

Stellungnahme von Dr. Christina Boll, HWWI

Die unbereinigte Lohnlücke zwischen Frauen und Männern liegt derzeit in Deutschland bei 21 %.¹ Davon sind rund 14 Prozent statistisch „erklärt“ und rund 7 Prozent statistisch „unerklärt“ (bereinigte Lücke).

Entgeltungleichheit zwischen den Geschlechtern schafft nicht nur individuelle Nachteile für die Betroffenen, sondern kann unter Umständen auch gesamtwirtschaftliche Nachteile für Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit der Volkswirtschaft mit sich bringen.

Der Gender Pay Gap wirkt unter Umständen wie eine Steuer, die einen Keil zwischen Produktivität und Entlohnung treibt. Bei möglichen Ausweicheffekten der Betroffenen in Form geringerer Anstrengung oder Fernbleiben vom Arbeitsmarkt ist eine ineffiziente Faktorallokation die Folge, die mit Wachstumsverlusten verbunden sein kann.² Für die Wachstumseffekte ist dabei unerheblich, ob ungleiche Zugangschancen von Männern und Frauen zu lohnattraktiven Jobs oder die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen in denselben Jobs ursächlich für die Gehaltslücke sind. Denn der Lohnnachteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt mindert die Anreize von Frauen auf den Arbeitsmarkt einzutreten, in bestehenden Jobs gute Leistungen zu erbringen und beruflich aufzusteigen.

Zwar hat sich die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Frauen positiv entwickelt: Mit 69,9 Prozent rangierte Deutschland hier 2015 europaweit auf dem dritten Platz, während die Quote im Jahr 2001 noch bei 58,5 Prozent lag.³ Nichtsdestotrotz klaffte 2015 zwischen den Erwerbstätigenquoten von Frauen und Männern noch immer eine Lücke von 8,01 Prozentpunkten.⁴ Damit zusammenhängend, zählten im Jahr 2015 in Deutschland 1.644.000 Frauen (und 918.000 Männer) zu den ungenutzten Arbeitskräftepotenzialen. Frauen dominierten dabei vor allem unter Teilzeitbeschäftigten mit Aufstockungswünschen (1.119.000 Frauen).⁵ Die weiblichen ungenutzten Potenziale addierten sich 2015 zu 9,9 Prozent der weiblichen Erwerbspersonen bzw. zu 6,3 Prozent der weiblichen Bevölkerung⁶, jeweils im Alter von 15-74 Jahren.

Ein gesteigertes Engagement von Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist aber gerade in Zeiten des demografischen Wandels geboten, der mit einer rückläufigen Zahl an Erwerbspersonen einhergeht. Berechnungen der OECD haben ergeben, dass eine Verminderung der Geschlechterlücke in den Erwerbsquoten den demografisch bedingten Rückgang der Erwerbspersonenzahl deutlich abmildern könnte. Konkret ergäbe sich für Deutschland bei einer 25-prozentigen Absenkung der Geschlechterlücke in den Erwerbsquoten ein Rückgang der Erwerbspersonen zwischen 2012 und 2025 um „nur“ noch 5 Prozent, verglichen mit einem Rückgang um 10 Prozent ohne diese Maßnahme.⁷

¹ Statistisches Bundesamt (2016): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 %, Pressemitteilung Nr. 097/16 vom 16.03.2016, Wiesbaden.

² Vgl. zu den negativen Wachstumseffekten von Unequal Pay in entwickelten Volkswirtschaften wie der deutschen bspw. Calvacanti, T.V.; Tavares, J. (2007): The output costs of gender discrimination: A model-based macroeconomic estimate, mimeo, University of Lisbon, oder Galor, O.; Weil, D. (1996): The Gender Gap, Fertility, and Growth, in: American Economic Review 86 (3): 374-387.

³ Angegeben ist der Anteil der Erwerbstätigen an der Gesamtbevölkerung gleichen Alters. Vgl. Eurostat Database: Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi_emp_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017 (Wert für 2015) bzw. 14.07.2016 (Wert für 2001), abgerufen am 20.02.2017 (Wert für 2015) bzw. 09.09.2016 (Wert für 2001).

⁴ Vgl. Eurostat Database: Employment and activity by sex and age - annual data [lfsi_emp_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017, abgerufen am 19.02.2017.

⁵ Vgl. Eurostat Database: Supplementary indicators to unemployment - annual data [lfsi_sup_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017, abgerufen am 20.02.2017.

⁶ Vgl. Eurostat Database: Supplementary indicators to unemployment - annual data [lfsi_sup_a], zuletzt aktualisiert am 18.01.2017, und Unemployment by sex and age - annual average [une_rt_a], zuletzt aktualisiert am 31.01.2017, beides abgerufen am 20.02.2017.

⁷ Vgl. OECD (2014): Achieving stronger growth by promoting a more gender-balanced economy, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, Australia, 10-11 September 2014, S. 11.

Gleiche Karriere- und Einkommenschancen für Frauen und Männer dienen der besseren Ausschöpfung des weiblichen Arbeitskräftepotenzials und damit der Stabilisierung unserer Sozialsysteme.

Allerdings besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen Chancengleichheit und Ergebnisgleichheit. Ergebnisungleichheit ist in Marktwirtschaften nicht per se unerwünscht, sondern kann ein Ausdruck unterschiedlicher Lebenswege von Individuen sein, die individuelle Neigungen und Begabungen reflektieren. Jedwede Geschlechterungleichheit im Lohn abzubauen ist nicht erstrebenswert. Das Ziel muss vielmehr sein, echte Diskriminierung abzubauen. Diese läge vor bei (a) ungleichen Zugangschancen der Geschlechter zu lohnattraktiven Jobs und (b) ungleicher Bezahlung der Geschlechter bei gleicher Produktivität. Der Nachweis ist insbesondere im Fall (b) schwierig zu führen, aber nicht unmöglich. Er kann allerdings nur auf der betrieblichen Ebene erbracht werden.

*Die Statistik zum gender pay gap ist nicht in der Lage, Diskriminierung zu verorten. Das Zahlenwerk liefert jedoch **erklärungsbedürftige Sachverhalte, die mit Prüfaufträgen an Betriebe, Sozialpartner und den Staat verbunden sind**, die Rahmenbedingungen auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene für eine echte Wahlfreiheit von Frauen und Männern in gehaltsrelevanten Entscheidungen kritisch zu hinterfragen.*

Was makroökonomisch vorteilhaft ist, muss auch für den Einzelnen nutzenstiftend sein. Wachstum ist kein Selbstzweck, sondern dem Ziel einer möglichst hohen individuellen Wohlfahrt untergeordnet. Bürgerinnen und Bürger, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wollen in Art und Umfang ihrer Erwerbstätigkeit und des gelebten Familienmodells möglichst ihren individuellen Interessen und Vorlieben folgen. Studien zeigen, dass Männer und Frauen hier zum Teil unterschiedliche Vorstellungen haben, zum Beispiel in beruflichen Lebenszielen: Männern scheinen Macht und Geld wichtiger zu sein als Frauen, letztere streben stattdessen im Job eher nach der Verwirklichung ethischer Ansprüche und einem hohen Berufsprestige.⁸

*Unterschiede in Löhnen und Gehältern können auch Ausdruck unterschiedlicher Präferenzen sein. In Marktwirtschaften ist Ungleichheit in den Ergebnissen daher nicht per se unerwünscht. Unerwünscht und ineffizient wäre hingegen eine Ungleichheit in den Ausgangsbedingungen, etwa im Zugang von Frauen und Männern zu gut bezahlten Jobs. Mithin ist die Frage nach der Wahlfreiheit erwerbsbiografischer Entscheidungen eine Schlüsselfrage in der Diskussion um die Lohnungleichheit von Frauen und Männern, die den **ersten Prüfauftrag** definiert:*

Haben Frauen und Männer tatsächlich denselben Zugang zu gut dotierten Jobs?

- Ob Frauen „freiwillig“ oder gezwungenermaßen selten(er) **Führungspositionen** bekleiden, kann die Statistik zur Entgeltungleichheit der Geschlechter nicht beantworten. Fest steht aber: Der Frauenanteil in den höchsten Entscheidungsgremien der größten börsennotierten Unternehmen lag in Deutschland mit Stand April 2016 bei 27 Prozent und damit zwar vier Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt, aber zehn Prozentpunkte hinter Frankreich.⁹ Untersuchungen basierend auf dem IAB-Betriebspanel zeigen, dass der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene 2014 in Unternehmen der Privatwirtschaft mit 25 Prozent praktisch unverändert seit der ersten Messung im Jahr 2004 ist. Auf der zweiten Führungsebene ist zwar ein Anstieg im genannten Zeitraum von 33 auf 39 Prozent zu verzeichnen. Allerdings existiert nur in 28 Prozent aller Betriebe eine zweite

⁸ Vgl. Wottawa, H.; Montel, C.; Mette, C.; Zimmer, B.; Hiltmann, M. (2011): Eligo-Studie. Berufliche Lebensziele und Leistungspotenziale junger Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen, *Wirtschaftspsychologie* 3 (2011): 85-111, Tab. 4, S. 92.

⁹ Vgl. Holst, E.; Wrohlich, K. (2017): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten – Vorstände bleiben Männerdomänen, *Managerinnen-Barometer 2017*, DIW Wochenbericht 1+2/2017, S. 11.

Führungsebene. Zudem liegt der Frauenanteil selbst hier noch immer unter dem Frauenanteil an allen Beschäftigten (43 Prozent).¹⁰

Die geringere Frauenpräsenz in höheren Positionen der betrieblichen Hierarchie ist für 3,4 Prozentpunkte der Lohnlücke (von insgesamt 22,8 %) verantwortlich, wie sie das HWWI auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) 2011 errechnet hat.¹¹

- Ob Frauen „freiwillig“ oder gezwungenermaßen häufiger in **Teilzeit** beschäftigt sind als Männer, kann die Statistik zur Lohnlücke ebenso wenig beantworten. Fest steht aber: Die Teilzeitquote deutscher Frauen liegt weit über dem EU-Durchschnitt. In 2015 arbeiteten 46,6 Prozent der 15- bis 64-jährigen Frauen in Teilzeit, der Durchschnitt der EU-28 lag bei 32,1 Prozent. Deutschland war damit gleichauf mit Österreich (46,8 Prozent). Nur zwei Länder (Niederlande, Schweiz) erzielten noch höhere Teilzeitquoten.¹² Mehr als jede zweite erwerbstätige deutsche Mutter im Alter zwischen 15 und 64 Jahren (58,3 Prozent) arbeitete 2015 noch Teilzeit, wenn das jüngste Kind im Haushalt bereits 12 Jahre oder älter war (zum Vergleich EU-28: 32,2 Prozent der Mütter).¹³ Und während im Jahr 2015 die Ganztagsbetreuung (mindestens 30 Stunden pro Woche) von Kindern im Alter 3 bis Schuleintritt mit 55,0 Prozent im europäischen Vergleich überdurchschnittlich ausfiel (EU 28: 49,4 Prozent), ist die Ganztagsbetreuung von Schulkindern bis 12 Jahre mit 50,7 Prozent noch immer unterdurchschnittlich (EU 28: 63,2 Prozent).¹⁴ Dennoch war im Jahr 2015 mehr als jede achte (12,1 Prozent) weibliche Teilzeitbeschäftigte im Alter von 15 bis 64 Jahren unfreiwillig teilzeitbeschäftigt, das heißt, sie wünschte sich eine Aufstockung ihrer Wochenarbeitszeit.¹⁵ Allerdings stimmten im Jahr 2014 60 Prozent der Deutschen der Aussage zu, dass unter dem Strich eine Vollzeitbeschäftigung der Mutter dem Familienleben schadet.¹⁶ Die Zahlen deuten darauf hin, dass nicht nur individuelle Vorlieben, sondern auch betriebliche und institutionelle Hürden sowie gesellschaftliche Normen einer umfangreicheren Wochenarbeitszeit von Frauen entgegenstehen.

Die häufigere Teilzeit von Frauen im Vergleich zu Männern „erklärt“ in der vorgenannten Untersuchung 3,8 Prozentpunkte der gesamten Lohnlücke, in einer anderen Untersuchung des HWWI im Auftrag der Europäischen Kommission auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 waren es sogar 5,0 Prozentpunkte. Nirgends in Europa spielt Teilzeit eine größere Rolle für die geschlechtsspezifische Lohnlücke als in Deutschland.¹⁷ Dies hängt wesentlich damit zusammen, dass Frauen hierzulande insbesondere sehr viel häufiger als Männer in „kleiner Teilzeit“ (weniger als 60 Prozent der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Vollzeit) arbeiten.

¹⁰ Vgl. Kohaut, S.; Möller, I. (2016): Im Osten sind Frauen öfter an der Spitze, in IAB (Hrsg.): IAB-Kurzbericht 2/2016, 21. Januar 2016, Nürnberg.

¹¹ Boll/Leppin (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst 95 (4), S. 249-254.

¹² Vgl. Eurostat Database: Teilzeitbeschäftigung als Prozentsatz der gesamten Beschäftigung, nach Geschlecht und Alter (%)[ifsa_eppga], letzte Aktualisierung am 21.12.16, abgerufen am 19.02.2017.

¹³ Vgl. Eurostat Database: Percentage of part-time employment of adults by sex, age groups, number of children and age of youngest child [lfst_hhptechi], letzte Aktualisierung: 30.05.2016, abgerufen am 20.02.2017.

¹⁴ Vgl. Eurostat Database: Formal childcare by age group and duration - % over the population of each age group - EU-SILC survey [ilc_caindformal], last update 17.02.2017, abgerufen am 20.02.2017.

¹⁵ Vgl. Eurostat Database: Involuntary part-time employment as percentage of the total part-time employment, by sex and age (%), [ifsa_eppgai], last update 21.12.2016, abgerufen am 20.02.2017. Die Einordnung als Teilzeitbeschäftigte erfolgt gemäß der individuellen Selbsteinschätzung der Person.

¹⁶ Wortlaut des Statements: „All in all family life suffers when the mother has a full time job“. Es wurden die Zustimmungen zu „totally agree“ und „tend to agree“ zusammengezogen. Quelle: European Commission (2015): Gender Equality, Special Eurobarometer 428, March 2015, p. 16.

¹⁷ Vgl. Boll, C.; Leppin, J.; Rossen, A.; Wolf, A. (2016): Magnitude and Impact Factors of the Gender Pay Gap in EU Countries, Report prepared for and financed by the European Commission – Directorate-General for Justice, European Union (Hrsg.), Hamburg.

Im Lebensverlauf zeigt sich, dass sich der Teilzeit-Beitrag zur Lebenseinkommenslücke zwischen Männern und Frauen sukzessive steigert und seinen Höhepunkt erst mit 50 Jahren erreicht. In den Jahrgängen 1959-1964 trägt Teilzeit mit 25 Jahren 1,4 Prozentpunkte, mit 30 Jahren schon 3,3 Prozentpunkte und mit 35 Jahren ganze 6,1 Prozentpunkte zur Geschlechterlücke in den akkumulierten Erwerbseinkommen bis zum betreffenden Alter bei. Dabei nimmt die Bedeutung von Teilzeit für die Lohnunterschiede der Geschlechter in jüngeren Generationen keineswegs ab: In den Jahrgängen 1970-79 beliefen sich die Teilzeit-Beiträge an den Geschlechterlücken in den aufgelaufenen Erwerbseinkommen auf 1,7 Prozentpunkte im Alter von 25 Jahren, auf 4,0 Prozentpunkte im Alter von 30 Jahren und auf 6,0 Prozentpunkte im Alter von 35 Jahren. Für die Jahrgänge 1980-89, die im Datensatz nur bis zum Alter von 30 Jahren beobachtet werden konnten, lag der Teilzeit-Beitrag in diesem Alter bei 4,1 Prozentpunkten.¹⁸

Zudem ist auch die „Freiwilligkeit“ der Ausübung oftmals überlanger Arbeitsstunden durch Männer fraglich. So lag die tatsächliche Wochenarbeitszeit von Männern mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt im Jahr 2013 mit rund 43 Stunden um rund vier Stunden über der gewünschten Wochenarbeitszeit (rund 39 Stunden). Während sich ostdeutsche Männer dieser Gruppe im Zeitraum 1991-2013 praktisch konstant dieses Pensum wünschten, hat sich die Wunscharbeitszeit westdeutscher Männer von rund 41 Stunden im Jahr 1991 auf rund 39 Stunden im Jahr 2013 reduziert. Damit arbeiteten deutsche Männer mit Kindern unter 16 Jahren im Haushalt im genannten Zeitraum durchgehend deutlich oberhalb des von ihnen gewünschten Pensums.¹⁹ Umfragen unter der sogenannten „Generation Y“ ergaben, dass sich 59 Prozent der Befragten Teilzeitmodelle für beide Partner wünschen, damit sich Partner familiäre Aufgaben gleichberechtigt teilen und beide zum Familieneinkommen beitragen können.²⁰ 88,2 Prozent der jungen Väter legen einer anderen Umfrage zufolge Wert darauf, die Entwicklung ihrer Kinder von Anfang an aktiv zu begleiten und 91,5 Prozent von ihnen sagen, dass ihnen Zeit für die Familie auch in der Woche sehr wichtig ist.²¹

- Auch beim Tatbestand der **Erwerbsunterbrechungen** vermag die Statistik zur Lohnlücke keine Ursachendiagnose zu leisten. Fest steht aber: Familiäre Betreuungsaufgaben wurden 2014 von 39 Prozent der 25- bis 49-jährigen deutschen Frauen als häufigster Grund für Arbeitsmarktausstiege genannt, weit vor Gründen wie Entlassungen, dem Auslaufen befristeter Verträge oder Krankheit. Die relative Bedeutung familienbedingter Auszeiten für Arbeitsmarktausstiege von Frauen liegt nur in wenigen OECD-Ländern noch höher.²²

Dem Beitrag der faktischen Erwerbsunterbrechungen von Frauen ist anhand der Verdienstrukturhebung (VSE) nicht auf die Spur zu kommen, mangels Informationen in den Daten.²³ Auf Basis

¹⁸ Vgl. Boll, C.; Jahn, M.; Lagemann, A.; Puckelwald, J. (2017): Dauerhaft ungleich - berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, HWWI Policy Paper 98, Hamburg.

¹⁹ Vgl. Holst, E.; Wieber, A. (2014): Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn, DIW Wochenbericht Nr. 40/2014, S. 970. Analysen zu den Ursachen für Abweichungen von SOEP- und Mikrozensus-basierten Analysen zu Arbeitszeitwünschen lassen vermuten, dass im Mikrozensus die Zahl der Überbeschäftigten eher untererfasst wird (Holst, E.; Bringmann, J. (2016): Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research Nr. 859/2016.

²⁰ Basis: „Generation Y“-Check des BMFSFJ, Online-Umfrage unter 4.166 zwischen 1980 und 1996 geborenen Frauen und Männern im September/ Oktober 2014. Aus: BMFSFJ (2015): „Geht doch!, so gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ausgabe 3/Januar 2015, S. 29.

²¹ Vgl. Väter gGmbH (2012): Trendstudie „Moderne Väter“, S. 16, zuletzt abgerufen am 20.02.2017 unter http://vaeter-ggmbh.de/wp-content/uploads/2013/01/130124_Trendstudie_Einzelseiten_FINAL.pdf

²² Hierbei handelt es sich um Tschechien, Ungarn, Großbritannien und die Schweiz. Quelle: OECD (2015): Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris, Fig. 3.2, basierend auf Daten der Arbeitskräftestichprobe der Europäischen Union 2014 (EU-LFS).

²³ Die Erwerbsunterbrechungen zählen in Analysen auf Basis der VSE aufgrund ihrer Nichtbeobachtbarkeit in die unerklärte Lücke hinein, in Analysen auf Basis des SOEP hingegen in die erklärte Lücke – dies verdeutlicht den o.g. Sachverhalt, dass Diskriminierung in der Berechnungsmechanik zur geschlechtsspezifischen Entgeltlücke nicht zweifelsfrei zu verorten ist.

des Sozio-oekonomischen Panels lässt sich jedoch zeigen, dass die Erwerbsunterbrechungen für 5,6 Prozentpunkte der Gehaltslücke verantwortlich sind.²⁴

Aus der Perspektive der Lebenserwerbseinkommen, die Männer und Frauen bis zum Ende ihrer Erwerbskarriere anhäufen, werden rund drei Viertel des erklärten Teils der Lebenseinkommenslücke zwischen den Geschlechtern durch die unterschiedliche Zahl an Erwerbs- und Nichterwerbsjahren von Männern und Frauen erklärt. Der Beitrag der Erwerbsunterbrechungen baut sich, ähnlich zu Teilzeit, insbesondere im Alter zwischen 25 und 35 Jahren auf. Im Kohortenvergleich scheint er, im Gegensatz zu Teilzeit, in den jüngeren Kohorten 1970-79 und 1980-89 etwas an Bedeutung zu verlieren. Dies weist darauf hin, dass sich Frauen älterer Kohorten in Zeiten der Familiengründung eher vollständig vom Arbeitsmarkt zurückzogen, während Frauen jüngerer Jahrgänge in dieser Phase vermehrt im Arbeitsmarkt mit reduzierter Wochenarbeitszeiten im Arbeitsmarkt verbleiben und kürzere Pausen einlegen.

- Frauen wählen überwiegend andere **Berufe** als Männer. Junge Frauen ergreifen häufiger als junge Männer vollschulische Berufe, für die sie Schulgeld zahlen müssen, während junge Männer in dualen Ausbildungen bereits eine Ausbildungsvergütung erhalten.²⁵ Hohe Frauenanteile von 70 Prozent und mehr finden sich insbesondere in Sozial- und Gesundheitsberufen, in erzieherischen und Reinigungsberufen sowie in Verkaufsberufen.²⁶ Der Beruf wiederum hängt mit dem **Wirtschaftszweig** zusammen, mit der Berufswahl geht daher häufig eine bestimmte Branchenzugehörigkeit einher. Allerdings sind die Berufe unterschiedlich stark in den Branchen konzentriert. Untersuchungen für die Jahrgänge 1950-64 zeigen, dass, während Büro- und Verwaltungsberufe in vielen Branchen vorkommen, sich die Beschäftigung beispielsweise in Sozialpflegeberufen auf die Branchen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen und Erziehung und Unterricht konzentriert. Eine noch höhere Branchenkonzentration weisen die nichtakademischen Medizinberufe auf: 90 (80) Prozent der weiblichen (männlichen) Beschäftigten arbeiten im Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen.²⁷

Die berufliche Segregation der Geschlechter ist ein persistentes und dabei keineswegs auf Deutschland beschränktes Phänomen.²⁸ Viele Studien deuten darauf hin, dass die Berufswahl mit Geschlechter- und Berufsstereotypen zusammenhängt; diese scheinen im mittleren Bildungsbereich noch verbreiteter zu sein als im akademischen Bereich.²⁹ Jedoch kommen auch gravierende Informationsmängel als Ursache in Frage. Eine Studie der Vodafone-Stiftung unter 528 Schülerinnen und Schülern der letzten drei Klassen an allgemeinbildenden weiterführenden Schulen im September 2014 zeigte, dass sich 44 Prozent der Schülerinnen und Schüler in Deutschland nicht ausreichend über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert fühlen. Von denen, die Informationsdefizite beklagen, geben 54 Prozent an, nicht zu wissen, welche Berufe gute Zukunftsaussichten bieten. Lediglich 25 Prozent der Schüler hatten sich nach eigenen Angaben bisher durch Angebote der Bundesagentur für Arbeit informiert, und nur für 32 Prozent von diesen war die erhaltene Information hilfreich. Die wichtigste Unterstützung in Fragen der Berufsorientierung wird seitens der Schüler/innen von den

²⁴ Vgl. Boll/Leppin (2015), a. a. O.

²⁵ Vgl. Boll, C., Bublitz, E, Hoffmann, M.: Geschlechtsspezifische Berufswahl: Literatur- und Datenüberblick zu Einflussfaktoren, Anhaltspunkten struktureller Benachteiligung und Abbruchkosten, HWWI Policy Paper 90, Hamburg, 2015.

²⁶ Vgl. Hausmann, A.-C., Kleinert, C.: Männer- und Frauendomänen kaum verändert, IAB-Kurzbericht 9/2014, 2014.

²⁷ Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O.

²⁸ Vgl. beispielsweise für den europäischen Vergleich: Bettio, F., Verashchagina, A.: Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in Europe. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE), European Commission, Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit G, 1, 2009.

²⁹ Vgl. Achatz, J.; Beblo, M.; Wolf, E. (2010): Berufliche Segregation. In Juliane Achatz, M. Beblo, S. Bothfeld, T. Fuchs, H. Gartner, S. Höyng et al. (Eds.): Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft. 1. Aufl. Berlin: Edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), pp. 89–139; Falk, S. (2005): Geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsverlauf. Analysen für den deutschen Arbeitsmarkt. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Eltern erbeten und von diesen auch erbracht. Dies bringt aber das Risiko mit sich, dass sich soziale Ungleichheiten von einer Generation zur nächsten fortsetzen.³⁰

Beruf und Branche haben einen großen Einfluss auf die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Die 3,4 Prozentpunkte der Lohnlücke, die nach Berechnungen des HWWI auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels 2011 auf die Branchenzugehörigkeit entfallen, hängen damit zusammen, dass frauendominierte Branchen wie beispielsweise der Einzelhandel weniger attraktive Vergütungen aufweisen. Zudem arbeiten Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben, auch dies ergibt sich teilweise aus der Berufswahl. Die Betriebsgröße trägt nach unseren Analysen weitere 2,7 Prozentpunkte zur Lohnlücke bei.³¹ Basierend auf der Verdienststrukturerhebung 2010 entfallen sogar 8,6 Prozentpunkte der gesamten Lohnlücke auf die unterschiedliche Branchenverteilung der beschäftigten Frauen und Männer. Damit ist der Faktor „Branchenzugehörigkeit“ nach dieser Analyse nicht nur der gewichtigste Einzelfaktor hierzulande für die Geschlechterlücke im Lohn, sondern auch von überdurchschnittlicher Bedeutung im europäischen Vergleich: Unter den 22 untersuchten europäischen Ländern spielt die Branchenzugehörigkeit von Frauen und Männern nur in Rumänien und in Lettland noch eine größere Rolle für die geschlechtsspezifische Lohnlücke als in Deutschland.

Auch aus der Lebensverlaufsperspektive sind Beruf und Branche entscheidend. So trägt die vergleichsweise seltenere Beschäftigung der Frauen in den drei Berufssegmenten Metallherstellung, Bau-/Ausbauberufe und Lager-/Verkehrsberufe für sich genommen zu einer Verringerung, die häufigere Tätigkeit der Frauen in den Gastronomie-, Verkaufs- und Sozialpflegeberufen hingegen zu einer Vergrößerung der Geschlechterlücke in den Lebenserwerbseinkommen bei.³²

Ein zweiter Prüfauftrag stellt sich bezüglich der Bewertung von Berufen und Teilzeittätigkeiten. Sind diese noch zeitgemäß, oder muss hier nachjustiert werden? Und liegen möglicherweise systematische Geschlechterbenachteiligungen vor?

Warum werden manche anspruchsvollen Berufe im Verhältnis zu anderen so schlecht bezahlt? Das Argument, der Verdienst müsse sich nach der Wertschöpfung richten, und die differiere nun mal zwischen exportorientierten, leistungsstarken Unternehmen und für die Binnennachfrage produzierenden Dienstleistungsbetrieben, zumal im öffentlichen Sektor, ist richtig. Und es hinkt doch zugleich, weil Betriebe mit und ohne marktgängige Güter verglichen werden. Wie viel Geld ist uns welche Arbeit in einer alternden – und zugleich mehr denn je auf frühe und umfassende Bildung angewiesenen – Gesellschaft eigentlich wert? Es kann nicht sinnvoll sein, Lohngleichheit darüber herstellen zu wollen, dass junge Frauen durchweg in gut bezahlte MINT-Berufe und junge Männer in schlecht bezahlte Erziehungsberufe gelenkt werden. Es muss darum gehen, gleich anspruchsvolle Tätigkeiten auch im Gehalt gleich einzugruppieren, unabhängig vom Frauenanteil in diesen Tätigkeiten, und junge Menschen unabhängig vom Geschlecht ihre Berufswahl neigungs- und talentorientiert treffen zu lassen.

Auch das wichtige Thema der Arbeitsbewertung wird durch die Diskussion um die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern aufgeworfen. Es adressiert neben den Betrieben auch die Sozialpartner. Zudem ist auch der Staat als Arbeitgeber angesprochen, insoweit wie sich Berufe im öffentlichen Sektor konzentrieren. Letztlich muss die Gesellschaft als Ganzes hierauf eine tragfähige, zukunftsweisende Lösung finden.

³⁰ Vgl. Vodafone Stiftung Deutschland (2014): Schule, und dann? Herausforderungen bei der Berufsorientierung von Schülern in Deutschland. Online abgerufen am 20.02.2017 unter [http://www.vodafone-stiftung.de/vodafone-stiftung-news.html?&tx_newsjsn_pi1\[showUid\]=118&cHash=2a3a4afde64a46cc565c8b2326651f95](http://www.vodafone-stiftung.de/vodafone-stiftung-news.html?&tx_newsjsn_pi1[showUid]=118&cHash=2a3a4afde64a46cc565c8b2326651f95). Zum Risiko intergenerationaler Übertragung sozialer Ungleichheit bei hoher Elternpräsenz in der Berufsorientierung junger Menschen vgl. Hurrelmann, ebda., S. 19.

³¹ Vgl. Boll/Leppin (2015), a. a. O.

³² Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O.

Eine weitere Frage ist, warum in Teilzeitjobs pro Stunde weniger Gehalt als in Vollzeitjobs gezahlt wird, wie es in Deutschland und in den meisten anderen Ländern der Fall ist (sogenannte „Teilzeitstrafe“). Unterschiedliche Kosten der Zeitflexibilität, wie sie insbesondere zwischen Branchen differieren, könnten hier ursächlich sein. Dieser Theorie der US-Ökonomin Claudia Goldin besagt, dass in manchen Branchen Verfügbarkeitsprämien gezahlt werden, während in anderen der Split von einer Vollzeit- in zwei Teilzeitstellen ohne Verlust im Stundenlohn möglich ist. Dies mag technische oder/und betriebs- bzw. branchenkulturelle Ursachen haben.³³ Doch auch die Gesetzgebung könnte eine Rolle spielen, wie der Fall Niederlande zeigt.³⁴ In den Niederlanden erhalten Beschäftigte in Teilzeitjobs ein höheres Stundenentgelt als Vollzeitbeschäftigte mit ansonsten gleichen Merkmalen.³⁵ Möglicherweise zieht die gesteigerte Attraktivität von Teilzeit Marktprozesse nach sich, die die Produktivität in Teilzeitjobs erhöhen, etwa wenn sich vor allem gut qualifizierte junge Menschen beiderlei Geschlechts auf diese Stellen bewerben. Das Beispiel Niederlande verdeutlicht jedenfalls, dass die einem Land vorherrschende Teilzeitkultur und die Bezahlung in Teilzeitjobs miteinander im Zusammenhang stehen. Im Unterschied zu den Niederlanden ist Teilzeit in Deutschland überwiegend weiblich. Eine Aufwertung von Teilzeitarbeit hierzulande würde daher zum einen erfordern, dass auch mehr Männer Teilzeitarbeitsplätze nachfragen. Zum anderen müsste Deutschland wohl von der geringen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit in Teilzeit in Höhe von 19,7 Stunden³⁶ wegkommen, sprich, sich in Richtung vollzeitnaher Teilzeit bewegen. Ein Upgrading von Teilzeit und ein Downgrading von Vollzeit würde auch eine partnerschaftliche Arbeitsteilung in Familie und Beruf, wie sie sich die junge Generation wünscht, eher ermöglichen als das herkömmliche Ein- oder Anderhalb-Verdiener-Modell und wird derzeit intensiv unter dem Stichwort „Familienarbeitszeiten“ diskutiert.

Auch an dieser Stelle wird deutlich, dass die Entgeltdebatte wichtige Fragen aufwirft. Entgeltkultur und Arbeitskultur sind eng miteinander verwoben. Daher kann die Debatte wichtige Reformen stimulieren.

Der dritte Prüfauftrag betrifft die bereinigte Lohnlücke, er lautet: Warum werden Männer und Frauen mit vergleichbaren Merkmalen unterschiedlich bezahlt? Liegt hier Diskriminierung vor?

Auch hier ist Vorsicht vor voreiligen Schlüssen angebracht. Denn die bereinigte Lohnlücke besteht ihrerseits aus zwei Komponenten. Die eine Komponente beziffert einen vollständig unerklärten Teil der Lohnunterschiede („blinden Fleck“), die andere Komponente besteht aus unterschiedlichen Lohnbewertungen von Frauen und Männern für dieselben Merkmale (sogenannte Preis- oder Bewertungseffekte). Der „blinde Fleck“ macht in Deutschland 2,5 Prozentpunkte der insgesamt 7,7 Prozent aus, den die bereinigte Lohnlücke nach unseren Analysen auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 umfasst. Die restlichen 5,2 Prozentpunkte entfallen auf die genannten Bewertungseffekte. Auch hier ist die Interpretation von Diskriminierung intuitiv naheliegend, aber dennoch unzutreffend. Der Grund für eine unterschiedliche Bewertung von Frauen und Männern für dasselbe Merkmal kann sein, dass in den verwendeten Daten die relevanten Informationen nicht vorhanden sind. So kann eine unterschiedliche Branchenbewertung im Lohn für Frauen und Männer dem Umstand geschuldet sein, dass branchenspezifisch unterschiedlich ausgeprägte Aufstiegschancen bestehen, die Frauen und Männer zudem unterschiedlich nutzen. So kann beispielsweise in der Verdienststrukturerhebung das Merkmal der beruflichen Stellung,

³³ Vgl. Goldin, C. (2014): A grand gender convergence: Its last chapter. *The American Economic Review*, 104(4): 1091–1119.

³⁴ Vgl. Visser, J.; Wilthagen, T.; Beltzer, R.; van der Putte, E. (2004): Part-time employment in the Netherlands: from atypicality to a typicality. In: S. Sciarra, P. Davies and M. Freedland (eds.) *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union: A Comparative Analysis*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.

³⁵ Vgl. Boll et al. (2016), a. a. O.

³⁶ Vgl. Statistisches Bundesamt (2017): *Erwerbstätige arbeiten durchschnittlich 35,6 Stunden und wollen 0,5 Stunden mehr Arbeit*, Pressemitteilung Nr. 024/17 vom 19.01.2017, Wiesbaden.

das auch Führungspositionen einschließt, nicht direkt beobachtet werden. Es muss angenommen werden, dass die unterschiedlichen „Branchenprämien“ für Frauen und Männer, d.h. die unterschiedlichen Entgelte, die mit derselben Branchenzugehörigkeit verbunden sind, zum Teil auf diesen Umstand zurückzuführen sind. Ein anderes Beispiel sind die faktischen Erwerbsunterbrechungen, die – wie weiter oben erwähnt – ebenfalls mit der Verdienststrukturerhebung nicht greifbar sind. Auch sie schlagen sich in der bereinigten Lücke nieder. Weitere Beispiele für unbeobachtete Merkmalsunterschiede, die die Gehälter von Frauen und Männern beeinflussen können, sind das unterschiedliche Verhalten der Geschlechter in Lohnverhandlungen, das möglicherweise nicht nur auf unterschiedlichem Durchsetzungsvermögen, sondern auch auf unterschiedlichen subjektiven Bewertungen von Jobattributen beruht.

Aufgrund zahlreicher „Messfehler“ in der Statistik zur Lohnlücke wäre es falsch, die bereinigte Lohnlücke komplett unter Generalverdacht zu stellen. Vielmehr gilt: Sowenig wie die erklärte Lücke zwingend frei von Diskriminierung ist, darf die unerklärte Lücke umgekehrt mit Diskriminierung gleichgesetzt werden. Allerdings gibt es auch hier erklärungsbedürftige Sachverhalte für die betriebliche und überbetriebliche Ebene.

So erhalten Männer pro Stunde eine höhere „Teilzeitstrafe“ (gegenüber einem Vollzeitlohn) als Frauen. Dieser Umstand reduziert für sich genommen sowohl die Lücke in den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern³⁷ als auch die Lücke im durchschnittlichen Stundenverdienst, im letztgenannten Fall um 3,3 Prozentpunkte. Das heißt, die insgesamt mit 7,7 Prozent gemessene bereinigte Lohnlücke auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2010 hätte bei 11,0 Prozent gelegen, wäre dieser für Männer ungünstige Umstand in den Berechnungen nicht berücksichtigt worden.³⁸ Der Geschlechterunterschied in der Lohnbewertung von Teilzeitarbeit ist in Deutschland einer der höchsten in Europa. Männer erhalten zudem auch eine höhere Lohnstrafe für Nichterwerbsjahre (Arbeitslosigkeit, familienbedingte und sonstige Erwerbsunterbrechungen). Dies schmälert die Lücke in den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern zusätzlich.³⁹

Die Geschlechterunterschiede in den Lohnbewertungen von Teilzeit und Erwerbsunterbrechungen werfen ein Licht auf die Bedeutung von Geschlechterrollen und gesellschaftlich akzeptiertem und nicht akzeptiertem Verhalten. Diese Vermutung wird auch durch den weiteren Befund gestützt, dass es sich für Männer im Lohn höher auszahlt als für Frauen, verheiratet zu sein, wie Untersuchungen auf Basis des Haushaltsdatensatzes EU-SILC ergaben.⁴⁰ Auch in diesem Zusammenhang kann mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen helfen, überkommene Einstellungen und Verhaltensmuster aufzudecken.

Fazit

Solange die Frage der gleichen Zugangschancen der Geschlechter im Raum steht – und dies gilt wohl-gemerkt nicht nur für die betrieblichen Ebene, sondern auch für die institutionellen Rahmenbedingungen einer umfangreichen Erwerbsintegration von Frauen –, muss die gesamte Lohnlücke, nicht nur ihr bereinigter Teil, Gegenstand der wissenschaftlichen Analyse, der politischen Agenda und des betriebspraktischen Handelns bleiben.

Das Anliegen des Gesetzes, die Transparenz von Gehaltsstrukturen zu erhöhen, ist in diesem Kontext unterstützenswert, weil

³⁷ Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O., Abbildung 24.

³⁸ Vgl. Boll et al. (2016), a. a. O., Tabelle A 16.

³⁹ Vgl. Boll et al. (2017), a. a. O., Abb. 24.

⁴⁰ Vgl. Boll et al. (2016); Lohnregressionen, die der in Abb. 14 dargestellten Ergebnissen zur Zerlegung der Lohnlücke zugrunde liegen, werden auf Anfrage gern von den Autoren zur Verfügung gestellt.

- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen mehr Licht in die zu klärenden Sachverhalte bringen kann;
- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen neben der Frage nach der unterschiedlichen Bezahlung in „gleichen“ Jobs auch die Diskussion darüber befördern kann, wer im Betrieb für welche Jobs überhaupt zur Verfügung steht und wem diese Jobs angeboten werden. Werden höher dotierte Jobs von Frauen – aus welchen guten Gründen auch immer – abgelehnt, sind unterschiedliche Gehälter in einem marktwirtschaftlichen System die logische Folge;
- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen idealerweise auch ans Licht bringt, an welchen betrieblichen – und staatlichen – Rahmenbedingungen noch gefeilt werden muss um Frauen die Übernahme von mehr Verantwortung im Unternehmen zu ermöglichen. Hier sind auch der Abbau finanzieller Fehlanreize für eine umfängliche Erwerbsintegration von Frauen – etwa durch das Ehegattensplitting – zu nennen;
- mehr Transparenz in den Entgeltstrukturen eine Chance für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen ist: Auf Seiten der Arbeitgeber, die darlegen können, wo Entgeltdifferenzierung nach den Gesetzen des Marktes angebracht sein kann, und auf Seiten der Arbeitnehmer/innen, die mögliche strukturelle Ungerechtigkeiten thematisieren können. Beide Seiten haben dabei etwas zu gewinnen: Mehr Betriebsfrieden, höhere Mitarbeitermotivation und -loyalität und eine höhere Arbeitgeberattraktivität gegenüber begehrten Fachkräften.

Mehr Transparenz in den Gehaltsstrukturen wird den notwendigen innerbetrieblichen und gesellschaftlichen Diskurs über die Frage befeuern, wie Deutschland im 21. Jahrhundert seinen Arbeitskräftepotenziale nutzt und die bereits beschäftigten Arbeitskräfte bezahlt, inwieweit wir uns das Festhalten an tradierten Geschlechterrollen weiter leisten wollen und wie wir unsere Gesellschaft besser aufstellen können um gegen die Alterung und Schrumpfung unserer Bevölkerung und für den weltweiten Wettbewerb um die besten Ideen und Produkte gewappnet zu sein. Da Deutschlands Wohlstand auf der Qualität seiner Arbeitskräfte als wichtigstem Rohstoff fußt, ist mehr Entgelttransparenz zentral für einen funktionierenden Preismechanismus auf dem Arbeitsmarkt und damit für eine effiziente Faktorallokation. Das Anliegen von Entgelttransparenz ist daher ökonomisch vernünftig und geht über den Aspekt der Gerechtigkeit weit hinaus. Mehr Transparenz in den Lohnstrukturen wird nicht nur mehr Licht in die Teilfrage der ungleichen Bezahlung bei gleichen beobachtbaren Merkmalen bringen, sondern darüber hinaus auch die notwendige Debatte um einen zukunftsfähigen, den Erwerbsorientierungen junger Menschen folgenden Arbeitskräfteeinsatz befördern. Damit besteht Grund zur Hoffnung, dass die Wirkung des Gesetzes über die – bescheiden gewählte – Anknüpfung in der Gesetzesbegründung an der bereinigten Lohnlücke weit hinausgeht.

Hamburg, im Februar 2017