

Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina

Article

Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Schmieder, Julia; Wrohlich, Katharina (2021) : Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 88, Iss. 9, pp. 141-147,
https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-9-3

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/233000>

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.

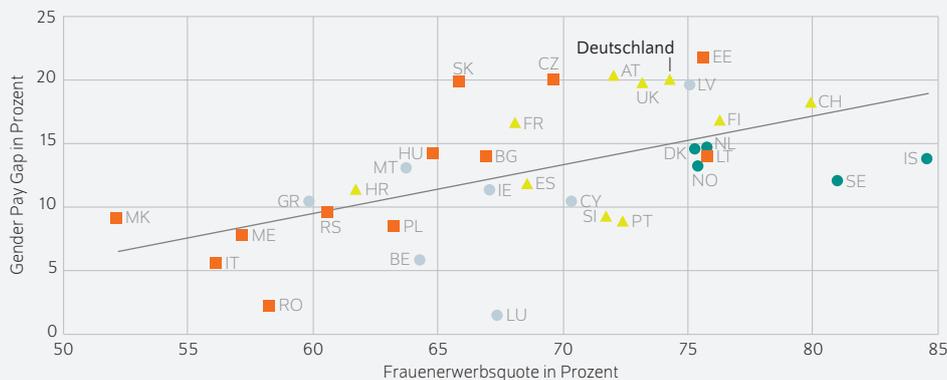
AUF EINEN BLICK

Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke

Von Julia Schmieder und Katharina Wrohlich

- Öffentliches Interesse am Thema Gender Pay Gap seit dem Jahr 2015 stark gestiegen
- Geschlechtsspezifische Lohnlücke betrug in Deutschland im Jahr 2019 19 Prozent; in den letzten 15 Jahren hat sie sich kaum verändert
- Europäischer Vergleich zeigt, dass niedrigere Frauenerwerbsquoten tendenziell mit kleineren Gender Pay Gaps einhergehen
- Deutschland hat sowohl insgesamt als auch im Vergleich zu Ländern mit ähnlich hoher Frauenerwerbstätigkeit einen der höchsten Gender Pay Gaps in Europa
- Die nordischen Länder haben hohe Frauenerwerbsquoten *und* relativ niedrige Lohnlücken – ihre Steuer- und Familienpolitik sollte daher Vorbildcharakter für Deutschland haben

Im europäischen Vergleich gehen höhere Frauenerwerbsquoten mit größeren Gender Pay Gaps einher – Deutschland hat eine der größten Lohnlücken



Anteil der Bevölkerung, der der Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ zustimmt:

● niedrig (unter zehn Prozent) ▲ mittel (10–30 Prozent) ■ hoch (mehr als 30 Prozent) ● keine Daten verfügbar

Quellen: Eurostat (Frauenerwerbsquoten und Gender Pay Gaps), European Value Survey (Rollenvorstellungen), eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2021

ZITAT

„Deutschland hat gleichstellungspolitischen Aufholbedarf – Maßnahmen wie die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die Einführung einer Familienarbeitszeit, der Ausbau der Kinderbetreuung und eine Reform des Ehegattensplittings würden den Gender Pay Gap nachhaltig senken.“

— Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Katharina Wrohlich
www.diw.de/mediathek

Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke

Von Julia Schmieder und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Das öffentliche Interesse am Gender Pay Gap ist in den letzten Jahren in Deutschland deutlich gestiegen. Gleichzeitig hat sich bei der prozentualen Lohnlücke zwischen Frauen und Männern hierzulande kaum etwas getan. Ein europäischer Vergleich zeigt, dass niedrigere Frauenerwerbsquoten tendenziell mit einem niedrigeren Gender Pay Gap einhergehen. Eine Erklärung hierfür sind über die Länder variierende Geschlechterunterschiede in den Charakteristika der erwerbstätigen Bevölkerung. Sowohl im Vergleich zu allen Ländern als auch ausschließlich zu solchen mit ähnlichen Frauenerwerbsquoten hat Deutschland einen der höchsten Gender Pay Gaps in Europa. Im Gegensatz dazu fallen die nordischen Länder mit ihren vergleichsweise niedrigen Lohnlücken bei gleichzeitig hohen Frauenerwerbsquoten im europäischen Vergleich besonders positiv auf. Die Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, der quantitative und qualitative Ausbau der Kinderbetreuung und eine Reform des Ehegattensplittings sind geeignete Instrumente um mehr Gleichstellung am Arbeitsmarkt zu erreichen – sowohl hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung als auch der Löhne.

Der prozentuale Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen, der sogenannte Gender Pay Gap,¹ betrug nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2019 19 Prozent und hat sich in den letzten 15 Jahren kaum verändert (Abbildung 1).

Die öffentliche Diskussion zur geschlechtsspezifischen Lohnlücke hat allerdings in den letzten Jahren stark zugenommen. Während das Thema zwischen 2010 und 2014 in den deutschen Medien nur selten erwähnt wurde, kam es in den Folgejahren zu einem starken Anstieg der Medienennungen. Diese haben sich zwischen 2014 und 2018 mit einem Anstieg von 63 auf 455 mehr als versiebenfacht. Die zunehmende Popularität des Themas spiegelt sich auch im starken Anstieg der Google-Suchanfragen zum Begriff „Gender Pay Gap“ wider (Abbildung 2).

Das stärkste Suchinteresse in den letzten zehn Jahren ist für März 2019 zu beobachten. Auch in den beiden vorangegangenen Jahren gab es die meisten Suchanfragen im Monat März. Dies hängt vermutlich mit dem *Equal Pay Day* zusammen, der seit 2008 einmal im Jahr auf die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen aufmerksam macht. Er markiert den Tag, bis zu dem Frauen im neuen Jahr über das vorherige Jahr hinaus arbeiten müssen, um das durchschnittliche Vorjahresgehalt ihrer männlichen Kollegen zu erreichen.² Mit einem Gender Pay Gap von 19 Prozent fällt der Aktionstag im Jahr 2021 rechnerisch auf den 10. März.³

Deutschland hat im europäischen Vergleich einen hohen Gender Pay Gap

Im europäischen Vergleich weist Deutschland einen der höchsten Gender Pay Gaps auf. Legt man Daten von Eurostat

¹ Für Details zum Begriff Gender Pay Gap siehe DIW Glossar (online verfügbar; abgerufen am 10. Februar 2021; dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt). Im vorliegenden Bericht werden „Gender Pay Gap“ und „Lohnlücke“ synonym verwendet.

² Vgl. Informationen auf der Website der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (online verfügbar).

³ Vgl. Informationen auf der Webseite der Kampagne Equal Pay Day (online verfügbar).

aus dem Jahr 2018⁴ (Kasten) zugrunde, so befindet sich Deutschland auf dem drittletzten Platz von insgesamt 34 verfügbaren Ländern (Tabelle). Nur Österreich und Estland weisen laut Eurostat noch höhere Lohnlücken auf. Auffallend niedrige Gaps haben etwa Rumänien (rund zwei Prozent), Italien und Belgien (jeweils rund sechs Prozent) sowie Polen (rund neun Prozent). Im Mittelfeld liegen etwa Spanien und Schweden (jeweils rund zwölf Prozent), Norwegen (rund 13 Prozent) sowie Dänemark und die Niederlande (jeweils rund 15 Prozent).

Trotz sehr niedriger Lohnlücken sind in einigen Ländern traditionelle Rollenvorstellungen stark verbreitet

Ausgerechnet in einigen Ländern mit sehr niedrigen geschlechtsspezifischen Lohnlücken ist im European Value Survey die Zustimmung zur Aussage „Die Aufgabe des Mannes ist es, Geld zu verdienen, die Aufgabe der Frau ist es, sich um Haushalt und Familie zu kümmern“ sehr hoch.⁵ Beispielsweise stimmt in Rumänien fast die Hälfte der erwachsenen Bevölkerung (rund 48 Prozent) diesem Statement zu. Auch in Italien ist die Zustimmung mit rund 34 Prozent relativ hoch. Im Vergleich dazu stimmen in Deutschland nur knapp 14 Prozent der Bevölkerung dieser Aussage zu (Tabelle). In den nordischen Ländern (mit Ausnahme von Finnland) und den Niederlanden sind es sogar nur weniger als zehn Prozent (Abbildung 3). Der Gender Pay Gap alleine erfasst die vorherrschenden Werte zur Gleichstellung in den Ländern daher nur sehr unzureichend.

Abbildung 1

Gender Pay Gap in Deutschland, 2006–2019
In Prozent



Anmerkung: Der Gender Pay Gap ist die Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer und Frauen im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst der Männer.

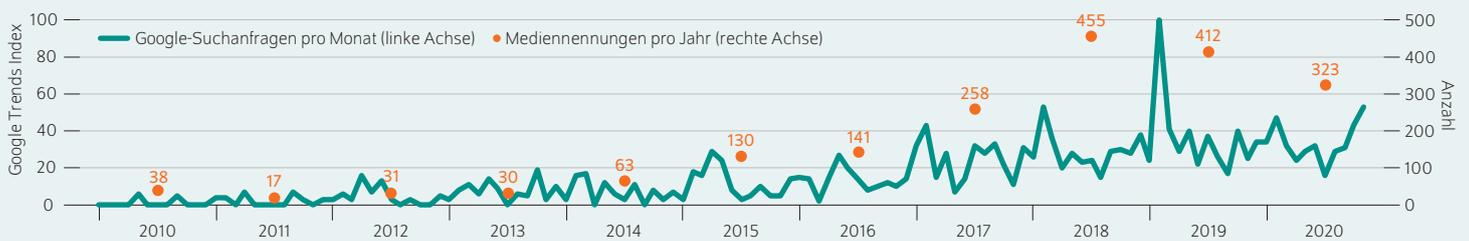
Quelle: Statistisches Bundesamt - Destatis, Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand (online verfügbar), eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2021

Der Gender Pay Gap in Deutschland hat sich in den letzten 15 Jahren kaum verändert.

Abbildung 2

Google-Suchanfragen und Mediennennungen zum Begriff „Gender Pay Gap“ in Deutschland, 2010–2020
In Prozent



Anmerkungen: Der Google Trends Index für den Gender Pay Gap ist ein Maß für den Anteil der Suchanfragen in Deutschland, die den Begriff „Gender Pay Gap“ beinhalten, relativ zu allen Suchanfragen im gleichen Zeitraum in Deutschland. Diese Anteile werden in einen Bereich von 0 bis 100 skaliert, wobei 100 das maximale Suchinteresse in Deutschland für den Zeitraum von Januar 2010 bis Dezember 2020 angibt.

Quelle: Google Trends, Suchbegriff „Gender Pay Gap“ in der Websuche in Deutschland, monatliche Daten von Januar 2010 bis Dezember 2020; Anzahl der Mediennennungen zum „Gender Pay Gap“ in (jeweils Print und Online) Spiegel, Tagesspiegel, EPD (ab 2011), Frankfurter Allgemeine Zeitung (ab 2011), Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung (ab 2013), Frankfurter Rundschau, Süddeutsche Zeitung, Wirtschaftswoche (ab 2013), Bild (ab 2012), Die Welt, Die Zeit, taz, Handelsblatt (ab 2013) und Reuters, jährliche Daten von 2010 bis 2020. Die Autorinnen danken Sebastian Kollmann für die Auswertung der Mediennennungen.

© DIW Berlin 2021

Das Thema Gender Pay Gap gewinnt seit 2015 zunehmend an Bedeutung.

4 Die aktuellsten nicht-provisorischen Statistiken bei Eurostat zum Gender Pay Gap beziehen sich auf das Jahr 2018.
5 Die Zustimmung zu dieser Aussage wird in einer anderen Studie als Maß für traditionelle Vorstellungen über Geschlechterrollen genutzt. Vgl. dazu Marianne Bertrand et al. (im Erscheinen): Social Norms, Labour Market Opportunities, and the Marriage Gap Between Skilled and Unskilled Women. The Review of Economic Studies. Die Autorinnen werten hierfür Befragungsdaten aus dem Jahr 2012 und früheren Jahren aus.

Abbildung 3

Anteil der Bevölkerung mit traditionellen Rollenvorstellungen der Geschlechter in Europa

In Prozent

Anteil der Bevölkerung, der der Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ zustimmt:

■ niedrig (unter zehn Prozent) ■ mittel (10–30 Prozent) ■ hoch (mehr als 30 Prozent)
■ keine Daten verfügbar



Quelle: European Value Survey, eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2021

In den nordischen Ländern (mit Ausnahme von Finnland) und den Niederlanden sind die Einstellungen zur Rollenverteilung von Frauen und Männern am egalitärsten.

Positiver Zusammenhang zwischen Lohnlücke und Frauenerwerbsquote

Wie ist es zu erklären, dass Länder, in denen es eine hohe Zustimmung zu traditionellen Rollenverteilungen der Geschlechter gibt, gleichzeitig sehr niedrige Lohnlücken aufweisen? Ein Teil der Erklärung liegt in den sehr unterschiedlichen Erwerbsquoten von Frauen im Ländervergleich.⁶ Länder mit sehr niedrigem Gender Pay Gap weisen häufig auch eine sehr niedrige Erwerbsbeteiligung von

⁶ Eine weitere Erklärung für im Ländervergleich unterschiedliche Gender Pay Gaps sind Unterschiede in der Lohnstruktur. In Ländern mit einer allgemein geringen Lohnungleichheit sind auch die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede weniger ausgeprägt als in Ländern mit einer allgemein größeren Lohnungleichheit. Vgl. beispielsweise Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn (2003): Understanding International Differences in the Gender Pay Gap. *Journal of Labor Economics*, 21, 106–44.

Frauen auf (Abbildung 4, Tabelle). So haben beispielsweise Rumänien und Italien neben niedrigen Lohnlücken auch vergleichsweise niedrige Frauenerwerbsquoten von 58 beziehungsweise 56 Prozent, während einige Länder mit hohen Erwerbsquoten deutlich höhere Gender Pay Gaps haben. In der Gesamtschau ist eine deutliche positive Korrelation zwischen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und der Frauenerwerbsquote erkennbar.

Ein Grund für diesen positiven Zusammenhang sind über die Länder variierende Geschlechterunterschiede in der Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung. In Ländern mit geringen Frauenerwerbsquoten arbeiten von den Frauen tendenziell eher diejenigen mit hohem Lohnpotenzial (hohe Selektion). In Ländern mit hohen Frauenerwerbsquoten unterscheiden sich hingegen die erwerbstätigen Frauen nicht so stark von der weiblichen Gesamtbevölkerung. In die Berechnung des Gender Pay Gaps fließen in Ländern mit geringer weiblicher Erwerbsbeteiligung damit vergleichsweise hohe Löhne von Frauen ein. Da die Erwerbsquoten von Männern in allen Ländern sehr hoch sind (geringe Selektion), sind ihre Durchschnittslöhne repräsentativer für das Lohnpotenzial der männlichen Gesamtbevölkerung. Damit fällt der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern in Ländern mit niedrigen Frauenerwerbsquoten geringer aus als in Ländern mit hoher weiblicher Arbeitsmarktteilnahme. Insbesondere für Frankreich, Irland und für die südeuropäischen Länder wurde dieser Zusammenhang in einer früheren Studie gezeigt.⁷

Ein einfacher Vergleich der Gender Pay Gaps zwischen Ländern mit sehr unterschiedlichen Frauenerwerbsquoten kann aus diesem Grund irreführend sein. Stattdessen müssen Länder mit ähnlich hohen Frauenerwerbsquoten und damit einer ähnlichen Selektion an erwerbstätigen Frauen miteinander verglichen werden. Betrachtet man nur die 14 Länder, deren Frauenerwerbsquote zwischen 70 und 80 Prozent liegt und damit vergleichbar zu der in Deutschland (74 Prozent) ist, landet Deutschland wieder auf dem drittletzten Platz (wieder vor Österreich und Estland). Im Vereinigten Königreich und in Lettland sind jeweils sowohl Frauenerwerbsquote als auch Lohnlücke sehr ähnlich wie in Deutschland; Slowenien und Portugal haben bei etwas niedrigeren Frauenerwerbsquoten (72 Prozent) deutlich niedrigere Gender Pay Gaps (rund neun Prozent). Insbesondere Dänemark, Norwegen, die Niederlande, Litauen, Finnland und die Schweiz haben im Vergleich zu Deutschland mit 75 bis 80 Prozent eine leicht höhere Frauenerwerbsquote *und* eine niedrigere Lohnlücke. Insgesamt fallen Schweden und Island besonders positiv auf, da sie bei sehr hohen Frauenerwerbsquoten vergleichsweise niedrige Gender Pay Gaps haben.

Betrachtet man Lohnlücke und Erwerbsbeteiligung gemeinsam, lassen sich die Muster auf dem Arbeitsmarkt auch mit den vorherrschenden Werten in der Gesellschaft in Einklang bringen. In den meisten Ländern mit

⁷ Vgl. dazu Claudia Olivetti und Barbara Petrongolo (2008): Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics* 26 (4), 621–654.

Kasten

Daten

Die Analysen dieses Berichts basieren auf Daten von Eurostat. Es werden alle Länder in Europa berücksichtigt, für die sowohl Statistiken zur Frauenerwerbsquote als auch zum Gender Pay Gap verfügbar sind (34 Länder). Die Grundlage für die Statistiken bildet der European Union Labour Force Survey (EU-LFS), eine Befragung basierend auf einer Zufallsstichprobe der Bevölkerung der einzelnen Länder. Das Ziel des EU-LFS ist es, vergleichbare Informationen über alle europäischen Länder bereitzustellen.

Die Frauenerwerbsquote ist ein Maß für den Anteil der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 64 Jahren), der aktiv am Arbeitsmarkt teilnimmt, indem er entweder (selbstständig oder in abhängiger Beschäftigung) arbeitet oder nach Arbeit sucht. Die Daten zur Frauenerwerbsquote im Bericht beziehen sich auf das Jahr 2018 (Stand 24.2.2021; online verfügbar).

Der Gender Pay Gap misst die Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von männlichen und weiblichen Beschäftigten im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer. Es werden alle abhängig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn oder mehr Beschäftigten einbezogen. Ausgenommen werden die Wirtschaftsabschnitte „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“, „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“, „Private Haushalte mit Hauspersonal“ und „Exterritoriale Organisationen und Körperschaften“. Die Daten zum Gender Pay Gap beziehen sie sich auf das Jahr 2018 (Stand 24.2.2021; online verfügbar).

Die Daten zu den Einstellungen bezüglich der Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ stammen vom European Value Survey (EVS) 2017.¹ Für diese standardisierte länderübergreifende Befragung wurde in jedem Land eine repräsentative Stichprobe der erwachsenen Bevölkerung ab 18 Jahren verwendet. Die Befragten konnten folgende Auswahlmöglichkeiten wählen: „stimme voll und ganz zu“, „stimme zu“, „stimme nicht zu“, „stimme überhaupt nicht zu“, „weiß nicht“ und „keine Antwort“. Der Anteil an Zustimmenden ist definiert als die Anzahl aller Personen, die entweder „stimme voll und ganz zu“ beziehungsweise „stimme zu“ geantwortet haben, im Verhältnis zu allen Befragten.

¹ Siehe Quelle EVS (2020): European Values Study 2017: Integrated Dataset (EVS 2017). GESIS Data Archive, Cologne. ZA7500 Data file Version 4.0.0 (online verfügbar).

Tabelle

Gender Pay Gap, Frauenerwerbsquote und Vorstellungen über Geschlechterrollen

Rang (sortiert nach Gender Pay Gap)	Land	Gender Pay Gap (in Prozent)	Frauenerwerbsquote (in Prozent)	Zustimmung zur Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ (in Prozent)
1	Luxemburg (LU)	1,4	67,4	
2	Rumänien (RO)	2,2	58,3	47,8
3	Italien (IT)	5,5	56,2	34,0
4	Belgien (BE)	5,8	64,3	
5	Montenegro (ME)	7,7	57,2	37,5
6	Polen (PL)	8,5	63,3	38,9
7	Portugal (PT)	8,9	72,4	27,3
8	Nordmazedonien (MK)	9,1	52,2	37,9
9	Slowenien (SI)	9,3	71,7	19,9
10	Serbien (RS)	9,6	60,6	35,1
11	Zypern (CY)	10,4	70,4	
12	Griechenland (GR)	10,4	59,9	
13	Irland (IE)	11,3	67,1	
14	Kroatien (HR)	11,4	61,7	25,7
15	Spanien (ES)	11,9	68,6	12,8
16	Schweden (SE)	12,1	81,0	5,1
17	Malta (MT)	13,0	63,8	
18	Norwegen (NO)	13,2	75,4	9,2
19	Island (IS)	13,8	84,6	7,1
20	Bulgarien (BG)	13,9	67,0	53,4
21	Litauen (LT)	14,0	75,8	46,0
22	Ungarn (HU)	14,2	64,9	44,4
23	Dänemark (DK)	14,6	75,3	5,7
24	Niederlande (NL)	14,7	75,8	7,2
25	Frankreich (FR)	16,7	68,1	16,4
26	Finnland (FI)	16,9	76,3	11,9
27	Schweiz (CH)	18,3	79,9	18,3
28	Lettland (LV)	19,6	75,1	
29	Vereinigtes Königreich (UK)	19,8	73,2	17,0
30	Slowakei (SK)	19,8	65,9	51,4
31	Deutschland (DE)	20,1	74,3	13,5
32	Tschechien (CZ)	20,1	69,6	47,2
33	Österreich (AT)	20,4	72,0	29,6
34	Estland (EE)	21,8	75,6	37,3

Anmerkungen: Für einige Länder liegen keine Daten aus dem European Value Survey 2017 vor.

Quellen: Eurostat (Frauenerwerbsquoten und Gender Pay Gaps aus dem Jahr 2018), European Value Survey 2017 (Rollenvorstellungen), eigene Darstellung.

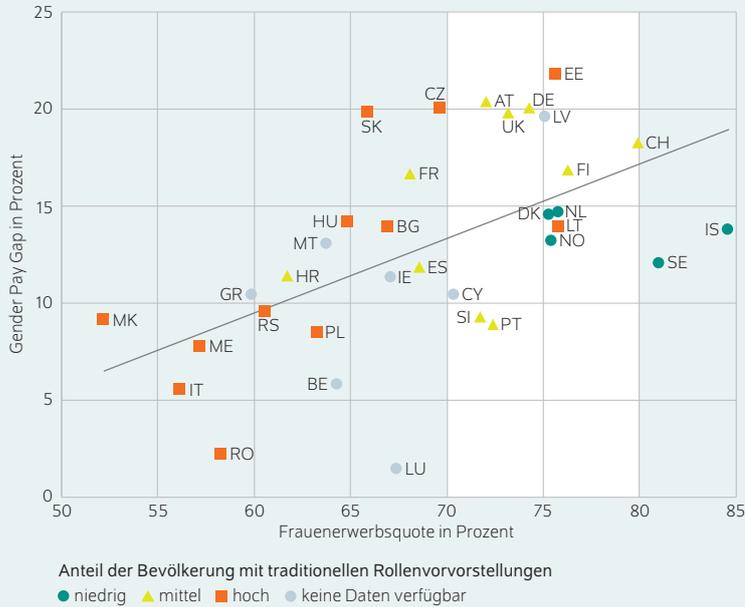
hohen Frauenerwerbsquoten und gleichzeitig relativ niedrigen Gender Pay Gaps ist auch die Zustimmung zu geschlechterstereotypen Rollenaufteilungen sehr gering (Abbildung 4).

Länder mit starkem gleichstellungspolitischen Fokus bei Familien- und Steuerpolitik haben hohe Erwerbsquoten und relativ niedrige Lohnlücken

Im internationalen Ranking der Gender Pay Gaps sollte Deutschland nur mit Ländern verglichen werden, die eine ähnlich hohe Frauenerwerbsquote haben. Ein solcher

Abbildung 4

Zusammenhang zwischen Gender Pay Gap und Frauenerwerbsquote über verschiedene europäische Länder



Anmerkungen: Bei der Linie handelt es sich um eine lineare Approximation des Zusammenhangs zwischen Gender Pay Gap und Frauenerwerbsquote. Rollenvorstellungen werden über den Anteil der Bevölkerung, der der Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“ zustimmt, definiert. Es wird unterschieden zwischen niedrig (unter zehn Prozent), mittel (10–30 Prozent) und hoch (mehr als 30 Prozent). Die Ländernamen zu den Abkürzungen sind in der Tabelle gelistet.

Quellen: Eurostat (Frauenerwerbsquoten und Gender Pay Gaps), European Value Survey (Rollenvorstellungen), eigene Darstellung.

© DIW Berlin 2021

Eine höhere Frauenerwerbsquote geht mit einem größeren Gender Pay Gap einher.

Vergleich zeigt, dass es zahlreiche Länder gibt, die bei etwa gleich hohen oder höheren Frauenerwerbsquoten mitunter deutlich niedrigere Lohnlücken haben. Besonders auffallend sind hier die nordischen Länder, die durchweg sowohl höhere Frauenerwerbsquoten als auch deutlich niedrigere Gender Pay Gaps als Deutschland haben. Zudem sind in diesen Ländern (mit Ausnahme von Finnland) auch die sozialen Normen zur Rollenaufteilung von Männern und Frauen am egalitärsten.

Dass die nordischen Länder in diesen Rankings besonders gut abschneiden ist kein Zufall. Obwohl diese Länder bezüglich gleichstellungspolitischer Maßnahmen wie zum Beispiel Geschlechterquoten für Führungspositionen oder Equal Pay Gesetzen keine einheitliche Gesetzgebung haben,⁸ ist ihnen dennoch ein starker gleichstellungspolitischer Fokus im Bereich Familienpolitik gemein. Das Leitbild der Familienpolitik in den nordischen Ländern ist ein Familienmodell, in dem Mütter und Väter Sorge- und Erwerbsarbeit gleichmäßig

aufteilen.⁹ So waren die nordischen Länder (mit Ausnahme von Finnland) beispielsweise die ersten, die im Rahmen der Elternzeitregelungen sogenannte Partnermonate eingeführt haben.¹⁰ Zudem ist der Zugang zu Kinderbetreuung auch für Kinder unter drei Jahren in diesen Ländern bereits seit geraumer Zeit selbstverständlich. Mit Ausnahme von Finnland liegen die Betreuungsquoten von Kindern unter drei Jahren bereits seit Anfang der 2000er Jahre bei über 30 Prozent¹¹ – zu diesem Zeitpunkt besuchten in Westdeutschland weniger als drei Prozent der Kinder dieser Altersgruppe eine Kindertagesstätte.¹² Nicht zuletzt werden Steuerpflichtige in allen nordischen Ländern seit geraumer Zeit individuell steuerlich veranlagt¹³ – auch dies trägt nachweislich zu höheren Erwerbsquoten von Frauen bei.¹⁴

Deutschland hat im Bereich Familienpolitik mit der Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 und dem Ausbau der Kindertagesbetreuung seit 2005 erste Schritte in diese Richtung gemacht. Eine sukzessive Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die Einführung einer Familienarbeitszeit¹⁵ sowie die weitere Forcierung des quantitativen und qualitativen Ausbaus der Kinderbetreuung sind wichtig, um die Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Vor allem aber sollte Deutschland das Ehegattensplitting reformieren.¹⁶ Eine Senkung der hohen Grenzbelastungen von Zweitverdienenden würde zu mehr Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt führen.

⁹ Vgl. dazu Gudny Björk Eydal, Tine Rostgaard und Heikki Hilaamo (2018): Family Policies in the Nordic Countries: Aiming at Equality, in: Gudny Björk Eydal und Tine Rostgaard (Hrsg.): Handbook of Family Policy, Edward Elgar.

¹⁰ Partnermonate bei der Elternzeit wurden in Norwegen im Jahr 1993, in Schweden im Jahr 1995, in Dänemark im Jahr 1998 (Abschaffung: 2002), in Island im Jahr 2000 und in Finnland im Jahr 2013 eingeführt. Vgl. beispielsweise Teigen und Skjeie (2017), a. a. O.

¹¹ Vgl. beispielsweise Teigen und Skjeie (2017), a. a. O.

¹² Vgl. dazu z. B. C. Katharina Spiess und Katharina Wrohlich (2005): Wie viele Kinderbetreuungsplätze fehlen in Deutschland? Neue Bedarfsermittlung für Kinder unter drei Jahren auf der Basis von Mikrodaten, DIW Wochenbericht Nr. 14, 223–227 (online verfügbar).

¹³ Vgl. beispielsweise OECD (2020): Taxing Wages 2020. OECD Publishing, Paris.

¹⁴ Vgl. beispielsweise Literaturübersicht in Alexander Bick und Nicola Fuchs-Schündeln (2018): Taxation and Labour Supply of Married Couples across Countries: A Macroeconomic Analysis. Review of Economic Studies, 85(3), 1543–1576.

¹⁵ Vgl. hierzu den Eintrag im DIW Glossar (online verfügbar); Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich (2015): Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. DIW Wochenbericht Nr. 46, 1095–1103 (online verfügbar); Kai-Uwe Müller, Michael Neumann und Katharina Wrohlich (2018): The family working-time model: Towards more gender equality in work and care. Journal of European Social Policy Nr. 28/5, 471–486.

¹⁶ Vgl. hierzu auch Stefan Bach et al. (2020): Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss. DIW Wochenbericht Nr. 41, 785–794 (online verfügbar).

⁸ Z.B. Mari Teigen und Hege Skjeie (2017): The Nordic Gender Equality Model, in: Knutsen, Oddbjorn (Hrsg.): The Nordic Models in Political Science. Challenged, but still Viable?, 125–147.

GENDER PAY GAP

Julia Schmieder ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Gender Economics und in der in der Abteilung Staat am DIW Berlin | jschmieder@diw.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

JEL: J16, J31, J21, J22

Keywords: gender pay gap, female labor force participation, Europe, international comparison

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 9/2021:

www.diw.de/diw_weekly



IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

88. Jahrgang 3. März 2021

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan;
Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander
Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Dr. Claus
Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder;
Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Dr. Anna Hammerschmid (Stellv.)

Lektorat

Claire Samtleben; Dr. Charlotte Bartels

Redaktion

Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck; Kristina van
Deuverden; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Sandra Tubik

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den
Kundenservice des DIW Berlin zulässig (kundenservice@diw.de).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter