

BMFSFJ Entgeltungleichheit zwischen Frauen und Männern in Deutschland

(Dossier, März 2009: Auszug aus S. 17-29)

2.1.2 Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen/ Rollenbilder (Ursachenkomplex II)

Erwerbsunterbrechungen

In Deutschland gibt es weiterhin große Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der Inanspruchnahme von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen. Während knapp 97 % der Männer ihre Erwerbstätigkeit anlässlich der Geburt eines Kindes nicht unterbrochen haben, gilt dies nur für 6 % der Frauen. Immerhin 50,6 % der Frauen haben ihre Erwerbstätigkeit aus familiären Gründen zwischen einem Jahr und drei Jahren und 29,4 % für maximal ein Jahr unterbrochen. Die Auswirkungen der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf den „Gender Pay Gap“ sind offensichtlich, der logische Zusammenhang jedoch komplex.

Wenn Frauen nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung in den Beruf zurückkehren und weder an das Gehaltsniveau ihrer früheren Kollegen noch an das eigene Einkommen vor der Unterbrechung anknüpfen können, lässt sich dies aus der Perspektive des Unternehmens mit Humankapitaleffekten erklären. Das IW kommt zum Ergebnis, dass kürzlich erworbenes Wissen einen größeren Beitrag zum Einkommen leistet als personengebundene Wissensbestandteile, deren Generierung mehrere Jahre zurückliegt. Es wird auch von einer **Abschreibung des Humankapitals** gesprochen, die durch fehlende betriebliche Weiterbildung während der Erwerbsunterbrechung verstärkt wird.

Basierend auf Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) zeigen die Ergebnisse von Untersuchungen, dass eine familienbedingte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit je nach Zeitpunkt, Dauer und Ausgestaltung der Höhe nach variierende, aber persistente Lohnstrafen nach sich zieht, während eine durchgängige Vollzeit-Erwerbstätigkeit von Erwerbseintritt bis -austritt (Referenzverlauf) mit kontinuierlichem Lohnwachstum – wenn auch mit abnehmenden Raten – belohnt wird.

Die Simulationen der Lohnentwicklung für eine in der Privatwirtschaft tätige Akademikerin offenbaren beispielhaft das Ausmaß der Lohnverluste: *„Nach dem Null-Verdienst in der dreijährigen Auszeit-Phase realisiert die Frau im Alter von 33 Jahren einen drastischen „Wage Cut“ (Verhältnis von Ausstiegs- zu Wiedereinstiegslohn); in den Folgejahren holt der Monatslohn deutlich auf, zuletzt im Jahr der Rückkehr in den 40-Stunden-Vollzeitjob (im Alter von 36 Jahren).*

Nachdem die Lohnstrafe früherer Auszeit vollständig verjährt ist, verläuft das Unterbrechungsprofil quasi parallel zum Referenzprofil. Das heißt, der Lohnabstand zur Referenzfrau wird bis zum Alter von 55 Jahren nicht abgebaut, was angesichts des Kurvenverlaufs auch für die nun beginnenden Vorrubestandsjahre nicht mehr zu erwarten ist. Die Wiedereinsteigerin kann somit nicht mehr das Lohnniveau der Frau ohne Kinder erreichen.“ (HWWI (2008), HWWI Update (07/2008): „Aufschiebende Effekte für die Geburten durch das Elterngeld?“)

Neben der Lohneinbuße, die auf den Verlust von Humankapital zurückzuführen ist, scheint eine lange Erwerbspause auch eine **Signalwirkung hinsichtlich einer geringeren Erwerbsorientierung** zu haben. Wenn Firmen daraufhin Frauen eine geringere Leistungsbereitschaft und Produktivität nach der Erwerbspause unterstellen und sich dadurch deren Aufstiegschancen verringern, führt dies unmittelbar zu Einkommenseinbußen. [...]

Bei der Bestimmung der Lohneinbuße spielt die Dauer der Unterbrechung eine besondere Rolle. Je länger die Erwerbsunterbrechung dauert, umso größer ist die (angenommene) Entwertung des Humankapitals als Folge von entgangener beruflicher Praxiserfahrung sowie nicht realisierten (betrieblichen) Weiterbildungsmaßnahmen.

Studien zeigen, dass eine sechsmonatige Erwerbsunterbrechung in den Jahren 1984 bis 1994 den Lohn um 9 % senkte. Entschied sich eine Frau, nach Ablauf der Elternzeit dem Erwerbsleben ein weiteres halbes Jahr fernzubleiben, erhöhte dies die Lohneinbuße um nochmals 15 %. Wird berücksichtigt, dass es insgesamt 3,7 Mio. nicht erwerbstätige Mütter (Kinder bis 14 Jahren) in Deutschland gibt und 60 % der Mütter nach der Elternzeit nicht an den Arbeitsplatz zurückkehren, wird der Effekt der Dauer der Erwerbsunterbrechung auf die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in Deutschland deutlich.

Bei der Analyse der Lohnverluste durch Erwerbsunterbrechungen können **kurz- und mittel- bis langfristige Lohneffekte** unterschieden werden. Auf Basis von SOEP-Daten zeigt das Hamburgische WeltWirtschaftsinstitut (HWWI) in seiner Analyse, dass die Mehrheit der Frauen direkt nach der familienbedingten Erwerbsunterbrechung auf relativ ähnliche Arbeitsstellen zurückkehren und ähnliche Stundenlöhne beziehen. Dabei sinkt dennoch das Einkommen bei 70 % der Frauen, weil der Anteil der Frauen recht hoch ist, die bei der Rückkehr ins Erwerbsleben zunächst nur **teilzeitbeschäftigt** ist. Mittel- bis langfristig zahlen diese Frauen für die Unterbrechung auch nach rascher Rückkehr einen Preis, weil ihre Aufstiegschancen gemindert werden. Während etwa 75 % der

Frauen ohne Kinder in einer Vollzeitbeschäftigung tätig sind, arbeiten nach der Geburt eines Kindes nur 24 % in Vollzeit. Entsprechend erhöhen sich die Quoten bei teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen. Bei Männern ist hingegen ein umgekehrter Trend zu erkennen. Während etwa 85 % der Männer ohne Kinder einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, steigt diese Quote durch die Geburt eines Kindes auf etwa 97 % an. [...]

Die beschriebenen Effekte fallen jedoch für West- und Ostdeutschland unterschiedlich aus. [...] Aufgrund des unterschiedlichen Angebots an Kinderbetreuungsplätzen überrascht es wenig, dass Frauen nach einer Erwerbspause vor allem in Westdeutschland häufig ihren Beruf nicht mit demselben Zeitaufwand fortsetzen können, selbst wenn sie dies wünschen. Die Folgen dieses Erwerbsverhaltens drücken sich dann in deutlichen Lohnunterschieden aus.

Je länger die Erwerbsunterbrechung andauert, umso schlechter sind die Einkommensperspektiven: Mit jedem zusätzlichen Unterbrechungsjahr ist der Negativeffekt größer. Vor diesem Hintergrund kann auch das sogenannte **Timing und Spacing von kindbedingten Erwerbsunterbrechungen** eine wichtige Rolle spielen. Einerseits besteht der Anreiz für hoch qualifizierte Frauen mit Kinderwunsch, die familienbedingte Erwerbsunterbrechung möglichst früh einzulegen, um den unmittelbaren (sofortigen) Einkommensverlust möglichst gering zu halten (Timing). Andererseits scheinen die gesamten langfristigen Einkommensverluste umso kleiner zu sein, je später im Erwerbsleben die familienbedingte Erwerbsunterbrechung eingelegt wird (Spacing).

Aufgrund der fehlenden familienbedingten Erwerbsunterbrechungen weisen männliche Angestellte häufig eine längere Betriebszugehörigkeitsdauer in ihren Unternehmen auf, obwohl sie tendenziell später in Firmen eintreten als Frauen. Da eine lange betriebliche Verweildauer implizit ein höheres betriebsspezifisches Wissen signalisiert, kommt die IW-Expertise zum Ergebnis, dass die Länge der betrieblichen Verweildauer einen Effekt auf die (zu erwartenden) Lohnsteigerungen und damit auf die Entgeltlücke hat. Aufgrund der (durchschnittlich) längeren Betriebszugehörigkeitsdauer der Männer machen sich fehlende Dienstjahre resultierend aus Erwerbsunterbrechungen dauerhaft in der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern bemerkbar. Statistisch schlagen sich die beschriebenen Effekte der unterschiedlichen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen für Deutschland in einem signifikant unterschiedlichen Verlauf der Bruttostundenverdienste von Frauen und Männern im Lebensverlauf nieder. Während Männer vom 30. Lebensjahr an er-

hebliche Verdienstzuwächse realisieren können (+ 23 %), stagniert der Bruttostundenverdienst von Frauen über 30. [...]

Arbeitszeitverkürzungen

Mit einem Wechsel von einer Vollzeit- auf eine Teilzeitstelle ist häufig sogar ein beruflicher Abstieg verbunden: Laut IW-Studie müssen 25 % der Frauen, die von einer Vollzeit- in eine Teilzeitstelle wechseln, eine Rückstufung hinsichtlich der geforderten Qualifikationen bei der betreffenden Erwerbsstelle hinnehmen. Erschwerend kommt hinzu, dass Frauen gerade in den Lebensjahren von 35 bis 44, in denen man typischerweise höhere Karrierestufen erreichen kann, einer Teilzeiterwerbstätigkeit nachgehen, während Männer eher am Anfang oder am Ende ihres Berufslebens teilzeiterwerbstätig sind. Letztlich führen diese Effekte zu einem einseitigen Einkommensnachteil von Frauen, der einen großen Teil der geschlechtsspezifischen Lohnlücke erklären kann. [...]

Individuelle Lohnverhandlungen/Löhne beim beruflichen Wiedereinstieg

Für Frauen mit noch kleinen Kindern sowie in der Phase des beruflichen Wiedereinstiegs ist die **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** von größter Relevanz – und in den meisten Fällen **wichtiger als das Gehalt**. Ein höheres Gehalt ist für Frauen emotional und faktisch durch das Unternehmen verbunden mit „bedingungslosem“ Einsatz für das Unternehmen. Damit würden sie aber die Balance riskieren – ihre eigene sowie die für die Familie. Da es Frauen mit Familie – v. a. mit noch jüngeren Kindern – explizit und notwendig um eine gute Vereinbarkeit geht, zeigen sie bei Einstellungs- und Mitarbeitergesprächen (teils reflexhaft, teils taktisch überlegt) das Verhaltensmuster, kein besonders hohes Gehalt erzielen zu wollen, um sich nicht neben der (aufgrund der Entwicklungsphasen auch immer wieder neuen unbekanntem) Herausforderung der Kindererziehung unter zusätzlichen Sozialdruck und Leistungsdruck (gegenüber Kollegen und dem Arbeitgeber) zu setzen. [...]

Frauen, die nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren, merken erst nach mehreren Jahren, dass ihr geringeres Einstiegs-Gehalt den Effekt hat, dass auch ihre weitere Entgeltentwicklung moderater ausfällt als bei Kollegen mit höherem Gehalt. Das Rollenbild der „Hinzuverdienerin“ funktioniert auf diese Weise selbst verstärkend, wobei die Steuerklasse 5 eine weitere Signalfunktion erfüllt. In dieser Rolle scheint es ihre Pflicht, auf die nichtmonetären Leistungsentgelte mehr zu schauen als auf ein höheres Gehalt. Für den Partner bedeutet dies umgekehrt, dass er in der Pflicht und unter Druck ist, für sich ein möglichst hohes Gehalt zu verhandeln: Damit wird

die traditionelle Rollenteilung verfestigt und auf Dauer gestellt.

Hinweis der Redaktion:

Das Dossier ist abrufbar unter www.bmfsfj.de-service-publikationen. Es kann als Argumentationshilfe dienen, wenn im Unterhaltsverfahren ehebedingte Nachteile im Erwerbsverlauf glaubhaft gemacht werden müssen.

Vereinte Nationen

Abschließende Bemerkungen des Ausschusses zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau

43. Sitzung, 19.01.-06.02.2009, CEDAW/C/DEU/CO/6

Wirtschaftliche Folgen von Scheidungen

55. Der Ausschuss sieht mit Sorge, dass die derzeitigen Gesetze des Vertragsstaates bezüglich der Vermögensaufteilung nach einer Scheidung und das derzeitige Unterhaltsrecht nicht in ausreichendem Maße auf geschlechtsspezifische wirtschaftliche Unterschiede zwischen den Ehegatten eingehen, die auf die bestehende Teilung des Arbeitsmarkts nach Geschlechtern und den größeren Frauenanteil im Bereich unbezahlter Arbeit zurückzuführen sind. Der Ausschuss nimmt mit Besorgnis die Politik zur Förderung der Eigenständigkeit zur Kenntnis, die dem seit 1. Januar 2008 geltenden Unterhaltsgesetz zugrunde liegt, das die Beendigung der Unterhaltsansprüche des sorgeberechtigten Elternteils vorschreibt, sobald das Kind drei Jahre alt ist. Der Ausschuss stellt weiterhin fest, dass das neue Unterhaltsgesetz keinen angemessenen Rechtsbehelf für Frauen vorsieht.

56. Der Ausschuss fordert den Vertragsstaat auf, die wirtschaftlichen Folgen einer Scheidung für beide Ehegatten zu untersuchen und dabei besonderes Gewicht auf das größere Humankapital und Verdienstpotezial von männlichen Ehegatten aufgrund ihrer Vollzeitbeschäftigung und ununterbrochenen beruflichen Laufbahn zu legen. Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat eine Überprüfung seiner derzeitigen Gesetze in Anbetracht der Ergebnisse der Untersuchung und die Berücksichtigung diesbezüglicher Informationen in seinem nächsten periodischen Bericht. Angesichts des noch immer unzureichenden Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen im Vertragsstaat empfiehlt der Ausschuss diesem, das neue Unterhaltsgesetz dahingehend zu ändern, dass die schwierige Lage geschiedener Frauen mit Kindern darin Berücksichtigung findet.

Download unter: <http://www.institut-fuer-menschenrechte.de>