

Gender Wage Gap und Familienpolitik

Christina Anger / Jörg Schmidt, Mai 2008

Der durchschnittliche effektive Stundenlohnunterschied zwischen erwerbstätigen Frauen und Männern zwischen 15 und 65 Jahren betrug im Jahr 2006 etwa 28 Prozent. Bei diesem Vergleich wird aber vernachlässigt, dass Frauen beispielsweise in anderen Branchen oder Berufen arbeiten oder dass es Unterschiede hinsichtlich des Qualifikationsniveaus gibt. Hinzu kommt, dass Männer häufiger eine Vollzeit-erwerbstätigkeit ausüben. Werden die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hinsichtlich dieser Einflussfaktoren korrigiert, so reduziert sich der Lohnabstand auf 15 Prozent. Ein wichtiger Grund für die Lohnunterschiede sind auch die kindbedingten Erwerbsunterbrechungen, die häufiger die Frauen betreffen. Kehren Frauen nach einer Erwerbsunterbrechung jedoch möglichst schnell und mit einer hohen Stundenzahl in den Beruf zurück, so reduziert dies die Lohnlücke zusätzlich. Der Lohnabstand dieser Gruppe zu den Männern beträgt nur noch 6 Prozent. Die Familienpolitik kann somit einen Beitrag zur Reduzierung der Lohnlücke leisten, indem die Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch einen Ausbau der Kinderbetreuungsplätze erleichtert wird.

Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern

Die Frauenerwerbstätigkeit ist in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Frauen und Männer haben jedoch unterschiedliche Verdienste, was in der öffentlichen Diskussion regelmäßig große Beachtung findet. Bei diesen Vergleichen wird jedoch häufig außer Acht gelassen, dass die unterschiedlichen Verdienste auch darauf zurückzuführen sind, dass Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen oder Branchen arbeiten oder dass sie sich hinsichtlich des Qualifikationsniveaus oder der geleisteten Arbeitszeit unterscheiden können. Über die Höhe des Lohnunterschieds können jedoch erst dann belastbare Aussagen getroffen werden, wenn sich die Frauen und Männer hinsichtlich weiterer Merkmale, die einen Einfluss auf die Lohnhöhe haben, nicht unterscheiden. Daher werden bei der Berechnung der „gender wage gap“ weitere mögliche Einflussfaktoren kontrolliert. Im Folgenden werden basierend auf dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) verschiedene multivariate Modelle berechnet. Der Schwerpunkt der Untersuchungen besteht darin, herauszufinden, inwieweit familienpolitische Maßnahmen geeignet sein können, die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu reduzieren.

Zunächst wurde der Einfluss des Geschlechts auf die Lohnhöhe betrachtet. Die Untersuchungen beziehen sich dabei auf das Jahr 2006 und umfassen alle erwerbstätigen Frauen und Männer zwischen 15 und 65 Jahren. Die Analysen führen zu dem Ergebnis, dass Frauen einen Lohnrückstand gegenüber Männern von 28 Prozent aufweisen. Der Lohnrückstand fällt jedoch in den einzelnen Alterskohorten sehr unterschiedlich aus. So beläuft sich der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern in der Altersgruppe der 56- bis 65-Jährigen auf 43 Prozent, in der mittleren Altersgruppe (36 bis 55 Jahre) beträgt er 30 Prozent und in der Gruppe der 15- bis 35-Jährigen sogar nur noch 16 Prozent. Auch wenn der Lohnabstand in den jüngeren Alterskohorten abnimmt, bleibt dennoch eine deutliche Lohndifferenz bestehen. Es kann davon ausgegangen werden, dass das Geschlecht einen Einfluss auf die Lohnhöhe hat. Die Lohnunterschiede können zum Beispiel durch geschlechtsspezifische Verhaltensmuster hervorgerufen werden, die Art und Umfang des Arbeitsangebots von Frauen und Männern beeinflussen. Im Folgenden werden die Untersuchungen daher um weitere Einflussfaktoren für die Lohnhöhe erweitert.

Einflussfaktor Bildung

Neben dem Geschlecht werden zur Bestimmung der Lohnhöhe zunächst die Faktoren berücksichtigt, die in einem typischen Einkommensverlauf über das Erwerbsleben – die sogenannte Mincer-Gleichung – berücksichtigt werden (Mincer, 1974). Dies ist der Bildungsstand, hier gemessen als standardisierte Bildungsjahre und die Berufserfahrung. Es wird davon ausgegangen, dass die Lohnhöhe die Arbeitsproduktivität einer Person widerspiegelt, die wiederum vom verfügbaren Humanvermögen abhängt. Die standardisierten Bildungsjahre erfassen das Wissen, das im formalen Bildungssystem erworben wurde. Die Berufserfahrung umfasst die Kenntnisse, die im Lauf eines Arbeitslebens erlangt wurden. Sie wird als Potenzialgröße erfasst, indem von dem Alter der betrachteten Person die Anzahl der Bildungsjahre und sechs weitere Jahre für die Vorschulzeit abgezogen werden. Es wird angenommen, dass sowohl die Bildungsjahre als auch die Berufserfahrung einen positiven Einfluss auf die Lohnhöhe haben. Es gibt jedoch Anhaltspunkte dafür, dass der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und Berufserfahrung nicht linear verläuft, sondern eher einen konkaven Verlauf aufweist. Daher wird zusätzlich die quadrierte Berufserfahrung in die Analysen aufgenommen.

Durchschnittlich nehmen Frauen geringere Humankapitalinvestitionen vor als Männer (Tabelle 1). Ein Grund hierfür kann sein, dass die Opportunitätskosten einer möglichen kindbedingten Erwerbsunterbrechung bei den Frauen dazu führen, dass sie weniger in ihre Bildung investieren (Campbell, 2002). So verfügten im Jahr 2006 rund 34 Prozent der er-

werbstätigen Männer über einen tertiären Bildungsabschluss, bei den Frauen betrug der entsprechende Anteil nur 26 Prozent.

Tabelle 1

Bildungsstand von erwerbstätigen Frauen und Männern

Angaben für 2006 in Prozent, Personen im Alter zwischen 15 und 65 Jahren

Bildungsstand	Frauen	Männer
Anteil ohne Abschluss der Sekundarstufe II	9,6	7,4
Anteil mit Abschluss der Sekundarstufe II	64,2	58,5
Anteil mit Tertiärabschluss	26,3	34,2

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Einflussfaktoren Branchen und Berufswahl

Des Weiteren sind die Löhne in den einzelnen Branchen, Berufen und Unternehmen unterschiedlich. Als weitere Erklärungsgrößen für die Bestimmung der Lohnhöhe werden Dummy-Variablen für verschiedene Branchen und Berufsgruppen sowie die Unternehmensgröße in die Berechnungen aufgenommen.

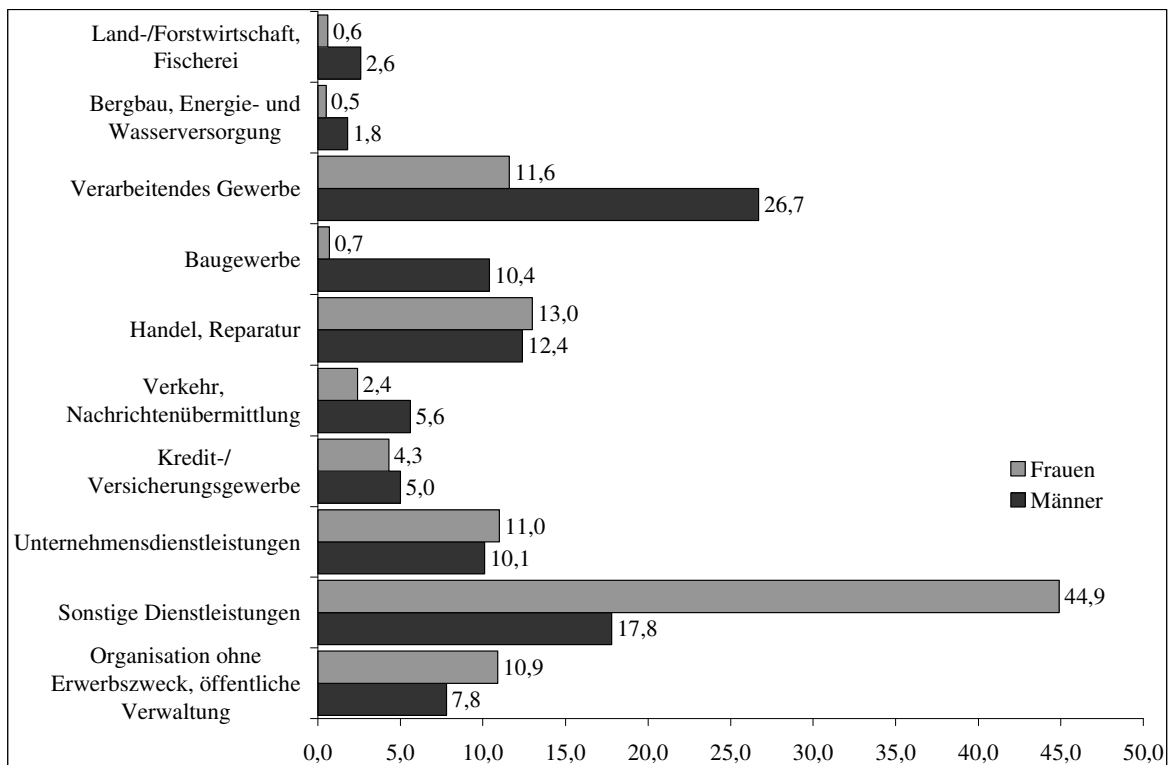
Viele Frauen arbeiten tendenziell eher in Firmen und beruflichen Positionen, die sich leichter mit einer Familie vereinbaren lassen (Beblo/Bender/Wolf, 2006; Görlich/Grip, 2007). Dabei scheinen diese Frauen auch die Aussicht auf nur geringe Einkommenssteigerungen in Kauf zu nehmen (Beblo/Bender/Wolf, 2006). Lohnunterschiede können auch die Folge einer unterschiedlich hohen Durchsetzungsfähigkeit in Lohnverhandlungen sein. Außerdem unterscheiden sich die Produktionsbedingungen in den verschiedenen Branchen, sodass eine Person bei Ausübung der gleichen beruflichen Tätigkeit in verschiedenen Branchen eine unterschiedlich hohe Produktivität aufweist.

Abbildung 1 zeigt deutliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Wahl einer Branche für ihre berufliche Tätigkeit. So ist der Anteil der weiblichen Erwerbstätigen, die in der Branche der sonstigen Dienstleistungen arbeiten, deutlich höher als bei den Männern. Dagegen sind die Frauen – relativ gesehen – deutlich weniger im Verarbeitenden Gewerbe vertreten. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern kann möglicherweise auch auf die unterschiedliche Berufs- und Arbeitsplatzwahl – sogenannte Selbstselektionseffekte – zurückzuführen sein und sollte nach einer Kontrolle dieser Faktoren geringer werden. Schließlich muss noch berücksichtigt werden, ob die jeweilige Person in Ost- oder Westdeutschland lebt. Zwischen beiden Regionen bestehen weiterhin erhebliche Lohn- und Einkommensunterschiede.

Abbildung 1

Branchenverteilung von erwerbstätigen Frauen und Männern

Angaben für 2006 in Prozent, Personen zwischen 15 und 65 Jahren



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Einflussfaktor Erwerbsunterbrechungen

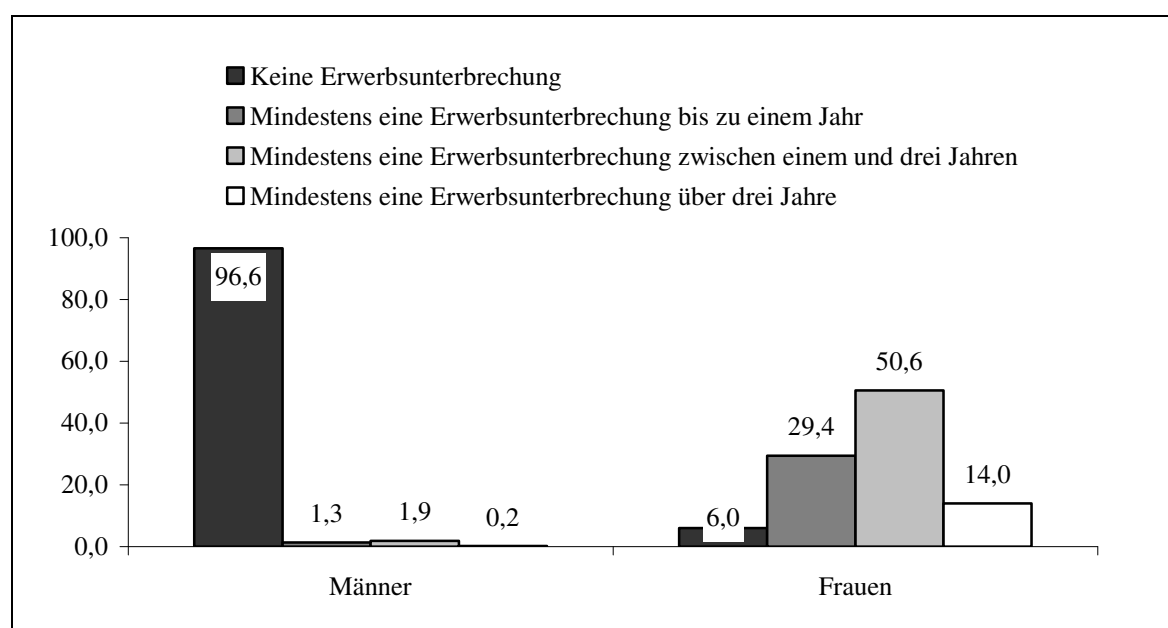
Die beschriebenen Selbstselektionseffekte deuten schon darauf hin, dass möglicherweise die Geburt von Kindern und die damit verbundenen Erziehungszeiten einen Einfluss auf die Lohnhöhe haben und zugleich ein weiterer Grund für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sein können. Mit der Geburt eines Kindes setzt häufig ein Elternteil für einen bestimmten Zeitraum mit der Arbeit aus, um das Kind zu betreuen. Je länger diese Erwerbsunterbrechung dauert, desto schlechter entwickeln sich möglicherweise die Einkommensperspektiven für die betroffene Person in der Zukunft. Eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit führt zu Abschreibungen auf den bisher akkumulierten Bestand an Erfahrungswissen. Bereits angesammeltes Humanvermögen veraltet durch den technischen Fortschritt und die Innovationen im Arbeitsprozess. Zudem findet während der Nichterwerbsphase ein geringeres Maß an Weiterbildung statt (Mincer/Polachek, 1974). Dies kann sich nachteilig auf die Einkommenshöhe nach einer Erwerbsunterbrechung auswirken.

Vermutlich sind von diesen Nachteilen nicht beide Geschlechter in gleicher Weise betroffen, denn Frauen weisen weit mehr kindbedingte Erwerbsunterbrechungen auf als Männer (Abbildung 2). Während unter den Männern nicht einmal jeder Zwanzigste bei der Geburt von Kindern seine Erwerbstätigkeit unterbrochen hat, liegt der Anteil bei den erwerbstätigen Frauen bei 94 Prozent.

Abbildung 2

Kindbedingte Erwerbsunterbrechungen

Angaben für 2006 in Prozent; erwerbstätige Personen, die seit dem Eintritt in das SOEP mindestens ein Kind bekommen haben



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

In einer Reihe von Studien konnte sowohl für Deutschland als auch für andere Länder gezeigt werden, dass längere Erwerbsunterbrechungen aufgrund der Geburt von Kindern die Löhne signifikant senken und dass davon besonders Frauen betroffen sind (vgl. beispielsweise Ruhm, 1998; Budig/England, 2001; Ondrich/Spiess/Yang, 2002; Beblo/Wolf, 2003; Spivey, 2005; Beblo/Bender/Wolf, 2006; Schönberg/Ludsteck, 2007). Um diese Effekte in den Berechnungen abbilden zu können, werden in die Modelle zusätzlich Variablen aufgenommen, die angeben, ob eine Frau Kinder hat oder nicht und wie lange die Erwerbsunterbrechung gedauert hat.

Einflussfaktor Arbeitszeit

Die geschlechtsspezifische Aufteilung der Erziehungszeiten übt jedoch unter Umständen noch einen zweiten indirekten Effekt auf die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern aus. Lundberg und Rose (2002) stellen für die USA fest, dass das Arbeitsangebot eines männlichen Erwerbstätigen, gemessen an der jährlich geleisteten Arbeitsstundenzahl, bei einer Vaterschaft signifikant ansteigt. Nach der Geburt des ersten Kindes nimmt die jährliche Anzahl an Arbeitsstunden von Vätern um etwa 82 Stunden zu, nach der Geburt des zweiten Kindes kommen noch etwa 26 Stunden hinzu. Erst ab drei Kindern sind keine signifikanten Effekte mehr zu beobachten. Gleichzeitig ist eine Vaterschaft mit einem generellen Lohnaufschlag von etwa 4,2 Prozent verbunden. Lundberg und Rose schließen daraus, dass bei einer Vaterschaft bis zu einem bestimmten Grad eine deutliche Spezialisierung in den Familien stattfindet, indem Männer sich stärker auf ihre Erwerbsarbeit und Frauen verstärkt auf die Betreuung der Kinder konzentrieren.

Vor dem Hintergrund dieses Spezialisierungsmusters kehren Mütter im Anschluss an ihre Elternzeit oftmals nicht mit der vollen Stundenzahl in ihren Beruf zurück. Dies führt dazu, dass Frauen generell häufiger einer Teilzeit- oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen (Tabelle 2). Im Jahr 2006 sind mehr als 90 Prozent der erwerbstätigen Männer einer Vollzeitbeschäftigung nachgegangen, bei den Frauen betrug der entsprechende Anteil nur 46 Prozent. Der Anteil der Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigten fällt bei den Frauen dagegen entsprechend größer aus. Werden nur die Männer mit Kindern betrachtet, so steigt die Quote der Vollzeitbeschäftigten noch einmal um 6 Prozentpunkte an, während sie sich bei den Frauen fast halbiert. Noch einmal deutlich reduziert sich der Anteil der Vollzeitbeschäftigten bei den Frauen, die eine kindbedingte Erwerbsunterbrechung von mehr als drei Jahren aufweisen. Der Anteil der erwerbstätigen Frauen, die einer Beschäftigung mit voller Stundenzahl nachgehen, beträgt in dieser Gruppe nur 9 Prozent, während der Anteil der geringfügig Beschäftigten mit fast 30 Prozent relativ hoch ausfällt.

Die Aufnahme einer Teilzeit- oder einer geringfügigen Beschäftigung kann sich nachteilig auf die Lohnhöhe auswirken und damit auch ein Grund für die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sein, da während einer Teilzeit- oder geringfügigen Beschäftigung weniger betriebsspezifisches Erfahrungswissen gewonnen werden kann und der Zugang zu Karrierepfaden erschwert sein dürfte. Daher wird in den Berechnungen zusätzlich überprüft, ob die Personen gegenwärtig einer Teilzeit- oder einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. Der Einfluss der Geburt eines Kindes und einer anschließenden Erwerbsunterbrechung auf die Lohnhöhe sollten geringer ausfallen, wenn anschließend wieder eine Vollzeitbeschäftigung aufgenommen wird.

Tabelle 2

Erwerbsstatus nach Geschlecht

Angaben für 2006 in Prozent, erwerbstätige Personen zwischen 15 und 65 Jahren

	Vollzeit- beschäftigt	Teilzeit- beschäftigt	Geringfügig beschäftigt
Männer	90,6	4,4	5,0
Frauen	46,2	37,2	16,6
Männer ohne Kinder	85,2	5,9	8,9
Frauen ohne Kinder	74,9	14,6	10,6
Männer mit Kindern	96,6	2,8	0,7
Frauen mit Kindern	24,3	54,5	21,2
Frauen mit einer Auszeit unter einem Jahr	28,3	56,9	14,8
Frauen mit einer Auszeit zwischen einem und drei Jahren	15,4	59,4	25,2
Frauen mit einer Auszeit über drei Jahren	8,7	61,5	29,8

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Ergebnisse der empirischen Analysen

In Tabelle 3 werden die Ergebnisse der Regressionsanalysen dargestellt. Die abhängige Variable ist der logarithmierte effektive Brutto-Stundenlohn. Die Koeffizientenwerte für die einzelnen unabhängigen Variablen spiegeln die prozentuale Lohnveränderung wider, die sich im Durchschnitt bei einer Änderung der Variablenmerkmale ergibt. Die Analysen beziehen sich auf das Jahr 2006 und umfassen erwerbstätige Personen zwischen 15 und 65 Jahren, da nur für diese Personengruppe die Lohnhöhe ermittelt werden kann.

Modell 1 zeigt, dass der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern 28 Prozent beträgt, wenn nicht weitere Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe kontrolliert werden. Der Lohnabstand reduziert sich auf 23 Prozent, wenn zusätzlich die Qualifikation, die Berufserfahrung, der Beruf, die Branche, der Wohnort (Ost- oder Westdeutschland) und die Unternehmensgröße berücksichtigt werden. Dies deutet darauf hin, dass Frauen im Durchschnitt geringer qualifiziert sind als Männer und/oder eher Branchen und Berufe wählen, in denen im Durchschnitt ein niedrigerer Lohn gezahlt wird.

Tabelle 3

Einflussfaktoren auf die Lohnhöhe

Logarithmierter effektiver Brutto-Stundenlohn, Berechnungen für das Jahr 2006; erwerbstätige Personen zwischen 15 und 65 Jahren

	Modell 1	Modell 2	Modell 3	Modell 4	Modell 5	Modell 6	Modell 7
Frau (Referenz: Mann)	-0,28***	-0,23***			-0,15***		
Frau ohne Kinder (Referenz: Mann)			-0,14***	-0,13***		-0,13***	-0,12***
Frau mit Kindern (Referenz: Mann)			-0,26***			-0,16***	
Frau mit Kindern und Auszeit unter einem Jahr (Referenz: Mann)				-0,20***			-0,06**
Frau mit Kindern und Auszeit zwischen ein- em und drei Jahren (Referenz: Mann)				-0,27***			-0,10***
Frau mit Kindern und Auszeit über drei Jah- re (Referenz: Mann)				-0,36***			-0,14***
Bildungszeit		0,08***	0,08***	0,08***	0,08***	0,08***	0,07***
Berufserfahrung		0,03***	0,03***	0,04***	0,03***	0,03***	0,04***
Berufserfahrung quadrierte		-0,001***	-0,001***	-0,001***	-0,000***	-0,000***	-0,001***
Westdeutschland (Referenz: Ost- deutschland)		0,32***	0,31***	0,27***	0,34***	0,34***	0,30***
Betriebszugehörigkeit		0,03***	0,03***	0,04***	0,03***	0,03***	0,03***
Betriebszugehörigkeit quadrierte		-0,001***	-0,001***	-0,001***	-0,000***	-0,000***	-0,001***
Unternehmensgröße		0,04***	0,04***	0,03***	0,03***	0,03***	0,03***
Teilzeit (Referenz: Vollzeit)					-0,13***	-0,13***	-0,18***
Geringfügig (Referenz: Vollzeit)					-0,54***	-0,54***	-0,47***
Branchendummies	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Berufsdummies	Nein	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja
Konstante	2,71***	0,71***	0,57***	0,57***	0,79***	0,67***	0,71***
N	9.881	8.863	8.863	4.019	8.863	8.863	4.019
R ²	0,0527	0,4357	0,4384	0,4361	0,4765	0,4763	0,4742

***signifikant auf dem 1-Prozent-Niveau; **signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP

Der Lohnunterschied von 23 Prozent setzt sich dabei aus unterschiedlichen Werten für Frauen ohne Kinder und Frauen mit Kindern zusammen. Während Frauen ohne Kinder eine Lohnlücke im Vergleich zu den Männern von 14 Prozent aufweisen, beträgt dieser Wert bei Frauen mit Kindern sogar 26 Prozent (Modell 3). Die Frauen mit Kindern können noch weiter hinsichtlich der Länge ihrer Erwerbsunterbrechungen differenziert werden. Aus Modell 4 wird deutlich, dass Frauen mit längeren Erwerbsunterbrechungen auch eine größere Lohnlücke im Vergleich zu den Männern aufweisen. So beträgt die Lohnlücke von Frauen mit einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung von unter einem Jahr 20 Prozent, bei Frauen mit einer Erwerbsunterbrechung zwischen einem und drei Jahren 27 Prozent und bei Frauen, die über drei Jahre dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, sogar 36 Prozent, wenn zum Beispiel die Wahl der Branche und das Qualifikationsniveau berücksichtigt werden.

In den Modellen 1 bis 4 wurde noch nicht der aktuelle Erwerbsstatus der jeweiligen Person berücksichtigt. Es wurde jedoch schon darauf hingewiesen, dass auch der Erwerbsstatus einen wesentlichen Einfluss auf die Lohnhöhe haben kann, da eine Teilzeit- oder eine geringfügige Beschäftigung verglichen mit einer Vollzeitbeschäftigung mit geringeren Einkommens- oder Verdienstmöglichkeiten verbunden sein kann. Ebenfalls wurde bereits gezeigt, dass gerade Frauen im Anschluss an eine kindbedingte Erwerbsunterbrechung ihre Arbeitszeit reduzieren. Daher kann ein Teil des Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern möglicherweise auf die unterschiedlichen Arbeitszeiten zurückgeführt werden. Diese Hypothese bestätigt sich in Modell 5. Während die Koeffizienten aller anderen Variablen nach Aufnahme des Erwerbsstatus in etwa konstant bleiben, sinkt der Einfluss des Geschlechts auf die Lohnhöhe von ursprünglich 23 Prozent auf 15 Prozent. Ein großer Teil dieses Rückgangs ist mithin auf Unterschiede im Erwerbsstatus zurückzuführen. Dies bedeutet, dass Frauen vor allem deshalb Lohnverluste hinnehmen müssen, da sie seltener einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen. Bei gleichem Arbeitszeitvolumen würde der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern deutlich geringer ausfallen. Problematisch ist es, wenn der reduzierte Arbeitsstundenumfang nicht den Wünschen der Frauen entspricht, sondern sie einer reduzierten Tätigkeit beispielsweise aufgrund von Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgehen müssen.

Auch der Lohnabstand zwischen Frauen mit und ohne Kindern fällt deutlich geringer aus, wenn der Erwerbsstatus bei den Berechnungen berücksichtigt wird (Modell 6). Vollzeitbeschäftigte Frauen ohne Kinder weisen in diesem Fall einen Lohnabstand zu den Männern von 13 Prozent auf, und bei den Frauen mit Kindern beträgt der entsprechende Wert 16 Prozent. Eine Lohndifferenz von 3 Prozentpunkten bleibt jedoch zwischen Frauen mit

und ohne Kindern weiterhin bestehen. Ähnliche Ergebnisse sind zu beobachten, wenn zusätzlich die Länge der Erwerbsunterbrechungen berücksichtigt wird (Modell 7). Der Lohnabstand von Frauen mit Erwerbsunterbrechungen im Vergleich zu Männern fällt nicht mehr so groß aus, wenn der Erwerbsstatus in das Modell mit aufgenommen wird. Bestehen bleibt jedoch der Lohnunterschied zwischen Frauen mit kürzeren und längeren kindbedingten Erwerbsunterbrechungen. Vollzeitwerbstätige Frauen mit einer beruflichen Auszeit von unter einem Jahr weisen zu den Männern eine Lohnlücke von nur 6 Prozent auf, vollzeiterwerbstätige Frauen, die zwischen einem und drei Jahren aus dem Beruf ausgestiegen sind, einen Lohnabstand von 10 Prozent und vollzeiterwerbstätige Frauen, die über drei Jahre dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung gestanden haben, einen von 14 Prozent.

Auffällig ist in Modell 7, dass besonders die Lohnlücke von Frauen mit Kindern, die nach einer Auszeit sehr schnell wieder in den Beruf zurückkehren und Vollzeit arbeiten (6 Prozent), geringer ausfällt als bei vollzeitarbeitenden Personen ohne Kinder (12 Prozent). Dies kann wieder auf Selbstselektionseffekte zurückgeführt werden. Frauen, die sehr schnell und mit einer hohen Stundenzahl nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückkehren, besaßen möglicherweise schon vorher gute Karrierechancen und Einkommensperspektiven. Eine lange Erwerbsunterbrechung wäre mit entsprechend höheren Opportunitätskosten verbunden. Unter den Personen ohne Kinder stellt diese Personengruppe dagegen nur eine Teilmenge dar.

Ferner signalisieren Frauen, die nach der Geburt eines Kindes schnell wieder in den Beruf zurückkehren, eine hohe Motivation und eine starke Präferenz zugunsten einer beruflichen Tätigkeit. Frauen ohne Kinder können dieses Signal noch nicht in gleicher Weise geben. Besonders für weibliche Arbeitskräfte im Alter zwischen 30 und 40 Jahren aus dieser Gruppe ist nicht vorhersehbar, ob und wie lange sie gegebenenfalls aus dem Beruf ausscheiden werden. Gleichzeitig nehmen gerade in diesem Zeitfenster die Löhne aufgrund erster Karriereschritte besonders stark zu. Daher können bereits potenzielle kindbedingte Ausfallzeiten zu geringeren Karrierechancen und Lohninbußen führen. Gegenwärtig ist es jedoch nicht allen Frauen mit einer hohen Berufspräferenz möglich, nach der Geburt ihres Kindes ihren Beruf möglichst schnell wieder aufzunehmen, da Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf diesem Wunsch teilweise entgegenstehen. Diese Frauen müssen dann ungewollt eine größere Lohnlücke in Kauf nehmen, oder sie entscheiden sich möglicherweise aufgrund der fehlenden Vereinbarkeit gegen den Kinderwunsch.

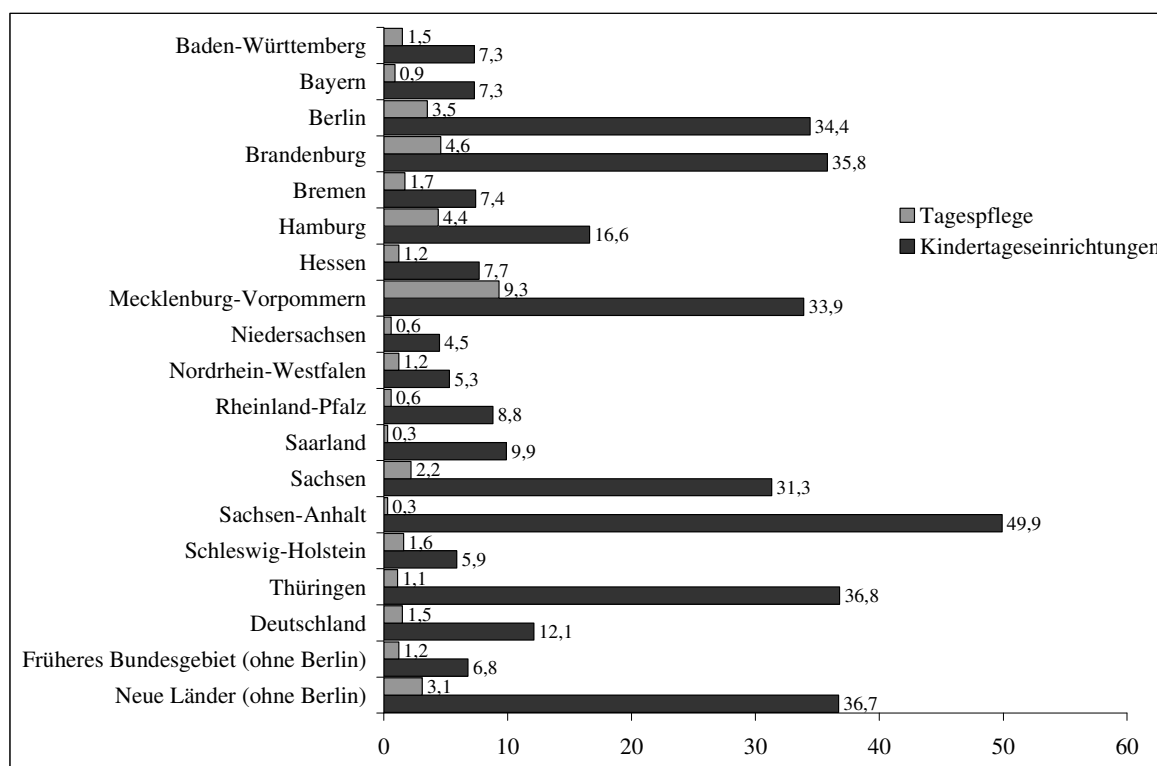
Familienpolitische Maßnahmen zur Reduzierung der Gender Wage Gap

Die Ergebnisse der empirischen Analyse führen zu dem Schluss, dass die Verkürzung der kindbedingten Erwerbsunterbrechungen ein wichtiger Ansatzpunkt ist, um die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern zu reduzieren. Ebenso relevant erscheint es jedoch, die Anreize und Bedingungen so auszugestalten, dass Frauen – besonders nach einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung – mit einer möglichst hohen Stundenzahl in den Beruf zurückkehren, sofern sie dies möchten.

Abbildung 3

Kinderbetreuung von Kindern unter drei Jahren

Anteil der betreuten Kinder in Prozent an allen Kindern unter drei Jahren, Angaben für März 2006



Quellen: Statistisches Bundesamt, 2007, 7; Institut der deutschen Wirtschaft Köln

Institut der deutschen
Wirtschaft Köln

Die Familienpolitik kann somit einen Beitrag zur Reduzierung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern leisten, indem sie den Frauen, die dies möchten, nach einer Erwerbsunterbrechung eine schnellere Rückkehr in den Beruf mit einer möglichst hohen Stundenzahl ermöglicht. Hierfür ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiter zu verbessern. Ein geeignetes Instrument ist zunächst der weitere Ausbau der Kinderbetreuung besonders für Kinder unter drei Jahren. Das Angebot an Tagesbetreuungsplätzen in Deutschland ist vor allem für die unter 3-Jährigen unzureichend. Für die Gruppe der 1- bis unter 3-jährigen Kinder lag die Besuchsquote in Kindertageseinrichtungen bei 12,1 Prozent und in öffent-

lich geförderter Kindertagespflege 2006 bei 1,5 Prozent (Abbildung 3). Deutliche Unterschiede bestehen zwischen den alten und den neuen Bundesländern. Während in den alten Bundesländern die Besuchsquote insgesamt nur 8 Prozent betrug, erhielten in den neuen Bundesländern 2006 knapp 40 Prozent aller Kinder im Alter unter drei Jahren eine externe Betreuung.

Tabelle 4

Arbeitszeit von Frauen vor und nach dem Erziehungsurlaub

Vor und nach der Geburt des ersten Kindes 1992 bis 1997, Angaben in Prozent und Stunden

	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Vor dem Erziehungsurlaub	Nach dem Erziehungsurlaub	Vor dem Erziehungsurlaub	Nach dem Erziehungsurlaub
Geringfügige Tätigkeit	4	18	2	4
Teilzeitbeschäftigung	17	63	12	35
Vollzeitbeschäftigung	79	19	86	61
Insgesamt	100	100	100	100
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	35	22	38	34

Quellen: Beckmann, 2002, 10; Institut der deutschen Wirtschaft Köln



Das bessere Betreuungsangebot in Ostdeutschland leistet einen Beitrag dazu, dass die Mütter dort nach einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung mit einer höheren Stundenzahl in den Beruf zurückkehren als westdeutsche Mütter. Die Daten in Tabelle 4 dokumentieren den Erwerbsstatus von Frauen vor und nach dem Erziehungsurlaub. Auffällig ist, dass vor dem Erziehungsurlaub und damit vor der Geburt des Kindes 79 Prozent der Frauen in Westdeutschland in Vollzeit (35 und mehr Stunden pro Woche) erwerbstätig waren, aber nur 19 Prozent nach dem Erziehungsurlaub in eine Vollzeittätigkeit zurückkehrten. Besonders die deutlich gestiegenen Quoten der Teilzeitbeschäftigungen (15 bis unter 35 Stunden) und geringfügigen Tätigkeiten (unter 15 Stunden) zeigen ein geändertes Arbeitsangebotsverhalten nach der Erwerbspause. Dabei ist zu bedenken, dass nicht alle Mütter eine Teilzeitbeschäftigung wünschen, sondern ihnen nur die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung als nicht realisierbar erscheint. In Ostdeutschland zeigt sich ein anderes Bild. Hier liegen die entsprechenden Quoten bei 86 oder 61 Prozent. Im Ergebnis resultiert daraus eine durchschnittliche Wochenstundenzahl von 34 Stunden in den neuen Bundesländern im Vergleich zu 22 Stunden in den alten Bundesländern nach Ende des Erziehungsurlaubs.

Anhaltspunkte für den Umfang der gewünschten Betreuung gibt die Kinderbetreuungsstudie des Deutschen Jugendinstituts (DJI). Danach wünschen 35 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei Jahren für diese einen Betreuungsplatz. In Westdeutschland liegt dieser Wert bei 33 und in Ostdeutschland bei 50 Prozent (Rauschenbach/Riedel/Schilling, 2007, 60). Mit dem am 1. Januar 2005 in Kraft getretenen Tagesbetreuungsausbaugesetz (TAG) beabsichtigt die Politik, die Anzahl der Betreuungsplätze für die Kinder unter drei Jahren zu erhöhen. Angestrebt wird eine Versorgungsquote von 20 Prozent in den alten Bundesländern. Das Kinderbetreuungsfinanzierungsgesetz der Bundesregierung zielt auf den weiteren Ausbau und soll bis 2013 für gut ein Drittel der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze verfügbar machen. Diese Vorgabe muss nun noch in den Bundesländern und Kommunen umgesetzt werden.

Im Kindergartenbereich besteht zwar ein Rechtsanspruch auf einen Kindergartenplatz, aber oftmals erstreckt dieser sich nur auf wenige Stunden am Tag. Damit den Frauen die Möglichkeit gegeben werden kann, mit einer möglichst hohen Stundenzahl in den Beruf zurückzukehren, spielen neben dem Recht auf einen Kindergartenplatz auch die Öffnungszeiten der Einrichtung eine entscheidende Rolle. So ermöglicht beispielsweise ein vierstündiger Halbtagsplatz dem betreuenden Elternteil in der Regel nicht einmal die Aufnahme einer Halbtagsbeschäftigung. Es ist daher sowohl im Bereich der Krippen als auch im Bereich der Kindergärten auf ein bedarfsgerechtes Angebot an Ganztagsplätzen zu achten. Auch hinsichtlich des Angebots an Ganztagsbetreuungsmöglichkeiten herrschen in Ostdeutschland gegenwärtig schon bessere Bedingungen als in Westdeutschland (Statistisches Bundesamt, 2004, 62). Die Notwendigkeit einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf endet jedoch nicht mit der Einschulung der Kinder. Auch während der Schulzeit sind entsprechende Angebote erforderlich, in denen die Kinder auch über den Vormittag hinaus betreut werden. Hier kann der Ausbau der Ganztagschulen eine wichtige Rolle spielen.

Ein weiterer Ansatzpunkt, um den Frauen eine schnelle Rückkehr in den Beruf zu ermöglichen und die Erwartungen bezüglich potenzieller Ausfallzeiten von Frauen und Männern zu beeinflussen, ist es, Anreize zu schaffen, die Kindererziehungszeiten zwischen Frauen und Männern gleichmäßiger aufzuteilen. Hierzu kann das Elterngeld einen wichtigen Beitrag leisten. Die grundsätzliche Verkürzung der Bezugsdauer von Leistungen auf zwölf plus zwei Monate setzt zunächst Anreize, die Elternzeit generell zu verkürzen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sich durch die Einführung des Elterngelds die Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kindern im Alter zwischen einem und drei Jahren erhöht (Büchner et al., 2006). Die Ausgestaltung des Elterngelds als Lohnersatzleistung erhöht zudem die Anreize für Männer, ebenfalls für einen gewissen Zeitraum aus dem Beruf auszusteigen und

die Kindererziehung zu übernehmen, da die Opportunitätskosten der Kinderbetreuung sinken. Während vor der Einführung des Elterngelds nur ein verschwindend geringer Anteil der Männer (Abbildung 2) eine kindbedingte Erwerbspause eingelegt hat, entfielen im Jahr 2007 nach Ergebnissen des Statistischen Bundesamtes 10,5 Prozent aller Elterngeldanträge auf Väter. Im vierten Quartal des Jahres 2007 betrug die entsprechende Quote bundesweit sogar schon 12,4 Prozent. Davon hat sich die Mehrheit allerdings noch für eine relativ kurze Auszeit von zwei Monaten entschieden.

Wenn die Aufteilung der Erziehungszeiten auf Frauen und Männer zukünftig noch stärker zunimmt, reduziert sich auch die Gefahr, dass Frauen allein schon deshalb geringere Löhne und/oder andere Aufgaben und Aufstiegschancen erhalten, weil sie potenziell Kinder bekommen können und dadurch systematisch längere Ausfallzeiten haben. Gleichzeitig können Frauen vermehrt in ihr Humankapital investieren und andere Berufe ergreifen, wenn sie realisieren, dass eine schnelle Rückkehr in den Beruf möglich ist und die Opportunitätskosten der Kindererziehung durch das Elterngeld zusätzlich sinken. Frauen achten bei ihrer Berufswahl dann möglicherweise weniger darauf, ob sich ein bestimmter Beruf möglichst gut mit einer Familie vereinbaren lässt, wie es offenbar derzeit noch häufig der Fall ist. All dies kann dazu beitragen, dass der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern zukünftig geringer ausfallen wird.

Literatur

Beblo, Miriam / Wolf, Elke, 2003, Sind es Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland, in: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 36. Jg., Nr. 4, S. 560–572

Beblo, Miriam / Bender, Stefan / Wolf, Elke, 2006, The Wage Effects of Entering Motherhood – A Within-firm Matching Approach, ZEW Discussion Paper, Nr. 06-053, Mannheim

Beckmann, Petra, 2002, Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel, IAB-Werkstattbericht, Nr. 12, Nürnberg

Budig, Michelle J. / England, Paula, 2001, The Wage Penalty For Motherhood, in: *American Sociological Review*, 66. Jg., Nr. 2, S. 204–225

Büchner, Charlotte / Haan, Peter / Schmitt, Christian / Spieß, C. Katharina / Wrohlich, Katharina, 2006, Wirkungsstudie „Elterngeld“, in: DIW Berlin (Hrsg.), *Politikberatung kompakt*, Nr. 18, Berlin

Campbell, David, 2002, Interrupted Careers and the Starting Salaries of Female Workers in Britain, *Studies in Economics of the University of Kent*, Nr. 0204, Canterbury

Görlich, Dennis / Grip, Andries de, 2007, Human Capital Depreciation During Family-related Career Interruptions in Male and Female Occupations, Kiel Working Paper, Nr. 1379, Kiel

Lundberg, Shelly / Rose, Elaina, 2002, The Effects of Sons and Daughters on Men's Labor Supply and Wages, in: *Review of Economics and Statistics*, 84. Jg., Nr. 2, S. 251–268

Mincer, Jacob, 1974, *Schooling, Experience and Earnings*, New York

Mincer, Jacob / Polachek, Solomon W., 1974, Family Investments in Human Capital: Earnings of Women, in: *Journal of Political Economy*, 82. Jg., Nr. 2, S. 76–108

Ondrich, Jan / Spiess, Katharina C. / Yang, Qing, 2002, The Effect of Maternity Leave on Women's Pay in Germany 1984 – 1994, *DIW Discussion Paper*, Nr. 289, Berlin

Rauschenbach, Thomas / Riedel, Birgit / Schilling, Matthias, 2007, Der Streit um die Zahlen – Bedarfsszenarien für unter Dreijährige und ihre Berechnungsgrundlagen, in: *Forum Jugendhilfe*, Heft 2, S. 58–62

Ruhm, Christopher J., 1998, The Economic Consequences of Parental Leave Mandates: Lessons from Europe, in: *The Quarterly Journal of Economics*, 113. Jg., Nr. 1, S. 285–317

Schönberg, Uta / Ludsteck, Johannes, 2007, Maternity Leave Legislation, Female Labor Supply, and the Family Wage Gap, *IZA Discussion Paper*, Nr. 2699, Bonn

Spivey, Christy, 2005, Time Off at What Price? The Effects of Career Interruptions in Earnings, in: *Industrial and Labor Relations Review*, 59. Jg., Nr. 1, S. 117–140

Statistisches Bundesamt, 2004, *Kindertagesbetreuung in Deutschland. Einrichtungen, Plätze, Personal und Kosten 1990 bis 2002*, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt, 2007, *Kindertagesbetreuung regional 2006: Ein Vergleich aller 439 Kreise in Deutschland*, Wiesbaden

The Gender Wage Gap and Family Policies

In 2006, the difference in hourly wages between female and male employees amounted to a gender wage gap of 28 percent. Such a naive comparison neglects, however, the differences between men and women in regard to occupation, skill-level and industry in which they work. In addition, female workers far more often work part-time. If these factors are excluded the gender wage gap shrinks to 15 percent. Moreover, if a woman returns to work from parental leave within twelve months and if she works full-time, the gender wage gap even melts down to six percent. The empirical results indicate that family policies which make it easier to balance work and family life, for example by providing more child care facilities, may contribute to a notable reduction of the gender wage gap.