatzpunkte für Handlungsoptionen dienen. Hier setzt Abschnitt 3 der vorliegenden Untersuchung an. Diese fokussiert auf abhängig Beschäftigte in der Privatwirtschaft. Im Zentrum steht neben einer Betrachtung der Erwerbsstrukturen von Frauen und Männern, die bereits erste Hinweise auf mögliche Ursachen der Entgelt Differenz liefern können, eine Zerlegung des Entgeltunterschieds (Dekompositionsanalyse). Diese Form der statistischen Berechnung weist nicht nur den bereinigten Entgeltunterschied aus, sondern zeigt auch die wesentlichen Einflussfaktoren auf. Abschließend erfolgt eine Diskussion, welche Aspekte bei der Interpretation des bereinigten Entgeltunterschieds zu beachten sind und warum dieser nicht als Maß für eine Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung herangezogen werden kann.

## 2 Geschlechterbezogene Unterschiede am Arbeitsmarkt in der Corona-Krise

### Das Wichtigste in Kürze:

- In der Corona-Krise sind Frauen nicht stärker von (angezeigter) Kurzarbeit betroffen als Männer. Aktuelle Daten (Stand: August 2020) deuten darauf hin, dass die Betroffenheit von Frauen tendenziell geringer ausfällt, allerdings der Arbeitsausfall möglicherweise geringfügig höher ist als bei Männern.
- Frauen sind mutmaßlich in etwa gleichem Ausmaß direkt von Arbeitslosigkeit in Folge der Corona-Krise betroffen wie Männer. Im Übrigen zeigt sich, dass Männer auch am aktuellen Rand eine höhere Arbeitslosenquote aufweisen und sich die Anzahl der Arbeitslosen im Vorjahresvergleich stärker erhöht hat.
- Bei der Beurteilung hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlusts gibt es zwischen Männern und Frauen keine nennenswerten Unterschiede, allerdings scheinen Frauen die Wahrscheinlichkeit eines Arbeitsplatzverlusts perspektivisch etwas skeptischer zu beurteilen.

Die Covid-19 Pandemie prägt weiterhin die wirtschaftspolitische Diskussion. Daher liegt derzeit ein großer Bedarf nach möglichst aktuellen Informationen vor. Allerdings sind amtliche Daten zum Arbeitsmarkt zum Teil nur mit einer (erheblichen) zeitlichen Verzögerung verfügbar, sodass die datengestützte Diskussion nur in begrenztem Umfang die Entwicklungen bis zum aktuellen Rand berücksichtigen kann. Insofern ist bei Studienergebnissen die Aktualität der verwendeten Daten besonders zu beachten.

Die Geschlechterunterschiede am Arbeitsmarkt während der Corona-Krise wurden international bereits in einer Reihe von Studien thematisiert – teilweise bereits zu Beginn der Corona-Pandemie (vgl. etwa OECD, 2020 und Alon et al., 2020 und die dort zitierte Literatur). Die folgenden Auswertungen fokussieren auf Deutschland und auf die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt<sup>3</sup>. In diesem Kontext zeigen etwa Schäfer/Schmidt (2020, 1) auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit, dass „die geschätzte Gesamtzahl von Frauen, für die im März und April 2020 Kurzarbeit angezeigt wurde, rund 4,1 Millionen Beschäftigte“ beträgt, „während etwa 6,0 Millionen Männer von (angezeigter) Kurzarbeit betroffen sein dürften“. Da jedoch der geschätzte Anteil von Frauen unter den Anzeigen auf Kurzarbeit (März und April 2020) mit 41 Prozent etwas geringer ausfällt als ihr Anteil unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (46 Prozent), sind Frauen von (angezeigter) Kurzarbeit mutmaßlich unterdurchschnittlich betroffen (Schäfer/Schmidt, 2020). Ergänzend dazu verweisen Hammerschmid et al. (2020) auf einzelne Wirtschaftsbereiche, die offenbar einen höheren Frauenanteil unter den Beschäftigten aufweisen als unter allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die relativ stark von angezeigter Kurzarbeit betroffen sind, wie etwa das Gastgewerbe und der Bereich Kunst, Kultur und Erholung.

Werden vor diesem Hintergrund aktuelle Zahlen für den Monat Juli 2020 herangezogen (vorläufige Daten), wurde für rund 190.000 Personen Kurzarbeit angezeigt (Bundesagentur für Arbeit, 2020a). Damit ist die Gesamtzahl der in den Anzeigen genannten Personen seit dem Höhepunkt im April 2020 deutlich abgesunken (Abbildung 2-1). Während der geschätzte Frauenanteil unter den Anzeigen auf Kurzarbeit im April 2020 noch bei etwa 40 Prozent lag, beträgt er im Juli 2020 knapp 33 Prozent. Insofern hat nicht nur die Gesamtzahl der Anzeigen auf Kurzarbeit nennenswert abgenommen, sondern auch die (geschätzte) relative Betroffenheit von Frauen.

Eine Studie von Kruppe/Osiander (2020) hat auf Basis der Befragung „Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten von Corona“ des Instituts für Arbeitsmarkt -und Berufsforschung die Betroffenheit von Kurzarbeit näher untersucht. Die Befragung fand im Monat Mai 2020 statt. Die Autoren verweisen auf einen Anteil

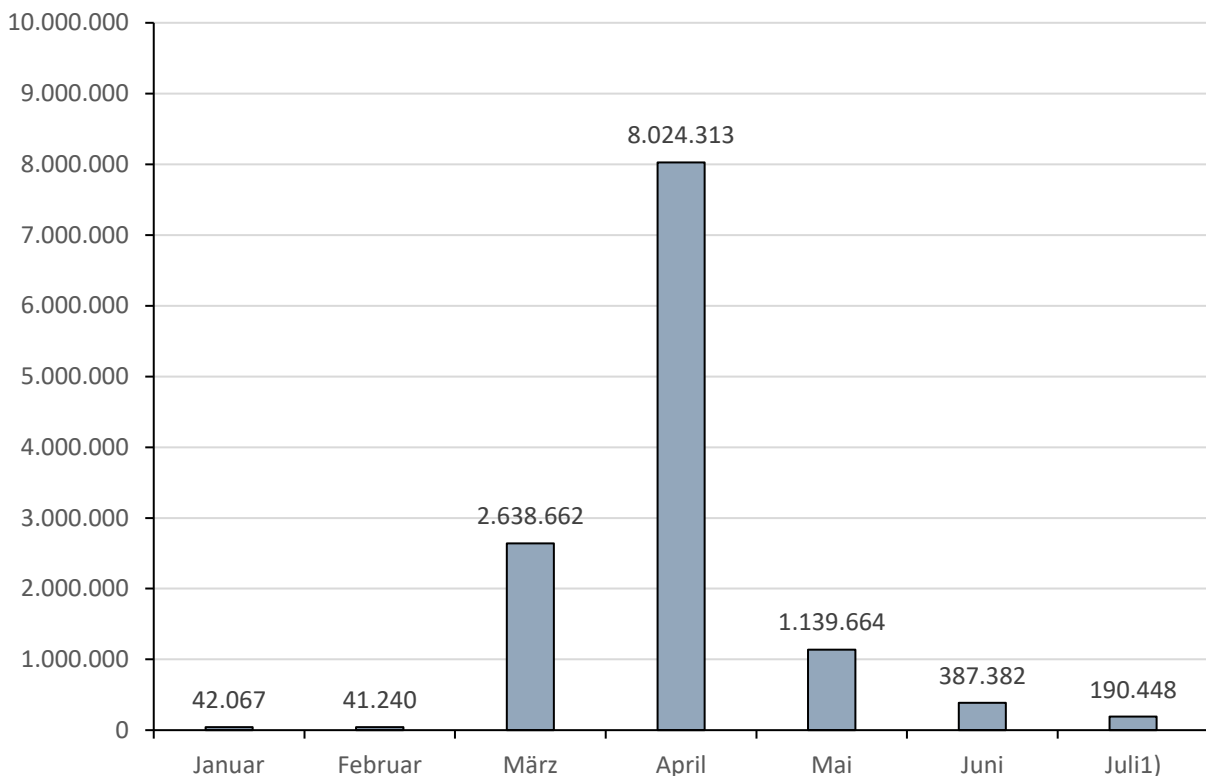
---

<sup>3</sup> Strukturelle Unterschiede von Frauen und Männern werden in Abschnitt 3.3 thematisiert.

von 22 Prozent der Männer und 19 Prozent der Frauen, die in Kurzarbeit tätig waren. Dabei lag der Arbeitsausfall bei Frauen mit 62 Prozent ihrer Arbeitszeit etwas höher als bei Männern (55 Prozent). Insofern deuten die Daten darauf hin, dass Frauen und Männer in etwa gleichem Umfang betroffen waren. In einer Regressionsanalyse bestätigen sie, dass Frauen relativ zu Männern seltener von Kurzarbeit betroffen sind. Dies bedeutet, dass Frauen unter sonst gleichen Bedingungen (u. a. auch bei gleicher Qualifikation, gleichem Alter, gleichem Vorhandensein von Kindern und gleicher Möglichkeit, mobil arbeiten zu können) eine um 3,3 Prozentpunkte niedrigere Wahrscheinlichkeit als Männer aufweisen, in Kurzarbeit zu gehen.

**Abbildung 2-1: Entwicklung der Anzahl der Personen, für die Kurzarbeit angezeigt wurde**

Anzahl, Jahr 2020



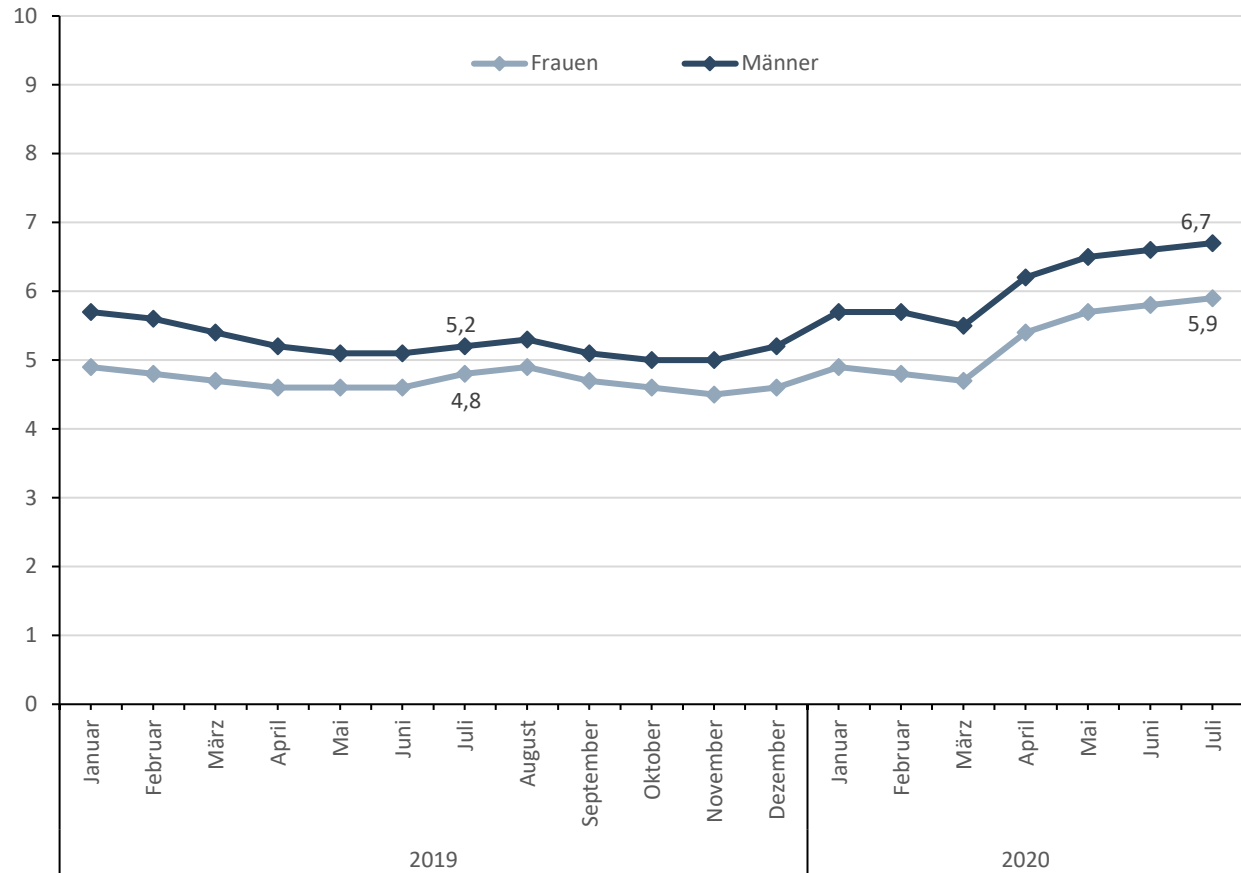
Vorläufige Daten, Datenstand: 27. Juli 2020.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2020a; eigene Darstellung

Daneben tritt die Frage, wie sich die Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern in der Corona-Krise entwickelt hat. Sind demnach Frauen oder Männer stärker von Arbeitslosigkeit betroffen? Wie bereits Schäfer/Schmidt (2020) auf Basis von Daten der Bundesagentur für Arbeit bis April 2020 erläutern, sind die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenquoten in gleichem Umfang angestiegen. Dabei liegt die Arbeitslosenquote der Männer bereits seit Ende der 2000er Jahre oberhalb der Arbeitslosenquote der Frauen. Die derzeit verfügbaren Daten (Stand: 7.8.2020) verdeutlichen, dass im Zuge der Corona-Krise die Arbeitslosigkeit nicht nur seit dem Monat April 2020 im Allgemeinen spürbar zunahm, sondern in etwa auch gleichermaßen Frauen und Männer betroffen sind (vgl. Abbildung 2-2). Während die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern beispielsweise im Vergleich zum Monat März 2020 um jeweils 1,2 Prozentpunkte angestiegen ist, hat die Quote der Männer im Vergleich zum Vorjahresmonat (Juli 2019) um 1,5 Prozentpunkte zugenommen, während die Quote der Frauen um 1,1 Prozentpunkte anstieg.

**Abbildung 2-2: Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten im Zeitverlauf**

In Prozent

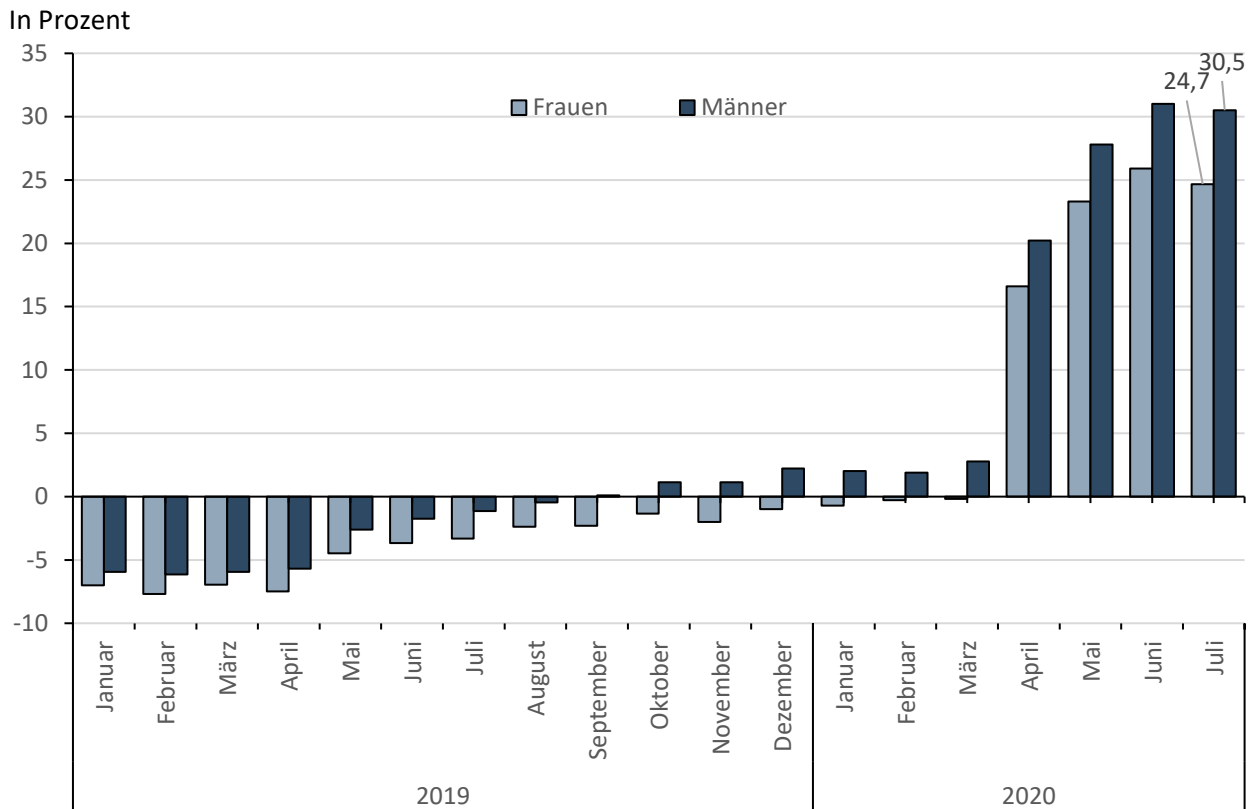


Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Darstellung

Besonders aussagekräftig ist allerdings der Vergleich der Anzahl der Arbeitslosen mit dem jeweiligen Vorjahresmonat, um den Effekt der Corona-Krise zu beschreiben. Wie Abbildung 2-3 zeigt, liegt die Anzahl der arbeitslosen Männer im Juli 2020 um 30,5 Prozent über dem Wert des Vorjahresmonats. Für Frauen beträgt dieser Anteil 24,7 Prozent. Wenn man zunächst unterstellt, dass sich weitere Einflussfaktoren auf die Arbeitslosigkeit in etwa gleich auf die Geschlechter ausgewirkt haben (z. B. Ein- und Ausstritte aufgrund von Arbeitsunfähigkeit oder der Rückgang bei Inanspruchnahme von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen), dann deuten die Befunde auf eine etwas stärkere Betroffenheit bei Männern hin. Allerdings relativiert sich der Befund geringfügig, wenn man allein die Übergänge von Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit und umgekehrt betrachtet (saldiert als Anteil an der Anzahl der Arbeitslosen). Hier ergibt sich ein differenzierter Befund: während Frauen in den Monaten März bis Mai und Juli 2020 etwas stärker betroffen waren, war dies im Monat Juni für Männer zu beobachten. Dieses Muster gilt allerdings mit Ausnahme des Monats April auch für den jeweiligen Vorjahresmonat. Insofern dürfte demnach die Betroffenheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt in der Corona-Krise etwa gleich ausgeprägt sein.



**Abbildung 2-3: Veränderung der Anzahl der Arbeitslosen zum Vorjahresmonat – nach Geschlecht**



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, 2020b; eigene Darstellung

Die Gefahr von Arbeitsplatz- und Einkommensverlusten und weiteren Folgen der Corona-Krise untersuchen Adams-Prassl et al. (2020) auf Basis von Befragungsdaten für die Vereinigten Staaten, das Vereinigte Königreich sowie Deutschland. Die Daten für Deutschland wurden zwischen dem 9. und 12. April 2020 erhoben. Sie zeigen unter anderem auf Basis von multivariaten statistischen Analysen, dass Frauen in Deutschland keine signifikant unterschiedliche Wahrscheinlichkeit als Männer aufweisen, ihren Job zu verlieren. Dieser Befund fällt für die Vereinigten Staaten und das Vereinigte Königreich anders aus: Hier zeigt sich, dass Frauen – verglichen mit Männern – eine statistisch höhere Wahrscheinlichkeit auf einen Arbeitsplatzverlust aufweisen<sup>4</sup>. Für die Wahrscheinlichkeit von Einkommensverlusten liegt für alle drei Staaten kein signifikant unterschiedlicher Befund für Frauen und Männer vor, das heißt die Gefahr von Einkommensverlusten scheint sich für Frauen und Männer nicht (wesentlich) zu unterscheiden. Allerdings stellen die Autoren fest, dass insbesondere Frauen in Deutschland (anders als in den Vereinigten Staaten und das Vereinigte Königreich) eine größere Skepsis hinsichtlich eines möglichen Jobverlusts für den Verlauf bis zum 1. August aufweisen. Während demnach Frauen in den Vereinigten Staaten sogar etwas optimistischer als Männer hinsichtlich der wahrgenommenen Wahrscheinlichkeit eines Jobverlusts bis zu diesem Zeitpunkt sind, weisen Frauen in Deutschland einen signifikant positiven Effekt gegenüber Männern auf.

Hinzu kommt, dass das Erwerbspersonenpotenzial im Zuge der Corona-Krise deutlich gesunken ist (vgl. Fuchs et al., 2020). Dies betrifft auch die Anzahl der geringfügig Beschäftigten, die im Mai 2020 gegenüber dem Vorjahr um 383.900 Personen oder 8,3 Prozent auf etwa 4,2 Millionen Personen gesunken ist (Bundesagentur für Arbeit, 2020c, 8). Laut Körner et al. (2013) sind knapp zwei Drittel der geringfügig

<sup>4</sup> Für das Vereinigte Königreich fällt der Effekt schwach signifikant aus.

Beschäftigten weiblich und hinsichtlich der Bedeutung des Geldes aus dieser Beschäftigung gibt knapp die Hälfte der Gruppe der „Hausfrauen/-männer“ an, dass es sich um einen Hinzuverdienst handelt. Insofern ist damit zu rechnen, dass sich infolge der krisenbedingten Kita- oder Schulschließungen möglicherweise Minijobber und damit insbesondere Frauen verstärkt vom Arbeitsmarkt zurückziehen werden, wenn diese Tätigkeit einen Hinzuverdienst darstellt und gerade Mütter gegenüber Vätern angeben, eine stark gestiegene Belastung durch die Kinderbetreuung zu empfinden (vgl. Fuchs-Schündeln/Stephan, 2020).

### 3 Der Gender Pay Gap: Eine Ursachenanalyse für Deutschland und Bayern

#### 3.1 Daten und Methodik

Für die folgenden Analysen werden Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) verwendet. Das SOEP ist eine seit 1984 laufende jährliche Wiederholungsbefragung in den alten und neuen Bundesländern (Goebel et al., 2019). Im Auftrag des DIW werden dazu jedes Jahr in Deutschland mittlerweile rund 30.000 Personen von Kantar Public befragt. Den aktuellen Rand der Daten bildet das Jahr 2018 (SOEP Distribution v35). Das SOEP bietet sich an, weil es aufgrund der Vielzahl der erhobenen Merkmale eine detaillierte Untersuchung der Lohnungleichheit von Frauen und Männern ermöglicht und bereits zahlreiche Analysen auf dieser Datenbasis vorliegen. Da allerdings nicht jeder Person stets zu allen Fragen eine gültige Antwort zugeordnet werden kann, ist zu jeder Forschungsfrage oder Auswertung sicherzustellen, dass ausreichende Fallzahlen vorliegen, um repräsentative Aussagen treffen zu können, die auf Basis von auf die Grundgesamtheit hochgerechneten Ergebnissen abgeleitet werden. Dies kann dazu führen, dass bei sehr detaillierten Forschungsfragen oder einer Fokussierung auf ein Bundesland (hier: Bayern) eine Komplexitätsreduktion bzw. eine Aggregation erforderlich wird. In der Auswertung werden Ergebnisse, die auf Fallzahlen von weniger als 30 basieren, mit „k.A.“ gekennzeichnet.

In den folgenden Auswertungen zum Gender Pay Gap wird zunächst versucht, die Grundgesamtheit der Beschäftigten nach den Abgrenzungen des Statistischen Bundesamts weitgehend nachzubilden (vgl. etwa Finke, 2011; Finke et al., 2017). Aufgrund der Informationen im Datensatz ist dies jedoch nicht in jedem Detail möglich. Daher umfassen die folgenden Auswertungen insbesondere abhängig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter, die in der Privatwirtschaft tätig sind (ohne Land-, Forstwirtschaft, Fischerei, Beschäftigte im öffentlichen Sektor sowie in Privathaushalten). Dies bedeutet, dass Schülerinnen, Schüler und Studierende, Rentnerinnen und Rentner, Beschäftigte in Wehr- oder Zivildienst und Beschäftigte in Werkstätten für behinderte Menschen sowie Umschülerinnen und Umschüler nicht berücksichtigt werden. Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden Auszubildende und Beschäftigte in nicht zuzuordnenden Branchen ausgeschlossen. Zudem werden Angaben mit einem berechneten Bruttostundenlohn von weniger als drei Euro als unplausibel betrachtet und nicht berücksichtigt. Außerdem wird die Stichprobe auf Beschäftigte in Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten eingegrenzt<sup>5</sup>. Insgesamt verbleibt demnach für die Auswertungen eine Bruttostichprobe von rund 5.800 Beschäftigten für Deutschland und rund 1.000 Beschäftigten für Bayern.

Der unbereinigte – durchschnittliche – Gender Pay Gap (GPG) wird nach der üblichen Notation des Statistischen Bundesamts als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen als Anteil des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von Männern berechnet (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020a).

#### 3.2 Der durchschnittliche Gender Pay Gap im Zeitverlauf

##### Das Wichtigste in Kürze:

- Die durchschnittliche Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist in Bayern und in Deutschland seit 2011 leicht gesunken.

---

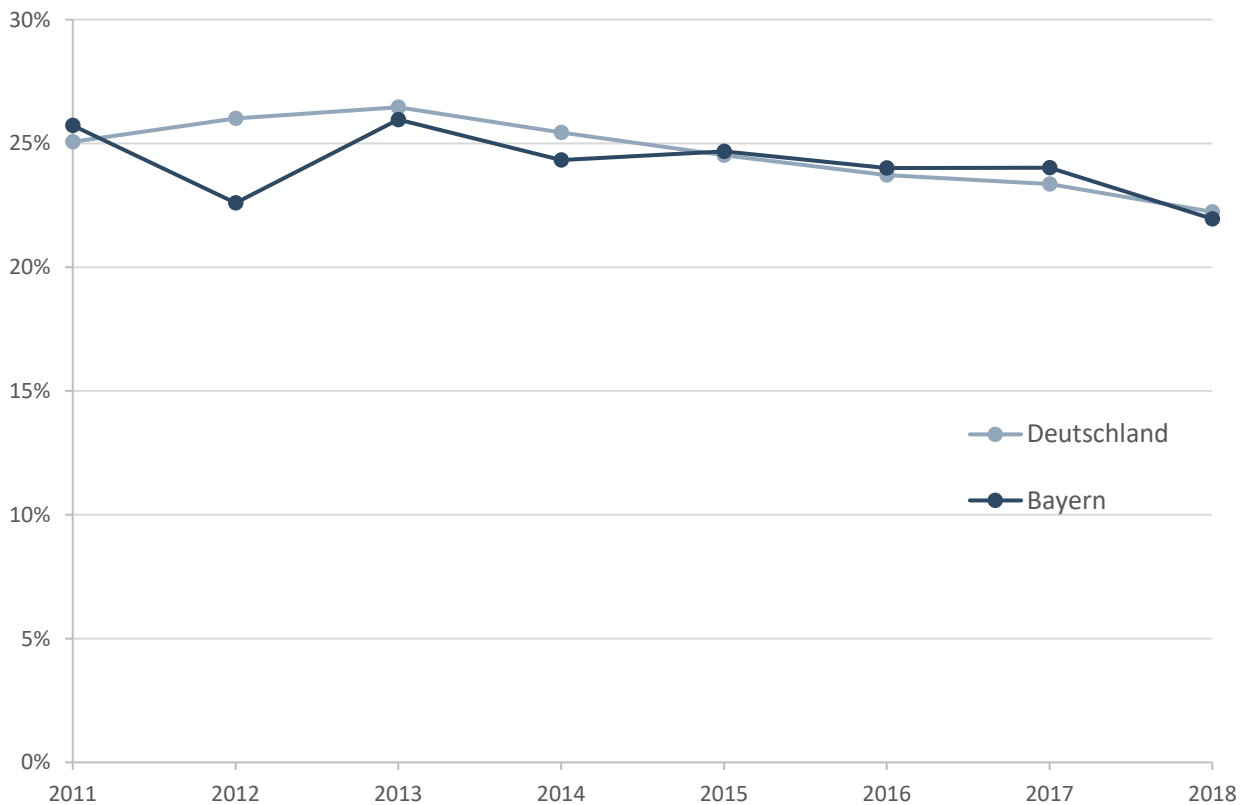
<sup>5</sup> Grundsätzlich liegen zwar Informationen zur Befristung von Beschäftigungsverhältnissen im SOEP vor, allerdings fallen bei einer Hochrechnung der Ergebnisse für das Jahr 2018 jedoch – im Unterschied zu den Vorjahren – unplausible Ergebnisse auf, wenn die genannte Datenselektion angewendet wird. Daher bleibt dieses Merkmal im Folgenden unberücksichtigt.

- Die Aussagekraft der durchschnittlichen (unbereinigten) Entgeltlücke ist begrenzt, da keine Aussagen über die Ursachen getroffen werden können.

Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern wird üblicherweise anhand der durchschnittlichen oder unbereinigten Entgeltlücke (Gender Pay Gap) gemessen. Abbildung 3-1 zeigt, dass der Gender Pay Gap aktuell (im Jahr 2018) in Bayern wie auch in Deutschland rund 22 Prozent beträgt. Er hat im Zeitverlauf in den letzten Jahren leicht abgenommen und unterscheidet sich nicht nennenswert zwischen Bayern und Deutschland. Der vorliegende Befund spiegelt damit in etwa auch die Angaben des Statistischen Bundesamts zur Entgeltlücke wider, wenn auch die amtlichen Daten für Deutschland im Niveau etwas geringer ausfallen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020b).

**Abbildung 3-1: Die durchschnittliche Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern: Deutschland und Bayern im Zeitverlauf**

In Prozent



Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Die Aussagekraft der unbereinigten Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern ist jedoch begrenzt, wenn Schlussfolgerungen zur Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung gezogen werden sollen. Sie erlaubt keine Aussagen zur Entlohnung *bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit*, da allein die Durchschnittsverdienste der Geschlechter miteinander verglichen werden und beispielsweise Erwerbsunterbrechungen sowie die ausgeübten Berufe und Branchen unberücksichtigt bleiben. Wenn etwa Frauen und Männer schwerpunktmäßig unterschiedliche Berufe und Branchen wählen, deren Entlohnung sich unterscheidet, und Frauen aufgrund von kindbedingten Erwerbspausen ihre Berufstätigkeit länger als Männer unterbrechen, wirken sich diese Ursachen auch auf ihre aktuelle Entlohnung sowie auf ihre Lohnentwicklung aus (im Fall von Erwerbspausen ist mit einem dämpfenden Effekt zu rechnen). Daher wird

im Folgenden ein detaillierter Blick auf eine Reihe von Merkmalen geworfen, die für die Lohnhöhe relevant sind, und herausgearbeitet, inwieweit sich Frauen und Männer unterscheiden. In Abhängigkeit der verfügbaren Daten wird dabei auch ein besonderer Fokus auf den Freistaat Bayern gelegt. Im Anschluss wird dann anhand von statistischen Regressionsrechnungen ein präziserer Einblick in die Entlohnungsunterschiede von Frauen und Männern gegeben.

### 3.3 Erwerbsstrukturen

#### Das Wichtigste in Kürze:

- Das Bildungsprofil von Männern und Frauen ist relativ ähnlich. Allerdings weisen Männer einen etwas größeren Anteil von Hochqualifizierten auf. Dieser Unterschied ist in Bayern noch stärker ausgeprägt.
- Frauen arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit und weisen daher eine geringere durchschnittliche Arbeitszeit pro Woche auf. Sie machen weniger Überstunden und ihre durchschnittliche Wunscharbeitszeit ist geringer als die von Männern – dies gilt auch dann, wenn keine Kinder unter 14 Jahren im Haushalt leben. Dieser Befund entspricht weitgehend auch dem Befund für Bayern.
- Die Unterschiede in der Berufserfahrung von Frauen und Männern sind wesentlich von dem Vorhandensein von Kindern abhängig. Die Berufserfahrung von Männern ist im Durchschnitt von langjähriger Vollzeitbeschäftigung geprägt, während Frauen gut 7,5 Jahre weniger Vollzeiterfahrung, aber rund 6 Jahre mehr Berufserfahrung in Teilzeit aufweisen. Die Unterschiede treten im Erwerbsverlauf insbesondere ab einem Alter von 30 bis 35 Jahren auf.
- Für Männer und Frauen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren ist eine durchschnittliche Lücke in der Berufserfahrung in Vollzeittätigkeiten von rund 15 Jahren auszumachen, wenn sie Kinder haben. Ohne Kinder beträgt diese Differenz im Durchschnitt knapp drei Jahre.
- Männer sind in Großbetrieben (2000 und mehr Beschäftigte) prozentual stärker und in Kleinbetrieben weniger stark als Frauen vertreten.
- Die branchenbezogene Verteilung von Frauen und Männern steht zum Teil in einem engen Zusammenhang mit der Berufswahl, da viele Berufe sich auf bestimmte Branchen konzentrieren. Die geschlechterbezogene Verteilung über die Branchen folgt den bekannten Mustern: Männer sind im „Bergbau, Verarbeitenden Gewerbe und Bau“ überrepräsentiert, während Frauen insbesondere in den Bereichen „Erziehung/Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen, sonstige Dienstleistungen“ überrepräsentiert sind – allerdings auch deutlich stärker in der Branchen-Gruppe „Handel, Gastgewerbe, Nachrichten, Verkehr“. Dies gilt zwar auch für Bayern, allerdings sind Frauen dort etwas stärker als im bundesdeutschen Durchschnitt im Produzierenden Gewerbe vertreten. Zu beachten ist, dass in der vorliegenden Auswertung nur Beschäftigte in der Privatwirtschaft betrachtet werden.
- Frauen und Männer setzen bei der Berufswahl unterschiedliche Schwerpunkte. Besonders große Unterschiede ergeben sich für die Gruppen der „Handwerks- und verwandten Berufen“ und „Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufe“ auf der einen Seite sowie „Bürokräfte und verwandte Berufe“ und „Dienstleistungsberufe und Verkäufer“ auf der anderen Seite.
- Frauen sind in Führungspositionen unterrepräsentiert. Nach den vorliegenden Daten des SOEP beträgt der Frauenanteil in hochqualifizierten Tätigkeiten sowie Leitungsfunktionen in Deutschland etwa 26 Prozent und rund 23 Prozent in Bayern (im Jahr 2018). Allerdings fällt auch der Frauenanteil an allen Beschäftigten in Deutschland nach den vorliegenden Abgrenzungen mit

gut 41 Prozent und in Bayern mit 38 Prozent etwas geringer als in der amtlichen Statistik (rund 46 Prozent in Deutschland<sup>6</sup>).

- Die Verteilung von Frauen und Männern über Tätigkeiten nach ihren Qualifikationsanforderungen zeigt, dass Männer in Tätigkeiten überrepräsentiert sind, die einen Hochschulabschluss erfordern. Verglichen mit ihrem tatsächlichen Bildungsniveau sind Frauen im Durchschnitt etwas häufiger in Tätigkeiten vertreten, die geringere Bildungsabschlüsse erfordern.
- In Bayern wie auch in Ostdeutschland arbeitet der überwiegende Anteil der Beschäftigten in ländlichen Gebieten, während sich in Westdeutschland die Beschäftigung stärker auf städtische Räume fokussiert. Geschlechterunterschiede sind in diesen Regionen nur in geringem Umfang auszumachen.

### 3.3.1 Bildung

Grundsätzlich stellt der Bildungsabschluss eine wesentliche Einflussgröße für die Entlohnung dar. Je höher der Abschluss, umso besser sind die Verdienstchancen. Mit Blick auf die Ausbildungsabschlüsse sind abhängig beschäftigte Männer gegenüber Frauen in Deutschland und insbesondere in Bayern im Durchschnitt noch etwas besser ausgebildet, obwohl die Bildungsexpansion bei Frauen in den letzten Jahren etwas größer war als bei Männern<sup>7</sup>. Es ist zu erwarten, dass sich die Bildungsunterschiede zwischen den Geschlechtern im Zeitverlauf nivellieren und der Einfluss der Bildungsabschlüsse auf die Entgeltlücke abnimmt. So zeigen Boll/Leppin (2015) und Schmidt (2016) beispielsweise, dass das Bildungsniveau im Vergleich zu anderen Merkmalen nur einen relativ geringen Einfluss auf die Entgeltlücke ausübt.

Abbildung 3-2 illustriert, dass die Bildungsprofile von Frauen und Männern in Deutschland wie auch in Bayern noch voneinander abweichen und besonders der Anteil der höherqualifizierten Männer in Bayern mit knapp 35 Prozent rund 16 Prozentpunkte über dem Anteil der Frauen liegt. Für Deutschland liegt der Anteil der hochqualifizierten Männer ebenfalls höher als bei Frauen, allerdings deutlich unter dem entsprechenden Wert für Bayern. Auf Bundesebene ist die Abweichung daher geringer. Insofern könnten die Bildungsunterschiede in Bayern einen etwas höheren Stellenwert bei der Erklärung der Entgeltlücke einnehmen als in Deutschland. Das Bildungsprofil von Frauen in Bayern und Deutschland (im Durchschnitt) unterscheidet sich nur unwesentlich.

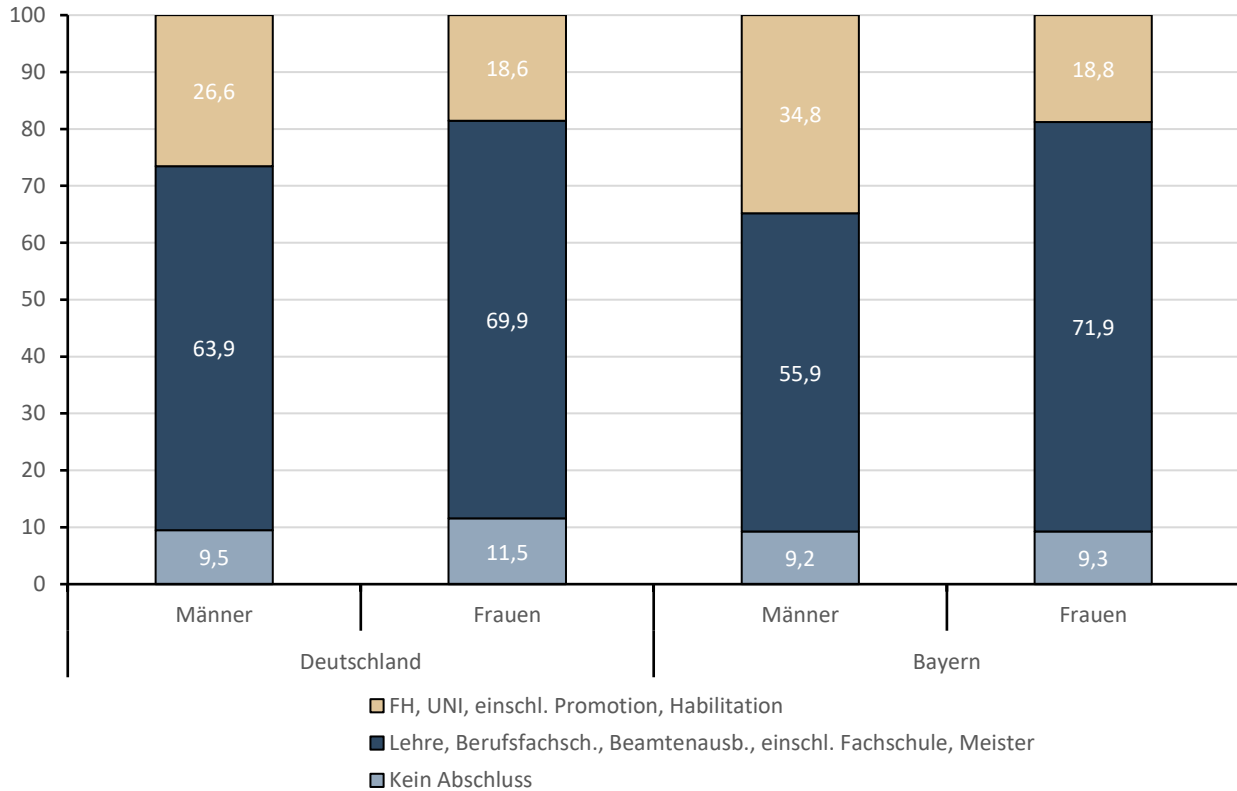
---

<sup>6</sup> Stand: 31.12.2019, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (2020d).

<sup>7</sup> Dies gilt beispielsweise für die Studienberechtigungen (Statistisches Bundesamt, 2020c).

**Abbildung 3-2: Bildungsstruktur von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Deutschland und Bayern**

Jahr 2018, Durchschnittswerte in Prozent



Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

**3.3.2 Erwerbsumfang von abhängig Beschäftigten**

Abhängig beschäftigte Frauen weisen eine tatsächliche Arbeitszeit in Deutschland von im Durchschnitt knapp 34 Stunden pro Woche auf (vgl. Tabelle 3-1). Damit arbeiten sie knapp neun Stunden pro Woche kürzer als Männer. Ihre Arbeitszeit „stretet“ allerdings stärker als die von Männern, das heißt die Angaben bewegen sich in einer größeren Bandbreite. Die vereinbarte Arbeitszeit von Frauen liegt etwa sieben Stunden pro Woche unterhalb der Arbeitszeit von Männern. Demnach leisten Männer im Durchschnitt knapp zwei Überstunden mehr pro Woche als Frauen. Die Angaben spiegeln sich auch in der Teilzeitquote wider, die bei Frauen bei rund 46 Prozent liegt und damit deutlich über der von Männern. Die vereinbarten Arbeitszeiten entsprechen in etwa den Arbeitszeitwünschen, die bei Frauen mit im Durchschnitt 31,0 Stunden deutlich geringer als die von Männern ausfallen (37,4 Stunden).

Für Bayern sind ähnliche Relationen wie für Deutschland zu beobachten. Während Männer in Bayern im Durchschnitt etwas höhere Arbeitszeiten aufweisen, liegen die Arbeitszeiten von Frauen geringfügig unter den Durchschnittswerten für Deutschland.

**Tabelle 3-1: Erwerbsumfang von abhängig beschäftigten Frauen und Männern**

Jahr 2018

	Männer		Frauen	
	Durchschnitt	Standardabweichung	Durchschnitt	Standardabweichung
<b>Deutschland</b>				
Tatsächliche Arbeitszeit (Stunden pro Woche)	42,5	7,4	33,7	10,9
Vereinbarte Arbeitszeit (Stunden pro Woche)	38,6	4,9	31,5	9,5
Differenz	3,9	–	2,2	–
Gewünschte Arbeitszeit (Stunden pro Woche)	37,4	6,0	31,0	8,7
Anteil Teilzeitarbeit, einschließlich geringfügiger Beschäftigung (in Prozent)	5,2	–	45,8	–
<b>Bayern</b>				
Tatsächliche Arbeitszeit (Stunden pro Woche)	42,9	6,8	32,8	11,5
Vereinbarte Arbeitszeit (Stunden pro Woche)	38,9	3,6	30,8	9,8
Differenz	4,0	–	2,0	–
Gewünschte Arbeitszeit (Stunden pro Woche)	37,5	5,5	30,2	9,5
Anteil Teilzeitarbeit, einschließlich geringfügiger Beschäftigung (in Prozent)	k.A.	–	47,5	–

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

In diesem Kontext wird häufig und kontrovers diskutiert, inwiefern eine Teilzeittätigkeit von Frauen als „Teilzeitfalle“ gelten kann, weil aufgrund fehlender Vollzeitarbeitsplätze unfreiwillig Teilzeit gearbeitet wird. Strittig ist, inwieweit eine Teilzeittätigkeit auch eine bewusste (freiwillige) Entscheidung sein kann. Es existiert eine Reihe von Gründen, warum eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird. Dazu zählen zum Beispiel eine Schulausbildung oder ein Studium, die Folgen von Unfällen oder Krankheiten oder die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Die amtlichen Daten zeigen, dass die Betreuung von Kindern sowie sonstige persönliche und familiäre Verpflichtungen von Frauen als Hauptgründe für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit genannt werden (insgesamt etwa 46 Prozent), während ein unerfüllter Vollzeitwunsch von rund 9 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen als Hauptgrund angegeben wird<sup>8</sup>. Schäfer (2018) zeigt in diesem Kontext, dass der überwiegende Anteil von Teilzeitbeschäftigten mit Vollzeitwunsch mittelfristig diesen Wunsch auch erfüllen konnte (bezogen auf die Jahre 2013 bis 2016).

Schäfer/Schmidt (2017) zeigen mit Daten für das Jahr 2015, dass Betreuungsverpflichtungen für Kinder oder die Pflege von Angehörigen einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitszeitwünsche ausüben – insbesondere für die von Frauen. So lagen die Arbeitszeitwünsche von Frauen bei rund 33 Stunden pro Woche, wenn keine Betreuungsverpflichtungen vorliegen, während die gewünschte Wochenarbeitszeit bei im Durchschnitt gut 27 Stunden lag, wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreiben waren.

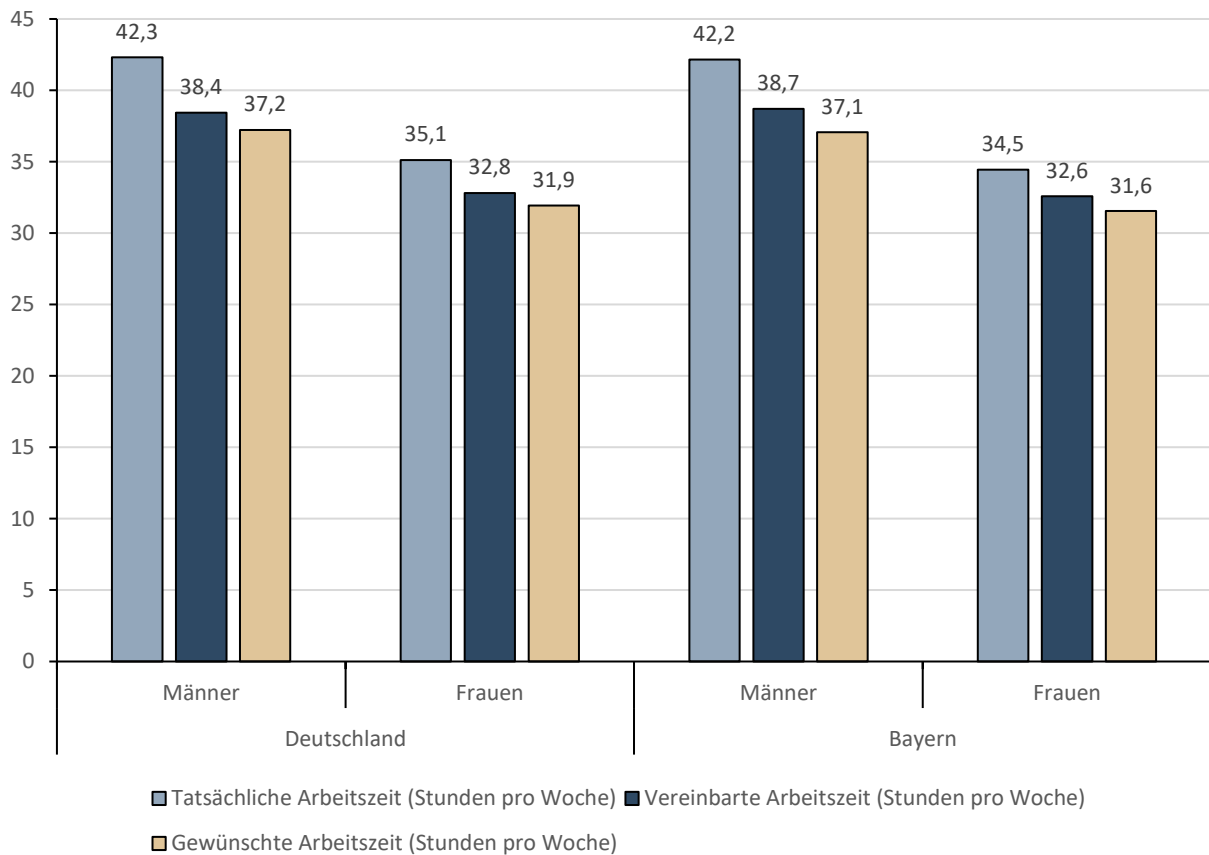
<sup>8</sup> Eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamts (2019a).



Bei Männern betragen die entsprechenden (gewünschten) Arbeitszeiten 37,0 bzw. 37,5 Stunden pro Woche. Abbildung 3-3 macht deutlich, dass sich auch im Jahr 2018 die Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche selbst dann noch deutlich unterscheiden, wenn keine Kinder unter 14 Jahren im Haushalt leben.

**Abbildung 3-3: Durchschnittlicher Erwerbsumfang von Frauen und Männern ohne Kinder unter 14 Jahre im Haushalt**

Jahr 2018



Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Allerdings kann auch ein Alterseffekt von Bedeutung sein. So fallen für Deutschland insbesondere die Arbeitszeitwünsche von Frauen im Alter von 50 bis unter 65 Jahren mit durchschnittlich 30,0 Stunden pro Woche deutlich geringer aus als die von Männern der gleichen Altersgruppe (36,9 Stunden pro Woche). Für Bayern betragen die zugehörigen Werte 28,4 Stunden (Frauen) und 37,1 Stunden (Männer). Hinzu kommt, dass für die Altersgruppe der 50- bis unter 65-jährigen (abhängig beschäftigten) Frauen in Deutschland auch ein unerfüllter Vollzeitwunsch offenbar nur eine untergeordnete Rolle für die Ausübung einer Teilzeittätigkeit spielt. So zeigen amtliche Daten, dass rund 11 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen in dieser Altersgruppe in Teilzeit tätig sind, weil eine Vollzeittätigkeit nicht zu finden ist, während rund 26 Prozent der Befragten angeben, aus sonstigen persönlichen oder familiären Verpflichtungen (einschließlich der Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen) in Teilzeit tätig zu sein. Der

größte Anteil (rund 51 Prozent) entfällt auf „sonstige Gründe einschließlich ohne Angabe des Grundes“<sup>9</sup>. Darunter dürften auch diejenigen Beschäftigten zu finden sein, die eine Teilzeitbeschäftigung ausüben, weil sie zum eigenen gewünschten Lebensmodell passt<sup>10</sup>.

### 3.3.3 Erwerbserfahrung von abhängig Beschäftigten

Die Erwerbserfahrung bildet einen zentralen Einflussfaktor für die Höhe der Entlohnung. Eine längere Erwerbserfahrung impliziert ein höheres Niveau von beruflichem (Erfahrungs-)Wissen und Fertigkeiten sowie von im Arbeitsalltag ausgebauten sozialen Kompetenzen. Wenn demnach Frauen länger als Männer ihre Tätigkeit – beispielsweise wegen der Betreuung von Kindern – unterbrechen, kann dies ihre Lohnentwicklung dämpfen und zur Entstehung oder Vergrößerung der Entgeltlücke beitragen (vgl. etwa Boll, 2009). Da Mütter häufig im Anschluss an eine Erwerbsunterbrechung in Teilzeit in den Beruf zurückkehren (vgl. Drahs et al., 2015), weisen sie im Durchschnitt auch eine längere Arbeitsmarkterfahrung in Teilzeittätigkeiten auf. Insofern lassen sich deutliche Abweichungen zwischen Frauen und Männern in den vorliegenden Daten nachweisen, die sich aber zwischen Deutschland und Bayern nur unwesentlich unterscheiden (vgl. Tabelle 3-2).

**Tabelle 3-2: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern**

Jahr 2018, im Durchschnitt, in Jahren

	Männer		Frauen	
	Durchschnitt	Standardabweichung	Durchschnitt	Standardabweichung
<b>Deutschland</b>				
Arbeitsmarkterfahrung, Vollzeit	21,1	11,8	13,5	10,9
Arbeitsmarkterfahrung, Teilzeit	0,9	2,6	7,1	8,2
Arbeitsmarkterfahrung, Arbeitslosigkeit	0,6	1,7	0,8	2,1
<b>Bayern</b>				
Arbeitsmarkterfahrung, Vollzeit	21,2	11,6	13,9	10,9
Arbeitsmarkterfahrung, Teilzeit	0,7	1,8	7,6	9,0
Arbeitsmarkterfahrung, Arbeitslosigkeit	0,4	1,2	0,4	1,2

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

<sup>9</sup> Eigene Berechnungen auf Basis von Daten des Statistischen Bundesamts (2019a). Im Übrigen entfallen auf diese Kategorie knapp 19 Prozent der Befragten in der Altersgruppe der 20- bis 25-jährigen teilzeitbeschäftigten Frauen.

<sup>10</sup> Zum Beispiel aufgrund eines eher traditionellen Rollenverständnisses, einer Beschäftigung in Altersteilzeit oder eines ehrenamtlichen Engagements (vgl. für letzteres etwa Statistisches Bundesamt, 2019b).

Um den Einfluss von Kindern und der damit zusammenhängenden Erwerbspausen aufzuzeigen, werden im Folgenden Beschäftigte im Alter von 50 bis unter 65 Jahren näher betrachtet und danach differenziert, ob sie Kinder haben (vgl. Abbildung 3-3)<sup>11</sup>. Es ist zu erkennen, dass Frauen mit Kindern im Alter von 50 bis unter 65 Jahren im Durchschnitt rund elf Jahre weniger Vollzeit-Berufserfahrung aufweisen als kinderlose Frauen der gleichen Altersgruppe. Die Berufserfahrung in Teilzeit fällt – spiegelbildlich – bei kinderlosen Frauen deutlich geringer aus. Dies kann zwar voraussichtlich überwiegend auf Teilzeitphasen während der Kinderbetreuung zurückzuführen sein, allerdings auch andere Gründe haben, beispielsweise die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen, krankheitsbedingte Teilzeitphasen, Teilzeit während Fort- oder Weiterbildung, freiwillige Teilzeit, unerfüllte Vollzeitwünsche, Altersteilzeit. Dieser Befund spiegelt sich auch in den unterschiedlichen Rentenansprüchen von Frauen und Männern wider und dürfte den (weit) überwiegenden Anteil des sogenannten Gender Pension (Pay) Gaps erklären (vgl. etwa BMFSFJ, 2017; Kochskämper, 2020).

**Tabelle 3-3: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern mit/ohne Kinder**

Jahr 2018, im Durchschnitt, in Jahren, Beschäftigte im Alter von 50 bis unter 65 Jahren

Deutschland	Männer			Frauen		
	Kinder nein	ja	Differenz	nein	ja	Differenz
Arbeitsmarkterfahrung, Vollzeit	31,3	32,1	0,9	28,5	17,2	-11,3
Arbeitsmarkterfahrung, Teilzeit	1,1	0,8	-0,4	4,2	11,7	7,4

Kinder: Kinder in der SOEP-Biografie vorhanden (ja/nein).

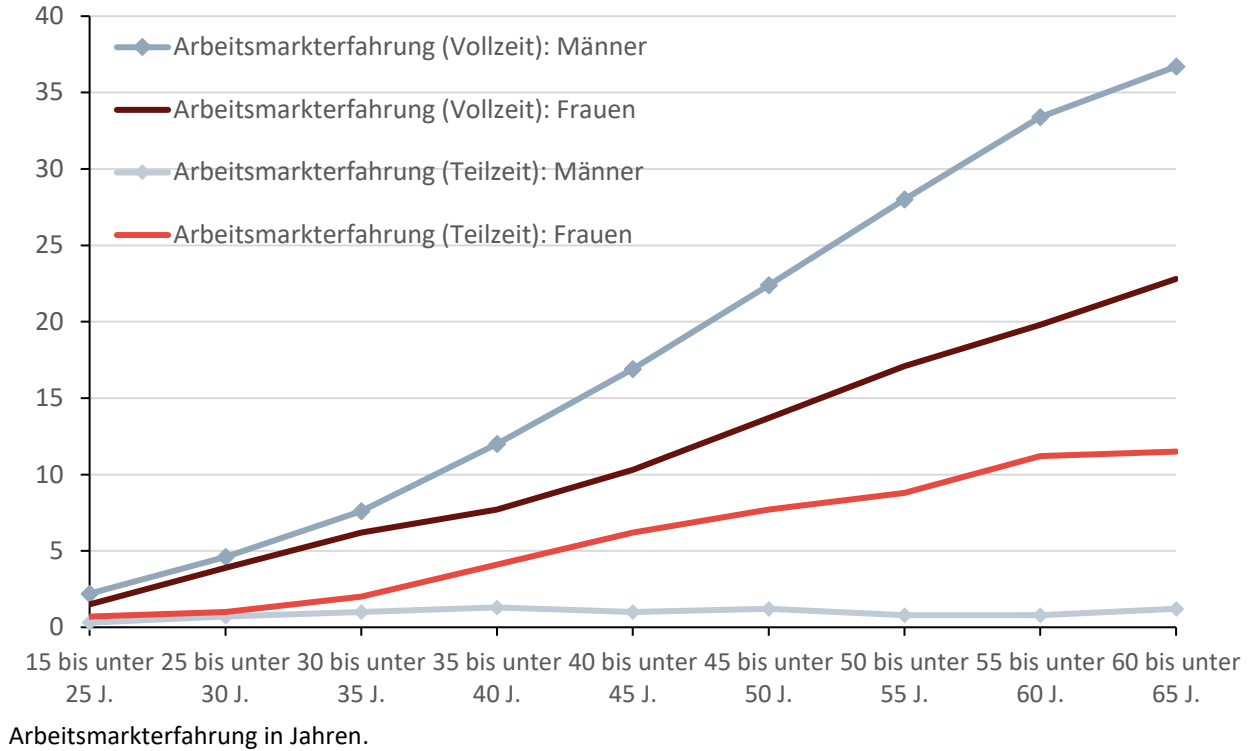
Quelle: SOEP v35; eigene Berechnungen

Die zwischen Frauen und Männern unterschiedlichen Erwerbsverläufe zeigen sich auch mit Blick auf Abbildung 3-4 für Deutschland sowie Abbildung 3-5 für Bayern. Während Männer im gesamten Erwerbsverlauf überwiegend in Vollzeit tätig sind, ändert sich der Erwerbsumfang bei Frauen vor allem in der sogenannten „Rush hour“ des Lebens. Zudem ist zu erkennen, dass im Anschluss an diese Phase eine Vollzeitbeschäftigung seltener als bei Männern ausgeübt wird und eine Lücke in der Vollzeiterfahrung zwischen Frauen und Männern entsteht, die im Zeitverlauf zunimmt. Dies gilt auch für Bayern, allerdings wurden die Altersgruppen aufgrund geringerer Fallzahlen stärker aggregiert als für Deutschland.

<sup>11</sup> Für diese Auswertung wurden Daten aus der SOEP-Biografie verwendet. Damit ist häufig eine Reduktion der Fallzahlen verbunden.

**Abbildung 3-4: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern – nach Altersgruppen**

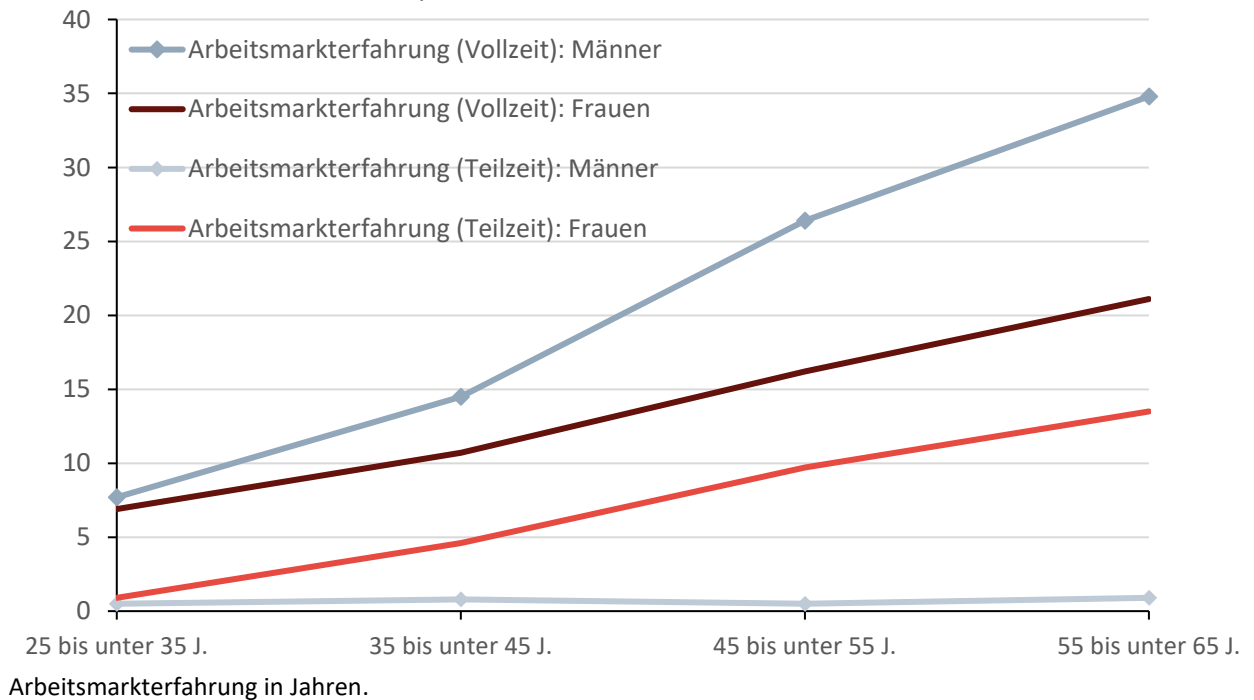
Jahr 2018, Durchschnittswerte, Deutschland



Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

**Abbildung 3-5: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern in Bayern – nach Altersgruppen**

Jahr 2018, Durchschnittswerte, Bayern



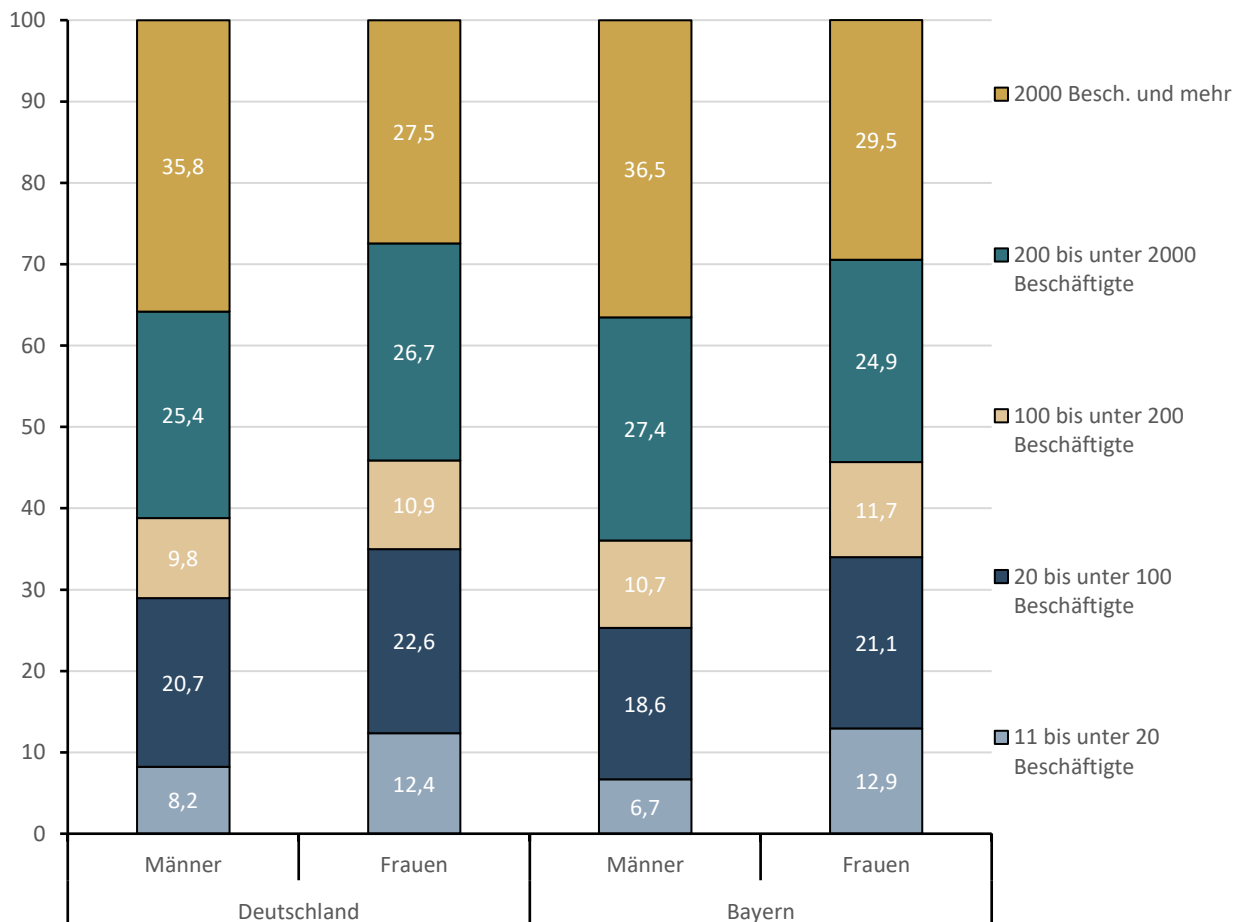
Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

### 3.3.4 Unternehmensbezogene Merkmale

Im Allgemeinen bildet die Unternehmensgröße einen zentralen Einflussfaktor für die Entgeltlücke. Da in größeren Unternehmen grundsätzlich höhere Durchschnittslöhne gezahlt werden (vgl. Statistisches Bundesamt, 2020d), ist dies für den Gender Pay Gap relevant, wenn sich Frauen und Männer unterschiedlich über die Unternehmen entsprechend ihrer Größe verteilen. Wie Abbildung 3-6 zeigt, sind deutliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern festzustellen – in Deutschland und in Bayern. Frauen sind anteilig in kleineren und mittelgroßen Unternehmen bis 2000 Beschäftigte überrepräsentiert (in Bayern bis 200 Beschäftigte), Männer hingegen deutlich stärker in Großunternehmen. Insofern ist zu vermuten, dass die Unternehmensgröße auch einen erkennbaren Beitrag zur Erklärung des Gender Pay Gaps leisten kann (vgl. etwa Boll/Leppin, 2015; Schmidt, 2016). Dies könnte letztlich auch mit der Berufswahl in Verbindung stehen, da eine Reihe von Dienstleistungsberufen, wie beispielweise Verkäuferin/Verkäufer, (Zahn-)Medizinische Fachangestellte bzw. Fachangestellter, Friseurin/Friseur, Steuerfachangestellte/Steuerfachangestellter, die von Frauen relativ häufig gewählt werden, auch häufiger in kleineren Betrieben verortet sind.

**Abbildung 3-6: Verteilung von Männern und Frauen nach Unternehmensgrößenklassen**

Jahr 2018, Durchschnittswerte in Prozent



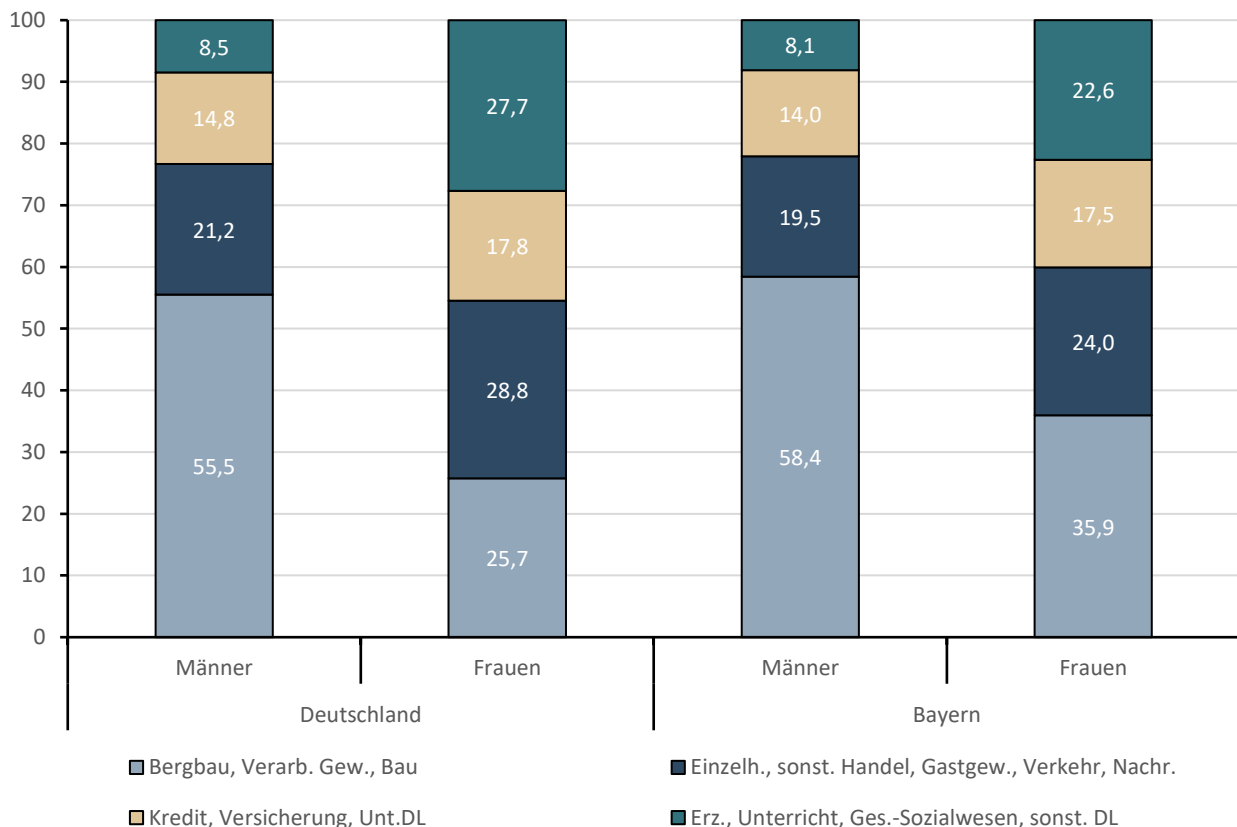
Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

In diesem Kontext ist auch die Branchenverteilung von Frauen und Männern relevant. Diese steht ebenfalls in einer engen Verbindung zur Berufswahl, da viele Berufe vorrangig in bestimmten Branchen vorkommen. Insofern leitet sich die Wahl einer Branche zum Teil implizit aus der Berufswahl ab (vgl. dazu auch Tabelle 3-4).

Der Wirtschaftszweig hat einen erheblichen Einfluss auf die Lohnhöhe (vgl. Statistisches Bundesamt, 2017, 33). Wenn demnach beispielsweise Frauen besonders häufig im Dienstleistungssektor tätig sind, der zum Teil relativ geringe Löhne aufweist, und Männer überwiegend in der Industrie, die durch relativ hohe Durchschnittslöhne gekennzeichnet ist, kann dies auch auf die Lohnlücke einen (mit)entscheidenden Einfluss haben. Abbildung 3-7 zeigt, dass sich Frauen und Männer am Arbeitsmarkt unterschiedlich über die verschiedenen Branchen verteilen. Während Männer in industrienahen Wirtschaftszweigen überrepräsentiert sind, liegt der Schwerpunkt der Branchen bei Frauen im Dienstleistungsbereich. Dies gilt gleichermaßen für Deutschland wie auch für Bayern. Allerdings fällt auf, dass Frauen in Bayern mit knapp 36 Prozent – im Unterschied zu dem Befund für Deutschland (knapp 26 Prozent) – deutlich häufiger im Produzierenden Gewerbe tätig sind und etwas seltener im Bereich „Erziehung/Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen und sonstige Dienstleistungen“ sowie im Sektor „Handel, Gastgewerbe und Verkehr/Nachrichten“. Insofern ist für Deutschland ein (noch) größerer Einfluss der Branche auf den Gender Pay Gap zu erwarten als in Bayern.

**Abbildung 3-7: Branchenverteilung von Männern und Frauen**

Jahr 2018, Durchschnittswerte in Prozent



Aus Gründen der Vergleichbarkeit werden für Deutschland nur die Branchengruppen unterschieden, die sich aufgrund der Fallzahlen auch für Bayern differenzieren lassen. (Nur Privatwirtschaft, vgl. Abschnitt 3.1).

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

### 3.3.5 Sonstige berufsbezogene Merkmale

#### Frauen in Führungspositionen

Neben den bereits analysierten Merkmalen sind noch weitere individuelle Merkmale im SOEP verfügbar, von denen ein Einfluss auf den Gender Pay Gap erwartet werden kann. Zum einen gehört dazu die vertikale Segregation beziehungsweise die Vertretung von Frauen in Führungspositionen. Je geringer der Anteil von Frauen in Führungspositionen ausfällt, umso größer fällt der durchschnittliche Verdienstabstand aus. Im Jahr 2018 betrug nach den Daten des SOEP der Frauenanteil in hochqualifizierten Tätigkeiten sowie Leitungsfunktionen in Deutschland rund 26 Prozent und in Bayern knapp 23 Prozent. Zur Einordnung dieser Daten ist aber auch zu berücksichtigen, inwieweit Frauen am Arbeitsmarkt teilhaben. Während demnach der Frauenanteil unter den Beschäftigten in Deutschland bei gut 41 Prozent (im Jahr 2018) liegt, betrug dieser in Bayern 38 Prozent (Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP).

Die Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind vielfältig. Im Zentrum der Diskussion steht häufig die Frage, inwieweit eine Wahrnehmung von Führungspositionen im zeitlichen Konflikt mit der Betreuung von Kindern (oder pflegebedürftigen Angehörigen) steht. Entsprechende Forschungsergebnisse signalisieren beispielsweise, dass mit einer Führungsposition häufig höhere Arbeitszeiten verbunden (Schmidt, 2017b) und insbesondere Frauen in der Phase der Familienbildung häufig einem zeitlichen Zielkonflikt ausgesetzt sind (Hammermann et al., 2015). Insofern mag auch das aus der Wissenschaft und Forschung bekannte Phänomen der „Leaky Pipeline“ hier ein Beispiel sein: Während etwa die Hälfte aller Absolventen weiblich ist, beträgt der Frauenanteil unter dem hauptberuflich wissenschaftlichen und künstlerischen Personal 39 Prozent und unter den C4/W3-Professoren rund 19 Prozent (im Jahr 2016, Bundeszentrale für politische Bildung, 2018, 118). Die Bundeszentrale für politische Bildung (2018) weist auch darauf hin, dass zwischen der Ersteinschreibung und der Erstberufung zum Professor/zur Professorin etwa 20 Jahre vergehen und der Erwerb von akademischen Abschlüssen sehr zeitaufwendig ist. Insofern ist davon auszugehen, dass sich die Qualifikationsphase zur Erreichung akademischer Spitzenpositionen und der Zeitraum der Familiengründung überlagern. Die damit einhergehenden zeitlichen Zielkonflikte könnten daher – wie auch in der Privatwirtschaft – eine wesentliche Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungspositionen markieren und rücken damit auch die Betreuungssituation von (Klein-)Kindern in das Zentrum der Debatte um eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.

#### Berufswahl

Im Übrigen stellt die Berufswahl eine wichtige Determinante des geschlechtsspezifischen Entgeltabstands dar. Abhängig von den persönlichen Präferenzen entscheidet bereits die Wahl des Ausbildungsberufs oder Studienfachs über die Verdienstchancen im späteren Erwerbsleben. Dabei können eine Reihe von Berufsmerkmalen von Bedeutung sein, wie etwa der Arbeitsinhalt, die Arbeitsbedingungen einschließlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, der Lohn, die Aufstiegschancen. Trotz der Vielzahl von Studien gelten die Ursachen der beruflichen Geschlechtertrennung am Arbeitsmarkt als nicht abschließend erforscht. Allerdings zeigt sich grundsätzlich das bekannte Muster, dass Frauen häufiger Dienstleistungsberufe und Männer häufiger technische Berufe wählen (vgl. Schmidt, 2020). Daraus leiten sich dann oft über eine (zum Teil) implizite Branchenwahl, die wiederum mit der Unternehmensgröße in Verbindung stehen kann, höhere oder geringere Verdienstchancen ab.

Tabelle 3-4 zeigt, dass Frauen und Männer bei der Berufswahl unterschiedliche Schwerpunkte setzen. Aufgrund zum Teil geringer Fallzahlen ist eine Auswertung nur für bestimmte Berufsgruppen möglich, die zudem für Bayern mit stärkeren datentechnischen Einschränkungen verbunden ist. Grundsätzlich lässt sich anhand der Daten ein grobes Differenzierungsmuster ausmachen, das sich zwischen Deutschland und Bayern nicht nennenswert unterscheidet. Die Gruppe „Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe“ ist sehr weit gefasst. Daher mag auf den ersten Blick der deutlich größere Anteil von Frauen in dieser Berufsgruppe überraschen. Allerdings lassen insbesondere die Daten zu „Handwerks- und verwandten Berufen“ und „Bedienern von Anlagen und Maschinen sowie Montageberufe“ auf der einen Seite sowie „Bürokräfte und verwandte Berufe“ und „Dienstleistungsberufe und Verkäufer“ auf der anderen Seite bereits deutliche und bekannte berufsbezogene Unterschiede zwischen Frauen und Männern erkennen, die sich letztlich auch auf die Entlohnung auswirken dürften.

**Tabelle 3-4: Verteilung von Männern und Frauen nach Berufsgruppen**

Jahr 2018, Durchschnittswerte in Prozent(punkten)

	Deutschland			Bayern		
	Männer	Frauen	Diff.	Männer	Frauen	Diff.
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte	8,1	3,9	<b>4,2</b>	7,2	k.A.	k.A.
Akademische Berufe/Wissenschaftler	21,1	12,9	<b>8,3</b>	24,5	14,2	<b>10,3</b>
Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe	15,6	27,8	<b>-12,2</b>	14,2	26,1	<b>-12,0</b>
Bürokräfte und verwandte Berufe	8,4	15,5	<b>-7,0</b>	9,0	16,9	<b>-8,0</b>
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	8,1	23,5	<b>-15,4</b>	7,9	20,8	<b>-12,9</b>
Handwerks- und verwandte Berufe	19,7	3,0	<b>16,6</b>	20,7	k.A.	k.A.
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	13,5	3,3	<b>10,2</b>	9,9	k.A.	k.A.
Hilfsarbeitskräfte	5,7	10,2	<b>-4,5</b>	6,6	10,7	<b>-4,1</b>

Grundlage: ISCO-08 (Internationale Standardklassifikation der Berufe in der Fassung des Jahres 2008), 1steller. Ohne Fach- und Hilfskräfte in der Land-/Forstwirtschaft und Fischerei und ohne Angehörige der regulären Streitkräfte. „k.A.“: Keine Antwort aufgrund geringer Fallzahlen.

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

**Qualifikationsanforderungen der aktuellen Tätigkeit**

Neben dem Bildungsniveau eines Beschäftigten sind vor allem die Qualifikationsanforderungen wichtig, die für die aktuelle Tätigkeit vorausgesetzt werden. Damit wird ein zentrales Detail bei der Lohnfindung berücksichtigt. Bei einer Einstufung in Entgeltgruppen oder in Gehaltsbänder werden häufig Stellenbewertungen zugrunde gelegt, die sich am Tätigkeitsprofil der jeweiligen Stelle sowie – daraus abgeleitet –

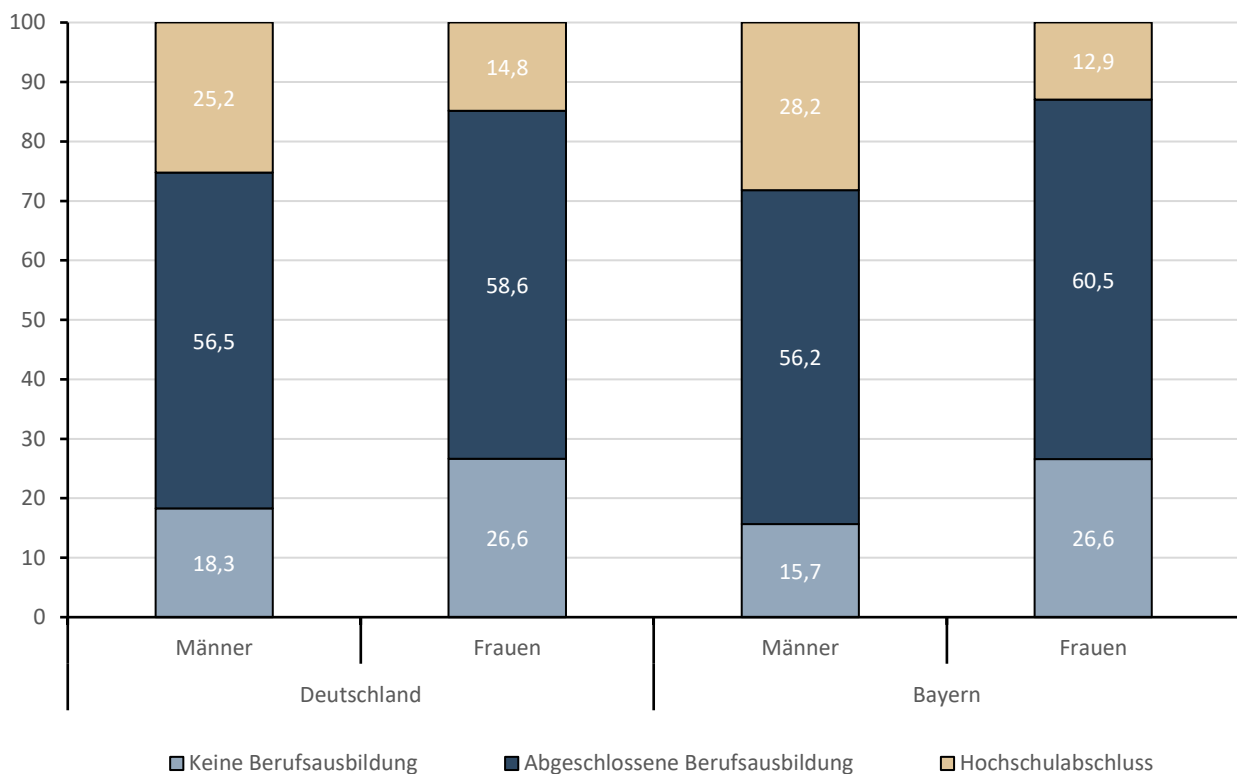


an den Mindestanforderungen orientieren, die an das Bildungsniveau und die beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen eines Kandidaten gestellt werden. Damit werden die Spezifika einer Tätigkeit und die qualifikatorischen Mindeststandards in Einklang gebracht.

Vor diesem Hintergrund gibt Abbildung 3-8 Auskunft über die Verteilung von Männern und Frauen entsprechend der Qualifikationsanforderungen in ihrer Tätigkeit. Es ist zu erkennen, dass Männer häufiger Stellen mit höheren Qualifikationsanforderungen besetzen als Frauen. Während etwa ein Viertel der Männer auf beruflichen Positionen arbeiten, die einen Hochschulabschluss erfordern, beträgt dieser Anteil bei Frauen knapp 15 Prozent. Umgekehrt fällt der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich höher aus, die in Tätigkeiten arbeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Diese Zusammenhänge gelten auch für Bayern und sind dort noch etwas stärker ausgeprägt.

**Abbildung 3-8: Erforderliche Ausbildung von Männern und Frauen**

Jahr 2018, Durchschnittswerte in Prozent



Erforderliche Ausbildung für die aktuelle Tätigkeit.

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

### 3.3.6 Regionale Verteilung

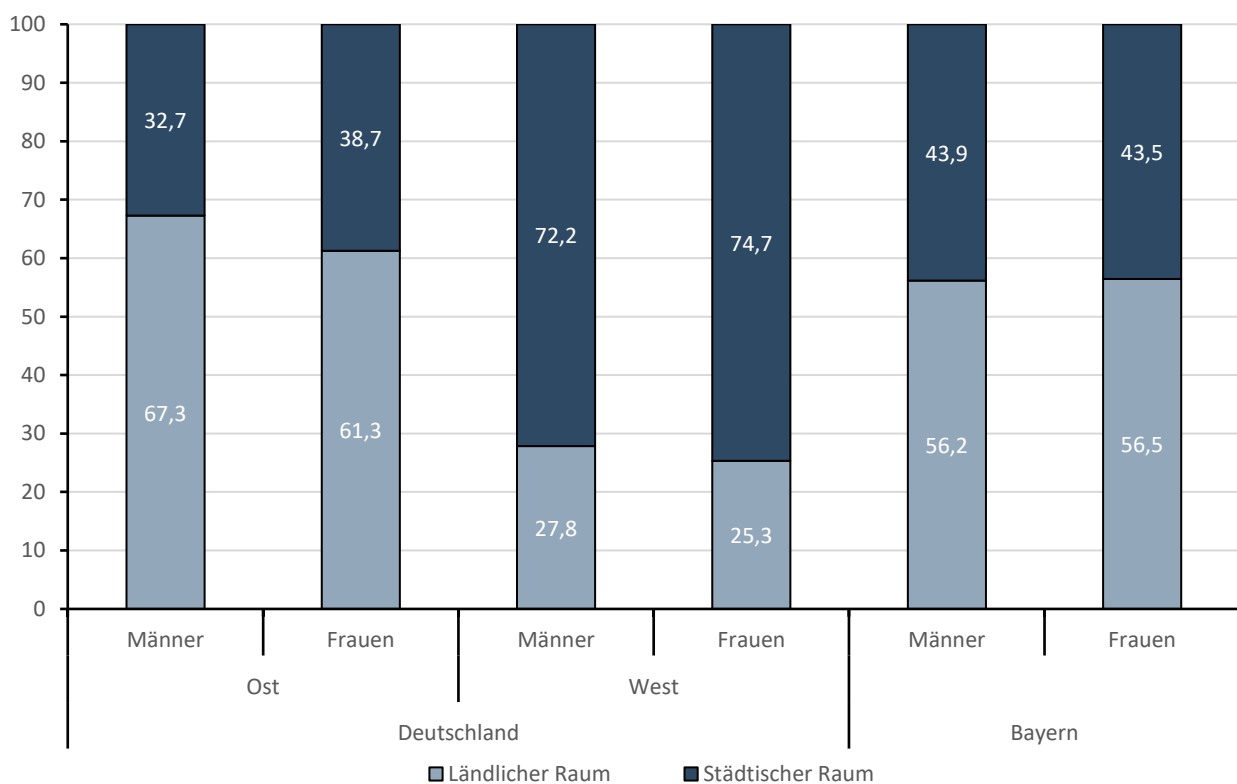
Die regionale Verteilung von Frauen und Männer (anhand des Wohnorts) kann ebenfalls relevant sein. So ist bekannt, dass beispielsweise die Entgeltlücke in vielen westdeutschen Regionen deutlich höher ausfällt als in Ostdeutschland (Fuchs, 2018). Hier dürften sich besonders die unterschiedlichen Wirtschaftsstrukturen und die damit verbundenen unterschiedlichen Berufswahlmöglichkeiten auswirken.

Hinzu kommen auch Unterschiede im Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und der Arbeitsmarktposition von Frauen, das heißt in Ostdeutschland weisen Frauen eine im Durchschnitt höhere Wochenstundenanzahl auf als in Westdeutschland (Statistisches Bundesamt, 2019a)<sup>12</sup>.

Daneben sind auch die regionalen Strukturen von Bedeutung, also inwiefern ein Arbeitsplatz primär in städtischen Zentren oder ländlichen Gebieten verortet ist (vgl. etwa Busch/Holst, 2008). Demnach unterscheiden sich insbesondere die Qualifikationsstrukturen von Frauen zwischen Großstädten und ländlichen Räumen. Vor diesem Hintergrund zeigt Abbildung 3-9, dass insbesondere in Ostdeutschland und Bayern der überwiegende Anteil der Beschäftigten in ländlichen Gebieten arbeitet, während sich in den westdeutschen Bundesländern die Beschäftigung allgemein stärker auf städtische Räume fokussiert. Obwohl keine nennenswerten Unterschiede bei der Aufteilung von Frauen und Männern auf städtische und ländliche Räume erkennbar sind, sollten aufgrund der unterschiedlichen regionalen Verdienstmöglichkeiten entsprechende Merkmale bei einer detaillierten Analyse der Entgeltlücke berücksichtigt werden (vgl. Abschnitt 3.4).

**Abbildung 3-9: Verteilung von Frauen und Männern nach Regionen**

Jahr 2018, Durchschnittswerte in Prozent



Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

<sup>12</sup> Bezogen auf alle Erwerbstätigen im Jahr 2018.

### 3.4 Bereinigte Entlohnungsunterschiede von Frauen und Männern: Aktuelle Befunde

#### Das Wichtigste in Kürze:

- Da Schlussfolgerungen über die Entlohnungsunterschiede von Frauen und Männern auf Basis des unbereinigten Entgeltunterschieds (Gender Pay Gap) wenig aussagekräftig sind, werden statistische Berechnungen zum bereinigten Gender Pay Gap durchgeführt. Dadurch wird ein möglichst präziser Vergleich der Löhne von Frauen und Männern hergestellt, wenn andere lohnrelevante Kriterien als Ursachen der Entlohnungsunterschiede ausgeschlossen werden.
- Es verbleibt eine bereinigte Entgeltlücke in Höhe von rund 5,3 Prozent für Deutschland im Jahr 2018. Eine statistische Dekompositionsanalyse zeigt, dass Unterschiede in der Verteilung von Männern und Frauen über die Wirtschaftszweige (und damit auch die Berufswahl) sowie die Berufserfahrung und die damit einhergehenden kindbedingten Erwerbspausen die wesentlichen Ursachen für den Gender Pay Gap bilden.
- Die bereinigte Entgeltlücke fällt im Vergleich zum Jahr 2013 etwas höher aus. Dies ist aber auch darauf zurückzuführen, dass neue Merkmale in die Berechnung aufgenommen wurden und andere Merkmale hingegen nicht mehr zur Verfügung standen. Ferner könnte die Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 zur Erhöhung des bereinigten Entgeltabstands beigetragen haben. Da sich der Arbeitsmarkt in den Jahren zwischen 2013 und 2018 relativ dynamisch entwickelt hat und damit die Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestärkt wurde, könnten sich auch Unterschiede in den Verhandlungsstrategien von Frauen und Männern stärker als früher auf die Entgeltunterschiede ausgewirkt haben.
- Die bereinigte Entgeltlücke kann nicht als Maß für die Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung interpretiert werden. Da im Allgemeinen nicht sämtliche Merkmale, die die Höhe des Lohns eines Beschäftigten determinieren, für eine Analyse zur Verfügung stehen (der sogenannte omitted variable bias) und die verwendeten Kriterien zum Teil nur unscharf die im Einzelfall zu berücksichtigenden Merkmale erfassen können (wie zum Beispiel im Rahmen einer Arbeitsbewertung), kann der Prozess der Lohnfindung nur näherungsweise abgebildet werden. Zudem kann die Interaktion von geschlechterbezogenen Verhaltensunterschieden, dem Ablauf von Gehaltsverhandlungen und individuellen Präferenzen oder Prioritäten der Beschäftigten nicht im Detail abgebildet werden.

#### 3.4.1 Vorbemerkungen

Im Folgenden wird zunächst mithilfe einer multivariaten Regressionsrechnung (Kleinste-Quadrate Schätzung) untersucht, wie groß der bereinigte Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern ausfällt, wenn möglichst viele lohnrelevante Charakteristika in die Berechnung einfließen. Dahinter steht die Idee herauszufinden, welchen (quantitativen) Einfluss das Geschlecht unter sonst gleichen Bedingungen auf die Entlohnung ausübt, wenn andere lohnbestimmende Merkmale als Ursachen für Entlohnungsdifferenzen ausgeschlossen werden. Der bereinigte Lohnabstand kann daher als die verbleibende Entgeltlücke interpretiert werden, wenn die Löhne von Frauen und Männern miteinander verglichen werden, die sich hinsichtlich der (weiteren) berücksichtigten Merkmale, wie etwa Berufserfahrung, Beruf, Branche etc., gerade nicht unterscheiden würden. Allerdings kann auch der bereinigte Entgeltabstand nicht als Maß für die Benachteiligung von Frauen herangezogen werden, wie in Abschnitt 3.4.3 im Detail erläutert wird.

Im Anschluss wird eine sogenannte Oaxaca-Blinder Dekompositionsanalyse durchgeführt (Blinder, 1973; Oaxaca, 1973). Dieses Verfahren gibt nicht nur Auskunft über die Höhe des durchschnittlichen Lohndifferenzials und der bereinigten Entgeltlücke, sondern deckt die Erklärungsanteile einzelner Einflussfaktoren auf. Es lässt sich ablesen, welcher Erklärungsbeitrag jeweils von den im Modell berücksichtigten

Merkmale ausgeht (vgl. dazu auch Boll/Leppin, 2015 oder Schmidt, 2016). Auf Basis der Ergebnisse kann damit eine Priorisierung der Ursachen erfolgen und es können Hinweise auf politische Handlungsoptionen abgeleitet werden.

### 3.4.2 Empirische Ergebnisse

#### Deutschland

Für Deutschland finden sich in Tabelle 3-5 die Ergebnisse der Basis-Schätzung zur Erklärung des Bruttostundenlohns. Wie zu erkennen ist, lassen sich im Wesentlichen die vermuteten Effekte der berücksichtigten Merkmale nachweisen. Mit zunehmendem Alter, einer umso längeren Berufserfahrung (Vollzeit), einer umso längeren Betriebszugehörigkeitsdauer und einer umso höheren (erforderlichen) Qualifikation nimmt ceteris paribus auch die Entlohnung zu. Schrenker/Zucco (2020) zeigen anhand einer deskriptiven Auswertung auf Basis einer gepoolten Stichprobe der Jahre 2014 bis 2017, dass bei einem Vergleich der Bruttostundenlöhne von Männern und in Vollzeit arbeitenden Frauen ohne Kinder keine nennenswerten Lohnunterschiede im Erwerbsverlauf vorliegen.

Die Koeffizienten zum Merkmal Führungspositionen weisen ergänzend dazu auf den zentralen Zusammenhang von Entlohnung und Führungsverantwortung hin und dokumentieren (im Vergleich mit den übrigen Koeffizienten) den betragsmäßig größten Effekt für die Entlohnung. Die OLS-Schätzung bestätigt auch die erwarteten Zusammenhänge zwischen Entlohnungshöhe und dem Wohnort, der Berufswahl, der Betriebsgröße und der Branchenzugehörigkeit.

**Tabelle 3-5: Basis-Schätzung zur Erklärung des Bruttostundenlohns**

Jahr 2018, Kleinste-Quadrate Schätzung

Abh. Variable: Logarithmierter Bruttostundenlohn	Koeffizient	Standardfehler
Arbeitsmarkterfahrung, Vollzeit (Jahre)	0,003**	(0,001)
Arbeitsmarkterfahrung, Teilzeit (Jahre)	-0,002	(0,002)
Arbeitsmarkterfahrung, Arbeitslosigkeit (Jahre)	-0,015**	(0,003)
Betriebszugehörigkeitsdauer (Jahre)	0,006**	(0,001)
<i>Bildungsabschluss (Ref. Kein Abschluss)</i>		
Lehre/Berufsfachschule/Beamtenausbildung	0,069**	(0,027)
Fachschule, Meister	0,133**	(0,037)
Fachhochschule	0,151**	(0,039)
Universität	0,134**	(0,035)
<i>Erforderliche Ausbildung (Ref. Keine Berufsausbildung)</i>		
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,074**	(0,022)
Hochschulabschluss	0,203**	(0,032)
Teilzeit- oder geringfügig beschäftigt (ja)	-0,033	(0,023)
Westdeutschland (ja)	0,170**	(0,015)
Städtischer Raum (ja)	0,035**	(0,014)
Tarifliche Bindung im Arbeitsverdienst (ja)	0,052**	(0,014)
<i>Berufsgruppen (Ref. Angestellte der gesetzgebenden Körperschaft, etc.)</i>		
Akademische Berufe/Wissenschaftler	-0,044	(0,032)

Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	-0,122**	(0,031)
Bürokräfte und verwandte Berufe	-0,203**	(0,037)
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	-0,321**	(0,035)
Handwerks- und verwandte Berufe	-0,238**	(0,035)
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	-0,277**	(0,038)
Hilfsarbeitskräfte	-0,345**	(0,043)
<i>Führungspositionen (Ref. Keine Führungsposition)</i>		
Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit, Leitungsfunktion	0,184**	(0,019)
Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben	0,411**	(0,064)
<i>Unternehmensgröße (Ref. Unternehmen mit 11 bis unter 20 Beschäftigten)</i>		
Unternehmen mit 20 bis unter 100 Beschäftigten	0,020	(0,022)
Unternehmen mit 100 bis unter 200 Beschäftigten	0,035	(0,029)
Unternehmen mit 200 bis unter 2000 Beschäftigten	0,086**	(0,022)
Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten	0,170**	(0,024)
<i>Branche (Ref. Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, ohne M+E)</i>		
Bau	-0,019	(0,030)
Einzelhandel	-0,112**	(0,030)
Sonstiger Handel	-0,002	(0,035)
Gastgewerbe	-0,245**	(0,042)
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	-0,084**	(0,034)
Kredit, Versicherungsgewerbe	0,120**	(0,036)
Unternehmensdienstleistungen	-0,034	(0,028)
Erziehung und Unterricht	-0,127**	(0,047)
Gesundheits-, Sozialwesen	-0,124**	(0,029)
Sonstige Dienstleistungen	-0,166**	(0,045)
Metall- und Elektroindustrie	0,051**	(0,022)
Überstundenzuschläge im letzten Monat (ja)	0,000	(0,026)
Erschwerniszulagen im letzten Monat (ja)	0,166**	(0,036)
Schicht-/Spät-/Wochenendzuschläge im letzten Monat (ja)	0,043**	(0,020)
Funktionszulagen oder persönliche Zulagen im letzten Monat (ja)	0,053*	(0,031)
Ausbezahlte Überstunden im letzten Monat (ja)	-0,028	(0,022)
<i>Altersgruppe (Ref. 15 bis unter 30 Jahre)</i>		
30 bis unter 50 Jahre	0,099**	(0,026)
50 bis unter 65 Jahre	0,080**	(0,037)
<i>Migrationshintergrund (Ref. Kein Migrationshintergrund)</i>		
Direkter Migrationshintergrund	-0,022	(0,023)
Indirekter Migrationshintergrund	0,060**	(0,024)
Frau (ja)	-0,053**	(0,016)
Konstante	2,402**	(0,058)
Adj. R <sup>2</sup>		0,607
Beobachtungen		4.859

\*/\*\* signalisieren statistische Signifikanz auf dem 5 Prozent- / 1 Prozent-Niveau

Nur Privatwirtschaft (vgl. zur Datenselektion Abschnitt 3.1). Rundungsdifferenzen möglich.

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

Der Koeffizient von  $-0,053$  signalisiert, dass der Lohn von Frauen rund 5,3 Prozent hinter dem Lohn von Männern zurückbleibt, die relativ ähnliche Merkmale aufweisen. Dieser „unerklärte Rest“ fällt etwas höher aus als in einer vergleichbaren Berechnung für das Jahr 2013 (vgl. Schmidt, 2016)<sup>13</sup> und etwas niedriger als in der zuletzt vom Statistischen Bundesamt für das Jahr 2014 vorliegenden Analyse (vgl. Finke et al., 2017). Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass infolge der Einführung des Mindestlohns im Jahr 2015 zwar die durchschnittliche Lohnlücke tendenziell sinkt, allerdings gegebenenfalls eine (geringfügige) Zunahme der bereinigten Entgeltlücke – deren Ausmaß von den Annahmen über mögliche Beschäftigungseffekte und der Lohnelastizität abhängt – erwartet werden kann (vgl. Boll et al., 2017).

Ferner hat sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren bis zum Jahr 2018 relativ dynamisch entwickelt. Da der unerklärte Anteil der Entgeltlücke offenbar in höheren Lohnbereichen größer ausfällt (vgl. Boll/Leppin, 2015), ist davon auszugehen, dass ein unterschiedliches Verhalten von Frauen und Männern in Gehaltsverhandlungen eine größere Bedeutung aufweisen könnte – beispielsweise im sogenannten AT-Bereich. Die günstige Arbeitsmarktlage impliziert eine bessere Verhandlungsposition der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber, die von Personen mit einem offensiveren Verhandlungsstil dann auch in höhere Lohnsteigerungen umgesetzt werden kann. Zudem steigt in einem von Fachkräftengruppen geprägten Umfeld die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitgeber durch implizite Wechselprämien Beschäftigten zu einem Wechsel motivieren<sup>14</sup>. Wenn sich Männer und Frauen in ihrem Verhalten in Verhandlungen unterscheiden, was zum Beispiel auf unterschiedliche Präferenzen und Risikoeinstellungen zurückzuführen wäre, könnte dies auch zur Erklärung des bereinigten Gender Pay Gaps beitragen. Entsprechende Hinweise finden sich in Niederle/Vesterlund (2007), Möllerström/Wrohlich (2017), Ruppert/Voigt (2009), Wüst/Burkhart (2012), Babcock et al. (2006) und Säve-Söderbergh (2005). Hier könnten ebenfalls unterschiedliche Erwartungen von Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Einstiegsgehälter bzw. ihrer Lohnentwicklung eine Rolle spielen: So zeigen Kiessling et al. (2019), dass bereits vor Eintritt in den Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Unterschiede in den erwarteten Einstiegsgehältern vorliegen, die sich im Rahmen einer multivariaten Analyse nicht vollständig erklären lassen. Breuning et al. (2020) verweisen beispielsweise auf geringere erwartete Lohnsteigerungen von Frauen gegenüber Männern – insbesondere für Frauen mit Hochschulbildung.

Im Anschluss zeigt Tabelle 3-6 die Ergebnisse einer Blinder-Oaxaca-Dekompositionsanalyse in komprimierter Form. Das Ziel der Zerlegung ist es, den quantitativen Erklärungsanteil einzelner Merkmalsgruppen für den Gender Pay Gap aufzuzeigen. Wie zu erkennen ist, sind die Branche sowie die damit in Zusammenhang stehende Berufswahl und die Berufserfahrung (Merkmalsgruppe) die beiden Einflussfaktoren mit den größten Erklärungsbeiträgen. Würden sich demnach beispielsweise Frauen und Männer gleich über alle Branchen verteilen, würde der Lohnabstand um rund 18 Prozent geringer ausfallen. Aufgrund der teilweise abweichenden Modellspezifikation zu der Studie von Schmidt (2016) lassen sich die Ergebnisse nicht vollständig vergleichen. Allerdings lässt sich festhalten, dass etwa der Einfluss von Beruf und Branche sowie Führungspositionen (in Prozent) deutlich zugenommen haben. Zudem ist der Effekt der Berufserfahrung etwas zurückgegangen, das heißt die Unterschiede in der Berufserfahrung von Frauen und Männern haben sich etwas weniger stark auf den Gender Pay Gap ausgewirkt.

---

<sup>13</sup> Bei diesem Vergleich ist auch zu beachten, dass teilweise andere Variablen verfügbar bzw. nicht mehr verfügbar sind – zum Beispiel ist der Arbeitsort als Merkmal nur im Rahmen der Regionalstichprobe des SOEP und die berufliche Autonomie als ergänzendes Merkmal zur Beschreibung der Tätigkeit nicht mehr verfügbar. Im Übrigen wurden beispielsweise auch Angaben zur Tarifbindung, die zuvor nicht vorlagen, und Angaben zu verschiedenen Zulagen berücksichtigt, die im Jahr 2013 nicht zur Verfügung standen.

<sup>14</sup> Diese implizite Wechselprämie ist an dem mit dem Arbeitgeberwechsel verbundenen Lohnanstieg abzulesen.

**Tabelle 3-6: Blinder-Oaxaca Zerlegung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials**

Jahr 2018, pooled-Modell, Deutschland, komprimierte Darstellung

	Koeffizient	entspricht $e^\beta$
Männer	2,977	19,629
Frauen	2,717	15,135
Differenz	0,260	1,297
Erklärter Anteil	0,207	
Unerklärter Anteil	0,053	
Beobachtungen	4.859	
Differenz	0,260	100,0%
<b><i>Erklärter Anteil (Merkmale-bzw. Merkmalsgruppen)</i></b>	0,207	79,6%
Personenbezogene Merkmale	0,010	3,8%
Erwerbsumfang	0,013	5,0%
Erwerbserfahrung	0,044	16,9%
Tätigkeitsbezogene Merkmale	0,026	10,0%
Führungsposition	0,031	11,9%
Beruf	0,021	8,1%
Unternehmensgröße	0,012	4,6%
Branche	0,047	18,1%
Regionale Merkmale	0,002	0,8%
<b><i>Unerklärter Anteil</i></b>	0,053	20,4%

Nur Privatwirtschaft (vgl. zur Datenselektion Abschnitt 3.1). Ohne Angabe der statistischen Signifikanz und der Regressionskonstanten. Aufgrund der höheren Datenanforderungen gegenüber dem OLS-Modell werden bei einzelnen Variablenausprägungen zum Teil geringere Fallzahlen akzeptiert, da die Vergleichbarkeit bzw. Anschlussfähigkeit der Ergebnisse mit dem OLS-Modell im Vordergrund stehen. Rundungsdifferenzen möglich. Merkmalsgruppen: Personenbezogene Merkmale (Migrationshintergrund, Altersgruppen, Bildungsabschluss), Erwerbserfahrung (Arbeitsmarkterfahrung in Vollzeit, Teilzeit und Arbeitslosigkeit, Betriebszugehörigkeitsdauer), Erwerbsumfang (teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung), tätigkeitsbezogene Merkmale (erforderliche Ausbildung, tarifliche Bindung im Arbeitsverdienst, Zuschläge/Zulagen, ausbezahlte Überstunden), Führungsposition, Beruf (Berufsgruppen), Unternehmensgröße (Unternehmensgrößenklassen), Branche, Regionale Merkmale (Westdeutschland, städtischer Raum). Grundsätzlich hat die Wahl der Referenzkategorie bei kategorialen Variablen im Rahmen der Zerlegung einen Einfluss auf die berechneten Effekte (Identifikationsproblem). Um dies zu vermeiden, werden durch eine Normalisierung der kategorialen Variablen die einzelnen Effekte als Abweichungen vom variablenspezifischen Mittelwert ausgedrückt. Die Ergebnisse sind damit unabhängig von der Wahl der Referenzkategorie (vgl. Gardeazabal/Ugidos, 2004; Yun, 2005 und Oaxaca/Ransom, 1999).

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

### Bayern

Da der Datenumfang im SOEP für den Freistaat Bayern nicht ausreicht, um identisch spezifizierte Berechnungen durchzuführen, sind einige Modellanpassungen erforderlich. Einzelne Variablen können aufgrund der Fallzahlen gar nicht oder nur auf einem höheren Aggregationsniveau in der Auswertung berücksichtigt werden. Dadurch sinkt im Allgemeinen die Güte der Modellanpassung und die bereinigte Entgeltlücke fällt größer aus. Daher wird im Folgenden auf eine detaillierte Zerlegung für Bayern verzichtet.



Um dennoch die Ergebnisse für Bayern mit Deutschland vergleichen zu können, wird das Schätzergebnis für Bayern mit einem identisch spezifizierten Modell für Deutschland verglichen. Wie Tabelle 3-7 zeigt, ergibt sich mit 7,3 Prozent eine etwas höhere bereinigte Entgeltlücke als in Tabelle 3-5. Der bereinigte Entgeltunterschied in Bayern ist kleiner als für Deutschland insgesamt (7,7 Prozent in einem identisch spezifizierten Modell). Es liegt die Vermutung nahe, dass bei geeigneten datentechnischen Voraussetzungen und Anwendbarkeit eines umfangreicheren Variablensets für Bayern auch eine etwas geringere bereinigte Entgeltlücke wie für Deutschland verbleiben dürfte (vgl. Tabelle 3-5). Dies würde in Einklang mit amtlich Daten (für das Jahr 2014) stehen, die eine etwas geringere bereinigte Entgeltlücke für Bayern als für Deutschland (insgesamt) ausweisen (vgl. Statistisches Bundesamt, 2018).

**Tabelle 3-7: Schätzung zur Erklärung des Bruttostundenlohns für Bayern**

Jahr 2018, Kleinste-Quadrate Schätzung

Abh. Variable: Logarithmierter Bruttostundenlohn	Bayern		nachrichtlich: Deutschland	
	Koeffizient	Standard fehler	Koeffizient	Standard fehler
Arbeitsmarkterfahrung, Vollzeit (Jahre)	0,004	(0,003)	0,002*	(0,001)
Arbeitsmarkterfahrung, Teilzeit (Jahre)	-0,000	(0,004)	-0,002	(0,002)
Arbeitsmarkterfahrung, Arbeitslosigkeit (Jahre)	-0,052**	(0,013)	-0,022**	(0,004)
Betriebszugehörigkeitsdauer (Jahre)	0,004**	(0,002)	0,006**	(0,001)
<i>Bildungsabschluss (Ref. Kein Abschluss)</i>				
Lehre/Berufsfachschule/Beamtenausbildung	0,112**	(0,053)	0,056**	(0,027)
Fachschule, Meister	0,223**	(0,077)	0,110**	(0,038)
Fachhochschule	0,223**	(0,067)	0,140**	(0,039)
Universität	0,179**	(0,065)	0,124**	(0,035)
<i>Erforderliche Ausbildung (Ref. Keine Berufsausbildung)</i>				
Abgeschlossene Berufsausbildung	0,094*	(0,050)	0,075**	(0,022)
Hochschulabschluss	0,248**	(0,069)	0,199**	(0,033)
Teilzeit- oder geringfügig beschäftigt (ja)	-0,061	(0,060)	-0,028	(0,023)
Städtischer Raum (ja)	0,115**	(0,033)	0,073**	(0,014)
Tarifliche Bindung im Arbeitsverdienst (ja)	0,053*	(0,030)	0,064**	(0,015)
<i>Berufsgruppen (Ref. Angestellte der gesetzgebenden Körperschaft, etc.)</i>				
Akademische Berufe/Wissenschaftler	-0,170**	(0,071)	-0,076**	(0,033)
Techniker und gleichrang. nichttechn. Berufe	-0,151**	(0,065)	-0,143**	(0,032)
Bürokräfte und verwandte Berufe	-0,209**	(0,072)	-0,193**	(0,037)
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	-0,352**	(0,076)	-0,356**	(0,037)
Handwerks- und verwandte Berufe	-0,202**	(0,075)	-0,273**	(0,036)
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	-0,273**	(0,085)	-0,293**	(0,039)
Hilfsarbeitskräfte	-0,279**	(0,090)	-0,388**	(0,044)
Führungspositionen (Ref. Keine Führungsposition) <sup>1</sup>	0,185**	(0,041)	0,199**	(0,020)
<i>Unternehmensgröße (Ref. Unternehmen mit 11 bis unter 20 Beschäftigten)</i>				
Unternehmen mit 20 bis unter 100 Beschäftigten	0,051	(0,045)	0,024	(0,022)



Unternehmen mit 100 bis unter 200 Beschäftigten	0,066	(0,054)	0,036	(0,030)
Unternehmen mit 200 bis unter 2000 Beschäftigten	0,107**	(0,048)	0,091**	(0,022)
Unternehmen mit 2000 und mehr Beschäftigten	0,245**	(0,054)	0,187**	(0,024)
<i>Branche (Ref. Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Bau, einschließlich M+E)</i>				
Einzelhandel, sonstiger Handel, Gastgewerbe, Verkehr, Nachrichten	-0,105**	(0,041)	-0,122**	(0,020)
Kredit, Versicherungsgewerbe, Unternehmensdienstleistungen	0,007	(0,038)	-0,021	(0,021)
Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Sozialwesen, Sonstige Dienstleistungen	-0,036	(0,054)	-0,151**	(0,023)
Zuschläge/Zulagen im letzten Monat (ja) <sup>2</sup>	-0,008	(0,037)	0,031*	(0,018)
Ausbezahlte Überstunden im letzten Monat (ja)	0,001	(0,038)	-0,028	(0,021)
<i>Altersgruppe (Ref. 15 bis unter 30 Jahre)</i>				
30 bis unter 50 Jahre	0,117*	(0,067)	0,101**	(0,027)
50 bis unter 65 Jahre	0,101	(0,108)	0,092**	(0,038)
<i>Migrationshintergrund (Ref. Kein Migrationshintergrund)</i>				
Direkter Migrationshintergrund	-0,015	(0,041)	-0,009	(0,023)
Indirekter Migrationshintergrund	-0,022	(0,049)	0,070**	(0,025)
Frau (ja)	-0,073*	(0,039)	-0,077**	(0,016)
Konstante	2,523**	(0,120)	2,580**	(0,055)
Adj. R <sup>2</sup>		0,575		0,576
Beobachtungen		822		4.859

\*/\*\* signalisieren statistische Signifikanz auf dem 5 Prozent- / 1 Prozent-Niveau; Nur Privatwirtschaft (vgl. zur Datenselektion Abschnitt 3.1). <sup>1</sup>Führungspositionen: Angestellte mit hochqualifizierter Tätigkeit, Leitungsfunktion oder umfassenden Führungsaufgaben; <sup>2</sup> Zuschläge/Zulagen: Überstundenzuschläge, Erschwerniszulagen, Schicht-/Spät-/Wochenendzuschläge, Funktionszulagen oder persönliche Zulagen; Gleiches Variablen-set für Deutschland wie für Bayern; Rundungsdifferenzen möglich.

Quellen: SOEP v35; eigene Berechnungen

### 3.4.3 Hinweise zur Interpretation des bereinigten Entgeltunterschieds

Mit der Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps wird der Teil des Verdienstunterschieds aus dem Blick genommen, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist (Finke, 2011). Sie soll damit erstens einen möglichst präzisen Vergleich der Löhne von Frauen und Männern herstellen und zweitens die Ursachen für die Entgeltunterschiede aufdecken. Die bereinigte Entgeltlücke gibt daher den Anteil der durchschnittlichen Entgeltlücke an, der *nicht* durch die im Modell berücksichtigten Faktoren erklärt werden kann. Sollten demnach lohnrelevante Faktoren fehlen, die nicht im Modell enthalten sind, kann der Wert der bereinigten Entgeltlücke kleiner oder auch größer ausfallen. Da die Lohnhöhe im Einzelfall nicht allein von den berücksichtigten Merkmalen abhängen dürfte, sondern sich aus einer Vielzahl von Einflussfaktoren ergibt, unterliegen die Ergebnisse jedes Modells einer Unschärfe, die sich auch im unerklärten Teil des Lohnunterschieds widerspiegelt (Omitted Variable Bias). Zudem können die verwendeten Variablen häufig die lohnrelevanten Merkmale der Person oder des Arbeitsplatzes ebenfalls nur näherungsweise abbilden. Vor diesem Hintergrund ist es unzulässig, die bereinigte Entgeltlücke unmittelbar als Entgeltdiskriminierung zu interpretieren.

Diese Aspekte sind auch für Berechnungen auf Basis des SOEP zu beachten:

- Die Tätigkeitsanforderungen (z. B. psychische oder physische Anforderungen) können nicht in der Tiefe modelliert werden, wie dies etwa im Rahmen einer Arbeitsbewertung im konkreten Einzelfall möglich wäre. Es wird daher versucht, die beruflichen Anforderungen zumindest näherungsweise im Rahmen von Berufsgruppen zu erfassen. Allerdings wird die Aussagekraft der Schätzergebnisse zusätzlich abgeschwächt, weil die Fallzahlen im SOEP nur eine geringe Differenzierung der beruflichen Tätigkeiten zulassen<sup>15</sup>. Durch die Integration von bestimmten Arten von Zulagen kann zwar der Erklärungsanteil für die Variablen zunehmen, die die berufliche Tätigkeit charakterisieren, allerdings verbleibt ein sehr weites Spektrum unterschiedlicher Tätigkeitsstrukturen in den einzelnen Berufsgruppen.
- Die Führungsverantwortung einer Person ist ebenfalls nur näherungsweise abgebildet. Die entsprechende Variable in der Stichprobe zeigt lediglich an, ob eine qualifizierte Fachposition oder Leitungsfunktion ausgeübt wird bzw. ob umfassende Führungsaufgaben wahrgenommen werden. Für das Jahr 2018 stehen aber keine Informationen zur Anzahl der geführten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Leitungsspanne) zur Verfügung. Auch die Position der Stelle in der Führungshierarchie ist unbekannt (z. B. Teamleitung, Abteilungsleitung). Schließlich fehlen grundsätzlich Angaben zur Budgetverantwortung, die mutmaßlich ebenfalls eine erhebliche Rolle für die Höhe der Entlohnung spielen.
- Es bleibt in den Berechnungen offen, welche Rolle Verhandlungen zwischen dem einzelnen Mitarbeiter bzw. der einzelnen Mitarbeiterin und der Arbeitgeberseite für die Höhe der Löhne und damit das Ausmaß der Entgeltlücke spielen. Ihnen kommt je nach Entgeltsystem im Unternehmen (z. B. Bindung an einen Tarifvertrag; Existenz einer expliziten betrieblichen Entgeltsystematik, implizite Gehaltsgrundsätze) ein unterschiedlicher Stellenwert bei der Festsetzung des aktuellen Lohnes, aber auch für die individuelle Lohnentwicklung zu. Es ist zudem unklar, unter welchen Umständen entsprechende Gehaltsverhandlungen stattfinden (z. B. regelmäßig oder anlassbezogen; zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses oder in einer bestimmten Phase des Arbeitsverhältnisses). Daher muss in den Berechnungen unberücksichtigt bleiben, ob in den Gehaltsverhandlungen nicht nur monetäre Entgeltbestandteile diskutiert, sondern auch für die jeweilige Person geldäquivalente Vorteile beziehungsweise Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden, die nicht in der abhängigen Variable des Bruttostundenlohns erfasst werden können. Dazu zählen zum Beispiel Essens- oder Tankgutscheine, mobile Endgeräte, die auch privat genutzt werden können, Unterstützungsleistungen bei der Kinderbetreuung oder der Pflege Angehöriger). Zudem sind der Ablauf und entsprechende Verhaltensweisen in Lohnverhandlungen nicht dokumentiert. Die konkrete Lohnvereinbarung hängt mutmaßlich ebenso davon ab, ob die Verhandlungen eher kooperativ oder aggressiv geführt werden, mit welchen Einstiegsforderungen die Verhandlungen beginnen und mit welchen Erwartungen oder Zielen die Gesprächsteilnehmer in ein solches Gespräch gehen<sup>16</sup>.

Damit wird deutlich, dass das Ausmaß der bereinigten Entgeltlücke (hier: 5,3 bzw. 7,7 Prozent für Deutschland und 7,3 Prozent für Bayern) nicht pauschal mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist.

---

<sup>15</sup> Daher kann nur eine relativ grobe Gliederung der Berufsgruppen erfolgen (Internationale Standardklassifikation der Berufe in der Fassung von 2008, 1-steller-Ebene).

<sup>16</sup> In Abschnitt 3.4.2 wurde bereits auf Studien verwiesen, die signalisieren, dass Frauen und Männer in Verhandlungssituationen häufig unterschiedlich agieren und teilweise auch andere Präferenzen und Risikoeinstellungen aufweisen.

Ähnliche Hinweise finden sich auch in der Literatur (vgl. etwa Boll et al., 2017; Boll/Leppin, 2015; Schmidt, 2016; Finke et al., 2017).

Zudem wird teilweise die These vertreten, dass der erklärte Anteil der Entgeltlücke benachteiligende Strukturen enthalten könne, wenn etwa „Frauen und Männer keine gleichen Zugangschancen zu lohnattraktiven Merkmalen, wie zum Beispiel Führungspositionen [...] oder gut bezahlten Berufe haben“ (vgl. Boll et al., 2017, 145). Die Autoren konstatieren aber selbst, dass die Zuordnung zu lohnattraktiven Merkmalen aufgrund von Wahlentscheidungen oder äußeren Restriktionen erfolgen kann (ebd.). Es scheint aufgrund einer Reihe von Studien plausibel, dass insbesondere individuelle Präferenzen eine erhebliche Rolle beispielsweise bei der Berufswahlentscheidung oder den Arbeitszeitwünschen spielen. Letztere hängen zudem von den Rahmenbedingungen der Kinderbetreuungsinfrastruktur ab und sind ferner im Zeitverlauf nicht stabil (vgl. zu letzterem Schäfer, 2018). Restriktionen für das zeitliche Engagement im Beruf können sich dann erheblich auf die Chancen von Frauen auswirken, in Führungspositionen aufzurücken, und zwar insbesondere dort, wo das zeitliche Engagement als Auswahlfaktor eine Rolle spielt (vgl. Hammermann et al., 2015).

## 4 Schlussbemerkungen

Die vorliegende Studie analysiert die Ursachen für Lohnunterschiede von Frauen und Männern in Deutschland und Bayern. Dazu wurden zunächst auf Basis der üblichen ökonomischen Methoden die zentralen Einflussfaktoren für das Ausmaß der durchschnittlichen Lohndifferenzen zwischen Frauen und Männern auf gesamtwirtschaftlicher Ebene aufgedeckt. Demnach bilden Unterschiede in der Verteilung von Frauen und Männern auf die Wirtschaftszweige (und damit auch die Berufswahl), die Berufserfahrung und die damit einhergehenden kindbedingten Erwerbspausen sowie geschlechtsspezifische Unterschiede in der Wahrnehmung von Führungsverantwortung die wesentlichen Ursachen für den Gender Pay Gap. Es verbleibt eine bereinigte Entgeltlücke von rund 5,3 Prozent für Deutschland im Jahr 2018. Diese bewegt sich in etwa auf einem Niveau, das bereits aus einer Reihe von weiteren Studien bekannt ist.

Um für Bayern einen bereinigten Lohnunterschied ermitteln zu können, muss die Modellspezifikation modifiziert werden. Für eine Analyse auf regionaler Ebene steht aufgrund kleinerer Fallzahlen nicht das gleiche Set an Variablen zur Verfügung wie bei einer Berechnung für Deutschland insgesamt. Auf Basis der angepassten Modellschätzung wird für Bayern ein bereinigter Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern von 7,3 Prozent ermittelt. Der entsprechende Vergleichswert für Deutschland beträgt 7,7 Prozent. Es ist davon auszugehen, dass der Wert für Bayern deutlich niedriger ausfallen würde, wenn keine datentechnischen Einschränkungen zu berücksichtigen wären und das ursprüngliche Modell für Deutschland zugrunde gelegt werden könnte.

Die unbereinigte wie auch die bereinigte Lücke dürfen grundsätzlich nicht als Maß für die Benachteiligung von Frauen bei der Entlohnung interpretiert werden. So fehlen selbst in der ursprünglichen Berechnung für Deutschland bereits Merkmale, die die Höhe des Lohns eines Beschäftigten determinieren (sogenannter „omitted variable bias“), und eine Reihe von Merkmalen kann nur ansatzweise die Informationen liefern, die im Einzelfall die Lohnfindung bestimmen. Dies gilt insbesondere für Merkmale, die das Verhalten in individuellen Lohnverhandlungen prägen oder einen Einfluss auf den Anspruchslohn ausüben.

Die vorliegende Studie verdeutlicht wie viele vergleichbare Studien zuvor, dass primär die Ursachen in den Blick genommen und als Ansatzpunkte für Handlungsoptionen herangezogen werden sollten, von denen ein nachweisbarer Einfluss auf die Entgeltlücke ausgeht. Neben der Berufswahl zählt weiterhin die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu den wichtigsten Bausteinen, um den durchschnittlichen Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern zu reduzieren. Denn die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich insbesondere ab dem Zeitpunkt, wenn Kinder geboren bzw. betreut werden. Die Unternehmen können durch vielfältige personalpolitische und arbeitsorganisatorische Maßnahmen einen wichtigen Beitrag leisten, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu unterstützen. Der Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit dokumentiert, dass sich die Wirtschaft seit Jahren in diesem Zusammenhang stark engagiert. Die Analyse wirft aber einmal mehr ein Schlaglicht auf die Frage, ob auch der Staat seiner Aufgabe, eine quantitativ und qualitativ ausreichende Kinderbetreuungsinfrastruktur bereitzustellen, in dem Maße nachkommt, dass Betriebe und Beschäftigte ihre Interessen angemessen ausbalancieren können.

## 5 Literatur

- Adams-Prassl, Abi / Boneva, Teodora / Golin, Marta / Rauh, Christopher, 2020, Inequality in the Impact of the Coronavirus Shock: Evidence from Real Time Surveys, IZA Discussion Papers, Nr. 13183, Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn
- Alon, Titan / Doepke, Matthias / Olmstead-Rumsay, Jane / Tertilt, Michéle, 2020, The Impact of COVID-19 on Gender Equality, NBER Working Papers, Nr. 26947, Cambridge, MA
- Babcock, Linda / Gelfand, Michele / Small, Deborah / Stayn, Heidi, 2006, Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations, in: De Cremer, David / Zeelenberg, Marcel / Murnighan, J. Keith (Hrsg.), Social Psychology and Economics, S. 239–259
- Blinder, Alan S., 1973, Wage Discrimination - Reduced Form and Structural Estimates, in: Journal of Human Resources, 8. Jg., Nr. 4, S. 436–455
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren Frauen und Jugend, 2017, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Deutscher Bundestag, Drucksache 18/12840, Berlin
- Boll, Christina, 2009, Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen – fertilitätstheoretische Einordnung, Quantifizierung auf Basis von SOEP-Daten und familienpolitische Implikationen, HWWI Research Paper, Nr. 1-19, Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut, Hamburg
- Boll, Christina / Leppin, Julian, 2015, Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst, Bd. 95, Nr. 4, S. 249–254
- Boll, Christina / Hüning, Hendrik / Puckelwald, Johannes, 2017, Potenzielle Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Gender Pay Gap in Deutschland, in: Sozialer Fortschritt Bd. 66, Nr. 2, S. 123–153
- Breuning, Christoph / Grabova, Iulia / Haan, Peter / Weinhardt, Felix / Weizsäcker, Georg, 2020, Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer, DIW Wochenbericht, Nr. 10, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin, S. 154–158
- Bundesagentur für Arbeit, 2020a, Angezeigte Kurzarbeit (Zeitreihe Monatszahlen), Juli 2020, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit, 2020b, Arbeitsmarkt für Frauen und Männer (Monatszahlen), Juli 2020, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit, 2020c, ANBA (Monatszahlen), August 2020, Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit, 2020d, Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Zeitreihe Quartalszahlen), Nürnberg
- Bundeszentrale für politische Bildung, 2018, Datenreport 2018 – Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland, Bonn
- Busch, Anne / Holst, Elke, 2008, „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, DIW-Wochenbericht, Nr. 33, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Drahs, Sascha / Schneider, Ulrich / Schrauth, Philipp, 2015, Geplante und tatsächliche Erwerbsunterbrechungen von Müttern, Korrigierte Fassung, DIW-Roundup, Nr. 64, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Finke, Claudia, 2011, Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern - Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006, in: Wirtschaft und Statistik, Bd. 1, S. 36–50

Finke, Claudia / Dumpert, Florian / Beck, Martin, 2017, Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014, in: Wirtschaft und Statistik, Bd. 2, S. 43–62

Fuchs, Michaela, 2018, Regionale Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland, Aktuelle Daten und Indikatoren, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg

Fuchs, Johann / Weber, Brigitte / Weber, Enzo, 2020, Rückzug vom Arbeitsmarkt? Das Angebot an Arbeitskräften sinkt seit Beginn der Corona-Krise stark, , In: IAB-Forum 12. August 2020, <https://www.iab-forum.de/rueckzug-vom-arbeitsmarkt-das-angebot-an-arbeitskraeften-sinkt-seit-beginn-der-corona-krise-stark/> [31.8.2020]

Fuchs-Schündeln, Nicola / Stephan, Gesine, 2020, Bei drei Vierteln der erwerbstätigen Eltern ist die Belastung durch Kinderbetreuung in der Covid-19- Pandemie gestiegen, In: IAB-Forum 18. August 2020, <https://www.iab-forum.de/bei-drei-vierteln-der-erwerbstaetigen-eltern-ist-die-belastung-durch-kinderbetreuung-in-der-covid-19-pandemie-gestiegen/> [31.8.2020]

Gardeazabal, Javier / Ugidos, Argantza, 2004, More on identification in detailed wage decompositions, in: The Review of Economics and Statistics, 86. Jg., Nr. 4, S. 1034–1036

Goebel, Jan / Grabka, Markus M. / Liebig, Stefan / Kroh, Martin / Richter, David / Schröder, Carsten / Schupp, Jürgen, 2019, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP), in: Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, Bd. 239, Nr. 2, S. 345–360

Hammermann, Andrea / Schmidt, Jörg / Stettes, Oliver, 2015, Beschäftigte zwischen Karriereambitionen und Familienorientierung - Eine empirische Analyse auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, in: IW-Trends, 42. Jg., Nr. 1, S. 37–55

Hammerschmid, Anna / Schmieder, Julia / Wrohlich, Katharina, 2020, Frauen in der Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer, DIW aktuell, Nr. 42, Berlin

Kantar Public, 2018, SOEP-Core – 2017: Personenfragebogen, Stichproben A-L3. SOEP Survey Papers 563: Series A. Berlin: DIW/SOEP

Kantar Public, 2019, SOEP-Core – 2018: Personenfragebogen, Stichproben A-L3. SOEP Survey Papers 608: Series A. Berlin: DIW/SOEP

Kiessling, Lukas / Pinger, Pia / Seegers, Philipp / Bergerhoff, Jan, 2019, Gender Differences in Wage Expectations: Sorting, Children, and Negotiation Styles, IZA Discussion Paper, Nr. 12522, Institut zur Zukunft der Arbeit, Bonn

Kochskämper, Susanna, 2020, Gender Pension Pay Gap – Lehren für die Zukunft?, IW-Kurzbericht, Nr. 19, Köln

Körner, Thomas / Meinken, Holger / Puch, Katharina, 2013, Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage, Wirtschaft und Statistik Nr. 1, S. 42–61

Kruppe, Thomas / Osiander, Christopher, 2020, Kurzarbeit in der Corona-Krise: Wer ist wie stark betroffen?, IAB-Forum 30. Juni 2020, <https://www.iab-forum.de/kurzarbeit-in-der-corona-krise-wer-ist-wie-stark-betroffen/> [31.8.2020]

Möllerström, Johanna / Wrohlich, Katharina, 2017, Frauen messen sich weniger an anderen als Männer, aber kein Unterschied im Wettbewerb gegen sich selbst, DIW Wochenbericht, Nr. 22, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

Niederle, Muriel / Vesterlund, Lise, 2007, Do Women shy away from Competition – Do Men compete too much, in: The Quarterly Journal of Economics, 72. Jg., Nr. 490, S. 1067–1101

Oaxaca, Ronald, 1973, Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets, in: International Economic Review, 14. Jg., Nr. 3, S. 693–709

Oaxaca, Ronald / Ransom, Michael, 1999, Identification in Detailed Wage Decompositions, in: The Review of Economics and Statistics, 81. Jg., Nr. 1, S. 154–157

OECD – Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung, 2020, Women at the core of the fight against COVID-19 crisis, in URL: [https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127\\_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis](https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=127_127000-awfnqj80me&title=Women-at-the-core-of-the-fight-against-COVID-19-crisis) [31.8.2020]

Ruppert, Andrea / Voigt, Martina, 2009, Gehalt und Aufstieg: Mythen – Fakten – Modelle erfolgreichen Verhandeln, Aachen

Ryanair, 2019, Gender Pay Report 2018, in: <https://investor.ryanair.com/wp-content/uploads/2019/04/RYANAIR-GENDER-PAY-GAP-2018.pdf> [28.8.2020]

Säve-Söderbergh, Jenny, 2005, Are Women Asking for Low Wages – Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success, Working Paper, Nr. 7, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University, Stockholm

Schäfer, Holger, 2018, Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern im Längsschnitt, in: IW-Trends, 45. Jg., Nr. 3, S. 61–78

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2017, Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern, IW-Kurzbericht, Nr. 5, Köln

Schäfer, Holger / Schmidt, Jörg, 2020, Arbeitsmarkt in Corona-Zeiten: kein Nachteil für Frauen, IW-Kurzbericht, Nr. 64, Köln

Schmidt, Jörg, 2016, Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap?, IW-Kurzbericht, Nr. 30, Köln

Schmidt, Jörg, 2017a, Unerwünschte Effekte von Lohntransparenz!? Mögliche Auswirkungen von Entgeltvergleichen auf die individuell empfundene Lohngerechtigkeit, IW-Report, Nr. 21, Köln



Schmidt, Jörg, 2017b, Sind Führungspositionen mit einer reduzierten Arbeitszeit vereinbar?, IW-Kurzbericht, Nr. 47, Köln

Schmidt, Jörg, 2020, Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen?, in: IW-Trends, 47. Jg., Nr. 1, S. 63–81

Schrenker, Annetrin / Zucco, Aline, 2020, Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an, DIW- Wochenbericht, Nr. 10, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin

SOEP v35 – Sozio-oekonomisches Panel Daten der Jahre 1984–2018, Version 35, Berlin

Statistisches Bundesamt, 2017, Verdienste auf einen Blick, Wiesbaden, in URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Publikationen/Downloads-Verdienste-und-Verdienstunterschiede/broschuere-verdienste-blick-0160013179004.pdf? blob=publicationFile> [24.8.2020]

Statistisches Bundesamt, 2018, Bruttostundenverdienste und Gender Pay Gap 2014 nach Bundesländer, in URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bgbp-stunden-laender.html> [26.8.2020]

Statistisches Bundesamt, 2019a, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Jahr 2018, Fachserie 1 Reihe 4.1 Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2019b, Durchschnittliche Zeitverwendung von Personen nach Alter, Zeitverwendungserhebung 2012/2013, in URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/aktivitaeten-alter-zve.html> [21.8.2020]

Statistisches Bundesamt, 2020a, Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienen 20 % weniger als Männer, Pressemitteilung Nr. 097 vom 16. März 2020, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2020b, Unbereinigter Gender Pay Gap nach Bundesländern von 2014 bis 2019, in URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-02-bundeslaender-ab-2014.html> [15.6.2020]

Statistisches Bundesamt, 2020c, Bildung und Kultur, Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11 Reihe 1, Wiesbaden

Wüst, Kirsten / Burkart, Brigitte, 2012, Schlecht gepokert? Warum schneiden Frauen bei Gehaltsverhandlungen schlechter ab als Männer?, in: GENDER, Heft 3, S. 106–121

Yun, Myeong-Su, 2005, A Simple Solution to the Identification Problem in Detailed Wage Decompositions, in: Economic Inquiry, 43. Jg., Nr. 4, S. 766–772



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 3-1: Erwerbsumfang von abhängig beschäftigten Frauen und Männern.....	16
Tabelle 3-2: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern.....	18
Tabelle 3-3: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern mit/ohne Kinder .....	19
Tabelle 3-4: Verteilung von Männern und Frauen nach Berufsgruppen .....	24
Tabelle 3-5: Basis-Schätzung zur Erklärung des Bruttostundenlohns .....	28
Tabelle 3-6: Blinder-Oaxaca Zerlegung des geschlechtsspezifischen Lohndifferenzials .....	31
Tabelle 3-7: Schätzung zur Erklärung des Bruttostundenlohns für Bayern.....	32

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 2-1: Entwicklung der Anzahl der Personen, für die Kurzarbeit angezeigt wurde .....	7
Abbildung 2-2: Geschlechtsspezifische Arbeitslosenquoten im Zeitverlauf .....	8
Abbildung 2-3: Veränderung der Anzahl der Arbeitslosen zum Vorjahresmonat – nach Geschlecht .....	9
Abbildung 3-1: Die durchschnittliche Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern: Deutschland und Bayern im Zeitverlauf.....	12
Abbildung 3-2: Bildungsstruktur von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in Deutschland und Bayern .....	15
Abbildung 3-3: Durchschnittlicher Erwerbsumfang von Frauen und Männern ohne Kinder unter 14 Jahre im Haushalt .....	17
Abbildung 3-4: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern – nach Altersgruppen .....	20
Abbildung 3-5: Erwerbserfahrung von Frauen und Männern in Bayern – nach Altersgruppen .....	20
Abbildung 3-6: Verteilung von Männern und Frauen nach Unternehmensgrößenklassen .....	21
Abbildung 3-7: Branchenverteilung von Männern und Frauen .....	22
Abbildung 3-8: Erforderliche Ausbildung von Männern und Frauen .....	25
Abbildung 3-9: Verteilung von Frauen und Männern nach Regionen .....	26