



135 Editorial von Katharina Wrohlich

Gender Pay Gap: Nicht nur auf dem Gehaltszettel, sondern auch in den Köpfen

137 Bericht von Annekatrin Schrenker und Aline Zucco

Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an

147 Bericht von Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich

Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht

153 Bericht von Christoph Breuning, Iuliia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weizsäcker

Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer

159 Interview mit Katharina Wrohlich

160 Kommentar von Kai-Uwe Müller

Equal Care Day: Ungleich verteilte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern hat ökonomische Folgen

Der Altwagenmarkt

Neben den fabrikneuen Wagen spielen für den Gesamtabsatz an Personenkraftwagen die gebrauchten Wagen eine außerordentlich große Rolle. Zahlenmäßig übersteigt sogar der Absatz an gebrauchten Wagen den Absatz an fabrikneuen Wagen bei weitem. In den ersten 4 Monaten 1930 wurden insgesamt 48971 gebrauchte Personenkraftwagen zum Verkehr zugelassen. Der Absatz der Altwagen betrug in v.H. des Gesamtabsatzes (alte und neue Wagen zusammen) im Januar 69, im Februar 66, im März 63 und im April 62. Bei einem Teil der zugelassenen gebrauchten Fahrzeuge dürfte es sich um vorübergehend außer Betrieb gestellte und wieder in den Verkehr gebrachte Wagen handeln. Trotzdem zeigen diese Zahlen, welche Bedeutung der Altwagenmarkt als Konkurrenz der fabrikneuen Fahrzeuge auch in Deutschland gewonnen hat.

Aus dem Wochenbericht Nr. 10 vom 4. Juni 1930

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

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

87. Jahrgang 4. März 2020

Herausgeberinnen und Herausgeber

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

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Dr. Wolf-Peter Schill

Lektorat

Josefine Koebe; Claire Samtleben; Shan Huang

Redaktion

Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;
Dr. Anna Hammerschmid; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor;
Sandra Tubik; Dr. Alexander Zerrahn

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

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

Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

Satz

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

Druck

USE gGmbH, Berlin

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

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

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

Gender Pay Gap: Nicht nur auf dem Gehaltszettel, sondern auch in den Köpfen

Von Katharina Wrohlich

Jedes Jahr im März wird – anlässlich des Internationalen Frauentages und des Equal Pay Days – besonders intensiv über ihn diskutiert: den Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern. Die Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern unterscheiden sich im Durchschnitt seit mehreren Jahren nahezu unverändert um 21 Prozent zuungunsten der Frauen.

Drei Studien widmen sich diesem Phänomen in der vorliegenden Themenausgabe des DIW Wochenberichts aus unterschiedlichen Blickwinkeln. Der erste Bericht von Annekatrin Schrenker und Aline Zucco zeigt, wie sich die Verdienstlücke je nach Alter der Beschäftigten entwickelt. Denn Tatsache ist: Der Gender Pay Gap ist nicht in allen Gruppen gleich groß. Während es beispielsweise bei Beschäftigten bis zu einem Alter von 30 Jahren nur vergleichsweise kleine Unterschiede in den Verdiensten in Höhe von neun Prozent gibt, steigt der Gender Pay Gap ab dem 30. Geburtstag stark an und liegt zwischen 49 Jahre alten Frauen und Männern bei 28 Prozent.

Wie die Autorinnen zeigen, gibt es einen starken Zusammenhang zwischen der Entwicklung des Gender Pay Gaps und den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Männern und Frauen. Familienbedingt unterbrechen Frauen ab einem Alter von 30 Jahren häufig zumindest vorübergehend ihre Erwerbstätigkeit oder arbeiten in Teilzeit, mitunter sogar dauerhaft – dies kommt bei Männern nur sehr selten vor. Die Untersuchungen legen nahe, dass die ungleiche Verteilung der Sorgearbeit, beispielsweise die Kinderbetreuung, eine wesentliche Ursache dafür ist, dass die Stundenlöhne von Frauen nach dem 30. Lebensjahr im Durchschnitt nicht weiter steigen, während Männer bis zum 50. Lebensjahr ein deutliches Gehaltsplus verzeichnen können. Berücksichtigt man Unterschiede in den Erwerbsbiografien von Männern

und Frauen, indem man beispielsweise nur die Löhne derjenigen Frauen und Männer miteinander vergleicht, die ihr ganzes Leben ununterbrochen in Vollzeit erwerbstätig waren, so zeigt sich, dass sich das Lohnwachstum zwischen den beiden Gruppen nicht sehr stark unterscheidet.

Der sogenannte „angepasste“ oder „bereinigte“ Gender Pay Gap, also der verbleibende Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen, wenn man alle beobachtbaren Unterschiede herausgerechnet hat, ist wesentlich geringer als 21 Prozent, liegt aber immer noch – je nach Berechnung – bei etwa sechs Prozent. Die Ursachen für diesen „unerklärten Rest“ sind vielfältig. Erklärungsansätze dafür sind offene oder subtile Formen der Diskriminierung oder geschlechterstereotype Vorstellungen darüber, welche Löhne für Männer und Frauen als angemessen empfunden werden.

An dieser Stelle setzt der Beitrag von Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich an. Er stellt die Auswertung einer Studie vor, bei der Frauen und Männer im Rahmen eines umfragebasierten Experiments die Angemessenheit von Löhnen bewerten. Es zeigt sich, dass sowohl Männer als auch Frauen einen „Gender Bias“ in der Bewertung der als angemessen oder gerecht empfundenen Löhne haben, dass sie also – bei sonst gleichen Merkmalen einer Person oder der Tätigkeit – für Frauen geringere Löhne als gerecht erachten als für Männer. Im Durchschnitt beträgt der Unterschied in den als gerecht empfundenen Löhnen drei Prozent. Allerdings lassen sich auch hier erhebliche Unterschiede nach dem Alter feststellen: Während bei Befragten unter 30 Jahren noch kein Gender Bias zu erkennen ist, bewerten Befragte im Alter von über 30 Jahren um etwa vier Prozent niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. Daraus lässt sich ableiten, dass sich im Berufsleben erfahrene Ungleichheiten offenbar in stereotypen Einstellungen widerspiegeln.

Einen ähnlichen Befund zeigt auch der dritte Bericht dieser Wochenberichtsausgabe von Christoph Breunig, Iuliia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weizsäcker, der die Lohnerwartungen von Frauen und Männern untersucht. Die Auswertungen einer repräsentativen Befragung zeigen, dass Frauen – insbesondere in der langen Frist – niedrigere Lohnzuwächse für sich selbst erwarten als Männer für sich erwarten. Das ist problematisch, weil Frauen aufgrund ihrer pessimistischeren Lohnerwartungen eventuell andere Karriereentscheidungen treffen als Männer, was wiederum zu einer Verfestigung des Gender Pay Gaps führen kann.

Wie lässt sich der Kreislauf aus Erwartungen und stereotypen Einstellungen durchbrechen? Einerseits braucht es eine gleichmäßigere Aufteilung der Sorgearbeit, also beispielsweise bei der Kinderbetreuung, der Hausarbeit oder der Pflege von Angehörigen, zwischen Männern und Frauen. Die Politik sollte hier gezielt Anreize setzen, etwa durch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld, durch die Einführung einer Familienarbeitszeit und eine Reform des Ehegattensplittings. Andererseits sind Vorbilder wichtig, die geschlechterstereotype Vorstellungen aufbrechen können. Ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen kann dazu beitragen, dass sich stereotype Zuschreibungen mit Blick auf die Fähigkeiten und Verdienste von Männern und Frauen verändern.

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

AUF EINEN BLICK

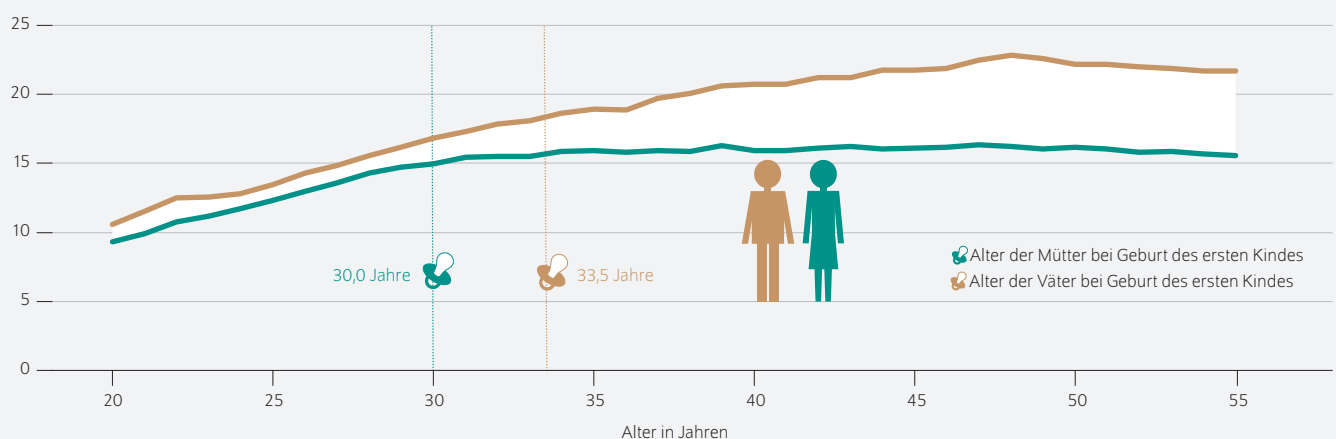
Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an

Von Annekatriin Schrenker und Aline Zucco

- Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen liegt bei unter 30-Jährigen bei neun Prozent, bei Beschäftigten über 50 bei 28 Prozent
- Gender Pay Gap steigt ab 30 Jahren, zeitgleich reduzieren Frauen in diesem Alter im Gegensatz zu Männern deutlich ihre Arbeitszeit
- Geringere Stundenlöhne und weniger Aufstiegschancen in Teilzeit tragen zum Gender Pay Gap bei
- Neue Arbeitszeitmodelle wie Top-Sharing könnten zu Aufwertung von Teilzeitarbeit und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen
- Mehr Partnermonate bei Elterngeld-Bezug, Ausbau der Ganztagschulbetreuung und Reform des Ehegattensplittings könnten ebenfalls helfen

Lohnlücke nimmt ab dem Alter von 30 Jahren zu – Mittlerer Lohn von Frauen stagniert ab Geburt des ersten Kindes

Bruttostundenlohn in Euro



Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 und des Mikrozensus 2014–2016.

© DIW Berlin 2020

ZITAT

„Die Politik muss Anreize setzen, damit sich die Wochenarbeitszeit von Frauen und Männern angleicht. Dies würde auch den Gender Pay Gap reduzieren.“

— Annekatriin Schrenker, Studienautorin —

MEDIATHEK



Video: „Nachgeforscht“ bei Katharina Wrohlich
www.diw.de/mediathek

Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an

Von Annekatrin Schrenker und Aline Zucco

ABSTRACT

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen nimmt mit steigendem Lebensalter zu. Bei Beschäftigten unter 30 Jahren beträgt der Abstand im durchschnittlichen Bruttostundenlohn neun Prozent, bis zum Alter von 50 Jahren verdreifacht sich die Verdienstlücke auf 28 Prozent. Grund für den Anstieg sind Unterschiede im Erwerbsverhalten: Während Frauen ab 30 häufig familienbedingt ihre Arbeitszeit reduzieren und in Teilzeit arbeiten, weiten Männer ihre Stundenzahl im selben Lebensabschnitt eher noch aus. Da Teilzeitarbeit im Schnitt pro Stunde schlechter bezahlt ist und Teilzeitbeschäftigte seltener Führungspositionen bekleiden, bleiben die mittleren Löhne von Frauen zwischen 30 und 50 nahezu konstant, wohingegen sie bei Männern über das Alter weiter steigen. Um dieser Lohnschere in Zukunft entgegenzuwirken, sind politische Anreize zur Förderung einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf wichtig. Beispiele wären neue Arbeitszeitmodelle wie „Top-Sharing“, also das Aufteilen einer Führungsposition auf zwei Teilzeitkräfte, sowie eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeldbezug.

Anlässlich des Frauentages am 8. März rücken Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern wieder in den Fokus der politischen Diskussion. So erhalten Frauen im Durchschnitt 21 Prozent niedrigere Löhne als Männer.¹ Gender Gaps zeigen sich nicht nur in den tatsächlichen Löhnen, sondern auch beim Gerechtigkeitsempfinden mit Blick auf Löhne² und in den Lohnerwartungen.³ Der Unterschied im durchschnittlichen Bruttostundenlohn zwischen Männern und Frauen wird auch als unbereinigter Gender Pay Gap⁴ bezeichnet.

Diese Verdienstlücke ergibt sich zum Beispiel dadurch, dass Frauen in Berufen⁵ und Betrieben⁶ mit geringerem Lohnniveau arbeiten und seltener in höheren beruflichen Positionen vertreten sind als Männer.⁷ Auch institutionelle Rahmenbedingungen spielen eine Rolle. So variiert der Gender Pay Gap zum Beispiel je nach Region⁸ sowie zwischen Berufen mit geringer und mit hoher Tarifbindung.⁹

¹ Statistisches Bundesamt (2019): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern 2018 unverändert bei 21 Prozent. Pressemitteilung Nr. 0098 vom 14. März 2019 (online verfügbar)

² Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich (2020): Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht. DIW Wochenbericht Nr. 10, 147–152 (online verfügbar).

³ Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Christoph Breunig, Iulia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weiszäcker (2020): Gender Gap in Lohnerwartungen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 153–158 (online verfügbar).

⁴ Bei den Begriffen Lohnlücke, Verdienstlücke und Verdienstabstand bezieht sich dieser Bericht wenn nicht anders ausgewiesen auf den unbereinigten Gender Pay Gap. In der Literatur wird zwischen dem unbereinigten und dem angepassten beziehungsweise bereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Der Glossareintrag „Gender Pay Gap“ des DIW Berlin bietet weitere Informationen zu den verschiedenen Definitionen des Gender Pay Gaps (online verfügbar).

⁵ Katharina Wrohlich und Aline Zucco (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich. DIW Wochenbericht Nr. 43, 955–961 (online verfügbar).

⁶ Claudia Finke, Florian Dumpert und Martin Beck (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. WISTA: Wirtschaft und Statistik. Nr. 2, 43–62. Corinna Frodermann, Alexandra Schmucker und Dana Müller (2018): Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. IAB Forschungsbericht Nr. 3/2018 (online verfügbar).

⁷ Dieser Zusammenhang wird auch „Gender Leadership Gap“ genannt, weitere Informationen zu diesem Thema sind dem Glossareintrag des DIW Berlin zu entnehmen (online verfügbar).

⁸ Michaela Fuchs, Anja Rossen, Antje Weyh und Gabriele Wydra-Somaggio (2019): Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort. IAB-Kurzbericht Nr. 10 (online verfügbar).

⁹ Aline Zucco (2019): Große Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen hängen stark mit der überproportionalen Entlohnung von langen Arbeitszeiten zusammen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 127–136 (online verfügbar).

Kasten 1

Datengrundlage: Verdienststrukturerhebung

Die Analyse basiert auf den Daten der Verdienststrukturerhebung (VSE) für das Jahr 2014. Bei der VSE handelt es sich um verknüpfte Befragungsdaten von Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen, die alle vier Jahre vom Statistischen Bundesamt erhoben werden. Der Datensatz enthält neben Angaben über ArbeitnehmerInnen (z.B. Bruttolohn, Arbeitsstunden, Geschlecht und Bildung) und Arbeitgeber (z.B. Unternehmensgröße und privates oder öffentliches Unternehmen) auch Informationen über die berufliche Tätigkeit (z.B. Leistungsgruppe, Schichtarbeit oder Überstunden). Der Datensatz umfasst abhängig Beschäftigte in Haupt- und Nebenbeschäftigungen aber keine Selbstständigen. Insgesamt umfasst die letzte Welle 2014 Daten zu mehr als einer Million ArbeitnehmerInnen in mehr als 60 000 Betrieben.

Basierend auf der VSE wird der geschlechts- und altersspezifische Bruttostundenlohn berechnet. Dieser ergibt sich als Quotient aus dem Bruttomonatslohn und den 4,3-fachen Wochenstunden. Der Gender Pay Gap stellt den relativen Lohnunterschied zwischen dem Stundenlohn der Männer und den Frauen dar. Der sich in diesem Bericht angegebene Teilzeitanteil beruht auf der Angabe des Betriebs und bezieht sich auf eine Abweichung von der betriebsüblichen Vollzeitarbeitszeit.

Mikrozensus

Um das durchschnittliche Alter bei der Geburt des ersten Kindes zu berechnen, wird auf die Mikrozensuswellen der Jahre 2014 bis 2016 zurückgegriffen. Diese Kennziffer gibt an, wie alt Mütter und Väter waren, die 2014 ihr erstes Kind geboren haben. Beim Mikrozensus handelt es sich um eine jährliche Haushaltsbefragung von über 800 000 Personen in mehr als 350 000 Haushalten. Somit umfasst dieser Querschnittsdatsatz knapp ein Prozent der deutschen Bevölkerung.

Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

Zur Berechnung der Lohnentwicklung von kinderlosen Beschäftigten und solchen mit Kindern werden zusätzlich Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) herangezogen. Im SOEP werden jährlich dieselben Personen befragt, so dass man über den Lebenszyklus verfolgen kann, welche Frauen kinderlos geblieben sind. In die Berechnungen fließen alle abhängig beschäftigten Frauen und Männer zwischen 25 und 40 Jahren (ohne Selbstständige). Grundlage für die Analyse sind die Befragungswellen 2014–2017, wobei die Stundenlöhne aller Jahre zwecks Vergleichbarkeit anhand des Verbraucherpreisindex in 2014 Preise umgerechnet wurden. Außerdem wurden die SOEP-Gewichtungsfaktoren verwendet, um repräsentative Aussagen für die Gesamtbevölkerung treffen zu können.

Kasten 2

Methodik: Alterseffekte versus Kohorteneffekte

Die vorliegende Analyse differenziert nicht zwischen Alters- und Kohorteneffekten, da die Daten der Verdienststrukturerhebung dies nicht zulassen. Das bedeutet für diese Analyse, dass die Unterschiede zwischen jüngeren und älteren ArbeitnehmerInnen auf zwei Effekte zurückzuführen sind: auf altersbedingte Verhaltensänderungen und auf Unterschiede in der Zusammensetzung jüngerer und älterer Geburtskohorten, also den Geburtsjahrgängen. So verfügen jüngere Kohorten auf Grund der Bildungsexpansion über durchschnittlich höhere Bildungsabschlüsse und damit verbunden auch höhere Einkommen. Da Frauen davon stärker profitieren als Männer, unterscheiden sich jüngere Geburtsjahrgänge hinsichtlich ihrer Bildung im Durchschnitt weniger als Frauen und Männer älterer Jahrgänge. Neben ungleichen Erwerbsverläufen tragen diese Kohorteneffekte ebenfalls zu Unterschieden im Gender Pay Gap über verschiedene Altersgruppen hinweg bei.

Frauen und Männer haben unterschiedliche Erwerbsbiografien

Vor allem aber lassen sich die Verdienstlücken durch unterschiedliche Erwerbsbiografien erklären. Frauen haben im Schnitt längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und arbeiten häufiger in Teilzeit.¹⁰ Somit stellt sich die Frage, inwieweit das Erwerbsleben von Frauen und Männern mit der Geburt von Kindern in Zusammenhang steht und ob damit eine Veränderung des Gender Pay Gaps über den Lebensverlauf einhergeht. In dieser Studie wird deshalb der Gender Pay Gap mit Daten der Verdienststrukturerhebung (Kasten 1) für verschiedene Altersgruppen untersucht. Zudem werden in diesem Kontext mögliche Determinanten, wie beispielsweise die unter Frauen stärker verbreitete Teilzeiterwerbstätigkeit, analysiert. Neben Alterseffekten spielen zusätzlich auch Kohorteneffekte eine Rolle (Kasten 2). Die vorliegende Analyse differenziert nicht zwischen Alters- und Kohorten-Effekten, so dass bei einem Vergleich jüngerer und älterer Beschäftigter stets beide Effekte eine Rolle spielen.

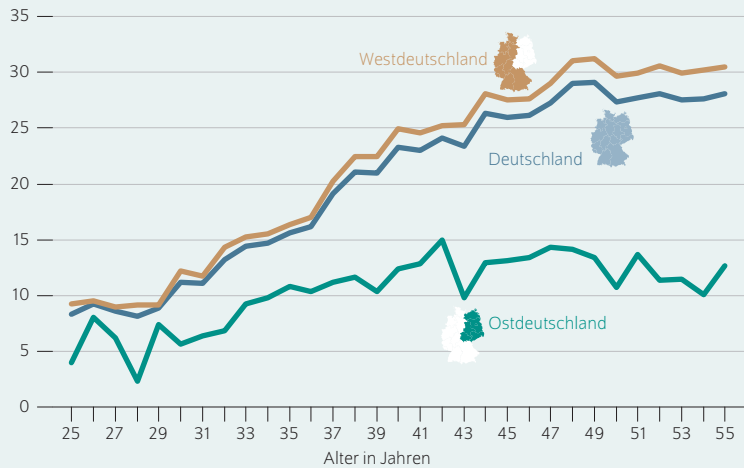
Der Gender Pay Gap steigt ab 30 Jahren stark an, besonders in Westdeutschland

Bei der Betrachtung des Gender Pay Gaps über das Alter kann man gut erkennen, dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen nicht konstant ist, sondern mit dem Alter ansteigt (Abbildung 1). Während die Lohnlücke in Deutschland zwischen Männern und Frauen bei den 25- bis 30-Jährigen noch bei etwa neun Prozent liegt, steigt sie danach kontinuierlich bis zum Alter von 49 Jahren an und pendelt sich bei 28 Prozent ein. Dies entspricht in etwa einer Verdreifachung des Gender Pay Gaps. Weiterhin lässt sich erkennen, dass der gesamtdeutsche Trend insbesondere durch

¹⁰ Finke et al. (2017), a.a.O.

Abbildung 1

Gender Pay Gap über das Alter In Prozent



Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.

© DIW Berlin 2020

Der Gender Pay Gap steigt in (West-)Deutschland mit dem Alter an.

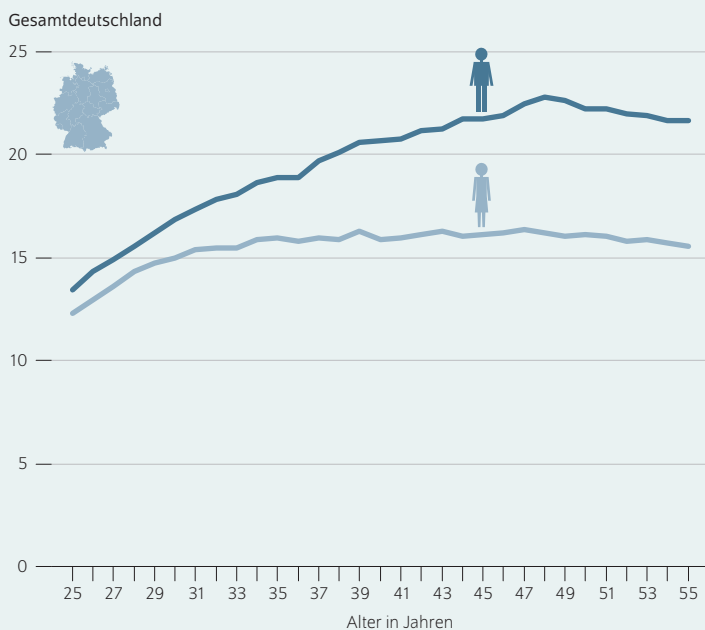
die Entwicklung in Westdeutschland geprägt ist. In Ostdeutschland steigt der Gender Pay Gap zwar ebenfalls mit dem Alter, jedoch verläuft der Anstieg deutlich moderater: Die Verdienstlücke bei den unter 30-Jährigen liegt bei sechs Prozent, steigt daraufhin bis zum Alter von 42 Jahren auf 15 Prozent an und stabilisiert sich dann bei zwölf Prozent. Dies entspricht immerhin noch einer Verdopplung des Gender Pay Gaps im Alter zwischen 25 und 55 Jahren.

Unterschiedliche Entwicklung der Stundenlöhne bei Männern und Frauen

Um die Gründe für diesen Anstieg der Verdienstlücke zu verstehen, lohnt es sich, die Entwicklung der Stundenlöhne von Männern und Frauen getrennt zu betrachten (Abbildung 2). Für Gesamtdeutschland lässt sich erkennen, dass der starke Anstieg des Gender Pay Gaps im Lebensverlauf daher rührt, dass sich ab dem Alter von 30 Jahren Männer- und Frauenlöhne anders entwickeln. Während sowohl Männer als auch Frauen zwischen 25 und 30 noch ähnliche Lohnzuwächse erzielen, ändert sich dies ab einem Alter von 30 Jahren: Männerlöhne steigen bis zum Alter von 49 Jahren weiter bis auf durchschnittlich 23 Euro pro Stunde, das entspricht einem jährlichen Lohnzuwachs von etwa 1,8 Prozent. Dagegen bleibt der Durchschnitt der Frauenlöhne zwischen 30 und 49 Jahren konstant zwischen 15 und 16 Euro, was zu einer Vergrößerung der Lohnlücke führt.

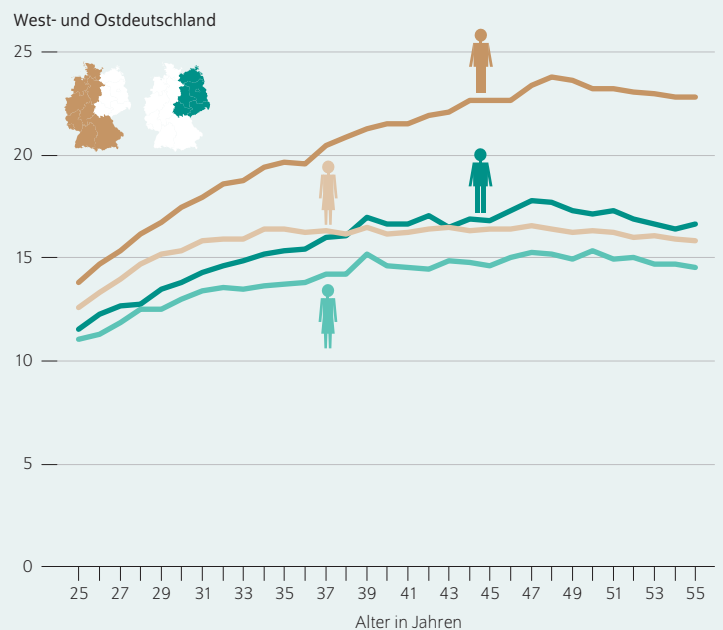
Abbildung 2

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Frauen und Männern über das Alter In Euro



Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014.



Das Lohnniveau von Frauen in (West-)Deutschland bleibt ab dem Alter von 30 Jahren konstant.

© DIW Berlin 2020

der jährliche Zuwachs beträgt lediglich 0,4 Prozent. Betrachtet man nur Westdeutschland, zeigt sich ein ähnliches Bild. In Ostdeutschland hingegen entwickeln sich die Löhne von Männern und Frauen über den Lebensverlauf relativ ähnlich. Somit ist der Anstieg des Gender Pay Gaps über das Alter in (West-)Deutschland im Wesentlichen auf zwei Punkte zurückzuführen: Erstens auf die stark ansteigenden Männerlöhne und zweitens auf die nahezu konstanten Frauenlöhne. Die Befunde dieser Analyse bestätigen die Ergebnisse einer aktuellen Studie, die zeigt, dass der Gender Pay Gap vornehmlich in wirtschaftsstarken westdeutschen Regionen mit hohen Männerlöhnen sehr ausgeprägt ist, während er in Regionen mit geringeren Männerlöhnen relativ klein ausfällt.¹¹

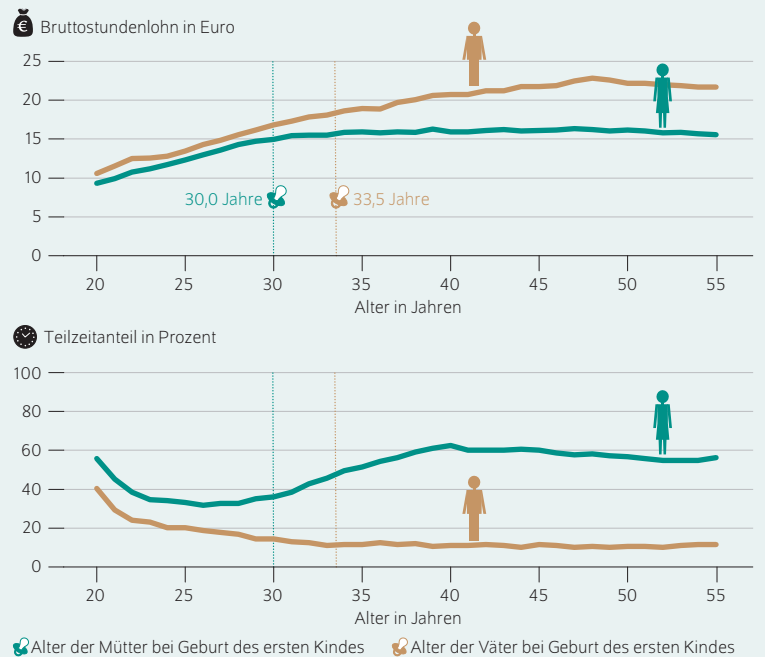
Um den Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes steigt der Teilzeitanteil nur bei Frauen deutlich an

Die unterschiedliche Lohnentwicklung von Männern und Frauen ab 30 Jahren hängt unter anderem mit der ungleichen Wochenarbeitszeit zusammen (Abbildung 3). Hierbei wird zunächst offensichtlich, dass Frauen bereits in jungen Jahren deutlich häufiger in Teilzeit¹² arbeiten als Männer, sich diese ungleichen Erwerbsverläufe ab einem Alter von etwa 30 Jahren aber zudem erheblich verstärken. So arbeiten im Alter zwischen 25 und 27 Jahren knapp 20 Prozent der Männer in Teilzeit, bei den Frauen sind es gut 30 Prozent. Während Männer ihre Arbeitszeit dann tendenziell erhöhen und im Alter von 40 Jahren zu fast 90 Prozent in Vollzeit arbeiten, zeichnet sich für Frauen ein entgegengesetztes Bild. Ab etwa 30 Jahren steigt der Teilzeitanteil unter Frauen kontinuierlich an, so dass im Alter von 40 Jahren 62 Prozent der Frauen in Teilzeit arbeiten, die Vollzeitquote sinkt entsprechend auf 38 Prozent. Die starke Veränderung in den Erwerbsverläufen von Männern und Frauen fällt dabei zeitlich in etwa mit der Geburt des ersten Kindes zusammen. Das durchschnittliche Alter der Mütter bei der Geburt des ersten Kindes betrug zuletzt 30 Jahre. Dies entspricht in etwa dem Zeitpunkt, ab dem die Lohnentwicklung für Frauen erkennbar abflacht und Frauen gleichzeitig vermehrt in Teilzeittjobs arbeiten. Für Väter ist ein solcher Zusammenhang hingegen nicht erkennbar. Ungeachtet dessen, dass Männer Väter werden – im Durchschnitt erstmalig im Alter von 33,5 Jahren – scheint dies weder ihr Erwerbsverhalten noch ihre Lohnentwicklung spürbar zu beeinflussen.

Betrachtet man die Entwicklung von Teilzeitarbeit um den Zeitpunkt der ersten Geburt getrennt für West- und Ostdeutschland, lassen sich zwei Befunde ableiten (Abbildung 4): Erstens bestätigt sich sowohl für West- als auch für Ostdeutschland, dass eine familienbedingte Reduzierung der Arbeitszeit eher „Frauensache“ zu sein scheint.

Abbildung 3

Durchschnittlicher Stundenlohn, Teilzeitanteil und durchschnittliches Alter bei Geburt des ersten Kindes



Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 und des Mikrozensus 2014–2016.

© DIW Berlin 2020

Die Konstanz der Frauenlöhne ab dem Alter von 30 Jahren geht mit der Geburt des ersten Kindes einher.

Der Teilzeitanteil unter Männern Mitte 30 ist in Ost- und Westdeutschland nahezu konstant, während er für Frauen deutlich ansteigt, so dass mit 35 Jahren über die Hälfte aller Frauen in Ost (54 Prozent) und West (51 Prozent) in Teilzeit arbeitet. Zweitens ist erkennbar, dass sich diese Entwicklung des Teilzeitanteils unter Frauen in Westdeutschland in der zweiten Lebenshälfte fortsetzt, während sie in Ostdeutschland wieder rückläufig ist. So steigt der Teilzeitanteil unter westdeutschen Frauen zwischen 35 und 40 weiter auf 64 Prozent an und verharrt dann bei etwa 60 Prozent. Im Osten hingegen verbleibt der Teilzeitanteil bis zum Alter von 40 Jahren nahezu konstant bei 54 Prozent und sinkt anschließend wieder. In Ostdeutschland arbeiten somit knapp 60 Prozent aller 50-jährigen Frauen wieder in Vollzeit. Diese Ergebnisse legen nahe, dass neben regionalen Unterschieden im Anstieg der Männerlöhne auch das unterschiedliche Erwerbsverhalten von Frauen in den alten und neuen Bundesländern dazu beiträgt, dass der Gender Pay Gap in Ostdeutschland weniger stark mit dem Alter zunimmt als in Westdeutschland.

In Vollzeit arbeitende kinderlose Frauen haben ähnliche Lohnprofile wie Männer

Doch führt eine familienbedingte Reduzierung der Arbeitszeit tatsächlich zu einem niedrigeren Lohnwachstum der

¹¹ Michaela Fuchs, Anja Rossen, Antje Weyh, Gabriele Wydra-Somaggio (2019): Why do women earn more than men in some regions? Explaining regional differences in the gender pay gap in Germany. IAB-Discussion Paper Nr. 11. Fuchs et al. (2019), a.a.O.

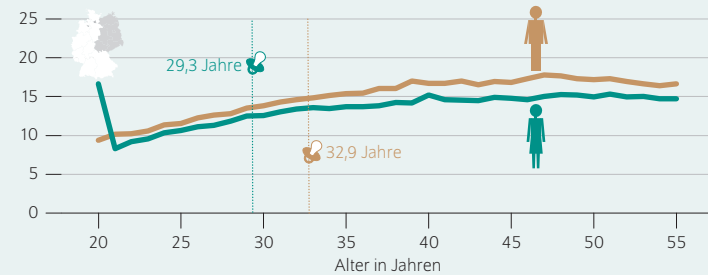
¹² Im Folgenden bezieht sich die Definition von Teilzeit darauf, ob der oder die Beschäftigte weniger als die betriebsübliche Wochenarbeitszeit arbeitet.

Abbildung 4

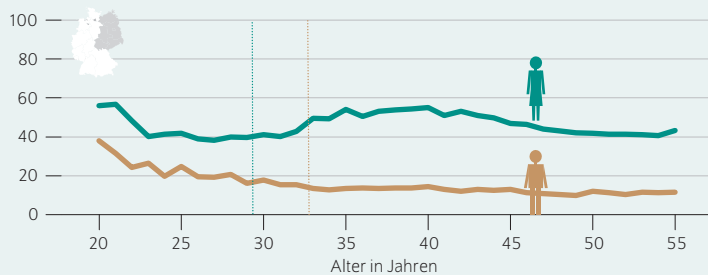
Durchschnittlicher Stundenlohn, Teilzeitanteil und durchschnittliches Alter bei Geburt des ersten Kindes in Ost- und Westdeutschland

Ostdeutschland

€ Bruttostundenlohn in Euro



Teilzeitanteil in Prozent



Alter der Mütter bei Geburt des ersten Kindes

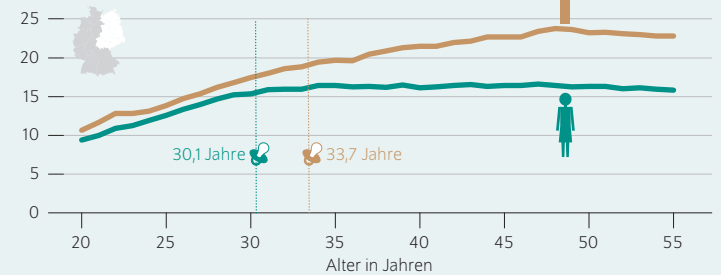
Alter der Väter bei Geburt des ersten Kindes

Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

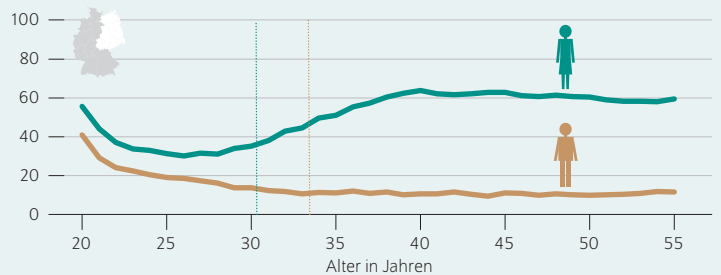
Quelle: Eigene Berechnung auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2014 und des Mikrozensus 2014–2016.

Westdeutschland

€ Bruttostundenlohn in Euro



Teilzeitanteil in Prozent



Alter der Mütter bei Geburt des ersten Kindes

Alter der Väter bei Geburt des ersten Kindes

© DIW Berlin 2020

Die Konstanz der Frauenlöhne ab dem Alter von 30 Jahren hängt in Westdeutschland stärker mit der Geburt des ersten Kindes zusammen.

Frauen? Dazu kann man die Lohnprofile von kinderlosen Frauen, die in Vollzeit arbeiten, hinzuziehen, da sich diese in ihren Erwerbsverläufen am wenigsten von Männern unterscheiden (Abbildung 5). Es zeigt sich, dass sich die Löhne von Frauen ohne familienbedingte Teilzeitarbeit zwischen 25 und 40 Jahren fast identisch zu den Männerlöhnen entwickeln. Dies deutet darauf hin, dass Unterschiede im Lohnwachstum von Männern und Frauen zumindest teilweise auf die vermehrte Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen zurückzuführen sind. So haben bereits frühere Studien des DIW Berlin ein Lohngefälle zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten dokumentiert.¹³ Die durchschnittliche Stundenlohnlücke zwischen teilzeit- und vollzeitbeschäftigten Frauen betrug im Jahr 2017 rund 17 Prozent. Jedoch können kinderlose Frauen, die in Vollzeit arbeiten, nur bedingt als Vergleichsgruppe hinzugezogen werden, da auch Selektionseffekte eine Rolle spielen. Das bedeutet, dass Frauen mit besonders hohen Verdienstaussichten auch mit höherer Wahrscheinlichkeit kinderlos bleiben, da sie entweder

bewusst auf Kinder verzichten oder die Entscheidung, ein Kind zu bekommen, vergleichsweise länger aufschieben.

Das Teilzeit-Lohn-Gefälle schwankt stark zwischen den Berufen

Teilzeitarbeit wirkt sich jedoch nicht in allen Berufen nachteilig auf die Lohnentwicklung aus.¹⁴ So führt Teilzeit vor allem in Berufen mit einer sogenannten nichtlinearen Entlohnung zu geringeren Stundenlöhnen. Gemeint sind Berufe, in denen der Lohn mit der Anzahl der Arbeitsstunden überproportional ansteigt.

Zu diesen Berufen mit nichtlinearer Entlohnung, in denen Vollzeitarbeit besonders stark entlohnt wird, zählt beispielsweise der Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberuf. Hier zeigt sich das Teilzeit-Lohn-Gefälle besonders stark, analog weist dieser Beruf auch große Gender Pay Gaps auf: So besteht im Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberuf auch über den Lebensverlauf ein klarer Zusammenhang

¹³ Patricia Gallego Granados, Rebecca Olthaus und Katharina Wrohlich (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. DIW Wochenbericht Nr. 46, 845–850.

¹⁴ Siehe für Deutschland Zucco (2019), a.a.O. und für die USA Claudia Goldin (2014): A Grand Gender Convergence: Its last Chapter. American Economic Review, 104 (4), 1091–1119.

zwischen familienbedingter Arbeitszeitreduzierung von Seiten der Frauen und der wachsenden Lohnschere zwischen den Geschlechtern (Abbildung 6). Bei Berufseinstieg – im Alter zwischen 25 und 27 Jahren – arbeiten über 90 Prozent der Frauen und Männer im Versicherungs- und Finanzdienstleistungssektor in Vollzeit, auch gibt es keine geschlechtsspezifische Verdienstlücke. Dies ändert sich deutlich um den durchschnittlichen Zeitpunkt der Geburt des ersten Kindes. Bis zum Alter von 34 Jahren arbeitet bereits ein Drittel der Frauen in Teilzeit, der Gender Pay Gap klettert auf knapp 25 Prozent. Männer in diesem Berufsfeld bekommen einerseits deutlich später ihr erstes Kind als Frauen, im Durchschnitt erst mit 36 Jahren, andererseits reduzieren Männer auch danach nicht merklich ihre Arbeitszeit, der Teilzeitanteil bleibt bis ins Alter nahezu unverändert bei unter sieben Prozent. Dies spiegelt sich deutlich in der Lohnentwicklung wider. Im Alter von 40 Jahren verdienen Männer im Versicherungs- und Finanzdienstleistungssektor bereits 31 Prozent mehr pro Stunde als ihre gleichaltrigen Kolleginnen, von denen mittlerweile knapp 60 Prozent in Teilzeit arbeiten. Zwischen 30 und 50 Jahren beträgt das jährliche Lohnwachstum rund zwei Prozent für Männer, für Frauen hingegen nur 0,6 Prozent. Eine 50-jährige Beschäftigte im Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberuf verdient somit im Durchschnitt denselben Stundenlohn (23 Euro) wie ein 30-jähriger Beschäftigter. Dies lässt darauf schließen, dass für diese Berufsgruppe Vollzeitarbeit überproportional entlohnt wird.

Dagegen zählt der Erziehungs- und Sozialarbeitsberuf zu den Berufen mit einer relativ linearen Entlohnung, in dem sich die Stundenlöhne von Voll- und Teilzeitbeschäftigten kaum unterscheiden. Für diesen Beruf zeigt sich, dass sowohl der Stundenlohn als auch der Teilzeitanteil über alle Altersgruppen hinweg für Frauen nahezu konstant ist (Abbildung 6). Auch für Männer zeigt sich in diesem Beruf bis zum Alter von 43 Jahren ein relativ konstantes Lohnniveau, das nur geringfügig über dem der Frauen liegt, obwohl auch in diesem Beruf Männer überwiegend in Vollzeit arbeiten.¹⁵ Damit wird die lineare Beziehung zwischen Arbeitsstunden und Löhnen deutlich, denn der höhere Teilzeitanteil von Frauen im Vergleich zu Männern spiegelt sich nicht generell in einem geringeren Lohnniveau für Frauen wider. Tatsächlich verdienen Frauen im Erziehungs- und Sozialarbeitsberuf unter Kontrolle beobachtbarer Variablen¹⁶ im Schnitt sogar zwei Prozent mehr als Männer.¹⁷

Die erheblichen Unterschiede zwischen diesen beiden exemplarischen Berufen unterstreichen, dass das Teilzeit-Lohn-Gefälle stark zwischen den Berufen schwankt. Dies lässt sich unter anderem dadurch erklären, dass Teilzeitbeschäftigte

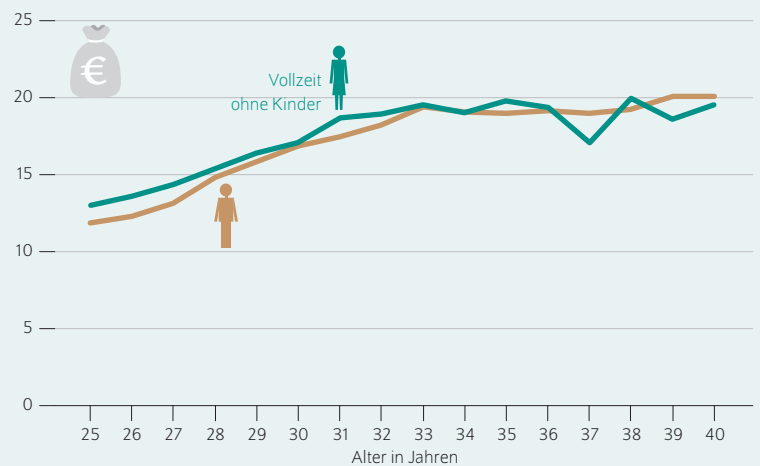
¹⁵ In diesem Beruf ist die Anzahl der Männer in den höheren Altersklassen zu gering, um eindeutige Schlüsse zwischen dem Zusammenhang von Teilzeitarbeit und Lohnentwicklung zu ziehen.

¹⁶ Die Verdienstlücke unter Kontrolle beobachtbarer Unterschiede wird auch bereinigter oder angepasster Gender Pay Gap genannt. Kontrolliert wird hierbei auf Alter, Betriebszugehörigkeit, Befristung, Führungsposition, Betriebsgröße und Bildung.

¹⁷ Werte zur Linearität der Entlohnung und dem bereinigten oder angepassten Gender Pay Gap basieren auf Zucco (2019), a.a.O.

Abbildung 5

Durchschnittlicher Bruttostundenlohn von Männern und in Vollzeit arbeitenden Frauen ohne Kinder über das Alter In Euro



Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des SOEPs v34, Jahre 2014 bis 2017.

© DIW Berlin 2020

Die Lohnentwicklung von kinderlosen, in Vollzeit arbeitenden Frauen gleicht der der Männer.

in Berufen mit nichtlinearer Entlohnung seltener Führungspositionen bekleiden als Vollzeitbeschäftigte.¹⁸

Fazit: Eine Angleichung der Arbeitsstunden von Männern und Frauen könnte Gender Pay Gaps reduzieren

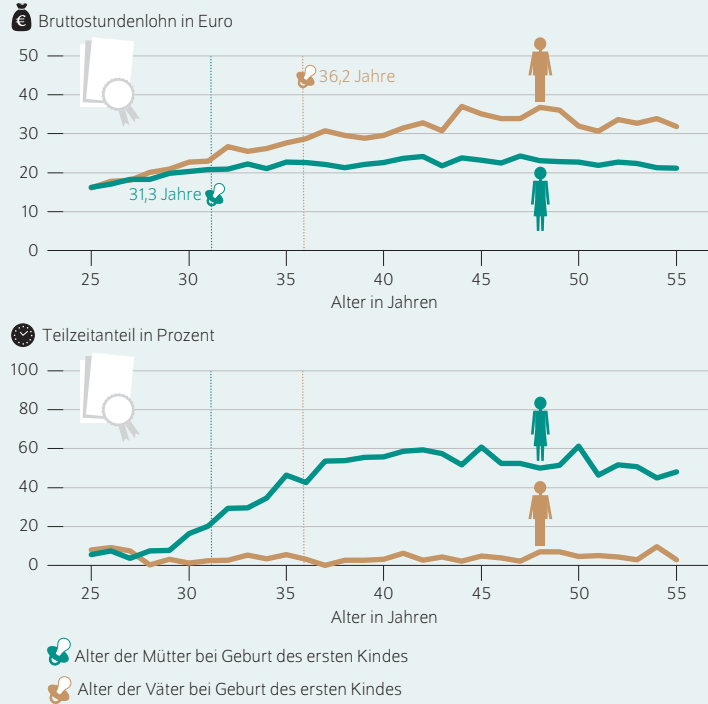
Die vorliegende Untersuchung hat aufgezeigt, dass der Gender Pay Gap ab dem Alter von 30 Jahren, dem typischen Alter der Frauen bei Geburt des ersten Kindes, deutlich ansteigt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass dies an die unterschiedliche Entwicklung von Teilzeitarbeit gekoppelt ist. Während sich der Anteil teilzeitbeschäftigter Männer über das Alter hinweg kaum ändert, steigt der Teilzeitanteil der Frauen ab 30 Jahren bedeutend an und bleibt bis zum Alter auf einem konstant hohen Niveau. Die Geburt von Kindern hängt somit stark mit der beruflichen Entwicklung von Frauen zusammen. Hingegen scheint sie den Karriereverlauf von Männern kaum zu berühren. Da Teilzeitarbeit im Durchschnitt schlechter bezahlt ist, trägt diese Diskrepanz dazu bei, dass sich bestehende Lohnungleichheiten über das Alter weiter verstärken, was sich letztendlich in einer Verdreifachung des Gender Pay Gaps zwischen 30 und 50 Jahren niederschlägt. Dies hat auch bedeutende Implikationen für die geschlechtsspezifische Rentenlücke, den „Gender Pension Gap“, da geringere Lebenseinkommen gleichzeitig die

¹⁸ In Branchen, die tendenziell linearer entlohnen, ist zum Beispiel die Führung in Teilzeit eher möglich, siehe Susanne Kohaut und Iris Möller (2016): Führungspositionen in der Privatwirtschaft. Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze. IAB-Kurzbericht Nr. 2/2016.

Abbildung 6

Durchschnittlicher Stundenlohn, Teilzeitanteil und durchschnittliches Alter bei Geburt des ersten Kindes in Erziehungs- und Sozialarbeitsberufen beziehungsweise Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberufen

Versicherungs- und Finanzdienstleistungsberufe



Erziehungs- und Sozialarbeitsberufe



Anmerkung: Die Berechnung basiert auf abhängig Beschäftigten, gewichtete Werte.

Quelle: Eigene Berechnung auf Basis des SOEPs v34. Jahre 2014 bis 2017.

© DIW Berlin 2020

Die Konstanz der Frauenlöhne ab dem Alter von 30 Jahren hängt nicht in allen Berufen gleichermaßen mit der Geburt des ersten Kindes zusammen

Rentenanwartschaften reduzieren, womit sich Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt bis ins Rentenalter zementieren.¹⁹

Um der Lohnlücke in Zukunft entgegenzuwirken, müssten Männer und Frauen ihre Arbeitsstunden insbesondere in den karriererelevanten Jahren zwischen 30 und 40 deutlich angleichen. Tatsächlich entspricht dies schon heute dem Wunsch vieler ArbeitnehmerInnen. So möchten viele Teilzeitbeschäftigte gern ihre Arbeitszeit ausweiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren.²⁰

Politik, Arbeitgeber und ArbeitnehmerInnen sind gleichermaßen gefragt

Einerseits könnten deutliche politische Impulse für eine gleichberechtigte Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

gesetzt werden. Dies könnte beispielsweise durch eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld erreicht werden. Eine aktuelle Studie zeigt, dass Väter, die Elternzeit nehmen, längerfristig mehr Sorgearbeit leisten.²¹ Auch ein Ausbau der Ganztagschulbetreuung könnte in erheblichem Maße dazu beitragen, den Arbeitsumfang von Frauen mit schulpflichtigen Kindern zu erhöhen. Eine weitere politische Stellschraube wäre eine Reform des Ehegattensplittings, das in seiner jetzigen Form eine ungleiche Aufteilung der Arbeitsstunden zwischen Mann und Frau durch größtmögliche Steuerentlastung belohnt.²² Allerdings hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass es für solche Reformvorschläge bisher keine gesellschaftliche und politische Mehrheit gibt, obwohl Forschungsarbeiten nunmehr seit Jahrzehnten auf die negativen Arbeitsanreize des Ehegattensplittings für Zweitverdiener hinweisen.

¹⁹ Anna Hammerschmid und Carla Rowold (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen. DIW Wochenbericht Nr. 25, 439–447.

²⁰ Max Harnisch, Kai-Uwe Müller und Michael Neumann (2018): Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. DIW Wochenbericht Nr. 38, 837–846.

²¹ Marcus Tamm (2019): Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. Labour Economics 59, 184–197.

²² Stefan Bach, Johannes Geyer, Peter Haan und Katharina Wrohlich (2019): Reform des Ehegattensplittings: Nur eine reine Individualbesteuerung erhöht die Erwerbsanreize deutlich. DIW Wochenbericht Nr. 41, 13–19.

Darüber hinaus können auch Arbeitgeber durch flexible Arbeitszeitmodelle zu einer Angleichung des Erwerbsumfangs von Männern und Frauen beitragen. Konzepte wie das sogenannte Top-Sharing, also das Aufteilen einer Führungsposition auf zwei Teilzeitkräfte, wird oft als Instrument zur Frauenförderung diskutiert. Von der Möglichkeit, auch in Teilzeit verantwortungsvolle Führungsaufgaben zu übernehmen, profitieren jedoch auch Männer, die bei einer partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeiten bisher berufliche Nachteile befürchten mussten.

Nicht zuletzt ist es jedoch auch Aufgabe der ArbeitnehmerInnen selbst, sich für eine Angleichung der Arbeitsstunden von

Frauen und Männern einzusetzen, anstatt in traditionelle Verhaltensmuster zu verfallen. Eine Veränderung der Arbeitsorganisation mittels Top-Sharing setzt die Bereitschaft der ArbeitnehmerInnen voraus, Arbeit an KollegInnen abzutreten und sich verzichtbar zu machen. Im Gegenzug erfordert ein stärkeres Engagement von Vätern bei der Kinderbetreuung, dass auch Frauen Verantwortung abgeben.

Ob die heute 30-jährigen Frauen im Alter von 50 Jahren auch 28 Prozent weniger verdienen oder ob sich die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen bis dahin angleichen, bleibt somit in der Hand von allen: Politik, Arbeitgebern und ArbeitnehmerInnen.

Annekatri Schrenker ist Doktorandin in der Abteilung Staat am DIW Berlin | aschrenker@diw.de

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

JEL: J16, J31, J13, J11

Keywords: Gender Pay Gap, part-time employment

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 10/2020:

www.diw.de/diw_weekly

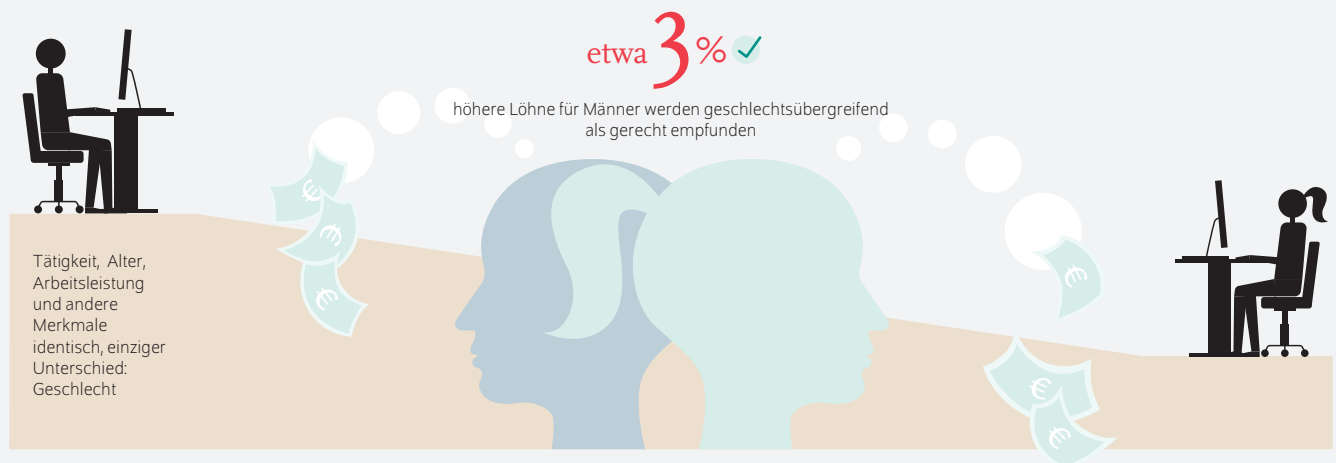


Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht

Von Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich

- Befragte bewerten im Rahmen eines umfragebasierten Experiments das Gehalt von fiktiven Personen, die sich nur im Geschlecht unterscheiden
- Sowohl Frauen als auch Männer bewerten es als gerecht, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein um durchschnittlich drei Prozent geringeres Gehalt bekommen als Männer
- Je älter die befragten Personen und die bewerteten fiktiven Personen sind, desto größer fällt der Gender Gap in den als gerecht empfundenen Löhnen aus
- Dies deckt sich mit dem tatsächlichen Gender Pay Gap, der mit dem Alter stark steigt
- Mehr weibliche Vorbilder in klassisch männlich konnotierten Rollen, Geschlechterquoten für Führungspositionen oder mehr Partnermonate beim Elterngeld könnten dem entgegenwirken

Männer und Frauen bewerten höhere Löhne für Männer als gerecht



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

ZITAT

„Die Politik sollte Rahmenbedingungen setzen, um mehr Frauen als Vorbilder in männlich konnotierten Rollen – und umgekehrt – zu ermöglichen, beispielsweise durch Geschlechterquoten für Führungspositionen und eine Ausdehnung der Partnermonate beim Elterngeld, die Vätern einen Anreiz geben würde, sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen.“ — Katharina Wrohlich —

MEDIATHEK



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

Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht

Von Jule Adriaans, Carsten Sauer und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Sowohl Frauen als auch Männer bewerten es als gerecht, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein geringeres Gehalt bekommen als Männer. Das zeigen aktuelle Auswertungen eines umfragebasierten Experiments, das im Rahmen eines von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekts durchgeführt wurde. Demnach wird ein im Durchschnitt um drei Prozent geringeres Gehalt für Frauen bei sonst gleichen Merkmalen, wie dem Beruf und der Arbeitsleistung, geschlechtsübergreifend als angemessen erachtet. Je älter die befragte Person selbst und je älter die fiktiven Personen sind, die von den Befragten bewertet werden, desto unterschiedlicher fällt die Einschätzung in den als gerecht empfundenen Löhnen für Frauen und Männer aus. Dies deckt sich mit dem tatsächlich beobachtbaren Gender Pay Gap, der mit dem Alter stark steigt. Im Berufsleben erfahrene Ungleichheiten scheinen sich also in stereotypen Einstellungen widerzuspiegeln. Das kann den Gender Pay Gap letztlich zementieren. Um dem entgegenzuwirken, braucht es unter anderem mehr weibliche Vorbilder in klassisch männlich konnotierten Rollen und umgekehrt. Die Politik sollte dafür nötige Rahmenbedingungen setzen und beispielsweise Geschlechterquoten für Führungspositionen erwägen und die Zahl der Partnermonate beim Elterngeld erhöhen.

Der prozentuale Unterschied zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen, der sogenannte Gender Pay Gap¹, betrug nach Angaben des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2018 21 Prozent und hat sich seit 1995 so gut wie nicht verändert.² Die Ursachen für diese nach wie vor sehr große Lohnlücke sind vielfältig: Frauen und Männer arbeiten in unterschiedlichen Berufen, in unterschiedlichen hierarchischen Positionen, in unterschiedlichen Branchen, und sie haben sehr unterschiedliche Erwerbsbiografien. Aber selbst wenn alle diese Faktoren herausgerechnet werden, bleibt eine Lohnlücke übrig: Der sogenannte „angepasste“ oder „bereinigte“ Gender Pay Gap betrug laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2014 rund sechs Prozent – das entspricht rund einem Viertel des gesamten Gender Pay Gaps.³

Wie jedoch lässt sich diese bereinigte Lohnlücke erklären? Neben Erklärungsansätzen, die offene oder subtile Formen der Diskriminierung als maßgeblich erachten⁴, rücken andere Ansätze die Vorstellung vom Geschlecht als Statusmerkmal in den Vordergrund. Den meisten Menschen begegnen im (beruflichen) Alltag täglich Geschlechterungleichheiten zu Ungunsten von Frauen: So sind Männer häufiger in Führungspositionen beschäftigt, verfügen häufig über mehr beruflichen Einfluss und erhalten höhere Gehälter. Durch diese beobachteten und erlebten Ungleichheiten wird das Geschlecht zu einem Merkmal, das Männern häufig einen höheren Status zuschreibt. Das äußert sich beispielsweise auch darin, dass Frauen geringere Verdienstvorstellungen haben⁵ und typisch weibliche Tätigkeiten, beispielsweise in der Erziehung und Pflege, weniger wertgeschätzt

¹ Vgl. dazu auch den Eintrag „Gender Pay Gap“ im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar; abgerufen am 21. Februar 2020). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Vgl. Statistisches Bundesamt (2019): Unbereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand (online verfügbar).

³ Vgl. Claudia Finke, Florian Dumpert und Martin Beck (2017): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2014. WISTA-Wirtschaft und Statistik Nr. 2/2017, 43–62.

⁴ Vgl. beispielsweise Juliane Achatz, Hermann Gartner und Timea Glück (2005): Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 57 (3), 466–493.

⁵ Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Christoph Breunig et al. (2020): Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer. DIW Wochenbericht Nr. 10, 153–158.

Kasten

Datengrundlage und Surveyexperiment

Datengrundlage

Die LINOS-Studie (Legitimation of Inequality Over the Life-Span) ist eine repräsentative deutschlandweite Befragung sozialversicherungspflichtig beschäftigter Personen, die im Jahr 2012 erstmalig zufällig ausgewählt wurden.¹ Die zweite Welle der Befragung wurde 2017 im Rahmen des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Projekts „Strukturelle Bedingungen von Gerechtigkeitseinstellungen über den Lebensverlauf“ durchgeführt.² In dieser Untersuchung wurden insgesamt etwa 2700 Personen befragt. Die Befragung befasst sich umfassend mit der wahrgenommenen Gerechtigkeit von Einkommen und dem Gerechtigkeitsempfinden am Arbeitsplatz allgemein. Die LINOS-Studie ist nicht nur eine klassische Umfrage, sondern beinhaltet ebenfalls sogenannte Umfrageexperimente, die jeweils von einer Teilstichprobe der Befragten beantwortet wurden. Die vorgestellte Vignettenstudie ist ein solches Surveyexperiment und liefert die Grundlage für die Auswertungen in diesem Bericht.

Surveyexperiment

Im Rahmen des Surveyexperiments bekamen die Befragten kurze Beschreibungen fiktiver Personen präsentiert. Diese kurzen Texte – Vignetten genannt – beschreiben jeweils die berufliche Situation eines Arbeitnehmers beziehungsweise einer Arbeitnehmerin und enthalten Informationen zu Geschlecht, Alter, Beruf, vertraglicher Situation, Arbeitsleistung, Arbeitslosigkeit im jeweiligen Beruf und monatlichem Bruttoeinkommen. Die Befragten wurden dann gebeten zu beurteilen, wie gerecht oder ungerecht das Einkommen der beschriebenen Person aus ihrer Sicht ist. Für ihre Antwort verwendeten sie eine elfstufige Antwortskala, die von –5 („ungerechterweise zu niedrig“) über 0 („gerecht“) bis hin zu +5 („ungerechterweise zu hoch“) führt. Jedem Befragten wurden jeweils zehn solcher Vignetten präsentiert, sodass von den rund 1300 Befragten insgesamt über 13 000 Bewertungen vorliegen.

Eine **60-jährige Frau** ist als **Versicherungskaufrfrau** beschäftigt. Sie arbeitet als **Leiharbeiterin** in einem Betrieb und erbringt dort **überdurchschnittliche Leistungen**.

Die Arbeitslosigkeit in Ihrem Beruf ist **niedrig**. Ihr monatliches Bruttoeinkommen beträgt **2 400 Euro**.

Ist das monatliche Bruttoeinkommen dieser Person gerecht, ungerechterweise zu hoch oder ungerechterweise zu niedrig?



Das Besondere an dieser Befragungsmethode ist, dass die Personenbeschreibungen (fett gedruckt) experimentell variiert werden. Das heißt, die Ausprägungen der Personenmerkmale werden zufällig miteinander kombiniert. Eine Auswahl der so entstehenden großen Bandbreite an fiktiven Personenbeschreibungen wird den Befragten präsentiert.³ Auf diese Weise ist es möglich zu untersuchen, welchen Einfluss einzelne Eigenschaften der beschriebenen Person – unabhängig von den anderen Merkmalen – auf die Gerechtigkeitsbewertung haben. In diesem Bericht steht im Fokus, ob die Gerechtigkeitsurteile je nach Geschlecht der beschriebenen fiktiven Person anders ausfallen – ob also ein Gender-Bias in der Gerechtigkeitsbewertung vorliegt. Ein solches experimentelles Vorgehen ist besonders geeignet, um subtile Unterschiede in der Bewertung von Männern und Frauen aufzudecken, die vermutlich verborgen blieben, wenn die Befragten direkt angeben sollten, ob Frauen für die gleiche Arbeit gerechterweise mehr oder weniger verdienen sollten als Männer.⁴ Die Auswertung der Vignetten führt die Gerechtigkeitsurteile auf die angegebenen Merkmale zurück.

¹ Für eine detaillierte Beschreibung und Dokumentation der von SOEP-Direktor Stefan Liebig geleiteten LINOS-Studie siehe Jule Adriaans et al. (2019): „Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft“ – Legitimation of Inequality over the Life-Span. Feldbericht und Codebuch zur zweiten Welle (LINOS-2). DIW Data Documentation 97 (online verfügbar). Die erste Welle der LINOS-Studie wurde bereits im Jahr 2012 erhoben. Für eine Beschreibung der ersten Welle siehe Carsten Sauer und Peter Valet (2014): Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft: Feldbericht und Codebuch zur Erwerbstätigenbefragung. SFB Technical Report Series, 10, 3–296.

² Stefan Liebig et al. (2019): Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft – Legitimation of Inequality Over the Life-Span, 2. Welle (LINOS-2). DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1.

³ Vgl. Katrin Auspurg und Thomas Hinz (2014): Factorial Survey Experiments. Quantitative Applications in the Social Sciences, 175.

⁴ Vgl. Auspurg, Hinz und Sauer (2017), a.a.O., sowie Kübler, Schmid und Stüber (2018), a.a.O.

werden.⁶ So kommt eine repräsentative Studie zu dem Ergebnis, dass weibliche und männliche Befragte höhere Löhne für Männer als gerecht empfinden. Das gilt selbst dann, wenn Männer und Frauen die gleichen Charakteristika, also zum

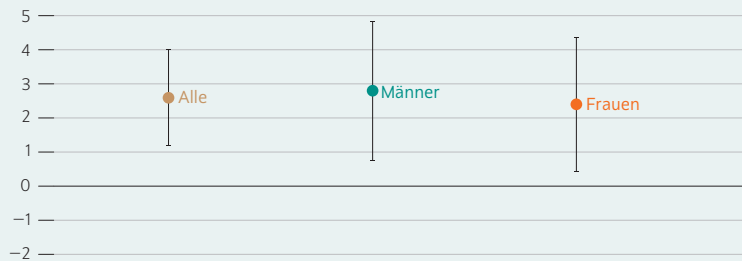
Beispiel gleich viel Berufserfahrung und das gleiche Ausbildungsniveau, haben und die gleiche Tätigkeit ausüben.⁷

⁶ Vgl. Cecilia Ridgeway (2011): Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World. Oxford University Press, New York; sowie Cecilia Ridgeway (1991): The Social Construction of Status Value: Gender and Other Nominal Characteristics. Social Forces, 70 (2), 367–386.

⁷ Vgl. Katrin Auspurg, Thomas Hinz und Carsten Sauer (2017): Why Should Women Get Less? Evidence on the Gender Pay Gap from Multifactorial Survey Experiments. American Sociological Review, 82 (1), 179–210.

Abbildung 1

Gender Gap in den als gerecht bewerteten Löhnen In Prozent



Anmerkung: Separate Mehrebenenmodelle für männliche und weibliche Befragte (insgesamt 1329 Personen). Dargestellt sind die transformierten b-Koeffizienten des Vignettenmerkmals Geschlecht. Sie geben an, um wie viel Prozent geringer der gerechte Bruttoverdienst weiblicher Vignettenpersonen im Vergleich zu männlichen Vignettenpersonen (insgesamt 13 214 Bewertungen) ist. Die Striche weisen die obere und untere Grenze des 95-Prozent-Konfidenzintervalls aus.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

Männer und Frauen bewerten es gleichermaßen als gerecht, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein niedrigeres Gehalt bekommen als Männer.

von Männern und Frauen, zu messen. Bei einer derartigen Befragung bekommen die teilnehmenden Personen kurze Beschreibungen fiktiver Personen vorgelegt. Diese Personenbeschreibungen beinhalten Merkmale wie Geschlecht, Alter, Beruf und das monatliche Bruttoeinkommen. Die Befragten werden gebeten zu beurteilen, wie gerecht oder ungerecht sie das angegebene Erwerbseinkommen der beschriebenen Person empfinden. Die Merkmale der fiktiven Personen werden dabei in jeder Beschreibung experimentell variiert. Dadurch ist es möglich zu untersuchen, welchen Einfluss einzelne Merkmale der beschriebenen Person, zum Beispiel das Geschlecht, unabhängig von den anderen Merkmalen auf die Gerechtigkeitsbewertung der Erwerbseinkommen haben. Ein solches Vorgehen ist besonders geeignet, um subtile Unterschiede in der Bewertung von Männern und Frauen aufzudecken, die vermutlich verborgen bleiben würden, wenn Befragte direkt danach gefragt würden, ob Frauen bei gleicher Arbeit beziehungsweise Tätigkeit mehr, weniger oder genauso viel verdienen sollten wie Männer.⁸

Höhere Löhne für Männer werden vor allem von älteren Befragten als gerecht erachtet

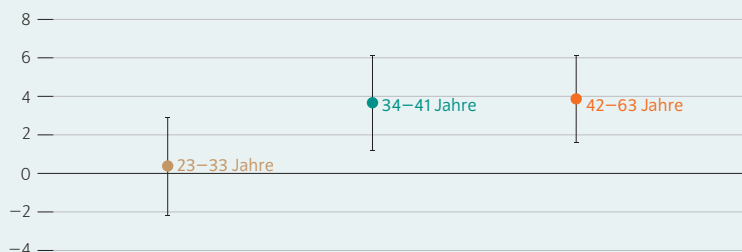
Die Auswertungen der auf diese Weise erhobenen Daten zeigen, dass es ganz allgemein einen *Gender Bias* in den Gerechtigkeitsurteilen gibt (Abbildung 1). Das bedeutet, dass niedrigere Erwerbseinkommen für Frauen – bei exakt gleichen Merkmalen der Person und der Tätigkeit – als gerecht bewertet werden. Der als gerecht empfundene Lohn liegt demnach für Männer um rund drei Prozent höher als der als gerecht empfundene Lohn für Frauen. Das sehen sowohl die befragten Männer als auch die befragten Frauen so – ein Hinweis darauf, dass geschlechterstereotype Vorstellungen und Bewertungen unter Frauen genauso existieren wie unter Männern.

Interessante Unterschiede in den Gerechtigkeitsbewertungen gibt es abhängig vom Alter der befragten Personen. Während die jüngsten Befragten (23 bis 33 Jahre) die Einkommen von Frauen und Männern in etwa gleich bewerten, weisen Befragte in der mittleren (34 bis 41 Jahre) und höchsten (42 bis 63 Jahre) Altersgruppe einen statistisch signifikanten Gender Bias in der Bewertung von Erwerbseinkommen auf (Abbildung 2). Für Befragte dieser Altersgruppen liegt der als gerecht empfundene Lohn für Frauen bei rund vier Prozent unter dem als gerecht empfundenen Lohn für Männer mit denselben Eigenschaften.

Ein ähnliches Muster wie mit Blick auf das *Alter der Befragten* findet sich auch in Bezug auf das *Alter der fiktiven Person*. Im Rahmen des Experiments wurde das Alter der fiktiven Person variiert und mit 30, 45 oder 60 Jahren angegeben. Im Durchschnitt sehen es die Befragten als gerecht an, wenn 30-jährige fiktive Personen bei sonst gleichen Merkmalen

Abbildung 2

Gender Gap in den als gerecht bewerteten Löhnen nach Alter der Befragten In Prozent



Anmerkung: Separate Mehrebenenmodelle für drei Alterskategorien der Befragten (insgesamt 1328 Personen). Dargestellt sind die transformierten b-Koeffizienten des Vignettenmerkmals Geschlecht. Sie geben an, um wie viel Prozent geringer der gerechte Bruttoverdienst weiblicher Vignettenpersonen im Vergleich zu männlichen Vignettenpersonen (insgesamt 13 204) ist. Die Striche weisen die obere und untere Grenze des 95-Prozent-Konfidenzintervalls aus.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

Höhere Löhne für Männer werden vor allem von älteren Befragten als gerecht erachtet.

Ähnliche Ergebnisse zeigen auch aktuelle Auswertungen der Autorinnen und des Autors dieses Berichts, die in Kooperation mit der Zeppelin Universität Friedrichshafen durchgeführt wurden. Dabei handelt es sich um ein umfragebasiertes Experiment, das auf einer repräsentativen Stichprobe von Beschäftigten in Deutschland basiert (Kasten).

Ein solches Surveyexperiment eignet sich gut, um *Implizite Gender Biases*, also unbewusste stereotype Vorstellungen

⁸ Für die Verwendung von surveyexperimentellen Forschungsdesigns zur Erfassung von Gender Biases im Arbeitskontext siehe zum Beispiel Auspurg, Hinz und Sauer (2017), a.a.O., sowie Dorothea Kübler, Julia Schmid und Robert Stüber (2018): Gender Discrimination in Hiring Across Occupations: A Nationally-representative Vignette Study. *Labour Economics*, 55, 215–229.

unabhängig vom Geschlecht dasselbe Gehalt bekommen (Abbildung 3). Mit Blick auf ältere Personen sind die Befragten im Durchschnitt jedoch der Meinung, dass es gerecht ist, wenn Männer höhere Löhne erhalten als Frauen. Das als gerecht empfundene Arbeitseinkommen einer 45-jährigen Frau liegt um 4,6 Prozent unter dem Einkommen, das für einen Mann in derselben Situation als gerecht erachtet wird. Ein noch größerer Gender Bias zeigt sich, wenn die Erwerbseinkommen von 60-Jährigen bewertet werden. Für diese Altersgruppe liegt der Unterschied in den als gerecht empfundenen Löhnen bei über fünf Prozent.

Dieses Muster der Unterschiede in den als gerecht empfundenen geschlechtsspezifischen Löhnen deckt sich weitgehend mit dem beobachteten Gender Pay Gap, der mit dem Alter steigt.⁹ Der unbereinigte Gender Pay Gap ist für bis zu 30 Jahre alte Beschäftigte mittlerweile vergleichsweise gering. Er lag im Jahr 2014 bei etwa neun Prozent.¹⁰ Ab dem Alter von 30 Jahren steigt die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen jedoch stark an, genauso wie die Geschlechterlücke in den als gerecht empfundenen Löhnen für Beschäftigte im Alter ab 30 Jahren.

Fazit: Geschlechterstereotype Zuschreibungen sollten überwunden werden

Wird nach dem Gerechtigkeitsempfinden mit Blick auf Löhne gefragt, sind sowohl Frauen als auch Männer der Auffassung, dass niedrigere Löhne für Frauen fair sind. Dieser Gender Gap in den als gerecht empfundenen Löhnen für Personen, die abgesehen vom Geschlecht komplett identische Merkmale haben, steigt sowohl mit dem Alter der Befragten als auch mit dem Alter der zu bewertenden Person. Die Resultate dieses Wochenberichts deuten demnach darauf hin, dass Frauen und Männer ihre Erwartungen beziehungsweise Urteile über als gerecht empfundene Löhne auf Basis ihrer tatsächlichen Beobachtungen am Arbeitsmarkt bilden.¹¹ Tatsächlich sind große Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern ab einem Alter von 30 Jahren zu beobachten. Zu einem großen Teil liegt dieser Gender Pay Gap, der für Beschäftigte zwischen 45 und 50 Jahren am höchsten ist, an den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern.¹² Wie die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen, leiten die Befragten aus diesen beobachteten Unterschieden auch Unterschiede in den als gerecht empfundenen Löhnen für Männer und Frauen mit den exakt gleichen Charakteristika ab. Dies stützt die Vermutung, dass erfahrene

⁹ Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Annetkatrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt stark mit dem Alter, Erwerbsbiografien von Männern und Frauen äußerst unterschiedlich. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145.

¹⁰ Vgl. Schrenker und Zucco (2020), a.a.O.

¹¹ Zu einem ähnlichen Schluss kommen auch Auspurg, Hinz und Sauer (2017), a.a.O., die zeigen, dass der Gender Bias in den Gerechtigkeitsbewertungen von Löhnen mit dem beobachteten Gender Pay Gap in der Branche korreliert, in der die Befragten tätig sind.

¹² Vgl. Schrenker und Zucco (2020), a.a.O. Während der Gender Pay Gap für die bis zu 30-Jährigen in den vergangenen 30 Jahren stark gesunken ist, ist er für die über 30-Jährigen und insbesondere für die über 40-Jährigen nahezu konstant geblieben. Vgl. dazu Patricia Gallego Granados und Katharina Wrohlich (2018): Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen. DIW Wochenbericht Nr. 10, 173–179 (online verfügbar).

Abbildung 3

Gender Gap in den als gerecht empfundenen Löhnen nach Alter der zu bewertenden Person

In Prozent



Anmerkung: Separate Mehrebenenmodelle für drei Altersstufen der fiktiven Vignettenpersonen (insgesamt 1330 Personen). Dargestellt sind die transformierten b-Koeffizienten des Vignettenmerkmals Geschlecht. Sie geben an, um wie viel Prozent geringer der gerechte Bruttoverdienst weiblicher Vignettenpersonen im Vergleich zu männlichen Vignettenpersonen (insgesamt 13 234 Beschreibungen) ist. Die Striche weisen die obere und untere Grenze des 95-Prozent-Konfidenzintervalls aus.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis von LINOS-2 (DOI: 10.25652/diw_data_S0017.1).

© DIW Berlin 2020

Mit Blick auf ältere Personen sind die Befragten der Meinung, dass es gerecht ist, wenn Männer höhere Löhne erhalten als Frauen.

Ungleichheiten sich tatsächlich in stereotypen Einstellungen widerspiegeln, die Personen aufgrund des Geschlechts einen höheren Status zuschreiben und damit wiederum zur Verfestigung des Gender Pay Gaps beitragen.

Geschlechterstereotype Zuschreibungen, die zu unterschiedlichen Bewertungen dessen führen, was Männern und Frauen für gleiche Arbeit an Lohn zusteht, sind ein Grund für die vorherrschenden Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Aus politischer Sicht stellt sich daher die Frage, wie diese geschlechterstereotypen Zuschreibungen überwunden werden können. Empirische Studien haben gezeigt, dass Vorbilder hier eine große Wirkung haben können. Mehr Frauen in männlich geprägten Berufen können die geschlechterstereotypen Vorstellungen ihrer Kolleginnen und Kollegen verändern.¹³ Ebenso kann ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen dazu beitragen, dass die stereotypen Zuschreibungen in der Bevölkerung in Bezug auf Führungsqualitäten und -fähigkeiten von Frauen verringert werden.¹⁴ Umgekehrt können Männer, die weiblich konnotierte Tätigkeiten wie unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, ebenso die Einstellungen der Personen in ihrem sozialen Umfeld verändern.¹⁵ Die Politik sollte daher Rahmenbedingungen

¹³ Vgl. dazu beispielsweise Henning Finseraas, Ashild A. Johnsen, Andreas Kotsdam und Gaute Torsvik (2016): Exposure to female colleagues breaks the glass ceiling – Evidence from a combined vignette and field experiment. *European Economic Review*, 90, 363–374.

¹⁴ Vgl. dazu Lori Beaman et al. (2009): Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? *The Quarterly Journal of Economics*, 124 (4), 1497–1540.

¹⁵ Vgl. beispielsweise Ulrike Unterhofer, Clara Welteke und Katharina Wrohlich (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. DIW Wochenbericht Nr. 34, 659–667 (online verfügbar).

setzen, um mehr dieser Vorbilder zu ermöglichen, beispielsweise durch Geschlechterquoten für Führungspositionen und eine Ausdehnung der Partnermonate beim Elterngeld,

die Vätern einen Anreiz geben würde, sich stärker an der Kinderbetreuung zu beteiligen.

Jule Adriaans ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) am DIW Berlin | jadriaans@diw.de

Carsten Sauer ist Professor für Soziologie mit Schwerpunkt Sozialstrukturanalyse an der Zeppelin Universität Friedrichshafen | carsten.sauer@zu.de

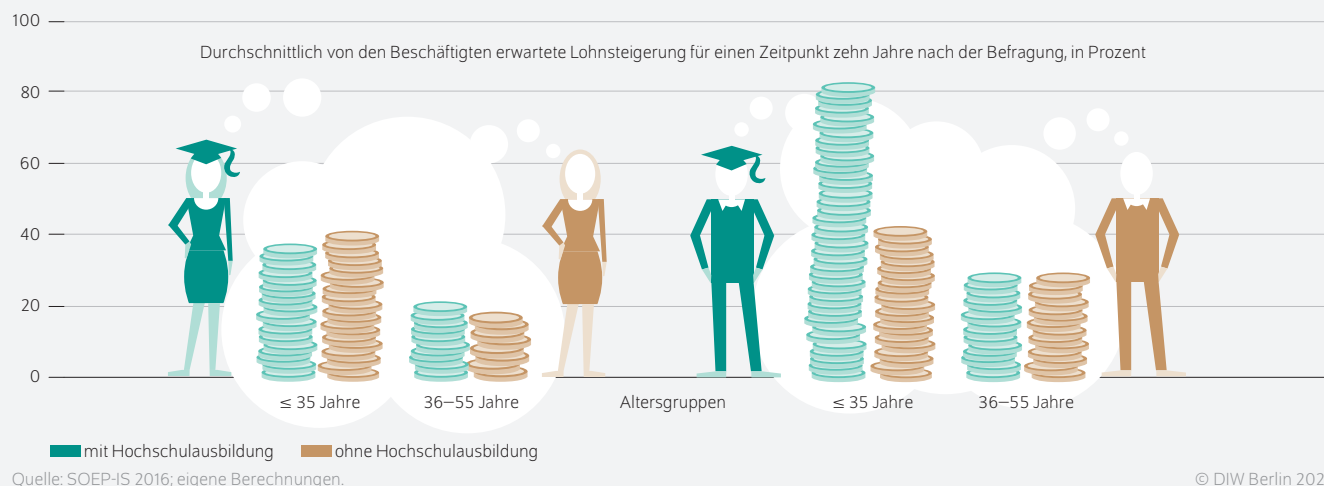
Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer

Von Christoph Breuning, Iuliia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weizsäcker

- Analyse geschlechtsspezifischer Unterschiede bei kurz- und langfristigen Lohnerwartungen anhand von Umfragedaten aus SOEP-Innovations-Stichprobe
- Männer und Frauen haben unterschiedliche Erwartungen hinsichtlich ihrer Lohnentwicklung
- Frauen erwarten niedrigere Lohnzuwächse als Männer, besonders junge Akademikerinnen schätzen ihr Verdienstpotalential sehr gering ein
- Pessimistische Erwartungshaltung kann zu Entscheidungen auf Arbeitsmarkt führen, die bestehende Lohnunterscheide zwischen Geschlechtern verfestigen
- Maßnahmen zum Abbau des Gender Pay Gaps sollten auch auf Diskrepanzen in den Gehaltserwartungen abzielen, etwa in Form einer verbesserten Informationspolitik

Frauen schätzen ihre persönliche Lohnentwicklung deutlich pessimistischer ein als Männer – besonders groß ist der Gender Gap bei jüngeren Beschäftigten mit Hochschulabschluss



ZITAT

„Frauen neigen dazu, ihr tatsächliches Lohnsteigerungspotential zu unterschätzen. Insbesondere junge Akademikerinnen erwarten viel geringere Lohnzuwächse als die Befragten in der männlichen Vergleichsgruppe. Maßnahmen, mit denen es gelingt, die unterschiedlichen Erwartungshaltungen weiter anzugleichen, sollten auch den tatsächlichen Gender Pay Gap reduzieren.“ — Iuliia Grabova, Studienautorin —

DATEN

Im Rahmen der Innovations-Stichprobe des Sozioökonomischen Panels (SOEP-IS) wurden **710** Beschäftigte zu ihren kurz-, mittel- und langfristigen Lohnerwartungen befragt.

Frauen erwarten geringere Lohnsteigerungen als Männer

Von Christoph Breunig, Iuliia Grabova, Peter Haan, Felix Weinhardt und Georg Weizsäcker

ABSTRACT

Basierend auf Auswertungen repräsentativer Umfragedaten zeigt dieser Wochenbericht, dass sich Frauen und Männer in ihren Erwartungen über Lohnentwicklungen deutlich unterscheiden, vor allem bezüglich ihrer langfristigen Erwartungen (über zehn Jahre). Die stärksten geschlechtsspezifischen Unterschiede treten für die Gruppe der jungen Befragten mit hohem Bildungsabschluss auf, die geschlechtsübergreifend die höchsten Lohnzuwächse erwarten kann. Der gemessene Gender Gap in den Lohnerwartungen ist problematisch, da er die Unterschiede zwischen den Geschlechtern in der tatsächlichen Lohnentwicklung verstärken kann. Über den tatsächlichen Gender Pay Gap hinaus erwarten Frauen zusätzlich ein geringeres Lohnwachstum als Männer. Entscheidungen, die auf Grundlage dieser pessimistischen Erwartungshaltung getroffen werden, können die tatsächlichen Lohnunterschiede zementieren. Politische Lösungsansätze gegen den Gender Pay Gap sollten daher darauf abzielen, auch Diskrepanzen in den Gehaltserwartungen anzugleichen. Wenn junge Frauen beobachten, dass sich die Löhne und Gehälter ihrer Kolleginnen positiv entwickeln und mehr Führungspositionen von Frauen eingenommen werden, dürften sich auch ihre Erwartungen anpassen.

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt sind auch jenseits des Gender Pay Gaps enorm: Die Beschäftigungsquote von Frauen liegt in Deutschland 6,6 Prozentpunkte unter der von Männern,¹ 47,2 Prozent aller Frauen arbeiten in Teilzeit verglichen mit 9,9 Prozent bei Männern,² die Arbeitsstunden von Frauen liegen um 8,2 Stunden pro Woche unter denen von Männern³ und nur 9,3 Prozent aller Vorstände deutscher Börsenunternehmen in DAX, MDAX, SDAX und TecDAX sind weiblich.⁴ Es gibt zahlreiche Untersuchungen zu diesen Unterschieden und eine Vielzahl von Erklärungen. Beispielsweise werden Geschlechterunterschiede in Interessen, Präferenzen, Fähigkeiten und in der Risikobereitschaft genannt, sowie zusätzliche gesellschaftliche Faktoren wie fehlende Kinderbetreuung und Diskriminierung.⁵

Bei allen Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt spielen jedoch auch Erwartungen eine große Rolle. Jede Frau und jeder Mann muss Erwartungen über den Lohn und dessen zukünftige Entwicklung bilden, wenn es um die Ausbildungs- oder Berufsentscheidung geht. Wie hoch ist mein Einkommen, wenn ich arbeite? Wie entwickelt sich mein Lohn, wenn ich in Teil- statt in Vollzeit beschäftigt bin? Wie steigt er an, wenn ich befördert werde?

Diese Fragen sind schwer zu beantworten – vor allem Fragen über die Lohnentwicklungen in der späteren Zukunft sind komplex und erfordern eine gute Vorstellungskraft. Verzerrte oder falsche Erwartungen hingegen können leicht

¹ Bundesagentur für Arbeit (2018): Beschäftigungsquoten (Jahreszahlen und Zeitreihen) (online verfügbar, abgerufen am 29. Januar 2020). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Eurostat: Teilzeitbeschäftigung und befristete Arbeitsverträge – vierteljährliche Daten (online verfügbar).

³ Statistisches Bundesamt (2020): Arbeitszeitwünsche 2018: 2,2 Millionen Erwerbstätige wollen mehr arbeiten, 1,4 Millionen weniger. Pressemitteilung Nr. 020 vom 16. Januar 2020 (online verfügbar).

⁴ Anja Kirsch und Katharina Wrohlich (2020): Frauenanteile in Spitzengremien großer Unternehmen steigen – abgesehen von Aufsichtsräten im Finanzsektor. DIW Wochenbericht Nr. 4, 38–49 (online verfügbar).

⁵ Francine Blau und Lawrence Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55 (3), 789–865 sowie Claudia Goldin, Sari Kerr, Claudia Olivetti und Erling Barth (2017): The Expanding Gender Earnings Gap: Evidence from the LEHD-2000 Census. *American Economic Review*, 107 (5), 110–114.

Kasten

SOEP-IS-Daten

Die Studie nutzt Daten aus der Innovations-Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-IS)¹. Das SOEP-IS ist eine repräsentative Haushaltsbefragung der deutschen Bevölkerung, die neben sozioökonomischen Standardfragen separate Erhebungsmodule bietet, um bestimmte Forschungsbereiche näher zu untersuchen. Ab dem Jahr 2016 beinhaltet SOEP-IS ein Umfragemodul, das jährlich die kurzfristigen und langfristigen Lohnerwartungen von Einzelpersonen ermittelt. Insgesamt wurden 710 beschäftigten Personen unter 56 Jahren folgende Fragen gestellt:

Fragenkatalog des SOEP-IS 2016: Innomodul Gehalt

Nehmen Sie an, Sie arbeiten auch in den kommenden Jahren weiter in Vollzeit/Teilzeit. Denken Sie bitte an Vollzeitjobs/Teilzeitjobs, die Sie mit Ihrer Qualifikation ausüben können.

- Was denken Sie ist Ihr monatliches Bruttogehalt in einem Jahr?
- Was denken Sie ist Ihr monatliches Bruttogehalt in 2 Jahren?
- Was denken Sie ist Ihr monatliches Bruttogehalt in 10 Jahren?

¹ David Richter und Jürgen Schupp (2015): The SOEP Innovation Sample (SOEP-IS). Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies/Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, 135 (3), 389–400.

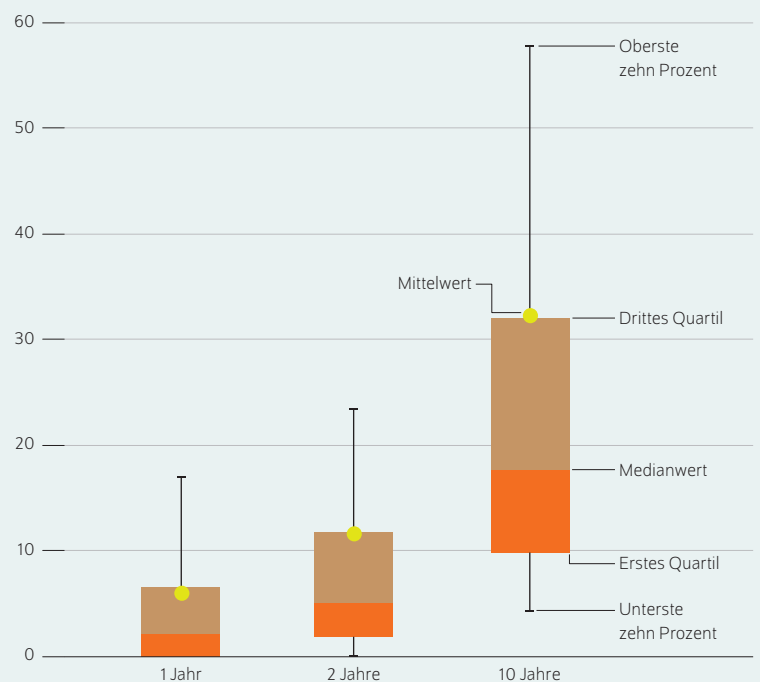
Entscheidungen herbeiführen, die langfristig negative Auswirkungen haben. Beispielsweise kann eine Unterschätzung der Lohnentwicklung in einem bestimmten Beruf junge Menschen davon abhalten, eine für diesen Beruf vorbereitende Ausbildung zu beginnen. Für Personen, die bereits über eine solche Ausbildung verfügen, kann die Unterschätzung dazu führen, dass Menschen den Beruf verlassen und sich somit das Arbeitsangebot reduziert. Darüber hinaus kann die Unterschätzung eine zu gering gesteckte generelle Ambition im Beruf erzeugen sowie das Engagement bei Gehalts- und Beförderungsverhandlungen verringern. Umgekehrt kann eine zu optimistische Einschätzung der Lohnentwicklung die eigene Risikobereitschaft erhöhen oder zu Überschuldung führen. Die aktuelle Forschung im Bereich Gender Economics legt nahe, dass zumindest einige dieser Effekte zwischen Männern und Frauen stark unterschiedlich ausgeprägt sind.⁶

Eine quantitative Beurteilung der Relevanz dieser Argumente erfordert Messungen darüber, welche Erwartungen die aktuelle Population der (potentiellen) ArbeitnehmerInnen über ihre Löhne und deren Entwicklung haben und ob diese Erwartungen realistisch oder verzerrt sind. Eine mögliche Differenz in den Erwartungen und Fehleinschätzungen zwischen Männern und Frauen kann als Gender Gap in den Lohnerwartungen bezeichnet werden.

Um einen solchen Gender Gap identifizieren zu können, werden in diesem Wochenbericht Daten aus der

Abbildung 1

Erwartete Lohnsteigerungen nach ein, zwei und zehn Jahren In Prozent, ausgewählte Streuungs- und Lagemaße der Verteilungen



Quelle: SOEP-IS 2016; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

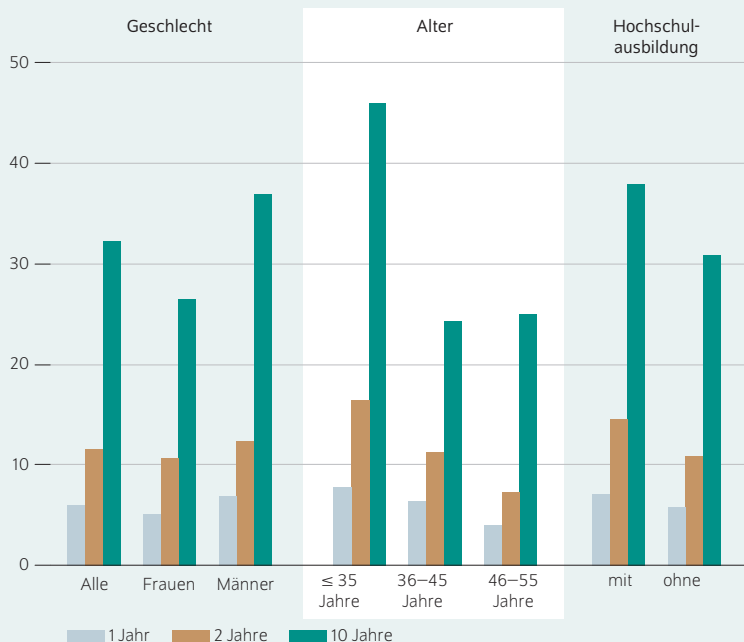
Langfristig sind erwartete Lohnsteigerungen höher als in der kurzen Frist.

⁶ Vgl. Linda Babcock, Maria Recalde, Lise Vesterlund und Laurie Weingart (2017): Gender Differences in Accepting and Receiving Requests for Tasks with Low Promotability. American Economic Review, 107 (3), 714–747 sowie Linda Babcock und Julia Bear (2017): Gender Differences in Negotiation. In: Andrea Schneider und Christopher Honeyman (Hrsg.): Negotiator's Desk Reference, DRI Press sowie Muriel Niederle (2016): Gender. In: John Kagel und Alvin Roth (Hrsg.): Handbook of Experimental Economics, Princeton University Press.

Abbildung 2

Durchschnittlich erwartete Lohnsteigerungen nach ein, zwei und zehn Jahren

In Prozent



Quelle: SOEP-IS 2016; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Erwartete Lohnsteigerungen von Frauen liegen deutlich unter denen von Männern.

im Zeitverlauf deutlich unter einem linearen Wachstum liegen: Viele Personen erwarten also, dass ihre Löhne im Zeitverlauf immer weniger zunehmen.

Lohnerwartungen von Frauen deutlich geringer

Die erwarteten Lohnsteigerungen unterscheiden sich deutlich zwischen unterschiedlichen Gruppen (Abbildung 2). Insbesondere gehen weibliche Befragte im Vergleich zu den männlichen Befragten von einem geringeren Lohnwachstum aus. Kurzfristig erwarten Frauen im Durchschnitt einen Anstieg ihrer Löhne um knapp fünf Prozent, bei Männern liegt der vergleichbare Wert bei sieben Prozent. Noch deutlicher ist der Unterschied bei den Erwartungen über einen Zeithorizont von zehn Jahren: Frauen rechnen mit einem Anstieg von 26 Prozent, Männer hingegen mit einem Anstieg von 36 Prozent – der Unterschied beträgt also etwa zehn Prozentpunkte.

Diese Unterschiede können einerseits mit einer unterschiedlich optimistischen Erwartungsbildung zwischen Männern und Frauen, andererseits aber auch mit tatsächlichen Unterschieden in der Lohnentwicklung auf dem Arbeitsmarkt erklärt werden. Wie im ersten Bericht dieser Themenausgabe gezeigt wurde, unterscheiden sich die Löhne von Männern und Frauen deutlich, insbesondere die Löhne von Müttern und Vätern.⁸ Allerdings zeigen empirische Auswertungen für Deutschland,⁹ dass sich die Unterschiede im Lohnwachstum zwischen Frauen und Männern deutlich verringern, sobald Unterschiede in der Arbeitszeit, Berufswahl oder in der Ausbildung berücksichtigt werden.

Diese Beobachtungen legen nahe, dass auch unterschiedliche Einstellungen den Gender Gap in den Lohnerwartungen erklären können. Andere Befunde stützen diese Hypothese: Sowohl experimentelle¹⁰ als auch empirische¹¹ Studien zeigen, dass Erwartungen von Frauen in vielen Fällen pessimistischer sind als die von Männern und Frauen sich und ihre Fähigkeiten oft unterschätzen. Männer dagegen überschätzen sich häufiger. Weitere Studien zeigen, dass sich Individuen mit hohem Selbstvertrauen häufiger für kompetitiv gestaltete Schul- oder Studienprogramme entscheiden. Diese Untersuchungen legen also nahe, dass sich der beobachtbare Gender Gap in den Lohnerwartungen direkt auf die zukünftigen Berufschancen von Männern und Frauen auswirkt.¹²

Innovations-Stichprobe des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP-IS) ausgewertet (Kasten).⁷

Lohnerwartungen steigen über die Zeit

Kurzfristig, also für ein Jahr nach der Befragung, gehen die Beschäftigten im Durchschnitt (Mittelwert) von einer positiven Lohnsteigerung von etwa sechs Prozent aus. Langfristig, für einen Zeitpunkt zehn Jahre nach der Befragung, erwarten sie einen Anstieg von etwa 32 Prozent im Vergleich zum aktuellen Lohn. Diese durchschnittlichen Werte werden jedoch durch einen relativ kleinen Anteil sehr optimistischer Personen wesentlich beeinflusst. Die Erwartungen am Median – also die „typischen“ Erwartungen, die oberhalb und unterhalb von jeweils der Hälfte der Beobachtungen liegen – fallen mit etwa zwei Prozent Wachstum nach einem Jahr und 18 Prozent Wachstum nach zehn Jahren deutlich geringer aus als der Durchschnitt (Abbildung 1).

Durchschnitt und Median weichen zu allen abgefragten Zeitpunkten deutlich voneinander ab. Ebenso lässt sich erkennen, dass zumindest die durchschnittlichen Erwartungen

⁷ Dieser Wochenbericht basiert auf der Studie Christoph Breunig et al. (2019): Long-run Expectations of Households. CRC TRR 190 Discussion Paper No. 218 (online verfügbar), die durch den Sonderforschungsbereich Transregio 190 „Rationalität und Wettbewerb“ gefördert wurde.

⁸ Vgl. dazu in dieser Ausgabe des DIW Wochenberichts Annetkatrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt stark mit dem Alter, Erwerbsbiografien von Männern und Frauen äußerst unterschiedlich. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145 (online verfügbar).

⁹ Vgl. Charlotte Lauer und Viktor Steiner (2000): Returns to education in West Germany: an empirical assessment. ZEW Discussion Papers Nr. 00–04 (online verfügbar) sowie Sandra Black und Alexandra Spitz-Oener (2007): Explaining Women's Success: Technological Change and the Skill Content of Women's Work. NBER Working Paper Nr. 13116 (online verfügbar).

¹⁰ Für einen Überblick vgl. Rachel Croson und Uri Gneezy (2009): Gender Differences in Preferences. Journal of Economic Literature, 47 (2), 448–74.

¹¹ Vgl. Brad Barber und Terrance Odean (2001): Boys will be Boys: Gender, Overconfidence, and Common Stock Investment. The Quarterly Journal of Economics, 116 (1), 261–292 sowie Lena Dahlbom, Adam Jakobsson, Niklas Jakobsson und Andreas Kotsadam (2011): Gender and overconfidence: are girls really overconfident? Applied Economics Letters, 18 (4), 325–327.

¹² Vgl. Thomas Buser, Muriel Niederle und Hessel Oosterbeek (2014): Gender, Competitiveness, and Career Choices. The Quarterly Journal of Economics, 129 (3), 409–1447.

Junge Menschen erwarten höhere Lohnsteigerungen

Neben dem Geschlecht unterscheiden sich die Erwartungen auch nach anderen Merkmalen. Beispielsweise rechnen jüngere Befragte mit einem deutlich höheren Lohnanstieg als Menschen, die älter als 45 Jahre alt sind. Das gilt sowohl kurz- als auch langfristig. Diese altersspezifischen Unterschiede reflektieren eine einfache empirische Wahrheit: Lohnsteigerungen fallen zu Beginn der Karriere deutlich höher aus als am Ende des Arbeitslebens.

Lohnerwartungen steigen mit Bildungsabschluss

Zudem variieren die Lohnerwartungen nach Bildungsniveau. Menschen mit einem Hochschulabschluss haben deutlich höhere Lohnerwartungen als Menschen mit niedrigerem Bildungsabschluss. Diese hohen Erwartungen spiegeln die Tatsache wider, dass die Verdienstmöglichkeiten für AkademikerInnen deutlich höher sind als für Menschen ohne universitäre Ausbildung.¹³ Eine wichtige Ursache für die voneinander abweichenden Lohnerwartungen sind die Unterschiede in den Lohnstrukturen der Betriebe und Branchen, die abhängig vom Bildungsabschluss für die ArbeitnehmerInnen wählbar sind.

Lohnerwartungen von hochqualifizierten Frauen besonders gering

Die Erwartungsunterschiede zwischen den Personengruppen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen können vor allem auf die Gruppe von Männern unter 35 Jahren zurückgeführt werden. Die Daten zeigen, dass junge und hochschulgebildete Männer im Vergleich zu Männern ohne Hochschulabschluss eine doppelt so hohe Steigerung des monatlichen Bruttoverdienstes erwarten (83 gegenüber 42 Prozent, gemessen an den Erwartungen in zehn Jahren, Abbildung 3). Überraschend ist, dass dies bei Frauen überhaupt nicht der Fall ist. Die langfristigen Lohnerwartungen junger Frauen mit Hochschulabschluss unterscheiden sich nicht wesentlich von den Erwartungen junger Frauen ohne Hochschulabschluss (38 gegenüber 41 Prozent, ebenfalls gemessen an den Erwartungen in zehn Jahren). Das ist bemerkenswert, weil sich der tatsächliche Lohnzuwachs für beide Geschlechter deutlich nach Bildung unterscheidet.¹⁴

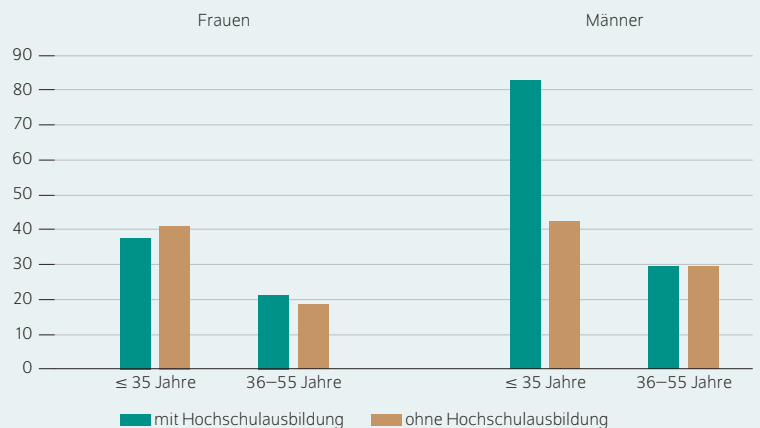
Erhebliche geschlechtsspezifische Unterschiede bei den erwarteten Verdiensten junger Menschen sind übrigens nicht nur ein deutsches Phänomen. Eine Studie, die die Erwartungen von französischen HochschulstudentInnen hinsichtlich ihres Einkommens in zehn Jahren nach

¹³ OECD (2019): Education at a Glance 2019: OECD Indicators. OECD Publishing, Paris (online verfügbar).

¹⁴ Siehe OECD (2019), a.a.O. Für die in diesem Wochenbericht untersuchten Gruppen enthält die Studie Breunig et al. (2019), a.a.O., eine relevante Gegenüberstellung zwischen Erwartungen und tatsächlicher Entwicklung: Junge deutsche Frauen mit Hochschulabschluss erwarten im Durchschnitt ein Lohnwachstum von lediglich 21 Prozent über den Zeitraum von 10 Jahren. Der empirische Mittelwert tatsächlicher Lohnentwicklungen für diese Gruppe, im Zeitraum 2004 bis 2014, war ein Wachstum von 64 Prozent, also mehr als dreimal so hoch wie die Erwartungen.

Abbildung 3

Durchschnittlich erwartete langfristige Lohnsteigerungen In Prozent



Quelle: SOEP-IS 2016; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2020

Hochqualifizierte junge Frauen erwarten wesentlich geringere Lohnsteigerungen als Männer mit den gleichen Merkmalen.

Abschluss analysiert, stellt einen Gender Gap von 20 Prozent fest.¹⁵

Fazit: Gute Informationspolitik und weibliche Vorbilder fehlen

Erwartungen über Löhne und die Lohnentwicklung können wichtige Entscheidungen auf dem Arbeitsmarkt beeinflussen. In diesem Wochenbericht wird auf Basis von für deutsche Haushalte repräsentativen Daten gezeigt, dass Frauen vor allem in der langen Frist (nach zehn Jahren) deutlich geringere Lohnzuwächse erwarten als Männer. Dieser Gender Gap in den Lohnerwartungen kann Bildungs- und Arbeitsmarktentscheidungen beeinflussen. Damit trägt er dazu bei, dass es nach wie vor deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt gibt. Die Auswertungen zeigen zudem, dass insbesondere junge Frauen mit hohem Bildungsabschluss ihre Einkommensentwicklung sehr pessimistisch einschätzen, obwohl diese Gruppe generell hohe Lohnzuwächse erwarten kann. Diese niedrigen Lohnerwartungen von Frauen sind konsistent mit den Ergebnissen anderer Studien zu den Unterschieden zwischen Männern und Frauen. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, dass bei gleichen Fähigkeiten nicht nur das Selbstbewusstsein von Frauen geringer ausfällt als bei Männern, sondern dass sie auch seltener kompetitive Umgebungen wählen.

¹⁵ Claire Bonnard und Jean-Francois Giret (2016): Gender differences in French undergraduates' academic plans and wage expectations. Gender and Education, 28 (4), 581–598.

Die festgestellten geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Lohnerwartung legen nahe, dass zusätzlich zu den bisher diskutierten Reformen zur Stärkung der Position der Frauen, etwa die Abschaffung des Ehegattensplittings, weitere Maßnahmen hilfreich wären. Beispielsweise sollten junge Menschen rechtzeitig vor ihren Ausbildungs- und Berufsentscheidungen eine umfassendere Aufklärung über den Arbeitsmarkt erhalten, insbesondere hinsichtlich relevanter Informationen über spätere Verdienstmöglichkeiten. Solche Informationen sollten auch während des weiteren beruflichen Werdegangs vermittelt werden. Eine verbesserte

Informationspolitik darf sich jedoch nicht auf die reine Übermittlung von empirischen Befunden beschränken. Ebenfalls von Bedeutung sind Vorbilder und die Darstellung positiver Entwicklungen. Wenn junge Frauen beobachten, dass sich die Karrieren ihrer Kolleginnen positiv entwickeln, etwa indem mehr Führungspositionen von Frauen eingenommen werden oder sich unbegründete geschlechtsspezifische Lohnunterschiede verringern, dürften sich auch die Erwartungen von Frauen und Männern angleichen. So kann eine Arbeitsmarktpolitik, die die Position der Frauen stärkt, zusätzliche positive Rückkopplungseffekte haben.

Christoph Breunig ist Assistant Professor an der wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät der Emory University | christoph.breunig@emory.edu

Iuliia Grabova ist Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin im Graduate Center des DIW Berlin und an der Humboldt-Universität zu Berlin | igrabova@diw.de

Peter Haan ist Leiter der Abteilung Staat am DIW Berlin und Professor für empirische Wirtschaftsforschung an der Freien Universität Berlin | phaan@diw.de

Felix Weinhardt ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Bildung und Familie am DIW Berlin und Gastprofessor an der Humboldt-Universität zu Berlin | felix.weinhardt@hu-berlin.de

Georg Weizsäcker ist Professor am Lehrstuhl für Mikroökonomische Theorie und ihre Anwendungen an der Humboldt-Universität zu Berlin | weizsaecker@hu-berlin.de

JEL: D63; D83; I24; J31

Keywords: Long-run expectations, biased beliefs, returns to education, Gender Gap

INTERVIEW



„Aufbrechen von Stereotypen kann Gender Pay Gap reduzieren“

Dr. Katharina Wrohlich, Leiterin der Forschungsgruppe
Gender Economics am DIW Berlin

1. **Frau Wrohlich, noch immer erhalten Frauen in Deutschland im Durchschnitt niedrigere Löhne als Männer. Wie groß ist dieser sogenannte Gender Pay Gap und wie hat er sich in den vergangenen Jahren entwickelt?** Der Gender Pay Gap beträgt nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Durchschnitt 21 Prozent. Er ist in den vergangenen Jahren relativ konstant geblieben, liegt aber nicht für alle Gruppen gleich hoch. Insbesondere bei jüngeren Beschäftigten, also bei Frauen und Männern bis zu 30 Jahren, ist die Verdienstlücke mit neun Prozent vergleichsweise gering.
2. **Wie ist zu erklären, dass die Lohnlücke gegenüber den Männern bei jungen Frauen geringer ist?** Wir beobachten, dass bis zum Alter von 30 Jahren, also ungefähr bis zum durchschnittlichen Alter bei Geburt des ersten Kindes, sich die Karrieren und auch die Bruttostundenlöhne von Frauen und Männern nicht sehr stark unterscheiden. Das ändert sich, wenn das erste Kind geboren wird. Dann unterbrechen eben Frauen viel häufiger und länger familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit oder arbeiten nur noch in Teilzeit. Das ist bei Männern nicht der Fall und führt dazu, dass die Löhne von Frauen ab 30 Jahren so gut wie nicht mehr steigen. Männer können hingegen bis zum Alter von etwa 50 Jahren ein deutliches Gehaltsplus verzeichnen.
3. **Inwieweit stehen die Erwartungen von Frauen und Männern zu ihren künftigen Löhnen im Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap?** Die Erwartungen über die künftige Lohnentwicklung bei Männern und Frauen spiegeln gewissermaßen den beobachteten Gender Pay Gap wieder. Die Auswertungen haben gezeigt, dass Frauen ein niedrigeres Lohnwachstum für sich selbst erwarten als Männer.
4. **Sie haben auch untersucht, wie Beschäftigte die Löhne für Männer und Frauen bewerten. Zu welchem Ergebnis sind sie dabei gekommen?** Sowohl Männer als auch Frauen empfinden in gewissem Umfang niedrigere Löhne für Frauen

als gerecht, selbst wenn die Frauen die gleichen Merkmale haben wie Männer und auch die Tätigkeit die gleiche ist.

5. **Welche Personengruppen sind denn am ehesten dieser Meinung?** Da sehen wir sehr große Altersunterschiede. Bei den jüngeren Befragten gibt es den sogenannten Gender Bias in diesen Gerechtigkeitsbewertungen gar nicht. Die bis zu 30-Jährigen machen keinen Unterschied bei den Löhnen, die sie für Männer und Frauen als gerecht empfinden. Mit zunehmendem Alter der Befragten steigt dieser Gender Bias jedoch und bei den über 30-Jährigen und insbesondere bei den über 40-Jährigen sehen wir, dass dieser sozusagen als fair empfundene Gender Pay Gap bei etwa vier Prozent liegt.
6. **Was könnte getan werden, um den Gender Pay Gap zu reduzieren?** Wir konnten deutlich zeigen, dass der Gender Pay Gap sehr stark mit den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern zusammenhängt und die wiederum hängen sehr stark mit der ungleichen Aufteilung der Sorgearbeit zusammen. Wäre diese Sorgearbeit, also etwa die Kinderbetreuung, die Hausarbeit, aber auch später die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, gleichmäßiger auf die Schultern von Männern und Frauen verteilt, dann würde sich auch der Gender Pay Gap verringern. Zweitens ist ein wesentlicher Ansatzpunkt, dass es mehr Rollenvorbilder braucht, die helfen können, Stereotype aufzubrechen. Das sind zum einen mehr Frauen in typisch männlichen Tätigkeiten und Berufsfeldern sowie mehr Frauen in Führungspositionen – umgekehrt aber auch mehr Männer, die weiblich konnotierte Tätigkeiten übernehmen, zum Beispiel die unbezahlte Sorgearbeit.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



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



KAI-UWE MÜLLER

Equal Care Day: Ungleich verteilte Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern hat ökonomische Folgen

Kai-Uwe Müller, Leiter der Nachwuchsgruppe
Zeitpolitik in der Abteilung Staat am DIW Berlin.
Der Kommentar gibt die Meinung des Autors wieder.

Viele kennen den Equal Pay Day, der Jahr für Jahr im März auf die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern hinweist. Am 29. Februar gab es einen weniger bekannten Aktionstag, der jedoch nicht weniger wichtig ist: den Equal Care Day. „Care“ steht für Sorgearbeit, sprich Kinder betreuen, bedürftige Erwachsene pflegen und tägliche Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Putzen, Waschen oder Einkaufen erledigen. Diese Arbeit wird entweder von professionellen Dienstleistern erbracht oder – zu einem erheblichen Teil – unentgeltlich in den privaten Haushalten. Und das, darauf weist der Equal Care Day schließlich hin, zu einem deutlich größeren Anteil von Frauen als von Männern. Unbezahlte Care-Arbeit ist in Deutschland also ungleich verteilt: Laut Sozio-oekonomischem Panel (SOEP), einer repräsentativen Haushaltsbefragung, leisten Frauen derzeit gut 60 Prozent der privaten Sorgearbeit in Deutschland. In Paarhaushalten liegt der Anteil, den Frauen von dieser Arbeit erledigen, sogar bei etwa zwei Dritteln.

Belastungen durch Sorgearbeit beschränken die Möglichkeiten, eigene berufliche Ambitionen zu verfolgen. Zeit, die in unbezahlte Haushaltstätigkeiten investiert werden muss, ist ein Grund dafür, dass Frauen seltener erwerbstätig sind oder im Vergleich zu Männern öfter in Teilzeit arbeiten. Das wirkt sich auf die Berufserfahrung, den weiteren Karriereweg und schließlich auf das Gehalt und die Altersvorsorge aus – womit wir wieder bei der Verdienstlücke, dem Gender Pay Gap, wären.

Aber bleiben wir bei der Sorgearbeit: Der deutschen Volkswirtschaft entgehen wertvolle Ressourcen, wenn Frauen einen Großteil ihrer Zeit für Hausarbeit und Kinderbetreuung aufwenden. Angesichts eines demografisch bedingt rückläufigen Arbeitskräfteangebots kann dies nicht länger ignoriert werden. Dabei geht es nicht darum, ideologische Debatten darüber zu führen, wer im Haushalt kocht oder wäscht und inwieweit Menschen die Betreuung ihrer Kinder, Partner oder Eltern aus der Hand geben sollten. Sondern es geht darum, handfeste ökonomische Effizienzreserven zu mobilisieren und Verteilungsungerechtigkeiten zu beseitigen.

Die Belastung der Haushalte mit privater Sorgearbeit kann sinnvoll reduziert werden. Beispielsweise der Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung hat dies in den vergangenen Jahren gezeigt. Der Zeitaufwand für Frauen bei der Kinderbetreuung ist gesunken, die Erwerbsbeteiligung von Müttern nachweislich gestiegen. Aktuelle Politikansätze, das Angebot, die Bezahlung und die Arbeitsbedingungen in der Altenpflege zu verbessern, sind ebenso wichtig. Hingegen haben Reformen bei Mini- und Midi-Jobs den Markt haushaltsnaher Dienstleistungen jenseits der Schattenwirtschaft kaum belebt. Regulär sind solche Dienstleistungen in Deutschland nach wie vor unterentwickelt, teilweise sozial unerwünscht und vom finanziellen Spielraum der nachfragenden Haushalte abhängig.

Die ungleiche Verteilung der Care-Arbeit zwischen Männern und Frauen aufzubrechen, ist kein hoffnungsloses Unterfangen. Das Elterngeld zeigt, dass Traditionen änderbar sind: Finanzielle Anreize bewegen Männer dazu, Elternzeit zu nehmen und sich auch im Anschluss an diese nachhaltig an der Betreuung ihrer Kinder zu beteiligen. Das Argument, Kleinkinder seien zu jeder Sekunde auf ihre Mutter angewiesen und könnten nur von dieser betreut werden, gilt schließlich als überholt. Auch klassische Hausarbeiten wie Putzen und Einkaufen lassen sich nicht nur mit Frauenhänden erledigen.

Der Kulturwandel hin zu gleichen Rechten und Pflichten schreitet voran, könnte aber schneller gehen. Die Politik kann diesen Prozess stärker unterstützen, als sie es derzeit tut. Dabei ist unter anderem an Reformen im Steuersystem, etwa beim Ehegattensplitting, zu denken. Oder an mehr Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität, beispielsweise durch Home-Office-Möglichkeiten. Solche Ansätze, für die auch Unternehmen offen sein sollten, würden es Frauen und Männern gleichermaßen ermöglichen, Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit besser unter einen Hut zu bekommen. Es wäre ein Schritt auf dem Weg zu mehr individueller Chancengleichheit.

Dieser Kommentar ist in einer längeren Version am 3. März 2020 in der Frankfurter Rundschau erschienen.