



GESCHLECHTSSPEZIFISCHE LOHNUNTERSCHIEDE IN SACHSEN IN ZEITEN DER CORONA-PANDEMIE

Dr. Antje Weyh, Dustin Hennig, Dr. Michaela Fuchs, Dr. Anja Rossen

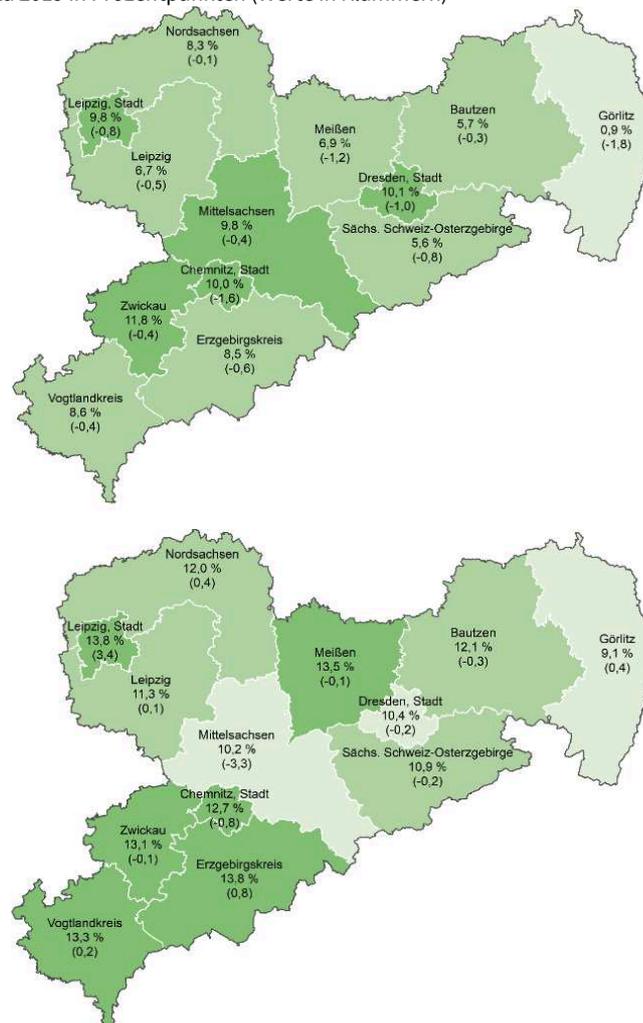
- Die Covid-19-Pandemie hat die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt stärker beeinträchtigt als vergangene Wirtschaftskrisen und auch anders als die Situation von Männern. Hat sich dies auch auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ausgewirkt?
- Wir analysieren den Gender Pay Gap in Sachsen und den sächsischen Kreisen und untersuchen, ob sich die zugrundeliegenden Einflussfaktoren im Zuge der ersten Welle der Covid-19-Pandemie zwischen Juni 2019 und Juni 2020 geändert haben.
- Der (unbereinigte) Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttotagesentgelts der Frauen und Männer im Verhältnis zum Bruttotagesentgelt der Männer. Er lässt sich mit Hilfe von statistischen Verfahren in einen erklärten und einen unerklärten Teil zerlegen. Der erklärte Teil beziffert die unterschiedliche lohnbestimmende Ausstattung von Frauen und Männern zum Beispiel hinsichtlich des Berufes, der Qualifikation oder der Arbeitsmarkterfahrung. Der unerklärte Teil – oder bereinigte Gender Pay Gap – beziffert den Verdienstunterschied, der übrig bleibt, wenn man Männer und Frauen mit ähnlichen Berufen, Qualifikationen oder Erwerbsbiografien vergleicht.
- Die erste Welle der Pandemie hat sich (noch) nicht auf die Lohnunterschiede zwischen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern in Vollzeit ausgewirkt. In Sachsen sank der unbereinigte Gender Pay Gap von 8,5 Prozent im Jahr 2019 auf 7,6 Prozent im Jahr 2020 (Deutschland: 20,5 % auf 19,3 %). Die zugrundeliegenden Strukturen sind weitgehend konstant geblieben.
- Der erklärte Teil des Gender Pay Gap betrug 2020 in Sachsen -4,1 Prozentpunkte. Der negative Wert besagt, dass Frauen bezüglich der in der Analyse berücksichtigten lohnbestimmenden Merkmale insgesamt besser ausgestattet sind als Männer und deswegen eigentlich mehr verdienen müssten als diese. Frauen haben geldwerte Vorteile in der Berufswahl, der Qualifikation oder der Beschäftigung in produktiven Betrieben mit Karriereemöglichkeiten. Nachteile haben sie hingegen bei der Pendelintensität, bei befristeter Beschäftigung oder beim Arbeitsort in Ballungsräumen.
- Der unerklärte Teil (bereinigter Gender Pay Gap) beträgt 11,7 Prozent. Hier wirken zwei Faktoren zusammen: Zum einen werden sonst gleiche Ausstattungsmerkmale bei Frauen monetär schlechter bewertet als bei Männern. Zum anderen verringern weitere Faktoren, welche in der Zerlegung aufgrund fehlender Informationen nicht berücksichtigt werden konnten, die Löhne der Frauen.
- Zwischen den sächsischen Kreisen existieren große Unterschiede. Den größten unbereinigten Gender Pay Gap hat der Landkreis Zwickau (11,8 %), der geringste Wert findet sich im Landkreis Görlitz (0,9 %). Überall ist der erklärte Teil negativ, d. h. Frauen sind besser ausgestattet als Männer.
- Die Ergebnisse der Analyse sprechen für das Vorhandensein institutioneller und kultureller Rahmenbedingungen, die sich in einer Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt äußern und zu

geringeren Löhnen führen können. Diese scheinen sich jedoch in der ersten Phase der Covid-19-Pandemie nicht weiter verschärft zu haben.

- Um die Lohnlücke zu schließen, muss weiterhin an der Gleichberechtigung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt gearbeitet werden. Dazu tragen die folgenden Handlungsempfehlungen bei:
 - Gender Pay Gap „in den Köpfen“ angehen: Geschlechtsstereotype und Rollenbilder hinterfragen – Vorbilder für Frauen und Männer sind wichtig!
 - Diese Vorbilder sollten angemessen publik gemacht werden, damit sie von jungen Frauen und Männern auch positiv wahrgenommen werden können.
 - Betriebliche Such- und Auswahlprozesse bei Personalfragen sollten gleichwertige Chancen für Frauen und Männer bieten.
 - Mentoringprogramme und Sponsoren können Frauen bei ihrer Karriere unterstützen.
 - Vereinbarkeit nicht nur von Mutterschaft, sondern auch von Vaterschaft und Familie fördern.
 - Nutzung der Chancen von Homeoffice für die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie.
 - Mehr Transparenz über das zu erwartende Entgelt in Berufen herstellen.

Unbereinigter und bereinigter Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2020 und Veränderung zu 2019 in Prozentpunkten (Werte in Klammern)



Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) zwischen 15 und 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE/BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Durchschnittliches Tagesentgelt und Gender Pay Gap in den sächsischen Kreisen

30. Juni 2020

Kreis	Tagesentgelt 2020 (€)		Gender Pay Gap 2020 (%)	
	Frauen	Männer	unbereinigt	bereinigt
Chemnitz, Stadt	95,94	105,98	10,0	12,7
Erzgebirgskreis	80,13	87,22	8,5	13,8
Mittelsachsen	82,82	91,36	9,8	10,2
Vogtlandkreis	83,59	91,05	8,6	13,3
Zwickau	89,55	100,75	11,8	13,1
Dresden, Stadt	105,21	116,37	10,1	10,4
Bautzen	88,21	93,34	5,7	12,1
Görlitz	86,55	87,31	0,9	9,1
Meißen	89,83	96,30	6,9	13,5
Sächs. Schweiz-Osterzgebirge	86,29	91,30	5,6	10,9
Leipzig, Stadt	102,30	112,85	9,8	13,8
Leipzig	86,54	92,50	6,7	11,3
Nordsachsen	88,80	96,50	8,3	12,0
Sachsen	92,78	100,14	7,6	11,7
Ostdeutschland	92,23	98,38	6,5	11,2
Deutschland	105,65	128,15	19,3	14,9

Anmerkung: Die Berechnungen beziehen sich auf Vollzeitbeschäftigte (ohne Auszubildende) zwischen 15 und 65 Jahren.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, GeoBasis-DE/BKG 2022; eigene Berechnungen. © IAB

Weiterführende Literatur

Weyh, Antje; Hennig, Dustin; Fuchs, Michaela; Rossen, Anja (2022): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen in Zeiten der Corona-Pandemie. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 2/2022, Nürnberg. https://doku.iab.de/regional/S/2022/regional_S_0222.pdf

Weyh, Antje; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja; Fuchs, Michaela (2019): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen. IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen, 02/2019, Nürnberg. https://doku.iab.de/regional/S/2019/regional_s_0219.pdf

Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydra-Somaggio, Gabriele (2019): Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort. IAB-Kurzbericht, 10/2019, Nürnberg. <https://doku.iab.de/kurzber/2019/kb1019.pdf>