ifo SCHNELLDIENST

10
2022

12. Oktober 2022
75. Jahrgang

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Frauen als Gründerinnen
E. Herold, C. Krolage, M. Menkhoff, A. Oberhuber und *P. Schüle*

Folgen ehelicher Spezialisierung bei Scheidung
C. Albrecht, E. Herold und *J. Steigmeier*

Wohlstand für Alle? Wachstum und Ungleichheit in Deutschland und Europa
M. Dolls, M. Lay, S. Necker, A. Peichl und *A.-C. Rathje*

Die Innenstadt als Konsumzentrum
J.-V. Alipour, O. Falck, S. Krause, C. Krolage und *S. Wichert*

Mobilität von Hochschulabsolvent*innen
T. A. Fackler und *V. Lindlacher*

DATEN UND PROGNOSEN

Human Resources: Maßnahmen der Unternehmen
J. Freuding und *J. Garnitz*

Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2022, Kurzfassung
Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose

BRANCHEN UND SEKTOREN

Fachkräftemangel in Deutschland und Europa
A. Peichl, S. Sauer und *K. Wohlrabe*

ZUR DISKUSSION GESTELLT

Wie groß ist der Gender Gap?

Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik

Andreas Peichl und *Britta Rude, Michael Oberfichtner, Luise Görges, Sarah Gust* und *Lavinia Kinne, Holger Rau, Miriam Beblo* und *Eva Markowsky, Marc J. Lerchenmüller, Christina Boll, Dana Müller* und *Simone Schüller, Laura Romeu Gordo* und *Julia Simonson*

ifo INSTITUT
Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

ifo Schnelldienst
ISSN 0018-974 X (Druckversion)
ISSN 2199-4455 (elektronische Version)

Herausgeber: ifo Institut, Poschingerstraße 5, 81679 München, Postfach 86 04 60, 81631 München,
Telefon (089) 92 24-0, Telefax (089) 98 53 69, E-Mail: ifo@ifo.de.
Redaktion: Dr. Marga Jennewein, Dr. Cornelia Geißler.
Redaktionskomitee: Prof. Dr. Dr. h.c. Clemens Fuest, Dr. Yvonne Giesing, Dr. Christa Hainz, Prof. Dr. Chang Woon Nam.
Vertrieb: ifo Institut.

Erscheinungsweise: monatlich + zwei Sonderausgaben.
Bezugspreis jährlich: EUR 150,–
Preis des Einzelheftes: EUR 12,–
jeweils zuzüglich Versandkosten.
Layout: Kochan & Partner GmbH.
Satz: ifo Institut.
Druck: SAS Druck, Fürstenfeldbruck.
Nachdruck und sonstige Verbreitung (auch auszugsweise):
nur mit Quellenangabe und gegen Einsendung eines Belegexemplars.

im Internet:
https://www.ifo.de

10/2022 ifo SCHNELLDIENST

Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik

Die Rolle von Frauen in der Gesellschaft befindet sich im Wandel. Das zeigt sich unter anderem daran, dass Frauen mehr am Arbeitsmarkt teilnehmen. Jedoch hinken die Ergebnisse, die sie mit ihrer Berufstätigkeit erzielen, denen der Männer noch erheblich hinterher. Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Auch gibt es immer noch die »gläserne Decke«, weshalb Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft weiterhin prozentual unterrepräsentiert sind.

Unsere Autor*innen zeigen im aktuellen ifo Schnelldienst, wie es gegenwärtig um die Lücke zwischen den Einkommen von Männern und Frauen steht: Direkt nach Eintritt in den Arbeitsmarkt haben sich die Unterschiede deutlich verringert. Über das Erwerbsleben hinweg nehmen sie jedoch stark zu, was sich dann auch im Renteneinkommen widerspiegelt.

Die Gründung einer Familie spielt eine entscheidende Rolle für die Entwicklung der Lücke. Sie vergrößert sich, sobald Kinder geboren werden und wenn die Arbeitsteilung in Familien traditionell bleibt – noch immer liegt die Hauptverantwortung der Sorgearbeit bei den Frauen. Und die Corona-Pandemie hat diese Lage noch verschlechtert.

Zudem untersuchen wir, ob falsche Anreizsysteme, gesellschaftliche Normen und unterschiedliches Risikoverhalten die Kluft zwischen den Geschlechtern mitverursachen. Könnten Lohntransparenz und Quotenregelungen den Gender Gap verringern?

Auf unserer Website finden Sie weitere Beiträge zur Gender Economics:
https://www.ifo.de/themen/gender-economics

ZUR DISKUSSION GESTELLT

Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik

Das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle entlang der Einkommensverteilung in Deutschland 3
Andreas Peichl und *Britta Rude*

Erwerbsverläufe von Frauen und Männern 5
Michael Oberfichtner

Who Cares? Arbeitsteilung in Familien als letzte ~Hürde auf dem Weg zur Gleichberechtigung 8
Luise Görges

Gender Pay Gap: Ursachen und Maßnahmen 13
Sarah Gust und *Lavinia Kinne*

Der Gender Pay Gap in Deutschland: Verhaltensökonomische Erklärungen und mögliche Auswege 17
Holger Rau

Gender Gap im Wettbewerb vermeidbar: Neue Erkenntnisse aus einer Meta-Studie 21
Miriam Beblo und *Eva Markowsky*

Der Gender Gap in der Wissenschaft: Ein Nachteil für Wissenschaft und Gesellschaft – Der Schatten des Gender Gap könnte bis ins nächste Jahrhundert reichen 24
Marc J. Lerchenmüller

Zementiertes Rollenverhalten in der Fürsorge für Kinder, trotz Pandemie – Eine Herausforderung für die Familien- und Gleichstellungspolitik 28
Christina Boll, Dana Müller und *Simone Schüller*

Gender Pay Gap – ein persistentes Problem mit gravierenden Konsequenzen für Geschlechterungleichheit in der Alterssicherung 33
Laura Romeu Gordo und *Julia Simonson*

FORSCHUNGSERGEBNISSE

Frauen als Gründerinnen: Die Covid-Pandemie vergrößert den bestehenden Gender Gap 36
Elena Herold, Carla Krolage, Manuel Menkhoff, Annika Oberhuber und *Paul Schüle*

Die langfristigen Folgen von ehelicher Spezialisierung bei Scheidung 41
Clara Albrecht, Elena Herold und *Jennifer Steigmeier*

Wohlstand für Alle? Gemeinsame Betrachtung von Wachstum und Ungleichheit in Deutschland und Europa 47
Mathias Dolls, Max Lay, Sarah Necker, Andreas Peichl und *Ann-Christin Rathje*

Die Innenstadt als Konsumzentrum: Ein Opfer von Corona und Homeoffice? 53
Jean-Victor Alipour, Oliver Falck, Simon Krause, Carla Krolage und *Sebastian Wichert*

Wie lässt sich die Mobilität von Hochschulabsolvent*innen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen? 58
Thomas A. Fackler und Valentin Lindlacher

DATEN UND PROGNOSEN

Human Resources zwischen Energie- und Coronakrise: Das Maßnahmenpaket der Unternehmen 62
Julia Freuding und *Johanna Garnitz*

Energiekrise: Inflation, Rezession, Wohlstandsverlust Kurzfassung der Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2022 65
Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose

BRANCHEN UND SEKTOREN

Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss 70
Andreas Peichl, Stefan Sauer und *Klaus Wohlrabe*

Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik

Deutschland hat in vielen Bereichen der Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau in den letzten Jahrzehnten Fortschritte gemacht. Die Rolle von Frauen in der Gesellschaft hat sich stark gewandelt, Frauen nehmen immer mehr am Arbeitsmarkt teil. Trotz dieser positiven Entwicklung unterscheiden sich die Arbeitsmarktergebnisse von Frauen und Männern noch erheblich. Sie sind im Beruf oft benachteiligt und verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Vor allem sind Frauen in Führungspositionen in Politik, Wirtschaft und Wissenschaft wenig vertreten. Welche Politikmaßnahmen könnten die weiterhin vorhandenen Defizite in der Gleichberechtigung der Geschlechter beseitigen?

Andreas Peichl und *Britta Rude*

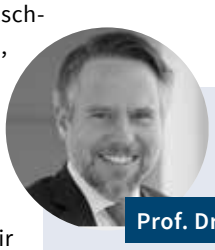
Das geschlechtsspezifische Einkommensgefälle entlang der Einkommensverteilung in Deutschland

Durchschnittlich verfügen Frauen immer noch über weniger Einkommen als Männer (Drechsel-Grau et al. 2022). Während es mittlerweile ein großes Bewusstsein bezüglich des durchschnittlichen Einkommensunterschieds zwischen den Geschlechtern gibt, ist weniger bekannt, wie dieser nach Einkommensklassen und -arten variiert. Dieser Artikel gibt sowohl einen kurzen Überblick über die geschlechtsspezifische Einkommenskluft entlang der Einkommensverteilung als auch für verschiedene Einkommensarten in Deutschland und zeigt die Entwicklung der Geschlechterkluft zwischen 2001 und 2016 auf. Dafür wird eine Kombination administrativer Daten, Steuerdaten des Taxpayer-Panels des Statistischen Bundesamts sowie Sozialversicherungsdaten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) herangezogen. Es zeigt sich, dass die geschlechtsspezifische Einkommenskluft nach Gruppen variiert und sich über die Zeit unterschiedlich entwickelt hat.

DATEN UND METHODIK

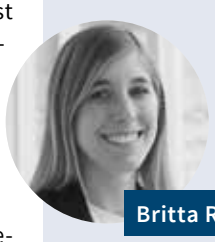
Für unsere Analyse verwenden wir die Ergebnisse von Drechsel-Grau et al. (2022), die zwei qualitativ hochwertige administrative Datenquellen kombinieren: Sozialversicherungsdaten (IAB) und Einkommensteuerdaten (TPP). Jeder dieser Datensätze hat für die Analyse von Ungleichheitstrends in Deutschland spezifische Vorteile, aber auch einige Schwächen, weshalb die Kombination beider Datenquellen eine einzigartige Möglichkeit für die Analyse bietet. Aufgrund der Datenschutzbestimmungen in Deutschland ist es jedoch nicht erlaubt, die einzelnen Mikrodaten direkt miteinander zu verknüpfen. Daher verwenden Drechsel-Grau et al. (2022) hierfür nicht-parametrische Matching-Techniken.

Die erste Datenquelle, die wir als IAB-Daten bezeichnen, sind die Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Daten enthalten Informationen über Beschäftigung und Verdienst sowie über Arbeitnehmer- und Betriebsmerkmale. Dieser Datensatz weist jedoch zwei wichtige Einschränkungen auf. Erstens werden die Arbeitseinkommen nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Sozialversicherung gemeldet. Diese Begrenzung betrifft Männer und Frauen in West- und Ostdeutschland unterschiedlich, wobei westdeutsche Männer am



Prof. Dr. Andreas Peichl

leitet das ifo Zentrum für Makroökonomik und Befragungen und ist Professor für Volkswirtschaft, insbesondere Makroökonomie und Finanzwissenschaft, an der Ludwig-Maximilians-Universität München.

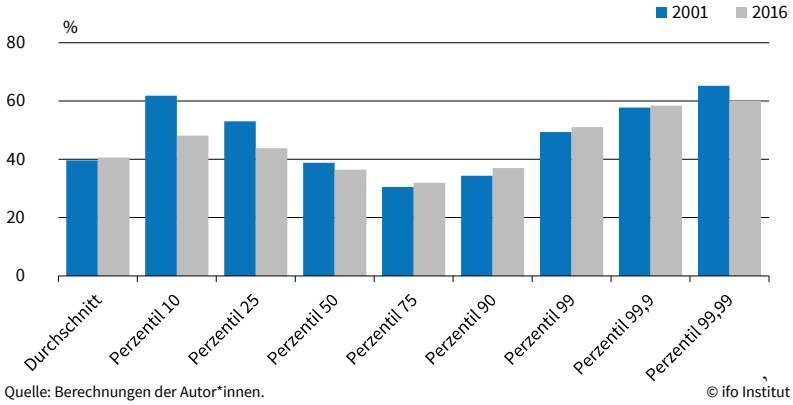


Britta Rude

ist Doktorandin am ifo Zentrum für Internationalen Institutionenvergleich und Migrationsforschung.

Abb. 1

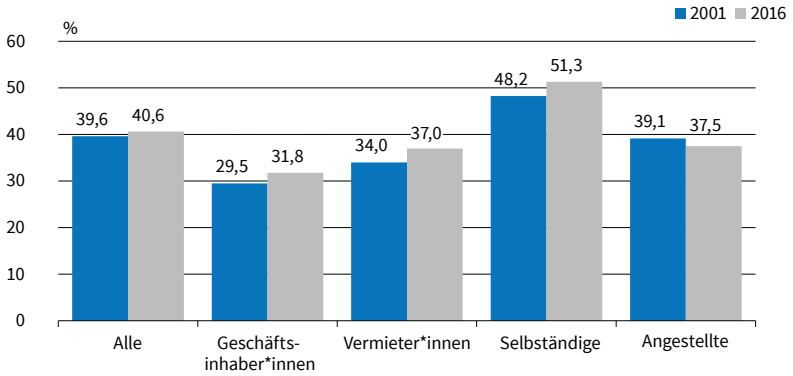
Einkommensgefälle nach Geschlechtern und Einkommensgruppen (2001 versus 2016)



Quelle: Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

Abb. 2

Einkommensgefälle nach Gruppen (2001 versus 2016)



Quelle: Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

stärksten betroffen sind, da hier die obersten 10% nicht erfasst werden. Zweitens enthalten die IAB-Daten weder Selbständige (rund 4 Millionen) noch Beamte (rund 1,9 Millionen).

Die zweite Datenquelle ist das deutsche Taxpayer-Panel (TPP), das auf der Grundgesamtheit der Einkommensteuererklärungen basiert. Dieser administrative Datensatz umfasst alle Steuereinheiten, die im Zeitraum 2001–2016 in Deutschland Steuererklärungen einreichten. Die Beobachtungseinheit ist der Steuerzahler, d.h. entweder eine Einzelperson oder ein Ehepaar, das eine gemeinsame Steuererklärung abgibt. Im letzteren Fall wird das Einkommen auf der Ebene der Einzelperson gemessen. Der Datensatz enthält alle Informationen, die zur Berechnung der jährlichen Einkommensteuer eines Steuerpflichtigen erforderlich sind. Da die Daten nicht topcodiert sind, eignen sie sich besonders für die Analyse der Ungleichheit am oberen Ende der Verteilung. Allerdings fehlen sie am unteren Ende der Einkommensverteilung, da Einkommen unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze von der Einkommensteuer ausgenommen sind und daher nicht in den Daten enthalten sind (wenn der Minijob die einzige Einkommensquelle ist).

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit anderen Ländern, die im Rahmen des Projekts Global Repository of Income Dynamics (GRID) erfasst werden[1], konzentrieren sich die Analyse auf Personen im Alter zwischen 25 und 55 Jahren. Wir schließen Arbeitnehmer mit schwacher Arbeitsmarktbeteiligung aus (Jahreseinkommen niedriger als Teilzeitbeschäftigung von einem Vierteljahr zum nationalen Mindestlohn; 2 300 Euro im Jahr 2018). Alle Einkommen sind mit dem Verbraucherpreisindex deflationiert, und die Euro-Zahlen im Text, in den Tabellen und in den Abbildungen beziehen sich auf 2018er Euro.

ENTWICKLUNG NACH GRUPPEN UND ÜBER DIE ZEIT

Das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen variiert stark nach Einkommensgruppe. Abbildung 1 verdeutlicht, dass das Einkommensgefälle an den unteren und oberen Rändern der Einkommensverteilung besonders groß ist. Dies bedeutet, dass besonders Frauen, die Teil der Gering- oder Topverdiener sind, über weniger Einkommen verfügen als Männer. Während der durchschnittliche geschlechtsspezifische Einkommensunterschied 2016 bei 40,6% lag, nahm er im untersten Einkommenszehntel einen Wert von 48,1% an, und lag 7,5 Prozentpunkte über dem landesweiten Durchschnitt. Bei den Topverdienern (den Verdienern des 99,9-Perzentils) lag er 2016 sogar bei 58,4%.

Der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist zwischen 2001 und 2016 leicht gestiegen. Wenn man den durchschnittlichen Einkommensunterschied über die Zeit betrachtet, ist dieser zwischen 2001 und 2016 leicht gestiegen, von 39,6% 2001 auf 40,6% 2016 (vgl. Abb. 1). Diese Entwicklung ist hauptsächlich von Einkommensunterschieden im oberen Viertel der Einkommensverteilung getrieben. Im obersten Zehntel lag dieser beispielsweise 2001 noch bei 34,3% und 2016 hingegen bei 37%. Die Geschlechterkluft ist hier also gestiegen. In der unteren Hälfte der Einkommensverteilung ist sie dagegen gefallen (von 38,8% auf 36,4%). Auch im oberen 0,01-Perzentil ist sie um 5,1 Prozentpunkte gefallen. Das ist jedoch nicht der Fall, wenn man das oberste 0,1-Perzentil betrachtet.

Nur unter den Angestellten ist das Einkommensgefälle zwischen Männern und Frauen zwischen 2001 und 2016 gefallen. Abbildung 2 zeigt deutlich, dass der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied für Geschäftsführer*innen, Vermieter*innen und Selbständige zwischen 2001 und 2016 gestiegen ist. Nur bei den Angestellten ist er gefallen (von 39,1% 2001 auf 37,5%). Die Geschlechterkluft ist bei den Selbständigen besonders ausgeprägt. Dort lag diese 2016 bei 51,3%. Dies bedeutet, dass selbständige Frauen durchschnittlich nur über die Hälfte des Einkommens verfügen wie selbständige Männer. Am geringsten ist der Unterschied hingegen bei den Geschäftsinhaber*innen. Dort lag er 2016 bei knapp einem Drittel.

[1] Siehe https://www.grid-database.org/.

FAZIT

Die Analysen zeigen, dass ein differenzierter Blick auf die Einkommenskluft zwischen Männern und Frauen notwendig ist. Besonders die signifikanten Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen am oberen und unteren Ende der Einkommensverteilung sowie bei den Selbständigen sind besorgniserregend. Frauen am unteren Ende der Einkommensverteilung könnten besonders unter der Geschlechterkluft leiden. Die Daten zeigen zudem, dass Frauen durchschnittlich im Einkommensgefälle nicht aufholen konnten. Die geschlechtsspezifische Einkommenskluft ist zwischen 2001 und 2016 leicht gestiegen.

Die Politik sollte auf strukturelle Maßnahmen setzen, um die Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern zu schließen. Dafür müssen die tieferliegenden Ursachen und nicht nur die Symptome bekämpft werden. Mögliche Maßnahmen sind Investitionen in die geschlechterneutrale Pädagogik, vor allem während der frühkindlichen Bildung (UNICEF 2020). Zusätzlich sollte die Infrastruktur bezüglich der Kinderbetreuung weiter ausgebaut werden, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Auch eine niedrige Grenzbelastung für Zweitverdiener durch mehr Individualbesteuerung (z.B. in Form eines Real- oder Familiensplittings) gehören auf die Reformagenda (siehe auch Blömer et al. 2021). Mehr Transparenz von Unternehmen zu fordern, könnte auch zielführend sein (Bennedsen et al. 2019). Außerdem sollten Studien gefördert werden, die die Mechanismen hinter den aufgezeigten Einkommensunterschieden nach Gruppen analysieren.

REFERENZEN

Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura und D. Wolfenzon (2019), »Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?«, NBER Working Paper No. 25435, National Bureau of Economic Research.

Blömer, M. J., P. Brandt, F. Dorn, C. Fuest und A. Peichl (2021), »Für mehr Beschäftigung und mehr steuerliche Entlastung für Familien: Ein Reformvorschlag zur Einkommensbesteuerung«, *ifo Schnelldienst* 74(10), 37–49.

Drechsel-Grau, M., A. Peichl, J. F. Schmieder, K. D. Schmid, H. Walz und S. Wolter (2022), »Inequality and Income Dynamics in Germany«, *Quantitative Economics*, im Erscheinen.

UNICEF (2020), *Advancing Positive Gender Norms and Socialization through UNICEF*, verfügbar unter: https://www.unicef.org/eca/media/16456/file/Advancing_Positive_Gender_Norms_and_Socialization_through_UNICEF_Programmes%3A_Monitoring_and_Documenting_Change_%7C_Executive_Summary.pdf.

Michael Oberfichtner

Erwerbsverläufe von Frauen und Männern

Die Arbeitsmarktergebnisse von Frauen und Männern unterscheiden sich immer noch massiv. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist niedriger als die von Männern, beschäftigte Frauen arbeiten im Durchschnitt weniger Stunden als Männer, der mittlere Stundenlohn lag 2018 bei Frauen 20% unter dem von Männern; und auch wenn man berücksichtigt, dass sich die Qualifikationen und Tätigkeiten zwischen Frauen und Männer unterscheiden, bleibt ein Lohnunterschied von 6% unerklärt (Statistisches Bundesamt 2022; 2022b; 2022c). Daher lohnt es sich, die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern genauer in den Blick zu nehmen. Dieser Beitrag zeigt, dass die Geschlechterlohnunterschiede beim Eintritt in den Arbeitsmarkt in den letzten zwei Jahrzehnten deutlich abgenommen haben. Über das Erwerbsleben nehmen die Unterschiede jedoch auch bei jüngeren Kohorten stark zu, wobei Familiengründungen eine entscheidende Rolle spielen. Um die Ursachen dafür besser zu verstehen, nimmt die aktuelle Forschung zunehmend auch eine betriebliche Perspektive ein.

ENTGELTUNTERSCHIEDE BEIM EINTRITT IN DAS ERWERBSLEBEN

Die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern lassen sich anhand der Paneldaten der SIAB (vom Berge 2021a) nachvollziehen.[1] Abbildung 1 zeigt den mittleren Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern beim Eintritt in das Erwerbsleben für Eintritte in den Jahren 2000 bis 2019. Als Eintritt in das Erwerbsleben betrachten wir dabei die erste sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung.[2] Der unbereinigte mittlere Lohnunterschied betrug anfangs 12% und sank in diesem Zeitraum fast auf null. Bereinigt man den Lohnunterschied um die Ausbildung, die Berufsgruppe, die Branche und die Betriebsgröße, betrug

[1] Die SIAB enthält tagesgenaue Angaben zu Zeiten in sozialversicherungspflichtiger und (seit 1999) geringfügiger Beschäftigung und die dazugehörigen Tagesentgelte. Zur Arbeitszeit enthält der Datensatz Informationen zu Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, jedoch nicht die genaue Stundenzahl. Eine vollständige Beschreibung des Datensatzes findet sich in vom Berge et al. (2021b). Die Aufbereitung des Datensatzes für alle hier berichteten Auswertungen basiert auf Dauth und Eppelsheimer (2020).

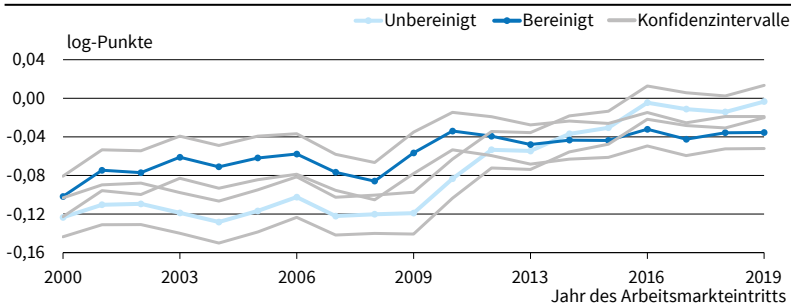
[2] Um sicherzustellen, dass tatsächlich der gesamte Erwerbsverlauf beobachtet wird, werden Personen, die beim Eintritt in den Arbeitsmarkt älter als 30 Jahre sind, nicht betrachtet. Weil bei Migrantinnen und Migranten keine Informationen zur früheren Erwerbstätigkeit im Herkunftsland vorliegen, werden außerdem werden nur Personen betrachtet, die bei der ersten entsprechenden Beschäftigung die deutsche Staatsangehörigkeit haben.

Dr. Michael Oberfichtner

ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Forschungsbereich »Arbeitsförderung und Erwerbstätigkeit« am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit.

Abb. 1

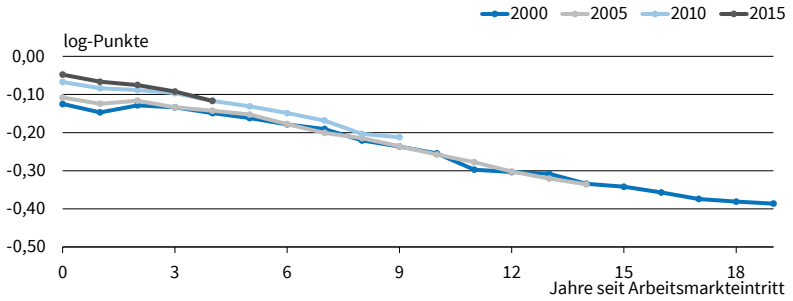
Bereinigte und unbereinigte Geschlechterentgeltunterschiede beim Arbeitsmarkteintritt[a]



[a] Unterschied im log-Lohn zwischen Frauen und Männern beim Arbeitsmarkteintritt sowie 95%-Konfidenzintervalle basierend auf Regressionen für jedes Eintrittsjahr mit Heteroskedastie-robusten Standardfehlern. Im ausgewiesenen Wertebereich entsprechen Unterschiede in log-Punkten prozentualen Unterschieden. Bei der Berechnung des bereinigten Entgeltunterschieds werden in die Regressionen Kontrollvariablen für Ausbildung, Alter, Berufsgruppe (nach Blossfeld), Firmengröße, Branche und Arbeitsort in Ostdeutschland aufgenommen. In den einzelnen Jahren zwischen 12 014 und 16 069 Beobachtungen. Aufgrund einer Änderung des zugrunde liegenden Meldeverfahrens, und dadurch häufig fehlenden Angaben, ohne das Jahr 2011.
Quelle: Berechnung des Autors auf Basis des SIAB7519v1. © ifo Institut

Abb. 2

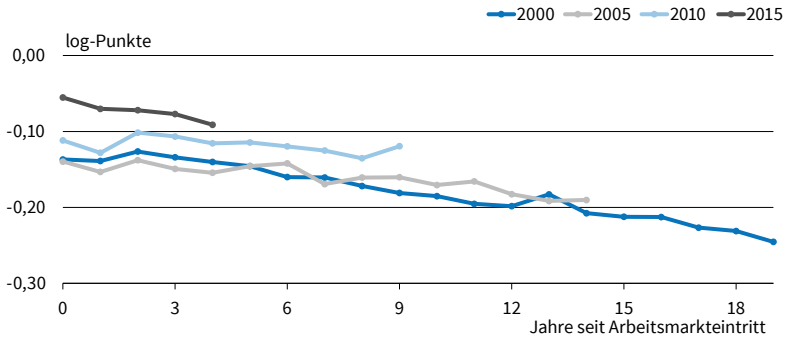
Entwicklung des unbereinigten Entgeltunterschieds[a]



[a] Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern relativ zum mittleren Lohn von Männern. Betrachtet wird das mittlere Entgelt je Tag in Beschäftigung im jeweiligen Kalenderjahr nach dem Arbeitsmarkteintritt. Das Jahr 0 ist das Kalenderjahr des Arbeitsmarkteintritts. Nur Personen, die im jeweiligen Kalenderjahr mindestens einen Tag in Beschäftigung waren.
Quelle: Berechnung des Autors auf Basis des SIAB7519v1. © ifo Institut

Abb. 3

Entwicklung des unbereinigten Entgeltunterschieds – nur kinderlose Frauen[a]



[a] Berechnung siehe Abbildung 2. Nur Frauen, bei denen bis zum Ende des Beobachtungszeitraums mit dem Verfahren von Müller et al. (2022) keine Geburt identifiziert wird.
Quelle: Berechnung des Autors auf Basis des SIAB7519v1. © ifo Institut

der Lohnunterschied 2000 rund 10% und im Jahr 2019 noch 4%. Der bereinigte Lohnunterschied sank demnach ebenfalls, wenn auch in geringerem Ausmaß. Für die Jahre ab 2012 ist es möglich, genauer für die Berufsangabe zu kontrollieren, was den unerklärten Entgeltunterschied reduziert (nicht in Abb. 1). Für das Jahr 2019 beträgt er dann beispielsweise 2%. Damit sind die Geschlechterlohnunterschiede zu Beginn des Erwerblebens in den letzten zwei Jahrzehnten substanziell gesunken.

Neben diesem grundsätzlichen Befund ist auch die unterschiedliche Entwicklung des unbereinigten und des bereinigten Entgeltunterschieds bemerkenswert. Während in den ersten Beobachtungsjahren der bereinigte Entgeltunterschied deutlich geringer war als der unbereinigte, ist bei den jüngsten Kohorten der bereinigte Unterschied größer als der unbereinigte. Demnach weisen Frauen beim Arbeitsmarkteintritt inzwischen im Durchschnitt vorteilhaftere Merkmale auf als Männer. Beispielsweise haben 21% der Frauen, die 2019 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, einen Hochschulabschluss – aber nur 15% der Männer.

ENTWICKLUNG IM ERWERBSVERLAUF

Um die Entwicklung der Entgeltunterschiede über das Erwerbsleben zu untersuchen, teilen wir im Folgenden die Personen nach dem Jahr ihres Eintritts in den Arbeitsmarkt in Kohorten ein und verfolgen diese Kohorten über die Zeit. Dabei betrachten wir die Entwicklung der Erwerbseinkommen für jedes Kalenderjahr ab dem Arbeitsmarkteintritt. In diese Auswertung gehen alle Personen ein, die im jeweiligen Jahr mindestens einen Tag beschäftigt waren, und es wird dafür korrigiert, dass Personen in unterschiedlichen Jahren unterschiedlich lange beschäftigt waren. Dieses Vorgehen bereinigt die Entgelte um Zeiten der Nicht-Beschäftigung, z. B. wegen Arbeitslosigkeit oder Kindererziehung. Unterschiedlich lange Arbeitszeiten (Vollzeit vs. Teilzeit) sind hingegeben Teil des ausgewiesenen Unterschieds.[3]

Abbildung 2 zeigt die geschlechtsspezifische Entgeltlücke für die Eintrittskohorten 2000, 2005, 2010 und 2015 jeweils vom Arbeitsmarkteintritt bis zum Jahr 2019. Bei den Personen, die im Jahr 2000 in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, steigt die Entgeltlücke über die ersten 20 Jahre im Erwerbsleben stark an – von 12% auf 39%. Bei den späteren Eintrittskohorten ist zwar der Entgeltunterschied zu Beginn des Erwerbslebens geringer, allerdings steigt der Unterschied auch bei den späteren Kohorten über die nächsten Jahre an: Beispielsweise steigt er bei der Eintrittskohorte 2010 von 7% im ersten Jahr auf 21% im zehnten Jahr und ist damit fast genauso hoch wie bei der Eintrittskohorte 2000 im zehnten Jahr. Bei allen betrachteten Kohorten nehmen demnach die Geschlechterunterschiede im Verlauf des Erwerbslebens deutlich zu und nähern sich – soweit das bis jetzt beobachtbar ist – an.

Die Ausweitung der Geschlechterunterschiede beim Entgelt fällt – wie auch die Zunahme der Unterschiede bei Stundenlöhnen in Befragungsdaten (Schrenker und Wrohlich 2022) – mit dem typischen Zeitfenster für Familiengründungen zusammen. Da-

[3] Da Kalenderjahre betrachtet werden, können die Unterschiede beim Arbeitsmarkteintritt von denen beim Zeitpunkt des Eintritts (vgl. Abb. 1) abweichen. Die Abweichungen sind jedoch gering.

her vergleicht Abbildung 3 auf die gleiche Art Männer mit Frauen, bei denen im gesamten Beobachtungszeitraum in den administrativen Daten keine Geburt identifiziert wird. Auch in diesem selektierten Sample zeigen sich Geschlechterlohnunterschiede, und auch hier nehmen die sie – mit Ausnahme der unklaren Entwicklung bei der Kohorte 2010 – im Zeitverlauf zu. Allerdings sind die Unterschiede im Erwerbsverlauf deutlich geringer.

DER EINFLUSS VON MUTTERSCHAFT

Diese Entwicklung über den Erwerbsverlauf legt einen ursächlichen Zusammenhang zwischen Familiengründungen und Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt nahe. Tatsächlich zeigen zahlreiche Studien für Deutschland und international, dass die Auswirkungen von Mutterschaft ein Haupttreiber von Geschlechterunterschieden in Erwerbsverläufen sind (Bertrand et al. 2010; Cortés und Pan 2022; Goldin 2021; Kleven et al. 2019a; 2019b; Musick et al. 2020). Kleven et al. (2019b) demonstrieren dabei am Beispiel von Dänemark, dass Mutterschaft sowohl Erwerbstätigkeit, Arbeitsstunden als auch Stundenlöhne verringert.

Zu den individuellen Erwerbsverläufen und den Auswirkungen klassischer Politikmaßnahmen, beispielsweise unbezahlte oder bezahlte Erziehungszeiten und öffentlich geförderte Kinderbetreuung, liegt umfangreiche Evidenz vor. Allerdings häufig mit dem ernüchternden Ergebnis, dass solche Maßnahmen die Auswirkungen von Mutterschaft auf Erwerbsverläufe zwar kurzfristig beeinflussen, ihre langfristigen Effekte aber begrenzt sind (Kleven et al. 2021; Olivetti und Petrongolo 2017). Um die Ursachen der negativen Effekte von Mutterschaft auf die Erwerbsverläufe besser zu verstehen und wirksame Politikmaßnahmen abzuleiten, sind daher in den letzten Jahren Arbeitgeber stärker in den Fokus der Forschung gerückt.

EINE BETRIEBSBEZOGENE PERSPEKTIVE

Aus einer betriebsbezogenen Perspektive stellen sich mindestens zwei Fragen zu Familiengründungen: Wie beeinflussen Betriebe die Erwerbstätigkeit von Müttern? Und wie beeinflusst Mutterschaft Betriebe?

Bei der ersten Frage zeigt sich, dass Mütter in familienfreundlichen Betrieben schneller ins Erwerbsleben zurückkehren (Frodermann et al. 2018). Es ist nicht auszuschließen, dass Frauen, die planen, nach einer Geburt schnell zurückzukehren, gezielt in familienfreundlichen Betrieben arbeiten. Nichtsdestotrotz weist dieser Befund darauf hin, dass sich betriebliche Angebote positiv auf die Erwerbsverläufe von Müttern auswirken und zum Abbau von Geschlechterunterschieden auf dem Arbeitsmarkt beitragen können.

Zur zweiten Frage untersucht eine Reihe aktueller Papiere die Auswirkungen von Mutterschaft und den darauf folgenden Erwerbsunterbrechungen auf Betriebe in Deutschland (Huebener et al. 2022) und international (u.a. Brenøe et al. 2020; Ginja et al. 2022). Negative Auswirkungen auf Betriebe finden sich insbesondere, wenn in Betrieben wenige andere Beschäftigte die gleiche Tätigkeit ausüben wie die Mutter. Beispielsweise finden Huebener et al. (2022), dass Geburten in der Belegschaft bei einem substanziellen Teil der Betriebe zu Ersatzeinstellungen führen. Geht man von Einstellungskosten in Höhe von etwa zwei Monatsgehältern aus (Muehlemann und Pfeifer 2016), dürfte das eine spürbare Belastung für diese Betriebe sein.

Auch nach Geburt und Elternzeit betrifft Elternschaft Betriebe: Selbst wenn Arbeits- und Betreuungszeiten auf dem Papier planbar sind, müssen Eltern im Alltag beispielsweise bei Erkrankungen der Kinder kurzfristig die Betreuung übernehmen und können deswegen unvorhergesehen nicht oder nur eingeschränkt arbeiten. Die Erfahrungen aus der Corona-Pandemie (u.a. Illing et al. 2022) lassen erwarten, dass überproportional Mütter solche kurzfristigen Betreuungsaufgaben übernehmen. Solche Muster sind nicht zuletzt deswegen wichtig, weil sie sich auf personalpolitische Entscheidungen auswirken könnten: Besonders wichtige, karriererelevante Aufgaben werden Betriebe womöglich lieber nicht denjenigen anvertrauen, bei denen sie kurzfristige Abwesenheiten befürchten.

Aus dieser betriebsbezogenen Perspektive folgen Herausforderungen für Politik und Wissenschaft. Politisch stellt sich die Frage, wer familienbedingte Kosten, die in Betrieben anfallen, tragen soll. Einzelne, betroffene Betriebe – mit den skizzierten, möglichen Konsequenzen für deren Entscheidungskalkül – oder sollen betroffene Betriebe unterstützt werden? Bei der Entgeltfortzahlung während des Mutterschutzes lautet die Antwort schon heute, dass betroffenen Betrieben die direkten Aufwendungen über ein Umlageverfahren ersetzt werden. Diese Logik und Gestaltung lassen sich dem Grundsatz nach auch auf weitere Nachteile übertragen. Auf Seite der Wissenschaft ist es dafür notwendig, die Auswirkungen von Elternschaft und Familie auf Betriebe noch genauer zu untersuchen. Insbesondere gilt es, die Effekte zu quantifizieren und deren Rückwirkungen auf die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern zu verstehen.

REFERENZEN

Bertrand, M., C. Goldin und L. F. Katz (2010), »Dynamics of the Gender Gap for Young Professionals in the Financial and Corporate Sectors«, *American Economic Journal: Applied Economics* 2(3), 228–255.

Brenøe, A. A., S. P. Canaan, N. A. Harmon und H. N. Royer (2020), »Is Parental Leave Costly for Firms and Coworkers?«, NBER Working Papers No. 26622, National Bureau of Economic Research.

Cortés, P. und J. Pan (2022), »Children and the Remaining Gender Gaps in the Labor Market«, *Journal of Economic Literature*, im Erscheinen.

Dauth, W. und J. Eppelsheimer (2020), »Preparing the Sample of Integrated Labour Market Biographies (SIAB) for Scientific Analysis«, *Journal for Labour Market Research* 54(1), 1–10.

Frodermann, C., A. Bächmann, M. Hagen, D. Grunow und D. Müller (2018), »Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück«, *IAB-Kurzbericht* 18/2018.

Ginja, R., A. Karimi und P. Xiao (2022), »Employer Responses to Family Leave Programs«, American Economic Journal: Applied Economics, im Erscheinen.

Goldin, C. (2021), *Career and Family: Women's Century-long Journey Toward Equity*, Princeton University Press, Princeton.

Huebener, M., J. Jessen, D. Kuehnle und M. Oberfichtner (2022), »Parental Leave, Worker Substitutability, and Firm's Employment«, verfügbar unter: http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4032803.

Illing, H., M. Oberfichtner, N. Pestel, J. Schmieder und S. Trenkle (2022), »Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeitausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung«, *IAB-Kurzbericht* 3/2022.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2019a), »Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations«, *AEA Papers and Proceedings* 109, 122–126.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2021), »Do Family Policies Shape the Evolution of Gender Inequality? Evidence from 60 Years of Policy Experimentation«, NBER Working Paper Nr. 28082«, National Bureau of Economic Research.

Kleven, H., C. Landais und J. E. Søgaard (2019b), »Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark«, *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), 181–209.

Muehlemann, S. und H. Pfeifer (2016), »The Structure of Hiring Costs in Germany: Evidence from Firm-Level Data«, *Industrial Relations* 55, 193–218.

Müller, D., A. Filser und C. Frodermann (2022), *Update: Identifying Mothers in Administrative Data*, FDZ-Methodenreport 01/2022, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Musick, K., M. D. Bea und P. Gonalons-Pons (2020), »His and her Earnings Following Parenthood in the United States, Germany, and the United Kingdom«, *American Sociological Review* 85(4), 639–674.

Olivetti, C. und B. Petrongolo (2017), »The Economic Consequences of Family Policies: Lessons from a Century of Legislation in High-Income Countries«, *Journal of Economic Perspectives* 31(1), 205–230.

Schrenker, A. und K. Wrohlich (2022), »Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken«, *DIW Wochenbericht* 89(9), 149–154.

Statistisches Bundesamt (2022a), »Bereinigter Gender Pay Gap nach Gebietsstand und Jahren«, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/bgpg-01-gebietsstand.html, aufgerufen am 20. August 2022.

Statistisches Bundesamt (2022b), »Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben«, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/teilhabe-frauen-erwerbsleben.html, aufgerufen am 20. August 2022.

Statistisches Bundesamt (2022c), »Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand ab 1995«, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-Verdienstunterschiede/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html, aufgerufen am 20. August 2022.

vom Berge, P., C. Frodermann, T. Graf, S. Grießemer, S. Kaimer, M. Köhler, C. Lehnert, M. Oertel, A. Schmucker, A. Schneider und S. Seth (2021a), »Schwach anonymisierte Version der Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) – Version 7519 v1«, Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), verfügbar unter: doi: 10.5164/IAB.SIAB7519.de.en.v1.

vom Berge, P., C. Frodermann, A. Schmucker und S. Seth (2021b), Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien (SIAB) 1975 – 2019, FDZ-Datenreport 01/2021, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.

Luise Görges

Who Cares? Arbeitsteilung in Familien als letzte Hürde auf dem Weg zur Gleichberechtigung

Wie weit ist es noch bis zur Gleichstellung? Für die Länder der Europäischen Union beantwortet das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE 2021) diese Frage mit einem Index, der Geschlechtergleichheit in verschiedenen Lebensbereichen – Arbeit, Geld, Wissen, Zeit, Macht, Gesundheit – misst und zu einer Zahl verdichtet. Im Mittel über alle 27 Länder betrug dieser Gleichstellungsindex zuletzt 68 von 100 maximal erreichbaren Punkten, die einer vollständigen Gleichstellung von Männern und Frauen entsprächen und in keinem Land erreicht sind. Mit 68,8 Punkten lag Deutschland knapp über dem Durchschnitt und auf Platz 10, gute 15 Punkte hinter dem Rangersten Schweden. In allen Ländern der EU sind Frauen seltener erwerbstätig, erzielen geringeres Einkommen, sind seltener in Führungspositionen vertreten, erbringen mehr unbezahlte Sorgearbeit und sind häufiger von Armut bedroht als Männer. Ein Blick auf die Aufschlüsselungen nach Haushaltsstatus zeigt, dass die Lücken für Paare mit Kindern beinahe ausnahmslos am größten sind. Das deckt sich mit neuesten Forschungserkenntnissen, die zeigen, dass Löhne und Einkommen von jungen Frauen und Männern erst ab der Geburt des ersten Kindes auseinanderlaufen (Angelov et al. 2016; Kleven et al. 2019; Lundborg et al. 2017).

Prof. Dr. Luise Görges

ist Juniorprofessorin für VWL, insbesondere Mikroökonomik, am Institut für VWL, Leuphana Universität Lüneburg.

URSACHE: TRADITIONELLE ARBEITSTEILUNG

Die sogenannten „Child Penalties", die kindbedingten Lohneinbußen, entstehen durch die Arbeitsteilung die Elternpaare[1] nach der Geburt eines Kindes wählen. Sie treffen fast ausschließlich Frauen, da die allermeisten Paare eine Form der traditionellen Arbeitsteilung wählen, in der Mütter hauptverantwortlich für die unbezahlte Sorgearbeit und Väter für die bezahlte Erwerbsarbeit zuständig sind. Davon abzugrenzen sind die progressive Arbeitsteilung, in der die Hauptverantwortlichkeiten vertauscht sind und die egalitäre Arbeitsteilung, in der sie weitgehend geteilt sind. Entscheidend bei dieser Typologie ist, wer

[1] Gegenstand dieses Beitrags sind Ungleichheiten, die im Zusammenhang mit den geschlechtsspezifischen Arbeitsarrangements in gemischtgeschlechtlichen, heterosexuellen Elternpaaren entstehen. Aufgrund dieser Zielstellung liegt der Fokus auf Familien, in denen eine Mutter und ein Vater mit Kindern leben und nicht auf Alleinerziehenden und LGBTQI* Familien.

die Hauptverantwortung für eine der beiden Arbeiten trägt; eine traditionelle Arbeitsteilung wird also nicht dadurch egalitär, dass eine Mutter mit einer Teilzeitbeschäftigung zum Familieneinkommen beiträgt oder ein Vater ab und zu mal einen Nachmittag auf dem Spielplatz verbringt. Die oben zitierten Papiere zeigen, dass traditionelle Arbeitsteilung nach dieser Definition selbst in Ländern die Norm ist, die gemeinhin als Vorbilder in puncto Gleichstellung gelten und in denen die Erwerbsbeteiligung von Müttern im internationalen Vergleich hoch ist. Dennoch fallen die Einkommen von Müttern nach der Geburt eines Kindes auch in Schweden (Angelov et al. 2016), Norwegen (Lundborg et al. 2017) und Dänemark (Kleven et al. 2019) hinter denen der Väter zurück, weil sie Erwerbstätigkeit und Sorgeverantwortung verbinden müssen. Sie reduzieren Stunden und nehmen Lohnabschläge in Kauf, um in Berufe, Firmen und Branchen zu wechseln die höhere Flexibilität und bessere Vereinbarkeit erlauben.

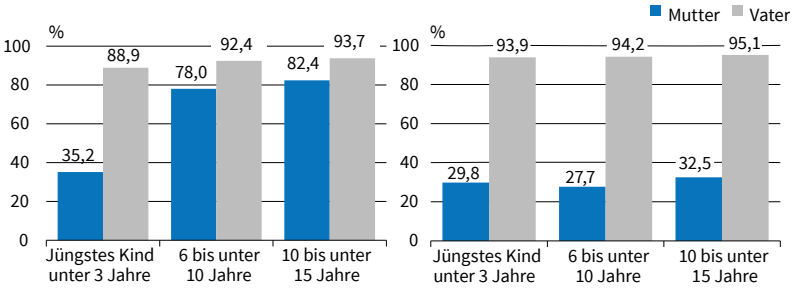
Auch in Deutschland wählen die allermeisten Paare nach Geburt eines Kindes eine traditionelle Arbeitsteilung, wie Abbildung 1 auf Basis von Zahlen des Statistischen Bundesamtes belegt (Keller und Kahle 2018). Nur gut jede dritte Mutter, die mit einem Kleinkind von unter drei Jahren im Haushalt lebt, ist überhaupt erwerbstätig. Von den erwerbstätigen Müttern mit Kleinkindern ist der Großteil in Teilzeit beschäftigt, nur ein knappes Drittel arbeitet Vollzeit im Arbeitsmarkt. Dagegen sind fast neun von zehn Vätern erwerbstätig und das überwiegend in Vollzeit; nur rund 6% der erwerbstätigen Väter arbeiten in Teilzeit. Zwar nähert sich in Familien mit älteren Kindern die Erwerbsbeteiligung der Mütter denen der Väter an, dennoch ist weiterhin nur etwa jede dritte in Vollzeit erwerbstätig, selbst wenn das jüngste Kind im Haushalt schon zwischen zehn und 15 Jahren alt ist. Das zeigt: Der Bedarf an Sorgearbeit im Haushalt geht mit zunehmendem Alter der Kinder zurück, die Hauptverantwortung verbleibt bei den Müttern.

WARUM IST TRADITIONELLE ARBEITSTEILUNG EIN PROBLEM?

Fest steht: Die Lücken, die durch Elternschaft im Einkommen und ökonomischem Status von Männern und Frauen wachsen, werden ein Leben lang nicht mehr geschlossen und wirken auch auf Vermögen, Rentenansprüche, Armutsrisiko, gesellschaftliche Anerkennung. Ob sich daraus ein Gerechtigkeitsmotiv ableitet, das Geschlechtergleichheit als »Wert an sich« umsetzt, darüber wird viel gestritten. Es gibt es aber mindestens drei ökonomische Überlegungen, auf deren Grundlage die Gesellschaft Effizienzgewinne durch einen Wandel zu mehr egalitärer Arbeitsteilung erhoffen kann. Die erste Überlegung betrifft die effektive Nutzung von Ressourcen. Unter der Annahme, dass die Fähigkeiten von Frauen und Männern der gleichen Verteilung folgen, kann es nicht optimal sein, wenn Frauen für Führungspositionen in Politik, Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft kaum zur Verfügung stehen, weil sich die Zeitanforderung nicht mit ihren Sorgearbeitsverpflichtungen vereinbaren lassen (Bertrand 2018). Dies gilt umso mehr, da die Gesellschaft über die Steuerfinanzierung des Bildungssystems enorme Summen in die Ausbildung von Frauen investiert. Die zweite Überlegung fußt auf der Annahme, dass Diversität zu besseren Entscheidungen führt und dass die Gesellschaft auch deshalb von einer höheren Repräsentation von Frauen in Führungspositionen profitiert, weil sie unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Ideen in Gestaltungsprozesse einbringen (Kirsch und Wrohlich 2021). Die dritte Überlegung schließlich betrifft die Reproduktion von Arbeitskraft in einer alternden Gesellschaft. Eine Umverteilung von Sorgearbeit könnte die Geburtenzahlen steigern und somit langfristig zur Entlastung der Sozialsysteme beitragen. Das zumindest legt die Arbeit von Dopeke und Kindermann (2019) nah, die niedrigere Fertilitätsraten in Gesellschaften mit hoher Sorgearbeitsbelastung für Frauen dokumentieren.

Abb. 1

Erwerbstätigkeitsquoten von Müttern und Vätern: insgesamt (links) und darunter in Vollzeit (rechts)[a]



[a] Die Balken zeigen realisierte Erwerbstätigkeitsquoten. Zu den Personen mit realisierter Erwerbstätigkeit zählen alle Erwerbstätigen nach dem ILO-Konzept, im Alter von 15 bis unter 65 Jahren, die sich nicht in Mutterschutz oder Elternzeit befinden.
Quelle: Darstellung der Autorin auf Basis von Mikrozensusdaten, entnommen Tabelle 2 in Keller und Kahle (2018, S. 59).

© ifo Institut

WELCHE GRÜNDE GIBT ES FÜR TRADITIONELLE ARBEITSTEILUNG?

Wenn eine egalitäre Arbeitsteilung aus gesellschaftlicher Sicht wünschenswert ist, benötigen wir Politikmaßnahmen, die dieses Ziel erreichen können.[2] Idealerweise beruhen diese auf einem fundierten Verständnis der Gründe dafür, dass traditionelle Arbeitsteilung sich seit Jahrzehnten so hartnäckig hält. Befragungen von jungen Menschen ohne Kinder, zu Vorstellungen von ihrem zukünftigen Familienleben, dokumentieren regelmäßig Wünsche nach egalitärer oder gar progressiver Aufteilung von Arbeit (Auspurg et al. 2017; Bühlmann et al. 2010; Pedulla und Thébaud 2015). Warum sieht die gelebte Realität dann so anders aus?

[2] Gleichstellung aus gesellschaftlicher Perspektive kann auch erreicht werden, indem etwa je die Hälfte der Paare eine progressive und eine traditionelle Arbeitsteilung wählt. Die Vor- und Nachteile gegenüber dem Ziel, mehr Paare in eine egalitäre Arbeitsteilung zu bringen, können hier nicht diskutiert werden. Die weiteren Überlegungen in diesem Beitrag lassen sich jedoch weitgehend auf dieses alternative Ziel übertragen.

Aus ökonomischer Sicht ist es zunächst nicht überraschend, dass eine Arbeitsteilung, in der Partner*innen sich spezialisieren, also unterschiedliche Aufgaben übernehmen, effizienter ist als eine in der sie alle Aufgaben teilen. Diese Effizienzgewinne können sich entweder aus Produktivitätsunterschieden der Partner*innen oder aus dem Produktionsprozess selbst ergeben. Da beide Mechanismen geschlechtsneutral sind, begründen sie lediglich, dass Familien sich spezialisieren. Warum die Spezialisierung mehrheitlich traditionell statt progressiv ist, erklärt sich nur, wenn weitere Voraussetzungen erfüllt sind.

Effizienzmotive

Produktivitätsunterschiede zwischen den Partner*innen führen in der Regel dazu, dass die Familie ihr benötigtes Volumen an Sorgearbeit am günstigsten durch die Partnerin mit dem relativen Produktivitätsvorteil in der Sorgearbeit produzieren lässt (Becker 1973; Gronau 1973). Ein solcher relativer Produktivitätsvorteil kann dann systematisch bei Frauen liegen, wenn sie, im Vergleich zu Männern, produktiver in der Sorgearbeit oder weniger produktiv in der Erwerbsarbeit sind. Produktivität in der Sorgearbeit wird nicht gemessen, deshalb nehmen wir der Einfachheit halber einmal an, dass sich Männer und Frauen hierin nicht unterscheiden.[3] Somit bleiben geschlechtsspezifische Unterschiede in der Arbeitsmarktproduktivität als potenzielle Motoren der traditionellen Arbeitsteilung. Lange speisten sie sich aus markanten Geschlechterunterschieden in Bildungsinvestitionen, die sich in niedrigere Lohnerwartungen für Frauen übersetzten. Inzwischen sind die Bildungsniveaus konvergiert; in den jüngsten Generationen übersteigt der Anteil der Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss sogar den der Männer. Daraus folgt allerdings nicht zwangsläufig ein Ausgleich oder gar eine Umkehrung der Arbeitsmarktproduktivität in Paaren. Das liegt vor allem daran, dass Frauen im Durchschnitt noch immer schlechter bezahlte Fächer studieren (Bertrand 2018; EIGE 2021) und Partner wählen, die älter (Krack-Roberg et al. 2016) und besser ausgebildet (Bertrand et al. 2021)[4] sind. So bleiben Produktivitätsunterschiede im Paar also weitgehend erhalten, auch wenn sich die durchschnittlichen Lohnerwartungen von Berufsanfängerinnen denen von Berufsanfänger in den letzten Jahrzehnten angeglichen haben. Durch (statistische) Diskriminierung von Frauen, etwa bei Beförderungen, ist die Lohnentwicklung für Männer zudem im Erwartungswert unter Umständen selbst dann besser, wenn die Arbeitsmarktproduktivität der Partnerin vor der Spezialisierungsentscheidung genauso hoch oder höher ist. Um eine traditionelle Arbeitsteilung finanziell attraktiv zu machen, reichen selbst kleinste Unterschiede in der Arbeitsmarktproduktivität. Hat sich ein Paar einmal spezialisiert, wachsen diese Ausgangsunterschiede rasch an, da der Partner als Hauptverdiener weiter Humankapital akkumuliert, während die Partnerin als Hauptsorgende ihres abschreibt. Ein Wechsel in eine egalitäre oder gar progressive Arbeitsteilung wird für das Paar zunehmend teurer.

Allerdings kann Spezialisierung auch ohne jegliche Produktivitätsunterschiede für Paare finanziell attraktiv sein, wenn das im Produktionsprozess selbst angelegt ist. Claudia Goldin (2021) beschreibt pointiert, worauf solche Anreize beruhen können, wenn Erwerbsarbeit von zunehmenden Grenzerträgen gekennzeichnet ist: »Work is greedy, and the person who does the most gets the most.« In einer Studie (Goldin 2014) zeigt sie, dass die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen zu einem erheblichen Teil innerhalb von Berufen besteht und dort besonders ausgeprägt ist, wo sich Überstunden und ständige Verfügbarkeit überproportional rentieren. In diesen Berufen sind es vor allem Frauen mit Sorgeverantwortung, die auf hohe Renditen verzichten, weil sie nicht bereit oder in der Lage sind, diese Stunden zu leisten. Dass greedy work so weit verbreitet ist, erklärt sie deshalb zur letzten großen Hürde auf dem Weg zur Gleichstellung. Die Frage, warum in der Regel Frauen vor dem Vereinbarkeitsproblem stehen, beantwortet sie lapidar mit »Couples with children optimize in a world of gendered norms.« (Goldin 2021, S. 236).

Geschlechternormen

Dass Geschlechternormen für die Beharrlichkeit traditioneller Arbeitsteilung zumindest mitverantwortlich sind, wird oft gemutmaßt. Tatsächlich zeigen viele Studien, dass das Erwerbsverhalten von Migrantinnen, selbst in der zweiten Generation, stark von den Normen im Herkunftsland geprägt ist (vgl. Fernández und Fogli 2009 und zahlreiche Folgeanwendungen, aber siehe auch die Arbeit von Beblo et al. 2021 zur Selektionsproblematik in diesen Studien).

Wie genau Normen aber Verhalten beeinflussen, darüber wissen wir noch immer sehr wenig (Görges und Nosenzo 2021). Zahlreiche aktuelle Forschungsarbeiten untersuchen die These, dass Paare die Missachtung gesellschaftlicher Normen sogar soweit vermeiden, dass sie dafür finanzielle Einbußen in Kauf nehmen. Wenn der individuelle Bruch mit Normen hinreichend hohe soziale und psychologische Kosten verursacht, entscheiden sich Paare möglicherweise selbst dann gegen eine progressive Arbeitsteilung,

[3] Unstrittig ist jedoch, dass Frauen während der Schwangerschaft und gegebenenfalls darüber hinaus, solange ein Baby gestillt wird, einen Produktivitätsvorteil in der Sorgearbeit haben. Inwieweit dieser Produktivitätsvorteil über diese Zeit hinaus geht, darüber lässt sich nur spekulieren. Dass schon unter Kindern Mädchen in größerem Umfang als Jungen Hausarbeit leisten (Solaz und Wolff 2015) und auf jüngere Geschwisterkinder aufpassen (Wilke et al. 2018) kann als »Trainingsvorsprung« interpretiert werden, der Produktivitätsunterschiede im Erwachsenenalter zumindest nicht abwegig erscheinen lässt.

[4] Dieses Phänomen des »nach-oben-Heiratens« (aus Perspektive von Frauen) führt auch dazu, dass die Männer am unteren und die Frauen am oberen Ende der Bildungsverteilung häufiger Single bleiben als alle anderen.

wenn sie aus finanzieller Sicht einträglicher wäre (vgl. Bertrand et al. 2015 und die Replikation von Sprengholz et al. 2022, für den deutschen Kontext). Allerdings bleibt es schwierig, einen solchen direkten Einfluss von Normen auf die Wahl der Arbeitsteilung von ihrem Einfluss auf Produktivität (bspw. welche Berufe Männer und Frauen wählen) und Präferenzen (bspw. welche Partner*innen sie wählen) zu trennen. Die Laborstudie mit Paaren von Görges (2021) legt allerdings nah, dass selbst unter Konstanthaltung dieser Faktoren Normen einen direkten Einfluss auf die Spezialisierungsentscheidung ausüben. Sie sind somit ein wichtiger Faktor für die Arbeitsteilung in Familien.

WELCHE POLITIKMASSNAHMEN KÖNNEN ETWAS ÄNDERN?

In dieser komplexen Gemengelage aus greedy work, geschlechtsspezifischen Produktivitätsunterschieden und Präferenzen und sozialen Normen bleibt die Sorgearbeit in der Hauptverantwortung von Frauen und Gleichstellung ein unerreichtes Ziel. Wie geht es voran? Mit Maßnahmen, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter erhöhen und Anreize zu einer egalitären Arbeitsteilung setzen.

Ausbau der Kinderbetreuung

Vereinbarkeit erhöhen gelingt zumindest zum Teil durch eine Reduzierung der Sorgelast, die innerhalb der Familie anfällt. Durch eine Auslagerung an Dienstleister werden vor allem Mütter entlastet und können sich stärker dem Arbeitsmarkt widmen. Ein Ausbau des Betreuungsangebots, das haben Studien bestätigt, steigert tatsächlich das Arbeitsangebot von Müttern (Bauernschuster und Schlotter 2015) und verringert somit den Abstand zwischen den Geschlechtern. Bei der Verfügbarkeit von qualitativ hochwertiger, bezahlbarer Kinderbetreuung für Kinder aller Altersgruppen gibt es in Deutschland durchaus noch Luft nach oben, so dass sich mit einer Erweiterung des Angebotes wahrscheinlich noch einiges für die Gleichstellung erreichen lässt. Allerdings stößt das Ausbaupotenzial irgendwann an Grenzen, denn Kinderbetreuung lässt sich kaum in einem Umfang auslagern, wie es mit zwei Vollzeitstellen mit Überstunden und irregulären Arbeitsstunden nötig wäre. In den meisten Fällen wird es auch weiterhin nicht beiden Eltern ermöglichen, greedy work bedienen können. Solange die Verantwortung für die »residuale« Sorgearbeit bei den Müttern verbleibt, tritt ihre berufliche Entwicklung hinter die ihrer Partner zurück. Zuletzt hat das die Coronakrise eindrücklich gezeigt, in der die residuale Sorgearbeit durch den pandemiebedingten Wegfall öffentlicher Betreuungsangebote plötzlich schlagartig für viele Mütter zu einem Vollzeitjob wurde, der oft auf Kosten ihrer Erwerbsarbeit gehen musste (Alon et al. 2020).

Gleichstellung benötigt also neben dem Ausbau öffentlicher Kinderbetreuung zwei weitere Zutaten: Vereinbarkeit muss auch in der Erwerbsarbeit stärker ermöglicht werden, und die familiale Arbeitsteilung muss mit traditionellen Rollen und Zuständigkeiten brechen. Welche Maßnahmen können einen solchen Wandel erreichen? Geschlechterquoten – in Erwerbs- und Sorgearbeit – bieten dafür großes Potenzial. Eine Geschlechterquote in der Erwerbswelt existiert bereits in Deutschland, allerdings bislang eher mit einer »schmalen Reichweite«, wie Wissenschaftlerinnen des DIW zuletzt urteilten (Kirsch et al. 2022). Gesetzlich verbindlich sind sie bislang nur in Aufsichtsräten von einigen wenigen Unternehmen. Wann immer hier ein Posten frei wird, muss so lange eine Frau nachbesetzt werden, bis die Quote von 30% erreicht ist. Wenn das nicht gelingt, bleibt die Stelle unbesetzt (leerer Stuhl). Zudem gibt es ab vier Mitgliedern in den Vorständen der gleichen Gruppe von Unternehmen ein Mindestbeteiligungsgebot von einer Frau.

Ausweitung der Quotenregelung

Das Pendant zur Geschlechterquote in der Sorgearbeit gibt es in Deutschland im Elterngeld. Auch hier ist die Reichweite im europäischen Vergleich eher klein. Am weitesten geht sie derzeit in Island, wo annähernd die Hälfte von zwölf Monaten Elternzeit für Väter reserviert ist. In Deutschland sind aktuell jeweils zwei von maximal 14 (Vollzeit) Elterngeldmonaten für einen von beiden Elternteilen reserviert und verfallen, wenn sie nicht in Anspruch genommen werden (ähnlich dem leeren Stuhl in Aufsichtsräten und Vorständen). Die verbleibenden zehn Monate können beliebig aufgeteilt werden. Seit Einführung dieser Quotenregelung ist der Anteil der Väter, die Elternzeit nehmen, enorm gestiegen. Zwar erhöhte das die Beteiligung der Väter in der Sorgearbeit über die Elternzeit hinaus, es reicht aber nicht, um Zuständigkeiten im Alltag nachhaltig zu verändern (Tamm 2019). Die allermeisten beschränken sich auf zwei Monate, während Mütter für zehn bis zwölf Monate ausscheiden (Samtleben et al. 2019).

An eine Ausweitung der Quotenregelung in Erwerbs- und Sorgearbeit sind – neben dem direkten Effekt auf die Gleichstellungsbilanz: mehr Frauen mit Führungsverantwortung, mehr Männer mit Sorgeverantwortung – konkrete Hoffnungen für eine langfristige Veränderungen in der Arbeitsteilung von Paaren geknüpft. Eine Wirkung auf Präferenzen, Produktivitäten, Normen und Vereinbarkeit von Arbeit und Familie für beide Geschlechter sind plausibel und in Teilen auch bereits belegt. Zunächst einmal fördert die Erfahrung in der jeweiligen Tätigkeit auch die Produktivität darin, was wiederum relative Kostenvorteile reduziert und geschlechtsspezifische Arbeitsteilung weniger attraktiv macht. Zudem verändern sich geschlechtsspezifische Vorlieben für die jeweiligen Tätigkeiten. Präferenzen für geschlechtsatypische

Rollen verstärken sich mit dem Erleben dieser Rollen: So ist unter Frauen die Präferenz für Erwerbsarbeit höher (Beblo und Görges 2018), unter Männern die Präferenz für Sorgearbeit (Kotsadam und Finseraas 2011), wenn sie die Verantwortung dafür selbst erlebt haben.

Darüber hinaus verändert die Quote soziale Normen dadurch, dass auch Dritte mehr Menschen in geschlechtsatypischen Rollen erleben. In der Sorgearbeit zeigen beispielsweise Unterhofer und Wrohlich (2017), dass Großväter durch eine Beteiligung ihrer Söhne in der Elternzeit progressivere Geschlechternormen entwickeln. In der Erwerbsarbeit finden Dahl et al. (2021), dass Männer progressivere Einstellungen entwickeln, wenn sie zufällig gemischten statt reinen Männerteams zugewiesen werden. Ein weiterer Kanal, durch den Quoten Normen verändern, geht über die erhöhte Sichtbarkeit von Männern und Frauen in atypischen Rollen. Hierdurch entstehen Vorbilder für nachfolgende Generationen, die ebenfalls ermutigt werden, sich »atypisch« zu verhalten, etwa Berufe zu ergreifen und Partner*innen zu wählen, mit denen sich eine progressivere Arbeitsteilung umsetzen lässt (Fernández et al. 2004).

Nicht zuletzt bergen Geschlechterquoten auch das Potenzial, den Druck auf Organisationen zu erhöhen, Beschäftigten aller Geschlechter mehr Vereinbarkeit zu ermöglichen. Solange Arbeitsteilung in Familien noch überwiegend traditionell ist, lassen sich talentierte Frauen nur dann für Führungspositionen rekrutieren, wenn Unternehmen ihnen Möglichkeiten bieten, diese mit Sorgeverantwortung zu vereinbaren. Wenn männliche Führungskräfte aufgrund einer Elternzeitquote nach der Geburt eines Kindes genauso häufig und lange ausfallen wie Frauen und sich im Anschluss stärker in der Sorgearbeit einbringen wollen, wird auch das Unternehmen zwingen, Vereinbarkeit zu verbessern. Neben der Frage der Umsetzbarkeit ist ein Kritikpunkt an der Quote ihre mangelnde Reichweite, denn meist profitieren nur Hochqualifizierte direkt von ihr. Es bleibt aber zu hoffen, dass auch weniger gut ausgebildete Beschäftigte in den unteren Hierarchiestufen langfristig von Vorbildeffekten, Manager*innen mit Problembewusstsein und Veränderungen in der Vereinbarkeit profitieren.

REFERENZEN

Alon, T., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt (2020), »The Impact of Covid-19 on Gender Equality«, *Covid Economics*, 62.

Angelov, N., P. Johansson und E. Lindahl (2016), »Parenthood and the Gender Gap in Pay«, *Journal of Labor Economics* 34(3), 545–579.

Auspurg, K., M. Iacovou und C. Nicoletti (2017), »Housework Share between Partners: Experimental Evidence on Gender-specific Preferences«, *Social Science Research* 66, 118–139.

Bauernschuster, S. und M. Schlotter (2015), »Public Child Care and Mothers' Labor Supply – Evidence from Two Quasi-experiments«, *Journal of Public Economics* 123, 1–16.

Beblo, M. und L. Görges (2018), »On the Nature of Nurture. The Malleability of Gender Differences in Work Preferences«, *Journal of Economic Behavior & Organization* 151, 19–41.

Beblo, M., L. Goerges und E. Markowsky (2020), »Gender Equality as a Confounder in the Epidemiological Approach«, *Economics Bulletin* 40(2), 1292–1299.

Becker, G. S. (1973), »A Theory of Marriage: Part I«, *Journal of Political Economy* 81(4), 813–846.

Bertrand, M. (2018), »Coase Lecture – The Glass Ceiling«, *Economica* 85(338), 205–231.

Bertrand, M., P. Cortes, C. Olivetti und J. Pan (2021), »Social Norms, Labour Market Opportunities, and the Marriage Gap between Skilled and Unskilled Women«, *The Review of Economic Studies* 88(4), 1936–1978.

Bühlmann, F., G. Elcheroth und M. Tettamanti (2010), »The Division of Labour among European Couples: The Effects of Life Course and Welfare Policy on Value – Practice Configurations«, *European Sociological Review* 26(1), 49–66.

Dahl, G.B., A. Kotsadam und D. O. Rooth (2021), »Does Integration Change Gender at Titudes? The Effect of Randomly Assigning Women to Traditionally Male Teams«, *The Quarterly Journal of Economics* 136(2), 987–1030.

Doepke, M. und F. Kindermann (2019), »Bargaining over Babies: Theory, Evidence, and Policy Implications«, *American Economic Review* 109(9), 3264–3306.

EIGE – European Institute for Gender Equality (2021), Gender Equality Index 2021, verfügbar unter: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/gender_equality_index_2021_health.pdf.

Fernández, R. und A. Fogli (2009), »Culture: An Empirical Investigation of Beliefs, Work, and Fertility«, *American Economic Journal: Macroeconomics* 1(1), 146–177.

Fernández, R., A. Fogli und C. Olivetti (2004), »Mothers and Sons: Preference Formation and Female Labor Force Dynamics«, *The Quarterly Journal of Economics* 119(4), 1249–1299.

Görges, L. (2021), »Of Housewives and Feminists: Gender Norms and Intra-household Division of Labour«, *Labour Economics* 72, 102044.

Görges, L. und D. Nosenzo (2020), »Measuring Social Norms in Economics: Why It Is Important and How It Is Done«, *Analyse & Kritik* 42(2), 285–312.

Goldin, C. (2014), »A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter«, *American Economic Review* 104(4), 1091–1119.

Goldin, C. (2021), *Career and Family: Women's Century-Long Journey toward Equity*, Princeton University Press, Princeton.

Gronau, R. (1973), »The Intrafamily Allocation of Time: The Value of the Housewives' Time«, *The American Economic Review* 63(4), 634–651.

Keller, M. und I. Kahle (2018), »Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf», *Wirtschaft und Statistik* 3, 54–71.

Kirsch, A., V. Sondergeld und K. Wrohlich (2022), »Geschlechterquoten für Spitzenpositionen der Privatwirtschaft in EU-Ländern: Teils sehr unterschiedlich, aber wirksam», DIW Wochenbericht 89(3), 34–42.

Kirsch, A. und K. Wrohlich (2021), »Aufsichtsratsarbeit vieler Unternehmen profitiert von mehr Geschlechterdiversität», *DIW Wochenbericht* 88(3), 36–42.

Kleven, H., C. Landais und J. E. Søgaard (2019), »Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark«, *American Economic Journal: Applied Economics* 11(4), 181–209.

Kotsadam, A. und H. Finseraas (2011), »The State Intervenes in the Battle of the Sexes: Causal Effects of Paternity Leave«, *Social Science Research* 40(6), 1611–1622.

Krack-Roberg, E., S. Krieger, B. Sommer und J. Weinmann (2016), »Familie, Lebensformen und Kinder», in Destatis und Wissenschaftszentrum Berlin – WZB (Hrsg.), *Datenreport*, Berlin, 43–77.

Lundborg, P., E. Plug und A. W. Rasmussen (2017), »Can Women Have Children and a Career? IV Evidence from IVF Treatments«, *American Economic Review* 107(6), 1611–1637.

Pedulla, D. S. und S. Thébaud (2015), »Can We Finish the Revolution? Gender, Work-family Ideals, and Institutional Constraint«, *American Sociological Review* 80(1), 116–139.

Samtleben, C., C. Schaeper und K. Wrohlich (2019), »Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich», *DIW Wochenbericht* 86(35), 607–613.

Solaz, A. und F. C. Wolff (2015), »Intergenerational Transmission of Domestic Work and Gender Roles«, *Annals of Economics and Statistics* 117(118), 159–184.

Sprengholz, M., A. Wieber und E. Holst (2022), »Gender Identity and Wives' Labor Market Outcomes in West and East Germany between 1983 and 2016«, *Socio-Economic Review* 20(1), 257–279.

Tamm, M. (2019), »Fathers' Parental Leave-taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation«, *Labour Economics* 59, 184–197.

Unterhofer, U. und K. Wrohlich (2017), »Fathers, Parental Leave and Gender Norms«, DIW Berlin Discussion Paper No. 1657, verfügbar unter: https://ssrn.com/abstract=2952289.

Wikle, J. S., A. C. Jensen und A. M. Hoagland (2018), »Adolescent Caretaking of Younger Siblings«, *Social Science Research* 71, 72–84.

Sarah Gust und *Lavinia Kinne*

Gender Pay Gap: Ursachen und Maßnahmen

Die Rolle von Frauen am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahrzehnten stark gewandelt. In den meisten Industrieländern war ein deutlicher Trend zu erkennen: Frauen nehmen immer mehr am Arbeitsmarkt teil und nähern sich dabei den Löhnen von Männern stetig an (Bertrand 2020). Trotz dieser weitestgehend positiven Entwicklung sind auch hochentwickelte Länder wie Deutschland noch weit entfernt von gleichen Ergebnissen der beiden Geschlechter am Arbeitsmarkt.[1] Obwohl seit 2006 in Deutschland jedes Jahr mehr Frauen einen Hochschulabschluss erhalten als Männer (Statistisches Bundesamt 2022b), verdienten Frauen 2021 unbereinigt immer noch 18% weniger als Männer.

Eine Vielzahl an Forschenden hat sich in den letzten Jahrzehnten mit den möglichen Ursachen dieser Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt beschäftigt. Einen wesentlichen Anteil daran hat die unterschiedliche Wahl der Studienfächer von Männern und Frauen, die mit erheblichen Unterschieden in den zu erwartenden Löhnen einhergeht (Bertrand 2020). Darüber hinaus hat eine Elternschaft ungleiche Konsequenzen für Männer und Frauen (Kleven et al. 2019). Beide Faktoren gehen zudem mit kulturellen Normen einher, die es insbesondere Frauen mit Familie erschweren, einen erfolgreichen Berufsalltag zu gestalten. Der erste Teil dieses Artikels wird sich den beiden Bereichen gesondert widmen und jeweils entsprechende etablierte sowie neuere Forschungsergebnisse präsentieren.

Wenn man für unterschiedliche Berufe, Stundenanzahl, Erwerbsbiografien und weitere Faktoren kontrolliert, spricht man vom bereinigten Gender Pay Gap. Bei gleicher und gleichwertiger Arbeit und Qualifikation verdienten Frauen im Jahr 2018 in Deutschland rund 6% weniger als ihre männlichen Kollegen (Statistisches Bundesamt 2022a). Um diese Lohnungleichheit zu reduzieren, haben einige europäische Länder in den letzten Jahren Maßnahmen für mehr Lohntransparenz eingeführt. Der zweite Teil dieses Artikels beschäftigt sich mit der Effektivität dieser Maßnahme.

[1] In diesem Artikel werden wir uns auf den Unterschied zwischen Frauen und Männern konzentrieren, die sich auch als solche definieren und dementsprechend in Surveys oder administrativen Daten erfasst werden. Die restliche Breite des Spektrums der Geschlechteridentität bilden wir hier zwar nicht ab, fänden es aber wichtig, sich damit nochmals gesondert zu beschäftigen.

WAHL DER STUDIENFÄCHER

Obwohl Frauen bereits seit einigen Jahren im internationalen Vergleich bessere Bildungsabschlüsse vorweisen (Bertrand 2020), gibt es noch immer erhebliche Unterschiede in der Wahl der Studienfächer. Männer wählen dabei öfter sogenannte MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik), die im Durschnitt zu höheren Löhnen führen als Fächer aus anderen Kategorien (beispielsweise Sozialwissenschaften) (Bertrand 2020). Als Gründe für diese unterschiedlichen Entscheidungen werden oft zwei wesentliche Faktoren benannt: mit bestimmten Berufen assoziierte Normen und Präferenzen sowie sogenannte komparative Vorteile. Ein komparativer Vorteil entsteht nicht nur dann, wenn Frauen beispielsweise in diesen MINT-Fächern schlechter abschneiden (würden) als Männer, sondern kann auch dann vorhanden sein, wenn Frauen ähnlich qualifiziert sind wie Männer, aber in anderen Bereichen wie beispielsweise der Kinderbetreuung besser aufgestellt sind als Männer. Dieses Phänomen kann in diversen wissenschaftlichen Studien beobachtet werden. So dokumentieren beispielsweise Goulas et al. (2020), dass komparative Vorteile von Männern in MINT-Fächern 12% der Unterrepräsentanz von Frauen in diesen Bereichen erklären können.

Auf der anderen Seite könnten unterschiedliche Entscheidungen auch das Spiegelbild von geschlechterspezifischen Präferenzen sein. Möglicherweise sind beispielsweise die mit hoch bezahlten Berufen assoziierten Arbeitsbedingungen ein entscheidender Faktor für die Wahl des Studienfachs von Frauen. Obwohl dies zunächst also wie eine potenziell zufriedenstellende Erklärung für das unterschiedliche Verhalten von Frauen und Männern klingt, sind auch Präferenzen zu einem großen Anteil ein Produkt der Umgebung und können schon früh von kulturellen Normen geprägt werden. So zeigt beispielweise

Sarah Gust

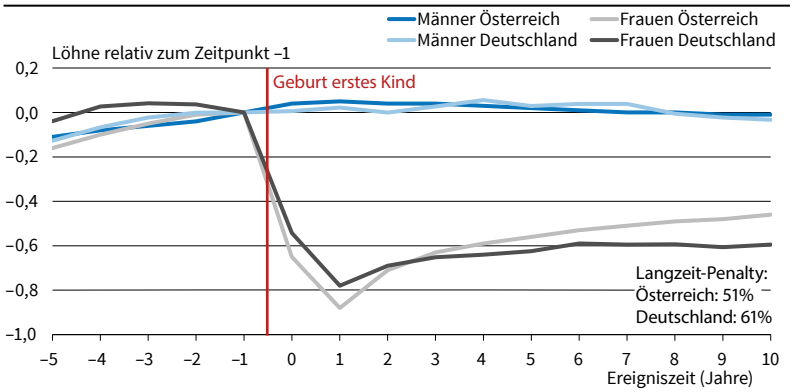
ist Doktorandin am ifo Zentrum für Bildungsökonomik

Lavinia Kinne

ist Doktorandin am ifo Zentrum für Bildungsökonomik.

Abb. 1

»Child Penalties« in Deutschland und Österreich



Quelle: Kleven et al. (2019). © ifo Institut

eine Studie von Grewenig et al. (2020), dass bereits 14- bis 17-jährige junge Männer und Frauen erhebliche Unterschiede in der erwarteten Arbeitszeit nach der Geburt ihres ersten Kindes aufweisen. Weibliche Befragte planen mehrheitlich, 20 oder weniger Stunden pro Woche zu arbeiten, wohingegen die männlichen Befragten mehrheitlich 30 oder mehr Stunden Wochenarbeitszeit anstreben. Weiterhin führte eine Konfrontation der Studienteilnehmer*innen mit den tatsächlich herrschenden Normen in der deutschen Gesellschaft zu einer weiteren Verstärkung dieser Ungleichheit in erwarteter Wochenarbeitszeit nach der Geburt des ersten Kindes.

»CHILD PENALTY«

Die internationale Literatur zu Geschlechterunterschieden am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren vermehrt um die Entwicklungen rund um die Geburt von Kindern beschäftigt. Wegweisend waren dabei die Studien von Kleven und Koautor*innen (Kleven et al. 2019), die das Konzept der sogenannten »Child Penalty« etabliert haben. Die »Child Penalty« beschreibt dabei den kausalen Effekt der Elternschaft auf Arbeitsmarktergebnisse wie z.B. Löhne von Frauen im Vergleich zu Männern (Kleven 2022). Empirisch wird diese mit Hilfe von Paneldaten geschätzt. Dabei werden über mehrere Jahre hinweg die Löhne derselben Person erfasst, so dass eine Entwicklung über die Zeit beobachtet werden kann. Zentriert man diese Entwicklung nun um die Geburt des ersten Kindes herum, zeigen sich im Durschnitt für Männer und Frauen erhebliche Unterschiede: Männer erleben keine sichtbare Lohnveränderung zur Zeit der Geburt des ersten Kindes, wohingegen bei Frauen ein drastischer Lohnrückgang direkt nach der Geburt zu beobachten ist. Dieser ist zudem persistent, so dass auch nach zehn Jahren noch erhebliche Lohnunterschiede zwischen Müttern und Vätern beobachtet werden können (Kleven et al. 2019). Abbildung 1 zeigt dies beispielhaft für deutschsprachige Länder, in denen die »Child Penalties« im internationalen Vergleich besonders hoch sind. In Deutschland und Österreich verdienen Mütter dabei im Schnitt fünf bis zehn Jahre nach der Geburt ihres ersten Kindes 61% bzw. 51% weniger als Väter.

Neuere Studien bestätigen das Vorkommen solch einer »Child Penalty« in vielen Ländern und zeigen zudem, wie sich diese über die Zeit entwickelt hat (siehe beispielsweise Huttunen und Troccoli 2022 sowie Bönke et al. 2022). Ähnliche Befunde sind auch für die Teilnahme am Arbeitsmarkt zu finden, so dass Frauen ihre wöchentlichen Arbeitsstunden nach der Geburt des ersten Kindes erheblich reduzieren, Männer hingegen nicht (Kleven et al. 2019).

Weiterhin beschäftigt sich eine Studie von Battisti et al. (2022) mit den Unterschieden in für den Arbeitsmarkt relevanten kognitiven Fähigkeiten und sieht auch dort erste Evidenz für eine mögliche »Child Penalty« in diesen so wichtigen Fähigkeiten. Die Studie basiert jedoch bisher auf Einzelbeobachtungen aus Querschnittsdaten und verwendet eine neue Methode, auch in solchen Datensätzen diese »Child Penalties« zu schätzen (Kleven 2022). Sollte sich diese Beobachtung in Studien mit bisher nicht verfügbaren Paneldaten bestätigen, könnte dies einen wesentlichen Beitrag zum Verständnis der schon weit dokumentierten »Child Penalties« in Löhnen leisten.

Auch diese mit einer Elternschaft verbundenen Geschlechterunterschiede können mit kulturellen Normen in Verbindung gebracht werden. Am Beispiel der USA zeigt Kleven (2022), dass in US-Staaten mit progressiveren Geschlechterbildern über die Zeit abnehmende »Child Penalties« zu beobachten sind. Weiterhin sind vor allem die Normen aus dem Geburtsstaat oder -land (im Falle von Immigrant*innen) ausschlaggebend für die eigene »Child Penalty«, es findet aber auch eine Assimilation mit den Normen des späteren Wohnorts statt, falls dort progressivere Normen vorherrschen.

WELCHE MASSNAHMEN HELFEN (NICHT)?

Wie man Lohnunterschiede effektiv reduzieren kann, ist immer wieder Gegenstand politischer Diskussion. Die aktuelle Forschung zeigt, dass Schulprogramme wie Programmierkurse (Carlana und Fort 2022) und mehr weibliche Vorbilder (Breda et al. 2021) dazu beitragen können, dass sich mehr Schülerinnen für MINT-Fächer entscheiden. Die meisten europäischen Länder haben zudem in den vergangenen Jahren verschiedene Maßnahmen eingeführt, die Anreize setzen, Väter aktiv in die Kinderbetreuung einzubeziehen (Bergemann und Riphahn 2022; Huebener et al. 2019). Beide Maßnahmenpakete zielen auf Einkommensunterschiede ab, die durch unterschiedliche Berufe, Stundenanzahl und Erwerbsbiografien begründet werden können.

LOHNTRANSPARENZ

Eine weitere mögliche Maßnahme, um diese bereinigten Lohnunterschiede zu reduzieren, könnte mehr

Transparenz über die Gehälter von Frauen und Männern sein. Die Annahme der Befürworter*innen ist, dass Frauen häufig nicht wissen, ob und wie viel weniger sie im Vergleich zu ihren Kolleg*innen mit gleicher Qualifikation und Tätigkeit verdienen. Für die Europäische Kommission hat Einkommenstransparenz politische Priorität (European Commission 2021): Dieses Jahr beschloss das Europäische Parlament die Aufnahme von Verhandlungen mit den EU-Regierungen (European Parlament 2022). Neben einer Berichtspflicht für Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden sieht der Entwurf zusätzliche verpflichtende Maßnahmen vor, falls das Lohngefälle in einem Unternehmen 2,5% übersteigt.

Allerdings ist unklar, wie Unternehmen und Arbeitnehmer*innen auf diese Einkommenstransparenz reagieren. Wird durch die Information eine deutliche Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts oder anderer Faktoren offengelegt, können die Unternehmen Lohnunterschiede anpassen, um Unzufriedenheit bei den Mitarbeitenden zu vermeiden – oder betroffene Personen das Unternehmen wechseln. Dadurch können die Einkommensberichte zu einem niedrigeren Gender Pay Gap führen.

Die Lohntransparenz kann jedoch zu einer schlechteren Verhandlungsposition und niedrigeren Durchschnittslöhne führen. Cullen und Pakzad-Hurson (2021) zeigen, dass die Unternehmen ihre Verhandlungsstrategie anpassen. Mit der gestiegenen Transparenz lassen Arbeitgeber*innen weniger Gehaltserhöhungen zu, da jede Gehaltserhöhung entsprechende Gehaltsverhandlungen von weiteren Mitarbeitenden nach sich ziehen kann. Auch kommt es darauf an, welche Angestellten die Informationen in den Gehaltsverhandlungen aktiv nutzen. Sind das häufiger Männer als Frauen, könnte die Lohntransparenz zu einem höheren Gender Pay Gap führen (Baker et al. 2019).

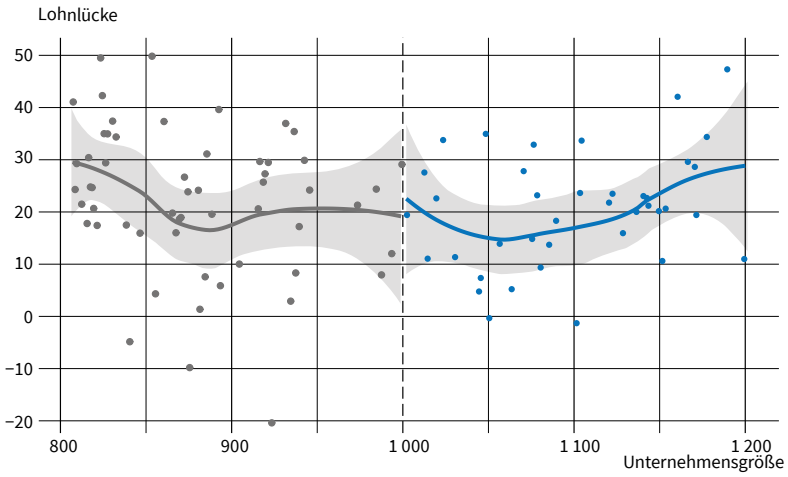
Erfahrungen in Österreich

Österreich war eines der ersten Länder, das 2011 ein Einkommenstransparenz-Gesetz (ETG) verabschiedet hat (Österreichisches Parlament 2011). Firmen ab einer bestimmten Größe müssen seitdem alle zwei Jahre einen Einkommensbericht erstellen, der die durchschnittlichen Gehälter von Frauen und Männern in der jeweiligen Einkommensgruppe für alle Mitarbeitenden offenlegt. Böheim und Gust (2021) kommen zu dem Ergebnis, dass das österreichische ETG keinen Effekt auf firmeninterne Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern hatte.

Das österreichische Einkommenstransparenzgesetz wurde in Stufen eingeführt. Seit 2011 müssen Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitenden alle zwei Jahre einen Einkommensbericht veröffentlichen. Der Schwellenwert wurde daraufhin über die Jahre von 1 000 auf 500 ab 2012, 250 ab 2013 bis auf 150 Mitarbeitende seit 2014 reduziert. Der Bericht muss den Beschäftigten kundgetan werden und mindestens die Anzahl von Frauen und Männern und das Durchschnitts- oder Medianentgelt von Frauen und Männern in der Verwendungsgruppe und Verwendungsgruppenjahren berichten. Die Berichte dürfen keine Rückschlüsse auf einzelne Personen zulassen.

Abb. 2

Diskontinuitätsanalyse für den Gender Pay Gap[a]



[a] Die Abbildung zeigt die Diskontinuitätsanalyse für das Jahr 2011. Die senkrechte gestrichelte Linie entspricht dem Grenzwert von 1 000 Mitarbeitenden. Firmen mit weniger als 1 000 Mitarbeitende sind die Kontrollgruppe (graue Linie). Firmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitenden sind die Behandlungsgruppe (blaue Linie). Der graue Bereich markiert das Konfidenzintervall. Die Abbildung zeigt, dass kein signifikanter Unterschied (Diskontiunität) für den Gender Pay Gap zwischen den zwei Gruppen entstanden ist.
Quelle: Böheim and Gust (2021).

© ifo Institut

Um die Auswirkungen der Einkommensberichte auf die Einkommen von Frauen und Männern sowie auf die Lohnunterschiede zu untersuchen, vergleichen Böheim und Gust (2021), ob sich diese Größen in den von der Gesetzgebung betroffenen Firmen im Vergleich zu den nicht betroffenen Firmen verändert haben. Da sich Unternehmen mit sehr vielen Mitarbeitenden grundsätzlich von Unternehmen mit wenigen Mitarbeitenden unterscheiden, werden jeweils nur Unternehmen knapp oberhalb und knapp unterhalb des Grenzwertes verglichen. Als Datengrundlage dienen die Daten aus den österreichischen Sozialversicherungen.

Böheim und Gust (2021) untersuchen einzeln die Effekte für Firmen mit mehr als 1 000, 500, 250 und 150 Mitarbeitenden, die nacheinander von der Berichtspflicht betroffen waren. Abbildung 2 zeigt den durchschnittlichen Lohnunterschied von Frauen und Männern in Firmen mit 1 000–1 199 Mitarbeitenden, die im Jahr 2011 das erste Mal einen Einkommensbericht veröffentlichen mussten, im Vergleich mit ähnlich großen Firmen mit 800–999 Mitarbeitenden. Die Grafik zeigt keinen signifikanten Effekt auf den Gender Pay Gap. Zu dem gleichen Ergebnis kommen Böheim und Gust (2021) bei den später betroffenen Firmen mit 500, 250 und 150 Mitarbeitenden oder wenn die Gehälter von Männer und Frauen getrennt betrachtet werden. Da Gulyas et al. (2021) mit anderen empirischen Methoden sehr ähnliche Resultate finden, scheint das Ergebnis nicht von der Wahl der Untersuchungsmethode getrieben zu werden.

In anderen Ländern konnten transparentere Lohniveaus Einkommensunterschiede reduzieren. In Kanada und Dänemark stiegen nach der Einführung die Löhne für Frauen (Baker et al. 2019; Bennedsen et al. 2019). In England führte die Einkommenstransparenz dazu, dass mehr Frauen oberhalb des Medianlohns eingestellt wurden (Duchini et al. 2020). Dadurch wurde der Gender Pay Gap in diesen Ländern reduziert.

Einkommenstransparenz konnte Lohndiskriminierung nicht verringern

Warum führte die Einkommenstransparenz in anderen Ländern zu geringeren Gender Pay Gaps, aber nicht in Österreich? Dafür gibt es unterschiedliche Erklärungen, allerdings lassen sich diese nicht empirisch testen. Ein Grund könnte sein, dass viele Mitarbeitende nicht wissen, dass die Einkommensberichte in ihrem Unternehmen existieren. Eine Befragung des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (2015) ergab, dass 70% der Arbeitnehmerinnen die Maßnahme und den Bericht nicht kennen. Viele Befragte gaben außerdem an, dass die Berichte nicht aussagekräftig seien. In Österreich müssen aus Datenschutzgründen der Durchschnitt von mindestens fünf Mitarbeitenden in einer Gehaltsgruppe angegeben werden, damit keine Rückschlüsse auf individuelle Gehälter möglich sind. Außerdem werden die Berichte nur intern veröffentlicht, und die Ergebnisse dürfen nicht nach außen kommuniziert werden. Das macht es insbesondere für neue Mitarbeitende schwer, die Lohnstruktur bei Gehaltsverhandlungen einzuschätzen. In Kanada sind individuelle Gehälter online zugänglich. In Österreich drohen keinerlei Konsequenzen, wenn die Einkommensberichte eine besondere Ungleichbehandlung offenlegen. In der Schweiz hingegen können Unternehmen von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden, sollten sie nicht in der Lage sein, den Gender Pay Gap auf maximal 5% zu reduzieren.

Auch in Deutschland konnten die Maßnahmen zur Lohntransparenz den Gender Pay Gap nicht reduzieren (Brütt und Yuan 2022). In Deutschland können Arbeitnehmer*innen Informationen über Löhne ihrer Gehaltsgruppe erfragen. Brütt und Yuan (2022) zeigen in einem Experiment, dass Lohntransparenz nur wirken kann, wenn auch Informationen über die Leistung bereitgestellt werden. Ohne diese Information können Mitarbeitende schwer einschätzen, ob Lohnunterschiede durch unterschiedliche Leistungen begründet sind. Laut Brütt und Yuan (2022) kann Lohntransparenz auch unerwünschte Folgen haben. Lohninformationen könnten dazu führen, dass Frauen seltener Gehaltsverhandlungen eingehen.

Der Beschluss des Europäischen Parlaments geht weiter als die umgesetzten Maßnahmen in Österreich und Deutschland. Das gilt insbesondere für den Wegfall der Geheimhaltungsklausel und den verpflichtenden Aktionsplan, falls das Lohngefälle mehr als 2,5% übersteigt. Die unterschiedlichen Ergebnisse aus den verschiedenen Mitgliedstaaten, die bereits Maßnahmen zur Lohntransparenz umgesetzt hatten, deuten darauf hin, dass es auf den gesetzlichen Rahmen ankommt, ob mehr Lohntransparenz den Gender Pay Gap reduzieren kann. Insbesondere müssen Politiker*innen bei der Einführung auch mögliche unerwünschte Folgen abwägen.

REFERENZEN

Baker, M., Y. Halberstam, K. Kroft, A. Mas und D. Messacar (2019), »Pay Transparency and the Gender Gap«, NBER Working Paper No. 25834, National Bureau of Economic Research.

Battisti, M., A. Fedorets und L. Kinne (2022), »Cognitive Skills among Adults: An Impeding Factor for Gender Convergence?«, mimeo.

Bennedsen, M., E. Simintzi, M. Tsoutsoura und D. Wolfenzon (2019), »Do Firms Respond to Gender Pay Gap Transparency?«, NBER Working Paper No. 25435, National Bureau of Economic Research.

Bergemann, A. und R. T. Riphahn (2022), »Maternal Employment Effects of Paid Parental Leave«, *Journal of Population Economics*, verfügbar unter: https://doi.org/10.1007/s00148-021-00878-7.

Bertrand, M. (2020), »Gender in the Twenty-First Century«, *AEA Papers and Proceedings* 110, 1–24.

Böheim, R. und S. Gust (2021), »The Austrian Pay Transparency Law and the Gender Pay Gap«, CESifo Working Paper No. 8960, verfügbar unter https://www.cesifo.org/DocDL/cesifo1_wp8960.pdf, aufgerufen am 7. April 2021.

Bönke, T., U. Glogowsky, E. Hansen, H. Lüthen und D. Sachs (2022), »Child Penalties, Family Policies, and Gender Norms in Germany«, mimeo.

Breda, T., J. Grenet, M. Monnet und C. van Effenterre (2021), »Do Female Role Models Reduce the Gender Gap in Science? Evidence from French High Schools«, verfügbar unter: https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-01713068.

Brütt, K. und H. Yuan (2022), »Pitfalls of Pay Transparency: Evidence from the Lab and the Field«, Tinbergen Institute Discussion Paper, TI 2022-055/I, verfügbar unter https://www.econstor.eu/handle/10419/263975.

Bundesministerium für Bildung und Frauen (2015), *Einkommenstransparenz. Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit*, Wien.

Carlana, M. und M. Fort (2022), »Hacking Gender Stereotypes: Girls' Participation in Coding Clubs«, *AEA Papers and Proceedings* 112, 583–587.

Cullen, Z. und B. Pakzad-Hurson (2021), »Equilibrium Effects of Pay Transparency«, NBER Working Paper No. 28903, National Bureau of Economic Research.

Duchini, E., S. Simion und A. Turrell (2020), »Pay Transparency and Cracks in the Glass Ceiling«, *arXiv preprint arXiv*:2006.16099.

European Commission (2021), »Pay Transparency: Commission Proposes Measures to Ensure Equal Pay for Equal Work«, Pressemitteilung, 4. März, verfügbar unter: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_881.

European Parlament (2022): »Gender Pay Gap: Parliament Backs Binding Pay-Transparency Measures«, Pressemitteilung, 4. Mai, verfügbar unter: https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20220401IPR26532/gender-pay-gap-parliament-backs-binding-pay-transparency-measures.

Goulas, S., S. Griselda und R. Megalokonomou (2020), »Comparative Advantage and Gender Gap in Stem«, *Journal of Human Resources*, im Erscheinen.

Grewenig, E., P. Lergetporer und K. Werner (2020), »Gender Norms and Labor-Supply Expectations: Experimental Evidence from Adolescents«, Discussion Paper No. 259, verfügbar unter: https://epub.ub.uni-muenchen.de/74220/1/259.pdf.

Gulyas, A., S. Seitz und S. Sinha (2021), »Does Pay Transparency Affect the Gender Wage Gap? Evidence from Austria«, Discussion Paper No. 194, Universität Bonn und Universität Mannheim.

Huebener, M., D. Kuehnle und C. K. Spiess (2019), »Parental Leave Policies and Socio-economic Gaps in Child Development: Evidence from a Substantial Benefit Reform Using Administrative Data«, Labour Economics 61, 101754.

Huttunen, K. und C. Troccoli (2022), »Evolution of the Child Penalty«, mimeo.

Kleven, H. (2022), »The Geography of Child Penalties and Gender Norms: Evidence from the United States«, NBER Working Paper No. 30176, National Bureau of Economic Research.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimüller (2019), »Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations«, AEA Papers and Proceedings 109, 122–126.

Österreichisches Parlament (2011), »RIS – BGBLA_2011_I_7«, verfügbar unter https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbl/I/2011/7/20110215, aufgerufen am 7. April 2021.

Statistisches Bundesamt (2022a), »Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienten pro Stunde weiterhin 18% weniger als Männer«, verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html.

Statistisches Bundesamt (2022b), »Prüfungen an Hochschulen«, Fachserie 11 Reihe 4.2, Wiesbaden.

Holger Rau

Der Gender Pay Gap in Deutschland: Verhaltensökonomische Erklärungen und mögliche Auswege

Prof. Dr. Holger Rau

ist Gastprofessor am Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Quantitative Wirtschaftspolitik, an der Universität Duisburg-Essen und apl.-Professor für Experimentelle Wirtschaftsforschung an der Universität Göttingen.

In Deutschland dokumentieren einige »Genderlücken« die ungleichen Verwirklichungschancen von Frauen im Vergleich zu Männern. Ein prominentes Beispiel hierfür ist der sogenannte »Gender Pay Gap«, der die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern bezeichnet. Diese Lohnunterschiede haben weitreichende Folgen, da sie Nährböden für weitere Genderlücken sind. Beispiele sind die »Rentenlücke« und die »Lebenseinkommenslücke«, die die geringeren Alterssicherungsleistungen und das geringere Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf von Frauen im Vergleich zu Männern beschreiben. Dieser Artikel befasst sich mit dem »Gender Pay Gap« und gibt einen Überblick über seine Höhe und Entstehung. Abschließend werden mögliche Maßnahmen und ihre Erfolgschancen zur Verkleinerung der Einkommenslücke diskutiert.

Obwohl die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern kleiner wird, erhalten Frauen in Deutschland immer noch einen geringeren durchschnittlichen Bruttoverdienst als Männer. Beispielsweise lag im Jahr 2006 die Lohnlücke bei 23%. Jüngste Daten zeigen für das Jahr 2021, dass der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Männern bei 23,20 Euro lag, wohingegen Frauen nur 19,12 Euro erhielten. Diese Lohndifferenz entspricht einem beträchtlichen »Gender Pay Gap« in Höhe von 18% (Statistisches Bundesamt 2022). In OECD-Daten aus dem Jahr 2018 lag Deutschland mit einem Gender Pay Gap in Höhe von 16,2% im internationalen Vergleich in der Spitzengruppe der Einkommenslücke, die durchschnittlich 13,5% in den OECD-Ländern betrug (vgl. Abb. 1).

Ein genauerer Blick auf deutsche Daten zeigt, dass strukturelle und kulturelle Unterschiede Einfluss auf die Einkommenslücke haben können. So fällt die Einkommenslücke in Ostdeutschland im Jahr 2021 mit 6% deutlich geringer aus als in Westdeutschland, wo diese 20% betrug (Statistisches Bundesamt 2022). Um auf strukturelle Unterschiede zu kontrollieren, wird deshalb zusätzlich der sogenannte bereinigte Gender Pay Gap erhoben.

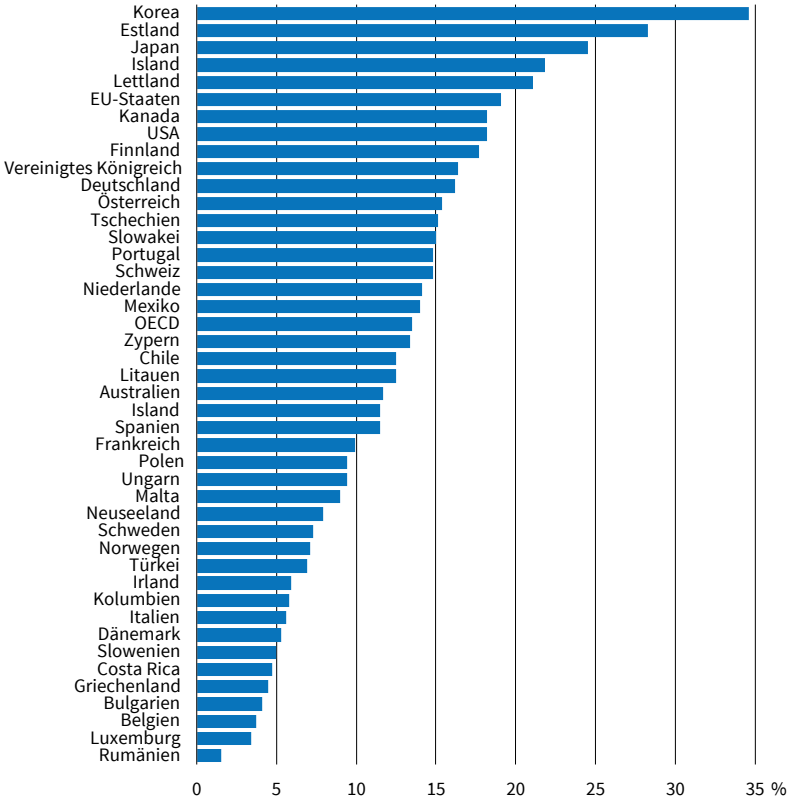
ERHEBUNG UND URSACHEN DES GENDER PAY GAP

Bei der Ermittlung des Gender Pay Gap muss zwischen dem unbereinigtem und dem bereinigten Maß unterschieden werden. Die zuvor diskutierten Daten beziehen sich auf die unbereinigten absoluten Bruttoverdienste, wohingegen der bereinigte Gender Pay Gap die ursächlichen Faktoren für die Einkommenslücke in die Berechnung miteinbezieht. Dabei wird der Verdienstunterschied, der auf strukturelle Unterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist, herausgerechnet. Dies folgt der Idee, dass der Gender Pay Gap zum Teil ursächlich auf unterschiedliches Verhalten auf der Angebotsseite des Arbeitsmarkts zurückzuführen ist. Genauer gesagt unterscheiden sich weibliche und männliche Arbeitnehmer*innen in ihrer Bildungswahl, in ihrem Beschäftigungsumfang, in ihrer Berufswahl oder in ihrer Präsenz in Führungspositionen (Blau und Kahn 1992; 1994).

In Deutschland zeigt sich, beispielsweise dass der Gender Gap im Bildungswesen in der akademischen Laufbahn zunimmt. So betrug im Jahr 2020 der Frauenanteil bei Studierenden 49,9%, 45,1% bei Doktoranden, 35,1% bei Habilitanden und nur noch 26,3% bei hauptberuflichen Professoren. Weiterhin fällt auf, dass speziell im Bereich von Führungspositionen ein Gender Gap existiert. Daten des statistischen Bundesamtes belegen, dass lediglich 29% der Führungspositionen mit Frauen besetzt sind. Nach der Bereinigung des Maßes liegt die Lohnlücke in Deutschland aktuell immer noch bei 6% (Statistisches Bundesamt 2022). Dieser verbleibende Unterschied ist ein Indiz dafür, dass bestimmte Einkommensunterschiede auf mögliche andere Faktoren zurückzuführen sind, wie z.B. diskriminierendes Verhalten auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts. Ein mögliches Beispiel ist, dass Frauen, die in den selben Berufen wie Männer arbeiten, einen niedrigeren Lohn als Männer erhalten. Eine

Abb. 1

Gender Pay Gap



Quelle: OECD (verfügbar unter: https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm). © ifo Institut

weitere Möglichkeit neben dieser statistischen Diskriminierung ist, dass Teile der verbleibenden (bereinigten) Einkommenslücke durch das Zusammenspiel der Angebotsseite (Verhalten der Arbeitnehmer*innen) und der Nachfrageseite (Verhalten der Arbeitgeber*innen) entstehen.

Vor Kurzem entstand in der verhaltensökonomischen Literatur eine neue Forschungsrichtung, die alternative Erklärungen für die Ursachen von Gender Gaps liefert. Demnach unterscheiden sich Frauen und Männer in ihren ökonomischen Präferenzen. Kontrollierte Laborstudien zeigen z.B., dass Frauen risikoabgeneigter sind im Vergleich zu Männern (Croson und Gneezy 2009; Charness und Gneezy 2012). Weiterhin meiden sie Wettbewerbssituationen im Gegensatz zu Männern (Niederle und Vesterlund 2007). Die Risikoscheue von Frauen und ihre Präferenz, Wettbewerb zu vermeiden, kann Teile des unbereinigten Gender Pay Gap auf der Angebotsseite erklären. So ist es beispielsweise möglich, dass sich risikoscheue Frauen weniger oft als Männer dazu entschließen lange unsichere Ausbildungswege zu wählen und kompetitive Arbeitsumfelder (wie z.B. Finanzsektor oder Consulting) meiden. Damit geht einher, dass diese Arbeitsumfelder in der Regel zu den Hochlohnsektoren zählen, was die unbereinigte Einkommenslücke ankurbelt. Die verbleibende bereinigte Einkommenslücke bleibt allerdings durch diese Ergebnisse unerklärt. In diesem Zusammenhang belegen Studien, dass stereotypische Erwartungen von Arbeitgeber*innen zu Fehleinschätzungen in den Fähigkeiten von weiblichen und männlichen Berufsbewerber*innen führen können. Beispielsweise demonstrieren die Ergebnisse, dass Dozentinnen oftmals schlechter als Dozenten durch Studierende bewertet werden. Dieses Ergebnis ist besonders stark ausgeprägt in mathematischen Kursen, und es wird getrieben durch männliche Studierende (Mengel, Sauermann und Zölitz 2019). Es zeigt sich, dass dieses Resultat auch dann hält, wenn nicht die Leistung der Dozent*innen bewertet werden muss, sondern lediglich die Qualität von identischen Vorlesungsmaterialien, die entweder mit den Namen von weiblichem oder männlichem Dozenten*innen beschriftet sind (Özgümüs et al. 2020). Andere Studien finden, dass stereotypisches Verhalten vor allem dann entsteht, wenn keine Vergleichsmöglichkeit besteht (Bohnet, van Geen und Bazerman 2015; Heinz, Normann und Rau 2016). Dann werden häufig Männer in für sie stereotypischen Situationen (z.B. Berufsfelder, die hohe mathematische Fähigkeiten verlangen) bevorzugt (Bohnet, van Geen und Bazermann 2015).

Ein wichtiger Faktor, der die Interaktion zwischen der Angebots- und Nachfrageseite beeinflusst, ist die mögliche Antizipation von Diskriminierung. Genauer gesagt, ist es möglich, dass sich Frauen gegen eine Bewerbung entscheiden oder dass sie sich zurückhaltend in Lohnverhandlungen verhalten, wenn sie antizipieren, dass es zu möglichen Diskriminierungen von Seiten der Arbeitgeber*innen kommen kann (Bowles, Babcock und Lai 2007). Antizipierte Diskriminierung in Lohnverhandlungen wird auch in einer Feldstudie bestätigt, die zeigt, dass Frauen signifikant häufiger ihre Gehälter nachverhandeln, wenn in der Jobausschreibung steht, dass dies möglich ist (Leibbrandt und List 2015). Die antizipierte Diskriminierung kann ein wichtiger Faktor sein, warum sich Frauen seltener auf Führungspositionen bewerben als Männer.

MÖGLICHE AUSWEGE AUS DEN GENDER GAPS

Ein viel diskutiertes Mittel, um auf der Angebotsseite die Bewerberinnenzahl zu erhöhen sind »Affirmative-Action«-Programme, die z.B. durch Quotenregelungen festlegen, dass eine bestimmte Anzahl von Frauen in Führungspositionen oder in Vorständen vertreten sein muss. Dies kann eine Möglichkeit darstellen, um die Effekte von antizipierter Diskriminierung abzuschwächen. In verhaltensökonomischen Experimenten zeigt sich, dass »Affirmative-Action«-Regelungen dem Problem von Geschlechterunterschieden in Wettbewerbspräferenzen entgegnet können und dadurch mehr Frauen in den Wettbewerb eintreten (Sutter und Balafoutas 2012; Niederle, Segal und Vesterlund 2013).

Dennoch zeigen empirische Daten aus Deutschland ein anderes Bild. So findet eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (Schmidt und Stettes 2018), dass der Prozentsatz an Bewerberinnen auf Stellen in Führungspositionen im Jahr 2018 nur bei

32% lag und damit ähnlich gering ist, wie der Anteil (29%) an weiblichen Führungskräften. Dies zeigt, dass politische Quotenregelungen in der Praxis offenbar weniger effizient sind, um die Bewerberinnen Zahl zu erhöhen. Die Daten zeigen einerseits, dass möglicherweise andere Gründe außer antizipierter Diskriminierung für die geringe Anzahl an Bewerberinnen verantwortlich sind. Mögliche Erklärungen können in den schlechten Rahmenbedingungen, wie z.B. fehlende Kindesbetreuung) liegen. Andererseits suggeriert der kaum existierende Unterschied zwischen den beiden Raten, dass die Bewerbungen relativ erfolgreich sind und ein wichtiges Problem dieses Gender Gaps möglicherweise stark auf die zu geringe Bewerberinnenanzahl zurückzuführen ist. Dies unterstreicht die Wichtigkeit der Untersuchung weiterer (behavioraler) Faktoren, die ein Hindernis auf der Angebotsseite sein könnten. Gerade im Zusammenhang von ökonomischen Präferenzen zeigt sich, dass Geschlechterunterschiede in Wettbewerbspräferenzen ein wichtiger Faktor für die Berufsentscheidungen von Frauen sind. So demonstrieren Studien einerseits, dass diese Unterschiede bereits in frühen Kindesjahren auftreten (Sutter und Glätzle-Rützler 2015; Sutter, Zoller und Glätzle-Rützler 2019) und andererseits zeigen sie, dass Wettbewerbspräferenzen wichtige Determinanten für die Ausbildungswahl von Schulkindern sind (Buser, Niederle und Oosterbeek 2014; Buser, Peter und Wolter 2017). Gleichzeitig gibt es Belege dafür, dass diese Präferenzunterschiede vermutlich keinen rein genetischen Ursprung haben, sondern durch die Sozialisation beeinflusst werden (Gneezy, Leonard und List 2009; Booth und Nolen 2012). Dies ermöglicht Spielraum, frühzeitig mit Hilfe von Informations- und Mentoring-Programmen in Schulen, die Wettbewerbspräferenzen von Mädchen zu stärken (Alan, Boneva und Ertac 2019) und ihr Interesse an technischen Berufen zu wecken (Grosch, Haeckl und Kocher 2022). Mentoring und Aufklärung kann auch auf akademischem Level erfolgen, wo Porter und Serra (2020) finden, dass weibliche Studierende durch weibliche Vorbilder dazu motiviert werden können, sich in ökonomischen Studienbereichen vertiefen. Diese Interventionen sind speziell im akademischen Sektor von hoher Bedeutung, wo aktuelle empirische Daten belegen, dass die Repräsentation von Frauen umso kleiner wird, je höher das akademische Level ist. Sicherlich ist auch eine Verbesserung der Rahmenbedingungen nötig, wie z.B. verbesserte Kindesbetreuung, verbesserte Möglichkeiten im Zusammenhang mit der Elternzeit. Eine größere Garantie von Absicherungsmöglichkeiten für Frauen stellt ein wichtiger Faktor dar, um Geschlechterunterschieden in Risikopräferenzen zu entgegnen. Dies ist vor allem wichtig in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie (Belot et al. 2022).

Weiterhin könnten spezielle Rekrutierungsmethoden hilfreich sein, um eine mögliche Diskriminierung auf der Nachfrageseite zu bekämpfen. Empirische Befunde zeigen beispielsweise, dass sogenannte »Blind Auditions« bei Bewerbungen für ein Sinfonieorchester ein probates Mittel gegen den »Gender Bias« sind (Goldin und Rouse 2000). Die Ergebnisse zeigen, dass Musikspielende, die beim Vorspielen hinter einem Vorhang sitzen nicht Opfer von stereotypischen Denkmustern werden können. In anderen Berufsbereichen könnte über die Entwicklung von Algorithmen nachgedacht werden, die basierend auf bestimmten Fundamentalfaktoren der Bewerbende eine Einstellungsempfehlung an die Unternehmen geben. Ein weiteres Mittel gegen stereotypisches Denken könnten »Joint-Evaluationsverfahren« sein, die beispielsweise aufzeigen, dass fähige Bewerberinnen in männerdominierten Berufsfeldern über dieselben, bzw. bessere Fähigkeiten als männliche Bewerber verfügen können. Bohnet, van Geen und Bazerman (2015) zeigen in ihrer Studie, dass derartige »Joint Evaluations« stereotypisches Denken begrenzen können, im Vergleich zu Individualbewertungen. Diese Veränderungen könnten nicht nur dafür sorgen, dass es zu weniger Diskriminierung durch Arbeitgebende kommt, auch könnten sie helfen, dass der Anteil an Frauen der sich auf diese Positionen bewirbt, größer wird.

FAZIT

Trotz einiger Fortschritte existiert in Deutschland immer noch ein beträchtlicher Gender Pay Gap von 18%. Diese Einkommenslücke schlägt sich auf weitere Gender Gaps, wie die »Rentenlücke« nieder. Demnach waren die Alterssicherungsleistungen von Frauen im Jahr 2019 im ehemaligen Bundesgebiet um 49% geringer als die von Männern. Auf die Lebenszeit bezogen entsteht dadurch ein Gesamterwerbseinkommen von Frauen, das um 49% geringer im Vergleich zu dem Gesamterwerbseinkommen von Männern ist (UN Women Deutschland 2022). Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass in Deutschland immer noch ungleiche Verwirklichungschancen für Frauen und Männer die Realität sind.

Weiterhin zeigt sich, dass selbst nach der Bereinigung des Gender Pay Gaps immer noch eine Einkommenslücke von 6% vorliegt. Dies suggeriert, dass neben einer zu kleinen Bewerbungsrate von Frauen offenbar weitere Faktoren wie z.B. diskriminierendes Verhalten eine Rolle spielen. Der Erfolg von politischen Quotenregelungen darf in Frage gestellt werden, da empirische Evidenz belegt, dass der Anteil an Bewerberinnen kaum gestiegen ist, sondern eine ähnliche Höhe beträgt, wie der Anteil an weiblichen Führungskräften. Zusätzlich muss kritisch gesehen werden, dass Quotenregelungen eventuell zu ungewünschten Nebeneffekten führen können, wie die Verdrängung von geeigneten anderen Kandidaten.

Ein Hauptproblem bei der Entstehung des Pay Gaps ist offenbar eine zu kleine Anzahl an Bewerberinnen auf Führungspositionen. Für diese Selektionsentscheidungen in kompetitive Hochlohnsektoren betont die verhaltensökonomische Literatur die Wichtigkeit

von ökonomischen Präferenzen im Wettbewerbsverhalten. In diesem Zusammenhang sollte stattdessen vielmehr über institutionelle Veränderungen im Bildungssektor nachgedacht werden, die frühzeitig aufklärende und mentorische Wirkungen haben, was zu einer Veränderung der Wettbewerbspräferenzen führen könnte.

Wichtig ist ebenfalls, dass Rahmenbedingungen geschaffen werden, die eine verbesserte Kindesbetreuung ermöglichen und die Flexibilität von Frauen in ihren Bildungswegen und Ausbildung erhöhen. Eine wichtige Rolle spielen auch institutionelle Veränderungen auf Arbeitsmärkten, wie veränderte Rekrutierungsarten (z.B. »Blind Auditions«, KI-gestützte Auswahlverfahren etc.) und erhöhte Lohntransparenz in den Unternehmen, da dies das Selbstbewusstsein der Bewerberinnen stärken kann und (antizipierte) Diskriminierung vorbeugt. Dies könnte zu einer Erhöhung der Bewerberinnenzahlen, zu einer Erhöhung der Anzahl an Frauen in Führungspositionen und somit zu einer Verringerung des Pay Gaps führen.

REFERENZEN

Alan, S., T. Boneva und S. Ertac (2019), »Ever Failed, Try Again, Succeed Better: Results from a Randomized Educational Intervention on Grit«, *Quarterly Journal of Economics* 134(3), 1121–1162.

Balafoutas, L. und M. Sutter (2012), »Affirmative Action Policies Promote Women and Do Not Harm Efficiency in the Laboratory«, *Science* 335(6068), 579–582.

Belot, M., S. Müller, H. A. Rau und C. Schwieren (2022), »Gender Differentials in Times of Covid-19«, *Frontiers in Psychology* 13, verfügbar unter: https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.901087/full.

Blau, F. D. und L. M. Kahn (1992), »The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons«, *American Economic Review* 82(2), 533–538.

Blau, F. D. und L. M. Kahn (1994), »Rising Wage Inequality and the US Gender Gap«, *American Economic Review* 84(2), 23–28.

Bohnet, I., A. Van Geen und M. Bazerman (2016), »When Performance Trumps Gender Bias: Joint vs. Separate Evaluation«, *Management Science* 62(5), 1225–1234.

Booth, A. L. und P. Nolen (2012), 2Gender Differences in Risk Behaviour: Does Nurture Matter?«, *Economic Journal* 122(558), F56–F78.

Bowles, H. R., L. Babcock und L. Lai (2007), »Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes It Does Hurt to Ask«, *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 103(1), 84–103.

Buser, T., M. Niederle und H. Oosterbeek (2014), »Gender, Competitiveness, and Career Choices«, *Quarterly Journal of Economics* 129(3), 1409–1447.

Buser, T., N. Peter und S. C. Wolter (2017), »Gender, Competitiveness, and Study Choices in High School: Evidence from Switzerland«, *American Economic Review* 107(5), 125–130.

Charness, G. und U. Gneezy (2012), »Strong Evidence for Gender Differences in Risk Taking«, *Journal of Economic Behavior & Organization* 83(1), 50–58.

Croson, R. und U. Gneezy (2009), »Gender Differences in Preferences«, *Journal of Economic Literature* 47(2), 448–474.

Gneezy, U., K. L. Leonard und J. A. List (2009), »Gender Differences in Competition: Evidence from a Matrilineal and a Patriarchal Society«, *Econometrica* 77(5), 1637–1664.

Goldin, C. und C. Rouse (2000), »Orchestrating Impartiality: The Impact of »Blind« Auditions on Female Musicians«, *American Economic Review* 90(4), 715–741.

Grosch, K., S. Haeckl und M. G. Kocher (2022), »Closing the Gender STEM Gap –A Large-scale Randomized-controlled Trial in Elementary Schools«, CESifo Working Paper No. 9907.

Heinz, M., H. T. Normann und H. A. Rau (2016), »How Competitiveness May Cause a Gender Wage Gap: Experimental Evidence«, *European Economic Review* 90, 336–349.

Leibbrandt, A. und J. A. List (2015), »Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-scale Natural Field Experiment«, *Management Science* 61(9), 2016–2024.

Mengel, F., J. Sauermann und U. Zölitz (2019), »Gender Bias in Teaching Evaluations«, *Journal of the European Economic Association* 17(2), 535–566.

Niederle, M., C. Segal und L. Vesterlund (2013), »How Costly Is Diversity? Affirmative Action in Light of Gender Differences in Competitiveness«, *Management Science* 59(1), 1–16.

Niederle, M. und L. Vesterlund (2007), »Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?«, *Quarterly Journal of Economics 122(3), 1067–1101.*

OECD (2018), »Gender Wage Gap«, verfügbar unter: https://www.oecd.org/gender/data/gender-wage-gap.htm.

Özgümüs, A., H. A. Rau, S. T. Trautmann und C. König-Kersting (2020), »Gender Bias in the Evaluation of Teaching Materials«, *Frontiers in Psychology* 11, 1074.

Porter, C. und D. Serra (2020), »Gender Differences in the Choice of Major: The Importance of Female Role Models«, *American Economic Journal: Applied Economics* 12(3), 226–254.

Schmidt, J. und O. Stettes (2018), »Frauen in Führungspositionen«, *IW-Report* 14, verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/studien/joerg-schmidt-oliver-stettes-frauen-in-fuehrungspositionen.html.

Statistisches Bundesamt (2022), »Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienten pro Stunde weiterhin 18% weniger als Männer«, Pressemitteilung, 7. März, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html.

Sutter, M. und D. Glätzle-Rützler (2015), »Gender Differences in the Willingness to Compete Emerge Early in Life and Persist«, *Management Science* 61(10), 2339–2354.

Sutter, M., C. Zoller und D. Glätzle-Rützler (2019), »Economic Behavior of Children and Adolescents – A First Survey of Experimental Economics Results«, *European Economic Review* 111, 98–121.

UN Women Deutschland (2022), »Gender Gaps in Deutschland«, verfügbar unter: https://unwomen.de/gender-gaps-in-deutschland/.

Miriam Beblo und *Eva Markowsky*

Gender Gap im Wettbewerb vermeidbar: Neue Erkenntnisse aus einer Meta-Studie

Ein Blick auf den deutschen Arbeitsmarkt offenbart Geschlechterlücken (oder Gender Gaps) in vielerlei Dimensionen. Hier die zwei Prominentesten: Frauen beziehen im Durchschnitt weniger Einkommen als Männer, und sie sind seltener in Führungspositionen beschäftigt. Die empirischen Belege hierfür sind so zahlreich wie die Erklärungsansätze.

AUSGANGSPUNKT

Ein Teil des Entgeltunterschieds lässt sich demnach auf den Umfang der Arbeitszeit, das Tätigkeitsprofil, die Branche oder die Position im Betrieb zurückführen, die Frauen im Vergleich zu Männern typischerweise einnehmen. Ein anderer Teil ist durch keinen dieser Faktoren erklärbar, denn auch bei ähnlichen Tätigkeiten und ähnlichen Qualifikationen gibt es Entgeltlücken (Statistisches Bundesamt 2022). Um zum einen diese näher zu beleuchten sowie zum anderen die Ursachen für unterschiedliche Karriereverläufe von Frauen und Männern jenseits von strukturellen Benachteiligungen tiefer zu ergründen, sind Neigungsmaße ins Blickfeld ökonomischer Forschungsarbeiten gerückt. Dabei steht neben den Risikopräferenzen und dem Selbstvertrauen vor allem die individuelle Wettbewerbsneigung im Verdacht, unterschiedliches Verhalten von Frauen und Männern zu bewirken. Zu allen drei Neigungsmaßen gibt es bereits zahlreiche experimentelle Studien und Überblicksartikel, die auf statistisch wie ökonomisch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern schließen lassen. Systematische Sichtungen der experimentellen Ergebnisse in Form von Meta-Analysen legen allerdings nahe, dass es keine robusten Geschlechterdifferenzen in der Risikoaversion gibt, sondern sogar große Ähnlichkeiten im Verhalten von Frauen und Männern (Nelson 2015), und dass die Risikoneigung zudem stark kontextabhängig ist (Filippin und Crosetto 2016).

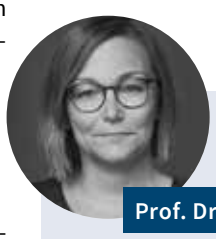
Beim Selbstvertrauen dagegen zeigen sich auch in der Meta-Analyse leichte Unterschiede nach dem Geschlecht (Bandiera et al. 2021), wonach Frauen sich vor dem Hintergrund ihrer Leistungen eher zu wenig zutrauen und Männer eher zu viel (overconfidence). Allerdings sehen wir auch hier eine große Variation über die Studien, je nach Untersuchungsbereich (z.B. Körperbild vs. kognitive Fähigkeiten; Gentile et al. 2009). Bezüglich der Wettbewerbsneigung, die vor allem für Geschlechterlücken in Arbeitsumgebungen mit hohem Wettbewerbsdruck und sogenannte high-profile jobs verantwortlich gemacht wird (Sandberg 2013; Bertrand 2011), gibt es bisher zwar zahlreiche Einzelstudien, die auf Geschlechterunterschiede hinweisen, sowie einige narrative Überblicksartikel, die diese zu bestätigen scheinen (z.B. Niederle 2016). Eine Meta-Analyse zur Verallgemeinerbarkeit des Befundes fehlte jedoch bislang. Diese Lücke schließen wir mit der hier zusammengefassten Meta-Studie »When do we observe a gender gap in competition entry? A meta-analysis of the experimental literature« (Markowsky und Beblo 2022). Außerdem identifizieren wir wichtige Moderatoren, d.h. Kontextvariablen, die zwischen den experimentellen Designs variieren, und leiten daraus gleichstellungspolitische Ansatzpunkte für die Gestaltung einer geschlechtergerecht(er)en Wettbewerbsumgebung ab.

VORGEHEN

Unsere Meta-Analyse systematisiert die vorhandene experimentelle Evidenz zu geschlechtsspezifischen Unterschieden in Wettbewerbspräferenzen – bestehend aus 110 Studien und über 400 Effektstärken. Dabei differenziert sie zwischen »rohen« Lücken in den Anteilen an Frauen und Männern, die freiwillig in den Wettbewerb treten, und »residualen« Lücken – den Unterschieden, die verbleiben, wenn weitere beobachtbare Merkmale der Studienteilnehmer*innen (z.B. ihre Leistungsfähigkeit, ihre Risikopräferenzen oder ihr Selbstvertrauen) in der Studie selbst mit Hilfe eines Regressionsmodells berücksichtigt worden sind.

DER MITTLERE EFFEKT

Unsere Meta-Zusammenfassung ergibt, dass Männer über alle Studien hinweg 13 Prozentpunkte häufiger eine kompetitive Entlohnung wählen als Frauen. Dies entspricht nur etwa einem Drittel des Unterschieds von 38 Prozentpunkten, der in der grundlegenden Arbeit von Niederle und Vesterlund (2007) ermittelt wurde. Selbst diejenigen Studien, die sich am striktes-



Prof. Dr. Miriam Beblo

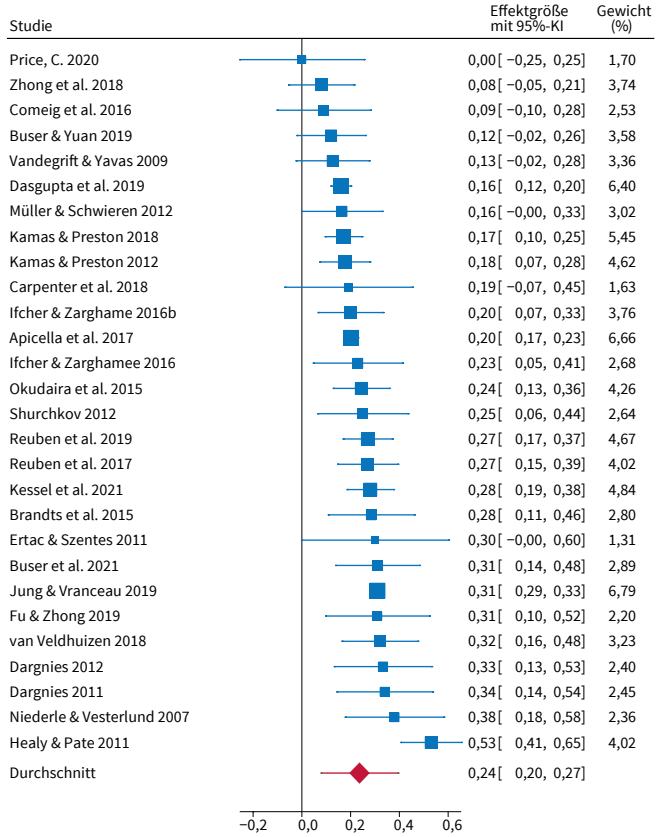
ist Professorin für VWL, insbesondere Arbeitsmarkt, Migration, Gender, an der Universität Hamburg.

Eva Markowsky

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Miriam Beblo, Universität Hamburg.

Abb. 1

Forest Plot des reduzierten Samples[a]

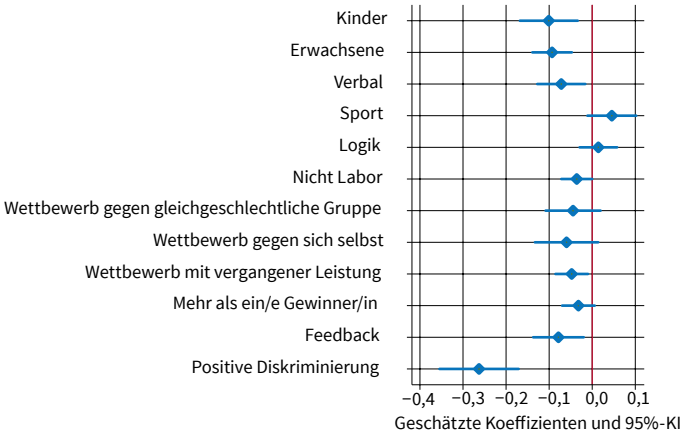


[a] Die Abbildung zeigt die gemessenen Geschlechterdifferenzen im Wettbewerbseintritt mit 95%-Konfidenzintervall derjenigen Studien, die sich am striktesten am Niederle-Vesterlund-Design orientieren, sowie den gewichteten Durchschnitt über die Studien. Größere Quader werden stärker gewichtet (in % in der rechten Spalte), weil sie mit kleineren Standardabweichungen präziser bestimmt sind.
Quelle: Berechnungen der Autorinnen.

© ifo Institut

Abb. 2

Koeffizientenplot der Moderatoren[a]



[a] Die Abbildung zeigt die Schätzkoeffizienten mit 95%- Konfidenzintervall einer linearen Meta-Regression (random effects maximum likelihood model) der gemessenen Geschlechterdifferenz im Wettbewerbseintritt als abhängiger Variable.
Quelle: Berechnungen der Autorinnen.

© ifo Institut

ten am Niederle-Vesterlund-Design orientieren – d.h., dass sie studentische Teilnehmende Rechenaufgaben lösen lassen, dies einmal mit einem Stücklohn und einmal mit einem Wettbewerbslohn (beste Leistung unter Vieren) kompensieren und die Teilnehmenden anschließend vor die Wahl zwischen Stück- und Wettbewerbslohn stellen – finden in der Regel geringere Geschlechterunterschiede als die Originalstudie. Die Bandbreite der gemessenen Unterschiede reicht in diesem reduzierten Sample von 0 bis 0,53 – bei einer mittleren Effektstärke von 24 Prozentpunkten (siehe Forest Plot der Effektstärken in Abb. 1). Im gesamten Sample liegt der unterste Messwert sogar bei –0,42; hier wählen die teilnehmenden Frauen den Wettbewerb zu 42 Prozentpunkten häufiger als die teilnehmenden Männer. (Der zugehörige Forest Plot von knapp 300 in unserer Meta-Analyse verarbeiteten Effektstärken ist grafisch nicht mehr darstellbar.) Ein Test auf Heterogenität bekräftigt den visuellen Eindruck, dass sich die gemessenen Effektstärken so stark zwischen den Studien unterscheiden, dass eine Meta-Regression zur Suche nach möglichen Moderatoren des Effektes angeraten erscheint.

DER EINFLUSS DES STUDIENDESIGNS UND WIRKSAME INTERVENTIONEN

Die Meta-Regressionsanalyse aller Experimentalergebnisse bestätigt zunächst, dass die größten geschlechtsspezifischen Unterschiede im Wettbewerbsverhalten in denjenigen Studien gefunden werden, die dem Niederle-Vesterlund-Design am nächsten kommen. Das heißt, die Unterschiede sind am stärksten in Laborexperimenten mit Studierenden und bei Rechen-(Sport- oder Logik-)Aufgaben ausgeprägt. Dagegen sind sie fast vernachlässigbar bei anderen Altersgruppen (Kinder oder ältere Erwachsene), bei verbalen Aufgaben und in anderen (realitätsnäheren) Umgebungen als im Labor (siehe Abweichungen der entsprechenden Koeffizientenschätzer von null in Abb. 2).

Die Meta-Regressionsanalyse deckt außerdem auf, unter welchen experimentellen Umständen die Wettbewerbsneigung von Frauen kaum geringer als diejenige von Männern ist: Beim Wettbewerb innerhalb einer Gruppe von Frauen (statt einer gemischtgeschlechtlichen Zusammensetzung), beim Wettbewerb gegen sich selbst (indem man versucht, die eigene Leistung in einer früheren Runde zu übertreffen, statt die einer anderen Person), wenn vergangene Erfolge in den Wettbewerb eingehen (statt noch zu leistende), wenn es mehrere Gewinner*innen gibt (statt nur einer*s einzigen) und bei Interventionen während des Experimentes. Hierzu zählen Feedback zur eigenen Leistung im Verhältnis zu jener der Konkurrent*innen oder positive Diskriminierung, wie die Einführung einer Geschlechterquote unter den Gewinner*innen oder eines Bonussystems. All diese »Design-Elemente« erweisen sich als sehr wirksam bei der Verringerung oder sogar Beseitigung der Geschlechterlücke im Wettbewerb, wie wir an den geschätzten Koeffizienten und ihren Konfidenzintervallen jenseits der Nulllinie in Abbildung 2 ablesen können. Dabei verringert beispielsweise positive Diskriminierung von Frauen die

geschlechterspezifische Lücke in der Wettbewerbsneigung um 26 Prozentpunkte. Ausgehend von einer mittleren Effektstärke von 13 Prozentpunkten bedeutet das eine vollständige Umkehr der Lücke, so dass Frauen nun sogar häufiger den Wettbewerb wählen als Männer. Auch wenn die anderen Design-Elemente nicht annähernd so stark wirken wie die positive Diskriminierung, reduzieren sie den Gender Gap doch jeweils merklich.

Schließlich gibt die Meta-Studie Auskunft über das Verhältnis der Wettbewerbsneigung zur Leistungsfähigkeit der Teilnehmenden an den Experimenten sowie zu den anfangs angesprochenen anderen Neigungsmaßen Risikoneigung und Selbstvertrauen. In der Forschungsliteratur wird über einen eigenständigen Einfluss der Wettbewerbsneigung mitunter heftig debattiert. Einige Autor*innen verweisen darauf, dass die individuelle Wettbewerbsneigung bereits durch Risikoneigung und Selbstvertrauen abgebildet sei und es folglich kein eigenständiges »competitiveness trait« gebe (Gillen et al. 2019). Wir analysieren hierfür die residualen Lücken der Studien, d.h. solche, bei denen weitere beobachtbare Merkmale der Studienteilnehmer*innen, insbesondere andere Neigungen, in den Regressionsanalysen der Studien berücksichtigt worden sind. Unsere Residual-Analyse zeigt zunächst, dass die Wettbewerbslücke völlig unabhängig von den Leistungsmessungen der teilnehmenden Frauen und Männer ist. Der Unterschied ist also nicht dadurch getrieben, dass Frauen in den auszuführenden Aufgaben schlechtere Leistungen erbringen als Männer, und aus diesem Grund seltener in den Wettbewerb treten. Darüber hinaus scheint das in den Studien gemessene Wettbewerbsverhalten zwar mit den individuellen Risikopräferenzen und dem Selbstvertrauen der Teilnehmenden zusammenzuhängen, insbesondere, wenn diese durch Survey-Fragen gemessen sind. Sie können die Geschlechterlücke im Wettbewerbsverhalten aber nicht vollständig erklären, und es verbleibt nach unseren Ergebnissen ein eigenständiges und ökonomisch wie statistisch relevantes Maß für die Wettbewerbsneigung.

FAZIT

Unser Fazit aus der Meta-Betrachtung dieses Forschungsfeldes ist somit: Ja, es gibt Unterschiede im (experimentellen) Wettbewerbsverhalten zwischen den Geschlechtern, aber nur unter sehr speziellen Bedingungen, nämlich den aus Praktikabilitätsgründen häufig verwendeten Laborexperimenten mit Studierenden. Sobald eine andere Bevölkerungsgruppe oder eine andere Umgebung oder ein anderer Aufgabentyp in den Blick genommen wird, kann sich die Lücke merklich verringern. Gleichzeitig gibt es wirksame Interventionen zu ihrer Vermeidung (vorausgesetzt natürlich es sollen überhaupt wettbewerbliche Strukturen aufrechterhalten werden). In der Metastudie haben sich die Art und Zusammensetzung der Konkurrentengruppe, die Zahl der Gewinner*innen, die Transparenzregeln des Wettbewerbs sowie Quoten- oder Bonussysteme als relevante Spielregeln erwiesen. Diese Spielregeln sind änderbar, auch auf dem »echten« Arbeitsmarkt.

REFERENZEN

Bandiera, O., N. Parekh, B. Petrongolo und M. Rao (2022),. »Men Are from Mars, and Women Too: A Bayesian Meta-analysis of Overconfidence Experiments«, *Economica,* verfügbar unter: https://doi.org/10.1111/ecca.12407.

Bertrand. M. (2011), »New Perspectives on Gender«, in: O. Ashenfelter und D. Cart (Hrsg.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4b, North Holland, Amsterdam, 1543–1590.

Filippin, A. und P. Crosetto (2016), »A Reconsideration of Gender Differences in Risk Attitudes«, *Management Science* 62(11), 3138–3160.

Gentile, B., S. Grabe, B. Dolan-Pascoe, J. M. Twenge, B. E. Wells und A. Maitino (2009), »Gender Differences in Domain-Specific Self-Esteem: A Meta-Analysis«, *Review of General Psychology* 13(1), 35–45.

Gillen, B., E. Snowberg und L. Yariv (2019), »Experimenting with Measurement Error: Techniques with Applications to the Caltech Cohort Study«, *Journal of Political Economy* 127, 1826–1863.

Markowsky, E. und M. Beblo (2022), »When Do We Observe a Gender Gap in Competition Entry? A Meta-analysis of the Experimental Literature«, *Journal of Economic Behavior & Organization* 198 (June), 139–163.

Nelson, J. A. (2015), »Are Women Really More Risk-Averse than Men? A Re-Analysis of the Literature Using Expanded Methods«, *Journal of Economic Surveys* 29(3), 566–585.

Niederle, M. (2016), »Gender«, in J. H. Kagel und A. E. Roth (Hrsg.), *The Handbook of Experimental Economics*, Princeton University Press, Princeton, 481–553.

Niederle, M. und L. Vesterlund (2007), »Do Women Shy Away from Competition? Do Men Compete Too Much?«, *Quarterly Journal of Economics*, 122, 1067–1101.

Sandberg, S. (2013), *Lean in: Women, Work, and the Will to Lead*, Alfred A. Knopf, New York.

Statistisches Bundesamt (2022), »Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienten pro Stunde weiterhin 18% weniger als Männer«, Pressemitteilung, 7. März, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html, aufgerufen am 22. September 2022.

Marc J. Lerchenmüller

Der Gender Gap in der Wissenschaft*
Ein Nachteil für Wissenschaft und Gesellschaft – der Schatten des Gender Gap könnte bis ins nächste Jahrhundert reichen

Prof. Dr. Marc Lerchenmüller

ist Ökonom an der Universität Mannheim mit Schwerpunkt Technologische Innovation und Management. Er ist Mitglied des Expertengremiums der Europäischen Kommission zu den Auswirkungen der Covid-19-Pandemie auf den Gender Gap in der Wissenschaft.

Laut der jüngsten Schätzung des Weltwirtschaftsforums zum Gender Gap dauert es weitere 151 Jahre bis Genderparität im globalen Arbeitsmarkt erreicht wird (World Economic Forum 2022). Die ungleiche Teilhabe von Frauen im Arbeitsmarkt – bezeichnet als »Gender Gap« – birgt neben moralischen und sozialen Herausforderungen Nachteile für gesellschaftlichen Wohlstand und Fortschritt. Die Beratungsgesellschaft McKinsey hat beispielsweise errechnet, dass ein Schließen des Gender Gap 12 Billionen US-Dollar zu globalem Wohlstand in einem Zeitraum von zehn Jahren beitragen könnte (McKinsey 2015). Einen zentralen Beitrag zu gesellschaftlichem Wohlstand und Fortschritt leistet auch die Wissenschaft. Forscher schätzen, dass für jeden US-Dollar, der in Forschung investiert wird, fünf US-Dollar an zusätzlicher Wirtschaftsleistung entstehen (Jones und Summers 2020). Allerdings muss die Wissenschaft zur Entfaltung dieses Potenzials auf die besten Köpfe zurückgreifen können, ungeachtet von Geschlecht oder anderen persönlichen Eigenschaften. Dieser Artikel bietet einen Überblick zum Gender Gap in der Wissenschaft sowie einen Ausblick auf mögliche Entwicklungen und Handlungsoptionen.

Obwohl sich der Gender Gap in der Wissenschaft verringert hat, bleiben Frauen auf absehbare Zeit unterrepräsentiert. In vielen wissenschaftlichen Disziplinen werden die Hälfte aller Promotionen von Frauen abgeschlossen, während Frauen nur um die 20% der verstetigten Professuren innehaben (Lerchenmueller und Sorenson 2018). Dieser Unterschied kann nicht etwa durch einen Generationenunterschied erklärt werden, denn bereits vor 30 Jahren haben Frauen in vielen Disziplinen ein Drittel der Promotionen abgeschlossen, auch in Deutschland (BMBF 2020). Vielmehr stagniert die Zahl der Frauen, die sich im Anschluss an ihre Promotion im Wissenschaftsbetrieb weiterentwickeln (Hill et al. 2010). Abbildung 1 zeigt aktuelle Zahlen (Frauenanteil im Jahr 2020) für den deutschen Hochschulbereich.

Forschende schätzen, dass bei gegenwärtiger Dynamik in vielen wissenschaftlichen Disziplinen der Gender Gap bis zum Ende dieses Jahrhunderts nicht geschlossen werden kann (Holman et al. 2018). Der Gender Gap würde somit in der Wissenschaft einen ähnlich langen Schatten werfen wie im globalen Arbeitsmarkt. Abbildung 2 zeigt exemplarische Schätzungen für den Frauenanteil unter Autor*innen von wissenschaftlichen Arbeiten, ein Indikator für die Geschlechterverteilung in der aktiven Wissenschaft, für zentrale Wissenschaftsdisziplinen bis in das Jahr 2045.

Das Schließen des Gender Gap in der Wissenschaft ist wichtig, weil das Einbringen der Fähigkeiten von Frauen und Männern sowohl zu Erkenntnisgewinnen in der Wissenschaft als auch zu Erkenntnisverwendungen in der Gesellschaft beitragen kann. Studien zeigen, dass Geschlechtervielfalt, aber auch Vielfalt in Bezug auf ethnische oder soziodemographische Herkunft, zu höherer Produktivität und Innovationskraft führen (Lau und Wood 2018). Diverse Teams und Organisationen profitieren zum Beispiel von intellektueller Vielseitigkeit, verschiedenem fachspezifischen Wissen und analytischen Methoden (Adams 2013; Freeman und Huang 2014; Burns 2021). Der so erzielbare Erkenntnisgewinn zeigt sich beispielsweise darin, dass Wissenschaftler*innen die Beiträge diverser Forschungsteams überdurchschnittlich häufig zitieren (Nielsen et al. 2017). Frauen in der Wissenschaft erschließen außerdem wichtige Lücken in der gesellschaftlichen Verwertung von Forschungsergebnissen. Forscher haben zum Beispiel gezeigt, dass Frauen vermehrt Forschung zu weiblichen Krankheitsbildern patentieren und somit geschlechtersensible Medizin zum Wohle der Gesellschaft voranbringen (Koning et al. 2019).

Die Schließung des Gender Gap gilt international als eine der wichtigsten Säulen für eine Entwicklung hin zu gesellschaftlicher Stabilität, Gesundheit, Wohlstand, und Fortschritt (United Nations 2000). Aus dieser Bedeutung erwächst Verantwortung für die Politik, Interessensverbände, Geldgeber und Führungskräfte, in der Wissenschaft und darüber hinaus, strukturelle und kulturelle Reformen zur Schließung des Gender Gap voranzutreiben (Coe et al. 2019). Die Erforschung der Ursachen des anhaltenden Gender Gap kann eine solche Reformagenda unterstützen.

ANGEBOT UND NACHFRAGE ALS URSACHEN FÜR DEN GENDER GAP

Die Ursachenforschung zum Gender Gap in der Wissenschaft lässt sich zusammenfassend in zwei Perspektiven unterscheiden, Angebot und Nachfrage. Die

* Vielen Dank an Karin Hoisl, Carolin Lerchenmüller und Leo Schmallenbach für Kommentare zu diesem Beitrag.

Angebotsperspektive sucht die Ursachen des Gender Gap in unterschiedlichen Präferenzen von Männern und Frauen (Fernandez-Mateo und Kaplan 2018). Unterschiedliche Neigungen und Interessen können dazu führen, dass Frauen und Männer andere Karrierepfade und Themenbereiche wählen, die im Umkehrschluss zum Gender Gap beitragen können. Die Nachfrageperspektive untersucht hingegen, wie sich die Bewertung von Wissenschaftlerinnen durch die Wissenschaftsgemeinschaft auf den Gender Gap auswirkt (Fernandez-Mateo und Kaplan 2018). Im Folgenden werden die Argumente beider Perspektiven zusammengefasst.

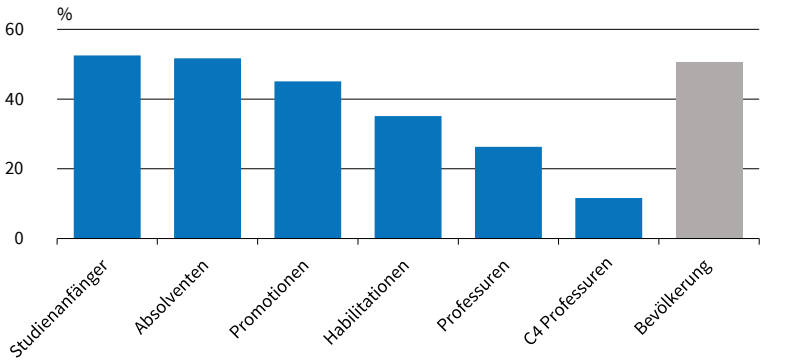
Der Gender Gap in der Wissenschaft aus der Angebotsperspektive

Die Literatur zu angebotsseitigen Erklärungen des Gender Gap in der Wissenschaft orientiert sich am Bild der »Leaky Pipeline«. Demnach ist der Karriereweg von Wissenschaftlerinnen von einer Serie an undichten Stellen in der »Karriereleitung« gekennzeichnet, die zu einem fast stetigen Ausscheiden von weiblichem Humankapital führt. Dieses Narrativ suggeriert, dass Frauen sich aufgrund von Vorlieben, Sozialisierung und möglicherweise Fähigkeiten verstärkt gegen eine wissenschaftliche Karriere entscheiden. Diese Vorlieben und Präferenzen können bereits im Kindesalter geformt werden. Frühkindliche Bildung sowie die elterliche Erziehung und Familiensituation haben einen starken Einfluss auf die Interessen von Mädchen und Jungen, so dass schon früh die Weichen für spätere Karrieren gestellt werden können (Hoisl et al. 2022). Der Verlust von Wissenschaftspotenzial setzt sich fort bei der Bildung von Karrierewünschen in weiterführenden Schulen und bei der Schwerpunktwahl in den letzten Schuljahren und Grundstudium (mittlere Reife, Abitur, Bachelorstudium etc.). So entwickelt sich sukzessive mit voranschreitender Karriere ein immer größer werdender Gender Gap (Etzkowitz 2000).

Dieses Narrativ verschleiert allerdings, dass Frauen – in der Wissenschaft und anderswo – erst zu einem fortgeschrittenen Karrierestadium überproportional ausscheiden. Statistiken wie in Abbildung 1 belegen, dass Frauen und Männer, bis auf wenige Ausnahmen wie beispielsweise in den Ingenieurswissenschaften, bis zur Stufe der Promotion fast paritätisch vertreten sind (Lerchenmueller und Sorenson 2018). Der größte Verlust von Wissenschaftlerinnen zeigt sich zwischen dem 30. und 45. Lebensjahr, ein Abschnitt, der mit Familienplanung zusammenfällt. Dieser Lebensabschnitt ist für viele Wissenschaftler*innen auch die produktivste Karrierephase in der Forschung (Jones du Weinberg 2011). Der Verlust von Frauen in diesem kritischen Karriereabschnitt wird häufig über ein geschlechterspezifisches Angebotsdefizit erklärt. Frauen publizieren in dieser wichtigen Karrierephase vermeintlich weniger, was im kompetitiven Wissenschaftsumfeld zwangsläufig zum Ausscheiden von

Abb. 1

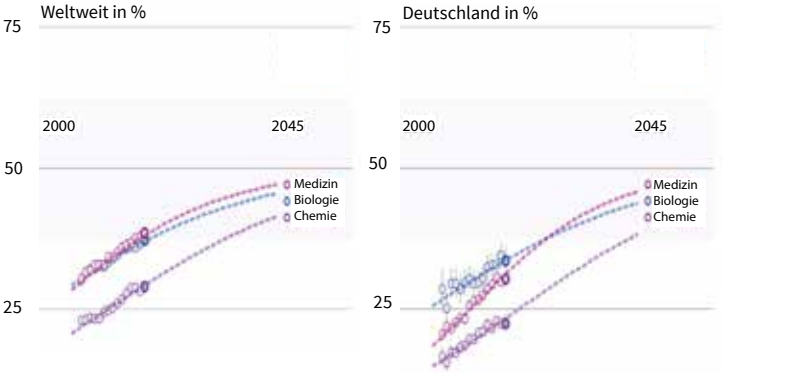
Frauenanteil (%) in der akademischen Laufbahn und Bevölkerung in Deutschland im Jahr 2020



Quelle: Statistisches Bundesamt (2022). © ifo Institut

Abb. 2

Geschlechterverteilung der Autor*innen wissenschaftlicher Arbeiten



Quelle: Holman et al. (2018). © ifo Institut

Frauen führt. Empirisch ist dieses Argument aber nicht haltbar. Beispielsweise zeigt eine umfassende Längsschnittstudie in über 80 Ländern und 200 Wissenschaftsdisziplinen keinen geschlechterspezifischen Produktivitätsunterschied (Huang et al. 2020).

Zuletzt ist auf der Angebotsseite das Argument zu beleuchten, dass Frauen sich in ihrer Forschung weniger kompetitiv aufstellen als Männer, was ebenfalls zu einer natürlichen Auslese führen kann. Studien haben beispielsweise gezeigt, dass sich Frauen in den Sozialwissenschaften eher auf Nischenthemen fokussieren als Männer (Leahey 2007) oder kompetitiven Wettbewerb grundsätzlich meiden (Gneezy et al. 2003). Derartiges Verhalten kann dazu führen, dass die Forschung von Frauen weniger sichtbar ist, sie erschwerten Zugang zu Drittmitteln haben und seltener auf wissenschaftliche Führungspositionen berufen werden. Häufig wird in diesem Zusammenhang das Argument geführt wonach Frauen keine wissenschaftliche Karriere anstreben würden. Diesem Argument ist mit besonderer Vorsicht zu begegnen, da es potenziell Ursache und Wirkung vertauscht. Forschende haben beispielsweise gemahnt und nachgewiesen, dass Frauen sich weniger häufig auf Führungspositionen bewerben, weil sie antizipierte Diskriminierung meiden (Fernandez-Mateo und Fernandez 2016). Was wie ein Angebotsdefizit aussieht, ist in Wirklichkeit

ein Problem auf der Nachfrageseite. Eine erwartete Bevorzugung von Männern führt zu weniger Bewerbungen von Frauen. Es ist daher nicht auszuschließen, dass sich Frauen in spürbarer Zahl vom Wissenschaftsbetrieb unter den fortwährenden Bedingungen aktiv abwenden.

Der Gender Gap in der Wissenschaft aus der Nachfrageperspektive

Die Nachfrageperspektive untersucht, wie sich die Bewertung von Wissenschaftlerinnen durch die Wissenschaftsgemeinschaft auf den Gender Gap auswirkt (Fernandez-Mateo und Kaplan 2018). Von dieser Perspektive geleitete Forschung ist tendenziell jünger als die Forschung auf der Angebotsseite. Die zunehmende Detailtiefe von Daten zu Wissenschaftskarrieren, Drittmittelvergaben, oder auch (Zitations-)Netzwerken hat dieser Literatur die Erarbeitung einer mittlerweile robusten Evidenzgrundlage ermöglicht. Studien zeigen, dass Frauen gegenüber Männern auf jeder Karrierestufe Benachteiligungen auf der Nachfrageseite erfahren. Wissenschaftlerinnen erhalten beispielsweise eine geringere Bezahlung als ihre männlichen Kollegen. Das gilt auch dann noch, wenn man ihre Karrierestufe, Disziplin und erbrachte Leistung berücksichtigt (z.B. Whaley et al. 2021; Seabury et al. 2013; Hoisl und Mariani 2017). Selbst wenn diese Gehaltsunterschiede nicht in allen Ländern und allen Disziplinen in gleichem Ausmaß zu finden sind, so ist diese Lücke ein Indiz für unterschiedliche Maßstäbe auf der Nachfrageseite.

Neben monetärer Vergütung wird Leistung in der Wissenschaft in speziellem Maße durch Symbolik und Status honoriert. Prominente Beispiele sind die Vergabe von Redaktionspositionen in einflussreichen Wissenschaftsverlagen (Editorial Boards), Berufungen in anerkannte wissenschaftliche Vereinigungen, oder die Vergabe von prestigeträchtigen Preisen. Frauen erhalten diese Auszeichnungen in aller Regel seltener als Männer. Dies gilt auch dann, wenn die Geschlechterverteilung der in Frage kommenden Karrierestufe für derartige Auszeichnungen berücksichtigt wird (Rossiter 1993; Amrein et a. 2011). Selbst im Bereich der Drittmittelvergabe, für den die Forschung bisher überwiegend Geschlechtergerechtigkeit attestiert hatte, mehren sich mit zunehmender Verfügbarkeit der Daten die Anzeichen, dass Frauen eine Benachteiligung gegenüber männlichen Kollegen erfahren (Witteman et al. 2019).

Es ist wichtig zu betonen, dass Benachteiligungen von Wissenschaftlerinnen auf der Nachfrageseite nicht zwingend bewusst verursacht werden. Beispielsweise zeigen neueste Studien, dass Wissenschaftlerinnen weniger Zitationen von Wissenschaftlern erhalten, als man gegeben des Inhalts und der Wichtigkeit der unterliegenden Forschung erwarten würde (Dworkin et al. 2020). Dieser Nachteil kann unbewusst entstehen, beispielsweise indem Wissenschaftler mit den Arbeiten ihrer männlichen Kollegen eher vertraut sind als mit Arbeiten von Wissenschaftlerinnen und daher letztere weniger häufig zitieren. Schlussendlich führt aber auch eine unbewusste Verzerrung der Nachfrage zu einem Nachteil für Wissenschaftlerinnen.

Unabhängig davon, wie ein geschlechterspezifischer Nachteil auf der Nachfrageseite entsteht (bewusst oder unbewusst), befördert dieser Nachteil nachgewiesenermaßen den Gender Gap. So können zum Beispiel 10% weniger Zitationen für die wissenschaftliche Arbeit von Frauen, eine Größenordnung die regelmäßig in empirischen Studien gefunden wird, zu einem Jahr längerer Wartezeit auf die verstetigte Professur oder die erste große Drittmittelförderung bedeuten (Lerchenmueller und Sorenson 2017). Ein derartiger Verlust von Zeit ist mit hoher Wahrscheinlichkeit eine zentrale Ursache für den anhaltenden Gender Gap in der Wissenschaft.

DIE COVID-PANDEMIE ALS BRENNGLASS AUF SYSTEMISCHE HÜRDEN

Während sich in den letzten Jahren der Gender Gap in der Wissenschaft verringert hat, besteht Grund zur Annahme, dass die Covid-Pandemie diese Entwicklung zurückwirft. Wissenschaftler*innen mahnen, dass die Pandemie systemische Hürden für Frauen in der Wissenschaft verdeutlicht und resultierende Erkenntnisse für kurzfristige Interventionen und langfristige Reformen genutzt werden müssen (Gao et al. 2021). Die Maßnahmen zur sozialen Distanz, wie Homeoffice und Schließungen von Kindergärten, Schulen oder Pflegediensten, haben Wissenschaftlerinnen nachweislich mehr eingeschränkt als ihre männlichen Kollegen. Zahlreiche Studien konnten einen substanziellen Abfall der wissenschaftlichen Produktivität von Frauen gegenüber Männern im Zuge der Pandemie nachweisen (Lerchenmüller et al. 2021; Andersen et al. 2020; Gao et al. 2021). Bereits vor der Pandemie haben Studien auf die ungleiche Verteilung von außerberuflicher Verantwortung als Determinante des Gender Gap hingewiesen (Jolly et al. 2014). Um den direkten Folgen der Pandemie auf Wissenschaftler*innen entgegenzuwirken, haben Wissenschaftsinstitutionen in vielen Ländern Verlängerungen von Arbeitszeitverträgen um ein Jahr für Männer und Frauen umgesetzt (Myers et al. 2020). Gegeben, dass Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern unterschiedlich von der Pandemie betroffen waren, ist zu hinterfragen, inwieweit eine derartige geschlechterneutrale Intervention tatsächlich eine geschlechtergerechte Intervention darstellt. Auch hier haben Studien vor der Pandemie den Nachweis erbracht, dass Neutralität nicht zwangsweise zu Gerechtigkeit führt. Eine Elternzeit führt zum Beispiel zu Nachteilen in der Produktivität von Wissenschaftlerinnen gegenüber Wissenschaftlern (Antecol et al. 2018). Es ist daher positiv zu bewerten, dass zentrale Organe wie die Europäische Kommission oder die U.S. National Academy of Sciences, Engineering and Medicine dezidierte Anstrengungen unternehmen, um eine evidenzbasierte

Gender Politik im Kontext der Wissenschaft und der Pandemiefolgen voranzutreiben (NAS 2021).

FAZIT

Die Wissenschaftsgemeinschaft hat Fortschritte in der Verringerung des Gender Gap erzielt. Nichtsdestotrotz muss man von einem bleibenden Unterschied in der Teilhabe von Männern und Frauen im wissenschaftlichen Arbeitsmarkt ausgehen, der bei gegenwärtiger Dynamik noch Generationen beschäftigen wird. Eine nachhaltige Mobilisierung des vorhandenen und zu selten umfänglich genutzten Potenzials von Wissenschaftlerinnen ist wichtig für den Wohlstand und Fortschritt unserer Gesellschaft. Auf Basis der geschilderten Evidenz lassen sich drei kurzfristige Handlungsoptionen ableiten, die zu der Mobilisierung dieses Potenzials beitragen können:

Ein breiteres Bewusstsein für das Ausmaß des Gender Gap und die damit einhergehenden Nachteile sollte kultiviert werden, um Akzeptanz und Willen für Veränderung zu stärken.

Finanzielle und strukturelle Unterstützung, insbesondere für Wissenschaftlerinnen im kritischen Karrierestadium zwischen dem 30. und 45. Lebensjahr, sollten verstärkt und in ihrer Wirkung überwacht werden.

Der mittlerweile vielerorts vorhandene Werkzeugkasten zur Unterstützung von Wissenschaftlerinnen, wie Frauenförderprogramme oder Karrieretrainings, sind auf eine Stärkung des Angebots fokussiert. Die Maßnahmen sollten durch Instrumente auf der Nachfrageseite, von Antidiskriminierungstrainings bis hin zu strukturell verankerten Regelungen zur geschlechtergerechten Behandlung, komplementiert werden.

REFERENZEN

Adams, J. (2013), »Collaborations: The Fourth Age of Research«, *Nature* 497, 557–560.

Amrein, K., A. Langmann, A. Fahrleitner-Pammer, T. R. Pieber und I. Zollner-Schwetz (2011), »Women Underrepresented on Editorial Boards of 60 Major Medical Journals«, *Gender Medicine* 8, 378–387.

Andersen, J. P., M. W. Nielsen, N.L. Simone, R. E. Lewiss und R. Jagsi (2020), »Covid-19 Medical Papers Have Fewer Women First Authors than Expected«, *elife*, 15. Juni, verfügbar unter: doi:107554/eLife.58807.

Antecol, H., K. Bedard und J. Stearns (2018), »Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-neutral Tenure Clock Stopping Policies?«, *American Economic Review* 108, 2420–2441.

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2020), *Anteil von Männern und Frauen an verschiedenen Status- und Abschlussgruppen im Hochschulbereich*, Statistisches Bundesamt, Berlin.

Burns, T., J. Huang, A. Krivkovich, I. Rambachan, T. Trkulja und L. Yee (2021), *Women in the Workplace 2021 Report*, LeanIn.org McKinsey&Company.

Coe, I. R., R. Wiley und L. G. Bekker (2019), »Organisational Best Practices Towards Gender Equality in Science and Medicine«, *Lancet* 393, 587–593.

Dworkin, J. D, K. A. Linn, E. G. Teich, P. Zurn, R. T. Shinohara und D. S. Bassett (2020), »The Extent and Drivers of Gender Imbalance in Neuroscience Reference Lists«, *Nature Neuroscience* 23, 918–926.

Etzkowitz, H., C. Kemelgor und B. Uzzi (2000), *Athena Unbound: The Advancement of Women in Science and Technology*, Cambridge University Press, Cambridge.

Fernandez-Mateo, I. und R. M. Fernandez (2016), »Bending the Pipeline? Executive Search and Gender Inequality in Hiring for Top Management Jobs«, *Management Science* 62, 3636–3655.

Fernandez-Mateo, I. und S. Kaplan (2018), »Gender and Organization Science: Introduction to a Virtual Special Issue«, *Organization Science* 29, 1229–1236.

Freeman, R. B. und W. Huang (2014), »Collaboration: Strength in Diversity«, *Nature* 513, 305.

Gao, J., Y. Yin, K. R. Myers, K. R. Lakhani und D. Wang (2021), »Potentially Long-lasting Effects of the Pandemic on Scientists«, *Nature Communications* 12, 1–6.

Gneezy, U., M. Niederle und A. Rustichini (2003), »Performance in Competitive Environments: Gender Differences«, *The Quarterly Journal of Economics* 118, 1049–1074.

Hill, C., C. Corbett und A. St Rose (2010), »Why so Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics«, *ERIC*, verfügbar unter: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509653.pdf.

Hoisl, K., H.-C. Kongsted und M. Mariani (2022), »Lost Marie Curies: Parental Impact on the Probability of Becoming an Inventor«, *Management Science*, verfügbar unter: https://doi.org/10.1287/mnsc.2022.4432.

Hoisl, K. und M. Mariani (2017), »It'sa Man's Job: Income and the Gender Gap in Industrial Research«, *Management Science* 63, 766–790.

Holman, L., D. Stuart-Fox und C. E. Hauser (2018), »The Gender Gap in Science: How Long until Women Are Equally Represented?«, *PLoS biology* 16, e2004956.

Huang, J., A. J. Gates, R. Sinatra und A.-L. Barabási (2020), »Historical Comparison of Gender Inequality in Scientific Careers across Countries and Disciplines«, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 117, 4609–4616.

Jolly, S., K. A. Griffith, R. DeCastro, A. Stewart, P. Ubel und R. Jagsi (2014), »Gender Differences in Time Spent on Parenting and Domestic Responsibilities by High-achieving Young Physician-researchers«, *Annals of internal medicine* 160, 344–353.

Jones, B. F und L. H. Summers (2020), »A Calculation of the Social Returns to Innovation«, NBER Working Paper Nr w27863, National Bureau of Economic Research.

Jones, B. F und B. A. Weinberg (2011), »Age Dynamics in Scientific Creativity«, *Proceedings of the National Academy of Sciences* 108, 18910–18914.

Koning, R., S. Samila und J.-P. Ferguson (2019), »Female Inventors and Inventions«, verfügbar als SSRN 3401889.

Lau, E. S. und M. J. Wood (2018), »How Do We Attract and Retain Women in Cardiology?«, *Clin Cardiol* 41, 264–268.

Leahey, E. (2007), »Not by Productivity Alone: How Visibility and Specialization Contribute to Academic Earnings«, *American Sociological Review* 72, 533–561.

Lerchenmüller, C., L. Schmallenbach, A. B. Jena und M. J. Lerchenmueller (2021), »Longitudinal Analyses of Gender Differences in First Authorship Publications Related to Covid-19«, *BMJ open* 11, e045176.

Lerchenmueller, M. J. und O. Sorenson (2017), »Junior Female Scientists Aren't Getting the Credit They Deserve«, *Harvard Business Review*, verfügbar unter: https://hbr.org/2017/03/research-junior-female-scientists-arent-getting-the-credit-they-deserve, aufgerufen am 11. September 2022.

Lerchenmueller M. J. und O. Sorenson (2018), »The Gender Gap in Early Career Transitions in the Life Sciences«, *Research Policy* 47, 1007–1017.

McKinsey (2015), *The Power of Parity: How Advancing Women's Equality Can Add $12 Trillion to Global Growth*, McKinsey Global Institute, New York.

Myers, K. R., W. Y. Wham, Y. Yian, N. Cohodes, J. G. Thursby, M. C. Thursby, P. Schiffer, J. T. Walsh, K. R. Lakhani und D. Wang (2020), »Unequal Effects of the Covid-19 Pandemic on Scientists«, *Nature Human Behaviour* 4, 880–883.

NAS (2021), *The Impact of Covid-19 on the Careers of Women in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine, Washington, D.C.

Nielsen, M. W., S. Alegria, L. Borjeson, H. Etzkowitz, H. J. Falk-Krzesinski, A. Joshi, E. Leahey, L. Smith-Doerr, A. W. Woolley und L. Schiebinger (2017), »Opinion: Gender Diversity Leads to Better Ccience«, *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America* – PNAS 114, 1740–1742.

Rossiter, M. W. (1993), »The Matthew-Matilda Effect in Science«, *Social Studies of Science* 23, 325–341.

Seabury, S. A., A. Chandra und A. B. Jena (2013), »Trends in the Earnings of Male and Female Health Care Professionals in the United States, 1987 to 2010«, *JAMA Internal Medicine* 173, 1748–1750.

Statistisches Bundesamt (2022), »Frauenanteil in der akademischen Laufbahn«, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bildung-Forschung-Kultur/Hochschulen/Tabellen/frauenanteile-akademischelaufbahn.html.

United Nations (2000), *THE 17 GOALS | Sustainable Development*, United Nations, New York.

Whaley, C. M., T. Koo, V. M. Arora, I. Ganguli, N. Gross und A. B. Jena (2021), »Female Physicians Earn An Estimated $2 Million Less Than Male Physicians Over A Simulated 40-Year Career: Study Examines Estimated Career Gap in Pay between Female Physicians and Male Physicians«, *Health Affairs* 40, 1856–1864.

Witteman, H. O., M. Hendricks, S. Straus und C. Tannenbaum (2019), »Are Gender Gaps Due to Evaluations of the Applicant or the Science? A Natural Experiment at a National Funding Agency«, *The Lancet* 393, 531–540.

World Economic Forum (2022), *Global Gender Gap Report 2022*, World Economic Forum, Genf.

Christina Boll, Dana Müller und *Simone Schüller*

Zementiertes Rollenverhalten in der Fürsorge für Kinder, trotz Pandemie – Eine Herausforderung für die Familien- und Gleichstellungspolitik

In der Pandemie wurde deutlich offenbar, wie ungleich familiale Sorgearbeit in Deutschland noch immer verteilt ist. Die familienpolitischen Reformanstrengungen der letzten Jahrzehnte konnten Ungleichheiten nicht in ausreichendem Maße abbauen, und so trugen und tragen vor allem Mütter die zusätzlichen Lasten der Sorgearbeit, die aufgrund der Kita- und Schulschließungen und der krisenhaften Folgezeit entstanden sind. Sie tun dies oftmals zusätzlich zu ihrer Erwerbstätigkeit und mit negativen Folgen für ihre eigenen Karrierechancen, ihre ökonomische Unabhängigkeit und ihre mentale Gesundheit. Moderne Familien- und Gleichstellungspolitik muss die Förderung partnerschaftlicher Aufteilung von Fürsorgearbeit für Kinder mit klugen Instrumenten jetzt dringend voranbringen.

WORÜBER WIR REDEN MÜSSEN

Die Versorgung von Kindern und (pflegebedürftigen) Angehörigen, aber auch Putzen, Kochen und Waschen sind tägliche Aufgaben, die zur Sorgearbeit gehören. Niemand bezweifelt, dass diese Aufgaben erledigt werden müssen. Wir müssen aber über deren Verteilung zwischen Frau und Mann reden. Denn die häusliche Sorgearbeit ist unbezahlte Arbeit und in Deutschland nicht annähernd gleich zwischen Frau und Mann verteilt. Bereits vor der Pandemie leisteten Mütter im Durchschnitt täglich zwei Stunden und 30 Minuten mehr unbezahlte Sorgearbeit als Väter (Bundesregierung 2017). Erst mit der Corona-Pandemie wurde jedoch der breiteren Öffentlichkeit in Erinnerung gerufen, dass die Errungenschaften erwerbstätiger (Teilzeit-)Mütter nicht etwa auf einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung, sondern vor allem auf der Bereitstellung außerhäuslicher Kinderbetreuung basieren. Fallen Schulen und Kitas weg, so wird die Mutter eindeutig in der Hauptverantwortung gesehen, diesen zusätzlichen Betreuungs- und Homeschooling-Aufwand zu schultern – ungeachtet einer etwaigen Erwerbstätigkeit. Die Sorgearbeit war schließlich auch zuvor schon ihr Verantwortungsbereich.

Nach wie vor führt die Ungleichheit in der Sorgearbeit zu ungleichen Verwirklichungschancen von Männern und Frauen (Gärtner et al. 2020). Sie hat negative Auswirkungen auf die individuelle ökonomische Ausstattung von Frauen über den Lebensverlauf hinweg (Boll 2015). Lediglich bis zu 600 Euro betrug die Versichertenrente für 42,4% aller westdeutschen Frauen 2020 (Statistik der Deutschen Rentenversicherung 2021).

Diese Ungleichheiten abzubauen, ist keine Aufgabe, die Elternpaare individuell leisten können, sondern es ist eine gesellschaftliche Herausforderung, die keinen Aufschub duldet. Mit Blick auf die Persistenz traditioneller Geschlechterrollen, vor wie in der Pandemie, und gleichzeitigem Wunsch von Vätern nach

PD Dr. Christina Boll

leitet die Abteilung Familie und Familienpolitik am Deutschen Jugendinstitut (DJI) in München.

Dana Müller

leitet das Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Dr. Simone Schüller

ist wissenschaftliche Referentin am Deutschen Jugendinstitut (DJI), Abteilung Familie und Familienpolitik.

verstärktem Fürsorge-Engagement, ist es dringend notwendig, dass die Familien- und Gleichstellungspolitik das Ziel der Partnerschaftlichkeit jetzt prioritär angeht.

AUFTEILUNG DER FÜRSORGE FÜR KINDER: EIN POLITISCHES THEMA

Die innerfamiliale Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit ist nicht nur eine Folge individueller Präferenzen und Aushandlungen, sondern hängt maßgeblich von den gesetzlichen, infrastrukturellen und betrieblichen Rahmenbedingungen ab, die Partnerschaftlichkeit ermöglichen oder auch verhindern können (Gärtner et al. 2020). Es ist die Aufgabe des Staates die Gleichberechtigung von Frau und Mann zu fördern und Missstände abzubauen (Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz).

Zahlreiche Reformen wurden mit dem Ziel auf den Weg gebracht, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Väter und Mütter zu verbessern: Ausbau der Tagesbetreuung für Kinder unter drei Jahren, Einführung des Elterngeldes (und ElterngeldPlus) mit Partnermonaten, gesetzlicher Anspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem 1. Lebensjahr des Kindes, ab August 2026 stufenweiser gesetzlicher Anspruch auf Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder.

Die bereits etablierten Maßnahmen haben erwiesenermaßen dazu beigetragen, die Erwerbsbeteiligung von Müttern zu verbessern (Böhmer et al. 2014). Zusätzlich verstärkte die Einführung des Entgelttransparenzgesetzes im Juli 2017 die betriebliche und gesellschaftliche Diskussion über die geschlechtsspezifische Lohnlücke, die die beruflichen Verwirklichungschancen von Frauen hemmt. Letztlich müssen sich diese politischen Maßnahmen aber auch an ihrer Wirkung in Sachen partnerschaftlicher Aufteilung der unbezahlten Fürsorgearbeit in Elternpaaren messen lassen. Wo stehen wir zu dieser Frage?

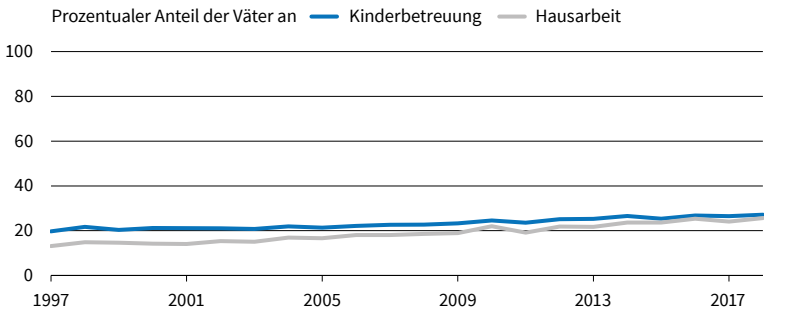
WIE IN DEUTSCHLAND ELTERN TÄTIGKEITEN DER FÜRSORGE FÜR KINDER UNTEREINANDER AUFTEILEN: DIE SITUATION BIS ZUR PANDEMIE

Mit Eintritt der Elternschaft nimmt die unbezahlte Sorgearbeit im Haushalt zu, und die Erwerbs- und Sorgearbeit verteilt sich neu unter den Eltern. Unbezahlte Tätigkeiten, die mit der elterlichen Fürsorge für Kinder zusammenhängen, sind zeitintensiv, da sie regelmäßig und häufig ausgeführt werden müssen. Sie sind zudem zeitlich wenig flexibel, da sie zu einem bestimmten Zeitpunkt erledigt werden müssen, wie beispielsweise die Essenszubereitung oder das Abholen der Kinder aus der Kita.

In Deutschland entsprechen die gelebten Sorgeaufteilungen im Elternpaar noch immer stark traditionellen Rollenzuschreibungen mit der Mutter in der Hauptverantwortung. Seit dem letzten Jahrhundert hat es nur sehr schwache Veränderungen in dieser

Abb. 1

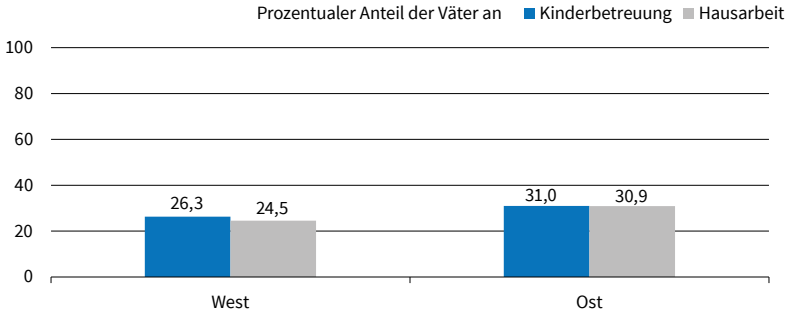
Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit in Paarhaushalten mit Kindern in Deutschland 1997–2018[a]



[a] Anteil an der Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit wochentags (Montag bis Freitag) von Männern in Paarhaushalten mit Kind(ern) bis zum Alter von 12.
Quelle: SOEP v35 (SOEP 2019; Goebel et al. 2019), gewichtet, Berechnungen der Autorinnen. © ifo Institut

Abb. 2

Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit in Paarhaushalten mit Kindern im Jahr 2018 in Ost- und Westdeutschland[a]



[a] Anteil an der Kinderbetreuung bzw. Hausarbeit wochentags (Montag bis Freitag) von Männern in Paarhaushalten mit Kind(ern) bis zum Alter von 12.
Quelle: SOEP v35 (SOEP 2019; Goebel et al. 2019), gewichtet, Berechnungen der Autorinnen. © ifo Institut

Rollenzuschreibung gegeben (Samtleben 2019). Im Jahr 1997 übernahmen Väter in Paarbeziehungen wochentags durchschnittlich deutlich weniger als ein Viertel (19,7%) der Kinderbetreuung und der Hausarbeit (13,1%), im Jahr 2018 waren es mit 26,5 bzw. 27,1% noch immer weniger als ein Drittel (vgl. Abb. 1). In den Durchschnittswerten verbirgt sich, dass die Väter in Ostdeutschland eine etwas höhere Beteiligung an der unbezahlten Sorgearbeit aufweisen als Väter in Westdeutschland; auch sie übernehmen jedoch weniger als ein Drittel der Kinderbetreuung (vgl. Abb. 2). An dieser Stelle muss erwähnt werden, dass es damit noch nicht getan ist: Die Aufrechnung von für Sorgearbeit aufgebrachte Stunden berücksichtigt noch nicht die psychische Belastung, die zusätzlich mit der alltäglichen Organisationsarbeit und Verantwortung für Haushalt und Familie einhergeht (*mental load*), und auch die höheren zeitlichen Investments von Frauen in die Angehörigenpflege werden hier außer Acht gelassen.

DIE PANDEMIE ALS GENDER-EQUALIZER? ZWISCHEN HOFFNUNG UND SORGE

Mit Beginn der Pandemie und den damit einhergehenden Kita- und Schulschließungen in Deutschland wurden im öffentlichen Diskurs recht schnell die mög-

lichen Folgen für die Arbeitsteilung von Sorgearbeit im Elternpaar thematisiert. Die Stimmungslage bewegte sich zwischen Hoffnung und Sorge. Hoffnungen auf einen Schub in Richtung partnerschaftlicher Sorgeaufteilung basierten vor allem auf der Erwartung, dass (Alleinverdiener-)Väter erstmals durch unfreiwillige Kurzarbeit oder im Homeoffice zeitweise ein partnerschaftliches Engagement in der Fürsorgearbeit erproben, daran Gefallen finden und sich dann auch längerfristig verstärkt im Familienalltag in die Fürsorge für ihre Kinder einbringen würden (Alon et al. 2020; Arntz et al. 2020; Hupkau und Petrongolo 2020). Auf der anderen Seite gab es Befürchtungen eines massiven Rückfalls in tradiertes Rollenverhalten (Allmendinger 2020; Kohlrausch und Zucco 2020; Müller et al. 2020). Allerdings ist ein Rückfall nur dort möglich, wo tradiertes Rollenverhalten bereits überwunden war und Väter einen nicht unerheblichen Anteil an der Kinderbetreuung erbrachten. Dies ist bezüglich der elterlichen Fürsorgearbeit in Deutschland allerdings recht selten der Fall gewesen (s. oben).

Die Aufteilung der Fürsorgearbeit im Elternpaar basiert theoretisch auf drei Faktoren (Beblo und Boll 2014): relative Zeitverfügbarkeit (Shelton 1992), relative Ressourcen (vgl. (Becker 1965; McElroy und Horney 1981; Manser und Brown 1980), sowie Geschlechternormen (vgl. West und Zimmermann 1987; Berk 1985) im Elternpaar. Es lohnt sich, zu überlegen, welche dieser Hauptfaktoren durch die Pandemie auf welche Weise betroffen waren und ob dies nur vorübergehend oder auch längerfristig der Fall war. Solche Überlegungen vertreten die im öffentlichen Diskurs ausgetauschten Argumente auf unterschiedliche Weise.

Zum einen unterstützt der Verweis auf vorherrschende und zeitlich persistente traditionelle Geschlechternormen die »Retraditionalisierungs«-These, da gesamtgesellschaftlich die Mütter in der Bewältigungs-Verantwortung zusätzlicher Fürsorgearbeit gesehen werden. Auch relative Zeitverfügbarkeit und wirtschaftliche Gründe können in der Krise dazu führen, dass es in zuvor egalitären Elternpaaren sinnvoll erscheint, die Mutter einspringen zu lassen: Frauen sind in der aktuellen Krise stärker vom Beschäftigungsrückgang betroffen als Männer (Hammerschmid et al. 2020), geringfügige Beschäftigung (sogenannte »Minijobs«), in denen überwiegend Frauen tätig sind, wurde im Zuge der Pandemie deutlich reduziert (Statistik der Bundesagentur der Arbeit 2021). Insgesamt liegen Frauen in Bezug auf beruflichen Aufstieg (Kohaut und Möller 2022) sowie Karriereperspektiven und Einkommen im Lebensverlauf (Bönke und Lüthen 2020; Boll et al. 2017) immer noch hinter den Männern zurück.

Hoffnungsvolle Erwartungen stützen sich auf das Argument der relativen Zeitverfügbarkeit. So wird die größte Hoffnung in die Gruppe von Familien gesetzt »in der der Vater in der Krise von zu Hause aus arbeiten kann bzw. muss, die Mutter aber nicht« (Alon et al. 2020, S. 21 f.). Einschränkend ist zu sagen, dass diese Gruppe nur einen geringen Anteil aller Familien in Deutschland ausmacht. Zudem kann auch in diesen Paaren ein relativ niedriger Einkommens- und Beschäftigungsumfang der Mutter sowie individuelle Geschlechternormen einer egalitären Fürsorgeaufteilung entgegenstehen (vgl. Boll und Schüller 2020a; 2020b). Vor allem aber kann nicht unbedingt angenommen werden, dass die in der Not entstandenen Anpassungen nachhaltig andauern werden. Es ist vielmehr zu vermuten, dass sie mit dem »Notfall« verschwinden, sobald der Zugang zu externer Betreuung wiederhergestellt ist.

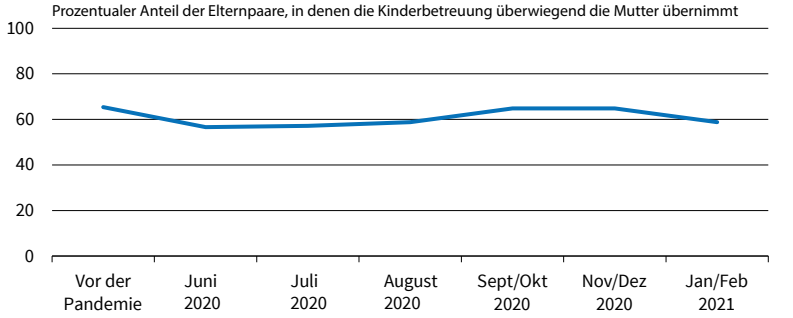
Letztlich lässt sich die Frage nach Fluch oder Segen der Pandemie für die Partnerschaftlichkeit nur empirisch beantworten. Was sagen uns die Daten?

WAS IN DER PANDEMIE GESCHAH – ODER AUCH NICHT: DIE EMPIRISCHE EVIDENZ

Tatsächlich deuten Umfrageergebnisse[1] für Deutschland aus der Anfangsphase der Pandemie im März/April 2020 darauf hin, dass berufstätige Mütter ihr Arbeitspensum relativ stärker reduzierten als Väter, um den durch die Pandemie verursachten zusätzlichen Kinderbetreuungsbedarf zu decken (Bünning et al. 2020). Die Ergebnisse anderer Erhebungen mit Fokus auf den ersten Lockdown in Deutschland zeigen hingegen, dass Väter und Mütter ihre Arbeitszeit in ähnlichem Umfang reduzierten (Knize et al. 2022), dass auch Väter die mit Kinderbetreuung verbrachte Zeit ausweiteten und vollzeitbeschäftigte Mütter und Väter ihren Zeitaufwand für die Kinderbetreuung im April 2020 im Vergleich zum Vorjahr in etwa gleichem Maße erhöhten (Zinn 2020; Kreyenfeld und Zinn 2021). In ähnlichem Sinne finden Hank und Steinbach (2021), dass die Aufteilung von Fürsorgearbeit in 60% der betrachteten Elternpaare im Mai bis Juli 2020 im Vergleich zu Anfang des Jahres keine Änderung erfahren hat. In den restlichen Fällen hat der väterliche Anteil zu fast gleichen Teilen zu- und abgenommen, so dass sich im Aggregat keine Änderungen zeigen. Kohlrausch

Abb. 3

Aufteilung der Fürsorgearbeit für Kinder in Elternpaaren mit Kindern bis zwölf Jahren im Laufe der Pandemie im Vergleich zu vor der Pandemie



[a] Balancierter Längsschnitt basierend auf Angaben zu 182 Elternpaaren mit Kindern bis zwölf Jahren. Die Arbeitsteilung »vor der Pandemie« wurde im Juni 2020 retrospektiv abgefragt.
Quelle: IAB-HOPP (Volkert et al. 2021a; Volkert et al. 2021b), Wellen 2–7, Berechnungen der Autorinnen. © ifo Institut

[1] Die zugrunde liegenden Daten beruhen nicht auf einer Zufallsstichprobe.

und Zucco (2020) finden sogar, dass im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie Anfang April 2020 der Anteil der Väter, die sich in der Rolle der primären Betreuungsperson sehen, um sechs Prozentpunkte gestiegen ist (während der Anteil der Mütter in dieser Rolle sank).[2]

Die Evidenz zur Anfangsphase der Pandemie bestätigt insgesamt nicht die Befürchtungen einer steigenden Ungleichheit in der Aufteilung von Fürsorge für Kinder. Sie deutet andererseits darauf hin, dass potenzielle Bewegungen hin zu einer stärker partnerschaftlichen Aufteilung der Fürsorgetätigkeiten für Kinder, wenn überhaupt, in recht übersichtlichem Maße stattfanden. Wie ging es nun nach der Anfangsphase in der Pandemie weiter?

Zwei Längsschnittstudien schauen sich die Entwicklungen der Sorgearbeitsteilung im Elternpaar im weiteren Pandemieverlauf bis August 2020 im Vergleich zur (retrospektiv abgefragten) Situation vor der Pandemie an. Boll et al. (2021)[3] sowie Hipp und Bünning (2021) kommen dabei trotz unterschiedlicher Datenbasis zu ähnlichen Ergebnissen: Obwohl sich der väterliche Anteil an der Fürsorgearbeit für Kinder im Frühjahr 2020 in der Zeit der Schul- und Kita-Schließungen messbar erhöhte, so war diese Erhöhung im Durchschnitt doch von sehr geringem Umfang, so dass noch immer vorrangig die Mütter für die Sorgearbeit zuständig blieben. Es zeigt sich insbesondere, dass diese kleinen Änderungen nur von kurzer Dauer waren und keinesfalls einen nachhaltigen Wandel der elterlichen Sorgearbeitsteilung mit sich brachten. Boll et al. (2021) zeigen darüber hinaus, dass sich die Väter vor allem in denjenigen Elternpaaren anfänglich stärker beteiligten, in denen Mütter mehr als 20 Stunden erwerbstätig waren und keine Möglichkeit hatten, diese Tätigkeiten ins Homeoffice zu verlagern. Dieser Befund betont den »Notfall«-Charakter der temporären Anpassung, der dauerhaften Veränderungen entgegensteht.

Jessen et al. (2022) zeigen im weiteren zeitlichen Verlauf, dass die Arbeitsteilung bzgl. der Kinderbetreuung bis zum Winter 2020/2021 (November 2020 bis April 2021) wieder der vorpandemischen Situation entspricht. Ein etwas differenzierteres Bild zeigen eigene noch unveröffentlichte Analysen in Erweiterung der Studie von Boll et al. (2021), die nach der Rückkehr zu vorpandemischen Niveaus eine weitere (kleine) Verschiebung hin zu einer verstärkten Fürsorge-Beteiligung der Väter im Januar/Februar 2021 im Zuge der erneuten pandemiebedingten Kita- und Schul-(Teil-)Schließungen aufzeigt (vgl. Abb. 3).

Zusammenfassend kann auf Grundlage der aktuellen empirischen Befunde weder die Befürchtungen einer erhöhten Ungleichheit noch die Hoffnungen auf einen Schub in Richtung partnerschaftlicher Sorgeaufteilung bestätigt werden. Vielmehr zeigt sich auf eindrückliche Weise die Persistenz vorherrschender traditioneller Rollenbilder und der damit einhergehenden Verhaltensmuster. Wenn weder die vergangenen Reformanstrengungen noch die Erfahrung der Pandemie die geschlechtsspezifischen Ungleichheiten in der Aufteilung der Fürsorgearbeit für Kinder im Elternpaar maßgeblich angleichen konnten: Was ist dann jetzt zu tun?

ERMÖGLICHUNG PARTNERSCHAFTLICH GETEILTER SORGEARBEIT: POLITISCHE PRIORITÄTENSETZUNG JETZT!

Mehr als die Hälfte (55%) der Väter mit Kindern unter zehn Jahren möchte aktuell die Kinderbetreuung partnerschaftlich aufteilen. Nur 4% wünschen sich eine traditionelle Aufteilung mit der Mutter in der Hauptverantwortung (BMFSFJ 2021). Die Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit könnte gegensätzlicher kaum sein. Um sie endlich zu schließen oder zumindest signifikant zu verringern, müssen dringend die notwendigen gesetzlichen, betrieblichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen geschaffen werden. Wie die Familien- und Gleichstellungspolitik den Weg zu mehr Partnerschaftlichkeit in der Fürsorge für Kinder ebnen kann, wurde in der Fachöffentlichkeit vielfach argumentiert und aufgezeigt (u.a. Allmendinger 2021; Bach et al. 2020; Boll 2017; Gärtner et al. 2020; Samtleben et al. 2019):

- Schaffung von Möglichkeiten der Reduzierung von Arbeitszeit zugunsten von Familienzeit auch über die Elternzeit hinaus. Vollzeitnahe Teilzeit im Bereich 35-Wochenstunden zur Angleichung der Arbeitszeitvolumina von Männern und Frauen;
- Abschaffung wohlfahrtsstaatlicher Anreize für eine traditionelle Arbeitsteilung in Paaren (z.B. Ehegattensplitting, Mitversicherung des Ehepartners in der Kranken- und Pflegeversicherung);
- Ausschöpfung der Potenziale flexibler Arbeitsarrangements für deutlich mehr Berufsgruppen als bisher;
- substanzielle Ausweitung der Elterngeld-Partnermonate und
- qualitativ hochwertige Ganztagsbetreuung von der Krippe bis zum Alter 12.

Der Koalitionsvertrag 2021–2025 greift einige dieser Maßnahmen auf. Es gilt, diese jetzt zügig und substanziell umzusetzen. Eine Doppelstrategie führt zum Ziel: Einerseits Zeitressourcen für Väter zu schaffen, die ihnen eine stärkere Beteiligung an der Sorgearbeit ermöglichen. Andererseits Mütter zu stimulieren, sich am Arbeitsmarkt besser und nachhaltiger zu integrieren, um sie sozial besser abzusichern (z.B. im Alter, bei Trennung). Beide Ziele bedingen einander und sind im besten Fall über die Umverteilung von Fürsorgearbeit zu erreichen. Für beide Maßnahmen sind Staat und Betriebe aber in der Pflicht, geeignete Gelegenheits-

[2] Weitere Studien widmen sich der Aufteilung der Fürsorge für Kinder im Elternpaar in der Anfangszeit der Pandemie, jedoch ohne eine Betrachtung von Veränderungen im Vergleich zu der Situation vor der Pandemie (z.B. Zoch et al. 2020; Möhring et al. 2020).
[3] Siehe auch Globisch et al. (2022).

strukturen zu schaffen: Eine hochwertige Ganztagsbetreuung und eine familienfreundliche Arbeitskultur mit flexiblen Arbeitsarrangements.

REFERENZEN

Allmendinger, J. (2020), »Zurück in alte Rollen Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit«, *WZB Mitteilungen* 168, 45–47.

Allmendinger, J. (2021), Es *geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen*, Ullstein; Berlin.

Alon, T.M., M. Doepke, J. Olmstead-Rumsey und M. Tertilt (2020), »The Impact of Covid-19 on Gender Equality«, NBER Working Paper No. 26947.

Arntz, M., S. Ben Yahmed und F. Berlingieri (2020), »Working from Home and COVID-19: The Chances and Risks for Gender Gaps«, *Intereconomics* 55, 381–386.

Bach, S., B. Fischer, P. Haan und K. Wrohlich (2020), »Reform Proposal for Marriage Taxation in Germany: De Facto Income Splitting with a Low Transferable Amount«, *DIW Weekly Report* (41/42), 424–432.

Beblo, M. und C. Boll (2014), »Ökonomische Analysen des Paarverhaltens aus der Lebensverlaufsperspektive und politische Implikationen«, in: H. Bonin, C. K. Spieß, H. Stichnoth und K. Wrohlich (Hrsg.), *Familienpolitische Maßnahmen in Deutschland – Evaluationen und Bewertungen*, Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung 2014, DIW, Berlin, 121–144.

Becker, G.S. (1965), »A Theory of the Allocation of Time«, *The Economic Journal* 75(299), 493–517.

Berk, S. (1985), *The Gender Factory: The Apportionment of Work in American Households*, Plenum, New York.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2021), *Väterreport, update 2021*, verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/resource/blob/186176/81ff4612aee448c7529f775e60a66023/vaeterreport-update-2021-data.pdf.

Böhmer, M., O. Ehrentraut, A. Heimer, M. Henkel, N. Ohlmeier, K. Poschmann, S. Schmutz und J. Weisser (2014), »Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland – Endbericht«, Bundesministerium der Finanzen und Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Boll, C. (2015), »Entstehung des Gender Pay Gaps im Lebensverlauf«, *Neue Zeitschrift für Familienrecht* 23, 1089–1093.

Boll, C. (2017), »Die Arbeitsteilung im Paar: Theorien, Wirkungszusammenhänge, Einflussfaktoren und exemplarische empirische Evidenz: Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung«. Stand: 03/2016, verfügbar unter: https://www.gleichstellungsbericht.de/de/article/51.expertisen.html.

Boll, C., M. Jahn und A. Lagemann (2017), »The Gender Lifetime Earnings Gap – Exploring Gendered Pay from the Life Course Perspective«, *Journal of Income Distribution* 25(1), 1–53.

Boll, C., D. Müller und S. Schüller (2021), »Neither Backlash nor Convergence: Dynamics of Intracouple Childcare Division after the First Covid-19 Lockdown and Subsequent Reopening in Germany«, *CESifo Working Paper* No. 9091.

Boll, C. und S. Schüller (2020a), »Quo vadis paarinterne Arbeitsteilung post coronam?«, *Wirtschaftsdienst* 100(7), 556–558.

Boll, C. und S. Schüller (2020b), »The Situation Is Serious, but not Hopeless – Evidence-based Considerations on the Intra-couple Division of Childcare before, during and after the Covid-19 Lockdown«, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research No. 1098.

Bönke, T. und H. Lüthen (2020), »Die Ungleichheit von Lebenserwerbseinkommen«, *Wirtschaftsdienst* 100(4), 241–245.

Bünning, M., L. Hipp und S. Munnes (2020), *Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona*, WZB Ereignisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

Bundesregierung (2017), *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*, BT-Drucksache 18/2840, Berlin, verfügbar unter: https://www.bmfsfj.de/blob/jump/119794/zweiter-gleichstellungsberichtderbundesregierung-bt-drucksache-data.pdf.

Gärtner, D., K. Lange und A. Stahlmann (2020), »Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflußfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung«, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin.

Globisch, C., D. Müller, M. Fuchs, B. Christoph, V. Danneck, S. Dummert, M. Volkert, A. Abendroth, S. Anger, C. Boll, T. Carstensen, L. Fervers, L. Hipp, M. Jacob, V. Knize, M. Kreyenfeld, Y. Lott, T. Naujoks, A. Sauermann, S. Schüller und L. Tobler (2022), »Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern: In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen kaum«, *IAB-Kurzbericht* 05/2022, Nürnberg.

Goebel, J., M. M. Grabka, S. Liebig, M. Kroh, D. Richter, C. Schröder und J. Schupp (2019), »The German Socio-Economic Panel (SOEP)«, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik (Journal of Economics and Statistics)* 239(2), 345–360.

Hammerschmid, A., J. Schmieder und K. Wrohlich (2020), »Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer«, *DIW aktuell* Nr. 42.

Hank, K. und A. Steinbach (2021), »The Virus Changed Everything, Didn't It? Couples' Division of Housework and Childcare before and during the Corona Crisis«, *Journal of Family Research* 33(1), 99–114.

Hupkau, C. und B. Petrongolo (2020), »Work, Care and Gender during the Covid-19 Crisis«, *Fiscal Studies* 41(3), 623–651.

Jessen, J., C. K. Spiess, S. Waights und K. Wrohlich (2022), »The Gender Division of Unpaid Care Work throughout the Covid-19 Pandemic in Germany«, *German Economic Review*, im Erscheinen.

Knize, V., L. Tobler, B. Christoph, L. Fervers und M. Jacob (2022), »Workin' Moms Ain't Doing so Bad: Evidence on the Gender Gap in Working Hours at the Outset of the Covid-19 Pandemic«, *Journal of Family Research* 34(1), 161–192.

Kohaut, S. und I. Möller (2022), »Führungspositionen in Betrieben und Verwaltungen: Der Weg nach ganz oben bleibt Frauen oft versperrt«, *IAB-Kurzbericht* Nr. 1/2022.

Kohlrausch, B. und A. Zucco (2020), »Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt: Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit«, *WSI Policy Brief* Nr. 40.

Kreyenfeld, M. und S. Zinn (2021), »Coronavirus and Care: How the Coronavirus Crisis Affected Fathers' Involvement in Germany«, *Demographic Research* 44(4), 99–124.

Manser, M. und M. Brown (1980), »Marriage and Household Decision Making: A Bargaining Analysis«, *International Economic Review* 21(1), 31–44.

McElroy, M. und M.J. Horney (1981), »Nash-Bargained Household Decisions: Toward a Generalization of the Theory of Demand«, *International Economic Review* 22(2), 333–349.

Möhring, K., E. Naumann, M. Reifenscheid, A.G. Blom, A. Wenz, T. Rettig, R. Lehrer, U. Krieger, S. Juhl, S. Friedel, M. Fikel und C. Cornesse (2020), »Die Mannheimer Corona-Studie: Schwerpunktbericht zu Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung«, verfügbar unter: https://www.uni-mannheim.de/media/Einrichtungen/gip/Corona_Studie/2020-04-05_Schwerpunktbericht_Erwerbstaetigkeit_und_Kinderbetreuung.pdf.

Müller, K.-U., C. Samtleben, J. Schmieder und K. Wrohlich (2020), »Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden«, *DIW Wochenbericht* (19), 331–340.

Samtleben, C. (2019), »Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung«, *DIW Wochenbericht* (10), 139–144.

Samtleben, C., C. Schäper und K. Wrohlich (2019), »Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich.« *DIW Wochenbericht* (35), 608–613.

Shelton, B. (1992), *Women, Men, and Time: Gender Differences in Paid Work, Housework, and Leisure*, Greenwood, Westport, CT.

SOEP (2019), »Socio-Economic Panel (SOEP), Data for Years 1984–2018«, Version 35, doi:10.5684/soep.v35.

Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA) (2021), *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern 2020*, Nürnberg, Juli, verfügbar unter: https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-und-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile&v=10.

Statistik der Deutschen Rentenversicherung (2021), »Rentenversicherung in Zahlen 2021«, verfügbar unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

Volkert, M., G.-C. Haas, S. Zins, L. Bellmann, S. Dummert, S. Hensgen, J. Ludsteck, B. Müller, D. Müller, C. Osiander, J. Schmidtke, G. Stephan und A. Trahms (2021a), »Hochfrequentes Online Personen Panel (IAB-HOPP)«, Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), doi: 10.5164/IAB.HOPP_W01-W07.de.en.v2.

Volkert, M., G.-C. Haas, S. Zins, L. Bellmann, S. Dummert, S. Hensgen, J. Ludsteck, B. Müller, D. Müller, C. Osiander, J. Schmidtke, G. Stephan und A. Trahms (2021b), »Dokumentation und Codebuch für das Hochfrequente Online Personen Panel »Leben und Erwerbstätigkeit in Zeiten

von Corona« (IAB-HOPP, Welle 1–7)«, FDZ-Datenreport, 04/2021 (de), Nürnberg, doi: 10.5164/IAB.FDZD.2104.de.v1.

West, C., und D. H. Zimmermann (1987), »Doing Gender«, *Gender & Society* 1(2), 125–151.

Zinn, S. (2020), »Familienleben in Corona-Zeiten«, Spotlights der SOEP-CoV Studie (1), Ergebnisbericht, Version: 21.6.2020, verfügbar unter: https://soep-cov.de/Spotlight_1/.

Zoch, G., A. C. Bächmann und B. Vicari (2020), »Who Cares when Care Closes? Care-Arrangements and Parental Working Conditions during the Covid-19 Pandemic in Germany«, *European Societies* 23(sup1), 576–588.

Laura Romeu Gordo und *Julia Simonson*

Gender Pay Gap – ein persistentes Problem mit gravierenden Konsequenzen für Geschlechterungleichheit in der Alterssicherung

Laut Statistischem Bundesamt (2022a) verdienten Frauen im Jahr 2021 pro Stunde durchschnittlich 18% weniger als Männer. Während Männer durchschnittlich 23,2 Euro pro Stunde erhielten, verdienten Frauen 4,1 Euro weniger (19,1 Euro). Bei dieser Betrachtung (unbereinigter Gender Pay Gap) werden Löhne von Frauen und Männer unabhängig von Tätigkeit oder Beschäftigungsumfang verglichen.

Hinter diesen Entgeltdifferenzen verstecken sich Geschlechterunterschiede bei der Erwerbspartizipation sowie bei erwerbsbiografischen Faktoren. In der empirischen Literatur wurden Geschlechterunterschiede bei Bildung und Berufserfahrung, Beruf und Branche, Erwerbsunterbrechungen, Beschäftigungsumfang und Führungs- und Qualifikationsanspruch als Hauptfaktoren identifiziert, die den Gender Pay Gap verursachen. Ein Teil der Entgeltunterschiede bleibt jedoch »unerklärbar«. Laut Statistisches Bundesamt (2022a) können 6% der Entgeltunterschiede nicht mit den einbezogenen Faktoren erklärt werden.

GENDER PAY GAP – HIER, UM ZU BLEIBEN

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind bei Frauen weiterhin häufiger als bei Männern zu beobachten, und die Unterbrechungen dauern bei Frauen in der Regel auch länger als bei Männern. Gleichzeitigt wird es durch solche Unterbrechungen für Frauen schwierig, die gleiche Berufserfahrung wie Männer zu kumulieren. Der Anteil von Frauen in akademischen Berufen ist seit den 1990er Jahren gestiegen (Statistisches Bundesamt 2022c). Diese Entwicklung spiegelt sich jedoch nicht in einem vergleichbaren Anstieg von Frauen in Führungspositionen wider. Gleichzeitig hat sich die berufliche Geschlechtersegregation verfestigt, und es sind wenig Veränderungen zu beobachten (Schmidt 2020). Die berufliche Segregation an sich erklärt die Lohnlücke nicht, sondern die geschlechterdifferente Arbeitsbewertung, also die geringere Bewertung der beruflichen Anforderungen und Belastungen von Frauen als derjenigen von Männern (siehe z.B. Klammer et al. 2022; Leuze und Strauß 2016; Lillemeier 2019).

Ein wichtiger erklärender Faktor für den hohen Gender Pay Gap in Deutschland ist der große Anteil von Frauen, die im Vergleich zu Männern in Teilzeit beschäftigt sind. Die Teilzeitbeschäftigungsquote der Frauen betrug im Jahr 2021 49,1%, während sie für Männer bei nur 12,2% lag (Sozialpolitik aktuell 2022). Die Differenz bei der Teilzeitbeschäftigung zwischen Frauen und Männern ist in den letzten 20 Jahren sogar gestiegen. Gleichzeitig nimmt die Lohnlücke zwischen Teil- und Vollzeitjobs zu, was zur steigenden Lohnlücke zwischen den Geschlechtern beiträgt. Besonders hoch ist die Differenz bei der Teilzeitquote zwischen Müttern und Vätern. Die Teilzeitbeschäftigungsquote von Müttern lag im Jahr 2019 bei 68,2%, die von Vätern bei 6,3% (WSI 2021a). Dies spiegelt auch die Tatsache wider, dass die Lohnlücke ab dem Alter von 30 Jahren, also in der typischen Familiengründungsphase, zunimmt (Schrenker und Zucco 2020). In Anbetracht der Statistiken ist nicht zu erwarten, dass sich dieser Trend ändert. Vor allem wenn man berücksichtigt, dass die gewünschte Arbeitszeit von Frauen weiterhin niedriger als die von Männern ist, auch wenn keine Betreuungsverpflichtungen bestehen (Schäfer und Schmidt 2017).

Diese (Nicht-)Entwicklungen zeigen, dass eine Schließung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in den nächsten Jahren nicht zu erwarten ist. Auch wenn sich der Gender Pay Gap verringert (2006: 23%, siehe Statistisches Bundesamt 2022a), ist Entgeltgleichheit noch ein fernes Ziel. Um dem Ziel der Beseitigung dieser Ungleichheiten näher zu kommen, ist es notwendig,

Dr. Laura Romeu Gordo

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin und Stellvertreterin der Forschungsleitung am Deutschen Zentrum für Altersfragen (DZA), Berlin.

Dr. Julia Simonson

ist Leiterin »Forschung« und stellvertretende Institutsleiterin des Deutschen Zentrums für Altersfragen (DZA), Berlin.

die traditionell ausgeprägten Unterschiede bei den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verringern.

Darüber hinaus bleibt der »unerklärbare« Teil des Gender Pay Gap. Für diesen Teil sind Handlungsempfehlungen schwieriger. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse eines kürzlich durchgeführten Experiments, das zeigt, dass sowohl Frauen als auch Männer es als gerecht bewerten, wenn Frauen für dieselbe Arbeit ein geringeres Gehalt bekommen als Männer (Adriaans et al. 2020), scheint es notwendig, das Bewusstsein für das Thema in der Gesellschaft zu wecken, um die Lücke zu schließen.

GESCHLECHTERUNGLEICHHEITEN IN DER ALTERSSICHERUNG

Durch den starken Zusammenhang zwischen Erwerbsbiografie und Renteneinkommen, der dem deutschen Rentensystem immanent ist, spiegeln sich die lebenslangen Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt in Geschlechterungleichheiten im Renteneinkommen wider (Rowold 2022).

So lag der durchschnittliche Rentenzahlbetrag für Frauen im Jahr 2020 bei 800 Euro (Renten wegen Alters, Bestand alle Rentnerinnen), während er für Männer 1 227 Euro betrug und damit um über 400 Euro höher lag (Deutsche Rentenversicherung 2021). Wenn berücksichtigt wird, dass zunehmend mehr Frauen im Alter allein leben, sind die niedrigen Rentenbeträge der Frauen ein sozialpolitisches Problem. Dies wird deutlich, wenn die Altersarmutsquoten von Frauen betrachtet werden. Laut Statistischem Bundesamt (2022b) waren im Jahr 2021 21% der Frauen über 64 Jahren von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht.

Darüber hinaus werden die geringeren Rentenansprüche der Frauen in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht durch die betriebliche Altersversorgung kompensiert. Besonders in der Privatwirtschaft erwerben Männer häufiger eine solche Anwartschaft als Frauen, und die Anwartschaften der Frauen sind geringer (Morgenstern 2017).

Der Gender Pension Gap kann als ein Indikator für die Summe lebenslanger Geschlechterungleichheiten verstanden werden. Laut dem WSI (2021b) lag der Gender Pension Gap in Deutschland im Jahr 2019 bei 49%. Für diese Bemessung wurden die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) bzw. Beamtenversorgung (BV) sowie betriebliche Alterssicherung und private Alterssicherung einbezogen. Das heißt, wenn alle Säulen der Alterssicherung berücksichtigt werden, beziehen Frauen im Durchschnitt ein um 49% niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Auch wenn der Gender Pension Gap seit den 1990er Jahren stark zurückgegangen ist (von 60% im Jahr 1992 auf 49% im Jahr 2019), liegt das Niveau in Deutschland noch weit über dem Durchschnitt in den OECD-Ländern (OECD 2021).

Nicht nur gibt es deutliche Geschlechterunterschiede im Renteneinkommen, es zeigt sich auch ein Gender Wealth Gap. In einer Studie von 2018 berichten die Autorinnen (Schneebaum et al. 2018) einen unerklärten Unterschied beim Bruttovermögen zwischen Männern und Frauen von 45% in Deutschland. Somit beziehen Frauen nicht nur im Durchschnitt niedrigere Alterseinkommen, sondern sie haben auch weniger Vermögen, um die Lebensphase Alter zu gestalten. In Bezug auf Erbschaften zeigt sich dagegen keine geschlechtsspezifische Lücke im Sinne eines Gender Inheritance Gap. Der Großteil der Erb*innen erhält jedoch vergleichsweise niedrige Beträge, so dass der Beitrag von Erbschaften zur Alterssicherung insgesamt eher gering ausfällt und der Gender Gap dadurch nicht geschlossen werden kann (Vogel et al. 2021).

GENDER PAY GAP IM RUHESTANDSALTER

Ein anderer Aspekt, der in der empirischen Literatur noch nicht hinreichend untersucht wurde, ist der Gender Pay Gap für Rentenbezieher*innen, die aktiv am Arbeitsmarkt sind. Die Erwerbspartizipation der Ruheständler*innen ist in den letzten 25 Jahren gestiegen. Der Fokus der empirischen Literatur, die dieses Phänomen untersucht, konzentriert sich hauptsächlich auf die Gründe der Erwerbstätigkeit, aber nicht auf die

Tab. 1

Finanzielle Situation von Erwerbstätigen und Nicht-Erwerbstätigen im Ruhestand
(Pro Monat in Euro)

	Gesamt		Frauen		Männer	
	Erwerbstätig	Nicht-erwerbstätig	Erwerbstätig	Nicht-erwerbstätig	Erwerbstätig	Nicht-erwerbstätig
Äquivalenznettoeinkommen ohne Nettoerwerbseinkommen	1 480	1 735	1 427	1 695	1 530	1 783
Rente[a]	1 242	1 358	935	1 060	1 482	1 691
Nettoerwerbseinkommen	586	–	386	–	771	–
Äquivalenznettoeinkommen	1 916	1 735	1 722	1 695	2 080	1 783
Beobachtungen	183	1 113	79	567	104	546

[a] Umfasst gesetzliche und private Altersrenten, Betriebsrenten, Witwenrenten sowie staatliche Pensionen.

Quelle: PASS, Welle 12 (2018), Rentenbezieher*innen im Alter von 65 bis 74 Jahren, Mittelwerte; Romeu Gordo et al. (2022).

Geschlechterdifferenz im Verdienst (siehe z.B. Anger et al. 2018; Schäfer 2021).

In einer kürzlich veröffentlichten Studie zeigen Romeu Gordo et al. (2022) nicht nur die Unterschiede beim Renteneinkommen, sondern auch den Gender Pay Gap für beschäftigte Ruheständler*innen. Während Männer im Durchschnitt 771 Euro verdienen, sind es bei Frauen nur 386 Euro (Romeu Gordo et al. 2022, Tab. 5). Diese Ergebnisse zeigen, dass der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern nicht nur während des Arbeitslebens vor dem Ruhestand besteht, sondern auch nach dem Eintritt in den Ruhestand. Daher ist die Beteiligung am Arbeitsmarkt im Ruhestandsalter kein gangbarer Weg, um die wirtschaftlichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen zu verringern. So kann man in der Tabelle sehen, dass die Haushaltsäquivalenzeinkommen der Frauen vor und nach der Einbeziehung von Erwerbseinkommen im Durchschnitt niedriger sind als die von Männern.

AUSBLICK

Um die Einkommenslücke (vor und nach dem Renteneintritt) zu schließen, muss an vielen Fronten gleichzeitig gearbeitet werden. Die Faktoren, die sich auf die geschlechtsspezifische Diskrepanz auswirken, setzen schon früh im Berufsleben ein. Ihre negativen Auswirkungen kumulieren im Laufe der Biografie. Dies führt dazu, dass Frauen stärker von Altersarmut betroffen sind als Männer. Nur mit echtem politischem und gesellschaftlichem Willen können wir dem Ziel näherkommen, die wirtschaftliche Ungleichheit zwischen Frauen und Männern während ihres gesamten Lebens zu beseitigen. Dabei sollten wir uns nicht mit dem Ziel zufriedengeben, die Gaps zu verringern. Das Ziel sollte sein, sie zu schließen. Von Bedeutung ist dabei auch die Verzahnung der unterschiedlichen Lebensbereiche. Gender Pay Gap und Gender Pension Gap resultieren maßgeblich auch aus einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung außerhalb der beruflichen Sphäre. Solange familiäre Care-Tätigkeiten vorrangig als Aufgabe von Frauen angesehen werden, wird auch die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern mit einer geschlechtergerechten Entlohnung nicht gelingen.

REFERENZEN

Adriaans, J., C. Sauer und K. Wrohlich (2020), »Gender Pay Gap in den Köpfen: Männer und Frauen bewerten niedrigere Löhne für Frauen als gerecht«, *DIW Wochenbericht* (10), 147–152.

Anger, S., A. Trahms und C. Westermeier (2018), »Gainful Employment After Retirement«, *Wirtschaftsdienst* 98(12), 904–906.

Deutsche Rentenversicherung (2021), *Rentenversicherung in Zeitreihen Oktober 2021* (Band 22 ed.), Deutsche Rentenversicherung Bund, Berlin.

Klammer, U., C. Klenner, S. Lillemeier und T. Heilmann (2022), »Evaluative Diskriminierung: Arbeitsbewertung als blinder Fleck in der Analyse des Gender Pay Gaps«, *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 74, 233–258.

Leuze, K. und S. Strauß (2016), »Why Do Occupations Dominated by Women Pay Less? How »Female-typical« Work Tasks and Working-time Arrangements Affect the Gender Wage Gap among Higher Education Graduates Work«, *Employment and Society* 30(5), 802–820.

Lillemeier, S. (2019), »Gender Pay Gap: von der gesellschaftlichen und finanziellen Abwertung von »Frauenberufen««, in: B. Kortendiek, B. Riegraf und K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung*, Springer VS, Heidelberg, Berlin, 1013–1021.

Morgenstern, K. (2017), »Frauen erhalten weniger Betriebsrente«, Deutsches Institut für Altersvorsorge, verfügbar unter: https://www.dia-vorsorge.de/betriebliche-altersvorsorge/frauen-erhalten-weniger-betriebsrente/.

OECD (2021), *Towards Improved Retirement Savings Outcomes for Women*, OECD Publishing, Paris.

Romeu Gordo, L., S. Gundert, H. Engstler, C. Vogel und J. Simonson (2022), »Erwerbsarbeit im Ruhestand hat vielfältige Gründe – nicht nur finanzielle«, *IAB-Kurzbericht* 08, Nürnberg.

Rowold, C. (2022), »Der Zusammenhang von Familien- und Arbeitsbiografen und Rentensystemen mit dem Gender-Pension-Gap – geschlechtsspezifische Rentenlücken in Europa aus der Lebensverlaufsperspektive«, *Deutsche Rentenversicherung*(2), 132–161.

Schäfer, H. (2021), »Die soziale Lage erwerbstätiger Rentner«, *IW-Kurzberichte* (62), Köln.

Schäfer, H. und J. Schmidt (2017), »Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern«, *IW-Kurzberichte* (5), Köln.

Schmidt, J. (2020), »Die berufliche Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt: Welche Rolle spielen persönliche Präferenzen?«, *IW-Trends* 47(1), 63–81.

Schneebaum, A., M. Rehm, K. Mader und K. Hollan (2018), »The Gender Wealth Gap Across European Countries«, *Review of Income and Wealth 64(2), 295–331.*

Schrenker, A. und A. Zucco (2020), »Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an«, *DIW Wochenbericht* 87(10), 137–145.

Sozialpolitik aktuell (2022), »Sozialversicherungspflichtige Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung 1999–2021, verfügbar unter: https://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsmarkt-datensammlung.html.

Statistisches Bundesamt (2022a), »Gender Pay Gap 2021«, 7. März, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html.

Statistisches Bundesamt (2022b), »Armutsgefährdungsquote nach Sozialleistungen nach Geschlecht und Alter«, 7. Sepetmber, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/Tabellen/armutsgef-quote-nach-sozialleistung-mz-silc.html;jsessionid=624517B07C26BCDE7CA749C57127834E.live741.

Statistisches Bundesamt (2022c), »Frauen in Führungspositionen«, 7. September, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html.

Vogel, C., K. Baresel, H. Eulitz, U. Fachinger, M. M. Grabka, C. Halbmeier, H. Künemund und A. Lozano Alcántara (2021), »Gleiche Erbchancen für Frauen und Männer? Zur geschlechtsspezifischen Bedeutung von Erbschaften für die Alterssicherung«, *Deutsche Rentenversicherung* 3, 236–251.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2021a), »Teilzeitquoten nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes 2019«, WSI GenderDatenPortal, verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/zeit-14621-teilzeitquoten-nach-elternschaft-und-alter-des-juengsten-kindes-14741.htm.

WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2021b), »Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019«, WSI GenderDatenPortal, verfügbar unter: https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm.

Elena Herold, *Carla Krolage*, *Manuel Menkhoff*, *Annika Oberhuber* und *Paul Schüle*

Frauen als Gründerinnen: Die Covid-Pandemie vergrößert den bestehenden Gender Gap

IN KÜRZE

Der Anteil der Frauen unter den Unternehmensgründer*innen in Deutschland ist seit jeher niedrig. Dieser Artikel dokumentiert, wie sich dieser »Gender-Gründungs-Gap« im Zeitraum 2005–2021 entwickelt hat und welche regionalen Unterschiede bestehen.[1] Basierend auf allen Neueintragungen im Handelsregister wird gezeigt, dass über den Gesamtzeitraum 2005–2021 gesehen der Frauenanteil an den Neugründungen im Handelsregister bei unter 20% stagniert bzw. sogar leicht rückläufig ist. Im Zuge der Covid-19-Pandemie ist der Frauenanteil an den Einzelgründungen in den letzten Jahren sogar noch einmal deutlich gesunken. Diese Entwicklung ließ sich insbesondere in ländlichen Regionen beobachten. Insgesamt ist die Frauenquote am höchsten in den Großstädten und einigen ostdeutschen Kreisen. Der Abwärtstrend kann nicht dadurch erklärt werden, dass vor allem solche Branchen von der Erholung nach dem Konjunktureinbruch 2019 profitieren konnten, in denen der Frauenanteil an den Gründungen schon vor der Pandemie besonders niedrig war.

Die Verwirklichung neuer Geschäftsideen und die Gründung neuer Unternehmen ist eine zentrale Voraussetzung für Wachstum und Wohlstand. Über den Prozess der kreativen Zerstörung (Schumpeter 1942) sind es insbesondere junge Unternehmen, die Innovation und Wachstum vorantreiben. Während viele der heute wichtigsten Unternehmen der Welt wie Google, Amazon und Apple im Rahmen genau solcher Prozesse entstanden sind, geht die Innovations- und Gründungstätigkeit in Deutschland seit Jahrzehnten zurück (Naudé und Nagler 2001). Die deutsche Bundesregierung versucht daher bereits seit vielen Jahren, Unternehmensneugründungen staatlich zu fördern – mit überschaubarem Erfolg. Ein Grund für das insgesamt niedrige Niveau der Neugründungen ist sicherlich die Tatsache, dass der Anteil von Frauen an den Neugründungen äußerst gering ist und auch heute weniger als ein Viertel beträgt (Gather und Biermann 2021).

Es gibt viele Gründe, warum Frauen seltener gründen als Männer. Dies liegt zum einem daran, dass sich Frauen und Männer hinsichtlich ihrer Präferenzen unterscheiden (Croson und Gneezy 2009) und Frauen tendenziell risikoaverser sind (Kremel und Yazdanfar 2015; Caliendo, Fossen und Kritikos 2011). Zusätzlich erhalten Frauen weniger externe Finanzierung beim Gründen und lassen sich häufiger von Freunden und der Familie unterstützen. Strittig ist, ob dieses Ergebnis durch die geringe Nachfrage – Frauen fordern weniger Risikokapital ein – oder das geringe Angebot – Banken diskriminieren Frauen, bzw. Frauen werden aufgrund fehlender Bildung oder Erfahrung als weniger kreditwürdig eingestuft – getrieben ist (Gottschalk und Niefert 2011; McCracken 2015). Des Weiteren beeinflusst bereits die Berufs- und Studienwahl die Wahrscheinlichkeit einer späteren Unternehmensgründung stark. Frauen sind in vielen Studiengängen mit hoher Gründungsquote unterpräsentiert, beispielsweise in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik (Gather und Biermann 2021). Darüber hinaus birgt die Familiengründung finanzielle Risiken für Selbständige: Zum Beispiel erhalten privat versicherte Selbständige kein Mutterschaftsgeld. Ebenso müssen während der Elternzeit laufende Unternehmenskosten weitergetragen werden, und es besteht das Risiko, dass sich Kunden in dieser Zeit vom Unternehmen trennen.

Wir untersuchen das Gründungsverhalten von Frauen anhand aller seit dem Jahr 2005 erfolgten Neueintragungen in das Handelsregister. Die Handelsregisterdaten werden von infas360 bereitgestellt und enthalten alle Gründungen von Unternehmen, die entweder im Rahmen der gesetzlichen Regelungen zur Eintragung in das Handelsregister verpflichtet sind oder sich freiwillig im Handelsregister registrieren. Ersteres betrifft insbesondere sämtliche Kapitalgesellschaften, primär GmbHs und die seit 2008 existierenden UGs, die seitdem die bevorzugte Rechtsform vieler Start-ups sind. In unseren Daten beträgt der Anteil der UGs an allen Gründungen 17,6%, der Anteil der GmbHs 54,9%. Im Handelsregister eingetragene Vereine werden in unserer Analyse explizit nicht berücksichtigt.

In unseren Daten beobachten wir Gründungsdatum, Rechtsform, Geschäftszweck und Adresse jedes Unternehmens. Das Geschlecht der Gründer*innen

[1] Dieser Artikel beruht auf einem Projekt für infas360.

wird ermittelt, indem die eingetragenen Personen im Handelsregister ausgelesen und anschließend durch Abgleich eines Namensregisters einem Geschlecht zugeordnet werden.[2] Unternehmen können von einer oder mehreren Personen gemeinsam gegründet werden. Im Folgenden untersuchen wir den Gründerinnenanteil, d.h. den Anteil von Firmen, die von einer oder mehreren Frauen gegründet wurden.

DER GRÜNDERINNENANTEIL IST IM RAHMEN DER COVID-19-PANDEMIE ZURÜCKGEGANGEN

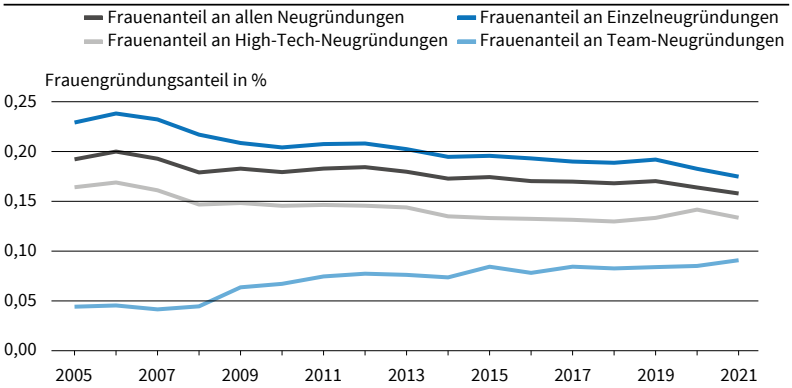
Abbildung 1 zeigt den Frauenanteil an den Unternehmensneugründungen im Zeitraum 2005–2021. Über den Gesamtzeitraum ist kein starker Wachstumstrend ersichtlich; und der »Gender-Gründungs-Gap« besteht unvermindert fort. Zwar hat sich der Frauenanteil an Teamneugründungen über die Jahre leicht erhöht, aber der in absoluten Zahlen weit gewichtigere Frauenanteil an den Einzelneugründungen ging leicht zurück. Von 2019 auf 2021, den letzten zwei Jahren der Zeitreihe, die stark von der Corona-Pandemie geprägt waren, sank der Frauenanteil für Einzelneugründungen sogar noch einmal deutlich um 1,2 Prozentpunkte.

Der Fokus auf Gründungen, die im Handelsregister eingetragen werden, führt bereits dazu, dass wir uns auf Gründungen mit einem überdurchschnittlichen Innovationspotenzial konzentrieren. Um noch stärker nach Innovationskraft – und dem damit verbundenen Wachstumspotenzial – zu differenzieren, ziehen wir die Klassifikation von Gehrke et al. (2010) heran, die wissensintensive und hochtechnologische Branchen identifiziert. Der Frauenanteil an Neugründungen in diesen High-Tech-Sektoren wird in Abbildung 1 zusätzlich ausgewiesen. Zunächst ist es auffällig, dass der Frauenanteil an Gründungen in den High-Tech Sektoren konstant niedriger ist als in den anderen Sektoren. Jedoch ist hier kein Absinken während der Corona-Pandemie zu beobachten.

Betrachtet man das Gründungsgeschehen allerdings in absoluten Zahlen, sieht man interessanterweise eine verstärkte Gründungstätigkeit seit Beginn der Pandemie. Die Gesamtanzahl an Gründungen im Handelsregister lag 2021 höher als 2019.[3] Auch in den USA gab es mehr Neugründungen während der Corona-Pandemie, im Gegensatz zu der Finanzkrise 2008/2009 (Dinlersoz et al. 2021). Diese zusätzlichen Unternehmen wurden allerdings primär von Männern gegründet, während die absolute Anzahl von Neugründungen durch Frauen stagnierte. Um den Ursachen dieser Dynamik auf den Grund zu gehen, disaggregieren wir im Folgenden unsere Daten entlang räumlicher Merkmale und Branchenzugehörigkeit.

Abb. 1

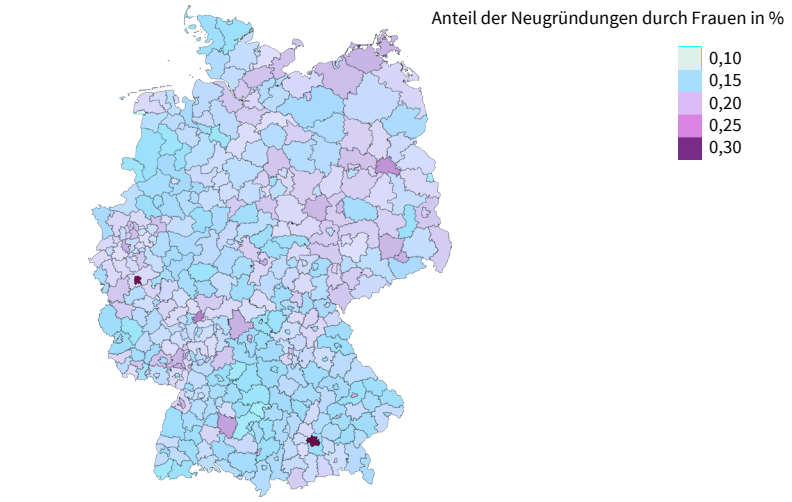
Gründungsverhalten im Zeitverlauf: Frauenanteil an Neugründungen



Quelle: Daten von infas360; Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

Abb. 2

Frauenanteil an den Neugründungen auf der Kreisebene (2005–2021)



Quelle: Daten von infas360; Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

FRAUEN GRÜNDEN INSBESONDERE IN GROSSEN STÄDTEN

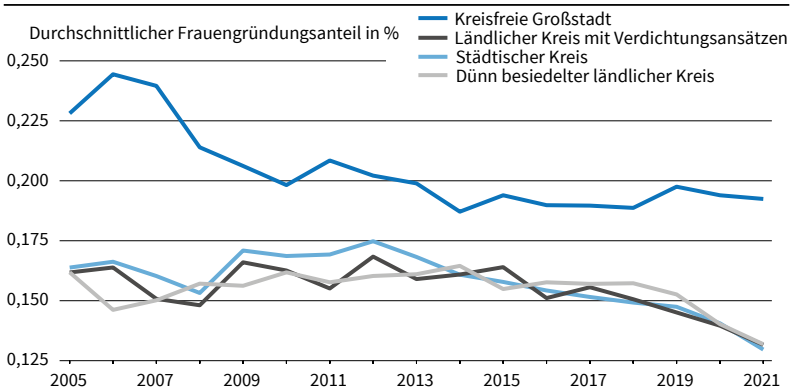
Eine mikrogeografische Aufschlüsselung zeigt, dass Frauen insbesondere in Städten gründen (vgl. Abb. 2). Vor allem Großstädte haben einen hohen Gründerinnenanteil: Spitzenreiter sind München (32%), Bonn (31%), Frankfurt am Main (24%) und Berlin (23%). Hingegen sind die niedrigsten Frauengründungsraten in ländlichen Gebieten in Bayern, Baden-Württemberg und Niedersachsen zu erkennen. Die Gründe, warum generell in Städten mehr gegründet wird, sind vielfältig. Zum einem führt der Zugang zu einer Universität zu einem höheren Qualifikationsniveau und der Bildung von Humankapital, das einen positiven Einfluss auf das Unternehmertum hat (Baptista und Mendonça 2010). Zum anderen spielen auch lokale Gegebenheiten, wie z.B. der Zugang zu einem Flughafen, und die lokale Politik, wie z.B. niedrige lokale Steuern, bei der Standortwahl eine wichtige Rolle (Daunfeldt, Elert und Rudholm 2013).

[2] Ein Vergleich mit der administrativen Gewerbeanzeigenstatistik zeigt, dass durchaus Unterschiede zwischen den beiden Datensätzen bestehen, die womöglich auf strukturelle Unterschiede der Register zurückzuführen sind. Allgemeine Trends, wie beispielsweise der Rückgang der Frauenquote an den Neugründungen, sind in beiden Datensätzen konsistent.

[3] Sowohl in den Handelsregisterdaten als auch in der Gewerbeanzeigenstatistik ist ein Zuwachs an Gründungen von Kapitalgesellschaften von 2019 zu 2021 zu verzeichnen.

Abb. 3

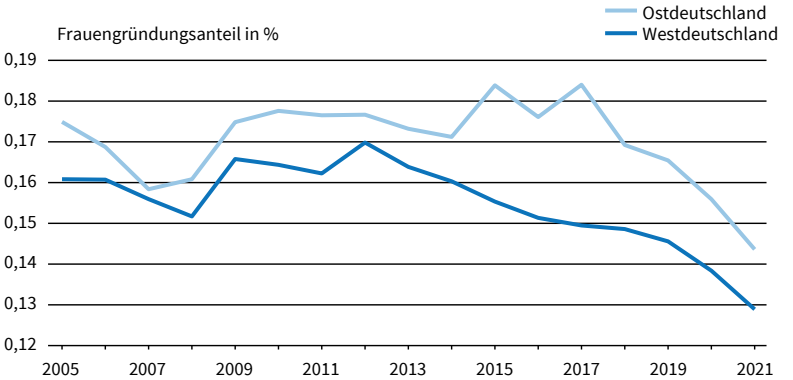
Gründerinnenanteil nach Kreistypen



Quelle: Daten von infas360; Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

Abb. 4

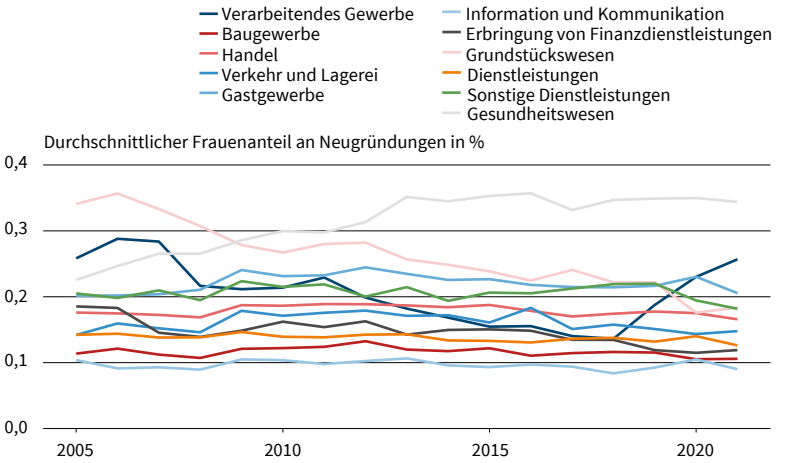
Gründerinnenanteil: Ost- vs. Westdeutschland (ausgeschlossen kreisfreie Großstädte)



Quelle: Daten von infas360; Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

Abb. 5

Anteil der Gründungen durch Frauen in den elf gründungsstärksten Branchen



Quelle: Daten von infas360; Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

Abbildung 3 zeigt, dass die Covid-19-Pandemie die Gründerinnendiskrepanzen zwischen Stadt und Land weiter verschärft hat: Während der Gründerinnenanteil in kreisfreien Großstädten seit Jahren sinkt, weist er während der Covid-19-Pandemie keinen verstärkten Rückgang auf. Hingegen sank der Anteil von durch Frauen geführten neugegründeten Unternehmen außerhalb der kreisfreien Großstädte. Insbesondere westdeutsche ländliche Gebiete weisen niedrige Gründerinnenquoten auf, während der Frauenanteil in ostdeutschen Landkreise höher ist. Abbildung 4 zeigt, dass Frauen in Ostdeutschland im Durchschnitt 1–2 Prozentpunkte stärker am Gründungsgeschehen beteiligt sind als in Westdeutschland. Dies hängt mit der in Ostdeutschland traditionell stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt zusammen, die sich auch heute noch etwa in der besseren Kinderbetreuungssituation in ostdeutschen Bundesländern widerspiegelt. Da Frauen während der Schulschließungen einen überproportionalen Anteil der Kinderbetreuung übernommen haben (Jessen et al. 2022), hat sich das (nicht vorhandene) Betreuungsangebot während der Pandemie angeglichen. Dies könnte erklären, dass während der Pandemie die Gründerinnenquote im Westen sowie Osten eingebrochen ist, wobei der Effekt bei Letzterem sogar leicht stärker ist.

»GENDER-GRÜNDUNGS-GAP« IST NICHT DURCH BRANCHENTRENDS GETRIEBEN

Im nächsten Schritt betrachten wir den Frauenanteil an den Gründungen getrennt nach Wirtschaftszweigen. Abbildung 5 zeigt den Anteil der Gründungen durch Frauen für die elf gründungsstärksten Branchen. Innerhalb all dieser Branchen nimmt der Frauengründungsanteil von 2005 bis 2010 leicht zu, fällt in den darauf folgenden Jahren jedoch kontinuierlich ab. Eine Ausnahme stellen die Neugründungen im Gesundheitswesen dar: Hier werden Unternehmen zunehmen von Frauen gegründet. Deren Anteil machte gegen Ende des Zeitraums etwa ein Drittel aller Neugründungen im Gesundheitswesen aus. Insgesamt lässt sich jedoch ein relativer Rückgang der Gründungstätigkeit in fast allen Branchen feststellen.

Es könnte sein, dass die Entwicklung zwischen den Branchen einen Hauptgrund für die Verstärkung des »Gender-Gründungs-Gap« darstellt. Im Allgemeinen ist die Erwerbstätigkeit von Frauen während der Pandemie unter anderem dadurch gesunken, dass viele Frauen in Berufen mit direktem Kundenkontakt tätig waren, die mit den Folgen und Einschränkungen durch die Pandemie besonders stark konfrontiert waren. Dazu zählen die Lebensmittel- und Getränkeindustrie, Beherbergungsbetriebe und der Einzelhandel (Queisser 2021). So zeigen etwa Graeber, Kritikos und Seebauer (2021), dass eine Vergrößerung des Gender Gap unter den Selbständigen vorrangig darauf zurückzuführen war, dass Frauen disproportional in Branchen tätig waren, die besonders stark von der Covid-19-Pandemie beeinträchtigt wurden, wie z.B. persönliche Dienstleistungen, Handel oder Beherbergungsgewerbe. Für den »Gender-Gründungs-Gap« findet sich dieses Muster allerdings nicht: Abbildung 6 setzt das relative Wachstum der Neugründungen je Branche im Zeitraum 2019–2021 ins Verhältnis zum Gründerinnenanteil 2019 vor der Pandemie. Die Größe der Kreise verdeutlicht dabei die Größe der jeweiligen

Branche, gemessen an den Neugründungen zwischen 2005 und 2021. Es zeigt sich jedoch kein signifikanter Zusammenhang. Somit sind die niedrigeren Gründerinnenanteile im Handelsregister nicht direkt auf Branchentrends zurückzuführen.

Stattdessen müssen andere Gründe ausschlaggebend sein. Insbesondere ist davon auszugehen, dass die Schließung von Kindergärten und Schulen vor allem Frauen mit Kindern stark belastet hat (Hansen, Sabia und Schaller 2022).[4] Viele berufstätige Mütter haben ihre Arbeitszeiten deutlich reduziert, um ihre Kinder zu betreuen (Collins et al. 2021), oder haben die Erwerbstätigkeit ganz aufgegeben (Zamarro und Prados 2021). Außerdem zeigen Befragungen zur Zufriedenheit mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dass während der Pandemie berufstätige Frauen mit Kleinkindern größere Schwierigkeiten hatten, Familie und Beruf zu vereinbaren (Del Boca et al. 2020). Zusätzlich litten selbständige Frauen während der Pandemie häufiger unter Angstsymptomen (Seebauer, Kritikos und Graeber 2021). Die durch die Pandemie ausgelösten Unsicherheiten gepaart mit dem zusätzlichen Druck durch gestiegene Sorgearbeit könnte zu einer geringeren mentalen Kapazität und damit einhergehenden Gründungsbereitschaft geführt haben. Mit unseren Daten können wir diese Kanäle allerdings nicht direkt überprüfen.

FAZIT UND POLITIKEMPFEHLUNGEN

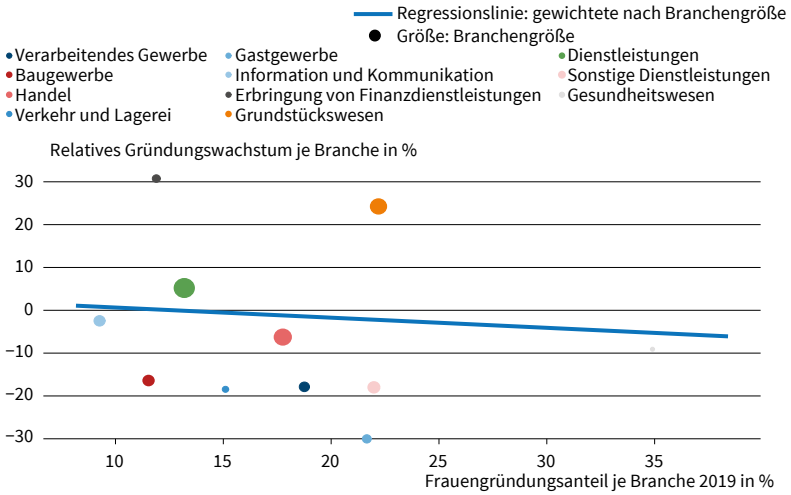
Insgesamt bleibt festzuhalten, dass der Frauenanteil an den Neugründungen weiterhin gering ist und sich außerhalb der Großstädte zuletzt sogar noch verringert hat. Da die Gründungsdynamik allerdings insgesamt gestiegen ist, geht der Rückgang der Frauengründungsquote im Vergleich zur Vor-Corona-Zeit vor allem auf eine verstärkte Gründungsaktivität von Männern zurück. Der Frauenanteil sinkt in den meisten Branchen, insbesondere auch in großen Branchen wie Finanzdienstleistungen, Grundstückswesen und sonstigen Dienstleistungen. Dagegen scheint es keinen ausgeprägten Kompositionseffekt zwischen den Branchen gegeben zu haben.

Die Pandemie hat den »Gender-Gründungs-Gap« noch verstärkt. Der niedrige Frauenanteil von unter 20% und der abwärts gerichtete Trend weisen deutlich auf politischen Handlungsbedarf hin. Ein weiterer konsequenter Ausbau der Kinderbetreuung und der zukünftige Verzicht auf Schulschließungen etwa sind zwei klar definierte Maßnahmen, mit der man Frauen die Gründung von Unternehmen erleichtern könnte. Auch eine gezielte Förderung weiblicher Gründungen, wie in der neuen Start-up-Strategie der Bundesregierung vorgesehen (BMWK 2022), kann dazu beitragen, den »Gender-Gründungs-Gap« zu verringern. Dies würde nicht nur den Frauen selbst zugutekommen, sondern in Zeiten des demografischen Wandels der gesamten deutschen Volkswirtschaft wichtige Wachstumsimpulse geben.

[4] Dies zeigt sich zum Beispiel auch im wissenschaftlichen Bereich, wo der Frauenanteil an wissenschaftlichen Publikationen im Rahmen der Pandemie ebenfalls zurückgegangen ist (King und Frederickson 2021).

Abb. 6

Branchenwachstum in Relation zum Frauenanteil, 2019–2021



Quelle: Daten von infas360; Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

REFERENZEN

Baptista, R. und J. Mendonça (2010), »Proximity to Knowledge Sources and the Location of Knowledge-based Start-ups«, *The Annals of Regional Science* 45(1), 5–29.

BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022), *Die Start-up-Strategie der Bundesregierung*, Berlin.

Caliendo, M., F. Fossen und A. Kritikos (2011), »Personality Characteristics and the Decision to Become and Stay Self-Employed«, IZA Discussion Paper No. 5566.

Collins, C., L. C. Landivar, L. Ruppanner und W. J. Scarborough (2021), »Covid-19 and the Gender Gap in Work Hours«, *Gender, Work, and Organization* 28(S1), 101–112.

Croson, R. und U. Gneezy (2009), »Gender Differences in Preferences«, *Journal of Economic Literature* 47(2), 448-474.

Daunfeldt, S.-O., N. Elert und N. Rudholm (2013), »Start-ups and Firm In-migration: Evidence from the Swedish Wholesale Industry«, *The Annals of Regional Science* 5 (2), 479–494.

Del Boca, D., N. Oggero, P. Profeta und M. Rossi (2020), »Women's and Men's Work, Housework and Childcare, Before and During Covid-19«, *Review of Economics of the Household* 18(4), 1001–1017.

Dinlersoz, E., T. Dunne, J. Haltiwanger und V. Penciakova (2021), »Business Formation: A Tale of Two Recessions«, *AEA Papers and Proceedings 111*, 253–257.

Engels, B. (2020), »Frauen in der Start-up-Welt: Ursachen niedriger Gründungsquoten«, *IW-Trends* 47(1), 83–98.

Gather, C. und I. Biermann (2021), »Unternehmen: Warum gründen Frauen seltener?«, *Wirtschaftsdienst* 101(11), 838.

Gehrke, B., C. Rammer, R. Frietsch und P. Neuhäusler (2010), *Listen wissens- und technologieintensiver Güter und Wirtschaftszweige: Zwischenbericht zu den NIW/ISI/ZEW-Listen 2010/2011*, Studien zum deutschen Innovationssystem, 10, Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung (NIW), Hannover.

Gottschalk, S. und M. Niefert (2011), »Gender Differences in Business Success«, ZEW Discussion Paper No. 11-019.

Graeber, D., A. S. Kritikos und J. Seebauer (2021), »Covid-19: A Crisis of the Female Self-Employed«, *Journal of Population Economics* 34, 1141–1187.

Hansen, B., J. J. Sabia und J. Schaller (2022), »Schools, Job Flexibility, and Married Women's Labor Supply: Evidence from the Covid-19 Pandemic«, NBER Working Paper No 29660.

Jessen, J., C. K. Spiess, S. Waights und K. Wrohlich (2022), »Sharing the Caring? The Gender Division of Care Work During the Covid-19 Pandemic in Germany«, IZA Discussion Paper No. 14457.

King, M. M. und M. E. Frederickson (2021), »The Pandemic Penalty: The Gendered Effects of Covid-19 on Scientific Productivity« *Socius*, 7.

Kremel, A. und D. Yazdanfar (2015), »Business Advisory Services and Risk Among Start-ups and Young Companies: A Gender Perspective«, *International Journal of Gender and Entrepreneurship* 7(2), 168–190.

McCracken, K. (2015), »Women's Entrepreneurship: Closing the Gender Gap in Access to Financial and Other Services and in Social Entrepreneurship«, verfügbar unter: https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/IPOL_STU(2015)519230.

Naudé, W. und P. Nagler (2021), »The Rise and Fall of German Innovation«, IZA Discussion Paper No. 14154.

Queisser, M. (2021), »Covid-19 and OECD Labour Markets: What Impact on Gender Gaps?«, *Intereconomics* 56(5), 249–253.

Schumpeter, J. A. (1942), *Capitalism, Socialism, and Democracy*, Harper & Brothers, New York.

Seebauer, J., A. S. Kritikos und D. Graeber (2021), »Warum vor allem weibliche Selbstständige Verliererinnen der Covid-19-Krise sind«, *DIW Wochenbericht*, 261–269.

Zamarro, G. und M. J. Prados (2021), »Gender Differences in Couples' Division of Childcare, Work and Mental Health during Covid-19«, *Review of Economics of the Household* 19(1), 11–40.

Clara Albrecht, *Elena Herold* und *Jennifer Steigmeier*

Die langfristigen Folgen von ehelicher Spezialisierung bei Scheidung

IN KÜRZE

Bei einem Großteil der deutschen Ehepaare herrscht eine traditionelle Arbeitsteilung vor, in der der Mann Hauptverdiener ist, während die Ehefrau ihre Arbeitszeit reduziert und sich auf den Haushalt, inklusive Kinderbetreuung, konzentriert. In der Familienökonomik wird diese Spezialisierung auf den Haushalt mit durch komparative Vorteile entstehende Effizienzgewinnen begründet. In dieser Überlegung bleibt jedoch unberücksichtigt, dass für den*die Zweitverdiener*in, im Falle einer Ehescheidung als Folge der Haushaltsspezialisierung Humankapitalverluste einhergehen, die zu einer verschlechterten Arbeitsmarktposition führen und somit langfristige negative finanzielle Konsequenzen haben. Dieses finanzielle Risiko wurde durch die Unterhaltsreform von 2008 insbesondere für alleinerziehende geschiedene Mütter verstärkt.

Trotz steigender Erwerbsquote von Frauen folgt ein Großteil deutscher Ehepaare weiterhin der traditionellen geschlechterspezifischen Arbeitsaufteilung. Frauen übernehmen einen Großteil der unbezahlten Sorgearbeit, insbesondere ab Beginn der Elternschaft, während die Männer Erstverdiener sind. Die Idee der Arbeitsaufteilung ist tief in der Familienökonomik verankert und wird in Deutschland zusätzlich vom Staat unterstützt.

ARBEITSTEILUG IN DER FAMILIENÖKONOMIE

Das »New-Home-Economics« Modell des Nobelpreisträgers Gary Becker (1964; 1981) gilt als Standardmodell, um Arbeitsaufteilungsentscheidungen zu erklären. Es beruht auf der Idee, dass Haushalte bzw. Ehepaare über eine gemeinsame Nutzenfunktion verfügen, die durch die optimale Allokation der Arbeitszeit der Partner*innen auf den Marktsektor oder die Haushaltsproduktion maximiert wird. Da Zeit eine knappe Ressource ist und die jeweiligen Arbeitsgebiete im Substitutionsverhältnis stehen, entfallen beim Nachgehen der einen Produktion (z.B. Hausarbeit) Opportunitätskosten durch Reduktion des Produktionsfaktors auf dem anderen Markt (z.B. entgangene Löhne). Diese sind umso höher, je höher das erwerbsspezifische Humankapital bzw. der erzielte Lohn ist. Es ist kostensparend und wohlfahrtssteigernd, wenn sich die Partner*innen auf dem jeweiligen Gebiet spezialisieren, auf dem sie einen komparativen Vorteil haben. Der Wohlfahrtsgewinn durch Spezialisierung wird daraufhin gerecht unter den Haushaltsmitgliedern aufgeteilt. Das Ausmaß der Spezialisierung hängt von der Intensität der Haushaltsarbeit (z.B. ob Kinder im Haushalt sind) und den Produktionsunterschieden der Partner*innen ab.

Bemerkenswert ist insbesondere, dass Becker (1981) ebenfalls argumentiert, dass Frauen aufgrund biologischer Unterschiede – die Fähigkeit des Gebärens und Stillens – einen »intrinsischen« komparativen Produktionsvorteil bei der Kinderbetreuung und somit Haushaltsproduktion haben. Diese Argumentation nimmt dem Modell seine Geschlechtsneutralität. Zusätzlich haben Männer durch ihren bei Eheschließung meistens höheren Lohn einen komparativen Vorteil auf dem Arbeitsmarkt.

Hauptkritikpunkte des Modells im Hinblick auf die langfristigen Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind die Annahme über eine gemeinsame Nutzenfunktion sowie die Stabilität von Ehen. Die kurzfristige gemeinsame Nutzenmaximierung führt zu erwerbsspezifischen Humankapitalverlusten der auf den Haushalt spezialisierten Person und einer damit einhergehenden langfristigen finanziellen Schwächung (Ott 1992). Kern der Problematik ist, dass die Spezialisierung die komparativen Vorteile verstärkt, da beide Personen nur auf dem jeweiligen Sektor ihr Humankapital steigern werden. In einer stabilen Ehe kann das Ungleichgewicht durch die gleichmäßige Aufteilung des Haushaltseinkommens finanziell ausgeglichen werden. Im Falle einer Scheidung entfällt diese Absicherung jedoch, und die zweitverdienende Person steht vor einer verschlechterten Einkommensposition, da das angehäufte haushaltsspezifische Humankapital nach einer Trennung an Bedeutung verliert. Die potenziellen Spezialisierungsrisiken werden einseitig getragen.

INSTITUTIONELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Obwohl das eheliche Spezialisierungsmodell zu einer asymmetrischen Risikoverteilung führt, wird es dennoch von den gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen präferiert. Das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung des*der Ehegatt*in in der gesetzlichen Krankenkasse fördern

den Alleinverdiener-Haushalt.[1] Beim Ehegattensplitting erhöht sich der Grenzsteuersatz des*der Zweitverdienenden und verteuert dessen*deren Erwerbsbeteiligung relativ zur individuellen Besteuerung. Dies ermöglicht größere steuerliche Vorteile für Paare mit ungleichem Einkommen. Dieser Fehlanreiz kann dazu führen, dass sich die Aufnahme einer Beschäftigung oder Arbeitszeitaufstockung für Zweitverdiener*innen nicht rentiert (Blömer et al. 2021).

Zusätzlich ist der Elterngeldbezug weiterhin nicht an eine faire Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Elternteilen gekoppelt und setzt somit wenig Anreize für eine gleichberechtigte Arbeitsteilung (Kluve und Tamm 2013; Huebener et al. 2016). Nur rund die Hälfte aller Väter nehmen ihren Anspruch auf Elternzeit wahr, jedoch überwiegend die für den anderen Partner bestimmten, nicht übertragbaren zwei Monate (Tamm 2019).[2] Dies spiegelt sich in der großen Diskrepanz hinsichtlich der Bezugsdauer des Elterngeldes wider: Während Mütter für 2021 durchschnittlich 14,6 Monate Elterngeldbezug planten, lag die Bezugsdauer für Männer im Durchschnitt bei 3,7 Monaten (Statistisches Bundesamt 2022).

SPEZIALISIERUNG IN DEUTSCHLAND

Unter Berücksichtigung der ökonomischen Vor- und Nachteile von Spezialisierung stellt sich die Frage, ob Paare die Risiken für die zweitverdienende Person, die bei Scheidungen entstehen, missachten. Arbeitsreduzierung aufgrund von unbezahlter Sorgearbeit führt zur Reduktion von erwerbsspezifischem Humankapital, das über Humankapitalinvestition wie Aus- und Weiterbildung sowie Arbeitserfahrung über die Lebenszeit akkumuliert wird (Mincer und Polachek 1974). Da sich der erzielte Erwerbslohn nach dem Humankapital richtet, ist die am Arbeitsmarkt verbrachte Zeit von großer Relevanz für die persönliche Absicherung. Die gesunkenen Ertragsmöglichkeiten durch Spezialisierung sind von großer Bedeutung, um die anhaltende Lohnlücke zwischen den Geschlechtern auf dem Arbeitsmarkt zu erklären.

Laut Familienreport 2020 erwarten mehr als zwei Drittel der Bevölkerung in Deutschland, dass sich Väter ausgiebig um ihre Kinder kümmern und im Familienalltag engagieren. Die Realität sieht anders aus. Frauen wenden im Durchschnitt pro Tag 52,4% mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit auf als Männer. Das entspricht einem Unterschied von 87 Minuten am Tag (BMFSFJ 2020). Die Doppelbelastung von Erwerbs- und Sorgearbeit führt dazu, dass Mütter eine verminderte Produktivität aufzeigen (Yu und Kuo 2017) oder in familienfreundlichere Stellen mit schlechterer Bezahlung wechseln (Lott und Eulgem 2019). Bei ca. 71% der Ehepaare mit mindestens einem Kind unter 15 besteht eine Erwerbskonstellation, in der der Vater in Vollzeit und die Mutter in Teilzeit arbeitet. Bei Lebensgemeinschaften liegt der Anteil bei 55% (Statistisches Bundesamt 2021).

Haushaltsspezialisierung folgt in Deutschland jedoch nicht immer komparativen Vorteilen. Lippmann et al. (2020) zeigen, dass Frauen, die mehr verdienen als ihr Ehemann, dies kompensieren, indem sie ihre Hausarbeitszeit erhöhen. Dies gilt jedoch nicht für Ostdeutschland, wo egalitärere Geschlechternormen vorherrschen. Zusätzlich steigen Frauen mit einem höheren potenziellen Einkommen als ihr Ehemann mit höherer Wahrscheinlichkeit aus dem Arbeitsmarkt aus. Solche Ergebnisse lassen sich nicht mit Spezialisierungsvorteilen erklären, sondern deuten darauf hin, dass Frauen ein von der dominierenden Geschlechternorm abweichendes Verhalten kompensieren (West und Zimmermann 1987).

Arbeitsteilungsmuster und Lohnentwicklung

Diese bestehenden Arbeitsteilungsmuster wirken sich auf die Lohnentwicklung von Frauen aus. Während Teilzeitphasen in der Erwerbsgeschichte steigt der Lohn kaum an, und Auszeiten werden mit einem Lohnabschlag bestraft (Boll 2011). Lohnanstiege werden vor allem in Vollzeitphasen realisiert. In Teilzeitphasen wird das vorhandene Humankapital zwar gehalten, jedoch nicht weiter ausgebaut, und die Lohnzuwächse sind nahe null (Boll 2010). Frauen, die in Teilzeit arbeiten, bekommen durchschnittlich einen 17% niedrigeren Stundenlohn im Vergleich zu Frauen, die in Vollzeit arbeiten (Gallego Granados et al. 2019). Eine geburtenbedingte Auszeit hat außerdem Produktivitätssignale (Yu und Kuo 2017). Unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit nur für die Dauer der gesetzlich vorgesehenen Elternzeit, erwarten sie meist nur schwache und kurzfristige Lohnnachteile. Dauert die Erwerbsunterbrechung jedoch länger als die reguläre Freistellungsphase, müssen Frauen mit erheblichen Lohneinbußen rechnen (Schmelzer et al. 2015).

Lohneinbußen aufgrund von Erziehungspausen treffen vor allem Akademikerinnen, da nicht getätigte Investitionen aufgrund verringerter Arbeitszeit hohe Opportunitätskosten haben. Dies gilt besonders zu Beginn der Erwerbstätigkeit. An einem fortgeschrittenen Zeitpunkt der Erwerbstätigkeit sinkt die Lohnwachstumsrate. Dies führt zu einer Aufschiebung der Geburt, um die Gesamtverluste zu minimieren, und der Zeitpunkt für die erste Geburt verschiebt sich an den Rand des Fruchtbarkeitsfensters (Boll 2010). Frauen in niedrigeren Bildungsschichten sind hingegen kaum betroffen, da sie weniger Humankapital akkumuliert haben, was entwertet werden kann.

»Child Penalty«: Kostspieliger Einbruch von Erwerbseinkommen

Wie kostspielig die Spezialisierung ab Beginn der Elternzeit ist, zeigt die sogenannte »Child Penalty« – der

[1] Zusätzlich sind diese familienbezogenen Leistungen an die Ehe gebunden und unterstützen andere Lebensgemeinschaften nicht.
[2] In anderen Ländern ist die Zahl der nicht übertragbaren Vätermonate höher. Der neue Koalitionsvertrag beinhaltet eine Erhöhung auf drei Monate.

langfristige Einbruch von Erwerbseinkommen und -zeit der Mutter relativ zum Vater (Kleven et al. 2019). Für Deutschland lässt sich anhand von SOEP-Daten identifizieren, dass die Einkommenswege beider Elternteile vor der Geburt des ersten Kindes vergleichbar verlaufen. Durch die Geburt bricht das Einkommen der Mutter jedoch unmittelbar um fast 80% ein und ist auch zehn Jahre später noch ca. 55% niedriger, wohingegen das Einkommen der Väter unbeeinflusst ist.

Kleven et al. (2019) berechnen die »Child Penalty« für mehrere Länder mit dem Ergebnis, dass Deutschland und Österreich die größten negativen Effekte haben, skandinavischen Länder jedoch »nur« einen langfristigen Einkommenseinbruch von 21–26% aufzeigen. Kurzfristige Differenzen in der »Child Penalty« erklären die Autor*innen mit Unterschieden bei der Elternzeitstruktur.[3] Die langfristigen Folgen begründen sie hingegen mit in den untersuchten Ländern unterschiedlich stark ausgeprägten Geschlechternormen. Dieses Argument bestätigt Kleven (2022) anhand US-amerikanischer Daten, die zeigen, dass US-Staaten, in denen progressivere Geschlechternormen vorherrschen, eine kleinere »Child Penalty« aufweisen. Darüber hinaus weisen Individuen, die von einem geschlechterprogressiven Bundesstaat in einen traditionellen ziehen, eine kleinere »Child Penalty« auf als die dort gebürtigen Individuen und vice versa.

In einer stabilen Ehe kann dieser Einkommenseinbruch durch die gleichmäßige Aufteilung des Haushaltseinkommens ausgeglichen werden. Im Fall einer Scheidung entfällt diese Absicherung jedoch, und die vom Arbeitsmarkt ausgetretene oder zurückgezogene Person wird vor finanzielle Schwierigkeiten gestellt.

Ehen werden im Vergleich zu den 1960er und 1980er Jahren, als die »New Economic Theory« aufgestellt wurde, immer häufiger geschieden. Abbildung 2 zeigt, dass die Scheidungsrate – die Anzahl der Eheschließungen im Vergleich zur Anzahl der Ehescheidungen für das jeweilige Jahr – zwar um die 2000er Jahre in Deutschland ihren Höhepunkt hatte, jedoch heutzutage merklich höher ist als früher.[4]

Im Jahr 2021 sind Frauen bei der Ehescheidung durchschnittlich 44 und Männer 47 Jahre alt. Die durchschnittliche Dauer geschiedener Ehen beträgt ca. 14,5 Jahre (Statistisches Bundesamt 2022). Somit verläuft die Ehe innerhalb der für die berufliche Fortbildung wesentlichen Jahre.

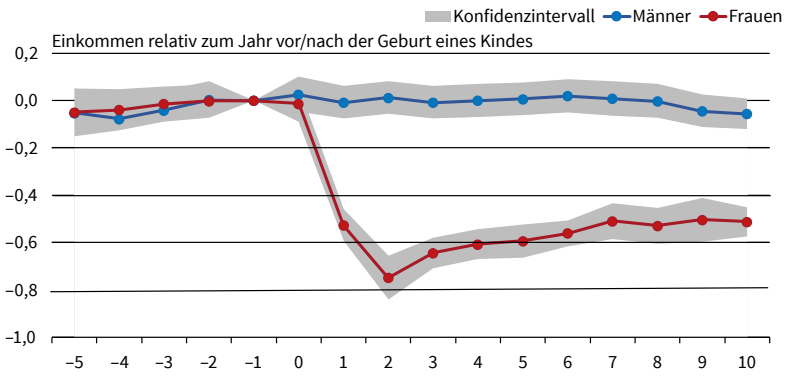
DAS GELTENDE SCHEIDUNGSRECHT UND DIE UNTERHALTSRECHTSREFORM 2008

Um das Armutsrisiko der zweitverdienenden Person zu verringern, schreibt das Scheidungsrecht einen Zugewinn- und Versorgungsausgleich vor sowie mögliche nacheheliche Unterhaltszahlungen. Der Zugewinnausgleich verteilt das während der Ehe erworbene Vermögen gleichmäßig auf die geschiedenen Partner*innen auf, während der Versorgungsausgleich für die Aufteilung der Rentenanwartschaften sorgt. Hierbei handelt es sich um eine Aufteilung der während der Ehe erworbenen monetären Mittel.

Die langfristigen finanziellen Nachteile, die durch erwerbsbezogenen Humankapitalverlust bei Spezialisierung entstehen, werden größtenteils vernachlässigt und nur teilweise durch Unterhaltszahlungen abgedeckt. Während des in Deutschland verpflichtenden Trennungsjahres steht dem*der weniger oder gar nicht verdienenden Ehepartner*in Trennungsunterhalt zu. Ab dem Tag der rechtskräftigen Scheidung wird dieser vom nachehelichen Unterhalt abgelöst. Die Anforderungen hierfür sind jedoch hoch und richten sich nach Tatbeständen geregelt im BGB §1570-76. Zusätzlich gilt seit der Unterhaltsrechtsreform 2008 der Grundsatz der Eigenverantwortung, wonach jede*r Geschiedene seinen*ihren Lebensunterhalt schnellstmöglich selbst bestreiten muss und Unterhaltszahlungen deshalb zeitlich eng befristet sind. Die Höhe des Ausgleichs, für die durch die ehebedingte Spezialisierung entstandenen Nachteile, wurde durch die Reform maßgeblich verringert.

Abb. 1

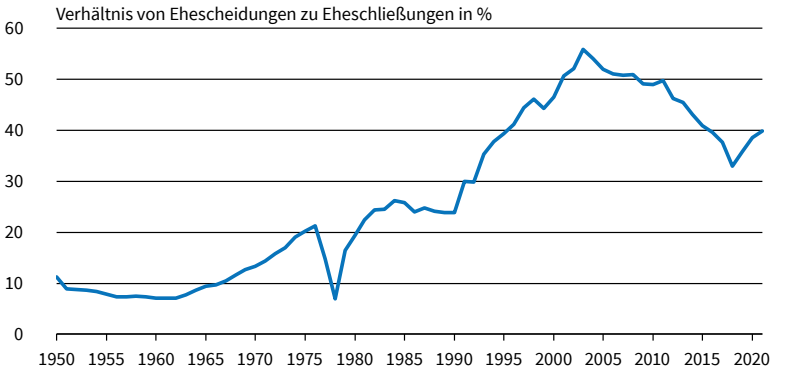
»Child Penalty« Deutschland, 1984–2020



Quelle: SOEP (2022). © ifo Institut

Abb. 2

Scheidungsquote in Deutschland, 1950–2021



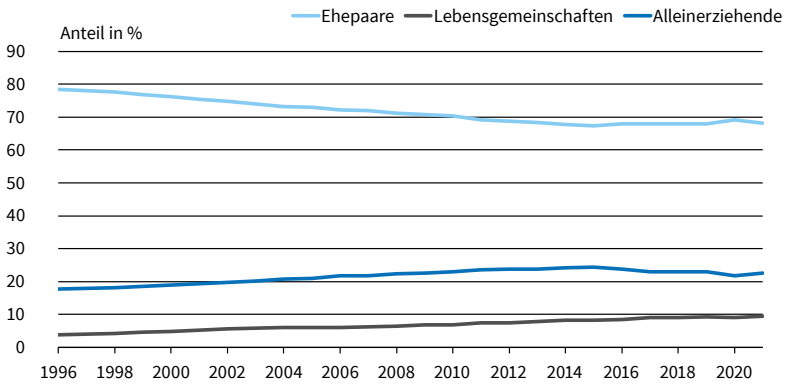
Quelle: Statistisches Bundesamt (2022). © ifo Institut

[3] Lott und Eulgem (2019) argumentieren zusätzlich, dass die flächendeckenderen Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Schweden eine Rolle in diesem Unterschied spielen.

[4] Der Einbruch 1978 entstand durch eine Reform im Scheidungsrecht, das die Unterhaltspflicht vom Scheidungsverschuldendem hin zur wirtschaftlich stärkeren Person verschob.

Abb. 3

Lebensformen der Familien in Deutschland



Quelle: Statistisches Bundesamt (2022). © ifo Institut

Bei Spezialisierung während der Ehe sind primär die Tatbestände Betreuung eines Kindes, Erwerbslosigkeit oder nicht ausreichendes Einkommen (Aufstockungsunterhalt) von Bedeutung. Betreuungsunterhalt wird jedoch nur in den ersten drei Lebensjahren des gemeinsamen, während der Ehe geborenen Kindes gezahlt.[5] Falls kein Betreuungsunterhalt gezahlt wird, kann Anspruch auf Unterhalt wegen Erwerbslosigkeit oder Aufstockungsunterhalt bestehen. Bei Ersterem, muss sich jedoch an strenge Auflagen gehalten werden, die bezeugen, dass sich intensiv um eine neue Arbeitsstelle beworben wird (Fortbildungsmaßnahmen, Umschulungen, ca. 20 Bewerbungen pro Monat, Erwerbsbemühungen außerhalb des Wohnorts). Aufstockungsunterhalt kann gefordert werden, wenn das Gehalt aus einer angemessenen Erwerbstätigkeit nicht ausreicht, um den ehelichen Lebensstandard beizubehalten, die Ehe mindestens drei Jahre bestanden hat und ein ehebedingter Nachteil nachgewiesen wird.[6] Im Regelfall wird der Aufstockungsunterhalt aber maximal drei Jahre gewährt. Nachehliche Unterhaltszahlungen sorgen somit eher für eine kurzfristige finanzielle Absicherung für den*die Geringverdiener*in während der Übergangsphase zur Vollzeiterwerbstätigkeit, jedoch nicht für die langfristige Kompensation des durch die Spezialisierung reduzierten Erwerbseinkommens.

SCHEIDUNGSKONSEQUENZEN

Die Ehe bringt aufgrund geteilter Kosten und steuerlicher Bevorzugung finanzielle Vorteile mit sich. Wird eine Ehe geschieden, verringert sich im Regelfall das Haushaltseinkommen beider Expartner*innen. Dies gilt in besonderem Maße für Frauen, die als häufige Zweitverdienerinnen einen hohen relativen und absoluten Einkommensverlust haben (Mortelsmans 2020). Um den starken Verlust an verfügbarem Einkommen abzufangen, müssen Frauen ihre Erwerbstätigkeit auf ein angemessenes Niveau anheben, was aufgrund der Betreuungslast und Arbeitsmarktunterbrechung bzw. Arbeitszeitreduktion erschwert wird.

Wenige Studien beschäftigen sich mit den Veränderungen des individuellen Einkommens und Beschäftigungsniveaus von Frauen nach Scheidungen. Radenacker (2020) untersucht anhand des VSKT-Datensatzes der Rentenversicherung das Einkommen von Müttern nach Scheidungen. Ihre Ergebnisse zeigen, dass das Einkommen nach der Scheidung leicht ansteigt, wobei dieser Trend klein ist und schon vor der Auflösung der Ehe beginnt. Das durchschnittliche individuelle Einkommen von geschiedenen Müttern liegt jedoch bei nur bei 20–25% des durchschnittlichen Einkommens aller Rentenversicherten. Ob das Einkommen ansteigt, hängt zusätzlich von der Anzahl der Kinder und insbesondere dem Alter des jüngsten Kindes ab. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommen Brüggmann et al. (2018) anhand der gleichen Daten. Obwohl die Erwerbstätigenquote von Frauen zum Zeitpunkt der Scheidung bei 57% liegt (71% bei Männern), existieren große Unterschiede beim Einkommen, da zwei Jahre nach der Einreichung der Scheidung geschiedene Frauen durchschnittlich nur 40%, Männer jedoch 87% des Durchschnittseinkommens erzielen.

Scheidungen beeinflussen zusätzlich die Familiensituation. In mehr als der Hälfte aller Ehescheidungen gibt es mindestens ein minderjähriges Kind (Statistisches Bundesamt 2022). Ungefähr 18% aller Geschiedenen sind alleinerziehend. Umgekehrt sind über 50% aller Alleinerziehenden entweder geschieden oder verheiratet, aber getrennt lebend. Bei Frauen liegt dieser Anteil sogar bei 59%, womit große Überschneidungen zwischen beiden Gruppen vorliegen (Mikrozensus 2021).

SOZIODEMOGRAFISCHE MERKMALE UND SOZIOÖKONOMISCHE SITUATION VON ALLEINERZIEHENDEN

Alleinerziehenden-Familien sind in Deutschland alles andere als eine Seltenheit. In einer von fünf Familien leben Kinder nicht mit beiden Elternteilen in einem Haushalt. Auf einen langsamen Anstieg des Anteils Alleinerziehenden-Familien seit den 1990er Jahren setzte ab 2017 ein leichter Rückgang ein. Gleichzeitig leben Kinder immer seltener mit verheirateten Eltern in einem Haushalt. Der Anteil der Familien, in denen Kinder in einem Haushalt mit ihren unverheirateten Eltern zusammenleben, hat sich seit 1996 von 4% auf heute 9% mehr als verdoppelt (vgl. Abb. 3).

Trennen sich Eltern, leben die gemeinsamen Kinder in der Folge zu einem deutlich überwiegenden Teil bei den Müttern. 2021 waren von den 2,61 Mio. Alleinerziehenden 2,15 Millionen (82%) weiblich (Statistisches Bundesamt 2022). Kinder getrenntlebender

[5] Vor der Unterhaltsrechtsreform 2008 musste die betreuende Person erst ab dem 15. Lebensjahr des gemeinsamen Kindes eine Vollzeittätigkeit ausüben. Kriterien wie Kindererziehung, die Lage auf dem Arbeitsmarkt und berufliche Qualifikationen sind dabei ausschlaggebend, und die Dauer hängt vom Einzelfall ab und ist zeitlich befristet.

[6] Hierbei ist die Frage entscheidend, wie der Ehegatte zum jetzigen Zeitpunkt ohne Eheschließung beruflich und finanziell dastünde.

Eltern sind häufiger Einzelkinder als Kinder verheirateter Eltern (39,1 und 19,5%). Rund die Hälfte der alleinerziehenden Väter lebt mit nur einem Kind zusammen, wohingegen dies auf nur 38% der alleinerziehenden Mütter zutrifft. Alleinerziehende Mütter und Väter unterscheiden sich zudem darin, dass Mütter häufiger mit kleineren Kindern in einem gemeinsamen Haushalt leben als Väter. 30,2% der alleinerziehenden Mütter leben in Haushalten, in denen das jüngste Kind unter sechs Jahre alt ist, bei den Vätern trifft dies auf nur 14,7% zu. Im Gegensatz dazu leben 65,2% der Väter in Haushalten, in denen das jüngste Kind zwischen zehn und 18 Jahre alt ist (Lenze 2021).

Nimmt man die Erwerbsquote von alleinerziehenden Müttern mit Kindern von 0–14 Jahren im Vergleich zu Müttern, die mit den Vätern ihrer Kinder zusammenleben, in den Blick, so lässt sich erkennen, dass Alleinerziehende (72,9%) fast ebenso häufig einer Erwerbstätigkeit nachgehen wie in Partnerschaft lebende Mütter (73,3%) (OECD 2022).

Bezieht man den Bildungsstand in die Betrachtung mit ein, so wird deutlich, dass alleinerziehende Mütter im Vergleich zu in Partnerschaft lebender Mütter durchweg höhere Erwerbsquoten aufweisen (vgl. Abb. 4). Alleinerziehende aller Bildungsstände verzeichnen im Zeitraum 2009–2019 bedeutende Erwerbsquotensteigerungen. Während die Erwerbsbeteiligung niedrigqualifizierter alleinerziehender Mütter in diesem Zeitraum um fast 10 Prozentpunkte anstieg, verringerte sich diese für in Partnerschaft lebende Mütter um 5,6 Prozentpunkte. Bemerkenswert ist zusätzlich die sehr hohe Erwerbsquote alleinerziehender Mütter mit höherer Bildung von fast 87%.[7]

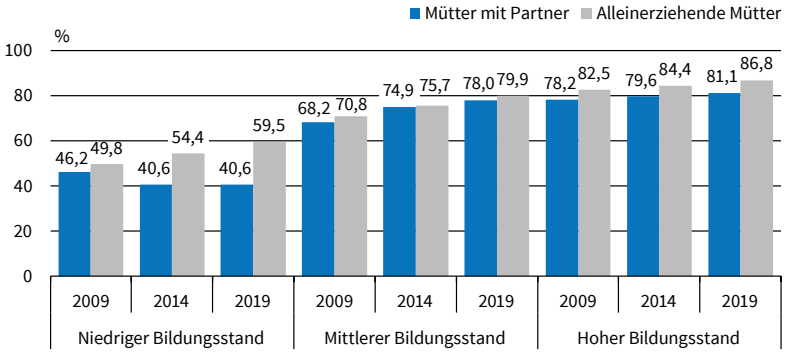
Darüber hinaus arbeiten alleinerziehende Mütter häufiger in Vollzeit (24%) oder vollzeitnaher Teilzeit (22%) als Mütter in Paarfamilien (Vollzeit 16%, vollzeitnahe Teilzeit 15%). Auch äußern mit 28% alleinerziehende Mütter öfter den Wunsch, ihre Arbeitszeit auszuweiten, verglichen mit nur 11% der Mütter in Paarfamilien (Lenze 2021).

Das Vorhandensein einer Arbeitsstelle schützt Alleinerziehende (nicht nach Geschlecht differenziert) jedoch nicht vor Armutsgefährdung und der Abhängigkeit von Sozialleistungen. 2019 galten dem Mikrozensus zufolge 42,7% der Alleinerziehenden-Haushalte als armutsgefährdet – ein Wert, der seit 2011 konstant über der Marke von 40% liegt.[8] Im Vergleich dazu weisen Paarfamilien mit zwei im Haushalt lebenden Kindern mit 11,0% ein signifikant geringeres Armutsrisiko auf.

Alleinerziehende befinden sich zudem überproportional oft im SGB-II-Bezug. Von allen Familienhaushalten mit Kindern, die Grundsicherung beziehen, sind 52,2% Alleinerziehenden-Haushalte, obwohl sie nur ein Fünftel aller Haushalte mit Kindern ausmachen. Bei dieser hohen Zahl ist es überaus wichtig anzumerken, dass 40% der alleinerziehenden SGB-II-Bezieher*innen erwerbstätig sind, die eigene Erwerbstätigkeit jedoch nicht ausreicht, um das Existenzminimum für die Familie abzudecken (Lenze 2021).

Abb. 4

Erwerbsquoten von Müttern mit Kindern (0–14 Jahre) nach Lebensform und Bildungsstand



Quelle: OECD (2022), OECD Family Database. © ifo Institut

Die Unterhaltsrechtsreform von 2008 wurde mit der Absicht implementiert, die Eigenständigkeit der getrennten Partner*innen zu stärken. Die vorliegenden Daten weisen allerdings nicht darauf hin, dass diese Zielvorgabe bisher erfüllt wurde. Bredtmann und Vonnahme (2019) untersuchen, ob die Unterhaltsreform Auswirkungen auf das Arbeitsmarktverhalten von verheirateten Frauen hatte, finden dafür aber keine Evidenz.

Bröckel und Andreß (2015) zeigen auf Basis des SOEP für den Zeitraum 2000–2012, dass Mütter ihre Erwerbsbeteiligung nach einer Scheidung zwar ausweiten, es sich dabei jedoch größtenteils um Teilzeitarbeit oder geringfügige Beschäftigung handelt und Mütter trotz höherer Erwerbsquoten häufiger auf Sozialtransfers angewiesen sind als vor der Jahrtausendwende.

Des Weiteren wäre zu erwarten gewesen, dass die Unterhaltsrechtsreform 2008, die Kinder in der Rangfolge der Unterhaltsansprüche an die erste Stelle setzt,[9] dazu führt, dass sich der Anteil der Kinder, die Unterhaltszahlungen erhalten, erhöht.

Hartmann (2014) findet, dass im Jahr 2012 nur etwa die Hälfte der anspruchsberechtigten Kinder Unterhalt erhielten, und von diesen erhielt wiederum nur etwa die Hälfte den Mindestanspruch. Hubert et al. (2020) kommen auf Grundlage der DJI-Alleinerziehendenstudie zu einem ähnlichen Ergebnis. Ihrer Studie zufolge erhält nur ein knappes Viertel der Kinder einen Unterhalt in Höhe des Mindestunterhaltes oder darüber. Verglichen mit Studien aus der Zeit vor der Reform 2008, ist festzustellen, dass der Anteil der Kinder, die den Mindestunterhalt erhalten, in den letzten 20 Jahren sogar gesunken ist (Lenze 2021).

[7] Dass die durchschnittliche Erwerbsquote für alleinerziehende Mütter unter der in Partnerschaft lebender Mütter liegt, ist darauf zurückzuführen, dass ein im Vergleich größerer Teil der Alleinerziehenden nur über einen niedrigen Bildungsabschluss verfügt und in dieser Gruppe die Erwerbsquote unterdurchschnittlich ist (Statistisches Bundesamt 2018, Alleinerziehende in Deutschland).

[8] Ein Nettoäquivalenzeinkommen von unter 60% des nominalen Medianeinkommens.

[9] Und somit nachehliche Unterhaltszahlungen an Priorisierung verlieren.

FAZIT

Spezialisierungsrisiken in der Ehe werden einseitig vom Zweitverdienenden getragen. In den meisten Fällen ist dies ab Geburt des ersten Kindes die Frau. Die aktuelle institutionelle Regelung unterstützt über finanzielle Anreize wie dem Ehegattensplitting, der familienbezogenen Krankenversicherung oder durch die Ausgestaltung des Elterngeldes mit ihrer Deckelung des Maximalbetrages und nur geringen nicht übertragbaren Partnerschaftsmonaten das Modell der Spezialisierung, das es für Zweitverdienende erschwert, finanzielle Unabhängigkeit während der Ehe zu erlangen. Gleichzeitig verlangen die Änderungen des Unterhaltrechts eine schnelle finanzielle Selbständigkeit und Eingliederung in den Arbeitsmarkt von Zweitverdienenden nach Auflösung der Ehe. Diese gegenläufige Situation erhöht die finanziellen Risiken für Mütter und erhöht das Armutsrisiko für alleinerziehende Familien. In Zeiten hoher Scheidungsraten sollten entweder finanzielle Spezialisierungsanreize abgeschafft werden oder Individuen, die auf den Haushalt spezialisiert waren, nach Scheitern der Ehe finanziell besser aufgefangen werden, insbesondere alleinerziehende Mütter.

REFERENZEN

Becker, G.S. (1964), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago.

Becker, G. S. (1981), *A Treatise on the Family: Enlarged Edition*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.

Blömer, M. J., P. Brandt und A. Peichl (2021), *Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer-und Sozialversicherungssystem*, ifo Forschungsberichte 126, ifo Institut, München.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2020), *Familie heute. Daten. Fakten. Trend. Familienreport* 2020, Berlin.

Boll, C. (2010), »Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen«, *Wirtschaftsdienst* 90(10), 700–702.

Boll, C. (2011), »Kinder – wertvoll für die Gesellschaft, aber zu teuer für die Mütter. Geburtsbedingte Lohneinbußen in Euro und Cent und was Unternehmen und Staat dagegen tun können«, Wettbewerbsbeitrag zur Teilnahme am Deutschen Studienpreis 2011, HWWI, Hamburg.

Bredtmann, J. und C. Vonnahme (2019), »Less Money after Divorce – How the 2008 Alimony Reform in Germany Affected Spouses' Labor Supply, Leisure and Marital Stability«, *Review of Economics of the Household* 17, 1191–1223.

Brüggmann, D., M. Kreyenfeld, T. Mika und A. Radenacker (2018), »Individualeinkommen und Scheidung«, in: E. Geisler, K. Köppen, M. Kreyenfeld, H. Trappe und M. Pollmann-Schult (Hrsg.), *Familien nach Trennung und Scheidung in Deutschland*, Hertie School of Governance, Universität Rostock, Universität Magdeburg, Berlin, Rostock, Magdeburg, 39–42.

Gallego Granados, P., R. Olthau und K. Wrohlich (2019), »Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt«, *DIW Wochenbericht* 86, 845–850.

Hartmann, B. (2014), »Unterhaltsansprüche und deren Wirklichkeit: Wie groß ist das Problem nicht gezahlten Kindesunterhalts?«, SOEP Papers on Multidisciplinary Panel Data Research 660, DIW, Berlin.

Hubert, S., F. Neuberger und M. Sommer (2020), »Alleinerziehend, alleinbezahlend? Kindesunterhalt, Unterhaltsvorschuss und Gründe für den Unterhaltsausfall«, *Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation* 40, 19–38.

Huebener, M., K. Müller, C. K. Spieß und K. Wrohlich (2016), »The Parental Leave Benefit: A Key Family Policy«, *DIW Economic Bulletin* 49, Berlin.

Kleven, H. (2022), »The Geography of Child Penalties and Gender Norms: Evidence from the United States«, NBER Working Paper 30176.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer und J. Zweimuller (2019), »Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations«, *AEA Papers and Proceedings* 109, 122–126.

Kluve, J. und M. Tamm (2013), »Parental Leave Regulations, Mothers' Labor Force Attachment and Fathers' Childcare Involvement: Evidence from a Natural Experiment«, *Journal of Population Economics* 26, 983–1005.

Lenze, A. (2021), *Alleinerziehende weiter unter Druck. Bedarfe, rechtliche Regelungen und Reformansätze*, Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.

Lippmann, Q., A. Georgieff und C. Senik (2020), »Undoing Gender with Institutions: Lessons from the German Division and reunification«, *The Economic Journal* 130(629), 1445–1470.

Lott, Y. und L. Eulgem (2019), »Lohnnachteile durch Mutterschaft: Helfen flexible Arbeitszeiten?«, *WSI Report* 49, Düsseldorf.

Mincer, J. und S. Polachek (1974), »Family Investments in Human Capital: Earnings of Women«, *Journal of Political Economy* 82(2), 76–108.

Mortelmans, D. (2020), »Economic Consequences of Divorce: A Review«, in: M. Kreyenfeld und H. Trappe (Hrsg.), *Parental Life Courses after Separation and Divorce in Europe*, *Springer Nature*, 23–41.

Ott, N. (1992), *Intrafamily Bargaining and Household Decisions*, Springer, Berlin, Heidelberg.

Radenacker, A. (2020), »Changes in Mothers' Earnings Around the Time of Divorce«, in: M. Kreyenfeld und H. Trappe (Hrsg.), *Parental Life Courses after Separation and Divorce in Europe*, *Springer Nature*, 65–81.

Schmelzer, P., K. Kurz und K. Schulze (2015), »Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland.«, *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67(4), 737–762.

Statistisches Bundesamt (2021), »Datenreport 2021 – Kapitel 2: Familie, Lebensformen und Kinder«, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Service/Statistik-Campus/Datenreport/Downloads/datenreport-2021-kap-2.html.

Tamm, M. (2019), »Fathers' Parental Leave-taking, Childcare Involvement and Labor Market Participation«, *Labour Economics* 59, 184–197.

West, C. und D. H. Zimmerman (1987), »Doing Gender«, *Gender & Society* 1(2), 125–151.

Yu, W. H. und J. C. L. Kuo (2017), »The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers?«, *American Sociological Review* 82(4), 744–769.

Mathias Dolls, Max Lay, Sarah Necker, Andreas Peichl und *Ann-Christin Rathje*

Wohlstand für Alle? Gemeinsame Betrachtung von Wachstum und Ungleichheit in Deutschland und Europa

IN KÜRZE

Dieser Beitrag untersucht, inwiefern das von Ludwig Erhard proklamierte Ziel »Wohlstand für Alle« in der Bundesrepublik Deutschland im Zeitraum 1962–2019 erreicht wurde. Unsere Analyse basiert auf einem Indikator, der das preisbereinigte Bruttoinlandsprodukt pro Kopf um die Ungleichheit in den verfügbaren Einkommen und um die Armutsrisikoquote korrigiert. Er berücksichtigt damit zum einen das Ergebnis marktwirtschaftlicher Effizienz und zum anderen den sozialen Ausgleich – zwei zentrale Elemente der Sozialen Marktwirtschaft. Unsere Analyse zeigt, dass die Bundesrepublik Deutschland in den vergangenen Jahrzehnten trotz einiger Rezessionsjahre eine stabile wirtschaftliche Entwicklung verzeichnen konnte. Das um Ungleichheit und Armutsrisiko korrigierte Bruttoinlandsprodukt ist seit der Wiedervereinigung etwas schwächer gewachsen als das nicht-korrigierte Pro-Kopf-Einkommen. Die Divergenz zwischen korrigiertem und nicht-korrigiertem Bruttoinlandsprodukt ist insbesondere auf einen Anstieg in der Ungleichheit der Markteinkommen nach der Wiedervereinigung zurückzuführen. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland im oberen Mittelfeld. Unser Indikator für die Soziale Marktwirtschaft kann in Zukunft zu einem Indikator der sozial-ökologischen Marktwirtschaft weiterentwickelt werden.

Die Soziale Marktwirtschaft ist seit dem zweiten Weltkrieg eine zentrale Säule der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ordnung der Bundesrepublik Deutschland. Im 1990 unterzeichneten Staatsvertrag mit der Deutschen Demokratischen Republik wurde die Soziale Marktwirtschaft als gemeinsames Wirtschafts- und Gesellschaftsmodell festgeschrieben. Auch die Europäische Union strebt laut Vertrag von Lissabon eine »wettbewerbsfähige Soziale Marktwirtschaft« an. Das von Ludwig Erhard proklamierte Ziel der Sozialen Marktwirtschaft ist »Wohlstand für Alle«. Dahinter steht die erfolgreiche Verbindung von marktwirtschaftlicher Effizienz mit sozialem Ausgleich. Ludwig Erhard selbst hat dabei betont, dass insbesondere die Leistungsfähigkeit der Marktwirtschaft und die Wirkung des Wettbewerbs dafür sorgen, dass breite Bevölkerungsschichten am Wohlstand partizipieren können (Erhard 1957).

Die zentrale Größe zur Beurteilung des gesellschaftlichen Wohlstands ist das Bruttoinlandsprodukt (BIP). Allerdings ist die Fokussierung auf diese Kennzahl spätestens seit der globalen Finanzkrise 2008/2009 vermehrt in die Kritik geraten. Ein zentraler Kritikpunkt ist, dass das BIP die sozialen und ökologischen Aspekte von Wohlstand nicht ausreichend abbildet. Es gibt eine Vielzahl von Vorschlägen und umgesetzten Indikatoren, die versuchen, diese Aspekte besser abzubilden, z.B. der Inclusive Growth Index der Vereinten Nationen (UNCTAD 2022).[1]

Um zu untersuchen, ob der von Ludwig Erhard proklamierte »Wohlstand für alle« in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland erreicht werden konnte und wie gut es gelingt, wirtschaftlichen Erfolg mit sozialen Aspekten in Europa zu verbinden, schlagen wir einen neuen Indikator, aufbauend auf Peichl et al. (2017), vor. Dieser Indikator misst, inwiefern breite Bevölkerungsschichten am wirtschaftlichen Erfolg teilhaben können. Dafür korrigieren wir das Bruttoinlandsprodukt um Ungleichheit und Armutsrisiko.

Unsere Analyse zeigt, dass die Bundesrepublik Deutschland eine stabil positive wirtschaftliche Entwicklung verzeichnen konnte. Obgleich das um Ungleichheit und Armutsrisiko korrigierte Wachstum etwas weniger stark ausfällt, ist ein positiver Trend mit Seitwärtsbewegung seit der Wiedervereinigung zu beobachten. Die Differenz zwischen korrigiertem und nicht-korrigiertem BIP ist auf eine gestiegene Ungleichheit, insbesondere in den Markteinkommen, und ein gestiegenes Armutsrisiko zurückzuführen.

Im europäischen Vergleich liegt Deutschland, wie auch beim nicht-korrigierten BIP, im oberen Mittelfeld. Allerdings fällt Deutschland durch die Korrektur um zwei Plätze im Ranking der Mitgliedsländer der Europäischen Union zurück. Eine Unterteilung in Typen von Wohlfahrtsstaaten zeigt, dass die Inklusivi-

[1] Siehe u.a. auch Enquete-Kommission Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität (2013), OECD (2018) und Stiglitz et al. (2018) für breitere, multidimensionale Ansätze zur Wohlstandsmessung.

tät im skandinavischen Wohlfahrtsstaat am höchsten und in den südeuropäischen Ländern am geringsten ist.

Obgleich die breite Teilhabe am Wohlstand in Deutschland demnach etwas abgenommen hat, ist die Zustimmung zur Sozialen Marktwirtschaft hoch. Blesse et al. (2022) zeigen in einer repräsentativen Umfrage, dass 75% der Befragten die Soziale Marktwirtschaft positiv bewerten, die durchschnittliche Zustimmung liegt bei 6,8 von 10 Punkten. Ein zentrales Ergebnis von Baarck et al. (2022) ist, dass das Gerechtigkeitsempfinden in Deutschland – sowohl das allgemeine Verteilungsgerechtigkeits- als auch das Generationengerechtigkeitsempfinden – gering ausgeprägt ist. Die grundlegenden Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft, das Leistungs- und das Bedarfsprinzip, werden aber weitgehend unterstützt.

GEMEINSAME BETRACHTUNG VON WACHSTUM UND UNGLEICHHEIT

Die Konstruktion eines Indikators zur Erfolgsmessung der Sozialen Marktwirtschaft ist aufgrund der Vielschichtigkeit des Konzepts nicht trivial. Zudem erschweren unterschiedliche gesellschaftliche Vorstellungen vom richtigen Maß an sozialer Absicherung bzw. staatlicher Umverteilung eine Bewertung des sozialen Aspekts (Hampe 2018).

Peichl et al. (2017) schlagen einen Indikator für inklusives Wachstum vor. Die wirtschaftliche Entwicklung wird als inklusiv betrachtet, »sofern der materielle Wohlstand gleichmäßig bei allen Bevölkerungsschichten ankommt« (Peichl et al. 2017, S. 43). Hierfür wird die wirtschaftliche Entwicklung, gemessen durch das preisbereinigte BIP pro Kopf, um Ungleichheit und Armutsrisiko nach unten korrigiert:

$$BIP_{korrigiert} = BIP*(1 - Armutsrisikoquote)*(1 - Gini)$$

Wir betrachten sowohl Ungleichheit als auch Armutsrisiko als Korrekturfaktoren, durch Einbeziehung des letzteren erfassen wir auch Änderungen am unteren Rand der Einkommensverteilung. Man kann argumentieren, dass für die Beurteilung der Gerechtigkeit der Einkommensverteilung insbesondere die Situation von Einkommensschwächeren entscheidend ist (Hufe et al. 2021).

Die Messung des wirtschaftlichen Erfolgs erfolgt anhand des preisbereinigten BIP pro Kopf. Als Basis nehmen wir also den Indikator, der traditionell als zentrale Kennzahl von Wohlstand verwendet wird. Einkommensungleichheit wird anhand des Gini-Koeffizienten quantifiziert, der die gesellschaftliche Verteilung bzw. Konzentration von Einkommen misst. Per Definition nimmt der Gini-Koeffizient Werte zwischen 0 und 1 an, wobei 0 den Fall vollkommener Gleichverteilung beschreibt, während der Maximalwert 1 erreicht wird, wenn ein Individuum bzw. ein Haushalt das gesamte Einkommen erzielt. Für die Messung materieller Armut wird die Armutsrisikoquote verwendet, die den Anteil der Gesamtbevölkerung mit einem verfügbaren Haushaltseinkommen unterhalb der Armutsrisikoschwelle, definiert als 60% des Medians der Nettoäquivalenzeinkommen, ausweist (BMAS 2021).

Die wirtschaftliche Entwicklung wird dementsprechend als weniger inklusiv angesehen und eine Abwärtskorrektur vorgenommen, je höher die Ungleichheit und die Armutsrisikoquote ausfallen. Unserem Indikator liegt folglich die Annahme zugrunde, dass ein höheres Maß an Ungleichheit bzw. materieller Armut der Zielsetzung der Teilhabe aller Bevölkerungsschichten am Wohlstand widerspricht.[2]

ENTWICKLUNG IN DEUTSCHLAND

Im Folgenden werden die Ergebnisse zum im Rahmen von Peichl et al. (2017) entwickelten Indikator für Deutschland sowie seine einzelnen Komponenten auf Basis der aktuellen Datengrundlage vorgestellt.

Datenbasis

Die Messung der wirtschaftlichen Entwicklung in den vergangenen Jahrzehnten erfolgt hierbei anhand des preisbereinigten BIP pro Kopf. Das vom Statistischen Bundesamt (2022) ausgewiesene BIP je Einwohner in jeweiligen Preisen wird hierfür um den Verbraucherpreisindex (OECD 2022) deflationiert. Der Gini-Koeffizient und die Armutsrisikoquote basieren für den Zeitraum bis 1983 auf Informationen zum verfügbaren Haushaltseinkommen aus der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe (EVS) und seit 1983 auf Informationen aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP). Die EVS fand erstmalig 1962 statt und wird seit 1978 turnusmäßig alle fünf Jahre erhoben. Die Haushaltsbefragungen im Rahmen des SOEP werden seit 1984 jährlich durchgeführt und ermöglichen die Analyse bis einschließlich 2019.[3,4] Die Kombination der Datenquellen ermöglicht in der Konsequenz eine historische Analyse der Sozialen Marktwirtschaft über den Zeitraum von 1962 bis 2019.[5]

Für die Berechnung der Armutsrisikoquote und des Gini-Koeffizienten werden sowohl im EVS als auch im

[2] Der korrigierte BIP-Indikator sollte nicht normativ interpretiert werden. Eine vollständige Gleichverteilung der Einkommen entspricht sicher nicht der gesellschaftlichen Zielvorstellung und würde zu erheblichen Effizienzverlusten führen. Darüber hinaus führt ein Rückgang der Ungleichheit nicht automatisch zu einer gerechteren Einkommensverteilung. Vielmehr wird in der Literatur zur Chancengerechtigkeit zwischen fairer und unfairer Ungleichheit unterschieden (Roemer und Trannoy 2016 für einen Überblick).

[3] Die aktuellste Welle (v.37) des SOEP umfasst die Erhebungsjahre 1984-2020. Die Berechnung des Gini-Koeffizienten sowie der Armutsrisikoquote auf Basis des SOEP erfolgt jedoch für die Jahre 1983-2019, da sich die Angaben der privaten Haushalte zum Haushaltseinkommen jeweils auf das Vorjahr beziehen.

[4] Wegen der geringen Anzahl an verfügbaren Datenpunkten in den 1960er und 1970er Jahren wird der Indikator der Sozialen Marktwirtschaft in den Jahren, in denen keine Mikrodaten zur Verfügung stehen, linear interpoliert

[5] Aufgrund der unterschiedlichen Datenquellen ergibt sich für die Jahre 1983/1984 ein Bruch in der Zeitreihe des Indikators, wobei Unterschiede in den Datensätzen durch eine Harmonisierung der Datenbestände reduziert werden konnten.

SOEP die verfügbaren Haushaltseinkommen der privaten Haushalte verwendet.[6] Dementsprechend wird die soziale Dimension im Indikator zur Sozialen Marktwirtschaft anhand einer Einkommensbetrachtung nach Steuern und Transfers, also inklusive der umverteilenden Wirkung des Staates, abgebildet. Die Nettohaushaltseinkommen setzen sich hierbei aus den Einkommen aller Haushaltsmitglieder zusammen und berücksichtigen u.a. die erzielten Arbeitseinkommen, die Vermögenseinkommen und Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung, öffentliche Transfers, wie z.B. aus der gesetzlichen Arbeitslosen-, Renten- und Unfallversicherung, oder nicht-öffentliche Transfers, wie z.B. Unterhaltszahlungen, abzüglich der Lohn-, Einkommen-, Vermögen- und Kirchensteuer sowie der Sozialversicherungsbeiträge.

Wirtschaftliche Entwicklung

Gemessen an der Entwicklung des realen Bruttoinlandsprodukts konnte die Bundesrepublik Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg enorme wirtschaftliche Erfolge verzeichnen. Die Phase des »Wirtschaftswunders« war von kräftigen Wachstumsraten gekennzeichnet, die von 1950 bis 1965 zumeist bei etwa 5–10% lagen (vgl. Abb. 1). Danach schwächte sich die Dynamik zwar etwas ab. Die Wirtschaft ist in den folgenden Jahrzehnten, unterbrochen von exogenen Schocks wie den Ölpreiskrisen 1973 und 1979/1980 und starken Preisanstiegen oder der globalen Finanzkrise 2007/2008, dennoch weiter gewachsen und konnte sich nach Rezessionsjahren, in denen die gesamtwirtschaftliche Produktion sank, zumeist rasch erholen.

Mit der Wiedervereinigung Deutschlands im Jahr 1990 und dem Beitritt der ostdeutschen Bundesländer sank das durchschnittliche Bruttoinlandsprodukt je Einwohner aufgrund des geringeren wirtschaftlichen Produktionsniveaus sprunghaft um 7,7%, und die Wachstumsdynamik schwächte sich ab. Für den Zeitraum 1991–2019 berechnet sich für die Bundesrepublik ein durchschnittliches Wirtschaftswachstum pro Kopf von jährlich 1,0%, während dies von 1962 bis 1990 noch bei 3,2% lag. Dennoch ist es im Rahmen der Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland gelungen, über viele Jahrzehnte hinweg eine positive gesamtwirtschaftliche Entwicklung und wirtschaftliche Stabilität zu erzeugen.

Entwicklung von Ungleichheit

Der auf Basis von EVS und SOEP berechnete Gini-Koeffizient wird in Abbildung 2 dargestellt. Die Daten zeichnen ein leicht u-förmiges Bild. Die Einkommensungleichheit nahm im zeitlichen Verlauf bis in die Mitte der 1980er Jahre ab, stieg in den folgenden Jahrzehnten jedoch wieder an. Im Zuge der Wiedervereinigung Deutschlands und der Integration der ostdeutschen Bundesländer Anfang der 1990er Jahre erhöhte sich der Gini-Koeffizient. Dies ist vor dem Hintergrund der bestehenden regionalen Disparitäten zwischen dem alten Bundesgebiet und den neuen Bundesländern zu sehen. Der Rückgang der gemessenen Einkommensungleichheit im SOEP in den 1990er Jahren dürfte dementsprechend mit dem wirtschaftlichen Aufholprozess der ostdeutschen Länder in Zusammenhang stehen (Peichl et al. 2017).

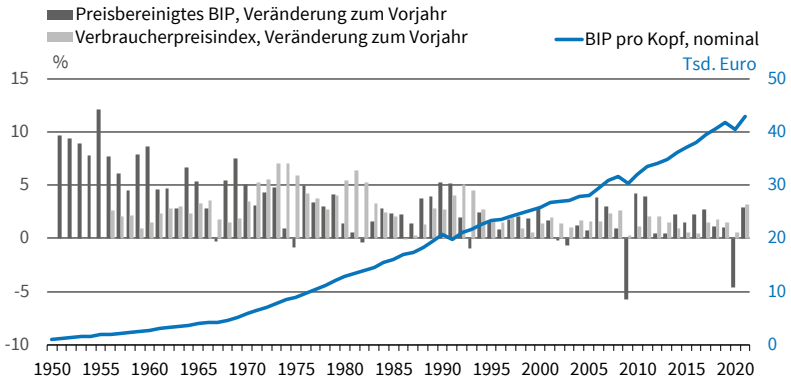
Seit der Jahrtausendwende zeigt sich sowohl auf Basis des EVS sowie auf Grundlage des SOEP ein langsamer, relativ kontinuierlicher Anstieg des Gini-Koeffizienten. Im Jahr 2019 erreichte der Gini-Koeffizient erstmal einen Wert von 0,3, nachdem er in den 1980er Jahren je nach Datengrundlage bei etwa 0,23 bis 0,24 lag.

Armutsgefährdung

Abbildung 3 zeigt die Armutsrisikoquote auf Basis des EVS sowie des SOEP. Gemäß der verwendeten Definition sank die Armutsgefährdung in den 1960er und 1970er Jahren etwas, bevor sich Anfang der 1980er Jahre eine Trendwende abzeichnete. Lag der Anteil der Personen an der Gesamtbevölkerung mit einem

Abb. 1

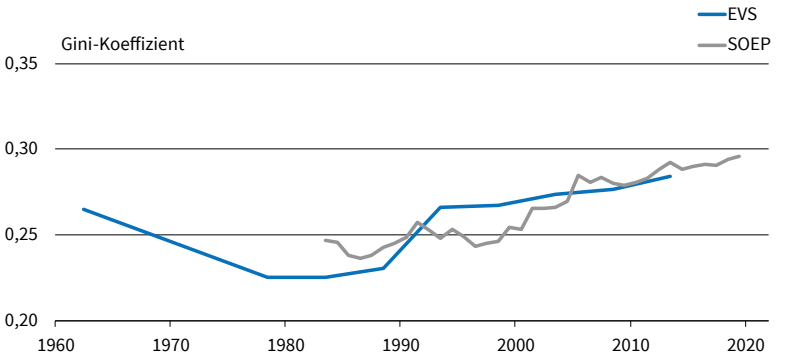
Bruttoinlandsprodukt und Preisentwicklung für Deutschland



Quelle: OECD (2022); Statistisches Bundesamt (2022). © ifo Institut

Abb. 2

Ungleichheit verfügbarer Haushaltseinkommen in Deutschland

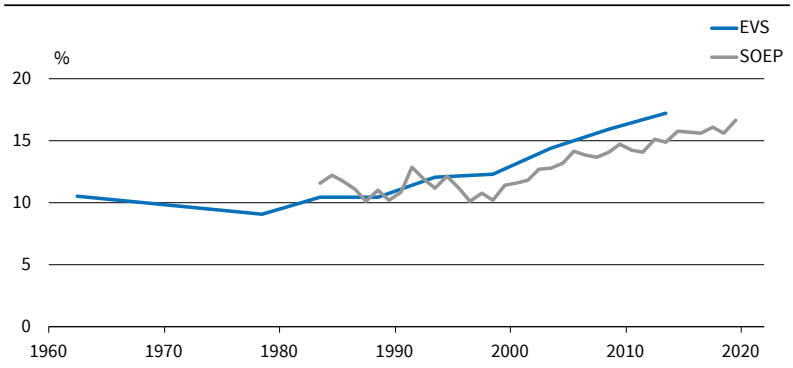


Quelle: Peichl et al. (2017); SOEP (2022); Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016); Berechnungen der Autor*innen. © ifo Institut

[6] Für die Analyse der Einkommensverteilung sowie der Armutsgefährdung werden äquivalisierte Nettohaushaltseinkommen verwendet, so dass die Haushaltsstruktur Berücksichtigung findet. Im Zuge der Harmonisierung zwischen EVS und SOEP wird hierbei von der gängigen Äquivalenzskala der OECD abgewichen, die jedem Kind unter 14 Jahren einen Faktor von 0,3 zuordnet. Stattdessen wird sowohl im EVS als auch im SOEP aufgrund fehlender Informationen in früheren EVS-Wellen für Kinder unter 18 Jahren der Faktor 0,3 verwendet.

Abb. 3

Armutsrisikoquote Deutschland

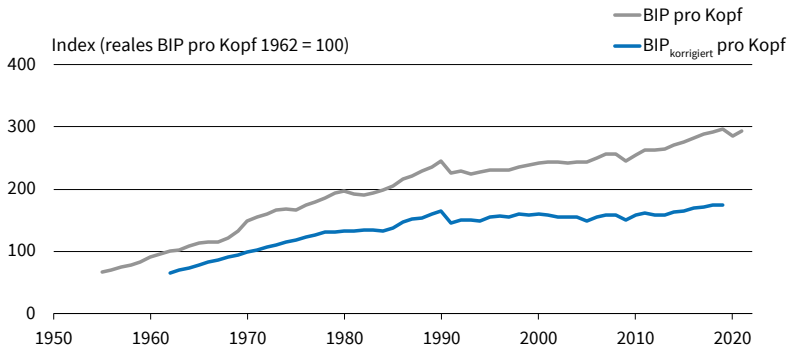


Quelle: Peichl et al. (2017); SOEP (2022); Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016); Berechnung der Autor*innen.

© ifo Institut

Abb. 4

Indikator zur Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland

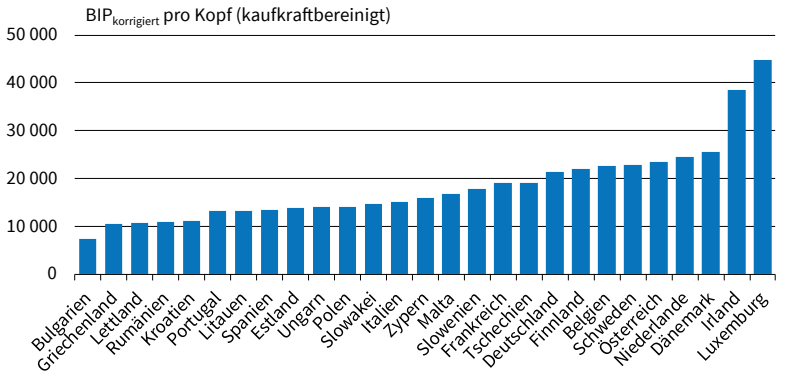


Quelle: Peichl et al. (2017); OECD (2022); SOEP (2022); Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016); Statistisches Bundesamt (2022); Berechnungen der Autor*innen.

© ifo Institut

Abb. 5

Indikator zur Sozialen Marktwirtschaft 2020



Quelle: Eurostat (2022); Berechnungen der Autor*innen.

© ifo Institut

verfügbaren Haushaltseinkommen unterhalb von 60% des Medians der Nettoäquivalenzeinkommen im Jahr 1978 im EVS bei 9,1, so stieg er bis 2013 auf über 17% an. Die Armutsrisikoquote auf Basis des SOEP ist über den Zeitraum von 1983 bis 2019 ebenfalls deutlich und weitgehend kontinuierlich angestiegen, von 11,6% im Jahr 1983 auf 16,7% 2019.

Um Ungleichheit korrigiertes BIP

Abbildung 4 zeigt die Entwicklung des nicht-korrigierten sowie des um Ungleichheit und Armutsrisiko korrigierten Bruttoinlandsprodukts pro Einwohner. Wir indexieren beide Zeitreihen auf den Wert des nicht-korrigierten BIP im Jahr 1962. In diesem Jahr entsprach das korrigierte BIP 65,8% des nicht-korrigierten BIP. Bis zur Wiedervereinigung verlaufen beide Zeitreihen weitgehend parallel. Im Jahr 1990 entsprach das korrigierte BIP rund 67% des nicht-korrigierten BIP, die Lücke zwischen beiden Maßen ist bis zur Wiedervereinigung also marginal geringer geworden. Danach öffnet sich die Schere und das korrigierte und nicht-korrigierte BIP divergieren. Im Jahr 2019, dem letzten Jahr unserer Zeitreihe, entsprach das korrigierte BIP nur noch 58,7% des nicht-korrigierten BIP. Diese Entwicklung lässt sich durch den in den Abbildungen 2 und 3 dargestellten Anstieg des Gini-Koeffizienten und der Armutsrisikoquote nach der Wiedervereinigung erklären.

Eine wichtige Frage zur Beurteilung der umverteilenden Wirkung des Steuer- und Transfersystems ist, ob der Anstieg in der Ungleichheit der verfügbaren Einkommen und der Armutsrisikoquote (überwiegend) auf einen Anstieg der Ungleichheit in den Markteinkommen oder auf eine geringere Umverteilungswirkung von Steuern und Transfers zurückzuführen ist (Bargain et al. 2012). Letzteres würde implizieren, dass die Soziale Marktwirtschaft im betrachteten Zeitraum weniger »sozial« geworden ist. Peichl et al. (2017) zeigen jedoch, dass der Anstieg in der Ungleichheit der verfügbaren Einkommen vor allem durch einen Anstieg in der Ungleichheit der Markteinkommen zu erklären ist. So ist festzuhalten, dass die Teilhabe der breiten Bevölkerung an der positiven wirtschaftlichen Entwicklung über den betrachteten Zeitraum leicht abgenommen hat. Dieser Rückgang ist insbesondere auf einen Anstieg in der Ungleichheit der Markteinkommen nach der Wiedervereinigung zurückzuführen.

EUROPÄISCHER VERGLEICH

Neben der historischen Entwicklung des Indikators zur Sozialen Marktwirtschaft in Deutschland gibt der Vergleich zwischen den 27 Mitgliedstaaten der Europäischen Union weiteren Aufschluss zur wirtschaftlichen Teilhabe im internationalen Vergleich. Um eine Vergleichbarkeit zwischen den Ländern zu gewährleisten, wurde die kaufkraftbereinigte BIP-Komponente des Indikators verwendet.

Abbildung 5 zeigt das um Ungleichheit und Armutsrisiko korrigierte BIP für alle EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2020. Der europäische Vergleich zeigt, dass sich Luxemburg und Irland deutlich von den anderen Mitgliedstaaten abheben, vor allem wegen sehr hoher Werte beim BIP pro Kopf und weniger wegen geringer Werte für die Armutsrisikoquote oder den Gini-Koeffizienten. Am unteren Ende des Spektrums liegt Bulgarien, das neben dem niedrigsten BIP pro Kopf auch die höchsten Werte bei der Armutsrisikoquote und dem Gini-Koeffizienten aufweist.

Für ein differenzierteres Bild sind in Tabelle 1 das BIP pro Kopf (nicht-korrigiert und um Ungleichheit und Armutsrisiko korrigiert), das Verhältnis der beiden Maße sowie die Veränderung des Ranges eines Mitgliedstaates im Vergleich zur Rangfolge auf Basis des nicht-korrigierten BIP dargestellt. Eine Rangveränderung von –1 ergibt sich beispielsweise, wenn ein Land in der Rangfolge des regulären BIP auf Platz 10 liegt und in der Rangfolge des korrigierten BIP auf Platz 11. Die Rangveränderungen lassen sich so interpretieren, dass die jeweiligen Länder in Relation zu ihrer Wirtschaftskraft überdurchschnittlich (positive Rangveränderung) bzw. unterdurchschnittlich (negative Rangveränderung) inklusiv im Sinne des Indikators sind. Wir gruppieren die Länder nach Wohlfahrtsstaatstypen (Manow 2021).

Die Ergebnisse zeigen, dass am oberen und unteren Rand der Rangfolge keine Veränderungen von BIP pro Kopf zum Indikator zur Sozialen Marktwirtschaft stattfinden. Den größten Sprung in der Rangfolge macht die Slowakei, die im Ranking des Indikators um acht Plätze nach oben rutscht. Größere positive Rangveränderungen sind zudem bei Ungarn, Polen und Tschechien zu beobachten, die jeweils drei Plätze weiter oben zu finden sind. Die größten negativen Rangveränderungen ergeben sich für Litauen (–5) sowie Spanien, Portugal und Italien (jeweils –3). Auch Deutschland rutscht in der Rangfolge des Indikators um zwei Plätze nach hinten.

Die Korrektur des BIP um Ungleichheit und Armutsrisiko fällt bei den skandinavischen Wohlfahrtsstaaten am geringsten aus, was angesichts des hohen Umverteilungsniveaus in diesen Ländern wenig überraschend ist. Im Durchschnitt der drei skandinavischen Länder entspricht das korrigierte BIP rund 63% des unkorrigierten BIP. Als nächstes folgen Irland, das einzig verbliebene angelsächsische Land in der EU (62%), und die Gruppe der kontinentaleuropäischen Länder, darunter Deutschland, die mit im Durchschnitt 61% ein etwas geringeres Verhältnis von korrigiertem und nicht-korrigiertem BIP aufweisen. Obgleich die post-sozialistischen Länder mit einem Verhältnis von durchschnittlich 59% an dritter Stelle liegen, ist zu berücksichtigen, dass es starke Heterogenität in dieser Gruppe gibt. So sind sowohl Bulgarien, das mit 45,7% die stärkste Korrektur des BIP verzeichnet, als auch die Slowakei, die mit 70,1% die geringste Korrektur des BIP ausweist, in der Gruppe der post-sozialistischen Länder enthalten. Schlusslicht sind die südeuropäischen Länder, in denen das BIP am wenigsten inklusiv ist. In dieser Ländergruppe entspricht das korrigierte BIP im Durchschnitt lediglich 57% des nicht-korrigierten BIP.

Tab. 1

Vergleich BIP pro Kopf und Indikator zur Sozialen Marktwirtschaft
Mitgliedstaaten der EU, Jahr 2020

Land	BIP pro Kopf	BIP korrigiert	BIP korrigiert/ BIP pro Kopf (in %)	Rangveränderung
Skandinavisch				
Dänemark	40 156,2	25 661,1	63,90	0
Finnland	34 026,4	21 958,3	64,53	1
Schweden	37 171,2	22 797,4	61,33	0
Mittelwert	*37 117,9*	*23 472,3*	*63,26*	
Post-sozialistisch				
Bulgarien	16 413,3	7 504,2	45,72	0
Estland	25 163,0	13 868,2	55,11	–1
Kroatien	19 231,8	11 265,8	58,58	2
Lettland	20 992,7	10 780,2	51,35	–2
Litauen	25 978,9	13 336,5	51,34	–5
Polen	22 758,0	14 115,8	62,03	3
Rumänien	21 503,3	10 904,2	50,71	–2
Slowakei	20 944,7	14 678,6	70,08	8
Slowenien	26 538,5	17 784,5	67,01	2
Tschechien	27 867,3	19 116,7	68,60	3
Ungarn	22 233,1	14 038,9	63,14	3
Mittelwert	*22 693,1*	*13 399,4*	*58,52*	
Kontinentaleuropäisch				
Belgien	35 460,9	22 723,8	64,08	1
Deutschland	36 645,6	21 368,2	58,31	–2
Frankreich	31 212,8	19 022,1	60,94	–1
Luxemburg	78 658,3	44 700,6	56,83	0
Niederlande	39 423,1	24 512,8	62,18	0
Österreich	37 207,9	23 386,3	62,85	0
Mittelwert	*43 101,4*	*25 952,3*	*60,87*	
Südeuropäisch				
Griechenland	18 658,1	10 534,0	56,46	0
Italien	28 060,2	15 152,5	54,00	–3
Malta	28 876,9	16 725,7	57,92	–2
Portugal	22 836,2	13 166,1	57,65	–3
Spanien	25 232,9	13 535,2	53,64	–3
Zypern	26 455,3	16 029,2	60,59	1
Mittelwert	*25 019,9*	*14 190,5*	*56,71*	
Angelsächsisch				
Irland	62 435,9	38 588,8	61,81	0
Mittelwert	*30 820,1*	*18 416,9*	*59,29*	

Quelle: Eurostat (2022); Berechnungen der Autor*innen.

FAZIT

Die Erfassung der verschiedenen Dimensionen von Wohlstand ist nicht trivial. Eine Vielzahl von Indikatoren wurde entwickelt, um soziale und ökologische Aspekte der wirtschaftlichen Entwicklung zu erfassen. Unser neuer, einfacher Indikator bildet ab, in welchem Ausmaß der Wohlstand »dem Volke in seiner Gesamtheit zugute« kommt (Erhard 1957). Dieser Indikator korrigiert das Bruttoinlandsprodukt, die zentrale Kennzahl der wirtschaftlichen Entwicklung, um die Ungleichheit der verfügbaren Haushaltseinkommen und das Risiko, unter die Armutsschwelle zu rutschen.

Es sind eine Vielzahl von Modifikationen und Erweiterungen unseres Indikators denkbar, um die In-

klusivität des Wachstums akkurater abzubilden. Unser Indikator geht davon aus, dass die Ungleichheit von verfügbaren Einkommen für die Beurteilung von gerechter Einkommensverteilung maßgeblich ist. Allerdings könnte man im Sinne von Erhard (1957) argumentieren, dass »der Markt an sich sozial ist, nicht dass er sozial gemacht werden muss«. So wendet Fratzscher (2016) ein, dass man nicht von funktionierender Sozialer Marktwirtschaft sprechen kann, wenn hohe Ungleichheit durch hohe Steuern und Transfers behoben werden muss. Dies würde implizieren, dass die Ungleichheit alternativ oder zusätzlich auf Basis der Markteinkommen berechnet werden sollte. Auf der anderen Seite zählt es gerade zu den Herausforderungen der Sozialen Marktwirtschaft, auf Veränderungen in den wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen zu reagieren und eine sinnvolle Balance von marktwirtschaftlicher Effizienz und sozialem Ausgleich zu finden (Fuest 2018).

Zudem könnte man analog zur Armutsrisikoquote den Anteil der Top-Verdiener erfassen. Auch lässt unser Indikator die Chancengerechtigkeit außen vor. Chancengerechtigkeit berücksichtigt, ob Ungleichheit auf unterschiedlichen Anstrengungen beruht oder auf Faktoren, die außerhalb der Einflusssphäre des Einzelnen liegen.

In den vergangenen Jahren ist die ökologische Nachhaltigkeit stark in den Fokus gerückt. Auch diese Dimension lassen wir bislang außen vor. Um zu beurteilen, wie sozial-ökologisch eine Marktwirtschaft ist, sollten daher Umweltschäden berücksichtigt werden.

LITERATUR

Baarck, J., M. Dolls, K. Unzicker, L. Windsteiger (2022), *Gerechtigkeitsempfinden in Deutschland*, Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Bargain, O., M. Dolls, H. Immervoll, D. Neumann, A. Peichl, N. Pestel und S. Siegloch (2012), »Tax Policy and Income Inequality in the U.S., 1979–2007«, *Economic Inquiry* 53(2), 1061–1085.

Blesse,S., K. Gründler, P. Heil, S. Necker, N. Potrafke, M. Schlepper und T. Wochner (2022), »Die Soziale Marktwirtschaft aus Bevölkerungsperspektive I/III. Wie beliebt ist die Soziale Marktwirtschaft in der Bevölkerung?«, *ifo Schnelldienst* 75(9), 50–55.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2021), *Lebenslagen in Deutschland – Der sechste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung,* Berlin.

Enquete-Kommission Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität (2013), *Schlussbericht der Enquete-Kommission Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft*, Deutscher Bundestag, Berlin.

Erhard, L. (1957), *Wohlstand für Alle*, bearbeitet von Wolfram Langer, 8. Auflage 1964, Econ Verlag, Düsseldorf.

Eurostat (2022), *Sustainable development in the European Union: Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context*, 2022 edition, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Fratzscher, M. (2016), »Hohe Ungleichheit durch schlecht funktionierende Soziale Marktwirtschaft«, *Wirtschaftsdienst* 96(8), 583–588.

Fuest, C. (2018), »Soziale Marktwirtschaft: Exportschlager oder Auslaufmodell«, ifo Schnelldienst 71(21), 35–45.

Hampe, P. (2018), »Wie sozial ist die »Soziale Marktwirtschaft«? Eine Drei-Säulen-Interpretation«, *ifo Schnelldienst* 71(15), 12–17.

Hufe, P., R. Kanbur und A. Peichl (2021), »Measuring Unfair Inequality: Reconciling Equality of Opportunity and Freedom from Poverty«, *Review of Economic Studies*, im Erscheinen.

Manow, P. (2021), »Models of the Welfare State«, in: D. Béland, S. Leibfried, K. J. Morgan, H. Obinger und C. Pierson (Hrsg), *The Oxford Handbook of the Welfare State*, Oxford University Press, Oxford, 786–802.

OECD (2018), *Opportunities for all: OECD Framework for Policy Action on Inclusive Growth*, OECD Publishing, Paris, verfügbar unter: https://oe.cd/2hJ, aufgerufen am 25. Juli 2022.

OECD (2022), *Consumer Price Indices (CPIs) – Complete Database*, verfügbar unter: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PRICES_CPI, aufgerufen am 25. Juli 2022.

Peichl, A., M. Ungerer, P. Hufe und I. Kyzyma (2017), *Wohlstand für Alle: Wie inklusiv ist die Soziale Marktwirtschaft?,* Studie im Auftrag der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Roemer, J.E. und A. Trannoy (2016), »Equality of Opportunity: Theory and Measurement«, *Journal of Economic Literature* 54(4), 1288–1332.

Sozio-oekonomisches Panel (2022), »Daten der Jahre 1984-2020 – Version 37«, verfügbar unter: DOI: 10.5684/soep.core.v37eu.

Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2016), »Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2013«, verfügbar unter: http://www.forschungsdatenzentrum.de/de/haushalte/evs, aufgerufen am 25. Juli 2022.

Statistisches Bundesamt (2022), »Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen: Bruttoinlandsprodukt, Bruttonationaleinkommen, Volkseinkommen. Lange Reihen ab 1925«, verfügbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Wirtschaft/Volkswirtschaftliche-Gesamtrechnungen-Inlandsprodukt/Tabellen/inlandsprodukt-volkseinkommen1925-pdf.html, aufgerufen am 25. Juli 2022.

Stiglitz, J., J. Fitoussi und M. Durant (2018), *Beyond GDP: Measuring What Counts for Economic and Social Performance*, OECD Publishing, Paris, verfügbar unter: https://doi.org/10.1787/9789264307292-en, aufgerufen am 25. Juli 2022.

UNCTAD (2022), *SDG Pulse 2021*, United Nations publication issued by the United Nations Conference on Trade and Development, Genf.

Jean-Victor Alipour, Oliver Falck, Simon Krause, Carla Krolage und *Sebastian Wichert*[*]

Die Innenstadt als Konsumzentrum: Ein Opfer von Corona und Homeoffice?[**]

IN KÜRZE

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt transformiert und vielen Arbeitnehmer*innen die Arbeit aus dem Homeoffice ermöglicht. Infolgedessen hat sich der Konsum aus den Stadtzentren in Wohngebiete und Vororte verlagert. Die vorliegende Studie untersucht die Entwicklung der Homeoffice-Nutzung und der Einzelhandelsumsätze in fünf deutschen Großstädten und deren Umland auf Basis kleinräumiger, tagesaktueller anonymisierter Kartenzahlungsdaten. Der Umsatz in den Innenstädten lag Ende Mai 2022 weiterhin 10% unter dem Vorkrisenniveau. Wohngebiete, in denen traditionell wenig im Homeoffice gearbeitet wurde, die aber seit der Pandemie einen hohen Zuwachs an Homeoffice-Beschäftigten aufwiesen, verzeichneten hingegen einen bis zu 20% höheren Konsum als vor der Pandemie. Umfragedaten lassen darauf schließen, dass Homeoffice auch in Zukunft in einem ähnlichen Umfang wie in den vergangenen Jahren erhalten bleibt. Die Zunahme von Homeoffice, regionale Konsumverschiebungen und Online-Shopping haben damit das Potenzial, das Erscheinungsbild der Städte zu verändern.

Die Corona-Pandemie hat die Arbeitswelt und das Konsumverhalten mit andauernder Wirkung verändert. Unternehmen haben in der Pandemie zum ersten Mal eine breite Nutzung von Homeoffice ermöglicht. Etwa ein Drittel aller Beschäftigten arbeitete zumindest teilweise von zu Hause aus. Wenn weniger Menschen zur Arbeit in die Städte kommen, hat dies Auswirkungen auf den privaten Konsum, der sich näher an den Wohnort verlagert und zunehmend online erfolgt. Somit können die Veränderungen der Arbeitswelt und des Konsums während der Pandemie auch langfristige Folgen für die Zukunft der Städte bedeuten.

Die vorliegende Studie und das begleitende Working Paper (Alipour et al. 2022) untersuchen die Entwicklung der Homeoffice-Nutzung und des privaten Konsums in deutschen Großstädten. Die umfangreichen Analysen basieren auf kleinräumigen, tagesaktuellen Daten der fünf Metropolregionen Berlin, München, Hamburg, Stuttgart und Dresden. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl der private Konsum im Internet angestiegen als auch dass innerhalb der Städte eine Verlagerung von den Konsumzentren in der Innenstadt hin zu den Wohngebieten am Stadtrand erfolgt ist. Weniger Konsum im Zentrum, mehr Konsum in Wohngebieten und Vororten – dieses Phänomen wird auch »Donut-Effekt« genannt. Es ist vor allem in den deutschen Millionenstädten Berlin, München und Hamburg zu beobachten und an Wochentagen stärker ausgeprägt als am Wochenende. Zwar ist an Samstagen kein Konsumrückgang in Innenstädten im Vergleich zu der Zeit vor der Pandemie zu erkennen, dennoch gleicht dies nicht den Umsatzverlust an Wochentagen aus. Darüber hinaus zeigt sich, dass (Wohn-)Gebiete, in denen früher wenig im Homeoffice gearbeitet wurde und die seit der Pandemie einen hohen Zuwachs an Homeoffice-Beschäftigten hatten, deutlich mehr Konsum als vor der Pandemie verzeichnen.

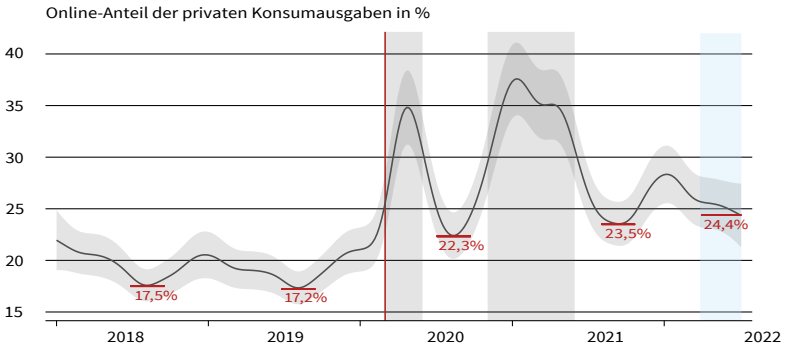
Dauerhaft mehr Homeoffice, mehr Online-Shopping und die resultierenden regionalen Konsumverschiebungen stellen das Konzept von deutschen Innenstädten als reine Einkaufs- und Arbeitsorte in Frage. Auch nach Aufhebung der meisten pandemiebedingten Einschränkungen legen viele Arbeitnehmer*innen großen Wert auf die Möglichkeit, zumindest einige Tage in der Woche im Homeoffice arbeiten zu können. Verlagert sich dadurch der Konsum langfristig ins Internet und in die Vororte oder ziehen Bewohner*innen aus den teuren Ballungsräumen in günstigere Regionen, so leidet die Standort- und Aufenthaltsattraktivität in den Stadtzentren. Das kann erhebliche Folgen für den Einzelhandel, Gastronomie, Bürokomplexe und den Verkehr haben. Für Stadtplaner*innen, Unternehmer*innen und Konsument*innen ist es daher essentiell zu verstehen, inwiefern Konsumrückgänge während der Pandemie nur temporärer Natur waren und welche langfristigen Veränderungen zu erwarten sind. Diese Studie gibt einen Ausblick darauf, was in Bezug auf den Konsum in deutschen Großstädten in der nahen Zukunft zu erwarten ist.

[*] Jean-Victor Alipour und Simon Krause sind Doktoranden am ifo Zentrum für Industrieökonomik und neue Technologien, das Prof. Dr. Oliver Falck, zusammen mit der Professur für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Empirische Innovationsökonomik, leitet. Dr. Carla Krolage leitet am ifo Institut den Bereich »Unternehmenskooperationen und Datenstrategie«. Dr. Sebastian Wichert ist Leiter des LMU-ifo Economics & Business Data Center (EBDC), dem gemeinsamen Forschungsdatenzentrum des ifo Instituts und der Ludwig-Maximilians-Universität München.

[**] Der Beitrag basiert auf der ausführlicheren Studie von Alipour et al. (2022).

Abb. 1

Anteil der Online-Umsätze an den deutschen privaten Konsumausgaben, 2018–2022[a]

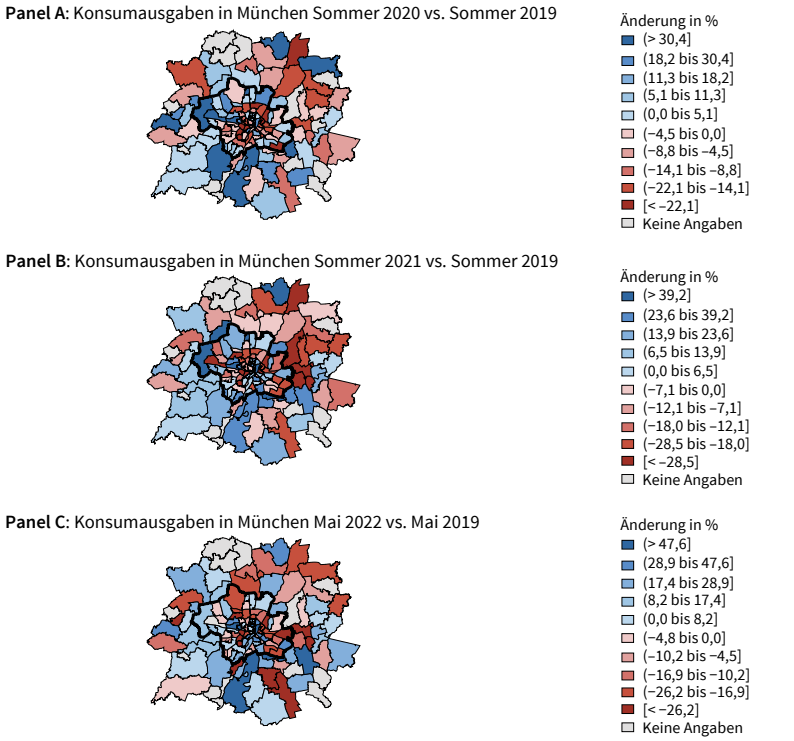


[a] Die rote vertikale Linie zeigt den Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 an, die grau schattierten Bereiche Lockdown-Perioden und die blau schattierte Periode die letzten Monate, in denen die Corona-Einschränkungen weitestgehend aufgehoben waren.
Quelle: Mastercard Spending Pulse; Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

Abb. 2

Räumliche Konsumveränderung in der Metropolregion München in den Sommern 2020, 2021 und 2022 im Vergleich zu 2019



Quelle: Mastercard Location Insights; Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

MIKROGEOGRAFISCHE ANALYSE VON KONSUM UND HOMEOFFICE MIT DATEN VON MASTERCARD

Unsere Analyse basiert auf tagesgenauen Daten über Kartenzahlungsumsätzen von »Mastercard Location Insights«. Diese Transaktionsinformationen wurden dem ifo Institut von Mastercard unentgeltlich zur Verfügung gestellt. Die Daten sind anonymisiert und auf PLZ-Ebene aggregiert.[1] Der Datensatz beinhaltet Beobachtungen für die Metropolregionen Berlin, München, Hamburg, Stuttgart und Dresden zwischen dem 1. Januar 2019 und dem 31. Mai 2022. Um Verzerrungen durch Reiseeinschränkungen zu vermeiden, beschränken sich unsere Analysen auf private Konsumausgaben von in Deutschland ansässigen Karteninhaber*innen. Daneben ziehen wir aggregierte Konsumdaten von »Mastercard Spending Pulse« heran, um die Entwicklung des Online-Konsums nachzuvollziehen. Diese anonymisierten und aggregierten Daten sind auf regionaler und nationaler Ebene verfügbar und erlauben die Analyse von Verschiebungen zwischen Online- und Offline-Konsum.

Diese Daten verknüpfen wir mit umfragebasierten Informationen zur lokalen Homeoffice-Nutzung in den fünf Metropolregionen. Hierzu hat infas360 in unserem Auftrag eine repräsentative Umfrage mit knapp 12 000 Teilnehmer*innen durchgeführt. Darüber hinaus verbinden wir die Informationen zu Konsum und Homeoffice mit Daten zur Bebauungsstruktur der jeweiligen Postleitzahlgebiete aus den offiziellen Flächennutzungsplänen der Städte.

LANGFRISTIGE VERSCHIEBUNG DES KONSUMS HIN ZUM ONLINE-KONSUM

Infolge der Lockdown-Maßnahmen verschob sich ein signifikanter Teil des Konsums hin zum Online-Shopping. Abbildung 1 zeigt den Online-Anteil des Privatkonsums seit 2018. Insbesondere die Sommermonate ohne signifikante Pandemieeinschränkung sind hierbei von Interesse, da diese weitgehend mit der Zeit vor der Pandemie vergleichbar sind. Während der Online-Konsum vor Covid einen Anteil von ca. 17% der Gesamtausgaben aufwies, stieg er mit Beginn der Pandemie eklatant an und pendelte sich auf 22 bis 24% in den jeweiligen Sommermonaten ein. Dies deutet auf eine langfristige Niveauverschiebung infolge der Pandemie hin. Nichtdestotrotz wird ein Großteil des Konsums weiterhin vor Ort getätigt. Insbesondere diese lokalen Konsumverschiebungen sind für die Zukunft der Innenstädte von hoher Relevanz.

DONUT-EFFEKT IN DEN GROSSSTÄDTEN: KONSUM VERSCHIEBT SICH IN VORSTÄDTE

Wie haben sich lokale Konsummuster seit der Pandemie verschoben? Abbildung 2 zeigt die räumliche Konsumveränderung in München sowie in den umliegenden Postleitzahlgebieten. Die Grafiken kontrastieren den Wert der Konsumausgaben der Monate Juni bis September 2020 und 2021, in denen Einschränkungen aufgrund von Corona-Maßnahmen weitestgehend aufgehoben waren, sowie des Monats Mai 2022 nach dem Ende der Maßnahmen im aktuellen Jahr mit den entsprechenden Monaten des Jahres 2019. Vor allem relativ zentral gelegene Stadtbezirke verzeichnen signifikante Konsumeinbrüche: Insbesondere für den Sommer 2020 ist ein deutlicher »Donut-Effekt« zu er-

[1] Kartenzahlungen über Mastercard entsprechen rund 45% der Kredit- und Debitkartenumsätze in Deutschland. Im Jahr 2019 lag der Anteil der Kartenzahlungen am gesamten Zahlungsvolumen bei 48%. Im Jahr 2020 stieg der Anteil der Kartenzahlungen auf 52% an.

kennen. In Bezirken wie Milbertshofen oder Schwabing-Freimann, die im Stadtgebiet liegen und neben Wohnbebauung Gewerbegebiete und große Arbeitgeber wie die BMW AG beherbergen, brach der Konsum deutlich ein.[2] Dezentrale Wohnbezirke wie Aubing oder zentrale Bezirke mit hoher Wohnbebauung, aber geringer Bürodichte wie Schwabing-West verzeichnen hingegen einen Konsumanstieg. Dies deutet auf heterogene Effekte auf Basis der vorherigen Konsumstruktur sowie einen Zusammenhang mit Bürobebauung und Homeoffice-Nutzung hin.

GEBIETE MIT VORMALS HOHEM KONSUM VERZEICHNEN DIE STÄRKSTEN RÜCKGÄNGE

Im nächsten Schritt wird dieser Zusammenhang detaillierter untersucht. Dazu werden die Postleitzahlgebiete aller fünf Städte und des jeweiligen Umlands anhand ihrer Umsätze im Jahr 2019 in Gebiete mit hoher, mittlerer und niedriger Konsumintensität eingeteilt. Gebiete mit hoher Konsumintensität zählten 2019 zum obersten Dezil der Konsumausgaben, befinden sich zumeist in zentraler Lage, haben eine hohe Bevölkerungsdichte und weisen eine hohe Anzahl an Geschäften und dedizierten Einkaufsstraßen oder Einkaufszentren auf. In München zählen hierzu beispielsweise die Altstadt, das Gärtnerplatzviertel oder die Maxvorstadt. Daneben enthält die Kategorie einzelne außerstädtische Gebiete mit hoher Geschäftsdichte, beispielsweise mit einer Konzentration von Einkaufszentren und Einrichtungshäusern. Gebiete mit niedriger Konsumintensität liegen zumeist dezentral im ländlicheren Raum außerhalb der Stadtgrenzen.

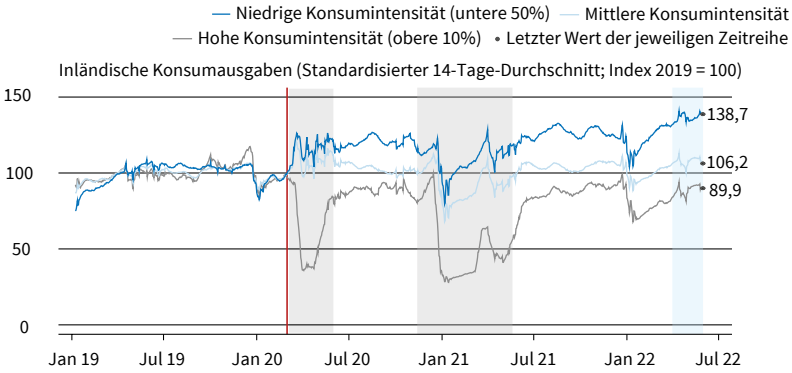
Abbildung 3 zeigt die Umsatzveränderungen nach Konsumintensität jeweils im Vergleich zum Durchschnitt des Jahres 2019. Wie in der Abbildung ersichtlich, verliefen die Trends im Jahr 2019 parallel, divergierten jedoch mit dem Beginn der Corona-Pandemie stark. Insbesondere in vormals umsatzstarken Gebieten brach der Konsum zeitweise um mehr als 60% ein, während er in umsatzschwachen Gebieten sogar anstieg. Diese Trends weisen eine hohe Persistenz auf: Auch seit der Aufhebung der Corona-Einschränkungen im April 2022 liegt der Konsum in ehemals umsatzschwachen Gebieten fast 40% über dem Vorkrisenniveau, während der Konsum in umsatzstarken Gebieten noch knapp 10% zurückliegt. Dies deutet auf eine andauernde Konsumverlagerung hin: In ländlichen Wohngebieten wird dauerhaft mehr konsumiert, während der Konsum in zentralen Bereichen zurückgegangen ist.

Dieses Bild wird durch eine Analyse nach Branchen gestützt. Abbildung 4 zeigt die Entwicklungen separat für den Lebensmitteleinzelhandel, die Gastronomie und Bekleidungsgeschäfte auf. Auch wenn diese Branchen in unterschiedlichem Ausmaß von

[2] Eine Karte von München mit allen Stadtteilen ist unter https://geoportal.muenchen.de/portal/master zu finden.

Abb. 3

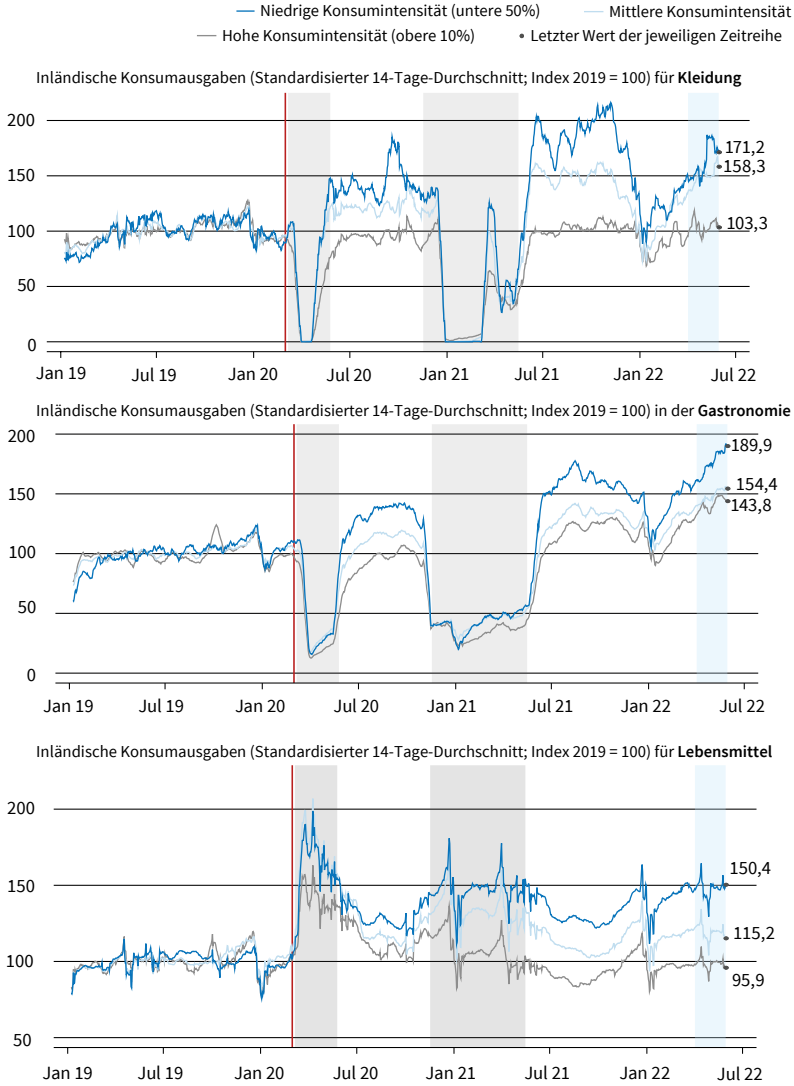
Veränderung der Einzelhandelsumsätze in ehemals umsatzstarken und umsatzschwachen Postleitzahlgebieten[a]



[a] Die rote Linie zeigt den Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 an, die grau schattierten Bereiche Lockdown-Perioden und die blau schattierte Periode die letzten Monate, in denen die Corona-Einschränkungen weitestgehend aufgehoben waren.
Quelle: Mastercard Location Insights, Berechnungen des ifo Instituts. © ifo Institut

Abb. 4

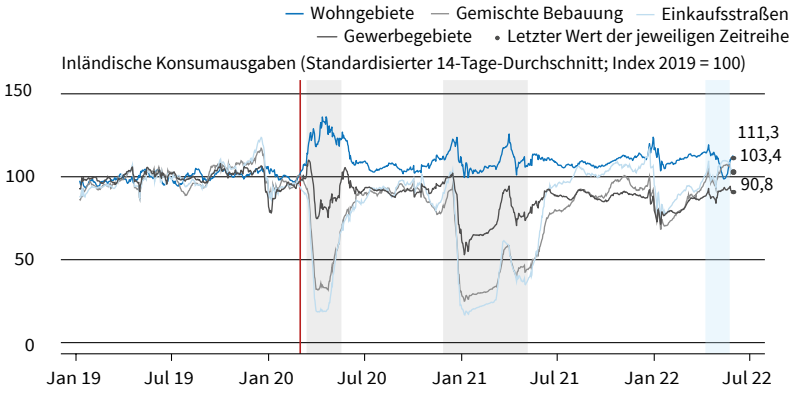
Veränderung der Einzelhandelsumsätze in ausgewählten Branchen in ehemals umsatzstarken und umsatzschwachen Postleitzahlgebieten[a]



[a] Die rote Linie zeigt den Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 an, die grau schattierten Bereiche Lockdown-Perioden und die blau schattierte Periode die letzten Monate, in denen die Corona-Einschränkungen weitestgehend aufgehoben waren.
Quelle: Mastercard Location Insights; Berechnungen des ifo Instituts. © ifo Institut

Abb. 5

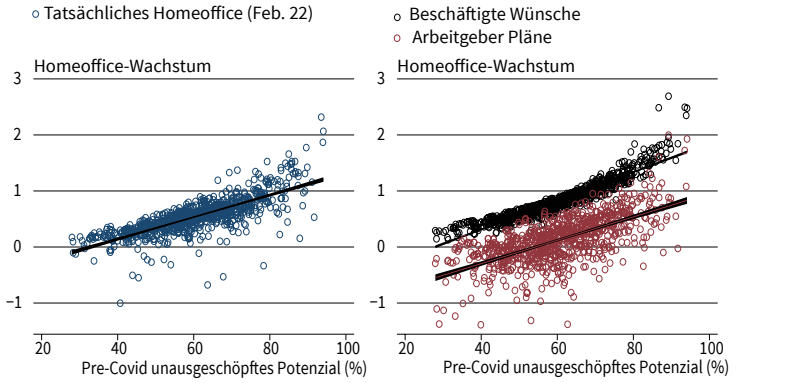
Veränderung der Einzelhandelsumsätze in Städten nach Bebauungsart[a]



[a] Die rote Linie zeigt den Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 an, die grau schattierten Bereiche Lockdown-Perioden und die blau schattierte Periode die letzten Monate, in denen die Corona-Einschränkungen weitestgehend aufgehoben waren.
Quelle: Mastercard Location Insights, Berechnungen des ifo Instituts. © ifo Institut

Abb. 6

Zusammenhang zwischen ungenutztem Potenzial und Wachstum der tatsächlichen, gewünschten und geplanten Homeoffice-Quote



Quelle: Umfragedaten von infas 360; Berechnungen des ifo Instituts. © ifo Institut

Pandemie-Maßnahmen betroffen waren, tritt die Verlagerung in vormals umsatzschwache Gebiete in allen Branchen auf.

Infolge der Schließungen von Gastronomie und Betrieben haben sich die Ausgaben im Lebensmitteleinzelhandel zu Beginn der Pandemie teils verdoppelt. Mit der erneuten Öffnung anderer Konsummöglichkeiten gingen die Konsumausgaben im Lebensmitteleinzelhandel zwar wieder zurück, blieben jedoch dennoch auf einem hohen Niveau. Die deutliche Konsumverlagerung in vormals umsatzschwache Gebiete deutet darauf hin, dass Lebensmitteleinkäufe nun häufiger in Wohngebieten anstelle von zentralen Lagen am Ende des Arbeitstags getätigt werden. Die nur geringfügige Senkung in den vormals umsatzstarken Gebieten kann auch durch eine Substitution von anderen Produktkategorien hin zu Lebensmitteln sowie durch Inflationseffekte getrieben sein.[3]

[3] Zwischen 2019 und 2020 ist der Anteil von Kartenzahlungen an privaten Konsumausgaben vergleichsweise geringfügig von 48 auf 52% gestiegen. Ebenso verzeichnet die Anzahl der ausgegebenen Karten und die Anzahl der Terminals lediglich einen geringen Anstieg in den Jahren 2020 und 2021. Dies lässt uns darauf schließen, dass die differenziellen Effekte aus unserer Studie nur wenig von der Substitution von Bar- zu Kartenzahlungen getrieben sind.

Außerhalb der Lockdown-Phasen, in denen die Umsätze in Bekleidungsgeschäften weitestgehend entfielen, ist in dieser Branche ein ähnlicher Trend zu beobachten. Die Verlagerung des Konsums erfolgt demnach nicht nur bei alltäglichen Lebensmitteleinkäufen, sondern ebenfalls bei langlebigeren Gütern, die traditionell häufig in Einkaufsstraßen und -zentren erworben werden.

Ebenso weisen die Umsätze der Gastronomie insbesondere im letzten Sommer und in den vergangenen Monaten einen deutlichen Zuwachs auf, insbesondere in den ehemals umsatzschwachen Postleitzahlgebieten. Die insgesamt hohen Zuwachsraten deuten auf Nachholeffekte hin: Während Umsätze in den vormals umsatzstarken Gebieten gegenüber 2019 stagnieren, sind Umsätze in ehemals umsatzschwachen Gebieten deutlich angestiegen. Auch Kleidungsstücke werden demnach häufiger in weniger zentralen Gebieten erworben.

Vergleichbare Trends zeigen sich ebenfalls bei einer Einteilung der innerstädtischen Gebiete auf Basis amtlicher Flächennutzungspläne. Insbesondere in Gebieten mit gemischter Bebauung – zumeist relativ zentrale Bezirke mit Bürogebäuden, Einkaufsmöglichkeiten und Wohnungen – sowie dedizierten Einkaufsstraßen brach der Konsum stark ein. Gebiete mit reiner Wohnbebauung verzeichneten hingegen einen Anstieg während der Pandemie, haben jedoch wieder ihr Vorkrisenniveau erreicht. Ein Teil davon mag jedoch von Nachholeffekten, beispielsweise in der Gastronomie, getrieben sein, die zu einem kurzfristigen Anstieg des Konsums auch in zentralen Lagen führen. In den vergangenen Monaten tritt eine leichte Konvergenz auf, Differenzen bleiben jedoch bestehen. Während Einkaufsstraßen wieder ihr Vorkrisenniveau erreicht haben, liegt der Konsum in Wohngebieten dauerhaft höher. Der Konsum in Gewerbegebieten stagniert hingegen weiter auf einem niedrigeren Niveau.

HOMEOFFICE ALS TREIBER DER KONSUMVERSCHIEBUNGEN

Ein möglicher Mechanismus hinter regionalen Konsumverschiebungen ist der Wechsel vieler Beschäftigten in das Homeoffice. Um diesen Zusammenhang näher zu beleuchten, berechnen wir zunächst ein lokales Maß für das ungenutzte Homeoffice-Potenzial. Der Wert gibt den Anteil der Beschäftigten an, deren Tätigkeit grundsätzlich im Homeoffice erledigt werden könnte, die aber vor der Pandemie nicht im Homeoffice gearbeitet haben. Die Idee ist, dass Regionen mit einem größeren unausgeschöpften Potenzial vor dem Ausbruch der Pandemie einen größeren Spielraum für Steigerungen der Homeoffice-Quote nach dem Ausbruch besitzen. Abbildung 6, linke Graphik, bildet den linearen Zusammenhang zwischen ungenutztem Potenzial und dem Wachstum der Homeoffice-Quote im Februar 2022 gegenüber dem Vorkrisenniveau ab. Der positive und statistisch signifi-

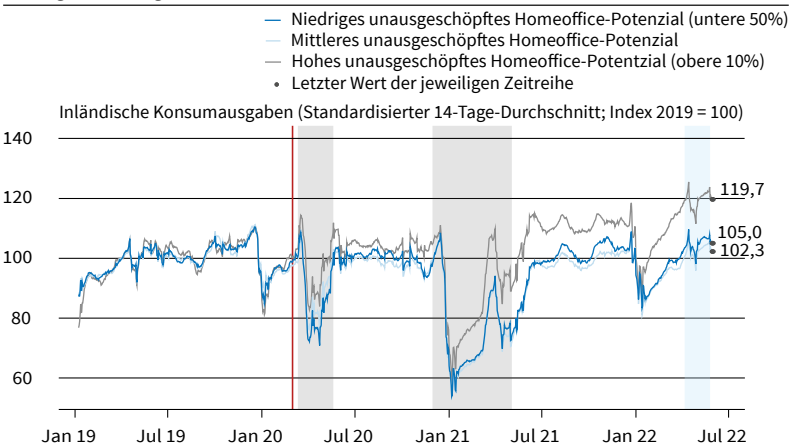
kante Zusammenhang legt nahe, dass das Maß in der Tat eine hohe Vorhersagekraft für beobachtete Veränderungen in der Homeoffice-Nutzung darstellt. Abbildung 6, rechte Graphik, stellt denselben Zusammenhang anhand von Wachstumsraten basierend auf Wünschen der Arbeitnehmer*innen einerseits (in schwarz) und den Plänen der Arbeitgeber*innen für die Zukunft andererseits (in rot) dar. Auch hier ist das unausgeschöpfte Potenzial ein guter Indikator für künftige Änderungen in der Homeoffice-Nutzung.

Da es keine Informationen über Veränderungen der tatsächlichen Homeoffice-Nutzung regional und im Zeitverlauf gibt, benutzen wir das unausgeschöpfte Potenzial als Annäherung. Abbildung 7 zeigt Trendlinien für Postleitzahlen mit hohem, mittlerem und niedrigem unausgeschöpften Homeoffice-Potenzial an. Auffällig ist, dass die Entwicklungen bereits kurz nach dem Ausbruch der Pandemie und besonders stark ab dem Jahr 2021 divergieren. Insbesondere in Gebieten, die mit einem hohen Spielraum zur Steigerung von Homeoffice in die Pandemie gestartet sind, steigen die Konsumausgaben an. In Gebieten, in denen relativ zum Potenzial bereits mehr Leute zu Hause arbeiteten, ist dies weniger der Fall. Auch diese Entwicklung scheint eine hohe Persistenz aufzuweisen. Am aktuellen Rand liegen die Konsumausgaben in Gebieten, in denen ein stärkeres Homeoffice-Wachstum möglich war, etwa 20% über dem Vorkrisenniveau.

Dieser Zusammenhang wird bei einer Unterscheidung nach Wochentagen noch deutlicher: Während Trends unter der Woche divergieren, bestehen an Samstagen keine signifikanten Differenzen. Eine mögliche Interpretation dieses Befundes ist, dass die zunehmende Homeoffice-Nutzung zu einer Verlagerung des (schnellen After-Work-)Konsums an Arbeitstagen führt, Innenstädte dagegen ihre Attraktivität als Einkaufsziele an Wochenenden nicht verloren haben.

Abb. 7

Entwicklung der Einzelhandelsumsätze in Postleitzahlengebieten mit hohem und mit niedrigem unausgeschöpften Homeoffice-Potenzial[a]



[a] Die rote Linie zeigt den Beginn der Corona-Pandemie im März 2020 an, die grau schattierten Bereiche Lockdown-Perioden und die blau schattierte Periode die letzten Monate, in denen die Corona-Einschränkungen weitestgehend aufgehoben waren.
Quelle: Mastercard Location Insights, Berechnungen des ifo Instituts.

© ifo Institut

AUSBLICK

Was bedeuten diese Ergebnisse für die nahe Zukunft? Im Schnitt über die fünf Metropolregionen in unserem Datensatz hinweg wünschen sich 30% der Beschäftigten, künftig mindestens einen Tag in der Woche im Homeoffice zu arbeiten. Das wäre mehr als eine Verdopplung gegenüber dem Vorkrisenniveau (14%). Auch Unternehmen planen mit mehr Homeoffice, wenn auch zunächst im deutlich niedrigeren Umfang (16 %). Wenn sich Verhandlungen perspektivisch etwa in der Mitte treffen, dann würden ähnlich hohe Homeoffice-Quoten, wie wir sie während der Pandemie beobachtet haben, erreicht werden (etwa 24% im Februar 2022). Dies lässt erwarten, dass sich die Konsumausgaben auch langfristig ins Internet sowie in Wohnbezirke und suburbane Gebiete verschieben.

Dauerhaft mehr Homeoffice, mehr Online-Shopping und regionale Konsumverschiebungen – die Ergebnisse unserer Studie haben wichtige Auswirkungen für die Zukunft der Städte. Es ist davon auszugehen, dass insbesondere der unterwöchige Konsum in den Innenstädten hinter dem Vorkrisenniveau zurückbleiben wird. Von dieser Entwicklung am stärksten betroffen sind Einzelhandel und Gastronomie in zentralen Lagen und dem Umfeld großer Bürokomplexe. Ob Geschäfte überleben, wie viel Verkehr es gibt und wie Gebäude genutzt werden – all das hängt davon ab, wie viele Menschen regelmäßig in die Stadt kommen. Wenn zukünftig mehr Arbeitnehmer*innen von zu Hause arbeiten, dann wird die Stadt der Zukunft deutlich dezentraler organisiert werden müssen. Die neue Arbeitswelt hat damit das Potenzial, das Erscheinungsbild der Städte grundlegend zu verändern.

LITERATUR

Alipour, J.-V., O. Falck, S. Krause, C. Krolage und S. Wichert (2022), »The Future of Work and Consumption in Cities after the Pandemic: First Evidence from Germany«, CESifo Working Paper, im Erscheinen.

ifo, We Explain Big Data Economics, Video zum Projekt »The Future of Work and Consumption in Cities after the Pandemic: First Evidence from Germany«, von Jean-Victor Alipour, Oliver Falck, Simon Krause, Carla Krolage und Sebastian Wichert, verfügbar unter: https://www.ifo.de/mediathek/2022-09-06/future-work-and-consumption-cities-after-pandemic-first-evidence-germany.

Thomas A. Fackler und *Valentin Lindlacher*

Wie lässt sich die Mobilität von Hochschulabsolvent*innen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen?

IN KÜRZE

Welche Auswirkung hat Mobilität nach dem Schulabschluss auf die spätere Mobilität der Schulabgänger*innen aus der Arbeitsmarktregion München? Frühe Mobilität führt zu einem beträchtlichen Anstieg der späteren Arbeitsmobilität, was Auswirkungen auf die Arbeitsmarkteffizienz und verteilungspolitische Belange hat. So steigt mit jedem Kilometer Entfernung zum Stadtzentrum die Wahrscheinlichkeit, zum Studium umzuziehen, um 2 Prozentpunkte. Im Vergleich zu jemandem, der in der gleichen Arbeitsmarktregion zur Schule gegangen ist und studiert hat, macht ein erster Umzug für das Studium einen späteren Umzug zum Berufseinstieg dreimal so wahrscheinlich.

Löhne und Qualifikationen werden stark davon beeinflusst, wo Menschen aufwachsen und wo sie arbeiten (z.B. Mion und Naticchioni 2009; Combes et al. 2012; Bosquet und Overman 2019). Im Allgemeinen ist es schwierig, wenn nicht gar unmöglich, die Motivation für einen Umzug in Daten zu erkennen. Bei der Mobilität von Studierenden wird die Bereitschaft (oder Fähigkeit) der Eltern, die Miete für ihr Kind, das eine Universität in einer anderen Stadt besucht, zu zahlen, nicht beobachtet. Außerdem wird die Entscheidung einer Person, zum Studieren umzuziehen, zumindest teilweise durch ihr Umfeld, ihren familiären Hintergrund und die Gegend, in der sie lebt, bestimmt. Daher müssen Forschungsarbeiten, die die Auswirkungen von Mobilität untersuchen, Probleme der umgekehrten Kausalität und der Selektion berücksichtigen.

Unsere Studie untersucht, wie die regionale Mobilität für die erste Arbeitsstelle durch eine frühere Umzugserfahrung beeinflusst wird.[1] Dabei wird der Einfluss, den die Entscheidung für eine Hochschule in der Nähe des Schulorts oder in einer anderen Arbeitsmarktregion auf die Mobilität nach dem Hochschulabschluss hat, geprüft. Die Datenbasis bilden Schulabgänger*innen aus Münchner Vororten.[2]

[1] Die Studie bezieht sich auf den Artikel von Ehrenfried et al. (2022), der im Journal *Regional Studies* veröffentlicht wurde.
[2] Im gesamten Text beziehen wir uns auf Schulen, an denen eine (Fach-)Hochschulreife erworben werden kann, und deren Absolvent*innen.

Die berufliche Laufbahn und das Lebenseinkommen von Hochschulabsolvent*innen wird nachhaltig durch die Entscheidung beeinflusst, in welcher Region sie in den Arbeitsmarkt eintreten. Durch ihre Auswirkungen auf spätere Umzüge kann die Mobilität nach dem Schulabschluss also langfristige Folgen für die soziale und wirtschaftliche Entwicklung einer Region haben, die weit über die Ausgaben der Studierenden hinausgehen (Carrascal Incera et al. 2021).

In den meisten Ländern findet die Abwanderung tendenziell von ländlichen Gebieten in größere Ballungsräume statt. In Deutschland ist die Wirtschaftstätigkeit jedoch stärker dezentralisiert als in anderen Ländern. Sogenannte Hidden Champions, Unternehmen mit bedeutendem Marktanteil, die in ländlicheren Regionen angesiedelt sind, machen einen großen Teil der Wirtschaft aus. Da deutsche Arbeitnehmer*innen im internationalen Vergleich im Allgemeinen weniger mobil sind und hochqualifizierte Arbeitskräfte auch außerhalb der Ballungsräume gefragt sind, ist es besonders wichtig, die Mobilität Studierender zu fördern und dafür zu sorgen, dass Hochschulabsolvent*innen aus den Ballungsräumen auch in kleinere Gemeinden ziehen.

BAYERISCHES ABSOLVENTENPANEL

Um die Entscheidung für einen Hochschulwechsel und die Wahl des Studienortes als Determinante der frühen regionalen beruflichen Mobilität zu untersuchen, wird das Bayerische Absolventenpanel (BGP), eine Befragung von Absolvent*innen bayerischer Hochschulen, genutzt. Das BGP wird vom Bayerischen Staatsinstitut für Hochschulforschung und Hochschulplanung (IHF) durchgeführt und konzentriert sich auf den Übergang von der Hochschule in den Arbeitsmarkt. Ziel ist es, alle bayerischen Hochschulen und alle Studienfächer zu erfassen. Die Erhebung wird etwa alle zwei bis drei Jahre durchgeführt, wobei die erste Kohorte 2003/2004 und die vierte und letzte 2013/2014 befragt wurden. Die papierbasierten Fragebögen werden von den Hochschulen an die jeweiligen Absolvent*innen verschickt und anschließend vom IHF gesammelt und ausgewertet. In dieser Studie wird die erste Welle des BGP verwendet und sich auf die beiden Abschlusskohorten 2005/2006 und 2009/2010 konzentriert.

In der Erhebung werden die Hochschulabsolvent*innen nach ihrem Studiengang, ihrer ersten Arbeitsstelle, sozioökonomischen Indikatoren sowie danach gefragt, wann und wo sie ihr Abitur gemacht haben. Ein besonderes Merkmal des BGP ist die Möglichkeit, die Befragten auf einer granularen Ebene räumlich zu verfolgen, da Hochschulabsolvent*innen die Postleitzahl der Hochschule, an der sie ihren Abschluss gemacht haben, den Namen der Hochschule und die Postleitzahl ihrer ersten Arbeitsstelle angeben.

Die Lage aller bayerischen Hochschulen ist in Abbildung 1 dargestellt. Sie verdeutlicht die hohe Dichte an Hochschulen in Bayern und zeigt, dass die Studierenden in Bayern eine große Auswahl an Hochschulen haben.

KONZEPTIONELLER RAHMEN UND METHODIK

Ein Hindernis für eine unverzerrte Schätzung ist die Tatsache, dass Schüler*innen von ihrer Umgebung beeinflusst werden könnten. Daher umfasst die Stichprobe vergleichbare Schüler*innen, die aus den Vororten Münchens stammen. Das Stadtrandgebiet ist anhand der Entfernung der Schule zum Stadtzentrum (Marienplatz) definiert. Das Vorstadtgebiet wird als ein »Donut« mit einem inneren Radius von 15 km und einem äußeren Radius von 30 km definiert. In München beträgt die durchschnittliche Entfernung zwischen dem Stadtzentrum und der Endhaltestelle einer S-Bahn 39 km, während diese Entfernung bei U-Bahnlinien 11 km beträgt. Durch die Festlegung des inneren Kreises auf 15 km wird sichergestellt, dass die betrachteten Personen weit genug von den Endhaltestellen der U-Bahn, die gewissermaßen die Stadtgrenzen bilden, entfernt sind, so dass sie zusätzliche Verkehrsmittel benutzen müssen, um in die Stadt zu gelangen. Gleichzeitig wird durch die Festlegung von 30 km als Außengrenze sichergestellt, dass alle Personen innerhalb des Kreises in einem Gebiet mit einem ähnlichen Urbanisierungsgrad leben. Schüler*innen, die in einem Gebiet zwischen 15 und 30 km vom Stadtzentrum entfernt wohnen, befinden sich in ähnlicher Nähe zu einer S-Bahnhaltestelle und haben somit eine gleich gute Anbindung an das Zentrum und die Münchner Hochschulen.

Abbildung 2 zeigt die Arbeitsmarktregion München im Hintergrund, die für die Analyse von Interesse ist. Die Linien spiegeln die Landkreisgrenzen wider. Jeder Punkt steht für eine Schule. Die hellblauen Punkte sind Teil des Donuts und daher in der Stichprobe enthalten. Die hellblaue Fläche ist die konvexe Hülle dieser Gymnasien und veranschaulicht grob den Donut. Die roten Punkte sind Schulen, die nicht in die Analyse einbezogen wurden, weil sie entweder zu nahe am Stadtzentrum liegen oder zu weit davon entfernt sind. Der graue Bereich ist die konvexe Hülle der Vorort-S-Bahn-Haltestellen. Die dunkelblaue Fläche ist die konvexe Hülle der U-Bahnstationen.

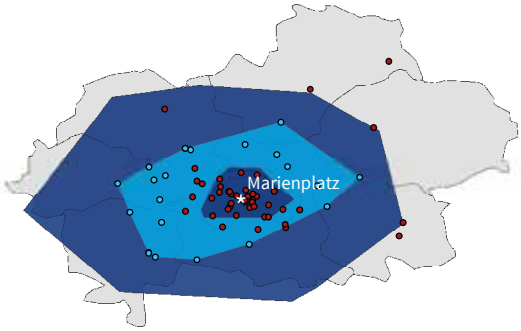
Abb. 1

Übersicht über alle bayerischen Städte mit einer (Fach-)Hochschule[a]

[a] In dieser Karte von Bayern mit Kreisgrenzen sind alle Städte mit einer (Fach-)Hochschule genannt und mit einem Stern gekennzeichnet. Jede (Fach-)Hochschule ist mit einem Punkt dargestellt.
Die Arbeitsmarktregion von München ist hervorgehoben.
Quelle: Darstellung der Autoren. © ifo Institut

Abb. 2

Auswahl der Stichprobe[a]



[a] Schulen werden als Punkte dargestellt. Hellblaue Punkte sind Teil des Donuts, während rote Punkte im inneren Kreis oder außerhalb des Donuts liegen. Der hellblaue Bereich ist die konvexe Hülle der hellblau gekennzeichneten Schulen. Die innere blaue Fläche ist die konvexe Hülle der U-Bahn-Stationen, die äußere blaue Fläche ist die konvexe Hülle der S-Bahn-Haltestellen, und der Hintergrund stellt die Arbeitsmarktregion München dar, wobei die Linien die Landkreise innerhalb der Arbeitsmarktregion zeigen.
Quelle: Darstellung der Autoren. © ifo Institut

Umzüge werden anhand des Standorts der Schule, der gewählten Hochschule und der ersten Arbeitsstelle definiert. Ein Umzug wird als Änderung der Arbeitsmarktregion zwischen zwei Zeitpunkten kodiert. Schulabsolvent*innen sind »umgezogen für die Hochschule«, wenn sie nicht an einer Münchner Hochschule eingeschrieben sind. Analog dazu sind Absolvent*innen definiert als »für die Arbeit umgezogen«, wenn der erste Wohnsitz nach dem Hochschulabschluss in einer anderen Arbeitsmarktregion als die Hochschule und nicht in München liegt. Die Analyse betrachtet sowohl den Zusammenhang zwischen der Distanz zur nächstgelegenen Hochschule und der Entscheidung, für ein Studium umzuziehen, als auch die Frage, wie diese Entscheidung die Entscheidung beeinflusst, nach dem Studium ein weiteres Mal für die erste Arbeitsstelle umzuziehen. Während die erste Entscheidung in einem linearen Regressionsmodell geschätzt wird, wird die zweite mit Hilfe eines zweistufigen Modells geschätzt, in dem die erste Entscheidung berücksichtigt wird. Dafür wird ein Probit-Modell verwendet, das Wahrscheinlichkeiten ausgibt.

Die Pendeldistanz zur Hochschule ist für das Vorhaben, für die Hochschule umzuziehen, wichtig. Sie

wird durch die Abwägung zwischen den Kosten und dem Nutzen eines Umzugs bestimmt. Während die Kosten des Bleibens mit zunehmender Entfernung aufgrund längerer Pendelzeiten und höherer Preise für (öffentliche) Verkehrsmittel steigen, werden die Kosten des Umzugs von der Entfernung nicht beeinflusst. Daher ist ein positiver Zusammenhang von der Entfernung zur Hochschule und der Entscheidung, für die Hochschule umzuziehen, zu erwarten.

Es gibt eine Vielzahl von Gründen für (Fach-)Abiturient*innen, zu Studienbeginn umzuziehen. Neben intrinsischer Motivation, das Leben an einem neuen Ort kennenzulernen, kann es sein, dass sie umziehen müssen, wenn sie in einer Region ohne Hochschule leben oder wenn das Wunschfach an ihrer Heimathochschule nicht angeboten wird. Weitere Gründe betreffen die Attraktivität des Arbeitsmarktes in einer anderen Region oder das persönliche Umfeld sowie die Beziehungen zu Familie und Freunden. Der letztgenannte Grund könnte auch eine Hürde darstellen, wegzuziehen, da soziale Bindungen in der Herkunftsregion wertvoll sind und im Fall eines Wegzugs mit der Zeit schwächer werden. Zusätzlich könnten finanzielle Einschränkungen eine Rolle spielen, da es billiger ist, während des Studiums bei den Eltern zu wohnen.

Der zweite Umzug, der Übergang von der Hochschule zur ersten Arbeitsstelle, wird wesentlich von Erfahrungen während der Studienzeit bestimmt, insbesondere wenn neue Erfahrungen durch den ersten Umzug gewonnen wurden. Wenn Hochschulabsolvent*innen das Leben an einem neuen Ort als etwas Positives erleben, sind sie möglicherweise bereit, erneut umzuziehen, da sie wissen, dass sie sich leicht in einer neuen Umgebung zurechtfinden. Wenn sie jedoch noch nie umgezogen sind, könnten sie einer neuen Region eher skeptischer gegenüberstehen.

Darüber hinaus werden Studierende, die nach dem Schulabschluss für die Hochschule umgezogen sind, nach ihrem Studium wahrscheinlich schwächere soziale Bindungen und ortsspezifisches Sozialkapital in ihrer Hochschulstadt haben als diejenigen, die dort zur Hochschule gegangen sind, wo sie aufgewachsen sind. Gleichzeitig sind die Bindungen zum Heimatort bei Studierenden, die an den Ort der Hochschule gezogen sind, möglicherweise im Laufe der Jahre schwächer geworden. Somit kann ein erster Umzug einen späteren Umzug weniger »kostspielig« machen, weil weniger Sozialkapital aufgegeben werden muss, wodurch ebenfalls frühe Mobilität später zu höherer Mobilität führt.

ERGEBNISSE

Es zeigt sich, dass je weiter ein Gymnasium von einer Münchner Hochschule entfernt ist, desto wahrscheinlicher ist es, dass seine Absolvent*innen zum Studium in eine andere Arbeitsmarktregion wechseln. Dabei ist zu beachten, dass nur kleine Veränderungen in der Entfernung zur Hochschule ausgenutzt werden. Anschließend erhöht die Entscheidung, sich an einer anderen Hochschule einzuschreiben, die Wahrscheinlichkeit, für den ersten Arbeitsplatz nach dem Abschluss erneut in eine dritte Arbeitsmarktregion zu wechseln. Das zeigt, dass die Arbeitskräftemobilität hochqualifizierter Arbeitnehmer*innen durch eine relativ frühe Mobilitätsentscheidung geprägt ist und kleine anfängliche Unterschiede später große Auswirkungen haben können.

Die ersten beiden Spalten von Tabelle 1 zeigen die Auswirkung der Distanz zur nächstgelegenen Hochschule auf einen möglichen Umzug für das Studium. Mit jedem weiteren Kilometer von der Hochschule erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, zum Studieren umzuziehen, um knapp 2 Prozentpunkte. Folglich hat jemand, der 30 km von der nächstgelegenen Hochschule seinen Schulabschluss gemacht hat, eine knapp 30 Prozentpunkte höhere Wahrscheinlichkeit, zum Studieren umzuziehen, als jemand, der nur 15 km von der nächstgelegenen Hochschule entfernt zur Schule gegangen ist.

In Tabelle 1 zeigen wiederum Spalte 3 und 4, wie sich ein Umzug zum Studium auf spätere Mobilität für den ersten Beruf auswirkt. Für jemanden, der zum Studieren umgezogen ist, ist es knapp dreimal so wahrscheinlich, für den ersten Beruf erneut umzuziehen.

Während es sich bei der Regressionsanalyse der ersten beiden Spalten um ein lineares Modell handelt,

Tab. 1

Umzug für das Studium und Arbeitsmobilität

	(1)	(2)	(3)	(4)
	Umzug für das Studium		Arbeitsumzug	
Distanz zur nächstgelegenen Hochschule	0,0182***	0,0187***		
	(0,00577)	(0,00577)		
Umzug für das Studium			2,988***	2,899***
			(0,452)	(0,494)
Kreis FE	x	x	x	x
Kontrollen (Eltern)	x		x	
Beobachtungen	320	320	320	320

Anmerkung: Standardabweichung in Klammern, * p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01.

Quelle: Berechnungen der Autoren.

ist die Schätzung aus den Spalten 3 und 4 ein zweistufiges Probit-Modell zur Schätzung des kausalen Zusammenhangs zwischen zwei dichotomen Variablen. In beiden Fällen wird einmal nur für den Kreis der Schule kontrolliert und einmal mit zusätzlichen Kontrollen für elterliche Herkunft.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die regionale Wirtschaftsentwicklung und die Wirksamkeit der Standortpolitik hängen entscheidend von der Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte ab. In der Untersuchung wird die Entscheidung für oder gegen einen Umzug zu Studienbeginn als eine Determinante für die frühe regionale Arbeitsplatzmobilität analysiert. Sie ermittelt die Auswirkungen der Entscheidung, die Heimatarbeitsmarktregion zu verlassen, um anderswo zu studieren, auf die spätere berufliche Mobilität. Die Ergebnisse zeigen, dass diejenigen, die für ein Studium in eine andere Arbeitsmarktregion ziehen, beim Eintritt in den Arbeitsmarkt deutlich mobiler sind.

Das Verständnis der Determinanten der Mobilität von Hochschulabsolvent*innen hat politische Implikationen. Erstens kann die Erhöhung der Mobilität sowohl aus Gründen der Arbeitsmarkteffizienz als auch aus Verteilungsgesichtspunkten ein politisches Ziel sein. Die Erhöhung der Mobilität von Arbeitnehmer*innen kann den Arbeitsmarkt verbessern, indem sowohl die Zahl potenzieller Arbeitnehmer*innen für Unternehmen als auch die Zahl der geeigneten Stellen für Arbeitsuchende erhöht wird. Fahr und Sunde (2006) beispielsweise legen Belege für die Bedeutung räumlicher Abhängigkeiten und des Mobilitätsgrads der Arbeitnehmer*innen für die Effizienz des Job-Matching-Prozesses vor. Wenn die Mobilität außerhalb einer großen Agglomeration beeinflusst wird, wie in diesem Fall, kann sie auch ein politisches Instrument zur Verringerung regionaler Disparitäten sein. Zweitens bestimmt die Mobilität, welche Arbeitsmarktregionen profitieren oder verlieren und auf welcher Ebene der Verwaltung Maßnahmen ergriffen werden sollten. Drittens könnten Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl hochqualifizierter Arbeitskräfte in einer Region (anstatt zur Erhöhung der Mobilität zwischen Regionen), wirksamer sein, wenn sie darauf abzielen, Studierende vor Ort zu halten, anstatt zu versuchen, Hochschulabsolvent*innen von anderswo anzuziehen. Die Schaffung von Möglichkeiten für ortsansässige Studierende kann gesellschaftlich optimal sein, wenn die Mobilität mit erheblichen (aber schwer zu quantifizierenden) Kosten für jede Einzelne verbunden ist, wie z.B. geopferte soziale Bindungen. Daher ist ein besseres Verständnis der Mobilität von Hochschulabsolvent*innen von entscheidender Bedeutung für eine erfolgreiche standortbezogene Politik, die darauf abzielt, wirtschaftlich schwächere Regionen zu stärken und die natürlichen Vorteile von Ballungsräumen auszugleichen (Kline und Moretti 2014).

Die Studie zeigt, dass die Mobilität von Schulabgänger*innen bei Studienbeginn ein starker Hebel ist, um die zukünftige Mobilität zu beeinflussen. Einerseits könnten die politischen Entscheidungsträger*innen Anreize für Studierende schaffen, zum Studieren aus dem größten Ballungsraum des Landes wegzuziehen, um die regionalen Disparitäten zu verringern. Dies könnte die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass sie in Zukunft zur lokalen Entwicklung in anderen Regionen beitragen. Eine Erhöhung der interregionalen Arbeitskräftemobilität könnte im Allgemeinen auch der Arbeitsmarkteffizienz insgesamt zugutekommen. Wenn andererseits davon ausgegangen wird, dass Wissensarbeiter*innen in größeren Ballungsräumen produktiver sind (z.B. Moretti 2021), könnte es effizient (und im eigenen Interesse des Ballungsraums) sein, Maßnahmen zur Bindung von Talenten durchzuführen. Dies könnte dadurch erreicht werden, dass die Abwanderung von Schulabgänger*innen durch subventionierte Wohnheime oder Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel verhindert wird.

LITERATUR

Bosquet, C. und H. G. Overman (2019), »Why Does Birthplace Matter so Much?«, *Journal of Urban Economics* 110(2), 26–34.

Carrascal Incera, A., A. Kitsos und D. Gutierrez Posada (2022), »Universities, Students and Regional Economies: A Symbiotic Relationship?«, *Regional Studies* 56(6), 892–908.

Combes, P. P., G. Duranton, L. Gobillon und S. Roux (2021), »Sorting and Local Wage and Skill Distributions in France«, *Regional Science and Urban Economics* 42(6), 913–930.

Ehrenfried, F., T. A. Fackler und V. Lindlacher (2022), »New Region, New Chances: Does Moving Regionally for University Shape Later Job Mobility?«, *Regional Studies*, im Erscheinen.

Fahr R. und U. Sunde (2006), »Regional Dependencies in Job Creation: An Efficiency Analysis for Western Germany«, *Applied Economics* 38(10), 1193–1206.

Kline, P. und E. Moretti (2014), »Local Economic Development, Agglomeration Economies, and the Big Push: 100 Years of Evidence from the Tennessee Valley Authority«, *The Quarterly Journal of Economics* 129(1), 275–331.

Mion, G. und P. Naticchioni (2009), »The Spatial Sorting and Matching of Skills and Firms«, *Canadian Journal of Economics* 42(1), 28–55.

Moretti, E. (2021), »The Effect of High-Tech Clusters on the Productivity of Top Inventors«, *American Economic Review* 111(10), 3328–3375.

Julia Freuding und *Johanna Garnitz*

Human Resources zwischen Energie- und Coronakrise: Das Maßnahmenpaket der Unternehmen

IN KÜRZE

Das ifo Institut befragt im Auftrag von Randstad Deutschland quartalsweise über 1 000 deutsche Personalverantwortliche. Im dritten Quartal befasste sich die Umfrage mit den personalpolitischen Maßnahmen während der Energie- und Coronakrise. Die derzeitigen Belastungen der Unternehmen sind groß. Vor allem ist nicht absehbar, wann Besserung eintreten wird. Steigende Kosten sind dabei die größte Belastung für die Unternehmen, dicht gefolgt von fehlender Planbarkeit. Mit Blick auf den Winter müssen sich die Unternehmen zunehmend Gedanken machen, wie sie mit einer drohenden Energieknappheit umgehen werden. Dabei hat bereits knapp jedes dritte Unternehmen einen Energie-Notfallplan, im Industriesektor trifft dies sogar auf jede zweite Firma zu. Zentrale Punkte eines Notfallplans umfassen die Senkung der Gebäudetemperatur und den Abbau von Überstunden und Urlaub. Personalreduzierung wird trotz pessimistischer Geschäftsaussichten kaum in Betracht gezogen. Gegen eine weitere Coronawelle bereiten sich Unternehmen insbesondere mit gratis Corona-Tests, einem vermehrten Homeoffice-Angebot und einem Besuchermanagement vor.

Unternehmen stehen derzeit vor einer noch nie dagewesenen konjunkturellen Situation: Eine hohe (Planungs-)Unsicherheit, steigende Preise oder der Fachkräftemangel sind gerade einmal die Spitze des Eisberges. Die Sonderfragen des dritten Quartals 2022 drehen sich um die aktuellen Geschehnisse rund um die Energiekrise und den damit verbundenen Belastungen für Unternehmen und Belegschaft. Sektorenübergreifend klagen die Unternehmen derzeit über mittlere bis hohe Belastungen durch die Energiekrise. Abbildung 1 gibt einen Überblick darüber, wie diese Beeinträchtigungen konkret aussehen und sich auswirken. Die größten Sorgen bereiten die steigenden Kosten, dicht gefolgt von fehlender bzw. schwieriger Planbarkeit. Nach Wirtschaftsbereichen aufgeschlüsselt ist das Verarbeitende Gewerbe in dieser Hinsicht am stärksten betroffen: 72% sprechen von einer hohen Belastung, weitere 25% von einer mittleren. Mit steigenden Kosten muss aber allerorts gekämpft werden: Im Durchschnitt aller befragten Unternehmen sehen sich 62% stark und 32% mittelmäßig damit konfrontiert. Die schwierige konjunkturelle Lage wirkt sich allerdings nicht nur auf die Geschäftslage der Unternehmen aus, sondern auch auf die Stimmung der Angestellten. Gut ein Viertel der befragten Human-Resources-Manager*innen (HR) sehen eine entsprechend starke Belastung für die Belegschaft, weitere 53% sprechen von einer mittleren Belastungsprobe.

ENERGIE-NOTFALLPLAN

Die Unsicherheit in der deutschen Wirtschaft, insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, stieg im Jahresverlauf deutlich an. Die Inflation als Folge des Ukraine-Krieges und der Pandemie stellt Unternehmen vor enorme Hürden. Ein Ausbleiben der russischen Gaslieferungen hat fatale Konsequenzen. Wie gravierend diese ausfallen werden, hängt vor allem von weiteren Lieferungen und deren Umfang ab. Zwar kündigte die Politik Finanzhilfen zur Unterstützung an, die Sorgen der Unternehmen um ihre Energieversorgung werden aber immer größer. Unternehmen, deren Strom- und Gasverträge auslaufen, erhalten im denkbar schlechtesten Fall keine weitere Versorgung mehr. Denn anders als bei privaten Haushalten sind die Versorger gewerblicher Kunden nicht an ein Fortführen von Strom- und Gaslieferungen gebunden. Somit ist es auch entscheidend, inwieweit der Gasanteil von privaten Haushalten und Unternehmen gesenkt werden kann und zu welchem Grad sich Firmen darauf bereits vorbereitet haben.

Wie Abbildung 2 zeigt, hat fast jedes dritte befragte Unternehmen bereits einen Notfallplan für das Eintreten eines Energieengpasses. Jedoch ist ein sehr heterogenes Antwortverhalten abhängig vom Wirtschaftsbereich und der Unternehmensgröße zu beobachten. Als der wohl am stärksten betroffene Wirtschaftsbereich gilt das Verarbeitende Gewerbe, insbesondere solche Branchen, die als energieintensiv gelten. Die Industrie ist in Deutschland neben den privaten Haushalten und dem Verkehrssektor der wichtigste Endverbraucher von Energie. Erdgas ist dabei der wichtigste Energieträger der Industrie und nimmt dabei fast ein Drittel des industriellen Ener-

gieverbrauchs ein. Zudem wird es auch als Rohstoff eingesetzt. Somit ist es nicht verwunderlich, dass die Industrie überdurchschnittlich oft bereits Vorkehrungen getroffen hat.[1] Während sich in Industriebetrieben bereits 43% der Befragten auf einen Energieengpass vorbereitet haben, sind es im Handel lediglich 17%. Differenziert nach Betriebsgröße, ist zu beobachten, dass sich ein Großteil der Großunternehmen (60%) mit entsprechenden Gegenstrategien befasst hat. Die Anzahl der Firmen mit entsprechenden Vorkehrungen sinkt mit der Unternehmensgröße.

Zu den wahrscheinlichsten Maßnahmen eines Notfallplans gehören die Senkung der Gebäudetemperatur (hoch: 29%, mittel: 39%), der Überstunden- (hoch: 34%, mittel: 28%) und der Urlaubsabbau (hoch: 27%, mittel: 30%). Auch ein vermehrtes Homeoffice Angebot wird von der Mehrheit der befragten Unternehmen in Betracht gezogen (hoch: 22%, mittel: 31%), gefolgt von der Möglichkeit, Mitarbeitende in Kurzarbeit zu schicken (hoch: 22%, mittel: 20%). Als am wenigsten wahrscheinlich wird die Einschränkung der Geschäftstätigkeit (z.B. durch die Drosselung der Produktion, eines geringeren Dienstleistungsangebots oder einer Verkürzung von Servicezeiten) gesehen. Sehr häufig wird nicht (31%) bzw. kaum (30%) mit dieser Maßnahme geplant. Hinsichtlich des akuten und sich weiterhin verschärfenden Fachkräftemangels wird flächendeckend von einer Reduzierung des Personals abgesehen – jeweils 37% sehen dies als unwahrscheinlich oder als kaum wahrscheinlich an.

ENERGIEEINSPARUNG VOR ALLEM IN DER INDUSTRIE RELEVANT

Mit Blick auf die Wirtschaftssektoren zeigt sich – ähnlich wie bereits bei der Existenz eines Notfallplans in Abbildung 2, dass die Industrieunternehmen aufgrund ihrer höheren Betroffenheit den einzelnen Maßnahmen eine sehr viel höhere Relevanz beimessen als die anderen Wirtschaftssektoren. Abbildung 3 verdeutlicht die Wahrscheinlichkeit der einzelnen Maßnahmen aus Sicht der befragten Industriebetriebe. In erster Linie wird auf den Abbau von Überstunden und Urlaub sowie auf die Senkung der Gebäudetemperatur gesetzt. Hinsichtlich der Unternehmensgröße gibt es nur geringe Unterschiede, mit Ausnahme des vermehrten Homeoffice-Angebots: Während bei Großunternehmen (> 500 Beschäftigte) nahezu jeder Betrieb dies in Betracht zieht, so sind es bei kleineren Firmen gerade einmal knapp ein Drittel der Unternehmen.

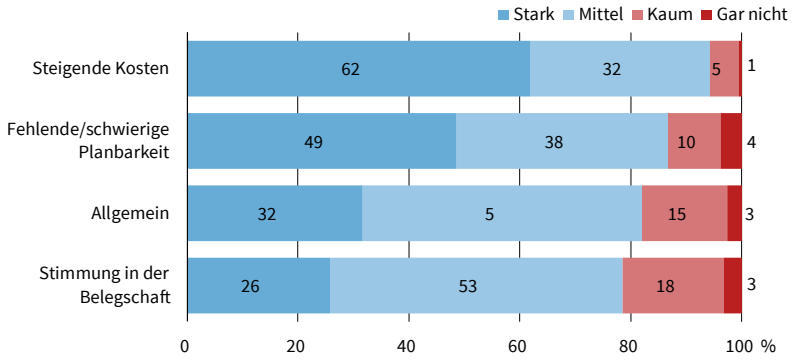
Die Verantwortlichkeit der Ausarbeitung eines potenziellen Notfallplans liegt in nahezu allen Unternehmen bei der Geschäftsleitung (97%). Zusätzlich daran beteiligt sind sowohl zu 22% die HR-Abteilung als auch in 13% der Fälle der Betriebsrat. Das Hinzuziehen der beiden letztgenannten Personenkreise steigt mit der Unternehmensgröße an, so dass in jedem zweiten Großunternehmen auch die HR-Verantwortlichen sowie in jedem dritten Unternehmen mit mindestens 500 Beschäftigten der Betriebsrat bei der Ausarbeitung dieses Notfallplans hinzugezogen wird. Das Facility- bzw. Gebäudemanagement ist in 7% der Industriebetriebe an der Ausarbeitung des Notfallplans beteiligt, in anderen Wirtschaftsbereichen wurde dieser Personenkreis seltener genannt.

[1] Ausführliche Informationen zur Bedeutung der energieintensiven Industriezweige unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Branchen-Unternehmen/Industrie-Verarbeitendes-Gewerbe/produktionsindex-energieintensive-branchen.html, aufgerufen am 15. September 2022.

Abb. 1

Belastung durch die Energiekrise

Gewichtete Anteile in Prozent nach Wirtschaftsbereichen und Größenklassen

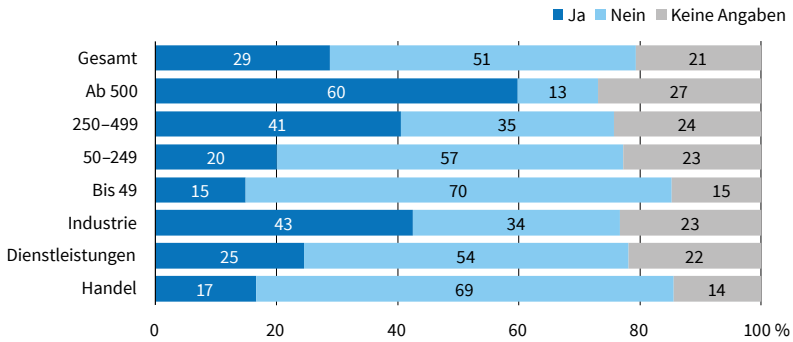


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 2

Notfallplan für einen möglichen Energieengpass[a]

Gewichtete Anteile in Prozent nach Größenklassen und Wirtschaftsbereich

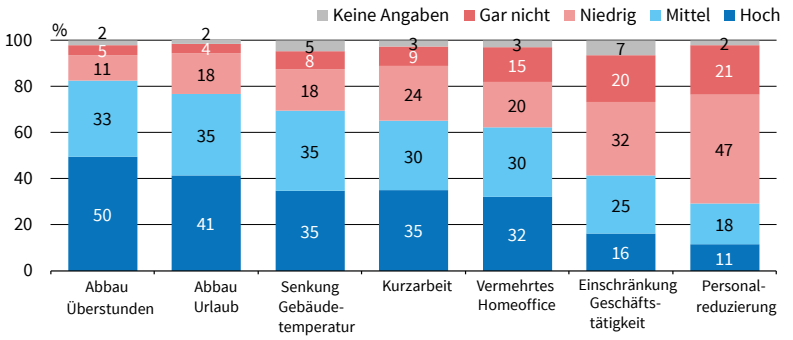


[a] Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 3

Maßnahmen eines Energie-Notfallplans in der Industrie[a]

Gewichtete Anteile in Prozent

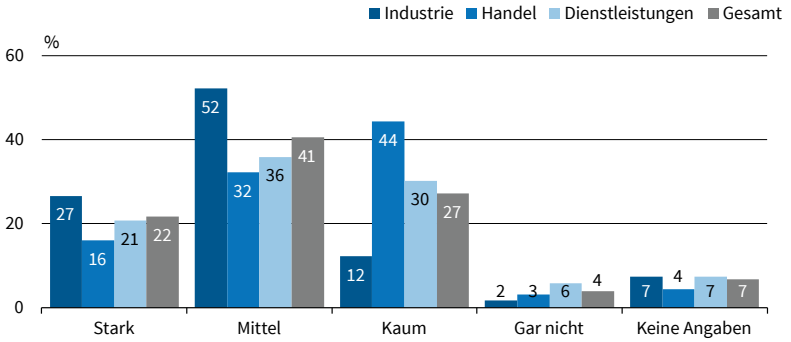


[a] Abweichungen zu 100% rundungsbedingt.
Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 4

Einschränkung der betrieblichen Tätigkeit durch einen Notfallplan

Gewichtete Anteile in Prozent nach Wirtschaftsbereichen

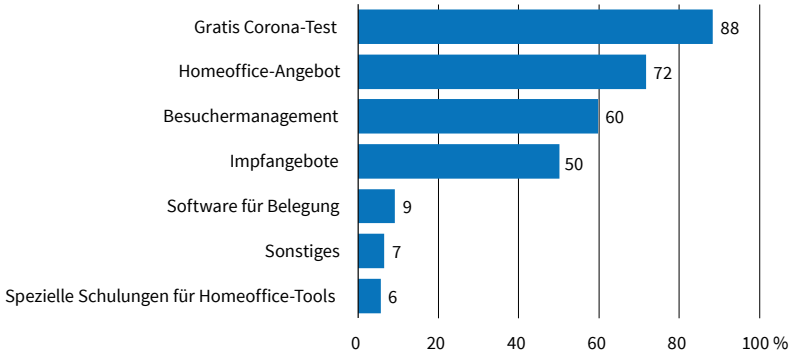


Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

Abb. 5

Corona-Schutzmaßnahmen

Gewichtete Anteile in Prozent



Quelle: Randstad-ifo-Personalleiterbefragung. © ifo Institut

BETRIEBLICHE EINSCHRÄNKUNGEN DURCH DEN NOTFALLPLAN

Bei Eintreten eines solchen Notfallplans geht gut jedes fünfte der befragten Unternehmen davon aus, dass es dadurch zu starken Einschränkungen der betrieblichen Tätigkeit kommen wird (22%, vgl. Abb. 4). Im Industriesektor ist der Anteil mit gut einem Viertel etwas höher (27%), im Handel dafür etwas niedriger (16%). Insgesamt betrachtet wird am häufigsten mit mittleren Einschränkungen gerechnet. Von geringen Beschränkungen ist überwiegend im Handel die Rede. Aufgegliedert nach Unternehmensgröße, erwarten Großunternehmen häufiger mittlere (54%) bis starke (16%) Belastungen durch einen Notfallplan. Im Vergleich dazu trifft dies in 33% bzw. 25% der Fälle auf kleine Unternehmen mit weniger als 50 Angestellten zu.

CORONA-SCHUTZMASSNAHMEN IN FAST JEDEM UNTERNEHMEN GEPLANT

Neben den wachsenden Sorgen hinsichtlich des Energiebedarfs kehren auch erneute Befürchtungen hinsichtlich einer weiteren Coronawelle zurück. Die bundesweiten Schutzmaßnahmen der Bundesregierung ab dem 1. Oktober 2022 sehen zwar keine Lockdowns mehr vor, sondern eine Masken- und Testnachweispflicht. Nichtdestotrotz ist es für Unternehmen wichtig, entsprechende Maßnahmen zu planen. Fast alle befragten HR-Verantwortlichen treffen diesbezüglich Vorkehrungen (88%), und in allen befragten Großunternehmen werden entsprechende Schutzvorkehrungen vorbereitet. Mit abnehmender Unternehmensgröße steigt die Anzahl noch unvorbereiteter Firmen etwas an, 21% der Firmen mit weniger als 50 Beschäftigten planen derzeit mit keinen entsprechenden Maßnahmen. Im Kommentar wurde allerdings auch angegeben, dass Corona-Handlungsanweisungen in den vergangenen zwei Jahren ununterbrochen galten bzw. am bestehenden Hygienekonzept festgehalten wird.

Zu den populärsten Maßnahmen gehören gratis Corona-Tests und ein vermehrtes Homeoffice-Angebote (vgl. Abb. 5). Bei letzterem zeigt sich jedoch ein sehr heterogenes Bild, wenn die zugrunde liegenden Unternehmensgrößen betrachtet werden: Betriebe mit weniger als 50 Angestellten bieten dies lediglich in knapp jedem zweiten Fall an (49%). Dieses Angebot steigt allerdings sukzessive mit der Mitarbeiteranzahl an (50–249: 73%, 250–499: 90%, ab 500: 93%). Auch in Handelsbetrieben wird Homeoffice als Corona-Vorkehrung nur in 48% der Fälle angeboten. Ein Besuchermanagement und Impfangebote gelten ebenfalls als sehr beliebte Maßnahmen der befragten Teilnehmenden. Hingegen finden spezielle Schulungen für digitale Homeoffice-Tools sowie eine Software für die Bürobelegung nur wenig Anwendung. Zu den sonstigen Maßnahmen zählen größtenteils die (FFP2-)Maskenpflicht, die AHA-Regel und das bereits bestehende Hygienekonzept. Außerdem soll gegebenenfalls wieder häufiger im Schichtbetrieb gearbeitet werden, um Kontakte zu reduzieren. Alles in allem zeigen die Umfrageergebnisse, dass die Coronakrise durch die Energiekrise wesentlich in den Hintergrund gerückt ist, aber durchaus noch auf der Agenda der Unternehmen steht. Die Angst vor fehlende Gaslieferungen und die steigende Inflation sind jedoch Haupttreiber der schlechten Stimmung, insbesondere im Verarbeitendem Gewerbe.

Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose

Energiekrise: Inflation, Rezession, Wohlstandsverlust

Kurzfassung der Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2022

IN KÜRZE

Die deutsche Wirtschaft wird von der krisenhaften Zuspitzung auf den Gasmärkten schwer belastet. Die hochgeschnellten Gaspreise erhöhen die Energiekosten drastisch und gehen mit einem massiven gesamtwirtschaftlichen Kaufkraftentzug einher. Dies dämpft nicht nur die noch unvollständige Erholung von der Coronakrise, sondern drückt die deutsche Wirtschaft in die Rezession. Dabei kommen die Institute für den kommenden Winter zu dem Ergebnis, dass bei normalen Witterungsbedingungen keine Gasmangellage eintritt. Dennoch bleibt die Versorgungslage äußerst angespannt. Im Winterhalbjahr ist aufgrund der steigenden Kosten für Energie, der nachlassenden Konsumnachfrage und der schwächelnden Weltwirtschaft mit einem deutlichen Rückgang der Wirtschaftsleistung zu rechnen. Für das kommende Jahr prognostizieren die Institute einen Rückgang des BIP um 0,4%. Im Jahr 2024 expandiert das BIP im Jahresdurchschnitt mit 1,9%. Die Inflationsrate dürfte sich in den kommenden Monaten weiter erhöhen. Jahresdurchschnittlich ergibt sich für das Jahr 2023 mit 8,8% eine Teuerungsrate, die leicht über dem Wert des laufenden Jahres (8,4%) liegt. Erst im Jahr 2024 wird die 2%-Marke allmählich wieder erreicht.

Die **Weltkonjunktur** befindet sich im Abschwung. Der im Februar dieses Jahres ausgebrochene Krieg gegen die Ukraine und die westlichen Sanktionen gegen Russland haben die Teuerung für Energierohstoffe nochmals angeheizt, und Europa, wo die versiegenden Gaslieferungen aus Russland nur zu einem kleinen Teil ersetzt werden können, hat mittlerweile mit einer Energiekrise zu kämpfen. Hohe Inflationsraten haben die US-Notenbank und viele weitere Zentralbanken veranlasst, ihre Geldpolitik entschieden zu straffen. In China veranlasst die strikte Null-Covid-Strategie die Regierung immer wieder dazu, wirtschaftliche Aktivitäten durch Lockdowns zu unterbinden. Zudem schwelt in China eine Immobilienkrise, die den Bausektor und das Finanzsystem des Landes belastet. Die sich abschwächende weltweite Nachfrage dürfte zu einem Nachgeben der Preise von Industriegütern und einer allmählichen Entspannung der globalen Lieferkettenprobleme beitragen. Das Abarbeiten bestehender Aufträge stützt allerdings zunächst noch die Konjunktur.

Die sich abschwächende Weltkonjunktur zeigt sich auch in nachgebenden **Notierungen von Erdöl, Industrierohstoffen und Nahrungsmitteln**. Ein Sonderfall ist die Gasknappheit in der Europäischen Union und in Großbritannien. Hier stiegen die Großhandelspreise für Erdgas schon seit Sommer 2021. Mit Ausbruch des Kriegs in der Ukraine und insbesondere seit Russland im Juni seine Gasausfuhren nach Europa zurückzufahren begann, stiegen die Gaspreise in bislang ungekannte Höhen. Import- und Endverbraucherpreise hinken den Großhandelspreisen beträchtlich hinterher, trotzdem zeichnet sich schon jetzt ein erheblicher Schock auf die Terms of Trade, die Handelsbilanz, die Verbraucherpreise und die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Industrie ab.

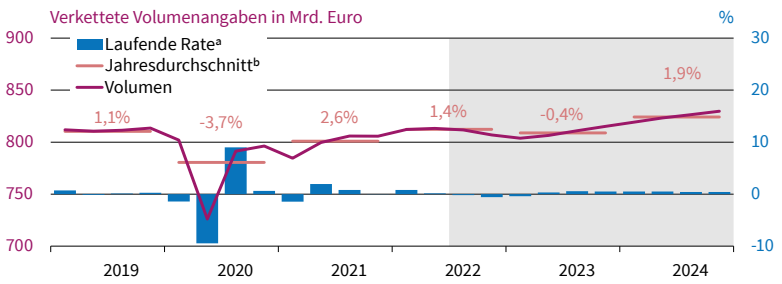
AUFWÄRTSTREND DER PREISE UNGEBROCHEN

Die **Aufwärtsdynamik bei den Preisen** ist in Europa bisher ungebrochen. So stieg die Inflation im Euroraum in den vergangenen Monaten kräftig und lag im August bei über 9%. Während im Euroraum die Preise von Energie und Nahrungsmitteln im Frühjahr und Sommer zwei Drittel zum Anstieg der Verbraucherpreise beitrugen, stiegen in den USA im Vorjahr zunächst vor allem die Preise für Industriegüter. Etwas verzögert schlug sich die hohe Inflation dann auch im Dienstleistungsbereich nieder, wohingegen die Energie- und Nahrungsmittelpreise gegenwärtig etwas weniger als die Hälfte der Inflation ausmachen. Insgesamt ging die US-Inflation im Juli und im August leicht zurück.

Die hohe Inflationsdynamik bringt die **Geldpolitik** weltweit in Zugzwang. So hob die US-Notenbank seit März 2022 den Leitzins in mehreren großen Schritten an. Weitere Zinssteigerungen sind angekündigt. Die Institute erwarten, dass der Leitzins mit 4% Anfang 2023 seinen Höhepunkt erreichen wird. Im Sommer begann die Europäische Zentralbank mit Leitzinserhöhungen. Für den Herbst ist mit weiteren Zinsschritten zu rechnen. Dagegen senkte die chinesische Noten-

Abb. 1

Bruttoinlandsprodukt in Deutschland
Preis-, saison- und kalenderbereinigter Verlauf



[a] Veränderung gegenüber dem Vorquartal in %.
[b] Zahlenangaben: Veränderung der Ursprungswerte gegenüber dem Vorjahr.
Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen der Institute;
ab 3. Quartal 2022: Prognose der Institute.

© Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2022

bank im Sommer ihren Zinssatz leicht; dort überwiegt angesichts einer bislang moderaten Inflation die Sorge um die Konjunktur.

Die **Finanzpolitik** dürfte im Prognosezeitraum weniger stützend wirken als zuvor, weil Maßnahmen, die im Zuge der Corona-Pandemie umgesetzt wurden, weitgehend wegfallen. Mehrjährige Investitionsprogramme in der Europäischen Union und in den USA wirken zwar anregend, sind aber von geringerem Umfang. Allerdings werden gegenwärtig vielerorts Maßnahmen diskutiert und beschlossen, mit denen die Folgen der hohen Inflation für die privaten Haushalte abgefedert werden sollen.

WELTWIRTSCHAFT IM ABSCHWUNG

Der **Prognose der Weltwirtschaft** liegt die Annahme zugrunde, dass der Krieg in der Ukraine andauert und die Sanktionen gegenüber Russland bestehen bleiben. Auch wenn die Gaslieferungen aus Russland nach Europa wohl nicht vollständig gestoppt werden, bleiben die Gaspreise hoch und die Unsicherheit hinsichtlich der künftigen Entwicklung beträchtlich. Ausweislich der Notierungen an den Terminmärkten gehen die Gaspreise in Europa erst ab der zweiten Jahreshälfte 2023 allmählich zurück. Dieser Einschätzung schließen sich die Institute für die vorliegende Prognose an.

Vor diesem Hintergrund rechnen die Institute mit einem **Zuwachs der Weltproduktion** von 2,5% in diesem und 1,8% im nächsten Jahr. Erst im Jahr 2024 dürfte er mit 3,0% wieder kräftiger ausfallen. Der weltweite Warenhandel wird im Jahr 2023 mit einer Rate von 1,6% weniger als halb so stark expandieren wie in diesem Jahr. Die Inflation wird insbesondere in den europäischen Ländern auch im nächsten Jahr sehr hoch bleiben und dürfte sich erst im Jahr 2024 wieder spürbar verringern.

DEUTSCHE WIRTSCHAFT VOR REZESSION

Die **deutsche Wirtschaft** wird von der krisenhaften Zuspitzung auf den Gasmärkten schwer belastet. Die hochgeschnellten Gaspreise erhöhen die Energiekosten drastisch und gehen mit einem massiven gesamtwirtschaftlichen Kaufkraftentzug einher. Dies dämpft nicht nur die noch unvollständige Erholung von der Coronakrise, sondern drückt die deutsche Wirtschaft in die Rezession.

Durch die reduzierten **Gaslieferungen aus Russland** ist ein erheblicher Teil des Angebots weggefallen und auch das Risiko gestiegen, dass die verbleibenden Liefer- und Speichermengen im Winter nicht ausreichen, um die Nachfrage zu decken. Dadurch sind die Gaspreise in den Sommermonaten in die Höhe geschossen. Die Unternehmen haben bereits damit begonnen, ihren Gasverbrauch spürbar einzuschränken. Auch wenn die Institute für den kommenden Winter bei normalen Witterungsbedingungen mit keiner Gasmangellage rechnen, bleibt die Versorgungslage äußerst angespannt.

INFLATION BRICHT REKORDE

Die gestiegenen **Energiepreise verstärken den Preisauftrieb**, der bereits in der Corona-Pandemie eingesetzt hat. Durch die Corona-Schutzmaßnahmen wurden die internationalen Lieferketten erheblich gestört, was mit steigenden Preisen für Rohstoffe und Vorprodukte einherging. Diese Preissteigerungen wurden an die Verbraucher weitergegeben. Die sehr expansive Geld- und Finanzpolitik hat den Preisauftrieb zusätzlich verstärkt. Dadurch steigen die Verbraucherpreise auf breiter Front. Inzwischen haben die Inflationsraten Werte erreicht, die sogar noch über die Hochinflationsphasen in den 1970er und frühen 1980er Jahren hinausgehen.

Die stark steigenden Verbraucherpreise schmälern die **Kaufkraft der privaten Haushalte**. Dass der private Konsum dennoch im ersten Halbjahr deutlich ausgeweitet wurde, liegt daran, dass die privaten Haushalte weniger sparen. Hierbei greifen einige wohl auch auf die während der Pandemie aufgestauten Mittel zurück, nicht zuletzt, um die während dieser Zeit entbehrten Dienstleistungen wieder vermehrt nachzufragen. Inzwischen haben sich die Konsumaussichten aber stark eingetrübt. Die durch die verzögerte Preisweitergabe bei Gas und Strom weiterhin hohe Inflation wird die real verfügbaren Einkommen bis in das kommende Jahr hinein deutlich sinken lassen. Der massive Kaufkraftentzug dürfte dazu führen, dass der private Konsum bis zum Sommer des kommenden Jahres zurückgeht und sich erst in der zweiten Hälfte des Prognosezeitraums wieder erholen wird.

Die **Unternehmen** sind von den stark steigenden Energiepreisen sehr unterschiedlich betroffen. Derzeit gelingt es vielen, die Kostensteigerungen an die Kunden weiterzugeben. Deutlich stärker von der Krise am Gasmarkt betroffen sind die energieintensiven Unternehmen, allen voran in der chemischen Industrie. Um die Kosten zu senken, haben viele Unternehmen damit begonnen, ihren Gasverbrauch zu verringern. Dies ist zum einen durch Substitution von Gas durch andere Produktionsfaktoren geschehen. Zum anderen wurde

Tab. 1

Eckdaten der Prognose für Deutschland

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Reales Bruttoinlandsprodukt[a]	1,1	–3,7	2,6	1,4	–0,4	1,9
Erwerbstätige[b] (1 000 Personen)	45 277	44 915	44 980	45 557	45 567	45 657
Arbeitslose (1 000 Personen)	2 267	2 695	2 613	2 413	2 564	2 479
Arbeitslosenquote BA[c] (in %)	5,0	5,9	5,7	5,3	5,5	5,3
Verbraucherpreise[a,d]	1,4	0,5	3,1	8,4	8,8	2,2
Lohnstückkosten[a,e]	3,1	2,8	0,7	3,8	6,2	3,7
Finanzierungssaldo des Staates[f]						
in Mrd. Euro	53,2	–147,6	–134,3	–72,5	–51,2	–41,5
in % des nominalen Bruttoinlandsprodukts	1,5	–4,3	–3,7	–1,9	–1,3	–1,0
Leistungsbilanzsaldo						
in Mrd. Euro	262,9	238,7	265,0	165,7	172,9	193,5
in % des nominalen Bruttoinlandsprodukts	7,6	7,0	7,4	4,3	4,2	4,5

[a] Veränderung gegenüber dem Vorjahr in %. [b] Inlandskonzept. [c] Arbeitslose in % der zivilen Erwerbspersonen (Definition gemäß Bundesagentur für Arbeit). [d] Verbraucherpreisindex (2015 = 100). [e] Im Inland entstandene Arbeitnehmerentgelte je Arbeitnehmerstunde bezogen auf das reale Bruttoinlandsprodukt je Erwerbstätigenstunde. [f] In der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESVG 2010).

Quelle: Statistisches Bundesamt; Bundesagentur für Arbeit; Deutsche Bundesbank; 2022 bis 2024: Prognose der Institute.

© GD Herbst 2022

vor allem in der chemischen Industrie die Produktion deutlich gedrosselt. Infolge rückläufiger Kaufkraft der privaten Haushalte kommen vermehrt auch die konsumnahen Wirtschaftsbereiche unter Druck.

Insgesamt dürfte die **Wirtschaftsleistung im dritten Quartal** bereits leicht gesunken sein. Im Winterhalbjahr ist aufgrund der steigenden Kostenbelastung durch Energie, der nachlassenden Konsumnachfrage und der schwächelnden Weltwirtschaft mit einem deutlichen Rückgang zu rechnen. Dass dieser nicht noch kräftiger ausfällt, ist dem hohen Auftragspolster im Verarbeitenden Gewerbe zu verdanken. Mit den nachlassenden Lieferengpässen und der rückläufigen Teuerung dürfte die Wertschöpfung in den kommenden beiden Jahren wieder ausgeweitet werden.

Die **Produktion in diesem Jahr** dürfte trotz des Rückgangs in der zweiten Jahreshälfte um 1,4% ausgeweitet werden. Damit halbieren die Institute ihre Prognose vom Frühjahr für dieses Jahr annähernd. Für das kommende Jahr prognostizieren sie einen Rückgang des Bruttoinlandsprodukts um 0,4%. Im Frühjahr erwarteten die Institute für das Jahr 2022 noch einen Anstieg von 3,1%. In dieser Revision zeigt sich das Ausmaß der Energiekrise. So fällt die Wirtschaftsleistung im laufenden und kommenden Jahr insgesamt um 160 Mrd. Euro niedriger aus, als noch im Frühjahr erwartet worden war. Im Jahr 2024 legt das Bruttoinlandsprodukt um 1,9% zu. Die Inflationsrate dürfte sich in den kommenden Monaten weiter erhöhen. Jahresdurchschnittlich ergibt sich für das Jahr 2023 mit 8,8% eine Teuerungsrate, die leicht über dem Wert des laufenden Jahres (8,4%) liegt. Erst im Jahr 2024 wird die 2%-Marke allmählich wieder erreicht.

ARBEITSMARKT WEITER STABIL

Vom **Arbeitsmarkt** geht eine stabilisierende Wirkung für die konjunkturelle Entwicklung aus. Zwar dürfte die Nachfrage nach neuen Arbeitskräften angesichts der krisenbedingten Schwächephase zurückgehen. Die Unternehmen werden aufgrund des Fachkräftemangels in vielen Bereichen aber bestrebt sein, den vorhandenen Personalbestand zu halten, so dass die Erwerbstätigkeit vorübergehend nur geringfügig sinken dürfte. Bei fortschreitender Erholung ist dann wieder mit einem Aufbau der Beschäftigung zu rechnen.

Die **Bundesregierung** hat im Laufe dieses Jahres bislang drei Entlastungspakete auf den Weg gebracht, um die Belastungen durch die steigenden Energiepreise für Unternehmen und private Haushalte abzufedern. Zu den Maßnahmen, die bereits in diesem Jahr wirken, gehören die Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gas sowie Direktzahlungen an private Haushalte und Unternehmen. Die Maßnahmen des dritten Entlastungspakets werden vor allem im kommenden Jahr wirken. So sind Anpassungen am Einkommensteuertarif zum Abbau der kalten Progression geplant. Zudem sollen mit der Einführung des Bürgergeldes Transfers erhöht und an weniger Bedingungen geknüpft werden.

RISIKEN

Das größte **Risiko für die Konjunktur** stellt derzeit die Verfügbarkeit von Gas dar. Sollte der Verbrauch in diesem Winter nicht, wie in dieser Prognose unterstellt, ausreichend sinken, käme es zu einer staatlichen Rationierung. In dieser Situation müssten die Unternehmen ihre Produktion zusätzlich einschränken. Auch im darauffolgenden Winter ist eine Gasmangellage nicht auszuschließen. Auf- wie Abwärtsrisiken bestehen dadurch, dass die Gasnachfrage in den Wintermonaten stark von den Temperaturen abhängt. Sollte der kommende Winter deutlich wärmer (kälter) als im Durchschnitt der vergangenen Jahre werden, würde die Gasnachfrage geringer (größer) ausfallen als in dieser Prognose unterstellt. In diesem Fall dürften die

Gaspreise schneller (langsamer) zurückgehen und die Wirtschaftsaktivität in geringerem (größerem) Maße dämpfen.

Auch von der **Corona-Pandemie** geht nach wie vor ein konjunkturelles Risiko aus. Die Infektionszahlen sind weltweit weiterhin hoch. Zwar sind die Krankheitsverläufe bei der derzeit dominierenden Variante vergleichsweise mild. Es besteht aber die Möglichkeit, dass eine neue Variante mit schwereren Verläufen auftritt. In diesem Fall könnte es wieder zu stärkeren Beeinträchtigungen der Wirtschaftsaktivität kommen.

Der **Wirtschaftspolitik** kann aus ökonomischer Perspektive geraten werden, Maßnahmen an den Ursachen der Probleme auszurichten. Bezogen auf das Gas bedeutet dies, das Angebot durch den Aufbau von LNG-Kapazitäten zu stärken und die Nachfrage zu dämpfen. Die Bundesregierung hat bei der Ausrufung des Notfallplan Gas den Energieversorgern die außerplanmäßige Weitergabe höherer Einkaufspreise an die Verbraucher nicht gestattet. Dadurch wird der Lenkungseffekt des Gaspreisanstiegs verwässert. Die Gasversorger geraten zudem unter Druck, weil die vertraglich vereinbarten Endkundenpreise die Beschaffungskosten bei weitem nicht mehr decken. Die Bundesregierung hat deshalb einzelne Gasversorger mit finanziellen Hilfen gestützt und den größten Importeur verstaatlicht. Außerdem soll zum 1. Oktober 2022 eine Gasumlage eingeführt werden. Damit werden die Zusatzkosten beim Gaseinkauf auf alle Verbraucher verteilt und eine Lenkungswirkung erzielt, die allerdings durch das Absenken des Mehrwertsteuersatzes auf Gas konterkariert wird.

Haushalte mit niedrigen Einkommen, die den Anstieg der Gaspreise nicht aus eigener Kraft stemmen können, sollten gezielt mit monetären Transfers gestützt werden, ohne das Gas selbst zu subventionieren und ohne bürokratische Detailanweisungen zur Reduktion des Gasverbrauchs zu erlassen. Die Entlastungspakete der Bundesregierung enthalten Maßnahmen, die in die richtige Richtung gehen. So ist die Wohngeldreform zu begrüßen. Auch ist es sinnvoll, dass der Bonus pro Kind und die Energiepreispauschale für Arbeitnehmer und Rentner steuerpflichtig sind. Damit fällt die effektive Entlastung bei Haushalten mit höheren Einkommen geringer aus als bei solchen mit niedrigeren.

Bei der finanziellen **Unterstützung von Unternehmen** wandelt die Wirtschaftspolitik auf einem schmalen Grat. Einerseits ist es Aufgabe der Unternehmen selbst, Puffer für unvorhergesehene Ereignisse anzulegen und nicht mehr rentable Geschäftsmodelle zu reformieren oder aufzugeben. Andererseits sollte ein gleichzeitiger Marktaustritt sehr vieler Unternehmen oder eine Unterbrechung der Produktion kritischer Versorgungsgüter bzw. der dafür erforderlichen Infrastruktur vermieden werden. Befristete allgemeine Unternehmenshilfen und zielgenaue Stützungsmaßnahmen im Einzelfall können daher sinnvoll sein. Angesichts der permanenten Energieverteuerung ist aber darauf zu achten, dass es nicht zu einer dauerhaften Subvention nicht mehr rentabler Unternehmen kommt; Unternehmenshilfen sollten daher degressiv gestaltet werden.

Auf dem **Strommarkt** stellt sich die Situation etwas anders dar als auf dem Gasmarkt. Primär kommt es darauf an, das Angebot an Strom zu stabilisieren, um dem Preisanstieg entgegenzuwirken. Die vermiedenen Umweltgrenzkosten und Grenzrisiken, die sich aus wenigen zusätzlichen Jahren Atomstromproduktion in Deutschland ergäben, dürften eine Stilllegung der Atomkraftwerke im Krisenwinter 2022/2023 kaum rechtfertigen. Auch der anschließende Winter 2023/2024 wird die deutsche Energiewirtschaft vor immense Herausforderungen stellen. Die Institute empfehlen daher, den Ausstieg aus der Atomenergie um einige Jahre zu verschieben. Dies würde nicht nur die Energieversorgungssicherheit erhöhen, sondern auch einen Beitrag zur Stabilisierung des Strompreises leisten.

RISIKOSZENARIO GASMANGEL

Als **Schwerpunktthema** aktualisieren die Institute ihre Analyse zu den konjunkturellen Folgen eines Gasmangels in Deutschland. Dazu wird der Einfluss einer Vielzahl von Parametern und deren Kombination simuliert. Auf diese Weise können die Spannbreite möglicher Effekte des russischen Lieferstopps bis zum Jahr 2024 quantifiziert und Risiken abgeschätzt werden. Das erweiterte Simulationsmodell für die Gasverfügbarkeit in Deutschland berücksichtigt neben dem Mindestfüllstand der Gasspeicher neue Erkenntnisse über zusätzliche Gasimportmöglichkeiten, macht Witterungseinflüsse deutlich, verfeinert die kurzfristigen Gaseinsparpotenziale und berücksichtigt die Rückwirkungen zwischen industrieller Aktivität und Gasverfügbarkeit.

In den Jahren 2022 und 2023 kann eine Gasmangellage im Median aller Modellsimulationen vermieden werden. Allerdings besteht ein erhöhtes Risiko, dass es zwischen Januar und März 2024 zu einer Rationierung in der Industrie kommen wird. Eine Gasmangellage ließe sich durch den Weiterbetrieb der aktuell noch laufenden Atomkraftwerke und die volle Auslastung der geplanten LNG-Terminals vermeiden. Eine entscheidende Rolle spielt das Wetter. Für den Fall, dass die kommenden Winter sehr kalt würden, käme es im Median der Simulationen sowohl im Frühjahr 2023 als auch im Winter 2023/2024 zu einer Gasmangellage. Diese könnte verhindert werden, wenn der Gasverbrauch um 20% reduziert und gleichzeitig die Importe (insbesondere über die geplanten LNG-Terminals) erhöht würden.

Sofern solche Einsparungen nicht gelingen, sind **gravierende Konsequenzen für die wirtschaftliche Aktivität** zu erwarten. In einem Risikoszenario, das unter anderem einen sehr kalten Winter sowie geringere Gaseinsparungen unterstellt, dürfte das preis-

bereinigte Bruttoinlandsprodukt jeweils zu Jahresbeginn 2023 und 2024 massiv einbrechen. Unter der Annahme, dass der dramatische Einbruch nicht mit einer Welle von Geschäftsschließungen einhergeht, dürfte die Gasmangellage in dem unterstellten Szenario zu einem Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Leistung im Jahr 2023 von 7,9% und im Jahr 2024 von 4,2% führen.

Abgeschlossen in Essen am 27. September 2022

Die Gemeinschaftsdiagnose wird erarbeitet vom ifo Institut in München, vom IfW in Kiel, vom IWH in Halle und vom RWI in Essen.

Die Langfassung des Gutachtens Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose, Energiekrise: Inflation, Rezession, Wohlstandsverlust, Herbst 2022, Essen 2022, ist hier zu finden: https://www.ifo.de/fakten/2022-09-29/gemeinschaftsdiagnose-herbst-2022-energiekrise-inflation-rezession

Andreas Peichl, *Stefan Sauer* und *Klaus Wohlrabe*

Fachkräftemangel in Deutschland und Europa – Historie, Status quo und was getan werden muss

IN KÜRZE

Der Fachkräftemangel in Deutschland ist immer mehr zum flächendeckenden Problem gewachsen, das nahezu alle Wirtschaftsbereiche und Regionen betrifft. Knapp die Hälfte aller Unternehmen melden derzeit eine Beeinträchtigung ihrer Geschäfte aufgrund fehlenden Fachpersonals. Dieser Artikel geht auf die Entwicklung des Fachkräftemangels in Deutschland auf Branchenebene ein und liefert eine Einordnung in den europäischen Kontext. Der Fachkräftemangel hat in nahezu allen Ländern teilweise deutlich angezogen. Dies gilt insbesondere für die letzten beiden Jahre. Dabei zeigt sich, dass Deutschland im europäischen Vergleich besonders stark vom Fachkräftemangel betroffen ist.

In vielen Bereichen der deutschen Wirtschaft kann der Bedarf an benötigten Fachkräften derzeit nicht oder nur mit großem Aufwand gedeckt werden (siehe auch Sauer und Wollmershäuser 2021; Freuding und Garnitz 2022). Die Gründe dafür sind vielfältig. Vor allem muss dabei der demografische Wandel genannt werden. Die Jahrgänge, die derzeit in Rente gehen, sind zahlenmäßig deutlich stärker als die nachkommenden, so dass sich die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter spürbar verringert (Statistisches Bundesamt 2021). Diese Tendenz wird sich in den kommenden Jahren mit dem Renteneintritt der Babyboomer-Jahrgänge sogar noch erheblich verstärken. Hinzu kommt, dass immer mehr Ausbildungsstellen unbesetzt bleiben und die Engpasssituation durch den fehlenden Nachwuchs in vielen Berufen weiter befeuert wird. Die gute Auftragslage in vielen Branchen bringt zudem einen erhöhten Bedarf an Personal mit sich, dass viele Unternehmen aktuell nur mit großem Aufwand oder gar nicht finden können. Darüber hinaus wurden viele Bereiche, wie etwa das Gastgewerbe oder die Tourismusbranche, besonders stark von der Coronakrise in Mitleidenschaft gezogen. Dies verstärkte das Fachkräfteproblem dort zusätzlich, da zahlreiche Beschäftigte in andere Wirtschaftsbereiche wechselten (Jansen und Risius 2022).

Der Fachkräftemangel dürfte sich mittelfristig in einem spürbar niedrigeren Potenzialwachstum in der deutschen Volkswirtschaft niederschlagen (Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose 2022). Aber auch viele Unternehmen sehen sich mit vielfältigen Auswirkungen konfrontiert, wie sinkenden Umsätzen, steigenden Personalkosten oder erhöhter Arbeitsbelastung der Belegschaft bis hin zur Existenzgefährdung im schlimmsten Fall. Zudem strahlt das Fachkräfteproblem auch auf andere wichtige Felder aus. So fehlen unter anderem qualifizierte handwerkliche Fachkräfte für die Umsetzung der Energiewende, etwa für den Ausbau der Erneuerbaren oder im Bereich Gebäudetechnik.

Der vorliegende Artikel beschreibt Ergebnisse der ifo Konjunkturumfragen zum Thema Fachkräftemangel in Deutschland und vergleicht diese mit den anderen EU-Ländern anhand europaweiter Unternehmensbefragungen. Dadurch kann besser eingeordnet werden, ob es sich beim Fachkräftemangel um ein besonders in Deutschland ausgeprägtes oder um ein europaweites Phänomen handelt. Dadurch können auch Rückschlüsse für mögliche Politikempfehlungen gezogen werden, um den Engpässen entgegenzuwirken.

FACHKRÄFTEMANGEL IN DEUTSCHLAND AUF REKORDNIVEAU

In den ifo Konjunkturumfragen werden etwa 10 000 Unternehmen in Deutschland aus dem Verarbeitenden Gewerbe, dem Bauhauptgewerbe sowie dem Handel und dem Dienstleistungssektor vierteljährlich befragt, ob ihre Geschäftstätigkeit durch Fachkräftemangel beeinträchtigt wird.[1] Die Anteile der betroffenen Firmen werden sowohl auf Branchen- und Sektorebene als auch für die Gesamtwirtschaft berechnet und zeigen als Indikatoren die Entwicklungen der Engpasslage auf.[2]

Die aktuellen Ergebnisse vom Juli 2022 signalisieren einen Höchststand des Fachkräftemangels seit Beginn der Erhebung (vgl. Abb. 1).[3] Demnach wurden 49,7% aller Unternehmen beeinträchtigt (ifo Institut 2022). Der bisherige Rekord vom April dieses

[1] Statt Behinderungen der Geschäftstätigkeit wird im Verarbeitenden Gewerbe nach Behinderungen der Produktionstätigkeit bzw. im Bauhauptgewerbe nach Behinderungen der Bautätigkeit gefragt.
[2] Für detaillierte Beschreibungen der Methodik siehe Marjenko, Müller und Sauer (2021) sowie Sauer und Wohlrabe (2020).
[3] Im Verarbeitenden Gewerbe wird die Frage bereits seit 1991 gestellt, der Handel kam im Jahr 2006 hinzu, und im Dienstleistungssektor gibt es seit 2009 verwertbare Ergebnisse. Im Bauhauptgewerbe wird erst seit 2018 nach Fachkräftemangel gefragt, zuvor wurde hier nach Arbeitskräftemangel allgemein gefragt. Der Indikator für die Gesamtwirtschaft startet daher im Jahr 2009, umfasst aber erst seit 2018 auch das Bauhauptgewerbe.

Jahres (43,6%) wurde damit nochmals spürbar übertroffen. Langfristig gesehen zeigt der Verlauf, dass sich die negativen Auswirkungen des Fachkräftemangels seit 2009 deutlich erhöht haben. Zwischen 2009 und 2011 stieg der Indikator von ca. 10% auf knapp 20% sichtlich an. Im Anschluss bewegte er sich in etwa in diesem Bereich bis zum Jahr 2016. Danach kam es zu einem weiteren erheblichen Anstieg bis zu einem zwischenzeitlichen Höchststand von 36,2% im April 2018. Mit dem Abflauen der Konjunktur verringerte sich der Anteil anschließend zwar etwas, lag Ende 2019 jedoch immer noch bei über 30%. Zu Beginn der Corona-Pandemie, die die Unternehmen vor zahlreiche andere Probleme stellte, verringerte sich das Ausmaß des Fachkräftemangels zunächst erheblich. Diese Corona-Delle des Indikators war jedoch nur vorübergehend, wie die aktuellen Zahlen verdeutlichen.

Wie Abbildung 2 zeigt, wurde im Juli 2022 nicht nur gesamtwirtschaftlich, sondern in allen befragten Sektoren ein neuer Höchstwert erreicht. Dabei wirken sich Fachkräfteengpässe aktuell im Dienstleistungsbereich mit 49,4% betroffener Unternehmen am häufigsten negativ aus. Wichtige Dienstleistungsbereiche, wie etwa das Beherbergungsgewerbe und die Veranstaltungsbranche, lagen mit rund 64% sogar noch deutlich über diesem Sektordurchschnitt. In der Lagerei wurden 62,4% der Betriebe von einem Mangel beeinträchtigt. Im Verarbeitenden Gewerbe klagten 44,5% der Umfrageteilnehmer über fehlendes Fachpersonal. Darunter waren in der Nahrungsmittelindustrie 58,1% der Betriebe durch den Fachkräftemangel beschränkt. Auch die Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten und von Metallerzeugnissen finden nur schwer fachkundiges Personal (jeweils rund 57%).

Auf regionaler Ebene gibt es die häufigsten Behinderungen in Ostdeutschland sowie in Bayern und Baden-Württemberg. Jedoch ist die Betroffenheit im Rest Deutschlands nur leicht geringer, so dass nicht von einem regional begrenzten Problem gesprochen werden kann. Bei den Auswertungen nach Firmengröße steigt der Anteil der beeinträchtigten Unternehmen mit der Beschäftigtenzahl. Allerdings sind auch hier die Unterschiede nicht sehr groß.

EIN EUROPAWEITER VERGLEICH

Die Europäische Kommission hat die Unternehmensbefragungen in den europäischen Ländern zum Teil harmonisiert. Im Rahmen von langfristigen Verträgen zwischen der EU-Kommission und den Instituten, die diese Umfragen durchführen, wird sichergestellt, dass einige Fragen in allen Ländern identisch gestellt werden. Dies erlaubt eine direkte Vergleichbarkeit. Gegenwärtig werden Ergebnisse für die EU insgesamt, die Eurozone sowie 33 Länder bereitgestellt,[4] wobei darunter auch Länder sind, die nicht der Europäischen Union angehören.[5] Die Daten sind in einigen Fällen schon ab 1985 verfügbar, teilweise jedoch auch deutlich später. Je nachdem, wann die Länder systematische Unternehmensbefragungen gestartet haben oder sich dem harmonisierten System der EU-Kommission angeschlossen haben. Die Quartalsfrage innerhalb der EU bezieht sich aber nicht explizit auf einen Fachkräftemangel, sondern auf einen Arbeitskräftemangel allgemein als einen umsatz- oder produktionsbehindernden Faktor. Die Definition ist also etwas weiter gefasst.

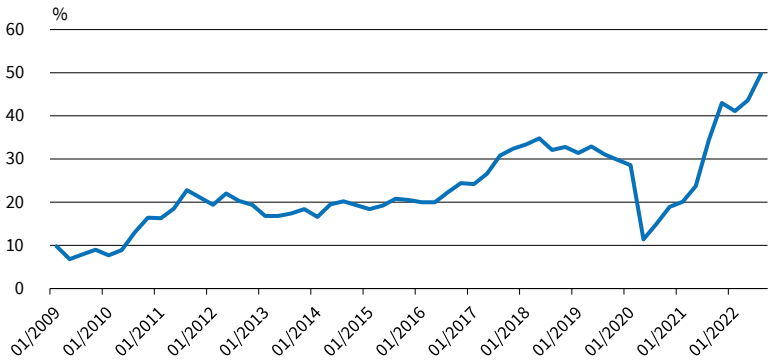
In den Tabellen 1 bis 3 sind die Ergebnisse für alle verfügbaren Länder für die Industrie, den Dienstleistungssektor und das Baugewerbe dargestellt. Die Länder sind gemäß der Größe des aktuellen Fachkräftemangels sortiert (2. Quartal 2022). Neben der Datenverfügbarkeit werden die beiden letzten Beobachtungen sowie das jeweilige Minimum, Maximum und in welchem Jahr letzteres erreicht wurde abgebildet. Um einen Eindruck zur langfristigen Entwicklung zu bekommen, werden in den Tabellen auch die Durchschnitte der letzten drei Jahrzehnte, soweit verfügbar, dokumentiert. Für den Dienstleistungssektor gibt es keine Daten vor 2000.

[4] Daten und Ergebnisse finden sich hier: https://economy-finance.ec.europa.eu/economic-forecast-and-surveys/business-and-consumer-surveys_en.

[5] So sind z.B. Ergebnisse der Türkei und Mazedonien, aber nicht aus der Schweiz verfügbar. Die Daten für die Schweiz wurden von der KOF Konjunkturforschungsstelle zur Verfügung gestellt.

Abb. 1

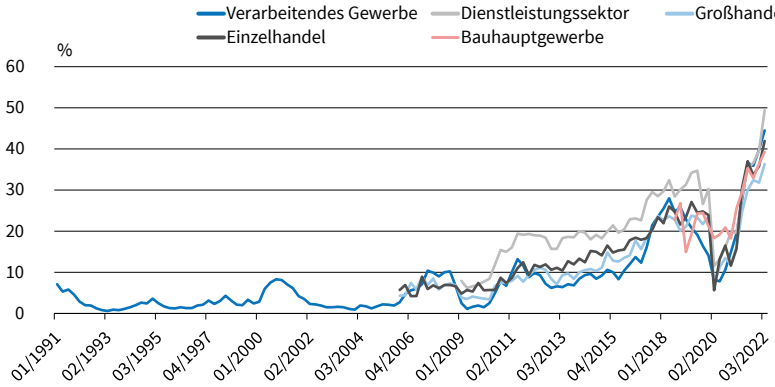
Anteil der vom Fachkräftemangel beeinträchtigten Unternehmen: Gesamtwirtschaft



Quelle: ifo Konjunkturumfragen. © ifo Institut

Abb. 2

Anteil der vom Fachkräftemangel beeinträchtigten Unternehmen: Sektoren



Quelle: ifo Konjunkturumfragen. © ifo Institut

Tab. 1

Fachkräftemangel in der Industrie im europäischen Vergleich

Angaben in %

	2022:II	2022:I	Durchschnitt 1990–1999	Durchschnitt 2000–2009	Durchschnitt 2010–2019	Minimum	Maximum	Wann Maximum?	Daten verfügbar seit
Deutschland	42,8	37,3	3,0	4,2	11,8	0,6	42,8	2022	1985
Slowenien	41,3	39,4	15,2	21,0	20,4	6,1	43,0	2018	1995
Niederlande	40,7	34,5	3,5	5,2	8,3	0,3	40,7	2022	1985
Ungarn	40,2	40,8	16,9	22,3	34,8	6,8	66,6	2019	1999
Polen	39,1	38,1		12,3	24,4	4,3	51,9	2018	2000
Kroatien	38,6	26,0		8,9	10,8	0,9	38,6	2022	2008
Irland	38,2	55,1			13,5	5,2	55,4	2021	2016
Bulgarien	36,4	33,7	1,6	10,1	23,2	0,5	45,5	2018	1993
Mazedonien	34,6	36,7		3,4	18,1	0,2	44,7	2019	2008
Malta	34,3	41,5		3,9	19,2	0,5	62,7	2019	2003
Dänemark	32,6	42,6		3,8	3,9	0,0	42,6	2022	2005
Schweiz	31,8	23,9	9,3	8,6	7,8	0,8	31,8	2022	1999
Luxemburg	31,2	27,3	1,5	2,1	2,3	0,0	31,2	2022	1985
EU	29,1	26,3	3,9	5,9	9,0	0,9	29,1	2022	1985
Belgien	29,0	21,7	5,2	7,6	8,3	1,0	29,0	2022	1985
Eurozone	28,7	25,9	3,8	5,1	7,9	0,9	28,7	2022	1985
Slowakei	28,0	23,0	8,2	4,9	12,7	0,0	37,0	2018	1993
Schweden	28,0	15,0	2,6	4,7	4,9	0,0	28,0	2022	1990
Tschechien	26,1	18,6	11,6	10,3	17,2	0,0	46,3	2018	1995
Litauen	25,4	27,3	3,6	13,2	10,7	0,1	35,1	2007	1994
Österreich	25,2	20,4	3,5	5,9	8,1	0,1	25,2	2022	1996
Türkei	25,1	25,6		32,3	22,7	17,4	40,6	2008	2007
Estland	24,8	23,9	14,6	19,1	14,8	0,6	44,1	2006	1995
Lettland	23,9	21,0		21,5	11,9	0,7	46,5	2006	2004
Albanien	23,9	12,4			5,6	1,9	23,9	2022	2016
Montenegro	23,7	16,0			2,5	0,0	24,5	2021	2012
Frankreich	23,5	16,6	3,6	8,0	8,3	0,8	23,5	2022	1991
Serbien	22,2	21,8			9,8	1,3	26,7	2021	2013
Finnland	22,0	22,0	10,6	8,3	7,9	1,0	30,0	2007	1995
Portugal	11,8	9,7	10,3	8,4	4,9	2,4	16,2	2000	1987
Rumänien	10,6	11,4	21,2	17,5	5,7	1,4	44,7	2000	1996
Griechenland	10,5	7,1	0,8	2,1	1,0	0,0	13,6	2021	1985
Spanien	8,4	7,6	1,6	2,5	1,8	0,1	8,4	2022	1995
Italien	7,0	5,4	3,7	3,9	1,0	0,0	11,0	1988	1985
Zypern	3,3	2,1		11,4	0,9	0,0	25,2	2008	2008

Quelle: EU-Kommission; KOF; Berechnungen des ifo Instituts.

In der Industrie (vgl. Tab. 1) zeigt sich, dass Deutschland gegenwärtig den höchsten Anteil der Unternehmen hat, die von Fachkräftemangel berichten. Nahezu gleichauf liegt Slowenien. Die Niederlande und Ungarn befinden sich mit etwas über 40% knapp dahinter. Am unteren Ende befinden sich Italien (7,0%), Spanien (8,4%) und Zypern (3%). In der Schweiz (31,8%) und in Österreich (25,2%) ist das Problem im Vergleich zu Deutschland etwas weniger stark ausgeprägt. In der Europäischen Union insgesamt liegt der Anteil mit 29% auf Rekordniveau. Ein Blick auf die Mittelwerte der verschiedenen Jahrzehnte zeigt, dass die Zahlen tendenziell zugenommen haben. Für alle Länder gilt, dass die Zahlen für 2022 teilweise deutlich über dem Durchschnitt des letzten Jahrzehnts liegen. Dies gilt insbesondere für Dänemark und Irland. Die ansteigende Tendenz wird durch Abbildung 3 bestätigt. Diese zeigt den zeitlichen Verlauf für ausgewählte Länder ab 1991. Es zeigt sich, dass der Anteil selten die 20%-Marke durchbrochen hat. Ab 2010 ist jedoch ein kontinuierlicher Anstieg zu beobachten, der abrupt durch die Coronakrise unterbrochen worden ist, um danach umso steiler zu werden. Der ansteigende Fachkräftemangel im Verarbeitenden Gewerbe betraf in den letzten zwei Jahren nahezu alle Länder in Europa. Nur in Italien und Spanien scheint

Fachkräftemangel in der Industrie historisch betrachtet bisher nie ein großes Problem gewesen zu sein.

Im Dienstleistungssektor (vgl. Tab. 2) ist der Fachkräftemangel mit 34,8% in der Europäischen Union etwas höher als in der Industrie. Deutschland liegt mit 49,4% hinter Malta (69,5%), der Niederlande (60,6%) sowie Schweden (50%) auf Platz 4. Nicht weit dahinter rangieren die Schweiz (43,6%) sowie Österreich (41,1%). Ähnlich wie in der Industrie befinden sich die Anteile gegenwärtig auf ihrem Maximum oder nicht weit davon entfernt. Spanien und Italien liegen mit 20% erneut eher am unteren Ende. Die Anteile sind dort jedoch mehr als doppelt so hoch wie in der Industrie. De facto keinerlei Probleme mit einem Mangel haben Zypern und die Türkei. Der Vergleich der zwei Jahrzehnte zeigt, dass die Anteile teilweise nur moderat angezogen haben oder sogar gesunken sind. Eine Ausnahme bildet hier unter anderem Deutschland, wo sich der Mittelwert mehr als vervierfacht hat. Die aktuellen Zahlen für 2022 liegen für die meisten Länder aber deutlich oberhalb des Durchschnitts des letzten Jahrzehnts. Abbildung 4 zeigt, dass auch der grundsätzliche Verlauf dem der Industrie sehr ähnelt. Die Anteile haben sich in den letzten beiden Jahren deutlich erhöht.

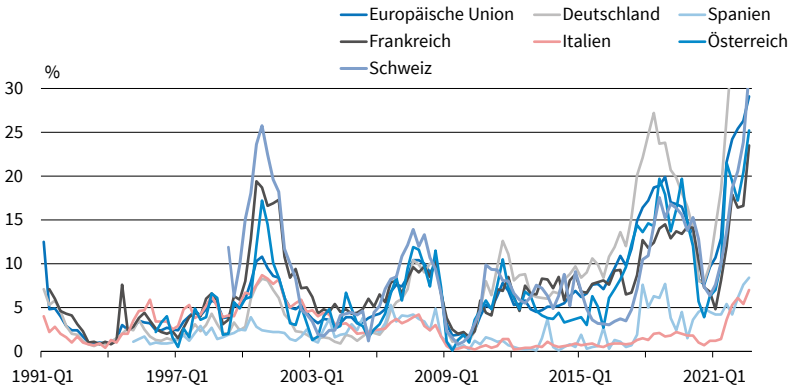
Im Baugewerbe berichten in der Europäischen Union derzeit 34,4% der Unternehmen von Beeinträchtigungen durch Fachkräftemangel. Deutschland liegt mit rund 40% etwas darüber. In der Schweiz klagte rund jedes zweite Unternehmen über Fachkräftemangel. In Österreich waren es rund 40%. In Irland, Griechenland, Luxemburg und Slowenien liegen die Werte jenseits der 60%. In Belgien (8,7%) und Spanien (11%) liegen die Anteile dagegen auf eher niedrigem Niveau. Die Anstiege fallen teilweise moderat aus. Eine Ausnahme ist hier Ungarn, wo sich der Anteil mehr als verdreifacht hat. Auf der anderen Seite hatte sich der Mittelwert in Frankreich im letzten Jahrzehnt in etwa halbiert, ist aber auch dort nun wieder erheblich gestiegen. Ebenso wie in der Industrie und im Dienstleistungssektor liegen die aktuellen Zahlen deutlich oberhalb des Mittelwerts des letzten Jahrzehnts. In Abbildung 5 wird die Entwicklung über die Zeit ab 2003 dargestellt. Im Baugewerbe liegen die Daten auf monatlicher Ebene vor und sind deshalb etwas erratischer im Vergleich zu den Quartalsergebnissen in der Industrie und dem Dienstleistungssektor. Das Bild, ansteigende Werte in den letzten zwei Jahren, ähnelt dem in den anderen Sektoren. In Frankreich gab es in den 2010er Jahren bereits ein großes Problem mit Fachkräftemangel im Bausektor mit Spitzenwerten von über 50%. Dieser konnte dann bis Ende 2010 deutlich abgebaut werden, um nun wieder in ähnliche Regionen vorzustoßen.

EINORDNUNG DER ERGEBNISSE

Schon vor der Pandemie war der Fachkräftemangel ein großes Hemmnis für die deutsche Wirtschaft, und er verschärft sich immer mehr. Die geburtenstarken Jahrgänge gehen nach und nach in Rente. Diese demografische Entwicklung trifft auf den digitalen und ökologischen Strukturwandel, der nur mit ausreichend Fachkräften umzusetzen ist. Hierfür ist notwendig, dass Deutschland alle inländischen Potenziale insbesondere durch Aus- und Weiterbildung sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie (Rainer und Peichl 2021) ausschöpft. Zusätzlich benötigt Deutschland Fachkräfteeinwanderung in hohem Maße (Poutvaara 2021). Da Fachkräftemangel

Abb. 3

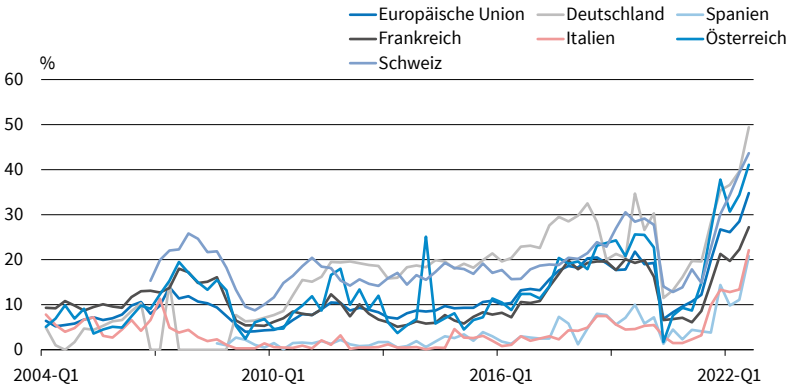
Fachkräftemangel in der Industrie für ausgewählte europäische Länder



Quelle: Europäische Kommission; KOF. © ifo Institut

Abb. 4

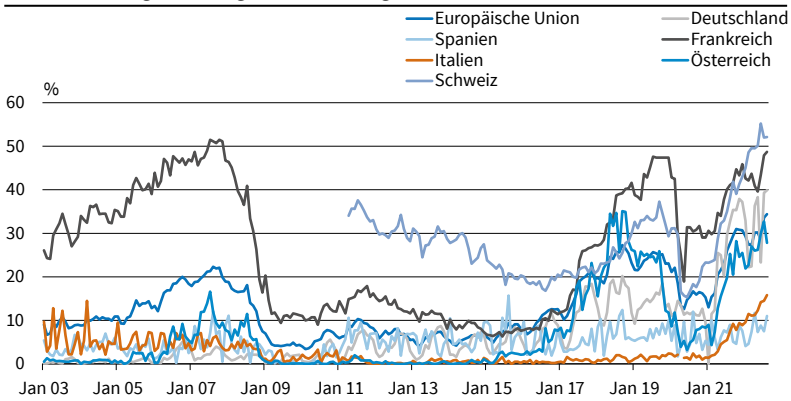
Fachkräftemangel im Dienstleistungssektor für ausgewählte europäische Länder



Quelle: Europäische Kommission; KOF. © ifo Institut

Abb. 5

Fachkräftemangel im Baugewerbe für ausgewählte europäische Länder



Quelle: Europäische Kommission; KOF. © ifo Institut

Tab. 2

Fachkräftemangel im Dienstleistungssektor im europäischen Vergleich

Angaben in %

	2022:II	2022:I	Durchschnitt 1990–1999	Durchschnitt 2000–2009	Durchschnitt 2010–2019	Minimum	Maximum	Wann Maximum?	Daten verfügbar seit
Malta	69,5	70,9	13,6	19,3	1,2	1,2	70,9	2022	2007
Niederlande	60,6	53,8	20,2	12,6	1,4	1,4	60,6	2022	2007
Schweden	50,0	45,0	13,9	20,4	3,5	3,5	50,0	2022	2003
Deutschland	49,4	39,6	3,8	20,5	0,0	0,0	49,4	2022	2003
Irland	48,7	54,1		21,7	2,8	2,8	54,1	2022	2016
Finnland	44,0	40,0	17,3	18,7	4,0	4,0	44,0	2022	2003
Dänemark	43,7	40,3		9,5	1,5	1,5	43,7	2022	2010
Schweiz	43,6	39,3	18,0	18,6	8,7	8,7	43,6	2022	2006
Österreich	41,1	34,4	9,1	12,9	1,7	1,7	41,1	2022	2003
Slowenien	38,4	33,0	10,7	8,2	1,8	1,8	38,4	2022	2003
Estland	36,3	23,8	16,8	17,0	0,5	0,5	37,2	2021	2003
Eurozone	35,4	28,6	7,6	11,6	4,1	4,1	35,4	2022	2003
Europäische Union	34,8	28,5	7,7	11,8	4,0	4,0	34,8	2022	2003
Belgien	33,0	39,0	22,4	15,3	6,0	6,0	43,0	2007	2003
Slowakei	32,0	25,0	2,4	9,0	0,0	0,0	32,0	2022	2003
Litauen	30,6	29,5	15,3	10,2	1,8	1,8	36,4	2008	2003
Kroatien	30,5	24,2	8,9	8,5	1,4	1,4	30,5	2022	2008
Bulgarien	28,4	19,1	3,5	9,2	0,6	0,6	28,4	2022	2003
Frankreich	27,2	22,3	10,9	10,8	5,1	5,1	27,2	2022	2003
Serbien	24,9	20,0		10,5	1,2	1,2	29,6	2019	2013
Ungarn	24,5	23,6	4,3	17,4	1,3	1,3	41,8	2016	2003
Polen	24,5	23,8	5,2	13,2	0,9	0,9	29,4	2019	2003
Mazedonien	23,3	12,1	2,1	7,3	0,0	0,0	23,3	2022	2008
Montenegro	23,2	14,9		7,8	0,5	0,5	24,2	2021	2012
Italien	22,1	13,4	4,1	2,3	0,1	0,1	22,1	2022	2003
Spanien	20,8	11,1	1,5	3,0	0,1	0,1	20,8	2022	2008
Lettland	20,1	15,6	14,3	7,2	1,2	1,2	32,1	2007	2004
Griechenland	18,0	4,5	4,5	4,8	0,6	0,6	18,0	2022	2003
Tschechien	17,9	10,9	3,5	6,7	0,3	0,3	21,5	2019	2003
Albanien	14,4	4,7		3,2	0,5	0,5	14,4	2022	2016
Portugal	8,9	5,8	6,0	4,0	2,1	2,1	16,4	2001	2001
Rumänien	7,0	7,3	6,1	2,9	0,1	0,1	13,5	2007	2003
Zypern	3,5	0,2	10,0	1,2	0,0	0,0	19,9	2008	2008
Türkei	3,3	2,9		5,8	1,8	1,8	12,5	2014	2011

Quelle: EU-Kommission; KOF; Berechnungen des ifo Instituts.

aber auch in vielen anderen europäischen Ländern vorherrscht, muss das benötigte Personal insbesondere auch in Drittländern außerhalb der EU angeworben werden. Die Politik muss hierfür endlich entschlossen die richtigen Rahmenbedingungen schaffen. Auf europäischer Ebene gibt es bereits seit dem Jahr 2011 eine Agenda für den europäischen Arbeitsmarkt, die unter anderem einen Schwerpunkt auf geeignete Aus- und Weiterbildung setzt (vgl. European Commission 2011). Guo et al. (2022) finden jedoch für alle europäischen Länder vor allem für handwerkliche Berufe weiterhin große Lücken zwischen den Anforderungen offener Stellen und den Qualifikationen der zur Verfügung stehenden Arbeitskräfte.

LITERATUR

European Commission (2011), „An Agenda for New Skills and Jobs: A European Contribution towards Full Employment“, EU Publications Office, verfügbar unter: https://data.europa.eu/doi/10.2767/28479.

Freuding, J. und J. Garnitz (2022), „Steigende Löhne, akuter Fachkräftemangel und die Mindestlohnerhöhung: Die Personalpolitik 2022“, *ifo Schnelldienst* 75(1), 49–51.

Tab. 3

Fachkräftemangel im Baugewerbe im europäischen Vergleich

Angaben in %

	2022:II	2022:I	Durchschnitt 1990–1999	Durchschnitt 2000–2009	Durchschnitt 2010–2019	Minimum	Maximum	Wann Maximum?	Daten verfügbar seit
Luxemburg	76,5	72,2	3,3	3,4	9,7	0,0	76,5	2022	1999
Griechenland	69,3	68,6	3,8	4,3	1,2	0,0	69,3	2022	1997
Irland	60,7	55,7			49,8	9,4	73,3	2022	2016
Slowenien	60,1	55,1		31,7	15,8	3,4	61,0	2007	2002
Schweiz	52,1	52,0			26,5	15,3	55,2	2022	2011
Schweden	52,0	46,0	7,2	24,4	29,1	0,0	78,7	2007	1998
Malta	50,4	23,7		18,7	22,4	0,0	66,5	2019	2008
Kroatien	49,0	52,9		18,7	17,1	0,5	56,1	2019	2008
Frankreich	48,7	47,9		34,7	17,6	6,3	51,5	2007	2003
Mazedonien	48,5	42,6		2,6	10,7	0,0	48,5	2022	2008
Estland	45,7	39,7	58,4	36,3	21,4	0,0	86,4	1999	1995
Tschechien	44,0	46,0	12,8	9,7	11,8	0,6	56,4	2019	1993
Slowakei	44,0	41,0	12,1	8,6	10,6	0,0	44,0	2022	1993
Österreich	42,9	39,2	13,7	7,4	15,9	0,0	53,5	2018	1985
Ungarn	41,7	49,3	12,1	8,3	26,5	0,9	72,3	2019	1996
Deutschland	39,9	39,3	2,3	1,2	7,3	0,0	39,9	2022	1991
Polen	38,8	38,2		19,0	25,2	2,1	52,7	2007	2000
Dänemark	37,5	36,8	10,3	12,6	11,8	0,0	47,8	2021	1998
Bulgarien	36,5	36,4	6,4	10,8	19,5	0,7	54,8	2019	1994
EU	34,4	33,6	3,7	10,6	11,4	0,5	34,4	2022	1991
Montenegro	33,5	34,5			10,8	0,0	48,0	2022	2012
Eurozone	33,1	32,3	3,4	9,6	9,4	0,2	33,1	2022	1991
Lettland	31,9	30,1		22,7	13,8	0,0	57,3	2007	2001
Litauen	30,5	28,8		29,8	18,0	0,0	58,5	2007	2005
Portugal	30,2	33,3		7,8	9,3	3,9	33,8	2022	2008
Finnland	30,0	37,0	5,4	23,1	23,7	0,0	72,0	1988	1985
Albanien	29,0	23,0			2,3	0,0	29,0	2022	2016
Niederlande	27,8	32,7	3,9	6,5	7,1	0,0	35,2	2000	1985
Serbien	22,9	16,8			10,4	0,0	37,3	2019	2013
Rumänien	16,8	20,4		13,3	7,6	0,1	28,9	2007	2005
Italien	15,8	14,5	4,1	4,2	0,9	0,0	22,2	1999	1985
Spanien	11,0	7,5	1,4	6,0	5,5	0,0	46,0	2000	1993
Belgien	8,7	7,8	1,7	1,9	2,1	0,0	9,8	1989	1989
Zypern	8,4	5,5		7,7	1,5	0,0	22,6	2008	2008
Türkei	4,9	5,4			3,1	1,1	5,9	2022	2011

Quelle: EU-Kommission; KOF; Berechnungen des ifo Instituts.

Guo, Y., C. Langer, F. Mercorio und F. Trentini (2022), „Skills Mismatch, Automation, and Training: Evidence from 17 European Countries Using Survey Data and Online Job Ads“, *EconPol Forum* 23(5), 11–15.

ifo Institut (2022), „Fachkräftemangel steigt auf Allzeithoch“, Pressemitteilung, 2. August, verfügbar unter: https://www.ifo.de/pressemitteilung/2022-08-02/fachkraeftemangel-steigt-auf-allzeithoch.

Jansen, A. und P. Risius (2022), „Sorgenkind Gastro? Berufswechsel in der Corona-Pandemie“, *IW-Kurzbericht* 60, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.

Marjenko, A., M. Müller und S. Sauer (2021), „Das KfW-ifo-Fachkräftebarometer: Jedes fünfte deutsche Unternehmen wird derzeit durch Fachkräftemangel beeinträchtigt“, *ifo Schnelldienst* 74(4), 57–59.

Poutvaara, P. (2021), „Zuwanderung von Fachkräften fördern“, *ifo Schnelldienst* 74(7), 11–14.

Projektgruppe Gemeinschaftsdiagnose (2022), *Energiekrise: Inflation, Rezession, Wohlstandsverlust,* Gemeinschaftsdiagnose Herbst 2022, Essen.

Rainer, H. und A. Peichl (2021), „Erwerbstätigenpotenzial besser ausschöpfen“, *ifo Schnelldienst* 74(7), 6–10.

Sauer, S. und K. Wohlrabe (Hrsg., 2020), *ifo Handbuch der Konjunkturumfragen,* ifo Beiträge zur Wirtschaftsforschung 88, ifo Institut, München.

Sauer, S. und T. Wollmershäuser (2021), „Fachkräftemangel wird zunehmend zur Belastung für die deutsche Wirtschaft“, *ifo Schnelldienst* digital 2(17).

Statistisches Bundesamt (2021), *Ausblick auf die Bevölkerungsentwicklung in Deutschland und den Bundesländern nach dem Corona-Jahr 2020 – Erste mittelfristige Bevölkerungsvorausberechnung 2021 bis 2035*, Wiesbaden.

ZULETZT ERSCHIENEN

THEMA IM NÄCHSTEN IFO SCHNELLDIENST:

ifo Schnelldienst 11/2022 erscheint am 9. November 2022

Entlastungspakete, Tankrabatt, Übergewinnabschöpfung: Wie weit kann der Staat uns in Krisen schützen?