

Korrigierte Version
(Abbildung 2 auf Seite 131)



127 Bericht von Aline Zucco

Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen

- Wo lange Arbeitsstunden überproportional entlohnt werden, sind Gender Pay Gaps größer
- Auch in Berufen mit hohem Anteil an Führungskräften gibt es große Gender Pay Gaps

137 Interview mit Aline Zucco



139 Bericht von Claire Samtleben

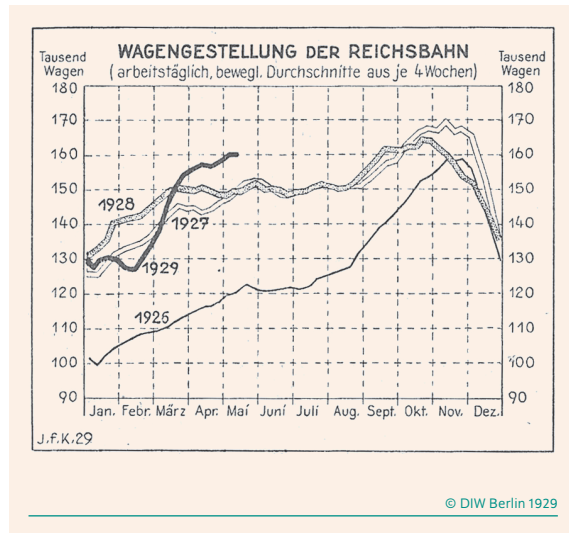
Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung

- Männer leisten mehr bezahlte, Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit - auch an Sonntagen, an denen keine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird
- In Paarhaushalten mit kleinen Kindern ist der Gender Care Gap besonders groß

148 Kommentar von Karsten Neuhoff

Klimaschutz verdient mehr als wiederholtes Koalitionsgezänk

Konjunktur und natürliches Wachstum



Die Verminderung der Transporte zu Beginn des Jahres ist durch erhöhte Transportleistungen seit März im Laufe des Mai nahezu ausgeglichen worden. Die Zahl der seit Jahresanfang gestellten Güterwagen hat Ende Mai den Vorjahresumfang fast wieder erreicht. Wenn man jedoch das starke trendmäßige („natürliche“) Wachstum des volkswirtschaftlichen Umsatzvolumens berücksichtigt, das bisher zu einer durchschnittlichen jährlichen Steigerung der Wagengestellungen um 6 bis 7 vH geführt hat, so ergibt sich immer noch eine relatives Zurückbleiben der bisherigen Transportumsätze..

Aus dem Wochenbericht Nr. 10 vom 5. Juni 1929

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

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

86. Jahrgang 6. März 2019

Herausgeberinnen und Herausgeber

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

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Dr. Alexandra Fedorets; Dr. Clara Welteke

Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;
Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;
Matthias Laugwitz; Dr. Alexander Zerrahn

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).

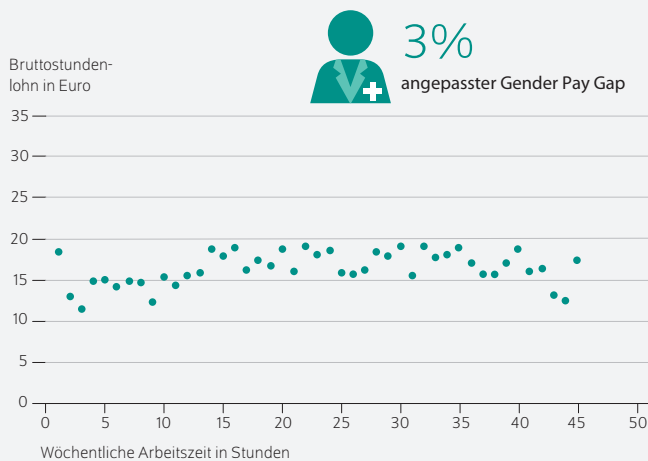
Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter
unter www.diw.de/newsletter

Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen

Von Aline Zucco

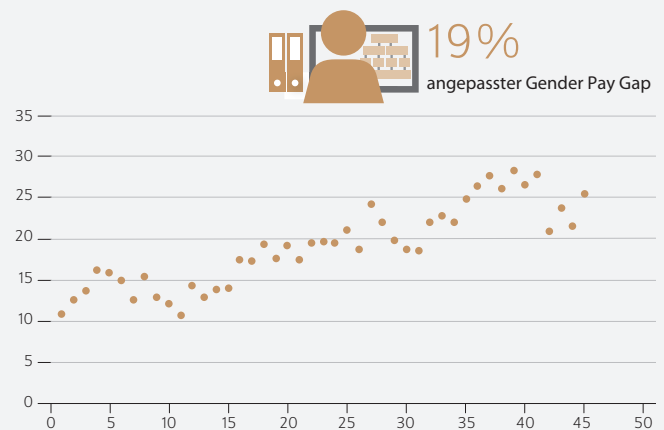
- Berechnungen mit der Verdienststrukturerhebung zeigen, dass der bereinigte Gender Pay Gap in unterschiedlichen Berufen zwischen minus neun und 27 Prozent variiert
- In Berufen, in denen der Lohn mit der Anzahl der Arbeitsstunden überproportional ansteigt, ist die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen größer
- Gender Pay Gap ist auch in Berufen, die größtenteils in Privatunternehmen ausgeführt werden oder die einen großen Anteil an Führungskräften haben, signifikant größer
- Veränderung in der Arbeitsorganisation und die Förderung von Top-Sharing könnten zu kleineren Verdienstlücken zwischen Männern und Frauen führen
- Auch größere Tarifbindung kann zur Reduzierung des Gender Pay Gaps beitragen

In der Gesundheits- und Krankenpflege ist die Entlohnung proportional zu den Arbeitszeiten, und der Gender Pay Gap klein ...



Anmerkung: Gewichtete Werte. Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren.
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

... in der Unternehmensorganisation werden lange Arbeitszeiten überproportional entlohnt, und der Gender Pay Gap ist groß



© DIW Berlin 2019

ZITAT

„Es gibt Berufe, da spielt es für den Stundenlohn eine erhebliche Rolle, ob Sie viele oder wenige Arbeitsstunden leisten. Das betrifft zum Beispiel Berufe in der Unternehmensorganisation oder im Vertrieb: In diesen Berufen wird man für Teilzeit, die ja in der Mehrheit Frauen betrifft, in gewisser Weise bestraft. Dadurch entstehen dort vergleichsweise große Gender Pay Gaps.“ — Aline Zucco —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Aline Zucco
www.diw.de/mediathek

Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen

Von Aline Zucco

ABSTRACT

Der Gender Pay Gap beträgt in Deutschland 21 Prozent und ist in Teilen darauf zurückzuführen, dass Männer und Frauen in unterschiedlichen Berufen arbeiten. Allerdings sind auch innerhalb der Berufe beachtliche Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen zu beobachten, deren Höhe sich aber zwischen den Berufen stark unterscheidet. Der Gender Pay Gap ist in den Berufen besonders stark ausgeprägt, in denen der Stundenlohn überproportional mit den Arbeitsstunden ansteigt. Außerdem weisen Berufe mit einem großen Anteil an Führungspositionen einen höheren Gender Pay Gap auf. Berufe, die größtenteils in öffentlichen Unternehmen ausgeführt werden, haben tendenziell kleinere Verdienstlücken. Veränderungen in der Arbeitsorganisation, die flexiblere Arbeitszeiten und Top-Sharing, also dem Aufteilen einer Führungsposition auf zwei Teilzeitstellen, ermöglichen, könnten dazu beitragen, dass der Gender Pay Gap sinkt. Zudem könnten Tarifverträge, wie sie im meist bei öffentlichen Arbeitgebern gelten, zu einer Reduzierung des Gender Pay Gaps führen.

Der 8. März, der internationale Frauentag, ist ein guter Anlass, die Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt in den Blick zu nehmen. Der Frauentag wird in Deutschland seit 1911 gefeiert und ist seit diesem Jahr auch ein offizieller Feiertag in Berlin.

Die Situation von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat sich über die letzten hundert Jahre stark verbessert, insbesondere seit 1958 Frauen in Westdeutschland ohne Erlaubnis ihres Ehemannes einer Erwerbstätigkeit nachgehen dürfen.¹ Nicht zuletzt deswegen ist die Erwerbstätigenquote von Frauen zwischen 1959 und 2017 um 25 Prozentpunkte auf 72 Prozent angestiegen. Dies hat zur Folge, dass heute knapp drei Viertel der Frauen von ihrer Erwerbsarbeit leben können.²

Dennoch sind die Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt noch lange nicht gleichgestellt. Denn obwohl der Frauentag seit mehr als hundert Jahren gefeiert wird³ und mittlerweile auch für die Forderung „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ steht, gibt es noch erhebliche Geschlechterunterschiede in der Erwerbs- und Sorgearbeit.⁴ Während die unbezahlte Sorgearbeit nach wie vor hauptsächlich von Frauen getragen wird, stagniert der *unbereinigte* Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen bei 21 Prozent.⁵ Auch die *angepasste* oder *bereinigte* Lohnlücke,⁶ die strukturelle Unterschiede zwischen beiden Gruppen wie beispielsweise Arbeitsumfang,

¹ Vgl. Bundeszentrale für politische Bildung (2008): 50 Jahre Geschlechtergerechtigkeit und Arbeitsmarkt. (online verfügbar, abgerufen am 19. Januar 2019. Dies gilt insofern nichts anders vermerkt auch für alle anderen Onlinequellen in diesem Bericht).

² Statistisches Bundesamt (2019): Erwerbsbeteiligung. (online verfügbar); Statistisches Bundesamt: „Frauen leben immer häufiger von eigener Erwerbstätigkeit“. Pressemitteilung vom 07. März 2018 (online verfügbar).

³ Siehe Hintergrundinformationen zum Weltfrauentag auf der Webseite der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg.

⁴ Claire Samtleben (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht Nr. 10, 139–144.

⁵ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 15. März 2018: Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland 2017 bei 21 Prozent (online verfügbar).

⁶ Vgl. hierzu auch die Diskussion der Begriffe „unbereinigt“, „bereinigt“ und „angepasst“ in der Definition von Gender Pay Gap im DIW Glossar (online verfügbar).

Kasten 1

Datengrundlage

Die Analyse basiert auf den Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) für das Jahr 2014. Bei der VSE handelt es sich um verknüpfte Befragungsdaten von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen, die alle vier Jahre vom Statistischen Bundesamt erhoben werden. Der Datensatz enthält neben Angaben über ArbeitnehmerInnen (z. B. Bruttolohn, Arbeitsstunden, Geschlecht und Bildung) und Arbeitgeber (z. B. Unternehmensgröße und privates oder öffentliches Unternehmen), auch Informationen über die berufliche Tätigkeit (z. B. Leistungsgruppe, Schichtarbeit oder Überstunden). Der Datensatz umfasst abhängig Beschäftigte in Haupt- und Nebenbeschäftigungen aber keine Selbstständigen. Insgesamt umfasst die letzte Welle 2014 Daten zu mehr als eine Millionen ArbeitnehmerInnen in mehr als 60.000 Betrieben.

Einschränkend muss erwähnt werden, dass es sich bei der VSE um eine Querschnittsbefragung ohne retrospektiven Angaben handelt. Der Datensatz enthält also außer der Betriebszugehörigkeit keine weiteren Informationen über die Erwerbsbiographie. Da Frauen tendenziell mehr Erwerbsunterbrechungen und Teilzeiterfahrungen haben, was in den Daten nicht beobachtet wird, kann der angepasste Gender Pay Gap überschätzt werden.

Definition: Beruf

Die Definition des Berufes basiert auf der Dreisteller-Ebene der Klassifikation der Berufe aus dem Jahr 2010 (KldB 2010). Die Einteilung in die verschiedenen Berufe erfolgt dabei auf Basis von benötigtem Wissen und Fertigkeiten. Von den 144 Berufen werden vier Berufe, die verschiedene Dienstgradgruppen der Bundeswehr beschreiben, ausgeschlossen. Die neue Berufsklassifikation vereint die Definitionen verschiedener Institute und ersetzt die früheren

Versionen von 1988 (Klassifikation der Bundesanstalt für Arbeit) und von 1992 (Statistisches Bundesamt). Mit der Einführung der neuen Klassifikation werden aktuelle Berufsstrukturen besser dargestellt, denn die Vorgängerversionen definierten Männerberufe sehr detailliert und Frauenberufe sehr grob. Das hatte zur Folge, dass die Segregation am Arbeitsmarkt nicht korrekt wiedergegeben werden konnte.¹

Nach dieser Definition des Berufes kann zwischen der Humanmedizin und der Veterinärmedizin unterschieden werden. Allerdings kann nicht beobachtet werden, ob eine Selektion in Berufsuntergruppen stattfindet, also ob der oder die HumanmedizinerIn als Facharzt oder Fachärztin in der Kinder- und Jugendmedizin tätig ist oder in der Chirurgie. Das bedeutet, dass der bereinigte Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes nicht notwendigerweise Diskriminierung darstellt, sondern auch das Ergebnis von Selektion in unterschiedlich entlohnter Berufsuntergruppen sein kann.

Definition: Frauen-, Misch- und Männerberufe

Die Einteilung in Frauen-, Misch- und Männerberufe basiert auf dem Frauenanteil aller Beschäftigten in einem Beruf. Als Frauenberufe werden die Berufe definiert, in denen der Frauenanteil über 70 Prozent liegt und als Männerberufe, diejenigen mit weniger als 30 Prozent Frauen. Demzufolge haben Mischberufe einen Frauenanteil zwischen 30 und 70 Prozent.

¹ Für weitere Informationen über die KldB 2010 siehe u. a. Wiebke Paulus und Britta Matthes (2013): Klassifikation der Berufe-Struktur, Codierung und Umsteigeschlüssel. FDZ-Methodenreport 08/2013.

Tätigkeiten oder Berufs- und Bildungsabschlüsse berücksichtigt, lag im Jahr 2014 bei sechs Prozent.⁷

Der Gender Pay Gap ist aber bei weitem nicht in allen Berufen gleich groß, wie eine frühere Studie am DIW Berlin gezeigt hat.⁸ Diese Untersuchung aus dem Jahr 2017 basiert auf Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), die zwar tagesgenaue Lohnangaben, aber keine Informationen über die Arbeitsstunden bieten. Der vorliegende Wochenbericht knüpft an diese Arbeit an und untersucht auf der Basis der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamtes die berufsspezifischen Gender Pay Gaps. Diese andere Datenquelle berücksichtigt nämlich die geleisteten Arbeitsstunden. So können auch Teilzeitbeschäftigte, die auf dem Arbeitsmarkt und vor allem

bei Frauen eine wichtige Gruppe darstellen,⁹ mit in die Analyse einbezogen werden.

Gender Pay Gap ist in Mischberufen am größten

Die Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) (Kasten 1) erlauben es, den Gender Pay Gap auf Basis des Stundenlohns zu berechnen, da sie neben Informationen zum Bruttomonatslohn auch Arbeitsstunden enthalten. Somit können auch Teilzeitkräfte in die Auswertung miteinbezogen werden.

Der Vergleich der durchschnittlichen Löhne von Männern und Frauen auf Basis aller Beschäftigten für das Jahr 2014 bestätigt die Ergebnisse, die in der früheren Untersuchung für Vollzeitbeschäftigte ermittelt worden waren:¹⁰ Der Gender Pay Gap variiert stark zwischen den Berufen (Abbildung 1).

⁷ Der angepasste Gender Pay Gap bezieht sich auf 2014, da in diesem Jahr die Verdienststrukturerhebung zuletzt erhoben wurde, die die Berechnung des angepassten Gender Pay Gaps ermöglicht. Vgl. Martin Beck (2018): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern. Wirtschaft und Statistik 4, 26–36.

⁸ Katharina Wrohlich und Aline Zucco (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. DIW Wochenbericht Nr. 43 (online verfügbar).

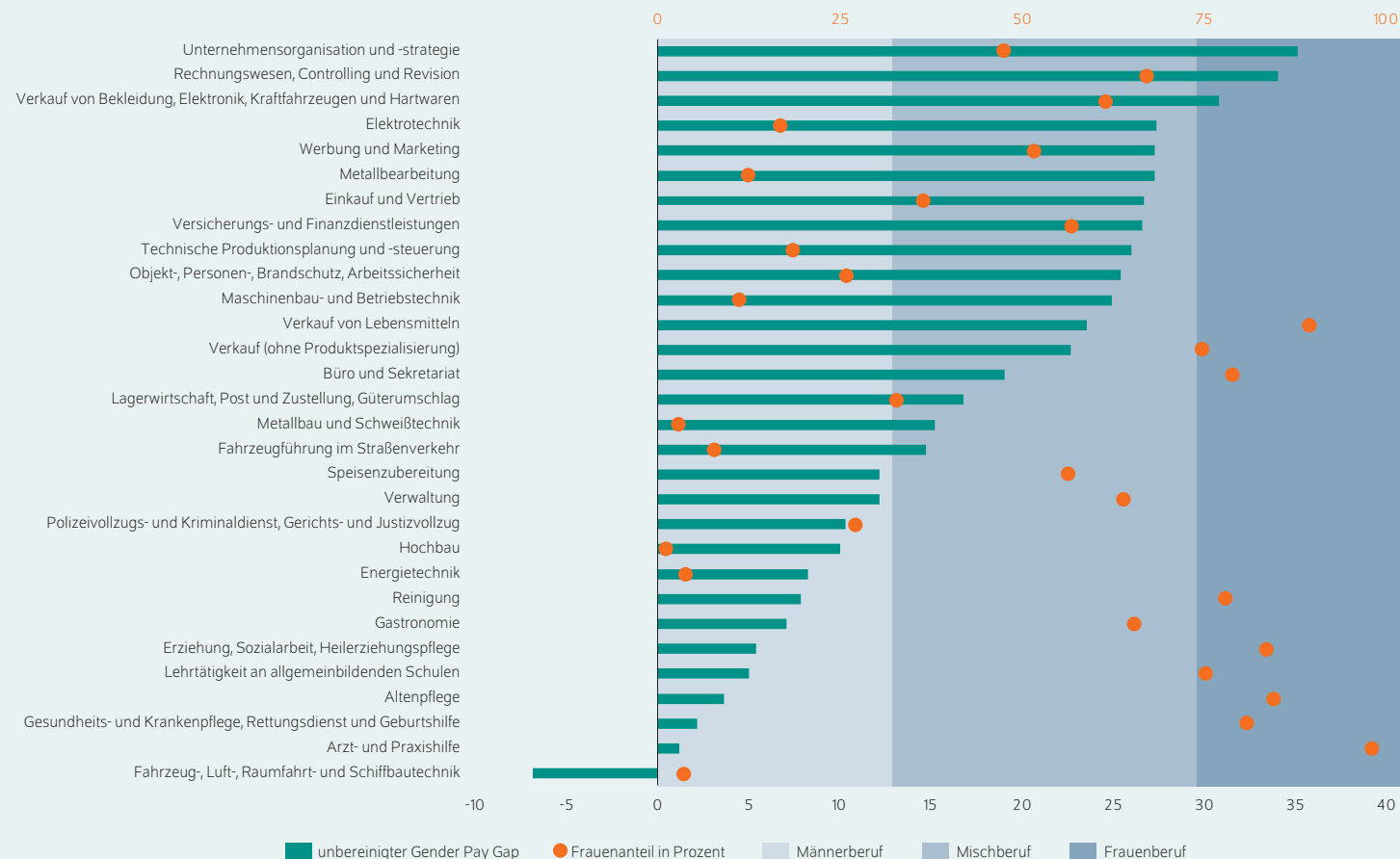
⁹ Im Jahr 2017 waren in Deutschland unter den abhängig Beschäftigten 48 Prozent der Frauen (und nur elf Prozent der Männer) in Teilzeit beschäftigt. (vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Abhängig Erwerbstätige: Deutschland, Jahre, Beschäftigungsumfang, Geschlecht (online verfügbar)).

¹⁰ Wrohlich und Zucco (2017), a. a. O.

Abbildung 1

Frauenanteil und unbereinigter Gender Pay Gap in verschiedenen Berufen

Verteilung der 30 häufigsten Berufe in Frauen-, Misch- und Männerberufe, Anteile und Gender Pay Gap in Prozent



Anmerkung: Gewichtete Werte. Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren. Die Einteilung in Berufe basiert auf der KldB 2010.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

© DIW Berlin 2019

In Mischberufen ist der Gender Pay Gap am größten.

Obwohl sich kein linearer Zusammenhang zwischen der Größe der Verdienstlücke und dem Frauenanteil innerhalb des Berufes beobachten lässt, ist der Gender Pay Gap in Frauenberufen tendenziell geringer als in Misch- und Männerberufen (zur Definition der Berufskategorien siehe Kasten 1). Die größten Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen treten in Mischberufen, also in Berufen mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis, auf. In Mischberufen wie der Unternehmensorganisation und -strategie oder dem Rechnungswesen, Controlling und der Revision liegt der Gender Pay Gap beispielsweise bei 34 bzw. 35 Prozent.¹¹ In Frauenberufen wie der Arzt- und Praxishilfe sowie in Pflegeberufen liegt die Lohnlücke zwischen

Männern und Frauen bei unter fünf Prozent. In der Fahrzeug-, Luft-, Raumfahrt- und Schiffbautechnik, ein Männerberuf mit einem Frauenanteil von nur drei Prozent, gibt es sogar einen negativen Gender Pay Gap. Das bedeutet, dass Frauen in diesem Beruf sieben Prozent mehr verdienen als ihre männlichen Kollegen.

Diese Verdienstunterschiede bedeuten aber nicht zwangsläufig, dass Frauen diskriminiert werden, sondern können beispielsweise auch auf Unterschiede in der Berufserfahrung oder Ausbildung zurückzuführen sein. Vergleicht man aber die angepassten Verdienstlücken,¹² findet man weiterhin erhebliche Unterschiede in den Gender Pay Gaps zwischen den Berufen (Abbildung 2). Auch wenn die Verdienstunterschiede in Frauenberufen auch hier im Schnitt

¹¹ Der Gender Pay Gap in diesen Berufen kann unter anderem auch daher rühren, dass Frauen in der Finanzbranche eine im Vergleich zu Männern viel geringere Wahrscheinlichkeit haben, eine Führungsposition zu besetzen, vgl. Elke Holst und Martin Friedrich (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW Wochenbericht Nr. 37 (online verfügbar).

¹² Die angepassten Gender Pay Gaps wurden in einem Modell mit fixen Effekte berechnet. Vgl. hierfür Aline Zucco (2019): Occupational characteristics and the Gender Pay Gap. DIW Discussion Paper Nr. 1794.

Abbildung 2

Frauenanteil und angepasster Gender Pay Gap in verschiedenen Berufen

Verteilung der 30 häufigsten Berufe in Frauen-, Misch- und Männerberufen, Anteile und Gender Pay Gap in Prozent



Anmerkung: Gewichtete Werte. Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren. Die Einteilung in Berufe basiert auf der KldB 2010.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

© DIW Berlin 2019

Der angepasste Gender Pay Gap variiert stark zwischen den Berufen.

geringer sind als in Männer- und Mischberufen, verdienen Männer bei gleicher Qualifikation in den meisten Berufen mehr als Frauen. Selbst in der Arzt- oder Praxishilfe oder in der Altenpflege, typische Frauenberufe mit einem Frauenanteil von 98 bzw. 85 Prozent, verdienen Männer zehn beziehungsweise drei Prozent mehr als gleichqualifizierte Frauen im selben Beruf. Die drei größten Gender Pay Gaps treten im Verkauf von Bekleidung, Elektronik, Kraftfahrzeugen und Hartwaren (Mischberuf), Verkauf von Lebensmitteln (Frauenberuf) und bei der Metallbearbeitung (Männerberuf) auf. In diesen Berufen liegen die Lohnlücken bei 27 Prozent, 24 Prozent und 23 Prozent. Hingegen verdienen Frauen nach Kontrolle, für Unterschiede in der Berufserfahrung und Qualifikation in der Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege sowie im Polizeivollzugs- und Kriminaldienst und Gerichts- und Justizvollzug zwei beziehungsweise neun Prozent mehr als ihre männlichen Kollegen.

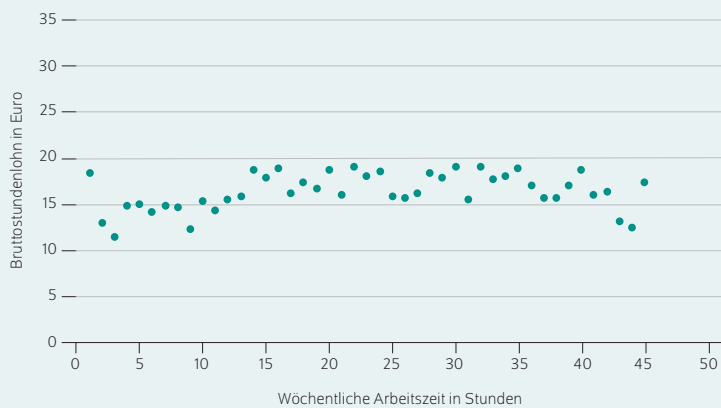
Vergleicht man diese Ergebnisse mit den bereits in der früheren Studie ermittelten Gender Pay Gaps für Vollzeitbeschäftigte,¹³ findet man teilweise eklatante Unterschiede. Zum Beispiel liegt die Verdienstlücke bei Arzt- und PraxishelferInnen unter Vollzeitbeschäftigten bei (unbereinigt) 43 Prozent und in der vorliegenden Untersuchung inklusive der Teilzeitbeschäftigten bei einem Prozent (unbereinigt) beziehungsweise bei neun Prozent (angepasst). Dieses Ergebnis weist darauf hin, dass sich der Gender Pay Gap für Teilzeit- und Vollzeitkräfte teilweise erheblich unterscheidet und somit die Arbeitsstunden für den Gender Pay Gap eine wichtige Rolle spielen.

¹³ Wrohlich und Zucco (2017), a. a. O.

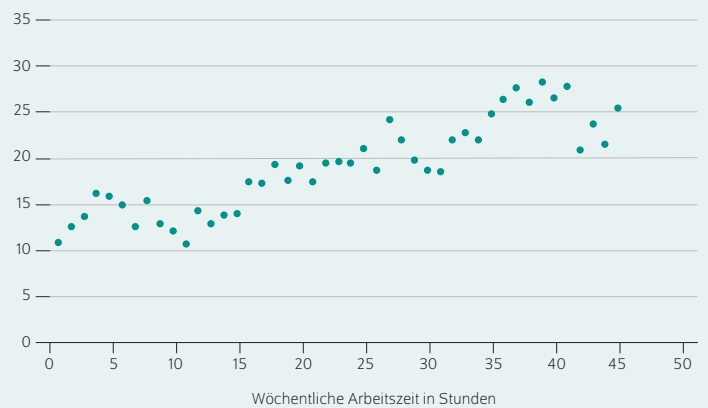
Abbildung 3

Proportionalität der Entlohnung ...

... in der Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdiensten und Geburtshilfe



... in der Unternehmensorganisation und -strategie



Anmerkung: Gewichtete Werte. Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren. Die Einteilung in Berufe basiert auf der KldB 2010.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

© DIW Berlin 2019

In manchen Berufen hängt der Stundenlohn stark mit der Arbeitszeit zusammen, in anderen überhaupt nicht.

In Berufen mit hohen Gender Pay Gaps hängt der Stundenlohn von den Arbeitsstunden ab

Um den Zusammenhang zwischen den Arbeitsstunden und dem Gender Pay Gap verstehen zu können, empfiehlt es sich, die Höhe des Stundenlohns in Abhängigkeit der Wochenstunden zu betrachten. Bei Beschäftigten in der Gesundheits- und Krankenpflege, in Rettungsdiensten und bei der Geburtshilfe ist der Stundenlohn relativ konstant (Abbildung 3). So verdienen Personen mit 15 Wochenstunden im Schnitt 18 Euro die Stunde, diejenigen, die 20 Stunden arbeiten, kommen auf 19 Euro. Beschäftigte, die 35 Stunden in der Woche arbeiten, verdienen ebenfalls durchschnittlich 19 Euro und jene mit 45 Wochenstunden 18 Euro. Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass in diesem Beruf die Höhe des Bruttolohns unabhängig von den Arbeitsstunden ist und somit von einer proportionalen Entlohnung gesprochen werden kann.

In der Unternehmensorganisation und -strategie hingegen variiert der Bruttostundenlohn weitaus mehr: Er liegt zwischen elf Euro bei geringem Umfang an vereinbarten Arbeitsstunden (bis elf Stunden die Woche) und 28 Euro bei hohen Arbeitsstunden (ab 37 Wochenstunden) (Abbildung 3). Dabei lässt sich eine klare Tendenz erkennen: Der mittlere Stundenlohn in diesem Beruf steigt mit der Anzahl der Wochenstunden. Personen, die in diesen Bereichen arbeiten, werden nicht linear nach den geleisteten Arbeitsstunden entlohnt, sondern die Entlohnung steigt im Vergleich zu den Arbeitsstunden überproportional (konvex) an.

Unterscheidet man also zwischen Berufen mit proportionaler und überproportionaler Entlohnung, so ist der bereinigte

Kasten 2

Methodisches Vorgehen

Die Analyse bezieht sich auf den Bruttostundenlohn, der sich als Quotient aus dem Bruttomonatslohn und den 4,3-fach Wochenstunden ergibt. Für den bereinigten Gender Pay Gap wird ein Regressionsmodell mit fixen Effekten für den Beruf und das Geschlecht geschätzt. Dabei wird für das Alter, die Betriebszugehörigkeitsdauer, die Bildung, die Betriebs- und Unternehmensgröße und dafür, ob sich der Betrieb in Ost- oder in Westdeutschland befindet, kontrolliert. Zusätzlich wird überprüft, ob der oder die Beschäftigte unbefristet beschäftigt ist oder eine Führungsposition innehat.¹

In der multivariaten Regression wird geschätzt, ob dieser angepasste berufsspezifische Gender Pay Gap mit ausgewählten Berufscharakteristika korreliert. Hierfür werden die Informationen aller Beschäftigten (z. B. Geschlecht, Leistungsgruppe, Schichtzulagen) auf beruflicher Ebene zusammengefasst. Für den Konvexitätsindex wird der mittlere Lohn aller Beschäftigten mit mehr als 45 Stunden von dem mittleren Lohn aller Beschäftigten mit weniger als 25 Stunden subtrahiert und mit dem Durchschnittslohn der Beschäftigten über 45 Stunden ins Verhältnis gesetzt.

¹ Für weitere Informationen vgl. Zucco (2019), a. a. O.

Abbildung 4

Konvexitätsindex und angepasster Gender Pay Gap in den 30 häufigsten Berufen

Konvexitätsindex und Gender Pay Gap in Prozent



Anmerkung: Gewichtete Werte. Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren. Die Einteilung in Berufe basiert auf der KldB 2010.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

© DIW Berlin 2019

In Berufen mit hohem Konvexitätsindex, also ausgeprägter überproportionaler Entlohnung, ist der Gender Pay Gap im Durchschnitt höher als in Berufen mit proportionaler Entlohnung

Gender Pay Gap bei Ersteren relativ klein (drei Prozent bei Gesundheits- und Krankenpflege), im Beispiel mit überproportionaler Entlohnung dagegen viel größer (19 Prozent bei der Unternehmensorganisation). Ein ähnlicher Zusammenhang wurde auch auf dem amerikanischen Arbeitsmarkt festgestellt.¹⁴

Da Teilzeitarbeit in Deutschland ein größtenteils weibliches Phänomen ist, sind vor allem Frauen von geringen Stundenlöhnen in Berufen mit überproportionaler Entlohnung betroffen. Dieser Zusammenhang verdeutlicht, weswegen Berufe mit überproportionaler Entlohnung höhere Gender Pay Gaps aufweisen als Berufe mit proportionaler Entlohnung.

Um die Beziehung zwischen der Proportionalität der Entlohnung in einem Beruf und dem Gender Pay Gap allgemeiner darstellen zu können, wird auf den am DIW Berlin entwickelten *Konvexitätsindex* für einzelne Berufe zurückgegriffen. Dieser gibt die relative Differenz zwischen dem Lohn der Beschäftigten im jeweiligen Beruf mit über 40 Stunden vereinbarter Arbeitszeit und dem Lohn der Personen in diesem Beruf, die weniger als 25 Wochenstunden arbeiten, wieder (Kasten 2).

Reiht man die 30 häufigsten Berufe absteigend nach der Höhe des Konvexitätsindex an, finden sich in den oberen Rängen insbesondere kaufmännische und unternehmensbezogene Dienstleistungs- und Produktionsberufe¹⁵

¹⁴ Claudia Goldin (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review 104 (4), 1091–1119.

¹⁵ Die Einteilung in die Berufssektoren und -segmente folgt der Definition der Bundesagentur für Arbeit, für weitere Informationen siehe Britta Matthes, Holger Meinken und Petra Neuhauser (2015): Berufssektoren und Berufssegmente auf Grundlage der KldB 2010. Methodenbericht der Statistik der BA Nürnberg.

Tabelle

Lineare Regression von Berufscharakteristika auf den angepassten Gender Pay Gap im Beruf

	Regressionskoeffizienten
Konvexitätsindex	0,132 ***
Durchschnittliche Anzahl an Überstunden	-0,004
Durchschnittliche Höhe der Schichtzulagen	0,000
Leistungsgruppen (Referenz: Anteil der Beschäftigten mit schwierigen Fachtätigkeiten)	
Anteil der Beschäftigten in leitender Stellung	0,135 **
Anteil der Beschäftigten mit sehr schwierigen bis komplexen Tätigkeiten	0,001
Angelernte ArbeitnehmerInnen	0,038
Ungelernte ArbeitnehmerInnen	0,126
Frauenanteil	0,069
Frauenanteil ²	-0,104
Anteil öffentlicher Unternehmen	-0,147 ***
Konstante	0,118 **
Anzahl der Berufe	140
R ²	0,201

Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten zwischen 25 und 55 Jahren. Die Einteilung in Berufe basiert auf der KldB 2010.

Signifikanzniveaus: ***p<0.001 **p<0.05 *p<0.1. Der Gender Pay Gap entspricht der Differenz im Stundenlohn zwischen Männern und Frauen im jeweiligen Beruf unter Berücksichtigung des Alters, der Betriebszugehörigkeit, der Bildung, der Betriebs- und Unternehmensgröße, Betriebsstandort (Ost/West), Führungsposition und unbefristeter Arbeitsvertrag.

Lesehilfe: Ein positiver Koeffizient bedeutet, dass der Anstieg der Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes mit der entsprechenden Eigenschaft innerhalb eines Berufes größer wird. Somit kann bei statistischer Signifikanz von einem positiven Effekt dieser Eigenschaft auf den Gender Pay Gap gesprochen werden.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

© DIW Berlin 2019

(Abbildung 4). Zu kaufmännischen und unternehmensbezogenen Dienstleistungsberufen zählen unter anderem Beschäftigte in der Unternehmensorganisation und -strategie, im Einkauf und Vertrieb oder im Verkauf. Das hohe Maß an Konvexität bedeutet, dass der relative Lohnunterschied zwischen Personen mit einer hohen und Personen mit einer geringen Arbeitsstundenzahl in diesen Berufen bei über 30 Prozent liegt. Tätigkeiten in der Elektrotechnik beziehungsweise in der Maschinenbau- und Betriebstechnik sowie in der Metallbearbeitung werden den Produktionsberufen zugeordnet. Der Konvexitätsindex in diesen Berufen liegt zwischen 31 und 29 Prozent; das deutet auf eine überproportionale Entlohnung von langen Arbeitsstunden hin.

In anderen Produktionsberufen wie in der Energietechnik (vier Prozent) erfolgt die Entlohnung deutlich proportionaler. Zu den Berufen mit proportionaler Entlohnung zählen auch Berufe in der Pflege oder in der Arzt- und Praxishilfe sowie Tätigkeiten im öffentlichen Dienst. Letzteres umfasst unter anderem Berufe im Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug sowie Lehrtätigkeit an allgemeinbildenden Schulen. Im öffentlichen Dienst unterliegen fast alle Beschäftigte Tarifverträgen, und diese gewährleisten allen den gleichen Stundenlohn, unabhängig von der Stundenzahl. In Pflegeberufen könnte die proportionale Entlohnung, folgt man der Argumentation aus den USA,¹⁶ auf

die Standardisierung in den Behandlungsprozessen zurückzuführen sein. Diese ermöglichen es, dass einzelne Beschäftigte einfacher durch ihre KollegInnen ersetzt werden können. Somit gehen kürzere Arbeitszeiten nicht mit Produktivitätsverlusten einher und führen dementsprechend nicht dazu, dass diese mit geringeren Löhnen „bestraft“ werden.¹⁷

Bei Berufen mit überproportionaler Entlohnung ist der Gender Pay Gap tendenziell größer als bei Berufen mit proportionaler Entlohnung. So sind die Berufe mit dem höchsten Maß an überproportionaler Entlohnung (Unternehmensorganisation und -strategie und Objekt-, Personen-, Brandschutz, Arbeitssicherheit) auch Berufe, die mit 19 beziehungsweise 17 Prozent sehr große angepasste Verdienstlücken zwischen Männern und Frauen aufweisen. Umgekehrt finden sich in einigen Berufen mit einer proportionalen Entlohnung wie Tätigkeiten in der Gesundheits- und Krankenpflege, im Rettungsdienst und der Geburtshilfe oder im Polizeivollzugs- und Kriminaldienst, Gerichts- und Justizvollzug, sehr geringe beziehungsweise negative bereinigte Gender Pay Gaps von respektive minus drei und minus neun Prozent.

Der Gender Pay Gap ist unter Führungskräften und in privaten Unternehmen höher

Die Proportionalität der Entlohnung korreliert zwar mit dem Gender Pay Gap, sie scheint aber nicht der einzige Grund dafür zu sein, dass sich die Verdienstlücken zwischen den Berufen so stark unterscheiden.¹⁸ Daher wird in einer linearen Regression die Größe des Gender Pay Gaps innerhalb eines Berufes mit weiteren beruflichen Charakteristika in Zusammenhang gebracht (Tabelle).¹⁹ Diese Charakteristika beschreiben die aggregierten Arbeitsbedingungen innerhalb eines Berufes wie zum Beispiel die durchschnittliche Anzahl an Überstunden oder der Frauenanteil. Dabei bestätigt sich der positive Zusammenhang zwischen der Überproportionalität der Entlohnung und der Größe der Verdienstlücke. Hingegen können weder die Anzahl der Überstunden noch die Höhe der Schichtzulagen die Unterschiede zwischen den Gender Pay Gaps in den Berufen erklären. Zusätzlich wurden die sogenannten Leistungsgruppen, die die Komplexität der ausgeübten Tätigkeiten wiedergeben, mit in das Modell aufgenommen. Dabei zeigt sich, dass der Gender Pay Gap in den jeweiligen Berufen mit dem Anteil an Beschäftigten in leitender Stellung steigt. Dieses Ergebnis bestätigt frühere Studien, die am oberen Ende der Lohnverteilung und bei Führungskräften einen höheren Gender

¹⁷ Eine aktuelle Studie konnte belegen, dass sich geringere Löhne in Teilzeit auch dadurch erklären lassen, dass sich besonders qualifizierte Frauen in Vollzeit selektieren (vgl. Patricia Gallego Granados (2019): The Part-Time Wage Gap across the Wage Distribution. DIW Discussion Paper Nr.1791 (online verfügbar).

¹⁸ Einen guten Überblick über weitere Studien zu den Gründen für den Gender Pay Gap bietet Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. Journal of Economic Literature 2017, 55 (3), 789–865.

¹⁹ Vgl. Zucco (2019), a. a. O. Für eine intuitivere Interpretation der Ergebnisse wird aber der Gender Pay Gap hier, anders als in der zitierten Studie, als Differenz zwischen dem Männer- und dem Frauenlohn angegeben.

¹⁶ Goldin (2014), a.a.O.

Pay Gap beobachten, als auf dem restlichen Arbeitsmarkt.²⁰ Dieser Befund ist auch der sogenannten „gläsernen Decke“ zuzuschreiben,²¹ also der Tatsache, dass Frauen unterdurchschnittlich häufig Führungspositionen besetzen. Im Jahr 2018 waren nur neun Prozent aller Vorstandsmitglieder der größten 200 Unternehmen in Deutschland weiblich.²²

Zwischen dem Frauenanteil im Beruf und der Höhe des Gender Pay Gaps konnte, wie vermutet, kein statistisch signifikanter Zusammenhang beobachtet werden.²³ Hingegen ist der Gender Pay Gap in Berufen, die in hohem Maße in öffentlichen Unternehmen ausgeführt werden, signifikant kleiner als in Berufen, die größtenteils in Privatunternehmen ausgeübt werden.²⁴ Das kann daran liegen, dass in öffentlichen Unternehmen häufiger nach Tarifverträgen entlohnt wird als in Privatunternehmen.²⁵ Da Frauen im Vergleich zu Männern erwiesenermaßen weitaus schlechter verhandeln,²⁶ sind Tarifverträge ein sinnvolles Mittel, um Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen zu verringern.

Neben der Proportionalität in der Entlohnung hängt also auch der Anteil der Unternehmen, die in öffentlicher Hand liegen, negativ mit dem Gender Pay Gap zusammen. Außerdem ist die Verdienstlücke in Berufen, in denen die Beschäftigten zu großen Teilen in leitenden Positionen tätig sind, signifikant höher.

Fazit: Arbeitgeber könnten Gender Pay Gaps durch flexiblere Arbeitsorganisation reduzieren

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark segregiert und das Lohnniveau in Frauenberufen ist häufig niedriger als in

Männerberufen.²⁷ Der Gender Pay Gap hängt teilweise damit zusammen, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen arbeiten. Allerdings variiert die Größe der Verdienstlücke zwischen den Berufen erheblich und selbst in den meisten Frauenberufen verdienen Frauen weniger als ihre männlichen Kollegen.

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass das Maß an Proportionalität zwischen Arbeitszeit und Entlohnung zu großen Teilen erklären kann, warum manche Berufe sehr große und andere sehr kleine Gender Pay Gaps aufweisen. In manchen Berufen ist der Stundenlohn stark abhängig davon, wie viele Wochenstunden die Beschäftigten arbeiten und somit werden Personen in diesen Berufen überproportional zu ihrer Arbeitszeit entlohnt: So zahlen sich lange Arbeitszeiten in Berufen in der Unternehmensorganisation und -strategie oder im Einkauf und Vertrieb überproportional aus. Das bedeutet auch, dass Teilzeitarbeit, die in Deutschland hauptsächlich von Frauen ausgeführt wird, in diesen Berufen besonders „teuer“ ist. Ein Grund für die überproportionale Entlohnung in diesen Berufen ist beispielsweise, dass in manchen Arbeitsverträgen hohe Prämien dafür gezahlt werden, dass die ArbeitnehmerInnen hohe Präsenz zeigen beziehungsweise, wenn nötig, auch viele Überstunden leisten.

Im Gegensatz dazu sind insbesondere Gesundheits- und Pflegeberufe durch eine proportionale Entlohnung gekennzeichnet, die mit geringen Gender Pay Gaps einhergeht. Die Tätigkeiten in diesen Berufen sind in hohem Maße durch standardisierte Prozessen geprägt. Die Schichtarbeit erfordert zum Beispiel eine Dokumentation des Behandlungsprozesses in Patientenakten, so dass alle KollegInnen die PatientInnen gleichermaßen behandeln können. Durch die Substituierbarkeit der Beschäftigten sind kürzere Arbeitszeiten weder für ArbeitgeberInnen noch für ArbeitnehmerInnen mit höheren Kosten verbunden.

Folgt man einer Empfehlung für den amerikanischen Arbeitsmarkt,²⁸ so kann der Gender Pay Gap erst verschwinden, wenn flexible Arbeitszeiten nicht mehr mit (überproportionalen) Lohneinbußen verbunden sind. Dies könnte beispielsweise für Berufe in der Unternehmerorganisation und -strategie bedeuten, dass Konzepte wie „Top-Sharing“, also die Tatsache, dass sich zwei Teilzeitkräfte eine Arbeitsstelle als Führungsposition teilen, weiter gefördert werden sollten. In anderen Tätigkeitsfeldern wie in handels- oder fertigungstechnischen Berufen könnte – ähnlich wie im Gesundheitsbereich – die Standardisierung der Ablaufprozesse zu einer besseren Substituierbarkeit der Beschäftigten und somit auch zu einem geringeren Gender Pay Gap führen. Diese Veränderung der Arbeitsorganisation verlangt nicht nur ein Umdenken seitens der Arbeitgeber sondern auch der ArbeitnehmerInnen, denn sie setzt die Bereitschaft voraus, sich verzichtbar zu machen und Arbeit an KollegInnen abzugeben.

²⁰ Elke Host und Anne Marquardt (2018): Die Berufserfahrung in Vollzeit erklärt den Gender Pay Gap bei Führungskräften maßgeblich. DIW Wochenbericht Nr. 30+31, 669–678 (online verfügbar); Patricia Gallego Granados und Katharina Wrohlich (2018): Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 173–179 (online verfügbar).

²¹ Siehe dazu zum Beispiel James Albrecht, Anders Björklund und Susann Vroman (2003): Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145–177; Wiji Arulampalam, Alison L. Booth und Mark L. Bryan (2007): Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163–186.

²² Elke Holst und Katharina Wrohlich (2019): Frauenanteile in Aufsichtsräten großer Unternehmen in Deutschland auf gutem Weg – Vorstände bleiben Männerdomänen. DIW Wochenbericht Nr. 3, 19–34 (online verfügbar).

²³ Frühere Analysen am DIW Berlin und des Statistischen Bundesamtes konnten ebenfalls keine Korrelation zwischen dem Frauenanteil und dem Gender Pay Gap feststellen. Vgl. hierzu Claudia Finke (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. *Wirtschaft und Statistik* 1, 36–48; Wrohlich und Zucco (2017), a. a. O.

²⁴ Diesen signifikanten Unterschied zwischen Unternehmen in privater und öffentlicher Hand bestätigt auch das Statistische Bundesamt, siehe Finke (2011), a. a. O.; Claudia Finke, Florian Dumpert und Martin Beck (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. *Wirtschaft und Statistik* 2, 43–62. In einer aktuellen Studie des HWWI beobachten die AutorInnen, einen Gender Pay Gap von sechs Prozent im öffentlichen Dienst und den vierfachen Wert in der Privatwirtschaft vgl. hierzu: Christina Boll und Andreas Lagemann (2018): Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010–2014 und Haupteinflussfaktoren. HWWI Policy Paper 107 (online verfügbar).

²⁵ Die Tarifbindung lag in Deutschland im Jahr 2014 insgesamt bei 45 Prozent, in der öffentlichen Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung bei 100 Prozent. Vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Tarifbindung nach Betrieben und Wirtschaftszweigen 2014 (online verfügbar).

²⁶ Vgl. Linda Babcock und Sara Laschever (2003): *Women Don't Ask: Negotiation and the Gender Divide*. Princeton und Oxford: Princeton University Press; Blau und Kahn (2017), a. a. O. Einen allgemeinen Überblick über Studien, die sich mit Verhaltensunterschieden zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt auseinandersetzen, bietet Rachel Croson und Uri Gneezy (2009): *Gender Differences in Preferences*. *Journal of Economic Literature* 47 (2), 448–474.

²⁷ Wrohlich und Zucco (2017), a. a. O.

²⁸ Goldin (2014), a. a. O.

Weiterhin bestätigen die Ergebnisse, dass Tarifverträge, wie sie in den meisten öffentlichen Unternehmen vorliegen, mit kleineren Gender Pay Gaps einhergehen, denn sie sichern allen Beschäftigten den gleichen Lohn zu. Der Ausbau von Tarifverträgen und eine stärkere Tarifbindung könnten also zu kleineren Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern führen.

Die Untersuchung weist außerdem darauf hin, dass der Anteil der Beschäftigten in leitender Stellung in einem Beruf positiv mit dem Gender Pay Gap korreliert, was die Existenz einer gläsernen Decke nahelegt. Politische und betriebliche Maßnahmen, die den Frauenanteil in Führungspositionen erhöhen, könnten somit auch einen Beitrag zur Reduzierung der Gender Pay Gaps leisten.

Aline Zucco ist Doktorandin in der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin | azucco@diw.de

JEL: J16, J31, J33, J22, J24

Keywords: Gender Pay Gap, wage distribution, Part Time Gap, occupations

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 10/2019:

www.diw.de/diw_weekly



INTERVIEW



„Es gibt Berufe, bei denen die Arbeitsstunden eine große Rolle für den Gender Pay Gap spielen“

Aline Zucco, Doktorandin in der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin.

1. **Frau Zucco, wie groß ist die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen, also der so genannte Gender Pay Gap, in Deutschland?** Beim sogenannten Gender Pay Gap unterscheiden wir den bereinigten und den unbereinigten Gender Pay Gap. Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt momentan in Deutschland bei 21 Prozent. Der bereinigte Gender Pay Gap, der auch unterschiedliche Berufserfahrungen oder Qualifikationen berücksichtigt, liegt bei sechs Prozent.
2. **Was war die zentrale Fragestellung Ihrer Untersuchung?** Wir wollten uns anschauen, wie sich Gender Pay Gaps in verschiedenen Berufen unterscheiden. Zusätzlich zu einer anderen Studie, die wir schon einmal durchgeführt haben, haben wir diesmal die Untersuchung auf Basis von Teilzeit- und Vollzeiterwerbstätigen gemacht. Das heißt, wir konnten auch Personen berücksichtigen, die nur sehr wenige Stunden arbeiten.
3. **In welchen Berufen ist der Gender Pay Gap größer und in welchen kleiner?** Uns ist aufgefallen, dass die Berufe mit dem höchsten Gender Pay Gap die sogenannten Mischberufe sind, in denen ungefähr genauso viele Männer wie Frauen arbeiten. Im Gegensatz dazu gibt es Frauen-, aber auch Männerberufe, in denen die Gender Pay Gaps sehr gering sind.
4. **Gibt es auch Berufsfelder, in denen Männer weniger verdienen als Frauen?** Ja, auch solche Berufe gibt es. Zum Beispiel verdienen Frauen in den Erziehungs- und Sozialberufen tendenziell mehr als Männer. Das ist außerdem noch bei der Polizei und in Vollzugs- und Kriminaldiensten der Fall. Auch das ist ein typisches Berufsfeld, in denen Männer weniger verdienen als ihre Kolleginnen.
5. **Welche Rolle spielt es, ob es sich um eine Teilzeit- oder eine Vollzeitbeschäftigung handelt?** Das ist von Beruf zu Beruf unterschiedlich. Es gibt Berufe, wie zum Beispiel in der Unternehmensorganisation, da spielt es eine erhebliche Rolle, ob Sie sehr wenige oder sehr viele Arbeitsstunden leisten. In diesen Berufen unterscheidet sich der Stundenlohn sehr

stark je nach Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden. Auf der anderen Seite gibt es Berufe, wie zum Beispiel in der Pflege, in denen es ganz egal ist, ob Sie 15, 30 oder 45 Stunden arbeiten, der Stundenlohn ist dort immer gleich hoch.

6. **Ist es denn so, dass Frauen im Durchschnitt eine geringere Anzahl von Stunden arbeiten und deswegen auch im Durchschnitt weniger verdienen?** Es arbeiten tendenziell mehr Frauen in Teilzeit und weil es in Teilzeitbeschäftigung diese geringeren Löhne gibt, kann das eine Erklärung sein für den Gender Pay Gap in Deutschland. Wir konnten auch zeigen, dass der Gender Pay Gap in führenden Positionen tendenziell höher und in öffentlichen Unternehmen geringer ist. Das könnte daran liegen, dass es dort sehr viele Tarifverträge gibt, die dazu führen, dass Männer und Frauen bei gleicher Qualifikation den gleichen Stundenlohn bekommen.
7. **Wie ist der höhere Gender Pay Gap in den leitenden Positionen zu erklären?** Der ist dadurch zu erklären, dass Frauen an eine sogenannte gläserne Decke stoßen. Das bedeutet, dass sie irgendwann in ihrer Karriere nicht mehr aufsteigen können. Aber es kann auch sein, dass sie gerne eine Führungsposition ausüben würden, diese aber nur in Vollzeit möglich ist und Frauen häufiger Schwierigkeiten haben, Vollzeittätigkeit und Familie miteinander zu verbinden.
8. **Wie könnte man dafür sorgen, dass sich der Gender Pay Gap verringert?** Zum Beispiel könnte man Top-Sharing einführen. Das bedeutet, dass sich zwei Personen eine Führungsposition teilen. Zudem wäre es nötig, die Tarifverträge auszubauen, denn ein großer Teil des Gender Pay Gaps lässt sich auch dadurch erklären, dass Frauen tendenziell schlechter verhandeln als Männer. Dieser Benachteiligung könnte man durch eine größere Tarifbindung entgegenwirken.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

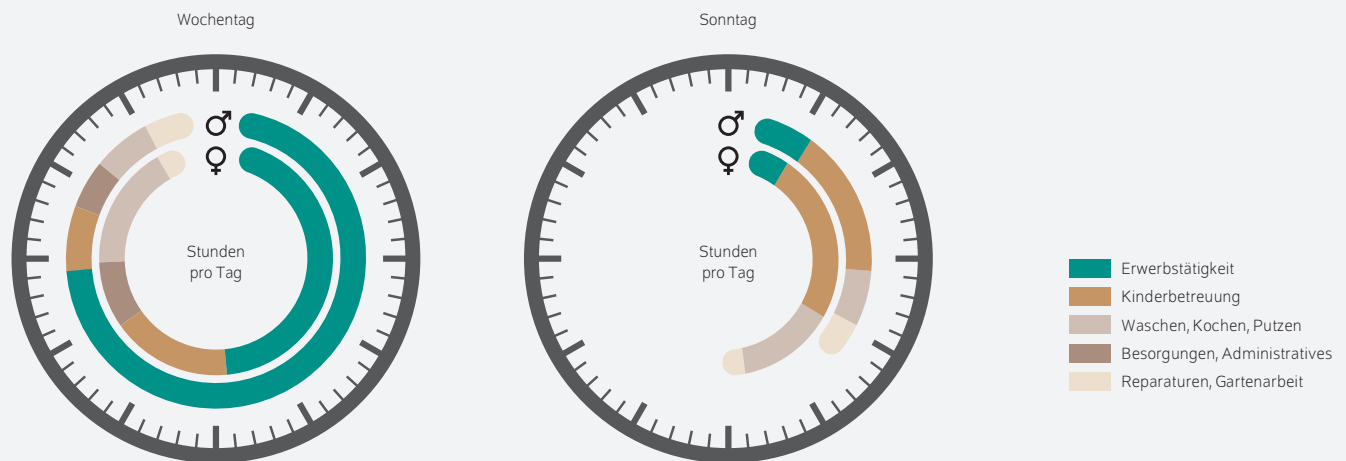
Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung

Von Claire Samtleben

- Frauen in Paarhaushalten verbringen deutlich mehr Zeit mit unbezahlter Hausarbeit und Kinderbetreuung als Männer, dafür sind Männer mehr Stunden erwerbstätig
- Auch an Sonntagen leisten Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit; die Ungleichverteilung an diesen Tagen kann also nicht durch die Ungleichverteilung der Erwerbstätigkeit erklärt werden
- Frauen sind vorwiegend für Arbeiten im Haushalt verantwortlich, die häufig zu erledigen und zeitlich wenig flexibel sind
- Männer übernehmen eher Tätigkeiten, die seltener und nicht zu bestimmten Zeitpunkten erledigt werden müssen
- Mehr Partnermonate beim Elterngeld wären eine Möglichkeit, diesen *Gender Care Gap* und die damit verbundene finanzielle Schlechterstellung von Frauen zu verringern

Zeitverwendung von Männern und Frauen an Werktagen und Sonntagen

In Stunden pro Tag



Quelle: SOEP v32 (2015), eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2019

ZITAT

„Nicht nur unter der Woche ist die Aufteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung zwischen Männern und Frauen ungleich. Werktags wird diese Ungleichverteilung häufig mit Unterschieden im Erwerbsumfang begründet, an Sonntagen ist dieses Argument wenig überzeugend.“

— Claire Samtleben —

Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung

Von Claire Samtleben

ABSTRACT

Bezahlte und unbezahlte Arbeit ist in Deutschland noch immer sehr ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt. Auch unabhängig von Zeitrestriktionen durch Erwerbsarbeit gibt es eine geschlechtsspezifische Lücke im zeitlichen Aufwand für Hausarbeit und Kinderbetreuung (Gender Care Gap). Das Gesamtvolumen von bezahlter und unbezahlter Arbeit an Wochentagen ist bei Männern und Frauen mit circa elf Stunden in etwa gleich, wobei Frauen mehr unbezahlte und Männer mehr bezahlte Arbeit leisten. Auch sonntags leisten Frauen durchschnittlich 1,5 Stunden mehr unbezahlte Arbeit. In Haushalten mit – vor allem jüngeren – Kindern ist der Gender Care Gap besonders ausgeprägt. Da sich die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit negativ auf die finanzielle Situation von Frauen auswirkt, sind politische Anreize zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und des Engagements von Männern im Haushalt und in der Kinderbetreuung wichtig. Beispiel für eine solche Maßnahme wäre die Ausweitung der Partnermonate im Elterngeld.

Seit über einhundert Jahren wird am internationalen Frauentag auf fehlende Frauenrechte und bestehende Geschlechterungerechtigkeiten aufmerksam gemacht. In 26 Ländern ist der 8. März bereits ein gesetzlicher Feiertag. Auch für die Berlinerinnen und Berliner wird er dieses Jahr zum ersten Mal nicht nur ein Tag sein, an dem Rosen verteilt werden und Demonstrationen durch die Straßen ziehen. Die meisten von ihnen werden keiner Erwerbsarbeit nachgehen müssen. Der Weltfrauentag ist für gewöhnlich Anlass, besonders deutlich auf Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt wie beispielsweise den *Gender Pay Gap*¹ aufmerksam zu machen. Dass der *Gender Pay Gap* unter anderem mit der geschlechtsspezifisch unterschiedlichen Zeitaufwendung für Erwerbsarbeit zusammenhängt, zeigt ein aktueller DIW Wochenbericht.² Die Zeitverwendung für bezahlte und unbezahlte Arbeit und ihre Aufteilung im Paar-kontext wird deshalb hier genauer anhand von Daten aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) betrachtet (Kasten).

Trotz steigender Erwerbsbeteiligung von Frauen ist das Engagement von Männern im Haushalt gering

Betrachtet man Paarhaushalte über die vergangenen 25 Jahre, lässt sich eine steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen beobachten: Während 1992 die Beschäftigungsquote von Frauen in Paarbeziehungen bei etwas über 60 Prozent lag, betrug sie 2016 fast 80 Prozent (Abbildung 1). Berücksichtigt wird hierbei allerdings nicht die Beschäftigungsart, also ob Frauen in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten.

Allzu häufig wird Erwerbsarbeit mit dem Begriff der Arbeit gleichgesetzt. Unbezahlte Tätigkeiten, wie zum Beispiel die Führung des Haushalts und die Versorgung der (arbeitenden) Familienmitglieder sowie der Kinder und pflegebedürftiger Verwandter, werden seltener direkt mit Arbeit

¹ Siehe Patricia Gallego Granados und Katharina Wrohlich (2018): Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 173–179 (online verfügbar, abgerufen am 20.02.2019). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt. Siehe auch DIW Glossar (online verfügbar).

² Aline Zucco (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 128–136.

Kasten

Datenbasis

Die Datengrundlage dieses Berichts ist das Sozio-ökonomische Panel (SOEP), eine seit 1984 existierende Wiederholungsbefragung. Anhand dieser Daten lassen sich für Deutschland repräsentative Aussagen auf Haushalts- und Individualebene über verschiedene Lebensbereiche wie zum Beispiel Erwerbstätigkeit, Bildung und Gesundheit treffen. Standardmäßig werden die Personen jedes Jahr dazu befragt, wie viele Stunden sie an einem durchschnittlichen Wochentag für ihre Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung, Hausarbeiten wie Wäsche waschen, Kochen und Putzen, Besorgungen, Einkäufe und Behördengänge sowie Reparatur- und Gartenarbeit verwenden. Zweijährlich beantworten sie diese Frage auch für Samstag und Sonntag. Betrachtet wird die Entwicklung der Zeitverwendung von Paaren im Alter von 18 bis 60 Jahren für diese Tätigkeiten von 1992 bis 2016, somit können über einen Zeitraum von 25 Jahren die geschlechtsspezifischen Veränderungen beobachtet werden. Für das Jahr 2015 (n=2741 Paare) wird die in Stunden gemessene Zeitverwendung für unbezahlte und bezahlte Arbeit an Werktagen und Sonntagen verglichen, um den Unterschied des *Gender Care Gaps* an Werktagen und überwiegend erwerbsfreien Tagen aufzuzeigen.

assoziiert. Auf die fehlende Wertschätzung und die Ungleichverteilung³ dieser Aufgaben zwischen Männern und Frauen wird mit vergleichsweise wenig öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen wie dem *Equal Care Day*⁴ aufmerksam gemacht. Die Ungleichverteilung dieser unbezahlten Arbeit hat bedeutende Implikationen für die soziale und ökonomische Teilhabe und Sicherheit der – überwiegend weiblichen – Arbeitenden. Unbezahlte Hausarbeit und Kinderbetreuung ist darüber hinaus nicht sozialversicherungspflichtig. Zwar werden Kindererziehungszeiten in der Berechnung von Rentenbezügen berücksichtigt, eine geschlechtsspezifische Lücke in der Altersversorgung kann damit aber nur geringfügig verkleinert werden.⁵

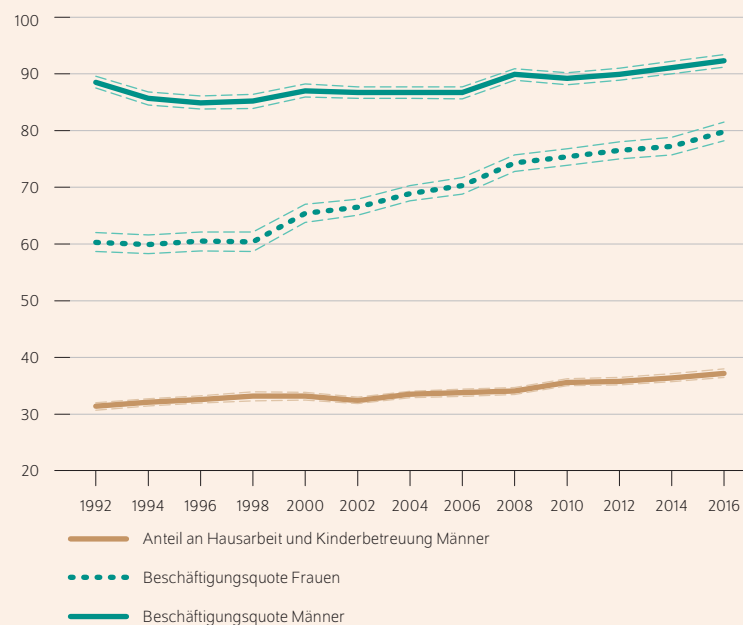
Während die Beschäftigungsquote von Frauen stetig stieg, erhöhte sich der Anteil von Männern an der Hausarbeit und Kinderbetreuung nur moderat. Im Jahr 1992 erledigten Männer in Partnerschaften durchschnittlich weniger als ein Drittel (31,4 Prozent) der Hausarbeit und Kinderbetreuung, im Jahr 2016 37,2 Prozent (Abbildung 1). Hier lohnt sich ein differenzierter Blick auf die Entwicklung der Zeitverwendung im Hausarbeitsbereich (Abbildung 2). Der wachsende Anteil von Männern an diesen unbezahlten Tätigkeiten im Paarkontext ist nicht etwa auf ihr gesteigertes Engagement im Haushalt

³ Im OECD-Ländervergleich belegt Deutschland in Bezug auf die Verteilung der unbezahlten häuslichen Arbeit zwischen Männern und Frauen einen mittleren Rang. OECD (2017): *Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf*. Paris.

⁴ 2016 initiiert: der *Equal Care Day* (online verfügbar)

⁵ Markus M. Grabka et al. (2017): *Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter*. DIW Wochenbericht Nr. 5, 87–96 (online verfügbar).

Abbildung 1

Entwicklung von Erwerbsarbeit und Hausarbeitsbeteiligung
In Prozent

Anmerkung: Anteil an der Hausarbeit und Kinderbetreuung von Männern in Partnerschaften wochentags (Montag-Freitag); umfasst die Tätigkeitsbereiche Kinderbetreuung, Besorgungen und Administratives, Kochen, Putzen, Waschen, Gartenarbeit und Reparaturen an und im Haus.

Quelle: SOEP v33, eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2019

Während die Erwerbsbeteiligung von Frauen konstant steigt, erhöht sich die Beteiligung von Männern an Hausarbeit und Kinderbetreuung nur gering.

zurückzuführen, sondern resultiert vor allem daraus, dass Frauen immer weniger Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufwenden: Laut unseren Untersuchungen nimmt seit Beginn der neunziger Jahre die durchschnittliche Zahl der Stunden, die Frauen mit Kochen, Putzen und Wäsche waschen sowie Kinderbetreuung verbringen, kontinuierlich ab. Auch die von Frauen für die Erledigung von Besorgungen aufgewendete Zeit ging stetig zurück. Dagegen blieb die Zeit, die Männer mit diesen unbezahlten Tätigkeiten verbringen, vergleichsweise niedrig. So verbrachten Frauen beispielsweise im Jahr 1992 an einem Werktag rund drei Stunden mit Kochen, Putzen und Wäsche waschen, 2016 nur noch etwa zwei Stunden. Männer hingegen investierten 1992 nur 35 Minuten täglich in Kochen, Putzen und Wäschewaschen – ein ohnehin geringer zeitlicher Aufwand, der in den vergangenen 25 Jahren lediglich auf 52 Minuten angestiegen ist.

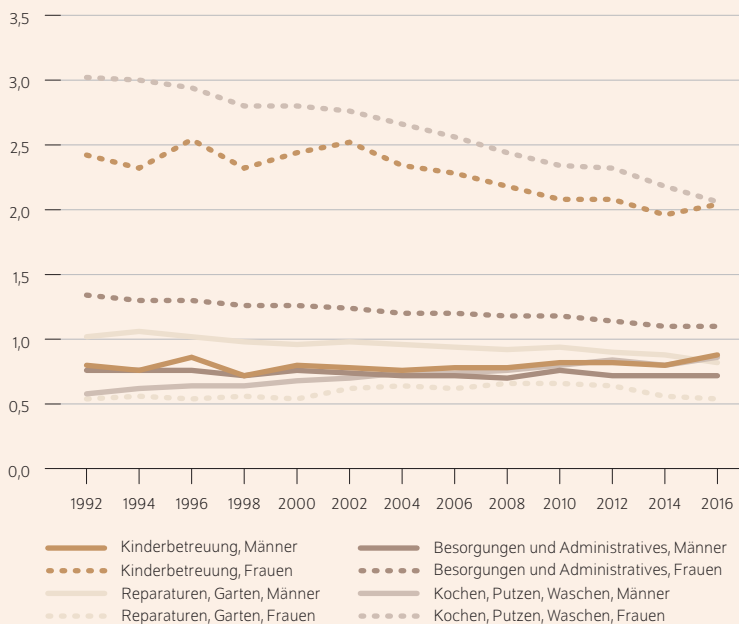
Häufig wird die asymmetrische Aufteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit als Folge des Modells des männlichen Ernährers erklärt. Befördert von steuerlichen Anreizen wie dem Ehegattensplitting⁶ und unzureichenden öffentlichen

⁶ Über die negative Anreize für die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch das Ehegattensplitting siehe z. B.: Kai-Uwe Müller et al. (2013): *Evaluationsmodul: Förderung und Wohlergehen von Kindern*. Politikberatung kompakt 73. DIW Berlin (online verfügbar).

Abbildung 2

Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Arbeit an Werktagen

In Stunden pro Tag



Anmerkung: Konfidenzintervalle sind aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht abgebildet, die mittlere Differenz in den einzelnen Tätigkeitsbereichen ist signifikant unterschiedlich.

Quelle: SOEP v33, eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2019

Frauen verbringen immer weniger Zeit mit Hausarbeiten, dadurch steigt der prozentuale Anteil der Männer – ein rein statistischer Effekt.

Kinderbetreuungsmöglichkeiten, hat sich dieses Familienmodell – vor allem in Westdeutschland – etabliert. Bei 28 Prozent der Paare ist der Mann alleinverdienend, bei weiteren elf Prozent ist die Frau lediglich Zuverdienerin mit bis zu 15 Wochenstunden.⁷ Da Männer in dieser Erwerbskonstellation als Hauptverdiener mehr Stunden erwerbstätig sind als ihre Partnerinnen, bleibt ihnen weniger und den Frauen mehr Zeit zur Verfügung, um die unbezahlte Arbeit zu erledigen. Das dahinterstehende Argument wird als *Time Availability Approach*⁸ bezeichnet.

Wenig überraschend ist, dass Frauen, die in Teilzeit arbeiten, deutlich mehr unbezahlte Arbeit als ihre in Vollzeit arbeitenden Kolleginnen leisten. In Vollzeit arbeitende Frauen leisten jedoch auch mehr unbezahlte Arbeit als ihre vollzeittätigen männlichen Kollegen.⁹ Die Unterschiede in der Zeitverwendung für unbezahlte Arbeit scheinen also teilweise, aber nicht gänzlich mit Zeitrestriktionen durch bezahlte Arbeit

erklärt werden zu können. Dem *Time-Availability-Argument* folgend, dürften Hausarbeit und Kinderbetreuung lediglich an Wochentagen geschlechtsspezifisch verteilt sein, an denen eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird. An einem freien Tag, klassischerweise einem Sonntag, sollte dieser Mechanismus nicht zum Tragen kommen und die Aufteilung der Hausarbeit anders aussehen.

An Wochentagen arbeiten Männer und Frauen insgesamt gleich viel – aber Frauen mehr unbezahlt

Bei der Betrachtung des Gesamtvolumens der bezahlten und unbezahlten Arbeit wird häufig auf das *Double-Burden-Konzept*¹⁰ verwiesen, das die Doppelbelastung durch Erwerbs- und Hausarbeit beschreibt. Betrachtet man das Gesamtarbeitsvolumen an Werktagen von Männern und Frauen in unserer Untersuchung, zeigt sich in der Summe kaum ein Unterschied: Männer arbeiten elf Stunden und 18 Minuten täglich, Frauen knapp elf Stunden. Die Zusammensetzung dieser Gesamtarbeitszeit unterscheidet sich jedoch erheblich: Bei fast allen Tätigkeiten zeigt sich eine typische geschlechtsspezifische Aufteilung. Frauen verbringen wochentags fünf Stunden und 26 Minuten mit Erwerbsarbeit, Männer mit acht Stunden und 38 Minuten deutlich mehr. Männer kümmern sich an einem Werktag dafür nur durchschnittlich 50 Minuten um die Kinder, Frauen zwei Stunden. Auch auf Besorgungen und administrative Tätigkeiten verwenden Frauen mehr Zeit als Männer: etwas mehr als eine Stunde am Tag im Vergleich zu 40 Minuten bei Männern. Nur bei Gartenarbeit und Reparaturen im Haushalt liegen Männer vor Frauen: Sie verbringen damit werktags 37 Minuten, Frauen 28 Minuten (Abbildung 3). Frauen sind vorwiegend für Arbeiten im Haushalt verantwortlich, die häufig und zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen, so zum Beispiel die Zubereitung des Abendessens oder das Abholen der Kinder. Männer übernehmen eher Tätigkeiten, die seltener und nicht zu bestimmten Zeitpunkten zu erledigen sind, wie das Mähen des Rasens.

Bei Paaren mit (jungen) Kindern sind Unterschiede in der Zeitverwendung am größten

Noch größer ist die Ungleichheit in der Aufteilung von Erwerbs- und Hausarbeit zwischen Männern und Frauen, wenn Kinder im Haushalt leben. Vor allem bei Paarhaushalten mit kleinen Kindern bis zu sechs Jahren lässt sich dies beobachten (Abbildung 4). In Paarhaushalten, in denen Kinder anwesend sind, steigt somit nicht nur insgesamt die Zeit, die für Hausarbeit aufgebracht werden muss, sondern auch der *Gender Care Gap* wird größer. In Paarhaushalten ohne Kinder verbringen Frauen wochentags doppelt so viel Zeit mit Kochen, Putzen und Wäschewaschen wie ihre männlichen Partner. Bei Paaren, deren jüngstes Kind bis zu sechs Jahre alt ist, bringen Frauen sogar dreimal so viel Zeit für diese Tätigkeiten auf (zwei Stunden und 23 Minuten versus 47 Minuten). Paare, deren jüngstes Kind zwischen sieben

⁷ BMFSFJ (2017): Familienreport 2017. Leistungen, Wirkungen, Trends. Berlin.

⁸ Shelley Corman (1985): Explaining Husbands' Participation in Domestic Labor. The Sociological Quarterly 26 (1), 81–97.

⁹ Dietmar Hobler, Svenja Pfahl, Sandra Horvath (2017): Zeitaufwand für bezahlte und unbezahlte Arbeit im mittleren Lebensalter 2012/2013. WSI GenderDatenPortal (online verfügbar)

¹⁰ Arlie Russell Hochschild und Anne Machung (1989): The Second Shift. New York.

und 18 Jahre alt ist, liegen dazwischen. Umgekehrt verhält es sich bei der Erwerbstätigkeit: Bei Paaren mit einem Kind bis sechs Jahren ist die Differenz der täglichen Erwerbsstunden mit fünf Stunden und sechs Minuten, die der Mann täglich mehr an bezahlter Arbeit leistet, deutlich größer als bei kinderlosen Paaren. Hier leistet der Mann eine Stunde 24 Minuten mehr Erwerbsarbeit als die Frau. Bei Paaren mit Kindern zwischen sieben und 18 Jahren liegt die Differenz bei drei Stunden und 54 Minuten. Einen Anreiz für eine egalitäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit könnte zum Beispiel eine Familienarbeitszeit setzen.¹¹ Auch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld wäre eine Möglichkeit, das Engagement von Männern für Kinderbetreuung und Hausarbeit zu steigern.¹²

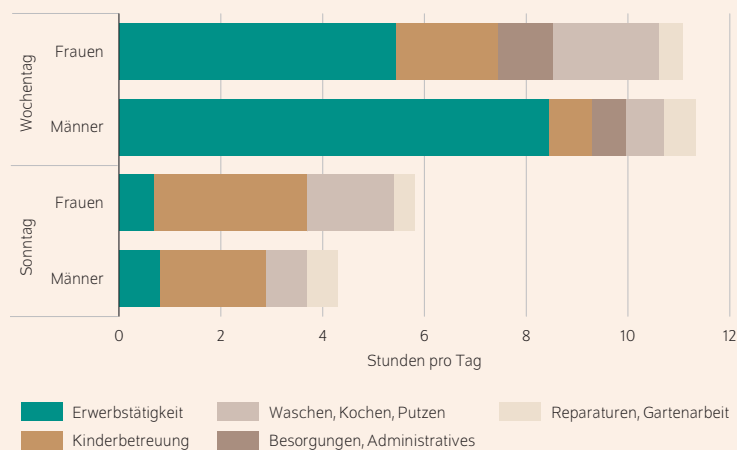
Auch sonntags leisten Frauen deutlich mehr unbezahlte Arbeit

An Sonntagen, an denen in der Regel keine oder nur wenig Zeit für Erwerbstätigkeit genutzt wird, sieht man kaum eine geschlechtsspezifische Ungleichverteilung bei der (wenigen) bezahlten Arbeit. Frauen und Männer verbringen am Sonntag im Durchschnitt 42 Minuten (Frauen) beziehungsweise 48 Minuten (Männer) mit Erwerbstätigkeit. Anders sieht es bei der unbezahlten Hausarbeit und Kinderbetreuung aus. Die Aufteilung der Kinderbetreuung (Männer zwei Stunden und sechs Minuten, Frauen drei Stunden) ist wie auch an Wochentagen ungleich. Frauen verbringen sonntags mehr als doppelt so viel Zeit (eine Stunde und 42 Minuten versus 48 Minuten) mit Wäsche waschen, Kochen und Putzen (Abbildung 3). Das Argument, die ungleiche Belastung durch die höhere Erwerbstätigkeit des Mannes sei der Grund für eine ungleiche Aufteilung der Hausarbeit, ist somit zumindest für erwerbsfreie Tage wenig überzeugend. Offenkundig sind (auch) andere Mechanismen am Werk, die stärker auf der Ebene von sozialen Normen oder Aushandlungsprozessen und -strategien und Routinen zu verorten sind.

Bei Paarhaushalten zeigt sich in der Zeitverwendung für Hausarbeit und Kinderbetreuung am Sonntag ein ähnliches Muster wie wochentags (Abbildung 4): In Paarhaushalten mit jungen Kindern verbringen Frauen sonntags mit Hausarbeit und Kinderbetreuung knapp vier Stunden (drei Stunden und 54 Minuten) mehr als ihr männlichen Partner, in Paarhaushalten mit älteren Kindern (sieben bis 18 Jahre) immerhin noch zwei Stunden und 48 Minuten mehr. In Paarhaushalten ohne Kinder beträgt der Unterschied 36 Minuten. Offenkundig steigt der Zeitaufwand für unbezahlte Arbeit wie an Wochentagen auch am Sonntag durch die Anwesenheit von kleinen Kindern stark an. Anders als an Wochentagen, an denen die Summe von unbezahlter und bezahlter Arbeit bei Männern und Frauen etwa gleich ist, leisten Frauen an Tagen mit wenig oder keiner Erwerbstätigkeit deutlich mehr (unbezahlte) Arbeit.

Abbildung 3

Zeitverwendung von Männern und Frauen an Werktagen und Sonntagen In Stunden pro Tag



Anmerkung: Altenpflege wurde nicht mit aufgenommen, da Fallzahlen und verwendete Stunden im verwendeten Sample sehr gering waren; es wurde die Welle v32 des SOEP verwendet, da in v33 keine Angaben für Sonntage enthalten sind; n= 2741.

Quelle: SOEP v32 (2015), eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2019

Auch an Tagen mit wenig Zeitrestriktionen durch Erwerbstätigkeit ist die Aufteilung von unbezahlter Arbeit sehr ungleich.

Der Vergleich von Werktagen mit Sonntagen zeigt deutlich, dass sich die Ungleichverteilung von Hausarbeit und Kinderbetreuung nicht vollständig durch die Ungleichverteilung von Erwerbstätigkeit erklären lässt. An Wochentagen spielt die Zeitverwendung für Erwerbstätigkeit durchaus eine Rolle für die Aufteilung der unbezahlten Arbeit. Die dadurch entstehenden Muster und Routinen scheinen jedoch auch darüber hinaus zu wirken. Auch an freien Tagen, an denen Frauen und Männer wenig Erwerbstätigkeit nachgehen, findet man einen starken *Gender Care Gap*. Bei Anwesenheit von Kindern in Paarhaushalten verschärft sich dieser *Gender Care Gap* noch, besonders bei sehr kleinen Kindern scheinen Frauen deutlich mehr unbezahlte Hausarbeit zu leisten als Männer.

Fazit: Deutliche politische Impulse können den Gender Care Gap verringern

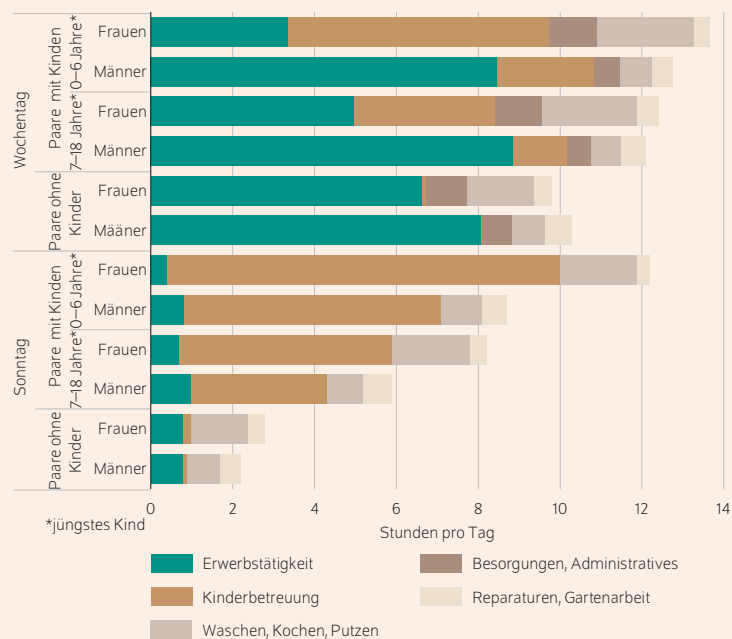
Der 8. März ist ein wichtiger Tag, um sich bestehende Geschlechterungerechtigkeiten zu vergegenwärtigen, sie laut anzusprechen und über gesellschaftlich breit angelegte Lösungsmöglichkeiten nachzudenken. Sicherlich ist es eine schöne Geste, den internationalen Frauentag als Feiertag einzuführen. Letztlich ist es aber nichts anderes als Symbolpolitik, die nicht darüber hinwegtäuschen darf, dass weiterhin enorme Geschlechterungleichheiten bestehen. Die ungleiche Aufteilung von unbezahlter Arbeit besteht an freien Tagen genauso wie an Werktagen und scheint – zumindest an diesen freien Tagen – nicht direkt mit der Zeitverwendung für Erwerbsarbeit zusammenzuhängen.

¹¹ 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).

¹² Siehe Marcus Tamm (2018): Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and mothers' labor market participation. Ruhr economic papers, Nr. 773. RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung.

Abbildung 4

Zeitverwendung von Paaren mit und ohne Kinder In Stunden pro Tag



Anmerkung: Altenpflege wurde nicht mit aufgenommen, da Fallzahlen und verwendete Stunden im verwendeten Sample sehr gering waren; es wurde die Welle v32 des SOEP verwendet, da in v33 keine Angaben für Sonntage enthalten sind; n= 2741.

Quelle: SOEP v32 (2015), eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2019

Bei Paaren mit kleinen Kindern ist die geschlechtsspezifische Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit am deutlichsten.

Die an Wochentagen geprägten Rollenmuster und Routinen bestehen auch an erwerbsfreien Tagen. Auch an diesem 8. März werden Frauen also überproportional mehr unbezahlte Arbeit leisten.

Die Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit wird in diesem Bericht lediglich deskriptiv betrachtet. Doch schon diese ersten Erkenntnisse sind ein Anlass, den Auswirkungen von ungleich verteilter unbezahlter Arbeit auf den Arbeitsmarkterfolg von Frauen und Männern mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Klar ist, dass Frauen durch die Ungleichverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit systematisch ökonomisch schlechter gestellt sind als Männer. Zeitaufteilung und -verwendung ist eine zwar schwer zu beeinflussende, aber zentrale Stellschraube moderner Geschlechterpolitik. Um den *Gender Care Gap* zu verringern, sind deutliche Impulse aus der Politik nötig, damit Frauen und Männer in gleichem Umfang erwerbstätig sein können und Männer mehr Verantwortung im Bereich der unbezahlten Arbeit übernehmen. Die konstant geringe Beteiligung der Männer am Haushalt zeigt, dass ein genereller Kultur- und Normenwandel in Bezug auf Hausarbeit und Kinderbetreuung nötig ist. Unterstützt werden könnte dieser unter anderem durch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, die das Engagement von Vätern in der Kinderbetreuung positiv beeinflussen.

Claire Samtleben ist Doktorandin in der Abteilung Staat am DIW Berlin | csamtleben@diw.de

JEL: D130, J220

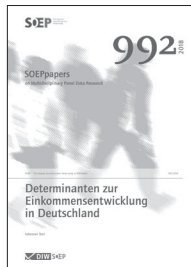
Keywords: Unpaid domestic labor; gainful employment; time use; gender care gap

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 10/2019:

www.diw.de/diw_weekly



SOEP Papers Nr. 992
2018 | Sebastian Sterl



Determinanten zur Einkommensentwicklung in Deutschland: Ein Vergleich von Personen mit und ohne Migrationshintergrund auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)

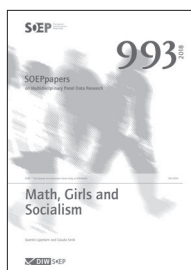
In dieser Arbeit werden Bestimmungsfaktoren der Einkommensentwicklung in Deutschland zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund mittels des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) untersucht. Nach theoretischer Auseinandersetzung mit den Determinanten, gegliedert nach soziodemografischen, individuellen, sozialen und arbeitsmarktspezifischen Merkmalen, wird der Effekt jener auf die abhängige Variable des logarithmierten Bruttolohns pro Stunde sowohl bivariat als auch unter Einfluss möglicher Drittvariablen mittels einer Random-Effects-Panelregression (RE) geprüft. Die Ergebnisse sind verschieden. Obwohl die meisten Variablen bivariat signifikant mit Einkommen korrelieren, sind einige unter Kontrolle aller anderen Variablen nicht mehr statistisch signifikant. Humankapital- und arbeitsmarktspezifische Zusammenhänge bleiben jedoch robust.

This thesis deals with determinants of income, compared between persons with and without any migration status in Germany using the German Socio-economic Panel (SOEP). After explaining theoretical relations of these sociodemographic, individual, social and labour market-related determinants, both a bivariate analysis and random-effects-regression (RE) are conducted with the logarithm of gross income per hour as dependent variable and those determinants mentioned above. The results are different. Although most of determinants are significantly correlated with income, some of them are not significant any more when controlling for all variables in a panel model. Nevertheless, aspects of the human capital theory and labour market-related determinants remain robust.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



SOEP Papers Nr. 993
2018 | Quentin Lippmann, Claudia Senik



Math, Girls and Socialism

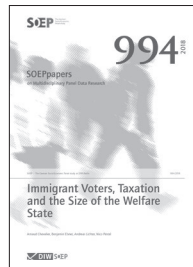
This paper argues that the socialist episode in East Germany, which constituted a radical experiment in gender equality in the labor market and other instances, has left persistent tracks on gender norms. We focus on one of the most resilient and pervasive gender gaps in modern societies: mathematics. Using the German division as a natural experiment, we show that the underperformance of girls in math is sharply reduced in the regions of the former GDR, in contrast with those of the former FRG. We show that this East-West difference is due to girls' attitudes, confidence and competitiveness in math, and not to other confounding factors, such as the difference in economic conditions or teaching styles across the former political border. We also provide illustrative evidence that the gender gap in math is smaller in European countries that used to be part of the Soviet bloc, as opposed to the rest of Europe. The lesson is twofold: (1) a large part of the pervasive gender gap in math is due to social stereotypes; (2) institutions can durably modify these stereotypes.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



SOEP Papers Nr. 994

2018 | Arnaud Chevalier, Benjamin Elsner, Andreas Lichter, Nico Pestel



Immigrant Voters, Taxation and the Size of the Welfare State

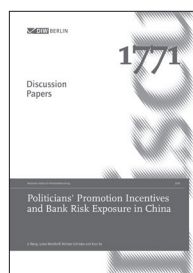
This paper studies the impact of immigration on public policy setting. We exploit the sudden arrival of eight million forced migrants in West Germany after WWII. These migrants were poorer than the local population but had full voting rights and were eligible for social welfare. We show that cities responded to this shock with selective tax raises and shifts in spending. Voting data suggests that these changes were partly driven by the immigrants' political influence. We further document a strong persistence of the effect. The initial migration shock changed the preferences for redistribution of the following generations.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1771

2018 | Li Wang, Lukas Menkhoff, Michael Schröder, Xian Xu



Politicians' Promotion Incentives and Bank Risk Exposure

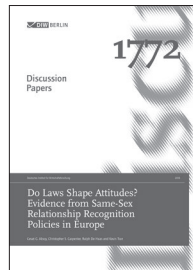
This paper shows that politicians' pressure to climb the career ladder increases bank risk exposure in their region. Chinese local politicians are set growth targets in their region that are relative to each other. Growth is stimulated by debt-financed programs which are mainly financed via bank loans. The stronger the performance pressure the riskier the respective local bank exposure becomes. This effect holds for local banks which are under some control of local politicians, it has increased with the release of stimulus packages requiring local co-financing and it is stronger if politicians hold chairman positions in bank boards.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1772

2018 | Cevat G. Aksoy, Christopher S. Carpenter, Ralph de Haas, Kevin Tran



Do Laws Shape Attitudes? Evidence from Same-Sex Relationship Recognition Policies in Europe

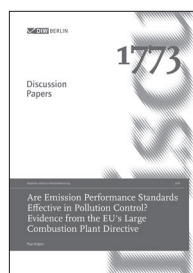
Understanding whether laws shape or simply reflect citizens' attitudes is important but empirically difficult. We provide new evidence on this question by studying the relationship between legal same-sex relationship recognition policies (SSRRPs) and attitudes towards sexual minorities in Europe. Using data from the European Social Surveys covering 2002–2016 and exploiting variation in the timing of SSRRPs across countries, we show that legal relationship recognition is associated with a statistically significant increase in favourable attitudes towards sexual minorities. These effects are widespread across demographic groups, emerge only after the policies are adopted, and are not observed for views on other social issues. Our results suggest that laws can exert a powerful influence on societal attitudes.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1773

2018 | Puja Singhal



Are Emission Performance Standards Effective in Pollution Control? Evidence from the EU's Large Combustion Plant Directive

This paper explores the extent to which the Large Combustion Plant (LCP) Directive succeeded in mitigating local air pollutants from thermal electricity generating plants in the European Union. Using yearly data on plant-level operations from the EEA, we investigate whether emissions limits on stack concentrations were effective in cleaning emissions from existing combustion plants and a catalyst for improved environmental performance of new installations. We take advantage of the discontinuities in regulation status to show that the emission performance standards led to sizeable declines in SO₂, NO_x, and particle dust concentrations at the stack level from older combustion plants. We also find suggestive evidence of anticipation effects from newer plants in response to tighter emission standards.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





KARSTEN NEUHOFF

Klimaschutz verdient mehr als wiederholtes Koalitionsgezänk

Prof. Karsten Neuhoff ist Leiter der Abteilung
Klimapolitik am DIW Berlin.

Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Haben es diese zwölf Seiten Gesetzestext in sich, Deutschland in Sachen Klimaschutz wieder auf den richtigen Weg zu bringen? Das ist die Frage, die zum jüngst vorgestellten Entwurf eines deutschen Klimaschutzgesetzes in aller Köpfe und Munde sein sollte – zumal nicht nur die Jugend lautstark fordert, dass in Sachen Klima endlich gehandelt wird. Nüchtern betrachtet würde die Antwort vermutlich „ja“ lauten. Stattdessen wird darüber gestritten, ob nun CDU- oder SPD-geführte Ministerien damit schlechter oder besser wegkommen.

Nochmal zur Erinnerung: Deutschland hat sich dazu verpflichtet, seine CO₂-Emissionen zu senken – sowohl im Rahmen des Pariser Abkommens und der 2030 Ziele der EU als auch in diversen Wahlprogrammen und Koalitionsvereinbarungen. Stattdessen verharren die Emissionen seit mehreren Jahren auf ihrem hohen Niveau und Deutschland hat mit den Niederlanden die höchsten pro Kopf Emissionen der größeren EU-Länder. Dass ein Gesetz auf den Weg gebracht wird, um Emissionen endlich zu senken, scheint angemessen. Andere Länder sind diesen Weg bereits gegangen.

Im Moment sind in Deutschland die einzelnen Ministerien der Bundesregierung zwar für die Rahmenbedingungen und Gesetzgebung der verschiedenen Sektoren zuständig – es gibt einen Verkehrsminister, der sich um den Verkehr kümmert, eine Landwirtschaftsministerin, die für Landwirtschaft zuständig ist usw. Diese Ministerien werden aber nicht für den CO₂-Ausstoß ihrer Sektoren verantwortlich gemacht. Zieht man einen Vergleich mit dem Bundeshaushalt, ist es genau so, als könnten einzelne Ressorts unbegrenzt öffentliche Mittel ausgeben. Die Ministerinnen und Minister würden sich zwar freuen, klar ist aber auch, dass der Haushalt am Ende ein dickes Minus aufweisen würde.

Damit Haushalte und Privatwirtschaft Maßnahmen zur Emissionsminderung ergreifen, sind in den jeweiligen Sektoren klare regulatorische Rahmenbedingungen notwendig, wie zum Beispiel für die energetische Sanierung im Gebäudebereich oder für klimafreundliche Produktionsprozesse in der Indus-

trie. Diese können nur von den entsprechenden Ministerien vorbereitet und umgesetzt werden. Das ist die Logik hinter der Verantwortlichkeit einzelner Ministerien für einzelne Sektoren, die das neue Klimaschutzgesetz etablieren will.

Nicht anders als bei der Aufstellung des Bundeshaushalts wird im Klimaschutzgesetz festgeschrieben, welches Emissionsbudget die einzelnen Ministerien verhandelt haben. Damit können sie dann, im Rahmen ihrer Aufgaben, eigenverantwortlich umgehen. Die Bundesregierung ist dafür verantwortlich, dass das Endergebnis stimmt, dass die Gesamtemissionen also zielkonform gesenkt werden. Die Ministerien erstatten Bericht darüber, wie sie ihre Emissionsbudgets verwendet haben und verwenden werden. Dabei werden sie von einer unabhängigen Institution kontrolliert – genauso, wie es der Rechnungshof im fiskalischen Kontext macht.

Das vorgestellte Klimaschutzgesetz schafft so einen klaren Rahmen und Verantwortlichkeiten, ohne die es in Sachen Klimaschutz keinen Fortschritt geben kann. Es lässt aber gleichzeitig Freiraum für die Ausgestaltung von Maßnahmen entsprechend der politischen Präferenzen – sei es für Förderungsmechanismen, für marktbasierende oder eher ordnungsrechtliche Ansätze. Das Beispiel Großbritannien hat gezeigt, dass dieser Freiraum die politische Akzeptanz und damit Langlebigkeit eines Klimaschutzgesetzes sichern kann – in dem Fall über Regierungswechsel und Brexit-Rhetorik hinaus. Das ist eine wichtige Voraussetzung, damit Unternehmen, die auf klimafreundliche Technologien und Praktiken setzen, investieren können. Sie sind auf angemessene und stabile Rahmenbedingungen angewiesen.

Beim Thema Klimaschutz herrscht dringender Handlungsbedarf. Das Klimaschutzgesetz verdient mehr, als nur ein neuer Vorwand für Koalitionsgezänk zu sein. Es verdient zumindest eine ernsthafte Auseinandersetzung mit den Inhalten des Gesetzentwurfs – und bisher fehlt sogar das.