

Schmidt, Jörg; Diekmann, Laura-Christin; Schäfer, Holger

Research Report

Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze

IW-Analysen, No. 51

Provided in Cooperation with:

German Economic Institute (IW), Cologne

Suggested Citation: Schmidt, Jörg; Diekmann, Laura-Christin; Schäfer, Holger (2009) : Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen: Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze, IW-Analysen, No. 51, ISBN 978-3-602-45449-5, Institut der deutschen Wirtschaft (IW), Köln

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/181812>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Jörg Schmidt / Laura-Christin Diekmann /
Holger Schäfer

Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen

Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze

Jörg Schmidt / Laura-Christin Diekmann /
Holger Schäfer

Die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen

Indikatoren, Ursachen und Lösungsansätze

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek.

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-602-14833-2 (Druckausgabe)

978-3-602-45449-5 (PDF)

Diese Studie basiert auf einem Gutachten für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Herausgegeben vom Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2009 Deutscher Instituts-Verlag GmbH
Gustav-Heinemann-Ufer 84–88, 50968 Köln
Postfach 51 06 70, 50942 Köln
Telefon 0221 4981-452
Fax 0221 4981-445
div@iwkoeln.de
www.divkoeln.de

Druck: Hundt Druck GmbH, Köln

Inhalt

1	Einleitung	4
2	Indikatoren und Datensätze zur Messung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands	9
2.1	Die unbereinigte Lohnlücke	9
2.2	Die bereinigte Lohnlücke	12
2.3	Datenquellen	17
3	Übersicht über den geschlechtsspezifischen Lohnabstand in ausgewählten (EU-)Staaten	21
3.1	Durchschnittliche Höhe der Lohnlücke	22
3.2	Determinanten der Lohnlücke	26
3.3	Zusammenfassung	39
4	Der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in Deutschland: Determinanten und Ergebnisse	40
4.1	Durchschnittliche Höhe der Lohnlücke	40
4.2	Determinanten der Lohnlücke	45
4.2.1	Bildungsniveau und Berufserfahrung	45
4.2.2	Beschäftigungsumfang	48
4.2.3	Erwerbsunterbrechungen	54
4.2.4	Branchen-, Berufswahl und betriebliche Einflüsse	60
4.2.5	Regionale Unterschiede	65
4.3	Weitere Einflussfaktoren	67
4.4	Zusammenfassung	73
5	Ansatzpunkte zur Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands	76
5.1	Sektorale/vertikale Segregation	76
5.2	Erwerbsunterbrechungen	79
5.3	Zusammenfassung	80
	Anhang	83
	Literatur	85
	Kurzdarstellung / Abstract	92
	Die Autoren	93

1

Einleitung

Auf internationaler Ebene war das Ziel der Entgeltgleichheit bei Frauen und Männern bereits im Jahr 1957 bei der Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) ein wichtiges Anliegen der Mitgliedstaaten. So wurde in Artikel 119 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft verankert, dass sich jeder Mitgliedstaat verpflichtet, den „Grundsatz des gleichen Entgelts für Frauen und Männer bei gleicher Arbeit“ einzuhalten. Bei der Errichtung eines gemeinsamen Marktes wollten die sechs Gründerstaaten so von Anfang an die Elemente der Gleichberechtigung und der Chancengleichheit umsetzen. In den Folgejahren konkretisierten verschiedene EU-Richtlinien das allgemeine Ziel der Entgeltgleichheit und ergänzten es zudem um neue Aspekte. So wurde beispielsweise „gleiche Arbeit“ verstärkt interpretiert als „gleichwertige Arbeit“ und der Fokus wurde erweitert auf eine gleiche Behandlung von Frauen und Männern, insbesondere am Arbeitsmarkt (Gleichbehandlungsgrundsatz).

In den 1960er und 1970er Jahren rückte das Thema Gleichberechtigung immer mehr ins Blickfeld der gesellschaftlichen Diskussion. Die Gleichbehandlung von Frauen und Männern wurde zu einem zentralen weltpolitischen Thema und kam im Jahr 1975 auf die Agenda der Vereinten Nationen (UN). Mit der Resolution der UN-Generalversammlung zur Gleichheit von Männern und Frauen und zur Beseitigung der Diskriminierung von Frauen vom 15. Dezember 1975 sollte die Aufmerksamkeit noch stärker auf die Rechte von Frauen gelenkt werden. Den Höhepunkt dieses Prozesses bildete das am 18. Dezember 1979 von den Vereinten Nationen verfasste Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (UN, 1979).

Artikel 1 dieses Übereinkommens definiert Diskriminierung als: „... jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“. In Artikel 2 kamen die Staaten der UN überein, jede Form der Diskriminierung von Frauen zu verurteilen und politische Maßnahmen zu ihrer Beseitigung zu ergreifen. Dies beinhaltet auch, dass bei der Entlohnung von Frauen und Männern im Berufsalltag keine Unterscheidung allein aufgrund des Geschlechts auftreten dürfe.

Diese Grundhaltung spiegelt sich auch im deutschen Recht wider. Hier gilt das Gebot der Gleichberechtigung von Frauen und Männern, das in Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes verankert ist. Demnach hat der Staat die Aufgabe, die Gleichberechtigung durchzusetzen und auf die Beseitigung bestehender Benachteiligungen hinzuwirken. Durch den Grundsatz der Gleichberechtigung werden zwar primär die Beziehungen zwischen den Bürgerinnen und Bürgern und dem Staat geregelt, er ist jedoch auch implizit im arbeitsrechtlichen Kontext angewandt worden. Seit Anfang der 1980er Jahre wurde der in § 612 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) verankerte Grundsatz zur gleichen Vergütung für gleiche oder gleichwertige Arbeit immer wieder thematisiert und hat nicht zuletzt auch in das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) Eingang gefunden, das seit 2006 in Kraft ist. Das AGG basiert auf einer EU-Richtlinie und fordert explizit eine generelle Antidiskriminierung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Es bietet den Betroffenen neue Möglichkeiten, um gerichtlich Beförderungs- und Einstellungsentscheidungen überprüfen zu lassen.

Darüber hinaus existiert bereits seit dem Jahr 2001 eine freiwillige Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Darin bekräftigen Verbände und Regierung das Ziel einer Verbesserung der beruflichen Chancen von Frauen in Unternehmen und die Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Insbesondere soll eine deutliche Erhöhung des Beschäftigungsanteils von Frauen in Bereichen angestrebt werden, in denen sie unterrepräsentiert sind, zum Beispiel in Führungspositionen und in zukunftsorientierten Berufen insbesondere aus den Bereichen Naturwissenschaft und Technik. Die verschiedenen Ansatzpunkte dieser freiwilligen Vereinbarung münden letztlich in das Ziel, die Einkommensunterschiede¹ zwischen Frauen und Männern zu reduzieren.

Um die Fortschritte der Mitgliedstaaten bei der Reduzierung der Lohnlücke besser steuern und dokumentieren zu können, ist im März 2006 eine Mitteilung der EU-Kommission erschienen, die einen Fahrplan (Road Map) zur Gleichstellung von Frauen und Männern für die Jahre 2006 bis 2010 aufstellt (EU-Kommission, 2006a). Diese Mitteilung definiert sechs Zielbereiche oder Schwerpunkte, die jeweils mit zentralen Aktionen oder Maßnahmen der EU-Kommission versehen sind. Zu den Schwerpunkten gehören etwa die gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer, die bessere Vereinbarkeit von Berufs-

¹ Die Begriffe Einkommen, Entgelt, Lohn, Verdienst usw. werden hier und im Folgenden – sofern nicht näher bezeichnet – gleichbedeutend verwendet.

Familien- und Privatleben sowie der Abbau von Geschlechterstereotypen in der Gesellschaft. Zur Überwachung der Fortschritte hat sich die EU-Kommission zum Ziel gesetzt, durch ihren jährlichen Bericht und das jährliche Arbeitsprogramm die Umsetzung der Aktionen voranzutreiben. Zusätzlich wurden Indikatoren ausgearbeitet, die den Fortschritt in jedem Zielbereich quantitativ erfassen sollen. Zur Dokumentation im Bereich der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sollen zunächst insbesondere die folgenden Indikatoren berücksichtigt werden, die von Eurostat berechnet werden:

- die unbereinigte Lohnlücke als einfache Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von Männern und Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von Männern. Die Grundgesamtheit bilden hier alle Erwerbstätigen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren mit einer wöchentlichen Arbeitsstundenzahl von mindestens 15 Stunden;
- die unbereinigte Lohnlücke² nach Alter, Bildungsstand und Branche (einschließlich öffentlicher/privater Sektor, NACE³-Klassifikation);
- die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbstätigen nach Branchen (entsprechend der NACE-Klassifikation);
- die geschlechtsspezifische Verteilung von Erwerbstätigen nach Berufen (entsprechend der ISCO⁴-Klassifikation).

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) engagiert sich vor dem Hintergrund der europäischen Vereinbarungen in diesem Bereich beispielsweise durch die Einführung der sogenannten Partnermonate im Rahmen des Elterngelds, durch den Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur und durch das Aktionsprogramm „Perspektive Wiedereinstieg“. Das BMFSFJ stellt die folgenden drei wesentlichen Ursachen der Lohnungleichheit in den Mittelpunkt seiner Politik:

- a) die horizontale und vertikale Segregation – Frauen wählen im Vergleich zu Männern andere Berufe und Branchen (horizontale Segregation) und sind seltener in Führungspositionen vertreten (vertikale Segregation);
- b) die unterschiedliche Inanspruchnahme von Erwerbsunterbrechungen – Frauen unterbrechen häufiger als Männer ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen und reduzieren im Anschluss an eine Erwerbsunterbrechung oft ihren Beschäftigungsumfang;

² Die bereinigte Lohnlücke berücksichtigt simultan verschiedene lohnrelevante Faktoren (vgl. dazu den Abschnitt 2.2).

³ NACE (Nomenclature générale des Activités économiques dans les Communautés européennes) bezeichnet die Wirtschaftszweigklassifikation der EU-Kommission.

⁴ ISCO (International Standard Classification of Occupations) bezeichnet die Internationale Standardklassifikation der Berufe.

c) die unterschiedliche Entgeltbewertung bei frauen- und männerdominierten Berufen sowie andere Aspekte wie zum Beispiel geschlechtsspezifisch unterschiedlich geführte Gehaltsverhandlungen.

Aktuelle Studien der OECD und der EU zeigen, dass der Lohnabstand⁵ zwischen Männern und Frauen in Deutschland verglichen mit anderen Ländern besonders ausgeprägt ist. So wurden kürzlich von Eurostat die Daten für das Jahr 2007 veröffentlicht. Sie basieren für Deutschland auf einer Berechnung des Statistischen Bundesamts und Daten der Verdienststrukturerhebung⁶ im Jahr 2006, die mit Daten der vierteljährlichen Verdiensterhebung auf das Jahr 2007 fortgeschrieben wurden. Demnach ergibt sich ein durchschnittlicher Lohnunterschied von 23 Prozent. Damit belegt Deutschland im Vergleich der EU-27-Staaten den siebtletzten Platz, weist also die siebtgrößte Lohnlücke auf. Angesichts dieses Befunds wird in der öffentlichen Diskussion häufig darauf geschlossen, dass es in Deutschland im Erwerbsleben eine Diskriminierung von Frauen gibt. Allerdings ist die Höhe des durchschnittlichen Lohnunterschieds bei wissenschaftlicher Betrachtung zur Beurteilung von Diskriminierung wenig geeignet.

In diesem Zusammenhang ist auch die niedrigere Erwerbsbeteiligung der Frauen von Bedeutung, da diese sowohl eine Ursache als auch eine Folge der Lohnlücke darstellen kann: Aus der Lohnungleichheit entstehen für Frauen höhere Anreize, aus familiären Gründen aus dem Erwerbsleben auszusteigen oder ihr Arbeitsangebot zu reduzieren. Dieses Verhalten wiederum prägt die Erwartungen der Arbeitgeber, die aufgrund von Erfahrungen in der Vergangenheit und mangels besserer Informationen oft eine größere Ausstiegswahrscheinlichkeit bei Frauen vermuten. Diese Wechselwirkungen sind von erheblicher Bedeutung für das Arbeitsangebot von Frauen und letztlich auch für deren Karriereperspektiven.

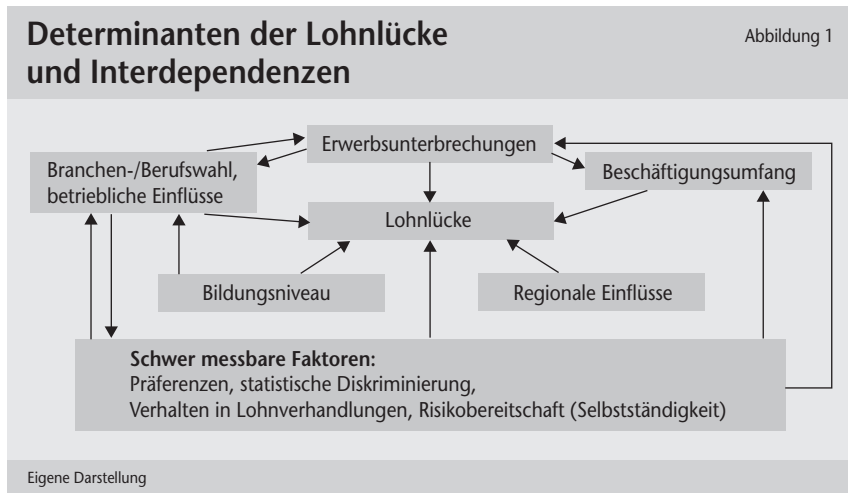
Vor diesem Hintergrund will die vorliegende Studie den aktuellen Stand der ökonomischen Forschung systematisch aufbereiten und der Frage nachgehen, worauf die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern zurückzuführen sind. Es geht dabei um eine sachorientierte Betrachtung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Insbesondere sind einzelne Determinanten, die bei ihrer Entstehung von Bedeutung sind, sehr genau auf ihre Wirkung hinsichtlich der Lohndifferenz zu untersuchen. Zu diesen Determinanten gehören vor allem die Faktoren Bildung, Beschäftigungsumfang, Erwerbsunterbrechungen, Branchen-

⁵ Die Begriffe Lohnabstand, Lohnlücke, Lohndifferenz und Lohnunterschied werden in der vorliegenden Studie gleichbedeutend verwendet.

⁶ Die Verdienststrukturerhebung wird im Abstand von vier Jahren durchgeführt und beinhaltet Informationen zu ungefähr 28.500 privaten und öffentlichen Betrieben mit knapp 3,2 Millionen Beschäftigten (vgl. Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009).

und Berufswahl sowie betriebliche Einflüsse – messbare Faktoren, die einen Teil der Lohnlücke erklären können. Darüber hinaus wird untersucht, welche quantitativ nicht oder nur schwer messbaren Faktoren zum Verständnis beitragen können und warum eine Gleichsetzung des nicht durch messbare Faktoren erklärten Teils der Lohnlücke als Maß für Diskriminierung zu kurz greift.

Bei dieser Untersuchung ist von zahlreichen Interdependenzen auszugehen: Abbildung 1 veranschaulicht zum einen, dass sowohl messbare Determinanten wie Beschäftigungsumfang, Erwerbsunterbrechungen, Branchen- und Berufswahl, betriebliche Einflüsse, Bildungsniveau und regionale Einflüsse sowie weitere, schwer messbare Faktoren die Lohnlücke beeinflussen. Zum anderen zeigt sie, dass es wiederum auch Wechselwirkungen zwischen den einzelnen hier genannten Determinanten gibt.



So können zum Beispiel familienbedingte Erwerbsunterbrechungen dazu führen, dass im Anschluss der Beschäftigungsumfang sinkt, das heißt Frauen wechseln etwa von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle. Dabei spielen auch schwer messbare Faktoren wie Präferenzen eine Rolle. Manche Frauen haben möglicherweise eine größere Präferenz für eine familienbedingte Auszeit, weil sie sich stärker als Männer eine persönliche Betreuung ihrer Kinder wünschen. Ebenso ist es denkbar, dass nach einer Erwerbsunterbrechung eine Rückkehr zum vorherigen Arbeitgeber nicht in Betracht kommt und infolgedessen ein Branchen- oder Berufswechsel stattfindet. Es ist zum Teil auch möglich, dass Frauen von vornherein häufiger solche Branchen wählen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten.

Unterschiedliche Branchen- und Berufswahlmuster bei Frauen und Männern werden sowohl durch das im Durchschnitt nach wie vor unterschiedliche Bildungsniveau als auch durch weitere berufsbezogene Präferenzen von Männern und Frauen motiviert. So haben wissenschaftliche Untersuchungen gezeigt (etwa Sousa-Poza/Sousa-Poza, 2000), dass für Männer monetäre Anreize stärker im Vordergrund stehen, während Frauen beispielsweise einem angenehmen Arbeitsumfeld eine größere Bedeutung beimessen.

Die Studie ist wie folgt aufgebaut: Zunächst betrachtet Kapitel 2 mögliche Indikatoren und Datenquellen zur Berechnung der Lohnlücke und untersucht deren jeweilige Anwendung auf ihre Vor- und Nachteile. Kapitel 3 bietet einen Überblick über die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede und ihre Determinanten im internationalen Vergleich (mit Schwerpunkt auf den EU-Staaten). Kapitel 4 beschäftigt sich explizit mit dem Niveau und den Einflussfaktoren der Lohnlücke in Deutschland. Das fünfte und letzte Kapitel leitet Handlungsoptionen zur Reduzierung des Lohnabstands zwischen Männern und Frauen in Deutschland ab. Anhand der zentralen Ergebnisse wird überprüft, welche Ansatzpunkte sich anbieten, um in Deutschland den Lohnabstand (weiter) zu reduzieren. Die entsprechenden Maßnahmen werden zudem im Hinblick darauf bewertet, wie stark sie zu einer Verbesserung der Situation beitragen können. Die Handlungsoptionen beschränken sich dabei nicht auf die politischen Akteure, sondern beziehen die Unternehmen und die Gesellschaft mit ein.

2

Indikatoren und Datensätze zur Messung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands

2.1 Die unbereinigte Lohnlücke

Die unbereinigte Lohnlücke betrachtet den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen allgemein, während die bereinigte Lohnlücke (siehe Abschnitt 2.2) auf den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen mit denselben individuellen und betriebsbezogenen Merkmalen abzielt. Die unbereinigte geschlechtsspezifische Lohnlücke lässt sich auf unterschiedliche Weise messen: So können Stundenlöhne, das Monatseinkommen, das Jahreseinkommen oder das Einkommen über das gesamte Erwerbsleben hinweg betrachtet werden. Es lässt sich das Brutto- oder das Nettoeinkommen heranziehen. Man kann die Betrachtung auf

einzelne Gruppen beschränken (zum Beispiel auf Vollzeitbeschäftigte) oder bestimmte andere Gruppen aus der Analyse ausschließen. Die Anzahl der Kombinationsmöglichkeiten der einzelnen Ausprägungen ist groß. Dies zeigt, dass es das eine, korrekte Maß für den Lohnunterschied nicht gibt. Welcher Indikator geeignet ist, hängt nicht nur von der jeweiligen Fragestellung ab, sondern auch von den verfügbaren Datenquellen und den darin bereitgestellten Informationen, die für eine bestimmte Fragestellung benötigt werden.

Häufig werden die Bruttostundenlöhne betrachtet. Diese bilden auch die Grundlage der von Eurostat ausgewiesenen Lohndifferenzen („geschlechtsspezifischer Lohnunterschied ohne Anpassungen“). Der Bruttostundenlohn ist ein geeigneter Indikator, wenn das Erkenntnisinteresse auf Aspekten der Entlohnung durch Unternehmen liegt und es um allokativen Fragen geht. Stehen eher soziale Aspekte wie die Armutinzidenz im Vordergrund, kann der Nettolohn geeigneter sein, da dann der Haushaltszusammenhang berücksichtigt werden muss. Der Bruttolohn wiederum ist mithin der Indikator der Wahl, wenn es darum geht, das Ausmaß der Ungleichbehandlung abzuschätzen, die durch den Arbeitsmarkt insgesamt erfolgt. Auch in diesem Zusammenhang ist die Beschränkung auf Stundenlöhne sinnvoll, denn so werden Lohnunterschiede ausgeschlossen, die auf einen unterschiedlichen Arbeitsumfang zurückgehen. Eine Differenz beim Bruttomonatslohn, die sich allein aus einem unterschiedlichen Arbeitsumfang erklärt, ist kein geeigneter Indikator für das Vorliegen von Diskriminierung, da einer höheren Entlohnung dann auch mehr Arbeit und damit mutmaßlich ein höherer Beitrag zur Wertschöpfung des Unternehmens gegenübersteht, der die höhere Entlohnung rechtfertigt.

Vor diesem Hintergrund ist eine indirekte Berücksichtigung von Monats- oder Jahreseinkommen sinnvoll, weil sämtliche Lohnbestandteile in die Berechnung der Stundenlöhne Eingang finden sollten. Rein tarifvertraglich festgelegte Stundenlöhne berücksichtigen keine Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder andere Boni und Gratifikationen. In vielen Fällen sind auch gar nicht Stundenlöhne vertraglich vereinbart worden, sondern lediglich Monatslöhne in Verbindung mit einer tariflichen Arbeitszeit. Mitunter – etwa bei Führungskräften – ist es auch so, dass ein Jahresgehalt ohne Festlegung der Arbeitszeit vereinbart ist. Hier ist man dann auf anderweitige Informationen über die tatsächliche Arbeitszeit angewiesen. Auf Basis der tariflichen Arbeitszeit oder (sofern vorhanden) von Informationen über die tatsächliche Arbeitszeit lassen sich die Stundenlöhne einschließlich aller Lohnbestandteile errechnen. Einige Datenquellen wie die Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) weisen Monatslöhne, aber keine exakten Angaben zur Arbeitszeit aus. In diesen Fällen lässt sich der

Stundenlohn nur schätzen, indem die Analyse auf Vollzeitbeschäftigte begrenzt wird und für diese dann eine einheitliche Arbeitszeit festgesetzt wird. Allerdings sind damit zweifellos erhebliche Ungenauigkeiten verbunden. Genauso wie bei der Berechnung der Stundenlöhne sämtliche über das Jahr anfallenden Lohnbestandteile berücksichtigt werden sollten, erscheint auch das Einbeziehen der über das gesamte Jahr hinweg geleisteten Arbeitszeit erforderlich. Die tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit führt zu verzerrten Stundenlöhnen, wenn sich zum Beispiel die Zahl der Urlaubstage pro Jahr unterscheidet. Für eine aussagekräftige Berechnung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen ist also eine Vielzahl an Daten erforderlich. Diese sehr weit gehenden Informationsanforderungen können viele Datenquellen indes nicht erfüllen.

Zur Ableitung der Lohnlücke auf der Grundlage des Bruttostundenlohns wird für Männer und Frauen getrennt ein Mittelwert berechnet. Dazu bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten: Häufig wird das arithmetische Mittel verwendet, das einen einfachen Durchschnitt der Bruttostundenlöhne von Frauen und von Männern bildet. Auf dieser Basis werden Ergebnisse zur Lohnlücke beispielsweise von der EU-Kommission (2008; 2009) und dem Statistischen Bundesamt (2008a; 2008b) publiziert. Die andere Möglichkeit bildet der sogenannte Median oder Zentralwert. Dieser wird zum Beispiel von der OECD (2008b, 358) verwendet. Der Median teilt die der Höhe nach geordneten Stundenlöhne in zwei Hälften. Die Verwendung des Medians statt des arithmetischen Mittels hat den Vorteil, dass er weniger empfindlich auf Extremwerte reagiert. Ein Beispiel: Angenommen, der Median und das arithmetische Mittel der Stundenlöhne liegen beide bei 15 Euro. Wenn nun zwei weitere Erwerbstätige dazukommen mit Stundenlöhnen von 10 Euro und von 10.000 Euro, so ändert sich der Median nicht, wohl aber das arithmetische Mittel. Dies ist durchaus von empirischer Relevanz, denn manche Datenquellen weisen zensierte, also teilweise unvollständige Daten aus. So verzeichnet beispielsweise die Beschäftigtenstatistik der BA nur Einkommen bis zu einer Bemessungsgrenze; höhere Einkommen werden nicht registriert. Den Median tangiert eine solche Auswahl in der Regel nicht, während das arithmetische Mittel davon stark beeinflusst werden kann.

Der durchschnittliche prozentuale Lohnunterschied berechnet sich als Quotient aus dem absoluten Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen und dem Lohn von Männern. Wenn etwa Männer einen mittleren Lohn von 14 Euro haben und Frauen einen Durchschnittslohn von 12 Euro, so beträgt der Lohnunterschied $(14-12)/14 = 14,3$ Prozent. Auf diese Weise berechnet sich etwa der Wert, der von Eurostat international vergleichend als Lohnunterschied ausgewiesen wird. Dieses Verfahren stellt eine allgemein übliche Konvention dar und wird auch von

anderen internationalen Organisationen wie der OECD oder der EU-Kommission verwendet. Damit wird der Männerlohn als Vergleichsmaßstab fixiert und auf 100 normiert und der Frauenlohn in Relation zum Männerlohn gesetzt.

Eine weitere Form der Darstellung ist es, den mittleren Lohn von Frauen in Prozent des mittleren Lohns von Männern auszuweisen. Dieser Wert, der häufig als relativer Lohnsatz bezeichnet wird, gibt also nicht den Lohnabstand in Prozent an, sondern den Frauenlohn in Prozent des Männerlohns (Hinz/Gartner, 2005). In dem obigen Beispiel würde dieser Wert 85,7 Prozent betragen. Denkbar, wenngleich unüblich, ist auch der Bezug auf den mittleren Lohn von Frauen als Vergleichsmaßstab. Dieser gibt den Kehrwert des letztgenannten Prozentwerts wieder, das heißt die Lohnlücke würde 16,7 Prozent betragen.

2.2 Die bereinigte Lohnlücke

Die bereinigte Lohnlücke bezeichnet den Lohnunterschied, der sich ergibt, wenn die Löhne von Frauen und Männern mit denselben individuellen (und betriebsbezogenen) Merkmalen verglichen werden, das heißt es werden die Löhne von Frauen und Männern mit dem gleichen Bildungsniveau, in den gleichen Berufen und Branchen, der gleichen Beschäftigungsform (Vollzeit-, Teilzeit- oder geringfügiger Beschäftigung) usw. miteinander verglichen. Da sich Frauen und Männer in den genannten Merkmalen oft unterscheiden, können die Unterschiede einen Teil der zuvor ermittelten unbereinigten Lohnlücke erklären.

Die in Abschnitt 2.1 erläuterte unbereinigte Lohnlücke, die sich als einfacher Unterschied der mittleren Stundenlöhne von Männern und Frauen ergibt, besagt deshalb noch nichts über Benachteiligungen oder das Ausmaß von Diskriminierung beim Arbeitslohn. Dazu müsste erst festgestellt werden, welche Faktoren für diese Lohnlücke verantwortlich sind. Um dies herauszufinden, ist es erforderlich, alle Faktoren, welche für die Höhe des Lohns bestimmend sind, zu identifizieren und zu quantifizieren. Der Ansatz für ein Modell, das dies leisten kann, liegt in der ökonomischen Theorie, insbesondere der Humankapitaltheorie. Demzufolge ist die Entlohnung eines Arbeitnehmers abhängig von der Wertschöpfung, die er mit seiner Arbeit für das Unternehmen erwirtschaftet. In einem vollkommenen Markt sind die Arbeitskosten (Bruttolohn zuzüglich Lohnnebenkosten) genau gleich der Wertschöpfung und der Gewinn ist gleich null. Wären die Arbeitskosten niedriger und das Unternehmen würde einen Gewinn mit der Beschäftigung machen, dann bestünde ein Anreiz für ein konkurrierendes Unternehmen, den Arbeitnehmer zu einem höheren Lohn einzustellen, um selbst einen (dann leicht verminderten) Gewinn zu erwirtschaften. So ginge es weiter, bis der Gewinn wieder auf null geschrumpft wäre. Ein solcher perfekter Markt

ist indes nur eine abstrakte Vorstellung. Tatsächlich ist jeder Markt und insbesondere der Arbeitsmarkt von zahlreichen Faktoren gekennzeichnet, die auf einen unvollkommenen Markt hindeuten. An dieser Stelle geht es jedoch lediglich um die prinzipielle Frage, wie die Lohnhöhe determiniert ist.

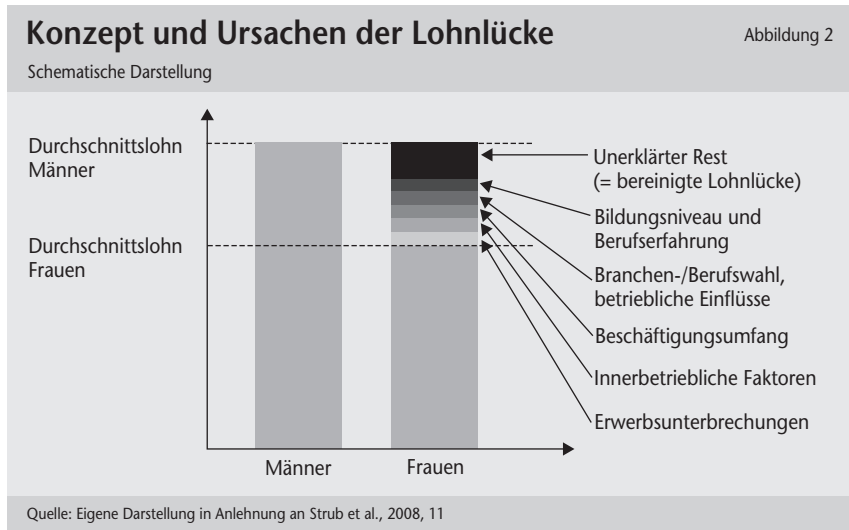
Da ein bestimmender Faktor für die Entlohnung die Wertschöpfung beziehungsweise die Produktivität ist, muss ein Ansatz gefunden werden, diese zu messen. Dies ist aber in der Regel nicht möglich. Nur sehr wenige Berufe erlauben eine direkte Beobachtung der Produktivität des einzelnen Arbeitnehmers. In den meisten Fällen wird die Wertschöpfung in einem Unternehmen durch die gemeinsame Leistung aller Beschäftigten erbracht. Allenfalls betriebliche Kostenrechnungssysteme können solche Informationen generieren. Diese Informationen indes sind der Öffentlichkeit und auch der Wissenschaft nicht zugänglich – erst recht nicht in ausreichender Fallzahl. Daher ist man darauf angewiesen, die individuelle Produktivität zu approximieren. Grundlage ist hier die Annahme, dass die individuelle Produktivität des Arbeitnehmers zunimmt mit der Summe seiner Fähigkeiten und seines Wissens, also mit dem sogenannten Humankapital. Statt die Lohnhöhe direkt mit der Produktivität erklären zu können, werden also ersatzweise Humankapitalindikatoren wie beispielsweise die Dauer der Ausbildung oder die Berufserfahrung herangezogen.

Neben reinen Humankapitalindikatoren kommen noch andere Erklärungsfaktoren für die Lohnhöhe in Betracht. So können zum Beispiel Unternehmensgröße, Branche und Region eine Rolle für die Entlohnung spielen. Auch der familiäre Haushaltszusammenhang und Unterschiede etwa in der Berufswahl oder im Arbeitsangebot können sich auf die Produktivität eines Arbeitnehmers und damit auf seinen Lohn auswirken. Allgemeine Humankapitalindikatoren wie die Dauer der Ausbildung sind nicht in der Lage, faktische Knappheitsrelationen in Bezug auf bestimmte Tätigkeiten sowie ihre Wirkung auf die Löhne abzubilden. Ingenieure und Philologen mögen die gleiche Dauer der Ausbildung aufweisen. Wenn die Kenntnisse von Ingenieuren aber stärker nachgefragt und weniger stark angeboten werden, können diese höhere Löhne durchsetzen als Philologen. Der Beruf ist mithin ein wichtiger Bestimmungsfaktor für den Lohn.

Gleichzeitig kann das Einbeziehen des Berufs als Erklärungsfaktor für die Lohnhöhe Diskriminierung verdecken. Werden nämlich bereits Berufe, die Frauen besonders häufig ausüben, niedriger entlohnt als überwiegend von Männern ausgeübte Berufe, dann taucht dieser Unterschied in der bereinigten Lohnlücke nicht mehr auf, wenn der Beruf als Erklärungsfaktor für die Lohnhöhe herangezogen wurde und man im Weiteren nur noch Frauen und Männer mit gleichen Merkmalen miteinander vergleicht. Da allerdings der Beruf grundsätzlich einen

wichtigen Einflussfaktor für die Höhe der Entlohnung darstellt, würde eine Vernachlässigung dieses Merkmals einen großen Informationsverlust bei der Bereinigung der Lohnlücke bedeuten.

Abbildung 2 zeigt schematisch zum einen die unbereinigte Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, das heißt die Differenz zwischen den jeweiligen Durchschnittslöhnen (vgl. den Lohnabstand an der Ordinate). Darüber hinaus geht sie auf die oben genannten Gründe ein, die diese Lohnlücke determinieren. Zum einen sind im Durchschnitt unterschiedliche Bildungsniveaus von Männern und Frauen zu verzeichnen. Auch eine unterschiedliche Branchen- und Berufswahl sowie betriebliche Einflüsse spielen eine wichtige Rolle bei der Erklärung von Lohnunterschieden. Des Weiteren ist der Beschäftigungsumfang bei Frauen insgesamt geringer; sie wählen (insbesondere aus familiären Gründen) öfter eine Teilzeitbeschäftigung und setzen häufiger aus als Männer.



Informationen zur Höhe der Löhne und die genannten Erklärungsfaktoren lassen sich mittels eines geeigneten Datensatzes (siehe Abschnitt 2.3) verwenden, um mit statistischen Methoden (Übersicht 1) herauszufinden, ob diese ad hoc spezifizierten Faktoren einen statistisch signifikanten, das heißt einen nicht zufälligen Einfluss haben und wie groß dieser ist. Ferner kann man ermitteln, welcher Teil der unbereinigten Lohnlücke sich durch eine unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital oder andere Faktoren erklären lässt und welcher Teil sich nicht erklären lässt. Der statistisch nicht erklärbare Teil der Lohnlücke – also die bereinigte Lohnlücke – wird häufig mit Diskriminierung gleichgesetzt. Tat-

Das technische Verfahren, mit dem sich der Zusammenhang zwischen dem Humankapital oder anderen lohnrelevanten Einflussfaktoren und der Lohnhöhe quantifizieren lässt, ist im einfachsten Fall die sogenannte Kleinste-Quadrate-Schätzung einer linearen⁷ Gleichung mithilfe eines empirischen Datensatzes (Regression). Vereinfacht ausgedrückt ermöglicht diese Schätzung die Formulierung einer linearen Funktion zur Erklärung des Lohns (abhängige Variable) in Abhängigkeit vom Humankapital (unabhängige Variable[n]). Angenommen, es gibt hier nur eine einzige Determinante des Stundenlohns, nämlich die Dauer der Ausbildung, dann liefert die Kleinste-Quadrate-Schätzung die Parameter a (die Konstante) und b (der Parameterschätzer oder Koeffizient) der Funktion „Stundenlohn = a + b · Dauer der Ausbildung“ mit der besten Anpassung an die vorhandenen Daten. Dazu werden die Abstände der einzelnen Beobachtungen an die Geradengleichung minimiert (Abbildung 3). Jeder Punkt in Abbildung 3 repräsentiert eine Beobachtung mit dem Datenpaar Dauer der Ausbildung und zugehöriger Stundenlohn. Die Regression ermittelt die am besten angepasste Gerade durch die Punktwolke der Beobachtungen. Der Parameter b ist von besonderem Interesse, da er angibt, um wie viel der Stundenlohn steigt, wenn die Dauer der Ausbildung um eine Einheit zunimmt. Das Verfahren erlaubt zudem Angaben zur Güte der Anpassung und zu der Frage, ob der Parameter b signifikant ist, er also systematisch und nicht nur zufällig von null verschieden ist. Wäre er null oder nur zufällig ungleich null, verlief die Gerade parallel zur x-Achse. Dies würde bedeuten, dass der Faktor Dauer der Ausbildung keinen Einfluss hätte; auch bei einer verschiedenen Dauer der Ausbildung wäre der Stundenlohn immer ungefähr gleich.

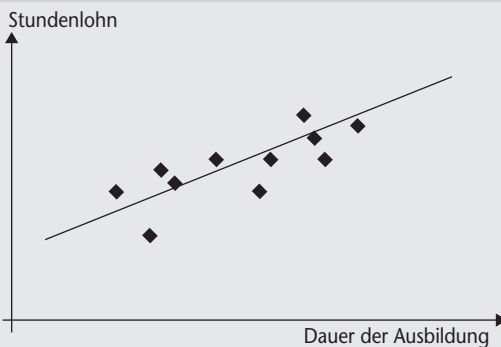
In einer Erweiterung dieses sehr einfachen Modells ist es möglich, neben der Dauer der Ausbildung beliebig viele andere Erklärungsfaktoren für den Stundenlohn, darunter auch das Geschlecht, in die Schätzung einzubeziehen. So lässt sich eine Variable konstruieren, die bei Männern den Wert eins und bei Frauen den Wert null annimmt (Dummy-Variable). Der Parameter b gibt dann an, um wie viel der Lohn von Männern höher liegt als der von Frauen, und zwar unter Berücksichtigung der anderen im Modell verarbeiteten Erklärungsfaktoren. Am Ende steht ein empirisches Schätzmodell, das den Stundenlohn simultan durch alle relevanten Einflussfaktoren erklärt.

Der Einfluss des Erklärungsfaktors Geschlecht lässt sich damit unabhängig von einer bei Frauen und Männern unterschiedlichen Ausstattung hinsichtlich der anderen Erklärungsfaktoren betrachten. Es wird dazu kontrolliert, dass Frauen und Männer zum Beispiel unterschiedliche Erwerbsformen

Kleinste-Quadrate-Schätzung der Lohnhöhe

Abbildung 3

Schematische Darstellung



Eigene Darstellung

⁷ Die Regression erlaubt auch die Modellierung nicht-linearer Funktionen.

wählen oder eine verschiedene Ausbildungsdauer aufweisen. Der Parameter des Erklärungsfaktors Geschlecht erlaubt die Betrachtung der Lohnhöhe von (rechnerisch) identischen Arbeitnehmern, die sich lediglich hinsichtlich des Geschlechts voneinander unterscheiden und hinsichtlich aller anderen lohnerklärenden Faktoren genau gleich sind. Stellt sich heraus, dass unter Berücksichtigung aller anderen Einflussfaktoren der Faktor Geschlecht einen signifikanten Einfluss hat, so lässt sich dieser Unterschied nicht mehr mit unterschiedlichem Humankapital oder mit den anderen Faktoren erklären, sondern nur noch durch a) Erklärungsfaktoren, die nicht im Modell berücksichtigt werden konnten, und b) Diskriminierung.

Eine Erweiterung des einfachen Regressionsmodells besteht in der Zerlegung der zu erklärenden Lohnlücke in einen (durch das Humankapital und andere Faktoren) erklärten Teil und einen nicht erklärten Teil, der zumindest teilweise auf Diskriminierung zurückzuführen sein kann. In diesem Verfahren nach Oaxaca (1973) und Blinder (1973) werden zunächst die Löhne für Frauen und Männer mittels Regression in separaten Gleichungen geschätzt. Gäbe es keine Diskriminierung, müssten die Parameter der Erklärungsfaktoren für beide Gleichungen identisch sein: Ein zusätzliches Jahr Ausbildung würde für Frauen und Männer in einem gleichen zusätzlichen Stundenlohn resultieren. Die sogenannte Oaxaca-Blinder-Zerlegung misst nun, wie viel von der Lohnlücke auf Unterschiede in den erklärenden Faktoren (zum Beispiel Ausbildung) zurückzuführen ist und wie viel auf Unterschiede in den Parametern (Koeffizienten) der erklärenden Faktoren. Während das Erstgenannte der erklärte Teil der Lohnlücke ist, wird der zweite Teil in der Regel mit Diskriminierung gleichgesetzt. Neben der Oaxaca-Blinder-Zerlegung gibt es noch eine Reihe weiterer, aber konzeptionell verwandter Zerlegungsverfahren (siehe für eine Übersicht: Oaxaca, 2007).

In den 1970er Jahren wies der Ökonom James Heckman darauf hin, dass das Regressionsverfahren verfälschte Werte liefern könne, wenn bereits die zur Berechnung verwendete Stichprobe verzerrt sei. Eine Stichprobe, mit der die Lohnlücke berechnet werden kann, besteht aus einer zufälligen Auswahl Erwerbstätiger. Wenn aber die Faktoren, die zu einer Diskriminierung von Frauen bei der Entlohnung führen, darüber hinaus bewirken, dass Frauen gar nicht erst erwerbstätig werden und infolgedessen auch nicht in der Stichprobe auftauchen können, dann unterschätzt das Regressionsverfahren das Ausmaß der Diskriminierung. Um dieses Problem zu beheben, kann eine Regressionsschätzung vorangestellt werden, die zunächst die Wahrscheinlichkeit misst, erwerbstätig zu werden (Heckman, 1979). Dies erschwert indes die Interpretation der Ergebnisse der obigen Regressionsschätzungen.

Eine alternative Methode, um den Teil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern zu ermitteln, der allein auf das Geschlecht zurückzuführen ist, und andere Einflüsse dabei auszuschalten, kommt aus der Evaluationsforschung. Dort ist man daran interessiert, die Wirkung eines Programms (etwa zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit) im Hinblick auf sein Ergebnis (etwa die Aufnahme einer Beschäftigung) zu messen und dabei andere Einflüsse (etwa die Berufsausbildung) auszuschalten. Würde man lediglich die Tätigkeit der Teilnehmer des Programms mit der einer beliebigen Gruppe Nichtteilnehmer vergleichen, so sagte dies über die Wirksamkeit des Programms wenig aus. Denn die Frage, ob eine Beschäftigung gefunden wurde, kann auch von vielen nicht beobachteten Faktoren abhängen, zum Beispiel von der Berufsausbildung. Erforderlich ist eine Kontrollgruppe von Nichtteilnehmern, die der Teilnehmergruppe möglichst ähnlich ist. Diese lässt sich mit verschiedenen statistischen Verfahren finden (sogenannte nicht-parametrische Modelle wie beispielsweise Matching-Modelle). Wird „Teilnahme an einem Programm“ durch das Merkmal Geschlecht ersetzt, kann man die Methode auf die Bereinigung der Lohnlücke übertragen. Gewöhnlich stellt diese Methode aber hohe Anforderungen an das Datenmaterial.

Eigene Zusammenstellung

sächlich jedoch kann der unerklärte Rest der Lohnlücke auch die Variation aufgrund von nicht beobachteten Einflussfaktoren beinhalten – von Faktoren also, die sich nicht im Rahmen eines Datensatzes ermitteln und somit auch nicht im Rahmen der Datenanalyse berücksichtigen lassen.

Gewöhnlich ist die bereinigte Lohnlücke deutlich kleiner als die unbereinigte Lohnlücke (ungefähr um den Faktor 0,5). Gleichwohl verbleibt auch hier ein Rest, für den Diskriminierung nicht ausgeschlossen werden kann, der sich aber mit den vorhandenen Informationen oft nicht näher untersuchen lässt. Nicht geklärt ist zudem die Frage, inwieweit die unterschiedliche Ausstattung mit Humankapital oder andere lohnrelevante Faktoren wie die Berufswahl bereits das Ergebnis von Diskriminierung sind.

2.3 Datenquellen

Zur Ermittlung der unbereinigten Lohnlücke reicht eine Erhebung der Bruttolohnhöhen, die nach Geschlecht differenziert sind, aus. Falls keine Stundenlöhne erhoben wurden, ist eine zusätzliche Erhebung der Arbeitszeit erforderlich. Wünschenswert ist eine umfangreiche Erhebung aller Lohnbestandteile und aller Bestandteile der Arbeitszeit. Weitaus höhere Anforderungen an die Datenquelle stellt die Berechnung der bereinigten Lohnlücke, denn hier muss außer der Lohnhöhe zu jeder Beobachtung noch ein Vektor von Variablen existieren, der in der Lage ist, die Lohnhöhe zu erklären. Dies können in der Regel nur Haushalts- oder Personenbefragungen leisten. Die im Folgenden dargestellten Datenquellen kommen dafür in Betracht.

Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

Das SOEP ist eine seit 1984 jährlich durchgeführte und vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung betreute repräsentative Wiederholungsbefragung von rund 21.000 Personen in 11.000 Haushalten (Wagner et al., 2007). Trotz der im Vergleich zu anderen Erhebungen kleinen Stichprobe ist das SOEP in ganz besonderem Maße zur Berechnung der Lohnlücke geeignet. Dies gründet sich auf den großen Umfang der erhobenen Informationen. Das SOEP erfasst nicht nur das Einkommen und die Arbeitszeit in mehreren Dimensionen und in einer Vielzahl von Komponenten, sondern es erfragt auch eine ganze Reihe sozioökonomischer Sachverhalte. Darunter finden sich viele Merkmale, die als Indikatoren des Humankapitals dienen können. Besonders hilfreich ist beispielsweise die Frage nach der für die Ausübung der aktuellen Tätigkeit erforderlichen Ausbildung. Dies ist eine weitaus nützlichere Information als die tatsächliche Ausbildung, da zwischen beiden Informationen große Unterschiede vorliegen können.

Für die Produktivität eines Taxifahrers ist es zum Beispiel nicht unbedingt von Belang, ob er promovierter Akademiker ist oder ob er über keine abgeschlossene Schulbildung verfügt. Entscheidend ist vielmehr, dass das Humankapital produktiv eingesetzt wird. Aus der Vielzahl lohnrelevanter Faktoren, die im SOEP abgefragt werden, ergibt sich eine Vielzahl von Analysemöglichkeiten mit verschiedenen ökonomischen Ansätzen.

Mikrozensus

Der Mikrozensus ist eine jährlich (seit 2005 unterjährig) durchgeführte repräsentative Befragung einer 1-Prozent-Stichprobe der deutschen Haushalte (Iversen, 2007). Das sind knapp 400.000 Haushalte mit rund 800.000 Personen. Damit ist der Stichprobenumfang weitaus größer als beim SOEP. Auch der Mikrozensus stellt eine große Zahl sozioökonomischer Variablen bereit. So wird sowohl die schulische als auch die berufliche Ausbildung erfasst. Zur ausgeübten Erwerbstätigkeit werden Arbeitszeit, Beruf und Branche erfragt. Das Problem liegt in der Erfassung der Erwerbseinkommen, denn hier werden lediglich Nettoeinkommen erfragt. Gerade für Betrachtungen der Lohnlücke sind diese jedoch ungeeignet, da sie keine Rückschlüsse auf die Entlohnung durch Unternehmen zulassen. Für Lohnlückenanalysen ist der Mikrozensus allenfalls nützlich, um Aggregate aus anderen Datenquellen auf Plausibilität zu prüfen.

Verdienststrukturerhebung

Die Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts ist eine repräsentative Betriebsbefragung, die alle vier Jahre bei rund 34.000 Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten im Verarbeitenden Gewerbe und den meisten Dienstleistungsbranchen durchgeführt wird. Sie löste die vorherige Gehalts- und Lohnstrukturerhebung ab. Abgefragt werden eine Reihe betriebspezifischer Merkmale wie Betriebsgröße, Branche, Tarifbindung und Region sowie eine Anzahl personenbezogener Merkmale der Arbeitnehmer wie zum Beispiel Geschlecht, Alter, Beruf, Qualifikation, Leistungsgruppe und Entlohnung. Die Ableitung von Bruttostundenlöhnen ist möglich. Die Anzahl der Variablen zur Erklärung der individuellen Lohnhöhe ist geringer als im SOEP. Die Verdienststrukturerhebung erlaubt dafür aber die Verknüpfung von Erwerbstätigen und Betrieb. Für die Berechnung der Lohnlücke ist dies besonders nützlich, da sich so die Löhne von Arbeitnehmern im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb betrachten lassen. Damit entfällt die Notwendigkeit, für andere betriebspezifische Merkmale zu kontrollieren. Nachteilig sind die Nichtberücksichtigung von Beschäftigten in kleinen Betrieben, die Periodizität (im Abstand von vier Jahren) und die lange Dauer der Datenauf-

bereitung. Die Mikrodaten zur Erhebung des Jahres 2006 stehen seit Anfang 2008 zur Verfügung. Zwar gibt es auch eine vierteljährliche Verdiensterhebung; diese arbeitet aber mit einem reduzierten Fragenprogramm, was insbesondere die Schätzung der individuellen Produktivität erschwert.

EU-SILC

Die Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC) ist eine europaweite repräsentative Erhebung von Daten zur Einkommenslage von Haushalten (Körner et al., 2005). Sie wird seit dem Jahr 2005 jährlich durchgeführt. Hier werden außer Daten zum Erwerbseinkommen auch umfangreiche personenbezogene Informationen erhoben, beispielsweise solche zu Arbeitszeit und Qualifikation. Zweck der Statistik ist vor allem die vergleichende Messung von Armut und Lebensbedingungen. Die Größe der Stichprobe entspricht mit rund 14.000 Haushalten ungefähr der des SOEP. Da auch nach dem Geschlecht unterschieden wird, ist EU-SILC grundsätzlich für die Berechnung der Lohnlücke geeignet. Dank der spezifischen personenbezogenen Informationen ist zudem eine Bereinigung der Lohnlücke möglich. Allerdings stehen hier nicht so viele Variablen wie im SOEP bereit, die zur Erklärung der Lohnhöhe geeignet sind. Dafür liegen die Ergebnisse in einem international harmonisierten Kontext vor, was für Ländervergleiche von unschätzbarem Wert ist. Nachteilig wirkt sich aus, dass es die Erhebung erst seit wenigen Jahren gibt und sich daher die Entwicklung der Lohnlücke über einen längeren Zeitraum noch nicht beobachten und beurteilen lässt.

IAB-Beschäftigtenstichprobe

Bei der Beschäftigtenstichprobe des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) handelt es sich um eine Stichprobe aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (Bender/Haas, 2002). Letztere ist eine Registerstatistik, die aus den Meldungen der Arbeitgeber an die Sozialversicherungsträger generiert wird. Erfasst sind alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, geringfügig Beschäftigten und Empfänger von Entgeltersatzleistungen. Beamte und Selbstständige sind nicht berücksichtigt. Die Stichprobe ist mit knapp 1,4 Millionen Personen deutlich umfangreicher als die von SOEP oder EU-SILC. Das größte Problem bei der Beschäftigtenstichprobe besteht in der Auswahl der erhobenen Merkmale. Zwar wird der Bruttoverdienst tagesgenau erfasst, aber nur bis zu einer Bemessungsgrenze. Während dies unter Verwendung des Medians als Lagemaß noch verschmerzbar wäre, wiegt die fehlende Erfassung des genauen Arbeitsumfangs schwerer: Unterschieden wird nur grob zwischen Vollzeit und

Teilzeit. Gerade die von Frauen häufig ausgeübten Teilzeittätigkeiten sind jedoch durch eine beträchtliche Spannbreite bei der Stundenzahl gekennzeichnet. Viele Analysen auf Basis der Beschäftigtenstichprobe beschränken sich daher von vornherein auf Vollzeitbeschäftigte. Aber auch hier muss mit Setzungen gearbeitet werden, weil bei Vollzeitarbeit ebenfalls eine teils erhebliche Streuung der Stundenzahlen vorliegen kann. Mithin lässt sich der Stundenlohn nur näherungsweise berechnen, was den Wert der Statistik zum Zweck der Berechnung der Lohnlücke stark einschränkt. Eine Bereinigung der Lohnlücke auf Basis der Beschäftigtenstatistik ist ebenfalls nur eingeschränkt sinnvoll, da detaillierte Informationen zum qualifikatorischen Hintergrund fehlen oder von unzureichender Qualität sind.

LIAB

Die Linked-Employer-Employee-Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) stellen eine Verknüpfung zwischen der Beschäftigtenstatistik und dem IAB-Betriebspanel dar, das Informationen aus Betriebsbefragungen beinhaltet (Alda et al., 2005). Somit lassen sich – ähnlich wie bei der Verdienststrukturerhebung – Informationen zu Arbeitnehmer und Betrieb simultan betrachten. Im Kontext der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ermöglicht dies, Arbeitnehmer im gleichen Beruf und im gleichen Betrieb zu vergleichen, die sich nur hinsichtlich des Geschlechts unterscheiden. Da die LIAB-Daten aber den gleichen Problemen unterliegen wie die Beschäftigtenstatistik, aus der sie generiert werden, sind hier die gleichen Vorbehalte gegenüber ihrer Eignung zur Messung der Lohnlücke anzumelden wie bei der IAB-Beschäftigtenstichprobe.

Fazit

Abschließend sei erwähnt, dass die künftigen Erhebungen zur Lohnlücke auf europäischer Ebene laut Auskünften des Statistischen Bundesamts zwischen den EU-Mitgliedstaaten möglichst harmonisiert erfolgen sollen. Dies soll mithilfe von Verdienststrukturerhebungen geleistet werden, die auch in vielen anderen Mitgliedstaaten in ähnlicher Form vorliegen. Die Ergebnisse sollen gegebenenfalls in den Erhebungsjahren erfasst und jeweils zwischen den Erhebungsjahren fortgeschrieben werden.

Im Rahmen der vorliegenden Studie wird – Kapitel 2 zusammenfassend – aus wissenschaftlicher Sicht also die folgende Methodik zur Berechnung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke präferiert:

- Als Basis dienen Bruttostundenlöhne unter Berücksichtigung möglichst aller Lohnbestandteile. Damit werden Veränderungen des Einkommens, die allein

durch das Steuer- und Transfersystem entstehen, aus der Analyse von Lohnunterschieden zwischen Männern und Frauen ausgeschlossen. Ferner lässt sich auf diese Weise vermeiden, dass unterschiedliche Arbeitszeitmodelle die Lohnunterschiede verzerren.

- Zu ermitteln ist die bereinigte Lohnlücke unter Berücksichtigung aller potenziell lohnrelevanten Einflussfaktoren. Im Vergleich zur allgemeinen oder unbereinigten Lohnlücke handelt es sich hier also um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen mit den gleichen Merkmalen; es werden die Löhne von Personen miteinander verglichen, die im gleichen Alter sind, in derselben Branche tätig sind, die gleiche Qualifikation und die gleiche Berufserfahrung haben und auch sonst in allen lohnrelevanten Merkmalen identisch sind.
- Es lassen sich mehrere Datenquellen für eine möglichst präzise Bestimmung der (bereinigten) Lohnlücke heranziehen. Im Hinblick auf eine vergleichende Analyse auf europäischer Ebene stehen eher Aspekte der Homogenität von Datensätzen im Vordergrund. Infolgedessen werden in diesem Zusammenhang in Zukunft voraussichtlich primär die nationalen Verdienststrukturerhebungen für internationale Vergleiche verwendet. Für Deutschland bietet sich ferner das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) an, da dieses Befragungsinstrument den größten Umfang an Informationen bereitstellt und methodisch kaum Einschränkungen zum Zwecke der Datenanalyse notwendig sind.

3

Übersicht über den geschlechtsspezifischen Lohnabstand in ausgewählten (EU-)Staaten

Ein internationaler Vergleich zeigt, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke in verschiedenen Staaten unterschiedlich groß ist. Dies ist zum Teil auf unterschiedliche institutionelle Gegebenheiten zurückzuführen. Nichtsdestotrotz lassen sich einheitliche Trends und Erklärungsmuster ausmachen. Im Folgenden werden Studien, die sich mit geschlechtsspezifischen Lohnabständen im internationalen Kontext beschäftigen, näher beleuchtet. Abschnitt 3.1 geht dabei auf die in den einzelnen Studien ermittelte Höhe der Lohnlücke ein, Abschnitt 3.2 stellt die auf Basis empirischer Untersuchungen ausgemachten Determinanten der Lohnlücke vor.

Eng verknüpft mit der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sind zum einen die Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen sowie zum anderen die Lohnlücke zwischen Frauen ohne Kinder und Frauen mit Kindern. Letztere kann Aufschluss darüber geben, inwieweit die stärkere familiäre Verantwortung von Frauen ein Erklärungsfaktor der geschlechtsspezifischen Lohnlücke ist. Hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke lässt sich feststellen, dass sich diese zwar im Zeitablauf immer weiter verringert hat. Allerdings konstatiert die OECD (2008b, 143) auf Basis der OECD Database on Labour Force Statistics, dass sich das Tempo bei der Verringerung der Beschäftigungslücke innerhalb der letzten zehn Jahre verlangsamt habe.

3.1 Durchschnittliche Höhe der Lohnlücke

Laut Daten der OECD belief sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke im OECD-Durchschnitt im Jahr 2006 auf 18 Prozent; das bedeutet, dass Frauen durchschnittlich 82 Prozent des Lohns der Männer erhielten. Dabei handelt es sich um die Medianbruttostundenlöhne von Vollzeitbeschäftigten und Angestellten. Damit haben sich seit 1995 im OECD-Durchschnitt die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede um 4 Prozentpunkte reduziert. Die OECD operiert bei ihren Berechnungen mit Daten der OECD Database on Earnings Distribution (OECD, 2008b, 358). Zieht man dagegen die anhand des arithmetischen Mittels berechnete Lohnlücke heran, die von der EU veröffentlicht wird, so betrug diese im Jahr 2007 für die EU-27-Staaten 17,4 Prozent (Eurostat, 2008b).

Die aktuellen Daten zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke werden von Eurostat auf Basis der nationalen Verdienststrukturerhebungen bestimmt und sind Tabelle 1 zu entnehmen. Die sehr unterschiedlichen Länderwerte der Lohnlücke lassen sich im Wesentlichen auf unterschiedliche Ländercharakteristika zurückführen: Während beispielsweise in Italien und Malta der Lohnabstand zwischen Männern und Frauen sehr gering ist, da hochqualifizierte Frauen einen relativ großen Teil der erwerbstätigen Frauen ausmachen, sind in Deutschland hochqualifizierte Frauen auf dem Arbeitsmarkt nicht in dem Maße repräsentiert wie in vielen anderen EU-Ländern (siehe dazu Tabelle 3).

In einer früheren Veröffentlichung hat die EU-Kommission (2006b) auf Basis von Daten der Structure of Earnings Survey 2002 für 30 europäische Staaten die geschlechtsspezifische Lohndifferenz ermittelt. Verglichen worden sind dabei die Unterschiede bei den Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen. In der EU-15 betrug die Lohndifferenz im Jahr 2002 diesen Angaben zufolge 25 Prozent, wobei sie am größten im Vereinigten Königreich (30 Prozent) ausfiel und am geringsten in Slowenien (11 Prozent). Auf Basis der neuen Daten aus den

nationalen Verdienststrukturerhebungen betrug der Lohnabstand im Jahr 2007 für die EU-15-Länder durchschnittlich 18,1 Prozent und für die EU-27-Länder 17,4 Prozent (Tabelle 1).

Geschlechtsspezifische Lohnlücke im EU-27-Vergleich

Tabelle 1

im Jahr 2007, in Prozent

Land	Geschlechtsspezifische Lohnlücke	Land	Geschlechtsspezifische Lohnlücke
Italien*	4,4	Spanien*	17,6
Malta*	5,2	Dänemark	17,7
Polen	7,5	Schweden	17,9
Slowenien	8,3	Finnland*	20,0
Portugal	8,3	Litauen	20,0
Belgien*	9,1	Griechenland*	20,7
Luxemburg	10,0	Vereinigtes Königreich*	21,1
Bulgarien*	12,7	Deutschland	23,0
Rumänien	12,7	Zypern	23,1
Lettland	15,4	Niederlande	23,6
Frankreich*	15,8	Slowakei	23,6
Ungarn	16,3	Tschechien	23,6
Irland	17,1	Österreich	25,5
EU-27*	17,4	Estland*	30,3

Lohnlücke: Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen von Männern und Frauen als Anteil des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von Männern; * Vorläufige Werte.
Quelle: Eurostat, 2008b

Auch andere Studien versuchen – auf unterschiedlichsten Datengrundlagen und mit verschiedenartigen Länderabgrenzungen – die geschlechtsspezifische Lohnlücke im internationalen Kontext abzuschätzen. Eine tabellarische Zusammenstellung der im Folgenden aufgeführten Studien bietet Übersicht A.1 im Anhang; dort sind jeweils die Höhe der Lohnlücke, ihre Determinanten und die Datenbasis angegeben.

Blau/Kahn (2003) haben in ihrer Untersuchung 22 Länder miteinander verglichen (Zeitraum: 1985 bis 1994) und den durchschnittlichen geschlechtsspezifischen Lohnabstand ermittelt, der sich über den gesamten Betrachtungszeitraum gemessen auf 0,307 Log-Punkte⁸ beläuft. Dabei haben sie die Log-Löhne um Unterschiede in der Zahl der Wochenarbeitsstunden zwischen Männern und

⁸ Die Log-Punkte geben näherungsweise die prozentuale Veränderung an. 0,307 Log-Punkte entsprechen damit näherungsweise 30,7 Prozent.

Frauen korrigiert. In Westdeutschland liegt die Differenz mit 0,320 Log-Punkten etwas über dem Durchschnitt, während sie in Ostdeutschland nur 0,178 Log-Punkte beträgt.

Die Studie von Olivetti/Petrongolo (2006) vergleicht die geschlechtsspezifische Lohnlücke in den USA und in ausgewählten EU-Staaten miteinander (Zeitraum: 1994 bis 2001). Die Spannweite reicht dabei von nur 0,063 Log-Punkten, um welche die Bruttostundenlöhne von Männern in Italien höher liegen als die der italienischen Frauen, bis hin zu einem Lohnunterschied von 0,302 Log-Punkten in den USA.

Die Beobachtung der EU-Kommission (2006b), dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen im Vereinigten Königreich am größten ausfällt, machten auch bereits Harkness/Waldfoegel (1999) auf Datenbasis der Luxemburger Einkommensstudie aus dem Jahr 1994 für sieben Länder: Während eine Frau im Vereinigten Königreich nur 74,6 Prozent des Gehalts eines Mannes verdient, beläuft sich dieser Anteil in Australien auf 88,2 Prozent; Deutschland liegt 1,6 Prozentpunkte unter diesem Höchstwert.

Arulampalam et al. (2006) ziehen für ihre Untersuchung Daten des EU-Haushaltspanels für elf Länder heran. Es geht ihnen dabei unter anderem um die Frage nach der Existenz einer sogenannten gläsernen Decke, die den Frauen den Aufstieg in höhere Positionen erschwert. Beim Vergleich des Medians der logarithmierten Bruttostundenlöhne kommen sie zu dem Ergebnis, dass sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke im Vereinigten Königreich auf 0,234 Log-Punkte beläuft, während sie in Italien lediglich 0,054 Log-Punkte beträgt.

Die Höhe der Lohndifferenz zwischen Frauen ohne Kinder und Frauen mit Kindern und den Zusammenhang dieser Lohnlücke mit der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern untersuchen Harkness/Waldfoegel (1999) anhand einer Analyse der Daten von sieben Staaten (Australien, Deutschland, Finnland, Kanada, Schweden, USA, Vereinigtes Königreich). Dabei kommen sie zum Ergebnis, dass die Lohnlücke zwischen Frauen ohne Kinder und Frauen mit Kindern (Family Gap) im Vereinigten Königreich am höchsten ausfällt.

Die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke wird oft in engen Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Lohnlücke gebracht. Aus Daten von Eurostat (2008a) geht hervor, dass sich die Beschäftigungslücke im Durchschnitt der EU-27-Staaten auf 14,2 Prozentpunkte im Jahr 2007 beläuft (Tabelle 2). Deutschland liegt mit 10,7 Prozentpunkten um 3,5 Prozentpunkte unter diesem Durchschnittswert. Überdies ist die Beschäftigungslücke in Deutschland seit 2000 um 4,2 Prozentpunkte gesunken. Differenziert man nach unterschiedlichen Qualifikationsniveaus, so wird deutlich, dass die geschlechtsspezifische Beschäf-

tigungslücke im EU-27-Durchschnitt im niedrigqualifizierten Bereich besonders hoch ist. Die Differenz der Erwerbstätigenquoten von Männern und Frauen betrug im Jahr 2007 in diesem Segment 19,2 Prozentpunkte, während sie sich im hochqualifizierten Bereich auf nur 6,8 Prozentpunkte belief. Zur Berechnung der Beschäftigungslücke sind 15- bis 64-jährige erwerbstätige Männer und Frauen als Anteil an der Bevölkerung gleichen Alters betrachtet worden.

Im Übrigen ist festzustellen, dass beispielsweise Finnland – wie Tabelle 2 zeigt – eine vergleichsweise geringe geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke aufweist und dies dort mit einer hohen geschlechtsspezifischen Lohnlücke einhergeht. Diesbezüglich ist in Italien und Malta das Gegenteil der Fall: Während die Beschäftigungslücke dort bei 24,1 Prozentpunkten und 37,3 Prozentpunkten liegt, beziffert sich die geschlechtsspezifische Lohnlücke auf lediglich 4,4 Prozent und 5,2 Prozent. Dies wird häufig damit begründet, dass in Italien und Malta geringqualifizierte Frauen auf dem Arbeitsmarkt weniger stark aktiv sind als in Finnland. Allerdings zeigen zahlreiche andere Beispiele, dass der oft vermutete umgekehrt proportionale Zusammenhang zwischen Lohn- und Beschäftigungslücke im internationalen Vergleich tatsächlich nur schwach ausgeprägt ist.

Geschlechtsspezifische Beschäftigungs- und Lohnlücke im EU-27-Vergleich

Tabelle 2

im Jahr 2007

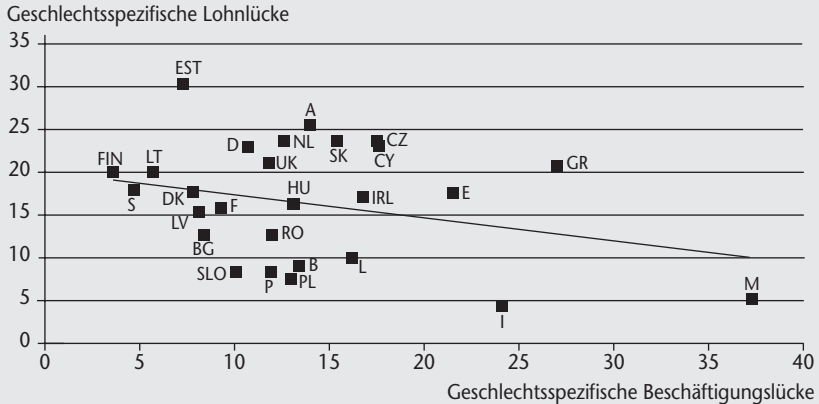
Land	Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke, in Prozentpunkten	Geschlechtsspezifische Lohnlücke*, in Prozent
Finnland	3,6	20,0
Schweden	4,7	17,9
Litauen	5,7	20,0
Estland	7,3	30,3
Dänemark	7,8	17,7
Lettland	8,1	15,4
Bulgarien	8,4	12,7
Frankreich	9,3	15,8
Slowenien	10,1	8,3
Deutschland	10,7	23,0
Vereinigtes Königreich	11,8	21,1
Portugal	11,9	8,3
Rumänien	12,0	12,7
Niederlande	12,6	23,6
Polen	13,0	7,5
Ungarn	13,1	16,3
Belgien	13,4	9,1
Österreich	14,0	25,5
EU-27	14,2	17,4
Slowakei	15,4	23,6
Luxemburg	16,2	10,0
Irland	16,8	17,1
Tschechien	17,5	23,6
Zypern	17,6	23,1
Spanien	21,5	17,6
Italien	24,1	4,4
Griechenland	27,0	20,7
Malta	37,3	5,2

* Teilweise vorläufige Werte.
Quellen: Eurostat, 2008a und 2008b

EU-27: Zusammenhang zwischen der geschlechtsspezifischen Beschäftigungs- und Lohnlücke

Abbildung 4

Angaben in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von Eurostat, 2008a und 2008b

Aufgrund der Daten in Tabelle 2 ist zu erwarten, dass insgesamt nur ein schwach negativer Zusammenhang zwischen der Höhe der Beschäftigungslücke und der Höhe der Lohnlücke besteht; eine hohe Beschäftigungslücke führt also nicht unmittelbar zu einer geringeren Lohnlücke und umgekehrt. Dies wird in Abbildung 4 grafisch veranschaulicht. Die Darstellung impliziert jedoch keine Aussage zur Kausalität zwischen Beschäftigungs- und Lohnlücke. Dies ist auf Basis der vorliegenden Daten nicht möglich. Allerdings zeigt die Grafik, dass eine schwach ausgeprägte lineare Korrelation vorzuliegen scheint.

3.2 Determinanten der Lohnlücke

Sowohl bei der Analyse der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Deutschland (siehe Abschnitt 4.2) als auch bei den hier vorgestellten ländervergleichenden Analysen werden folgende Faktoren identifiziert, welche die Lohnlücke beeinflussen können:

- Bildung und Berufserfahrung,
- Beschäftigungsumfang (etwa Teilzeitarbeit, Vollzeitarbeit),
- Erwerbsunterbrechungen,
- Branchen-, Berufswahl und betriebliche Einflüsse,
- innerbetriebliche Faktoren (etwa Erfassung durch Tarifverträge),
- weitere Einflussfaktoren (etwa Entgeltbewertung, Präferenzen).

Bildung und Berufserfahrung

Das Bildungsniveau und andere persönliche Charakteristika werden im Allgemeinen in der Literatur nicht als Hauptursachen für die geschlechtsspezifische Lohnlücke identifiziert. So sehen zum Beispiel Hinz/Gartner (2005) die Ursachen dieser Lohnlücke eher weniger in persönlichen Merkmalen wie Alter, Bildung oder Berufserfahrung. Beblo et al. (2003) hingegen kommen zum Schluss, dass sich bis zu 50 Prozent der geschlechtsspezifischen Lohnlücke auf persönliche Charakteristika zurückführen lassen. Dabei untersuchten sie die Lohnabstände zwischen Männern und Frauen in Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien und im Vereinigten Königreich auf Basis von Daten des Europäischen Haushaltspanels. Frauen sind demnach zunehmend besser qualifiziert und haben Männer in Bezug auf das Bildungsniveau bei jüngeren Altersjahrgängen bereits überholt. Aus diesem Grund dürfte die geschlechtsspezifische Lohnlücke primär auf andere Faktoren zurückzuführen sein (Hinz/Gartner, 2005).

Tabelle 3 zeigt, dass hochqualifizierte Frauen in den einzelnen Vergleichsstaaten unterschiedlich stark am Arbeitsmarkt partizipieren. Während die Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen im hochqualifizierten Segment in Schweden nur bei 2,4 Prozentpunkten liegt, beläuft sich dieser Abstand in der Tschechischen Republik auf 15,1 Prozentpunkte. Auch in Deutschland ist die geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke im hochqualifizierten Segment mit 10,3 Prozentpunkten vergleichsweise groß, während sie über alle Qualifikationsniveaus hinweg eher einen niedrigen bis mittleren Wert aufweist (15,2 Prozentpunkte). Dieser Befund legt nahe, dass in Deutschland hochqualifizierte Frauen auf dem Arbeitsmarkt kaum stärker repräsentiert sind als Frauen mit geringer bis mittlerer Qualifikation.

Einige Veröffentlichungen – unter anderem vonseiten der EU-Kommission – gelangen zu dem Schluss, dass die Berufserfahrung eine wichtige Rolle für die Erklärung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke spielt: „Im Vergleich zu einer zufällig ausgewählten Gruppe der Gesamtbevölkerung ist der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern viel niedriger, wenn nur die Gruppe der Berufsanfänger untersucht wird, während der geschlechtsspezifische Lohnabstand mit dem Alter tendenziell zunimmt“ (EU-Kommission, 2006b, 11; vgl. Plantenga/Remery, 2006).

Eine Studie für Frankreich analysiert ebenfalls die geschlechtsspezifische Lohndifferenz bei Berufseinsteigern (Moulin, 2006). Demnach existiert zwar eine geschlechtsspezifische Lohnlücke: So bekam ein Mann im Jahr 1998 als Einstiegsgehalt durchschnittlich 1.063 Euro, während dieses bei Frauen nur bei 963 Euro lag. Wird im Folgenden jedoch nach Hierarchieebene, Arbeitsstunden und der Wahrscheinlichkeit, leicht einen Job zu finden, kontrolliert, ist die auf

Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss im EU-Vergleich

Tabelle 3

in Prozentpunkten

Land	Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke bei Personen mit tertiärem Bildungsabschluss ¹	Nachrichtlich: Geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke insgesamt ²
Schweden	2,4	6,4
Portugal	2,8	13,7
Vereinigtes Königreich	3,7	14,8
Dänemark	4,3	8,8
Finnland	5,6	6,4
Niederlande	6,1	15,5
Polen	6,9	17,0
Österreich	7,2	14,7
Belgien	7,9	18,0
Irland	8,1	23,8
Frankreich	8,9	16,1
Spanien	9,2	29,3
Ungarn	9,4	16,3
Deutschland	10,3	15,2
Italien	12,6	33,1
Griechenland	12,9	34,7
Slowakei	13,1	15,0
Luxemburg	13,4	26,3
Tschechien	15,1	17,7

¹ Differenz zwischen den Beschäftigtenquoten von Männern und Frauen mit tertiärer Ausbildung als Anteil der Beschäftigtenquote von Männern mit tertiärer Ausbildung; Tertiäre Ausbildung ohne höhere berufliche Bildung und Promotion; Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen; ² Differenz zwischen den Beschäftigtenquoten von Männern und Frauen als Anteil der Beschäftigtenquote von Männern; Altersgruppe der 25- bis 64-Jährigen.

Quelle: Eigene Berechnungen in Anlehnung an OECD, 2007b und 2008b

das Geschlecht zurückzuführende Lohnlücke nicht mehr signifikant. Deshalb plädiert Moulin (2006) dafür, bei den Ungleichheiten bezüglich der Chancen auf dem Arbeitsmarkt anzusetzen, zum Beispiel bei Aufstiegschancen oder ungewollter Teilzeittätigkeit von Frauen.

Für die USA beobachten Weinberger/Kuhn (2006), dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke gerade in den ersten Berufsjahren wächst und mit zunehmendem Alter abnimmt. Es handelt sich hierbei um eine Untersuchung der Lohnlücke im Zeitraum 1959 bis 1999 auf Basis des Census and Current Population Survey. Weinberger/Kuhn (2006) zeigen eine Verringerung der Lohnlücke für den gesamten Zeitverlauf; dies ist ihren Untersuchungen zufolge zum Großteil auf die Reduktion von Unterschieden beim Anfangsgehalt zurückzuführen.

Beschäftigungsumfang

Es zeigt sich, dass Frauen häufiger als Männer Teilzeiterwerbstätigkeiten nachgehen und dies größtenteils durch die Kinderbetreuung bedingt ist. Dabei ist zu beachten, dass es einerseits von Frauen gewünscht sein kann, stärker familiär engagiert zu sein, andererseits kann hier auch die in verschiedenen Ländern unzureichende Kinderbetreuungsinfrastruktur eine Rolle spielen.

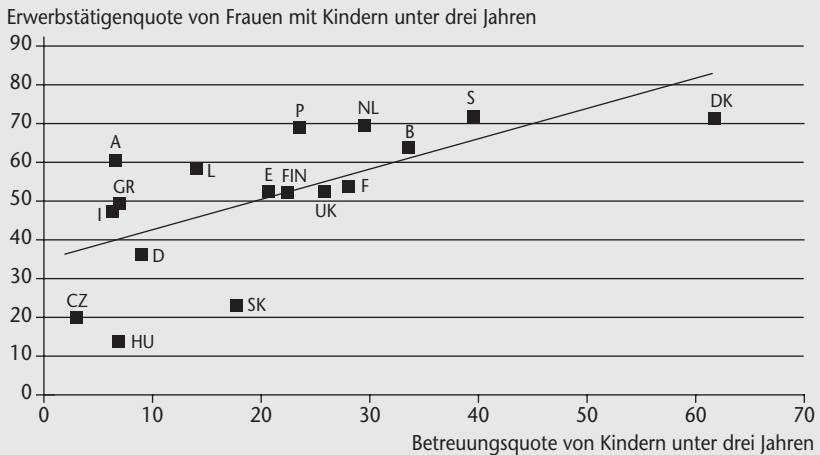
Für das Vereinigte Königreich beschäftigen sich mehrere Studien mit der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung bei Frauen und der damit zusammenhängenden Lohnlücke. Gregory/Connolly (2008) zeigen auf, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke für vollzeitbeschäftigte Frauen zwar sank, sie aber im Bereich der Teilzeitbeschäftigten im Zeitverlauf gestiegen ist. Vergleicht man darüber hinaus die Löhne vollzeit- und teilzeitbeschäftigter Frauen miteinander, zeigt sich, dass der Stundenlohn einer Frau in Teilzeitbeschäftigung im Vereinigten Königreich im Durchschnitt um 22 Prozent geringer ist als der einer Frau in Vollzeitbeschäftigung (Manning/Petrongolo, 2006). Allerdings macht die Untersuchung auch deutlich, dass dieser Lohnunterschied bei einer Kontrolle nach unterschiedlichen Variablen fast völlig auf berufsbezogene Segregation zurückzuführen ist. Im Vereinigten Königreich liegt ein großes Problem darin, dass mit einem Wechsel von Vollzeit auf Teilzeit oftmals ein beruflicher Abstieg in ein geringerqualifiziertes Segment verbunden ist. So zeigt die Studie von Connolly/Gregory (2008), dass 25 Prozent der Frauen, die von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle wechseln, dabei eine Rückstufung hinsichtlich der geforderten Qualifikation hinnehmen müssen. Die Autorinnen beschäftigen sich mit einem weiteren Problem: Auf Datenbasis des Labour Force Survey 2006 kommen sie zu dem Ergebnis, dass Frauen gerade in den Lebensjahren zwischen 35 und 44, in denen sich typischerweise höhere Karrierestufen erreichen lassen, einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, während Männer eher am Anfang oder am Ende des Berufslebens teilzeiterwerbstätig sind. Handlungsbedarf leiten Manning/Petrongolo (2006) aus ihren Befunden in der Weise ab, dass im Vereinigten Königreich auch hochqualifizierte Tätigkeiten auf Teilzeitbasis ermöglicht werden sollten.

Abbildung 5 zeigt, dass ein Zusammenhang zwischen einer guten Betreuungsinfrastruktur und der Erwerbstätigenquote von Müttern mit Kindern unter drei Jahren zu bestehen scheint. Während beispielsweise in der Tschechischen Republik und in Ungarn sowohl Betreuungs- als auch Erwerbstätigenquote sehr gering sind, liegt in Ländern wie Dänemark oder Schweden, in denen die Betreuungsinfrastruktur überdurchschnittlich gut ist, eine hohe Frauenerwerbstätigkeit vor. Dies legt nahe, dass geeignete Politikmaßnahmen im Bereich der frühkindlichen Betreuung positive Effekte für die Erwerbsbeteiligung von Frauen ausüben.

Mütter mit Kindern unter drei Jahren: Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquote der Mütter und Betreuungsquote der Kinder*

Abbildung 5

in ausgewählten EU-Ländern, Angaben in Prozent



* Kinder in Kinderbetreuungseinrichtungen und Einrichtungen frühkindlicher Bildung; Erwerbstätigenquote: verschiedene Jahre (1999–2005); Betreuungsquote: 2003/2004.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von OECD, 2008a und 2007a

Die Teilzeitquote von Frauen ist in den einzelnen EU-Staaten – möglicherweise auch aufgrund verschiedenartiger Arbeitskulturen – unterschiedlich groß (Tabelle 4). Während sie in den Niederlanden im Jahr 2007 fast drei Viertel aller beschäftigten Frauen ausmachte, belief sie sich in Bulgarien auf lediglich 1,9 Prozent. In Deutschland lag sie bei 45,3 Prozent – der zweithöchste Wert unter den EU-27-Staaten. Dabei ist die Teilzeitquote von Frauen unterschiedlich zu bewerten. Wie aus den oben behandelten Studien hervorgeht, erklärt die hohe Teilzeitquote einen großen Teil der geschlechtsspezifischen Lohnlücke. Auf der anderen Seite besteht möglicherweise bei Frauen aber trotz der Lohneinbußen eine starke Präferenz für eine Teilzeiterwerbstätigkeit, da sie ihnen oft als ein geeignetes Mittel erscheint, um Familie und Beruf gut miteinander zu vereinbaren.

Ebenfalls eine Rolle für das Arbeitsangebot spielt die Steuerbelastung. Ist die Steuerbelastung sehr hoch, so hat dies negative Auswirkungen auf die Arbeitsanreize, da dann für Personen eine geringere Motivation besteht, eine Beschäftigung aufzunehmen oder das Arbeitsangebot von Teilzeit auf Vollzeit auszuweiten. Die effektive Steuerbelastung – die Summe des Verlusts an Transfers und durch die Besteuerung – ist dabei in den einzelnen EU-Staaten unterschiedlich hoch. Be-

Teilzeitquote von Frauen im EU-27-Vergleich

Tabelle 4

im Jahr 2007, in Prozent

Land	Teilzeitquote von Frauen	Land	Teilzeitquote von Frauen
Niederlande	74,8	Finnland	18,8
Deutschland	45,3	Portugal	13,6
Vereinigtes Königreich	41,6	Polen	11,7
Österreich	40,7	Estland	10,6
Belgien	40,5	Zypern	10,4
Schweden	39,5	Slowenien	10,0
Luxemburg	37,1	Griechenland	9,9
Dänemark	35,8	Litauen	9,7
Irland*	31,9	Rumänien	8,9
EU-27	30,7	Tschechien	7,9
Frankreich	30,2	Lettland	6,9
Italien	26,8	Ungarn	5,5
Malta	24,9	Slowakei	4,3
Spanien	22,7	Bulgarien	1,9

* Die Zuverlässigkeit der Daten kann aufgrund des geringen Stichprobenumfangs beeinträchtigt sein; Teilzeitquote: Anteil der Beschäftigten in einer Teilzeitbeschäftigung (nach eigenen Angaben) an allen beschäftigten Personen im Alter zwischen 15 und 64 Jahren.

Quelle: Eurostat, 2008a

zogen auf das zweite Einkommen bei einem Doppelverdienerhaushalt mit Durchschnittsgehältern reicht sie von 20 Prozent in Griechenland bis hin zu 57 Prozent in Dänemark (Tabelle 5).

Tabelle 5 zeigt, welchem effektiven Steuersatz sich eine Person mit erwerbstätigem Partner bei der Entscheidung für eine Erwerbstätigkeit gegenüberstellt. Dabei müssen die staatlichen Transfers im Falle einer Nichterwerbstätigkeit auf der einen Seite und das Mehreinkommen abzüglich der zu zahlenden Steuern im Falle einer Erwerbstätigkeit auf der anderen Seite gegeneinander abgewogen werden. So setzen Staaten mit einer sozialen Sicherung auf hohem Niveau und einer hohen Steuerbelastung (zum Beispiel Deutschland) negative Anreize für die Arbeitsaufnahme des zweiten Ehepartners, während die Arbeitsanreize in Staaten mit geringer sozialer Sicherung und niedrigen Steuersätzen (zum Beispiel Griechenland) vergleichsweise hoch sind.

Mit der Frage, welchen Einfluss das Steuer-Transfer-System auf die Einkommensverteilung innerhalb von Paarhaushalten⁹ hat, beschäftigen sich Figari et al. (2007) mithilfe von EUROMOD, einem Steuer-Transfer-Mikrosimulationsmodell

⁹ Betrachtet werden im selben Haushalt lebende Partner, die beide unter 65 Jahre alt sind und beide noch keine Altersrente erhalten.

Effektive Steuerbelastung des zweiten Einkommens bei Ehepartnern

Tabelle 5

im Jahr 2004, in Prozent

Land	Effektiver Steuersatz* für Paare mit Kindern und mit Durchschnittseinkommen	Land	Effektiver Steuersatz* für Paare mit Kindern und mit Durchschnittseinkommen
Griechenland	20	Niederlande	37
Spanien	21	Vereinigtes Königreich	38
Luxemburg	23	Italien	42
Portugal	23	Tschechien	42
Slowakei	26	Ungarn	42
Frankreich	27	Polen	44
Irland	29	Belgien	50
Schweden	33	Deutschland	51
Österreich	35	Dänemark	57
Finnland	37		

* Effektiver Steuersatz: Anteil eines Lohnanstiegs, der entweder durch Besteuerung oder den Wegfall von Transfereinkommen verloren geht; Grundlage der Berechnung: Beide Partner realisieren das Durchschnittseinkommen.
Quelle: OECD, 2007a

der Europäischen Union, mit Blick auf neun europäische Staaten¹⁰. Betrachtet man beispielsweise die progressiven Steuersysteme in ausgewählten Ländern, wird deutlich, dass Frauen im Durchschnitt netto weniger verdienen als Männer. Jedoch gibt es im Rahmen des Transfersystems andere Mechanismen, die einen Verdienstaufschlag infolge von Kinderbetreuung teilweise kompensieren. Bei Figari et al. (2007) steht die Frage im Mittelpunkt, inwieweit das Steuer-Transfer-System in der Lage ist, Verteilungsgerechtigkeit zwischen den Geschlechtern und insbesondere innerhalb eines Haushalts herzustellen. Ein Ergebnis der Untersuchung lautet, dass die Steuer-Transfer-Systeme Österreichs, Finnlands, des Vereinigten Königreichs und Frankreichs am ehesten geeignet sind, in Paarhaushalten einen Einkommensausgleich zu gewährleisten. Zudem attestieren die Autoren den Ländern mit gemeinsamer Veranlagung der Einkommen, dass deren Steuer-Transfer-System dazu führe, erwerbstätigen Frauen (sofern sie ein geringeres Einkommen als ihre Ehepartner erzielen) geringere Anreize zu bieten, ihre Erwerbstätigkeit auszudehnen. Unter den betrachteten Ländern gilt das für Frankreich, Deutschland und Portugal. Des Weiteren sind in Steuersystemen mit gemeinsamer Veranlagung negative Effekte auf die Gleichheit der Einkommens-

¹⁰ Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Niederlande, Österreich, Portugal, Vereinigtes Königreich.

verteilung zwischen den Geschlechtern innerhalb eines Haushalts zu beobachten. Einen Einfluss auf die Erwerbstätigkeit übt das Steuer-Transfer-System auch über die Höhe der staatlichen sozialen Unterstützung aus. So sind in Staaten mit geringer sozialer Unterstützung wie Italien die Arbeitsanreize für Frauen im Vergleich sehr viel höher.

Erwerbsunterbrechungen

Ein sehr wichtiger Erklärungsfaktor für die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen liegt darin, dass Frauen der Kinderbetreuung insgesamt viel mehr Zeit widmen als Männer. Auf der einen Seite können sich nach der Geburt von Kindern die persönlichen Präferenzen der Arbeitnehmer ändern. Auf der anderen Seite kann es zu teilweise ungewollten Arbeitszeiteinschränkungen mit einem Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigung kommen und infolgedessen zu einer vertikalen Segregation mit geringeren Aufstiegschancen. Da es möglich ist, dass ein Wechsel zu Teilzeit auch zu einem Arbeitsplatzwechsel führt, wenn die vorherige Arbeitsstelle keine Teilzeitbeschäftigung zulässt, kann außerdem eine horizontale Segregation die Folge sein.

Viele Studien zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Europa (etwa EU-Kommission, 2008) gehen davon aus, dass sich ein großer Teil der Lohnlücke darauf zurückführen lässt, dass Frauen ihre Zeit intensiver in der Kinderbetreuung einsetzen als Männer. Aus diesem Grund untersuchen viele Publikationen auch, wie groß die Lohndifferenz zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit Nachwuchs ist. Entspräche diese Differenz der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in voller Höhe, ließe sich die gesamte geschlechtsspezifische Lohnlücke mit den Kinderbetreuungsaktivitäten von Frauen erklären.¹¹

In diesem Zusammenhang zeigen Joshi et al. (1999), Joshi (2002), Paull/Taylor (2002) und Paull (2006) (alle zitiert in: Paull, 2006) in ihren Untersuchungen, dass die Lohn- und Beschäftigungslücke zwischen Frauen ohne Kinder und Frauen mit Kindern sogar stärker ins Gewicht fallen kann als die Lohn- und Beschäftigungslücke zwischen Männern und Frauen.

Die Höhe der Lohnlücke zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit Kindern und ihren Zusammenhang mit der geschlechtsspezifischen Lohnlücke untersuchen auch Harkness/Waldfoegel (1999) – anhand einer Analyse der Daten sieben ausgewählter Staaten.¹² Sie kommen zu dem Ergebnis, dass die Lohnlücke zwischen Frauen ohne und mit Kindern im Vereinigten Königreich am höchsten ausfällt,

¹¹ Die EU-Kommission (2006b, 11) hat festgestellt, dass der geschlechtsspezifische Lohnabstand „bei verheirateten Arbeitnehmern höher und bei ledigen Arbeitnehmern deutlich niedriger“ ist (vgl. Plantenga/Remery, 2006).

¹² Australien, Deutschland, Finnland, Kanada, Schweden, USA, Vereinigtes Königreich.

was sie insbesondere darauf zurückführen, dass dort Mütter häufig in Teilzeitjobs mit vergleichsweise geringer Entlohnung arbeiten. Aufgrund ihrer Präferenz für kürzere Arbeitszeiten finden sie oftmals keine Tätigkeit, die ihrer Qualifikation entspricht, sodass sie gezwungen sind, eine weniger anspruchsvolle Arbeit mit geringerer Entlohnung anzunehmen. Die Autoren können zudem einen Zusammenhang zwischen der Lohnlücke bei Frauen ohne Kinder und Frauen mit Kindern und der geschlechtsspezifischen Lohnlücke feststellen: In den Ländern, in denen Erstere hoch ist, fällt auch Letztere hoch aus. Eine solche positive Korrelation besteht offenbar auch bei der Höhe der Beschäftigungslücke zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit Kindern und der Höhe der Lohnlücke zwischen ihnen.

Des Weiteren ist auch von einem Zusammenhang zwischen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und der geschlechtsspezifischen Beschäftigungslücke auszugehen. Dies haben Olivetti/Petrongolo (2006) im internationalen Vergleich (EU, USA) untersucht. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass hier eine negative Korrelation vorliegt. In den Ländern, in denen die Beschäftigungslücke besonders groß ist, also vergleichsweise sehr viel weniger Frauen erwerbstätig sind, ist eine geschlechtsspezifische Lohnlücke in geringer Höhe zu konstatieren. Zurückzuführen ist dies nach Meinung der Autoren auf eine im Vergleich zu Männern stärkere positive Selektion von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Das würde bedeuten, dass in Ländern, in denen die Beschäftigungslücke sehr groß ist, lediglich sehr hochqualifizierte Frauen erwerbstätig sind. Ausnahmen bilden die skandinavischen Länder und die Niederlande, die sowohl eine geringe Lohnlücke als auch eine geringe Beschäftigungslücke aufweisen.

Branchen-, Berufswahl und betriebliche Einflüsse

Es lässt sich beobachten, dass Frauen und Männer zum einen häufig in unterschiedlichen Branchen und Berufen tätig sind, was teilweise auf unterschiedliche Präferenzen zurückzuführen ist. Zum anderen bestehen zwischen Frauen und Männern, die in gleichen Berufsbildern und in gleichen Unternehmenstypen arbeiten, Unterschiede im Karriereweg und Karriereverhalten. Man kann somit von einer horizontalen und vertikalen Segregation auf dem Arbeitsmarkt sprechen.

Die Einflüsse von horizontaler und vertikaler Segregation machen einen weit aus bedeutenderen Anteil an der geschlechtsspezifischen Lohnlücke aus als persönliche Charakteristika wie das Bildungsniveau. So ist die Lohnlücke laut EU-Kommission größtenteils auf familiäre Verpflichtungen und Beschäftigung in unterschiedlichen Branchen und Berufen bei einer geringeren Entlohnung in frauendominierten Branchen und Berufen zurückzuführen (EU-Kommission,

2003, 15). Auch Hinz/Gartner (2005) sind der Ansicht, dass horizontale und vertikale berufliche Segregation von Männern und Frauen und die damit verbundene unterschiedliche Entlohnung eine große Rolle spielen.

In Bezug auf die horizontale Segregation zeigt sich, dass insbesondere im öffentlichen Sektor, in dem besonders viele Frauen arbeiten, die geschlechtsspezifische Lohnlücke geringer ausfällt als in anderen Sektoren (EU-Kommission, 2006b, 11; Plantenga/Remery, 2006). Während zum Beispiel in Deutschland die Lohnlücke im öffentlichen Sektor lediglich 0,128 Log-Punkte beträgt, beläuft sie sich im Privatsektor auf 0,262 Log-Punkte (Arulampalam et al., 2006). Die Berechnungen beziehen sich auf Daten des Europäischen Haushaltspanels und die Log-Stundenlöhne von Männern und Frauen. Mit Ausnahme der Niederlande (nur geringfügige Differenzen zwischen privatem und öffentlichem Sektor) und Finnland (höhere Lohnlücke im öffentlichen Sektor) lässt sich diese Beobachtung bei allen betrachteten europäischen Ländern machen.

Eine weitere Beobachtung machen Arulampalam et al. (2006) in Bezug auf die vertikale Segregation. Bei einer Untersuchung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in elf Ländern¹³ mithilfe des Haushaltspanels der Europäischen Union finden sie heraus, dass die Lohnlücke am oberen Ende der Einkommensverteilung besonders groß ist. Allerdings lässt sich für einige Länder feststellen, dass sie auch am unteren Ende der Einkommensverteilung sehr groß ist. In Deutschland dagegen ist die geschlechtsspezifische Lohnlücke auf dem höchsten und dem niedrigsten Niveau der Einkommenskala ungefähr gleich groß.

Petersen et al. (2007) zeigen im Rahmen eines Ländervergleichs der USA, Norwegens und Schwedens, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Berufen kleiner ist, in denen ein Stücklohn – im Gegensatz zu einem Stundenlohn – gezahlt wird.

Über die unterschiedlichen Präferenzen von Frauen und Männern bezüglich der Wahl eines Studiengangs gibt Tabelle 6 Aufschluss. Sie zeigt, dass Frauen insgesamt viel seltener als Männer einen Studiengang mit einem MINT-Schwerpunkt (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) abschließen. Im OECD-Durchschnitt lag der Frauenanteil hier im Jahr 2004 bei etwa 34 Prozent (gerundet). Zwischen den einzelnen OECD-Ländern gibt es hier allerdings große Unterschiede. Während in Estland mit 48 Prozent fast ebenso viele Frauen wie Männer einen MINT-Studiengang abschließen, liegt der Anteil in den Niederlanden mit lediglich 24 Prozent nur halb so hoch. Mit nur 12 Prozent ist der

¹³ Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Spanien, Vereinigtes Königreich.

Anteil der weiblichen Absolventen von MINT-Studiengängen im OECD-Vergleich

Tabelle 6

im Jahr 2004, in Prozent

Land	Anteil der weiblichen Absolventen (tertiärer Abschluss: ISCED 5a/6) in den MINT-Studiengängen*	Anteil der weiblichen Absolventen (tertiärer Abschluss: ISCED 5a/6) nur in Mathematik und Informatik
Estland	48	36
Portugal	44	37
Griechenland	43	39
Polen	39	32
Italien	38	42
Irland	37	31
Slowenien	37	23
Spanien	37	28
Schweden	36	36
Slowakei	36	20
Belgien	35	19
Ungarn	35	31
Dänemark	34	26
Frankreich	34	26
OECD	34	28
Vereinigtes Königreich	32	26
Finnland	31	42
Tschechien	31	22
Deutschland	30	26
Österreich	30	20
Niederlande	24	12

* Fächer: Biologie, Physik, Mathematik, Statistik, Informatik, Ingenieurwesen, Fertigungswesen, Bauingenieurwesen, Agrarwirtschaft.
Quelle: OECD, 2007b

Absolventinnenanteil in den Niederlanden besonders gering, wenn man lediglich die Studiengänge Mathematik und Informatik betrachtet. In Deutschland liegen beide Werte ebenfalls unter dem OECD-Durchschnitt.

In fast allen betrachteten Ländern ist die Absolventinnenquote für das gesamte MINT-Segment höher als bei einer Fokussierung auf die beiden Fächer Mathematik und Informatik. Möglicherweise ist diese Beobachtung mit hohen weiblichen Präferenzen für andere MINT-Fächer wie Biologie zu erklären.

Innerbetriebliche Faktoren

Auch innerbetrieblichen Faktoren wie beispielsweise der Existenz von Tarifverträgen oder dem System der Lohnfindung kommt bei der Erklärung der ge-

schlechtsspezifischen Lohnlücke eine große Bedeutung zu. Jedoch gelangen die ländervergleichenden Studien hier teils zu unterschiedlichen Resultaten.

Während Plantenga/Remery (2006) und Blau/Kahn (2003) zu dem Ergebnis kommen, dass dezentralisierte und individualisierte Lohnverhandlungen die geschlechtsspezifische Lohnlücke vergrößern, ergibt die Studie von Daly et al. (2006) den gegenteiligen Befund einer Verkleinerung der Lohnlücke. Für diese Abweichungen könnten unterschiedliche Datengrundlagen verantwortlich sein: Plantenga/Remery (2006) stützen sich auf Daten des Structure of Earnings Survey 2002 und analysieren 30 europäische Staaten hinsichtlich der Unterschiede in den Bruttostundenlöhnen zwischen Männern und Frauen. Die Untersuchung von Blau/Kahn (2003) stützt sich auf Mikrodaten des ISSP für 22 Länder. Daly et al. (2006) betrachten lediglich vier Länder und die zugrunde gelegten Daten beschränken sich auf Vollzeitbeschäftigte in Unternehmen mit 20 oder mehr Beschäftigten (mit Ausnahme von öffentlicher Verwaltung und Bergbau).

Weitere Einflussfaktoren

Soziale Normen und kulturelle Aspekte scheinen ebenfalls von Bedeutung für die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu sein. So stellen sich Cornelißen et al. (2005) die Frage, warum Deutschland bei Betrachtung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds im europäischen Vergleich eher schlecht abschneidet, obwohl es generell beim Thema Gleichstellung von Frau und Mann im Mittelfeld liegt. Zur Erklärung ziehen die Autoren internationale Studien heran, „wonach die kulturell verankerte Zuständigkeit für Familienarbeit die Einkommensentwicklung von Frauen ganz erheblich beeinträchtigt“ (vgl. Waldfogel, 1997; Budig/England, 2001). Ein weiterer wichtiger positiver Zusammenhang bestehe zwischen dem Ausmaß der gesetzlichen Ansprüche auf lange Phasen von Erziehungsurlaub und der Höhe der geschlechtsspezifischen Lohnlücke (Ruhm, 1998; Stier et al., 2001; zitiert in: Cornelißen et al., 2005, 214).

Daneben spielen auch unterschiedliche Motivationen von Männern und Frauen eine Rolle, die möglicherweise zum Teil auf soziale Normen zurückzuführen sind. Auf der Basis von Daten zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke im Vereinigten Königreich kommt beispielsweise Chevalier (2007) zu dem Schluss, dass sich bis zu 70 Prozent dieser Lohnlücke auf unterschiedliche Motivationen, Erwartungen und Beschäftigungsfelder von Männern und Frauen erklären lassen (zitiert in: OECD, 2008b, 147).

Ferner ist die Arbeitsmarktpartizipation bei Frauen mit Kindern in großem Maße mit den kulturellen Gegebenheiten eines Landes verbunden, die wiederum auch Einfluss auf Art und Umfang der Betreuungsinfrastruktur nehmen. Während

in den skandinavischen Ländern die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern unter drei Jahren sehr stark ausgeprägt ist (in Schweden liegt sie bei 71,9 Prozent), ist sie demgegenüber beispielsweise in Ungarn mit 13,9 Prozent sehr niedrig (vgl. Abbildung 5).

Die unterschiedlichen Rollen- und Erwerbsbilder bei Männern und Frauen in den einzelnen europäischen Staaten lassen sich zu einer Typologie verdichten. So hängen verschiedene Wohlfahrtsregime eng mit den jeweils typischen Ernährermustern zusammen (Pfarr/Vogelheim, 2002), die ihrerseits mit dem Ausmaß an Erwerbstätigkeit verknüpft sind:

- **Universal Breadwinner:** In Skandinavien ermöglichen die institutionelle Ausgestaltung von Kinderbetreuung, die Freistellungsregelungen, die Individualisierung der Besteuerung und die geringen Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern ein hohes Beschäftigungsniveau bei Frauen und Männern.
- **Modified Male Breadwinner:** Einerseits fördert eine gut ausgebaute Kinderbetreuung in Belgien und Frankreich die Erwerbstätigkeit beider Geschlechter, andererseits bewirken die hohen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen eine geschlechtsbezogene Differenzierung am Arbeitsmarkt.
- **Male Breadwinner and Female Part-time:** Die wenig ausgebaute öffentliche Kinderbetreuung und auch der Ausbau eines Dienstleistungssektors mit hohen Teilzeitanteilen haben in einigen Ländern zur sogenannten modernisierten Versorgung geführt. Beispiele sind Deutschland, Irland, Luxemburg, die Niederlande, Österreich und das Vereinigte Königreich.
- **Male Breadwinner and Dual Full-time:** In Südeuropa (Griechenland, Italien, Portugal, Spanien) ist der Anteil männlicher Alleinverdiener sehr groß. Darüber hinaus sind hier im internationalen Vergleich relativ viele Frauen vollzeitbeschäftigt – zum einen wegen des geringen Einkommensniveaus bei Teilzeit und zum anderen wegen der geringen Verfügbarkeit von Teilzeitarbeitsplätzen. Dennoch sind die Betreuungsangebote für Klein- und Grundschulkinder wenig ausgebaut, sodass die Familien oftmals andere Lösungen finden müssen, wenn beide Partner in Vollzeit arbeiten möchten.

Die Intensität der Frauenerwerbstätigkeit in einem Land hängt laut der Studie von Pfarr/Vogelheim (2002) jedoch auch von anderen, weicheren Faktoren ab, die nur schwer messbar sind. Dazu gehören beispielsweise kulturelle Hintergründe in Bezug auf die Geschlechterrollen, die Frauen und Männern vonseiten der Gesellschaft zugewiesen werden. Werte und Einstellungen wie beispielsweise Ehrgeiz oder Altruismus, die in den jeweiligen Ländern bei Frauen und Männern unterschiedlich stark ausgeprägt sind, zählen ebenfalls zu den entsprechenden Faktoren.

Die Bedeutung institutioneller Gegebenheiten wird von vielen internationalen Untersuchungen als hoch erachtet. Sigle-Rushton/Waldfogel (2004) untersuchen die zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit Kindern bestehende Lohnlücke und deren Höhe je nach vorliegendem Wohlfahrtsregime. Die Autorinnen legen Daten der Luxemburger Einkommensstudie zugrunde und betrachten eine Gruppe von neun Ländern, die sich aus Vertretern der nordischen, der angloamerikanischen und der kontinentaleuropäischen Sozialsysteme zusammensetzt. Bei Kontrolle für das Bildungsniveau ergibt sich, dass die unterschiedliche Entlohnung von Frauen bei gleichem Bildungsniveau, aber unterschiedlichem familiären Hintergrund insgesamt einen wichtigen Erklärungsfaktor für den Lohnabstand darstellt. Das Wohlfahrtsregime spielt hierbei eine Rolle: Während in den nordischen Ländern die Lohnlücke zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit Kindern am kleinsten ist, ist sie in den kontinentaleuropäischen Staaten am stärksten ausgeprägt. Die angloamerikanischen Länder nehmen diesbezüglich einen mittleren Platz ein.

3.3 Zusammenfassung

Der internationale Vergleich der (unbereinigten) Lohnlücke zwischen Männern und Frauen hat gezeigt, dass diese in verschiedenen Ländern unterschiedlich hoch ist. Deutschland weist im Jahr 2007 im EU-Vergleich mit 23 Prozent immer noch einen der höchsten geschlechtsspezifischen Lohnabstände auf, was sich möglicherweise auch auf die im Vergleich geringe geschlechtsspezifische Beschäftigungslücke von 10,7 Prozentpunkten zurückführen lässt. So partizipieren in Deutschland hochqualifizierte Frauen kaum stärker am Arbeitsmarkt als Frauen mit geringer oder mittlerer Qualifikation. Dagegen sind in Ländern mit einer hohen Beschäftigungslücke wie Italien oder Malta geringqualifizierte Frauen weniger stark erwerbstätig, sodass das durchschnittliche Lohnniveau der Frauen insgesamt relativ hoch ist. Eine Verallgemeinerung dieses Befunds zu der These, dass die Höhe der Lohnlücke und die Höhe der Beschäftigungslücke stets negativ korreliert sind, ist jedoch nicht unproblematisch.

Betrachtet man die verschiedenen Determinanten der Lohnlücke, so wird deutlich, dass persönliche Charakteristika wie das Bildungsniveau aufgrund der verbesserten Bildungsergebnisse von Frauen immer mehr an Relevanz verlieren. Eine Vielzahl der herangezogenen internationalen Studien weist stattdessen der horizontalen und der vertikalen geschlechtsspezifischen Segregation weit mehr Bedeutung zu: So entscheiden sich Frauen tendenziell für andere Berufe als Männer, die teilweise auch schlechter bezahlt sind. Zudem entscheiden sich Frauen häufiger für Erwerbsunterbrechungen mit anschließender Teilzeitbeschäftigung

(oft auch unfreiwillig), womit sich ihre Karrierechancen verringern. Für solche Entscheidungen spielen auch soziale Normen und institutionelle Charakteristika eine wichtige Rolle.

Im Hinblick auf die Höhe des Lohnabstands ist es auch relevant, zu welchem Zeitpunkt des Karriereverlaufs die Löhne von Frauen und Männern verglichen werden. So ist bei der Gruppe der Berufsanfänger der Lohnabstand meist geringer. Des Weiteren besteht eine Lohnlücke zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit Kindern, die sich unter anderem darauf zurückführen lässt, dass viele Frauen nach einer Geburt eine Erziehungspause einlegen und für die Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit öfter eine Teilzeitbeschäftigung anstreben als Frauen ohne Kinder.

4 Der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in Deutschland: Determinanten und Ergebnisse

4.1 Durchschnittliche Höhe der Lohnlücke

Im Folgenden soll in einem Überblick die Höhe der geschlechtsspezifischen Lohnlücke für Deutschland näher beleuchtet werden. In diesem Zusammenhang hat das Statistische Bundesamt aktuell auf Basis der Verdienststrukturerhebung einen unbereinigten Lohnabstand von 23 Prozent für Deutschland im Jahr 2007 errechnet. Berechnet man die Lohnlücke für West- und Ostdeutschland getrennt, ergibt sich eine Lohnlücke von fast 25 Prozent für das frühere Bundesgebiet und von knapp 6 Prozent für die neuen Bundesländer. Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst beträgt für Männer (Frauen) in Westdeutschland 19,06 Euro (14,35 Euro) und in Ostdeutschland 12,76 Euro (12,05 Euro).¹⁴

Vor diesem Hintergrund werden im Folgenden die Ergebnisse aktueller Studien referiert. Diese variieren häufig im Hinblick auf den verwendeten Datensatz, die betrachtete Grundgesamtheit (oft werden nur 15- bis 64-jährige Vollzeitbeschäftigte herangezogen), die Einkommens- oder Lohnvariablen und die Analyseverfahren.¹⁵ Tabelle 7 gibt einen Überblick über die einschlägigen Studien und die jeweils errechneten durchschnittlichen Lohnabstände zwischen Männern und Frauen.

¹⁴ Diese Daten wurden für das Jahr 2006 ermittelt. Nach Angaben des Statistischen Bundesamts haben sich die Verdienste aber inzwischen kaum geändert (Statistisches Bundesamt, 2008b).

¹⁵ Vgl. für eine Diskussion der Datenquellen und Methoden Kapitel 2.

In einer Studie auf Basis der Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) berechnet Lauer (2000) für den Zeitraum 1984 bis 1987 eine durchschnittliche Lohndifferenz von 30,3 Prozent und für den Zeitraum 1994 bis 1997 eine Lohndifferenz von 26,6 Prozent – ausgedrückt in Relation zum Bruttostundenlohn der Männer.¹⁶ Hinsichtlich dieser Studie ist aber zu bedenken, dass Lauer (2000) ihre Analyse auf Westdeutschland konzentriert, ausschließlich Vollzeitbeschäftigte im Alter zwischen 20 und 60 Jahren heranzieht und sich auf Beschäftigte im privaten Sektor beschränkt. Damit wird eine Stichprobe vorgegeben, bei der schon allein durch die Fokussierung auf den privaten Sektor in Westdeutschland eine relativ hohe Einkommensungleichheit gegeben ist. Eine differenzierte Analyse der Lohnlücke hinsichtlich wesentlicher Bestimmungsfaktoren wie etwa der Unterscheidung zwischen West- und Ostdeutschland sowie zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigten kann nicht erfolgen.

Achatz et al. (2004) ermitteln eine durchschnittliche Lohnlücke zwischen Männern und Frauen von 28,1 Prozent. Sie legen ihrer Berechnung die durchschnittlichen Bruttotagesverdienste von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen zugrunde und benutzen den Linked-Employer-Employee-Datensatz (LIAB) für das Jahr 2000 (vgl. Abschnitt 2.3). Da hier nur Vollzeitbeschäftigte betrachtet werden, wird ein wesentlicher Erklärungsfaktor vernachlässigt, der die geschlechtsspezifische Lohnlücke beeinflusst. Bemerkenswert ist, dass diese hier dennoch relativ hoch ausfällt. Das lässt sich möglicherweise damit erklären, dass nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wie Beamte oder Soldaten nicht in dem Datensatz enthalten sind – also Berufsgruppen, die meist durch eine geringe geschlechtsspezifische Lohnungleichheit gekennzeichnet sind.

Ebenfalls auf Basis eines LIAB-Datensatzes ermitteln Hinz/Gartner (2005) anhand des Bruttotagesverdiensts die durchschnittliche Lohndifferenz. Sie berücksichtigen in ihrer Analyse nur Informationen für vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen in Westdeutschland, da keine geeigneten Daten zu Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigungen vorliegen. Für die Jahre 1993 bis 2001 können die Autoren zeigen, dass die durchschnittliche Lohnlücke von rund 26,1 Prozent (1993) auf 24,1 Prozent (2001) zurückgegangen ist. Betrachtet man die Lohnlücke für Frauen und Männer in den gleichen Berufen und innerhalb derselben Betriebe (das heißt in den gleichen Job-Zellen), so betrug diese im Jahr 1993 nur 17 Prozent. Diese Quote ist bis zum Jahr 2001 auf 15,3 Prozent gesunken.

Mithilfe der IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) untersuchen Gartner/Rässler (2005) die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit. Sie vergleichen

¹⁶ Die Lohndifferenz wurde aus Gründen der Vergleichbarkeit in Prozent des Männerlohns angegeben.

Überblick über Studien zur geschlechts-spezifischen Lohnlücke in Deutschland

Tabelle 7

Studie	Lohnlücke, in Prozent	Datenbasis	Selektionskriterien	Jahr(e)
Lauer, 2000	30,3; 26,6	SOEP	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Alter: 20 bis 60 Jahre • Privater Sektor • Westdeutschland 	1984–1987; 1994–1997
Achatz et al., 2004	28,1	LIAB	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte • Deutschland • Bruttotagesentgelt 	2000
Hinz/Gartner, 2005	26,1 (1993) 24,1 (2001)	LIAB	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte • Westdeutschland • Bruttotagesentgelt 	1993–2001
Gartner/Rässler, 2005	29,9; 24,9	IABS	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte • Westdeutschland • Bruttotagesentgelt 	1991; 2001
Ziegler, 2005	32,7 (West) 28,5 (Ost)	GLS-Erhebung	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Mindestens zehn Mitarbeiter • Nur Angestellte • Bruttomonatsentgelt 	2001
	22,7 (West) 17,7 (Ost)	GLS-Erhebung	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Mindestens zehn Mitarbeiter • Nur Arbeiter • Bruttostundenlohn 	2001
	23,1 (West) 5,5 (Ost)	IABS	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte • Bruttojahresentgelt 	2001
	23,3 (West) 9,8 (Ost)	SOEP	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Alter: ab 16 Jahre • Bruttostundenlohn 	2003
Busch/Holst, 2008a	18,0 (West) 9,0 (Ost)	SOEP	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte • Alter: ab 18 Jahre • Bruttomonatsverdienst 	2006
Busch/Holst, 2008b	30,0 (Median)	SOEP	<ul style="list-style-type: none"> • Vollzeitbeschäftigte Angestellte • Alter: 18 bis 64 Jahre • Bruttostundenverdienst 	2006

Eigene Zusammenstellung

dabei die Jahre 1991 und 2001 und grenzen ihre Studie auf westdeutsche sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer ein. Aufgrund der Beschaffenheit der Daten sind Beamte, Selbstständige und beschäftigte Familienangehörige nicht berücksichtigt. Daneben schließen die Autoren auch Teilzeitbeschäftigte und Auszubildende aus sowie Beschäftigte mit einem unplausiblen Arbeitsentgelt unterhalb der doppelten Geringverdienergrenze, um fehlerhafte Meldungen zur Sozialversicherung zu eliminieren. Nach ihren Berechnungen auf Basis der Bruttotagesentgelte ist die Lohnlücke von 29,9 Prozent im Jahr 1991 auf 24,9 Prozent in 2001 zurückgegangen. Den Daten zufolge haben die Entgelte der Frauen – absolut wie auch relativ – stärker zugenommen als die der Männer. Während die Bruttotagesentgelte der Frauen im Durchschnitt um rund 8,1 Prozent gestiegen sind (von 61,92 Euro auf 66,95 Euro), sind die Entgelte der Männer nur um 0,9 Prozent gestiegen (von 88,32 Euro auf 89,12 Euro).

Ziegler (2005) berechnet die Lohnlücke für verschiedene Jahre auf Basis mehrerer unterschiedlicher Datensätze. Sie verwendet die Laufende Verdiensterhebung sowie die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) des Statistischen Bundesamts, die IAB-Beschäftigtenstichprobe (IABS) und die Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Da die Laufende Verdiensterhebung große Teile des Dienstleistungssektors in der Vergangenheit nicht erfasst hat (etwa Unternehmensdienstleistungen, Verkehr und Nachrichten sowie das Gastgewerbe), werden deren Ergebnisse hier nicht ausgewiesen. Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung erfasst weite Teile des Dienstleistungssektors und das Verarbeitende Gewerbe; alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Firmen mit mindestens zehn Mitarbeitern gehören hier zum Berichtskreis. Auf dieser Basis wurde für das Jahr 2001 in Westdeutschland eine Lohnlücke von 32,7 Prozent für Angestellte und von 22,7 Prozent für Arbeiter ermittelt. In Ostdeutschland liegen die entsprechenden Werte bei 28,5 Prozent (Angestellte) und 17,7 Prozent (Arbeiter).

Bei den übrigen beiden Datensätzen liegen die geschlechtsspezifischen Lohnlücken für Ost- und Westdeutschland noch weiter auseinander. Der IABS-Datensatz erfasst sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für grundsätzlich alle Wirtschaftszweige. Nicht enthalten sind Beamte, geringfügig Beschäftigte, Studenten und mitarbeitende Familienmitglieder. Für das Jahr 2001 ergibt sich auf der Grundlage des Bruttojahresentgelts nach Berechnung von Ziegler (2005) eine Lohnlücke von 23,1 Prozent für Westdeutschland und eine Lohnlücke von nur 5,5 Prozent für Ostdeutschland.

Ein ähnliches Bild liefern die Ergebnisse auf Basis des SOEP-Datensatzes. Hier wurden Vollzeitbeschäftigte ab einem Alter von 16 Jahren über alle Branchen hinweg durch eine individuelle Befragung erfasst, jedoch ist die Stichprobe ver-

glichen mit den anderen Datensätzen kleiner. Im Jahr 2003 lag Ziegler (2005) zufolge die geschlechtsspezifische Lohnlücke bei 23,3 Prozent für Westdeutschland und bei 9,8 Prozent für Ostdeutschland. Wie beim IABS-Datensatz ist hier ein relativ großer Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland festzustellen. In dieser Analyse wird im Weiteren auch noch auf die regionalen Unterschiede zwischen den alten und neuen Bundesländern näher eingegangen werden, da sich diese in vielen Bestimmungsgrößen der Lohnlücke widerspiegeln (siehe insbesondere Abschnitt 4.3).

Busch/Holst (2008a) haben in einer aktuellen Studie den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf Basis der SOEP-Daten untersucht. Sie legen ihrer Analyse die monatlichen Bruttoverdienste von in Vollzeittätigkeit abhängig Beschäftigten ab 18 Jahre zugrunde, das heißt sie berücksichtigen Angestellte, Arbeiter und Beamte mit einer wöchentlichen Mindestarbeitsstundenzahl von 35 Stunden. Für das Jahr 2006 ermitteln sie nach Regionen differenziert für Westdeutschland eine Lohnlücke von 18 Prozent und für Ostdeutschland eine von 9 Prozent. Anzumerken ist, dass diese ausschließliche Berücksichtigung von Vollzeitbeschäftigten einen wesentlichen Erklärungsfaktor vernachlässigt, da Unterschiede beim Beschäftigungsumfang einen relativ großen Einfluss auf die Lohnlücke ausüben (siehe Abschnitt 4.2.2).

Busch/Holst (2008b) haben zudem eine Analyse zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied auf Basis der SOEP-Daten vorgelegt, die sich auf vollzeitbeschäftigte Angestellte konzentriert. Darin betrachten sie mithilfe der Bruttostundenverdienste von 18- bis 64-Jährigen insbesondere die Unterschiede zwischen ländlichen Gebieten und Ballungsräumen. Ihren Berechnungen zufolge betrug im Jahr 2006 die Lohnlücke unter Angestellten 30 Prozent, wenn der Median statt des arithmetischen Mittelwerts herangezogen wird. Im Ergebnis zeigen sie, dass der Lohnabstand in ländlichen Gebieten mit 33 Prozent besonders ausgeprägt ist, während er in Ballungsräumen mit 12 Prozent deutlich niedriger ausfällt. In ihrer multivariaten Analyse berücksichtigen die Autorinnen zudem die auf Kreisebene berechnete Arbeitslosenquote (Abschnitt 4.2.5).

Als Zwischenergebnis dieses Überblicks über verschiedene einschlägige Studien zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Deutschland lässt sich festhalten, dass die unbereinigte durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern

- im Zeitablauf tendenziell abnimmt,
- in Ostdeutschland deutlich geringer ist als in Westdeutschland,
- in ländlichen Gebieten höher ausfällt als in Ballungsräumen,
- bei Arbeitern im Vergleich zu Angestellten kleiner ist und
- im öffentlichen Sektor eher niedriger ausfällt als im privaten Sektor.

Diese Ergebnisse deuten bereits an, dass insbesondere die im Vergleich zwischen West- und Ostdeutschland bestehenden Unterschiede in den Familienmodellen Einfluss auf die Höhe der Lohnlücke haben könnten. Hinzu kommen die in Großstädten besseren Beschäftigungschancen von Frauen, die eine geringere Lohnlücke bewirken. Zudem ist es möglich, dass die allmähliche Angleichung des Bildungsstands von Frauen und Männern zu einer Verringerung der Lohnlücke beigetragen hat. Nicht zuletzt sind offenbar gerade dort größere Lohnunterschiede zu vermuten, wo Karrierepfade eine wichtige Rolle für den beruflichen Werdegang spielen. Erklärungsansätze wie diese sollen in den folgenden Abschnitten eingehend betrachtet werden.

4.2 Determinanten der Lohnlücke

Nachdem in Abschnitt 4.1 ein Überblick über die Höhe der unbereinigten geschlechtsspezifischen Lohnlücke gegeben wurde, ist nun zu untersuchen, wie und zu welchem Anteil sich die Lohnlücke durch beobachtbare Einflussfaktoren erklären lässt. Um den Einfluss dieser Faktoren zu ermitteln, werden grundsätzlich multivariate Methoden verwendet, die eine simultane Berücksichtigung verschiedener Faktoren ermöglichen und damit eine Bereinigung der durchschnittlichen Lohnlücke darstellen (vgl. dazu Abbildung 2 und Übersicht 1).

Zur Erklärung der Lohnhöhe werden grundsätzlich die Faktoren berücksichtigt, die in einer typischen Erwerbsbiografie als einkommensrelevant betrachtet werden. Ökonomische Analysen verweisen in diesem Zusammenhang traditionell auf die sogenannte Mincer'sche Einkommensgleichung (Mincer/Polachek, 1974). Mit diesem Instrument ist es möglich, den Einfluss von einzelnen personen- oder betriebsbezogenen Merkmalen auf die Lohnhöhe einer Person im Detail zu analysieren.

4.2.1 Bildungsniveau und Berufserfahrung

Eine erste wichtige Bestimmungsgröße der Lohnhöhe ist der Bildungsstand (oder die Ausstattung mit Humankapital), der in vielen Untersuchungen entweder anhand der standardisierten Bildungsjahre gemessen wird oder explizit durch den erreichten Bildungsabschluss (zum Beispiel: ohne Ausbildung; Haupt- oder Realschulabschluss; (Fach-)Abitur; (Fach-)Hochschulabschluss). Die Berufserfahrung wird grundsätzlich durch die Anzahl der Beschäftigungsjahre erfasst, weil mit zunehmender Berufserfahrung tendenziell auch die Entlohnung ansteigt. Häufig wird ergänzend die quadrierte Anzahl an Beschäftigungsjahren berücksichtigt, da mit einem zusätzlichen Jahr Berufserfahrung das Einkommen nicht linear ansteigt.

Allgemein wird der Aspekt eines geringeren durchschnittlichen Bildungsniveaus von Frauen häufig als Argument herangezogen, um die geschlechtsspezifische Lohnlücke (teilweise) zu erklären. Ein Grund für ein solches geringeres Niveau könnte darin liegen, dass kostenintensive und langjährige Bildungsinvestitionen Frauen weniger ertragreich erscheinen, wenn sie beispielsweise mit Blick auf mögliche kindbedingte Erwerbsunterbrechungen oder familiäre Verpflichtungen damit rechnen, nicht die gesamte Lebensarbeitszeit nutzen zu können (Achatz et al., 2004).¹⁷ Einmal erworbenes Wissen oder bestimmte berufliche Kompetenzen können während einer Erwerbspause an Wert verlieren, wenn in dieser Zeit keinerlei Bildungsmaßnahmen ergriffen werden. Häufig wird argumentiert, dass vor allem in der Vergangenheit Frauen mit Kinderwunsch bereits zu Beginn ihrer Erwerbsphase geringere Bildungsanstrengungen unternommen haben, um hier bei einer längeren Erwerbspause keine allzu großen Verluste zu realisieren. Ein Beleg dafür ist Tabelle 8 zu entnehmen. So verfügten im Jahr 2006 rund 34 Prozent der erwerbstätigen Männer über einen tertiären Bildungsabschluss, bei den Frauen lag der entsprechende Anteil nur bei rund 26 Prozent (Anger/Schmidt, 2008, 56). Aufgrund der hohen Bildungsabschlüsse jüngerer Frauenjahrgänge dürfte sich diese Lücke aber in Zukunft schließen.

Werden Studien herangezogen, die den Einfluss der Bildung auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke genauer untersuchen, zeigen sich ähnliche Ergebnisse. Achatz et al. (2004) ermitteln eine durchschnittliche Lohnlücke von rund 28 Prozent. Nach ihren Berechnungen erklären sich hiervon ungefähr 6 Prozentpunkte damit, dass Männer in der Regel ein höheres Bildungsniveau aufweisen als Frauen. In diesem Zusammenhang zeigt jedoch ein Vergleich der Jahre 1984 bis 1987 mit dem Zeitraum von 1994 bis 1997, dass Frauen hinsichtlich ihrer schulischen Bildung und besonders hinsichtlich ihrer beruflichen Erfahrung aufgeholt haben (Lauer, 2000). Zu diesem Ergebnis kommen auch Gartner/Rässler (2005). Sie stellen fest, dass sich die Lohnlücke zwischen den Jahren 1991 und 2001 in Deutschland um 5 Prozentpunkte reduziert hat. Von dieser Reduzierung schreiben sie 45 Prozent der verbesserten Ausbildung von Frauen in den 1990er Jahren zu.

Der allgemeine Aufholprozess bei Frauen hinsichtlich des Bildungsniveaus scheint sich besonders in der Betrachtung der Lohnlücke nach Alterskohorten widerzuspiegeln. So ist festzustellen, dass im Jahr 2001 bei 20- bis 25-jährigen weiblichen Angestellten der Lohnabstand rund 9 Prozent betrug, während er in

¹⁷ Siehe Abschnitt 4.2.3 zu den Effekten von Erwerbsunterbrechungen.

der Altersgruppe der 55- bis 60-Jährigen mit 27,7 Prozent gut dreimal so groß war (Ziegler, 2005). Dieser Unterschied zwischen den beiden Kohorten kann einerseits tatsächlich auf ein im Zeitablauf geändertes Bildungsverhalten zurückzuführen sein, das heißt jüngere Frauen sind verglichen mit Männern ihres Alters besser ausgebildet als ältere Frauen verglichen mit Männern ihres Alters. Andererseits lässt sich dieser Unterschied auch damit erklären, dass weibliche Angestellte im Alter von 20 bis 25 Jahren meist noch vor einer möglichen Babypause stehen, die sich auf das Einkommensprofil älterer Frauen bereits negativ ausgewirkt hat (siehe Abschnitt 4.2.3).

Bildungsstand von erwerbstätigen Frauen und Männern

Tabelle 8

im Jahr 2006, in Prozent

Bildungsstand	Frauen	Männer
Ohne Abschluss der Sekundarstufe II	9,6	7,4
Mit Abschluss der Sekundarstufe II	64,2	58,5
Mit Tertiärabschluss	26,3	34,2

Quelle: Anger/Schmidt, 2008, 56

führen sein, das heißt jüngere Frauen sind verglichen mit Männern ihres Alters besser ausgebildet als ältere Frauen verglichen mit Männern ihres Alters. Andererseits lässt sich dieser Unterschied auch damit erklären, dass weibliche Angestellte im Alter von 20 bis 25 Jahren meist noch vor einer möglichen Babypause stehen, die sich auf das Einkommensprofil älterer Frauen bereits negativ ausgewirkt hat (siehe Abschnitt 4.2.3).

In Bezug auf die Lohnlücke spielt zudem nicht nur der Stand der Bildung beziehungsweise die Ausstattung mit Humankapital eine Rolle, sondern auch die daraus erzielten Erträge. Achatz et al. (2004) zeigen in ihren Berechnungen, dass Frauen insgesamt höhere Erträge aus zusätzlichen Humankapitalinvestitionen generieren können als Männer. Dieser Vorteil ist vor allem Resultat der vergleichsweise höheren Erträge, die Frauen aus dem Abschluss einer Berufsausbildung und einer langen Betriebszugehörigkeit ziehen. Bei der schulischen Ausbildung hingegen und auch bei akademischen Abschlüssen weisen Männer nach wie vor höhere Renditen auf als Frauen. Vor allem nach den Berechnungen von Lauer (2000) ziehen die Frauen aus Schulabschlüssen einen geringeren Ertrag. Diese Situation hat sich in den 1990er Jahren verglichen mit den 1980er Jahren sogar noch verschlechtert. Bei Wissen, das im Zuge zunehmender Berufserfahrung akkumuliert wird, weisen Frauen hingegen höhere Erträge auf als Männer.

Ziegler (2005) kommt zu dem Ergebnis, dass Frauen mit einer Berufsausbildung oder mit Abitur im Jahr 2001 nur 92 Prozent des Einkommens von Männern gleichen Alters und gleicher Ausbildung erhalten haben. Im Vergleich der Beschäftigten mit Hochschulabschluss konnten Frauen sogar nur 88 Prozent des Entgelts der Männer erzielen. Da diese Lohnabstände aber nicht auf andere Faktoren hin untersucht wurden, lassen sich die relativen Unterschiede in der Entlohnung in Höhe von 8 und 12 Prozent nicht allein auf eine systematische Unterbezahlung gleichqualifizierter Frauen zurückführen. So könnte die unterschiedliche Bezahlung auch darin begründet liegen, dass Frauen verstärkt in niedrigerentlohnten Branchen und Berufen tätig sind (siehe auch Abschnitt 4.3).

Die höheren Bildungsrenditen, die Männer nach den vorliegenden Ergebnissen vor allem aus Universitäts- und Fachhochschulabschlüssen generieren, lassen sich unter Umständen auf die Wahl der fachlichen Schwerpunkte zurückführen. Es zeigt sich demnach, dass Männer bei der Wahl des Studiengangs eher zu mathematisch-naturwissenschaftlichen und technischen Fächern neigen, während Frauen ihren Schwerpunkt häufig auf Sprach- und Kulturwissenschaften legen (Heine et al., 2008). Berufe in den zuletzt genannten Bereichen werden jedoch am Arbeitsmarkt weniger nachgefragt und weniger hoch entlohnt. Die geringere Nachfrage nach den Absolventen von Fachbereichen, die überwiegend von weiblichen Studierenden frequentiert werden, führt möglicherweise zu geringeren Löhnen für Frauen mit Hochschulabschluss verglichen mit männlichen Hochschulabsolventen.

Zusammenfassend lässt sich aus den im vorangegangenen Abschnitt betrachteten Studien zum Einfluss des Bildungsniveaus und der Berufserfahrung auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke der Schluss ziehen,

- dass ein Teil des Lohnunterschieds zwischen Männern und Frauen auf das im Durchschnitt (immer noch) unterschiedliche Bildungsniveau der Geschlechter zurückzuführen ist,
- dass sich Frauen in den letzten Jahren hinsichtlich ihrer Qualifikationen gegenüber Männern in einem Aufholprozess befinden und
- dass die – besonders im Laufe der 1990er Jahre – erreichten höheren Qualifikationen von Frauen einen wesentlichen Teil der Verringerung der Lohnlücke im Zeitverlauf erklären können.

4.2.2 Beschäftigungsumfang

Der unterschiedliche Beschäftigungsumfang von Frauen und Männern ist ebenfalls ein wesentlicher Bestimmungsfaktor für die unterschiedliche geschlechtsspezifische Entlohnung. Männer arbeiten insgesamt häufiger in Vollzeitbeschäftigungen als Frauen und erzielen dadurch höhere Einkommen. Dies wird insbesondere auch in der regionalen Betrachtung deutlich: Bei Männern in Westdeutschland liegt der Anteil der Teilzeiterwerbstätigen an allen Erwerbstätigen bei 6 Prozent und in Ostdeutschland bei 6,5 Prozent. Bei Frauen (West) sind es hingegen 44,4 Prozent, die in Teilzeit arbeiten, bei Frauen (Ost) aber nur 27 Prozent (Grundig, 2005). Die hohe Teilzeitquote bei Frauen und vor allem bei den westdeutschen Frauen zeigt in Verbindung mit der von verschiedenen Studien diagnostizierten niedrigeren Lohnlücke in Ostdeutschland (Tabelle 7), dass der Beschäftigungsumfang hierzulande eine nicht unwesentliche Rolle für die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit spielt.

Zur Erklärung des unterschiedlichen Arbeitsangebotsverhaltens werden mehrere Gründe diskutiert. Im Wesentlichen ist hier zum einen zu nennen, dass Frauen im Vergleich zu Männern nicht nur häufiger Babypausen in Anspruch nehmen (siehe Abschnitt 4.2.3), sondern im Anschluss daran auch oft in eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung wechseln. Hinzu kommt zum anderen, dass Effekte der Ehegattenbesteuerung im Rahmen der Einkommensteuer insbesondere auf das Arbeitsangebot von Frauen wirken, wenn diese eine Zuverdienerrolle einnehmen.

Wechsel des Erwerbsstatus im Anschluss an kindbedingte Erwerbspausen

Einen ersten Hinweis auf ein geändertes Erwerbsverhalten im Anschluss an die Geburt eines Kindes stellen beispielhaft Lundberg/Rose (2002) für die USA fest. So zeigen sie, dass das Arbeitsangebot eines männlichen Erwerbstätigen (gemessen an der jährlich geleisteten Arbeitsstundenzahl) bei einer Vaterschaft nachweisbar ansteigt: Nach der Geburt des ersten Kindes nimmt die durchschnittliche jährliche Arbeitsstundenzahl von Vätern um rund 82 Stunden zu, nach der Geburt des zweiten Kindes kommen noch einmal rund 26 Stunden hinzu. Erst ab dem dritten Kind sind keine signifikanten Effekte mehr zu beobachten. Gleichzeitig ist eine Vaterschaft mit einem generellen Lohnzuwachs von ungefähr 4,2 Prozent verbunden. Lundberg/Rose (2002) schließen daraus, dass durch die Geburt eines Kindes bis zu einem gewissen Grad eine deutliche Spezialisierung in den Familien stattfindet, indem Männer sich verstärkt auf die Erwerbstätigkeit und Frauen sich verstärkt auf die Betreuung der Kinder konzentrieren.

Wie Tabelle 9 zeigt, lässt sich dieses Spezialisierungsmuster innerhalb von Familien auch für Deutschland beobachten (Anger/Schmidt, 2008).

Erwerbsstatus nach Geschlecht

Tabelle 9

Erwerbstätige Personen zwischen 15 und 64 Jahren, im Jahr 2006, in Prozent

	Vollzeit-beschäftigt	Teilzeit-beschäftigt	Geringfügig beschäftigt
Männer	90,6	4,4	5,0
Frauen	46,2	37,2	16,6
Männer ohne Kinder	85,2	5,9	8,9
Frauen ohne Kinder	74,9	14,6	10,6
Männer mit Kindern	96,6	2,8	0,7
Frauen mit Kindern	24,3	54,5	21,2
Frauen mit einer Auszeit von unter einem Jahr	28,3	56,9	14,8
Frauen mit einer Auszeit zwischen einem und drei Jahren	15,4	59,4	25,2
Frauen mit einer Auszeit von über drei Jahren	8,7	61,5	29,8

Quelle: Anger/Schmidt, 2008, 60

So arbeiten gut 91 Prozent der erwerbstätigen Männer zwischen 15 und 64 Jahren in einer Vollzeitbeschäftigung, während es bei den Frauen nur rund 46 Prozent sind. Im Detail fällt auf, dass Frauen infolge der Kindererziehung häufig ihren Erwerbsstatus wechseln (unabhängig davon, ob dieser Wechsel freiwillig oder unfreiwillig erfolgt): Während knapp 75 Prozent der Frauen ohne Kinder in einer Vollzeitbeschäftigung tätig sind, arbeiten nach Geburt eines Kindes nur rund 24 Prozent in Vollzeit. Entsprechend erhöhen sich die Quoten bei teilzeit- oder geringfügig beschäftigten Frauen. Bei Männern hingegen ist der umgekehrte Trend zu erkennen: Während gut 85 Prozent der Männer ohne Kinder einer Vollzeiterwerbstätigkeit nachgehen, steigt diese Quote mit der Geburt eines Kindes auf knapp 97 Prozent.

Nicht zuletzt auch aufgrund dieses Spezialisierungsmusters weisen männliche Angestellte häufig eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer in ihren Unternehmen auf, obwohl sie tendenziell später in Firmen eintreten als Frauen (Pfeifer/Sohr, 2008). Da eine lange betriebliche Verweildauer ein höheres betriebspezifisches Wissen signalisiert, hat sie einen Effekt auf die (zu erwartenden) Lohnsteigerungen. Aufgrund der durchschnittlich längeren Betriebszugehörigkeitsdauer der Männer machen sich fehlende Dienstjahre von Frauen, die aus Erwerbsunterbrechungen resultieren, nicht nur kurzfristig, sondern auch langfristig in der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern bemerkbar (Boll, 2009).

Hinzu kommt, dass die Länge einer Erwerbsunterbrechung das anschließende Erwerbsverhalten der Frauen beeinflusst (Tabelle 9). Nehmen Frauen eine kindbedingte Auszeit von weniger als einem Jahr, arbeiten anschließend gut 28 Prozent von ihnen in einer Vollzeitbeschäftigung. Diese Quote sinkt um rund die Hälfte, wenn Frauen eine Erwerbspause zwischen einem und drei Jahren einlegen. Bleiben Frauen mehr als drei Jahre der Arbeit fern, liegt die Quote nur noch bei knapp 9 Prozent. Verglichen mit der Vollzeitquote von rund 75 Prozent bei kinderlosen Frauen dokumentieren diese Daten einen wichtigen Erklärungsfaktor des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds.

Die gerade beschriebenen Effekte fallen allerdings für West- und Ostdeutschland wiederum unterschiedlich aus. Tabelle 10 zeigt den Erwerbsstatus von Frauen vor und nach der Erwerbsunterbrechung (Geburt des ersten Kindes zwischen 1992 und 1997). Mit Blick auf die Daten ist bemerkenswert, dass vor der Unterbrechung (und damit vor Geburt des Kindes) immerhin 79 Prozent der Frauen in Westdeutschland einer Vollzeitbeschäftigung (35 und mehr Stunden pro Woche) nachgingen; nach dem Erziehungsurlaub waren es nur noch 19 Prozent. Insbesondere die deutlich gestiegenen Quoten bei Teilzeitbeschäftigungen (15 bis unter 35 Stunden) und geringfügigen Tätigkeiten (unter 15 Stunden) zeigen das

Erwerbsstatus von Frauen vor und nach dem Erziehungsurlaub*

Tabelle 10

Anteile jeweils in Prozent aller Frauen mit Erziehungsurlaub

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Vor dem Erziehungsurlaub	Nach dem Erziehungsurlaub	Vor dem Erziehungsurlaub	Nach dem Erziehungsurlaub
Geringfügige Tätigkeit	4	18	2	4
Teilzeitbeschäftigung	17	63	12	35
Vollzeitbeschäftigung	79	19	86	61
Insgesamt	100	100	100	100
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit, in Stunden	35	22	38	34

* Geburt des ersten Kindes zwischen 1992 und 1997.
Quelle: Beckmann, 2002, 10

geänderte Arbeitsangebotsverhalten westdeutscher Frauen nach der Erwerbspause im Vergleich zum Zeitraum vor der Geburt eines Kindes (Beckmann, 2002).

In Ostdeutschland zeigt sich ein anderes Bild. Hier arbeiten im Anschluss an eine Babypause 61 Prozent der Frauen in einer Vollzeitbeschäftigung; immerhin rund drei Viertel des Anteils, der vor der Erwerbspause erreicht wurde. Frauen in Westdeutschland hingegen kommen nur auf rund ein Viertel des entsprechenden Ausgangswerts. Dies deutet unter anderem auf regionale Unterschiede hinsichtlich der Ausstattung mit Kinderbetreuungsplätzen hin. Nach Daten des Statistischen Bundesamts (2008c) liegt der Anteil der betreuten Kinder unter drei Jahren (in Kindertageseinrichtungen) in Westdeutschland bei 8,1 Prozent, während er in den neuen Bundesländern 37,4 Prozent beträgt. Ähnliches gilt für den Anteil an Ganztagschulen, der in Ostdeutschland ebenfalls höher ist, wenn auch insgesamt noch nicht ausreichend. Aufgrund eines zu knappen Angebots an (ganztägigen) Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen überrascht es wenig, dass Frauen nach einer Erwerbspause vor allem in Westdeutschland häufig ihren Beruf nicht im gleichen Zeitumfang fortsetzen können, selbst wenn sie dies wünschen. Die Folgen dieses veränderten Erwerbsverhaltens drücken sich in deutlichen geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden aus.

Hinzu kommt, dass sich der Wechsel von Vollzeit in Teilzeit oder in geringfügige Beschäftigung auch langfristig nachteilig auf die Lohnhöhe auswirkt, da die Frauen weniger betriebsspezifisches Erfahrungswissen bilden können. Damit sinken ihre Einkommensperspektiven und der Zugang zu bestimmten Karrierepfaden dürfte erschwert sein. Letztendlich führen diese Effekte zu einem ein-

seitigen Einkommensnachteil zulasten von Frauen, der einen großen Teil (etwa 8 Prozentpunkte) der geschlechtsspezifischen Lohnlücke erklären kann (Anger/Schmidt, 2008, 61).

Einfluss der steuerlichen Grenzbelastung

Im Rahmen der Einkommensbesteuerung werden verheiratete Partner in Deutschland gewöhnlich gemeinsam veranlagt. Für die Hälfte der Summe ihrer Einkommen wird der Steuerbetrag berechnet und anschließend verdoppelt. Unabhängig von der tatsächlichen Verteilung der Einkommen auf die Ehegatten wird also angenommen, dass beide je die Hälfte des gemeinsamen Haushaltseinkommens erzielt hätten. Daraus entsteht bei einer progressiven Einkommensteuer ein sogenannter Splitting-Vorteil, der sich bei einer ungleichen Verteilung der Einkommen auf beide Ehepartner im Vergleich zur Individualeinkommensbesteuerung ergibt. Dieser Vorteil ist umso größer, je ungleicher die Einkommen auf beide Ehegatten verteilt sind. Bei einem verheirateten Paar mit einer Alleinverdienerin oder einem Alleinverdiener ist der Splitting-Vorteil maximal hoch (Dearing et al., 2007).

Da bei Ehegattenhaushalten häufig ein Lohnunterschied zwischen den Partnern vorliegt und das Einkommen des Ehemanns oftmals höher ist, sinkt also der Splitting-Vorteil, wenn in diesem Fall die Ehefrau zusätzlich Arbeit anbietet. Damit entsteht eine erhöhte Grenzbelastung des Einkommens für die Ehefrau, wenn sie (beispielsweise nach einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung) vor der Entscheidung steht, ob sie überhaupt Arbeit anbietet oder von einer Teilzeitauf eine Vollzeitstelle wechselt. Ein Indiz für diese Form der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern lässt sich Tabelle 9 entnehmen. Leben Kinder im Haushalt, wird der Anreiz zu einer weitergehenden Spezialisierung sogar noch größer.

Zur Analyse der Effekte des Ehegattensplittings sind für Deutschland bereits einige Studien vorgelegt worden. Die wesentlichen Ergebnisse werden anhand der nachfolgend präsentierten Untersuchungen vorgestellt.

Dearing et al. (2007) vergleichen für Deutschland auf Basis von SOEP-Daten aus dem Jahr 2004 für Paarhaushalte mit Kindern die Situation unter dem aktuellen System der Einkommensbesteuerung (mit Splitting-Vorteil) und unter einem System der Individualeinkommensbesteuerung (ohne Splitting-Vorteil). Bei einem durchschnittlichen verfügbaren Jahreseinkommen des Haushalts von 33.000 Euro ergibt sich im aktuellen System eine Steigerung des Einkommens um rund 14 Prozent (16 Prozent), wenn der bis dahin erwerbslose Partner in eine Teilzeitbeschäftigung (Vollzeitbeschäftigung) wechselt. Bei der Individualeinkommens-

besteuerung würde das durchschnittliche verfügbare Jahreseinkommen des Haushalts aufgrund des fehlenden Splitting-Vorteils rund 30.000 Euro betragen. Die Aufnahme einer zusätzlichen Erwerbstätigkeit würde hier zu Einkommenssteigerungen von rund 22 Prozent (Teilzeit) und rund 25 Prozent (Vollzeit) führen. Die Anreize zur Arbeitsaufnahme sind also beim System der Individualeinkommensbesteuerung größer. Beim Wechsel zu einem solchen System würde sich Dearing et al. (2007) zufolge in Deutschland eine Erhöhung der Erwerbsquote der niedriger entlohnten Ehepartner (also vor allem Frauen beziehungsweise Mütter) um rund 6,2 Prozentpunkte ergeben. Diese Erhöhung würde eine Steigerung der Quote für Teilzeitarbeit um 4,5 Prozentpunkte und eine Steigerung der Quote für Vollzeitarbeit um 1,7 Prozentpunkte bedeuten.

Eine Studie von Bergs et al. (2006) zeigt, dass beispielsweise ein Übergang von der derzeitigen Ehegattenbesteuerung zu einem Modell mit Realsplitting ebenfalls mit positiven Arbeitsangebotseffekten verbunden wäre. In ihrer Simulation auf Basis einer Stichprobe aus der Lohn- und Einkommensteuerstatistik und des SOEP berechnen sie für Männer und Frauen getrennte Effekte. Ein Übergang zum Familienrealsplitting oder zum Ehegattenrealsplitting hätte einen deutlich größeren Effekt auf das Arbeitsangebot von Frauen als auf das von Männern (Tabelle 11). Im Detail wäre die Zunahme des Arbeitsangebots von Frauen mehr als doppelt so groß (Familienrealsplitting) oder sogar mehr als dreimal so groß (Ehegattenrealsplitting) wie die Zunahme des Arbeitsangebots der Männer.

Die Erklärung hierfür liegt in der Form der Einkommensbesteuerung beim Realsplitting: Durch eine fiktive Übertragung eines Teils des Einkommens des Ehegatten mit dem höheren Einkommen auf das Einkommen des Partners sinkt in den Reformmodellen der Steuer-

vorteil und damit steigt auch der Grenzsteuersatz des niedriger entlohnten Ehegatten weniger stark an, wenn dieser (zusätzliche) Arbeit anbietet. Infolgedessen würde dieser mehr Arbeit anbieten. Der besser verdienende Ehegatte wäre ebenfalls betroffen, da er (im Durchschnitt) mehr Arbeit anbieten muss, um den Lebensunterhalt des Haushalts zu sichern oder den Einkommensverlust infolge der für ihn nunmehr höheren Besteuerung auszugleichen.

Auswirkungen von alternativen Modellen der Ehegattenbesteuerung auf das Arbeitsangebot von Frauen und Männern Tabelle 11

Rechnerische Zunahme der Vollzeitstellen gegenüber dem Ehegattensplitting

	Männer	Frauen	Insgesamt
Familienrealsplitting	46.231	101.724	147.955
Ehegattenrealsplitting	35.395	120.187	155.582

Quelle: Bergs et al., 2006, 18 (Auszug)

Es zeigt sich also, dass bei einer geringeren Grenzbelastung des niedriger entlohten Ehegatten in einem Paarhaushalt die Erwerbsbeteiligung steigen würde. Das gegenwärtige System der gemeinsamen Veranlagung zur Einkommensteuer hingegen setzt beim niedriger entlohten Ehegatten nicht genügend Anreize, beispielsweise von Teilzeit auf Vollzeit zu wechseln. Davon sind überwiegend Frauen und insbesondere Mütter betroffen. Dies wiederum erklärt zum Teil die niedrigere Erwerbsbeteiligung sowie die höhere Teilzeiterwerbsquote der Frauen und somit auch einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohnlücke.

Zusammenfassend kann aus den Ergebnissen der Studien zum Einfluss des Beschäftigungsumfangs festgehalten werden,

- dass ein Teil des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Beschäftigungsumfang zurückzuführen ist,
- dass Frauen – insbesondere in Westdeutschland – nach der Geburt eines Kindes häufig von Vollzeit in Teilzeit oder in geringfügige Beschäftigung wechseln und
- dass das derzeitige System der Ehegattenbesteuerung den Übergang zu weniger spezialisierten Familienmodellen hemmt, insofern es für den niedriger entlohten Ehegatten den Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeitstelle nicht attraktiv genug erscheinen lässt und somit dessen Arbeitsangebot einschränkt.

4.2.3 Erwerbsunterbrechungen

Der Einfluss von Erwerbsunterbrechungen auf den geschlechtsspezifischen Lohnabstand ergibt sich zu einem großen Teil aufgrund der von Frauen im Vergleich zu Männern wesentlich häufiger in Anspruch genommenen kindbedingten Erwerbsunterbrechungen und den daraus resultierenden negativen Einkommenswirkungen. Zunächst soll kurz gezeigt werden, inwieweit Frauen solche Erwerbspausen häufiger in Anspruch nehmen. Anschließend sind die Einkommenswirkungen näher zu betrachten. Bei der Analyse der Einkommenswirkungen von Erwerbsunterbrechungen wird häufig nicht explizit auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied abgestellt. Da es aber, wie die folgende Analyse zeigen wird, tatsächlich überwiegend Frauen sind, die Babypausen in Anspruch nehmen, können die genannten Effekte zur geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit beitragen.

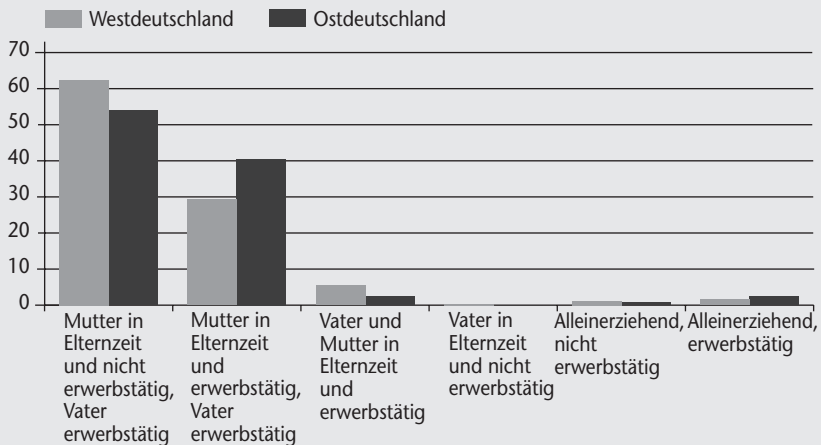
Verteilung der Elternzeit auf Männer und Frauen

Eine Studie des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geht unter anderem auf die geschlechtsspezifische Verteilung der Elternzeit ein (BMFSFJ, 2005). Insgesamt nahm danach in 2003 im (gesamtwirtschaftlichen)

Elternzeittypen im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes

Abbildung 6

im Jahr 2003, in Prozent



Rundungsdifferenzen.
Quelle: BMFSFJ, 2005, 326

Durchschnitt in rund 90 Prozent der Haushalte die Mutter (allein) die Elternzeit in Anspruch, während sich nur rund 5 Prozent der Väter für eine Erwerbsunterbrechung aufgrund der Kindererziehung entschieden. Abbildung 6 zeigt die verschiedenen Modelle (Elternzeittypen) und differenziert die unterschiedliche Inanspruchnahme der Elternzeit nach Geschlecht und Region (BMFSFJ, 2005, 326).

Wie Abbildung 6 zeigt, sind zunächst deutliche regionale Unterschiede festzustellen. So ist eine parallele Beschäftigung neben der Elternzeit bei Müttern in Ostdeutschland deutlich häufiger anzutreffen als in Westdeutschland. Da zudem rund 39 Prozent (36,2 Prozent) der Paarhaushalte mit Elternzeitananspruch in Westdeutschland (Ostdeutschland) angaben, dass bei der Entscheidung, wer die Elternzeit in Anspruch nimmt, finanzielle Erwägungen eine entscheidende Rolle gespielt hätten, ist davon auszugehen, dass neben persönlichen Präferenzen insbesondere das entgangene Einkommen ein wichtiges Kriterium für die Wahl des Elternzeittyps darstellt. Als Konsequenz wird häufig nur dann eine partnerschaftliche Aufteilung der Elternzeit in Betracht gezogen, wenn beide Partner ein ungefähr gleich hohes Einkommen haben. Sind allerdings die Einkommen ungleich verteilt und steigt das Nettoeinkommen durch eine Teilzeit- oder geringfügige Beschäftigung nur wenig, wird in der Regel der geringer verdienende Partner zunächst aus dem Erwerbsleben ausscheiden (BMFSFJ, 2005, 328).

In Ostdeutschland nehmen Frauen – nicht zuletzt aufgrund der besseren Kinderbetreuungsmöglichkeiten – nach einer kindbedingten Erwerbspause häufiger eine Vollzeitbeschäftigung auf, während sich die Quote bei den geringfügigen Beschäftigungen nur unwesentlich erhöht. Im Ergebnis resultiert daraus für Mütter nach Ende des Erziehungsurlaubs eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 34 Arbeitsstunden in den neuen Bundesländern im Vergleich zu 22 Arbeitsstunden in den alten Bundesländern (vgl. Tabelle 10 und Beckmann, 2002). Diese Daten unterstreichen zum einen die besseren Möglichkeiten zur Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung in Ostdeutschland, zum anderen könnten die im Osten geringeren Lohndifferenzen (in Paarhaushalten) Frauen höhere Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bieten (vgl. Abschnitt 4.2.2).

Einer aktuellen Studie zufolge (Anger/Schmidt, 2008) lässt sich der Befund einer (bislang noch) einseitigen Verteilung der Kinderbetreuungszeiten auf Frauen



und Männer mit Daten des SOEP für das Jahr 2006 bestätigen. Wie die Abbildung 7 für Deutschland zeigt, sind extreme Unterschiede bei der Inanspruchnahme kindbedingter Erwerbsunterbrechungen festzustellen. Während knapp 97 Prozent der Männer ihre Erwerbstätigkeit anlässlich der Geburt eines Kindes nicht unterbrochen haben, gilt dies nur für 6 Prozent der Frauen. Immerhin 50,6 Prozent der Frauen haben eine Babypause zwischen einem Jahr und drei Jahren in Anspruch genommen und 29,4 Prozent haben für maximal ein Jahr ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen.

Allgemein führt eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zu Abschreibungen auf den bisher akkumulierten Bestand an Erfahrungswissen, weil bereits gesammeltes Know-how durch technischen Fortschritt und Innovationen in den Arbeitsprozessen veraltet. Zudem findet während der Nichterwerbsphase ein

geringeres Maß an Weiterbildung statt (Mincer/Polachek, 1974). Dies wirkt sich auf die Einkommenshöhe nach der Erwerbsunterbrechung nachteilig aus – und damit insbesondere für Frauen.

Die oben beschriebenen Befunde bilden jedoch nur einen Teil der Erklärung für die infolge kindbedingter Erwerbsunterbrechungen unterschiedlichen Einkommen von Frauen und Männern. Sie sind insbesondere auch im Zusammenhang mit dem Arbeitsangebotsverhalten von Frauen im Anschluss an eine Erwerbspause zu analysieren (vgl. auch Abschnitt 4.2.2).

Auswirkungen von (kindbedingten) Erwerbsunterbrechungen auf die künftige Einkommenssituation

Das Argument, dass Erwerbsunterbrechungen einen Einfluss auf die Lohnhöhe haben, wird sehr oft vorgetragen. Da es überwiegend Frauen sind, die ihre Karrieren aufgrund von Babypausen unterbrechen, wirkt sich dies dann auch auf den geschlechtsspezifischen Lohnunterschied nachteilig aus. Der Faktor Berufserfahrung spielt dabei eine bedeutende Rolle. Einer Untersuchung von Beblo/Wolf (2003) zufolge lassen sich 15 Prozent der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern auf die Berufserfahrung und ihre Kontinuität zurückführen, die wiederum von kindbedingten Unterbrechungen maßgeblich beeinflusst wird. Die sogenannten Motherhood Penalties (Budig/England, 2001) – Lohneinbußen, die Frauen infolge von Kinderbetreuungszeiten in Kauf nehmen müssen – wurden von verschiedenen Studien auf ihr Niveau, ihre Ursachen und Determinanten hin untersucht. Beispielhaft sei erwähnt, dass Ziefle (2004) eine Lohneinbuße von 1,1 Prozent pro Kind berechnet.

Verschiedene Untersuchungen belegen, dass zeitnah erworbenes Humankapital einen größeren Beitrag zum Einkommen leistet als Humankapital, dessen Generierung mehrere Jahre zurückliegt (Beblo/Wolf, 2002; Görlich/de Grip, 2007). Generell wird hier auch von der sogenannten Abschreibung des Humankapitals gesprochen. Sie wird durch fehlende betriebliche Weiterbildung während einer Erwerbsunterbrechung verstärkt. Budig/England (2001) berechnen für die USA eine Lohneinbuße von 7 Prozent pro Kind, wovon sich allein 2 Prozentpunkte durch entgangene Berufserfahrung erklären lassen. Boll (2009) kommt zu dem Schluss, dass die verlorenen Erträge aus während der Erwerbspause unterlassenen Humankapitalinvestitionen umso höher ausfallen, je länger die Erwerbspause dauert, je höher der Bildungsstand ist und je früher in der Erwerbsbiografie die Unterbrechung stattfindet.

Neben der Lohneinbuße, die auf den Verlust von Humankapital zurückzuführen ist, scheint eine lange Erwerbspause zudem für die Arbeitgeber eine Signal-

wirkung hinsichtlich einer geringeren Erwerbsorientierung zu haben (Beblo/Wolf, 2002; Budig/England, 2001). Mangels geeigneter Informationen müssen viele Betriebe die Arbeitsproduktivität der betreffenden Frauen aufgrund von Durchschnittserwartungen schätzen, die auf Beobachtungen in der Vergangenheit basieren. Den Frauen wird oftmals eine geringere Produktivität nach der Erwerbspause unterstellt, wodurch sich deren Aufstiegschancen verringern. Dies wiederum kann zur Folge haben, dass die Frauen ihr berufliches Engagement dann tatsächlich reduzieren, was wiederum eine geringere Produktivität signalisieren würde (Ziefle, 2004). Es besteht in diesem Zusammenhang auch die Möglichkeit, dass nicht nur faktische Erwerbspausen, sondern bereits potenzielle kindbedingte Ausfallzeiten bei Frauen zu geringeren Karrierechancen und zu Lohneinbußen führen (Anger/Schmidt, 2008).¹⁸

Des Weiteren gibt es Beobachtungen, die darauf hindeuten, dass die Verluste durch kindbedingte Erwerbsunterbrechungen abhängig vom ausgeübten Beruf sind, in dem vor beziehungsweise nach der Unterbrechung gearbeitet wird (Görllich/de Grip, 2007). Besonders bei einfachen Tätigkeiten, die häufiger von Frauen besetzt sind, sind die Abschreibungsraten des Wissens wesentlich niedriger als in Berufen mit höheren Qualifikationsanforderungen, die (derzeit noch) häufiger von Männern ausgeübt werden. Diese Beobachtungen stützen die Selbstselektionsthese, nach der Frauen gezielt Berufe wählen, in denen die Verluste während einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung möglichst gering sind. Eine weitere Erklärung liegt darin, dass Frauen dazu neigen, nach der Geburt eines Kindes im Berufsleben eher Positionen zu besetzen, die gut mit der Familie vereinbar sind, und hierfür auch Lohneinbußen in Kauf nehmen.

Bei der Bestimmung der Lohneinbußen spielt also die Dauer der Erwerbsunterbrechung eine besondere Rolle (Ziefle, 2004). Schönberg/Ludsteck (2007) analysieren in diesem Zusammenhang die Effekte der gesetzlichen Verlängerung der Erziehungszeiten in den Jahren 1979, 1986 und 1992 in Deutschland und kommen zu dem Ergebnis, dass sich das langfristige Arbeitsangebot der Frauen durch die Reformen nicht verändert hat. Allerdings kehren Mütter später in den Beruf zurück und müssen aufgrund der längeren Pause höhere Lohnverluste in Kauf nehmen. Schönberg/Ludsteck (2007) nennen als mögliche Ursache, dass die Pflicht zur Bereithaltung des gleichen Jobs für Mütter wie vor der Geburt des Kindes eine starke finanzielle Belastung des Arbeitgebers bedeutet. Daher folgern die Autoren, dass den Frauen nach der Erwerbspause häufig nur ein vergleichbarer Arbeitsplatz (mit anderen Konditionen) angeboten wird.

¹⁸ Siehe dazu den in Abschnitt 4.3 erläuterten sogenannten Teufelskreis der statistischen Diskriminierung.

Der Effekt, den die Dauer einer Erwerbsunterbrechung hat, ist in Deutschland aber nicht stetig. So stellen Ondrich et al. (2002) fest, dass eine sechsmonatige kindbedingte Erwerbsunterbrechung in den Jahren 1984 bis 1994 den Lohn um 9 Prozent senkte. Für die Jahre 1989 bis 1994 konnten die Autoren allerdings noch einen zusätzlichen Effekt feststellen: Wenn sich eine Frau entschied, nach dem Ablauf der Elternzeit, die im Jahr 1992 auf drei Jahre erhöht wurde, dem Erwerbsleben ein weiteres halbes Jahr fernzubleiben, erhöhte dies ihre Lohneinbuße nochmals um 15 Prozent. Es scheint daher von besonders großer Bedeutung zu sein, Frauen nach Ablauf der Elternzeit eine schnelle Rückkehr ins Berufsleben zu ermöglichen, weil die Erwerbslosigkeit in der Zeit danach besonders folgenreich für den Karriereverlauf und die Entlohnung ist.

Bei der Analyse der Lohnverluste lassen sich kurzfristige und mittel- bis langfristige Lohneffekte unterscheiden (Ziefle, 2004). Auf Basis von SOEP-Daten konnte Ziefle (2004) zeigen, dass die meisten Frauen direkt nach der Erwerbspause auf qualitativ relativ ähnliche Arbeitsstellen zurückkehren und ähnliche Stundenlöhne beziehen. Kurzfristig gesehen hätten sie durch die Erwerbspause also nur geringfügige Nachteile. Jedoch sinkt bei 70 Prozent der Frauen das Gesamteinkommen, was den Schluss zulässt, dass der Anteil der Frauen relativ hoch ist, der bei der Rückkehr ins Erwerbsleben zunächst nur teilzeit- oder geringfügig beschäftigt ist. Mittel- bis langfristig zahlen Frauen also für die Erwerbsunterbrechung und insbesondere für ihr im Anschluss geringeres Arbeitsangebot einen Preis, weil sich ihre Aufstiegschancen verringern. Zudem ist davon auszugehen, dass je länger die Erwerbsunterbrechung andauert, die Einkommensperspektiven umso schlechter sind, das heißt mit jedem zusätzlichen Unterbrechungsjahr ist ein geringerer künftiger Ertrag verbunden.

Vor diesem Hintergrund können auch das sogenannte Timing und Spacing kindbedingter Erwerbsunterbrechungen eine wichtige Rolle spielen. Unter Timing versteht man hierbei das Kalkül, den Zeitpunkt der Erstgeburt sinnvoll zu wählen, während Spacing das Kalkül bezeichnet, den zeitlichen Abstand zu Folgegeburten sinnvoll zu wählen. So verweist Boll (2009) einerseits auf den Anreiz bei hochqualifizierten Frauen mit Kinderwunsch, die Babypause möglichst früh in der Erwerbsbiografie einzulegen, um den unmittelbaren (sofortigen) Einkommensverlust möglichst gering zu halten. Andererseits sind die langfristigen Einkommensverluste umso kleiner, je später die Babypause eingelegt wird. Da grundsätzlich die langfristigen Effekte von größerer Bedeutung für die Entlohnung sind, ist zu vermuten, dass Frauen mit kindbedingten Auszeiten in frühen Phasen tendenziell größere Lohnlücken zu Männern aufweisen als Frauen, die sich später im Erwerbsleben ihren Kinderwunsch erfüllen.

Zusammenfassend lässt sich zum Faktor Erwerbsunterbrechungen in diesem Zusammenhang festhalten,

- dass kindbedingte Erwerbsunterbrechungen bei Frauen einen großen Teil des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern erklären können,
- dass die Folgen von Babypausen nicht nur in kurzfristigen Lohneinbußen bestehen, sondern diese Effekte auch mittel- bis langfristig auftreten und insofern mit Nachteilen beim Zugang zu höheren Karrierepfaden verbunden sind,
- dass Frauen zum Teil dazu neigen, auch durchschnittlich schlechter bezahlte Berufe zu wählen, sofern diese eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, und
- dass das Timing und Spacing von Babypausen einen Einfluss auf die Höhe der Lohnlücke haben kann.

4.2.4 Branchen-, Berufswahl und betriebliche Einflüsse

Zur Erklärung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands wird oft die These herangezogen, dass Frauen und Männer unterschiedliche Präferenzen hinsichtlich der von ihnen gewählten Berufe haben und sie sich daher nicht gleichmäßig über die Branchen, Berufe und Betriebe verteilen. Dieser Umstand wird auch als Selbstselektion der Geschlechter oder horizontale Segregation bezeichnet. Da die Verdienste in unterschiedlichen Branchen, Berufen und Betrieben stark variieren, ist dieser Einflussfaktor des Lohnabstands in der Regel wenig umstritten.

Definiert man die Arbeitnehmer, die weniger als zwei Drittel des Medianeinkommens¹⁹ verdienen, als Niedriglohneempfänger, so stellt sich auf Basis von SOEP-Daten heraus, dass von ihnen 70 Prozent Frauen und nur 30 Prozent Männer sind. Insgesamt arbeiten lediglich 13 Prozent aller Männer, aber 30 Prozent aller Frauen in solchen Berufen, in denen den Beschäftigten ein Niedriglohn gezahlt wird (Kalina/Weinkopf, 2006).

Welche Bedeutung die Wahl der beruflichen Tätigkeit haben kann, wird auch beim Blick auf die Studie von Hinz/Gartner (2005) deutlich. Für das Untersuchungsjahr 2001 bildeten sie acht berufliche Gruppen nach der ISCO-Klassifikation und zeigten, dass bei Berücksichtigung des Bildungsniveaus der geschlechtsspezifische Lohnabstand für Führungskräfte (ISCO1) noch 6,6 Prozent beträgt und bei Wissenschaftlern (ISCO2) nur 5,5 Prozent verbleiben, wenn Frauen und Männer in denselben Betrieben und Berufen (Job-Zellen) tätig sind. Dagegen liegt für Bürokräfte (ISCO4) und Dienstleistungsberufe (ISCO5) der Lohnunter-

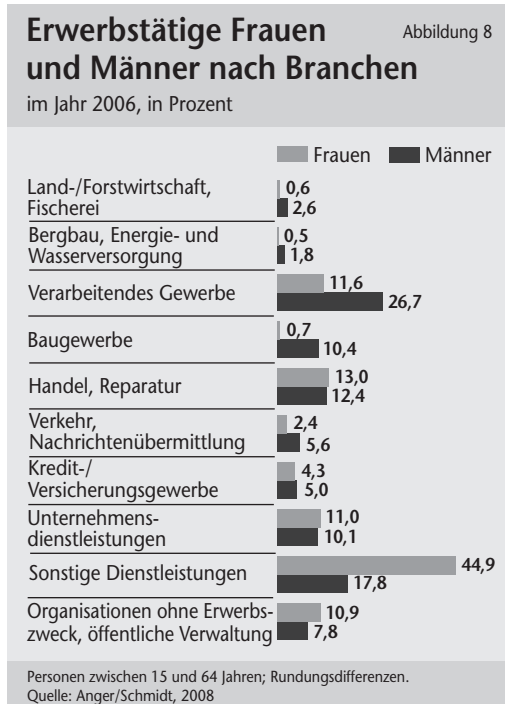
¹⁹ Das Medianeinkommen bezeichnet den Einkommensbetrag, welcher die der Höhe nach geordneten Einkommen in zwei Hälften teilt.

schied bei 13,1 Prozent. Höherwertige berufliche Positionen gehen demnach also nicht unbedingt mit einem größeren Lohnabstand einher. Die Wahl des Berufs ist aber nicht unabhängig vom Bildungsniveau.

Für die Berufswahl spielt insbesondere bei Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wesentliche Rolle. Es lässt sich zeigen, dass viele Frauen tendenziell eher in Firmen und beruflichen Positionen arbeiten, die leichter mit einer Familie zu vereinbaren sind (Beblo et al., 2006; Görlich/de Grip, 2007). Dabei scheinen diese Frauen auch die Aussicht auf nur geringe Einkommenssteigerungen in Kauf zu nehmen (Beblo et al., 2006). Abbildung 8 dokumentiert die Verteilung von Frauen und Männern auf verschiedene Wirtschaftszweige und bestätigt die These der unterschiedlichen Berufswahl. So ist der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen, die in der Branche der Sonstigen Dienstleistungen arbeiten, deutlich höher als bei den Männern. Dagegen sind Frauen – relativ gesehen – deutlich weniger im Verarbeitenden Gewerbe vertreten (Anger/Schmidt, 2008, 57).

Zudem lässt sich zeigen, dass Frauen gerade auch im investitionsgüterproduzierenden Gewerbe unterrepräsentiert sind, das durch hohe Durchschnittslöhne gekennzeichnet ist. Die (wenigen) dort tätigen Frauen erzielen allerdings geringfügig höhere Löhne im Vergleich zu Männern. Letzteres gilt tendenziell auch für produktivere Betriebe (gemessen an der Wertschöpfung pro Kopf), in denen Frauen ebenfalls seltener beschäftigt sind (Achatz et al., 2004, 30). Für die von Frauen dominierten Dienstleistungsbranchen ist zu beobachten, dass ihnen hier öfter der Zugang zu statushöheren Positionen gelingt (Achatz et al., 2004, 30).

Da Frauen offenbar sowohl in männer- als auch in frauen-dominierten Branchen geringfügig besser entlohnt werden als Männer, liegt in Bezug auf die zu erklärende Lohnlücke die Vermutung nahe, dass



nicht etwa in frauendominierten Branchen bewusst niedrigere Löhne gezahlt werden, sondern dass Frauen eher Branchen und Berufe wählen, die durch eine geringere Produktivität gekennzeichnet sind und damit letztlich auch durch ein geringeres Lohnniveau.

Bei einer (exemplarischen) innerbetrieblichen Betrachtung ließ sich beobachten, dass Frauen im Vergleich zu Männern eher auf niedrigeren Hierarchieebenen tätig sind (Pfeifer/Sohr, 2008). Besonders auf der Ebene des Managements sind Frauen seltener vertreten. Sie scheinen auf dem Weg nach oben die sogenannte gläserne Decke oft nicht durchdringen zu können. Laut einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung sinkt der Frauenanteil in Chefetagen mit dem Stellenwert des Unternehmens an der Börse. So liegt der Anteil der Frauen in Vorständen im SDAX bei 3,8 Prozent, im MDAX bei 1,8 Prozent und im DAX bei 0,5 Prozent (Hans-Böckler-Stiftung, 2008). Dies lässt sich zum Teil damit erklären, dass Führungspositionen aufgrund der spezifischen Arbeitsanforderungen (etwa einer verstärkten Reisetätigkeit) nur schwer mit einer intensiven persönlichen Betreuung von Kindern oder einer Teilzeitbeschäftigung vereinbar sind.

Nach den Ergebnissen einer Studie der Unternehmensberatung McKinsey für US-amerikanische Hochschulabsolventen zeigt sich, dass Frauen umso höher in der Unternehmenshierarchie positioniert sind, je niedriger die Zahl ihrer Kinder ist. Umgekehrt haben Männer in Führungspositionen tendenziell häufiger Kinder (McKinsey & Company, 2007, 16). Frauen brechen allerdings oft auch freiwillig ihren Karrierepfad ab – nicht nur weil sie sich mehr Zeit für ihre Kinder wünschen, sondern auch weil bereits ein hinreichend hohes Haushaltseinkommen vorliegt, sie unzufrieden mit ihrer Arbeit sind, sie für andere Haushaltsmitglieder mehr Zeit haben möchten oder weil sie das Gefühl haben, beruflich nicht weiterkommen zu können (McKinsey & Company, 2007). Wenn Frauen aber in Führungspositionen aufsteigen, scheint ein positiver Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil im Unternehmen und dem Unternehmenserfolg vorzuliegen. Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungsgremien ist demzufolge offenbar ein Erfolgsfaktor.

In diesem Zusammenhang gibt es die These, dass Frauen in Führungspositionen tendenziell noch produktiver sind als Männer. Da Frauen im Vergleich zu männlichen Mitbewerbern oftmals einen höheren Aufwand betreiben mussten, um in diese Position zu gelangen, haben sie unter Umständen eine höhere Qualifikation und Eignung dokumentiert (Wenneras/Wold, 2000). Trotzdem werden Frauen, welche die Führungsebene erreicht haben, im Durchschnitt schlechter bezahlt, weil sie nur selten in Top-Positionen vordringen (Vorstands- oder Aufsichtsratsvorsitzende). Als Ursache hierfür wird zum Beispiel angeführt, dass sie häufig

ein geringeres Dienstalter aufweisen als ihre männlichen Mitstreiter und erst seit kurzer Zeit in leitenden Gremien vertreten sind (Bertrand/Hallock, 2001).

Ein möglicher Grund für die angesprochene gläserne Decke liegt in der sogenannten statistischen Diskriminierung (siehe Abschnitt 4.3). Demnach werden Frauen seltener befördert, weil Firmen häufig davon ausgehen, dass sie im Vergleich zu Männern mit geringerer Wahrscheinlichkeit dauerhaft im Unternehmen tätig sein werden, obwohl geschlechtsspezifische Unterschiede in den Fluktuationsraten von Führungskräften empirisch nicht nachweisbar sind (Osterloh/Littmann-Wernli, 2000).

Der geringe Anteil von Frauen in den Führungsebenen ist unter Umständen auch auf bestimmte personenbezogene Eigenschaften zurückzuführen. An Führungspersönlichkeiten werden spezielle Anforderungen hinsichtlich ihrer Entschlusskraft, Durchsetzungsfähigkeit oder Risikobereitschaft gestellt (Claus Goworr Consulting, 2006). Eine höhere Risikoaversion bei Frauen kann somit eine Ursache für deren schwache Vertretung in leitenden Gremien sein. So gibt es Studien, die nachweisen, dass Frauen bei finanziellen Entscheidungen geringere Risiken eingehen als Männer (Jianakoplos/Bernasek, 1998), bei Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit größere Angst vor einem Misserfolg haben und Entscheidungssituationen eher als riskant einschätzen (Wagner, 2004). Andere Untersuchungen zeigen hingegen, dass sich Frauen bezüglich strategischer Entscheidungen in Unternehmen nicht anders verhalten als Männer (Sonfield et al., 2001).

Insgesamt haben Frauen im Vergleich zu Männern offenbar eine höhere Risikoaversion, durch die sie sich möglicherweise selbst am Aufstieg hindern. Dass sich dies aber in signifikant unterschiedlichen unternehmerischen Entscheidungen und Erfolgen niederschlägt, lässt sich nicht eindeutig belegen.

Steigernd auf die Lohnlücke wirkt die Tatsache, dass Frauen seltener als Männer in Großbetrieben tätig sind. Da dort aber tendenziell höhere Löhne gezahlt werden, entsteht für Frauen ein Lohnnachteil (Ziegler, 2005). Dieser Effekt ist jedoch relativ gering (Achatz et al., 2004). Wird er zerlegt, ergibt sich ein deutlicheres Bild: Demnach hat der Anteil der Männer in größeren Betrieben zwischen 1991 und 2001 abgenommen und damit den relativen Nachteil der Frauen hinsichtlich ihrer Entlohnung verringert. Da aber nach wie vor ein höherer Anteil an Männern in Großbetrieben tätig ist und zudem die aus der Betriebsgröße resultierenden Entlohnungsunterschiede im Zeitverlauf zugenommen haben, wirkt sich dies negativ auf die geschlechtsspezifische Entlohnung aus. Insgesamt ist allerdings zwischen 1991 und 2001 ein Aufholen in der Entlohnung der Frauen erkennbar (Gartner/Rässler, 2005).

Besonders stark wirkt sich die Größe des Betriebs auf die Entlohnung von Führungskräften aus. Einer Untersuchung von Firmen in den USA zufolge steigen Frauen aber tendenziell häufiger in Führungsebenen auf, wenn sie in Unternehmen tätig sind, die in Bezug auf Wert, Umsatz, Aktiva oder Mitarbeiterzahl kleiner sind (Bertrand/Hallock, 2001). Da besonders Führungskräfte in kleineren Betrieben tendenziell niedriger entlohnt werden als in größeren, wird hierdurch ein wesentlicher Teil der Lohnlücke in Führungsebenen erklärt.

Im innerbetrieblichen Kontext ist die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ebenfalls von der Größe des Betriebs abhängig. Sie kann dadurch beeinflusst werden, dass größere Firmen eher im Fokus der Öffentlichkeit stehen und aus Imagegründen bewusst auf Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern achten (Wolf/Heinze, 2007). In diesem Zusammenhang könnte eine freiwillige unternehmensinterne Überprüfung der Lohnpolitik mit dem „Selbsttest Lohnungleichheit“ (Logib) nach dem Vorbild der Schweiz mehr Transparenz schaffen (Eidgenössisches Büro, 2007). Ein Unternehmen könnte so Verantwortung und Fairness kommunizieren und die Ergebnisse als Instrument zur Rekrutierung von Fach- und Führungskräften einsetzen.

In größeren Betrieben gibt es zudem einen höheren Anteil von Mitarbeitern, die tarifgebunden beschäftigt sind (Ziegler, 2005). Da Tarifverträge wie auch Betriebsräte keinen Unterschied hinsichtlich des Geschlechts machen und speziell Betriebsräte zur Gleichbehandlung von Frauen und Männern beitragen sollen (§ 80 Ziff. 2a BetrVerfG), wirkt beides nivellierend auf Lohnunterschiede. Gartner/Stephan (2004) zeigen, dass sich durch kollektiv ausgehandelte Löhne die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Entlohnungen verringern und das Bestehen eines Betriebsrats den Lohnabstand senken kann. Insgesamt ist die Tarifbindung in größeren Firmen (Kohaut/Schnabel, 2006) sowie im Baugewerbe und Verarbeitenden Gewerbe (Ellguth/Kohaut, 2007) besonders ausgeprägt, in denen jedoch Frauen aufgrund ihrer Berufs- und Branchenwahl unterrepräsentiert sind.

Des Weiteren können bestimmte innerbetriebliche Faktoren die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern beeinflussen, wenn auch nur in geringem Ausmaß. Moderne Organisationsstrukturen senken die Lohnlücke, weil bei aktiver Teilnahme an Entscheidungsprozessen, bei Mitspracherechten und der Arbeit in Gruppen alle Mitarbeiter Gehör finden (Wolf/Heinze, 2007).

Ebenso wirkt sich neben der Implementierung von Programmen zur Chancengleichheit eine kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeiter senkend auf die Lohnlücke aus, da sich mögliche Unterschiede in der Humankapitalausstattung zwischen den Geschlechtern auf diese Weise kompensieren lassen. Dies gilt

insbesondere dann, wenn sich Frauen in hohem Maße an der Weiterbildung beteiligen. Kein ausgleichender Effekt in Bezug auf die Gehälter von Frauen und Männern wird dagegen einem System der leistungsorientierten Bezahlung zugerechnet. Dies liegt unter anderem daran, dass Bonuszahlungen meist vom Basisgehalt abhängen und ein dort bestehender Geschlechterunterschied daher nicht ausgeglichen wird, wenn Frauen und Männer zu gleichen Anteilen von Prämien profitieren (Wolf/Heinze, 2007).

Auch das Alter einer Firma spielt bei der Determinierung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands eine Rolle. Die Tatsache, dass eine Firma nach dem Jahr 1990 gegründet wurde, scheint dazu beizutragen, dass der Lohnabstand kleiner ausfällt. Dies kann daran liegen, dass bei einem späteren Gründungszeitpunkt die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern mehr im Fokus der Öffentlichkeit stand als in den vorhergehenden Jahrzehnten (Wolf/Heinze, 2007). Andererseits ist es auch möglich, dass jüngere Unternehmen schlichtweg kleiner sind und deshalb eine stärker komprimierte Lohnstruktur aufweisen, also (noch) keine großen hierarchischen Lohnunterschiede vorliegen.

Zusammenfassend kann hier also festgehalten werden,

- dass die bei Frauen und Männern unterschiedliche Branchen- und Berufswahl einen Teil der Lohnlücke erklären kann,
- dass sich die geringeren Karrierechancen von Frauen auch mit der Erwartungshaltung von Arbeitgebern erklären lassen, die leitende Positionen seltener mit Frauen besetzen als mit Männern, weil sie mangels geeigneter Informationen und aufgrund von Erfahrungen in der Vergangenheit davon ausgehen müssen, dass Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit dauerhaft im Unternehmen tätig sein werden, und
- dass das Vorliegen von Tarifverträgen und Betriebsräten sowie die stärkere Beteiligung von Frauen an Weiterbildungsmaßnahmen den Lohnunterschied verringern können.

4.2.5 Regionale Unterschiede

Neben den bisher betrachteten Determinanten können auch regionale oder lokale Unterschiede die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern beeinflussen. Dazu gehören insbesondere die Region des Wohnorts (West- oder Ostdeutschland), die Arbeitslosenquote auf Kreisebene und der siedlungsstrukturelle Gemeindetyp – sprich: Ballungsgebiet oder ländliches Umfeld.

Hinsichtlich der Region (West/Ost) sind bereits zahlreiche, meist implizite Analysen durchgeführt worden. Einige von ihnen wurden in Tabelle 7 in Abschnitt 4.1 dokumentiert. Wie dort zu erkennen ist, variiert der Unterschied hinsichtlich

des unbereinigten Lohnabstands zwischen West- und Ostdeutschland je nach Datenbasis und Selektionskriterien zwischen gut 4 Prozentpunkten und knapp 18 Prozentpunkten. Nach einer Pressemitteilung des Statistischen Bundesamts (2008b) lag der Lohnabstand in Westdeutschland im Jahr 2007 bei rund 24 Prozent und in Ostdeutschland bei rund 6 Prozent. Von vielen empirischen Analysen wird daher der Effekt der Region bei Berechnung der bereinigten Lohnlücke berücksichtigt, ohne aber diesen Effekt im Detail zu analysieren.

Eine Ausnahme bilden hier Achatz et al. (2004), die explizit auf den regionalen Effekt zwischen West- und Ostdeutschland eingehen und ein differenziertes Ergebnis erhalten. Sie errechnen einerseits einen quantitativen Effekt von 4 Prozentpunkten für die Lohnlücke (von rund 28 Prozent für Gesamtdeutschland), der auf die Region zurückzuführen ist. Dieser Effekt wird der überwiegend höheren Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen zugeschrieben, die im Durchschnitt durch geringere Löhne gekennzeichnet sind. Andererseits können die Autoren einen ähnlich hohen, gegengerichteten Effekt nachweisen, der auf das insgesamt geringere Lohngefälle in Ostdeutschland zurückzuführen ist und sich vorwiegend durch die kontinuierlicheren Erwerbsbiografien ostdeutscher Frauen erklären lässt.

Als regionales Merkmal wird zum Teil auch die Arbeitslosenquote auf Kreisebene in die Analysen einbezogen. Hier können Achatz et al. (2004) ebenfalls einen quantitativen Einfluss auf die Lohnlücke nachweisen. Sie argumentieren, dass insbesondere bei Frauen eine Selbstselektion stattfindet, die an das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in der jeweiligen Region gebunden ist. Bei einer hohen Arbeitslosigkeit ziehen sich diese stärker aus dem Arbeitsmarkt in die stille Reserve zurück. Da dies für niedrig entlohnte Frauen wahrscheinlicher ist, verbleiben – relativ gesehen – mehr gut verdienende Frauen am Arbeitsmarkt, sodass die Lohnlücke sinkt (Achatz et al., 2004, 31).

Eine detaillierte Analyse des siedlungsstrukturellen Gemeindetyps im Hinblick auf die Lohnlücke wurde bisher kaum durchgeführt. Achatz et al. (2004) kontrollieren beispielsweise nur implizit für einen Verdichtungsraum; der festgestellte Effekt ist jedoch relativ gering. Dagegen errechnen Busch/Holst (2008b) für eine Stichprobe von Angestellten im Rahmen des SOEP explizit eine unbereinigte Lohnlücke in ländlichen Gebieten von 33 Prozent und in Großstädten oder anderen Agglomerationsräumen von nur 12 Prozent (Busch/Holst, 2008b, 464). Dies wird unter anderem damit begründet, dass sich die Arbeitsmarktbedingungen für Frauen in Ballungsgebieten vollkommen anders darstellen. Insbesondere dort ansässige große Dienstleistungsunternehmen bieten hochqualifizierten Frauen bessere Beschäftigungsperspektiven. Darüber hinaus sind diese Gebiete ganz

offenbar durch eine im Durchschnitt bessere Qualifikationsstruktur und höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen gekennzeichnet.

Mithilfe einer Komponentenzerlegung erfassen Busch/Holst (2008b) den Effekt aller drei hier genannten regionalen Einflussfaktoren simultan. Sie können zeigen, dass auf diese Faktoren insgesamt rund 5 Prozentpunkte der geschlechtsspezifischen Lohnlücke entfallen – das heißt die Region (West/Ost), die Arbeitslosenquote auf Kreisebene und der siedlungsstrukturelle Gemeindetyp erklären die unbereinigte Lohnlücke zu rund 5 Prozentpunkten. Damit wird nachgewiesen, dass regionale Aspekte einen nicht unbedeutenden Einfluss haben. Aufgrund der geringen Anzahl an Studien, die explizit regionale Effekte berücksichtigen, steht eine weitere empirische Überprüfung der Ergebnisse allerdings noch aus.

4.3 Weitere Einflussfaktoren

Insgesamt gibt es zahlreiche weitere Faktoren, die einen Effekt auf den Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern haben können. Häufig wird davon ausgegangen, dass die bereinigte Lohnlücke (also der verbleibende Rest, der sich nicht im Rahmen des Schätzmodells oder einer Berechnung aufgrund quantitativer Daten erklären lässt) auf eine bestimmte Form von Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt hinweist. Mit Blick auf die herangezogenen Studien ist dies aber nicht zwingend der Fall. Damit soll für den Einzelfall nicht ausgeschlossen werden, dass diskriminierendes Verhalten existiert. Es sollen hier jedoch speziell weitere Einflussfaktoren angesprochen werden, die sich zwar quantitativ nicht abbilden lassen, aber dennoch einen Effekt auf den Lohnabstand haben können.

Datenbasierte Heterogenitäten

Die Möglichkeiten zur Untersuchung des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds sind zunächst eng an die Informationen der zugrunde gelegten Datensätze gebunden (vgl. Abschnitt 2.3). Da für Deutschland oft die Daten des SOEP oder verschiedene Datensätze des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) herangezogen werden, lassen sich nicht alle möglichen Effekte gleichzeitig in die Berechnungen einbeziehen. Beispielsweise können auf Basis der IAB-Datensätze Voll- und Teilzeitbeschäftigungen, die Zahl der Kinder oder die Zusammensetzung des Haushalts nicht oder nur ungenau unterschieden werden, obwohl auch darin Ursachen für die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen zu vermuten sind. Zudem selektieren die vorliegenden Studien die zugrunde gelegten Daten teilweise nach verschiedenen Kriterien, sodass eine direkte Vergleichbarkeit der Ergebnisse kaum gegeben ist. So fokussieren einige Studien auf den westdeutschen Arbeitsmarkt (Hinz/Gartner, 2005) oder grenzen den

betrachteten Personenkreis auf eine bestimmte Altersgruppe ein (Lauer, 2000). Damit ergibt sich auch nach rechnerischer Berücksichtigung von individuellen und betrieblichen Merkmalen ein Lohnunterschied, dessen Höhe je nach Studie unterschiedlich ausfallen kann.

Bei der Bestimmung der relevanten Entgeltgröße (etwa des Bruttostundenlohns) ist auch zu klären, ob zum Beispiel Überstunden in der jeweiligen Studie bei der Berechnung berücksichtigt wurden. So ist aus einschlägigen Analysen bekannt, dass Männer weitaus häufiger und in größerem Umfang Überstunden aufbauen (Bastelaer/Vaguer, 2004, 3). Liegt einer Beschäftigung beispielsweise ein monatsfixes Gehalt (ohne Abgeltung von Überstunden) zugrunde oder werden Überstunden überhaupt nicht erfasst, ergibt sich eine systematische Verzerrung des durchschnittlichen Entgelts. Wenn dann Männer beispielsweise tatsächlich eine höhere Zahl an Arbeitsstunden für ein fixes Gehalt leisten, würde der geschlechtsspezifische Lohnabstand geringer ausfallen (Hinz/Gartner, 2005, 27).

Außerdem müssen die Entgelte jenseits der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung in denjenigen Analysen geschätzt werden, die Daten auf Basis von Meldungen zur Sozialversicherung verwenden. Dies sind insbesondere die Daten des IAB. Mittels der vorhandenen Verfahren lassen sich die Entgelte jedoch nur näherungsweise bestimmen. Es ist davon auszugehen, dass von solchen Ungenauigkeiten die Entgelte von Männern stärker betroffen sind, weil ein größerer Anteil der Entgelte oberhalb der BBG Männerverdienste sind. Laut der Studie von Gartner/Rässler (2005) liegen rund 16 Prozent der Entgelte der Männer oberhalb der BBG, während es bei den Frauen gerade einmal 4,5 Prozent sind (Gartner/Rässler, 2005, 8).

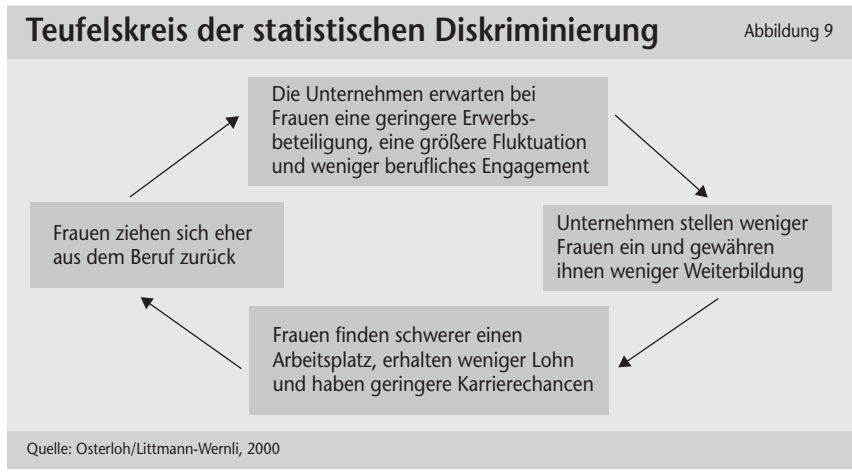
Die angesprochenen Aspekte verdeutlichen, dass sich die Höhe des Lohnabstands je nach Datenquelle relativ stark unterscheiden kann. Dies gilt häufig auch für jenen Teil des Lohnunterschieds, der sich nicht durch beobachtbare Faktoren erklären lässt. Berechnungen von Busch/Holst (2008a) ermitteln, dass 38 Prozent des Lohnabstands durch Unterschiede in beobachtbaren Merkmalen erklärt werden können und 62 Prozent auf nicht beobachtbare Einflüsse zurückzuführen sind. Ziegler (2005) hingegen errechnet – auf Basis verschiedener Datensätze und Selektionskriterien – für den Anteil der nicht durch bestimmte Strukturmerkmale erklärten Lohnlücke Quoten zwischen 12 und 32 Prozent.

Nicht messbare Einflussfaktoren

Schließlich sind die wesentlichen Ansätze zu erläutern, die sich zur Erklärung der noch verbleibenden Lohnlücke anbieten. In diesem Zusammenhang werden die im Folgenden dargestellten Argumente immer wieder diskutiert.

Eine zentrale Erklärung, warum Frauen und Männer auch dann ungleich behandelt werden, wenn sie sich in keinem der dargestellten messbaren Merkmale unterscheiden, ist der sogenannte „Teufelskreis der statistischen Diskriminierung“ (Osterloh/Littmann-Wernli, 2000). Dieser beruht auf dem Modell der sich selbst erfüllenden Erwartungen. Arbeitgeber schätzen die Arbeitsproduktivität einer Person aufgrund von Durchschnittserwartungen, weil sie diese nicht genau feststellen können. Da sich beispielsweise betriebspezifische Weiterbildungsmaßnahmen für Frauen weniger lohnen, wenn man ihnen eine geringere Produktivität unterstellt, verschlechtern sich deren Weiterbildungs- und Aufstiegschancen auch dann, wenn sie sich in ihrer Produktivität tatsächlich gar nicht von männlichen Mitarbeitern unterscheiden. Als Reaktion auf diese Benachteiligung passen Frauen ihr Verhalten möglicherweise an, indem sie sich aus dem Erwerbsleben zurückziehen oder weniger berufliche Anstrengungen unternehmen. Die Ausgangserwartungen der Firmen erfüllen sich auf diese Weise im Grunde selbst (Abbildung 9).

Dieser Erklärungsansatz findet zum Beispiel bezüglich der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen Anwendung. Unternehmen können vor einer möglichen Elternzeit nicht mit Sicherheit wissen, ob und wann diese von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter in Anspruch genommen wird. Diesbezüglich werden auf Basis von Durchschnittsbeobachtungen Erwartungen gebildet. Da Frauen im Allgemeinen immer noch wesentlich häufiger von der Elternzeit Gebrauch machen als Männer, wird weiblichen Mitarbeitern eine größere Ausfallwahrscheinlichkeit unterstellt. Dies geschieht auch dann, wenn eine Frau gar nicht beabsichtigt, ihre Arbeit zwecks Kinderbetreuung zu unterbrechen.



Auf diese Weise ist es möglich, dass Frauen anders behandelt werden als Männer, selbst wenn sie in allen beobachtbaren Merkmalen identisch sind. Wenn Unternehmen Frauen eher unterstellen, dass sie ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, werden sie unter Umständen weniger in ihre Weiterbildung investieren, weil eine Erwerbspause die daraus generierten Erträge reduziert. Sie werden Frauen tendenziell seltener befördern, um die entsprechenden Positionen nicht in naher Zukunft wieder neu besetzen zu müssen. Zudem werden sie unterstellte Produktivitätseinbußen aus einer potenziellen oder potenziell längeren Erwerbsunterbrechung in die Lohnsetzung mit einbeziehen, sofern diese langfristig ausgerichtet ist.

Hinzu kommt, dass auch bei den Frauen selbst die Erwartungen eine Rolle spielen, die sie im Hinblick auf ihre Erwerbstätigkeit mitbringen. Wenn sie ihre Erfolgchancen als geringer einschätzen, werden sie unter Umständen ihr eigenes Verhalten schon im Vorhinein anpassen. Möglicherweise werden sie weniger in ihre eigene Bildung investieren. Dies könnte beispielsweise den geringeren Anteil erwerbstätiger Frauen mit Hochschulabschluss begründen (vgl. Abschnitt 4.2.1). Zudem ist es denkbar, dass sich weibliche Beschäftigte seltener auf Positionen in höheren Hierarchieebenen bewerben, weil sie glauben, dabei ohnehin nicht berücksichtigt zu werden. Auf diese Weise führen die Erwartungen und Reaktionen der Frauen zu einer Verstärkung der Erwartungen der Arbeitgeber hinsichtlich der Unterschiede zwischen Frauen und Männern – und der Teufelskreis setzt sich weiter fort.

Die statistische Diskriminierung liefert also eine mögliche Erklärung dafür, dass Frauen im Vergleich zu Männern seltener in Führungspositionen aufsteigen und auch bereits vor Inanspruchnahme einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung geringere Löhne beziehen. Die unterschiedliche Behandlung resultiert aber nicht aus falschen Rollenverständnissen oder Vorurteilen, sondern daraus, dass Arbeitgeber bestimmte Merkmale im Einzelfall nicht exakt feststellen können und folglich auf Durchschnittswerte aus der Vergangenheit zurückgreifen müssen.

Ein weiteres Argument zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke bezieht sich auf eine bei Arbeitsplätzen unterschiedliche Entgeltbewertung, die aber im Rahmen von quantitativen (Mikro-)Datensätzen grundsätzlich nicht nachvollziehbar ist. Demnach kann der Verdacht entstehen, dass Arbeitsplätze unterschiedlich bewertet werden, je nachdem ob sie häufiger von Frauen oder häufiger von Männern besetzt sind, und dass dadurch eine bestimmte Form von struktureller Diskriminierung stattfindet (Carl et al., 2001). Dies würde in Widerspruch stehen zu geltendem europäischen Recht (Artikel 141 EG-Vertrag), das für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit auch eine finanziell gleiche Bewertung festschreibt.

Um einen Vergleichsmaßstab zu etablieren, schlägt das BMFSFJ einen Kriterienkatalog vor, der eine Prüfung von unterschiedlichen Tätigkeiten hinsichtlich einer diskriminierungsfreien Entgeltbewertung vorsieht. Ziel ist es, durch möglichst objektive Kriterien eine Vergleichbarkeit von Tätigkeiten herzustellen und subjektive Bewertungsspielräume aufzudecken. Als Vorbild dient unter anderem eine von zwei Schweizer Wissenschaftlern vorgeschlagene Methode zur analytischen Bewertung von Arbeitstätigkeiten (ABAKABA).²⁰ Das Verfahren soll zur betriebsinternen Lohngerechtigkeit beitragen und einen Beitrag zu mehr Transparenz im Rahmen der Lohnfindung leisten. Da sich die Methodik primär auf den innerbetrieblichen Kontext bezieht, liegen gesamtwirtschaftliche oder repräsentative Erfahrungen für Deutschland bislang nicht vor.

Vor diesem Hintergrund lässt sich daher nicht ausschließen, dass einzelne Bewertungskriterien die Lohnungleichheit beeinflussen, da die aktuellen Verfahren zur Bewertung von Arbeit zum Teil relativ heterogen sind. Jedoch liegen bislang keine repräsentativen Untersuchungen vor, die dies dokumentieren würden. Insbesondere der Vergleich von frauendominierten und männerdominierten Berufen in einzelnen Unternehmen mit gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten in anderen Unternehmen gestaltet sich schwierig, da sich die Entlohnung grundsätzlich nicht nur an den Anforderungen einer Stelle und dem Qualifikationsprofil einer Person bemisst, sondern auch an der Wertschöpfung einer Position.

Häufig wird auch darauf verwiesen, dass Frauen im Vergleich zu Männern weniger extrinsisch und stärker intrinsisch motiviert seien. In einer länderübergreifenden Studie präsentieren Sousa-Poza/Sousa-Poza (2000) empirische Belege für diese These. Sie zeigen, dass Frauen im Durchschnitt weniger Wert auf eine hohe monetäre Entlohnung legen, sondern sich eher eine interessante Tätigkeit, gute Weiterbildungsmöglichkeiten und ein harmonisches Arbeitsumfeld mit guten Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen wünschen. Darüber hinaus weisen Frauen eine insgesamt höhere Arbeitszufriedenheit als Männer auf, die unter anderem damit zu erklären ist, dass sie ihre Erwartungen an verschiedene Aspekte des Berufslebens im Durchschnitt eher als erfüllt ansehen – trotz der im Durchschnitt schlechteren Entlohnung.

In diesem Zusammenhang kommt auch den Lohn- und Gehaltsverhandlungen eine große Bedeutung zu. Das oft verwendete Argument lautet, dass Frauen in Lohnverhandlungen häufig weniger durchsetzungsfähig seien als Männer und deshalb oft geringere Löhne aushandelten. Mit Blick auf ihre unterschiedlichen

²⁰ Vgl. Katz/Baitsch (2006). Ein weiteres Bewertungsverfahren ist im Vereinigten Königreich von einer Vereinigung aus Arbeitgebern und Gewerkschaften entwickelt worden (vgl. NJC – National Joint Council for Local Government Services, URL: <http://www.lge.gov.uk/lge/core/page.do?pageId=122021> [Stand: 2009-04-29]).

Präferenzen scheinen Frauen unter vergleichbaren Bedingungen allerdings auch geringere Einkommenserwartungen an ihren Job zu stellen als Männer.

Insgesamt greifen hier mehrere Faktoren ineinander, die von Säve-Söderbergh (2005) untersucht wurden. Zu den wesentlichen Ergebnissen zählt, dass Frauen tatsächlich geringere Lohnforderungen stellen als Männer und auch geringere Lohnangebote erhalten. Bei geringeren Lohnforderungen entsteht für den Arbeitgeber aber beispielsweise der Eindruck (unabhängig von Geschlecht und anderen Merkmalen), dass ein Kandidat wahrscheinlich auch nur eine geringere Produktivität aufweist und daher ein geringerer Lohn gerechtfertigt erscheint. Umgekehrt fordern Männer offenbar auch deshalb höhere Löhne, weil sie wesentlich häufiger als Frauen ihre Produktivität höher einschätzen (möglicherweise sogar höher, als sie tatsächlich ist). Frauen hingegen sind vorsichtiger bei ihrer Selbsteinschätzung und bei Gehaltsverhandlungen. Säve-Söderbergh (2005) zufolge fordern Frauen in Relation zu ihrer Referenzperson (mit gleichen Merkmalen) im Durchschnitt ein um 9,4 Prozent höheres Gehalt, während Männer in Relation zu ihrer Referenzperson 12,9 Prozent mehr Gehalt fordern. Hingegen lässt sich nicht belegen, dass ein statistisch messbarer Unterschied zwischen Frauen und Männern hinsichtlich ihrer Präferenzen für Jobs mit einer feststehenden Entlohnung (nach Gehaltsgruppen) im Vergleich zu Jobs mit einer frei verhandelbaren Entlohnung vorliegt.

Ein weiteres Argument bezieht sich auf die Präferenzen hinsichtlich der Kinderbetreuung. So scheinen Frauen, wie mehrfach erwähnt, höhere Präferenzen für eine längerfristige persönliche Betreuung ihrer Kinder zu haben. Eine Analyse auf Basis des SOEP für die Mitte der 1990er Jahre zeigt, dass die Lebenszufriedenheit von Müttern drei Jahre nach der Geburt eines Kindes statistisch gesehen niedriger ausfällt, wenn sie in einer Vollzeitbeschäftigung erwerbstätig sind. Dieser Effekt ist bei ostdeutschen Frauen deutlich stärker ausgeprägt, das heißt ostdeutsche Frauen weisen drei Jahre nach Geburt ihres Kindes eine deutlich höhere Abneigung gegen eine Vollzeitbeschäftigung auf. Die Studie zeigt auch, dass eine Teilzeitbeschäftigung – im Vergleich zu einer Vollzeit- oder einer Nichterwerbstätigkeit – die größte Lebenszufriedenheit bei Müttern auslöst (Trzcinski/Holst, 2003). Dies wird tendenziell auch im internationalen Kontext für den Durchschnitt der EU-15 Länder deutlich, da sich hier rund 54 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit Kindern unter fünf Jahren eine Teilzeitbeschäftigung wünschen, während 29 Prozent eine Vollzeit- und rund 17 Prozent eine geringfügige Beschäftigung präferieren (Fagan/Warren, 2006). Häufig wird mit solchen Befunden die Forderung verknüpft, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf (weiter) zu fördern, da eine Vollzeiterwerbstätigkeit von vielen Müttern offenbar

nur deshalb geringer geschätzt werde als ein Teilzeitjob, weil sie kaum mit der Erziehung von Kindern vereinbar sei (Trzcinski/Holst, 2003).

Zusammenfassend lässt sich hier festhalten,

- dass die ermittelte Höhe des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern durch ungenaue oder verzerrende Messmethoden zum Teil stark variieren kann,
- dass Einflussfaktoren für die Lohnlücke relevant sein können, die nicht in Form von Informationen in Datensätzen erfasst sind (beispielsweise eine unterschiedliche Entgeltbewertung des Arbeitsplatzes),
- dass statistische Diskriminierung, die sich aus einem Mangel an Informationen aufseiten der Arbeitgeber ergibt, zur Lohnlücke beitragen kann und
- dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Motivation (intrinsisch versus extrinsisch) und in der Selbsteinschätzung für Lohn- und Gehaltsverhandlungen relevant sein können ebenso wie unterschiedliche Präferenzen bezüglich der Kinderbetreuung.

4.4 Zusammenfassung

Es hat sich gezeigt, dass die für Deutschland ermittelte durchschnittliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern je nach Datengrundlage, Methodik und Selektionskriterien unterschiedlich hoch ausfallen kann. Eine präzise Ermittlung der bereinigten Lohnlücke setzt voraus, dass möglichst viele der genannten Einflussfaktoren in die Berechnung eingehen. Bei einer Durchschnittsbetrachtung ist dies (zunächst) nicht der Fall. Hier zeigen die Berechnungen, dass Frauen allgemein ungefähr 70 bis 80 Prozent des Männereinkommens erhalten.

Mögliche Ursachen für die Lohnlücke spiegeln sich in den genannten Determinanten des Lohnunterschieds wider, von denen die Wesentlichen hier eingehend dargestellt wurden. Grundsätzlich lässt sich die Lohnlücke in zwei Teile aufspalten: einen Teil, der durch Strukturmerkmale erklärt werden kann (durch beobachtbare Eigenschaften von Personen und Betrieben) und einen unerklärten Teil, der aufgrund von nicht in Datensätzen erfassten oder nicht erfassbaren Informationen verbleibt.

Im Einzelnen wurden die folgenden Determinanten in der vorliegenden Studie näher betrachtet:

- **Bildung und Berufserfahrung:** Verschiedene Untersuchungen haben gezeigt, dass Frauen zwar stärker von Ausbildung und Berufserfahrung profitieren als Männer, sie aber (insbesondere in den früher geborenen Alterskohorten wie der heute 55- bis 60-jährigen Frauen) bislang noch mit weniger Bildungsjahren und niedrigeren Schulabschlüssen ausgestattet sind.

- **Beschäftigungsumfang:** Frauen sind häufiger in Teilzeitbeschäftigungen tätig als Männer. Besonders wenn Paarhaushalte Kinder bekommen, kommt es zu einer intrafamiliären Spezialisierung, die dazu führt, dass Männer tendenziell mehr Arbeit anbieten und Frauen ihr Angebot am Arbeitsmarkt verringern. Die höhere Teilzeitquote wirkt sich für die Frauen negativ auf ihr Lohnniveau aus. Zudem senkt auch die aktuelle Form der Ehegattenbesteuerung im Einkommensteuersystem (gegenüber einer Individualbesteuerung) das Arbeitsangebot von Frauen, da bei ungleich verteilten Einkommen eines Ehepaars der Splitting-Vorteil steigt und gleichzeitig die Grenzbelastung zunimmt, wenn das Einkommen des niedriger entlohnten Ehepartners steigt. Die intrafamiliäre Spezialisierung wird dadurch weiter vorangetrieben.
- **Erwerbsunterbrechungen:** Erwerbsunterbrechungen zur Betreuung von Kindern werden immer noch wesentlich häufiger von Frauen als von Männern in Anspruch genommen und stellen damit einen zentralen Erklärungsfaktor des Lohnabstands dar. Der Anteil der Männer, die Elternzeit beanspruchen, steigt allerdings kontinuierlich. Unterbrechungen des Erwerbslebens haben deutliche kurz- und langfristig wirkende Lohneinbußen zur Folge und wirken auch indirekt über andere hier genannte Faktoren auf den Lohnunterschied.
- **Branchen-, Berufswahl und betriebliche Einflüsse:** Frauen sind deutlich häufiger in niedriger entlohnenden Wirtschaftszweigen und Berufen zu finden, während höher entlohnende Branchen und Berufe stärker von Männern besetzt sind. Es ist davon auszugehen, dass viele Frauen ihre Entscheidung für bestimmte Berufsfelder bewusst treffen. Umgekehrt gibt es keine repräsentativen Belege dafür, dass in bestimmten Branchen oder Berufen systematisch weniger Lohn gezahlt wird, weil dort Frauen schwerpunktmäßig tätig sind. Mehrere Argumente können die Entscheidung von Frauen für unproduktivere, niedriger bezahlte Berufe erklären: eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, eine für den Fall einer Erwerbsunterbrechung geringere Abschreibungsrate für Humankapital sowie bestimmte Erwartungen hinsichtlich ihrer Erfolgchancen auf dem Arbeitsmarkt. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von Selbstselektion. Zudem sind Frauen beim Aufstieg in Führungspositionen oft mit Schwierigkeiten konfrontiert, die sich mit dem Phänomen des Teufelskreises der statistischen Diskriminierung erklären lassen.
- **Innerbetriebliche Faktoren:** Bestimmungsfaktoren, die den Lohnabstand beeinflussen können, sind in diesem Zusammenhang unter anderem die Betriebsgröße, die Erfassung durch Tarifverträge, das Bestehen eines Betriebsrats, die jeweiligen Organisationsstrukturen, personalpolitische Maßnahmen und das Alter des Unternehmens.

- **Regionale Unterschiede:** Für die drei Determinanten Region (West/Ost), Arbeitslosenquote auf Kreisebene sowie siedlungsstruktureller Gemeindetyp kann ebenfalls ein Effekt auf die Lohnlücke nachgewiesen werden. In diesem Zusammenhang sind unter anderem die kontinuierlicheren Erwerbsbiografien ostdeutscher Frauen, Selbstselektionsprozesse von niedrig entlohnenden Frauen in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit und bessere Arbeitsmarktbedingungen für Frauen in Ballungsräumen zu nennen.

Die genannten Determinanten können einen bestimmten Teil der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland erklären. Es verbleibt aber in allen empirischen Untersuchungen ein nicht durch quantitative Daten erklärbarer Rest – die bereinigte Lohnlücke. Um diesen Teil der Lohnlücke erklären zu können, werden häufig die nachfolgenden Argumente herangezogen, ohne dass dabei ein direkter, rechnerischer Zusammenhang hergestellt werden kann:

- **Datenbasierte Heterogenitäten:** Jede Datengrundlage bietet nur einen eingeschränkten Blick auf den tatsächlichen Lohnabstand. Wenn zum Beispiel bestimmte Informationen nicht abgefragt werden (etwa die Zahl der Überstunden) oder wenn datentechnische Fehler oder Inkonsistenzen nicht beachtet werden, fällt die bereinigte Lohnlücke unterschiedlich hoch aus.

- **Nicht messbare Einflussfaktoren:**

(1) *Statistische Diskriminierung.* Arbeitgeber gehen, weil sie nur unvollständige Informationen haben, von Durchschnittserwartungen aus – beispielsweise hinsichtlich der Produktivität einer Person oder der Wahrscheinlichkeit für die Inanspruchnahme einer Erwerbsunterbrechung. Damit wird unter Umständen ein Teufelskreis in Gang gesetzt, der dazu führen kann, dass Frauen im Gegenzug häufiger ihre Erwerbsbiografie unterbrechen und sich so die anfänglichen Erwartungen der Arbeitgeber tatsächlich erfüllen.

(2) *Sonstige Einflussfaktoren.* Unterschiedliche Eigenschaften und Wertvorstellungen bei Frauen und Männern in manchen Bereichen führen im Erwerbsleben zu unterschiedlichen ökonomischen Entscheidungen. Dies lässt sich in Datensätzen aber nur in eingeschränktem Maße abbilden. Zu diesen schlecht messbaren Faktoren gehören beispielsweise die eher intrinsische Motivation von Frauen, ein bei Frauen und Männern unterschiedliches Verhalten in Lohnverhandlungen, differierende Präferenzen und Erwartungen hinsichtlich des Arbeitsplatzes sowie gesellschaftliche oder betriebliche Faktoren wie etwa die Entgeltbewertung von Arbeitsplätzen.

Die Analyse in Kapitel 4 hat also gezeigt, dass eine geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland existiert und dass es verschiedene Determinanten gibt, die einen messbaren Einfluss ausüben. Zudem ist deutlich geworden, dass es

weitere Einflussfaktoren gibt, die zu einer Erklärung des Lohnunterschieds beitragen können, auch wenn sie nicht mit quantitativen Daten belegbar sind. Abschließend ist mit Blick auf die Ergebnisse insbesondere zu fragen, welche Möglichkeiten bestehen, um den Lohnabstand (weiter) zu reduzieren. Kapitel 5 bietet dafür einige Ansatzpunkte.

5

Ansatzpunkte zur Verminderung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands

Dieses Kapitel soll abschließend aufzeigen, welche Ansatzpunkte zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohnabstands bestehen. Dabei werden die zentralen Ergebnisse des vierten Kapitels besonders berücksichtigt. Die wesentlichen Ansatzpunkte werden in die Bereiche Sektorale/vertikale Integration (Abschnitt 5.1) und Erwerbsunterbrechungen (Abschnitt 5.2) und ihre jeweiligen Maßnahmen gegliedert.

5.1 Sektorale/vertikale Segregation

Bildung und Berufserfahrung: Bildung und Berufserfahrung von Frauen und Männern stellen eine wichtige Einflussgröße auf die Lohnlücke dar. In diesem Kontext ist absehbar, dass die dort zu beobachtenden Trends zu einer weiteren Reduzierung der gegenwärtig noch bestehenden Unterschiede zwischen Frauen und Männern führen werden. Es ist davon auszugehen, dass die Humankapitalunterschiede geringer werden, da bezüglich des Bildungsstands in den kommenden Jahrzehnten mit einer fortdauernden Höherqualifizierung der Frauen im erwerbsfähigen Alter zu rechnen ist. Weitere Handlungsempfehlungen ergeben sich aus den allgemeinen Anstrengungen zu einer Erhöhung der Bildungsbeteiligung in Deutschland.

Berufswahl: Wenn sich Frauen stärker für Berufe gewinnen lassen, in denen ein Angebotsmangel besteht, lässt sich ein dem Arbeitsmarkt dienlicher Prozess mit einem gleichstellungspolitischen Ziel verbinden. So bieten zum Beispiel die Berufe im MINT-Segment (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik) hervorragende Perspektiven am Arbeitsmarkt und hohe Lohnpotenziale. Für die Lösung des Nachwuchsproblems in diesem Segment spielt die Gewinnung von Frauen eine zentrale Rolle. Allerdings scheinen natur- und ingenieurwissenschaftliche Berufe bislang für Frauen wenig attraktiv zu sein:

- In der Schule wählen Mädchen seltener als Jungen Mathematik und Physik als Leistungsfächer.
- In der Berufsausbildung sind junge Frauen in gewerblich-technischen Berufen deutlich unterrepräsentiert.
- An den Hochschulen wählen junge Frauen eher sozial- und geisteswissenschaftliche Studiengänge; und wenn sie sich für MINT-Studiengänge entscheiden, so wählen sie eher Biologie, Bauingenieurwesen oder Architektur statt Elektrotechnik, Maschinenbau, Physik oder Informatik. In den letztgenannten Bereichen jedoch ist der Fachkräftemangel deutlich höher (Überhang offener Stellen gegenüber der Zahl der Arbeitslosen), was zu höheren Löhnen führt und auch in der Zukunft günstigere Lohnperspektiven verspricht.

Das Interesse von Mädchen und Frauen für die genannten Fachbereiche zu erhöhen, ist nicht nur eine Aufgabe für das Bildungssystem, sondern für ganz verschiedene Bereiche der Gesellschaft (Bildung, Arbeitsmarkt, Familien).

Wie mehrere Studien zur Fächer-, Studien- und Berufswahl gezeigt haben, resultiert das Image von Technik als Männerdomäne aus dem Zusammenwirken vielfältiger Faktoren. Eine hervorgehobene und letztlich verursachende Rolle scheinen dabei Geschlechterstereotype zu spielen. Im internationalen Vergleich ist dieses Muster in Deutschland stärker ausgeprägt als in den meisten anderen OECD-Ländern. In Deutschland eingeführte Maßnahmen wie der Girls' Day – ein Berufsorientierungstag für Mädchen – können einen Baustein für die Überwindung von Stereotypen darstellen. Weitere Ideen sind zu entwickeln. In diesem Rahmen bilden verschiedene Aktionen und Projekte der Wirtschaft (www.mintzukunft.de) und der Politik (www.komm-mach-mint.de) weitere wichtige Ansatzpunkte.

Branchenwahl: Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf spielen bei der Wahl von Arbeitgeber, Branche und Beruf besonders für Frauen eine wichtige Rolle. Die Sensibilisierung von Unternehmen für das Thema Familienfreundlichkeit sollte deshalb zu folgenden Entwicklungen führen:

- Arbeitszeiten flexibilisieren und verstärkt Telearbeit anbieten. Dies ist in Form flexibler Tages- und Wochenarbeitszeiten, durch individuell vereinbarte Arbeitszeiten und andere Maßnahmen möglich.
- Kinder- und Angehörigenbetreuung ermöglichen. Denkbar ist hier beispielsweise, den Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, bei Krankheit der Kinder oder bei der Pflege von Angehörigen die Arbeit für einen bestimmten Zeitraum zu unterbrechen.
- Eltern und insbesondere Frauen fördern. Hier sind Einarbeitungsprogramme für den Wiedereinstieg sowie Weiterbildungs- oder Patenprogramme während der Elternzeit als Gestaltungsmöglichkeiten denkbar.

Im Zeitraum zwischen 2003 und 2006 sind in puncto Familienfreundlichkeit bereits spürbare Fortschritte erzielt worden.²¹ Im internationalen Vergleich scheint die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen in Deutschland relativ hoch zu sein. Es sollte folglich dafür geworben werden, die bisherigen Maßnahmen weiter auszubauen.

Beschäftigungsumfang: Die hohe Grenzsteuerbelastung reduziert die Arbeitsanreize insbesondere beim Wiedereinstieg nach einer Erwerbsunterbrechung, vor allem wenn der Ehegatte bereits erwerbstätig ist. Zudem werden die mit der Kindererziehung verbundenen sinkenden Einkommen der Familie teilweise kompensiert durch Maßnahmen wie die beitragsfreie Mitversicherung des Ehegatten in der gesetzlichen Krankenversicherung und durch die Berücksichtigung der Erziehungszeiten bei der Rente. Auch dadurch sinken die finanziellen Anreize, ein zweites Familieneinkommen (in einer Vollzeittätigkeit) zu realisieren, insbesondere wenn die dazu notwendigen Ausgaben für die Kinderbetreuung und das in der Vergangenheit unzureichende Betreuungsangebot berücksichtigt werden. Mit Blick auf die Ergebnisse der einschlägigen Studien scheinen daher vor allem Maßnahmen geboten, die eine Senkung der Grenzbelastung des zweiten Einkommens in der Familie bewirken.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde durch den Ausbau von ganztägigen Betreuungseinrichtungen für Klein- und Kindergartenkinder und durch flexiblere Öffnungszeiten der Einrichtungen verbessert werden. Ein weiterer Ausbau dieser Einrichtungen würde die Möglichkeiten erhöhen, die Betreuung von Kindern mit einer Vollzeitbeschäftigung in Einklang zu bringen. Die Verfügbarkeit einer größeren Zahl an Betreuungsplätzen wäre ein Beitrag zu einer größeren Wahlfreiheit bei erwerbstätigen Eltern, die dann je nach Wunsch ihre Erwerbstätigkeit ausdehnen könnten. Der internationale Vergleich zeigt, dass das Angebot an Ganztagsplätzen in Deutschland noch vergleichsweise gering ist.

Innerbetriebliche Faktoren: Um den Teil der geschlechtsspezifischen Lohnlücke, der durch innerbetriebliche Faktoren entsteht, zu reduzieren, sollten die Unternehmen für das Problem der Lohnlücke sensibilisiert werden. Eine Möglichkeit hierzu bietet das Logib-Verfahren, das in der Schweiz etabliert wurde und das sich in Deutschland in einer Pilotphase befindet. Logib ist ein statistisches Verfahren, das auf einer Regressionsanalyse basiert und bereits wissenschaftlich erprobt ist. Es nutzt eine Standardanalyse, die drei beziehungsweise fünf Variablen zur Erklärung des Lohns berücksichtigt: Alter, Ausbildung, potenzielle Erwerbs-

²¹ Vgl. zum Beispiel http://www.iwkoeln.de/Portals/0/pdf/unternehmensmonitor_familienfreundlichkeit_2006.pdf [Stand: 2009-04-29].

erfahrung und (in einer erweiterten Version) auch die Funktion im Unternehmen sowie die Anforderung des Arbeitsplatzes. Ein Unternehmen kann mit diesem Verfahren feststellen, inwieweit systematische Unterschiede bei der Entlohnung von Männern und Frauen auftreten. Firmen, die eine gleiche Entlohnung für Frauen dokumentieren können, haben vor allem Vorteile im Wettbewerb um künftig knapper werdende hochqualifizierte weibliche Mitarbeiter.

Weitere Ansatzpunkte zur Unterstützung von Frauen auf ihrem Karriereweg sind Mentoring-Programme, berufliche Netzwerke oder Initiativen der Wirtschaft. Einen Überblick hierzu gibt die dritte Bilanz der Vereinbarung zwischen der Bundesregierung und den Spitzenverbänden der deutschen Wirtschaft zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft (Bundesregierung et al., 2008, 34 ff.).

5.2 Erwerbsunterbrechungen

U3-Betreuung: Erwerbsunterbrechungen haben einen starken Einfluss auf den Lohnabstand zwischen Frauen und Männern. Im internationalen Vergleich zeigt sich ein enger Zusammenhang zwischen Erwerbstätigkeit und institutioneller Kinderbetreuung. Der Lohnabstand von Frauen gegenüber Männern dürfte daher durch den Ausbau der Betreuungsinfrastruktur für Kinder unter drei Jahren (U3-Betreuung) und durch die Anreizwirkungen des Elterngelds (siehe dazu die folgenden Punkte) deutlich sinken. Dabei profitieren vor allem jene Frauen, die aufgrund eines besseren Betreuungsangebots ihre Erwerbsunterbrechung von derzeit bis zu drei Jahren auf maximal ein Jahr reduzieren können (und wollen). Durch kürzere Erwerbsunterbrechungen und durch mehr Frauen, die nach der Erwerbsunterbrechung einer Vollzeittätigkeit nachgehen, würde die Lohnlücke deutlich sinken.

Elterngeld: Einen Effekt auf die Dauer der Erwerbsunterbrechungen dürfte auch das Elterngeld haben. Zusammen mit einem Ausbau des Kinderbetreuungsangebots entsteht durch das Elterngeld mehr Wahlfreiheit hinsichtlich der verschiedenen Familienmodelle und zudem wird die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Durch die Begrenzung der Bezugsdauer auf ein Jahr (beziehungsweise 14 Monate) ist ab dem zweiten Lebensjahr des Kindes ein Anstieg der Erwerbstätigkeit von Müttern zu erwarten. Es ist auch davon auszugehen, dass das Elterngeld die Frauenerwerbstätigkeit vor der Geburt erhöht, da es sich um eine Lohnersatzleistung (67 Prozent des bereinigten Nettoerwerbseinkommens) handelt und damit die Anreize zu eigenständiger und möglichst gut bezahlter Arbeit schafft. Zudem werden auch nach der Geburt eines Kindes die Anreize zur eigenständigen Existenzsicherung gestärkt, und zwar zum einen

kurzfristig, da Frauen früher in den Arbeitsmarkt zurückkehren. Zum anderen werden sie auch langfristig gestärkt, da die zu erwartenden Lohnseinbußen bei kurzer Erwerbsunterbrechung deutlich geringer ausfallen als bei einer dreijährigen oder längeren Auszeit.

Inanspruchnahme des Elterngelds: Einen zentralen Ansatzpunkt bietet auch die bei Vätern und Müttern immer noch sehr ungleiche Inanspruchnahme des Elterngelds. So betrug im letzten Quartal 2006 der Anteil bewilligter Anträge auf Erziehungsgeld von Vätern gerade mal 3,5 Prozent; der Anteil der Väter an den bewilligten Anträgen auf Elterngeld lag im Zeitraum Januar 2007 bis Juni 2008 bei 13,7 Prozent (BMFSFJ, 2008b). Um die Lohnlücke zu verkleinern, sollte versucht werden, den Anteil der Väter bei der Inanspruchnahme des Elterngelds weiter zu erhöhen und die Dauer des partnerschaftlichen Bezugs auszubauen.

Statistische Diskriminierung: Eine gleichmäßigere Aufteilung der Kinderbetreuungszeiten zwischen Frauen und Männern würde insbesondere auch einen positiven Effekt hinsichtlich der Erwartungen der Verantwortlichen in den Betrieben haben. Das Phänomen der statistischen Diskriminierung von Frauen würde abgeschwächt oder sogar eliminiert, wenn eine gleichmäßigere Verteilung der Kinderbetreuungszeiten am Arbeitsmarkt erreicht würde. Da die auf dieser Basis gebildeten Erwartungen dann auch eine Rolle dabei spielen, ob eine Person beispielsweise in einen Führungsnachwuchskräftepool aufrückt oder nicht, gehen damit bessere Karrierechancen von Frauen einher. Der Effekt der gläsernen Decke würde abgeschwächt. Durch eine Ausdehnung der Erwerbsunterbrechungen bei Männern (insbesondere durch die Partnermonate) lassen sich also die Erwartungen der Verantwortlichen in den Betrieben beeinflussen, vor allem dann, wenn der Anteil der Väter, die eine Erwerbsunterbrechung im Anschluss an die Geburt eines Kindes einlegen, deutlich steigt.

5.3 Zusammenfassung

Die in den Abschnitten 5.1 und 5.2 diskutierten Ansatzpunkte sind in Tabelle 12 zusammengefasst. Dabei werden in den beiden genannten Kategorien – (1) Sektorale/vertikale Segregation und (2) Erwerbsunterbrechungen – die wesentlichen Ansatzpunkte für die politischen und gesellschaftlichen Akteure gegenübergestellt. Ebenfalls dargestellt wird Kategorie (3) Weitere Einflussfaktoren. Die dort genannten Aspekte sind jedoch teilweise von untergeordneter Bedeutung oder lassen sich (quantitativ) nicht präzise in ihrer Wirkung auf die Lohnlücke bestimmen. Zur besseren Einordnung wird die Situation in Deutschland in den einzelnen Kategorien mit der in ausgewählten Ländern (Benchmarks) verglichen und daraus die Höhe des möglichen Verbesserungspotenzials abge-

Determinanten der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und Ansatzpunkte zu ihrer Reduzierung

Tabelle 12

Determinanten	Ansatzpunkt	Akteur	Vergleich Deutschlands mit internationalen Benchmarks	Verbesserungspotenzial gegenüber internationalen Benchmarks*
---------------	-------------	--------	---	--

(1) Sektorale/vertikale Segregation

Bildung und Berufserfahrung	Bildungsbeteiligung von Frauen	Politik	Keine Benchmarkwerte	+
Berufswahl	MINT-Berufswahl	Politik, Verbände	Estland: 48 Prozent; D: 30 Prozent	++
Branchenwahl	Familienfreundlichkeit der Arbeitgeber	Unternehmen	D: bereits relativ gut aufgestellt; noch ausbaufähig	+
Beschäftigungsumfang	Ganztagsbetreuung	Politik	Zahlreiche Länder: 100 Prozent; D: 17,6 Prozent	+++
	Effektive Steuerbelastung	Politik	Griechenland: 20 Prozent; D: 51 Prozent	+++
Innerbetriebliche Faktoren	Sensibilisierung für Lohnunterschiede	Unternehmen	Keine Benchmarkwerte; Logib-D in Pilotphase	++

(2) Erwerbsunterbrechungen

Erwerbsunterbrechung	U3-Betreuung	Politik	Dänemark: 61 Prozent; D: 9 Prozent	+++
	Elterngeld/ Partnermonate	Politik	Neu eingeführt; in Daten zur Lohnlücke positive Effekte erkennbar	+++

(3) Weitere Einflussfaktoren

Entgeltbewertung	Bewertungsverfahren	Unternehmen, Gewerkschaften	Keine Vergleichbarkeit gegeben	Nicht ableitbar
Regionale Aspekte	Regionale Wirtschaftspolitik	Politik	Kaum internationale Vergleichswerte vorhanden	Nicht ableitbar
Weitere Faktoren	Rollenbilder, individuelles Erwerbsverhalten	Gesellschaft	Keine geeigneten Daten vorhanden	Nicht ableitbar

* + = gering; ++ = mittel; +++ = hoch.
Eigene Darstellung

leitet. So wird beispielsweise in Dänemark für 61 Prozent der Kinder im Alter unter drei Jahren eine externe Betreuung in Anspruch genommen; in Deutschland sind dies vor dem Ausbau der Betreuungsinfrastruktur nur 9 Prozent (vgl. Tabelle 12, Kategorie Erwerbsunterbrechungen). Damit besteht in Dänemark eine bessere Möglichkeit, die kindbedingten Erwerbsunterbrechungen zu verkürzen und schnell wieder in den Beruf zurückzukehren.

Neben der Maßnahme, die Ganztagsbetreuung weiter auszubauen, scheint es besonders erfolgversprechend zu sein, die effektive Steuerbelastung beziehungsweise die Grenzsteuerbelastung des zweiten Einkommens zu senken, um den Beschäftigungsumfang insbesondere von Frauen zu erhöhen. Gerade auf diesen beiden Handlungsfeldern könnte sich ein verstärktes Engagement positiv auswirken und dürfte dem Ziel einer sinkenden Lohnungleichheit von Frauen und Männern wesentlich entgegenkommen.

Überblick über Studien zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke (Gender Pay Gap – GPG)

Übersicht A.1

Studie	Höhe der Lohnlücke	Datenbasis	Anmerkung	Erklärungsfaktoren für den GPG
EU-Kommission, 2008	EU-27: 15; Deutschland: 22; Werte von 3 (Malta) bis 25 (Estland); Jahr: 2006	Eurostat 2006; EU-SILC; nationale Erhebungen	Unbereinigte Lohnlücke; (BM – BF)/BM BM: Bruttodurchschnittsstundenlohn von Männern; BF: Bruttodurchschnittsstundenlohn von Frauen	Segregation nach Sektor und Beruf; wenig Frauen in Führungspositionen; gesunkene Erwerbstätigkeitsquoten von Frauen mit kleinen Kindern, gestiegene Quote für Männer; hohe Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen und befristete Arbeitsverträge
EU-Kommission, 2006b	EU-25: ¹ 25; Deutschland: 26; Werte von 11 (Slowenien) bis 30 (Vereinigtes Königreich)	Verdienststruktur-erhebung 2002	Anteil der Differenz der Durchschnittsstundenlohnsätze von Männern und Frauen als Anteil am männlichen Durchschnittsstundenlohn; nur Arbeitnehmer in der Privatwirtschaft; ohne die Bereiche Gesundheitswesen und Bildung	Grad der beruflichen Segregation; wenig komprimierte Lohnstruktur; dezentralisierte, individualisierte Systeme der Lohnsetzung
OECD, 2008b	OECD-Durchschnitt 2006: ² 18 (1996: 22); Deutschland: 23	OECD Database on Earnings Distribution 2006	Differenz zwischen dem Medianeinkommen von Männern und dem Medianeinkommen von Frauen relativ zum Medianeinkommen von Männern; Bruttomonatslöhne von Vollzeitbeschäftigten und Angestellten; ungewichtete Daten	Arbeitsmarktsegregation nach Beruf, Arbeitsvertrag, Branche, Unternehmen und Institution
Olivetti/Petrongolo, 2006	Deutschland: 24; Vereinigtes Königreich: 30,5; Werte von 5,7 (Italien) bis 31,7 (USA); Zeitraum: 1994–2001	USA – Michigan Panel Study of Income Dynamics; EU – European Community Household Panel Survey	Log-Bruttostundenlöhne; Personen zwischen 25 und 54 Jahren; ohne Selbstständige, Vollzeitsstudenten und Militärangehörige	Weniger starke Selektion von Frauen nach Qualifikation führt zu höherer Lohnlücke; weiche länderspezifische Faktoren wie kulturelle Hintergründe (geschlechterspezifische Rollen)

Studie	Höhe der Lohnlücke	Datenbasis	Anmerkung	Erklärungsfaktoren für den GPG
Blau/Kahn, 2003	0,307 Log-Punkte im Durchschnitt (1985–1994); Westdeutschland: 0,320; Ostdeutschland: 0,178; Werte von 0,144 (Slowenien) bis 0,479 (Schweiz)	Mikrodaten des ISSP (International Social Survey Programme) von 22 Ländern ³ von 1985–1994	Logarithmierte Löhne korrigiert um Unterschiede in der Zahl der Wochenarbeitsstunden zwischen Männern und Frauen; ungewichtete Durchschnittswerte	Wenig gestauchte Lohnstruktur von Männern; hohes Arbeitsangebot von Frauen; dezentralisierte Institutionen der Lohnsetzung
Harkness/Waldfoegel, 1999	Deutschland: 86,6 (1994); Werte von 74,6 (Vereinigtes Königreich, 1995) bis 88,2 (Australien, 1994)	Luxembourg Income Study 1994 für sieben Länder ⁴	Durchschnittsbruttostundenlohn von Frauen als Prozentsatz des Durchschnittsbruttostundenlohns von Männern; Personen zwischen 24 und 44 Jahren; ohne Selbstständige	Negativer Einkommenseffekt von Kindern; unterschiedliche Lohnstrukturen und Familienpolitiken zur Erklärung der Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern
Arulampalam et al., 2006	Deutschland: 0,178 Log-Punkte; Werte von 0,054 (Italien) bis 0,234 (Vereinigtes Königreich) (in Preisen von 2001)	European Union Household Panel für elf Länder ⁵	Differenz des Medians der logarithmierten Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen einschließlich bezahlter Überstunden; Personen zwischen 22 und 55 Jahren; ohne Personen in bezahlter Ausbildung und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Personen mit weniger als 15 Wochenarbeitsstunden	Existenz einer sogenannten gläsernen Decke; Unterschiede nach Sektoren

¹ Daten für Island, Liechtenstein und Malta fehlen; ² Daten für Irland von 1997, für Österreich von 2000, für Polen und Schweden von 2004, für Deutschland, Finnland, Frankreich und Niederlande von 2005; ³ Australien, Bulgarien, Deutschland (West/Ost), Irland, Israel, Italien, Japan, Kanada, Neuseeland, Niederlande, Norwegen, Österreich, Polen, Russland, Schweden, Schweiz, Slowenien, Tschechien, Ungarn, USA, Vereinigtes Königreich; ⁴ Australien (1994), Dänemark, Deutschland (1994), Finnland (1991), Kanada (1994), Schweden (1991), USA (1994), Vereinigtes Königreich (1995); ⁵ Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Irland, Italien, Niederlande, Österreich, Spanien, Vereinigtes Königreich.

Eigene Zusammenstellung

Literatur

Achatz, Juliane / **Gartner**, Hermann / **Glück**, Timea, 2004, Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung, IAB Discussion Paper, No. 2/2004, Nürnberg

Alda, Holger / **Bender**, Stefan / **Gartner**, Hermann, 2005, The linked employer-employee dataset created from the IAB establishment panel and the process-produced data of the IAB (LIAB), in: Schmollers Jahrbuch, 125. Jg., Nr. 2, S. 327–336

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

Arulampalam, Wiji / **Booth**, Alison L. / **Bryan**, Mark L., 2006, Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wages Distribution, The Australian National University, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper, No. 510, Canberra

Bastelaer, Alois van / **Vaguer**, Christine, 2004, Arbeitszeiten, Statistik kurz gefasst, Nr. 7, Eurostat (Hrsg.), Brüssel

Beblo, Miriam / **Bender**, Stefan / **Wolf**, Elke, 2006, The Wage Effects of Entering Motherhood – A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper, No. 06-053, Mannheim

Beblo, Miriam / **Beninger**, Denis / **Laisney**, François / **Heinze**, Anja, 2003, Measuring Selectivity-Corrected Gender Wage Gaps in the EU, ZEW Discussion Paper, No. 03-74, Mannheim

Beblo, Miriam / **Wolf**, Elke, 2002, Wage Penalties for Career Interruptions – An Empirical Analysis for West Germany, ZEW Discussion Paper, No. 02-45, Mannheim

Beblo, Miriam / **Wolf**, Elke, 2003, Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland, in: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 36. Jg., Nr. 4, S. 560–572

Beckmann, Petra, 2002, Zwischen Wunsch und Wirklichkeit – Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen mit Kindern liegen immer noch weit auseinander, IAB-Werkstattbericht, Nr. 12/2002, Nürnberg

Bender, Stefan / **Haas**, Anette, 2002, Die IAB-Beschäftigtenstichprobe, in: Kleinhenz, Gerhard (Hrsg.), IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB), Nr. 250, Nürnberg, S. 3–12

Bergs, Christian / **Fuest**, Clemens / **Peichl**, Andreas / **Schäfer**, Thilo, 2006, Reformoptionen der Familienbesteuerung – Aufkommens-, Verteilungs- und Arbeitsangebotseffekte, Finanzwissenschaftliche Diskussionsbeiträge, Nr. 06-8, Finanzwissenschaftliches Forschungsinstitut an der Universität zu Köln, Köln

Bertrand, Marianne / **Hallock**, Kevin F., 2001, The Gender Gap in Top Corporate Jobs, in: Industrial and Labor Relations Review, Vol. 55, No. 1, S. 3–21

Betriebsverfassungsgesetz [BetrVerfG] in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001 (BGBl. I, S. 2518), zuletzt geändert durch Artikel 221 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I, S. 2407)

Blau, Francine D. / **Kahn**, Lawrence M., 2003, Understanding International Differences in the Gender Pay Gap, in: Journal of Labor Economics, Vol. 21, No. 1, S. 106–144

Blinder, Alan S., 1973, Wage Discrimination: Reduced form and structural analysis, in: Journal of Human Resources, Vol. 8, No. 4, S. 436–455

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2005, Gender-Datenreport – 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, 2. Fassung, München

BMFSFJ, 2008a, Fair P(l)ay – Entgeltgleichheit für Frauen und Männer, Leitfaden zur Durchsetzung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher und gleichwertiger Arbeit, Berlin

BMFSFJ, 2008b, Elterngeldbericht, Bericht über die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung, Berlin

Boll, Christina, 2008, Aufschiebende Effekte für die Geburten durch das Elterngeld?, HWWI Update, Nr. 07/08, S.1–2

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

Budig, Michelle J. / **England**, Paula, 2001, The Wage Penalty For Motherhood, in: American Sociological Review, Vol. 66, No. 2, S. 204–225

Bundesregierung / **BDI** – Bundesverband der deutschen Industrie / **DIHK** – Deutscher Industrie- und Handelskammertag / **BDA** – Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände / **ZDH** – Zentralverband des deutschen Handwerks, 2008, 3. Bilanz Chancengleichheit: Europa im Blick, Berlin

Busch, Anne / **Holst**, Elke, 2008a, Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, in: DIW-Wochenbericht, 75. Jg., Nr. 15, S. 184–190

Busch, Anne / **Holst**, Elke, 2008b, „Gender Pay Gap“: In Großstädten geringer als auf dem Land, in: DIW-Wochenbericht, 75. Jg., Nr. 33, S. 462–468

Carl, Andrea-Hilla / **Krehnke**, Anna / **Krell**, Gertraude, 2001, Aufwertung von Frauertätigkeiten – Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit, URL: http://entgeltgleichheit.verdi.de/material/data/projektbericht_diskriminierungsfreie_bewertung.pdf [Stand: 2009-04-21]

Chevalier, Arnaud, 2007, Education, Occupation and Career Expectations: Determinants of the Gender Pay Gap for UK Graduates, in: Oxford Bulletin of Economics and Statistics, Vol. 69, No. 6, S. 819–842

Claus Goworr Consulting, 2006, Frauen in Führungspositionen, München/Wien

Connolly, Sara / **Gregory**, Mary, 2008, Moving Down: Women’s Part-Time Work and Occupational Change in Britain 1991–2001, in: The Economic Journal, Vol. 118, No. 526, S. 52–76

- Cornelißen**, Waltraud / **Dressel**, Christian / **Lohel**, Vera, 2005, Erwerbseinkommen von Frauen und Männern, in: Cornelißen, Waltraud (Hrsg.), Genderdatenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München, S. 159–223
- Daly**, Anne / **Kawaguchi**, Akira / **Meng**, Xin / **Mumford**, Karen, 2006, The Gender Wage Gap in Four Countries, IZA Discussion Paper, No. 1921, Bonn
- Dearing**, Helene / **Hofer**, Helmut / **Lietz**, Christine / **Winter-Ebmer**, Rudolf / **Wrohlich**, Katharina, 2007, Why Are Mothers Working Longer Hours in Austria than in Germany? A Comparative Micro Simulation Analysis, DIW Discussion Paper, No. 695, Berlin
- Eidgenössisches Büro** für die Gleichstellung von Frau und Mann, 2007, Logib: Selbsttest Lohngleichheit, URL: <http://www.ebg.admin.ch/dienstleistungen/00017/index.html?lang=de> [Stand: 2008-07-24]
- Ellguth**, Peter / **Kohaut**, Susanne, 2007, Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, WSI-Mitteilungen, 60. Jg., Nr. 9, S. 511–514
- EU-Kommission**, 2003, Gender pay gaps in European labour markets – Measurement, analysis and policy implications, Commission Staff Working Paper, SEC (2003) 937, Brüssel
- EU-Kommission**, 2006a, Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2006–2010, Luxemburg
- EU-Kommission**, 2006b, The Gender Pay Gap: Origins and Policy Responses. A Comparative Review of 30 European Countries, Luxemburg
- EU-Kommission**, 2008, Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2008, Luxemburg
- EU-Kommission**, 2009, Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2009, Luxemburg
- Eurostat**, 2008a, Employment Gender Gap in the EU is narrowing, Statistics in focus, No. 99, Brüssel
- Eurostat**, 2008b, Geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle, URL: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=0&language=de&pcode=tsiem040> [Stand: 2008-11-18]
- Fagan**, Colette / **Warren**, Tracey, 2006, Gender, Employment and Working Time Preferences in Europe, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxemburg
- Figari**, Francesco / **Immervoll**, Herwig / **Levy**, Horacio / **Sutherland**, Holly, 2007, Inequalities within Couples: Market Incomes and the Role of Taxes and Benefits in Europe, IZA Discussion Paper, No. 3201, Bonn
- Gartner**, Hermann / **Rässler**, Susanne, 2005, Analyzing the Changing Gender Wage Gap based on Multiply Imputed Right Censored Wages, IAB Discussion Paper, No. 5/2005, Nürnberg

- Gartner**, Hermann / **Stephan**, Gesine, 2004, How Collective Contracts and Works Councils Reduce the Gender Wage Gap, IAB Discussion Paper, No. 7/2004, Nürnberg
- Görlich**, Dennis / **de Grip**, Andries, 2007, Human Capital Depreciation During Family-related Career Interruptions in Male and Female Occupations, Kiel Working Paper, No. 1379, Kiel
- Gregory**, Mary / **Connolly**, Sara, 2008, Feature: The Price of Reconciliation: Part-Time Work, Families and Women's Satisfaction, in: The Economic Journal, Vol. 118, No. 526, S. 1–7
- Grundig**, Beate, 2005, Erwerbsbeteiligung von Frauen in Deutschland, in: ifo Dresden berichtet, 12. Jg., Nr. 6, S. 25–27
- Hans-Böckler-Stiftung**, 2008, Chefetagen in Männerhand, Böcklerimpuls, Nr. 7, Düsseldorf
- Harkness**, Susan / **Waldfoegel**, Jane, 1999, The Family Gap in Pay: Evidence from Seven Industrialised Countries, CASEpaper 29, Centre for Analysis of Social Exclusion, London School of Economics, London
- Heckman**, James, 1979, Sample selection bias as a specification error, in: Econometrica, Vol. 47, No. 1, S. 153–161
- Heine**, Christoph / **Krawietz**, Marian / **Sommer**, Dieter, 2008, Studienanfänger im Wintersemester 2006/07 – Wege zum Studium, Studien- und Hochschulwahl, Situation bei Studienbeginn, HIS-Projektbericht, Juni 2008, Hannover
- Hinz**, Thomas / **Gartner**, Hermann, 2005, Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben, IAB Discussion Paper, No. 4/2005, Nürnberg
- Iversen**, Kirsten, 2007, Das Mikrozensusgesetz 2005 und der Übergang zur Unterjährigkeit, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 1, S. 38–44
- Jianakoplos**, Nancy A. / **Bernasek**, Alexandra, 1998, Are women more risk averse?, in: Economic Inquiry, Vol. 36, S. 620–630
- Kalina**, Thorsten / **Weinkopf**, Claudia, 2006, Mindestens sechs Millionen Niedriglohnbeschäftigte in Deutschland – Welche Rolle spielen Teilzeitbeschäftigung und Minijobs, IAT Report, Nr. 2006-03, Gelsenkirchen
- Katz**, Christian P. / **Baitsch**, Christof, 2006, Arbeit bewerten – Personal beurteilen, Zürich
- Kohaut**, Susanne / **Schnabel**, Claus, 2006, Tarifliche Öffnungsklauseln: Verbreitung, Inanspruchnahme und Bedeutung, Diskussionspapier Nr. 41, Lehrstuhl für VWL, insbesondere Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Universität Erlangen-Nürnberg, Nürnberg
- Körner**, Thomas / **Meyer**, Iris / **Minkel**, Hartmut / **Timm**, Ulrike, 2005, Leben in Europa – Die neue Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen, in: Wirtschaft und Statistik, Nr. 11, S. 1137–1152
- Lauer**, Charlotte, 2000, Gender Wage Gap in West Germany: How far do gender differences in human capital matter?, ZEW Discussion Paper, No. 00-07, Mannheim

- Lundberg**, Shelly / **Rose**, Elaina, 2002, The Effects of Sons and Daughters on Men's Labor Supply and Wages, in: Review of Economics and Statistics, Vol. 84, No. 2, S. 251–268
- Manning**, Alan / **Petrongolo**, Barbara, 2006, The Part-Time Pay Penalty for Women in Britain, in: The Economic Journal, Vol. 118, No. 526, S. 28–51
- McKinsey & Company**, 2007, Women Matter – Gender Diversity, a corporate performance driver, URL: http://www.mckinsey.com/careers/women/makingadifference/socialsectorimpact/womenmatter/Mckinsey_women_matter.pdf [Stand: 2008-07-12]
- Mincer**, Jacob / **Polachek**, Solomon W., 1974, Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, in: Journal of Political Economy, Vol. 82, No. 2, S. 76–108
- Moulin**, Stéphane, 2006, Modes of Entrance by Gender and Wage Differential in the French Labour Market, in: Labour, Vol. 20, No. 4, S. 581–599
- Oaxaca**, Ronald L., 1973, Male-Female Wage Differences in Urban Labor Markets, in: International Economic Review, Vol. 14, No. 3, S. 693–709
- Oaxaca**, Ronald L., 2007, The challenge of measuring labor market discrimination against women, in: Swedish Economic Policy Review, Vol. 14, No. 1, S. 199–231
- OECD** – Organisation for Economic Co-operation and Development, 2006, Education at a Glance, Paris
- OECD**, 2007a, Babies and Bosses: Reconciling work and family life, Paris
- OECD**, 2007b, Education at a Glance, Paris
- OECD**, 2008a, Family Database, Enrolment rates of children under six in childcare and early education services, Children under three, URL: <http://www.oecd.org/dataoecd/55/55/38969007.xls> [Stand: 2009-03-09]
- OECD**, 2008b, Employment Outlook, Paris
- Olivetti**, Claudia / **Petrongolo**, Barbara, 2006, Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps, IZA Discussion Paper, No. 1941, Bonn
- Ondrich**, Jan / **Spiess**, Katharina C. / **Yang**, Qing, 2002, The Effect of Maternity Leave on Women's Pay in Germany 1984–1994, DIW Discussion Paper, No. 289, Berlin
- Osterloh**, Margit / **Littmann-Wernli**, Sabina, 2000, Die „gläserne Decke“: Realität und Widersprüche, in: Peters, Sibylle / Bensel, Norbert (Hrsg.), Frauen ins Management – Diversity in Diskurs und Praxis, Wiesbaden, S. 123–139
- Paull**, Gillian, 2006, Children and Women's Hours of Work, in: The Economic Journal, Vol. 118, No. 526, S. 8–27
- Petersen**, Trond / **Snatland**, Vemund / **Meyersson Milgrom**, Eva M., 2007, Are Female Workers Less Productive Than Male Workers?, in: Research in Social Stratification and Mobility, Vol. 25, No. 1, S. 13–37
- Pfarr**, Heide / **Vogelheim**, Elisabeth, 2002, Zur Chancengleichheit von Frauen und Männern im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit, Edition Hans-Böckler-Stiftung, Nr. 80, Düsseldorf

Pfeifer, Christian / **Sohr**, Tatjana, 2008, Analysing Gender Wage Gap Using Personnel Records of a Large German Company, IZA Discussion Paper, No. 3533, Bonn

Plantenga, Janneke / **Remery**, Chantal, 2006, The gender pay gap: Origins and policy responses. A comparative review of thirty European countries, The co-ordinators' synthesis report prepared for the Equality Unit, European Commission, Final report, July 2006, Utrecht

Ruhm, Christopher J., 1998, The Economic Consequences of Parantal Leave Mandates: Lessons from Europe, in: *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, No. 1, S. 285–317

Säve-Söderbergh, Jenny, 2005, Are Women Asking For Low Wages? Gender Differences in Wage Bargaining Strategies and Ensuing Bargaining Success, Swedish Institute for Social Research, Working Paper, No. 7/2007, Stockholm

Schönberg, Uta / **Ludsteck**, Johannes, 2007, Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap, IZA Discussion Paper, No. 2699, Bonn

Sigle-Rushton, Wendy / **Waldfoegel**, Jane, 2004, Family Gaps in Income: A Cross-National Comparison, Luxembourg Income Study Working Paper Series, No. 382, Luxemburg

Sonfield, Matthew C. / **Lussier**, Robert N. / **Corman**, Joel, 2001, Gender Differences in Strategic Decision-Making: An Empirical Study of the Entrepreneurial Strategy Matrix, in: *Journal of Small Business Management*, Vol. 39, No. 2, S. 165–173

Sousa-Poza, Alfonso / **Sousa-Poza**, Andrés A., 2000, Taking Another Look at the Gender/ Job Satisfaction Paradox, in: *Kyklos*, Vol. 53, No. 2, S. 135–152

Statistische Ämter des Bundes und der Länder, 2009, Verdienststrukturerhebung/ Gehalts- und Lohnstrukturerhebung, URL: <http://www.forschungsdatenzentrum.de/bestand/gls/index.asp> [Stand: 2009-04-09]

Statistisches Bundesamt, 2008a, Verdienstabstand von Frauen und Männern, Pressemitteilung vom 26. August 2008, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2008b, Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen im Westen höher als im Osten, Pressemitteilung vom 14. November 2008, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2008c, Kindertagesbetreuung regional 2007: Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland, Wiesbaden

Stier, Haya / **Lewin-Epstein**, Noah / **Braun**, Michael, 2001, Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course, in: *American Journal of Sociology*, Vol. 106, No. 6, S. 1731–1760

Strub, Silvia / **Gerfin**, Michael / **Buetikofer**, Aline, 2008, Vergleichende Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebungen 1998 bis 2006: Untersuchungen im Rahmen der Evaluation der Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes. Schlussbericht, im Auftrag von Bundesamt für Statistik/Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Bern

Trzcinski, Eileen / **Holst**, Elke, 2003, Hohe Lebenszufriedenheit teilzeitbeschäftigter Mütter, in: *DIW-Wochenbericht*, 70. Jg., Nr. 35, S. 539–545

UN – United Nations, 1979, The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), URL: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#intro>, [Stand: 2008-07-12]

Wagner, Joachim, 2004, What a Difference a Y Makes – Female and Male Nascent Entrepreneurs in Germany, IZA Discussion Paper, No. 1134, Bonn

Wagner, Gerd G. / **Frick**, Joachim R. / **Schupp**, Jürgen, 2007, The German Socio-Economic Panel Study (SOEP) – Scope, Evolution and Enhancements, in: Schmollers Jahrbuch, 127. Jg., Nr. 1, S. 139–169

Waldfogel, Jane, 1997, The Effect of Children on Women's Wage, in: American Sociological Review, No. 62, No. 2, S. 209–217

Weinberger, Catherine / **Kuhn**, Peter, 2006, The Narrowing of the U.S. Gender Earnings Gap, 1959–1999: A Cohort-Based Analysis, IZA Discussion Paper, No. 2007, Bonn

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

Wolf, Elke / **Heinze**, Anja, 2007, How to Limit Discrimination? Analyzing the Effects of Innovative Workplace Practices on Intra-Firm Gender Wage Gaps Using Linked Employer-Employee Data, ZEW Discussion Paper, No. 07-077, Mannheim

Ziefle, Andrea, 2004, Die individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs: Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 56. Jg., Nr. 2, S. 213–231

Ziegler, Astrid, 2005, Erwerbseinkommen, WSI-FrauenDatenReport 2005, Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen, Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), Berlin, S. 241–306

Kurzdarstellung

Der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern betrug im Jahr 2007 in Deutschland 23 Prozent. Deutschland weist damit im EU-Vergleich noch immer einen relativ hohen Wert auf. Der vorliegende Beitrag zeigt zunächst, welche Indikatoren, Methoden und Daten sich für eine Bestimmung der geschlechtsspezifischen Lohnlücke sinnvollerweise heranziehen lassen und warum eine pauschale Gleichsetzung der Lohnlücke mit Diskriminierung zu kurz greift. Die Auswertung von international vergleichenden Studien und von Ergebnissen nationaler Untersuchungen verdeutlicht, dass vor allem die bis zuletzt von Frauen wesentlich häufiger als von Männern in Anspruch genommenen kindbedingten Erwerbspausen die Lohnungleichheit in Deutschland erhöhen. Dieser Effekt wird noch dadurch verstärkt, dass eine Rückkehr in das Erwerbsleben – wenn sie denn überhaupt erfolgt – eher selten in Vollzeittätigkeiten stattfindet. Vor diesem Hintergrund bietet sich insbesondere ein noch stärkeres politisches Engagement im Bereich der Kinderbetreuungsinfrastruktur und des Elterngehalts an.

Abstract

The wage differential between men and women in Germany was 23 percent in 2007 – more than in most other European Union countries. In a first step, the present article discusses indicators, methods and data sources that can be used to measure the gender pay gap (GPG). It is shown that the size of the GPG is an inadequate measure for discrimination. Analyzing international comparative studies and results of national surveys, it follows that the magnitude of the GPG is determined mainly by child-related career interruptions. When women return to work after a period of child-care and enter into part-time jobs, the lower job tenure limits their wages and career opportunities. Therefore, the policy implications suggest stronger incentives for mothers to return to work as soon as possible. In this case one approach could be an improvement in quantity and quality of child-care institutions.

Die Autoren

Dipl.-Volkswirtin **Laura-Christin Diekmann**, geboren 1981 in Essen; Studium der Volkswirtschaftslehre sozialwissenschaftlicher Richtung in Köln; 2007 bis 2008 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Referentin für Bevölkerungsökonomik innerhalb des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik.

Dipl.-Ökonom **Holger Schäfer**, geboren 1969 in Bremen; Studium der Wirtschaftswissenschaften an der Universität Bremen; wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Hochschule Harz; Senior Researcher bei der ProRegio Consult GmbH; seit 2000 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Arbeitsbereich Arbeitsmarktökonomie innerhalb des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik.

Dr. rer. pol. **Jörg Schmidt**, geboren 1975 in Kassel; Studium der Volkswirtschaftslehre in Göttingen und Promotion in Münster; seit 2007 im Institut der deutschen Wirtschaft Köln, Referent im Arbeitsbereich Beschäftigung und Qualifikation innerhalb des Wissenschaftsbereichs Bildungspolitik und Arbeitsmarktpolitik im Hauptstadtbüro Berlin.

Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik

In der Reihe IW-Positionen – Beiträge zur Ordnungspolitik aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln sind erschienen:

Dominik H. Enste

Marktwirtschaft und Moral

Eine ordnungsethische Reflexion
IW-Positionen 24, 2006, 58 Seiten, 11,80 €

Winfried Fuest / Michael Thöne

Tragfähige Finanzpolitik

Ein weiter Weg für Deutschland
IW-Positionen 25, 2007, 52 Seiten, 11,80 €

Oliver Stettes

**Effiziente Mitbestimmung:
Eine ökonomische Analyse**

IW-Positionen 26, 2007, 56 Seiten, 11,80 €

Michael Voigtländer

**Der öffentliche Wohnungsmarkt
in Deutschland**

Eine Untersuchung aus
ordnungspolitischer Sicht
IW-Positionen 27, 2007, 52 Seiten, 11,80 €

Jochen Pimpertz

**Wettbewerb in der gesetzlichen
Krankenversicherung**

Gestaltungsoptionen unter
sozialpolitischen Vorgaben
IW-Positionen 28, 2007, 60 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt / Jan-Welf Selke

Klimapolitik nach 2012

Optionen für den internationalen Klimaschutz
IW-Positionen 29, 2007, 52 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt

Steigerung der Energieeffizienz

Ein Beitrag für mehr Umweltschutz
und Wirtschaftlichkeit
IW-Positionen 30, 2007, 40 Seiten, 11,80 €

Berthold Busch

**Zur Wirtschaftsverfassung
der Europäischen Union**

Grundlagen, Entwicklung und Perspektiven
IW-Positionen 31, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Stefan Hardege

Freie Berufe in Deutschland

Bestandsaufnahme und Reformoptionen
IW-Positionen 32, 2008, 62 Seiten, 11,80 €

Oliver Koppel / Axel Plünnecke

Braingain – Braindrain

Die Wachstumspotenziale der Zuwanderung
IW-Positionen 33, 2008, 56 Seiten, 11,80 €

Ralph Brügelmann / Winfried Fuest

Erbschaftsteuerreform

Eine halbherzige Lösung
IW-Positionen 34, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Christina Anger / Axel Plünnecke

Frühkindliche Förderung

Ein Beitrag zu mehr Wachstum
und Gerechtigkeit
IW-Positionen 35, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Hubertus Bardt

Sichere Energie- und Rohstoffversorgung

Herausforderung für Politik und Wirtschaft?
IW-Positionen 36, 2008, 44 Seiten, 11,80 €

Holger Schäfer

**Die soziale Grundsicherung
in Deutschland**

Status quo, Reformoptionen und
Reformmodelle
IW-Positionen 37, 2008, 64 Seiten, 11,80 €

Jürgen Matthes

**Die Rolle des Staates in einer neuen
Weltwirtschaftsordnung**

Eine ordnungspolitische Rückbesinnung
IW-Positionen 38, 2009, 44 Seiten, 11,80 €

Berthold Busch

Der EU-Binnenmarkt

Anspruch und Wirklichkeit
IW-Positionen 39, 2009, 52 Seiten, 11,80 €

Die Reihe ist im Fortsetzungsbezug zu Sonderkonditionen erhältlich.
Bestellungen über www.divkoeln.de