



Beschäftigung im Wandel | 06.2020

Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt Was es sie kostet, Mutter zu sein

Erste Befunde zu den Auswirkungen der Coronakrise auf dem deutschen Arbeitsmarkt deuten darauf hin, dass sich bestehende Ungleichheitsdynamiken in doppelter Hinsicht verschärfen werden – nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch innerhalb der Gruppe der Frauen. Dabei ist eines sicher: Insbesondere Mütter werden das Nachsehen haben, denn die nachfolgende Analyse zeigt, dass Kinder Mütter schon vor der Krise bis zu zwei Drittel ihres Lebenserwerbseinkommens kosteten.

Bereits vor der Coronakrise bestand in Bezug auf die Geschlechter auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Lebensverlauf eine doppelte Einkommensungleichheit: jene zum Nachteil der Frauen ganz allgemein und jene zwischen kinderlosen Frauen und Müttern.

Der Vergleich zwischen den Geschlechtern zeigt, dass auf das gesamte Erwerbsleben gerechnet Frauen nur gut halb so hohe Erwerbseinkommen erzielen wie Männer (Bönke, Glaubitz, Göbler, Harnack, Pape,

& Wetter, 2020). Für diesen sogenannten **Gender Lifetime Earnings Gap** sind Kinder der entscheidende Faktor, denn die Betreuung und Erziehung von Kindern geht mit einer deutlichen Minderung der Lebenserwerbseinkommen der Mütter einher. Lediglich die Lebenserwerbseinkommen der kinderlosen Frauen nähern sich denen der Männer an.

Letzteres führt auch dazu, dass die Einkommenslücke zwischen kinderlosen Frauen und Müttern – die sogenannte **Motherhood Lifetime Penalty** – größer wird. Anders gesagt: Die Einkommenseinbußen des Mutterdaseins steigen im Lauf der Zeit an. Dabei sprechen die Zahlen eine deutliche Sprache: Die vorliegende Analyse zeigt, dass die Entscheidung für Kinder bei Frauen zu durchschnittlichen Einbußen an Lebenserwerbseinkommen von rund 40 Prozent (bei einem Kind) bis zu fast 70 Prozent (bei drei oder mehr Kindern) führt.

Manuela Barišić

Senior Project Manager im Projekt „Beschäftigung im Wandel“ der Bertelsmann Stiftung

Valentina Sara Consiglio

Project Manager im Projekt „Beschäftigung im Wandel“ der Bertelsmann Stiftung

Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse sowie erster Analysen der durch die Corona-Pandemie bedingten Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt ist davon auszugehen, dass sich die beschriebenen Ungleichheitsdynamiken verschärfen werden – wenn die Politik nicht entscheidend gegensteuert. Mögliche Gegenmaßnahmen reichen von einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf über eine Reform des Ehegattensplittings und der Minijob-Regelungen bis hin zu einer besseren Entlohnung und einer verstärkten tarifvertraglichen Abdeckung der als systemrelevant eingestuften Berufe.

Einführung

Unter dem vieldiskutierten „Brennglas“ der Coronakrise verschärfen sich zahlreiche gesellschaftliche Missstände und Ungleichheiten – so auch auf dem Arbeitsmarkt. Eine aktuelle Untersuchung für die USA zeigt, dass insbesondere Frauen die ökonomischen Verliererinnen der aktuellen Krise sind (Alon, Doepke, Olmstead-Rumsey, & Tertilt, 2020). Im Vergleich mit früheren Wirtschaftskrisen, in denen insbesondere Arbeitsplätze in der Industrie und damit männliche Arbeitnehmer gefährdet waren, zeichnet sich ab, dass ein Großteil der Jobs im Dienstleistungssektor wegbrechen könnte – und diese Jobs wiederum werden zu einem überwiegenden Anteil von Arbeitnehmerinnen ausgeübt (Alon et al., 2020).

Erste Auswertungen zeigen, dass dieser Befund auch für den deutschen Arbeitsmarkt gilt. Die aktuelle Krise trifft insbesondere Sektoren wie das Gastgewerbe, in denen Frauen im Verhältnis zu Männern überrepräsentiert und damit stärker von Arbeitsplatzverlust betroffen sind (Hammerschmid, Schmieder, & Wrohlich, 2020). Darüber hinaus werden knapp 60 Prozent der als systemrelevant eingestuften Berufe von Frauen ausgeübt. Viele dieser Berufe werden allerdings unterdurchschnittlich bezahlt und sind gesellschaftlich wenig anerkannt (Koebe, Samtleben, Schrenker, & Zucco, 2020).

Neben dem höheren Anteil an Frauen im Dienstleistungssektor – der im Vergleich zur Industrie weniger tarifgebunden ist – sind Frauen in Deutschland häufiger als Männer geringfügig beschäftigt (Hammerschmid, Schmieder, & Wrohlich, 2020). Damit kommt ihnen keine oder weniger Absicherung durch das Kurzarbeitergeld bzw. die Aufstockung des Kurzarbeitergeldes durch Arbeitgeber zugute (Hans-Böckler-Stiftung, 2020). Erste Untersuchungen der Zugänge zur Gruppe der Arbeitslosen

sowie des Beschäftigungsrückgangs bei Minijobbern weisen überdies darauf hin, dass Frauen stärker von Arbeitsplatzverlusten betroffen sind als Männer (Hammerschmid, Schmieder, & Wrohlich, 2020; Gutensohn, 2020).

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Hauptlast der Kita- und Schulschließungen von Müttern getragen wird (Müller, Samtleben, Schmieder, & Wrohlich, 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020; Arntz, Yahmed, & Berlingieri, 2020). Laut einer Erwerbstätigenumfrage des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) reduzierten 27 Prozent der befragten Frauen und demgegenüber nur 16 Prozent der Männer ihre Arbeitszeit in der Coronakrise, um die Fürsorgearbeit im Zuge der Kita- und Schulschließungen zu übernehmen (Kohlrausch & Zucco, 2020). 30 Prozent der Paare, die sich zuvor die Betreuung ihrer Kinder gleichmäßig aufgeteilt hatten, gaben an, dass Frauen in der Krise mehr übernehmen als Männer.

Ferner erhalten viele Frauen auch in sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen aufgrund der steuerlichen Schlechterstellung als Zweitverdienerin weniger Kurzarbeitergeld als gleich viel verdienende Männer. Dabei sorgt das Ehegattensplitting seit vielen Jahrzehnten dafür, dass die Anreize für verheiratete Frauen, eine Beschäftigung aufzunehmen oder eine bestehende Beschäftigung auszuweiten, geschmälert werden – mit entsprechenden Folgen für ihre Arbeitsmarktbeteiligung und die Aufteilung der Fürsorgearbeit innerhalb der Familie.

Vor dem Hintergrund dieser ersten Erkenntnisse zeichnet sich ab, dass die Krise auf dem Arbeitsmarkt vor allem eines ist: weiblich. Die Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung Jutta Allmendinger warnt daher vor einer „entsetzliche[n] Retraditionalisierung“ (Allmendinger, 2020, S. 1) der Geschlechterrollen. Wie hoch die Einkommensverluste von Frauen letztendlich sein werden, lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt nicht konkret beziffern. Allerdings deutet vieles darauf hin, dass sich die Ungleichheitsdynamiken nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen Frauen – jenen mit Kindern und jenen ohne Kinder – weiter manifestieren und verstärken werden.

Welches Ausmaß diese doppelte Ungleichheit im Lebensverlauf bereits vor der Krise angenommen hatte, zeigen wir im Folgenden, indem wir die Ungleichheit der Lebenserwerbseinkommen (1) von Männern und Frauen sowie (2) von kinderlosen Frauen und Müttern genauer betrachten. Dabei wei-

sen wir neben dem **Gender Lifetime Earnings Gap** erstmals auch die sogenannte **Motherhood Lifetime Penalty** aus, um zu veranschaulichen, welche Einkommenseinbußen sich für Frauen durchschnittlich mit jedem (weiteren) Kind ergeben.

Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt: Schon vor der Krise größer als bislang angenommen

Derzeitige Analysen zu geschlechtsspezifischen Einkommensungleichheiten beruhen zumeist auf der empirischen Datenlage im Querschnitt. So basieren auch die Berechnungen des Statistischen Bundesamts zum Gender Pay Gap ausschließlich auf Daten des jeweiligen Erhebungsjahres (Statistisches Bundesamt, 2019). Die Querschnittsbetrachtung ergibt die geschlechterspezifische Lohnlücke in den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen eines bestimmten Zeitpunkts und bezieht sich somit lediglich auf die zu diesem Zeitpunkt am Arbeitsmarkt erwerbstätigen Personen. Im Jahr 2019 lag der unbereinigte Gender Pay Gap bei 20 Prozent (Statistisches Bundesamt, 2020).

Dass sich die Unterschiede im Lauf des Lebens kumulieren und die Ungleichheit der Lebenserwerbseinkommen somit jene der Bruttostundenlöhne deutlich übersteigt, zeigen die Ergebnisse der von der Bertelsmann Stiftung geförderten Studie *Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose der Lebenserwerbseinkommen in Deutschland* (Bönke, Glaubitz, Göbler, Harnack, Pape, & Wetter, 2020). In dieser Studie berechnen die AutorInnen, wieviel Einkommen sich Männer und Frauen zwischen ihrem 20. und 60. Lebensjahr durchschnittlich erarbeiten konnten bzw. voraussichtlich werden (vgl. Box 1). Die Analyse verschiedener Erwerbsstadien sowie eine Differenzierung der Einkommensbetrachtung nach der Zahl der Kinder ermöglicht ihnen eine umfassende Beschreibung der Arbeitsmarktrealitäten von Männern und Frauen allgemein sowie von Männern und Frauen mit Kindern und ohne Kinder im Lebensverlauf.

So stellen Bönke et al. (2020) fest, dass die durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen (in Preisen von 2015) der jüngsten Kohorte im Kreis der Männer rund 1,5 Millionen Euro in West- und 1,1 Millionen Euro in Ostdeutschland betragen, während Frauen

BOX 1 Das Konzept der Lebenserwerbseinkommen und die Notwendigkeit einer Längsschnittbetrachtung

Mit der von der Bertelsmann Stiftung geförderten Studie haben Bönke et al. (2020) eine umfangreiche Datenbasis zur Analyse der Lebenserwerbseinkommen in Deutschland geschaffen. Als Datengrundlage für die Berechnung der Lebenserwerbseinkommen dient Bönke et al. (2020) das Sozio-oekonomische Panel (SOEP), eine repräsentative Haushaltsbefragung, die seit 1984 die jährlichen Erwerbseinkommen der Befragten erfasst (Goebel et al., 2018). Mithilfe eines mehrstufigen Mikrosimulationsmodells werden fehlende Datenpunkte aller relevanten Variablen (zum Beispiel Familienstand, Zahl der Kinder, Einkommen) für vergangene Jahre aufgefüllt und für zukünftige Jahre prognostiziert. Dies erlaubt, die Bruttolebenserwerbseinkommen vor Steuern, Abgaben und Transfers für das 20. bis 60. Lebensjahr der zwischen 1964 und 1985 geborenen Männer und Frauen zu simulieren. Der Prognose liegt die Annahme zugrunde, dass sich die bisherigen Arbeitsmarkttrends weiter fortsetzen werden. Sie reicht bis ins Jahr 2045, in dem die jüngste Kohorte (1985 geboren) im Datensatz 60 Jahre alt sein wird. Da die Coronakrise zum Zeitpunkt der Berechnungen nicht abzusehen war, konnten ihre Auswirkungen in der Analyse nicht berücksichtigt

werden. Geht man aufgrund erster Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen der Krise davon aus, dass vor allem Frauen betroffen sein werden, stellen die nachfolgenden Berechnungen zum Gender Lifetime Earnings Gap sowie zur Motherhood Lifetime Penalty eine eher konservative Schätzungen dar.

Die Analyse von Einkommen im Längsschnitt ist deshalb wichtig, weil Querschnittsbetrachtungen die tatsächliche Ungleichheit der Einkommen, die sich zwischen Frauen und Männern im Laufe des Erwerbslebens aufbaut, nur für den je gegebenen Moment abbilden. Bei der Betrachtung von Bruttostundenlöhnen zu einem bestimmten Zeitpunkt können naturgemäß die Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Arbeitszeiten sowie der Zeiten von Inaktivität am Arbeitsmarkt im Laufe des Erwerbslebens nicht erfasst werden. Auch der Wissenschaftliche Beirat des Bundesministeriums der Finanzen weist darauf hin, dass eine zuverlässige Beurteilung von Einkommensungleichheiten nur auf der Basis von Lebenserwerbseinkommensdaten möglich ist (BMF, 2017).

mit 830.000 Euro in West- und 660.000 Euro in Ostdeutschland im Durchschnitt nur etwas mehr als die Hälfte verdienen. Damit liegt die Geschlechterlücke in den Lebenserwerbseinkommen – der Gender Lifetime Earnings Gap – für die Generation der Frauen, die heute in der Mitte ihres dritten Lebensjahrzehnts stehen, bei 670.000 Euro bzw. 45 Prozent in West- und 450.000 Euro bzw. 40 Prozent in Ostdeutschland.

Abbildung 1 zeigt, wie sich der Gender Lifetime Earnings Gap über die Kohorten hinweg verändert hat. Die horizontale Linie stellt das durchschnittliche Lebenserwerbseinkommen der Männer dar, zu dem das Einkommen aller weiteren Gruppen ins Verhältnis gesetzt wird.

Aus der Abbildung wird ersichtlich, dass die Lücke zwischen den Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern insgesamt kaum kleiner wird. Lediglich die Lebenserwerbseinkommen der Frauen ohne Kinder nähern sich denen der Männer erkennbar an. Dies unterstreicht, dass Kinder insbesondere die Erwerbseinkommen der Frauen und deutlich weniger spürbar diejenigen der Männer beeinflussen – ein Befund, der für ältere wie jüngere Kohorten gleichermaßen gilt. Doch woran liegt das?

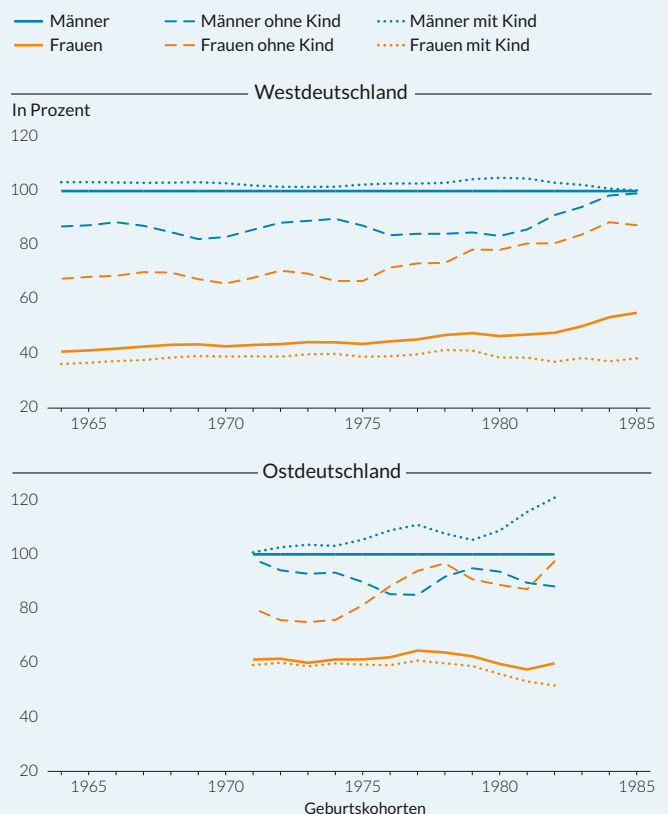
Warum zwischen den Einkommen der Geschlechter auch in jüngeren Generationen noch immer eine große Lücke klafft

Zwar hat die Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte dazu geführt, dass Frauen Männern hinsichtlich ihres Bildungsniveaus – und damit auch ihres Arbeitsmarktpotenzials – in nichts nachstehen (Bönke, Harnack, & Wetter, 2019). Andererseits zeigt der Vergleich der Verhältnisse in jüngeren und älteren Kohorten, dass die Familiengründung nach wie vor eine traditionelle Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen mit sich bringt. Diese Rollenverteilung hat zur Folge, dass Frauen häufiger als Männer in Teilzeit arbeiten und dass ihre Erwerbsbiografien stärker als die der Männer von Zeiten der Inaktivität am Arbeitsmarkt geprägt sind.

Die Ergebnisse der Längsschnittanalyse der Erwerbsstadien verschiedener Kohorten verdeutlichen diese Verhältnisse (vgl. Abbildung 2).

Die Analyse der durchschnittlichen Summen der Jahre, die Frauen und Männer in den verschiedenen Erwerbsstadien verbringen, zeigt, dass sich die Jahre in Teilzeit und Inaktivität von Männern und Frauen

ABBILDUNG 1 Lebenserwerbseinkommen von Männern und Frauen mit Kindern und ohne Kinder im Verhältnis zum durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen der Männer normiert (durchschnittliches Einkommen der Männer = 100 Prozent)



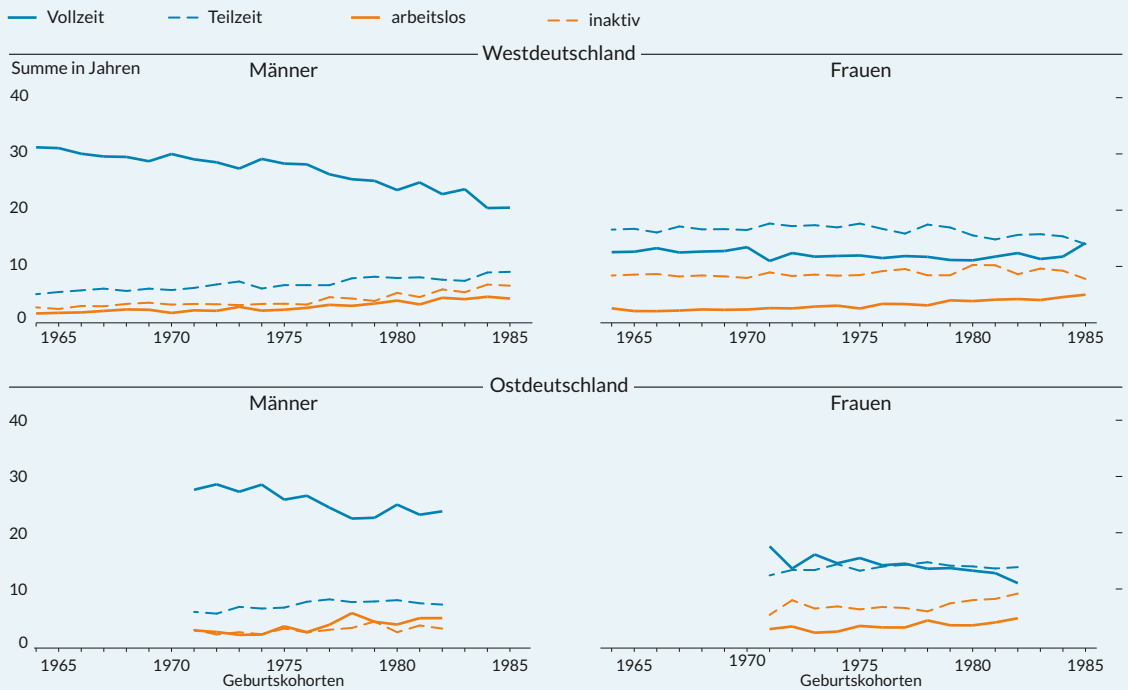
Die Abbildung liest sich für die Gruppe der Frauen – jeweils in West und Ost – wie folgt: 19XX geborene Frauen / Frauen mit Kindern / Frauen ohne Kinder haben ein erwartetes durchschnittliches Lebenserwerbseinkommen in Höhe von Y Prozent des durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommens gleichaltriger Männer.
Quelle: Bönke et al. (2020).

BertelsmannStiftung

in jüngeren Kohorten angeglichen haben. Dies lässt sich vor allem dadurch erklären, dass Männer im Durchschnitt vermehrt infolge eines Studiums erst später in den Arbeitsmarkt eintreten. Die nur minimalen Veränderungen in der Verteilung der Erwerbsjahre auf verschiedene Stadien bei Frauen machen hingegen deutlich, dass sich die höhere Bildung der Frauen im Durchschnitt nur unwesentlich in einem veränderten Arbeitsvolumen widerspiegelt. Obschon Frauen Männern hinsichtlich ihrer Qualifikation für den Arbeitsmarkt in nichts nachstehen, ist das Erwerbsleben auch jüngerer Frauen noch von Teilzeitbeschäftigung dominiert und von längeren Zeiten der Inaktivität am Arbeitsmarkt geprägt als das der Männer.

Ausschlaggebend hierfür ist, dass in Deutschland – trotz anderer Vorstellungen, die die partnerschaftliche Arbeitsteilung befürworten – faktisch nach wie vor das Modell des männlichen Ernährers bzw. das

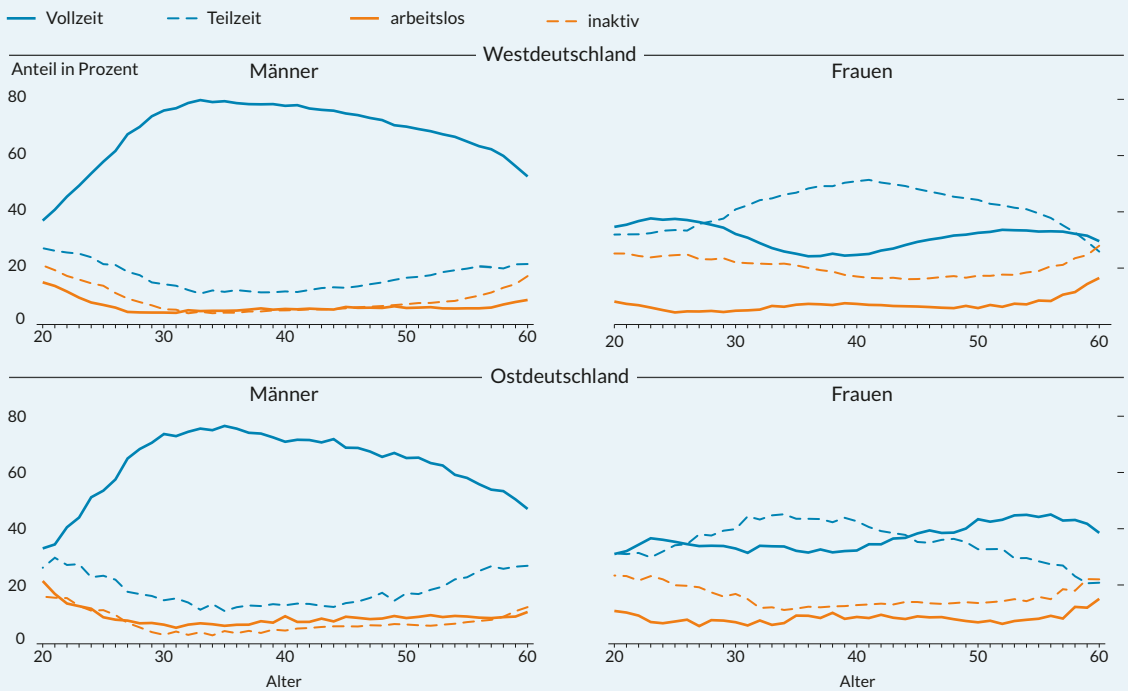
ABBILDUNG 2 Erwerbsstadien im Erwerbsleben im Kohortenvergleich



Anmerkung: Durchschnittliche Summe der Jahre im entsprechenden Erwerbsstatus (Vollzeit, Teilzeit, arbeitslos, inaktiv) im Alter von 20 bis 60 Jahren, berechnet für die Geburtskohorten 1964 bis 1985 in Westdeutschland und 1971 bis 1982 in Ostdeutschland.
Quelle: Bönke et al. (2020).

BertelsmannStiftung

ABBILDUNG 3 Erwerbsstadien über den Erwerbszyklus



Anmerkung: Anteil aller aktiv am Arbeitsmarkt partizipierenden Individuen im entsprechenden Erwerbsstatus (Vollzeit, Teilzeit, arbeitslos) und Anteil inaktiver Personen im Alter von 20 bis 60 Jahren, berechnet für die Geburtskohorten 1964 bis 1985 in Westdeutschland und 1971 bis 1982 in Ostdeutschland, in Prozent.
Quelle: Bönke et al. (2020).

BertelsmannStiftung

Zuverdienerinnenmodell dominiert (Hobler, Klenner, Pfahl, Sopp, & Wagner, 2017). Dieses Modell zeichnet sich dadurch aus, dass die Frau in deutlich geringerem Umfang erwerbstätig ist als der Mann und dass die unbezahlte Arbeit – Kinderbetreuung, Haushaltsarbeit und Pflege von Angehörigen – von der Frau geleistet wird. So erklärt sich rund die Hälfte des Gender Lifetime Earnings Gaps durch die vermehrte Teilzeitbeschäftigung sowie längere Auszeiten der Frauen von der Erwerbstätigkeit.

Die ungleiche Verteilung der Fürsorgearbeit ist spiegelbildlich in den Unterschieden zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Arbeitsmarktpartizipation über den Erwerbszyklus hinweg erkennbar. Abbildung 3 zeigt die durchschnittlichen Anteile der verschiedenen Erwerbsstadien von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland zwischen dem 20. und 60. Lebensjahr.

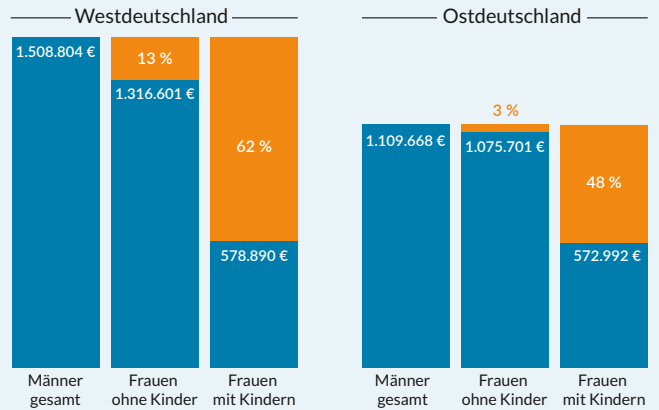
Die Ergebnisse veranschaulichen, dass sich die Erwerbsstadien von Männern und Frauen zu Beginn des Erwerbslebens nur wenig voneinander unterscheiden. Ab dem Lebensalter Mitte/Ende 20 ändert sich dies, bedingt durch die Familiengründung. Ab diesem Alter ist Teilzeitbeschäftigung für Frauen zunehmend die dominante Erwerbsform, während der größte Anteil der Männer stets in Vollzeit beschäftigt ist. Erst mit Mitte 40 in Ostdeutschland bzw. Ende 50 in Westdeutschland ist auch der größte Anteil aller Frauen wieder in Vollzeit beschäftigt.

Motherhood Penalty: Was es Frauen kostet, Mutter zu sein

Insgesamt machen die dargestellten Ergebnisse deutlich, dass die Unterschiede der Lebenserwerbseinkommen von Männern und Frauen zu einem großen Teil dadurch bedingt sind, dass sich Mütter im Lauf ihres Lebens als Erwerbspersonen deutlich weniger erarbeiten als Männer. Während Väter, gemessen am durchschnittlichen Lebenserwerbseinkommen der Männer, bis zu 20 Prozent mehr verdienen (vgl. Abbildung 1), ist die Diskrepanz bei Frauen nach wie vor umgekehrt: Frauen mit Kindern verdienen im Lauf ihres Lebens im Durchschnitt nur rund halb so viel wie Männer. In der jüngsten Kohorte beträgt die Geschlechterlücke in den Lebenserwerbseinkommen von Müttern 62 Prozent in West- bzw. 48 Prozent in Ostdeutschland (vgl. Abbildung 4).

Will man allerdings näher bestimmen, was es Frauen kostet, Mutter zu sein, so ist der Vergleich

ABBILDUNG 4 Der Gender Lifetime Earnings Gap in West- und Ostdeutschland



Anmerkung: In Blau die erwarteten durchschnittlichen Bruttolebenserwerbseinkommen (in Preisen von 2015) der verschiedenen Gruppen in Westdeutschland (berechnet für die Kohorte 1985) und Ostdeutschland (für die Kohorte 1982). In Orange die daraus berechnete Einkommenslücke von Frauen mit Kindern und ohne Kinder im Vergleich mit dem erwarteten Einkommen von Männern.
Quelle: Bönke et al. (2020).

BertelsmannStiftung

der Lebenserwerbseinkommen von Frauen mit Kindern und von Männern nur bedingt geeignet. Grund hierfür ist, dass sich die Lücke zwischen den Lebenserwerbseinkommen von kinderlosen Frauen und von Männern zwar verringert, aber noch nicht ganz geschlossen hat (vgl. Abbildung 4).

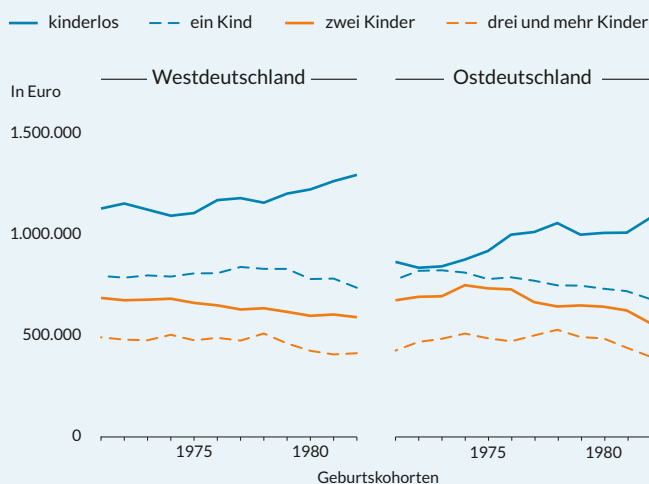
Diese Feststellung rückt die Frage in den Vordergrund, welche Einbußen an Lebenserwerbseinkommen Frauen mit Kindern früher wie heute im Vergleich mit kinderlosen Frauen verzeichnen. Das ist eine Frage, die auch vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklungen im Zuge der Coronakrise an Bedeutung gewinnt. Im Sinne einer realistischen Approximation der Einkommenseinbußen der Mutterschaft sollte daher auch die Einkommenslücke zwischen Müttern und kinderlosen Frauen berechnet werden sowie eine Differenzierung nach der Zahl der Kinder erfolgen. Insgesamt lohnt sich daher über die Betrachtung des Gender Lifetime Earnings Gaps hinaus auch eine Betrachtung der sogenannten Motherhood Lifetime Penalty (vgl. Box 2).

Die nachfolgende Analyse der Motherhood Lifetime Penalty baut ebenfalls auf den Ergebnissen von Bönke et al. (2020) auf. Abbildung 5 zeigt die absoluten Lebenserwerbseinkommen von Frauen im Kohortenverlauf, differenziert nach der Kinderzahl. Sie offenbart, dass jedes weitere Kind mit deutlichen Einbußen an Lebenserwerbseinkommen von Müttern einhergeht.

Abbildung 6 beziffert die Einbußen an Lebenserwerbseinkommen, die 1971 und 1982 geborene Frauen mit Kindern im Vergleich mit kinderlosen Frauen verzeichnen. So verdienen kinderlose Frauen der jüngsten Kohorte im Lauf ihres Lebens im Durchschnitt rund 1,3 Millionen Euro in West- und 1,1 Millionen Euro in Ostdeutschland (in Preisen von 2015). Im Kreis gleichaltriger Mütter führt ein Kind zu durchschnittlichen Einbußen an Lebenserwerbseinkommen von rund 43 Prozent (Westdeutschland) bzw. 37 Prozent (Ostdeutschland; vgl. Abbildung 6). Ein zweites Kind reduziert das Lebenserwerbseinkommen um weitere 11 Prozentpunkte in West- wie in Ostdeutschland, sodass die Motherhood Lifetime Penalty auf 54 bzw. 48 Prozent ansteigt. Bei drei und mehr Kindern liegen die durchschnittlichen Einbußen im Vergleich mit kinderlosen Frauen bei 68 Prozent (Westdeutschland) bzw. 63 Prozent (Ostdeutschland).

Betrachtet man die Entwicklung über die Kohorten, so zeigt sich, dass die Motherhood Lifetime Penalty

ABBILDUNG 5 Lebenserwerbseinkommen von Frauen nach Kinderzahl



Anmerkung: Lebenserwerbseinkommen im Alter von 20 bis 60 Jahren in Euro und in Preisen von 2015, berechnet für die Geburtskohorten 1971 bis 1982 in West- und Ostdeutschland als gleitende Durchschnitte über je drei Kohorten in Abhängigkeit von der Kinderzahl.
Quelle: Bönke et al. (2020).

BertelsmannStiftung

BOX 2 Die Motherhood Lifetime Penalty

Wenn es darum geht, Einkommenseinbußen aufgrund der Entscheidung für Kinder zu berechnen, lassen sich zwei Konzepte unterscheiden, die in der Literatur intensiv diskutiert werden: zum einen die **Child Penalty** und zum anderen die **Motherhood Penalty**.

Bei der Analyse der Child Penalty werden die Auswirkungen von Kindern auf die Einkommen von Männern und Frauen betrachtet und miteinander verglichen. Studien in Europa und den USA zeichnen häufig ein ähnliches Bild: Während Mütter langfristig Einkommenseinbußen verzeichnen, ist dies bei Männern nicht der Fall (siehe u. a. Kleven, Landais, Posch, Steinhauer, & Zweimüller, 2019). Dies zeigt sich auch in den Analysen der Lebenserwerbseinkommensunterschiede von Bönke et al. (2020).

Bei der Betrachtung der sogenannten Motherhood Penalty stehen nicht die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, sondern zwischen Frauen mit Kindern und Frauen ohne Kinder im Mittelpunkt. Auch in diesem Fall zeigt eine Vielzahl von Studien, dass zwischen Müttern und kinderlosen Frauen eine kinderspezifische Lohnlücke klappt (siehe u. a. Budig & England, 2001; Anderson, Binder, & Krause, 2003; Correll, Bernard, & Paik,

2007). Die wissenschaftlichen Erklärungen für diese Lohnlücke reichen von der Diskriminierung von Müttern (vor allem hinsichtlich ihrer Aufstiegschancen) bis hin zu Rückgängen der Arbeitsproduktivität von Müttern durch die Familiengründung. Insgesamt jedoch wird die Lohnlücke unter Frauen vom komplexen Zusammenspiel einer Vielzahl von Faktoren bestimmt.

Derzeit finden sich in der aktuellen Literatur zur Motherhood Penalty ausschließlich Querschnittsuntersuchungen, die – wie auch der Gender Pay Gap – Unterschiede der Bruttostunden- oder -monatslöhne als Ausgangspunkt nehmen.

Auf der Basis der Daten zu den Lebenserwerbseinkommen von Frauen, die sich auch nach der Zahl der Kinder differenzieren lassen, können wir diese Perspektive in der vorliegenden Analyse um die Unterschiede im Lebensverlauf ergänzen. Wir definieren die **Motherhood Lifetime Penalty** somit als Lücke der Lebenserwerbseinkommen von Müttern im Vergleich mit kinderlosen Frauen, die sich am Ende eines Erwerbslebens offenbart. Im Vergleich mit der Querschnittsbetrachtung werden also auch die Auswirkungen von Unterschieden der Erwerbszeiten zwischen den beiden Gruppen von Frauen berücksichtigt.

für jüngere Mütter sowohl in West- als auch in Ostdeutschland im Zeitverlauf deutlich zugenommen hat, wobei der Unterschied für das erste und zweite Kind in den neuen Bundesländern besonders ausgeprägt ist (vgl. Abbildung 6). Dies lässt sich unter anderem darauf zurückführen, dass die Frauenerwerbstätigkeit in Ostdeutschland in den ersten Jahren nach der Wiedervereinigung vor allem im Kreis jüngerer Beschäftigter noch deutlich höher war als in den 2000er Jahren (IAQ, 2019).

Insgesamt lässt sich die Entwicklung über die Kohorten vor allem dadurch erklären, dass sich kinderlose Frauen der jüngeren Kohorten in ihrem Leben im Durchschnitt zunehmend mehr erarbeiten können, als dies den älteren Kohorten möglich war und ist (vgl. die Abbildungen 1 und 4). Dies liegt unter anderem darin begründet, dass die Frauenerwerbstätigkeit seit den 1970er Jahren stark zugenommen hat: In der Zeit von 1973 bis 2013 hat sich der Anteil der erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland gar verdoppelt (Bönke et al., 2019). Gleichzeitig haben, wie bereits erwähnt, die Frauen die Männer hinsichtlich ihres Bildungsniveaus eingeholt und können so in besser bezahlten Berufen arbeiten. Allerdings sind die Lebenserwerbseinkommen von Frauen älterer wie jüngerer Kohorten mit Kindern mehr oder weniger konstant geblieben. Das bedeutet konkret: Die „Opportunitätskosten“ des Mutterdaseins sind für Frauen jüngerer im Vergleich mit älteren Kohorten deutlich gestiegen, weil kinderlose Frauen hinsichtlich der Lebenserwerbseinkommen deutlich zu den Männern aufschließen konnten.

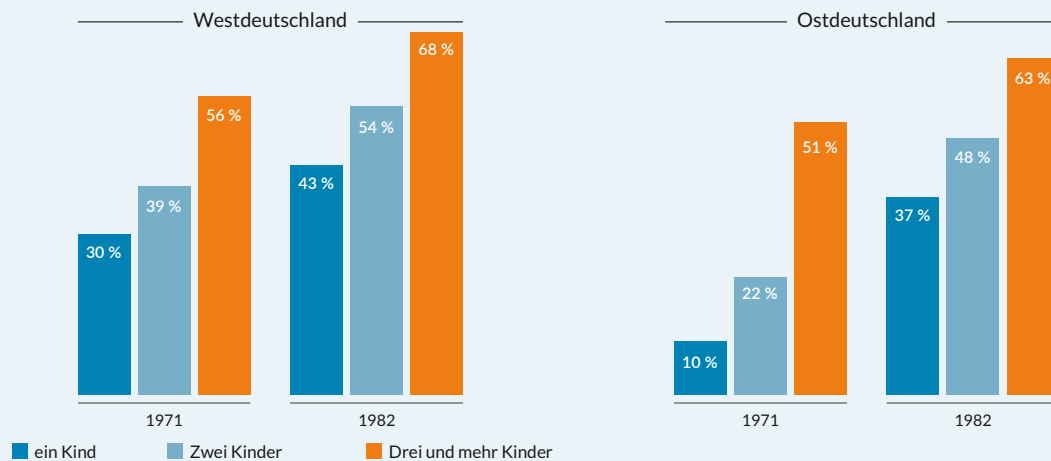
Dieser Trend wird sich aller Voraussicht nach durch die aktuelle Krise verstärken: Insbesondere Mütter müssen mit finanziellen Einbußen und Karriereeinschnitten rechnen, da sie – häufiger als Männer und anders als kinderlose Frauen – in der aktuellen Situation ihre Erwerbsarbeit zugunsten der Fürsorgearbeit zurückstellen (Jäkel, 2020; Schaaf, 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020).

Politische Handlungsoptionen gegen die doppelte Ungleichheit

Die Betrachtung des Gender Lifetime Earnings Gaps sowie der Motherhood Lifetime Penalty offenbart nicht nur das Ausmaß der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, sondern auch die immensen Einkommenseinbußen, denen sich Frauen ausgesetzt sehen, wenn sie sich für Kinder entscheiden. Reduzierte Arbeitszeiten, vermehrte Fürsorgearbeit und ein geringeres Kurzarbeitergeld sowie Arbeitsplatzverluste – bedingt durch die aktuelle Krise – werden diese Ungleichheiten weiter manifestieren und verstärken. Politisches Handeln sollte daher sowohl bei kurzfristigen Hilfen zur Bewältigung der aktuellen Lage als auch bei mittel- und langfristigen Reformen stets die Frage nach dem Nutzen für Frauen und Mütter berücksichtigen. Nur so lässt sich den Ungleichheiten entgegenwirken.

Vor diesem Hintergrund sollten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Schaffung echter Wahl- und damit auch Einkommensmöglichkeiten für Frauen und Mütter oberste Priorität auf der poli-

ABBILDUNG 6 Motherhood Lifetime Penalty der 1971 und der 1982 geborenen Frauen



Anmerkung: Die Motherhood Lifetime Penalty gibt den Anteil des Lebenserwerbseinkommens an, den Frauen mit Kindern im Vergleich mit kinderlosen Frauen durchschnittlich einbüßen.
Quelle: Bönke et al. (2020), eigene Berechnungen.

tischen Agenda haben. Wie wichtig dies ist, unterstreicht auch der Befund, dass Frauen in Deutschland – und insbesondere hochqualifizierte – weniger Kinder bekommen, als sie sich ursprünglich vorgenommen hatten (Beaujouan & Berghammer, 2019).

Dem zügigen Ausbau einer qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung sowie des guten Ganztags für Grundschulkindern (Krebs & Scheffel, 2017; Krebs, Scheffel, Barišić, & Zorn, 2019) kommt in diesem Zusammenhang eine große Bedeutung zu. Zudem müssen die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen so ausgestaltet werden, dass eine gleichmäßigere Aufteilung der Fürsorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern möglich wird. Dazu gehört zwingend auch der Abbau bestehender Fehlanreize im Steuer-, Abgaben- und Transfersystem, die Mehrarbeit für Frauen und Mütter häufig unattraktiv machen. So könnte eine Reform des Ehegattensplittings mit dem Ziel einer Individualbesteuerung mit übertragbaren Freibeträgen dazu beitragen, dass eine Ausweitung der Arbeitszeit für Frauen und Mütter attraktiver wird (Peichl, Buhlmann, Löffler, Blömer, & Stichnoth, 2017).

Auf dem Weg zu einer gleichmäßigeren Aufteilung von Fürsorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern bedarf es aber auch eines kulturellen Wandels, denn sowohl in der Kinderbetreuung als auch in der Pflege von Angehörigen tragen Frauen noch immer die Hauptlast (Geyer & Schulz, 2014; Samtleben, 2019) – eine Praxis, die sich im Zuge der Coronakrise weiter verfestigt (Müller et al., 2020). Nicht zuletzt braucht es in diesem Zuge auch eine gesellschaftliche Debatte über mehr Arbeitszeitflexibilität – gleichermaßen für Mütter und Väter – sowie ausreichend Zeit für Familien.

Zudem sollte eine Reform der Minijobs, die mehrheitlich von Frauen zu niedrigen Löhnen ausgeübt werden, in Betracht gezogen werden (Grabka & Göbler, 2020). So könnte eine Absenkung der Minijobschwelle dabei helfen, Anreize zur Umwandlung von Minijobs in sozialversicherungspflichtige – und in der Regel höher entlohnte – Beschäftigungen zu setzen (Grabka & Göbler, 2020). Diese würden auch in Krisenzeiten zu einer besseren Absicherung der Einkommen von Frauen beitragen. Mit einer besseren Entlohnung und einer verstärkten tarifvertraglichen Abdeckung der als systemrelevant eingestuften Berufe ließe sich ein weiterer Beitrag zur Verringerung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen leisten (Koebe et al., 2020).

Diese Maßnahmen sind auch deshalb wichtig, weil die persistente geschlechtsspezifische Lücke der Lebenserwerbseinkommen ein Vorbote der kommenden Diskrepanz zwischen den Rentenansprüchen von Männern und Frauen ist. Erst kürzlich bezifferte die Organisation für wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (OECD) die Geschlechter-Rentenlücke für Deutschland auf 46 Prozent. Der OECD-Durchschnitt liegt bei 25 Prozent. Damit belegt Deutschland innerhalb der OECD-Länder den letzten Platz (OECD, 2019).

Fazit und Ausblick

Die dargelegten Befunde zur Ungleichheit der Lebenserwerbseinkommen der Geschlechter sowie zwischen kinderlosen Frauen und Müttern verdeutlichen insbesondere zwei Aspekte.

Zum einen zeigt das Ausmaß des **Gender Lifetime Earnings Gaps**, wie wichtig eine Betrachtung der Erwerbseinkommensungleichheit im Lebensverlauf ist. Eine reine Querschnittsbetrachtung der Einkommen nach Geschlecht, wie sie zur Berechnung des viel diskutierten Gender Pay Gaps unternommen wird, kann die Erwerbseinkommensunterschiede, die sich zwischen Männern und Frauen im Lauf ihres Lebens aufbauen, nicht abbilden. Nur die Betrachtung der Lebenserwerbseinkommen, die die Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich ihrer Entlohnung und Arbeitsmarktpartizipation über das gesamte Erwerbsleben hinweg mit einbezieht, zeigt das wahre Ausmaß der Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. So verdienen heute Mitte 30-jährige Frauen nur etwa halb so viel wie Männer. Dabei sind Kinder im Hinblick auf den Gap der entscheidende Faktor – die Lücke zwischen den Lebenserwerbseinkommen der Geschlechter ist vor allem durch die deutlich geringeren Erwerbseinkommen von Müttern bedingt.

Damit macht die Analyse zum anderen auch deutlich, dass sich Frauen zunehmend einer doppelten Ungleichheit der Einkommen gegenübersehen: jener im Verhältnis zu Männern sowie jener zwischen Müttern und kinderlosen Frauen. Welches Ausmaß diese doppelte Ungleichheit im Lebensverlauf bereits vor der Krise angenommen hatte, zeigen die Befunde zur **Motherhood Lifetime Penalty**: Weil sich die Chancen auf ein höheres Erwerbseinkommen für Frauen in den letzten Jahrzehnten sowohl durch die allgemein gestiegene Frauenerwerbstätigkeit als auch durch das rasant angestiegene Bildungsniveau signifikant verbessert haben, konnten sich kinder-

lose Frauen Männern hinsichtlich ihres Lebenserwerbseinkommens immer weiter annähern. Diese Entwicklung ist grundsätzlich positiv zu bewerten. Allerdings bedeutet sie vor dem Hintergrund des dominierenden Modells des männlichen Ernähers bzw. Zuverdienerinnenmodells auch, dass die durchschnittlichen Einkommenseinbußen der Mutterschaft gewachsen sind: Im Vergleich mit kinderlosen Frauen büßen heute Mitte 30-jährige Mütter im Durchschnitt zwischen rund 40 Prozent (bei einem Kind) und fast 70 Prozent (bei drei oder mehr Kindern) an Lebenserwerbseinkommen ein. Darüber hinaus offenbart die kohortenübergreifende Betrachtung den Anstieg dieser Einkommenseinbußen. Die Motherhood Lifetime Penalty für jüngere Mütter hat im Lauf der Zeit deutlich zugenommen.

Insgesamt bilden die Ergebnisse zum Gender Lifetime Earnings Gap und zur Motherhood Lifetime Penalty einen eindrücklichen Nachweis der immensen Ungleichheiten, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt zwischen den Geschlechtern und zunehmend auch innerhalb der Gruppe der Frauen bestehen. Diese doppelte Ungleichheit ist nicht nur ungerecht, sondern geht auch mit einer gesamtwirtschaftlichen Ineffizienz einher, die sich die deutsche Wirtschaft insbesondere angesichts des demografischen Wandels und des anhaltenden Fachkräftemangels nicht erlauben kann. Wenn Frauen – und insbesondere Mütter – nur rund die Hälfte der für Männer möglichen Lebenserwerbseinkommen erwirtschaften, obwohl sie ihnen in Leistungsfähigkeit und Bildung in nichts nachstehen, wird ein großer Teil des Arbeitskräftepotenzials nicht ausgeschöpft.

Für die Politik gibt es ein vielseitiges Tableau an Handlungsoptionen, um der doppelten Ungleichheit nicht nur Einhalt zu gebieten, sondern sie außerdem auch zu verringern. Die Optionen reichen von Maßnahmen, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen (unter anderem durch einen kompromisslosen Ausbau der Betreuungsinstitutionen), über eine Reform des Ehegattensplittings und der Minijob-Regelungen bis hin zu einer besseren Entlohnung und verstärkten tarifvertraglichen Abdeckung der als systemrelevant eingestuften Berufe.

Gerade in Zeiten der Corona-Pandemie zeigt sich, wie wichtig es ist, dass die Politik Rahmenbedingungen schafft, die den skizzierten Entwicklungen entgegenwirken. Eine „Retraditionalisierung“ darf sich die Gesellschaft nicht leisten, Frauen und Mütter am wenigsten.

Literatur

Ausführliche Studie:

Bönke, T., Glaubitz, R., Göbler, K., Harnack, A., Pape, A., & Wetter, M. (2020). *Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. DOI: 10.11586/2019055

Allmendinger, J. (2020). Die Frauen verlieren ihre Würde. ZEIT ONLINE. Abgerufen 22. Mai 2020, von <https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-05/familie-corona-krise-frauen-rollenverteilung-rueckentwicklung>

Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The impact of Covid-19 on gender equality. *Covid Economics*, 4, 62–85.

Anderson, D., Binder, M., & Krause, K. (2003). The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work effort and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 56(2), 273–294.

Arntz, M., Yahmed, S. B., & Berlingieri, F. (2020). Working from Home and Covid-19: The Chances and Risks for Gender Gaps. *ZEW Expert Brief*, 20-09.

Beaujouan, E., & Berghammer, C. (2019). The Gap Between Lifetime Fertility Intentions and Completed Fertility in Europe and the United States: A Cohort Approach. *Population Research and Policy Review*, 38, 507–535.

Bönke, T., Harnack, A., & Wetter, M. (2019). *Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt seit den frühen Jahren der Bundesrepublik bis heute*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. DOI: 10.11586/2019014

BMF. (2017). *Einkommensungleichheit und soziale Mobilität*. Abgerufen 1. August 2019, von https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Ministerium/Geschaeftsbereich/Wissenschaftlicher_Berat/Gutachten_und_Stellungnahmen/Ausgewaehlte_Texte/2017-02-28-einkommensungleichheit-und-soziale-mobilitaet-anlage.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Budig, M., & England, P. (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225.

Correll, S., Bernard, S., & Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1338.

Geyer, J., & Schulz, E. (2014). Who cares? Die Bedeutung der informellen Pflege durch Erwerbstätige in Deutschland. *DIW Wochenbericht*, 81(14), 294–301.

Goebel, J., Grabka, M. M., Liebig, S., Kroh, M., Richter, D., Schröder, C., & Schupp, J. (2018). The German Socio-Economic Panel (SOEP). *Journal of Economics and Statistics*, 239(2), 345–360.

Grabka, M. M., & Göbler, K. (im Erscheinen). *Der Niedriglohnssektor in Deutschland. Falle oder Sprungbrett für Beschäftigte?* Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. DOI: 10.11586/2020032

Gutensohn, D. (2020). *Der Minijob ist gescheitert*. Abgerufen 3. Juni 2020, von <https://www.zeit.de/arbeit/2020-05/arbeitsmarkt-coronavirus-krise-minijobs-450-euro-jobs>

Hammerschmid, J., Schmieder, J., & Wrohlich, K. (2020). Frauen in Corona-Krise stärker am Arbeitsmarkt betroffen als Männer. *DIW aktuell*, Nr. 42 (15. Mai).

Hans-Böckler-Stiftung (2020). *Pressemitteilung: Neue Umfrage zur Corona-Krise*. Abgerufen 8. Mai 2020, von <https://www.boeckler.de/de/pressemitteilungen-2675-23098.htm>

Hobler, D., Klenner, C., Pfahl, S., Sopp, P., & Wagner, A. (2017). Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. *Report Nr. 35*. Abgerufen 3. Juni 2020, von https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi-report_35_2017.pdf

IAQ. (2019). *Frauenerwerbstätigenquote in den alten und neuen Bundesländern 1991 und 2018*. Abgerufen 3. Juni 2020, von www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV18_19.pdf

Jäkel, J. (2020). Zurück in der Männerwelt. ZEIT ONLINE. Abgerufen 8. Mai 2020, von <https://www.zeit.de/2020/19/frauen-beruf-fuehrungspositionen-rollenbilder-coronavirus-krise>

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122–26.

Impressum

© Juni 2020

Bertelsmann Stiftung, Gütersloh

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
www.bertelsmann-stiftung.de

Autorinnen:
Manuela Barišić
Programm Arbeit neu denken
Telefon +49 30 275788-131
manuela.barisic@bertelsmann-stiftung.de

Valentina Sara Consiglio
Programm Arbeit neu denken
Telefon +49 30 275788-130
valentina.consiglio@bertelsmann-stiftung.de

Lektorat: Dr. Ute Gräber-Seißinger

Korrektorat: Luisa Kunze

Gestaltung: werkzwei, Detmold

Druck: Giesemann Druck und Medienhaus,
Bielefeld

Titelbild: werkzwei, Detmold

DOI: 10.11586/2020031

Koebe, J., Samtleben, C., Schrenker, A., & Zucco, A. (2020). Systemrelevant und dennoch kaum anerkannt: Das Lohn- und Prestigeniveau unverzichtbarer Berufe in Zeiten von Corona. *DIW aktuell*, Nr. 28 (24. März).

Kohlrausch, B., & Zucco, A. (2020). Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit. *Policy Brief WSI*, Nr. 40.

Krebs, T., Scheffel, M., Barišić, M., & Zorn, D. (2019). *Zwischen Bildung und Betreuung: Volkswirtschaftliche Potenziale des Ganztagsrechtsanspruchs für Kinder im Grundschulalter*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung. DOI: 10.11586/2018062

Krebs, T., & Scheffel, M. (2017). *Öffentliche Investitionen und inklusives Wachstum*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Müller, K.-U., Samtleben, C., Schmieder, J., & Wrohlich, K. (2020). Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter: Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. *DIW Wochenbericht*, 87(19), 332–340.

OECD. (2019). *Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing. Abgerufen 15. Dezember 2019, von <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>

Peichl, A., Buhlmann, F., Löffler, M., Blömer, M., & Stichnoth, H. (2017). Grenzbelastungen im Steuer-, Abgaben und Transfersystem. In: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.), *Inklusives Wachstum für Deutschland* (Vol. 14). Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Samtleben, C. (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. *DIW Wochenbericht*, 86(10), 139–144.

Schaaf, J. (2020). Apell zum Muttertag. Bitte keine Blumen heute. *Frankfurter Allgemeine Sonntagszeitung*. Abgerufen 10. Mai 2020, von <https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/menschen/wie-corona-die-geschlechterungerechtigkeit-offenlegt-16761884.html>

Statistisches Bundesamt. (2020). *Gender Pay Gap 2019: Frauen verdienen 20 % weniger als Männer*. Abgerufen 1. Mai 2020, von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/03/PD20_097_621.html

Statistisches Bundesamt. (2019). *Verdienste. Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?* Abgerufen 25. September 2019, von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html>