

Es bleibt dabei

Dass Männer mehr verdienen, liegt auch an den Arbeitgebern

Warum verdienen Menschen unterschiedlich viel? Die klassische Ökonomie kennt eindeutige Gründe: Beim Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt zählen Ausbildung und Erfahrung. Ein internationales Forschungsprojekt zeigt nun, dass diese Faktoren nicht ausreichen, um den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen – den „Gender Wage Gap“ – zu erklären. Und es belegt, dass die Ungleichheit in Deutschland besonders groß ist.

Anne Sophie Lassen

Etwa ein Drittel der Gehaltsunterschiede zwischen den Geschlechtern sind auf die Art und Weise zurückzuführen, wie Unternehmen Gehälter festsetzen. In einer groß angelegten Studie habe ich in einem Team internationaler Autor*innen umfassende Belege für die gewichtige Rolle der Firmen gesammelt. Wir konnten Daten zu Einkommen und Arbeitszeiten aller Beschäftigten im privaten Sektor in zehn europäischen Ländern und im US-Bundesstaat Washington auswerten. Für Deutschland stammen die Daten vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) – und gerade diese lassen aufhorchen. Im internationalen Vergleich sticht Deutschland nämlich negativ hervor: Nirgends ist der Beitrag der Unternehmen zum Gender Wage Gap so hoch.

In Deutschland arbeiten besonders viele Männer bei Arbeitgebern, die ihren Angestellten mehr zahlen, als Fähigkeiten und Erfahrung erwarten ließen. 30 Prozent des Gender Wage Gap sind hier auf solche firmenspezifischen Mehrzahlungen zurückzuführen. Ähnlich hoch ist dieser Anteil nur in Ungarn oder den USA. In Deutschlands direkten Nachbarländern Nieder-

lande, Frankreich, Dänemark oder Schweden liegt der Beitrag der Firmen zum Gender Wage Gap unter 20 Prozent.

„Vor allem arbeiten Frauen eher in Unternehmen, die allen Beschäftigten niedrigere Gehälter bieten“

Die Studie arbeitet zwei Mechanismen heraus, die in allen Ländern zur Gehaltslücke beitragen: Erstens (und vor allem) arbeiten Frauen eher in Unternehmen, die allen Beschäftigten niedrigere Gehälter bieten. Zweitens kommt es aber auch vor, dass Frauen innerhalb ein und desselben Unternehmens weniger Geld für die gleiche Arbeit erhalten als ihre männlichen Kollegen.

Im Ländervergleich fallen mehrere Muster auf. Erstens sind die erfahrungsunabhängigen Gehaltsunterschiede in jenen Ländern besonders groß, wo der Gender Wage Gap generell groß

ist. Das zeigt, wie bedeutsam die Rolle der Unternehmen für das Gehaltsniveau eines Landes ist.

„In Deutschland fallen Frauen im Laufe ihrer Karriere weiter zurück als in allen anderen untersuchten Ländern“

Zweitens unterscheiden sich Karrierewege im Laufe des Lebens. Männer wechseln häufiger zu besser bezahlten Unternehmen, während Frauen eher zurückbleiben. Das lässt sich deutlich erkennen, wenn wir die Einkommen von Männern und Frauen jeweils vor und nach der Familienphase vergleichen. Die naheliegende Erklärung ist, dass Frauen immer noch den weitaus größeren Teil der Kinderbetreuung übernehmen, was sie weniger flexibel und weniger verfügbar macht. Auch in dieser Hinsicht gibt Deutschland kein gutes Bild ab: Frauen fallen hier im Laufe ihrer Karriere weiter zurück als Frauen in allen anderen untersuchten Ländern. Sicher ist es kein Zufall, dass Deutschland zu den Ländern gehört, die am wenigsten für frühkindliche Bildung und Betreuung ausgeben.

Der dritte relevante Faktor ist die Teilzeitarbeit. In Deutschland arbeiten mehr als 30 Prozent der Frauen im privaten Sektor in Teilzeit – verglichen mit nur 7 Prozent der Männer. Sie arbeiten nicht nur häufiger in Teilzeit, sondern Frauen sind auch eher in Unternehmen beschäftigt, in denen Teilzeitarbeit üblich ist. Zudem zahlen solche Unternehmen in der Regel niedrigere Gehälter.

Viertens schließlich sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in hochproduktiven Unternehmen größer. In Unternehmen, die höhere Erträge einspielen, steigen die Auswirkungen der ungleichen Verteilung.

Was kann gegen die weiter bestehende Ungleichheit im Einkommen von Männern und Frauen getan werden? Sinnvollerweise sind familienpolitische Maßnahmen (wie zum Beispiel Elternzeit für Väter) durch Maßnahmen zu ergänzen, die sich auf Unternehmen konzentrieren, die etwa die Lohntransparenz fördern oder Gewerkschaften stärken.



Anne Sophie Lassen ist Postdoktorandin in der Forschungsgruppe Ungleichheit, soziale Mobilität und Wachstum am WZB. Ihre Forschung ist an der Schnittstelle von Familien- und Arbeitsökonomie angesiedelt, mit einem besonderen Schwerpunkt auf Geschlechternormen.

anne.sophie.lassen@wzb.eu

Foto: © WZB/Kathrin Kliss, alle Rechte vorbehalten.

Familienpolitische Maßnahmen können eine gleichberechtigttere Aufteilung der familiären Pflichten fördern, indem sie Väter dazu ermutigen, mehr Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Öffentliche Kinderbetreuung kann ebenfalls die Belastungen für Frauen verringern.

„Frauen in Deutschland gehen nach der Geburt eines Kindes etwa 40 Prozent seltener einer bezahlten Beschäftigung nach“

Im Durchschnitt gehen Frauen in Deutschland nach der Geburt eines Kindes etwa 40 Prozent seltener einer bezahlten Beschäftigung nach, und ihr Einkommen sinkt erheblich. Das Einkommen der Väter hingegen bleibt unberührt. Diese Zahl ist deutlich höher als in Frankreich (25 %), den Niederlanden (20 %) und allen skandinavischen Ländern (3 – 15 %). Dies zeigt, dass es erheblichen Spielraum gibt, das Einkommen deutscher Mütter zu steigern – was sowohl den Frauen als auch der deutschen Wirtschaft zugutekäme. Neben höheren Ausgaben für Kindergärten und einer stärkeren Beteiligung der Väter an der frühkindlichen Betreuung könnten Familien bei der Beantragung von Kinderbetreuung unterstützt werden. Ganz zu schweigen



Wer kommt weiter?
Immer noch sind es meist die Jungs.
Foto: © Anna Rasmussen Photographs/
Cavan/laif, alle Rechte vorbehalten.

gen von der oft geforderten Abschaffung des Ehegattensplittings, das Negativanreize für Zweitverdiener schafft.

Maßnahmen zur Lohntransparenz können Gesetze zur Lohngleichheit und Antidiskriminierung ergänzen und das Bewusstsein für systematische Lohnunterschiede innerhalb von Unternehmen schärfen. Ab Juni 2026 müssen Arbeitgeber mit mehr als 250 Beschäftigten in Europa ihre Kriterien für die Festlegung der Gehälter und den beruflichen Aufstieg offenlegen. Wenn der Gender Wage Gap innerhalb

eines Unternehmens die 5-Prozent-Marke übersteigt, müssen Arbeitgeber Maßnahmen ergreifen. Unternehmen mit größeren Lohnunterschieden könnten beispielsweise mit Arbeitnehmervertretungen verhandeln. In kleineren Unternehmen könnten Betriebsräte Initiativen zur Verbesserung der Transparenz von Löhnen und Gehältern und zur Karriereförderung vorantreiben. Auch Gewerkschaften können zur Verringerung des Lohngefälles beitragen, da Tarifverträge den Spielraum für individuelle Lohnfestsetzung verringern. ●

Literatur

Hermes, Henning/Krauß, Marina/Lergetporer, Philipp/Peter, Frauke/et al.: „Early Child Care, Maternal Labor Supply, and Gender Equality: A Randomized Controlled Trial“. In: CESifo Working Paper, 2022, Nr. 10178, CESifo Institute, München. Online: www.ifo.de/en/cesifo/publications/2022/working-paper/early-child-care-maternal-labor-supply-and-gender-equality (Stand 24.02.2026).

Kleven, Henrik/Landais, Camille/Leite Mariante, Gabriel: „The Child Penalty Atlas“. In: *The Review of Economic Studies*, 2025, Jg. 92, H. 5, S. 3174–3207. DOI: 10.1093/restud/rdae104.

OECD (Hg.): „Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap“. In: *Gender Equality at Work*, 2021. DOI: 10.1787/eba5b91d-en.

Palladino, Marco G./Bertheau, Antoine/Hijzen, Alexander/Kunze, Astrid/Barreto, Cesar/Gülümser, Dogan/Lachowska, Marta/Lassen, Anne Sophie/Lattanzio, Salvatore/Lochner, Benjamin/Lombardi, Stefano/Meeke, Jordy/Muraközy, Balázs/Nordström Skans, Oskar: „Firms and the Gender Wage Gap: A Comparison of Eleven Countries“. In: *Federal Reserve Bank of Chicago Working Paper*, 2025, Nr. 24. DOI: 10.21033/wp-2025-24.