

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

1|2024

In aller Kürze

- Wenn man die Jahresverdienste zugrunde legt und Arbeitsplatzverluste berücksichtigt, ging der Gender Pay Gap für den Verdienst in der Mitte der Verteilung – also für den Median – in der Coronakrise zurück. Gegenüber 36,2 Prozent im Jahr 2019 sank der Abstand zwischen Frauen und Männern in den Jahresverdiensten 2020 um 1,2 Prozentpunkte auf 35 Prozent und 2021 um 2,4 Prozentpunkte auf 33,8 Prozent.
- Während sich der Gender Pay Gap für 80 Prozent der Männer und Frauen mit mittleren und hohen Verdiensten reduzierte, wurde er für Männer und Frauen mit sehr niedrigen Verdiensten größer.
- Im Vergleich zu Männern wiesen Frauen eine geringere Verbleibsrate in Vollzeitbeschäftigung und eine höhere Verbleibsrate in Teilzeitbeschäftigung und in Minijobs auf. Der Gender Pay Gap hängt also auch damit zusammen, dass Frauen eher als Männer in Arbeitsverhältnissen mit niedrigeren Arbeitszeiten tätig sind.
- In der Coronakrise stieg die Übergangsrate in Nichtbeschäftigung für Frauen und Männer mit mittleren und höheren Verdiensten kaum. Dagegen hatten Beschäftigte in Minijobs und sozialversicherungspflichtig teilzeitbeschäftigte Frauen mit niedrigen Verdiensten die höchsten Beschäftigungsrisiken.

Unterschiede in den Jahresverdiensten zwischen Männern und Frauen

Der Gender Pay Gap wurde in der Coronakrise kleiner – außer bei niedrigen Verdiensten

von Bernd Fitzenberger, Anna Houštěcká und Alexander Patt

Die Geschlechterunterschiede in den Jahresverdiensten (Gender Pay Gap) spiegeln Unterschiede sowohl im Stundenlohn als auch in der Arbeitszeit und der Beschäftigungswahrscheinlichkeit wider. Je nach Verdienstniveau vor der Coronakrise waren Männer und Frauen von der Krise unterschiedlich betroffen: Während die Frauen mit mittleren und hohen Jahresverdiensten im Vergleich zu den Männern zwischen 2019 und 2021 aufholten, erfuhren die 10 Prozent der Frauen mit den niedrigsten Verdiensten deutlich stärkere Verluste als die Männer.

Die Coronakrise hat Beschäftigte in unterschiedlicher Weise betroffen. In Deutschland war der überwiegende Teil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten durch Kurzarbeit abgesichert. Dadurch wurden Beschäftigungsverluste weitestgehend verhindert, allerdings

geht der Bezug von Kurzarbeitergeld mit Einkommensverlusten einher. Zudem geht generell die Arbeitszeit in einer Krise zurück. Im zweiten und dritten Quartal 2020 stieg auch die Arbeitslosigkeit deutlich an, zahlreiche Beschäftigte verloren ihren Job, vor allem in Minijobs, und die Einstellungschancen waren wesentlich schlechter als vor der Krise (Statistik der Bundesagentur für Arbeit 2021).

Intensiv wurde während der Coronakrise diskutiert, ob diese Rezession eine „Shecession“ sei, ob sie also die Arbeitsmarktchancen von Frauen stärker als die von Männern verschlechtert habe. Das wäre ein Gegensatz zu früheren Rezessionen, die Männer stärker negativ betrafen als Frauen, da Erstere eher in konjunkturtauglichen Branchen wie Bau oder Verarbeitendes Gewerbe tätig sind (Alon u. a. 2020). In der Coronakrise waren jedoch andere Branchen, in denen viele Frauen

erwerbstätig sind, ebenfalls stark betroffen. Auch stellte sich die Frage, ob die Schließungen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen zurückwerfen würde, da sie mehr Betreuungsaufgaben im Haushalt übernehmen mussten. Es wurde befürchtet, dass die Coronakrise zu einer Retraditionalisierung der sozialen Normen führen würde (Allmendinger 2020). Insgesamt erwiesen sich diese Befürchtungen dahingehend als unbegründet, als dass die Nutzung von Kurzarbeit und der Anstieg der Arbeitslosigkeit für beide Geschlechter ähnlich war und sich die Arbeitszeit von beschäftigten Frauen in der Coronakrise genauso schnell wie die von Männern erholt (Globisch u. a. 2022; Illing u. a. 2022).

Angesichts der krisenbedingten Rückgänge der Arbeitszeit und des Anstiegs der Arbeitslosigkeit ist jedoch offen, wie sich die Krise auf die Verdienste der Frauen und Männer insgesamt auswirkte. Dies

betrachten wir im Folgenden auf Basis der IAB-Beschäftigtenhistorik (BeH) und untersuchen, wie sich die Geschlechterunterschiede je nach Höhe der Verdienste in der Coronakrise entwickelt haben. Hierbei werden die Jahresverdienste zugrunde gelegt, die auch Veränderungen in der Beschäftigung Rechnung tragen. Damit sind die hier ausgewiesenen Geschlechterunterschiede (Gender Pay Gap) wesentlich größer als der Gender Wage Gap, der lediglich den Unterschied in den Stundenlöhnen abbildet. Im Weiteren untersuchen wir die Jahresverdienste nach Beschäftigungsform (Vollzeit, Teilzeit, Minijob) sowie Übergangsraten zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen.

Deutlicher Verdienstrückgang für Beschäftigte mit niedrigen Verdiensten

Wir berechnen die Jahresverdienste von Personen im Altersintervall 25 bis 60 Jahre, die in mindestens einem der Jahre 2019 und 2020 beziehungsweise 2019 und 2021 beschäftigt waren, jeweils für die beiden betrachteten Jahre. Somit kann es vorkommen, dass einzelne Personen einen Jahresverdienst von null aufweisen, wenn sie während des ganzen Jahres nicht beschäftigt waren (zur Datenaufbereitung vgl. Infobox 1). Die Beschäftigten werden – getrennt für Männer und Frauen – nach der Höhe der Verdienste in 10-Prozent-Intervalle (Dezile) sortiert. Hierbei umfasst das 1. Dezil die Beschäftigten mit den untersten 10 Prozent der Verdienste und das 10. Dezil diejenigen mit den obersten 10 Prozent der Verdienste. Für jedes Dezil der Männer und der Frauen wird jeweils der durchschnittliche Verdienst berechnet. Da sehr hohe Verdienste in den Daten nicht präzise erfasst werden (vgl. Infobox 1), sind die Befunde für das 10. Dezil nicht aussagekräftig und werden daher – wie auch der Durchschnittsverdienst für alle Beschäftigten – in diesem Kurzbericht nicht interpretiert. Im 1. Dezil sind auch Personen enthalten, die in einem der betrachteten Jahre keine Beschäftigung und somit einen Verdienst von null aufwiesen, wenn sie in dem anderen Jahr beschäftigt waren.

Im ersten Schritt werden die prozentualen Veränderungen der Verdienste am Median und nach Dezilen getrennt für Männer und Frauen berechnet (vgl. Abbildung A1 auf Seite 3). Gegenüber 2019 ging der Median für Männer im Jahr 2020

1

Datenaufbereitung

Die Analyse basiert auf der Stichprobe der Erwerbsbiografien aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten für Personen (Beschäftigtenhistorik [BeH] Version 10.07.00, 2%-Stichprobe). Für die Berechnung der Entwicklung der Jahresverdienste betrachten wir die Altersgruppe 25 bis 60 Jahre im jeweiligen Kalenderjahr. Zur Berechnung von Beschäftigungsübergängen verfolgen wir die Beschäftigten in derselben Kohorte der Altersgruppe 25 bis 60 Jahre im jeweiligen Basisjahr. Für die Berechnung der Übergänge in der Coronakrise verwenden wir das Basisjahr 2019 und vor der Coronakrise das Basisjahr 2017, sodass die Übergänge in den folgenden zwei Jahren noch vor Beginn der Pandemie liegen. Datensätze ohne Angaben zum Beschäftigungsstatus werden gelöscht. Wir identifizieren Teilzeitbeschäftigung anhand des angegebenen Teilzeitindikators und Beschäftigung in einem Minijob (geringfügige Beschäftigung) nach dem Beschäftigungsstatus (und nicht nach Verdienst oder anderen Kriterien). Unberücksichtigt bleiben zudem Beschäftigungszeiten in Praktika und Ausbildung (sowohl bezahlte als auch unbezahlte). Eine Einschränkung der Daten besteht darin, dass Zeiten der Nichtbeschäftigung nicht präzise von einer Erwerbstätigkeit im Beamtenstatus oder in Selbstständigkeit unterschieden werden können.

Personen werden als Beschäftigte in Vollzeit, Teilzeit oder Minijobs klassifiziert nach den im Laufe des Jahres in jeder Kategorie geleisteten Arbeitstagen, wobei das längste Beschäftigungsverhältnis in einem Jahr die Beschäftigungsform definiert. Den Zustand Nichtbeschäftigung in einem Jahr definieren wir als keine Beschäftigung während des gesamten Jahres. Bei parallelen Beschäftigungen zählen wir die Dauer der Beschäftigung in der höchsten Arbeitszeitkategorie. Es werden separate Paneldatensätze für die Veränderungen zwischen 2019 und 2020, zwischen 2019 und 2021 sowie zwischen 2017 und 2019 erstellt. Wenn eine Person in einem Jahr keinen Verdienst aufweist, wird ein Jahresverdienst in Höhe von null verzeichnet, d. h. dies ist grundsätzlich keine fehlende Beobachtung. Eine Person wird nur dann in der Datenaufbereitung berücksichtigt, wenn sie mindestens in einem der beiden Vergleichsjahre beschäftigt ist.

Da Verdienste oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze in den Daten zensiert sind und hier kein Imputationsverfahren angewendet wird, werden die Befunde für das 10. Dezil der Verdienste aller Beschäftigten und der Beschäftigten in Vollzeit nicht interpretiert. Aus dem gleichen Grund wird nicht der durchschnittliche Gender Pay Gap, sondern der Gender Pay Gap in dem Median der Jahresverdienste als „mittlerer“ Gap berichtet. Zur Berechnung der realen Jahresverdienste werden die Verdienste um die Veränderung des Konsumentenpreisindex korrigiert.

minimal um 0,1 Prozent und 2021 um 0,3 Prozent zurück (blaue gestrichelte Linien); für Frauen stieg er 2020 um 1,5 Prozent und 2021 um 3,1 Prozent (grüne gestrichelte Linien). Die Jahresverdienste gingen in den ersten zwei Dezilen in der Coronakrise deutlich zurück: 2020 lag der Rückgang im 1. Dezil für beide Geschlechter bei etwa 80 Prozent; 2021 war er für Frauen fast genauso stark, während sich der Rückgang für Männer auf gut 55 Prozent reduzierte. Im 2. Dezil gab es 2020 für Frauen wie für Männer einen Rückgang um rund 15 Prozent, der sich 2021 deutlich reduzierte, insbesondere für Männer. Im 3. Dezil gab es 2020 noch leichte Rückgänge und 2021 einen Anstieg der Verdienste. In den höheren Dezilen stiegen die Verdienste für Frauen meist an, bei den Männern sind nur sehr kleine Veränderungen zu beobachten.

Insgesamt wird deutlich, dass es bei niedrigen Verdiensten in der Coronakrise dramatische Rückgänge gab. Dies hängt primär mit den Beschäftigungsverlusten zusammen, da bei Nichtbeschäftigung ein Verdienst von null gezählt wird. Der Anteil der nichtbeschäftigten Männer im 1. Dezil stieg von 78,8 Prozent im Jahr 2019 auf 86,2 Prozent 2021 und der Anteil der nichtbeschäftigten Frauen im 1. Dezil im gleichen Zeitraum von 85,6 Prozent auf 93,9 Prozent.

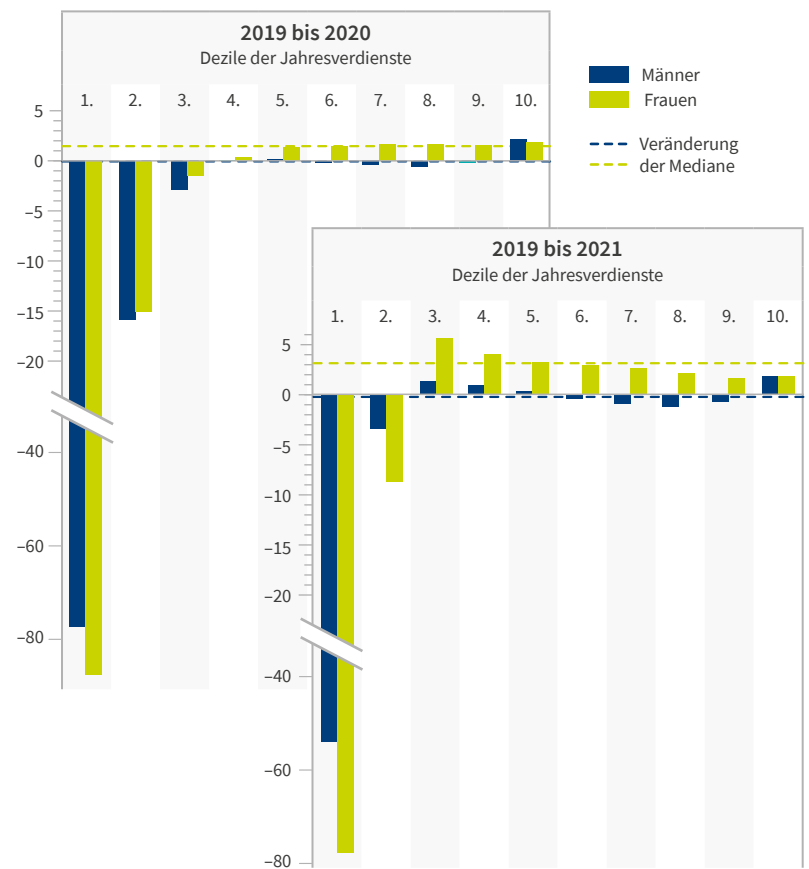
Jahresverdienste der meisten Frauen entwickeln sich besser als die der Männer

Nun wird die Auswirkung der geschlechtsspezifischen Entwicklung auf den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen betrachtet: Konkret berechnen wir den sogenannten Gender Pay Gap in einem Jahr als den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen in Relation zum Verdienst der Männer. Der Vergleich der Verdienste über die Dezile hinweg erlaubt es, die Veränderung des Gender Pay Gaps nach Verdiensthöhe zu erfassen. Beispielsweise bezeichnet der Verdienstunterschied zwischen dem 1. Dezil der Männer und dem 1. Dezil der Frauen den Gender Pay Gap für die untersten 10 Prozent der Verdienste und der Geschlechterunterschied im 5. Dezil oder 6. Dezil den Gender Pay Gap für Verdienste in der Mitte der Verteilung.

Im Jahr 2019 betrug der mittlere Gender Pay Gap (Median) 36 Prozent und lag damit deutlich höher als der Unterschied in den durchschnittlichen

Veränderung der Jahresverdienste nach Dezilen und Geschlecht

Durchschnittliche reale Jahresverdienste, Veränderung in Prozent



Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

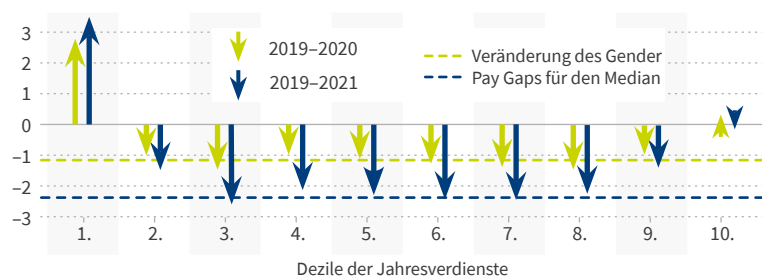
Stundenlöhnen, den das Statistische Bundesamt für 2019 mit 19 Prozent ausweist. Gründe dafür sind vor allem die Arbeitszeitunterschiede zwischen Männern und Frauen, denn Frauen arbeiten öfter in Teilzeit.

Der Median verdeckt allerdings die starken Unterschiede über die Dezile: 2019 betrug der Gender Pay Gap im 1. Dezil 33,9 Prozent und im 2. Dezil sogar 58 Prozent. Im 5. Dezil betrug er noch 38 Prozent und im 9. Dezil ging er auf 32 Prozent zurück (ohne Abbildung). Da sehr hohe Verdienste in der IAB-Beschäftigtenhistorik nicht präzise erfasst werden, ist zu vermuten, dass der im 10. Dezil dargestellte Verdienstunterschied den tatsächlichen Gap deutlich unterschätzt.

Im nächsten Schritt wird sowohl für den Median als auch für jedes Dezil die Veränderung des Gender Pay Gaps zwischen 2019 und 2020 sowie zwischen 2019 und 2021 berechnet (vgl. Abbildung A2 auf Seite 4). Der Median war in beiden Vergleichsjahren niedriger als 2019: 2020 betrug der Rückgang

Veränderung des Gender Pay Gaps über die Verdienstverteilung hinweg

nach Dezilen, in Prozentpunkten

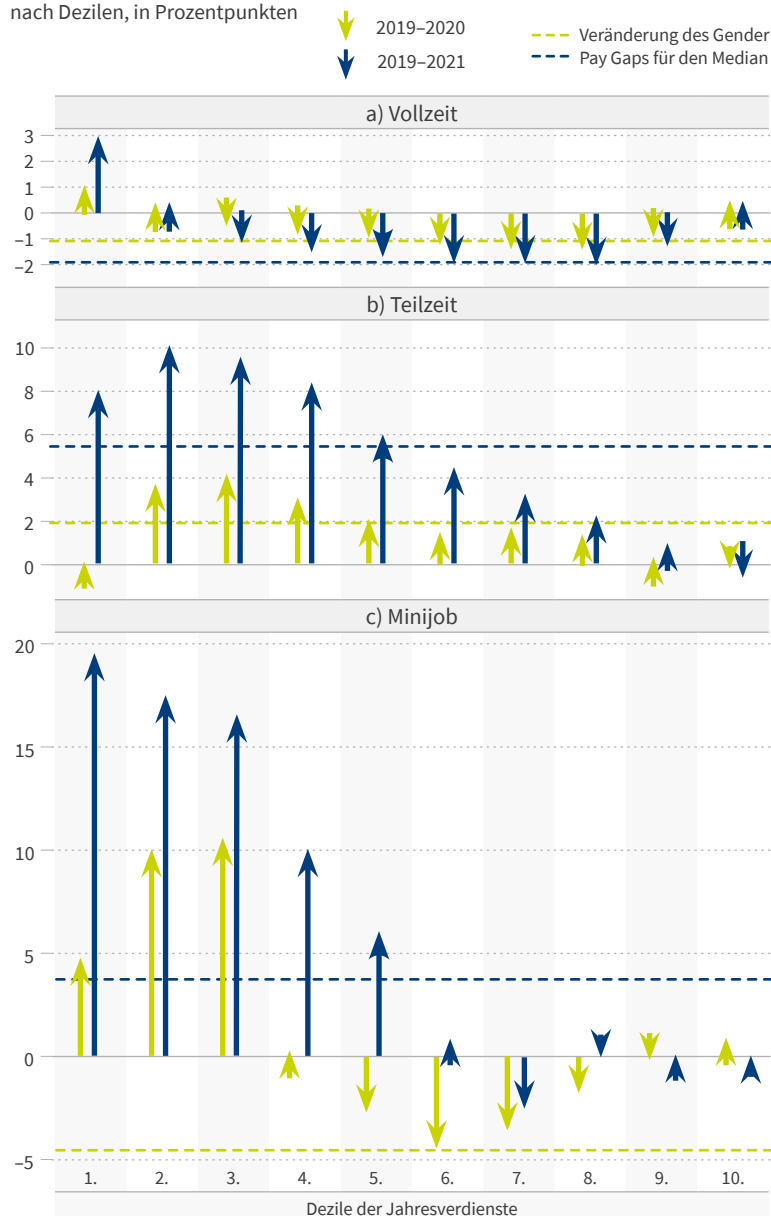


Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

1,2 Prozentpunkte und 2021 waren es 2,4 Prozentpunkte. Dabei gab es starke Unterschiede in der Entwicklung nach Dezilen: Vom 2. bis zum 9. Dezil ist ein Rückgang des Gender Pay Gaps zu beobachten. Somit wurde der Gender Pay Gap 2020 für etwa 80 Prozent der Beschäftigten kleiner. 2021 war der Rückgang zwischen dem 2. und 9. Dezil nochmals größer und wies einen leicht U-förmigen Verlauf auf. Im Gegensatz dazu stieg der Gender Pay Gap 2021 mit einem Plus von 3,5 Prozentpunkten für das 1. Dezil, also für die untersten 10 Prozent, in der Coronakrise deutlich.

Veränderung des Gender Pay Gaps über die Verdienstverteilung hinweg getrennt nach Beschäftigten in Vollzeit, Teilzeit und Minijobs

nach Dezilen, in Prozentpunkten



Anmerkung: Die Höhe der Verdienste in einem Dezil sind zwischen den drei Beschäftigungsformen nicht vergleichbar.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

Gender Pay Gap steigt für Teilzeitbeschäftigte und Beschäftigte in Minijobs

Die beobachteten Unterschiede nach Dezilen können mit der unterschiedlichen Betroffenheit durch die Coronakrise hinsichtlich Arbeitszeit und Beschäftigungsform zusammenhängen. Deshalb wird im nächsten Schritt der Gender Pay Gap getrennt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in Vollzeit und in Teilzeit sowie für Beschäftigte in Minijobs berechnet (vgl. Abbildung A3). Hier wird die Verteilung der Verdienste in der jeweiligen Beschäftigungsform jeweils in den beiden Jahren verglichen. Dabei unterscheidet sich die Gruppe der Beschäftigten zwischen den beiden Jahren und Personen, die in einem Jahr überhaupt nicht erwerbstätig waren, werden in diesem Jahr nicht berücksichtigt – was sich vor allem auf die Entwicklung im 1. Dezil auswirkt. Weiter ist darauf hinzuweisen, dass sich die Höhe der Verdienste in einem Dezil nach Beschäftigungsform stark unterscheidet. So waren etwa die Verdienste im 5. Dezil der Minijobs deutlich niedriger als im 5. Dezil der Teilzeitbeschäftigten und letztere wiederum deutlich niedriger als im 5. Dezil der Vollzeitbeschäftigten.

Die Veränderungen des Gender Pay Gaps für Vollzeitbeschäftigte (vgl. Abbildung A3, a) zeigt einen Rückgang für das 3. bis 9. Dezil und einen Anstieg im 1. Dezil. Die Entwicklung der Vollzeitverdienste für Frauen relativ zu Männern fiel vom 2. bis zum 5. Dezil schwächer aus als in Abbildung A2. Analog zu den Befunden für alle Beschäftigten verloren die vollzeitbeschäftigten Frauen im untersten Verdienstdzil ebenfalls relativ zu den Männern, wobei der Anstieg des Gender Pay Gaps von 2019 bis 2021 mit 3 Prozentpunkten gegenüber

2020 deutlich zulegte. Vom 3. bis zum 9. Dezil ging der Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte 2021 um knapp unter 1 bis 2 Prozentpunkte und damit stärker als 2020 zurück.

Ein völlig anderes Bild ergibt sich für die Teilzeitbeschäftigten (vgl. Abbildung A3, b). Für das 1. bis 9. Dezil stieg der Gender Pay Gap stark an, wobei der Anstieg 2021 stärker ausfiel als 2020 und der stärkste Anstieg für das 2. Dezil im Jahr 2021 mit etwa 10 Prozentpunkten zu beobachten ist. Auch für Beschäftigte in Minijobs (vgl. Abbildung A3, c) stieg der Gender Pay Gap bei niedrigen Verdiensten an, 2020 bis zum 4. Dezil und 2021 bis zum 5. Dezil. Im 1. Dezil betrug der Anstieg 2021 gegenüber 2019 fast 20 Prozentpunkte. Demgegenüber ist jedoch im 5. bis 8. Dezil 2020 und im 7. Dezil 2021 ein Rückgang des Gender Pay Gaps zu beobachten. Am oberen Ende der Verdienstverteilung gab es kaum Veränderungen, was der Tatsache geschuldet sein dürfte, dass in Minijobs in den drei betrachteten Jahren maximal 450 Euro pro Monat verdient werden konnten. Sowohl für Beschäftigung in Teilzeit als auch in Minijobs stieg der Gender Pay Gap für fast alle Dezile im mittleren und im unteren Bereich der Verteilung in der Coronakrise an.

Die Befunde nach Arbeitszeit und Beschäftigungsform machen deutlich, dass der Gender Pay Gap bei höheren Verdiensten in Vollzeitbeschäftigung gefallen ist, während er bei niedrigen Verdiensten in der Coronakrise gestiegen ist. Der Anstieg betrifft die untersten 10 Prozent der Vollzeitverdienste, den überwiegenden Teil der Teilzeitbeschäftigten und etwa die untere Hälfte der Verdienste in Minijobs.

Übergangsraten in Nichtbeschäftigung steigen in der Coronakrise

Im Folgenden wird untersucht, ob und inwieweit die Entwicklung des Gender Pay Gaps mit den Beschäftigungsverlusten und den Veränderungen im Beschäftigungsstatus zusammenhängt. Hierfür betrachten wir die Übergangsraten zwischen den verschiedenen Beschäftigungszuständen in der Coronakrise und vergleichen diese mit der Situation vor der Coronakrise. Es ist unter anderem zu vermuten, dass die Beschäftigung bei niedrigen Verdiensten weniger stabil ist, auch weil Minijobs nicht durch Kurzarbeitergeld abgesichert sind.

In Tabelle T1 werden aus Platzgründen nur die Übergangsraten in der Coronakrise von 2019 bis 2021 und vor der Coronakrise von 2017 bis 2019 ausgewiesen. So sind in der ersten Zeile die Übergangsraten der im Jahr 2019 vollzeitbeschäftigten Männer in den Beschäftigungszustand 2021 zu sehen. Dabei zeigt sich eine hohe Verbleibsrate im gleichen Beschäftigungsstatus während der Coronakrise: Von den 2019 vollzeitbeschäftigten Männern arbeiteten 2021 noch 90,6 Prozent in Vollzeit, bei den Frauen waren es noch 82,4 Prozent. 63,8 Prozent der teilzeitbeschäftigten Männer und 83,5 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen von 2019 arbeiteten im Jahr 2021 ebenfalls in Teilzeit. Und 40,7 Prozent der Männer sowie 53,1 Prozent der Frauen in Minijobs 2019 waren auch 2021 in Minijobs beschäftigt.

Die Befunde in Tabelle T1 zeigen zudem, dass die Übergangsrate in Nichtbeschäftigung mit dem Arbeitsumfang tendenziell sinkt: Von den 2019 vollzeitbeschäftigten Männern waren 2021 6,4 Prozent nicht beschäftigt, bei den Frauen waren es 7,5 Prozent. Bei Minijobbeschäftigten waren es 29,7 Prozent bei Männern und 21,3 Prozent bei Frauen. Dies zeigt, dass die Beschäftigungsverluste in Teilzeit und in Minijobs während der Coronakrise

T1

Übergangsraten während und vor der Coronakrise

2019–2021 (in der Krise) und 2017–2019 (vor der Krise), in Prozent

			Anteile in den Beschäftigungsformen	Vollzeit	Teilzeit	Minijob	Nicht beschäftigt	
				Beschäftigungsstatus 2021 (Übergangsraten in der Coronakrise)				
Beschäftigungsstatus im Basisjahr	2019	Männer	Vollzeit	84,7	90,6	2,3	0,7	6,4
			Teilzeit	10,5	19,0	63,8	2,9	14,2
			Minijob	4,8	18,8	10,8	40,7	29,7
	Frauen	Vollzeit	43,4	82,4	9,0	1,2	7,5	
		Teilzeit	45,2	7,0	83,5	1,8	7,7	
		Minijob	11,4	7,0	18,7	53,1	21,3	
				Beschäftigungsstatus 2019 (Übergangsraten vor der Coronakrise)				
2017	Männer	Vollzeit	84,6	91,5	2,2	0,6	5,7	
		Teilzeit	10,0	20,6	63,1	2,7	13,7	
		Minijob	5,4	20,4	12,1	42,4	25,1	
	Frauen	Vollzeit	43,2	82,9	9,1	1,3	6,8	
		Teilzeit	43,8	7,4	83,6	2,1	7,0	
		Minijob	13,0	7,0	18,8	56,6	17,7	

Hinweise: Übergang aus dem Beschäftigungsstatus im Basisjahr 2019 in den Beschäftigungsstatus 2021 (in der Coronakrise) bzw. von 2017 nach 2019 (vor der Coronakrise). Die Verbleibsrate – wenn also in dem jeweiligen 2-Jahres-Zeitraum kein Statuswechsel stattgefunden hat – sind gefettet.

Lesebeispiel: Von den 2019 vollzeitbeschäftigten Männern arbeiteten im Jahr 2021 noch 90,6 Prozent in Vollzeit, bei den Frauen waren es noch 82,4 Prozent.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

deutlich höher waren als in Vollzeit und dass sich dies für Frauen stärker auswirkte, da sie häufiger in Teilzeit oder in Minijobs beschäftigt sind.

Die Übergangsquoten während der Coronakrise sind allerdings ohne einen Vergleich zum Zeitraum vor der Coronakrise schwer einzuschätzen, da es wohl auch ohne die Krise zahlreiche Übergänge zwischen den Beschäftigungszuständen gegeben hätte. Zum Vergleich finden sich in Tabelle T1 deshalb auch die Übergangsquoten zwischen 2017 und 2019, die in gleicher Weise wie für die Coronakrise berechnet wurden.

Die Verbleibsraten in Vollzeitbeschäftigung waren zwischen 2017 und 2019 nur leicht höher als in der Coronakrise, sowohl für Männer (knapp 1 %-Punkt) als auch für Frauen (0,5 %-Punkte). Die Verbleibsraten in Teilzeitbeschäftigung nahmen während der Coronakrise für Männer leicht zu, für Frauen blieben sie nahezu konstant. Stärkere Rückgänge zeigen sich für die Verbleibsrate in Minijobs, diese ging für Männer im Zweijahreszeitraum 2019 bis 2021 gegenüber 2017 bis 2019 von 42,4 auf 40,7 Prozent und für Frauen von 56,6 auf 53,1 Prozent zurück.

Die Veränderungen in den Übergangsraten betreffen insbesondere die Übergänge in Nichtbeschäftigung – und hier vor allem aus Minijobs. Zwischen 2019 und 2021 stieg die Übergangsrate in Nichtbeschäftigung für vollzeitbeschäftigte Männer wie für Frauen um 0,7 Prozentpunkte; für Männer und Frauen in Teilzeit war der Anstieg ähnlich hoch. Dagegen stieg die Übergangsrate in Nichtbeschäftigung aus Minijobs für Männer um 4,6 Prozentpunkte und für Frauen um 3,6 Prozentpunkte.

Insgesamt wechselten Beschäftigte also in allen drei Beschäftigungsformen in der Coronakrise häufiger als zuvor in den Status „Nicht beschäftigt“ und dieser Effekt ist bei den Minijobs am stärksten ausgeprägt. Die Stabilität der Vollzeitbeschäftigung ist für Frauen geringer als für Männer, dieser Gap hat sich in der Coronakrise jedoch leicht verringert. Die Verbleibsraten in Teilzeitbeschäftigung und in Minijobs sind deutlich niedriger als in Vollzeitbeschäftigung. Diese Ergebnisse machen einerseits deutlich, dass Frauen keineswegs stärker als Männer in der gleichen Beschäftigungsform von der Coronakrise negativ betroffen waren. Andererseits ist aber Vollzeitbeschäftigung von Frauen weniger stabil als die der Männer und Frauen sind häufiger

als Männer in Teilzeit und Minijobs tätig. Somit ist zu erwarten, dass mehr beschäftigte Frauen infolge der Coronakrise in den Status „Nicht beschäftigt“ übergangen, was zu dem deutlichen Anstieg des Gender Pay Gap im 1. Dezil beitragen kann.

Verbleibsrate umso niedriger, je geringer der Verdienst

Die Analyse der Übergangsraten nach Beschäftigungsform lässt offen, ob und inwieweit die Übergänge vom Niveau der Verdienste abhängen. Ist es so, dass in der Coronakrise vor allem Personen mit niedrigen Verdiensten in der jeweiligen Beschäftigungsform eine geringere Verbleibsrate in ihrem Beschäftigungszustand und eine höhere Übergangsrate in „Nicht beschäftigt“ aufwiesen? Diese beiden Raten werden für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte vor und während der Coronakrise berechnet. Die Abbildungen A4 und A5 (Seite 7) zeigen die Veränderungen der Raten zwischen 2017 und 2019. Hier sei nochmals darauf verwiesen, dass sich die Höhe der Verdienste in einem Dezil nach Beschäftigungsniveau stark unterscheiden – dies ist bei dem Vergleich der beiden Beschäftigungsformen zu beachten.

Die Verbleibsrate in Vollzeitbeschäftigung (aus Platzgründen ohne Abbildung) war in den unteren Dezilen deutlich niedriger als in den oberen Dezilen und Frauen wiesen eine geringere Verbleibsrate auf als Männer. In der Coronakrise ist die Verbleibsrate für Vollzeitbeschäftigte ein wenig zurückgegangen – vor allem für Männer in den unteren Dezilen und für Frauen im 5. Dezil (vgl. Abbildung A4). Dies heißt, Vollzeitbeschäftigte mit niedrigen Verdiensten beendeten deutlich häufiger ihre Vollzeitbeschäftigung und dieser Effekt hat sich in der Coronakrise – vor allem für Männer – etwas verstärkt. Beschäftigte mit niedrigen Qualifikationen weisen eher geringe Verdienste auf und dürften somit einem höheren Risiko ausgesetzt sein, eine Vollzeitbeschäftigung zu verlieren.

Die Verbleibsrate in Teilzeitbeschäftigung (ohne Abbildung) stieg ebenfalls mit der Verdiensthöhe an. Sie war für Frauen bis zum 5. Dezil höher als für Vollzeitbeschäftigte und lag bis zum 9. Dezil nur leicht unterhalb des Wertes für Vollzeitbeschäftigte. Laut Abbildung A4 hat sich die Verbleibsrate während der Coronakrise für Frauen

kaum verändert. Im Vergleich dazu wiesen Männer in Teilzeitbeschäftigung eine niedrigere Verbleibsrate auf. Für mittlere und höhere Verdienste hat sich die Verbleibsrate der Männer in der Coronakrise etwas erhöht, während sie im 2. und 3. Dezil etwas zurückging (vgl. Abbildung A4).

Die Verbleibsrate in Minijobs (ohne Abbildung) war für beide Geschlechter deutlich niedriger als für Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte und sie ging auch in der Coronakrise deutlicher zurück – vor allem für niedrige und mittlere Verdienste. Die Rückgänge fielen für Frauen stärker aus als für Männer.

Übergangsraten in Nichtbeschäftigung umso höher, je geringer der Verdienst

Bei den Übergangsraten in Nichtbeschäftigung wiesen vollzeit- und teilzeitbeschäftigte Männer und Frauen in den unteren Dezilen deutlich höhere Werte auf, als dies in den oberen Dezilen der Fall war (ohne Abbildung). Im 1. Dezil für Vollzeitbeschäftigte war die Übergangsrate für Männer deutlich höher als für Frauen, aber ab dem 2. Dezil überstieg die Übergangsrate der Frauen die der Männer. Abbildung A5 beantwortet die Frage, wie die Veränderungen der Übergangsraten in Nichtbeschäftigung für Vollzeit- und für Teilzeitbeschäftigte in der Coronakrise über die Dezile variieren: Die Übergangsraten stiegen für fast alle Dezile an – vor allem für das 1. und 2. Dezil.

Auch für Teilzeitbeschäftigte zeigen sich in den unteren Dezilen deutlich höhere Übergangsraten in Nichtbeschäftigung als in den oberen Dezilen (ohne Abbildung). Allerdings lagen die Übergangsraten für Männer deutlich über denen für Frauen, für Letztere lagen sie in etwa auf dem gleichen Niveau wie bei den vollzeitbeschäftigten Frauen.

Die Übergangsrate aus Minijobs in Nichtbeschäftigung (ohne Abbildung, da eine andere Skalierung als in Abbildung A5 notwendig wäre und die Entwicklung über die Dezile volatiler ist) war umso höher, je niedriger der Verdienst, und fiel deutlich höher aus als in den beiden anderen Beschäftigungsgruppen. In der Coronakrise haben die Übergänge aus Minijobs in Nichtbeschäftigung für Frauen und Männer deutlich zugenommen.

Die Befunde zu den Übergangsraten nach Verdienstniveau zeigen für Beschäftigte mit niedrigen Verdiensten bei gleichem Beschäftigungsstatus

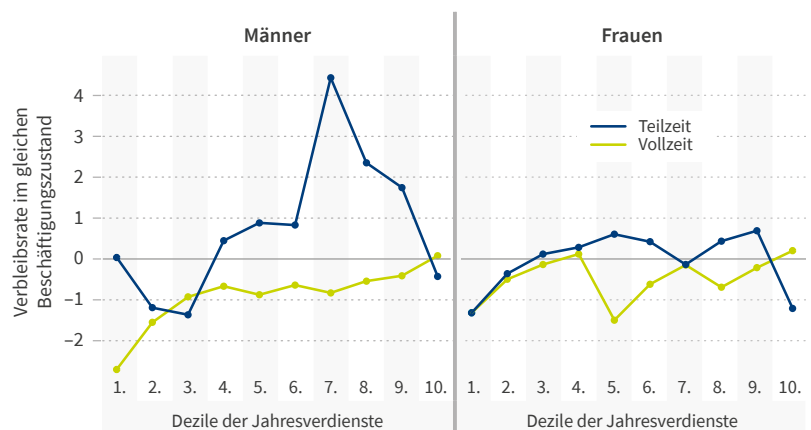
ein deutlich höheres Risiko der Nichtbeschäftigung. Eine deutlich stärkere negative Betroffenheit durch die Coronakrise war nur für Beschäftigte in Minijobs und für Beschäftigte in Vollzeit mit sehr niedrigen Verdiensten zu beobachten und dies traf Frauen stärker als Männer. Demgegenüber waren Frauen in den mittleren und oberen Verdienstdezielen nicht mehr als Männer negativ von der Coronakrise betroffen, in Einzelfällen sogar eher weniger.

Der Rückgang des Gender Pay Gaps in der Verdienstverteilung für alle Beschäftigten ab dem 2. Dezil dürfte somit mit deren hoher Beschäfti-

A4

Veränderung der Verbleibsrate in Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung über zwei Jahre

zwischen 2017 bis 2019 und 2019 bis 2021



Hinweise: Differenz der Anteile der Beschäftigten nach Dezil der Verdienstverteilung zwischen dem Basisjahr 2017 und dem Basisjahr 2019, die zwei Jahre später (2019 bzw. 2021) im gleichen Beschäftigungszustand beschäftigt sind; Verteilung der Jahresverdienste und Verbleibsrate getrennt nach Männern und Frauen und nach Vollzeit und Teilzeit im Basisjahr.

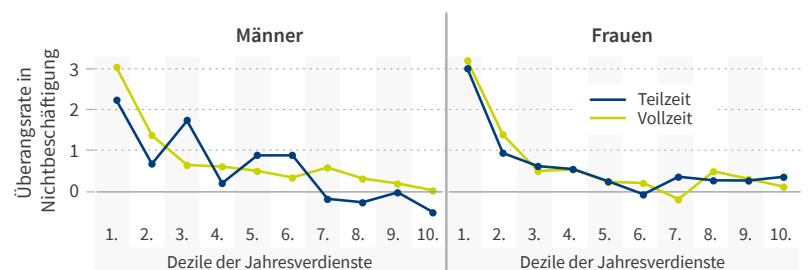
Lesebeispiel: Für teilzeitbeschäftigte Männer im 7. Dezil der Verdienste im Basisjahr stieg die Verbleibsrate in Teilzeitbeschäftigung zwischen 2017 und 2019 um etwa 4,3 Prozentpunkte an.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB

A5

Veränderung der Übergangsrate von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Nichtbeschäftigung über zwei Jahre

zwischen 2017 bis 2019 und 2019 bis 2021



Hinweise: Differenz der Anteile der Beschäftigten nach Dezil der Verdienstverteilung zwischen dem Basisjahr 2017 und dem Basisjahr 2019, die zwei Jahre später (2019 bzw. 2021) nicht beschäftigt sind; Verteilung der Jahresverdienste und Übergangsrate getrennt nach Männern und Frauen und nach Vollzeit und Teilzeit im Basisjahr.

Lesebeispiel: Für vollzeitbeschäftigte Männer im 1. Dezil der Verdienste im Basisjahr stieg die Übergangsrate in Nichtbeschäftigung zwischen 2017 und 2019 um etwa 3 Prozentpunkte an.

Quelle: IAB-Beschäftigtenhistorik, eigene Berechnungen. © IAB



Prof. Bernd Fitzenberger, PhD
ist Direktor des IAB.
bernd.fitzenberger@iab.de



Anna Houštická, Ph.D.
ist Postdoktorandin am Centre
for Economic Research and
Graduate Education (CERGE-EI)
der Karls-Universität in Prag.
housticka.anna@gmail.com



Dr. Alexander Patt
ist Mitarbeiter
in der Forschungsgruppe
des Direktors des IAB.
alexander.patt@iab.de

gungsstabilität und der leicht günstigeren Verdienstenentwicklung für Frauen in Vollzeitbeschäftigung im Vergleich zu Männern in dieser Gruppe zusammenhängen. Demgegenüber verloren Frauen mit sehr niedrigen Verdiensten – insbesondere in Teilzeitbeschäftigung und in Minijobs – gegenüber Männern. Das hängt damit zusammen, dass mehr Frauen in Teilzeit und in Minijobs beschäftigt sind und dass die Übergangsrate in Nichtbeschäftigung für Frauen mit niedrigen Verdiensten in Vollzeit und in Minijobs zugenommen haben.

Fazit

Die Wirkung der Coronakrise auf die Verdienste von Beschäftigten lässt sich anhand der Jahresverdienste untersuchen, da Zeiten der Nichterwerbstätigkeit als Zeiten ohne Verdienst berücksichtigt werden. Es zeigt sich, dass die Coronakrise zu einem starken Rückgang der Verdienste für die 20 Prozent der Beschäftigten mit den niedrigsten Verdiensten führte. Dabei waren Männer und Frauen je nach Verdienstniveau vor der Krise unterschiedlich betroffen. Während Frauen mit mittleren und hohen Jahresverdiensten im Vergleich zu Männern in der Coronakrise aufholten, erfuhr die 10 Prozent der Frauen mit den niedrigsten Verdiensten deutlich stärkere Verluste als die Männer in der vergleichbaren Gruppe.

In der Coronakrise stieg die Übergangsrate in Nichtbeschäftigung für Frauen und Männer mit mittleren und höheren Verdiensten kaum und für vollzeitbeschäftigte Frauen entwickelten sich die Verdienste etwas günstiger als für Männer. Dies dürfte mit der Stabilisierung der Beschäftigung und der Arbeitseinkommen durch Kurzarbeit zusammenhängen. Gleichzeitig fielen in der Coronakrise jedoch Überstunden und zusätzliche Einkommensbestandteile weg, von denen tendenziell Männer stärker profitieren als Frauen. Anders gestaltete sich die Situation für Beschäftigte mit sehr niedrigen Verdiensten, die häufiger als vor der Coronakrise ihre Beschäftigung verloren und die im Fall von Minijobs nicht von der Absicherung durch

Kurzarbeit profitieren konnten. Dies führte dazu, dass die 10 Prozent der Frauen mit den niedrigsten Verdiensten besonders stark negativ von der Coronakrise betroffen waren und der Gender Pay Gap für diese Gruppe deutlich anstieg.

Abschließend ist festzuhalten, dass die Coronakrise für die allermeisten Beschäftigten keine Secession war, denn die Jahresverdienste der Männer entwickelten sich etwas schlechter als die der Frauen. Gleichzeitig ist jedoch festzuhalten, dass Frauen mit sehr niedrigen Verdiensten einem höheren Beschäftigungsrisiko ausgesetzt waren und deshalb der Geschlechterunterschied bei geringen Jahresverdiensten zunahm. Beschäftigte mit mittleren und hohen Verdiensten wurden in der Krise durch Kurzarbeit vor einem Arbeitsplatzrisiko weitestgehend geschützt, allerdings dürfte für Männer wie in vergangenen Rezessionen die Konjunkturreagibilität der Arbeitszeit und der Verdienste eine größere Rolle gespielt haben als für Frauen.

Literatur

- Allmendinger, J. (2020): Zurück in alte Rollen. Corona bedroht die Geschlechtergerechtigkeit. WZB Mitteilungen, 168, 45–47.
- Alon, T.; Doepke, M.; Olmstead-Rumsey, J.; Tertilt, M. (2020): This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession (No. w27660). National Bureau of Economic Research.
- Globisch, C.; Müller, D.; Fuchs, M.; Christoph, B.; Danneck, V.; Dummert, S.; Volkert, M.; Abendroth, A.; Anger, S.; Boll, Ch.; Carstensen, T.; Fervers, L.; Hipp, L.; Jacob, M.; Knize, V.; Kreyenfeld, M.; Lott, Y.; Naujoks, T.; Sauer mann, A.; Schüller, S.; Tobler, L. (2022): [Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen Frauen und Männern: In der Pandemie ändern sich Geschlechterrollen](#). IAB-Kurzbericht 5/2022.
- Illing, H.; Oberfichtner, M.; Pestel, N.; Schmieder, J.; Trenkle, S. (2022): [Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktwirkung der Covid-19-Pandemie: Ähnlicher Arbeitszeit ausfall, aber bei Müttern höhere zusätzliche Belastung durch Kinderbetreuung](#). IAB-Kurzbericht 3/2022.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2021): [Blickpunkt Arbeitsmarkt – Dezember und Jahr 2020 Monatsbericht zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt](#), Nürnberg, Januar 2021.
- Statistisches Bundesamt (2020): Gender Pay Gap 2019: Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen erstmals unter 20 %. Pressemitteilung Nr. 484 vom 8. Dezember 2020, Wiesbaden (https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/12/PD20_484_621.html, Abruf am 12. September 2023).