

# Regionale Lohnunterschiede und Entgeltlücke

Fachtagung „Haben Frauen das verdient?!  
- Ein Vergleich von Frauen- und  
Männergehältern“

Dessau-Roßlau, 23.6.2016

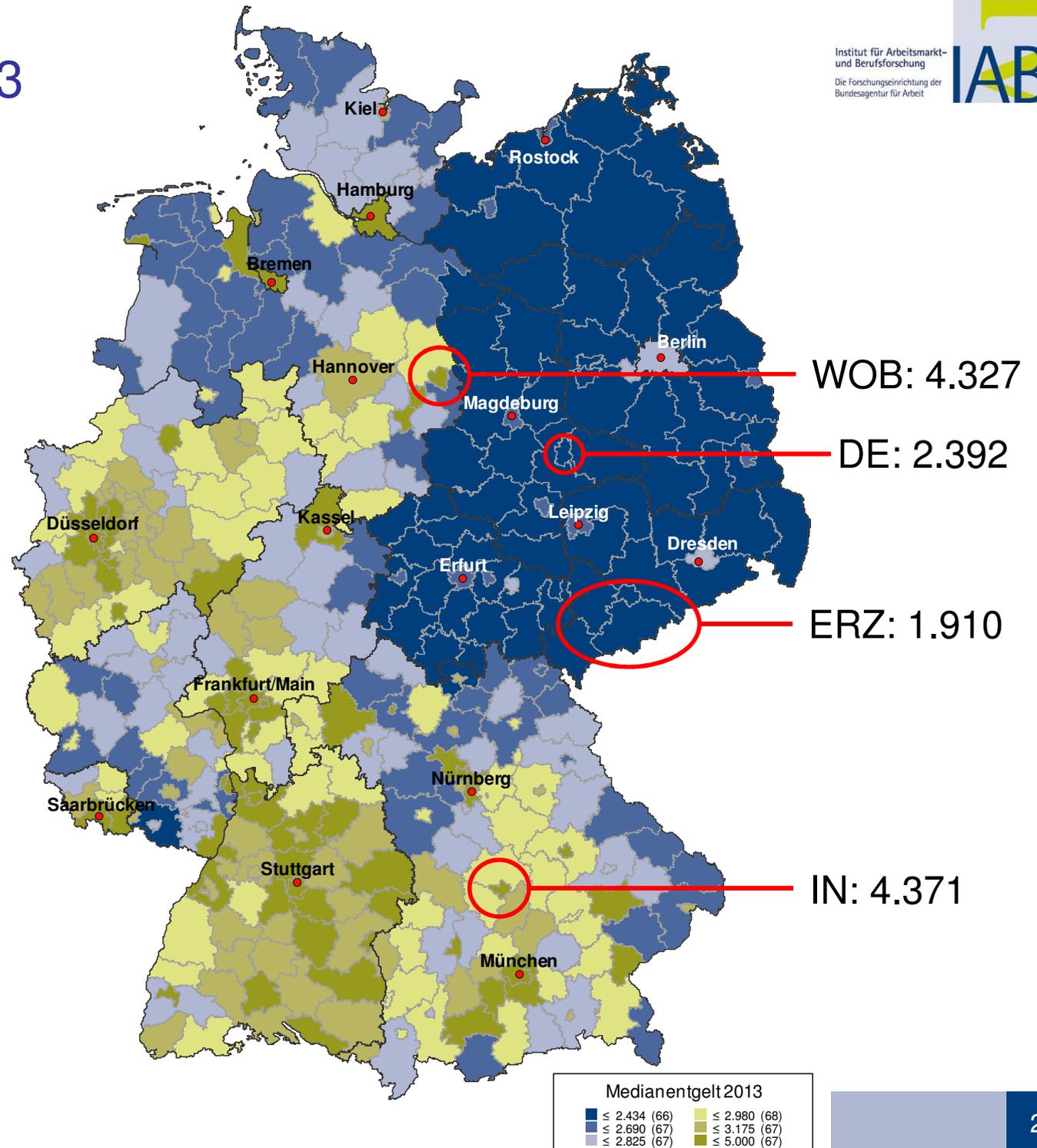
Dr. Michaela Fuchs

Dr. Per Kropp

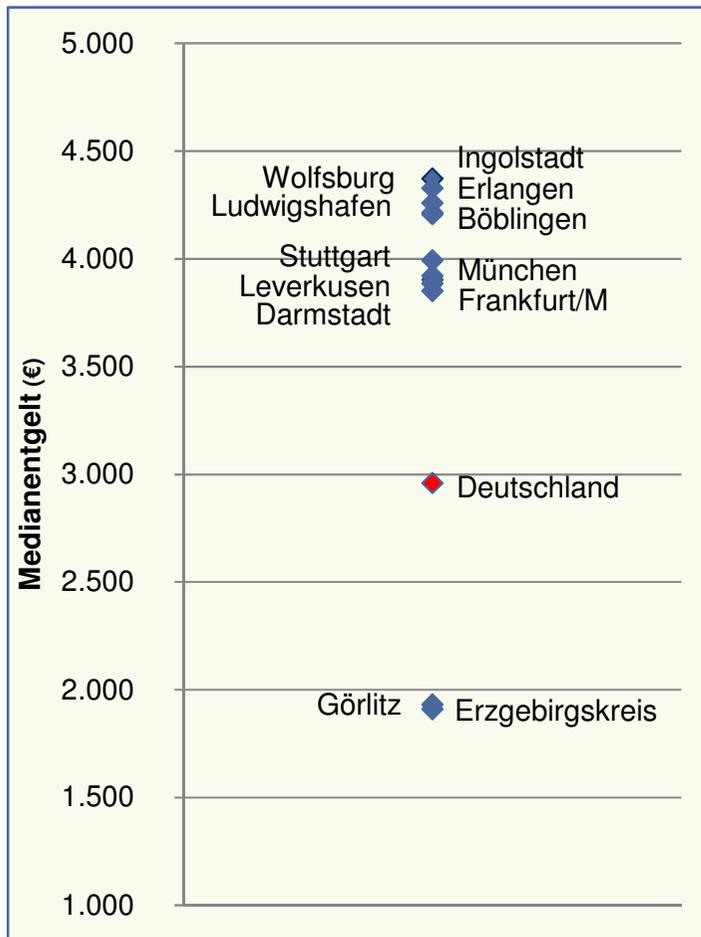
IAB Regional Sachsen-  
Anhalt-Thüringen

# Lohnunterschiede im regionalen Vergleich, 2013

Dtl.: 2.960 €  
West: 3.094 €  
Ost: 2.317 €



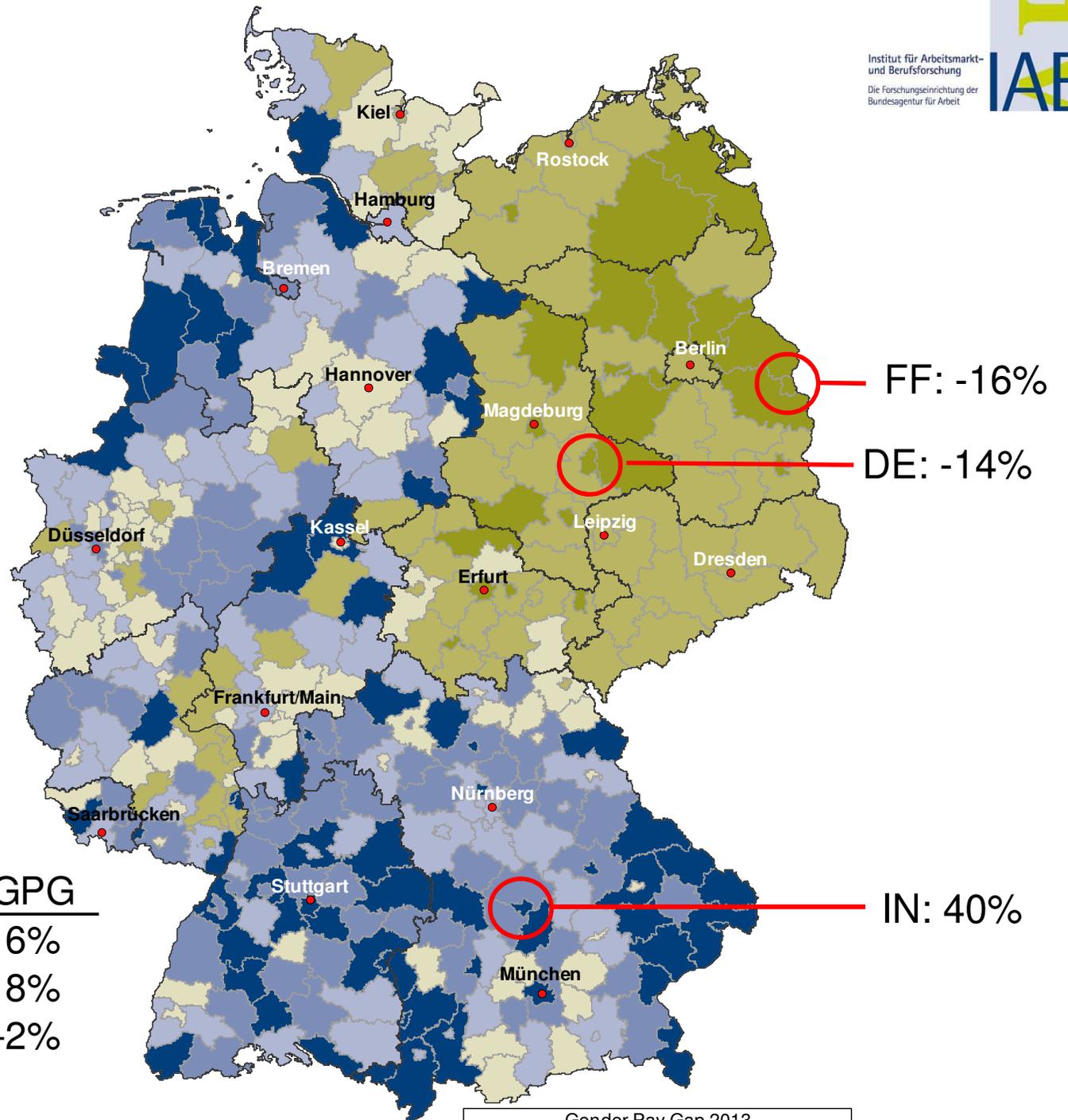
# Warum wird in manchen Regionen so gut verdient?



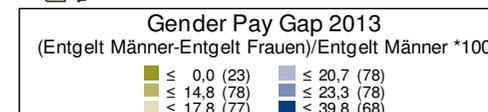
- § Hohe Löhne sind Ausdruck der wirtschaftlichen Attraktivität einer Region
- § Löhne sind in der Stadt höher als auf dem Land und in West höher als in Ost
- § Hochlohnregionen:  
große Bedeutung der Industrie und der wissensintensiven Branchen, starke Prägung durch einzelne Großbetriebe
- § Niedriglohnregionen:  
generell wirtschaftsschwach, eher ländlich geprägt, tendenziell einfachere Jobs

➔ verdienen die Frauen in Hochlohnregionen auch viel, oder profitieren davon nur die Männer?

# Regionale Entgeltlücken, 2013



	Medianentgelt (€)		GPG
	Männer	Frauen	
Dtl.	3.146	2.631	16%
West	3.305	2.701	18%
Ost	2.305	2.341	-2%



# Was ist so besonders an den Kreisen mit negativem GPG?

<b>Ingolstadt (GPG 40 %)</b>	<b>Frankfurt/Oder (GPG -16%)</b>
Entgelt Männer: 4.814 € Entgelt Frauen: 2.897 €	Entgelt Männer: 2.341 € Entgelt Frauen: 2.709 €
hoch spezialisierte Branchenstruktur <ul style="list-style-type: none"><li>• 42% arbeiten im KfZ-Bereich (vor allem Männer)</li><li>• Öffentlicher Sektor nur gering ausgeprägt</li></ul>	eher diversifizierte Branchenstruktur <ul style="list-style-type: none"><li>• 14% arbeiten im Öffentlichen Dienst (vor allem Frauen)</li><li>• Industrie nur gering ausgeprägt</li></ul>
Starke Dominanz eines Großbetriebs	Starke Dominanz von Kleinbetrieben

## § Studie des iw Köln

<http://www.spiegel.de/wirtschaft/gender-pay-gap-die-scheinargumente-des-iw-koeln-a-1098071.html>

## § Frauen nähmen die **Benachteiligung freiwillig** in Kauf

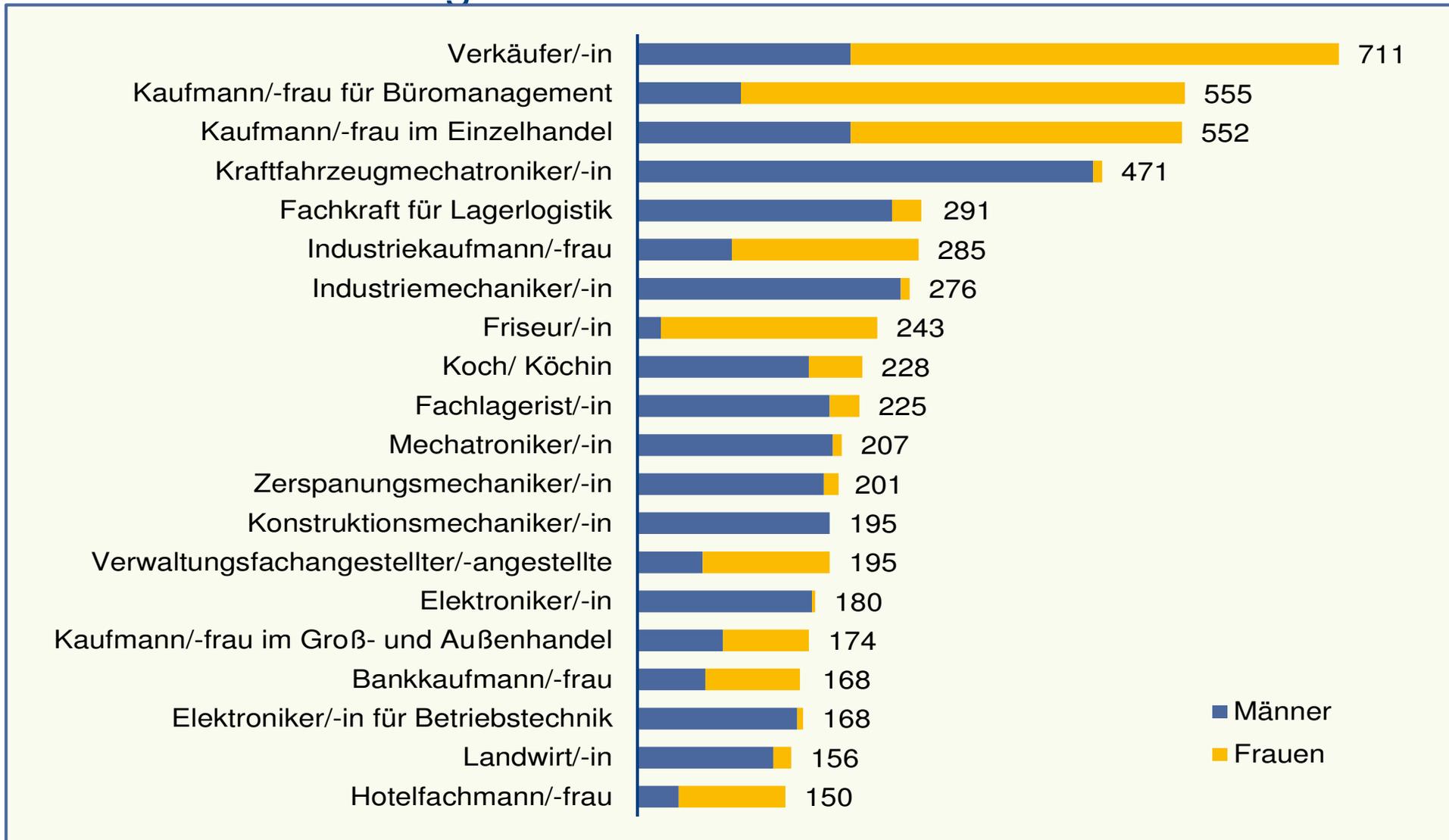
## § Gender Pay Gap von **21,6 Prozent**

- < eine durchschnittlich geringere **Arbeitszeit** ? **freiwillig**
- < weniger **Berufserfahrung**, ? **Vereinbarkeit Beruf und Familie**
- < schlechtere **Qualifikationen** ? **Berufswahl**
- < geringere **Führungserfahrung** ? **Vereinbarkeit Beruf und Familie**
- < Erwerbstätigkeit in generell schlechter zahlenden **Branchen** ? **Berufswahl**

## § Berücksichtigung all dieser "freiwilligen" Faktoren Gender Pay Gap nur noch **6,6 Prozent**

- § Der demografische Wandel erhöht die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungsberufen (vor allem in Ostdeutschland)  
Aber: werden die Pflegeberufe damit auch attraktiver?
- § Steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen aufgrund verbesserter Infrastruktur (vor allem in Westdeutschland, z.B. Kitas)  
Aber: steigen die Frauen damit automatisch in gute Jobs ein?
- § Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt aufgrund von Zuwanderung  
Aber: welche Jobs können die Flüchtlinge überhaupt ausüben?
- § Die Digitalisierung eröffnet zusätzliche Jobchancen auf dem Land (Entkopplung der Erbringung und Verwertung von Arbeit, Industrie 4.0)  
Aber: wer kann davon überhaupt profitieren?
- § Zunehmender Wettbewerb der Regionen um gute Arbeitskräfte  
Aber: profitieren davon auch die Frauen?

## Neu abgeschlossene Ausbildungsverträge in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen in Sachsen-Anhalt im Jahr 2014



## § Lösungsquoten nach Berufen und Geschlecht in Sachsen-Anhalt (%) (nur Berufe mit mehr als 100 Neuabschlüssen im Jahr 2014)

Beruf	Neuabschlüsse Absolut	Lösungsquote (%)
<b>Männer</b>		
Metallbauer	141	54,2
Tischler	132	53,5
Elektroniker	177	52,5
Koch	174	48,2
...	...	...
Konstruktionsmechaniker	195	22,5
Mechatroniker	198	22,2
Industriemechaniker	267	11,8
Elektroniker für Betriebstechnik	162	11,2
<b>Frauen</b>		
Friseurin	219	67,6
Hotelfachfrau	108	51,4
Verkäuferin	495	39,2
Kauffrau für Büromanagement	450	35,4
Zahnmedizinische Fachangestellte	108	32,5
Kauffrau im Einzelhandel	336	28,2
Industriekauffrau	189	8,9
Verwaltungsfachangestellte	129	0,0

Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der  
Bundesagentur für Arbeit

IAB

# Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Per Kropp  
[per.kropp@iab.de](mailto:per.kropp@iab.de)

[www.iab.de](http://www.iab.de)

