



Kölner Impulse zur Wirtschaftspolitik

Nr. 1/2020 | 07. Januar 2020

In dieser Ausgabe

... beleuchtet Christian Bredemeier die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern. Er geht besonders auf die unterschiedlichen Rollen der Geschlechter für das Familieneinkommen ein und erläutert die damit zusammenhängende oftmals geringere Arbeitsplatzmobilität von Frauen, die sich in niedrigerer Bezahlung niederschlägt.



Quelle: <https://pixabay.com/>

Aktuelles aus dem iwp

In der aktuellen Ausgabe der Zeitschrift für Wirtschaftspolitik, Heft 3/2019, diskutieren Wissenschaftler mit Vertretern der Gewerkschaften und der Arbeitgeber die aktuellen Reformvorschläge der Kurzarbeit.

Im Rahmen der Reinhard-Selten Equal Opportunity Talk-Reihe spricht Volkswagen-Vorstandsmitglied Hiltrud Werner über

Integrität - Bedeutung und Herausforderungen für ein global agierendes Unternehmen.

Die gemeinsame Veranstaltung des Forschungsclusters ECONtribute und des iwp findet am 08. Januar 2020 um 18:15 Uhr im Camphausen Saal der IHK Köln statt. Eine vorherige Anmeldung ist nicht erforderlich.



Die Lohnlücke zwischen den Geschlechtern, Unterschiede in der Arbeitsplatzmobilität und was die Familie damit zu tun hat

Von Christian Bredemeier, Bergische Universität Wuppertal

Am 17. März ist Equal Pay Day. Dieser Tag soll auf die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen aufmerksam machen. Der Tag ist so gewählt, dass der bis dahin vergangene Anteil des Jahres dem prozentualen Verdienstunterschied entspricht. Männer könnten also durchschnittlich bis Mitte März freimachen und kämen bis zum Jahresende trotzdem noch auf den gleichen Jahresverdienst, den Frauen im Durchschnitt erhalten.

Zwei wichtige empirische Fakten sind in einer Diskussion um die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen stets zu berücksichtigen. Erstens ihre zeitliche Entwicklung. Die Lohnlücke ist in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts erheblich kleiner geworden. 1960 betrug sie in Deutschland gut 35%, wir hätten den Equal Pay Day somit erst Anfang Mai begangen. Die Lohnlücke stagniert jedoch seit einiger Zeit auf einem Niveau von etwas mehr als 20%. In diesem Jahrtausend lag der Equal Pay Day immer zwischen dem 17. und dem 24. März.

Zweitens lässt sich ein großer Teil der Lohnlücke auf Unterschiede zwischen Männern und Frauen in den Bereichen Ausbildung, Berufserfahrung, wöchentliche Arbeitszeit sowie Branchen- und Berufswahl zurückführen. Würden wir einen

Equal-Pay-for-Equal-Work Day begehen, fände dieser je nach Auswahl berücksichtigter Einflussfaktoren irgendwann Anfang Februar statt. Bis dahin könnte ein durchschnittlicher Mann freimachen und würde trotzdem bis Jahresende noch genauso viel verdienen wie eine Frau mit gleicher Qualifikation, Berufserfahrung, Arbeitszeit sowie Branchen- und Berufswahl.¹ Es gibt also nicht vernachlässigbare Lohnunterschiede von Männern und Frauen, die sich nicht durch persönliche Eigenschaften der betreffenden Arbeitnehmer erklären lassen.

¹ Die sogenannte bereinigte Lohnlücke, die den Einfluss beobachtbarer Eigenschaften von Arbeitnehmern oder des Arbeitsplatzes herausrechnet, lässt sich noch kleiner rechnen, wenn man Faktoren wie etwa die genaue Bezeichnung der Arbeitsstelle berücksichtigt oder ob es sich um Führungspositionen handelt. Es sprechen jedoch verschiedene Gründe gegen eine Berücksichtigung dieser Faktoren und es ist in der internationalen Literatur üblich, sie in einer Zerlegung der Lohnlücke nicht zu berücksichtigen (Blau und Kahn, 2017). Zum einen gibt es empirische Evidenz, dass viele Beförderungen nicht mit anderen Aufgaben oder höherer Verantwortung einhergehen, sondern schlicht mit höherer Bezahlung und einer geänderten Arbeitsplatzbezeichnung (Pekkarinen und Vartiainen, 2006). Zum anderen soll die bereinigte Lücke messen, wie unterschiedlich Unternehmen Männer und Frauen mit ähnlichen Eigenschaften behandeln. Dass Frauen seltener Führungspositionen erreichen als Männer, Frauen also durch sogenannte gläserne Decken am Karrierefortschritt gehindert werden, kann Teil dieser Ungleichbehandlung sein.

Dieser nicht erklärbare Teil der Lohnlücke ist von großer Bedeutung für Politik und akademische Forschung.² Er wird häufig als Maß der Diskriminierung von Frauen in der Bezahlung angesehen.³ Ökonomen unterscheiden zwischen verschiedenen Formen von Diskriminierung. Erstens kann diese geschmacksbasiert sein, d.h. auf den diskriminierenden Vorlieben von Arbeitgebern, Kollegen oder Kunden basieren. Zweitens kann sie in Form von statistischer Diskriminierung auftreten. Damit ist das Verhalten von Unternehmen gemeint, denen bei ihren Arbeitnehmern bestimmte Eigenschaften wichtig sind, die aber im Bewerbungsverfahren nicht ausreichend eingeschätzt werden können. Zum Beispiel die erwartbare Verweildauer im Unternehmen. Besteht ein statistischer Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und solchen Eigenschaften, kann dies dazu führen, dass das Geschlecht in pauschalisierender Weise aus-

² Auch der auf beobachtbare Eigenschaften der Arbeitnehmer oder des Arbeitsplatzes zurückführbare Teil der Lohnlücke ist in keiner Weise politisch oder gesellschaftlich irrelevant. Schließlich entsteht daraus direkt die Frage, woher die Unterschiede zwischen Männern und Frauen in lohnrelevanten Eigenschaften stammen und welche politischen und gesellschaftlichen Konsequenzen sich daraus ergeben. Wäre dies lediglich auf die jeweiligen Vorlieben zurückzuführen, könnte man diese Debatte schnell beenden. Davon ist jedoch nicht unbedingt auszugehen, wenn etwa familiäre Verpflichtungen Frauen zu Karriereunterbrechungen beziehungsweise Teilzeitarbeit bewegen und dies ihre Verdienstmöglichkeiten schmälert. Zudem gibt es empirische Evidenz (z.B. Levanon et al., 2009), dass dort, wo Frauen verstärkt klassische Männerberufe annehmen, sich die Bezahlung in diesen Berufen tendenziell verschlechtert.

³ In vielen Industrienationen wie Deutschland und den USA ist es gesetzlich verboten, Löhne oder Gehälter am Geschlecht auszurichten. Dennoch gibt es verschiedene Wege, durch die Unternehmen Frauen weniger bezahlen können. Es ist zum Beispiel empirisch dokumentiert, dass Frauen seltener befördert werden (Bosquet et al., 2019; Gobillon et al., 2015; Pekkarinen und Vartiainen, 2006; Booth et al., 2003), seltener Gehaltserhöhungen erhalten (Babcock und Laschever, 2009; Artz et al., 2018), weniger beförderungsrelevanten Aufgaben zugewiesen werden (Babcock et al., 2017) und geringere Bonuszahlungen erhalten (Grund, 2015).

schlaggebend dafür ist, wem ein gutbezahltes Jobangebot gemacht wird. Drittens können Gehaltsunterschiede auch durch monopsonistische Diskriminierung entstehen, wenn Unternehmen einen größeren Lohnsetzungsspielraum gegenüber Frauen als gegenüber Männern haben und diesen in Form niedrigerer Gehaltsangebote an Frauen nutzen.⁴

Monopsonistische Diskriminierung

Insbesondere monopsonistische Diskriminierung kann ein Grund für einen bedeutenden Teil der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen sein. Dabei nutzen Unternehmen die geringere Mobilität von Frauen zwischen Arbeitsplätzen und bieten ihnen geringere Löhne und Gehälter. Mit Mobilität ist in diesem Zusammenhang gemeint, wie stark sich ein Arbeitnehmer bei der Arbeitsplatzwahl an der Bezahlung orientiert oder wie leicht er oder sie sich durch ein besser bezahltes Jobangebot zum Arbeitsplatzwechsel bewegen lässt. Für viele Länder inklusive Deutschlands (Hirsch et al., 2010) und den USA (Ransom und Oaxaca, 2010; Webber, 2016; Mas und Pallais; 2017, Wiswall und Zafar; 2017) ist empirisch dokumentiert, dass diese Form der Mobilität bei Frauen geringer ist. Vor die Wahl zwischen zwei Arbeitsplätzen gestellt, die sich in Bezahlung und anderen Eigenschaften wie Lage oder Flexibilität unterscheiden, entscheidet sich ein Mann mit höherer Wahrscheinlichkeit für den besser bezahlten Arbeitsplatz. Frauen lassen sich im Umkehrschluss seltener durch

⁴ Der Begriff der monopsonistischen Diskriminierung ist der Marktform des Monopsons angelehnt, in dem es für ein bestimmtes Gut oder eine bestimmte Dienstleistung, hier geleistete Arbeit, nur einen Nachfrager gibt. Die moderne Literatur fasst den Begriff eines monopsonistischen Arbeitsmarktes aber weiter und versteht darunter alle Situationen, in denen Unternehmen Spielräume in der Lohnsetzung haben, also wo sie geringere Löhne als ihre Konkurrenten zahlen können, ohne dadurch alle ihre Arbeitnehmer an die Konkurrenten zu verlieren. Die empirische Literatur geht von teils beträchtlichen Monopsoniestellungen von Arbeitgebern aus.

ein besser bezahltes Jobangebot von ihrem aktuellen Arbeitgeber abwerben. Unternehmen können daher auch bei geringerer Bezahlung qualifizierte weibliche Arbeitskräfte gewinnen bzw. ihnen geringere oder seltenere Gehaltserhöhungen anbieten, ohne zu große Abwanderungen befürchten zu müssen. Zahlenmäßig können durch diesen Mechanismus starke Lohn- oder Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen entstehen. Hirsch (2016) fasst die empirische Literatur zu diesem Thema mit der Aussage zusammen, dass monopsonistische Diskriminierung von Frauen für 40-65% der bereinigten Lohnlücke verantwortlich sein kann.

Warum reagieren Frauen weniger auf Lohnunterschiede?

Trotz dieser großen Bedeutung hat die wissenschaftliche Literatur lange wenig über die Gründe der geringeren Arbeitsplatzmobilität von Frauen gewusst. Es erscheint zunächst naheliegend, psychologische Unterschiede zwischen Frauen und Männern anzuführen. So könnten zum Beispiel Männer durch eine geringere Aversion gegenüber Risiko eher dazu neigen, die durch einen Arbeitsplatzwechsel entstehende Unsicherheit für eine höhere Bezahlung in Kauf zu nehmen. Jedoch zeigt die aktuelle Studie von Bredemeier (2019), dass es in erster Linie ihre unterschiedlichen Rollen als Haupt- und Zweitverdiener im Haushalt sind, die zur unterschiedlichen Arbeitsplatzmobilität von Männern und Frauen führen.⁵

Dies lässt sich intuitiv verstehen, wenn man überlegt, wie stark Verdienststeigerungen von Individuen das Gesamteinkommen des Haushalts, in dem sie leben, beeinflussen. Wird zum Beispiel einem Individuum ein Arbeitsplatz an-

geboten, der 5% besser bezahlt ist als der jetzige, aber in anderen Eigenschaften wie Lage oder Arbeitszeiten weniger attraktiv, dann hängt die Bedeutung des fünfprozentigen Verdienstunterschiedes davon ab, wie stark der jeweilige Haushalt vom Einkommen des betrachteten Individuums abhängt. Trägt das Individuum 80% zum Haushaltseinkommen bei, so ließe sich das Haushaltseinkommen durch den Arbeitsplatzwechsel des Individuums um 4% steigern. In der umgekehrten Situation, wo das Individuum lediglich 20% zum Haushaltseinkommen beiträgt, wäre mit dem Arbeitsplatzwechsel nur eine Steigerung des Haushaltseinkommens um 1% verbunden. Im ersten Fall sind also die Anreize, den Arbeitsplatz tatsächlich zu wechseln, stärker. Tendenziell neigen Individuen gemäß dieser Theorie umso stärker dazu, besser bezahlte Jobangebote anzunehmen, je größer der Anteil ist, den sie zum Haushaltseinkommen beitragen. Da Männer statistisch in den meisten Haushalten der Hauptverdiener sind, führt dies entsprechend zu einer höheren Neigung von Männern, schlechter bezahlte Jobs zu verlassen und besser bezahlte Jobs anzutreten.⁶

Diese Hypothese wird in Bredemeier (2019) mit Daten zum Kündigungsverhalten Verheirateter aus der Panel Study of Income Dynamics, einer großen US-Haushaltsbefragung getestet. Die empirischen Resultate bestätigen klar, dass Kündigungen umso stärker durch die Bezahlung beeinflusst werden, je größer der Anteil

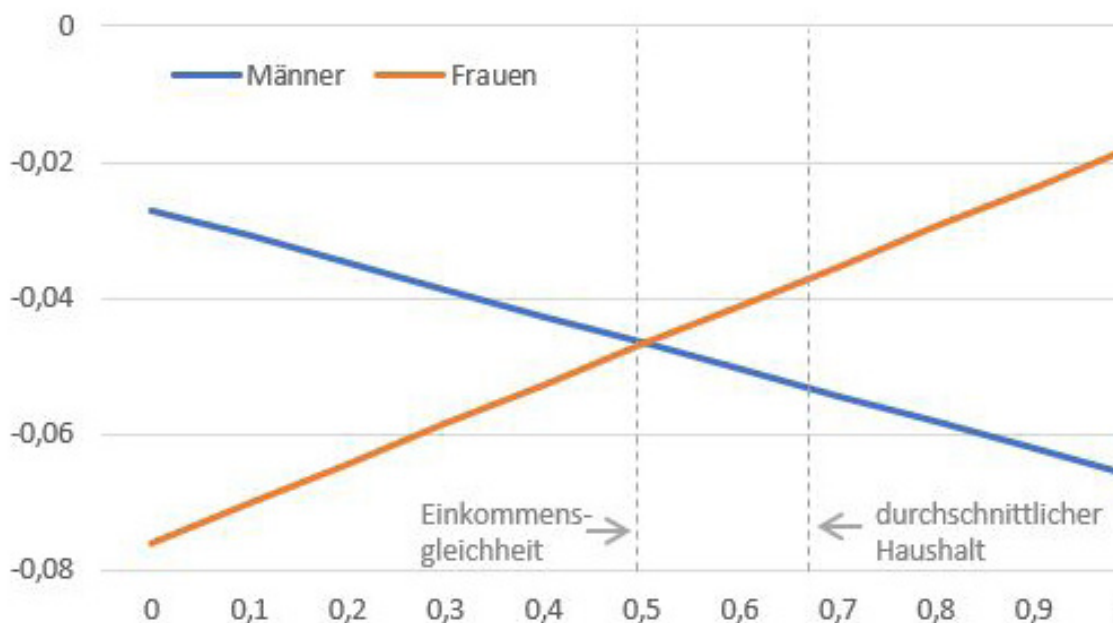
⁵ Dass Männer häufiger Erstverdiener sind, wird hier zunächst als gegeben angesehen. Auf die Interaktion zwischen dieser Rollenverteilung und monopsonistischer Diskriminierung wird später eingegangen.

⁶ Diese Argumentation unterstellt, dass Haushalte sich in ihrer Entscheidungsfindung stärker an prozentualen Einkommenssteigerungen und weniger an absoluten Einkommenssteigerungen orientieren. In der ökonomischen Theorie ergibt sich dieses Verhalten aus dem Prinzip des fallenden Grenznutzens. Einem Haushalt ist eine mögliche Einkommenssteigerung um 100€ umso wichtiger, je weniger er bereits verdient und je geringer daher sein Konsum ist. Aus der Theorie monopsonistischer Lohnsetzung ergibt sich zudem die Arbeitnehmerreaktion auf prozentuale Lohnunterschiede als zentrales Maß für die Lohnsetzungsspielräume von Unternehmen.

ist, den das betrachtete Individuum zum jeweiligen Haushaltseinkommen beiträgt. Dieser Zusammenhang gilt sowohl für Frauen als auch für Männer. Auch in diesen Daten sind Frauen durchschnittlich weniger mobil zwischen Arbeitgebern. Jedoch lässt sich nahezu der gesamte Unterschied in der Mobilität durch unterschiedliche Beiträge zum Haushaltseinkommen erklären. Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass sich Männer und Frauen ähnlicher sind, als ein erster Blick auf ihr Kündigungsverhalten vermuten lässt. Es scheint nicht an psychologischen Unterschieden zwischen Männern und Frauen zu liegen, dass Frauen im Kündigungsverhalten weniger auf Bezahlung reagieren als Männer, sondern daran, dass in den meisten klassischen Paarbeziehungen noch immer die Männer größere Teile des gemeinsamen Haushaltseinkommens verdienen.

Abbildung 1 fasst die empirischen Ergebnisse graphisch zusammen. Sie zeigt die empirisch ermittelte Lohnsensitivität von Kündigungen, also wie stark ein um ein Prozent höherer Stundenlohn die Wahrscheinlichkeit reduziert, beim aktuellen Arbeitgeber zu kündigen. Diese Lohnsensitivität ist für Männer und Frauen gegen den Anteil abgetragen, den der jeweilige Ehemann zum Haushaltseinkommen beiträgt. Je höher dieser Anteil ist, desto lohnsensitiver wird das Kündigungsverhalten des Ehemanns und desto weniger lohnsensitiv wird das der Ehefrau. Die beiden Linien schneiden sich ziemlich genau in der Mitte der Abbildung, was bedeutet, dass dort, wo Männer und Frauen ähnlich viel verdienen, sie sich auch in ihrem Kündigungsverhalten und ihrer Arbeitsplatzmobilität ähneln. Da jedoch in den meisten Ehepaaren der Mann mehr verdient als die Frau (im Datensatz tragen Männer durchschnittlich etwa zwei Drittel zum

Abbildung 1: Geschätzte Lohnsensitivität von Kündigungen (aus Bredemeier, 2019)



Haushaltseinkommen bei), beobachten wir eine höhere Arbeitsplatzmobilität von Männern (für sie reduzieren höhere Löhne die Kündigungswahrscheinlichkeit stärker).

Kombiniert man diese Ergebnisse mit dem bekannten Zusammenhang, dass Geschlechterunterschiede in der Arbeitsplatzmobilität monopsonistische Diskriminierung erlauben, so ergibt sich ein zirkulärer Zusammenhang zwischen dem Mobilitätsunterschied und der Lohnlücke. Lohnunterschiede verstärken sich und verselbstständigen sich unter Umständen sogar, wenn sie zu geringerer Arbeitsplatzmobilität der schlechter Bezahlten führen, was wiederum die Möglichkeiten erweitert, deren Bezahlung niedrig zu halten.

Mögliche Implikationen für die Wirtschaftspolitik

Diese Zusammenhänge haben zwei wichtige Implikationen für die Wirtschaftspolitik. Erstens bedarf es dieser Argumentation folgend vermutlich gezielter wirtschaftspolitischer Eingriffe. Wenn die Lohnlücke sich zum Teil selbst verstärkt, weil das Potenzial zur monopsonistischen Diskriminierung vom Anteil der durch Frauen in die Beziehungen eingebrachten Einkommensanteile bestimmt ist, diese Einkommensanteile jedoch systematisch geringer ausfallen, weil es die Lohnlücke gibt, dann verschwindet dieses Problem nicht von selbst. Aufgrund dieses Zusammenhangs erscheint es selbst auf längere Sicht nicht zwangsläufig, dass die Effekte der größeren Bildungsbeteiligung von Frauen und des veränderten Rollenverständnisses auch zu einer vollständigen Angleichung der Löhne führen.

Wenn zweitens ein beträchtlicher Anteil der Lohnlücke auf monopsonistische Diskriminierung zurückzuführen ist, dann ergibt sich daraus neben den wichtigen Fairness- und Gleichstellungsargumenten auch ein kühles Effizienzargument für politische Anstrengun-

gen zur Schließung der Lohnlücke. Die Arbeitswelt ist dann nämlich ineffizient männlich, weil die monopsonistische Diskriminierung mit einer Reduzierung der Nachfrage nach der Arbeitskraft von Frauen einhergeht. Das heißt, Unternehmen fragen weniger Arbeitskraft von Frauen nach, weil sie so deren Löhne und Gehälter reduzieren können. Das Endergebnis ist ineffizient, weil zusätzlicher Arbeitseinsatz von Frauen mehr zur Wertschöpfung beitragen als er die Gesellschaft kosten würde.

Bei der Verfolgung des Ziels, die Lohnlücke zu verringern, kann sich die Politik den oben beschriebenen Kreislauf zunutze machen. Denn Maßnahmen, die eine Verringerung der Lohn- und Gehaltsunterschiede bewirken würden, könnten über die dann folgenden Anpassungen in der Arbeitsplatzmobilität auch verstärkende Zweitrundeneffekte entfalten. Die Ergebnisse aus Bredemeier (2019) lassen außerdem vermuten, dass Politiken, die zu mehr Geschlechtergleichheit im Haushalt, etwa bei der Kinderbetreuung, führen, auch eine Verringerung der Lohnlücke bewirken.

Womöglich lässt sich der Equal Pay Day ja auch vor Wierfastelovend begehen. Für die Nicht-Rheinländer: Wierfastelovend oder Weiberfastnacht ist der Beginn des Straßenkarnevals und liegt immer zwischen dem 29. Januar und dem 4. März.

- Artz, B., A. H. Goodall, and A. J. Oswald (2018). Do women ask? *Industrial Relations* 57(4), 611–636.
- Babcock, L. and S. Laschever (2009). *Women don't ask: Negotiation and the gender divide*. Princeton University Press.
- Babcock, L., M. P. Recalde, L. Vesterlund, and L. Weingart (2017). Gender differences in accepting and receiving requests for tasks with low promotability. *American Economic Review* 107(3), 714–747.
- Blau, F. D. and L. M. Kahn (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature* 55(3), 789–865.
- Bosquet, C., P.-P. Combes, and C. García-Peñalosa (2019). Gender and promotions: Evidence from academic economists in France. *The Scandinavian Journal of Economics* 121(3), 1020–1053.
- Booth, A. L., M. Francesconi, and J. Frank (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review* 47(2), 295–322.
- Bredemeier, C. (2019). Gender gaps in pay and inter-firm mobility. IZA Discussion paper 12785.
- Gobillon, L., D. Meurs, and S. Roux (2015). Estimating gender differences in access to jobs. *Journal of Labor Economics* 33(2), 317–363.
- Grund, C. (2015). Gender pay gaps among highly educated professionals - compensation components do matter. *Labour Economics* 34(C), 118–126.
- Hirsch, B. (2016). Gender wage discrimination - does the extent of competition in labor markets explain why female workers are paid less than men? *IZA World of Labor* 310, 1–10.
- Hirsch, B., T. Schank, and C. Schnabel (2010). Differences in labor supply to monopsonistic firms and the gender pay gap: An empirical analysis using linked employer-employee data from Germany. *Journal of Labor Economics* 28(2), 291–330.
- Levanon, A., P. England, and P. Allison (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 19502000 U.S. Census data. *Social Forces* 88(2), 865–891.
- Mas, A. and A. Pallais (2017). Valuing alternative work arrangements. *American Economic Review* 107(12).
- Pekkarinen, T. and J. Vartiainen (2006). Gender differences in promotion on a job ladder: Evidence from Finnish metalworkers. *Industrial and Labor Relations Review* 59(2), 285–301.
- Ransom, M. R. and R. L. Oaxaca (2010). New market power models and sex differences in pay. *Journal of Labor Economics* 28(2), 267–289.
- Webber, D. A. (2016). Firm-level monopsony and the gender pay gap. *Industrial Relations* 55(2), 323–345.
- Wiswall, M. and B. Zafar (2017). Preference for the workplace, investment in human capital, and gender. *The Quarterly Journal of Economics* 133(1), 457–507.

IMPRESSUM

Autorenkontakt:

Prof. Dr. Christian Bredemeier
E-Mail:
bredemeier@wiwi.uni-wuppertal.de

Herausgeber:

Institut für Wirtschaftspolitik
an der Universität zu Köln
Pohligstraße 1
50969 Köln
Tel. 0221 / 470-5347
Fax 0221 / 470-5350
iwp@wiso.uni-koeln.de
www.iwp.uni-koeln.de

Redaktion und V.i.S.d.P.:

Dr. Steffen J. Roth
Tel. 0221 / 470-5348
steffen.roth@wiso.uni-koeln.de