

Dr. Annette Hillerich-Sigg

Gender Pay Gap in Stuttgart – Hohe Entgelte für alle?

Die Stuttgarter Beschäftigten erhalten weit überdurchschnittliche Entgelte: Im baden-württembergischen Vergleich nimmt Stuttgart den Spitzenplatz bei den Bruttoentgelten ein; und auch im bundesweiten Vergleich erhalten nur Beschäftigte in Erlangen, Wolfsburg und Ingolstadt höhere Medianentgelte. Doch bekanntermaßen unterscheiden sich die Gehälter von Männern und Frauen stark. Darauf wird nicht zuletzt regelmäßig am Equal Pay Day¹ im März aufmerksam gemacht. Wie verhält es sich also in Stuttgart: Profitieren Männer und Frauen gleichermaßen vom hohen Entgeltniveau?

Unbereinigter vs. Bereinigter Gender Pay Gap

Der **unbereinigte Gender Pay Gap** ist der reine Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen. Er wird wie folgt berechnet:

$$\left(1 - \frac{\text{Entgelt Männer}}{\text{Entgelt Frauen}}\right) * 100$$

Er wird als unbereinigt bezeichnet, da bei dieser Berechnung weitere Faktoren unabhängig vom Geschlecht, die die Entgelthöhe bestimmen, nicht berücksichtigt werden.

Mithilfe eines statistischen, multivariaten Verfahrens, der Dekompositionsanalyse, können weitere Faktoren, die das Entgelt beeinflussen, berücksichtigt werden, um so den **bereinigten Gender Pay Gap** zu bestimmen. Die konkrete Modellgestaltung hängt unter anderem von der Datenverfügbarkeit ab. Fuchs et al. (2021) berücksichtigten **individuelle** Faktoren wie Qualifikation, Nationalität, Alter, Beruf, Berufserfahrung, Betriebszugehörigkeit und Erwerbsunterbrechungen, aber auch **betriebliche** Faktoren wie Branche, Betriebsgröße, Lohn- und Beschäftigtenstruktur und schließlich **regionale** Merkmale.

Der nach dieser Dekomposition verbleibende Entgeltunterschied, der nicht in Zusammenhang mit den genannten Merkmalen steht, wird als bereinigter Gender Pay Gap bezeichnet. Diese Differenz in der Bezahlung ist somit auf das Geschlecht und alle übrigen Unterschiede, die sich nicht in Daten beobachten lassen, zurückzuführen.

24 Prozent unbereinigter Gender Pay Gap in Stuttgart

Im Jahr 2021 lag der Median des Bruttomonatsentgelts für die rund 294 000 in Stuttgart Vollzeit arbeitenden Beschäftigten² bei 4750 Euro. Sozialversicherungspflichtige Männer, die in Stuttgart arbeiten, verdienen im Median 5291 Euro, während Frauen nur 4032 Euro brutto im Monat verdienen (vgl. Abbildung 1). Das ergibt einen unbereinigten Gender Pay Gap (siehe Infobox) von 24 Prozent. Dieser Geschlechterunterschied in den Entgelten ist in Stuttgart deutlich größer als in Baden-Württemberg insgesamt (17 %). Der relativ große Geschlechterunterschied bei den Entgelten lässt sich auch an der Position Stuttgarts im Kreisranking in Abbildung 1 ablesen: Insgesamt werden in Stuttgart die vierthöchsten Bruttoentgelte in Deutschland gezahlt (nach Erlangen, Wolfsburg und Ingolstadt). Werden nur die Entgelte der Männer betrachtet, steigt Stuttgart sogar auf den dritten Platz (nach Erlangen und Ingolstadt). Bei den Bruttoverdiensten der Frauen rutscht Stuttgart aber auf Platz 8 ab. Unter den Vergleichsstädten mit ähnlich hohen Entgelten ist der Gender Pay Gap durchaus unterschiedlich groß: Während der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Wolfsburg mit 17 Prozent kleiner ist als in Stuttgart, liegen Erlangen mit 27 Prozent und Ingolstadt mit 31 Prozent sogar noch über Stuttgart.

14 Prozent bereinigter Gender Pay Gap in Stuttgart

Wie lässt sich dieser erhebliche Gender Pay Gap in Stuttgart erklären? Michaela Fuchs und andere Wissenschaftlerinnen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) haben in mehreren Studien (Fuchs et al. 2019, 2021, 2023) die regionalen Unterschiede untersucht.

Mithilfe einer Dekompositionsanalyse wurde der Gender Pay Gap auf den Anteil reduziert, der sich nicht auf generelle individuelle, betriebliche oder regionale Merkmale, die ansonsten die Entgelthöhe bestimmen, zurückführen lässt (siehe Infobox). Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass insbesondere auf individueller Ebene nicht für alle relevanten Faktoren eine Datengrundlage verfüg-

Abbildung 1: Medianentgelte in den zehn Kreisen mit den höchsten Entgelten der Männer nach Geschlecht



Anmerkungen: Median der Bruttomonatsentgelte der Vollzeit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2021.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnung

www.stuttgart.de/statistik

bar ist. Für Stuttgart errechnen die Wissenschaftlerinnen einen unbereinigten Gender Pay Gap von 27 Prozent.³ Nach der Bereinigung (siehe Infobox) verbleibt ein Entgeltunterschied von 14 Prozent (vgl. Abbildung 2): Frauen in Stuttgart verdienen also im Mittel 14 Prozent weniger als Männer – ganz unabhängig davon, in welchem Beruf sie arbeiten oder ob sie noch nicht so lange im Betrieb sind.

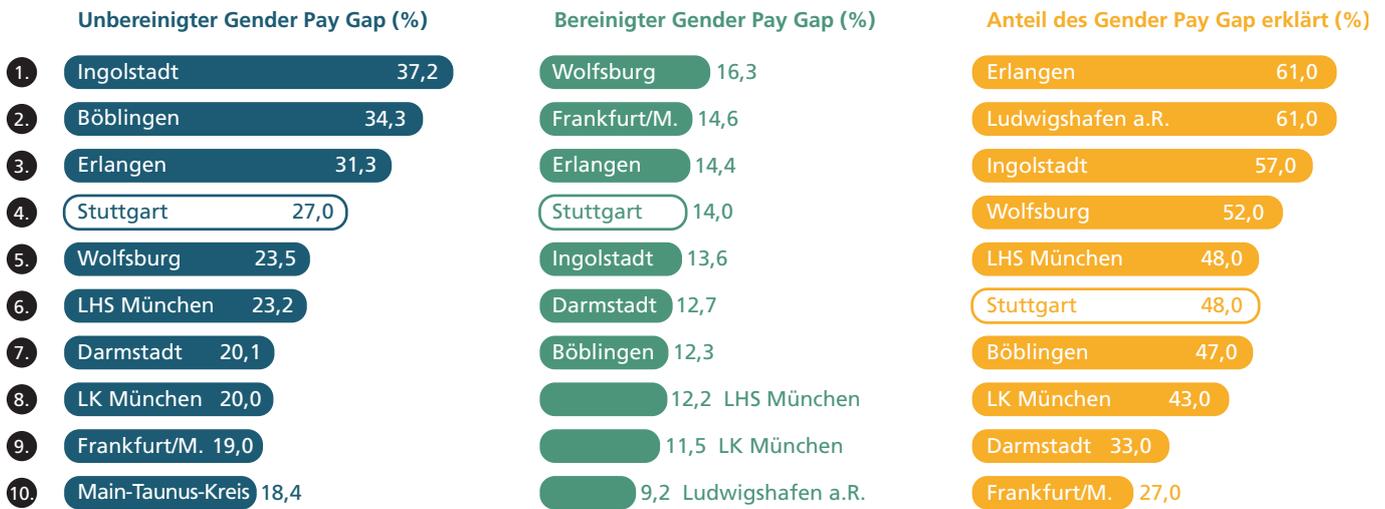
Die Art der Betriebe beeinflusst den Entgeltunterschied zwischen Geschlechtern

Die verschiedenen Faktoren wirken sich in den Regionen unterschiedlich aus, aber für Regionen mit vergleichsweise großem unbereinigtem Gender Pay Gap gilt insbesondere, dass die Entgelte der Männer die Entgeltunterschiede hochtreiben. Dies ist auf Merkmale der Betriebe, in denen die Männer beschäftigt sind, zurückzuführen. So stehen Betriebe mit generell hohem Lohnniveau, aber auch mit einer großen Lohnstreuung im Zusammenhang mit starken Entgeltunterschieden zwischen den Geschlechtern. Mit anderen Worten: Betriebe, die insgesamt sehr gut bezahlen, und solche, in denen Beschäftigte sehr unterschiedlich gut verdienen, sind meistens in männlich dominierten Branchen zu finden und sorgen so dafür, dass in der entsprechenden Region Männer deutlich mehr verdienen als Frauen. Im geringeren Maße gilt dies auch für große Betriebe und Betriebe mit hohem Frauenanteil. Bei starker

Segregation der Geschlechter, also wenn Frauen vor allem in Betrieben mit hohem Frauenanteil und Männer in Betrieben mit überwiegend Männern arbeiten, erhalten Frauen einen vergleichsweise noch geringeren Lohn. Somit entsteht ein größerer Gender Pay Gap, als wenn die Geschlechter stärker durchmischt sind (Fuchs et al. 2021).

Individuelle Faktoren, wie zum Beispiel Qualifikation, spielen in Regionen mit überdurchschnittlich hohen Entgelten für Männer eine deutlich kleinere Rolle als die betrieblichen Faktoren, sind aber dennoch relevant. Von den individuellen Merkmalen erklärten die Qualifikation und im geringeren Umfang das Alter (als indirekter Indikator für die Berufserfahrung) den größten Anteil des unbereinigten Gender Pay Gap (Fuchs et al. 2021).

Letztendlich zeigen Fuchs et al. (2021), dass vor allem die hohen Entgelte der Männer den Lohnabstand zwischen Männern und Frauen vergrößern und weniger die geringen Entgelte der Frauen entscheidend sind. In Regionen mit hohen Entgelten der Männer ist der Unterschied zwischen unbereinigtem und bereinigtem Gender Pay Gap häufig besonders groß. Dies trifft auch auf Stuttgart zu: Fast die Hälfte des Entgeltunterschieds kann durch betriebliche, individuelle und regionale Faktoren erklärt werden (vgl. Abbildung 2), was einen überdurchschnittlich hohen Anteil darstellt. Während Stuttgart beim unbereinigten

Abbildung 2: Rangliste des Gender Pay Gap der zehn Kreise mit den höchsten Medianentgelten der Männer

Anmerkungen: Eigene Darstellung. Berechnung des Gender Pay Gap von Fuchs et al. (2023) mit Tagesentgelten zum Stichtag 30.6.2021 der Bundesagentur für Arbeit. „Anteil des GPG erklärt“ ist eigene Berechnung auf Basis von Fuchs et al. (2023).

www.stuttgart.de/statistik

Gender Pay Gap noch deutlich über dem Durchschnitt der Kreise (19,8 %) liegt, ist die bereinigte Entgeltlücke knapp unter dem Durchschnitt (15,7 %) (Fuchs et al. 2023). Bei den TOP 10 Kreisen der Männer-Entgelte kann ein überdurchschnittlich hoher Anteil des reinen Entgeltunterschieds zwischen den Geschlechtern mithilfe weiterer Faktoren aufgeklärt werden. Für die Kreise Erlangen, Ingolstadt und Wolfsburg sogar um die 60 Prozent (vgl. Abbildung 2). Im Gegensatz dazu können zum Beispiel für den Kreis Vechta nur fünf Prozent des unbereinigten Gender Pay Gap durch andere Faktoren erklärt werden und der bereinigte Gender Pay liegt mit 26,4 Prozent auf Rang 1 der Kreise (Fuchs et al. 2023).

Auch wenn die einzelne Dekomposition für Stuttgart nicht vorliegt, erscheint es plausibel, dass die genannten Treiber des Gender Pay Gap auch für Stuttgart gelten. Denn auch das Entgeltgefüge in Stuttgart wird von großen Unternehmen aus Branchen geprägt, die hohe Entgelte zahlen. Dies gilt sowohl für Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes als auch der Dienstleistungen, insbesondere aus den Bereichen Information und Kommunikation, Finanz- und Versicherungsdienstleistungen und freiberufliche, wissenschaftlich-technische Dienstleistungen sowie sonstige Dienstleistungen.

Während bei der Anzahl der Beschäftigten das Dienstleistungsgewerbe für Stuttgart deutlich bedeutsamer ist als das Verarbeitende Gewerbe und Stuttgart auch im Vergleich zu Deutschland und Baden-Württemberg einen großen Dienstleistungssektor hat, ist das Verarbeitende Gewerbe in Bezug auf Entgelte in Stuttgart ungeschlagen. Das Medianbruttoentgelt im Verarbeitenden Gewerbe liegt in Stuttgart mit 6503 Euro deutlich über dem bundesweiten (3930 Euro) und baden-württembergischen (4434 Euro) Median (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2022). Auch in den relevanten Dienstleistungsbranchen Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (5949 Euro) und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen (4141 Euro) werden in Stuttgart vergleichsweise hohe Entgelte bezahlt. Der Gender Pay Gap wird also auch in Stuttgart von der Art der Unternehmen getrieben, in denen vor allem Männer arbeiten und dort überdurchschnittliche hohe Entgelte beziehen.

Frauen verdienen in Stuttgart sehr gut, aber nicht so gut wie die Männer

Auch Frauen verdienen in Stuttgart vergleichsweise gut: 30 Prozent verdienen über 5000 Euro brutto, während dies in Baden-Württemberg nur auf 17 Prozent der Frauen zutrifft. Diese im regionalen Vergleich hohen Frauenlöhne passen zu

den deutlich häufigeren akademischen Berufsabschlüssen der Stuttgarterinnen (32 % vs. 18 % in Baden-Württemberg) und dem vergleichsweise hohen Anteil von Frauen im Bereich Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (8 % vs. 3 % in BW) und sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (20 % vs. 13 % in BW). Aber in anderen Wirtschaftsbereichen ist die Geschlechtersegregation auch in Stuttgart stark ausgeprägt. Das führt dazu, dass weniger Frauen als Männer vom hohen Lohnniveau profitieren: Wie auch sonst in Deutschland arbeiten deutlich weniger Stuttgarterinnen im Verarbeitenden Gewerbe (26 % der Männer vs. 9 % der Frauen), aber dafür umso häufiger im Bereich von öffentlicher Verwaltung, Sozialversicherungen, Erziehungs- und Unterrichtsdienstleistungen (34 % der Frauen vs. 12 % der Männer). Wie zu erwarten, gibt es im öffentlichen Dienst und verwandten Bereichen weitaus geringere Entgeltunterschiede.

Frauen, die in Stuttgart arbeiten, profitieren also seltener vom hohen Stuttgarter Lohnniveau als Männer. Ein großer Anteil des Gender Pay Gap kann auch in Stuttgart durch die Art der Betriebe, die hier angesiedelt sind, und die Geschlechtersegregation nach Branchen erklärt werden. Branchen mit sehr hohem Lohnniveau sind auch in Stuttgart männlich dominiert, weshalb Frauen weniger häufig Topgehälter erreichen.

Bemerkenswert ist der bereinigte Gender Pay Gap von 14 Prozent, der auch nach Berücksichtigung zahlreicher individueller, betrieblicher und regionaler lohnbestimmender Faktoren verbleibt. Dieser bedeutet, dass zum Beispiel Frauen, die im Finanzdienstleistungsbereich im hochqualifizierten Bereich arbeiten, dennoch weniger verdienen als Männer im gleichen Unternehmen und bei gleicher Qualifikation. Frauen werden dann trotz hoher Qualifikation eher für Kinderbetreuung oder die Pflege Angehöriger aus dem Beruf zeit- und/oder teilweise ausscheiden, wenn sie weniger als ihre männlichen Partner verdienen. Zumal fehlende verlässliche institutionelle Kinderbetreuung es in erster Linie Frauen erschwert, nach einer Erwerbsunterbrechung durch Elternzeit wieder zügig den ursprünglichen Karrierepfad aufzunehmen. Für die Zukunft des Wirtschaftsstandortes Stuttgart ist angesichts des Fachkräftemangels in vielen Branchen die Erwerbsbeteiligung weiblicher Fachkräfte aber essenziell. Die Politik könnte dies durch den Ausbau der Kinderbetreuungsangebote unterstützen, während die Überprüfung des Entgeltsystems hinsichtlich der Geschlechterunterschiede ein Instrument für Unternehmen sein kann, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. ●

1 Der Equal Pay Day wurde 2023 am 7. März begangen. Er soll den Zeitraum beschreiben, den Frauen im neuen Jahr ab Januar zusätzlich arbeiten müssen um (unbereinigt) auf dasselbe Entgelt wie Männer zu kommen.

2 Frauen machen 35 Prozent der Stuttgarter Vollzeitbeschäftigten aus, im Vergleich zu 46 Prozent aller in Stuttgart sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Obwohl in Stuttgart mit 59 Prozent vergleichsweise viele Frauen in Vollzeit arbeiten (Baden-Württemberg: 52 Prozent), wird also bei diesen Analysen nur ein Teil der in Stuttgart beschäftigten Frauen berücksichtigt.

3 Die Werte des Gender Pay Gap weichen von den Werten im Beitrag auf Grund der etwas abweichenden Datengrundlage ab. Fuchs et al. (2023) verwenden Einzeldaten der Tagesentgelte mit dem Stichtag 30.06.21.

Literaturverzeichnis:

Fuchs, Michaela; Anja Rossen, Antje Weyh & Gabriele Wydra-Somaggio (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, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.

Fuchs, Michaela; Anja Rossen, Antje Weyh & Gabriele Wydra-Somaggio (2021): Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap. *Journal of Regional Science*, 61, S. 1065-1086.

Fuchs, Michaela; Anja Rossen, Antje Weyh & Gabriele Wydra-Somaggio (2023): Regionale Unterschiede im Gender Pay Gap in Deutschland 2021, Aktuelle Daten und Indikatoren, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), 6. März 2023, Nürnberg.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2022): Tabellen, Sozialversicherungspflichtige Bruttomonatsentgelte (Jahreszahlen), Nürnberg, Stichtag 31.12.2021.