

WIRTSCHAFT VERSTEHEN, ZUKUNFT GESTALTEN

Beiträge zum Jubiläum des Vereins für Socialpolitik

9

Nicola Fuchs-Schündeln

*„Warum sind Löhne und Einkommen
immer noch vom Geschlecht
abhängig?“*

Nicola Fuchs-Schündeln ist Professorin für Makroökonomie und Entwicklung an der Goethe-Universität Frankfurt. Im Jahr 2018 erhielt sie den Gottfried Wilhelm Leibniz-Preis der DFG. Sie ist in verschiedenen Beratungsgremien der Regierung aktiv.

Im Jahr 2023 begeht der Verein für Socialpolitik e.V. das 150. Jubiläum seiner Gründung. Der Verein für Socialpolitik ist die mit Abstand größte Vereinigung von Ökonominen und Ökonomen im deutschsprachigen Raum. Seit 1873 fördert der Verein wissenschaftliche Forschung, um zur Lösung von wirtschafts- und sozialpolitischen Problemen beizutragen. Vor diesem Hintergrund hat der Verein für Socialpolitik in Kooperation mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) renommierte Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen gebeten, anhand konkreter Beispiele aufzuzeigen, welchen Beitrag ökonomische Forschung zur Lösung drängender gesamtgesellschaftlicher Fragen leistet. Diese Beiträge liegen als Texte und zum Teil als Video vor und sind auf den Webseiten des BMWK und des Vereins für Socialpolitik zugänglich. Die Inhalte werden allein von den Autorinnen und Autoren verantwortet und entsprechen nicht notwendigerweise der Position des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz.

Impressum

Verein für Socialpolitik e.V.
Mohrenstraße 59
10117 Berlin

Stand
Juli 2023

9 Nicola Fuchs-Schündeln

„Warum sind Löhne und Einkommen immer noch vom Geschlecht abhängig?“

Zusammenfassung

Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen von Frauen in Deutschland beträgt 2.935 Euro, das von Männern 4.102 Euro (Werte vom Statistischen Bundesamt für das Jahr 2021). Damit verdienen Frauen in Deutschland 28 % weniger als Männer. Ein wichtiger Grund dafür ist, dass ein großer Anteil von Frauen in Teilzeit arbeitet, Männer dagegen weit überwiegend in Vollzeit. Aber selbst

der durchschnittliche Stundenlohn von Frauen liegt 18 % unter demjenigen von Männern. Damit steht Deutschland im internationalen Vergleich schlecht da: Im EU-Durchschnitt liegt die Lohnlücke bei 13 %. Die Ursachen für die Lohnlücke sind vielfältig und reichen von Steueranreizen über Kinderbetreuung bis hin zu Normen und impliziten Verzerrungen.

Schlüsselbegriffe:

Arbeitsstunden

Ehegattensplitting

Berufswahl

Normen



Motivation

Die Bruttoarbeitseinkommen von Frauen liegen in Deutschland 28% unter denjenigen der Männer (Statistisches Bundesamt). Da ein Großteil der Bevölkerung verheiratet ist, sagt das nicht unbedingt etwas über den Lebensstandard von Frauen aus. Allerdings spielt das relative Einkommen auch in der Ehe eine Rolle, nämlich bei Verhandlungen und Konflikten unter Ehepartnern. Zudem wachsen 14% der Kinder in Deutschland bei alleinerzie-

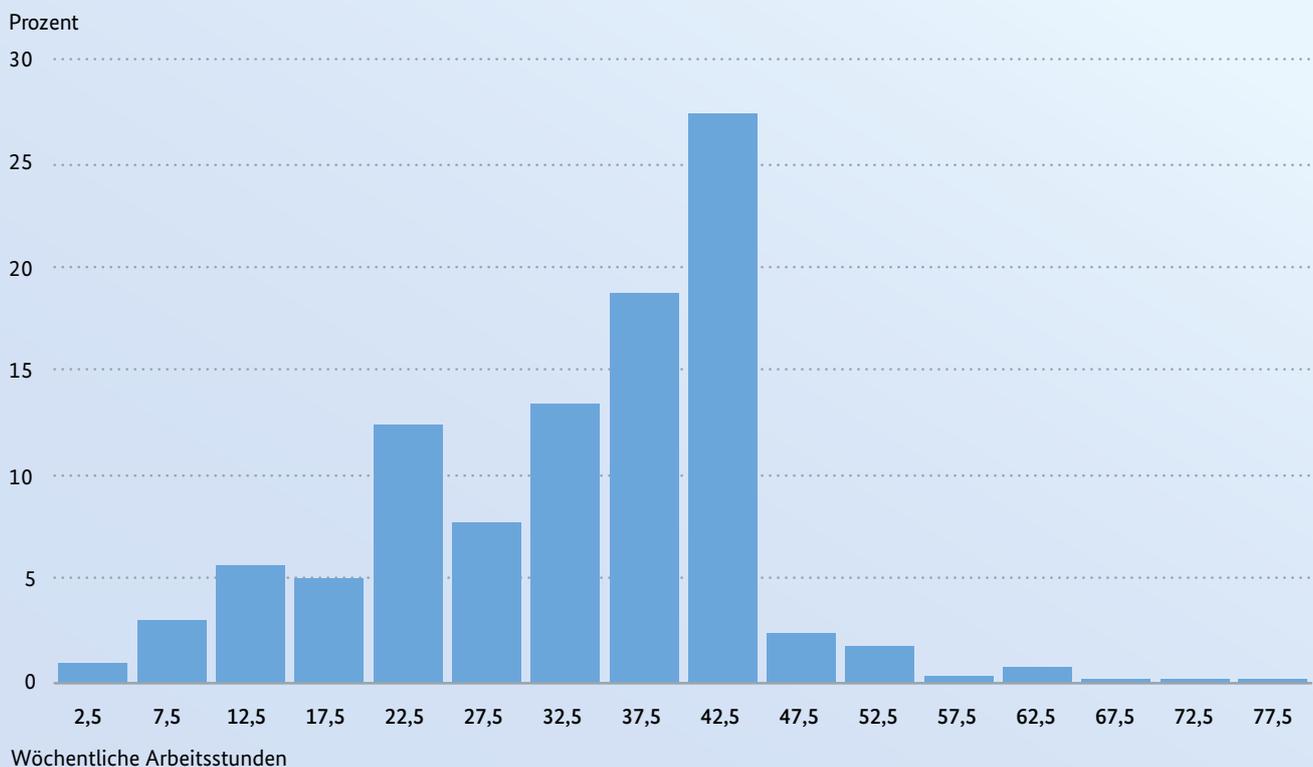
henden Müttern auf. Für ihr Wohlergehen spielt daher das Einkommen der Mütter eine sehr große Rolle. Die Einkommenslücke ist ein internationales Phänomen, die meisten Gründe sind daher universell. Allerdings gibt es starke Unterschiede bei der Ausprägung der Effekte zwischen den Ländern, und in Deutschland sind die Effekte besonders groß. Woran also liegt es, dass Frauen immer noch weniger verdienen als Männer? Und warum steht Deutschland im internationalen Vergleich so schlecht da?

Die Rolle der Arbeitsstunden

Monatliche Arbeitseinkommen setzen sich zusammen aus Arbeitsstunden und Stundenlöhnen. Ein wichtiger Grund für die niedrigen Arbeitseinkommen von Frauen in Deutschland ist, dass sie weniger arbeiten als Männer. Vollzeit arbeitende Frauen sind nach wie vor in der Minderheit. Die durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitsstunden liegen für Männer bei 39,8 Stunden, für Frauen bei nur 31,3 Stunden (alle Statistiken zum Arbeitsverhalten beziehen sich auf die 25- bis 54-jährige Bevölkerung). Mehr als 10% der berufstätigen Frauen arbeiten weniger als 15 Stunden wöchentlich, und lediglich ein Drittel 40 Stunden oder mehr (siehe Abbildung 1).

Zudem gehen weniger Frauen als Männer überhaupt einem Beruf nach: So beträgt die Erwerbstätigenquote der 25- bis 54-jährigen Männer 89%, diejenige der Frauen 81%. Dieser Unterschied wird in die Unterschiede der Arbeitseinkommen noch nicht einmal eingerechnet, da diese nur für die arbeitende Bevölkerung berechnet werden. Abbildung 2 zeigt, dass die Erwerbstätigenquote der Frauen in Deutschland in den letzten drei Jahrzehnten kontinuierlich gestiegen ist, von lediglich etwas mehr als 50% in den frühen 1980er Jahren zu 81% in 2019. Deutschland liegt hier im internationalen Vergleich inzwischen sogar mit an der Spitze. Allerdings sind die Arbeitsstunden pro erwerbstätiger Frau im gleichen Zeitraum stark gesunken: Der Anstieg der Erwerbstätigenquote ging einher

Abb. 1: Häufigkeitsverteilung der Wochenarbeitszeit von Frauen



Quelle: European Labor Force Survey, Frauen im Alter von 25 bis 54, 2019, eigene Berechnungen

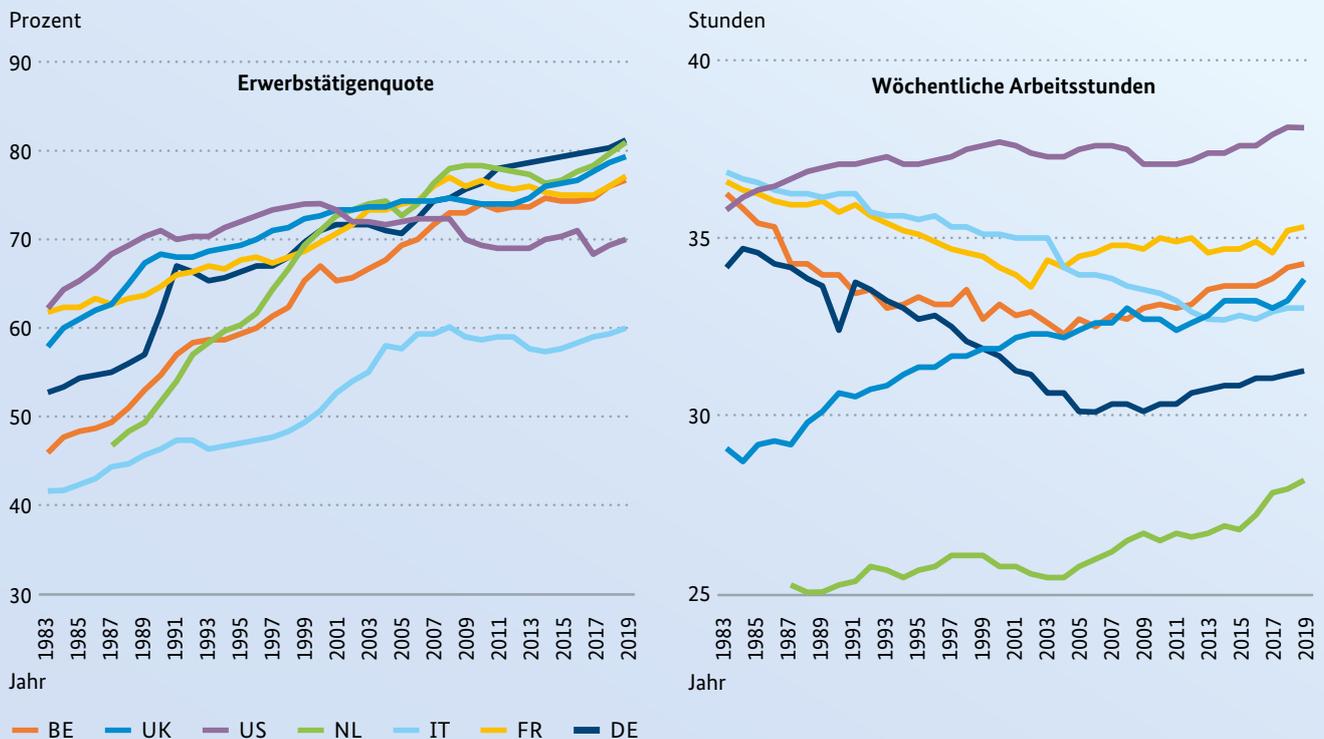
mit einem Anstieg der Teilzeitarbeit. Zwar steigen die Arbeitsstunden pro erwerbstätiger Frau seit den späten 2000er Jahren wieder leicht an, liegen aber immer noch vier Stunden unter dem Wert der frühen 1980er Jahre und sind im internationalen Vergleich niedrig.

Jeder Mensch kann im Prinzip selbst entscheiden, ob er oder sie arbeiten möchte und wie viele Arbeitsstunden er oder sie arbeiten möchte. In Deutschland gibt es seit 2001 das Recht auf Teilzeitarbeit, und seit 2019 auch das Recht auf Rückkehr in Vollzeit, um die sogenannte „Teilzeitfalle“ zu verhindern. Natürlich gibt es Jahre und Berufe, in denen es schwierig ist, eine (Vollzeit-)Stelle zu finden; dennoch betrachten Ökonomen und Öko-

nomen die Wahl der Arbeitsstunden in erster Linie als eine Wahl der Arbeitnehmer/-innen. Wenn Frauen weniger Stunden als Männer arbeiten wollen, so ist das ihr gutes Recht.

Allerdings sehen sich Frauen erstens spezifischen Einschränkungen bei der Wahl der Arbeitsstunden gegenüber, zweitens setzt der Staat durch die Besteuerung Anreize für Zweitverdiener, wenig zu arbeiten. Zum ersten Punkt: Der Hauptgrund für die niedrigen Arbeitsstunden von Frauen ist die Mutterschaft. So arbeiten 79% der kinderlosen berufstätigen Frauen zwischen 25 und 39 Jahren in Vollzeit, aber nur 35% der berufstätigen Mütter. Kleven et al. (2019) zeigen, dass Mütter in Deutschland zehn Jahre nach der Geburt des ersten Kindes

Abb. 2: Erwerbstätigenquote und wöchentliche Arbeitsstunden von Frauen im Zeitverlauf



Quelle: European Labor Force Survey und CPS, Frauen im Alter von 25 bis 54, eigene Berechnungen

61 % weniger verdienen als im Jahr vor der Geburt des ersten Kindes. Auch in anderen Ländern hat die Mutterschaft einen Effekt auf das Einkommen, aber keinen so großen: So verdienen britische Mütter zehn Jahre nach der Geburt des ersten Kindes 44 % weniger als im Jahr vor der Geburt, und schwedische Mütter 26 % weniger. Die sogenannte „motherhood penalty“ ist also in Deutschland besonders groß. Ein Grund dafür liegt in der Kinderbetreuung, die in Deutschland erst seit den späten 2000er Jahren verstärkt ausgebaut wurde und wird. Kleven et al. (2019) zeigen aber auch, dass die „motherhood penalty“ stark mit sozialen Normen korreliert: Sie ist besonders in solchen Ländern hoch, in denen ein Großteil der Bevölkerung angibt, dass Mütter mit Kindern im Schulalter oder jünger besser zuhause bleiben sollten, anstatt einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Diese Normen sind in Deutschland noch recht konservativ: So gibt es interessanterweise im Deutschen keinen Begriff für „motherhood penalty“, im Englischen aber keinen für „Rabenmutter“.

Zum zweiten Punkt: Etwas mehr als die Hälfte der Bevölkerung im Arbeitsalter ist verheiratet. Im Gegensatz zu vielen anderen Ländern behandelt Deutschland Ehegatten in der Besteuerung als eine Einheit: Ein Ehepaar, dessen Gesamteinkommen zur Hälfte von beiden Partnern erwirtschaftet wird, zahlt die gleichen Steuern wie ein Ehepaar mit dem gleichen Einkommen, das vollständig vom Mann erbracht wird, während die Frau nicht arbeitet (natürlich ist das theoretisch auch andersrum der Fall, kommt aber in der Praxis selten vor, daher ist im Folgenden immer von dem Erstverdiener und der Zweitverdienerin die Rede). Das sogenannte Ehegattensplitting bringt einen Ehe-Bonus mit sich, da sich die Steuern von zwei Partnern nach der Hochzeit in der Regel verringern. Aus der Perspektive der einzelnen Partner setzt es darüber hinaus starke Anreizeffekte: Der Erstver-

diener sieht sich nun einem geringeren „Grenzsteuersatz“ als vor der Hochzeit gegenüber, die Zweitverdienerin aber einem höheren. Der Grenzsteuersatz ist der Steuersatz, mit dem ein zusätzlich verdientes Euro besteuert wird, und daher ausschlaggebend bei der Entscheidung, mehr zu arbeiten. Im deutschen progressiven Steuersystem steigt der Grenzsteuersatz mit dem Einkommen an: Daher ist der Grenzsteuersatz eines unverheirateten Gutverdieners recht hoch, derjenige einer Teilzeit arbeitenden unverheirateten Zweitverdienerin eher niedrig. Das Ehegattensplitting teilt das Gesamteinkommen eines verheirateten Paares allerdings zu gleichen Teilen auf beide Partner auf, so dass der Grenzsteuersatz für beide genau gleich ist. Fängt eine Ehefrau an, zu arbeiten, so wird sie dann direkt so besteuert, als verdiene sie bereits die Hälfte des Haushaltseinkommens. Durch das Ehegattensplitting setzt der deutsche Staat also Anreize für Eheleute, sich zu spezialisieren: Einer erwirbt ein Einkommen im Markt und hat trotz des hohen Einkommens einen recht niedrigen Grenzsteuersatz, eine kümmert sich um Kinder und Haushalt und vermeidet einen recht hohen Grenzsteuersatz bei einem relativ niedrigen Einkommen (Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2013). Nur in Belgien sind im europäischen Vergleich die Anreize zur Spezialisierung so stark wie in Deutschland. Schweden und Großbritannien hingegen haben zur Vermeidung dieser Anreizeffekte sogar Systeme der komplett getrennten Besteuerung eingeführt, so dass der Familienstand bei der Besteuerung keine Rolle mehr spielt (Bick und Fuchs-Schündeln, 2017).

Sowohl die Kinderbetreuung, die Normen als auch die Besteuerung haben also einen Einfluss auf die Wahl der Arbeitsstunden. Wenn Frauen weniger arbeiten als Männer, entspricht das daher nicht unbedingt ihren Präferenzen, sondern diese Wahl

wird durch die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erheblich beeinflusst.

Unterschiedliche Stundenlöhne

Neben den Arbeitsstunden spielen aber auch die Stundenlöhne eine Rolle für die Lohnlücke der Geschlechter: Auch Vollzeit arbeitende Frauen verdienen immer noch 13 % weniger als Vollzeit arbeitende Männer (Statistisches Bundesamt). Woran liegt das? Ein wichtiger Grund dafür ist die Berufswahl: Frauen finden sich häufiger in Berufen wieder, die relativ gering bezahlt werden. Das war in der Vergangenheit zum Teil auch dadurch zu erklären, dass weniger Frauen einen Hochschulabschluss aufweisen konnten. Aber selbst innerhalb der Lehrberufe oder innerhalb der akademischen Berufe ist das Durchschnittseinkommen in typischen „Frauenberufen“, die eher im sozialen Bereich oder Sektorservice angesiedelt sind, niedriger als in typischen „Männerberufen“. Das ist ein Grund für Initiativen, mehr Frauen für typisch männliche Berufe zu gewinnen, zum Beispiel im MINT-Bereich (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik).

Die ökonomische Theorie hat einige Erklärungen dafür, warum die Bezahlung in verschiedenen Berufen unterschiedlich ist. Dass ein höherer Frauenanteil in männlichen Berufen tatsächlich die Durchschnittseinkommen der Frauen erhöhen wird, stellt allerdings ein Befund in Frage, der in verschiedenen Ländern dokumentiert wurde: Wenn der Frauenanteil in einem Beruf wächst, sinkt der relative Lohn in dem Beruf sowohl für Männer als auch für Frauen (Levanon et al., 2009). Die soziologische Literatur spricht hier von einer „Abwertung“ von Berufen: Weibliche Tätigkeiten

werden von der Gesellschaft weniger geschätzt als männliche, diese gesellschaftliche Wertschätzung überträgt sich auf die Löhne, und daher sinken die Löhne, wenn der Frauenanteil in einem Beruf steigt. Inzwischen gibt es erste Evidenz für kausale Zusammenhänge in diese Richtung. Dies würde den Effekt eines steigenden weiblichen Anteils in männlich geprägten Berufen auf die Lohnlücke abschwächen.

Neben der Berufswahl hat auch die Wahl der Arbeitsstunden einen Einfluss auf die Stundenlöhne: Teilzeit-Beschäftigte verdienen nicht nur deswegen weniger, weil sie weniger Stunden arbeiten, sondern auch, weil sie pro Stunde geringer entlohnt werden. Ein Grund dafür könnten zum Beispiel Fixkosten eines Arbeitsplatzes für Arbeitgeber sein: Werden diese Kosten teilweise auf die Angestellten übertragen, so führt das zu niedrigeren Stundenlöhnen für Teilzeit-Beschäftigte. Ein anderer Grund liegt darin, dass es schwierig ist, in Teilzeit befördert zu werden. Daher ist die Geschlechterlohnlücke der Stundenlöhne auch größer als die Geschlechterlohnlücke der Vollzeitbeschäftigten: Die Stundenlöhne von Frauen liegen in Deutschland im Jahr 2021 18 % unter denjenigen von Männern, im Vergleich zu 13 % niedrigeren Vollzeitverdiensten (Statistisches Bundesamt).

Aber selbst wenn man Frauen und Männer gleichen Alters, gleicher Ausbildung, im gleichen Beruf, mit gleichen Arbeitsstunden und mit gleicher Berufserfahrung vergleicht, bleibt eine Lohnlücke zwischen den Geschlechtern bestehen. Diese beträgt in Deutschland 6 % (Statistisches Bundesamt, für das Jahr 2018).

Weibliche Karrierehindernisse

Was könnte diese verbleibenden Unterschiede erklären? Oder anders ausgedrückt: Warum machen Frauen immer noch seltener Karriere als Männer? Verschiedene Gründe spielen dafür eine Rolle.

Erstens scheuen sich Frauen mehr als Männer, in Wettbewerb zu treten (Niederle und Vesterlund, 2007). Eine Karriere erfordert es aber immer wieder, sich dem Wettbewerb mit anderen auszusetzen. So zeigen zum Beispiel Hospido et al. (2022), dass Frauen sich bei gleicher Qualifikation weniger um Beförderungen bewerben; vielleicht werden sie allerdings auch weniger aufgefordert, den nächsten Karriereschritt zu gehen.

Zweitens treten Frauen in Gehaltsverhandlungen weniger fordernd auf als Männer. Ihre Gehaltsforderungen liegen bei gleicher Qualifikation im Durchschnitt unter denen von Männern (Babcock und Lascheler, 2007). Allerdings lässt sich dieses Problem nicht alleine dadurch lösen, dass man Frauen zu höheren Gehaltsforderungen coacht: Selbstbewusst auftretende Frauen werden in Gehaltsverhandlungen oft als arrogant empfunden, im Gegensatz zu Männern, und das wiederum kann sich negativ auf das Gehalt auswirken (Bowles et al., 2007).

Dies ist nur ein Beispiel von vielen dafür, wie – drittens – implizite Verzerrungen („implicit biases“) eine Rolle dabei spielen, wie Frauen wahrgenommen und gefördert werden. So gibt es Evidenz dafür, dass die Leistungen von Frauen systematisch weniger wertgeschätzt werden, unabhängig davon, ob sie alleine oder in Teams mit Männern arbeiten. Dies schlägt sich dann im Endeffekt im Karriereerfolg nieder (Sarsons et al., 2021).

All diese (und weitere ähnliche) Gründe lassen sich vielleicht so zusammenfassen, dass Normen eine wichtige Rolle spielen, sowohl für die Ausprägung männlichen und weiblichen Verhaltens als auch für die unterschiedliche Entlohnung des gleichen Verhaltens. Normen sind Handlungsvorschriften, die der Orientierung dienen und das Miteinander regeln. Sie vereinfachen also durchaus das Leben. Allerdings können sie auch zu Ungerechtigkeiten führen. Frauen, die Karriere machen, insbesondere in männlich dominierten Berufen, brechen mit dem Normalfall, was als befremdlich wahrgenommen werden kann. Das Brechen von Normen ist auch mit ganz konkreten Kosten verbunden: Für verheiratete Frauen steigt die Scheidungswahrscheinlichkeit nach einem Karriereschritt, für Männer ist das nicht der Fall (Folcke und Rickne, 2020). Es scheint, dass diese Kosten und auch die geringeren Erträge im Falle einer Karriere Frauen bewusst sind, und sie daher ihr Verhalten von vornherein anpassen. So geben zum Beispiel unverheiratete Studentinnen weniger berufliche Einsatzbereitschaft an, wenn ihre männlichen Kommilitonen davon erfahren, als wenn sie anonym dazu befragt werden (Bursztyn et al., 2017). Und wenn verheiratete Frauen mehr verdienen als ihr Mann, stellen sie in anderen Bereichen sicher, dass sie dem weiblichen Stereotyp entsprechen, und erhöhen zum Beispiel ihren Arbeitseinsatz im Haushalt (Lippmann et al., 2020).

Alle diese aufgeführten Faktoren sind für sich genommen kleine Hürden. Aber akkumuliert über den Lebenszyklus können sie eine große Wirkung entfalten und können der Grund dafür sein, warum sich weniger Frauen in höheren Karrierestufen wiederfinden.

Was soll's?

Ist es überhaupt erstrebenswert, dass Frauen und Männer gleich viel verdienen? Zwei Gründe sprechen dafür, dass wir uns nicht einfach mit der Geschlechterlohnlücke abfinden sollten.

Zum einen zeigt die oben aufgeführte Forschung, dass Entscheidungen, zum Beispiel bezüglich der Arbeitszeit oder der Bewerbung um den nächsten Karriereschritt, von Politikmaßnahmen und Normen beeinflusst werden. Auch wenn die Entscheidungen natürlich freiwillig sind, so werden sie also innerhalb der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen getroffen. Aus Gleichheits- und Fairnessgründen sollten diese Rahmenbedingungen Frauen nicht benachteiligen.

Geringere Einkommen von Frauen führen nicht nur zu einem niedrigeren Lebensstandard von alleinstehenden Frauen; auch deren Kinder sind davon betroffen. In Deutschland wachsen 14 % der Kinder bei alleinstehenden Müttern auf. Selbst in der Ehe spielt das relative Gehalt eine Rolle, wenn Konflikte entstehen und informelle Verhandlungen stattfinden: Der „Drohpunkt“ in solchen Verhandlungen ist die Scheidung, und in der Regel steht die Frau im Falle der Scheidung finanziell deutlich schlechter da als der Mann. Daher kann sie auch ihre Bedürfnisse in der Ehe weniger gut durchsetzen.

Aber auch unter Ausblendung von Gleichstellungs- und Fairnessgründen sollte es uns nicht egal sein, wenn Frauen nicht im gleichen Maße Karriere machen können wie Männer. So führen Hsieh et al. (2019) ein Viertel des gesamten Wirtschaftswachstums der USA über die letzten sechs Jahrzehnte auf den gestiegenen Frauenanteil in allen Berufen zurück. In den 60er Jahren waren zum Beispiel nur 5 % aller US-amerikanischen Anwälte Frauen,

inzwischen sind es circa die Hälfte. Anscheinend haben Frauen also das notwendige juristische Talent, konnten ihm aber früher nicht nachgehen. Dadurch ging der Wirtschaft Wachstum verloren, denn für Wachstum ist es essentiell, dass Menschen ihre Talente in die Wirtschaft und Gesellschaft einbringen können. Kurz gesagt nutzen wir das vorhandene Wissen und die Talente der Frauen nicht so aus, wie es der Fall sein könnte, was das Wirtschaftswachstum hemmt.

Schlussfolgerungen für die Politik

Die Gründe für die geringeren Einkommen von Frauen sind vielfältig. Einige können von der Politik beeinflusst werden. So könnten durch eine Reform des Steuersystems in Richtung Einzelbesteuerung von Ehepartnern die Anreize erhöht werden, dass Männer und Frauen zu gleicheren Teilen am Berufsleben teilnehmen. Auch der weitere Ausbau der Kinderbetreuung und die Verbesserung der Qualität der Betreuung würden sich positiv auf Mütter auswirken und es ihnen ermöglichen, im größeren Maße einer Karriere nachzugehen.

Die Änderung von Normen stellt eine kompliziertere Hürde dar. Normen verändern sich nur sehr langsam, aber natürlich verändern sie sich stetig. Zudem beeinflusst die Politik durch ihre Maßnahmen wie die Besteuerung oder das Angebot von Kinderbetreuung nicht nur die direkten finanziellen Anreize und Rahmenbedingungen für Arbeit, sondern auch die Normen (Gangl und Ziefle, 2015). Die staatlichen Regelungen zu Mutterschutz- und Elternzeiten zum Beispiel beeinflussen eben auch, was gesellschaftlich als „normal“ und „erwünscht“ angesehen wird, wenn es darum geht, wie lange Mütter sich exklusiv um ihre Kinder kümmern sollten. Ein weiterer Ausbau der Vätermonate hin zu gleicherer Beteiligung von Müttern und Vätern

an der Kindererziehung wäre eine geeignete Maßnahme, die Normen zu Geschlechterrollen bei der Kindererziehung vs. Erwerbsarbeit zu verändern. Zudem haben familienpolitische Maßnahmen, die in erster Linie von Müttern wahrgenommen werden, den unbeabsichtigten negativen Nebeneffekt, dass Unternehmen bei jungen Frauen oft befürchten, dass diese in der Zukunft für eine gewisse Zeit aussetzen. Das verringert die Anreize von Unternehmen, junge Frauen zu fördern und ihre Karriere aktiv zu unterstützen. Wären die Elternmonate in gleichen Teilen von Müttern und Vätern zu nehmen, so hätten die Unternehmen bei jungen Männern die gleichen Erwartungen.

Unternehmen und auch der Staat als Arbeitgeber können einiges tun, um Einstellungs- und Beförderungsverfahren so aufzusetzen, dass implizite Verzerrungen bei diesen Entscheidungen möglichst keine Rolle spielen. Es ist wichtig, dies durch gezielte Änderungen in Verfahren zu erreichen, denn die Menschen sind sich dieser Verzerrungen in der Wahrnehmung von weiblichen und männlichen Leistungen ja nicht bewusst. Iris Bohnet nennt dies „Gender equality by design“ (Bohnet, 2016).

Die Rahmenbedingungen der Arbeitswelt stammen oft aus einer Zeit, in der die Alleinverdiener-Ehe die Norm war. Größere Flexibilität bezüglich Arbeitszeiten erlaubt es Müttern eher, erfolgreich am Berufsleben teilzunehmen (Goldin und Katz, 2016). Die Zunahme von Heimarbeit könnte eine gute Nachricht für Frauen sein, da diese in der Regel weniger Zeit zur freien Verfügung haben und daher das Pendeln zum Arbeitsplatz minimieren möchten. Hier bleibt aber die Frage, ob die für eine Karriere nötigen Netzwerke sich auch in Heimarbeit aufbauen lassen.

Es gibt also nicht die eine Lösung für die Aufhebung oder zumindest Verringerung der Geschlechtereinkommenslücke. Aber die gute Nachricht ist, dass es viele mögliche Stellschrauben gibt, an denen wir als Gesellschaft drehen können.

Literatur

Babcock, L. and S. Laschever (2007): *Women Don't Ask: The High Cost of Avoiding Negotiation – and Positive Strategies for Change*, Publisher: Bantam.

Bick, A. and N. Fuchs-Schündeln (2017): *Quantifying the Disincentive Effects of Joint Taxation on Married Women's Labor Supply*, *American Economic Review Papers and Proceedings*, 107(5), 100-104.

Bohnet, I. (2016): *What Works: Gender Equality by Design*, Publisher: Harvard University Press.

Bowles, H. R., L. Babcock and L. Lai (2007): *Social Incentives for Gender Differences in the Propensity to Initiate Negotiations: Sometimes It Does Hurt to Ask*, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 84-103.

Bursztyn, L., T. Fujiwara and A. Pallais (2017): *'Acting Wife': Marriage Market Incentives and Labor Market Investments*, *American Economic Review*, 107(11), 3288-3319.

Folke, O. and J. Rickne (2020): *All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage*, *American Economic Journal: Applied Economics*, 12(1), 260-287.

Gangl, M. and A. Ziefle (2015): The Making of a Good Woman: Extended Parental Leave Entitlements and Mothers' Work Commitment in Germany, *American Journal of Sociology*, 121(2), 511-563.

Goldin, C. and L. F. Katz (2016): A Most Egalitarian Profession: Pharmacy and the Evolution of a Family-Friendly Occupation, *Journal of Labor Economics*, 34(3), 705-745.

Hospido, L., L. Laeven and A. Lamo (2022): The Gender Promotion Gap: Evidence from Central Banking, *Review of Economics and Statistics*, 104(5), 981-996.

Hsieh, C., E. Hurst, C. Jones and P. Klenow (2019): The Allocation of Talent and U.S. Economic Growth, *Econometrica*, 87(5), 1439-1474.

Kleven, H., C. Landais, J. Posch, A. Steinhauer and J. Zweimüller (2019): Child Penalties across Countries: Evidence and Explanations, *American Economic Review Papers and Proceedings*, 109(5), 122-126.

Levanon, A., P. England and P. Allison (2009): Occupational Feminization and Pay: Assessing Causal Dynamics Using 1950-2000 U.S. Census Data, *Social Forces*, 88(2), 865-891.

Lippmann, Q., A. Georgieff and C. Senik (2020): Undoing Gender with Institutions: Lessons from the German Division and Reunification, *Economic Journal*, 130(629), 1445-1470.

Niederle, M. and L. Vesterlund (2007): Do Women Shy Away From Competition? Do Men Compete Too Much?, *The Quarterly Journal of Economics*, 122(3), 1067-1101.

Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2013): Jahresgutachten 2013/14: Gegen eine rückwärtsgewandte Wirtschaftspolitik.

Sarsons, H., K. Gërkhani, E. Reuben and A. Schram (2021): Gender Differences in Recognition for Group Work, *Journal of Political Economy*, 129(1), 101-147