



LUDWIG-  
MAXIMILIANS-  
UNIVERSITÄT  
MÜNCHEN



# Gender Pay Gap Wissen und Wissenslücken

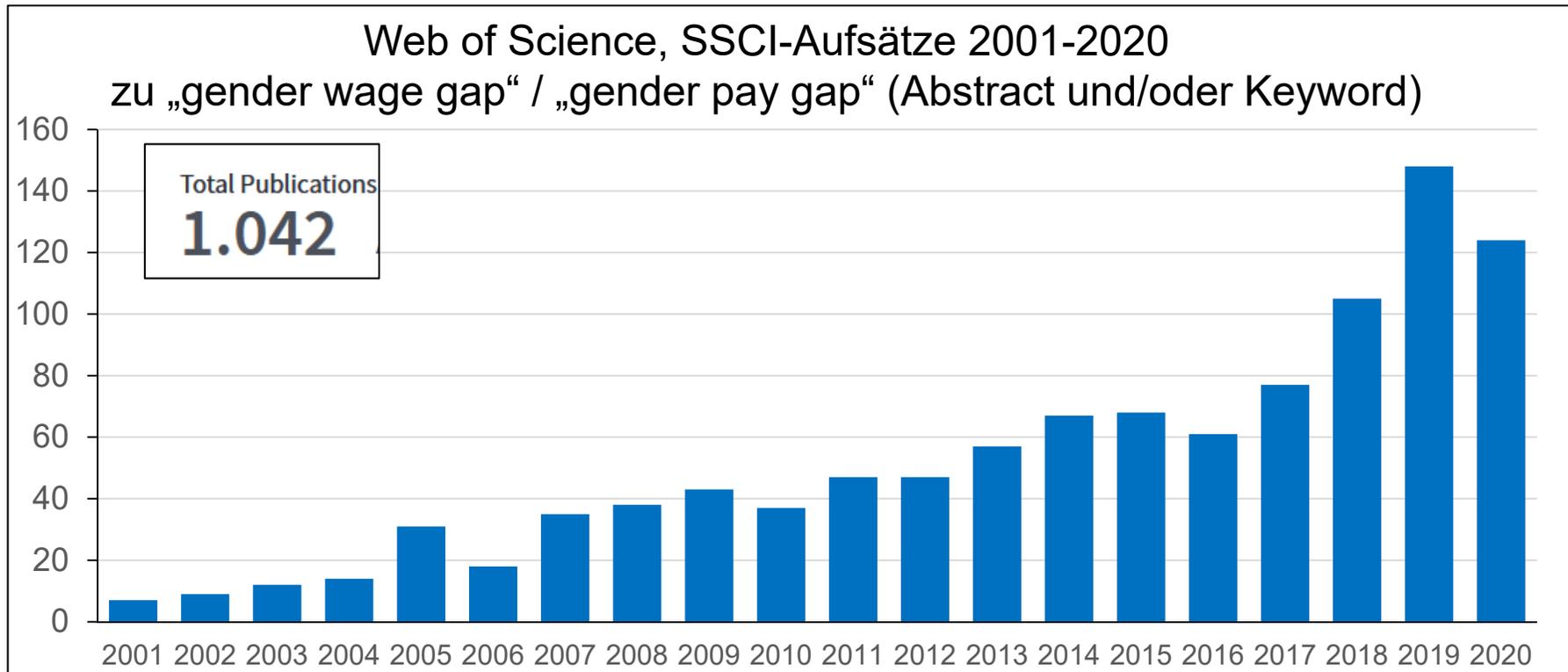
Vorlesungsreihe „Soziale Ungleichheit.  
Empirische Analysen aktueller Trends“

Januar 2021, Katrin Auspurg



# Vorbemerkung

- Ein sehr stark beforschtes Gebiet



Kann hier nur in  
Ausschnitten sortiert  
werden!



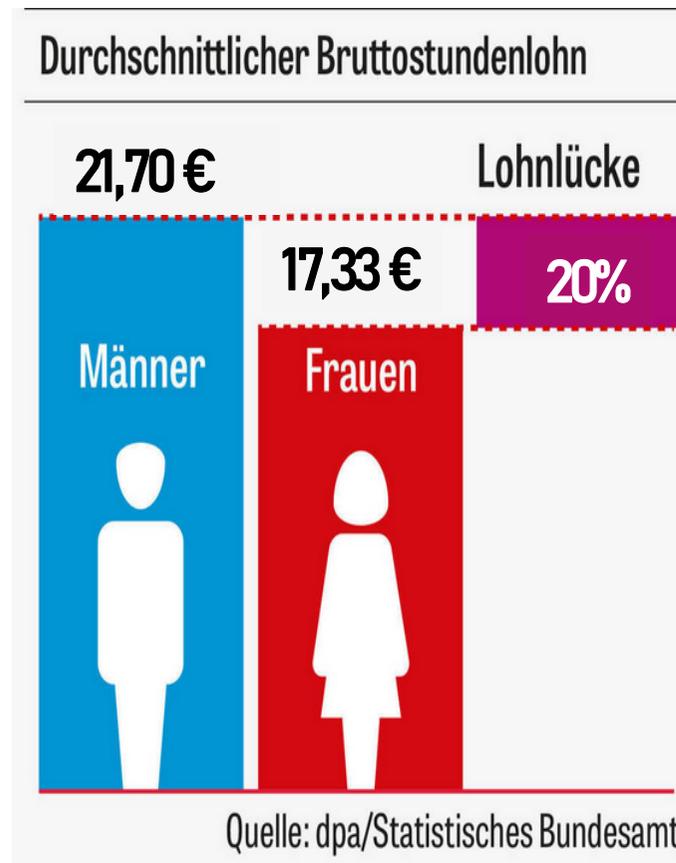
# Agenda

---

1. Einstieg und deskriptiver Überblick
2. Diskriminierung als mögliche Ursache
3. Einfluss der Arbeitszeit
  - Analysen mit dem SOEP zu tatsächlichen Lohnunterschieden
  - Analysen mit Survey-Experimenten zu Teilzeitpräferenzen
4. Fazit

# Darum geht's

- Lohnlücke (Gender Pay Gap, GPG) beim Stundenlohn
- In 2019: Im Mittel 19%
- In 2018: Im Mittel 20%



# Equal Pay Day soll GPG symbolisieren

equal  
pay  
day, -

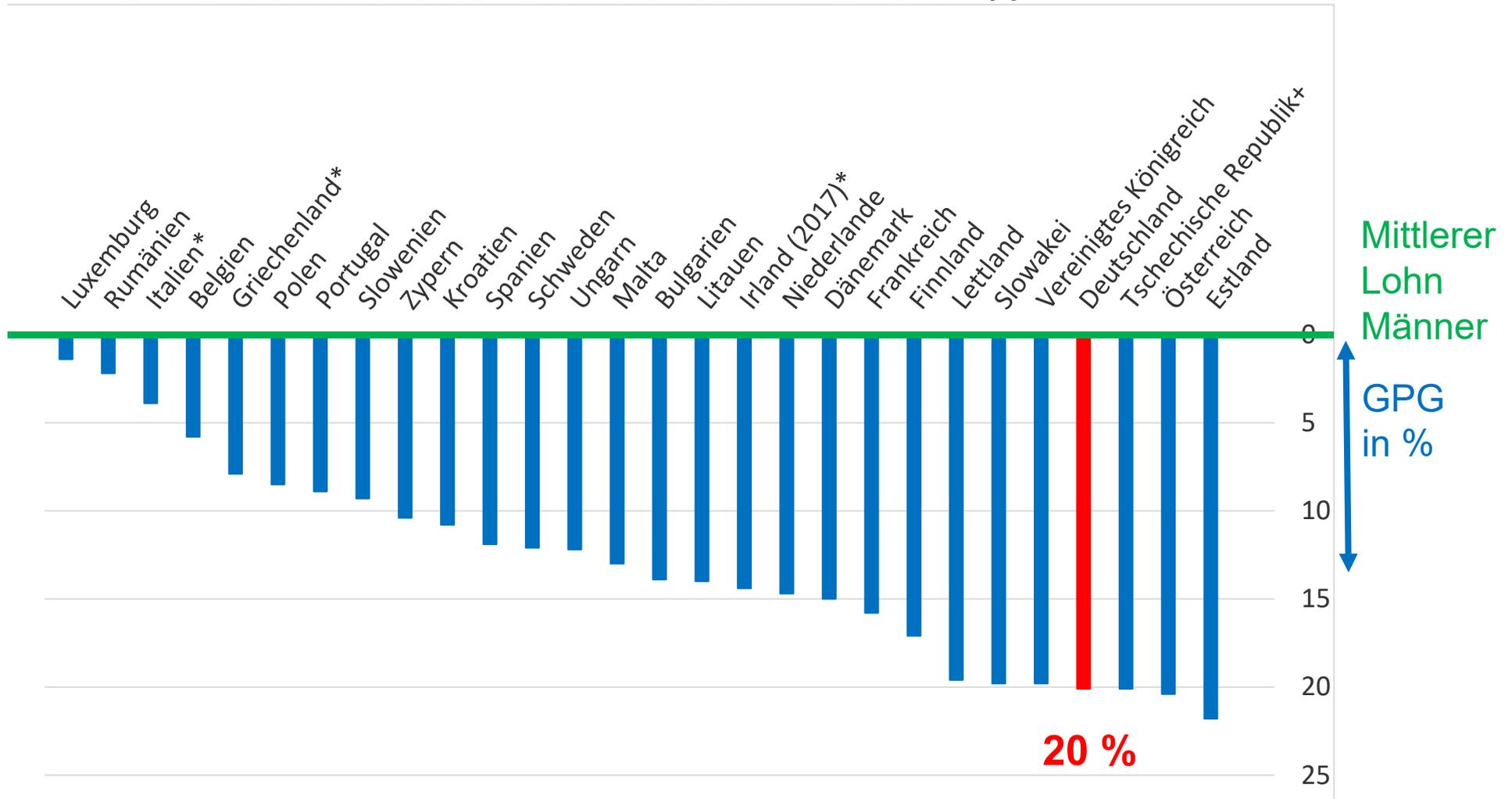
18. März 2019  
17. März 2020  
**EQUAL PAY DAY**  
10. März 2021



- Symbolisiert den Tag, bis zu dem Frauen länger arbeiten müssten, um das gleiche Gehalt zu bekommen, wie Männer am 31.12. des Vorjahres
- Verrechnet?  
Berechnung stimmt nur, wenn Frauen im Folgejahr den Lohn von Männern erhalten würden!

# Länderunterschiede

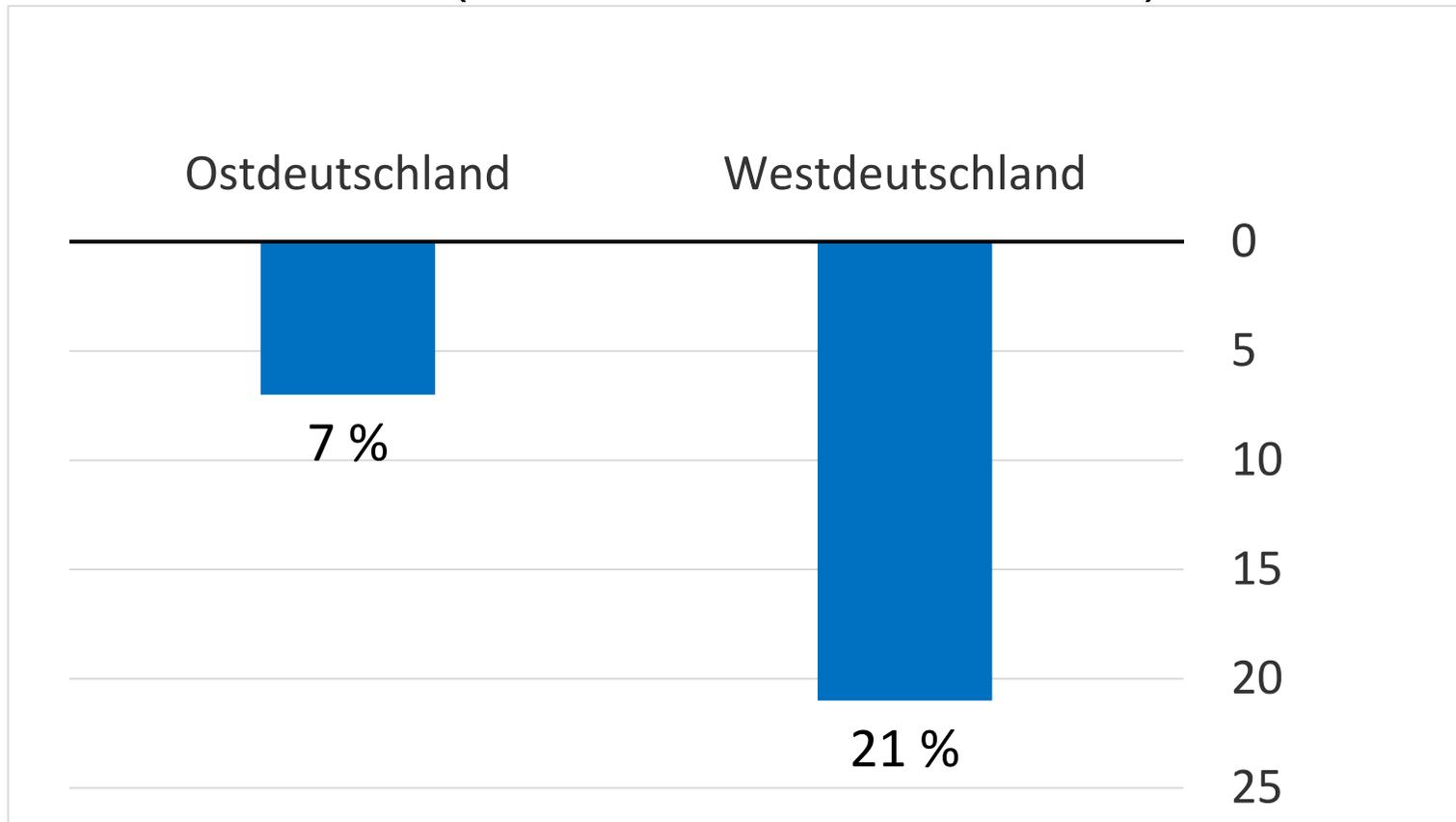
- GPG beim Brutto-Stundenlohn 2018 in %



Quelle: European Commission (Eurostat); \* vorläufige Daten; + etwas abweichende Definition

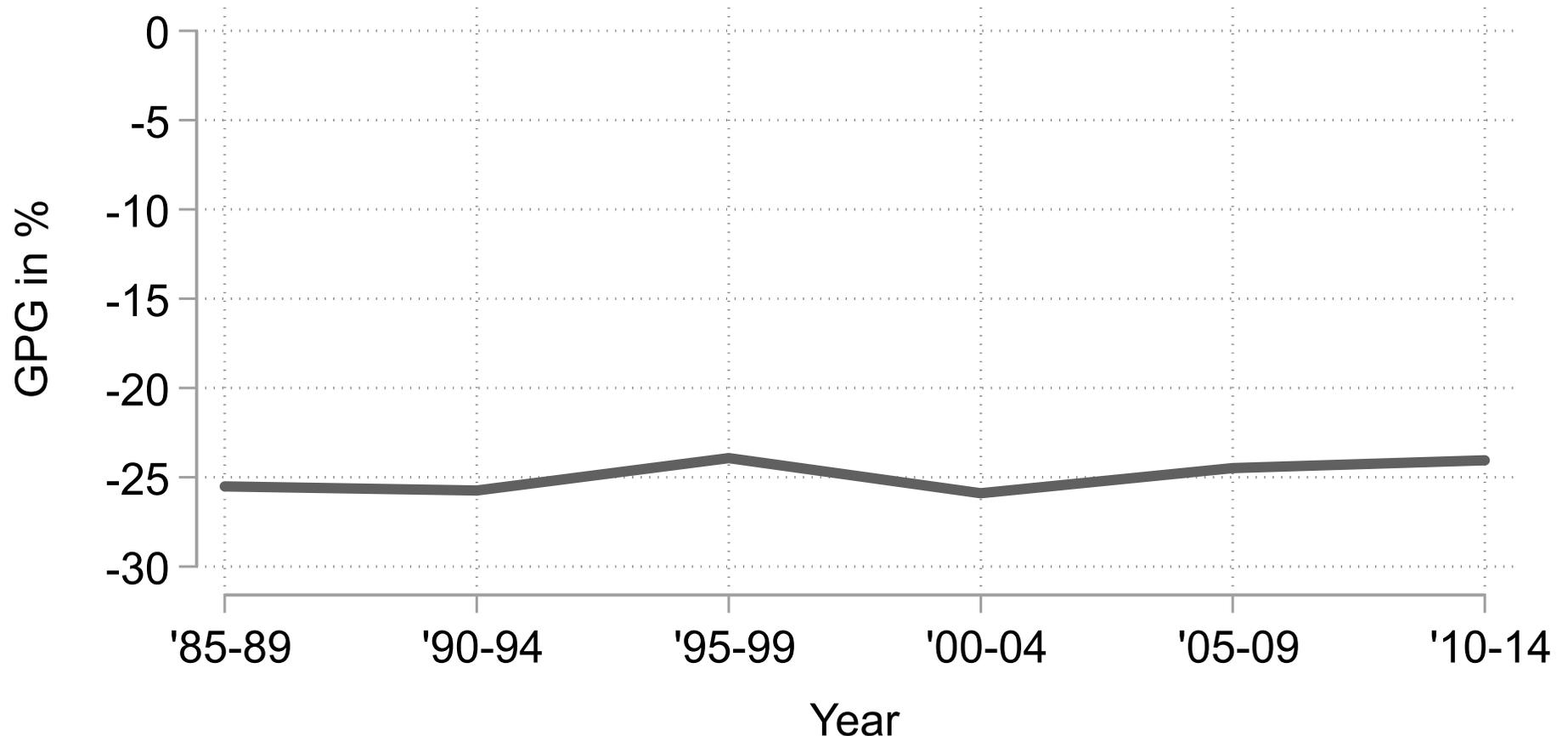
# Ost-/Westdeutschland

- Deutliche Unterschiede beim unbereinigten GPG
- Daten für 2018 (Statistisches Bundesamt)



# „Stalled Gender Revolution“?

- Schätzungen mit dem SOEP, Westdeutschland 1985-2014  
(Schmitt/Auspurg 2020)

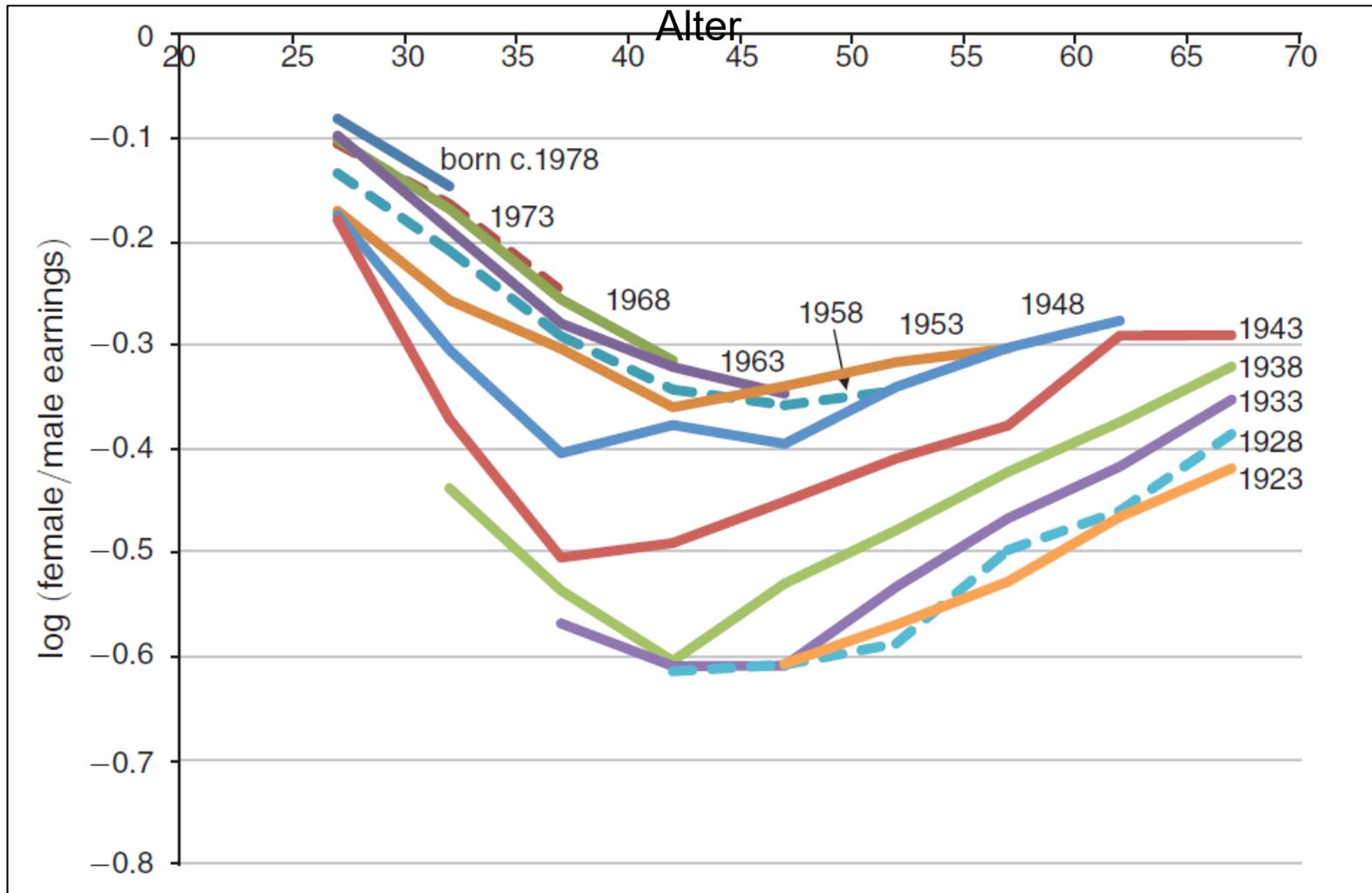


Quelle: Eigene Berechnungen

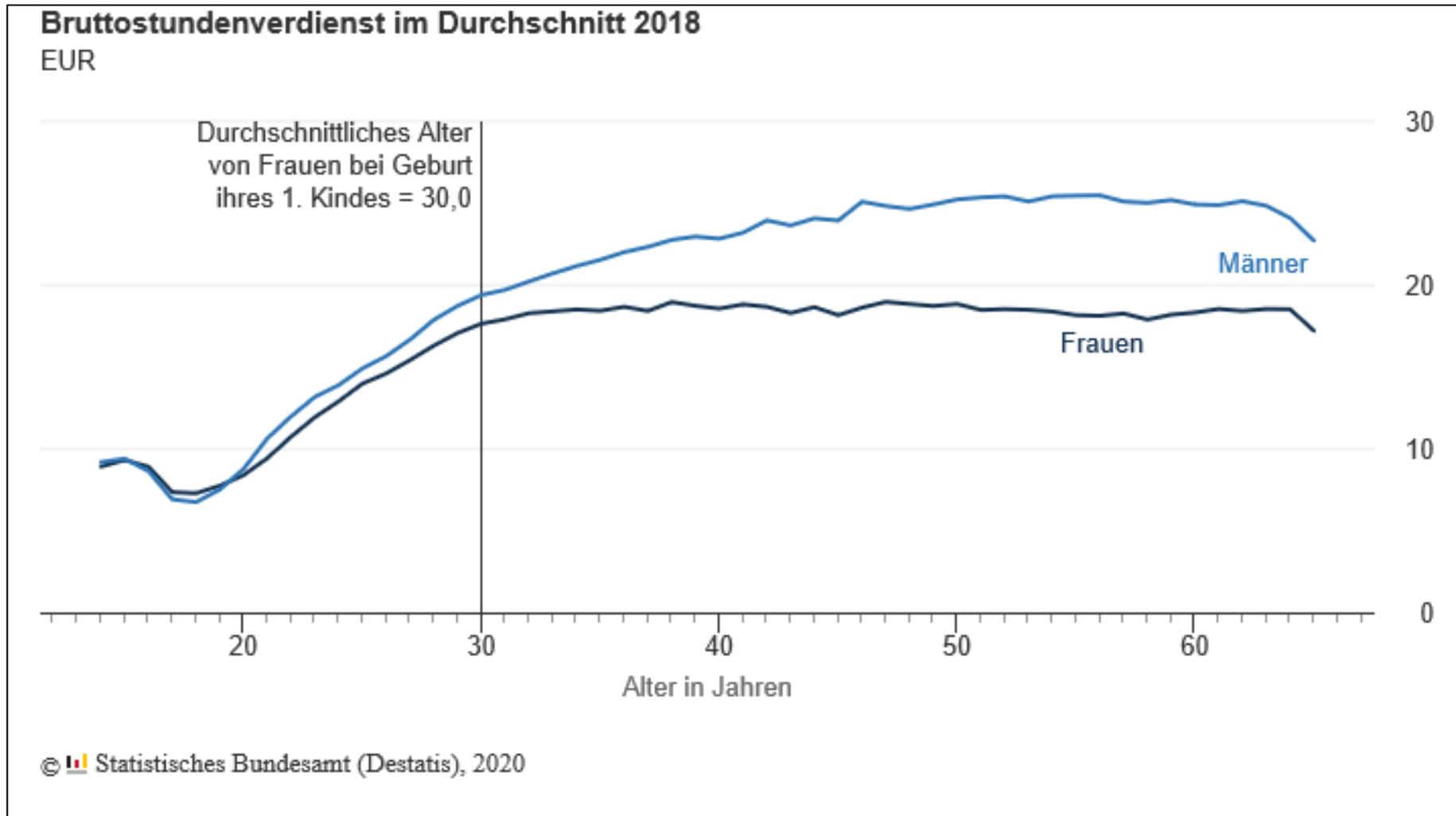
Für robustere Schätzungen mittlere Werte für 5-Jahresintervalle; mindestens  $N = 18,348$  Personenjahre pro Intervall

# GPG im mittleren Alter am größten

- Schätzungen für Uni-Absolventen mit US-Zensus Daten (Goldin 2014); Geburtskohorten 1923-1978; bei Kontrolle von Weiterbildung



# Daten zu Deutschland



# Zwei mögliche Ursachenbündel

---

(1) Unterschiede in Arbeitsangebot/Produktivität; z.B.

- Humankapital und Berufswahl
- Erwerbserfahrung und -umfang
- Übernahme von Führungsverantwortung



Rückkoppelungen möglich  
(z.B. antizipierte Diskriminierung / Erwerbsunterbrechung)

(2) Ungleichbehandlung durch Arbeitgebende bei gleichem Angebot & gleicher Produktivität: „Diskriminierung“

- Einstellung / Beförderung
- Entlohnung in Berufen
- Kulturelle Entwertung von „Frauenarbeit“

Teil 2:  
Diskriminierung!  
Das soziologische Narrativ



# Statements

- „In allen Arbeitsverhältnissen, in die sich soziale Ungleichheitslagen eingeschrieben haben, werden Frauen [...] wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert.“  
(Becker-Schmidt 2007)
- „Während durch sozialpolitische Debatten in der Öffentlichkeit ein Bewusstsein davon entstanden ist, dass Frauen [...] in unzumutbarer Weise diskriminiert werden, beschäftigt sich die hierfür zuständige Disziplin selten mit dieser Thematik.“ (Becker-Schmidt 2007)



- „Vor allem Frauen und Migranten werden aufgrund vermeintlicher askriptiver Merkmale auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert.“  
(Nachtwey 2015)

# Wer wird am Stärksten diskriminiert?

---

- **„Frauen in den unteren sozialen Positionen sind in der Regel auch am stärksten diskriminiert**, die horizontalen Disparitäten am stärksten ausgeprägt. Eine Managerin hat eine völlig andere Chance auf Gleichbehandlung als eine weibliche migrantische Reinigungskraft.“  
(Nachtwey 2015: 177)
- **„Wenn wir uns jedoch den Gender Pay Gap, also die mögliche Diskriminierung, anschauen, dann ist er bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit den geringsten Löhnen praktisch inexistent** (Granados und Geyer 2013). Diese Fakten machen deutlich, dass vor allem **bei den Beziehern hoher Einkommen und Führungskräfte die Lohndiskriminierung zwischen Frauen und Männern in Deutschland sehr hoch ist.**“  
(Fratscher 2015: 185)
- **„Frauendiskriminierung und Männerprivilegierung gibt es in allen Schichten [...] unserer Gesellschaft“**  
(Becker-Schmidt 2008:165)

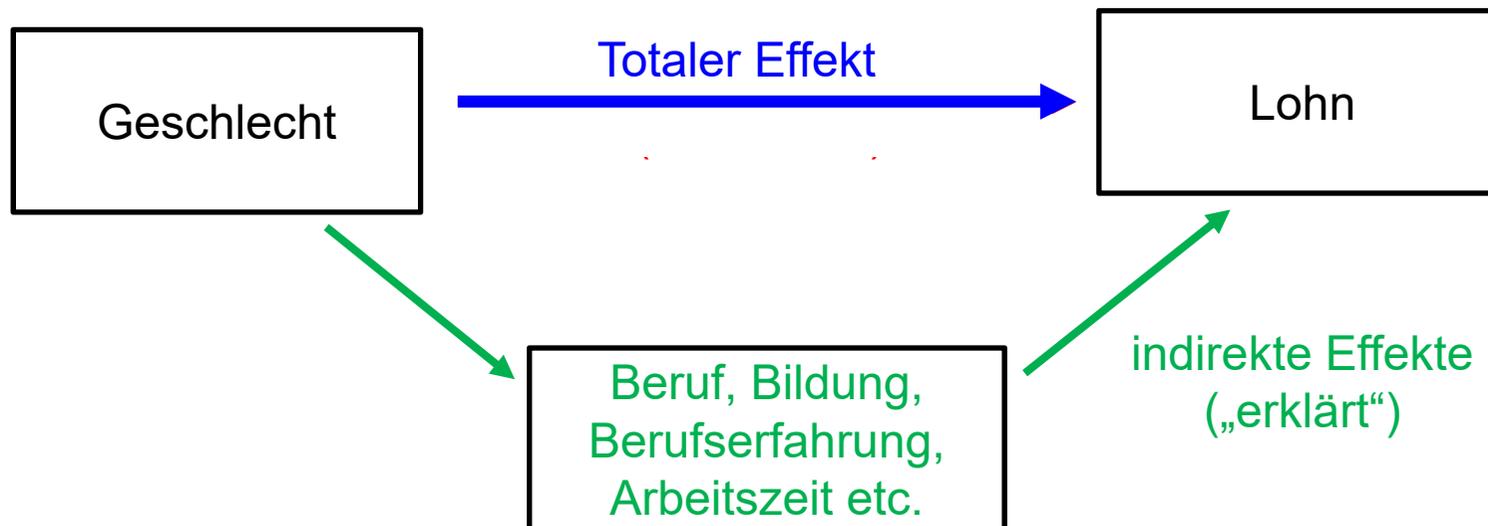
# So einfach ist es nicht

- Warum diskriminieren Männer, und warum lassen sich Frauen diskriminieren?
  - Oft pauschale Verweise auf andere Begriffe
    - Männerbünde, Patriarchat, Hegemonie, Ideologien
    - Verweise auf latente Strukturen, unsichtbare Hände, ...
- Ohne Kenntnis der genauen Mechanismen sind kaum Handlungsempfehlungen möglich
  - „Vielleicht liegt gerade in der Heteronomie und in der Unübersichtlichkeit komplexer, in sich unstimmgiger Verhältnisse die Chance, dass alles anders werden kann.“  
(Becker-Schmidt 2008: 73)
- Deshalb zunächst ein genauerer Blick auf die Empirie

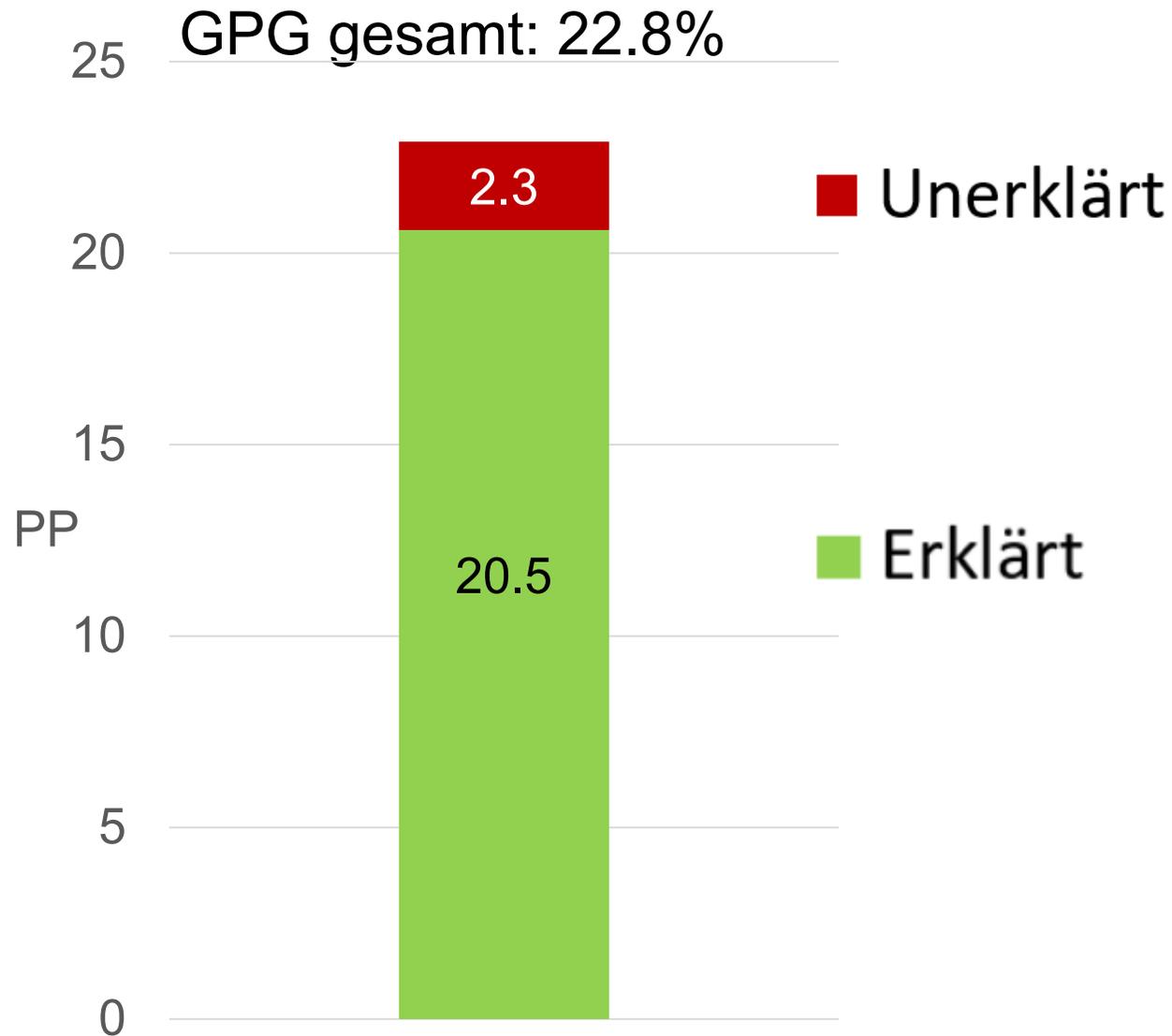


# Feststellung von „Diskriminierung“

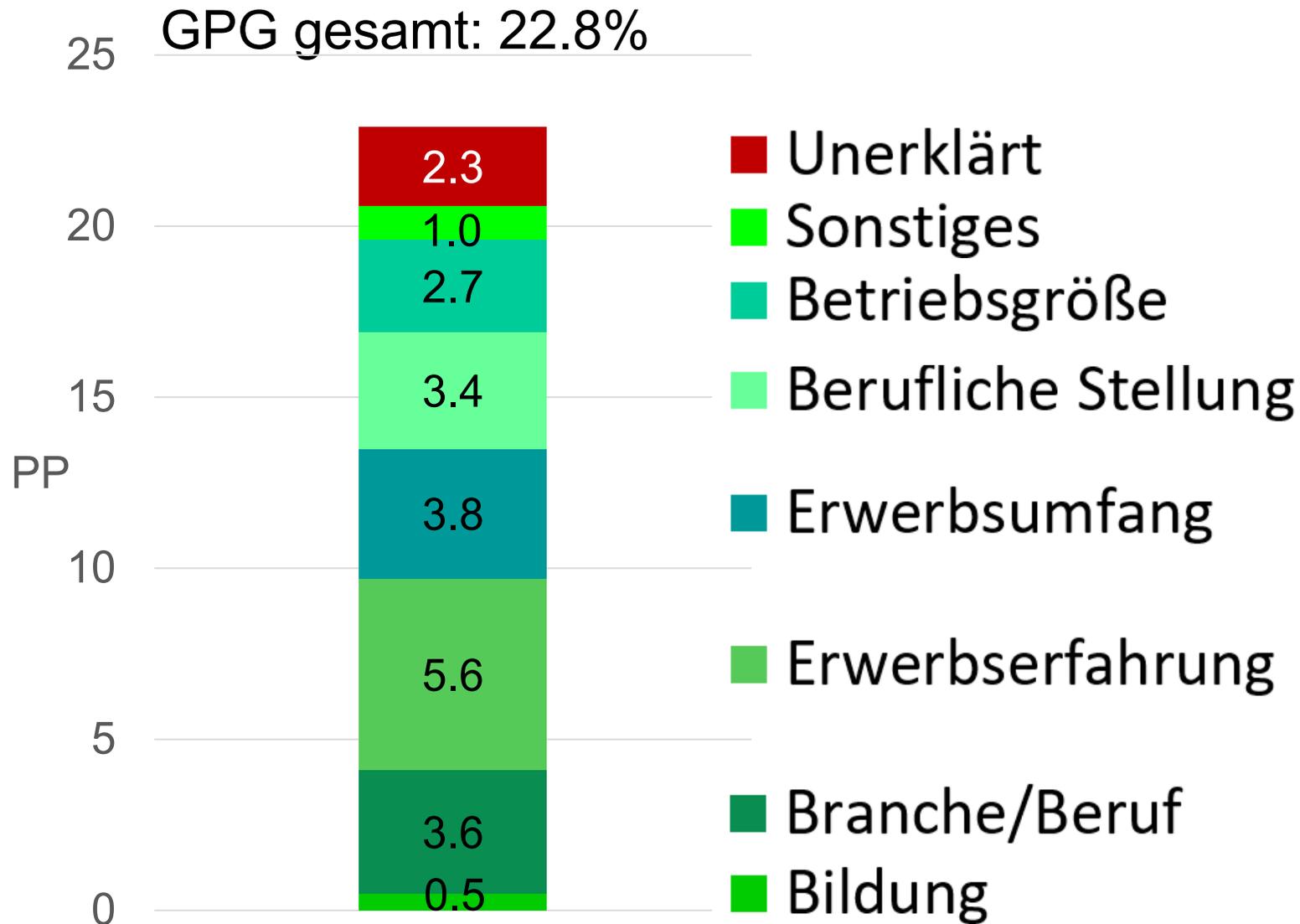
- Ungleichbehandlung (z.B. ungleicher Lohn) bei *gleichem* Arbeitsangebot und *gleicher* Produktivität
  - Dazu müssen **Mediatoren** „herausgerechnet“ werden („**erklärte Lücke**“)
  - Verbleibt dann ein **residualer Geschlechtereffekt**? („**unerklärte Lücke**“)



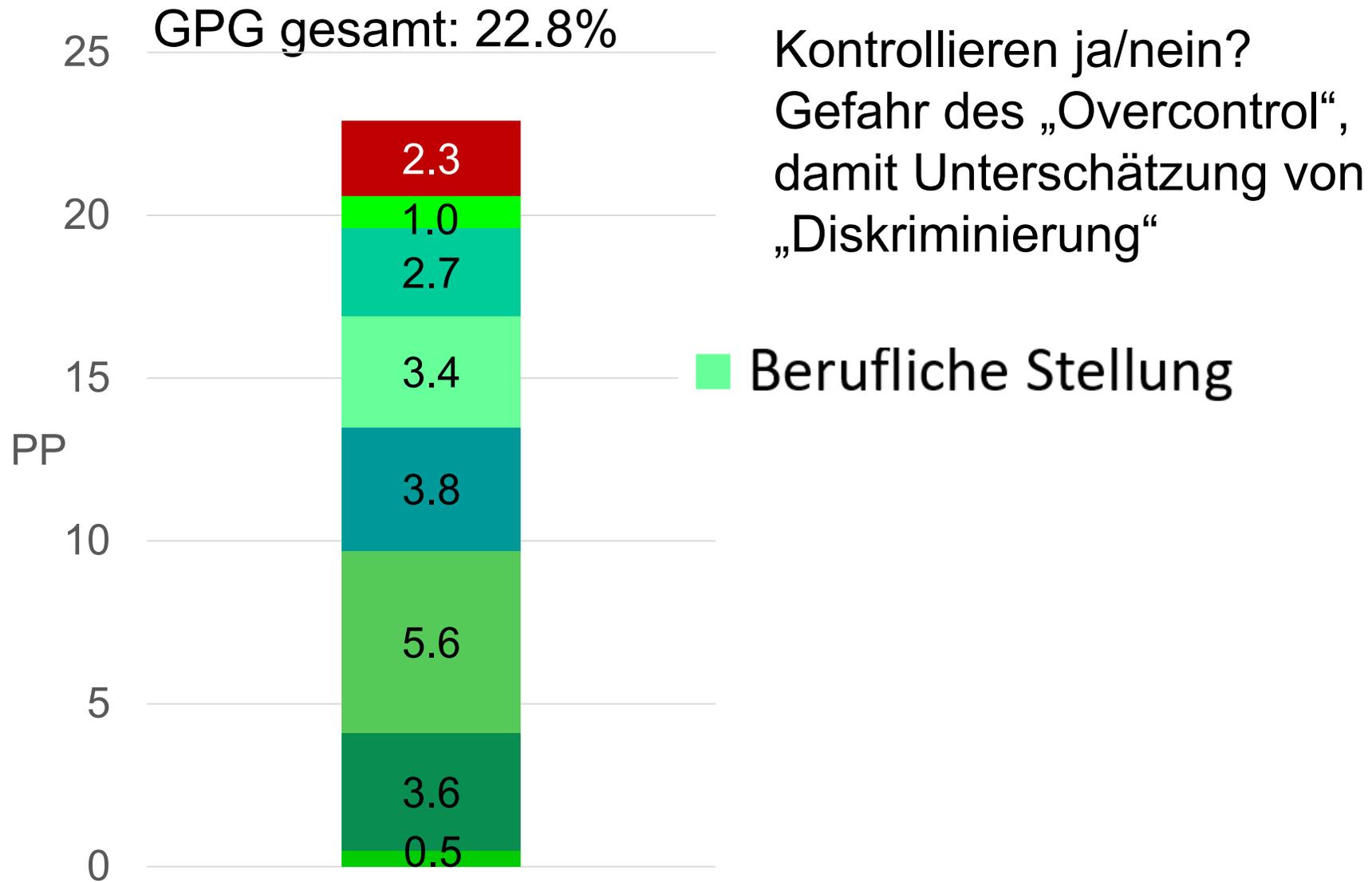
# Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



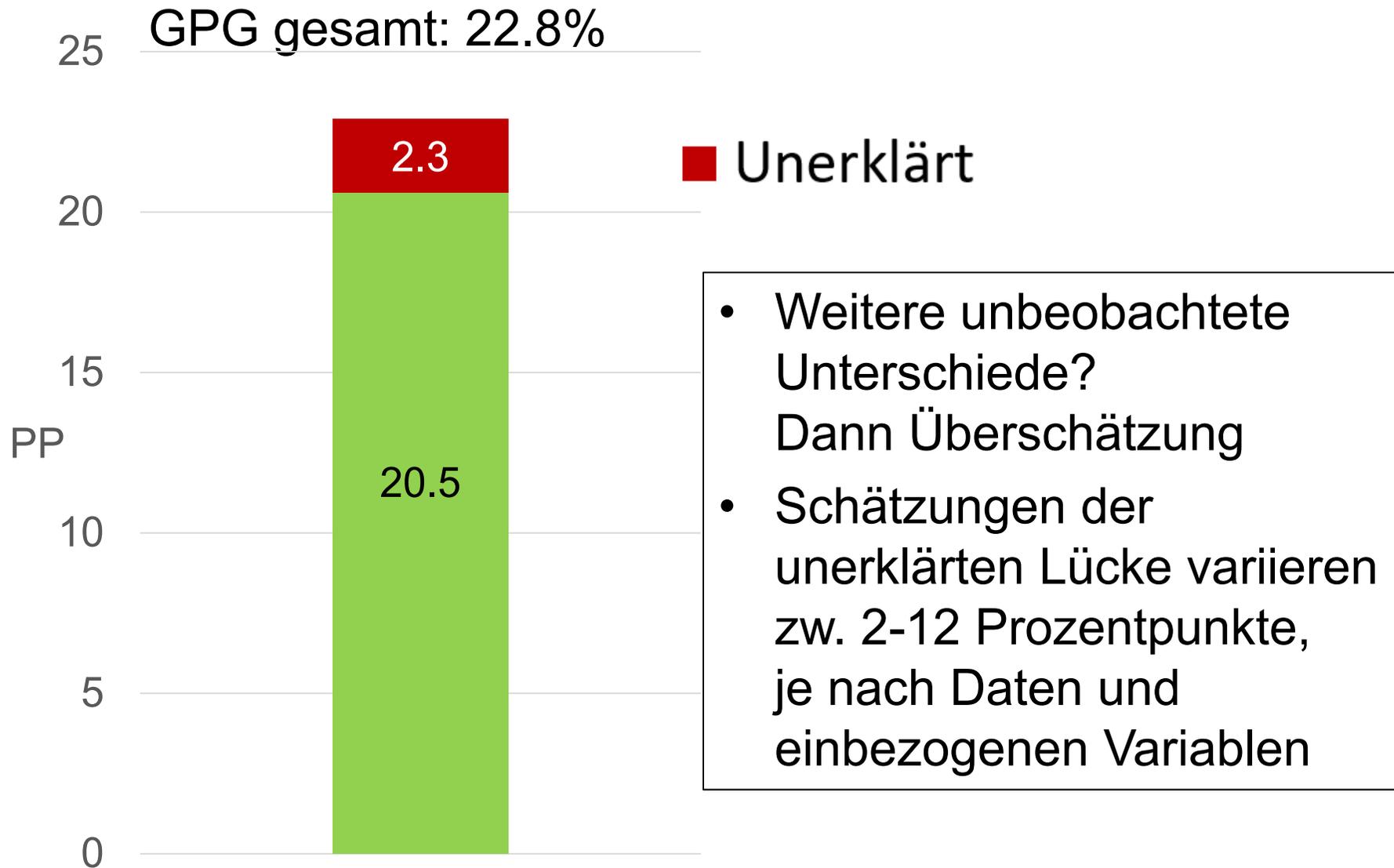
# Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



# Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



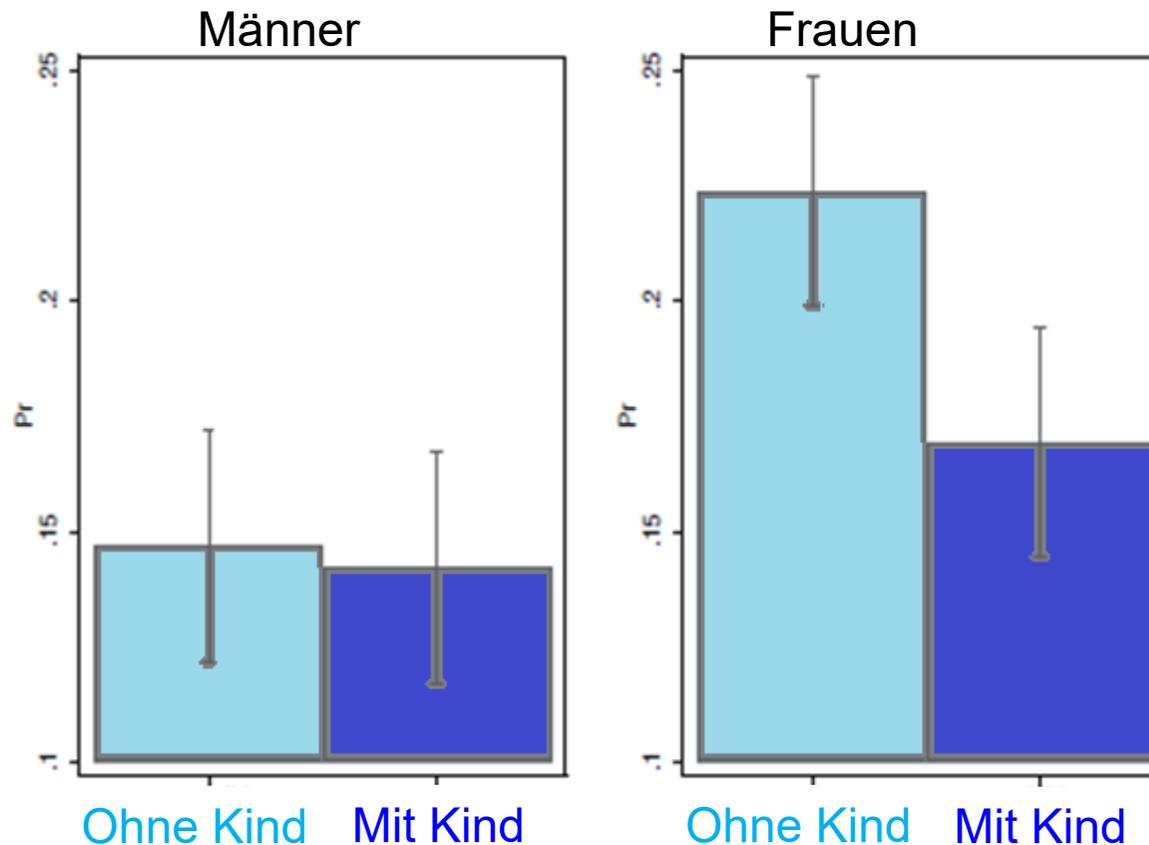
# Beispiel: Zerlegung mit SOEP-Daten (Boll/Leppin 2015)



# Alternativ Experimente?

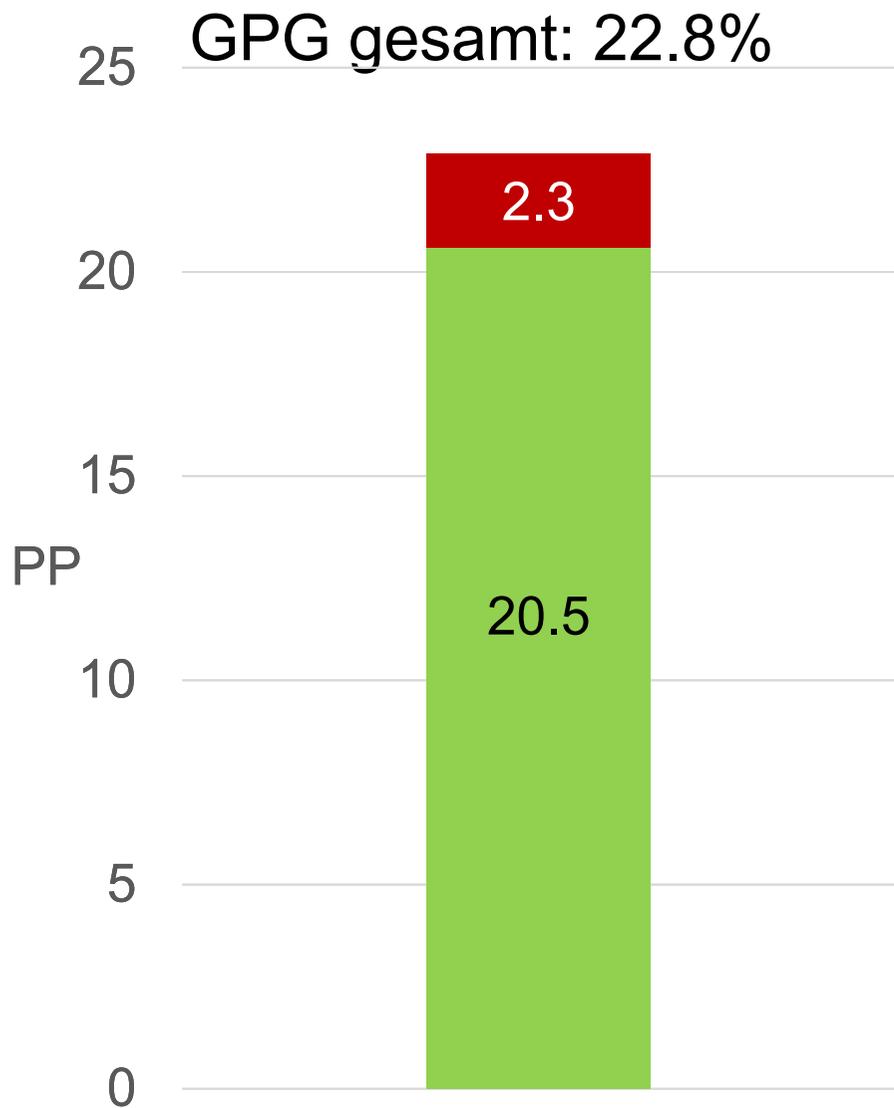
- Beispiel: Bewerbungsexperiment Hipp 2019
  - Bewerbungen als „Event Manager“
  - Variation Geschlecht, Kind ja/nein

Zentrales Outcome: Einladung zu Jobinterview (Anteile & 95% KI)



- Kinder machen für Frauen einen Unterschied
- Aber warum? Schwer zu sagen
- Unklar bleibt auch, warum hier *Männer* benachteiligt sind

# Und der „erklärte“ Teil?



- Es handelt sich um erklärte Varianz, aber keine substantielle Erklärung.
- Bei Verständnis der Mechanismen bieten sich Ansatzpunkte!

Beispiel

■ Erwerbsumfang  
(Arbeitszeiten)

## Teil 3:

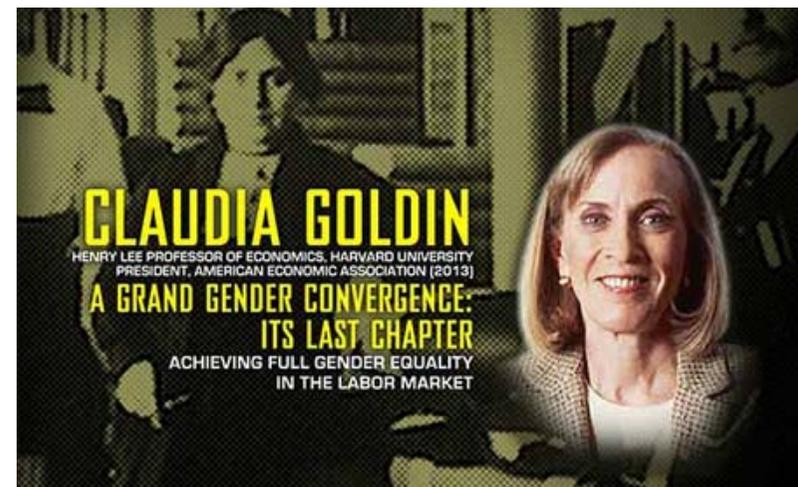
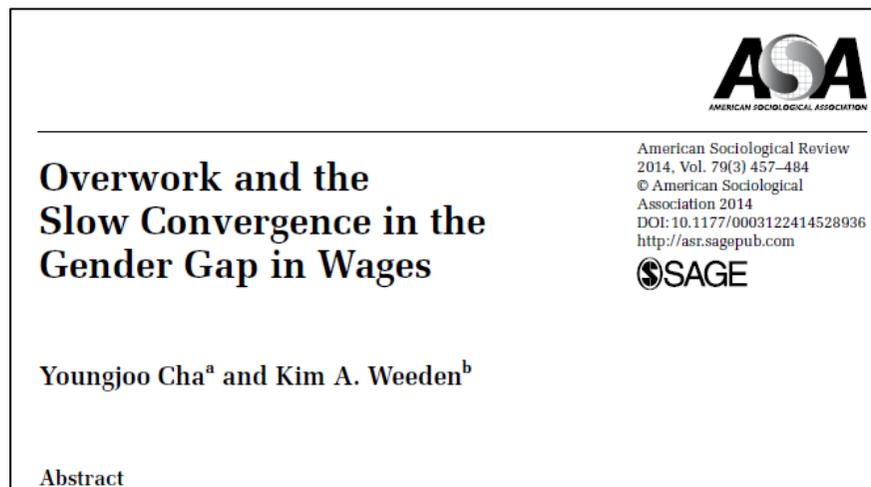
### Einfluss des Erwerbsumfangs (Arbeitszeiten) (SOEP-Analysen: Laila Schmitt)



Foto: imago stock&people/Tagesspiegel

# Erwerbsumfang als „Letztes Kapitel“?

- Studien zu den USA sehen den Erwerbsumfang als
  - Zentrale Erklärung für den Stillstand beim GPG
  - Wichtiger Ansatzpunkt für Interventionen
- Hintergrund
  - Starker Gender Gap im Erwerbsumfang (in USA v.a. bei „Overwork“)
  - Zugleich zunehmender Gap bei Lohn für lange vs. kurze Arbeitszeit (über die Jahre ansteigende „Overwork Premiums“)
  - Damit Spreizung des GPG, wirkt Schließung entgegen → „Stall“



Source: Poster at Cornell University

# Situation in Deutschland

---

- Erwerbsumfang dürfte ebenfalls zunehmend relevant sein
  - Lockerung der Regelungen für geringfügige Beschäftigung; Teilzeit- und Befristungsgesetz (seit Dezember 2000)
  - Frauen sind zunehmend in Teilzeit (< 20 h) beschäftigt
  - Auch in DE niedrigere Löhne bei kurzer Arbeitszeit („TZ Pay Gap“)
- Für viele Autoren besteht wieder eine „Diskriminierung“
  - Frauen müssen Teilzeit arbeiten, obwohl sie anderes wünschen
  - Und werden dafür zugleich geringer entlohnt
    - „viele Beschäftigte mit Teilzeitverträgen wünschen sich eigentlich ein Normalarbeitsverhältnis, sie betrachten sich als unterbeschäftigt. Für die Arbeitgeber hingegen ist Teilzeitarbeit häufig billiger“  
(Nachtwey 2015 n. Woitschig et al. 2013)
    - ...dass in Deutschland nicht nur ungewöhnlich viele Frauen in Teilzeit arbeiten [...]. Auch das zeigt dass es um die Chancengerechtigkeit zw. Männern und Frauen in Deutschland nicht gut bestellt ist (Fratscher 2015)

# Alternative Erklärung: Compensating Differentials

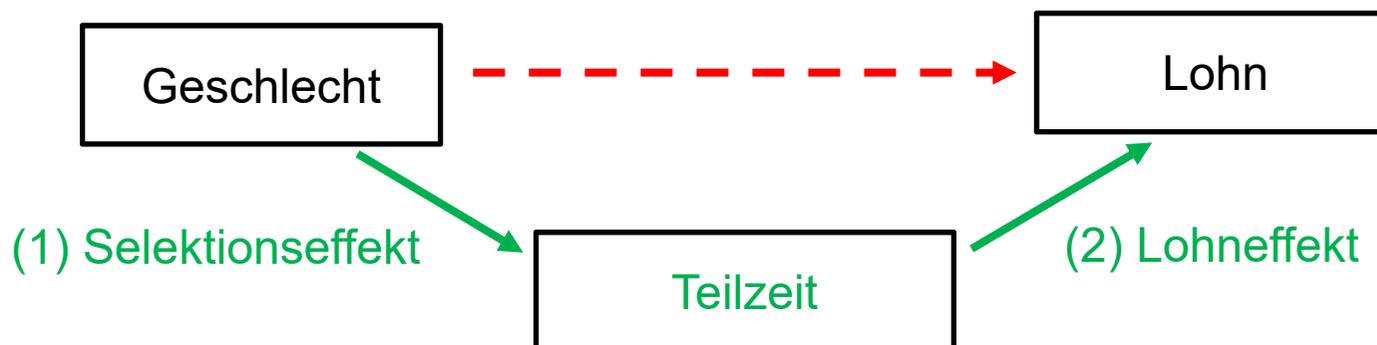
---

## (1) Unterschiedliche Selektion in Teilzeit (TZ)

- Geschlechtsspezifische Präferenzen für kurze Arbeitszeit
- Bereitschaft zu Tausch von Lohn gegen kürzere Arbeitszeiten

## (2) Höhere Produktionskosten → geringere Löhne bei TZ

- Kurze Arbeitszeit → mehr Personal f. gleiches Arbeitsvolumen
- Das ist kostspielig (mehr Einarbeitung, Verwaltung, etc.)
  - Kosten v.a. wenn Arbeitnehmende TZ selbst wählen können
- Arbeitgeber\*innen reichen Kosten an Arbeitnehmende weiter



# Implikationen

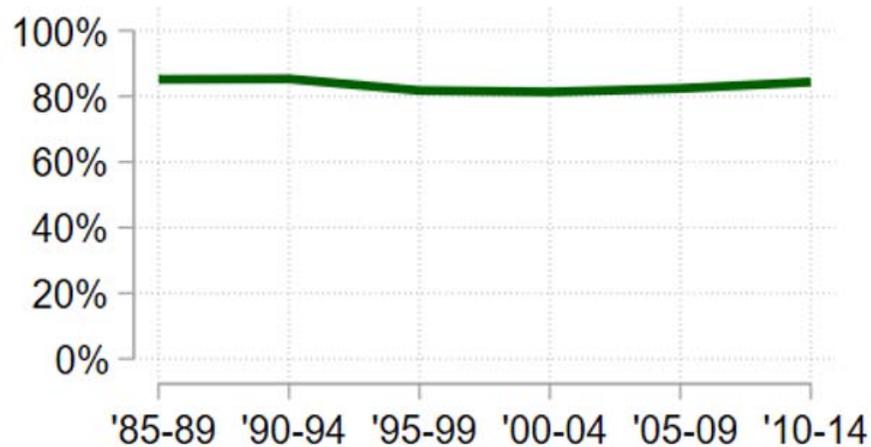
---

- Teilzeitgesetz könnte Schließung des GPG verzögert haben
  - Unbereinigter GPG wg. veränderter Komposition der Arbeitnehmenden
  - Bereinigter GPG wg. gestiegenen Produktionskosten
- Unsere Forschungsfragen
  1. Gibt es in DE (zunehmend) TZ Pay Gaps?
  2. Erklärt auch in DE der Ewerbsumfang zunehmend den GPG?
  3. Warum gibt es TZ Pay Gaps?

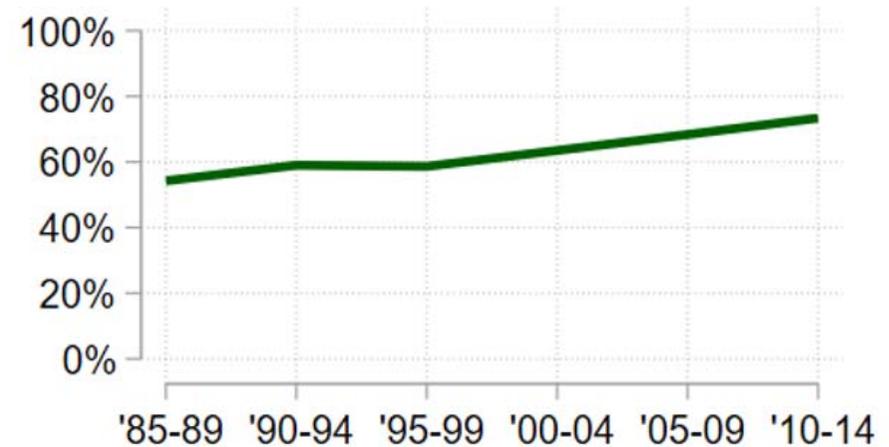
# Trendanalysen SOEP, Westdeutschland 1985-2014

## Arbeitsmarktbeteiligung

Männer

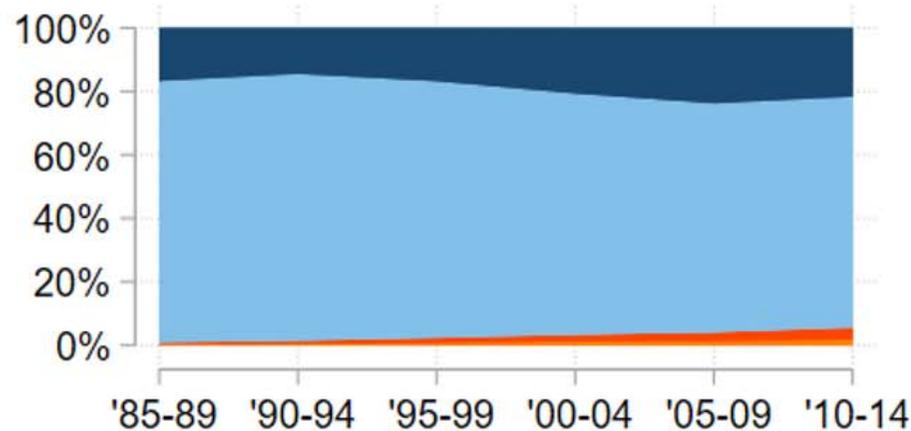


Frauen

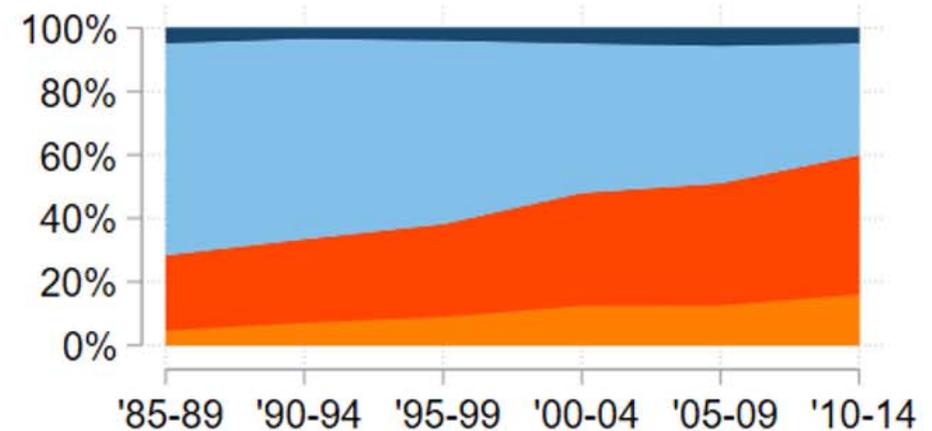


Männer

## Erwerbsumfang



Frauen



■ Marginal (1-14 hrs)
 ■ Part-time (15-34 hrs)
 ■ Full-time (35-49 hrs)
 ■ Overwork (50-80 hrs)

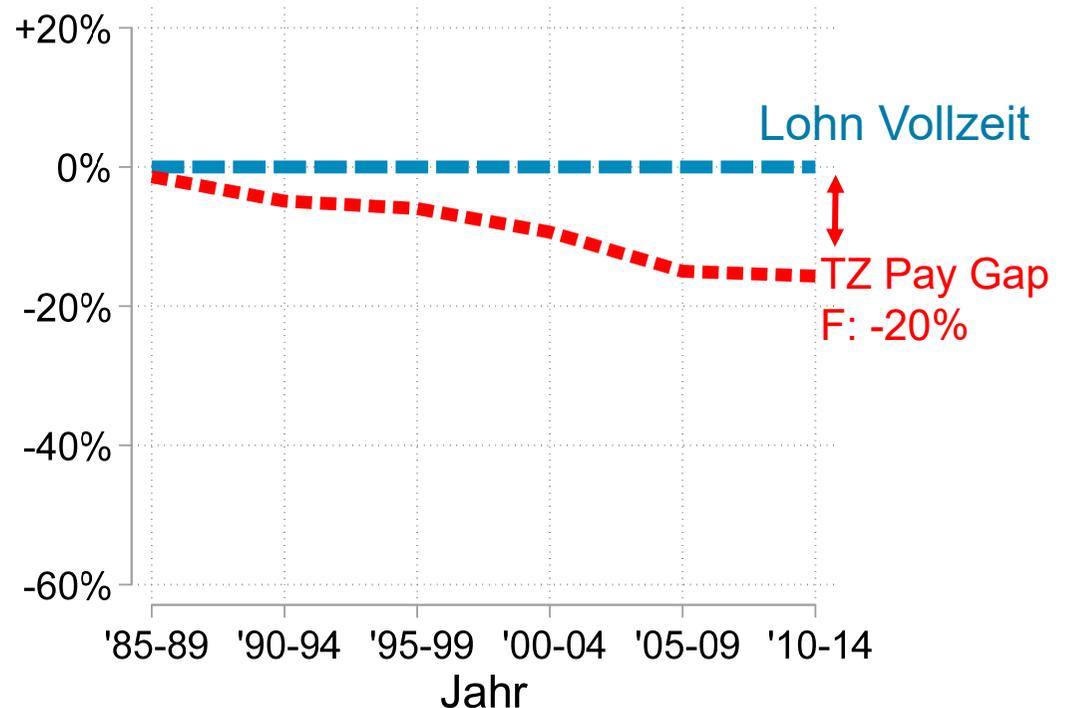
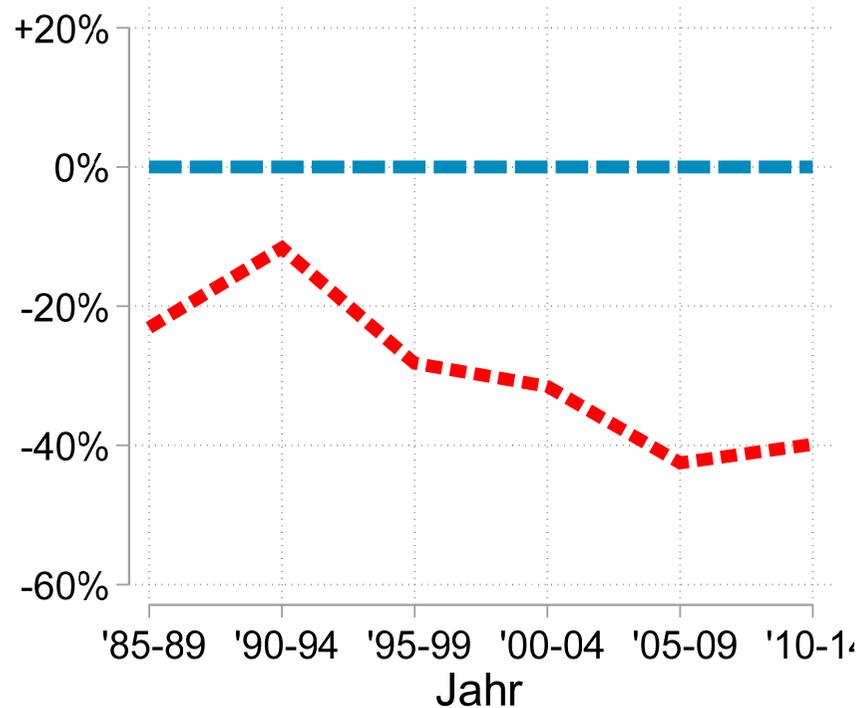
Quelle: Eigene Berechnungen; mittlere Werte für 5-Jahresintervalle; mind. N = 18,348 Personenjahre pro Intervall

# 1. Gibt es TZ Pay Gaps?

## Unbereinigte Lücke

Männer

Frauen



— Full-time

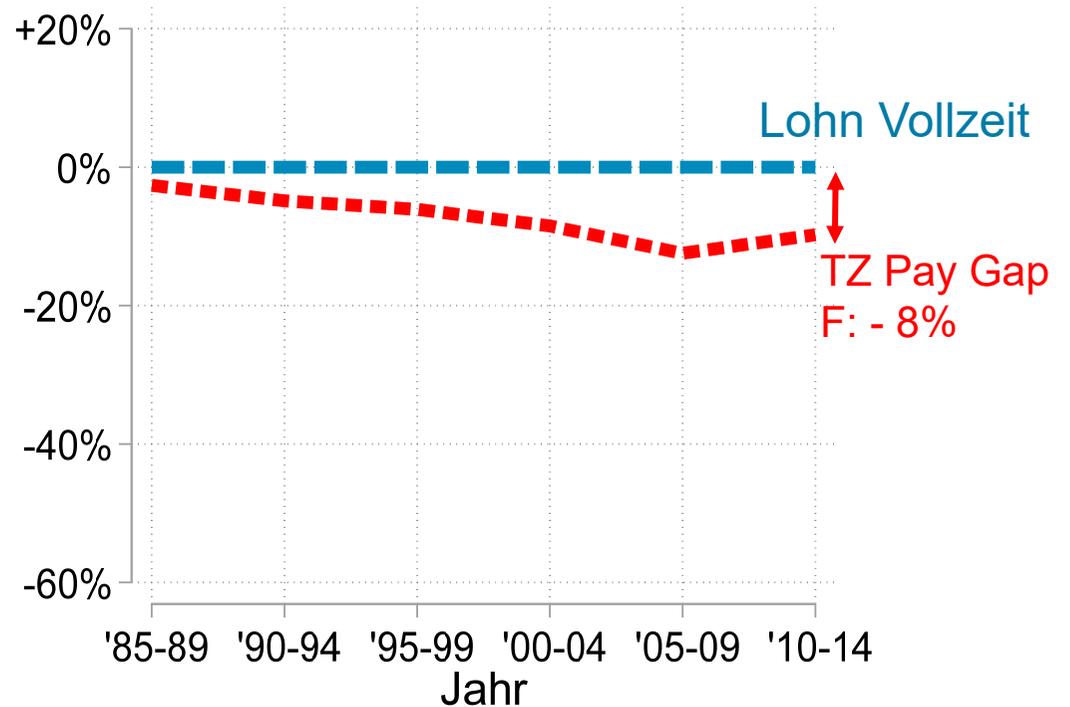
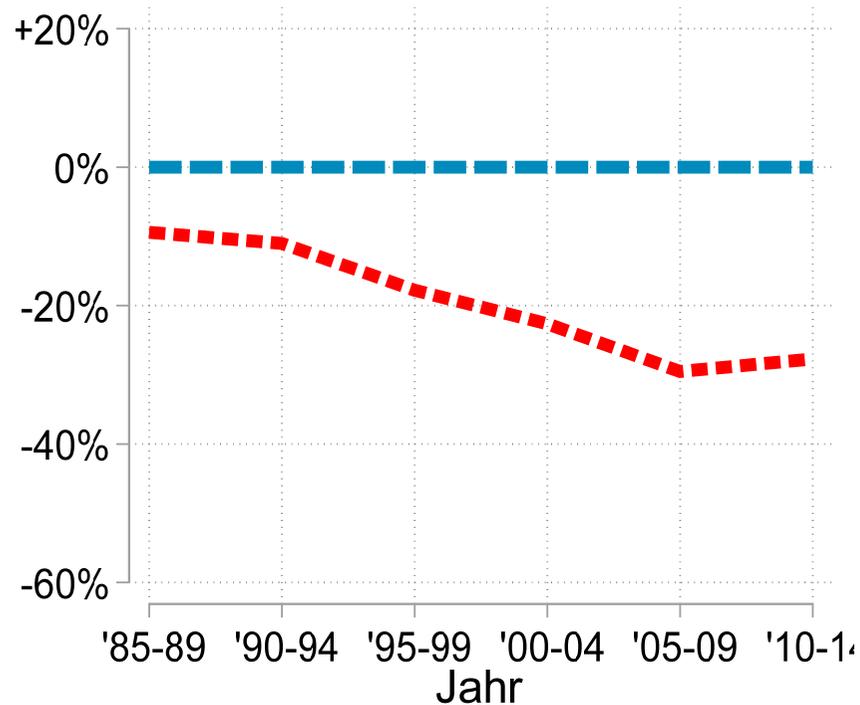
— Part-time

# 1. Gibt es TZ Pay Gaps?

## Bereinigte Lücke

Männer

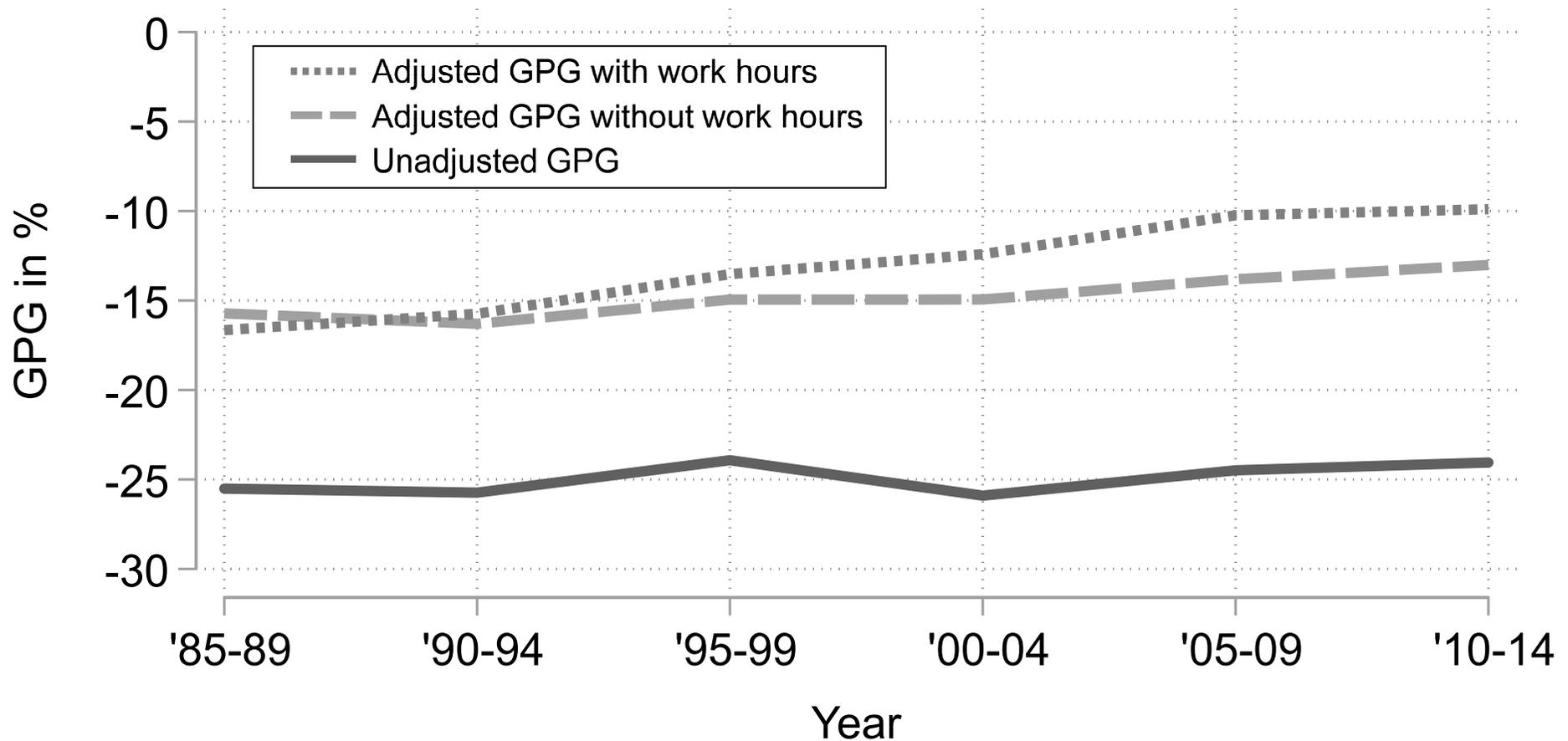
Frauen



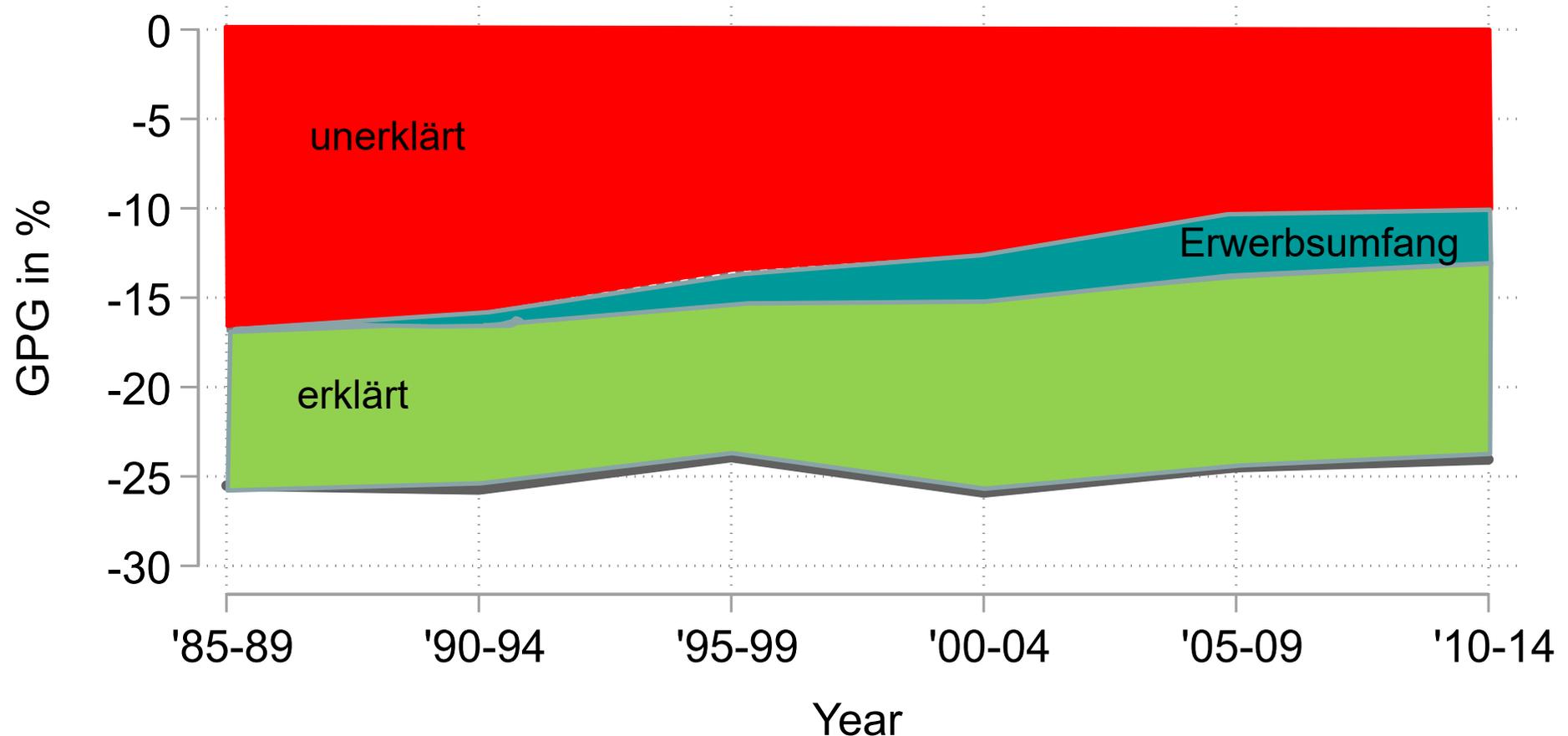
— Full-time

— Part-time

## 2. Erklärt der Erwerbsumfang zunehmend den GPG? → Stall in the GPG revisited



## 2. Erklärt der Erwerbsumfang zunehmend den GPG? → Stall in the GPG revisited



- Dekomposition: Der GPG wäre nun ein Fünftel kleiner, hätte es nicht die Änderungen bei den Arbeitszeiten gegeben

### 3. Warum TZ Pay Gaps?

---

- SOEP-Daten geben nur bedingt Aufschluss
  - Wiederum: Welche Mediatoren sollte/kann man kontrollieren?
- Wir verwenden zusätzlich Survey-Experimente
  - Was wäre, wenn Frauen und Männer Zugang zu denselben Jobs hätten? Also *per se* keine Diskriminierung besteht?
  - Experimente erlauben Isolation Effekte von TZ
    - Im Arbeitsmarkt stark mit anderen Merkmalen korreliert (Karrierechancen, Anwesenheitszeiten, Berufssegmente, ...)
    - Im Experiment atypische Fälle möglich (z.B. TZ mit Karriereoption)
- Wir bieten Männer und Frauen *dieselben* Jobs an
  - Wer zeigt sich bereit, welche Stellen anzunehmen?
  - Zu welchem Gehalt? Bei welcher Arbeitszeit?

# Survey-Experimente im PASS 2018

(Auspurg/Hinz/Mozer/Schmitt)

---

- $N = 5.362$  Befragte (erwerbstätig oder Wiedereintritt geplant)
- Stellenangebote mit experimentell **variieren** Merkmalen

## Stellenangebot 1

Gesucht wird ein/e Mitarbeiter/in für

- eine Beschäftigung im Umfang von **40 Stunden pro Woche** [20 Stunden | 30 Stunden]
- mit **Bereitschaft zu Überstunden** in Stoßzeiten

Angeboten werden

- ein **Beschäftigungsverhältnis für die Dauer von 3 Jahren**
- ein monatliches Gehalt von **2000 Euro brutto (11.50 Euro Brutto-Stundenlohn)**  
[basierend auf Referenzlohn (realistischer Lohn laut Befragte/r); -10% bis +40%]

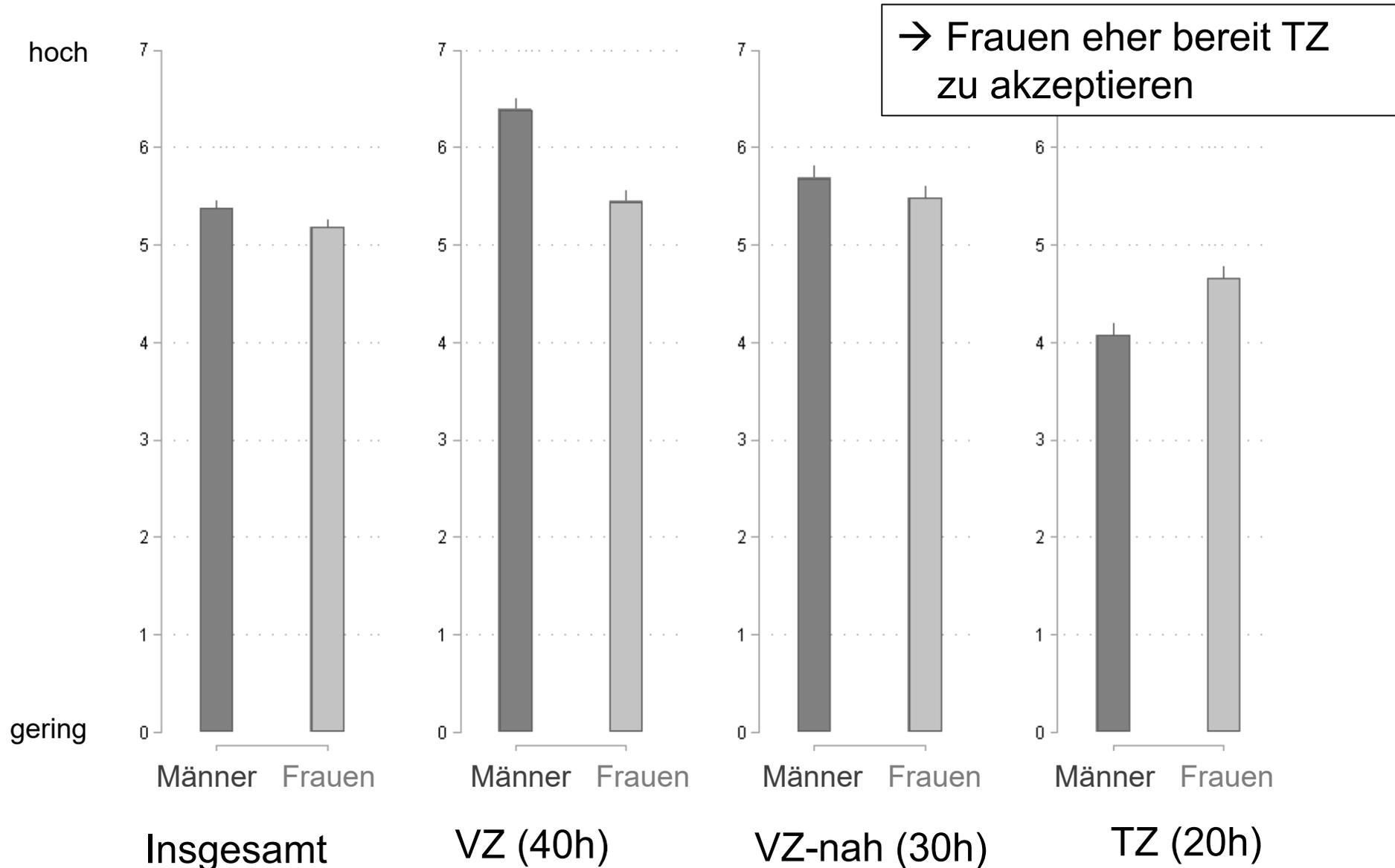
Beim Arbeitgeber handelt es sich um ein Unternehmen

- das **sehr gute innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten** bietet
- das **interne Kinderbetreuung zu ortsüblichen Kosten** anbietet
- in dem **ein Teil der Arbeit von zuhause aus erledigt werden kann**
- in dem **Arbeitszeiten von den Mitarbeitenden nicht selbst ausgewählt** werden können
- bei dem typischerweise **sehr wenige Bewerbungen** eingehen

→ Wie wahrscheinlich würde man die Stelle annehmen?

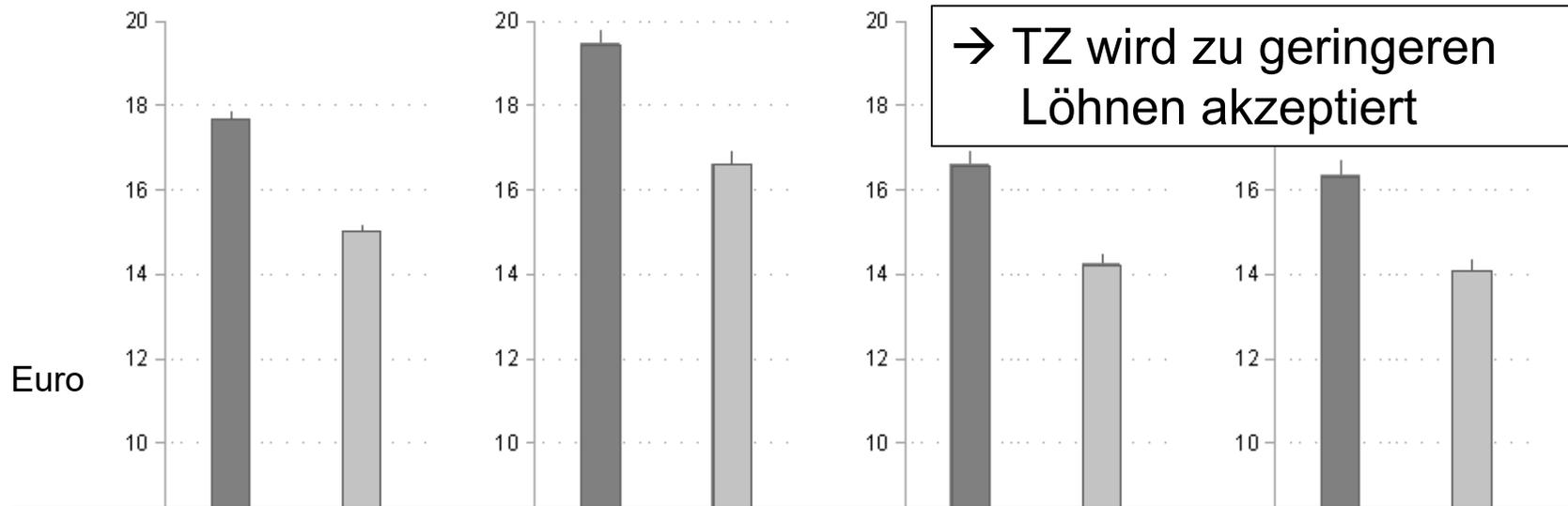
(Skala 0= ‚sehr unwahrscheinlich‘ bis 10 = ‚sehr wahrscheinlich‘)

# Vorläufige Ergebnisse: Wahrscheinlichkeit, Stelle anzunehmen (Mittelwerte mit KI)

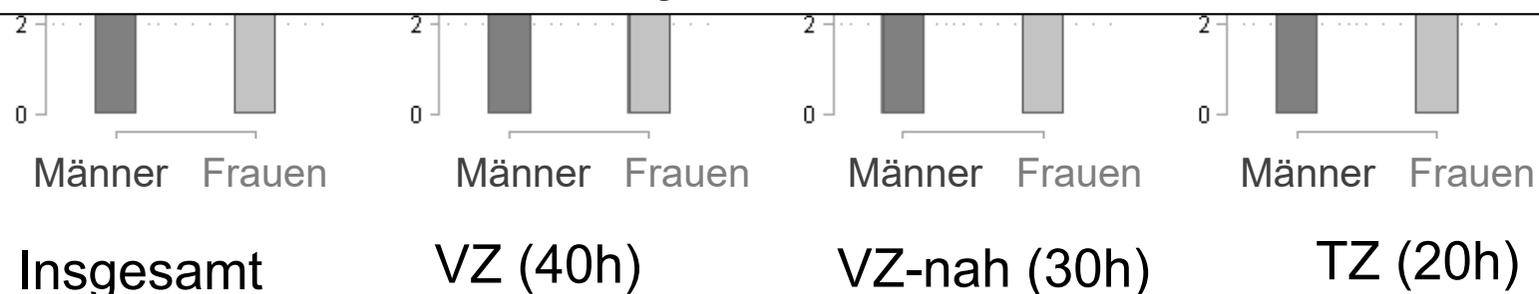


# Mittlere Reservationslöhne

- Mittlere angebotene Stundenlöhne bei Annahmewahrs.  $\geq 5$

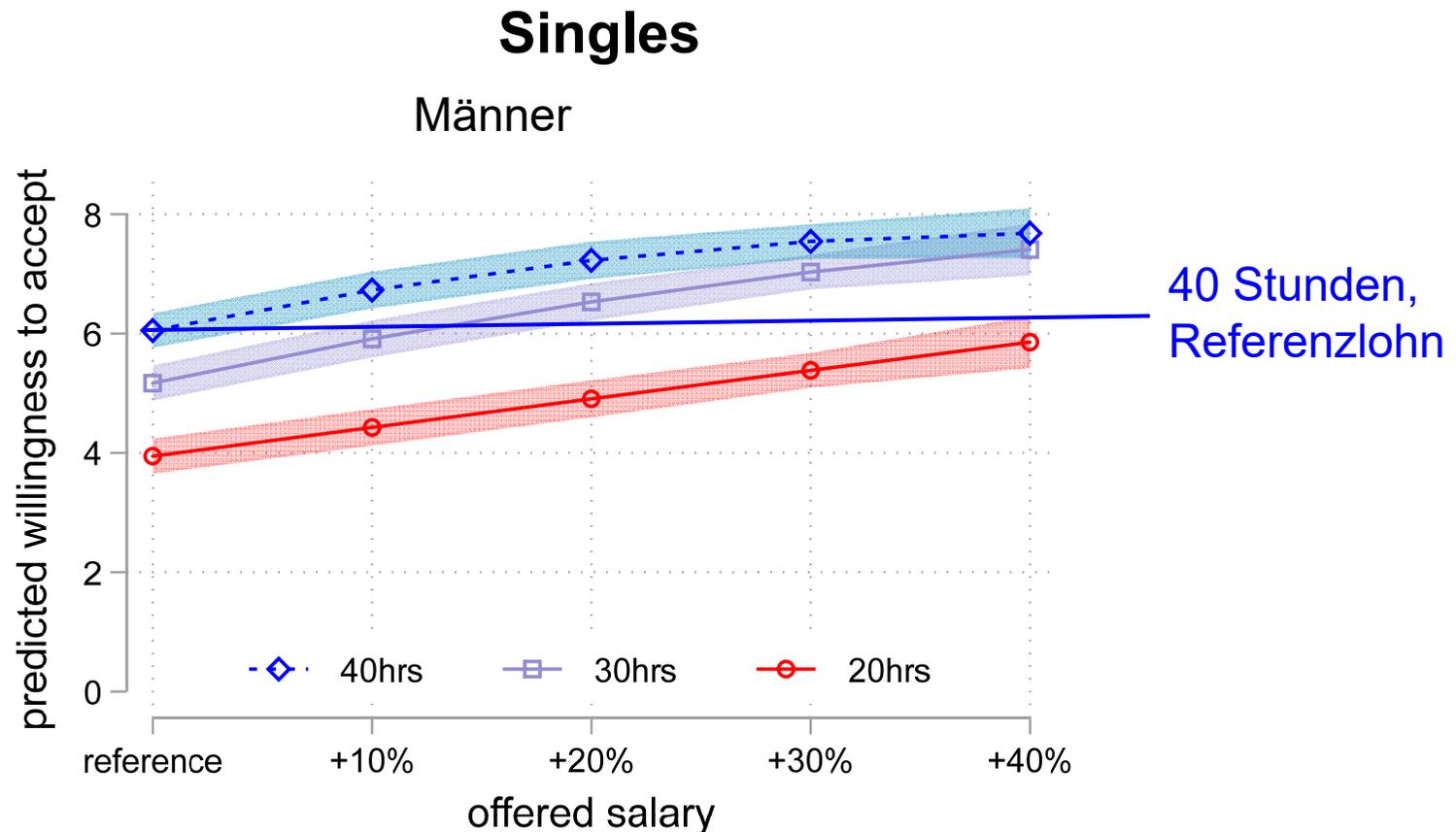


- Grund vor allem Selektion: Personen mit relativ geringen Löhnen selektieren sich in TZ (z.B. Mütter)
- Zudem wird von dieser Gruppe weniger Kompensation (Lohn) für kürzere Arbeitszeit verlangt



# Annahmewahrscheinlichkeit nach Lohn und Arbeitszeit

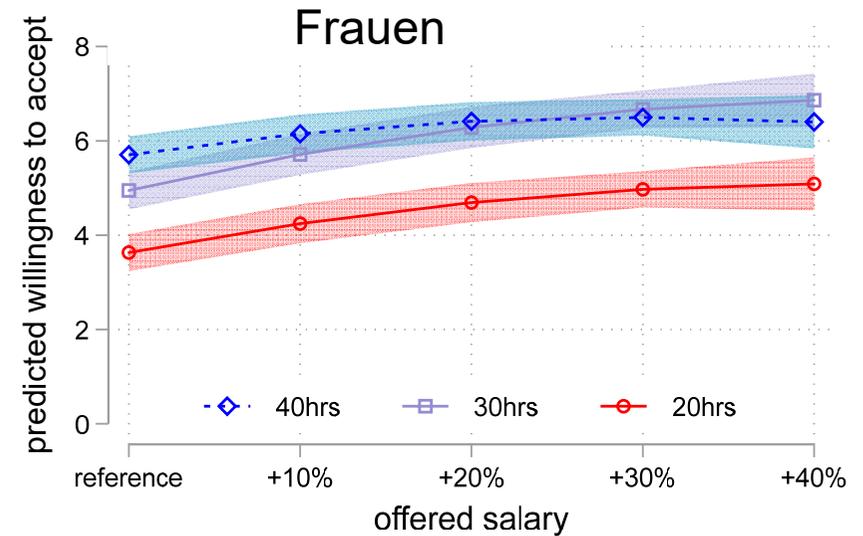
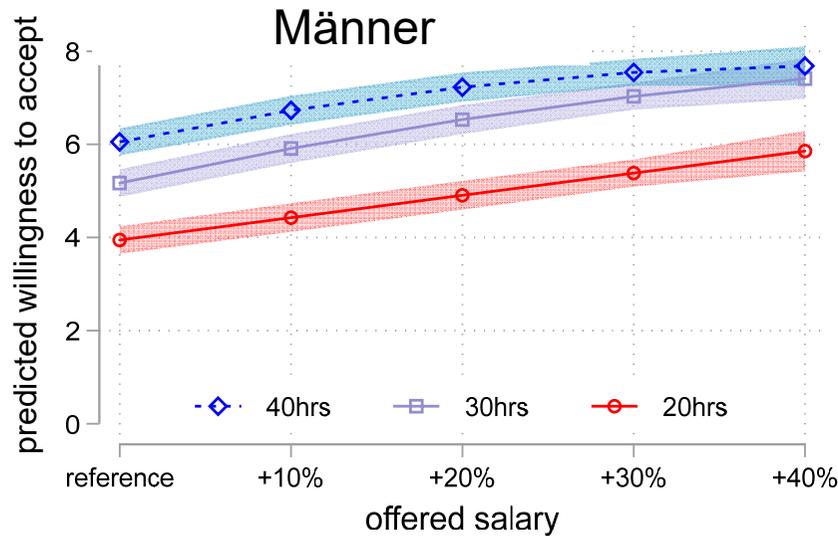
- Vorhersagewerte aus Regressionen mit 95% KI  
(Reference: realistischer Stundenlohn, den Befragte für sich erwarten)



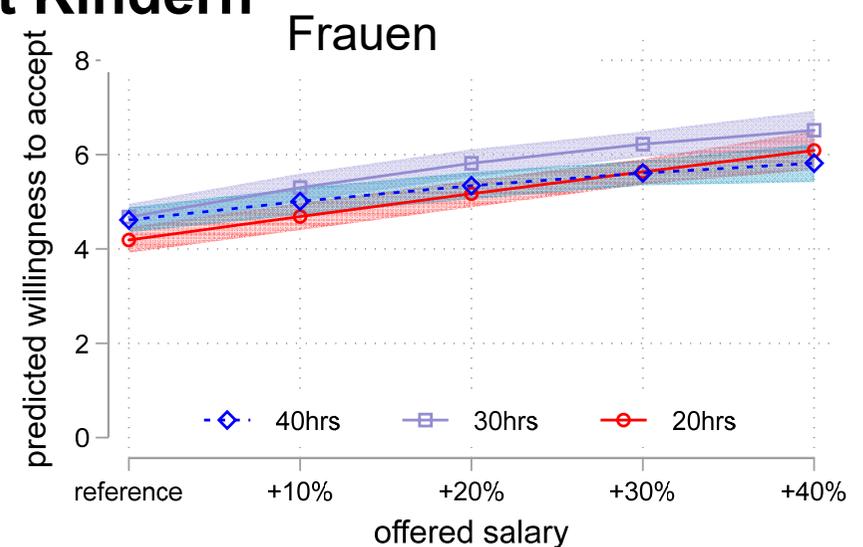
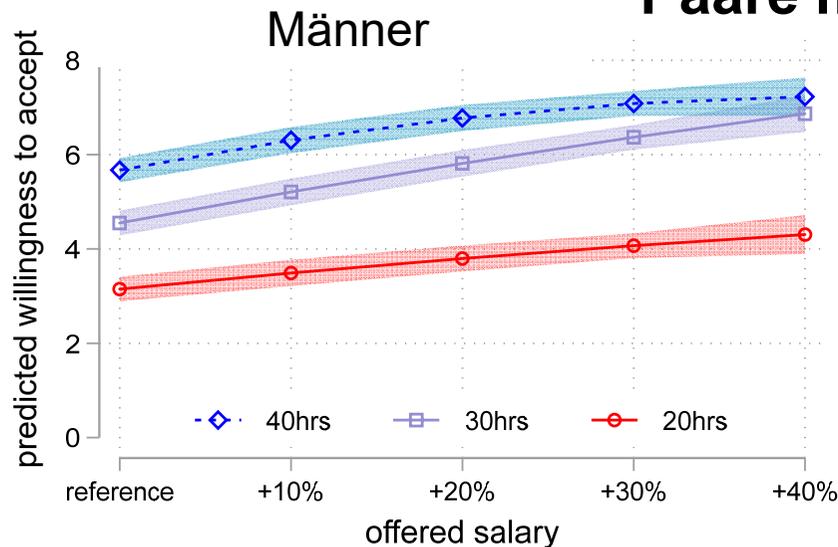
# Annahmewahrscheinlichkeit nach Lohn und Arbeitszeit

- Vorhersagewerte aus Regressionen mit 95% KI

## Singles



## Paare mit Kindern



# Fazit zu Teil 3

---

- Erwerbsumfang ist zunehmend wichtiger Faktor für GPG
  - Primär wegen veränderter Komposition von Arbeitnehmenden
  - Insb. Mütter sind bereit, TZ zu geringen Löhnen zu akzeptieren
- Folgerungen für weitere Schließung GPG
  - Kosten für kurze Arbeitszeiten senken: Steuerregelungen, andere Arbeitsorganisation, Digitalisierung nutzen
    - Beispiel: Goldin 2014 zu US-Pharma-Industrie
  - Unsere Experimente zeigen Moderation durch flexible Arbeitszeiten  
(Möglichkeit von Home-Office dagegen wenig Einfluss)
- Weitere Forschungsfragen:
  - Warum akzeptieren insb. Mütter TZ zu geringeren Löhnen?
  - Präferenzen, Normen, Verdienstpotenziale?

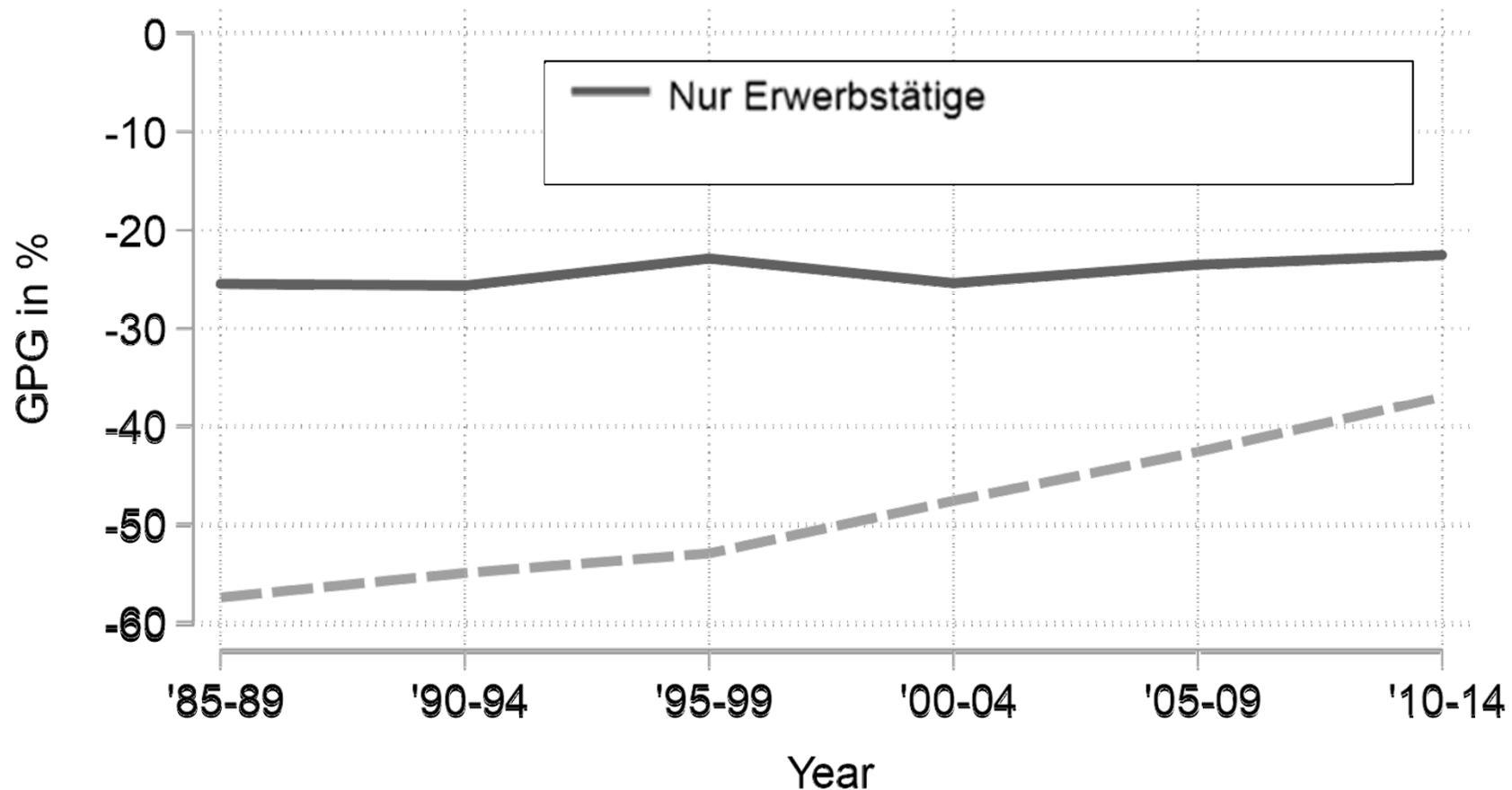
# Fazit Insgesamt

- Forschung zu Diskriminierung ist wichtig
- Aber auch zu anderen Mechanismen – die mehr Möglichkeit zur Intervention bieten
- Damit ist die Lücke womöglich schneller zu schließen...



# Optimistischere Sichtweise auf das Erreichte

- GPG bei Einbezug von Nicht-Erwerbstätigen (mit Lohn = 0): Schrumpft deutlich stärker!



Vielen Dank für die Aufmerksamkeit!

[Katrिन.Auspurg@lmu.de](mailto:Katrिन.Auspurg@lmu.de)

<https://www.ls4.soziologie.uni-muenchen.de/auspurg>

