

Peichl, Andreas et al.

**Article**

## Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik

ifo Schnelldienst

**Provided in Cooperation with:**

Ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich

*Suggested Citation:* Peichl, Andreas et al. (2022) : Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik, ifo Schnelldienst, ISSN 0018-974X, ifo Institut - Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München, München, Vol. 75, Iss. 10, pp. 03-35

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/272061>

**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.*

# Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik

Deutschland hat in vielen Bereichen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in den letzten Jahrzehnten Fortschritte gemacht. Die Rolle von Frauen in der Gesellschaft hat sich stark gewandelt, Frauen nehmen immer mehr am Arbeitsmarkt teil. Trotz dieser positiven Entwicklung unterscheiden sich die Arbeitsmarktergebnisse von Frauen und Männern noch erheblich. Sie sind im Beruf oft benachteiligt und verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Vor allem sind Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft wenig vertreten. Welche Politikmaßnahmen könnten die weiterhin vorhandenen Defizite in der Gleichberechtigung der Geschlechter beseitigen?

*Andreas Peichl und Britta Rude*

## Das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle entlang der Einkommensverteilung in Deutschland

Durchschnittlich verfügen Frauen immer noch über weniger Einkommen als Männer (Drechsel-Grau et al. 2022). Während es mittlerweile ein großes Bewusstsein bezüglich des durchschnittlichen Einkommensunterschieds zwischen den Geschlechtern gibt, ist weniger bekannt, wie dieser nach Einkommensklassen und -arten variiert. Dieser Artikel gibt sowohl einen kurzen Überblick über die geschlechtsspezifische Einkommenskluft entlang der Einkommensverteilung als auch für verschiedene Einkommensarten in Deutschland und zeigt die Entwicklung der Geschlechterkluft zwischen 2001 und 2016 auf. Dafür wird eine Kombination administrativer Daten, Steuerdaten des Taxpayer-Panels des Statistischen Bundesamts sowie Sozialversicherungsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) herangezogen. Es zeigt sich, dass die geschlechtsspezifische Einkommenskluft nach Gruppen variiert und sich über die Zeit unterschiedlich entwickelt hat.

### DATEN UND METHODIK

Für unsere Analyse verwenden wir die Ergebnisse von Drechsel-Grau et al. (2022), die zwei qualitativ hochwertige administrative Datenquellen kombinieren: Sozialversicherungsdaten (IAB) und Einkommensteuerdaten (TPP). Jeder dieser Datensätze hat für die Analyse von Ungleichheitstrends in Deutschland spezi-

fische Vorteile, aber auch einige Schwächen, weshalb die Kombination beider Datenquellen eine einzigartige Möglichkeit für die Analyse bietet. Aufgrund der Datenschutzbestimmungen in Deutschland ist es jedoch nicht erlaubt, die einzelnen Mikrodaten direkt miteinander zu verknüpfen. Daher verwenden Drechsel-Grau et al. (2022) hierfür nicht-parametrische Matching-Techniken.

Die erste Datenquelle, die wir als IAB-Daten bezeichnen, sind die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Daten enthalten Informationen über Beschäftigung und Verdienst sowie über Arbeitnehmer- und Betriebsmerkmale. Dieser Datensatz weist jedoch zwei wichtige Einschränkungen auf. Erstens werden die Arbeitseinkommen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung gemeldet. Diese Begrenzung betrifft Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland unterschiedlich, wobei westdeutsche Männer am



**Prof. Dr. Andreas Peichl**

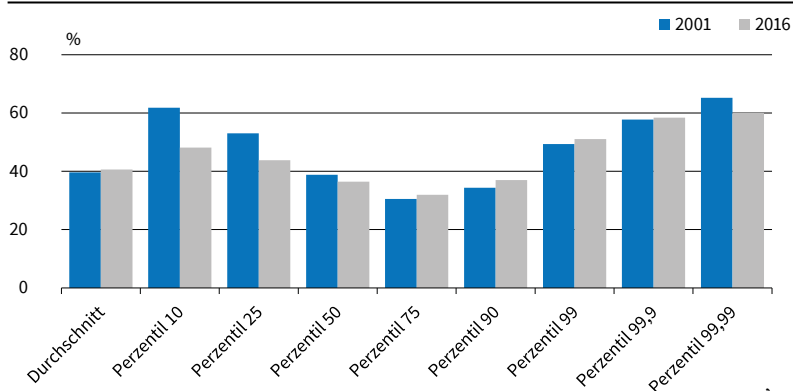
leitet das ifo Zentrum für Makroökonomik und Befragungen und ist Professor für Volkswirtschaft, insbesondere Makroökonomie und Finanzwissenschaft, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.



**Britta Rude**

ist Doktorandin am ifo Zentrum für Internationalen Institutionenvergleich und Migrationsforschung.

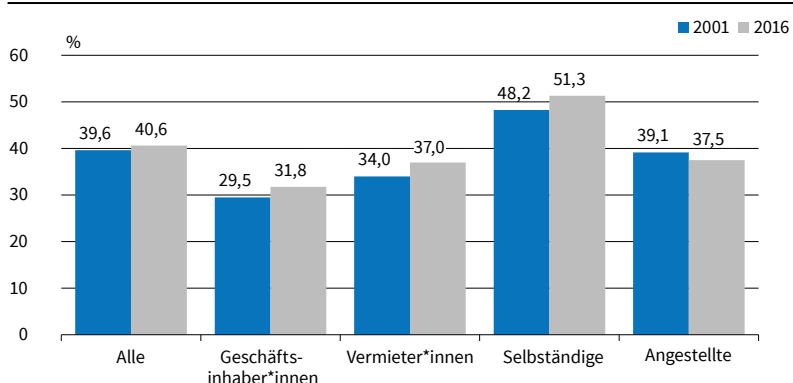
Abb. 1  
Einkommensgefälle nach Geschlechtern und Einkommensgruppen (2001 versus 2016)



Quelle: Berechnungen der Autor\*innen.

© ifo Institut

Abb. 2  
Einkommensgefälle nach Gruppen (2001 versus 2016)



Quelle: Berechnungen der Autor\*innen.

© ifo Institut

stärksten betroffen sind, da hier die obersten 10% nicht erfasst werden. Zweitens enthalten die IAB-Daten weder Selbständige (rund 4 Millionen) noch Beamte (rund 1,9 Millionen).

Die zweite Datenquelle ist das deutsche Taxpayer-Panel (TPP), das auf der Grundgesamtheit der Einkommensteuererklärungen basiert. Dieser administrative Datensatz umfasst alle Steuereinheiten, die im Zeitraum 2001–2016 in Deutschland Steuererklärungen einreichen. Die Beobachtungseinheit ist der Steuerzahler, d.h. entweder eine Einzelperson oder ein Ehepaar, das eine gemeinsame Steuererklärung abgibt. Im letzteren Fall wird das Einkommen auf der Ebene der Einzelperson gemessen. Der Datensatz enthält alle Informationen, die zur Berechnung der jährlichen Einkommensteuer eines Steuerpflichtigen erforderlich sind. Da die Daten nicht topcodiert sind, eignen sie sich besonders für die Analyse der Ungleichheit am oberen Ende der Verteilung. Allerdings fehlen sie am unteren Ende der Einkommensverteilung, da Einkommen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze von der Einkommensteuer ausgenommen sind und daher nicht in den Daten enthalten sind (wenn der Minijob die einzige Einkommensquelle ist).

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit anderen Ländern, die im Rahmen des Projekts Global Repo-

sitory of Income Dynamics (GRID) erfasst werden<sup>1</sup>, konzentrieren sich die Analyse auf Personen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren. Wir schließen Arbeitnehmer mit schwacher Arbeitsmarktbeteiligung aus (Jahreseinkommen niedriger als Teilzeitbeschäftigung von einem Vierteljahr zum nationalen Mindestlohn; 2 300 Euro im Jahr 2018). Alle Einkommen sind mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert, und die Euro-Zahlen im Text, in den Tabellen und in den Abbildungen beziehen sich auf 2018er Euro.

### ENTWICKLUNG NACH GRUPPEN UND ÜBER DIE ZEIT

Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen variiert stark nach Einkommensgruppe. Abbildung 1 verdeutlicht, dass das Einkommensgefälle an den unteren und oberen Rändern der Einkommensverteilung besonders groß ist. Dies bedeutet, dass besonders Frauen, die Teil der Gering- oder Topverdiener sind, über weniger Einkommen verfügen als Männer. Während der durchschnittliche geschlechtsspezifische Einkommensunterschied 2016 bei 40,6% lag, nahm er im untersten Einkommenszehntel einen Wert von 48,1% an, und lag 7,5 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt. Bei den Topverdienern (den Verdienern des 99,9-Perzentils) lag er 2016 sogar bei 58,4%.

Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist zwischen 2001 und 2016 leicht gestiegen. Wenn man den durchschnittlichen Einkommensunterschied über die Zeit betrachtet, ist dieser zwischen 2001 und 2016 leicht gestiegen, von 39,6% 2001 auf 40,6% 2016 (vgl. Abb. 1). Diese Entwicklung ist hauptsächlich von Einkommensunterschieden im oberen Viertel der Einkommensverteilung getrieben. Im obersten Zehntel lag dieser beispielsweise 2001 noch bei 34,3% und 2016 hingegen bei 37%. Die Geschlechterkluft ist hier also gestiegen. In der unteren Hälfte der Einkommensverteilung ist sie dagegen gefallen (von 38,8% auf 36,4%). Auch im oberen 0,01-Perzentil ist sie um 5,1 Prozentpunkte gefallen. Das ist jedoch nicht der Fall, wenn man das oberste 0,1-Perzentil betrachtet.

Nur unter den Angestellten ist das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen zwischen 2001 und 2016 gefallen. Abbildung 2 zeigt deutlich, dass der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied für Geschäftsführer\*innen, Vermieter\*innen und Selbständige zwischen 2001 und 2016 gestiegen ist. Nur bei den Angestellten ist er gefallen (von 39,1% 2001 auf 37,5%). Die Geschlechterkluft ist bei den Selbständigen besonders ausgeprägt. Dort lag diese 2016 bei 51,3%. Dies bedeutet, dass selbständige Frauen durchschnittlich nur über die Hälfte des Einkommens verfügen wie selbständige Männer. Am geringsten ist der Unterschied hingegen bei den Geschäftsinhaber\*innen. Dort lag er 2016 bei knapp einem Drittel.

<sup>1</sup> Siehe <https://www.grid-database.org/>.

## FAZIT

Die Analysen zeigen, dass ein differenzierter Blick auf die Einkommenskluft zwischen Männern und Frauen notwendig ist. Besonders die signifikanten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen am oberen und unteren Ende der Einkommensverteilung sowie bei den Selbständigen sind besorgniserregend. Frauen am unteren Ende der Einkommensverteilung könnten besonders unter der Geschlechterkluft leiden. Die Daten zeigen zudem, dass Frauen durchschnittlich im Einkommensgefälle nicht aufholen konnten. Die geschlechtsspezifische Einkommenskluft ist zwischen 2001 und 2016 leicht gestiegen.

Die Politik sollte auf strukturelle Maßnahmen setzen, um die Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern zu schließen. Dafür müssen die tieferliegenden Ursachen und nicht nur die Symptome bekämpft werden. Mögliche Maßnahmen sind Investitionen in die geschlechterneutrale Pädagogik, vor allem während der frühkindlichen Bildung (UNICEF 2020). Zusätzlich sollte die Infrastruktur bezüglich der Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern.

Auch eine niedrige Grenzbelastung für Zweitverdiener durch mehr Individualbesteuerung (z.B. in Form eines Real- oder Familiensplittings) gehören auf die Reformagenda (siehe auch Blömer et al. 2021). Mehr Transparenz von Unternehmen zu fordern, könnte auch zielführend sein (Bennedsen et al. 2019). Außerdem sollten Studien gefördert werden, die die Mechanismen hinter den aufgezeigten Einkommensunterschieden nach Gruppen analysieren.

## REFERENZEN

Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura und D. Wolfenzon (2019), »Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?«, NBER Working Paper No. 25435, National Bureau of Economic Research.

Blömer, M. J., P. Brandt, F. Dorn, C. Fuest und A. Peichl (2021), »Für mehr Beschäftigung und mehr steuerliche Entlastung für Familien: Ein Reformvorschlag zur Einkommensbesteuerung«, *ifo Schnelldienst* 74(10), 37–49.

Drechsel-Grau, M., A. Peichl, J. F. Schmieder, K. D. Schmid, H. Walz und S. Wolter (2022), »Inequality and Income Dynamics in Germany«, *Quantitative Economics*, im Erscheinen.

UNICEF (2020), *Advancing Positive Gender Norms and Socialization through UNICEF*, verfügbar unter: [https://www.unicef.org/eca/media/16456/file/Advancing\\_Positive\\_Gender\\_Norms\\_and\\_Socialization\\_through\\_UNICEF\\_Programmes%3A\\_Monitoring\\_and\\_Documenting\\_Change\\_%7C\\_Executive\\_Summary.pdf](https://www.unicef.org/eca/media/16456/file/Advancing_Positive_Gender_Norms_and_Socialization_through_UNICEF_Programmes%3A_Monitoring_and_Documenting_Change_%7C_Executive_Summary.pdf).

Michael Oberfichtner

## Erwerbsverläufe von Frauen und Männern

Die Arbeitsmarktergebnisse von Frauen und Männern unterscheiden sich immer noch massiv. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist niedriger als die von Männern, beschäftigte Frauen arbeiten im Durchschnitt weniger Stunden als Männer, der mittlere Stundenlohn lag 2018 bei Frauen 20% unter dem von Männern; und auch wenn man berücksichtigt, dass sich die Qualifikationen und Tätigkeiten zwischen Frauen und Männer unterscheiden, bleibt ein Lohnunterschied von 6% unerklärt (Statistisches Bundesamt 2022; 2022b; 2022c). Daher lohnt es sich, die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern genauer in den Blick zu nehmen. Dieser Beitrag zeigt, dass die Geschlechterlohnunterschiede beim Eintritt in den Arbeitsmarkt in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich abgenommen haben. Über das Erwerbsleben nehmen die Unterschiede jedoch auch bei jüngeren Kohorten stark zu, wobei Familiengründungen eine entscheidende Rolle spielen. Um die Ursachen dafür besser zu verstehen, nimmt die aktuelle Forschung zunehmend auch eine betriebliche Perspektive ein.

### ENTGELTUNTERSCHIEDE BEIM EINTRITT IN DAS ERWERBSLEBEN

Die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern lassen sich anhand der Paneldaten der SIAB (vom Berge

2021a) nachvollziehen.<sup>1</sup> Abbildung 1 zeigt den mittleren Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern beim Eintritt in das Erwerbsleben für Eintritte in den Jahren 2000 bis 2019. Als Eintritt in das Erwerbsleben betrachten wir dabei die erste sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung.<sup>2</sup> Der unbereinigte mittlere Lohnunterschied betrug anfangs 12% und sank in diesem Zeitraum fast auf null. Bereinigt man den Lohnunterschied um die Ausbildung, die Berufsgruppe, die Branche und die Betriebsgröße, betrug

<sup>1</sup> Die SIAB enthält tagesgenaue Angaben zu Zeiten in sozialversicherungspflichtiger und (seit 1999) geringfügiger Beschäftigung und die dazugehörigen Tagesentgelte. Zur Arbeitszeit enthält der Datensatz Informationen zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, jedoch nicht die genaue Stundenzahl. Eine vollständige Beschreibung des Datensatzes findet sich in vom Berge et al. (2021b). Die Aufbereitung des Datensatzes für alle hier berichteten Auswertungen basiert auf Dauth und Eppelsheimer (2020).

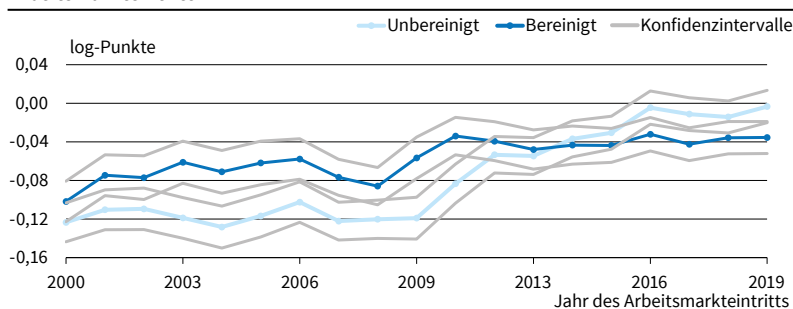
<sup>2</sup> Um sicherzustellen, dass tatsächlich der gesamte Erwerbsverlauf beobachtet wird, werden Personen, die beim Eintritt in den Arbeitsmarkt älter als 30 Jahre sind, nicht betrachtet. Weil bei Migrantinnen und Migranten keine Informationen zur früheren Erwerbstätigkeit im Herkunftsland vorliegen, werden außerdem werden nur Personen betrachtet, die bei der ersten entsprechenden Beschäftigung die deutsche Staatsangehörigkeit haben.



Dr. Michael Oberfichtner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich »Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit« am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit.

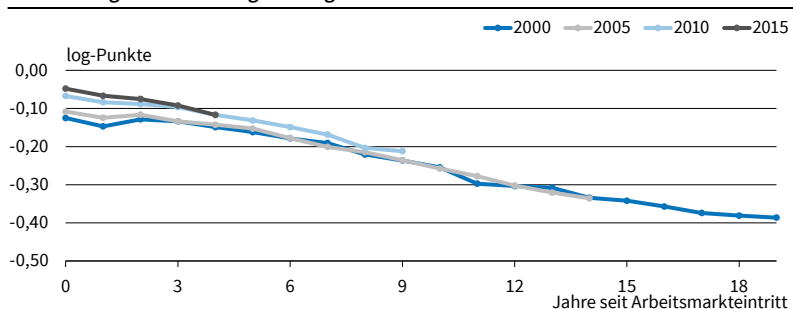
Abb. 1  
Bereinigte und unbereinigte Geschlechterentgeltunterschiede beim Arbeitsmarkteintritt<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Unterschied im log-Lohn zwischen Frauen und Männern beim Arbeitsmarkteintritt sowie 95%-Konfidenzintervalle basierend auf Regressionen für jedes Eintrittsjahr mit Heteroskedastie-robusten Standardfehlern. Im ausgewiesenen Wertebereich entsprechen Unterschiede in log-Punkten prozentualen Unterschieden. Bei der Berechnung des bereinigten Entgeltunterschieds werden in die Regressionen Kontrollvariablen für Ausbildung, Alter, Berufsgruppe (nach Blossfeld), Firmengröße, Branche und Arbeitsort in Ostdeutschland aufgenommen. In den einzelnen Jahren zwischen 12 014 und 16 069 Beobachtungen. Aufgrund einer Änderung des zugrunde liegenden Meldeverfahrens, und dadurch häufig fehlenden Angaben, ohne das Jahr 2011.  
Quelle: Berechnung des Autors auf Basis des SIAB7519v1.

© ifo Institut

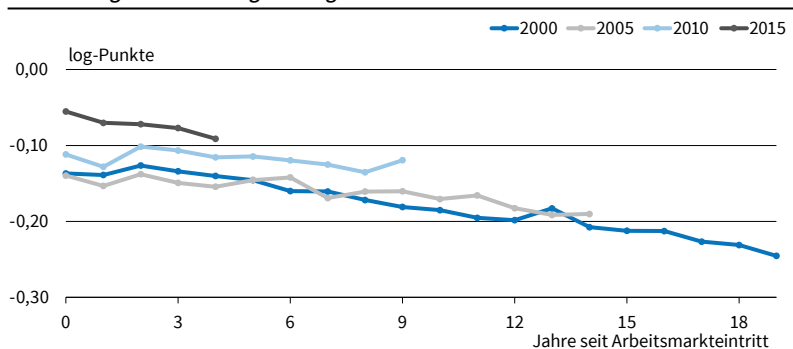
Abb. 2  
Entwicklung des unbereinigten Entgeltunterschieds<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern relativ zum mittleren Lohn von Männern. Betrachtet wird das mittlere Entgelt je Tag in Beschäftigung im jeweiligen Kalenderjahr nach dem Arbeitsmarkteintritt. Das Jahr 0 ist das Kalenderjahr des Arbeitsmarkteintritts. Nur Personen, die im jeweiligen Kalenderjahr mindestens einen Tag in Beschäftigung waren.  
Quelle: Berechnung des Autors auf Basis des SIAB7519v1.

© ifo Institut

Abb. 3  
Entwicklung des unbereinigten Entgeltunterschieds – nur kinderlose Frauen<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Berechnung siehe Abbildung 2. Nur Frauen, bei denen bis zum Ende des Beobachtungszeitraums mit dem Verfahren von Müller et al. (2022) keine Geburt identifiziert wird.  
Quelle: Berechnung des Autors auf Basis des SIAB7519v1.

© ifo Institut

der Lohnunterschied 2000 rund 10% und im Jahr 2019 noch 4%. Der bereinigte Lohnunterschied sank demnach ebenfalls, wenn auch in geringerem Ausmaß. Für die Jahre ab 2012 ist es möglich, genauer für die Berufsangabe zu kontrollieren, was den unerklärten Entgeltunterschied reduziert (nicht in Abb. 1). Für das Jahr 2019 beträgt er dann beispielsweise 2%. Damit sind die Geschlechterlohnunterschiede zu Beginn des

Erwerbslebens in den letzten zwei Jahrzehnten substantiell gesunken.

Neben diesem grundsätzlichen Befund ist auch die unterschiedliche Entwicklung des unbereinigten und des bereinigten Entgeltunterschieds bemerkenswert. Während in den ersten Beobachtungsjahren der bereinigte Entgeltunterschied deutlich geringer war als der unbereinigte, ist bei den jüngsten Kohorten der bereinigte Unterschied größer als der unbereinigte. Demnach weisen Frauen beim Arbeitsmarkteintritt inzwischen im Durchschnitt vorteilhaftere Merkmale auf als Männer. Beispielsweise haben 21% der Frauen, die 2019 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, einen Hochschulabschluss – aber nur 15% der Männer.

### ENTWICKLUNG IM ERWERBSVERLAUF

Um die Entwicklung der Entgeltunterschiede über das Erwerbsleben zu untersuchen, teilen wir im Folgenden die Personen nach dem Jahr ihres Eintritts in den Arbeitsmarkt in Kohorten ein und verfolgen diese Kohorten über die Zeit. Dabei betrachten wir die Entwicklung der Erwerbseinkommen für jedes Kalenderjahr ab dem Arbeitsmarkteintritt. In diese Auswertung gehen alle Personen ein, die im jeweiligen Jahr mindestens einen Tag beschäftigt waren, und es wird dafür korrigiert, dass Personen in unterschiedlichen Jahren unterschiedlich lange beschäftigt waren. Dieses Vorgehen bereinigt die Entgelte um Zeiten der Nicht-Beschäftigung, z. B. wegen Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung. Unterschiedlich lange Arbeitszeiten (Vollzeit vs. Teilzeit) sind hingegen Teil des ausgewiesenen Unterschieds.<sup>3</sup>

Abbildung 2 zeigt die geschlechtsspezifische Entgeltlücke für die Eintrittskohorten 2000, 2005, 2010 und 2015 jeweils vom Arbeitsmarkteintritt bis zum Jahr 2019. Bei den Personen, die im Jahr 2000 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, steigt die Entgeltlücke über die ersten 20 Jahre im Erwerbsleben stark an – von 12% auf 39%. Bei den späteren Eintrittskohorten ist zwar der Entgeltunterschied zu Beginn des Erwerbslebens geringer, allerdings steigt der Unterschied auch bei den späteren Kohorten über die nächsten Jahre an: Beispielsweise steigt er bei der Eintrittskohorte 2010 von 7% im ersten Jahr auf 21% im zehnten Jahr und ist damit fast genauso hoch wie bei der Eintrittskohorte 2000 im zehnten Jahr. Bei allen betrachteten Kohorten nehmen demnach die Geschlechterunterschiede im Verlauf des Erwerbslebens deutlich zu und nähern sich – soweit das bis jetzt beobachtbar ist – an.

Die Ausweitung der Geschlechterunterschiede beim Entgelt fällt – wie auch die Zunahme der Unterschiede bei Stundenlöhnen in Befragungsdaten (Schrenker und Wrohlich 2022) – mit dem typischen Zeitfenster für Familiengründungen zusammen. Da-

<sup>3</sup> Da Kalenderjahre betrachtet werden, können die Unterschiede beim Arbeitsmarkteintritt von denen beim Zeitpunkt des Eintritts (vgl. Abb. 1) abweichen. Die Abweichungen sind jedoch gering.



her vergleicht Abbildung 3 auf die gleiche Art Männer mit Frauen, bei denen im gesamten Beobachtungszeitraum in den administrativen Daten keine Geburt identifiziert wird. Auch in diesem selektierten Sample zeigen sich Geschlechterlohnunterschiede, und auch hier nehmen die sie – mit Ausnahme der unklaren Entwicklung bei der Kohorte 2010 – im Zeitverlauf zu. Allerdings sind die Unterschiede im Erwerbsverlauf deutlich geringer.

### DER EINFLUSS VON MUTTERSCHAFT

Diese Entwicklung über den Erwerbsverlauf legt einen ursächlichen Zusammenhang zwischen Familiengründungen und Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt nahe. Tatsächlich zeigen zahlreiche Studien für Deutschland und international, dass die Auswirkungen von Mutterschaft ein Haupttreiber von Geschlechterunterschieden in Erwerbsverläufen sind (Bertrand et al. 2010; Cortés und Pan 2022; Goldin 2021; Kleven et al. 2019a; 2019b; Musick et al. 2020). Kleven et al. (2019b) demonstrieren dabei am Beispiel von Dänemark, dass Mutterschaft sowohl Erwerbstätigkeit, Arbeitsstunden als auch Stundenlöhne verringert.

Zu den individuellen Erwerbsverläufen und den Auswirkungen klassischer Politikmaßnahmen, beispielsweise unbezahlte oder bezahlte Erziehungszeiten und öffentlich geförderte Kinderbetreuung, liegt umfangreiche Evidenz vor. Allerdings häufig mit dem ernüchternden Ergebnis, dass solche Maßnahmen die Auswirkungen von Mutterschaft auf Erwerbsverläufe zwar kurzfristig beeinflussen, ihre langfristigen Effekte aber begrenzt sind (Kleven et al. 2021; Olivetti und Petrongolo 2017). Um die Ursachen der negativen Effekte von Mutterschaft auf die Erwerbsverläufe besser zu verstehen und wirksame Politikmaßnahmen abzuleiten, sind daher in den letzten Jahren Arbeitgeber stärker in den Fokus der Forschung gerückt.

### EINE BETRIEBSBEZOGENE PERSPEKTIVE

Aus einer betriebsbezogenen Perspektive stellen sich mindestens zwei Fragen zu Familiengründungen: Wie beeinflussen Betriebe die Erwerbstätigkeit von Müttern? Und wie beeinflusst Mutterschaft Betriebe?

Bei der ersten Frage zeigt sich, dass Mütter in familienfreundlichen Betrieben schneller ins Erwerbsleben zurückkehren (Frodermann et al. 2018). Es ist nicht auszuschließen, dass Frauen, die planen, nach einer Geburt schnell zurückzukehren, gezielt in familienfreundlichen Betrieben arbeiten. Nichtsdestotrotz weist dieser Befund darauf hin, dass sich betriebliche Angebote positiv auf die Erwerbsverläufe von Müttern auswirken und zum Abbau von Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt beitragen können.

Zur zweiten Frage untersucht eine Reihe aktueller Papiere die Auswirkungen von Mutterschaft und den darauf folgenden Erwerbsunterbrechungen auf

Betriebe in Deutschland (Huebener et al. 2022) und international (u.a. Brenøe et al. 2020; Ginja et al. 2022). Negative Auswirkungen auf Betriebe finden sich insbesondere, wenn in Betrieben wenige andere Beschäftigte die gleiche Tätigkeit ausüben wie die Mutter. Beispielsweise finden Huebener et al. (2022), dass Geburten in der Belegschaft bei einem substantiellen Teil der Betriebe zu Ersatz Einstellungen führen. Geht man von Einstellungskosten in Höhe von etwa zwei Monatsgehältern aus (Muehleemann und Pfeifer 2016), dürfte das eine spürbare Belastung für diese Betriebe sein.

Auch nach Geburt und Elternzeit betrifft Elternschaft Betriebe: Selbst wenn Arbeits- und Betreuungszeiten auf dem Papier planbar sind, müssen Eltern im Alltag beispielsweise bei Erkrankungen der Kinder kurzfristig die Betreuung übernehmen und können deswegen unvorhergesehen nicht oder nur eingeschränkt arbeiten. Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie (u.a. Illing et al. 2022) lassen erwarten, dass überproportional Mütter solche kurzfristigen Betreuungsaufgaben übernehmen. Solche Muster sind nicht zuletzt deswegen wichtig, weil sie sich auf personalpolitische Entscheidungen auswirken könnten: Besonders wichtige, karriererelevante Aufgaben werden Betriebe womöglich lieber nicht denjenigen anvertrauen, bei denen sie kurzfristige Abwesenheiten befürchten.

Aus dieser betriebsbezogenen Perspektive folgen Herausforderungen für Politik und Wissenschaft. Politisch stellt sich die Frage, wer familienbedingte Kosten, die in Betrieben anfallen, tragen soll. Einzelne, betroffene Betriebe – mit den skizzierten, möglichen Konsequenzen für deren Entscheidungskalkül – oder sollen betroffene Betriebe unterstützt werden? Bei der Entgeltfortzahlung während des Mutterschutzes lautet die Antwort schon heute, dass betroffenen Betrieben die direkten Aufwendungen über ein Umlageverfahren ersetzt werden. Diese Logik und Gestaltung lassen sich dem Grundsatz nach auch auf weitere Nachteile übertragen. Auf Seite der Wissenschaft ist es dafür notwendig, die Auswirkungen von Elternschaft und Familie auf Betriebe noch genauer zu untersuchen. Insbesondere gilt es, die Effekte zu quantifizieren und deren Rückwirkungen auf die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern zu verstehen.

### REFERENZEN

Bertrand, M., C. Goldin und L. F. Katz (2010), »Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors«, *American Economic Journal: Applied Economics* 2(3), 228–255.

Brenøe, A. A., S. P. Cnaan, N. A. Harmon und H. N. Royer (2020), »Is Parental Leave Costly for Firms and Coworkers?«, NBER Working Papers No. 26622, National Bureau of Economic Research.

Cortés, P. und J. Pan (2022), »Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market«, *Journal of Economic Literature*, im Erscheinen.

Dauth, W. und J. Eppelsheimer (2020), »Preparing the Sample of Integrated Labour Market Biographies (SIAB) for Scientific Analysis«, *Journal for Labour Market Research* 54(1), 1–10.

Frodermann, C., A. Bächmann, M. Hagen, D. Grunow und D. Müller (2018), »Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück«, *IAB-Kurzbericht* 18/2018.

Ginja, R., A. Karimi und P. Xiao (2022), »Employer Responses to Family Leave Programs«, *American Economic Journal: Applied Economics*, im Erscheinen.

Goldin, C. (2021), *Career and Family: Women's Century-long Journey Toward Equity*, Princeton University Press, Princeton.

Huebener, M., J. Jessen, D. Kuehnle und M. Oberfichtner (2022), »Parental Leave, Worker Substitutability, and Firm's Employment«, verfügbar unter: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4032803>.

Illing, H., M. Oberfichtner, N. Pestel, J. Schmieder und S. Trenkle (2022), »Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung«, *IAB-Kurzbericht* 3/2022.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2019a), »Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations«, *AEA Papers and Proceedings* 109, 122–126.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2021), »Do Family Policies Shape the Evolution of Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation«, NBER Working Paper Nr. 28082«, National Bureau of Economic Research.

Kleven, H., C. Landais und J. E. Sogaard (2019b), »Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark«, *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), 181–209.

Muehleemann, S. und H. Pfeifer (2016), »The Structure of Hiring Costs in Germany: Evidence from Firm-Level Data«, *Industrial Relations* 55, 193–218.

Müller, D., A. Filser und C. Frodermann (2022), *Update: Identifying Mothers in Administrative Data*, FDZ-Methodenreport 01/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Musick, K., M. D. Bea und P. Gonalons-Pons (2020), »His and her Earnings Following Parenthood in the United States, Germany, and the United Kingdom«, *American Sociological Review* 85(4), 639–674.

Olivetti, C. und B. Petrongolo (2017), »The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries«, *Journal of Economic Perspectives* 31(1), 205–230.

Schrenker, A. und K. Wrohlich (2022), »Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken«, *DIW Wochenbericht* 89(9), 149–154.

Statistisches Bundesamt (2022a), »Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren«, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bggp-01-gebietsstand.html>, aufgerufen am 20. August 2022.

Statistisches Bundesamt (2022b), »Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben«, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html>, aufgerufen am 20. August 2022.

Statistisches Bundesamt (2022c), »Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand ab 1995«, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html>, aufgerufen am 20. August 2022.

vom Berge, P., C. Frodermann, T. Graf, S. Griebemer, S. Kaizer, M. Köhler, C. Lehnert, M. Oertel, A. Schmucker, A. Schneider und S. Seth (2021a), »Schwach anonymisierte Version der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) – Version 7519 v1«, Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), verfügbar unter: doi: 10.5164/IAB.SIAB7519.de.en.v1.

vom Berge, P., C. Frodermann, A. Schmucker und S. Seth (2021b), Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975 – 2019, FDZ-Datenreport 01/2021, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Luise Görge

## Who Cares? Arbeitsteilung in Familien als letzte Hürde auf dem Weg zur Gleichberechtigung

Wie weit ist es noch bis zur Gleichstellung? Für die Länder der Europäischen Union beantwortet das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE 2021) diese Frage mit einem Index, der Geschlechtergleichheit in verschiedenen Lebensbereichen – Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht, Gesundheit – misst und zu einer Zahl verdichtet. Im Mittel über alle 27 Länder betrug dieser Gleichstellungsindex zuletzt 68 von 100 maximal erreichbaren Punkten, die einer vollständigen Gleichstellung von Männern und Frauen entsprechen und in keinem Land erreicht sind. Mit 68,8 Punkten lag Deutschland knapp über dem Durchschnitt und auf Platz 10, gute 15 Punkte hinter dem Rangersten

Schweden. In allen Ländern der EU sind Frauen seltener erwerbstätig, erzielen geringeres Einkommen, sind seltener in Führungspositionen vertreten, erbringen mehr unbezahlte Sorgearbeit und sind häufiger von Armut bedroht als Männer. Ein Blick auf die Aufschlüsselungen nach Haushaltsstatus zeigt, dass die Lücken für Paare mit Kindern beinahe ausnahmslos am größten sind. Das

deckt sich mit neuesten Forschungserkenntnissen, die zeigen, dass Löhne und Einkommen von jungen Frauen und Männern erst ab der Geburt des ersten Kindes auseinanderlaufen (Angelov et al. 2016; Kleven et al. 2019; Lundborg et al. 2017).

### URSACHE: TRADITIONELLE ARBEITSTEILUNG

Die sogenannten „Child Penalties“, die kindbedingten Lohneinbußen, entstehen durch die Arbeitsteilung die Elternpaare<sup>1</sup> nach der Geburt eines Kindes wählen. Sie treffen fast ausschließlich Frauen, da die allermeisten Paare eine Form der traditionellen Arbeitsteilung wählen, in der Mütter hauptverantwortlich für die unbezahlte Sorgearbeit und Väter für die bezahlte Erwerbsarbeit zuständig sind. Davon abzugrenzen sind die progressive Arbeitsteilung, in der die Hauptverantwortlichkeiten vertauscht sind und die egalitäre Arbeitsteilung, in der sie weitgehend geteilt sind. Entscheidend bei dieser Typologie ist, wer

<sup>1</sup> Gegenstand dieses Beitrags sind Ungleichheiten, die im Zusammenhang mit den geschlechtsspezifischen Arbeitsarrangements in gemischtgeschlechtlichen, heterosexuellen Elternpaaren entstehen. Aufgrund dieser Zielstellung liegt der Fokus auf Familien, in denen eine Mutter und ein Vater mit Kindern leben und nicht auf Alleinerziehenden und LGBTQI\* Familien.



Prof. Dr. Luise Görge

ist Juniorprofessorin für VWL, insbesondere Mikroökonomik, am Institut für VWL, Leuphana Universität Lüneburg.

die Hauptverantwortung für eine der beiden Arbeiten trägt; eine traditionelle Arbeitsteilung wird also nicht dadurch egalitär, dass eine Mutter mit einer Teilzeitbeschäftigung zum Familieneinkommen beiträgt oder ein Vater ab und zu mal einen Nachmittag auf dem Spielplatz verbringt. Die oben zitierten Papiere zeigen, dass traditionelle Arbeitsteilung nach dieser Definition selbst in Ländern die Norm ist, die gemeinhin als Vorbilder in puncto Gleichstellung gelten und in denen die Erwerbsbeteiligung von Müttern im internationalen Vergleich hoch ist. Dennoch fallen die Einkommen von Müttern nach der Geburt eines Kindes auch in Schweden (Angelov et al. 2016), Norwegen (Lundborg et al. 2017) und Dänemark (Kleven et al. 2019) hinter denen der Väter zurück, weil sie Erwerbstätigkeit und Sorgeverantwortung verbinden müssen. Sie reduzieren Stunden und nehmen Lohnabschläge in Kauf, um in Berufe, Firmen und Branchen zu wechseln die höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit erlauben.

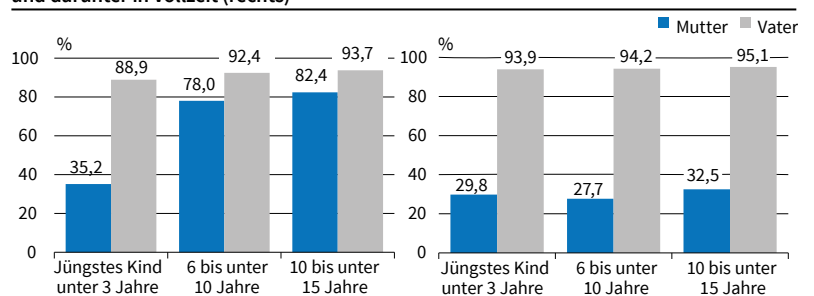
Auch in Deutschland wählen die allermeisten Paare nach Geburt eines Kindes eine traditionelle Arbeitsteilung, wie Abbildung 1 auf Basis von Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegt (Keller und Kahle 2018). Nur gut jede dritte Mutter, die mit einem Kleinkind von unter drei Jahren im Haushalt lebt, ist überhaupt erwerbstätig. Von den erwerbstätigen Müttern mit Kleinkindern ist der Großteil in Teilzeit beschäftigt, nur ein knappes Drittel arbeitet Vollzeit im Arbeitsmarkt. Dagegen sind fast neun von zehn Vätern erwerbstätig und das überwiegend in Vollzeit; nur rund 6% der erwerbstätigen Väter arbeiten in Teilzeit. Zwar nähert sich in Familien mit älteren Kindern die Erwerbsbeteiligung der Mütter denen der Väter an, dennoch ist weiterhin nur etwa jede dritte in Vollzeit erwerbstätig, selbst wenn das jüngste Kind im Haushalt schon zwischen zehn und 15 Jahren alt ist. Das zeigt: Der Bedarf an Sorgearbeit im Haushalt geht mit zunehmendem Alter der Kinder zurück, die Hauptverantwortung verbleibt bei den Müttern.

### WARUM IST TRADITIONELLE ARBEITSTEILUNG EIN PROBLEM?

Fest steht: Die Lücken, die durch Elternschaft im Einkommen und ökonomischem Status von Männern und Frauen wachsen, werden ein Leben lang nicht mehr geschlossen und wirken auch auf Vermögen, Rentenansprüche, Armutsrisiko, gesellschaftliche Anerkennung. Ob sich daraus ein Gerechtigkeitsmotiv ableitet, das Geschlechtergleichheit als »Wert an sich« umsetzt, darüber wird viel gestritten. Es gibt es aber mindestens drei ökonomische Überlegungen, auf deren Grundlage die Gesellschaft Effizienzgewinne durch einen Wandel zu mehr egalitärer Arbeitsteilung erhoffen kann. Die erste Überlegung betrifft die effektive Nutzung von Ressourcen. Unter der Annahme, dass die Fähigkeiten von Frauen und Männern der gleichen Verteilung folgen, kann es nicht optimal sein, wenn Frauen für Führungspositionen in Poli-

Abb. 1

Erwerbstätigkeitsquoten von Müttern und Vätern: insgesamt (links) und darunter in Vollzeit (rechts)<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Die Balken zeigen realisierte Erwerbstätigkeitsquoten. Zu den Personen mit realisierter Erwerbstätigkeit zählen alle Erwerbstätigen nach dem ILO-Konzept, im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die sich nicht in Mutterschutz oder Elternzeit befinden.

Quelle: Darstellung der Autorin auf Basis von Mikrozensusdaten, entnommen Tabelle 2 in Keller und Kahle (2018, S. 59).

© ifo Institut

tik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft kaum zur Verfügung stehen, weil sich die Zeitanforderung nicht mit ihren Sorgearbeitsverpflichtungen vereinbaren lassen (Bertrand 2018). Dies gilt umso mehr, da die Gesellschaft über die Steuerfinanzierung des Bildungssystems enorme Summen in die Ausbildung von Frauen investiert. Die zweite Überlegung fußt auf der Annahme, dass Diversität zu besseren Entscheidungen führt und dass die Gesellschaft auch deshalb von einer höheren Repräsentation von Frauen in Führungspositionen profitiert, weil sie unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen in Gestaltungsprozesse einbringen (Kirsch und Wrohlich 2021). Die dritte Überlegung schließlich betrifft die Reproduktion von Arbeitskraft in einer alternden Gesellschaft. Eine Umverteilung von Sorgearbeit könnte die Geburtenzahlen steigern und somit langfristig zur Entlastung der Sozialsysteme beitragen. Das zumindest legt die Arbeit von Dopeke und Kindermann (2019) nah, die niedrigere Fertilitätsraten in Gesellschaften mit hoher Sorgearbeitsbelastung für Frauen dokumentieren.

### WELCHE GRÜNDE GIBT ES FÜR TRADITIONELLE ARBEITSTEILUNG?

Wenn eine egalitäre Arbeitsteilung aus gesellschaftlicher Sicht wünschenswert ist, benötigen wir Politikmaßnahmen, die dieses Ziel erreichen können.<sup>2</sup> Idealerweise beruhen diese auf einem fundierten Verständnis der Gründe dafür, dass traditionelle Arbeitsteilung sich seit Jahrzehnten so hartnäckig hält. Befragungen von jungen Menschen ohne Kinder, zu Vorstellungen von ihrem zukünftigen Familienleben, dokumentieren regelmäßig Wünsche nach egalitärer oder gar progressiver Aufteilung von Arbeit (Auspurg et al. 2017; Bühlmann et al. 2010; Pedulla und Thébaud 2015). Warum sieht die gelebte Realität dann so anders aus?

<sup>2</sup> Gleichstellung aus gesellschaftlicher Perspektive kann auch erreicht werden, indem etwa je die Hälfte der Paare eine progressive und eine traditionelle Arbeitsteilung wählt. Die Vor- und Nachteile gegenüber dem Ziel, mehr Paare in eine egalitäre Arbeitsteilung zu bringen, können hier nicht diskutiert werden. Die weiteren Überlegungen in diesem Beitrag lassen sich jedoch weitgehend auf dieses alternative Ziel übertragen.



Aus ökonomischer Sicht ist es zunächst nicht überraschend, dass eine Arbeitsteilung, in der Partner\*innen sich spezialisieren, also unterschiedliche Aufgaben übernehmen, effizienter ist als eine in der sie alle Aufgaben teilen. Diese Effizienzgewinne können sich entweder aus Produktivitätsunterschieden der Partner\*innen oder aus dem Produktionsprozess selbst ergeben. Da beide Mechanismen geschlechtsneutral sind, begründen sie lediglich, dass Familien sich spezialisieren. Warum die Spezialisierung mehrheitlich traditionell statt progressiv ist, erklärt sich nur, wenn weitere Voraussetzungen erfüllt sind.

### Effizienz motive

Produktivitätsunterschiede zwischen den Partner\*innen führen in der Regel dazu, dass die Familie ihr benötigtes Volumen an Sorgearbeit am günstigsten durch die Partnerin mit dem relativen Produktivitätsvorteil in der Sorgearbeit produzieren lässt (Becker 1973; Gronau 1973). Ein solcher relativer Produktivitätsvorteil kann dann systematisch bei Frauen liegen, wenn sie, im Vergleich zu Männern, produktiver in der Sorgearbeit oder weniger produktiv in der Erwerbsarbeit sind. Produktivität in der Sorgearbeit wird nicht gemessen, deshalb nehmen wir der Einfachheit halber einmal an, dass sich Männer und Frauen hierin nicht unterscheiden.<sup>3</sup> Somit bleiben geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitsmarktproduktivität als potenzielle Motoren der traditionellen Arbeitsteilung. Lange speisten sie sich aus markanten Geschlechterunterschieden in Bildungsinvestitionen, die sich in niedrigere Lohnerwartungen für Frauen übersetzten. Inzwischen sind die Bildungsniveaus konvergiert; in den jüngsten Generationen übersteigt der Anteil der Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss sogar den der Männer. Daraus folgt allerdings nicht zwangsläufig ein Ausgleich oder gar eine Umkehrung der Arbeitsmarktproduktivität in Paaren. Das liegt vor allem daran, dass Frauen im Durchschnitt noch immer schlechter bezahlte Fächer studieren (Bertrand 2018; EIGE 2021) und Partner wählen, die älter (Krack-Roberg et al. 2016) und besser ausgebildet (Bertrand et al. 2021)<sup>4</sup> sind. So bleiben Produktivitätsunterschiede im Paar also weitgehend erhalten, auch wenn sich die durchschnittlichen Lohnerwartungen von Berufsanfängerinnen denen von Berufsanfänger in den letzten Jahrzehnten angeglichen haben. Durch (statistische) Diskriminierung von Frauen, etwa bei

Beförderungen, ist die Lohnentwicklung für Männer zudem im Erwartungswert unter Umständen selbst dann besser, wenn die Arbeitsmarktproduktivität der Partnerin vor der Spezialisierungsentscheidung genauso hoch oder höher ist. Um eine traditionelle Arbeitsteilung finanziell attraktiv zu machen, reichen selbst kleinste Unterschiede in der Arbeitsmarktproduktivität. Hat sich ein Paar einmal spezialisiert, wachsen diese Ausgangsunterschiede rasch an, da der Partner als Hauptverdiener weiter Humankapital akkumuliert, während die Partnerin als Hauptsorgende ihres abschreibt. Ein Wechsel in eine egalitäre oder gar progressive Arbeitsteilung wird für das Paar zunehmend teurer.

Allerdings kann Spezialisierung auch ohne jegliche Produktivitätsunterschiede für Paare finanziell attraktiv sein, wenn das im Produktionsprozess selbst angelegt ist. Claudia Goldin (2021) beschreibt pointiert, worauf solche Anreize beruhen können, wenn Erwerbsarbeit von zunehmenden Grenzerträgen gekennzeichnet ist: »Work is greedy, and the person who does the most gets the most.« In einer Studie (Goldin 2014) zeigt sie, dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu einem erheblichen Teil innerhalb von Berufen besteht und dort besonders ausgeprägt ist, wo sich Überstunden und ständige Verfügbarkeit überproportional rentieren. In diesen Berufen sind es vor allem Frauen mit Sorgeverantwortung, die auf hohe Renditen verzichten, weil sie nicht bereit oder in der Lage sind, diese Stunden zu leisten. Dass greedy work so weit verbreitet ist, erklärt sie deshalb zur letzten großen Hürde auf dem Weg zur Gleichstellung. Die Frage, warum in der Regel Frauen vor dem Vereinbarkeitsproblem stehen, beantwortet sie lapidar mit »Couples with children optimize in a world of gendered norms.« (Goldin 2021, S. 236).

### Geschlechternormen

Dass Geschlechternormen für die Beharrlichkeit traditioneller Arbeitsteilung zumindest mitverantwortlich sind, wird oft gemutmaßt. Tatsächlich zeigen viele Studien, dass das Erwerbsverhalten von Migrantinnen, selbst in der zweiten Generation, stark von den Normen im Herkunftsland geprägt ist (vgl. Fernández und Fogli 2009 und zahlreiche Folgeanwendungen, aber siehe auch die Arbeit von Beblo et al. 2021 zur Selektionsproblematik in diesen Studien).

Wie genau Normen aber Verhalten beeinflussen, darüber wissen wir noch immer sehr wenig (Görges und Nosenzo 2021). Zahlreiche aktuelle Forschungsarbeiten untersuchen die These, dass Paare die Missachtung gesellschaftlicher Normen sogar soweit vermeiden, dass sie dafür finanzielle Einbußen in Kauf nehmen. Wenn der individuelle Bruch mit Normen hinreichend hohe soziale und psychologische Kosten verursacht, entscheiden sich Paare möglicherweise selbst dann gegen eine progressive Arbeitsteilung,

<sup>3</sup> Unstrittig ist jedoch, dass Frauen während der Schwangerschaft und gegebenenfalls darüber hinaus, solange ein Baby gestillt wird, einen Produktivitätsvorteil in der Sorgearbeit haben. Inwieweit dieser Produktivitätsvorteil über diese Zeit hinaus geht, darüber lässt sich nur spekulieren. Dass schon unter Kindern Mädchen in größerem Umfang als Jungen Hausarbeit leisten (Solaz und Wolff 2015) und auf jüngere Geschwisterkinder aufpassen (Wilke et al. 2018) kann als »Trainingsvorsprung« interpretiert werden, der Produktivitätsunterschiede im Erwachsenenalter zumindest nicht abwegig erscheinen lässt.

<sup>4</sup> Dieses Phänomen des »nach-oben-Heiratens« (aus Perspektive von Frauen) führt auch dazu, dass die Männer am unteren und die Frauen am oberen Ende der Bildungsverteilung häufiger Single bleiben als alle anderen.

wenn sie aus finanzieller Sicht einträglicher wäre (vgl. Bertrand et al. 2015 und die Replikation von Sprengholz et al. 2022, für den deutschen Kontext). Allerdings bleibt es schwierig, einen solchen direkten Einfluss von Normen auf die Wahl der Arbeitsteilung von ihrem Einfluss auf Produktivität (bspw. welche Berufe Männer und Frauen wählen) und Präferenzen (bspw. welche Partner\*innen sie wählen) zu trennen. Die Laborstudie mit Paaren von Görge (2021) legt allerdings nahe, dass selbst unter Konstanzhaltung dieser Faktoren Normen einen direkten Einfluss auf die Spezialisierungsentscheidung ausüben. Sie sind somit ein wichtiger Faktor für die Arbeitsteilung in Familien.

### WELCHE POLITIKMASSNAHMEN KÖNNEN ETWAS ÄNDERN?

In dieser komplexen Gemengelage aus greedy work, geschlechtsspezifischen Produktivitätsunterschieden und Präferenzen und sozialen Normen bleibt die Sorgearbeit in der Hauptverantwortung von Frauen und Gleichstellung ein unerreichtes Ziel. Wie geht es voran? Mit Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter erhöhen und Anreize zu einer egalitären Arbeitsteilung setzen.

#### Ausbau der Kinderbetreuung

Vereinbarkeit erhöhen gelingt zumindest zum Teil durch eine Reduzierung der Sorgelast, die innerhalb der Familie anfällt. Durch eine Auslagerung an Dienstleister werden vor allem Mütter entlastet und können sich stärker dem Arbeitsmarkt widmen. Ein Ausbau des Betreuungsangebots, das haben Studien bestätigt, steigert tatsächlich das Arbeitsangebot von Müttern (Bauernschuster und Schlotter 2015) und verringert somit den Abstand zwischen den Geschlechtern. Bei der Verfügbarkeit von qualitativ hochwertiger, bezahlbarer Kinderbetreuung für Kinder aller Altersgruppen gibt es in Deutschland durchaus noch Luft nach oben, so dass sich mit einer Erweiterung des Angebotes wahrscheinlich noch einiges für die Gleichstellung erreichen lässt. Allerdings stößt das Ausbaupotenzial irgendwann an Grenzen, denn Kinderbetreuung lässt sich kaum in einem Umfang auslagern, wie es mit zwei Vollzeitstellen mit Überstunden und irregulären Arbeitsstunden nötig wäre. In den meisten Fällen wird es auch weiterhin nicht beiden Eltern ermöglichen, greedy work bedienen können. Solange die Verantwortung für die »residuale« Sorgearbeit bei den Müttern verbleibt, tritt ihre berufliche Entwicklung hinter die ihrer Partner zurück. Zuletzt hat das die Coronakrise eindrücklich gezeigt, in der die residuale Sorgearbeit durch den pandemiebedingten Wegfall öffentlicher Betreuungsangebote plötzlich schlagartig für viele Mütter zu einem Vollzeitjob wurde, der oft auf Kosten ihrer Erwerbsarbeit gehen musste (Alon et al. 2020).

Gleichstellung benötigt also neben dem Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung zwei weitere Zutaten: Vereinbarkeit muss auch in der Erwerbsarbeit stärker ermöglicht werden, und die familiäre Arbeitsteilung muss mit traditionellen Rollen und Zuständigkeiten brechen. Welche Maßnahmen können einen solchen Wandel erreichen? Geschlechterquoten – in Erwerbs- und Sorgearbeit – bieten dafür großes Potenzial. Eine Geschlechterquote in der Erwerbswelt existiert bereits in Deutschland, allerdings bislang eher mit einer »schmalen Reichweite«, wie Wissenschaftlerinnen des DIW zuletzt urteilten (Kirsch et al. 2022). Gesetzlich verbindlich sind sie bislang nur in Aufsichtsräten von einigen wenigen Unternehmen. Wann immer hier ein Posten frei wird, muss so lange eine Frau nachbesetzt werden, bis die Quote von 30% erreicht ist. Wenn das nicht gelingt, bleibt die Stelle unbesetzt (leerer Stuhl). Zudem gibt es ab vier Mitgliedern in den Vorständen der gleichen Gruppe von Unternehmen ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau.

#### Ausweitung der Quotenregelung

Das Pendant zur Geschlechterquote in der Sorgearbeit gibt es in Deutschland im Elterngeld. Auch hier ist die Reichweite im europäischen Vergleich eher klein. Am weitesten geht sie derzeit in Island, wo annähernd die Hälfte von zwölf Monaten Elternzeit für Väter reserviert ist. In Deutschland sind aktuell jeweils zwei von maximal 14 (Vollzeit) Elterngeldmonaten für einen von beiden Elternteilen reserviert und verfallen, wenn sie nicht in Anspruch genommen werden (ähnlich dem leeren Stuhl in Aufsichtsräten und Vorständen). Die verbleibenden zehn Monate können beliebig aufgeteilt werden. Seit Einführung dieser Quotenregelung ist der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, enorm gestiegen. Zwar erhöhte das die Beteiligung der Väter in der Sorgearbeit über die Elternzeit hinaus, es reicht aber nicht, um Zuständigkeiten im Alltag nachhaltig zu verändern (Tamm 2019). Die allermeisten beschränken sich auf zwei Monate, während Mütter für zehn bis zwölf Monate ausscheiden (Samtleben et al. 2019).

An eine Ausweitung der Quotenregelung in Erwerbs- und Sorgearbeit sind – neben dem direkten Effekt auf die Gleichstellungsbilanz: mehr Frauen mit Führungsverantwortung, mehr Männer mit Sorgeverantwortung – konkrete Hoffnungen für eine langfristige Veränderungen in der Arbeitsteilung von Paaren geknüpft. Eine Wirkung auf Präferenzen, Produktivitäten, Normen und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für beide Geschlechter sind plausibel und in Teilen auch bereits belegt. Zunächst einmal fördert die Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit auch die Produktivität darin, was wiederum relative Kostenvorteile reduziert und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung weniger attraktiv macht. Zudem verändern sich geschlechtsspezifische Vorlieben für die jeweiligen Tätigkeiten. Präferenzen für geschlechtsatypische

Rollen verstärken sich mit dem Erleben dieser Rollen: So ist unter Frauen die Präferenz für Erwerbsarbeit höher (Beblo und Görges 2018), unter Männern die Präferenz für Sorgearbeit (Kotsadam und Finseraas 2011), wenn sie die Verantwortung dafür selbst erlebt haben.

Darüber hinaus verändert die Quote soziale Normen dadurch, dass auch Dritte mehr Menschen in geschlechtsatypischen Rollen erleben. In der Sorgearbeit zeigen beispielsweise Unterhofer und Wrohlich (2017), dass Großväter durch eine Beteiligung ihrer Söhne in der Elternzeit progressivere Geschlechternormen entwickeln. In der Erwerbsarbeit finden Dahl et al. (2021), dass Männer progressivere Einstellungen entwickeln, wenn sie zufällig gemischten statt reinen Männerteams zugewiesen werden. Ein weiterer Kanal, durch den Quoten Normen verändern, geht über die erhöhte Sichtbarkeit von Männern und Frauen in atypischen Rollen. Hierdurch entstehen Vorbilder für nachfolgende Generationen, die ebenfalls ermutigt werden, sich »atypisch« zu verhalten, etwa Berufe zu ergreifen und Partner\*innen zu wählen, mit denen sich eine progressivere Arbeitsteilung umsetzen lässt (Fernández et al. 2004).

Nicht zuletzt bergen Geschlechterquoten auch das Potenzial, den Druck auf Organisationen zu erhöhen, Beschäftigten aller Geschlechter mehr Vereinbarkeit zu ermöglichen. Solange Arbeitsteilung in Familien noch überwiegend traditionell ist, lassen sich talentierte Frauen nur dann für Führungspositionen rekrutieren, wenn Unternehmen ihnen Möglichkeiten bieten, diese mit Sorgeverantwortung zu vereinbaren. Wenn männliche Führungskräfte aufgrund einer Elternzeitquote nach der Geburt eines Kindes genauso häufig und lange ausfallen wie Frauen und sich im Anschluss stärker in der Sorgearbeit einbringen wollen, wird auch das Unternehmen zwingen, Vereinbarkeit zu verbessern. Neben der Frage der Umsetzbarkeit ist ein Kritikpunkt an der Quote ihre mangelnde Reichweite, denn meist profitieren nur Hochqualifizierte direkt von ihr. Es bleibt aber zu hoffen, dass auch weniger gut ausgebildete Beschäftigte in den unteren Hierarchiestufen langfristig von Vorbildeffekten, Manager\*innen mit Problembewusstsein und Veränderungen in der Vereinbarkeit profitieren.

## REFERENZEN

- Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt (2020), »The Impact of Covid-19 on Gender Equality«, *Covid Economics*, 62.
- Angelov, N., P. Johansson und E. Lindahl (2016), »Parenthood and the Gender Gap in Pay«, *Journal of Labor Economics* 34(3), 545–579.
- Auspurg, K., M. Iacovou und C. Nicoletti (2017), »Housework Share between Partners: Experimental Evidence on Gender-specific Preferences«, *Social Science Research* 66, 118–139.
- Bauernschuster, S. und M. Schlotter (2015), »Public Child Care and Mothers' Labor Supply – Evidence from Two Quasi-experiments«, *Journal of Public Economics* 123, 1–16.
- Beblo, M. und L. Görges (2018), »On the Nature of Nurture. The Malleability of Gender Differences in Work Preferences«, *Journal of Economic Behavior & Organization* 151, 19–41.
- Beblo, M., L. Goerges und E. Markowsky (2020), »Gender Equality as a Confounder in the Epidemiological Approach«, *Economics Bulletin* 40(2), 1292–1299.
- Becker, G. S. (1973), »A Theory of Marriage: Part I«, *Journal of Political Economy* 81(4), 813–846.
- Bertrand, M. (2018), »Coase Lecture – The Glass Ceiling«, *Economica* 85(338), 205–231.
- Bertrand, M., P. Cortes, C. Olivetti und J. Pan (2021), »Social Norms, Labour Market Opportunities, and the Marriage Gap between Skilled and Unskilled Women«, *The Review of Economic Studies* 88(4), 1936–1978.
- Bühlmann, F., G. Elcherth und M. Tettamanti (2010), »The Division of Labour among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value – Practice Configurations«, *European Sociological Review* 26(1), 49–66.
- Dahl, G.B., A. Kotsadam und D. O. Rooth (2021), »Does Integration Change Gender at Titides? The Effect of Randomly Assigning Women to Traditionally Male Teams«, *The Quarterly Journal of Economics* 136(2), 987–1030.
- Doepke, M. und F. Kindermann (2019), »Bargaining over Babies: Theory, Evidence, and Policy Implications«, *American Economic Review* 109(9), 3264–3306.
- EIGE – European Institute for Gender Equality (2021), Gender Equality Index 2021, verfügbar unter: [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender\\_equality\\_index\\_2021\\_health.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_equality_index_2021_health.pdf).
- Fernández, R. und A. Fogli (2009), »Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility«, *American Economic Journal: Macroeconomics* 1(1), 146–177.
- Fernández, R., A. Fogli und C. Olivetti (2004), »Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics«, *The Quarterly Journal of Economics* 119(4), 1249–1299.
- Görges, L. (2021), »Of Housewives and Feminists: Gender Norms and Intra-household Division of Labour«, *Labour Economics* 72, 102044.
- Görges, L. und D. Nosenzo (2020), »Measuring Social Norms in Economics: Why It Is Important and How It Is Done«, *Analyse & Kritik* 42(2), 285–312.
- Goldin, C. (2014), »A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter«, *American Economic Review* 104(4), 1091–1119.
- Goldin, C. (2021), *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, Princeton University Press, Princeton.
- Gronau, R. (1973), »The Intrafamily Allocation of Time: The Value of the Housewives' Time«, *The American Economic Review* 63(4), 634–651.
- Keller, M. und I. Kahle (2018), »Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf«, *Wirtschaft und Statistik* 3, 54–71.
- Kirsch, A., V. Sondergeld und K. Wrohlich (2022), »Geschlechterquoten für Spitzenpositionen der Privatwirtschaft in EU-Ländern: Teils sehr unterschiedlich, aber wirksam«, *DIW Wochenbericht* 89(3), 34–42.
- Kirsch, A. und K. Wrohlich (2021), »Aufsichtsratsarbeit vieler Unternehmen profitiert von mehr Geschlechterdiversität«, *DIW Wochenbericht* 88(3), 36–42.
- Kleven, H., C. Landais und J. E. Sogaard (2019), »Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark«, *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), 181–209.
- Kotsadam, A. und H. Finseraas (2011), »The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave«, *Social Science Research* 40(6), 1611–1622.
- Krack-Roberg, E., S. Krieger, B. Sommer und J. Weinmann (2016), »Familie, Lebensformen und Kinder«, in Destatis und Wissenschaftszentrum Berlin – WZB (Hrsg.), *Datenreport*, Berlin, 43–77.
- Lundborg, P., E. Plug und A. W. Rasmussen (2017), »Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments«, *American Economic Review* 107(6), 1611–1637.
- Pedulla, D. S. und S. Thébaud (2015), »Can We Finish the Revolution? Gender, Work-family Ideals, and Institutional Constraint«, *American Sociological Review* 80(1), 116–139.
- Samtleben, C., C. Schaeper und K. Wrohlich (2019), »Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich«, *DIW Wochenbericht* 86(35), 607–613.
- Solaz, A. und F. C. Wolff (2015), »Intergenerational Transmission of Domestic Work and Gender Roles«, *Annals of Economics and Statistics* 117(118), 159–184.

Sprengholz, M., A. Wieber und E. Holst (2022), »Gender Identity and Wives' Labor Market Outcomes in West and East Germany between 1983 and 2016«, *Socio-Economic Review* 20(1), 257–279.

Tamm, M. (2019), »Fathers' Parental Leave-taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation«, *Labour Economics* 59, 184–197.

Unterhofer, U. und K. Wrohlich (2017), »Fathers, Parental Leave and Gender Norms«, DIW Berlin Discussion Paper No. 1657, verfügbar unter: <https://ssrn.com/abstract=2952289>.

Wikle, J. S., A. C. Jensen und A. M. Hoagland (2018), »Adolescent Caretaking of Younger Siblings«, *Social Science Research* 71, 72–84.

Sarah Gust und Lavinia Kinne

## Gender Pay Gap: Ursachen und Maßnahmen

Die Rolle von Frauen am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. In den meisten Industrieländern war ein deutlicher Trend zu erkennen: Frauen nehmen immer mehr am Arbeitsmarkt teil und nähern sich dabei den Löhnen von Männern stetig an (Bertrand 2020). Trotz dieser weitestgehend positiven Entwicklung sind auch hochentwickelte Länder wie Deutschland noch weit entfernt von gleichen Ergebnissen der beiden Geschlechter am Arbeitsmarkt.<sup>1</sup> Obwohl seit 2006 in Deutschland jedes Jahr mehr Frauen einen Hochschulabschluss erhalten als Männer (Statistisches Bundesamt 2022b), verdienten Frauen 2021 unbereinigt immer noch 18% weniger als Männer.

Eine Vielzahl an Forschenden hat sich in den letzten Jahrzehnten mit den möglichen Ursachen dieser Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt beschäftigt. Einen wesentlichen Anteil daran hat die unterschiedliche Wahl der Studienfächer von Männern und Frauen, die mit erheblichen Unterschieden in den zu erwartenden Löhnen einhergeht (Bertrand 2020). Darüber hinaus hat eine Elternschaft ungleiche Konsequenzen für Männer und Frauen (Kleven et al. 2019). Beide Faktoren gehen zudem mit kulturellen Normen einher, die es insbesondere Frauen mit Familie erschweren, einen erfolgreichen Berufsalltag zu gestalten. Der erste Teil dieses Artikels wird sich den beiden Bereichen gesondert widmen und jeweils entsprechende etablierte sowie neuere Forschungsergebnisse präsentieren.

Wenn man für unterschiedliche Berufe, Stundenanzahl, Erwerbsbiografien und weitere Faktoren kontrolliert, spricht man vom bereinigten Gender Pay Gap. Bei gleicher und gleichwertiger Arbeit und Qualifikation verdienten Frauen im Jahr 2018 in Deutschland rund 6% weniger als ihre männlichen Kollegen (Statistisches Bundesamt 2022a). Um diese Lohnungleichheit zu reduzieren, haben einige europäische Länder in den letzten Jahren Maßnahmen für mehr Lohntransparenz eingeführt. Der zweite Teil dieses Artikels beschäftigt sich mit der Effektivität dieser Maßnahme.

<sup>1</sup> In diesem Artikel werden wir uns auf den Unterschied zwischen Frauen und Männern konzentrieren, die sich auch als solche definieren und dementsprechend in Surveys oder administrativen Daten erfasst werden. Die restliche Breite des Spektrums der Geschlechteridentität bilden wir hier zwar nicht ab, fänden es aber wichtig, sich damit nochmals gesondert zu beschäftigen.

### WAHL DER STUDIENFÄCHER

Obwohl Frauen bereits seit einigen Jahren im internationalen Vergleich bessere Bildungsabschlüsse vorweisen (Bertrand 2020), gibt es noch immer erhebliche Unterschiede in der Wahl der Studienfächer. Männer wählen dabei öfter sogenannte MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), die im Durchschnitt zu höheren Löhnen führen als Fächer aus anderen Kategorien (beispielsweise Sozialwissenschaften) (Bertrand 2020). Als Gründe für diese unterschiedlichen Entscheidungen werden oft zwei wesentliche Faktoren benannt: mit bestimmten Berufen assoziierte Normen und Präferenzen sowie sogenannte komparative Vorteile. Ein komparativer Vorteil entsteht nicht nur dann, wenn Frauen beispielsweise in diesen MINT-Fächern schlechter abschneiden (würden) als Männer, sondern kann auch dann vorhanden sein, wenn Frauen ähnlich qualifiziert sind wie Männer, aber in anderen Bereichen wie beispielsweise der Kinderbetreuung besser aufgestellt sind als Männer. Dieses Phänomen kann in diversen wissenschaftlichen Studien beobachtet werden. So dokumentieren beispielsweise Goulas et al. (2020), dass komparative Vorteile von Männern in MINT-Fächern 12% der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen erklären können.

Auf der anderen Seite könnten unterschiedliche Entscheidungen auch das Spiegelbild von geschlechterspezifischen Präferenzen sein. Möglicherweise sind beispielsweise die mit hoch bezahlten Berufen assoziierten Arbeitsbedingungen ein entscheidender Faktor für die Wahl des Studienfachs von Frauen. Obwohl dies zunächst also wie eine potenziell zufriedenstellende Erklärung für das unterschiedliche Verhalten von Frauen und Männern klingt, sind auch Präferenzen zu einem großen Anteil ein Produkt der Umgebung und können schon früh von kulturellen Normen geprägt werden. So zeigt beispielsweise



Sarah Gust

ist Doktorandin am ifo Zentrum für Bildungsökonomik



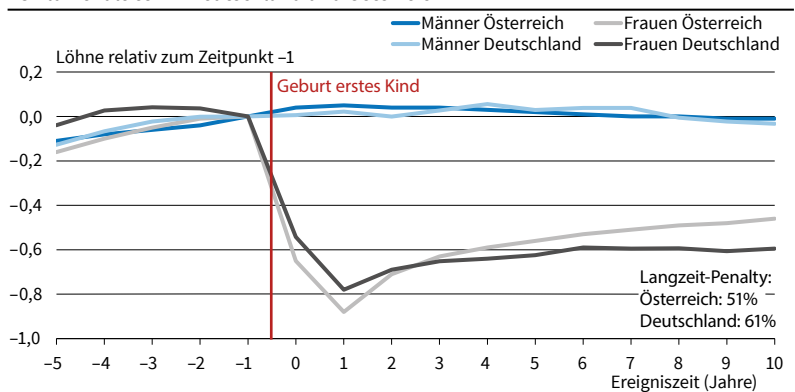
Lavinia Kinne

ist Doktorandin am ifo Zentrum für Bildungsökonomik.



Abb. 1

## »Child Penalties« in Deutschland und Österreich



Quelle: Kleven et al. (2019).

© ifo Institut

eine Studie von Grewenig et al. (2020), dass bereits 14- bis 17-jährige junge Männer und Frauen erhebliche Unterschiede in der erwarteten Arbeitszeit nach der Geburt ihres ersten Kindes aufweisen. Weibliche Befragte planen mehrheitlich, 20 oder weniger Stunden pro Woche zu arbeiten, wohingegen die männlichen Befragten mehrheitlich 30 oder mehr Stunden Wochenarbeitszeit anstreben. Weiterhin führte eine Konfrontation der Studienteilnehmer\*innen mit den tatsächlich herrschenden Normen in der deutschen Gesellschaft zu einer weiteren Verstärkung dieser Ungleichheit in erwarteter Wochenarbeitszeit nach der Geburt des ersten Kindes.

## »CHILD PENALTY«

Die internationale Literatur zu Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren vermehrt um die Entwicklungen rund um die Geburt von Kindern beschäftigt. Wegweisend waren dabei die Studien von Kleven und Koautor\*innen (Kleven et al. 2019), die das Konzept der sogenannten »Child Penalty« etabliert haben. Die »Child Penalty« beschreibt dabei den kausalen Effekt der Elternschaft auf Arbeitsmarktergebnisse wie z.B. Löhne von Frauen im Vergleich zu Männern (Kleven 2022). Empirisch wird diese mit Hilfe von Paneldaten geschätzt. Dabei werden über mehrere Jahre hinweg die Löhne derselben Person erfasst, so dass eine Entwicklung über die Zeit beobachtet werden kann. Zentriert man diese Entwicklung nun um die Geburt des ersten Kindes herum, zeigen sich im Durchschnitt für Männer und Frauen erhebliche Unterschiede: Männer erleben keine sichtbare Lohnveränderung zur Zeit der Geburt des ersten Kindes, wohingegen bei Frauen ein drastischer Lohnrückgang direkt nach der Geburt zu beobachten ist. Dieser ist zudem persistent, so dass auch nach zehn Jahren noch erhebliche Lohnunterschiede zwischen Müttern und Vätern beobachtet werden können (Kleven et al. 2019). Abbildung 1 zeigt dies beispielhaft für deutschsprachige Länder, in denen die »Child Penalties« im internationalen Vergleich besonders hoch sind. In Deutschland und Österreich verdienen Mütter

dabei im Schnitt fünf bis zehn Jahre nach der Geburt ihres ersten Kindes 61% bzw. 51% weniger als Väter.

Neuere Studien bestätigen das Vorkommen solcher einer »Child Penalty« in vielen Ländern und zeigen zudem, wie sich diese über die Zeit entwickelt hat (siehe beispielsweise Huttunen und Troccoli 2022 sowie Bönke et al. 2022). Ähnliche Befunde sind auch für die Teilnahme am Arbeitsmarkt zu finden, so dass Frauen ihre wöchentlichen Arbeitsstunden nach der Geburt des ersten Kindes erheblich reduzieren, Männer hingegen nicht (Kleven et al. 2019).

Weiterhin beschäftigt sich eine Studie von Battisti et al. (2022) mit den Unterschieden in für den Arbeitsmarkt relevanten kognitiven Fähigkeiten und sieht auch dort erste Evidenz für eine mögliche »Child Penalty« in diesen so wichtigen Fähigkeiten. Die Studie basiert jedoch bisher auf Einzelbeobachtungen aus Querschnittsdaten und verwendet eine neue Methode, auch in solchen Datensätzen diese »Child Penalties« zu schätzen (Kleven 2022). Sollte sich diese Beobachtung in Studien mit bisher nicht verfügbaren Paneldaten bestätigen, könnte dies einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis der schon weit dokumentierten »Child Penalties« in Löhnen leisten.

Auch diese mit einer Elternschaft verbundenen Geschlechterunterschiede können mit kulturellen Normen in Verbindung gebracht werden. Am Beispiel der USA zeigt Kleven (2022), dass in US-Staaten mit progressiveren Geschlechterbildern über die Zeit abnehmende »Child Penalties« zu beobachten sind. Weiterhin sind vor allem die Normen aus dem Geburtsstaat oder -land (im Falle von Immigrant\*innen) ausschlaggebend für die eigene »Child Penalty«, es findet aber auch eine Assimilation mit den Normen des späteren Wohnorts statt, falls dort progressivere Normen vorherrschen.

## WELCHE MASSNAHMEN HELFEN (NICHT)?

Wie man Lohnunterschiede effektiv reduzieren kann, ist immer wieder Gegenstand politischer Diskussion. Die aktuelle Forschung zeigt, dass Schulprogramme wie Programmierkurse (Carlana und Fort 2022) und mehr weibliche Vorbilder (Breda et al. 2021) dazu beitragen können, dass sich mehr Schülerinnen für MINT-Fächer entscheiden. Die meisten europäischen Länder haben zudem in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen eingeführt, die Anreize setzen, Väter aktiv in die Kinderbetreuung einzubeziehen (Bergemann und Riphahn 2022; Huebener et al. 2019). Beide Maßnahmenpakete zielen auf Einkommensunterschiede ab, die durch unterschiedliche Berufe, Stundenanzahl und Erwerbsbiografien begründet werden können.

## LOHNTRANSPARENZ

Eine weitere mögliche Maßnahme, um diese bereinigten Lohnunterschiede zu reduzieren, könnte mehr



Transparenz über die Gehälter von Frauen und Männern sein. Die Annahme der Befürworter\*innen ist, dass Frauen häufig nicht wissen, ob und wie viel weniger sie im Vergleich zu ihren Kolleg\*innen mit gleicher Qualifikation und Tätigkeit verdienen. Für die Europäische Kommission hat Einkommenstransparenz politische Priorität (European Commission 2021): Dieses Jahr beschloss das Europäische Parlament die Aufnahme von Verhandlungen mit den EU-Regierungen (European Parliament 2022). Neben einer Berichtspflicht für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden sieht der Entwurf zusätzliche verpflichtende Maßnahmen vor, falls das Lohngefälle in einem Unternehmen 2,5% übersteigt.

Allerdings ist unklar, wie Unternehmen und Arbeitnehmer\*innen auf diese Einkommenstransparenz reagieren. Wird durch die Information eine deutliche Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder anderer Faktoren offengelegt, können die Unternehmen Lohnunterschiede anpassen, um Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden zu vermeiden – oder betroffene Personen das Unternehmen wechseln. Dadurch können die Einkommensberichte zu einem niedrigeren Gender Pay Gap führen.

Die Lohntransparenz kann jedoch zu einer schlechteren Verhandlungsposition und niedrigeren Durchschnittslöhnen führen. Cullen und Pakzad-Hurson (2021) zeigen, dass die Unternehmen ihre Verhandlungsstrategie anpassen. Mit der gestiegenen Transparenz lassen Arbeitgeber\*innen weniger Gehaltserhöhungen zu, da jede Gehaltserhöhung entsprechende Gehaltsverhandlungen von weiteren Mitarbeitenden nach sich ziehen kann. Auch kommt es darauf an, welche Angestellten die Informationen in den Gehaltsverhandlungen aktiv nutzen. Sind das häufiger Männer als Frauen, könnte die Lohntransparenz zu einem höheren Gender Pay Gap führen (Baker et al. 2019).

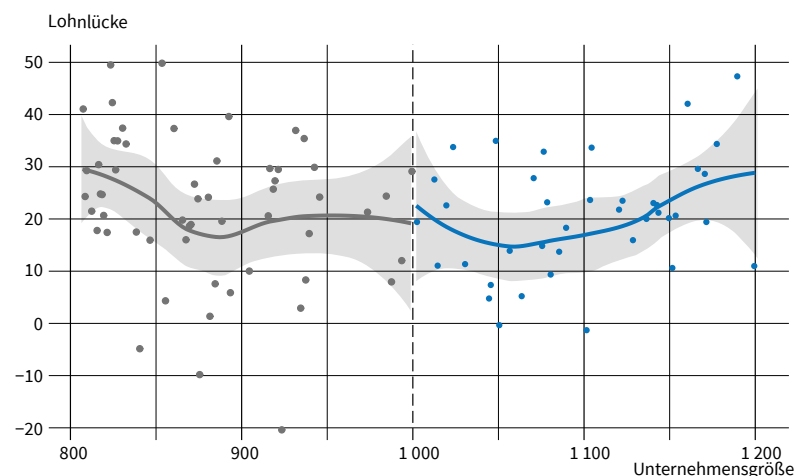
### Erfahrungen in Österreich

Österreich war eines der ersten Länder, das 2011 ein Einkommenstransparenz-Gesetz (ETG) verabschiedet hat (Österreichisches Parlament 2011). Firmen ab einer bestimmten Größe müssen seitdem alle zwei Jahre einen Einkommensbericht erstellen, der die durchschnittlichen Gehälter von Frauen und Männern in der jeweiligen Einkommensgruppe für alle Mitarbeitenden offenlegt. Böheim und Gust (2021) kommen zu dem Ergebnis, dass das österreichische ETG keinen Effekt auf firmeninterne Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hatte.

Das österreichische Einkommenstransparenzgesetz wurde in Stufen eingeführt. Seit 2011 müssen Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitenden alle zwei Jahre einen Einkommensbericht veröffentlichen. Der Schwellenwert wurde daraufhin über die Jahre von 1 000 auf 500 ab 2012, 250 ab 2013 bis auf 150 Mitarbeitende seit 2014 reduziert. Der Bericht

Abb. 2

### Diskontinuitätsanalyse für den Gender Pay Gap<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Die Abbildung zeigt die Diskontinuitätsanalyse für das Jahr 2011. Die senkrechte gestrichelte Linie entspricht dem Grenzwert von 1 000 Mitarbeitenden. Firmen mit weniger als 1 000 Mitarbeitende sind die Kontrollgruppe (graue Linie). Firmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitenden sind die Behandlungsgruppe (blaue Linie). Der graue Bereich markiert das Konfidenzintervall. Die Abbildung zeigt, dass kein signifikanter Unterschied (Diskontinuität) für den Gender Pay Gap zwischen den zwei Gruppen entstanden ist. Quelle: Böheim and Gust (2021).

© ifo Institut

muss den Beschäftigten kundgetan werden und mindestens die Anzahl von Frauen und Männern und das Durchschnitts- oder Medianentgelt von Frauen und Männern in der Verwendungsgruppe und Verwendungsgruppenjahren berichten. Die Berichte dürfen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen.

Um die Auswirkungen der Einkommensberichte auf die Einkommen von Frauen und Männern sowie auf die Lohnunterschiede zu untersuchen, vergleichen Böheim und Gust (2021), ob sich diese Größen in den von der Gesetzgebung betroffenen Firmen im Vergleich zu den nicht betroffenen Firmen verändert haben. Da sich Unternehmen mit sehr vielen Mitarbeitenden grundsätzlich von Unternehmen mit wenigen Mitarbeitenden unterscheiden, werden jeweils nur Unternehmen knapp oberhalb und knapp unterhalb des Grenzwertes verglichen. Als Datengrundlage dienen die Daten aus den österreichischen Sozialversicherungen.

Böheim und Gust (2021) untersuchen einzeln die Effekte für Firmen mit mehr als 1 000, 500, 250 und 150 Mitarbeitenden, die nacheinander von der Berichtspflicht betroffen waren. Abbildung 2 zeigt den durchschnittlichen Lohnunterschied von Frauen und Männern in Firmen mit 1 000–1 199 Mitarbeitenden, die im Jahr 2011 das erste Mal einen Einkommensbericht veröffentlichen mussten, im Vergleich mit ähnlich großen Firmen mit 800–999 Mitarbeitenden. Die Grafik zeigt keinen signifikanten Effekt auf den Gender Pay Gap. Zu dem gleichen Ergebnis kommen Böheim und Gust (2021) bei den später betroffenen Firmen mit 500, 250 und 150 Mitarbeitenden oder wenn die Gehälter von Männer und Frauen getrennt betrachtet werden. Da Gulyas et al. (2021) mit anderen empirischen Methoden sehr ähnliche Resultate finden, scheint das Ergebnis nicht von der Wahl der Untersuchungsmethode getrieben zu werden.

In anderen Ländern konnten transparentere Lohnveaus Einkommensunterschiede reduzieren. In Kanada und Dänemark stiegen nach der Einführung die Löhne für Frauen (Baker et al. 2019; Bennedsen et al. 2019). In England führte die Einkommenstransparenz dazu, dass mehr Frauen oberhalb des Medianlohns eingestellt wurden (Duchini et al. 2020). Dadurch wurde der Gender Pay Gap in diesen Ländern reduziert.

### Einkommenstransparenz konnte Lohndiskriminierung nicht verringern

Warum führte die Einkommenstransparenz in anderen Ländern zu geringeren Gender Pay Gaps, aber nicht in Österreich? Dafür gibt es unterschiedliche Erklärungen, allerdings lassen sich diese nicht empirisch testen. Ein Grund könnte sein, dass viele Mitarbeitende nicht wissen, dass die Einkommensberichte in ihrem Unternehmen existieren. Eine Befragung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (2015) ergab, dass 70% der Arbeitnehmerinnen die Maßnahme und den Bericht nicht kennen. Viele Befragte gaben außerdem an, dass die Berichte nicht aussagekräftig seien. In Österreich müssen aus Datenschutzgründen der Durchschnitt von mindestens fünf Mitarbeitenden in einer Gehaltsgruppe angegeben werden, damit keine Rückschlüsse auf individuelle Gehälter möglich sind. Außerdem werden die Berichte nur intern veröffentlicht, und die Ergebnisse dürfen nicht nach außen kommuniziert werden. Das macht es insbesondere für neue Mitarbeitende schwer, die Lohnstruktur bei Gehaltsverhandlungen einzuschätzen. In Kanada sind individuelle Gehälter online zugänglich. In Österreich drohen keinerlei Konsequenzen, wenn die Einkommensberichte eine besondere Ungleichbehandlung offenlegen. In der Schweiz hingegen können Unternehmen von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden, sollten sie nicht in der Lage sein, den Gender Pay Gap auf maximal 5% zu reduzieren.

Auch in Deutschland konnten die Maßnahmen zur Lohntransparenz den Gender Pay Gap nicht reduzieren (Brütt und Yuan 2022). In Deutschland können Arbeitnehmer\*innen Informationen über Löhne ihrer Gehaltsgruppe erfragen. Brütt und Yuan (2022) zeigen in einem Experiment, dass Lohntransparenz nur wirken kann, wenn auch Informationen über die Leistung bereitgestellt werden. Ohne diese Information können Mitarbeitende schwer einschätzen, ob Lohnunterschiede durch unterschiedliche Leistungen begründet sind. Laut Brütt und Yuan (2022) kann Lohntransparenz auch unerwünschte Folgen haben. Lohninformationen könnten dazu führen, dass Frauen seltener Gehaltsverhandlungen eingehen.

Der Beschluss des Europäischen Parlaments geht weiter als die umgesetzten Maßnahmen in Österreich und Deutschland. Das gilt insbesondere für den Wegfall der Geheimhaltungsklausel und den verpflichtenden Aktionsplan, falls das Lohngefälle mehr als 2,5% übersteigt. Die unterschiedlichen Ergebnisse aus den

verschiedenen Mitgliedstaaten, die bereits Maßnahmen zur Lohntransparenz umgesetzt hatten, deuten darauf hin, dass es auf den gesetzlichen Rahmen ankommt, ob mehr Lohntransparenz den Gender Pay Gap reduzieren kann. Insbesondere müssen Politiker\*innen bei der Einführung auch mögliche unerwünschte Folgen abwägen.

### REFERENZEN

- Baker, M., Y. Halberstam, K. Kroft, A. Mas und D. Messacar (2019), »Pay Transparency and the Gender Gap«, NBER Working Paper No. 25834, National Bureau of Economic Research.
- Battisti, M., A. Fedorets und L. Kinne (2022), »Cognitive Skills among Adults: An Impeding Factor for Gender Convergence?«, mimeo.
- Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura und D. Wolfenzon (2019), »Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?«, NBER Working Paper No. 25435, National Bureau of Economic Research.
- Bergemann, A. und R. T. Riphahn (2022), »Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave«, *Journal of Population Economics*, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1007/s00148-021-00878-7>.
- Bertrand, M. (2020), »Gender in the Twenty-First Century«, *AEA Papers and Proceedings* 110, 1–24.
- Böheim, R. und S. Gust (2021), »The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Pay Gap«, CESifo Working Paper No. 8960, verfügbar unter [https://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1\\_wp8960.pdf](https://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp8960.pdf), aufgerufen am 7. April 2021.
- Bönke, T., U. Glogowsky, E. Hansen, H. Lüthen und D. Sachs (2022), »Child Penalties, Family Policies, and Gender Norms in Germany«, mimeo.
- Breda, T., J. Grenet, M. Monnet und C. van Effenterre (2021), »Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from French High Schools«, verfügbar unter: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01713068>.
- Brütt, K. und H. Yuan (2022), »Pitfalls of Pay Transparency: Evidence from the Lab and the Field«, Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2022-055/1, verfügbar unter <https://www.econstor.eu/handle/10419/263975>.
- Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015), *Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit*, Wien.
- Carlana, M. und M. Fort (2022), »Hacking Gender Stereotypes: Girls' Participation in Coding Clubs«, *AEA Papers and Proceedings* 112, 583–587.
- Cullen, Z. und B. Pakzad-Hurson (2021), »Equilibrium Effects of Pay Transparency«, NBER Working Paper No. 28903, National Bureau of Economic Research.
- Duchini, E., S. Simion und A. Turrell (2020), »Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling«, *arXiv preprint arXiv:2006.16099*.
- European Commission (2021), »Pay Transparency: Commission Proposes Measures to Ensure Equal Pay for Equal Work«, Pressemitteilung, 4. März, verfügbar unter: [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_881](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881).
- European Parliament (2022): »Gender Pay Gap: Parliament Backs Binding Pay-Transparency Measures«, Pressemitteilung, 4. Mai, verfügbar unter: <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220401IPR26532/gender-pay-gap-parliament-backs-binding-pay-transparency-measures>.
- Goulas, S., S. Griselda und R. Megalokonomou (2020), »Comparative Advantage and Gender Gap in STEM«, *Journal of Human Resources*, im Erscheinen.
- Grewenig, E., P. Lergertporer und K. Werner (2020), »Gender Norms and Labor-Supply Expectations: Experimental Evidence from Adolescents«, Discussion Paper No. 259, verfügbar unter: <https://epub.uni-muenchen.de/74220/1/259.pdf>.
- Gulyas, A., S. Seitz und S. Sinha (2021), »Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria«, Discussion Paper No. 194, Universität Bonn und Universität Mannheim.
- Huebener, M., D. Kuehnle und C. K. Spiess (2019), »Parental Leave Policies and Socio-economic Gaps in Child Development: Evidence from a Substantial Benefit Reform Using Administrative Data«, *Labour Economics* 61, 101754.
- Huttunen, K. und C. Troccoli (2022), »Evolution of the Child Penalty«, mimeo.
- Kleven, H. (2022), »The Geography of Child Penalties and Gender Norms: Evidence from the United States«, NBER Working Paper No. 30176, National Bureau of Economic Research.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2019), »Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations«, AEA Papers and Proceedings 109, 122–126.

Österreichisches Parlament (2011), »RIS – BGBLA\_2011\_I\_7«, verfügbar unter <https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/l/2011/7/20110215>, aufgerufen am 7. April 2021.

Statistisches Bundesamt (2022a), »Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18% weniger als Männer«, verfügbar unter [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_088\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html).

Statistisches Bundesamt (2022b), »Prüfungen an Hochschulen«, Fachserie 11 Reihe 4.2, Wiesbaden.

Holger Rau

## Der Gender Pay Gap in Deutschland: Verhaltensökonomische Erklärungen und mögliche Auswege

In Deutschland dokumentieren einige »Genderlücken« die ungleichen Verwirklichungschancen von Frauen im Vergleich zu Männern. Ein prominentes Beispiel hierfür ist der sogenannte »Gender Pay Gap«, der die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern bezeichnet. Diese Lohnunterschiede haben weitreichende Folgen, da sie Nährböden für weitere Genderlücken sind. Beispiele sind die »Rentenlücke« und die »Lebenseinkommenslücke«, die die geringeren Alterssicherungsleistungen und das geringere Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf von Frauen im Vergleich zu Männern beschreiben. Dieser Artikel befasst sich mit dem »Gender Pay Gap« und gibt einen Überblick über seine Höhe und Entstehung. Abschließend werden mögliche Maßnahmen und ihre Erfolgchancen zur Verkleinerung der Einkommenslücke diskutiert.

Obwohl die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern kleiner wird, erhalten Frauen in Deutschland immer noch einen geringeren durchschnittlichen Bruttoverdienst als Männer. Beispielsweise lag im Jahr 2006 die Lohnlücke bei 23%. Jüngste Daten zeigen für das Jahr 2021, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Männern bei 23,20 Euro lag, wohingegen Frauen nur 19,12 Euro erhielten. Diese Lohn Differenz entspricht einem beträchtlichen »Gender Pay Gap« in Höhe von 18% (Statistisches Bundesamt 2022). In OECD-Daten aus dem Jahr 2018 lag Deutschland mit einem Gender Pay Gap in Höhe von 16,2% im internationalen Vergleich in der Spitzengruppe der Einkommenslücke, die durchschnittlich 13,5% in den OECD-Ländern betrug (vgl. Abb. 1).

Ein genauerer Blick auf deutsche Daten zeigt, dass strukturelle und kulturelle Unterschiede Einfluss auf die Einkommenslücke haben können. So fällt die Einkommenslücke in Ostdeutschland im Jahr 2021 mit 6% deutlich geringer aus als in Westdeutschland, wo diese 20% betrug (Statistisches Bundesamt 2022). Um auf strukturelle Unterschiede zu kontrollieren, wird deshalb zusätzlich der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap erhoben.

### ERHEBUNG UND URSACHEN DES GENDER PAY GAP

Bei der Ermittlung des Gender Pay Gap muss zwischen dem unbereinigtem und dem bereinigtem Maß unterschieden werden. Die zuvor diskutierten Daten beziehen sich auf die unbereinigten absoluten Bruttoverdienste, wohingegen der bereinigte Gender Pay Gap die ursächlichen Faktoren für die Einkommenslücke in die Berechnung miteinbezieht. Dabei wird der Verdienstunterschied, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist, herausgerechnet. Dies folgt der Idee, dass der Gender Pay Gap zum Teil ursächlich auf unterschiedliches Verhalten auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts zurückzuführen ist. Genauer gesagt unterscheiden sich weibliche und männliche Arbeitnehmer\*innen in ihrer Bildungswahl, in ihrem Beschäftigungsumfang, in ihrer Berufswahl oder in ihrer Präsenz in Führungspositionen (Blau und Kahn 1992; 1994).

In Deutschland zeigt sich, beispielsweise dass der Gender Gap im Bildungswesen in der akademischen Laufbahn zunimmt. So betrug im Jahr 2020 der Frauenanteil bei Studierenden 49,9%, 45,1% bei Doktoranden, 35,1% bei Habilitanden und nur noch 26,3% bei hauptberuflichen Professoren. Weiterhin fällt auf, dass speziell im Bereich von Führungspositionen ein Gender Gap existiert. Daten des statistischen Bundesamtes belegen, dass lediglich 29% der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. Nach der Bereinigung des Maßes liegt die Lohnlücke in Deutschland aktuell immer noch bei 6% (Statistisches Bundesamt 2022). Dieser verbleibende Unterschied ist ein Indiz dafür, dass bestimmte Einkommensunterschiede auf mögliche andere Faktoren zurückzuführen sind, wie z.B. diskriminierendes Verhalten auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Ein mögliches Beispiel ist, dass Frauen, die in den selben Berufen wie Männer arbeiten, einen niedrigeren Lohn als Männer erhalten. Eine

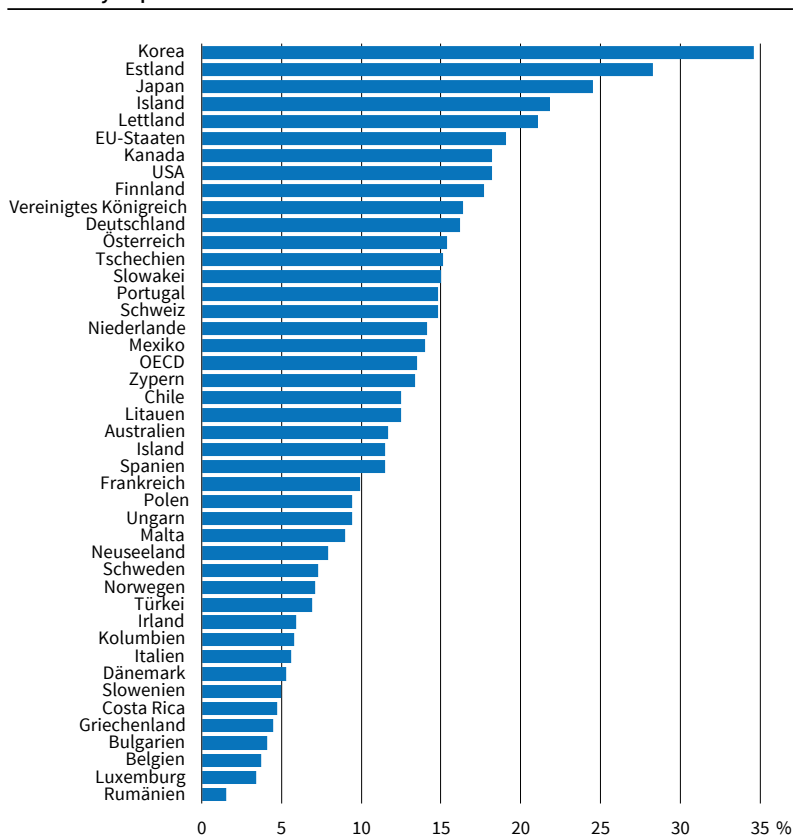


Prof. Dr. Holger Rau

ist Gastprofessor am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Quantitative Wirtschaftspolitik, an der Universität Duisburg-Essen und apl.-Professor für Experimentelle Wirtschaftsforschung an der Universität Göttingen.

Abb. 1

## Gender Pay Gap



Quelle: OECD (verfügbar unter: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>).

© ifo Institut

weitere Möglichkeit neben dieser statistischen Diskriminierung ist, dass Teile der verbleibenden (bereinigten) Einkommenslücke durch das Zusammenspiel der Angebotsseite (Verhalten der Arbeitnehmer\*innen) und der Nachfrageseite (Verhalten der Arbeitgeber\*innen) entstehen.

Vor Kurzem entstand in der verhaltensökonomischen Literatur eine neue Forschungsrichtung, die alternative Erklärungen für die Ursachen von Gender Gaps liefert. Demnach unterscheiden sich Frauen und Männer in ihren ökonomischen Präferenzen. Kontrollierte Laborstudien zeigen z.B., dass Frauen risikoabgeneigter sind im Vergleich zu Männern (Croson und Gneezy 2009; Charness und Gneezy 2012). Weiterhin meiden sie Wettbewerbssituationen im Gegensatz zu Männern (Niederle und Vesterlund 2007). Die Risikoscheue von Frauen und ihre Präferenz, Wettbewerb zu vermeiden, kann Teile des unbereinigten Gender Pay Gap auf der Angebotsseite erklären. So ist es beispielsweise möglich, dass sich risikoscheue Frauen weniger oft als Männer dazu entschließen lange unsichere Ausbildungswege zu wählen und kompetitive Arbeitsumfelder (wie z.B. Finanzsektor oder Consulting) meiden. Damit geht einher, dass diese Arbeitsumfelder in der Regel zu den Hochlohnsektoren zählen, was die unbereinigte Einkommenslücke ankurbelt. Die verbleibende bereinigte Einkommenslücke bleibt allerdings durch diese Ergebnisse unerklärt. In diesem Zusammenhang belegen Studien, dass ste-

reotypische Erwartungen von Arbeitgeber\*innen zu Fehleinschätzungen in den Fähigkeiten von weiblichen und männlichen Berufsbewerber\*innen führen können. Beispielsweise demonstrieren die Ergebnisse, dass Dozentinnen oftmals schlechter als Dozenten durch Studierende bewertet werden. Dieses Ergebnis ist besonders stark ausgeprägt in mathematischen Kursen, und es wird getrieben durch männliche Studierende (Mengel, Sauer mann und Zö litz 2019). Es zeigt sich, dass dieses Resultat auch dann hält, wenn nicht die Leistung der Dozent\*innen bewertet werden muss, sondern lediglich die Qualität von identischen Vorlesungsmaterialien, die entweder mit den Namen von weiblichem oder männlichem Dozenten\*innen beschriftet sind (Öz gümüs et al. 2020). Andere Studien finden, dass stereotypisches Verhalten vor allem dann entsteht, wenn keine Vergleichsmöglichkeit besteht (Bohnet, van Geen und Bazerman 2015; Heinz, Normann und Rau 2016). Dann werden häufig Männer in für sie stereotypischen Situationen (z.B. Berufsfelder, die hohe mathematische Fähigkeiten verlangen) bevorzugt (Bohnet, van Geen und Bazerman 2015).

Ein wichtiger Faktor, der die Interaktion zwischen der Angebots- und Nachfrageseite beeinflusst, ist die mögliche Antizipation von Diskriminierung. Genauer gesagt, ist es möglich, dass sich Frauen gegen eine Bewerbung entscheiden oder dass sie sich zurückhaltend in Lohnverhandlungen verhalten, wenn sie antizipieren, dass es zu möglichen Diskriminierungen von Seiten der Arbeitgeber\*innen kommen kann (Bowles, Babcock und Lai 2007). Antizipierte Diskriminierung in Lohnverhandlungen wird auch in einer Feldstudie bestätigt, die zeigt, dass Frauen signifikant häufiger ihre Gehälter nachverhandeln, wenn in der Jobausschreibung steht, dass dies möglich ist (Leibbrandt und List 2015). Die antizipierte Diskriminierung kann ein wichtiger Faktor sein, warum sich Frauen seltener auf Führungspositionen bewerben als Männer.

### MÖGLICHE AUSWEGE AUS DEN GENDER GAPS

Ein viel diskutiertes Mittel, um auf der Angebotsseite die Bewerberinnenzahl zu erhöhen sind »Affirmative-Action«-Programme, die z.B. durch Quotenregelungen festlegen, dass eine bestimmte Anzahl von Frauen in Führungspositionen oder in Vorständen vertreten sein muss. Dies kann eine Möglichkeit darstellen, um die Effekte von antizipierter Diskriminierung abzuschwächen. In verhaltensökonomischen Experimenten zeigt sich, dass »Affirmative-Action«-Regelungen dem Problem von Geschlechterunterschieden in Wettbewerbspräferenzen entgegen treten können und dadurch mehr Frauen in den Wettbewerb eintreten (Sutter und Balafoutas 2012; Niederle, Segal und Vesterlund 2013).

Dennoch zeigen empirische Daten aus Deutschland ein anderes Bild. So findet eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (Schmidt und Stettes 2018), dass der Prozentsatz an Bewerberinnen auf Stellen in Führungspositionen im Jahr 2018 nur bei



32% lag und damit ähnlich gering ist, wie der Anteil (29%) an weiblichen Führungskräften. Dies zeigt, dass politische Quotenregelungen in der Praxis offenbar weniger effizient sind, um die Bewerberinnen Zahl zu erhöhen. Die Daten zeigen einerseits, dass möglicherweise andere Gründe außer antizipierter Diskriminierung für die geringe Anzahl an Bewerberinnen verantwortlich sind. Mögliche Erklärungen können in den schlechten Rahmenbedingungen, wie z.B. fehlende Kindesbetreuung) liegen. Andererseits suggeriert der kaum existierende Unterschied zwischen den beiden Raten, dass die Bewerbungen relativ erfolgreich sind und ein wichtiges Problem dieses Gender Gaps möglicherweise stark auf die zu geringe Bewerberinnenanzahl zurückzuführen ist. Dies unterstreicht die Wichtigkeit der Untersuchung weiterer (behavioraler) Faktoren, die ein Hindernis auf der Angebotsseite sein könnten. Gerade im Zusammenhang von ökonomischen Präferenzen zeigt sich, dass Geschlechterunterschiede in Wettbewerbspräferenzen ein wichtiger Faktor für die Berufsentscheidungen von Frauen sind. So demonstrieren Studien einerseits, dass diese Unterschiede bereits in frühen Kindesjahren auftreten (Sutter und Glätzle-Rützler 2015; Sutter, Zoller und Glätzle-Rützler 2019) und andererseits zeigen sie, dass Wettbewerbspräferenzen wichtige Determinanten für die Ausbildungswahl von Schulkindern sind (Buser, Niederle und Oosterbeek 2014; Buser, Peter und Wolter 2017). Gleichzeitig gibt es Belege dafür, dass diese Präferenzunterschiede vermutlich keinen rein genetischen Ursprung haben, sondern durch die Sozialisation beeinflusst werden (Gneezy, Leonard und List 2009; Booth und Nolen 2012). Dies ermöglicht Spielraum, frühzeitig mit Hilfe von Informations- und Mentoring-Programmen in Schulen, die Wettbewerbspräferenzen von Mädchen zu stärken (Alan, Boneva und Ertac 2019) und ihr Interesse an technischen Berufen zu wecken (Grosch, Haeckl und Kocher 2022). Mentoring und Aufklärung kann auch auf akademischem Level erfolgen, wo Porter und Serra (2020) finden, dass weibliche Studierende durch weibliche Vorbilder dazu motiviert werden können, sich in ökonomischen Studienbereichen vertiefen. Diese Interventionen sind speziell im akademischen Sektor von hoher Bedeutung, wo aktuelle empirische Daten belegen, dass die Repräsentation von Frauen umso kleiner wird, je höher das akademische Level ist. Sicherlich ist auch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen nötig, wie z.B. verbesserte Kindesbetreuung, verbesserte Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Elternzeit. Eine größere Garantie von Absicherungsmöglichkeiten für Frauen stellt ein wichtiger Faktor dar, um Geschlechterunterschieden in Risikopräferenzen zu entgegen. Dies ist vor allem wichtig in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie (Belot et al. 2022).

Weiterhin könnten spezielle Rekrutierungsmethoden hilfreich sein, um eine mögliche Diskriminierung auf der Nachfrageseite zu bekämpfen. Empirische Befunde zeigen beispielsweise, dass sogenannte

»Blind Auditions« bei Bewerbungen für ein Sinfonieorchester ein probates Mittel gegen den »Gender Bias« sind (Goldin und Rouse 2000). Die Ergebnisse zeigen, dass Musikspielende, die beim Vorspielen hinter einem Vorhang sitzen nicht Opfer von stereotypischen Denkmustern werden können. In anderen Berufsbereichen könnte über die Entwicklung von Algorithmen nachgedacht werden, die basierend auf bestimmten Fundamentalfaktoren der Bewerbende eine Einstellungsempfehlung an die Unternehmen geben. Ein weiteres Mittel gegen stereotypisches Denken könnten »Joint-Evaluationsverfahren« sein, die beispielsweise aufzeigen, dass fähige Bewerberinnen in männerdominierten Berufsfeldern über dieselben, bzw. bessere Fähigkeiten als männliche Bewerber verfügen können. Bohnet, van Geen und Bazerman (2015) zeigen in ihrer Studie, dass derartige »Joint Evaluations« stereotypisches Denken begrenzen können, im Vergleich zu Individualbewertungen. Diese Veränderungen könnten nicht nur dafür sorgen, dass es zu weniger Diskriminierung durch Arbeitgebende kommt, auch könnten sie helfen, dass der Anteil an Frauen der sich auf diese Positionen bewirbt, größer wird.

#### FAZIT

Trotz einiger Fortschritte existiert in Deutschland immer noch ein beträchtlicher Gender Pay Gap von 18%. Diese Einkommenslücke schlägt sich auf weitere Gender Gaps, wie die »Rentenlücke« nieder. Demnach waren die Alterssicherungsleistungen von Frauen im Jahr 2019 im ehemaligen Bundesgebiet um 49% geringer als die von Männern. Auf die Lebenszeit bezogen entsteht dadurch ein Gesamterwerbseinkommen von Frauen, das um 49% geringer im Vergleich zu dem Gesamterwerbseinkommen von Männern ist (UN Women Deutschland 2022). Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in Deutschland immer noch ungleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer die Realität sind.

Weiterhin zeigt sich, dass selbst nach der Bereinigung des Gender Pay Gaps immer noch eine Einkommenslücke von 6% vorliegt. Dies suggeriert, dass neben einer zu kleinen Bewerbungsrate von Frauen offenbar weitere Faktoren wie z.B. diskriminierendes Verhalten eine Rolle spielen. Der Erfolg von politischen Quotenregelungen darf in Frage gestellt werden, da empirische Evidenz belegt, dass der Anteil an Bewerberinnen kaum gestiegen ist, sondern eine ähnliche Höhe beträgt, wie der Anteil an weiblichen Führungskräften. Zusätzlich muss kritisch gesehen werden, dass Quotenregelungen eventuell zu ungewünschten Nebeneffekten führen können, wie die Verdrängung von geeigneten anderen Kandidaten.

Ein Hauptproblem bei der Entstehung des Pay Gaps ist offenbar eine zu kleine Anzahl an Bewerberinnen auf Führungspositionen. Für diese Selektionsentscheidungen in kompetitive Hochlohnsektoren betont die verhaltensökonomische Literatur die Wichtigkeit



von ökonomischen Präferenzen im Wettbewerbsverhalten. In diesem Zusammenhang sollte stattdessen vielmehr über institutionelle Veränderungen im Bildungssektor nachgedacht werden, die frühzeitig aufklärende und mentorische Wirkungen haben, was zu einer Veränderung der Wettbewerbspräferenzen führen könnte.

Wichtig ist ebenfalls, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine verbesserte Kindesbetreuung ermöglichen und die Flexibilität von Frauen in ihren Bildungswegen und Ausbildung erhöhen. Eine wichtige Rolle spielen auch institutionelle Veränderungen auf Arbeitsmärkten, wie veränderte Rekrutierungsarten (z.B. »Blind Auditions«, KI-gestützte Auswahlverfahren etc.) und erhöhte Lohntransparenz in den Unternehmen, da dies das Selbstbewusstsein der Bewerberinnen stärken kann und (antizipierte) Diskriminierung vorbeugt. Dies könnte zu einer Erhöhung der Bewerberinnenzahlen, zu einer Erhöhung der Anzahl an Frauen in Führungspositionen und somit zu einer Verringerung des Pay Gaps führen.

## REFERENZEN

- Alan, S., T. Boneva und S. Ertac (2019), »Ever Failed, Try Again, Succeed Better: Results from a Randomized Educational Intervention on Grit«, *Quarterly Journal of Economics* 134(3), 1121–1162.
- Balafoutas, L. und M. Sutter (2012), »Affirmative Action Policies Promote Women and Do Not Harm Efficiency in the Laboratory«, *Science* 335(6068), 579–582.
- Belot, M., S. Müller, H. A. Rau und C. Schwieren (2022), »Gender Differences in Times of Covid-19«, *Frontiers in Psychology* 13, verfügbar unter: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.901087/full>.
- Blau, F. D. und L. M. Kahn (1992), »The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons«, *American Economic Review* 82(2), 533–538.
- Blau, F. D. und L. M. Kahn (1994), »Rising Wage Inequality and the US Gender Gap«, *American Economic Review* 84(2), 23–28.
- Bohnet, I., A. Van Geen und M. Bazerman (2016), »When Performance Trumps Gender Bias: Joint vs. Separate Evaluation«, *Management Science* 62(5), 1225–1234.
- Booth, A. L. und P. Nolen (2012), »Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter?«, *Economic Journal* 122(558), F56–F78.
- Bowles, H. R., L. Babcock und L. Lai (2007), »Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes It Does Hurt to Ask«, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 103(1), 84–103.
- Buser, T., M. Niederle und H. Oosterbeek (2014), »Gender, Competitiveness, and Career Choices«, *Quarterly Journal of Economics* 129(3), 1409–1447.
- Buser, T., N. Peter und S. C. Wolter (2017), »Gender, Competitiveness, and Study Choices in High School: Evidence from Switzerland«, *American Economic Review* 107(5), 125–130.
- Charness, G. und U. Gneezy (2012), »Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking«, *Journal of Economic Behavior & Organization* 83(1), 50–58.
- Crosno, R. und U. Gneezy (2009), »Gender Differences in Preferences«, *Journal of Economic Literature* 47(2), 448–474.
- Gneezy, U., K. L. Leonard und J. A. List (2009), »Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society«, *Econometrica* 77(5), 1637–1664.
- Goldin, C. und C. Rouse (2000), »Orchestrating Impartiality: The Impact of »Blind« Auditions on Female Musicians«, *American Economic Review* 90(4), 715–741.
- Grosch, K., S. Haeckl und M. G. Kocher (2022), »Closing the Gender STEM Gap – A Large-scale Randomized-controlled Trial in Elementary Schools«, CESifo Working Paper No. 9907.
- Heinz, M., H. T. Normann und H. A. Rau (2016), »How Competitiveness May Cause a Gender Wage Gap: Experimental Evidence«, *European Economic Review* 90, 336–349.
- Leibbrandt, A. und J. A. List (2015), »Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-scale Natural Field Experiment«, *Management Science* 61(9), 2016–2024.
- Mengel, F., J. Sauermann und U. Zölitz (2019), »Gender Bias in Teaching Evaluations«, *Journal of the European Economic Association* 17(2), 535–566.
- Niederle, M., C. Segal und L. Vesterlund (2013), »How Costly Is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness«, *Management Science* 59(1), 1–16.
- Niederle, M. und L. Vesterlund (2007), »Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?«, *Quarterly Journal of Economics* 122(3), 1067–1101.
- OECD (2018), »Gender Wage Gap«, verfügbar unter: <https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm>.
- Özgümüs, A., H. A. Rau, S. T. Trautmann und C. König-Kersting (2020), »Gender Bias in the Evaluation of Teaching Materials«, *Frontiers in Psychology* 11, 1074.
- Porter, C. und D. Serra (2020), »Gender Differences in the Choice of Major: The Importance of Female Role Models«, *American Economic Journal: Applied Economics* 12(3), 226–254.
- Schmidt, J. und O. Stettes (2018), »Frauen in Führungspositionen«, *IW-Report* 14, verfügbar unter: <https://www.iwkoeln.de/studien/joerg-schmidt-oliver-stettes-frauen-in-fuehrungspositionen.html>.
- Statistisches Bundesamt (2022), »Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18% weniger als Männer«, Pressemitteilung, 7. März, verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_088\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html).
- Sutter, M. und D. Glätzle-Rützler (2015), »Gender Differences in the Willingness to Compete Emerge Early in Life and Persist«, *Management Science* 61(10), 2339–2354.
- Sutter, M., C. Zoller und D. Glätzle-Rützler (2019), »Economic Behavior of Children and Adolescents – A First Survey of Experimental Economics Results«, *European Economic Review* 111, 98–121.
- UN Women Deutschland (2022), »Gender Gaps in Deutschland«, verfügbar unter: <https://unwomen.de/gender-gaps-in-deutschland/>.

Miriam Beblo und Eva Markowsky

## Gender Gap im Wettbewerb vermeidbar: Neue Erkenntnisse aus einer Meta-Studie

Ein Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt offenbart Geschlechterlücken (oder Gender Gaps) in vielerlei Dimensionen. Hier die zwei Prominentesten: Frauen beziehen im Durchschnitt weniger Einkommen als Männer, und sie sind seltener in Führungspositionen beschäftigt. Die empirischen Belege hierfür sind so zahlreich wie die Erklärungsansätze.

### AUSGANGSPUNKT

Ein Teil des Entgeltunterschieds lässt sich demnach auf den Umfang der Arbeitszeit, das Tätigkeitsprofil, die Branche oder die Position im Betrieb zurückführen, die Frauen im Vergleich zu Männern typischerweise einnehmen. Ein anderer Teil ist durch keinen dieser Faktoren erklärbar, denn auch bei ähnlichen Tätigkeiten und ähnlichen Qualifikationen gibt es Entgeltlücken (Statistisches Bundesamt 2022). Um zum einen diese näher zu beleuchten sowie zum anderen die Ursachen für unterschiedliche Karriereverläufe von Frauen und Männern jenseits von strukturellen Benachteiligungen tiefer zu ergründen, sind Neigungsmaße ins Blickfeld ökonomischer Forschungsarbeiten gerückt. Dabei steht neben den Risikopräferenzen und dem Selbstvertrauen vor allem die individuelle Wettbewerbsneigung im Verdacht, unterschiedliches Verhalten von Frauen und Männern zu bewirken. Zu allen drei Neigungsmaßen gibt es bereits zahlreiche experimentelle Studien und Überblicksartikel, die auf statistisch wie ökonomisch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern schließen lassen. Systematische Sichtungen der experimentellen Ergebnisse in Form von Meta-Analysen legen allerdings nahe, dass es keine robusten Geschlechterdifferenzen in der Risikoaversion gibt, sondern sogar große Ähnlichkeiten im Verhalten von Frauen und Männern (Nelson 2015), und dass die Risikoneigung zudem stark kontextabhängig ist (Filippin und Crosetto 2016).

Beim Selbstvertrauen dagegen zeigen sich auch in der Meta-Analyse leichte Unterschiede nach dem Geschlecht (Bandiera et al. 2021), wonach Frauen sich vor dem Hintergrund ihrer Leistungen eher zu wenig zutrauen und Männer eher zu viel (overconfidence). Allerdings sehen wir auch hier eine große Variation über die Studien, je nach Untersuchungsbereich (z.B. Körperbild vs. kognitive Fähigkeiten; Gentile et al. 2009). Bezüglich der Wettbewerbsneigung, die vor allem für Geschlechterlücken in Arbeitsumgebungen mit hohem Wettbewerbsdruck und sogenannte high-profile jobs verantwortlich gemacht wird (Sand-

berg 2013; Bertrand 2011), gibt es bisher zwar zahlreiche Einzelstudien, die auf Geschlechterunterschiede hinweisen, sowie einige narrative Überblicksartikel, die diese zu bestätigen scheinen (z.B. Niederle 2016). Eine Meta-Analyse zur Verallgemeinerbarkeit des Befundes fehlte jedoch bislang. Diese Lücke schließen wir mit der hier zusammengefassten Meta-Studie »When do we observe a gender gap in competition entry? A meta-analysis of the experimental literature« (Markowsky und Beblo 2022). Außerdem identifizieren wir wichtige Moderatoren, d.h. Kontextvariablen, die zwischen den experimentellen Designs variieren, und leiten daraus gleichstellungspolitische Ansatzpunkte für die Gestaltung einer geschlechtergerecht(er)en Wettbewerbsumgebung ab.

### VORGEHEN

Unsere Meta-Analyse systematisiert die vorhandene experimentelle Evidenz zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in Wettbewerbspräferenzen – bestehend aus 110 Studien und über 400 Effektstärken. Dabei differenziert sie zwischen »rohen« Lücken in den Anteilen an Frauen und Männern, die freiwillig in den Wettbewerb treten, und »residualen« Lücken – den Unterschieden, die verbleiben, wenn weitere beobachtbare Merkmale der Studienteilnehmer\*innen (z.B. ihre Leistungsfähigkeit, ihre Risikopräferenzen oder ihr Selbstvertrauen) in der Studie selbst mit Hilfe eines Regressionsmodells berücksichtigt worden sind.

### DER MITTLERE EFFEKT

Unsere Meta-Zusammenfassung ergibt, dass Männer über alle Studien hinweg 13 Prozentpunkte häufiger eine kompetitive Entlohnung wählen als Frauen. Dies entspricht nur etwa einem Drittel des Unterschieds von 38 Prozentpunkten, der in der grundlegenden Arbeit von Niederle und Vesterlund (2007) ermittelt wurde. Selbst diejenigen Studien, die sich am striktes-



Prof. Dr. Miriam Beblo

ist Professorin für VWL, insbesondere Arbeitsmarkt, Migration, Gender, an der Universität Hamburg.

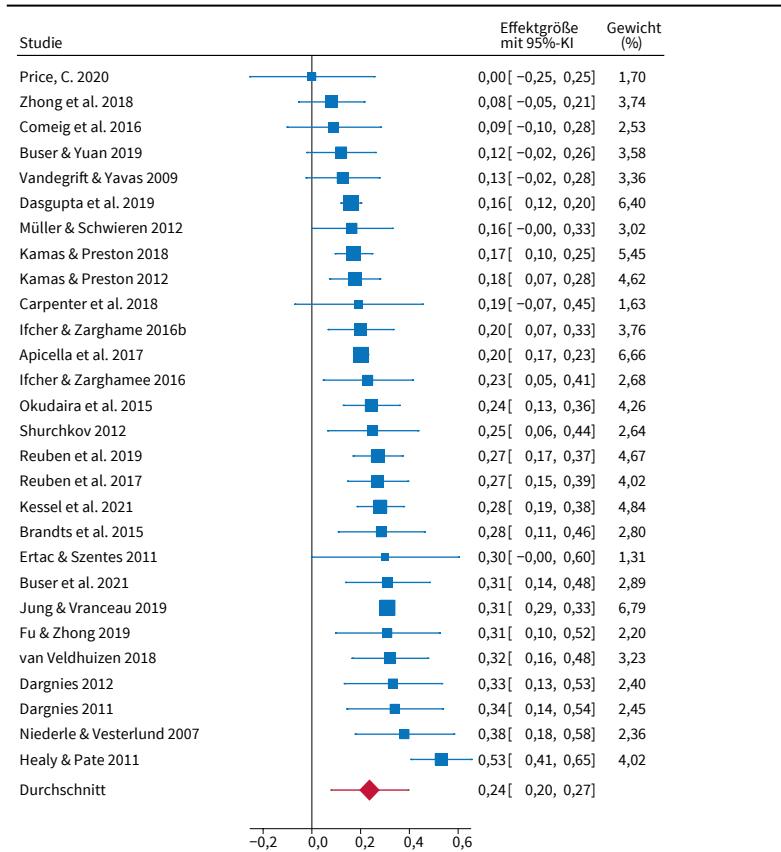


Eva Markowsky

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Miriam Beblo, Universität Hamburg.

Abb. 1

Forest Plot des reduzierten Samples<sup>a</sup>

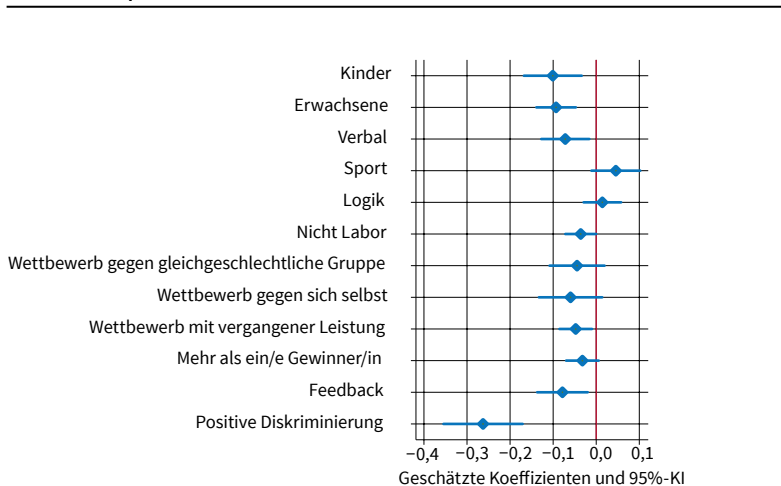


<sup>a</sup> Die Abbildung zeigt die gemessenen Geschlechterdifferenzen im Wettbewerbsbeginn mit 95%-Konfidenzintervall derjenigen Studien, die sich am striktesten am Niederle-Vesterlund-Design orientieren, sowie den gewichteten Durchschnitt über die Studien. Größere Quadrate werden stärker gewichtet (in % in der rechten Spalte), weil sie mit kleineren Standardabweichungen präziser bestimmt sind. Quelle: Berechnungen der Autorinnen.

© ifo Institut

Abb. 2

Koeffizientenplot der Moderatoren<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Die Abbildung zeigt die Schätzkoeffizienten mit 95%- Konfidenzintervall einer linearen Meta-Regression (random effects maximum likelihood model) der gemessenen Geschlechterdifferenz im Wettbewerbsbeginn als abhängiger Variable. Quelle: Berechnungen der Autorinnen.

© ifo Institut

anschließend vor die Wahl zwischen Stück- und Wettbewerbslohn stellen – finden in der Regel geringere Geschlechterunterschiede als die Originalstudie. Die Bandbreite der gemessenen Unterschiede reicht in diesem reduzierten Sample von 0 bis 0,53 – bei einer mittleren Effektstärke von 24 Prozentpunkten (siehe Forest Plot der Effektstärken in Abb. 1). Im gesamten Sample liegt der unterste Messwert sogar bei -0,42; hier wählen die teilnehmenden Frauen den Wettbewerb zu 42 Prozentpunkten häufiger als die teilnehmenden Männer. (Der zugehörige Forest Plot von knapp 300 in unserer Meta-Analyse verarbeiteten Effektstärken ist grafisch nicht mehr darstellbar.) Ein Test auf Heterogenität bekräftigt den visuellen Eindruck, dass sich die gemessenen Effektstärken so stark zwischen den Studien unterscheiden, dass eine Meta-Regression zur Suche nach möglichen Moderatoren des Effektes angeraten erscheint.

DER EINFLUSS DES STUDIENDESIGNS UND WIRKSAME INTERVENTIONEN

Die Meta-Regressionsanalyse aller Experimentalergebnisse bestätigt zunächst, dass die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Wettbewerbsverhalten in denjenigen Studien gefunden werden, die dem Niederle-Vesterlund-Design am nächsten kommen. Das heißt, die Unterschiede sind am stärksten in Laborexperimenten mit Studierenden und bei Rechen-(Sport- oder Logik-)Aufgaben ausgeprägt. Dagegen sind sie fast vernachlässigbar bei anderen Altersgruppen (Kinder oder ältere Erwachsene), bei verbalen Aufgaben und in anderen (realitätsnäheren) Umgebungen als im Labor (siehe Abweichungen der entsprechenden Koeffizientenschätzer von null in Abb. 2).

Die Meta-Regressionsanalyse deckt außerdem auf, unter welchen experimentellen Umständen die Wettbewerbsneigung von Frauen kaum geringer als diejenige von Männern ist: Beim Wettbewerb innerhalb einer Gruppe von Frauen (statt einer gemischtgeschlechtlichen Zusammensetzung), beim Wettbewerb gegen sich selbst (indem man versucht, die eigene Leistung in einer früheren Runde zu übertreffen, statt die einer anderen Person), wenn vergangene Erfolge in den Wettbewerb eingehen (statt noch zu leistende), wenn es mehrere Gewinner\*innen gibt (statt nur einer\*s einzigen) und bei Interventionen während des Experimentes. Hierzu zählen Feedback zur eigenen Leistung im Verhältnis zu jener der Konkurrent\*innen oder positive Diskriminierung, wie die Einführung einer Geschlechterquote unter den Gewinner\*innen oder eines Bonussystems. All diese »Design-Elemente« erweisen sich als sehr wirksam bei der Verringerung oder sogar Beseitigung der Geschlechterlücke im Wettbewerb, wie wir an den geschätzten Koeffizienten und ihren Konfidenzintervallen jenseits der Nulllinie in Abbildung 2 ablesen können. Dabei verringert beispielsweise positive Diskriminierung von Frauen die

ten am Niederle-Vesterlund-Design orientieren – d.h., dass sie studentische Teilnehmende Rechenaufgaben lösen lassen, dies einmal mit einem Stücklohn und einmal mit einem Wettbewerbslohn (beste Leistung unter Vieren) kompensieren und die Teilnehmenden

geschlechterspezifische Lücke in der Wettbewerbsneigung um 26 Prozentpunkte. Ausgehend von einer mittleren Effektstärke von 13 Prozentpunkten bedeutet das eine vollständige Umkehr der Lücke, so dass Frauen nun sogar häufiger den Wettbewerb wählen als Männer. Auch wenn die anderen Design-Elemente nicht annähernd so stark wirken wie die positive Diskriminierung, reduzieren sie den Gender Gap doch jeweils merklich.

Schließlich gibt die Meta-Studie Auskunft über das Verhältnis der Wettbewerbsneigung zur Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden an den Experimenten sowie zu den anfangs angesprochenen anderen Neigungsmaßen Risikoneigung und Selbstvertrauen. In der Forschungsliteratur wird über einen eigenständigen Einfluss der Wettbewerbsneigung mitunter heftig debattiert. Einige Autor\*innen verweisen darauf, dass die individuelle Wettbewerbsneigung bereits durch Risikoneigung und Selbstvertrauen abgebildet sei und es folglich kein eigenständiges »competitiveness trait« gebe (Gillen et al. 2019). Wir analysieren hierfür die residualen Lücken der Studien, d.h. solche, bei denen weitere beobachtbare Merkmale der Studienteilnehmer\*innen, insbesondere andere Neigungen, in den Regressionsanalysen der Studien berücksichtigt worden sind. Unsere Residual-Analyse zeigt zunächst, dass die Wettbewerbslücke völlig unabhängig von den Leistungsmessungen der teilnehmenden Frauen und Männer ist. Der Unterschied ist also nicht dadurch getrieben, dass Frauen in den auszuführenden Aufgaben schlechtere Leistungen erbringen als Männer, und aus diesem Grund seltener in den Wettbewerb treten. Darüber hinaus scheint das in den Studien gemessene Wettbewerbsverhalten zwar mit den individuellen Risikopräferenzen und dem Selbstvertrauen der Teilnehmenden zusammenzuhängen, insbesondere, wenn diese durch Survey-Fragen gemessen sind. Sie können die Geschlechterlücke im Wettbewerbsverhalten aber nicht vollständig erklären, und es verbleibt nach unseren Ergebnissen ein eigenständiges und ökonomisch wie statistisch relevantes Maß für die Wettbewerbsneigung.

## FAZIT

Unser Fazit aus der Meta-Betrachtung dieses Forschungsfeldes ist somit: Ja, es gibt Unterschiede im (experimentellen) Wettbewerbsverhalten zwischen

den Geschlechtern, aber nur unter sehr speziellen Bedingungen, nämlich den aus Praktikabilitätsgründen häufig verwendeten Laborexperimenten mit Studierenden. Sobald eine andere Bevölkerungsgruppe oder eine andere Umgebung oder ein anderer Aufgabentyp in den Blick genommen wird, kann sich die Lücke merklich verringern. Gleichzeitig gibt es wirksame Interventionen zu ihrer Vermeidung (vorausgesetzt natürlich es sollen überhaupt wettbewerbliche Strukturen aufrechterhalten werden). In der Metastudie haben sich die Art und Zusammensetzung der Konkurrentengruppe, die Zahl der Gewinner\*innen, die Transparenzregeln des Wettbewerbs sowie Quoten- oder Bonussysteme als relevante Spielregeln erwiesen. Diese Spielregeln sind änderbar, auch auf dem »echten« Arbeitsmarkt.

## REFERENZEN

- Bandiera, O., N. Parekh, B. Petrongolo und M. Rao (2022), »Men Are from Mars, and Women Too: A Bayesian Meta-analysis of Overconfidence Experiments«, *Economica*, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1111/ecca.12407>.
- Bertrand, M. (2011), »New Perspectives on Gender«, in: O. Ashenfelter und D. Card (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, North Holland, Amsterdam, 1543–1590.
- Filippin, A. und P. Crosetto (2016), »A Reconsideration of Gender Differences in Risk Attitudes«, *Management Science* 62(11), 3138–3160.
- Gentile, B., S. Grabe, B. Dolan-Pascoe, J. M. Twenge, B. E. Wells und A. Maitino (2009), »Gender Differences in Domain-Specific Self-Esteem: A Meta-Analysis«, *Review of General Psychology* 13(1), 35–45.
- Gillen, B., E. Snowberg und L. Yariv (2019), »Experimenting with Measurement Error: Techniques with Applications to the Caltech Cohort Study«, *Journal of Political Economy* 127, 1826–1863.
- Markowsky, E. und M. Beblo (2022), »When Do We Observe a Gender Gap in Competition Entry? A Meta-analysis of the Experimental Literature«, *Journal of Economic Behavior & Organization* 198 (June), 139–163.
- Nelson, J. A. (2015), »Are Women Really More Risk-Averse than Men? A Re-Analysis of the Literature Using Expanded Methods«, *Journal of Economic Surveys* 29(3), 566–585.
- Niederle, M. (2016), »Gender«, in: J. H. Kagel und A. E. Roth (Hrsg.), *The Handbook of Experimental Economics*, Princeton University Press, Princeton, 481–553.
- Niederle, M. und L. Vesterlund (2007), »Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?«, *Quarterly Journal of Economics*, 122, 1067–1101.
- Sandberg, S. (2013), *Lean in: Women, Work, and the Will to Lead*, Alfred A. Knopf, New York.
- Statistisches Bundesamt (2022), »Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18% weniger als Männer«, Pressemitteilung, 7. März, verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22\\_088\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html), aufgerufen am 22. September 2022.

Marc J. Lerchenmüller

## Der Gender Gap in der Wissenschaft\* Ein Nachteil für Wissenschaft und Gesellschaft – der Schatten des Gender Gap könnte bis ins nächste Jahrhundert reichen



Prof. Dr. Marc Lerchenmüller

ist Ökonom an der Universität Mannheim mit Schwerpunkt Technologische Innovation und Management. Er ist Mitglied des Expertengremiums der Europäischen Kommission zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Gender Gap in der Wissenschaft.

Laut der jüngsten Schätzung des Weltwirtschaftsforums zum Gender Gap dauert es weitere 151 Jahre bis Genderparität im globalen Arbeitsmarkt erreicht wird (World Economic Forum 2022). Die ungleiche Teilhabe von Frauen im Arbeitsmarkt – bezeichnet als »Gender Gap« – birgt neben moralischen und sozialen Herausforderungen Nachteile für gesellschaftlichen Wohlstand und Fortschritt. Die Beratungsgesellschaft McKinsey hat beispielsweise errechnet, dass ein Schließen des Gender Gap 12 Billionen

US-Dollar zu globalem Wohlstand in einem Zeitraum von zehn Jahren beitragen könnte (McKinsey 2015). Einen zentralen Beitrag zu gesellschaftlichem Wohlstand und Fortschritt leistet auch die Wissenschaft. Forscher schätzen, dass für jeden US-Dollar, der in Forschung investiert wird, fünf US-Dollar an zusätzlicher Wirtschaftsleistung entstehen (Jones und Summers 2020). Allerdings muss die Wissenschaft zur Entfaltung dieses Potenzials auf die besten Köpfe zurückgreifen können, ungeachtet von Geschlecht oder anderen persönlichen Eigenschaften. Dieser Artikel bietet einen Überblick zum Gender Gap in der Wissenschaft sowie einen Ausblick auf mögliche Entwicklungen und Handlungsoptionen.

Obwohl sich der Gender Gap in der Wissenschaft verringert hat, bleiben Frauen auf absehbare Zeit unterrepräsentiert. In vielen wissenschaftlichen Disziplinen werden die Hälfte aller Promotionen von Frauen abgeschlossen, während Frauen nur um die 20% der verstetigten Professuren innehaben (Lerchenmüller und Sorenson 2018). Dieser Unterschied kann nicht etwa durch einen Generationenunterschied erklärt werden, denn bereits vor 30 Jahren haben Frauen in vielen Disziplinen ein Drittel der Promotionen abgeschlossen, auch in Deutschland (BMBF 2020). Vielmehr stagniert die Zahl der Frauen, die sich im Anschluss an ihre Promotion im Wissenschaftsbetrieb weiterentwickeln (Hill et al. 2010). Abbildung 1 zeigt aktuelle Zahlen (Frauenanteil im Jahr 2020) für den deutschen Hochschulbereich.

Forschende schätzen, dass bei gegenwärtiger Dynamik in vielen wissenschaftlichen Disziplinen der

Gender Gap bis zum Ende dieses Jahrhunderts nicht geschlossen werden kann (Holman et al. 2018). Der Gender Gap würde somit in der Wissenschaft einen ähnlich langen Schatten werfen wie im globalen Arbeitsmarkt. Abbildung 2 zeigt exemplarische Schätzungen für den Frauenanteil unter Autor\*innen von wissenschaftlichen Arbeiten, ein Indikator für die Geschlechterverteilung in der aktiven Wissenschaft, für zentrale Wissenschaftsdisziplinen bis in das Jahr 2045.

Das Schließen des Gender Gap in der Wissenschaft ist wichtig, weil das Einbringen der Fähigkeiten von Frauen und Männern sowohl zu Erkenntnisgewinnen in der Wissenschaft als auch zu Erkenntnisverwendungen in der Gesellschaft beitragen kann. Studien zeigen, dass Geschlechtervielfalt, aber auch Vielfalt in Bezug auf ethnische oder soziodemographische Herkunft, zu höherer Produktivität und Innovationskraft führen (Lau und Wood 2018). Diverse Teams und Organisationen profitieren zum Beispiel von intellektueller Vielseitigkeit, verschiedenem fachspezifischen Wissen und analytischen Methoden (Adams 2013; Freeman und Huang 2014; Burns 2021). Der so erzielbare Erkenntnisgewinn zeigt sich beispielsweise darin, dass Wissenschaftler\*innen die Beiträge diverser Forschungsteams überdurchschnittlich häufig zitieren (Nielsen et al. 2017). Frauen in der Wissenschaft erschließen außerdem wichtige Lücken in der gesellschaftlichen Verwertung von Forschungsergebnissen. Forscher haben zum Beispiel gezeigt, dass Frauen vermehrt Forschung zu weiblichen Krankheitsbildern patentieren und somit geschlechtersensible Medizin zum Wohle der Gesellschaft voranbringen (Koning et al. 2019).

Die Schließung des Gender Gap gilt international als eine der wichtigsten Säulen für eine Entwicklung hin zu gesellschaftlicher Stabilität, Gesundheit, Wohlstand, und Fortschritt (United Nations 2000). Aus dieser Bedeutung erwächst Verantwortung für die Politik, Interessensverbände, Geldgeber und Führungskräfte, in der Wissenschaft und darüber hinaus, strukturelle und kulturelle Reformen zur Schließung des Gender Gap voranzutreiben (Coe et al. 2019). Die Erforschung der Ursachen des anhaltenden Gender Gap kann eine solche Reformagenda unterstützen.

### ANGEBOT UND NACHFRAGE ALS URSACHEN FÜR DEN GENDER GAP

Die Ursachenforschung zum Gender Gap in der Wissenschaft lässt sich zusammenfassend in zwei Perspektiven unterscheiden, Angebot und Nachfrage. Die

\* Vielen Dank an Karin Hoisl, Carolin Lerchenmüller und Leo Schmallenbach für Kommentare zu diesem Beitrag.



Angebotsperspektive sucht die Ursachen des Gender Gap in unterschiedlichen Präferenzen von Männern und Frauen (Fernandez-Mateo und Kaplan 2018). Unterschiedliche Neigungen und Interessen können dazu führen, dass Frauen und Männer andere Karrierepfade und Themenbereiche wählen, die im Umkehrschluss zum Gender Gap beitragen können. Die Nachfrageperspektive untersucht hingegen, wie sich die Bewertung von Wissenschaftlerinnen durch die Wissenschaftsgemeinschaft auf den Gender Gap auswirkt (Fernandez-Mateo und Kaplan 2018). Im Folgenden werden die Argumente beider Perspektiven zusammengefasst.

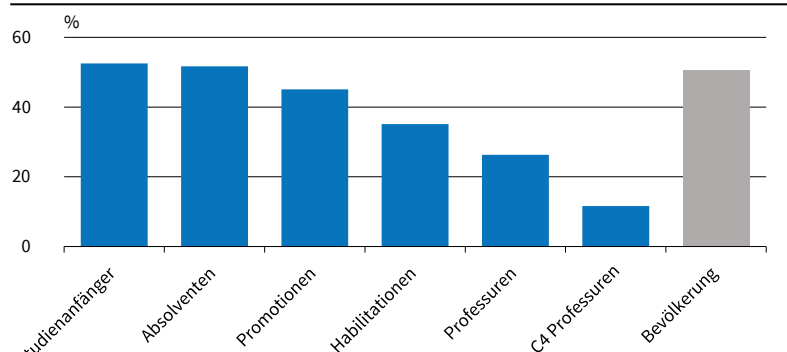
### Der Gender Gap in der Wissenschaft aus der Angebotsperspektive

Die Literatur zu angebotsseitigen Erklärungen des Gender Gap in der Wissenschaft orientiert sich am Bild der »Leaky Pipeline«. Demnach ist der Karriereweg von Wissenschaftlerinnen von einer Serie an undichten Stellen in der »Karriereleitung« gekennzeichnet, die zu einem fast stetigen Ausscheiden von weiblichem Humankapital führt. Dieses Narrativ suggeriert, dass Frauen sich aufgrund von Vorlieben, Sozialisierung und möglicherweise Fähigkeiten verstärkt gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Diese Vorlieben und Präferenzen können bereits im Kindesalter geformt werden. Frühkindliche Bildung sowie die elterliche Erziehung und Familiensituation haben einen starken Einfluss auf die Interessen von Mädchen und Jungen, so dass schon früh die Weichen für spätere Karrieren gestellt werden können (Hoisl et al. 2022). Der Verlust von Wissenschaftspotenzial setzt sich fort bei der Bildung von Karrierewünschen in weiterführenden Schulen und bei der Schwerpunktwahl in den letzten Schuljahren und Grundstudium (mittlere Reife, Abitur, Bachelorstudium etc.). So entwickelt sich sukzessive mit voranschreitender Karriere ein immer größer werdender Gender Gap (Etzkowitz 2000).

Dieses Narrativ verschleiert allerdings, dass Frauen – in der Wissenschaft und anderswo – erst zu einem fortgeschrittenen Karrierestadium überproportional ausscheiden. Statistiken wie in Abbildung 1 belegen, dass Frauen und Männer, bis auf wenige Ausnahmen wie beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften, bis zur Stufe der Promotion fast paritätisch vertreten sind (Lerchenmueller und Sorenson 2018). Der größte Verlust von Wissenschaftlerinnen zeigt sich zwischen dem 30. und 45. Lebensjahr, ein Abschnitt, der mit Familienplanung zusammenfällt. Dieser Lebensabschnitt ist für viele Wissenschaftler\*innen auch die produktivste Karrierephase in der Forschung (Jones du Weinberg 2011). Der Verlust von Frauen in diesem kritischen Karriereabschnitt wird häufig über ein geschlechterspezifisches Angebotsdefizit erklärt. Frauen publizieren in dieser wichtigen Karrierephase vermeintlich weniger, was im kompetitiven Wissenschaftsumfeld zwangsläufig zum Ausscheiden von

Abb. 1

Frauenanteil (%) in der akademischen Laufbahn und Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2020

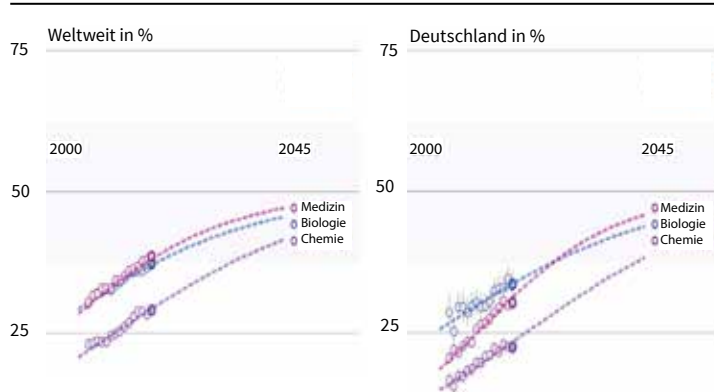


Quelle: Statistisches Bundesamt (2022).

© ifo Institut

Abb. 2

Geschlechterverteilung der Autor\*innen wissenschaftlicher Arbeiten



Quelle: Holman et al. (2018).

© ifo Institut

Frauen führt. Empirisch ist dieses Argument aber nicht haltbar. Beispielsweise zeigt eine umfassende Längsschnittstudie in über 80 Ländern und 200 Wissenschaftsdisziplinen keinen geschlechterspezifischen Produktivitätsunterschied (Huang et al. 2020).

Zuletzt ist auf der Angebotsseite das Argument zu beleuchten, dass Frauen sich in ihrer Forschung weniger kompetitiv aufstellen als Männer, was ebenfalls zu einer natürlichen Auslese führen kann. Studien haben beispielsweise gezeigt, dass sich Frauen in den Sozialwissenschaften eher auf Nischenthemen fokussieren als Männer (Leahey 2007) oder kompetitiven Wettbewerb grundsätzlich meiden (Gneezy et al. 2003). Derartiges Verhalten kann dazu führen, dass die Forschung von Frauen weniger sichtbar ist, sie erschwerten Zugang zu Drittmitteln haben und seltener auf wissenschaftliche Führungspositionen berufen werden. Häufig wird in diesem Zusammenhang das Argument geführt wonach Frauen keine wissenschaftliche Karriere anstreben würden. Diesem Argument ist mit besonderer Vorsicht zu begegnen, da es potenziell Ursache und Wirkung vertauscht. Forschende haben beispielsweise gemahnt und nachgewiesen, dass Frauen sich weniger häufig auf Führungspositionen bewerben, weil sie antizipierte Diskriminierung meiden (Fernandez-Mateo und Fernandez 2016). Was wie ein Angebotsdefizit aussieht, ist in Wirklichkeit

ein Problem auf der Nachfrageseite. Eine erwartete Bevorzugung von Männern führt zu weniger Bewerbungen von Frauen. Es ist daher nicht auszuschließen, dass sich Frauen in spürbarer Zahl vom Wissenschaftsbetrieb unter den fortwährenden Bedingungen aktiv abwenden.

### **Der Gender Gap in der Wissenschaft aus der Nachfragesperspektive**

Die Nachfragesperspektive untersucht, wie sich die Bewertung von Wissenschaftlerinnen durch die Wissenschaftsgemeinschaft auf den Gender Gap auswirkt (Fernandez-Mateo und Kaplan 2018). Von dieser Perspektive geleitete Forschung ist tendenziell jünger als die Forschung auf der Angebotsseite. Die zunehmende Detailtiefe von Daten zu Wissenschaftskarrieren, Drittmittelvergaben, oder auch (Zitations-)Netzwerken hat dieser Literatur die Erarbeitung einer mittlerweile robusten Evidenzgrundlage ermöglicht. Studien zeigen, dass Frauen gegenüber Männern auf jeder Karrierestufe Benachteiligungen auf der Nachfrageseite erfahren. Wissenschaftlerinnen erhalten beispielsweise eine geringere Bezahlung als ihre männlichen Kollegen. Das gilt auch dann noch, wenn man ihre Karrierestufe, Disziplin und erbrachte Leistung berücksichtigt (z.B. Whaley et al. 2021; Seabury et al. 2013; Hoisl und Mariani 2017). Selbst wenn diese Gehaltsunterschiede nicht in allen Ländern und allen Disziplinen in gleichem Ausmaß zu finden sind, so ist diese Lücke ein Indiz für unterschiedliche Maßstäbe auf der Nachfrageseite.

Neben monetärer Vergütung wird Leistung in der Wissenschaft in speziellem Maße durch Symbolik und Status honoriert. Prominente Beispiele sind die Vergabe von Redaktionspositionen in einflussreichen Wissenschaftsverlagen (Editorial Boards), Berufungen in anerkannte wissenschaftliche Vereinigungen, oder die Vergabe von prestigeträchtigen Preisen. Frauen erhalten diese Auszeichnungen in aller Regel seltener als Männer. Dies gilt auch dann, wenn die Geschlechterverteilung der in Frage kommenden Karrierestufe für derartige Auszeichnungen berücksichtigt wird (Rossiter 1993; Amrein et al. 2011). Selbst im Bereich der Drittmittelvergabe, für den die Forschung bisher überwiegend Geschlechtergerechtigkeit attestiert hatte, mehren sich mit zunehmender Verfügbarkeit der Daten die Anzeichen, dass Frauen eine Benachteiligung gegenüber männlichen Kollegen erfahren (Witteman et al. 2019).

Es ist wichtig zu betonen, dass Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen auf der Nachfrageseite nicht zwingend bewusst verursacht werden. Beispielsweise zeigen neueste Studien, dass Wissenschaftlerinnen weniger Zitationen von Wissenschaftlern erhalten, als man gegeben des Inhalts und der Wichtigkeit der unterliegenden Forschung erwarten würde (Dworkin et al. 2020). Dieser Nachteil kann unbewusst entstehen, beispielsweise indem Wissenschaftler mit den Arbeiten ihrer männlichen Kollegen eher vertraut sind als mit Arbeiten von Wissenschaftlerinnen und daher

letztere weniger häufig zitieren. Schlussendlich führt aber auch eine unbewusste Verzerrung der Nachfrage zu einem Nachteil für Wissenschaftlerinnen.

Unabhängig davon, wie ein geschlechterspezifischer Nachteil auf der Nachfrageseite entsteht (bewusst oder unbewusst), befördert dieser Nachteil nachgewiesenermaßen den Gender Gap. So können zum Beispiel 10% weniger Zitationen für die wissenschaftliche Arbeit von Frauen, eine Größenordnung die regelmäßig in empirischen Studien gefunden wird, zu einem Jahr längerer Wartezeit auf die verstetigte Professur oder die erste große Drittmittelförderung bedeuten (Lerchenmueller und Sorenson 2017). Ein derartiger Verlust von Zeit ist mit hoher Wahrscheinlichkeit eine zentrale Ursache für den anhaltenden Gender Gap in der Wissenschaft.

### **DIE COVID-PANDEMIE ALS BRENNGLASS AUF SYSTEMISCHE HÜRDEN**

Während sich in den letzten Jahren der Gender Gap in der Wissenschaft verringert hat, besteht Grund zur Annahme, dass die Covid-Pandemie diese Entwicklung zurückwirft. Wissenschaftler\*innen mahnen, dass die Pandemie systemische Hürden für Frauen in der Wissenschaft verdeutlicht und resultierende Erkenntnisse für kurzfristige Interventionen und langfristige Reformen genutzt werden müssen (Gao et al. 2021). Die Maßnahmen zur sozialen Distanz, wie Homeoffice und Schließungen von Kindergärten, Schulen oder Pflegediensten, haben Wissenschaftlerinnen nachweislich mehr eingeschränkt als ihre männlichen Kollegen. Zahlreiche Studien konnten einen substanziellen Abfall der wissenschaftlichen Produktivität von Frauen gegenüber Männern im Zuge der Pandemie nachweisen (Lerchenmüller et al. 2021; Andersen et al. 2020; Gao et al. 2021). Bereits vor der Pandemie haben Studien auf die ungleiche Verteilung von außerberuflicher Verantwortung als Determinante des Gender Gap hingewiesen (Jolly et al. 2014). Um den direkten Folgen der Pandemie auf Wissenschaftler\*innen entgegenzuwirken, haben Wissenschaftsinstitutionen in vielen Ländern Verlängerungen von Arbeitszeitverträgen um ein Jahr für Männer und Frauen umgesetzt (Myers et al. 2020). Gegeben, dass Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern unterschiedlich von der Pandemie betroffen waren, ist zu hinterfragen, inwieweit eine derartige geschlechterneutrale Intervention tatsächlich eine geschlechtergerechte Intervention darstellt. Auch hier haben Studien vor der Pandemie den Nachweis erbracht, dass Neutralität nicht zwangsweise zu Gerechtigkeit führt. Eine Elternzeit führt zum Beispiel zu Nachteilen in der Produktivität von Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern (Antecol et al. 2018). Es ist daher positiv zu bewerten, dass zentrale Organe wie die Europäische Kommission oder die U.S. National Academy of Sciences, Engineering and Medicine dezidierte Anstrengungen unternehmen, um eine evidenzbasierte

Gender Politik im Kontext der Wissenschaft und der Pandemiefolgen voranzutreiben (NAS 2021).

## FAZIT

Die Wissenschaftsgemeinschaft hat Fortschritte in der Verringerung des Gender Gap erzielt. Nichtsdestotrotz muss man von einem bleibenden Unterschied in der Teilhabe von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Arbeitsmarkt ausgehen, der bei gegenwärtiger Dynamik noch Generationen beschäftigen wird. Eine nachhaltige Mobilisierung des vorhandenen und zu selten umfänglich genutzten Potenzials von Wissenschaftlerinnen ist wichtig für den Wohlstand und Fortschritt unserer Gesellschaft. Auf Basis der geschilderten Evidenz lassen sich drei kurzfristige Handlungsoptionen ableiten, die zu der Mobilisierung dieses Potenzials beitragen können:

Ein breiteres Bewusstsein für das Ausmaß des Gender Gap und die damit einhergehenden Nachteile sollte kultiviert werden, um Akzeptanz und Willen für Veränderung zu stärken.

Finanzielle und strukturelle Unterstützung, insbesondere für Wissenschaftlerinnen im kritischen Karrierestadium zwischen dem 30. und 45. Lebensjahr, sollten verstärkt und in ihrer Wirkung überwacht werden.

Der mittlerweile vielerorts vorhandene Werkzeugkasten zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, wie Frauenförderprogramme oder Karrieretrainings, sind auf eine Stärkung des Angebots fokussiert. Die Maßnahmen sollten durch Instrumente auf der Nachfrageseite, von Antidiskriminierungstrainings bis hin zu strukturell verankerten Regelungen zur geschlechtergerechten Behandlung, komplementiert werden.

## REFERENZEN

- Adams, J. (2013), »Collaborations: The Fourth Age of Research«, *Nature* 497, 557–560.
- Amrein, K., A. Langmann, A. Fahrleitner-Pammer, T. R. Pieber und I. Zollner-Schwetz (2011), »Women Underrepresented on Editorial Boards of 60 Major Medical Journals«, *Gender Medicine* 8, 378–387.
- Andersen, J. P., M. W. Nielsen, N.L. Simone, R. E. Lewiss und R. Jagsi (2020), »Covid-19 Medical Papers Have Fewer Women First Authors than Expected«, *elife*, 15. Juni, verfügbar unter: doi:107554/eLife.58807.
- Antecol, H., K. Bedard und J. Stearns (2018), »Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-neutral Tenure Clock Stopping Policies?«, *American Economic Review* 108, 2420–2441.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020), *Anteil von Männern und Frauen an verschiedenen Status- und Abschlussgruppen im Hochschulbereich*, Statistisches Bundesamt, Berlin.
- Burns, T., J. Huang, A. Krivkovich, I. Rambachan, T. Trkulja und L. Yee (2021), *Women in the Workplace 2021 Report*, [LeanIn.org McKinsey&Company](https://leanin.org).
- Coe, I. R., R. Wiley und L. G. Bekker (2019), »Organisational Best Practices Towards Gender Equality in Science and Medicine«, *Lancet* 393, 587–593.
- Dworkin, J. D., K. A. Linn, E. G. Teich, P. Zurn, R. T. Shinohara und D. S. Bassett (2020), »The Extent and Drivers of Gender Imbalance in Neuroscience Reference Lists«, *Nature Neuroscience* 23, 918–926.
- Etzkowitz, H., C. Kemelgor und B. Uzzi (2000), *Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Fernandez-Mateo, I. und R. M. Fernandez (2016), »Bending the Pipeline? Executive Search and Gender Inequality in Hiring for Top Management Jobs«, *Management Science* 62, 3636–3655.
- Fernandez-Mateo, I. und S. Kaplan (2018), »Gender and Organization Science: Introduction to a Virtual Special Issue«, *Organization Science* 29, 1229–1236.
- Freeman, R. B. und W. Huang (2014), »Collaboration: Strength in Diversity«, *Nature* 513, 305.
- Gao, J., Y. Yin, K. R. Myers, K. R. Lakhani und D. Wang (2021), »Potentially Long-lasting Effects of the Pandemic on Scientists«, *Nature Communications* 12, 1–6.
- Gneezy, U., M. Niederle und A. Rustichini (2003), »Performance in Competitive Environments: Gender Differences«, *The Quarterly Journal of Economics* 118, 1049–1074.
- Hill, C., C. Corbett und A. St Rose (2010), »Why so Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics«, *ERIC*, verfügbar unter: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509653.pdf>.
- Hoisl, K., H.-C. Kongsted und M. Mariani (2022), »Lost Marie Curies: Parental Impact on the Probability of Becoming an Inventor«, *Management Science*, verfügbar unter: <https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4432>.
- Hoisl, K. und M. Mariani (2017), »It's a Man's Job: Income and the Gender Gap in Industrial Research«, *Management Science* 63, 766–790.
- Holman, L., D. Stuart-Fox und C. E. Hauser (2018), »The Gender Gap in Science: How Long until Women Are Equally Represented?«, *PLoS biology* 16, e2004956.
- Huang, J., A. J. Gates, R. Sinatra und A.-L. Barabási (2020), »Historical Comparison of Gender Inequality in Scientific Careers across Countries and Disciplines«, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 117, 4609–4616.
- Jolly, S., K. A. Griffith, R. DeCastro, A. Stewart, P. Ubel und R. Jagsi (2014), »Gender Differences in Time Spent on Parenting and Domestic Responsibilities by High-achieving Young Physician-researchers«, *Annals of internal medicine* 160, 344–353.
- Jones, B. F und L. H. Summers (2020), »A Calculation of the Social Returns to Innovation«, NBER Working Paper Nr w27863, National Bureau of Economic Research.
- Jones, B. F und B. A. Weinberg (2011), »Age Dynamics in Scientific Creativity«, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 108, 18910–18914.
- Koning, R., S. Samila und J.-P. Ferguson (2019), »Female Inventors and Inventions«, verfügbar als SSRN 3401889.
- Lau, E. S. und M. J. Wood (2018), »How Do We Attract and Retain Women in Cardiology?«, *Clin Cardiol* 41, 264–268.
- Leahey, E. (2007), »Not by Productivity Alone: How Visibility and Specialization Contribute to Academic Earnings«, *American Sociological Review* 72, 533–561.
- Lerchenmüller, C., L. Schmallenbach, A. B. Jena und M. J. Lerchenmüller (2021), »Longitudinal Analyses of Gender Differences in First Authorship Publications Related to Covid-19«, *BMJ open* 11, e045176.
- Lerchenmüller, M. J. und O. Sorenson (2017), »Junior Female Scientists Aren't Getting the Credit They Deserve«, *Harvard Business Review*, verfügbar unter: <https://hbr.org/2017/03/research-junior-female-scientists-arent-getting-the-credit-they-deserve>, aufgerufen am 11. September 2022.
- Lerchenmüller M. J. und O. Sorenson (2018), »The Gender Gap in Early Career Transitions in the Life Sciences«, *Research Policy* 47, 1007–1017.
- McKinsey (2015), *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth*, McKinsey Global Institute, New York.
- Myers, K. R., W. Y. Wham, Y. Yian, N. Cohodes, J. G. Thursby, M. C. Thursby, P. Schiffer, J. T. Walsh, K. R. Lakhani und D. Wang (2020), »Unequal Effects of the Covid-19 Pandemic on Scientists«, *Nature Human Behaviour* 4, 880–883.
- NAS (2021), *The Impact of Covid-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, Washington, D.C.
- Nielsen, M. W., S. Alegria, L. Borjeson, H. Etzkowitz, H. J. Falk-Krzesinski, A. Joshi, E. Leahey, L. Smith-Doerr, A. W. Woolley und L. Schiebinger (2017), »Opinion: Gender Diversity Leads to Better Science«, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America – PNAS* 114, 1740–1742.
- Rossiter, M. W. (1993), »The Matthew-Matilda Effect in Science«, *Social Studies of Science* 23, 325–341.
- Seabury, S. A., A. Chandra und A. B. Jena (2013), »Trends in the Earnings of Male and Female Health Care Professionals in the United States, 1987 to 2010«, *JAMA Internal Medicine* 173, 1748–1750.

Statistisches Bundesamt (2022), »Frauenanteil in der akademischen Laufbahn«, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html>.

United Nations (2000), *THE 17 GOALS | Sustainable Development*, United Nations, New York.

Whaley, C. M., T. Koo, V. M. Arora, I. Ganguli, N. Gross und A. B. Jena (2021), »Female Physicians Earn An Estimated \$2 Million Less Than Male Physicians Over A Simulated 40-Year Career: Study Examines Estimated

Career Gap in Pay between Female Physicians and Male Physicians«, *Health Affairs* 40, 1856–1864.

Witteman, H. O., M. Hendricks, S. Straus und C. Tannenbaum (2019), »Are Gender Gaps Due to Evaluations of the Applicant or the Science? A Natural Experiment at a National Funding Agency«, *The Lancet* 393, 531–540.

World Economic Forum (2022), *Global Gender Gap Report 2022*, World Economic Forum, Genf.

*Christina Boll, Dana Müller und Simone Schüller*

## Zementiertes Rollenverhalten in der Fürsorge für Kinder, trotz Pandemie – Eine Herausforderung für die Familien- und Gleichstellungspolitik

*In der Pandemie wurde deutlich offenbar, wie ungleich familiäre Sorgearbeit in Deutschland noch immer verteilt ist. Die familienpolitischen Reformanstrengungen der letzten Jahrzehnte konnten Ungleichheiten nicht in ausreichendem Maße abbauen, und so trugen und tragen vor allem Mütter die zusätzlichen Lasten der Sorgearbeit, die aufgrund der Kita- und Schulschließungen und der krisenhaften Folgezeit entstanden sind. Sie tun dies oftmals zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit und mit negativen Folgen für ihre eigenen Karrierechancen, ihre ökonomische Unabhängigkeit und ihre mentale Gesundheit. Moderne Familien- und Gleichstellungspolitik muss die Förderung partnerschaftlicher Aufteilung von Fürsorgearbeit für Kinder mit klugen Instrumenten jetzt dringend voranbringen.*

### WORÜBER WIR REDEN MÜSSEN

Die Versorgung von Kindern und (pflegebedürftigen) Angehörigen, aber auch Putzen, Kochen und Waschen sind tägliche Aufgaben, die zur Sorgearbeit gehören. Niemand bezweifelt, dass diese Aufgaben erledigt werden müssen. Wir müssen aber über deren Verteilung zwischen Frau und Mann reden. Denn die häusliche Sorgearbeit ist unbezahlte Arbeit und in Deutschland nicht annähernd gleich zwischen Frau und Mann verteilt. Bereits vor der Pandemie leisteten Mütter im Durchschnitt täglich zwei Stunden und 30 Minuten

mehr unbezahlte Sorgearbeit als Väter (Bundesregierung 2017). Erst mit der Corona-Pandemie wurde jedoch der breiteren Öffentlichkeit in Erinnerung gerufen, dass die Errungenschaften erwerbstätiger (Teilzeit-)Mütter nicht etwa auf einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung, sondern vor allem auf der Bereitstellung außerhäuslicher Kinderbetreuung basieren. Fallen Schulen und Kitas weg, so wird die Mutter eindeutig in der Hauptverantwortung gesehen, diesen zusätzlichen Betreuungs- und Homeschooling-Aufwand zu schultern – ungeachtet einer etwaigen Erwerbstätigkeit. Die Sorgearbeit war schließlich auch zuvor schon ihr Verantwortungsbereich.

Nach wie vor führt die Ungleichheit in der Sorgearbeit zu ungleichen Verwirklichungschancen von Männern und Frauen (Gärtner et al. 2020). Sie hat negative Auswirkungen auf die individuelle ökonomische Ausstattung von Frauen über den Lebensverlauf hinweg (Boll 2015). Lediglich bis zu 600 Euro betrug die Versichertenrente für 42,4% aller westdeutschen Frauen 2020 (Statistik der Deutschen Rentenversicherung 2021).

Diese Ungleichheiten abzubauen, ist keine Aufgabe, die Elternpaare individuell leisten können, sondern es ist eine gesellschaftliche Herausforderung, die keinen Aufschub duldet. Mit Blick auf die Persistenz traditioneller Geschlechterrollen, vor wie in der Pandemie, und gleichzeitigem Wunsch von Vätern nach



**PD Dr. Christina Boll**

leitet die Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut (DJI) in München.



**Dana Müller**

leitet das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).



**Dr. Simone Schüller**

ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut (DJI), Abteilung Familie und Familienpolitik.



verstärktem Fürsorge-Engagement, ist es dringend notwendig, dass die Familien- und Gleichstellungspolitik das Ziel der Partnerschaftlichkeit jetzt prioritär angeht.

### AUFTEILUNG DER FÜRSORGE FÜR KINDER: EIN POLITISCHES THEMA

Die innerfamiliäre Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit ist nicht nur eine Folge individueller Präferenzen und Aushandlungen, sondern hängt maßgeblich von den gesetzlichen, infrastrukturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen ab, die Partnerschaftlichkeit ermöglichen oder auch verhindern können (Gärtner et al. 2020). Es ist die Aufgabe des Staates die Gleichberechtigung von Frau und Mann zu fördern und Missstände abzubauen (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz).

Zahlreiche Reformen wurden mit dem Ziel auf den Weg gebracht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter und Mütter zu verbessern: Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren, Einführung des Elterngeldes (und ElterngeldPlus) mit Partnermonaten, gesetzlicher Anspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 1. Lebensjahr des Kindes, ab August 2026 stufenweiser gesetzlicher Anspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkindern.

Die bereits etablierten Maßnahmen haben erwiesenermaßen dazu beigetragen, die Erwerbsbeteiligung von Müttern zu verbessern (Böhmer et al. 2014). Zusätzlich verstärkte die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes im Juli 2017 die betriebliche und gesellschaftliche Diskussion über die geschlechtsspezifische Lohnlücke, die die beruflichen Verwirklichungschancen von Frauen hemmt. Letztlich müssen sich diese politischen Maßnahmen aber auch an ihrer Wirkung in Sachen partnerschaftlicher Aufteilung der unbezahlten Fürsorgearbeit in Elternpaaren messen lassen. Wo stehen wir zu dieser Frage?

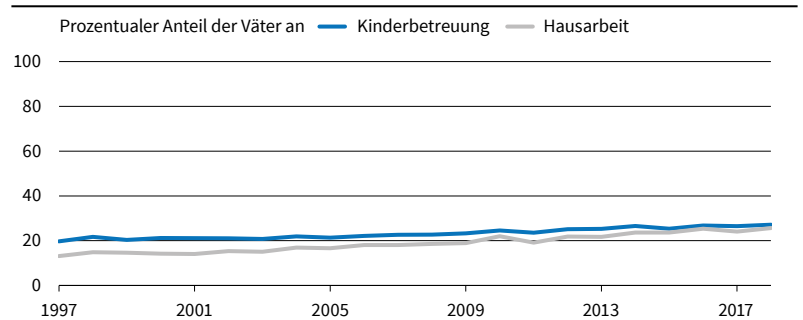
### WIE IN DEUTSCHLAND ELTERN TÄTIGKEITEN DER FÜRSORGE FÜR KINDER UNTEREINANDER AUFTEILEN: DIE SITUATION BIS ZUR PANDEMIE

Mit Eintritt der Elternschaft nimmt die unbezahlte Sorgearbeit im Haushalt zu, und die Erwerbs- und Sorgearbeit verteilt sich neu unter den Eltern. Unbezahlte Tätigkeiten, die mit der elterlichen Fürsorge für Kinder zusammenhängen, sind zeitintensiv, da sie regelmäßig und häufig ausgeführt werden müssen. Sie sind zudem zeitlich wenig flexibel, da sie zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen, wie beispielsweise die Essenzubereitung oder das Abholen der Kinder aus der Kita.

In Deutschland entsprechen die gelebten Sorgearbeit aufteilungen im Elternpaar noch immer stark traditionellen Rollenzuschreibungen mit der Mutter in der Hauptverantwortung. Seit dem letzten Jahrhundert hat es nur sehr schwache Veränderungen in dieser

Abb. 1

#### Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit in Paarhaushalten mit Kindern in Deutschland 1997–2018<sup>a</sup>



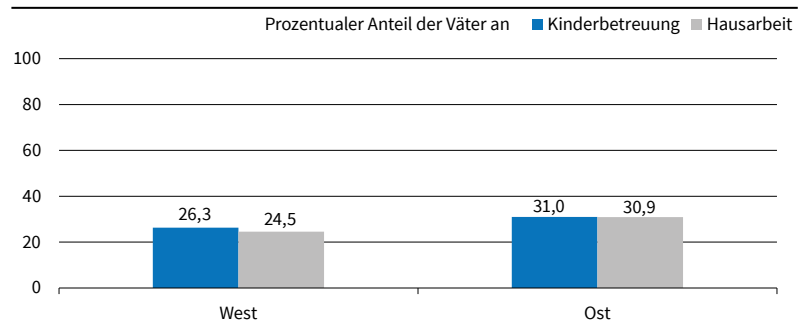
<sup>a</sup> Anteil an der Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit wochentags (Montag bis Freitag) von Männern in Paarhaushalten mit Kind(ern) bis zum Alter von 12.

Quelle: SOEP v35 (SOEP 2019; Goebel et al. 2019), gewichtet, Berechnungen der Autorinnen.

© ifo Institut

Abb. 2

#### Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit in Paarhaushalten mit Kindern im Jahr 2018 in Ost- und Westdeutschland<sup>a</sup>



<sup>a</sup> Anteil an der Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit wochentags (Montag bis Freitag) von Männern in Paarhaushalten mit Kind(ern) bis zum Alter von 12.

Quelle: SOEP v35 (SOEP 2019; Goebel et al. 2019), gewichtet, Berechnungen der Autorinnen.

© ifo Institut

Rollenzuschreibung gegeben (Samtleben 2019). Im Jahr 1997 übernahmen Väter in Paarbeziehungen wochentags durchschnittlich deutlich weniger als ein Viertel (19,7%) der Kinderbetreuung und der Hausarbeit (13,1%), im Jahr 2018 waren es mit 26,5 bzw. 27,1% noch immer weniger als ein Drittel (vgl. Abb. 1). In den Durchschnittswerten verbirgt sich, dass die Väter in Ostdeutschland eine etwas höhere Beteiligung an der unbezahlten Sorgearbeit aufweisen als Väter in Westdeutschland; auch sie übernehmen jedoch weniger als ein Drittel der Kinderbetreuung (vgl. Abb. 2). An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass es damit noch nicht getan ist: Die Aufrechnung von für Sorgearbeit aufgebrauchte Stunden berücksichtigt noch nicht die psychische Belastung, die zusätzlich mit der alltäglichen Organisationsarbeit und Verantwortung für Haushalt und Familie einhergeht (*mental load*), und auch die höheren zeitlichen Investments von Frauen in die Angehörigenpflege werden hier außer Acht gelassen.

### DIE PANDEMIE ALS GENDER-EQUALIZER? ZWISCHEN HOFFNUNG UND SORGE

Mit Beginn der Pandemie und den damit einhergehenden Kita- und Schulschließungen in Deutschland wurden im öffentlichen Diskurs recht schnell die mög-



lichen Folgen für die Arbeitsteilung von Sorgearbeit im Elternpaar thematisiert. Die Stimmungslage bewegte sich zwischen Hoffnung und Sorge. Hoffnungen auf einen Schub in Richtung partnerschaftlicher Sorgeaufteilung basierten vor allem auf der Erwartung, dass (Alleinverdiener-)Väter erstmals durch unfreiwillige Kurzarbeit oder im Homeoffice zeitweise ein partnerschaftliches Engagement in der Fürsorgearbeit erproben, daran Gefallen finden und sich dann auch längerfristig verstärkt im Familienalltag in die Fürsorge für ihre Kinder einbringen würden (Alon et al. 2020; Arntz et al. 2020; Hupkau und Petrongolo 2020). Auf der anderen Seite gab es Befürchtungen eines massiven Rückfalls in tradiertes Rollenverhalten (Allmendinger 2020; Kohlrausch und Zucco 2020; Müller et al. 2020). Allerdings ist ein Rückfall nur dort möglich, wo tradiertes Rollenverhalten bereits überwunden war und Väter einen nicht unerheblichen Anteil an der Kinderbetreuung erbrachten. Dies ist bezüglich der elterlichen Fürsorgearbeit in Deutschland allerdings recht selten der Fall gewesen (s. oben).

Die Aufteilung der Fürsorgearbeit im Elternpaar basiert theoretisch auf drei Faktoren (Beblo und Boll 2014): relative Zeitverfügbarkeit (Shelton 1992), relative Ressourcen (vgl. (Becker 1965; McElroy und Horney 1981; Manser und Brown 1980), sowie Geschlechternormen (vgl. West und Zimmermann 1987; Berk 1985) im Elternpaar. Es lohnt sich, zu überlegen, welche dieser Hauptfaktoren durch die Pandemie auf welche Weise betroffen waren und ob dies nur vorübergehend oder auch längerfristig der Fall war. Solche Überlegungen vertreten die im öffentlichen Diskurs ausgetauschten Argumente auf unterschiedliche Weise.

Zum einen unterstützt der Verweis auf vorherrschende und zeitlich persistente traditionelle Geschlechternormen die »Retraditionalisierungs«-These, da gesamtgesellschaftlich die Mütter in der Bewältigungs-Verantwortung zusätzlicher Fürsorgearbeit gesehen werden. Auch relative Zeitverfügbarkeit und wirtschaftliche Gründe können in der Krise dazu führen, dass es in zuvor egalitären Elternpaaren sinnvoll erscheint, die Mutter einspringen zu lassen: Frauen sind in der aktuellen Krise stärker vom Beschäfti-

gungsrückgang betroffen als Männer (Hammerschmid et al. 2020), geringfügige Beschäftigung (sogenannte »Minijobs«), in denen überwiegend Frauen tätig sind, wurde im Zuge der Pandemie deutlich reduziert (Statistik der Bundesagentur der Arbeit 2021). Insgesamt liegen Frauen in Bezug auf beruflichen Aufstieg (Kohaut und Möller 2022) sowie Karriereperspektiven und Einkommen im Lebensverlauf (Bönke und Lüthen 2020; Boll et al. 2017) immer noch hinter den Männern zurück.

Hoffnungsvolle Erwartungen stützen sich auf das Argument der relativen Zeitverfügbarkeit. So wird die größte Hoffnung in die Gruppe von Familien gesetzt »in der der Vater in der Krise von zu Hause aus arbeiten kann bzw. muss, die Mutter aber nicht« (Alon et al. 2020, S. 21 f.). Einschränkend ist zu sagen, dass diese Gruppe nur einen geringen Anteil aller Familien in Deutschland ausmacht. Zudem kann auch in diesen Paaren ein relativ niedriger Einkommens- und Beschäftigungsumfang der Mutter sowie individuelle Geschlechternormen einer egalitären Fürsorgeaufteilung entgegenstehen (vgl. Boll und Schüller 2020a; 2020b). Vor allem aber kann nicht unbedingt angenommen werden, dass die in der Not entstandenen Anpassungen nachhaltig andauern werden. Es ist vielmehr zu vermuten, dass sie mit dem »Notfall« verschwinden, sobald der Zugang zu externer Betreuung wiederhergestellt ist.

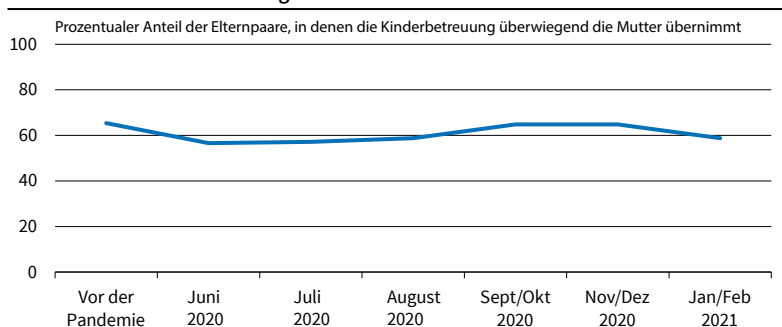
Letztlich lässt sich die Frage nach Fluch oder Segen der Pandemie für die Partnerschaftlichkeit nur empirisch beantworten. Was sagen uns die Daten?

**WAS IN DER PANDEMIE GESCHAH – ODER AUCH NICHT: DIE EMPIRISCHE EVIDENZ**

Tatsächlich deuten Umfrageergebnisse<sup>1</sup> für Deutschland aus der Anfangsphase der Pandemie im März/ April 2020 darauf hin, dass berufstätige Mütter ihr Arbeitspensum relativ stärker reduzierten als Väter, um den durch die Pandemie verursachten zusätzlichen Kinderbetreuungsbedarf zu decken (Bünning et al. 2020). Die Ergebnisse anderer Erhebungen mit Fokus auf den ersten Lockdown in Deutschland zeigen hingegen, dass Väter und Mütter ihre Arbeitszeit in ähnlichem Umfang reduzierten (Knize et al. 2022), dass auch Väter die mit Kinderbetreuung verbrachte Zeit ausweiteten und vollzeitbeschäftigte Mütter und Väter ihren Zeitaufwand für die Kinderbetreuung im April 2020 im Vergleich zum Vorjahr in etwa gleichem Maße erhöhten (Zinn 2020; Kreyenfeld und Zinn 2021). In ähnlichem Sinne finden Hank und Steinbach (2021), dass die Aufteilung von Fürsorgearbeit in 60% der betrachteten Elternpaare im Mai bis Juli 2020 im Vergleich zu Anfang des Jahres keine Änderung erfahren hat. In den restlichen Fällen hat der väterliche Anteil zu fast gleichen Teilen zu- und abgenommen, so dass sich im Aggregat keine Änderungen zeigen. Kohlrausch

<sup>1</sup> Die zugrunde liegenden Daten beruhen nicht auf einer Zufallsstichprobe.

Abb. 3  
Aufteilung der Fürsorgearbeit für Kinder in Elternpaaren mit Kindern bis zwölf Jahren im Laufe der Pandemie im Vergleich zu vor der Pandemie



<sup>a</sup> Balancierter Längsschnitt basierend auf Angaben zu 182 Elternpaaren mit Kindern bis zwölf Jahren. Die Arbeitsteilung »vor der Pandemie« wurde im Juni 2020 retrospektiv abgefragt. Quelle: IAB-HOPP (Volkert et al. 2021a; Volkert et al. 2021b), Wellen 2–7, Berechnungen der Autorinnen. © ifo Institut

und Zucco (2020) finden sogar, dass im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie Anfang April 2020 der Anteil der Väter, die sich in der Rolle der primären Betreuungsperson sehen, um sechs Prozentpunkte gestiegen ist (während der Anteil der Mütter in dieser Rolle sank).<sup>2</sup>

Die Evidenz zur Anfangsphase der Pandemie bestätigt insgesamt nicht die Befürchtungen einer steigenden Ungleichheit in der Aufteilung von Fürsorge für Kinder. Sie deutet andererseits darauf hin, dass potenzielle Bewegungen hin zu einer stärker partnerschaftlichen Aufteilung der Fürsorgetätigkeiten für Kinder, wenn überhaupt, in recht übersichtlichem Maße stattfanden. Wie ging es nun nach der Anfangsphase in der Pandemie weiter?

Zwei Längsschnittstudien schauen sich die Entwicklungen der Sorgearbeitsteilung im Elternpaar im weiteren Pandemieverlauf bis August 2020 im Vergleich zur (retrospektiv abgefragten) Situation vor der Pandemie an. Boll et al. (2021)<sup>3</sup> sowie Hipp und Bünning (2021) kommen dabei trotz unterschiedlicher Datenbasis zu ähnlichen Ergebnissen: Obwohl sich der väterliche Anteil an der Fürsorgearbeit für Kinder im Frühjahr 2020 in der Zeit der Schul- und Kita-Schließungen messbar erhöhte, so war diese Erhöhung im Durchschnitt doch von sehr geringem Umfang, so dass noch immer vorrangig die Mütter für die Sorgearbeit zuständig blieben. Es zeigt sich insbesondere, dass diese kleinen Änderungen nur von kurzer Dauer waren und keinesfalls einen nachhaltigen Wandel der elterlichen Sorgearbeitsteilung mit sich brachten. Boll et al. (2021) zeigen darüber hinaus, dass sich die Väter vor allem in denjenigen Elternpaaren anfänglich stärker beteiligten, in denen Mütter mehr als 20 Stunden erwerbstätig waren und keine Möglichkeit hatten, diese Tätigkeiten ins Homeoffice zu verlagern. Dieser Befund betont den »Notfall«-Charakter der temporären Anpassung, der dauerhaften Veränderungen entgegensteht.

Jessen et al. (2022) zeigen im weiteren zeitlichen Verlauf, dass die Arbeitsteilung bzgl. der Kinderbetreuung bis zum Winter 2020/2021 (November 2020 bis April 2021) wieder der vorpandemischen Situation entspricht. Ein etwas differenzierteres Bild zeigen eigene noch unveröffentlichte Analysen in Erweiterung der Studie von Boll et al. (2021), die nach der Rückkehr zu vorpandemischen Niveaus eine weitere (kleine) Verschiebung hin zu einer verstärkten Fürsorge-Beteiligung der Väter im Januar/Februar 2021 im Zuge der erneuten pandemiebedingten Kita- und Schul-(Teil-)Schließungen aufzeigt (vgl. Abb. 3).

Zusammenfassend kann auf Grundlage der aktuellen empirischen Befunde weder die Befürchtungen einer erhöhten Ungleichheit noch die Hoffnungen auf einen Schub in Richtung partnerschaftlicher Sorgearbeitsteilung bestätigt werden. Vielmehr zeigt sich auf

eindrückliche Weise die Persistenz vorherrschender traditioneller Rollenbilder und der damit einhergehenden Verhaltensmuster. Wenn weder die vergangenen Reformanstrengungen noch die Erfahrung der Pandemie die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Aufteilung der Fürsorgearbeit für Kinder im Elternpaar maßgeblich angleichen konnten: Was ist dann jetzt zu tun?

### **ERMÖGLICHUNG PARTNERSCHAFTLICH GETEILTER SORGEARBEIT: POLITISCHE PRIORITÄTENSETZUNG JETZT!**

Mehr als die Hälfte (55%) der Väter mit Kindern unter zehn Jahren möchte aktuell die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufteilen. Nur 4% wünschen sich eine traditionelle Aufteilung mit der Mutter in der Hauptverantwortung (BMFSFJ 2021). Die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit könnte gegensätzlicher kaum sein. Um sie endlich zu schließen oder zumindest signifikant zu verringern, müssen dringend die notwendigen gesetzlichen, betrieblichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Wie die Familien- und Gleichstellungspolitik den Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit in der Fürsorge für Kinder ebnen kann, wurde in der Fachöffentlichkeit vielfach argumentiert und aufgezeigt (u.a. Allmendinger 2021; Bach et al. 2020; Boll 2017; Gärtner et al. 2020; Samtleben et al. 2019):

- Schaffung von Möglichkeiten der Reduzierung von Arbeitszeit zugunsten von Familienzeit auch über die Elternzeit hinaus. Vollzeitnahe Teilzeit im Bereich 35-Wochenstunden zur Angleichung der Arbeitszeitvolumina von Männern und Frauen;
- Abschaffung wohlfahrtsstaatlicher Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung in Paaren (z.B. Ehegattensplitting, Mitversicherung des Ehepartners in der Kranken- und Pflegeversicherung);
- Ausschöpfung der Potenziale flexibler Arbeitsarrangements für deutlich mehr Berufsgruppen als bisher;
- substantielle Ausweitung der Elterngeld-Partnermonate und
- qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung von der Krippe bis zum Alter 12.

Der Koalitionsvertrag 2021–2025 greift einige dieser Maßnahmen auf. Es gilt, diese jetzt zügig und substantiell umzusetzen. Eine Doppelstrategie führt zum Ziel: Einerseits Zeitressourcen für Väter zu schaffen, die ihnen eine stärkere Beteiligung an der Sorgearbeit ermöglichen. Andererseits Mütter zu stimulieren, sich am Arbeitsmarkt besser und nachhaltiger zu integrieren, um sie sozial besser abzusichern (z.B. im Alter, bei Trennung). Beide Ziele bedingen einander und sind im besten Fall über die Umverteilung von Fürsorgearbeit zu erreichen. Für beide Maßnahmen sind Staat und Betriebe aber in der Pflicht, geeignete Gelegenheits-

<sup>2</sup> Weitere Studien widmen sich der Aufteilung der Fürsorge für Kinder im Elternpaar in der Anfangszeit der Pandemie, jedoch ohne eine Betrachtung von Veränderungen im Vergleich zu der Situation vor der Pandemie (z.B. Zoch et al. 2020; Möhring et al. 2020).

<sup>3</sup> Siehe auch Globisch et al. (2022).

strukturen zu schaffen: Eine hochwertige Ganztagsbetreuung und eine familienfreundliche Arbeitskultur mit flexiblen Arbeitsarrangements.

## REFERENZEN

- Allmendinger, J. (2020), »Zurück in alte Rollen Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit«, *WZB Mitteilungen* 168, 45–47.
- Allmendinger, J. (2021), *Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen*, Ullstein; Berlin.
- Alon, T.M., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt (2020), »The Impact of Covid-19 on Gender Equality«, NBER Working Paper No. 26947.
- Arntz, M., S. Ben Yahmed und F. Berlingieri (2020), »Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps«, *Intereconomics* 55, 381–386.
- Bach, S., B. Fischer, P. Haan und K. Wrohlich (2020), »Reform Proposal for Marriage Taxation in Germany: De Facto Income Splitting with a Low Transferable Amount«, *DIW Weekly Report* (41/42), 424–432.
- Beblo, M. und C. Boll (2014), »Ökonomische Analysen des Paarverhaltens aus der Lebensverlaufs-perspektive und politische Implikationen«, in: H. Bonin, C. K. Spiess, H. Stichnoth und K. Wrohlich (Hrsg.), *Familienpolitische Maßnahmen in Deutschland – Evaluationen und Bewertungen*, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 2014, DIW, Berlin, 121–144.
- Becker, G.S. (1965), »A Theory of the Allocation of Time«, *The Economic Journal* 75(299), 493–517.
- Berk, S. (1985), *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*, Plenum, New York.
- BMFSFJ – Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2021), *Väterreport, update 2021*, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/81ff4612aee448c7529f775e60a66023/vaeterreport-update-2021-data.pdf>.
- Böhmer, M., O. Ehrentraut, A. Heimer, M. Henkel, N. Ohlmeier, K. Poschmann, S. Schmutz und J. Weisser (2014), »Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland – Endbericht«, Bundesministerium der Finanzen und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Boll, C. (2015), »Entstehung des Gender Pay Gaps im Lebensverlauf«, *Neue Zeitschrift für Familienrecht* 23, 1089–1093.
- Boll, C. (2017), »Die Arbeitsteilung im Paar: Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz: Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung«. Stand: 03/2016, verfügbar unter: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html>.
- Boll, C., M. Jahn und A. Lagemann (2017), »The Gender Lifetime Earnings Gap – Exploring Gendered Pay from the Life Course Perspective«, *Journal of Income Distribution* 25(1), 1–53.
- Boll, C., D. Müller und S. Schüller (2021), »Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First Covid-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany«, *CESifo Working Paper* No. 9091.
- Boll, C. und S. Schüller (2020a), »Quo vadis paarinterne Arbeitsteilung post coronam?«, *Wirtschaftsdienst* 100(7), 556–558.
- Boll, C. und S. Schüller (2020b), »The Situation Is Serious, but not Hopeless – Evidence-based Considerations on the Intra-couple Division of Childcare before, during and after the Covid-19 Lockdown«, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 1098.
- Bönke, T. und H. Lüthen (2020), »Die Ungleichheit von Lebenserwerbseinkommen«, *Wirtschaftsdienst* 100(4), 241–245.
- Bünning, M., L. Hipp und S. Munnes (2020), *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona*, WZB Ereignisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin
- Bundesregierung (2017), *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/blob/jump/119794/zweiter-gleichstellungsberichtderbundesregierung-bt-drucksache-data.pdf>.
- Gärtner, D., K. Lange und A. Stahlmann (2020), »Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung«, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.
- Globisch, C., D. Müller, M. Fuchs, B. Christoph, V. Danneck, S. Dummert, M. Volkert, A. Abendorth, S. Anger, C. Boll, T. Carstensen, L. Fervers, L. Hipp, M. Jacob, V. Knize, M. Kreyenfeld, Y. Lott, T. Naujoks, A. Saueremann, S. Schüller und L. Tobler (2022), »Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern: In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum«, *IAB-Kurzbericht* 05/2022, Nürnberg.
- Goebel, J., M. M. Grabka, S. Liebig, M. Kroh, D. Richter, C. Schröder und J. Schupp (2019), »The German Socio-Economic Panel (SOEP)«, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik (Journal of Economics and Statistics)* 239(2), 345–360.
- Hammerschmid, A., J. Schmieder und K. Wrohlich (2020), »Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer«, *DIW aktuell* Nr. 42.
- Hank, K. und A. Steinbach (2021), »The Virus Changed Everything, Didn't It? Couples' Division of Housework and Childcare before and during the Corona Crisis«, *Journal of Family Research* 33(1), 99–114.
- Hupkau, C. und B. Petrongolo (2020), »Work, Care and Gender during the Covid-19 Crisis«, *Fiscal Studies* 41(3), 623–651.
- Jessen, J., C. K. Spiess, S. Waights und K. Wrohlich (2022), »The Gender Division of Unpaid Care Work throughout the Covid-19 Pandemic in Germany«, *German Economic Review*, im Erscheinen.
- Knize, V., L. Tobler, B. Christoph, L. Fervers und M. Jacob (2022), »Workin' Moms Ain't Doing so Bad: Evidence on the Gender Gap in Working Hours at the Outset of the Covid-19 Pandemic«, *Journal of Family Research* 34(1), 161–192.
- Kohaut, S. und I. Möller (2022), »Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt«, *IAB-Kurzbericht* Nr. 1/2022.
- Kohlrausch, B. und A. Zucco (2020), »Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit«, *WSI Policy Brief* Nr. 40.
- Kreyenfeld, M. und S. Zinn (2021), »Coronavirus and Care: How the Coronavirus Crisis Affected Fathers' Involvement in Germany«, *Demographic Research* 44(4), 99–124.
- Manser, M. und M. Brown (1980), »Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis«, *International Economic Review* 21(1), 31–44.
- McElroy, M. und M.J. Horney (1981), »Nash-Bargained Household Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand«, *International Economic Review* 22(2), 333–349.
- Möhring, K., E. Naumann, M. Reifenscheid, A.G. Blom, A. Wenz, T. Rettig, R. Lehner, U. Krieger, S. Juhl, S. Friedel, M. Fikel und C. Cornesse (2020), »Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung«, verfügbar unter: [https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona\\_Studie/2020-04-05\\_Schwerpunktbericht\\_Erwerbstaetigkeit\\_und\\_Kinderbetreuung.pdf](https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf).
- Müller, K.-U., C. Samtleben, J. Schmieder und K. Wrohlich (2020), »Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden«, *DIW Wochenbericht* (19), 331–340.
- Samtleben, C. (2019), »Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung«, *DIW Wochenbericht* (10), 139–144.
- Samtleben, C., C. Schäper und K. Wrohlich (2019), »Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich.« *DIW Wochenbericht* (35), 608–613.
- Shelton, B. (1992), *Women, Men, and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework, and Leisure*, Greenwood, Westport, CT.
- SOEP (2019), »Socio-Economic Panel (SOEP), Data for Years 1984–2018«, Version 35, doi:10.5684/soep.v35.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021), *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020*, Nürnberg, Juli, verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=10).
- Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2021), »Rentenversicherung in Zahlen 2021«, verfügbar unter: [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv\\_in\\_zahlen\\_2021.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1).
- Volkert, M., G.-C. Haas, S. Zins, L. Bellmann, S. Dummert, S. Hensgen, J. Ludsteck, B. Müller, D. Müller, C. Osiander, J. Schmidtke, G. Stephan und A. Trahms (2021a), »Hochfrequentes Online Personen Panel (IAB-HOPP)«, Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), doi: 10.5164/IAB.HOPP\_W01-W07.de.en.v2.
- Volkert, M., G.-C. Haas, S. Zins, L. Bellmann, S. Dummert, S. Hensgen, J. Ludsteck, B. Müller, D. Müller, C. Osiander, J. Schmidtke, G. Stephan und A. Trahms (2021b), »Dokumentation und Codebuch für das Hochfrequente Online Personen Panel »Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten

von Corona« (IAB-HOPP, Welle 1–7)«, FDZ-Datenreport, 04/2021 (de), Nürnberg, doi: 10.5164/IAB.FDZD.2104.de.v1.

West, C., und D. H. Zimmermann (1987), »Doing Gender«, *Gender & Society* 1(2), 125–151.

Zinn, S. (2020), »Familienleben in Corona-Zeiten«, Spotlights der SOEP-CoV Studie (1), Ergebnisbericht, Version: 21.6.2020, verfügbar unter: [https://soep-cov.de/Spotlight\\_1/](https://soep-cov.de/Spotlight_1/).

Zoch, G., A. C. Bächmann und B. Vicari (2020), »Who Cares when Care Closes? Care-Arrangements and Parental Working Conditions during the Covid-19 Pandemic in Germany«, *European Societies* 23(sup1), 576–588.

Laura Romeu Gordo und Julia Simonson

## Gender Pay Gap – ein persistentes Problem mit gravierenden Konsequenzen für Geschlechterungleichheit in der Alterssicherung

Laut Statistischem Bundesamt (2022a) verdienten Frauen im Jahr 2021 pro Stunde durchschnittlich 18% weniger als Männer. Während Männer durchschnittlich 23,2 Euro pro Stunde erhielten, verdienten Frauen 4,1 Euro weniger (19,1 Euro). Bei dieser Betrachtung (unbereinigter Gender Pay Gap) werden Löhne von Frauen und Männer unabhängig von Tätigkeit oder Beschäftigungsumfang verglichen.

Hinter diesen Entgelt Differenzen verstecken sich Geschlechterunterschiede bei der Erwerbspartizipation sowie bei erwerbsbiografischen Faktoren. In der empirischen Literatur wurden Geschlechterunterschiede bei Bildung und Berufserfahrung, Beruf und Branche, Erwerbsunterbrechungen, Beschäftigungsumfang und Führungs- und Qualifikationsanspruch als Hauptfaktoren identifiziert, die den Gender Pay Gap verursachen. Ein Teil der Entgeltunterschiede bleibt jedoch »unerklärbar«. Laut Statistisches Bundesamt (2022a) können 6% der Entgeltunterschiede nicht mit den einbezogenen Faktoren erklärt werden.

### GENDER PAY GAP – HIER, UM ZU BLEIBEN

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind bei Frauen weiterhin häufiger als bei Männern zu beobachten, und die Unterbrechungen dauern bei Frauen in der Regel auch länger als bei Männern. Gleichzeitig wird es durch solche Unterbrechungen für Frauen schwierig, die gleiche Berufserfahrung wie Männer zu kumulieren. Der Anteil von Frauen in akademischen Berufen ist seit den 1990er Jahren gestiegen (Statistisches Bundesamt 2022c). Diese Entwicklung spiegelt sich jedoch nicht in einem vergleichbaren Anstieg von Frauen in Führungspositionen wider. Gleichzeitig hat sich die berufliche Geschlechtersegregation verfestigt, und es sind wenig Veränderungen zu beobachten (Schmidt 2020). Die berufliche Segregation an sich erklärt die Lohnlücke nicht, sondern die geschlechterdifferente Arbeitsbewertung, also die geringere Bewertung der beruflichen Anforderungen und Belastungen von Frauen als derjenigen von Männern (siehe

z.B. Klammer et al. 2022; Leuze und Strauß 2016; Lillemeyer 2019).

Ein wichtiger erklärender Faktor für den hohen Gender Pay Gap in Deutschland ist der große Anteil von Frauen, die im Vergleich zu Männern in Teilzeit beschäftigt sind. Die Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen betrug im Jahr 2021 49,1%, während sie für Männer bei nur 12,2% lag (Sozialpolitik aktuell 2022). Die Differenz bei der Teilzeitbeschäftigung zwischen Frauen und Männern ist in den letzten 20 Jahren sogar gestiegen. Gleichzeitig nimmt die Lohnlücke zwischen Teil- und Vollzeitjobs zu, was zur steigenden Lohnlücke zwischen den Geschlechtern beiträgt. Besonders hoch ist die Differenz bei der Teilzeitquote zwischen Müttern und Vätern. Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Müttern lag im Jahr 2019 bei 68,2%, die von Vätern bei 6,3% (WSI 2021a). Dies spiegelt auch die Tatsache wider, dass die Lohnlücke ab dem Alter von 30 Jahren, also in der typischen Familiengründungsphase, zunimmt (Schrenker und Zucco 2020). In Anbetracht der Statistiken ist nicht zu erwarten, dass sich dieser Trend ändert. Vor allem wenn man berücksichtigt, dass die gewünschte Arbeitszeit von Frauen weiterhin niedriger als die von Männern ist, auch wenn keine Betreuungsverpflichtungen bestehen (Schäfer und Schmidt 2017).

Diese (Nicht-)Entwicklungen zeigen, dass eine Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den nächsten Jahren nicht zu erwarten ist. Auch wenn sich der Gender Pay Gap verringert (2006: 23%, siehe Statistisches Bundesamt 2022a), ist Entgeltgleichheit noch ein fernes Ziel. Um dem Ziel der Beseitigung dieser Ungleichheiten näher zu kommen, ist es notwendig,



**Dr. Laura Romeu Gordo**

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Stellvertreterin der Forschungsleitung am Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA), Berlin.



**Dr. Julia Simonson**

ist Leiterin »Forschung« und stellvertretende Institutsleiterin des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA), Berlin.



die traditionell ausgeprägten Unterschiede bei den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verringern.

Darüber hinaus bleibt der »unerklärbare« Teil des Gender Pay Gap. Für diesen Teil sind Handlungsempfehlungen schwieriger. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse eines kürzlich durchgeführten Experiments, das zeigt, dass sowohl Frauen als auch Männer es als gerechter bewerten, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein geringeres Gehalt bekommen als Männer (Adriaans et al. 2020), scheint es notwendig, das Bewusstsein für das Thema in der Gesellschaft zu wecken, um die Lücke zu schließen.

### GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DER ALTERSSICHERUNG

Durch den starken Zusammenhang zwischen Erwerbsbiografie und Renteneinkommen, der dem deutschen Rentensystem immanent ist, spiegeln sich die lebenslangen Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt in Geschlechterungleichheiten im Renteneinkommen wider (Rowold 2022).

So lag der durchschnittliche Rentenzahlbetrag für Frauen im Jahr 2020 bei 800 Euro (Renten wegen Alters, Bestand alle Rentnerinnen), während er für Männer 1 227 Euro betrug und damit um über 400 Euro höher lag (Deutsche Rentenversicherung 2021). Wenn berücksichtigt wird, dass zunehmend mehr Frauen im Alter allein leben, sind die niedrigen Rentenbeträge der Frauen ein sozialpolitisches Problem. Dies wird deutlich, wenn die Altersarmutsquoten von Frauen betrachtet werden. Laut Statistischem Bundesamt (2022b) waren im Jahr 2021 21% der Frauen über 64 Jahren von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht.

Darüber hinaus werden die geringeren Rentenansprüche der Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht durch die betriebliche Altersversorgung kompensiert. Besonders in der Privatwirtschaft erwerben Männer häufiger eine solche Anwartschaft als Frauen, und die Anwartschaften der Frauen sind geringer (Morgenstern 2017).

Der Gender Pension Gap kann als ein Indikator für die Summe lebenslanger Geschlechterungleichheiten verstanden werden. Laut dem WSI (2021b) lag der Gender Pension Gap in Deutschland im Jahr 2019 bei 49%. Für diese Bemessung wurden die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) bzw. Beamtenversorgung (BV) sowie betriebliche Alterssicherung und private Alterssicherung einbezogen. Das heißt, wenn alle Säulen der Alterssicherung berücksichtigt werden, beziehen Frauen im Durchschnitt ein um 49% niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Auch wenn der Gender Pension Gap seit den 1990er Jahren stark zurückgegangen ist (von 60% im Jahr 1992 auf 49% im Jahr 2019), liegt das Niveau in Deutschland noch weit über dem Durchschnitt in den OECD-Ländern (OECD 2021).

Nicht nur gibt es deutliche Geschlechterunterschiede im Renteneinkommen, es zeigt sich auch ein Gender Wealth Gap. In einer Studie von 2018 berichten die Autorinnen (Schneebaum et al. 2018) einen unerklärten Unterschied beim Bruttovermögen zwischen Männern und Frauen von 45% in Deutschland. Somit beziehen Frauen nicht nur im Durchschnitt niedrigere Alterseinkommen, sondern sie haben auch weniger Vermögen, um die Lebensphase Alter zu gestalten. In Bezug auf Erbschaften zeigt sich dagegen keine geschlechtsspezifische Lücke im Sinne eines Gender Inheritance Gap. Der Großteil der Erb\*innen erhält jedoch vergleichsweise niedrige Beträge, so dass der Beitrag von Erbschaften zur Alterssicherung insgesamt eher gering ausfällt und der Gender Gap dadurch nicht geschlossen werden kann (Vogel et al. 2021).

### GENDER PAY GAP IM RUHESTANDSALTER

Ein anderer Aspekt, der in der empirischen Literatur noch nicht hinreichend untersucht wurde, ist der Gender Pay Gap für Rentenbezieher\*innen, die aktiv am Arbeitsmarkt sind. Die Erwerbspartizipation der Ruheständler\*innen ist in den letzten 25 Jahren gestiegen. Der Fokus der empirischen Literatur, die dieses Phänomen untersucht, konzentriert sich hauptsächlich auf die Gründe der Erwerbstätigkeit, aber nicht auf die

Tab. 1

**Finanzielle Situation von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen im Ruhestand**  
(Pro Monat in Euro)

	Gesamt		Frauen		Männer	
	Erwerbstätig	Nicht-erwerbstätig	Erwerbstätig	Nicht-erwerbstätig	Erwerbstätig	Nicht-erwerbstätig
Äquivalenznettoeinkommen ohne Nettoerwerbseinkommen	1 480	1 735	1 427	1 695	1 530	1 783
Rente <sup>a</sup>	1 242	1 358	935	1 060	1 482	1 691
Nettoerwerbseinkommen	586	–	386	–	771	–
Äquivalenznettoeinkommen	1 916	1 735	1 722	1 695	2 080	1 783
Beobachtungen	183	1 113	79	567	104	546

<sup>a</sup> Umfasst gesetzliche und private Altersrenten, Betriebsrenten, Witwenrenten sowie staatliche Pensionen.

Quelle: PASS, Welle 12 (2018), Rentenbezieher\*innen im Alter von 65 bis 74 Jahren, Mittelwerte; Romeu Gordo et al. (2022).



Geschlechterdifferenz im Verdienst (siehe z.B. Anger et al. 2018; Schäfer 2021).

In einer kürzlich veröffentlichten Studie zeigen Romeo Gordo et al. (2022) nicht nur die Unterschiede beim Renteneinkommen, sondern auch den Gender Pay Gap für beschäftigte Ruheständler\*innen. Während Männer im Durchschnitt 771 Euro verdienen, sind es bei Frauen nur 386 Euro (Romeo Gordo et al. 2022, Tab. 5). Diese Ergebnisse zeigen, dass der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern nicht nur während des Arbeitslebens vor dem Ruhestand besteht, sondern auch nach dem Eintritt in den Ruhestand. Daher ist die Beteiligung am Arbeitsmarkt im Ruhestandsalter kein gangbarer Weg, um die wirtschaftlichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu verringern. So kann man in der Tabelle sehen, dass die Haushaltsäquivalenzeinkommen der Frauen vor und nach der Einbeziehung von Erwerbseinkommen im Durchschnitt niedriger sind als die von Männern.

## AUSBLICK

Um die Einkommenslücke (vor und nach dem Renteneintritt) zu schließen, muss an vielen Fronten gleichzeitig gearbeitet werden. Die Faktoren, die sich auf die geschlechtsspezifische Diskrepanz auswirken, setzen schon früh im Berufsleben ein. Ihre negativen Auswirkungen kumulieren im Laufe der Biografie. Dies führt dazu, dass Frauen stärker von Altersarmut betroffen sind als Männer. Nur mit echtem politischem und gesellschaftlichem Willen können wir dem Ziel näherkommen, die wirtschaftliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern während ihres gesamten Lebens zu beseitigen. Dabei sollten wir uns nicht mit dem Ziel zufriedengeben, die Gaps zu verringern. Das Ziel sollte sein, sie zu schließen. Von Bedeutung ist dabei auch die Verzahnung der unterschiedlichen Lebensbereiche. Gender Pay Gap und Gender Pension Gap resultieren maßgeblich auch aus einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung außerhalb der beruflichen Sphäre. Solange familiäre Care-Tätigkeiten vorrangig als Aufgabe von Frauen angesehen werden, wird auch die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern mit einer geschlechtergerechten Entlohnung nicht gelingen.

## REFERENZEN

Adriaans, J., C. Sauer und K. Wrohlich (2020), »Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht«, *DIW Wochenbericht* (10), 147–152.

Anger, S., A. Trahms und C. Westermeier (2018), »Gainful Employment After Retirement«, *Wirtschaftsdienst* 98(12), 904–906.

Deutsche Rentenversicherung (2021), *Rentenversicherung in Zeitreihen Oktober 2021* (Band 22 ed.), Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.

Klammer, U., C. Klenner, S. Lillemeier und T. Heilmann (2022), »Evaluative Diskriminierung: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps«, *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74, 233–258.

Leuze, K. und S. Strauß (2016), »Why Do Occupations Dominated by Women Pay Less? How »Female-typical« Work Tasks and Working-time Arrangements Affect the Gender Wage Gap among Higher Education Graduates Work«, *Employment and Society* 30(5), 802–820.

Lillemeier, S. (2019), »Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von »Frauenberufen««, in: B. Kortendiek, B. Riegraf und K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Springer VS, Heidelberg, Berlin, 1013–1021.

Morgenstern, K. (2017), »Frauen erhalten weniger Betriebsrente«, Deutsches Institut für Altersvorsorge, verfügbar unter: <https://www.dia-vorsorge.de/betriebliche-altersvorsorge/frauen-erhalten-weniger-betriebsrente/>.

OECD (2021), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, OECD Publishing, Paris.

Romeo Gordo, L., S. Gundert, H. Engstler, C. Vogel und J. Simonson (2022), »Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle«, *IAB-Kurzbericht* 08, Nürnberg.

Rowold, C. (2022), »Der Zusammenhang von Familien- und Arbeitsbiografen und Rentensystemen mit dem Gender-Pension-Gap – geschlechtsspezifische Rentenlücken in Europa aus der Lebensverlaufsperspektive«, *Deutsche Rentenversicherung*(2), 132–161.

Schäfer, H. (2021), »Die soziale Lage erwerbstätiger Rentner«, *IW-Kurzberichte* (62), Köln.

Schäfer, H. und J. Schmidt (2017), »Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern«, *IW-Kurzberichte* (5), Köln.

Schmidt, J. (2020), »Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen?«, *IW-Trends* 47(1), 63–81.

Schneebaum, A., M. Rehm, K. Mader und K. Hollan (2018), »The Gender Wealth Gap Across European Countries«, *Review of Income and Wealth* 64(2), 295–331.

Schrenker, A. und A. Zucco (2020), »Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an«, *DIW Wochenbericht* 87(10), 137–145.

Sozialpolitik aktuell (2022), »Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 1999–2021, verfügbar unter: <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-datensammlung.html>.

Statistisches Bundesamt (2022a), »Gender Pay Gap 2021«, 7. März, verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilunggen/2022/03/PD22\\_088\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilunggen/2022/03/PD22_088_621.html).

Statistisches Bundesamt (2022b), »Arbeitsarmutquote nach Sozialleistungen nach Geschlecht und Alter«, 7. September, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Arbeitsarmutquote-Tabellen/arbeitsarmutquote-nach-sozialleistung-mz-silc.html;jsessionid=624517B07C26BCDE7CA749C57127834E.live741>.

Statistisches Bundesamt (2022c), »Frauen in Führungspositionen«, 7. September, verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html>.

Vogel, C., K. Baresel, H. Eulitz, U. Fachinger, M. M. Grabka, C. Halbmeier, H. Künemund und A. Lozano Alcántara (2021), »Gleiche Erbschaften für Frauen und Männer? Zur geschlechtsspezifischen Bedeutung von Erbschaften für die Alterssicherung«, *Deutsche Rentenversicherung* 3, 236–251.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2021a), »Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes 2019«, WSI GenderDatenPortal, verfügbar unter: <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-nach-elternschaft-und-alter-des-juengsten-kindes-14741.htm>.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2021b), »Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019«, WSI GenderDatenPortal, verfügbar unter: <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm>.