



Geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa: Was können wir aus Linked-Employer-Employee-Daten lernen? Ein Workshopbericht

Alex Bryson, John Forth, Stefanie Wolter

Ein IAB-Workshop am 20. und 21. Mai 2019 beleuchtete das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Europa. Im Mittelpunkt standen die wichtige Rolle der Unternehmen und des Arbeitsplatzes für die Erklärung des Phänomens. Die Vorträge zeigten, wie Linked-Employer-Employee-Daten Forschende und politische Entscheidungsträger darin unterstützen können, die Mechanismen zu verstehen, die den Lohnungleichheiten zugrunde liegen. Denn Linked-Employer-Employee-Daten ermöglichen Einblicke, die mit klassischen Befragungen von Einzelpersonen und Haushalten nicht gewonnen werden können.

In den letzten Jahrzehnten hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in vielen Ländern verringert, jedoch verdienen Frauen laut [Eurostat-Statistik zum geschlechtsspezifischen Lohnunterschied](#) in jedem Land Europas heute im Durchschnitt immer noch weniger pro Stunde als Männer. Dies ist der Fall, obwohl Frauen einen großen Teil der Humankapitallücke (Wissen, berufliche Erfahrungen, Qualifikationen etc.) zu Männern schließen und sie im

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefalle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht/> | 1

Erwerb von akademischen Qualifikationen sogar überholen konnten.

Unter Berücksichtigung der beobachtbaren persönlichen Merkmale ist es verblüffend, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle weiterhin so ausgeprägt ist. Wir wissen aus anderen Studien, dass der konkrete Arbeitsplatz hier eine große Rolle spielt und möglicherweise einen Teil des geschlechtsspezifischen Lohngefälles erklären kann. In Haushaltsdaten, die die Forschung in diesem Bereich dominieren, fehlen jedoch normalerweise Informationen über Betriebe.

Unternehmen spielen eine wichtige Rolle für das Lohngefälle

[Ein Workshop](#) – veranstaltet vom [IAB](#) und mitorganisiert vom [University College London](#) und der Londoner [Cass Business School](#) – brachte eine Gruppe von Forscherinnen und Forschern zusammen, die [Linked-Employer-Employee-Daten](#) nutzen, um die Rolle von Arbeitgebern und Beschäftigungspraktiken für die Erklärung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Europa besser zu verstehen. Die Vorträge reichten von Beiträgen, die auf großen Datensätzen basieren, die einen wesentlichen Prozentsatz aller Beschäftigten einer Volkswirtschaft abdecken, bis hin zu Analysen auf der Grundlage erhebungsgestützter Linked-Employer-Employee-Daten, die detaillierte Informationen zur Beschäftigung in einzelnen Unternehmen beinhalten. Jeder der Vorträge zeigte die Bedeutung des Arbeitsplatzes und des Unternehmens für die Erklärung von geschlechtsspezifischen Ungleichheiten auf.

Zwei Forscherteams verwenden große administrative Datensätze von Arbeitnehmern und Unternehmen, um die Bedeutung des Beitrags des Arbeitsplatzes zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der Gesamtwirtschaft zu prüfen. Für Großbritannien erforschen dies [Carl Singleton mit Sarah Louise Jewell und Giovanni Razzu](#) auf Grundlage einer Zufallsstichprobe von einem Prozent aller britischen Beschäftigten. Die Analysen ergaben, dass ein Siebtel (16 %) des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Großbritannien darauf zurückzuführen ist, wo Frauen und Männer arbeiten, und nicht auf persönliche Merkmale. Dies liegt unter den bisherigen Schätzungen für andere europäische Länder wie [Deutschland](#) (25 %) und [Portugal](#) (21 %), jedoch über der Schätzung für [Frankreich](#) (11 %). [Salvatore Lattanzio und Alessandra Casarico](#) untersuchen dasselbe Problem für Italien und nutzen hierfür einen Linked-Employer-Employee-Datensatz, der die Arbeits- und Lohnhistorie aller italienischen Beschäftigten in der Privatwirtschaft von 1995 bis 2015 abbildet. Sie zeigen, dass 30 Prozent des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Italien auf den Arbeitsort und nicht auf persönliche Eigenschaften zurückzuführen ist. Arbeitsplatz und Unternehmen sind daher nicht alles, um das geschlechtsspezifische Lohngefälle zu erklären. Gleichwohl sind sie wichtige Faktoren, die als Ursachen in einigen Teilen Europas bedeutsamer sind, als

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefaelle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht/> | 2

in anderen.

Zwei Mechanismen beeinflussen das geschlechtsspezifische Lohngefälle

Der Arbeitsort kann die relativen Löhne von Frauen und Männern auf zwei Arten beeinflussen. Erstens können unternehmensinterne Lohn- und Beförderungsrichtlinien dazu führen, dass Frauen und Männer mit gleicher Produktivität im selben Unternehmen sehr unterschiedliche Löhne erhalten. Zweitens kann der Arbeitsmarkt so funktionieren, dass Frauen länger in schlecht bezahlenden Unternehmen arbeiten als Männer – eine Form der Arbeitsmarktsegmentierung, die zum Nachteil von Frauen wirkt. Es ist wichtig, die Größe dieser zwei Effekte am gesamten geschlechtsspezifischen Lohngefälle herauszustellen, um beispielsweise politische Strategien zur Schließung dieser Lücke zu entwickeln. Wenn das geschlechtsspezifische Lohngefälle weitgehend ein innerbetriebliches Phänomen ist, sollte sich die Aufmerksamkeit darauf konzentrieren, die Ursprünge der Verhandlungsmacht von Arbeitnehmern und die Funktionsweise von Lohnfindungsprozessen in Unternehmen zu verstehen. In politischer Hinsicht bedeutet dies, sich auf Rechtsvorschriften zur gleichen Entlohnung zu konzentrieren und auf Gesetze, die Unternehmen verpflichten, Informationen über Lohnunterschiede innerhalb des Unternehmens offenzulegen. Wenn andererseits das geschlechtsspezifische Lohngefälle ein Phänomen zwischen Unternehmen ist, werden solche Ansätze keine Wirkung zeigen. Stattdessen muss das Augenmerk auf die Matchingprozesse zwischen Arbeitnehmern und Unternehmen gerichtet werden, was wiederum die Präferenzen von Beschäftigten und die Einstellungspraktiken von Unternehmen in den Fokus rückt.

Forscher benötigen Linked-Employer-Employee-Daten, um die Tragweite dieser beiden Mechanismen nachzuweisen. In [Alessandra Casaricos und Salvatore Lattanzios Untersuchung für Italien](#) liegen rund zwei Drittel der unternehmensspezifischen Komponenten des geschlechtsspezifischen Lohngefälles (oder 20 % des gesamten Gefälles) in der Verteilung von Beschäftigten auf Unternehmen begründet und das verbleibende Drittel (rund 10 % des gesamten Gefälles) in den Verhandlungsabläufen innerhalb der Unternehmen. Diese Ergebnisse ähneln den zuvor erwähnten Resultaten für [Portugal](#) und [Frankreich](#), die ebenfalls eine Dominanz des Verteilungsaspekts zeigen. So werden einige sich wiederholende Muster für die relative Bedeutung der beiden Mechanismen in den verschiedenen europäischen Volkswirtschaften erkennbar.

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefaelle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht/> | 3

Frauen und Männer sind in Unternehmen unterschiedlich stark vertreten

Es ist sehr wenig darüber bekannt, warum Frauen in manchen Unternehmen stärker vertreten sind als in anderen. Das liegt unter anderem daran, dass bisher kaum erforscht ist, wer sich auf welche Arbeitsplätze bewirbt und wie Arbeitgeber mit diesen Bewerbungen umgehen. [Anita Glenny](#) und ihre Kollegen gingen dieser Frage nach. Konkret erforschten sie, ob geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Besetzung des Arbeitsplatzes vorrangig auf arbeitsplatzbedingte Unterschiede zurückzuführen sind, auf die sich Frauen und Männer bewerben, oder auf unterschiedliche Wahrscheinlichkeiten, auf eine Bewerbung hin eingestellt zu werden. Ein innovativer Datensatz macht diese Analysen erst möglich. Er verknüpft Daten über die Jobbewerbungen aller dänischen Arbeitslosenversicherungsempfänger sowohl mit Daten zum tatsächlichen Arbeitsmarktstatus als auch mit administrativen Daten zu den Unternehmen, bei denen sie sich bewerben. Sie zeigen, dass die Auswahl der Jobs, auf die sich [Arbeitssuchende](#) bewerben, wichtiger ist als die Einstellungsentscheidungen der Arbeitgeber. Die Geschlechterzusammensetzung der eingestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entspricht ziemlich genau der Geschlechterzusammensetzung der Bewerbungen. Jedoch besteht ein deutlicher Unterschied im Bewerbungsverhalten. Frauen bewerben sich zu einem größeren Teil um schlechter bezahlte Jobs. So wirft die Studie die Frage auf, wie man besser bezahlte Arbeit für Frauen attraktiver und leichter zugänglich machen kann.

Berufliche Qualifikationen wirken sich zu wenig auf den Verdienst aus

Ein weiterer Aspekt in der Forschung zum geschlechterspezifischen Lohngefälle ist die Entlohnung von Frauen und Männer für gleiche Qualifikationen. [Mathias Fjællegard Jensens](#) Vortrag erweitert das Forschungswissen zu diesem Thema. Er verknüpft Informationen zur Zusammensetzung beruflicher Tätigkeiten, um den Zusammenhang zwischen geschlechtsspezifischer Entlohnung und tätigkeitsbasierten Fähigkeiten herauszuarbeiten. Basierend auf einer erstmals genutzten Kombination von Stellenangebots- und Registerdaten für alle Online-Jobausschreibungen von 2010 bis 2016 in Dänemark kommt er zu einem überraschenden Ergebnis: Die Jobs, in denen Frauen und Männer üblicherweise arbeiten, erfordern in der Regel insgesamt ähnliche Fähigkeiten. Trotzdem erzielen Frauen eine geringere Entlohnung für bestimmte Fähigkeiten, darunter Lese- und Schreibkompetenz, Management-, Finanzen- und IT-Fähigkeiten. Dies wirft die große Frage nach dem Warum auf. Eine Möglichkeit ist, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden – weswegen sie

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefuelle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht/> | 4

nicht den vollen Preis für ihre Arbeit und Qualifikation erhalten. Männer sind möglicherweise eher in der Lage, den vollen Preis durchzusetzen und erhalten somit ‚diskriminierungsfreie‘ höhere Löhne.

Einige Vorträge des Workshops richteten ihren Fokus auf Zusammenhänge innerhalb von Unternehmen und auf Arbeitsplätze, um Einblicke in die Art und Weise zu erhalten, wie Frauen und Männer bezahlt werden. Der Vortrag von [Alex Bryson](#) in Kooperation mit John Forth und Nikos Theodoropoulos über Großbritannien konzentrierte sich hierbei auf das Geschlecht der Entscheidungsträger in leitenden Positionen und Führungspositionen der Unternehmen, um herauszufinden, ob ein höherer Anteil an weiblichen Entscheidungsträgern die geschlechtsspezifische Lohnlücke senkt und wenn ja, warum. Im Gegensatz zur Literatur zu Konzernvorständen wie [„Chipping away at the glass ceiling: Gender Spillovers in Corporate Leadership“](#) von [David A. Matsa](#) und [Amalia R. Miller](#) konzentrieren sie sich auf Entscheidungsträger auf Betriebsebene. Sie zeigen, dass die geschlechtsspezifische Lohnlücke kleiner wird, wenn der Anteil an Frauen unter den Führungskräften steigt, und sich sogar vollständig schließt, wenn rund zwei Drittel der Führungskräfte weiblich sind. Hierfür sind verschiedene Erklärungen möglich; ein Ansatz ist, dass Frauen in gehobenen Entscheidungspositionen in der Lage sind, begrenzte Ressourcen von Männern zu Frauen zu verlagern und damit Ungleichheiten aus der Vergangenheit abzubauen.

Ergebnisse wie diese zeigen die Notwendigkeit, Lohnfindungsprozesse genauer zu untersuchen. Linked-Employer-Employee-Daten sind in dieser Hinsicht sehr vielversprechend, da sie umfangreiche Daten über Entlohnungspraktiken innerhalb von Unternehmen bieten. So zeigen [Stefanie Wolters](#), [Ann-Christin Bächmann](#) und [Corinna Frodermann](#) in ihrer Forschung mit dem [Linked Personnel Panel](#) unter anderem, wie leistungsbezogene Vergütung geschlechtsspezifische Lohnlücken aufrechterhalten kann. In ihrem Vortrag zeigte Stefanie Wolter, dass der durchschnittliche männliche Arbeitnehmer nicht nur eher in einem leistungsbezogenen Vergütungssystem arbeitet, sondern auch höhere Prämien als Frauen erhält. [Alex Brysons Vortrag zu Großbritannien](#) berücksichtigte die Rolle von leistungsbezogenen Vergütungssystemen ebenfalls. Seine gemeinsam mit John Forth und Nikos Theodoropoulos verfasste Studie zeigt, dass solche Vergütungssysteme zu Gunsten von Frauen funktionieren können, wenn der Anteil der weiblichen Führungskräfte hoch ist – was wiederum auf die wichtige Rolle der Entscheidungsträger hindeutet.

Wirksamkeit der politischen Entscheidungsträger bei

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefuelle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht/> | 5

der Förderung gleicher Entlohnung

Aktuell gibt es in einigen europäischen Staaten Anstrengungen, Unternehmen auf gesetzlichem Wege zu einer größeren Lohntransparenz zu bewegen. Es gibt erste Belege dafür, dass solche Gesetze in Ländern wie [Dänemark](#) und der [Schweiz](#) zu einer Senkung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles geführt haben. [Giannina Vaccaro](#) präsentierte erste Ergebnisse zur Einführung eines neuen Lohntransparenzgesetzes in Deutschland, wobei sich ihre gemeinsam mit [Pia Homrighausen](#) durchgeführten Analysen auf Antizipationseffekte zwischen der Ankündigung und der vollständigen Umsetzung der Rechtsvorschriften konzentrieren. Da viele andere Länder derzeit ähnliche Gesetzesinitiativen verfolgen, werden Linked-Employer-Employee-Daten zu einem wichtigen Instrument, um die Wirksamkeit solcher Gesetze laufend zu überwachen.

Allgemein liegt die Herausforderung für die Forschung darin, unser Verständnis über die Lohnentwicklung von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Damit werden Linked-Employer-Employee-Daten zu einem wichtigen Werkzeug für Forschende und politische Entscheidungsträger. Denn sie erweitern unsere Erkenntnisse über das hinaus, was traditionelle Befragungen von Einzelpersonen und Haushalten leisten können.

Weitere Informationen

[Programm des Workshops](#)

Quelle:

<https://www.iab-forum.de/geschlechtsspezifische-lohngefuelle-in-europa-was-koennen-wir-aus-linked-employer-employee-daten-lernen-ein-workshopbericht/> | 6