

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

17|2023

In aller Kürze

- In Betrieben mit Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung ist die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern geringer als in Betrieben ohne diese Maßnahmen. Der Anteil der Betriebe, die solche Maßnahmen nach eigenen Angaben angeboten haben, ist von 2004 bis 2016 stark gestiegen.
- Unsere Regressionsanalysen zeigen, dass jede zusätzliche Maßnahme mit einer Verringerung der Geschlechterverdienstlücke im Betrieb einhergeht. Dieser Zusammenhang ist allerdings nur in westdeutschen Betrieben zu erkennen.
- In Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag ist der Zusammenhang zwischen den betrieblichen Maßnahmen zur Gleichstellung und der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern stärker als in anderen Betrieben.
- Insgesamt bestätigen unsere Analysen also, dass Gleichstellungsmaßnahmen mit einer geringeren Verdienstlücke im Betrieb einhergehen. Deshalb könnte eine öffentliche Förderung dieser freiwilligen betrieblichen Maßnahmen empfehlenswert sein, um die weiterhin bestehende Ungleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu reduzieren.

Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern

In Betrieben mit Gleichstellungsmaßnahmen ist die Verdienstlücke kleiner

von Matthias Collischon und Florian Zimmermann

Die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist ein viel beachtetes Thema in der politischen Debatte. In den letzten Jahren richtete sich das Augenmerk der Diskussion verstärkt darauf, welche Rolle Betriebe in diesem Zusammenhang spielen und wie sie zur Gleichstellung von Frauen und Männern beitragen können. Unsere Studie zeigt, dass die Einführung betrieblicher Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung mit einer Verringerung der Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern im Betrieb einhergeht.

Die Geschlechterlohnlücke bei Stundenlöhnen – der sogenannte Gender-Pay-Gap – sank in Deutschland zwischen 2004 bis 2022 von insgesamt 23 Prozent auf 18 Prozent (Destatis 2023). Dennoch gibt es noch immer eine substantielle Lohnlücke, die auch im europäischen Vergleich sehr hoch ausfällt (Eurostat

2023). Es ist ein Ziel der deutschen Politik, die weiterhin bestehenden Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und somit auch die Lohnlücke abzubauen, da diese eine systematische Benachteiligung von Frauen darstellen kann und nicht zuletzt auch Konsequenzen für die finanzielle Absicherung im Alter hat.

Dabei gerieten in den letzten Jahren vor allem Betriebe verstärkt in den Fokus politischer Entscheidungen. So wurde etwa 2015 das Gesetz zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen eingeführt (Kohaut/Möller 2019) und 2017 das Entgelttransparenzgesetz (Frodermann/Schmucker/Müller 2018). Letzteres legt Regeln fest, nach denen Betriebe Auskunft über Geschlechterungleichheiten bei der Lohnsetzung erteilen müssen.

Neben gesetzlichen Verpflichtungen gibt es auch freiwillige Initiativen von Betrieben, die Gleichstellung von Män-

nern und Frauen zu fördern und Ungleichheiten im Lohn zu reduzieren. So haben sich beispielsweise die Spitzenverbände der deutschen Privatwirtschaft im Jahr 2001 darauf verständigt, freiwillig betriebliche Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung einzuführen (Kohaut/Möller 2009). Wir befassen uns im Folgenden mit der Frage, ob diese betrieblichen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung mit einer kleineren Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern einhergehen. Vorhergehende Studien legen nahe, dass dies der Fall ist (Huffmann/King/Reichelt 2017; Van der Lippe/Van Breeschoten/Van Hek 2019; Zimmermann/Collischon 2023), erlauben jedoch keine Aussagen über spezifische Untergruppen.

Um detaillierte Einsichten über das Wechselspiel zwischen betrieblichen Maßnahmen und Verdienstlücken zu erhalten, untersuchen wir die Wirkung betrieblicher Maßnahmen in unterschiedlichen Kontexten. Wir betrachten etwa, ob es Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland gibt, da die Lohnlücke zwischen den Regionen immer noch stark variiert (Fuchs et al. 2019) und Geschlechternormen in Ostdeutschland eher egalitärer sind (Müller/Fuchs 2020) – weshalb betriebliche Maßnahmen hier anders wirken könnten. Neben regionalen Unterschieden könnten auch Betriebscharakteristika, speziell das Vorhandensein eines Betriebsrats oder eines Tarifvertrags, eine Rolle spielen. Es ist etwa möglich, dass Betriebsräte eher auf die Umsetzung der Maßnahmen achten und diese dadurch größere Effekte aufweisen. In Betrieben mit Tarifverträgen könnten die Maßnahmen stärker formalisiert und Teil des Tarifvertrags sein, wodurch die Umsetzung der Maßnahmen ebenfalls wahrscheinlicher wird. Somit tragen wir mit diesem Kurzbericht zu einem differenzierteren Bild des Zusammenhangs zwischen betrieblichen Maßnahmen und Geschlechterlohnlücken bei.

1

Datenbasis

• Querschnittsmodell der Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB)

Das Querschnittsmodell der Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB QM 9319) (Ruf et al. 2021a; Ruf et al. 2021b; Umkehrer 2018) ist eine Verknüpfung der Befragungsdaten des IAB-Betriebspanels mit den zugehörigen Betriebs- und Personendaten aus den Prozessen der Bundesagentur für Arbeit am Stichtag 30. Juni.

Das IAB-Betriebspanel ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung von rund 15.500 Betrieben aller Betriebsgrößen und Wirtschaftszweige mit mindestens einer oder einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Befragung wird seit 1993 in den westdeutschen und seit 1996 in den ostdeutschen Bundesländern durchgeführt und stellt eine zentrale Grundlage für die Erforschung der Nachfrageseite des Arbeitsmarkts dar. In den Jahren 2004, 2008, 2012 und 2016 wurden die Betriebe mit leicht abgewandelten Fragen zur Anzahl der angebotenen Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung befragt. Wir betrachten die Maßnahmen, die durchgehend zwischen 2004 und 2016 abgefragt wurden. Diese sind auch im Text genauer beschrieben.

Diese Betriebsdaten sind im Querschnittsmodell kombiniert mit den Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit, die tagesgenaue Informationen zu Erwerbsverläufen aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in LIAB-Betrieben liefern. Löhne oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze wurden imputiert (Dauth/Eppelsheimer 2020). Der Stichtag für diese Informationen ist der 30. Juni des jeweiligen Jahres. Mehr Informationen zum LIAB können Sie bei Heining et al. (2014) finden.

• Stichprobeneinschränkung

Es werden alle Betriebe untersucht, die 2004, 2008, 2012 und 2016 an der Befragung teilgenommen haben und jeweils mehr als zehn sozialversicherungspflichtige Beschäftigte hatten. Wir benutzen somit ein balanciertes Panel auf Betriebsebene. In diesen Betrieben werden alle sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten zwischen 20 und 60 Jahren betrachtet. Wir schließen Teilzeitbeschäftigte von den Analysen aus, da uns keine Informationen zu den Arbeitsstunden vorliegen und wir so keine vergleichbaren Stundenlöhne berechnen können. Bei dieser Einschränkung ist zu berücksichtigen, dass Frauen häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. Da van der Lippe/van Breeschoten/van Hek (2019) zu ähnlichen Ergebnissen inklusive Teilzeitbeschäftigten kommen, beeinflusst diese Einschränkung wahrscheinlich unsere Ergebnisse nicht. Zudem ist die Vollzeitinfo bis 2011 überschätzt, was zu einer Überschätzung des Einflusses der Maßnahmen auf die Geschlechterlohnungleichheit führen könnte (Fitzenberger/Seidlitz 2020). Die Ergebnisse sind robust hinsichtlich dieser Einschränkung und man findet ähnliche Ergebnisse, wenn man nur 2012 und 2016 betrachtet (Zimmermann/Collischon 2023). Schließlich sind unsere Analysen auf Betriebe beschränkt, in denen mindestens eine Frau und ein Mann mit den vorher genannten Eigenschaften beschäftigt waren. Diese Einschränkung ist nötig, da man Geschlechterlohnlücken nur für Betriebe berechnen kann, in denen sowohl Männer als auch Frauen arbeiten.

Immer mehr Betriebe nutzen freiwillig Maßnahmen zur Gleichstellung

In unseren Analysen verwenden wir die Linked-Employer-Employee-Daten (LIAB), eine Verknüpfung des IAB-Betriebspanels mit Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit. Dieser Datensatz enthält damit sowohl Befragungsdaten als auch administrative Informationen zu Betrieben und administrative Erwerbshistorien zu Beschäftigten (vgl. Infobox 1). Das Betriebspanel liefert Informationen zu vier Typen von betrieblichen Maßnahmen, die in den Jahren 2004, 2008, 2012 und 2016 abgefragt wurden. Konkret wurden Betriebe gefragt, ob jeweils die folgenden Maßnahmen im Betrieb angeboten wurden:

- betriebliche Kinderbetreuungsangebote
- Angebote an Beschäftigte, die wegen Elternzeit freigestellt sind
- gezielte Förderung des weiblichen Nachwuchses (gezielte Karriereplanung, Mentoringprogramme etc.)

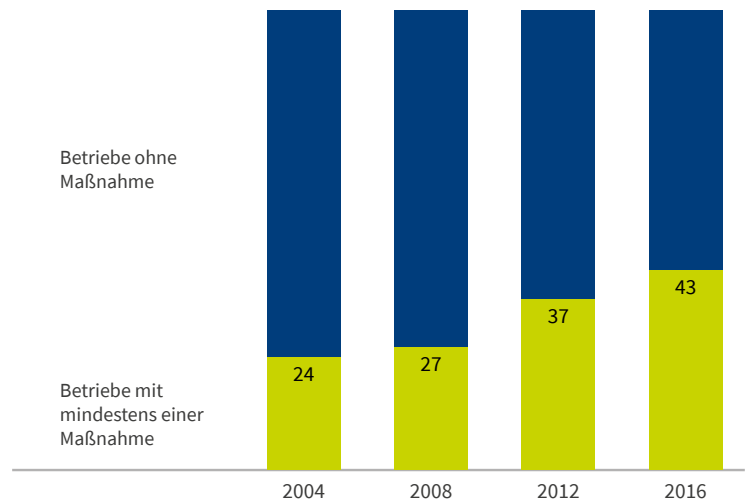
- andere Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen.

Diese Gleichstellungsmaßnahmen könnten auf unterschiedliche Weise zu einer Reduzierung der geschlechtsspezifischen Verdienstlücke beitragen. Das Maßnahmenangebot könnte etwa ein Signal für potenzielle Bewerberinnen sein und dazu führen, dass sich mehr Frauen bewerben (wenn die Firma als attraktiver wahrgenommen wird) und eingestellt werden (wenn Maßnahmen mögliche Diskriminierung im Einstellungsprozess reduzieren). Auch könnten Frauen profitieren, die bereits Teil der Belegschaft sind, indem sie beispielsweise häufiger befördert werden (Zimmermann/Collichon 2023). Des Weiteren könnte die Einführung von Gleichstellungsmaßnahmen ein Signal an die Personalabteilung sein, sich mit dem Thema Chancengleichheit stärker zu befassen, und so zu geringeren Verdienstlücken beitragen – sowohl bei Neueinstellungen als auch für die gesamte Belegschaft.

Ein Blick auf die Verbreitung der Gleichstellungsmaßnahmen im Befragungszeitraum zeigt, dass 2004 etwa 25 Prozent der Betriebe in unserer Stichprobe berichteten, mindestens eine der abgefragten Maßnahmen umgesetzt zu haben, und bis 2016 ist dieser Anteil auf über 40 Prozent gestiegen (vgl. Abbildung A1). Der in unserer Stichprobe ausgewiesene Anteil ist höher als der Anteil in allen deutschen Betrieben, da wir Betriebe mit bis zu 10 Beschäftigten von unserer Analyse ausschließen, denn gerade kleine Betriebe führen sehr selten solche formalisierten Maßnahmen ein (Frodermann et al. 2018). Zusammengefasst zeigen unsere Ergebnisse klar, dass viele größere Betriebe über die Zeit erstmals betriebliche Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf und zur Förderung der Gleichstellung einführen.

Gleichstellungsmaßnahmen im Betrieb im Zeitverlauf

Anteil an allen Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten, die gültige Angaben dazu gemacht haben, ob sie Gleichstellungsmaßnahmen anbieten, in Prozent



Quelle: LIAB QM 9319, eigene Berechnungen (ungewichtet, basierend auf 1.415 Betrieben zu je vier Zeitpunkten). © IAB

Betriebe mit Gleichstellungsmaßnahmen weisen kleinere Verdienstlücken auf

Als nächstes widmen wir uns der Frage, ob Betriebe, in denen Gleichstellungsmaßnahmen vorliegen, kleinere Geschlechterlohnlücken aufweisen als Betriebe ohne derartige Maßnahmen. Da mit den jeweiligen Maßnahmen häufig das Ziel verfolgt wird, die Geschlechterungleichheit zu reduzieren, indem etwa die Arbeitsmarktpartizipation von Frauen vereinfacht wird, könnten sich auch Effekte auf die Geschlechterlohnlücke zeigen. So ist es etwa denkbar, dass betriebliche Kinderbetreuungsangebote Müttern flexiblere Arbeitszeiten ermöglichen, die sich in einer höheren Arbeitszeit und damit auch in einem höheren Lohn und besseren Karrierechancen niederschlagen. Für unsere Analysen berechnen wir daher innerhalb der Betriebe unbereinigte Geschlechterverdienstlücken für Vollzeitangestellte, also durchschnittliche Verdienstunterschiede zwischen vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen, die im selben Betrieb arbeiten (vgl. Infobox 2 auf Seite 4). Diese Einschränkung beeinflusst unsere Ergebnisse vermutlich nicht, da van der Lippe/van Breeschoten/van Hek (2019) ähnliche Ergebnisse finden, wenn sie Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte untersuchen.

Abbildung A2 zeigt die Geschlechterverdienstlücke über alle Betriebe und nach Anzahl der Gleichstellungsmaßnahmen, die in einem Betrieb vorliegen. Insgesamt finden wir im Durchschnitt der untersuchten Jahre eine Lohnlücke für Tagesentgelte von 21 Prozent, die derjenigen von Destatis berechneten Lohnlücke in Stundenlöhnen im Jahr 2016 mit ebenfalls 21 Prozent entspricht. Unterscheidet man die Betriebe nach Anzahl der eingeführten Maßnahmen, ist deutlich zu erkennen, dass die Verdienstlücke zwischen Frauen und

Männern in Betrieben mit mehr Maßnahmen kleiner ist. In Betrieben ohne Maßnahmen beträgt die Geschlechterverdienstlücke 22 Prozent, während sie in Betrieben mit drei oder vier Maßnahmen mit 12 Prozent nur annähernd halb so groß ist.

Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen gehen mit geringeren Verdienstlücken einher – vor allem in Westdeutschland

Der Vergleich durchschnittlicher Verdienstunterschiede in verschiedenen Betrieben ist jedoch nicht geeignet um festzustellen, ob die Einführung betrieblicher Maßnahmen die Geschlechterlohnlücke verringert. Beispielsweise könnten auch Betriebe, die ohnehin schon aus anderen Gründen kleinere Geschlechterlohnlücken aufweisen – etwa Betriebe mit mehr Frauen in Führungspositionen (Zimmermann 2022) –, häufiger betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen einführen. Aus diesem Grund werden wir im nächsten Schritt in unseren Analysen Regressionsverfahren nutzen, die es ermöglichen, derartige Unterschiede zwischen Betrieben oder Personen zu berücksichtigen. Wir verwenden Regressionen mit fixen Effekten auf Betriebsebene um zeitkonstante Eigenschaften von Betrieben herauszurechnen, wie beispielsweise die Branchenzugehörigkeit (vgl. Infobox 2). Zusätzlich berücksichtigen wir das Alter, die Arbeitsmarkterfahrung, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die Bildung der Beschäftigten. Damit schätzen wir den Zusammenhang zwischen den Maßnahmen und den Verdiensten innerhalb eines Betriebs für vergleichbare Beschäftigte.

In Tabelle T1 (Seite 5) sind die zentralen Ergebnisse unserer Analysen zusammengefasst. Spalte 1 zeigt die Befunde für alle Beschäftigten: Danach verdienen Frauen im Durchschnitt etwa 14,5 Prozent weniger als Männer mit vergleichbarer Bildung, Arbeitsmarkterfahrung, Betriebszugehörigkeit und vergleichbarem Alter im selben Betrieb (Koeffizient „Frau“ in Zeile 1).

Eine zusätzliche Maßnahme geht für Männer mit einer nicht statistisch signifikanten Verdiensterhöhung von 1,0 Prozentpunkt einher (Koeffizient „Zahl der Maßnahmen“). Dagegen ist eine zusätzliche Maßnahme für Frauen mit einer Verdiensterhöhung von 3,5 Prozentpunkten verbunden (Sum-

A2

Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Betrieben mit unterschiedlicher Zahl an Gleichstellungsmaßnahmen

Verdienstlücke im Durchschnitt der Jahre 2004, 2008, 2012 und 2016, in Prozent



Anmerkungen: Für die Berechnung der Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen vgl. Infobox 2 auf Seite 4. Lesebeispiel: In Betrieben ohne Maßnahmen zur Gleichstellung beträgt die Verdienstlücke im Durchschnitt 21,6 Prozent.

Quelle: LIAB QM 9319, eigene Berechnungen (basierend auf 956.447 Beschäftigten in 1.415 Betrieben). © IAB

2

Analysemethode

Wir berechnen die unbereinigte Verdienstlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern folgendermaßen (Statistisches Bundesamt):

$$\frac{(\text{Durchschnittliches Tagesentgelt der Männer} - \text{durchschnittliches Tagesentgelt der Frauen})}{\text{durchschnittliches Tagesentgelt der Männer}} \cdot 100 \%$$

Um bereinigte Geschlechterlohnlücken in Betrieben auszurechnen, nutzen wir lineare Regressionsmodelle. Konkret regressieren wir hierbei das logarithmierte Tagesentgelt auf Bildung (ohne Berufsabschluss, mit Berufsabschluss, Hochschulabschluss), Alter, Alter Quadrat, Betriebszugehörigkeit in Jahren und Arbeitsmarkterfahrung in Jahren, um Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen herauszurechnen, die zum Beispiel durch Unterschiede im Bildungsniveau erklärt werden können. Zusätzlich enthalten die Analysen Fixe Effekte für Betriebe. Das bedeutet, dass wir die Effekte auf den Verdienst herausrechnen, die dadurch erklärt werden können, dass Männer und Frauen in Betrieben mit unterschiedlichen Durchschnittslöhnen arbeiten.

Das Hauptinteresse unserer Analyse liegt auf dem Effekt von innerbetrieblichen Maßnahmen, die wir ebenfalls in die Regression aufnehmen und mit einer Indikatorvariable für das Geschlecht interagieren. In unseren Ergebnistabellen zeigen wir jeweils drei Koeffizienten. Zunächst zeigen wir den Koeffizienten für „Frau“, der – unter Kontrolle der oben genannten Variablen – eine Schätzung für die Geschlechterlohnlücke in Betrieben liefert, in denen es keine Maßnahmen gibt. Als nächstes zeigen wir den Koeffizienten für die Anzahl der betrieblichen Maßnahmen. Unter Kontrolle der oben genannten Variablen sowie der Fixen Effekte für Betriebe gibt der Koeffizient an, wie die Einführung einer zusätzlichen betrieblichen Maßnahme auf die Verdienste der Beschäftigten wirkt. Als letztes zeigen wir den Koeffizienten des Interaktionsterms zwischen betrieblichen Maßnahmen und der Geschlechtervariable, was gleichbedeutend mit dem Effekt der Einführung betrieblicher Maßnahmen auf die innerbetriebliche Geschlechterlohnlücke ist. Dies ist der Effekt, an dem wir hauptsächlich interessiert sind.

me aus den Koeffizienten „Zahl der Maßnahmen“ und „Frau x Zahl der Maßnahmen“). Damit geht die Einführung einer zusätzlichen Maßnahme mit einer Verringerung der Geschlechterlohnücke um durchschnittlich 2,5 Prozentpunkte einher. Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Maßnahmen mit einer Verringerung der Geschlechterlohnücke einhergehen.

Als Nächstes vergleichen wir die Schätzergebnisse in Ost- und Westdeutschland (vgl. Tabelle T1, Spalten 2 und 3). Der Effekt betrieblicher Maßnahmen könnte in Ostdeutschland kleiner sein, weil die Rahmenbedingungen historisch bedingt bereits mehr auf Chancengleichheit ausgerichtet sind. So ist in Ostdeutschland die Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser gewährleistet, beispielsweise durch die flächendeckenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten für Unter-3-Jährige.

Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass die bereinigte Verdienstlücke in Ostdeutschland mit etwa 9 Prozent in Betrieben ohne Maßnahmen nur halb so groß ist wie in Westdeutschland mit fast 18 Prozent. Die Einführung zusätzlicher Maßnahmen hat auf die Geschlechterlohnücke in Ostdeutschland keinen Effekt (es wird ein 0-Effekt geschätzt), während sie in westdeutschen Betrieben mit einer statistisch signifikanten Verringerung der Verdienstlücke verbunden ist (3,4 Prozentpunkte pro Maßnahme). Dieses Ergebnis könnte daraus resultieren, dass die besseren Rahmenbedingungen in Ostdeutschland bereits zum Teil die Wirkung der Maßnahmen abdecken.

Betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen in unterschiedlichen Kontexten

Nun widmen wir uns der Frage, ob betriebliche Gleichstellungsmaßnahmen in unterschiedlichen betrieblichen Kontexten unterschiedlich wirken. Dazu vergleichen wir Betriebe mit und ohne Betriebsrat im jeweiligen Beobachtungsjahr. Es ist denkbar, dass Maßnahmen in Betrieben mit Betriebsrat stärker durchgesetzt werden und so eine größere Wirkung entfalten könnten. Diese Vermutung bestätigt sich in den Ergebnissen: Laut Spalte 1 in Tabelle T2 geht die Einführung einer zusätzlichen Maßnahme mit einer statistisch signifikanten Verringerung der Geschlechterlohnücke

um 2,1 Prozentpunkte einher, wenn ein Betriebsrat vorhanden ist. Bei den Schätzungen für Betriebe

T1

Effekte betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen in einem Betrieb auf die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern – nach Region

Hauptergebnisse der Regressionsanalyse

	Alle Beschäftigten (1)	Ost (2)	West (3)
Frau	-0,145* (0,007)	-0,091* (0,008)	-0,175* (0,009)
Zahl der Maßnahmen	0,010 (0,007)	0,017* (0,008)	0,006 (0,009)
Frau x Zahl der Maßnahmen	0,025* (0,003)	-0,000 (0,003)	0,034* (0,004)
Kontrollvariablen	Ja	Ja	Ja
Beschäftigte	956.447	222.486	733.961
Betriebe	1.415	631	784

Anmerkungen: Die abhängige Variable ist in allen drei Modellen das logarithmierte Tagesentgelt der Vollzeit-Beschäftigten (imputiert über der Beitragsbemessungsgrenze). Die Modelle nutzen Regressionen mit Fixen Effekten. Auf Betriebsebene kontrollieren wir auf Fixe Effekte. Die Kontrollvariablen auf der Individualebene sind das Alter, die Arbeitsmarkterfahrung, die Betriebszugehörigkeit und die Bildung. Das Modell in Spalte (1) enthält alle Beschäftigten. Das Modell in Spalte (2) enthält Beschäftigte in ostdeutschen Betrieben und das Modell in Spalte (3) Beschäftigte in westdeutschen Betrieben. Die Standardfehler sind geclustert auf Betriebsebene und sind in Klammern geschrieben. * kennzeichnet statistisch signifikante Koeffizienten (berechnet auf Grundlage eines zweiseitigen t-Tests auf 5 % Fehlerniveau).

Lesebeispiel für Spalte (1): Frauen verdienen im Durchschnitt etwa 14,5 % weniger als Männer mit vergleichbarer Bildung, Arbeitsmarkterfahrung, Betriebszugehörigkeit und vergleichbarem Alter im selben Betrieb. Eine zusätzliche Maßnahme geht mit einer nicht statistisch signifikanten Verdiensterhöhung von etwa 1,0 % für Männer einher. Eine zusätzliche Maßnahme geht für Frauen mit einer Verdiensterhöhung von circa 3,5 % einher (Summe aus Koeffizienten „Zahl der Maßnahmen“ und „Frau x Zahl der Maßnahmen“: 1,0 % + 2,5 %). Dadurch verringert sich die Geschlechterverdienstlücke im Durchschnitt um circa 2,5 Prozentpunkte.

Quelle: LIAB QM 9319, eigene Berechnungen. © IAB

T2

Effekte betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen auf die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern – nach Betriebsrat und Tarifvertrag im Betrieb

Ergebnisse der Regressionsanalyse

	Betriebsrat		Tarifvertrag	
	Ja	Nein	Ja	Nein
	(1)	(2)	(3)	(4)
Frau	-0,131* (0,008)	-0,180* (0,008)	-0,136* (0,009)	-0,162* (0,007)
Zahl der Maßnahmen	0,011 (0,008)	0,005 (0,004)	0,012 (0,008)	-0,002 (0,005)
Frau x Zahl der Maßnahmen	0,021* (0,004)	0,008 (0,007)	0,023* (0,004)	0,010 (0,005)
Beschäftigte	845.147	111.300	826.232	130.215
Betriebe	692	878	991	811

Anmerkungen: Die abhängige Variable ist in allen Modellen das logarithmierte Tagesentgelt der Vollzeit-Beschäftigten. Die Modelle nutzen Regressionen mit Fixen Effekten auf Betriebsebene. Die Kontrollvariablen sind das Alter, die Arbeitsmarkterfahrung, die Betriebszugehörigkeit und die Bildung. Die Summe aus Betrieben mit und ohne Betriebsrat oder Tarifvertrag ist größer als 1.415, weil einige Betriebe Betriebsräte einführen oder abschaffen. Die Standardfehler sind geclustert auf Betriebsebene und sind in Klammern geschrieben. * kennzeichnet statistisch signifikante Koeffizienten (berechnet auf Grundlage eines zweiseitigen t-Tests auf 5 % Fehlerniveau).

Lesebeispiel für Spalte (1): Frauen verdienen in Betrieben mit Betriebsrat im Durchschnitt 13,1 % weniger als Männer mit vergleichbarer Bildung, Arbeitsmarkterfahrung, Betriebszugehörigkeit und vergleichbarem Alter im selben Betrieb. Der Verdienst von Männern erhöht sich durch zusätzliche Maßnahmen statistisch nicht signifikant um 1,1 %. Der Verdienst von Frauen steigt pro zusätzliche Maßnahme um 3,2 % (Summe aus Koeffizienten Frau und Frau x Zahl der Maßnahmen: 1,1 % + 2,1 %). Dadurch verringert sich die Geschlechterlohnücke im Durchschnitt statistisch signifikant um 2,1 Prozentpunkte (Koeffizient Frau x Zahl der Maßnahmen).

Quelle: LIAB QM 9319, eigene Berechnungen. © IAB

ohne Betriebsrat (vgl. Tabelle T2, Spalte 2) ist der Zusammenhang zwischen betrieblichen Maßnahmen und der Geschlechterlohnlücke nicht statistisch signifikant.

Zudem könnten die Maßnahmen in Betrieben mit Tarifvertrag stärker wirken: Eine Festschreibung im Tarifvertrag könnte die Maßnahmen verbindlicher machen und konkrete Maßnahmen, etwa zur Kontaktpflege während der Elternzeit, enthalten (BMFSFJ 2005). Ebenso könnte sie ein Zeichen stärkerer Mitbestimmung der Beschäftigten sein, die auch die Durchsetzung von Maßnahmen unterstützt. Spalte 3 in Tabelle T2 zeigt, dass in Betrieben mit Tarifvertrag eine zusätzliche Maßnahme mit einer statistisch signifikanten Verringerung der Geschlechterlohnlücke um 2,3 Prozentpunkte einhergeht. In Betrieben ohne Tarifvertrag (Spalte 4) gibt es dagegen keinen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen den Maßnahmen und der Geschlechterlohnlücke. Somit bestätigen unsere Ergebnisse, dass die Maßnahmen in Betrieben mit Tarifvertrag einen stärkeren Zusammenhang mit kleiner werdenden Verdienstlücken aufweisen.

Effektstärke der einzelnen Gleichstellungsmaßnahmen ist vergleichbar

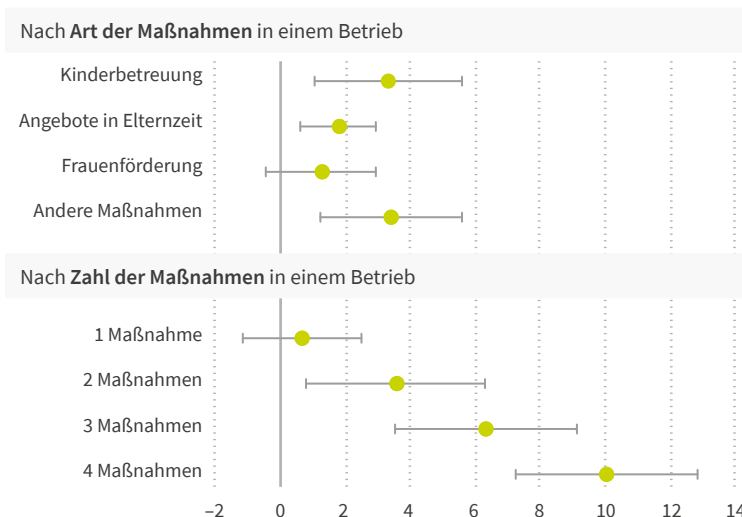
Schließlich vergleichen wir die Wirkung der vier untersuchten Maßnahmen und der unterschiedlichen Anzahl von Maßnahmen in einem Betrieb. Zuerst betrachten wir die Effekte der einzelnen Maßnahmen separat, da es möglich ist, dass sie unterschiedliche Effekte auf die Geschlechterlohnlücke haben. Abbildung A3 (obere Grafik) zeigt, dass die Effekte der Maßnahmen sich nicht signifikant unterscheiden. Alle Maßnahmen gehen mit einer niedrigeren Geschlechterlohnlücke einher, wobei der Zusammenhang der „Frauenförderung“ mit der Geschlechterlohnlücke nicht statistisch signifikant ist (das Konfidenzintervall schneidet die Null-Linie). Dennoch weist die „Frauenförderung“ mit 1,2 Prozentpunkten eine vergleichbare Effektstärke auf wie die anderen Maßnahmen. Beispielsweise geht die Einführung von „Angeboten in Elternzeit“ mit einer Verringerung der Geschlechterlohnlücke von 1,8 Prozentpunkten einher. Dieser Effekt ist statistisch signifikant auf dem 5-Prozent-Niveau, da das Konfidenzintervall die Null-Linie nicht schneidet.

Als nächstes untersuchen wir, ob jede zusätzliche Maßnahme einen ähnlichen Effekt auf die Verdienstlücke hat, unabhängig von der aktuellen Anzahl an Maßnahmen. Hierbei betrachten wir die Effekte von einer, zwei, drei und vier Maßnahmen separat. Unsere Ergebnisse in Abbildung A3 (untere Grafik) zeigen, dass jede zusätzliche Maßnahme jeweils den etwa gleichen Effekt hat. Dies unterstützt Ergebnisse aus der Literatur (Van der Lippe/Van Breeschoten/Van Hek 2019) und rechtfertigt die Modellierung der Anzahl der Maßnahmen als metrische Variable.

A3

Marginale Effekte der Gleichstellungsmaßnahmen auf die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in einem Betrieb

in Prozentpunkten



Anmerkungen: Die abhängige Variable ist in allen Modellen das logarithmierte Tagesentgelt der Vollzeit-Beschäftigten. Die Modelle nutzen Regressionen mit Fixen Effekten auf Betriebsebene. Die Kontrollvariablen sind das Alter, die Arbeitsmarkterfahrung, die Betriebszugehörigkeit und die Bildung. Gezeigt werden jeweils Punktschätzer mit 95 %-Konfidenzintervall (waagerechte graue Linien).

Lesebeispiel: Die Einführung von Angeboten in Elternzeit geht einher mit einer Verringerung der Geschlechterlohnlücke von 1,8 Prozentpunkten. Dieser Effekt ist statistisch signifikant auf dem 5 %-Niveau, da das Konfidenzintervall die Nulllinie nicht schneidet.

Quelle: LIAB QM 9319, eigene Berechnungen (basierend auf 956.447 Beschäftigten in 1.415 Betrieben pro Jahr). © IAB

Fazit und Diskussion

Die Verringerung von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt ist ein Ziel der Politik in Deutschland. Dies wird sichtbar in politischen Initiativen wie der Einführung des Entgelttransparenzgesetzes (Frodermann/Schmucker/Müller 2018) oder der Diskussion um Quoten für Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten

(Kohaut/Möller 2019). Neben diesen gesetzlichen Initiativen, die vom Staat ausgehen, geht es in der Diskussion auch immer wieder um die Rolle von Betrieben und ihren Einfluss auf Geschlechterungleichheiten, insbesondere auf die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern (BMFSFJ 2019). Unsere Ergebnisse zeigen, dass betriebliche Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung mit einer geringeren innerbetrieblichen Verdienstlücke verbunden sind. Konkret bedeutet das, dass jede zusätzliche betriebliche Maßnahme mit einer um etwa 2,5 Prozentpunkte geringeren Geschlechterlohnlücke einhergeht. Dieser Zusammenhang zeigt sich vor allem in Westdeutschland und in Betrieben mit Betriebsrat oder Tarifvertrag.

Unsere Ergebnisse legen nahe, dass betriebliche Initiativen tatsächlich mit geringeren Geschlechterlohnlücken einhergehen. Eine Politikempfehlung, die man daraus ableiten könnte, wäre es, die Einführung solcher freiwilligen Gleichstellungsmaßnahmen zu fördern, um Geschlechterlohnungleichheiten zu reduzieren. So könnte man etwa den Ausbau des Angebots an betrieblichen Kinderbetreuungsangeboten unterstützen.

Gleichzeitig wirft unsere Studie auch viele Fragen auf, die bei zukünftiger Forschung untersucht werden könnten, um ein genaueres Bild der Wirkkanäle der beschriebenen Effekte zu erhalten. So fehlen uns beispielsweise genaue Informationen über den Inhalt der Maßnahmen. Hier wäre es wichtig, weitere Daten über die konkrete Ausgestaltung zu sammeln und zu analysieren, um eine exaktere Aussage darüber treffen zu können, welche Gleichstellungsmaßnahmen besonders effektiv sind. Aus unseren Daten ist etwa nicht ersichtlich, wie speziell die Maßnahmen ausgestaltet sind. So könnten bei „Kinderbetreuung“ beispielsweise Betriebskindertagesstätten, eine Kooperation mit Kindertagesstätten oder Kinderbetreuung in den Ferien angeboten werden.



Dr. Matthias Collischon

ist Mitarbeiter im Bereich „Panel Arbeitsmarkt und soziale Sicherung“ am IAB.

Matthias.Collischon2@iab.de



Florian Zimmermann

ist Mitarbeiter in der Forschungsgruppe des Direktors am IAB.

Florian.Zimmermann@iab.de

Literatur

- BMFSFJ (2019): Agenda 2030 – Nachhaltige Familienpolitik. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Referat Öffentlichkeitsarbeit (URL: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-und-arbeitswelt/lohngerechtigkeit/entgelttransparenzgesetz/entgelttransparenzgesetz-117952>).
- BMFSFJ (2005): Familienfreundliche Regelungen in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Beispiele guter Praxis. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (URL: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/76376/34cf5d066c64a0f498ed612b45a6b1a7/familienfreundliche-regelungen-data.pdf>).
- Dauth, W.; Eppelsheimer, J. (2020): Preparing the sample of integrated labour market biographies (SIAB) for scientific analysis: a guide. *Journal for Labour Market Research*, 54 (1), 1–14.
- Destatis (2023): Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand ab 1995. Abgerufen am 25.4.2023 (URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html>).
- Eurostat (2023): Gender Pay Gap. Abgerufen am 14.7.2023 (URL: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU).
- Fitzenberger, B.; Seidlitz, A. (2020): The 2011 break in the part-time indicator and the evolution of wage inequality in Germany. *Journal for Labour Market Research*, 54 (1), 1–14.
- Frodermann, C.; Bächmann, A. C.; Hagen, M.; Grunow, D.; Müller, D. (2018): [Betriebliche Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Mütter kehren schneller zu familienfreundlichen Arbeitgebern zurück](#). IAB-Kurzbericht 18/2018.
- Frodermann, C.; Schmucker, A.; Müller, D. (2018): [Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben](#). IAB-Forschungsbericht 3/2018.
- Fuchs, M.; Rossen, A.; Weyh, A.; Wydra-Somaggio, G. (2019): [Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort](#). IAB-Kurzbericht 10/2019.
- Heining, J.; Klosterhuber, W.; Seth, S. (2014): An overview on the linked employer-employee data of the Institute for Employment Research (IAB). *Journal of Contextual Economics–Schmollers Jahrbuch*, 134 (1), 141–148.
- Huffman, M. L.; King, J.; Reichelt, M. (2017): Equality for whom? Organizational policies and the gender gap across the German earnings distribution. *ILR Review*, 70 (1), 16–41.

- Kohaut, S.; Möller, I. (2009): [Vereinbarungen zur Chancengleichheit: Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung](#). IAB-Kurzbericht 26/2009.
- Kohaut, S.; Möller, I. (2019): [Frauen in leitenden Positionen: Leider nichts Neues auf den Führungsetagen](#). IAB-Kurzbericht 23/2019.
- Müller, D.; Fuchs, M. (2020): Geschlechtsspezifische Ost-West-Unterschiede im Erwerbsverlauf. Sozialer Fortschritt, 69 (6-7), 445–466.
- Ruf, K.; Schmidlein, L.; Seth, St.; Stüber, H.; Umkehrer, M.; Graf, T.; Griebemer, St.; Kaimer, St.; Köhler, M.; Lehnert, C.; Oertel, M.; Schneider, A. (2021a): Linked-Employer-Employee-Daten des IAB (LIAB): LIAB-Querschnittmodell 2 1993–2019, Version 1. Forschungsdatenzentrum der Bundesagentur für Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). DOI: [10.5164/IAB.LIABQM29319.de.en.v1](https://doi.org/10.5164/IAB.LIABQM29319.de.en.v1)
- Ruf, K.; Schmidlein, L.; Seth, S.; Stüber, H.; Umkehrer, M. (2021b): [Linked-Employer-Employee-Daten des IAB: LIAB-Querschnittmodell 2](#) (LIAB QM2) 1993–2019 (No. 202103 (de)). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Umkehrer, M. (2018): [Combining the waves of the IAB Establishment Panel: a do-file for the basic data preparation of a panel data set in Stata](#) (No. 201712 (en)). Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Van der Lippe, T.; Van Breeschoten, L.; Van Hek, M. (2019): Organizational work–life policies and the gender wage gap in European workplaces. Work and Occupations, 46 (2), 111–148.
- Zimmermann, F.; Collischon, M. (2023): Do Organizational Policies Narrow Gender Inequality? Novel Evidence from Longitudinal Employer–Employee Data. Sociological Science, 10, 47–81.
- Zimmermann, F. (2022): Managing the gender wage gap – how female managers influence the gender wage gap among workers. European Sociological Review, 38 (3), 355–370.