

IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

8|2023

In aller Kürze

- Betriebsdaten aus dem Zeitraum 2010 bis 2016 zeigen, dass die Bewerbungsquote von Frauen – also ihr Anteil im Bewerbungspool für eine Stelle – bei Hochlohnfirmen um mehr als 25 Prozentpunkte niedriger ist als die von Männern.
- Neueingestellte Frauen verdienen im Durchschnitt 23 Prozent weniger als Männer. Vergleicht man Frauen und Männer, die den gleichen Beruf ausüben und sich in vielen Merkmalen wie etwa dem Alter ähneln, liegt der „bereinigte“ Unterschied bei 14 bis 15 Prozent.
- Bezieht man das geschlechter-spezifische Bewerbungsverhalten in die Analyse der Verdienstunterschiede ein, reduziert sich die bereinigte Verdienstlücke um mehr als die Hälfte.
- Hohe Flexibilitätsanforderungen seitens der Arbeitgeber ziehen häufig niedrigere Bewerbungsquoten von Frauen nach sich. Beispielsweise befinden sich im Bewerbungspool für Stellen, die mit häufigen Dienstreisen und wechselnden Arbeitsorten verbunden sind, im Mittel nur rund 30 Prozent Frauen.
- Für Stellen mit höheren Lohnaufschlägen nehmen Beschäftigte im Durchschnitt größere Pendeldistanzen in Kauf. Dabei fällt auf, dass Männer im Durchschnitt weiter pendeln als Frauen. Die Differenz ist besonders groß im Vergleich zu Frauen mit Kindern.

Wie Männer und Frauen sich bei der Jobsuche unterscheiden

Bewerbungsverhalten kann die Hälfte der bereinigten Verdienstlücke erklären

von Benjamin Lochner und Christian Merkl

Frauen verdienen im Durchschnitt weniger als Männer. Dies wird in der Wissenschaft intensiv analysiert und in der Politik oft debattiert. Dabei findet das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten bisher kaum Beachtung. Die Analyse detaillierter Betriebsdaten zeigt aber, dass sich Männer und Frauen selbst innerhalb eng definierter Berufe auf Stellen mit unterschiedlichen Eigenschaften bewerben und dass dies einen erheblichen Teil der Verdienstlücke erklärt.

In den vergangenen Jahrzehnten erhöhte sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt deutlich und Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen gingen zurück (Statistisches Bundesamt 2023). Dennoch verdienen Frauen im Durchschnitt auch heute noch weniger als Männer, selbst wenn sie ähnliche beobachtbare Charakteris-

tika aufweisen (z. B. gleicher Beruf, gleiche Branche, gleiche Arbeitsmarkterfahrung). Administrative Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (vgl. Infobox 1 auf Seite 2) beziffern diese sogenannte bereinigte Verdienstlücke für Deutschland mit etwa 10 bis 15 Prozent (Fuchs et al. 2019; Lochner/Merkl 2022).¹

Der gängige Ansatz zur Messung von Verdienstunterschieden zwischen Frauen und Männern (vgl. Infobox 2 auf Seite 6) lässt allerdings bestimmte Faktoren außer Acht, die vor der eigentlichen Einstellung stehen. Um eine Stelle zu besetzen, müssen grundsätzlich zwei Stufen durchlaufen werden. Zunächst müssen

¹ Die hier ausgewiesene Verdienstlücke ist aus mehreren Gründen größer als die, die das Statistische Bundesamt berechnet. Wir betrachten Tageslöhne von neu eingestellten Personen in Vollzeitbeschäftigung (nicht Stundenlöhne von allen Beschäftigten). Außerdem beinhalten die Tageslöhne Bonuszahlungen, die beim Statistischen Bundesamt nicht berücksichtigt sind.

sich Arbeitsuchende gezielt auf eine Stelle bewerben. Firmen wählen anschließend eine geeignete Person unter allen Bewerbungen, dem sogenannten Bewerbungspool, aus. Beide Stufen können potenziell ursächlich dafür sein, dass es bei den Einstellungslohnen zu Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern kommt. Zum einen kann es sein, dass sich Frauen im Mittel für bestimmte, vielleicht hochbezahlte Jobs seltener bewerben als Männer. Somit wären im Bewerbungspool mehr Männer und Frauen hätten folglich bei diesen Jobs im Durchschnitt auch geringere Chancen, eingestellt zu werden. Der durchschnittliche Verdienst der Frauen wäre dadurch niedriger. Zum anderen könnte es sein, dass es zwar auf eine offene Stelle vergleichbare Bewerbungen beider Geschlechter gibt, bestimmte Firmen Frauen für bestimmte Jobs aber seltener als Männer einstellen. Gerade die erste Stufe, also das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten, kann dadurch getrieben sein, dass bestimmte Jobs unterschiedliche Eigenschaften und Anforderungen aufweisen (z. B. unterschiedliche Arbeitsbedingungen).

Im Folgenden geht es um das Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern sowie dessen Implikationen für die Verdienstlücke im Einstellungslohn. Wir gehen dabei folgenden Fragen nach: Gibt

es Unterschiede im Bewerbungsverhalten zwischen Frauen und Männern? Gibt es – ausgehend von einem bestimmten Bewerbungspool – Geschlechterunterschiede in der Wahrscheinlichkeit, von dem rekrutierenden Betrieb ausgewählt zu werden? Welche Stellenmerkmale beeinflussen das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten und welche Rolle spielen dabei arbeitgeberseitige Flexibilitätsanforderungen? Wie beeinflussen der Bewerbungs- und der Auswahlprozess die Verdienstlücke?

Individuelle Prozessdaten ergänzen die detaillierten Befragungsdaten und erlauben neue Perspektive

Die Datensätze, die typischerweise zur Messung der bereinigten Verdienstlücke verwendet werden, enthalten meist keine Informationen zum Bewerbungsverhalten von Männern und Frauen. Mittels dieser Datensätze können also nur Ergebnisse des Einstellungsprozesses wie beispielsweise Merkmale der eingestellten Person und deren Lohn beobachtet werden. Details des eigentlichen Einstellungsprozesses, wie die Geschlechterverteilung im Bewerbungspool, bleiben oft unbeobachtet. Ein neuer Datensatz rund um die IAB-Stellenerhebung, der detaillierte Informationen zum Einstellungsprozess von Betrieben mit individuellen Erwerbsbiografien der eingestellten Personen kombiniert, erlaubt nun einen Blick auf die Mechanismen, die vor der eigentlichen Einstellung ablaufen (vgl. Infobox 1).

Frauen bewerben sich seltener bei Hochlohnfirmen

Zum besseren Verständnis der ersten Stufe des Einstellungsprozesses analysieren Lochner und Merkl (2022) das Bewerbungsverhalten bei Firmen mit unterschiedlichen betriebspezifischen Lohnaufschlägen. Der Lohnaufschlag misst, ob Betriebe im Durchschnitt mehr oder weniger bezahlen als andere Betriebe, wenn Unterschiede in der Ausbildung, dem Alter und der Zusammensetzung der Belegschaft anhand eines statistischen Verfahrens berücksichtigt werden. Beschäftigte in einem Betrieb mit hohem betriebspezifischen Lohnaufschlag erhalten im Schnitt einen höheren

1

Datenbasis: IAB-Stellenerhebung und administrative Individualdaten

Dieser Kurzbericht stützt sich auf zwei Datenquellen, die miteinander verknüpft wurden. Die erste ist die IAB-Stellenerhebung (Bossler et al. 2020), eine repräsentative Betriebsbefragung, die das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seit 1989 durchführt. Dabei werden Informationen zum gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarf sowie zum betrieblichen Rekrutierungsprozess erhoben. Betriebe werden außerdem zum letzten erfolgreichen Einstellungsprozess befragt. So werden detaillierte Informationen über die eingestellte Person, über vorgegebene Merkmale der offenen Stelle und zum Suchprozess abgefragt. Letzteres beinhaltet auch die Information, wie viele Bewerbungen von Männern und Frauen es für eine spezifische Stelle gab. Bei der zweiten Datenquelle handelt sich um Individualdaten der eingestellten Personen (Integrierte Erwerbsbiografien, IAB 2020). Diese Daten stammen ursprünglich aus dem Meldeverfahren für die Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung und werden vom IAB weiterverarbeitet. Die Individualdaten zeigen vor allem, wo und wie lange jemand beschäftigt war. Darüber hinaus enthalten sie Episoden von Arbeitslosigkeit oder anderem Leistungsbezug.

Um Neueingestellte Personen aus der Stellenerhebung in den Individualdaten zu identifizieren, wird ein deterministischer Matching-Algorithmus ausgeführt (für methodische Details vgl. Lochner 2019). Der Algorithmus verwendet sich überschneidende Informationen, die in beiden Datenquellen vorhanden sind. Die Kombination der Betriebsdaten und der Individualdaten ermöglicht es, wichtige Dimensionen – etwa die Merkmale des einstellenden Unternehmens, der Eingestellten und des Einstellungsprozesses – zu beobachten. Dieser Kurzbericht basiert auf Daten der IAB-Stellenerhebung von 2010–2016 (aktuellere Daten sind noch nicht verfügbar). Für diesen Zeitraum enthält der kombinierte Datensatz Informationen zu 21.694 Neueinstellungen (Lochner 2023).

Lohn als Personen mit der gleichen Qualifikation in Betrieben mit geringerem betriebsspezifischem Lohnaufschlag.

Abbildung A1.a sortiert die einstellenden Firmen nach ihren Lohnaufschlägen und zeigt deren korrespondierende geschlechtsspezifische Bewerbungsquoten für Vollzeitjobs. Es wird deutlich, dass sich Frauen mit geringerer Wahrscheinlichkeit bei den Firmen mit höheren Lohnaufschlägen bewerben und mit höherer Wahrscheinlichkeit bei Firmen mit geringeren Lohnaufschlägen. Im ersten Dezil, also bei den 10 Prozent der Firmen mit den geringsten Lohnaufschlägen, befinden sich im Mittel rund 55 Prozent Frauen und 45 Prozent Männer im Bewerbungspool. Bei den 10 Prozent der Firmen, die am besten bezahlen (10. Dezil), liegt dagegen der Frauenanteil im Bewerbungspool im Mittel bei rund 36 Prozent.

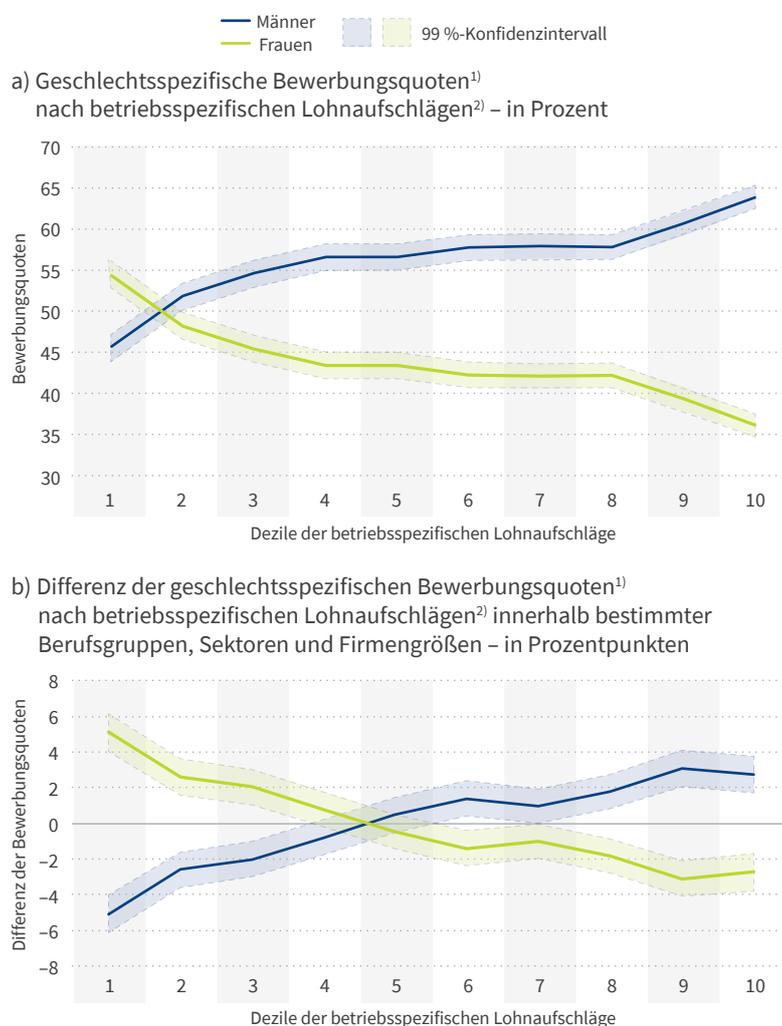
Eine mögliche Erklärung für dieses Muster ist, dass Frauen häufiger als Männer in schlecht entlohnten Berufen und Branchen arbeiten. Es ist jedoch wichtig zu betonen, dass dieses Muster selbst dann noch zu beobachten ist, wenn man das Bewerbungsverhalten von Personen miteinander vergleicht, die in derselben Branche, demselben Beruf und in ähnlich großen Betrieben auf Stellensuche sind. Abbildung A1.b zeigt dementsprechend die Differenz der geschlechtsspezifischen Bewerbungsquoten innerhalb bestimmter Berufsgruppen, Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen. Es wird deutlich, dass sich in dieser Betrachtung die Unterschiede stark verringern, vor allem bei Betrieben mit höheren Lohnaufschlägen. Die Wahl der Branche, Firmengröße und des Berufes kann also einen Teil des geschlechtsspezifischen Bewerbungsverhalten erklären, wobei die Berufswahl der dominante Faktor ist. Dennoch bleiben große Unterschiede bestehen. Vergleicht man die Bewerbungsquoten beider Geschlechter für gleiche Zielberufe und Zielbranchen, so zeigt sich ein um etwa 10 Prozentpunkte höherer Anteil weiblicher Bewerberinnen bei den Betrieben mit der niedrigsten Entlohnung und ein um 7 Prozentpunkte höherer Anteil von männlichen Bewerbern bei den Betrieben mit der höchsten Entlohnung.

Keine Anzeichen für Auswahlunterschiede bei der Einstellung

Zur Analyse der zweiten Stufe des Einstellungsprozesses werden Auswahlwahrscheinlichkeiten berechnet. Diese sind definiert als der geschlechtsspezifische Anteil der erfolgreichen Bewerbungen (Hochmuth et al. 2021; Lochner et al. 2021). Konkret bedeutet dies: Angenommen, ein Betrieb hätte fünf Bewerbungen, zwei von Frauen und drei von Männern und stellt am Ende eine Frau (einen Mann) ein. In diesem Fall beträgt die Wahrscheinlichkeit, dass eine Frau (ein Mann) aus dem Pool der Frau-

A1

Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern



¹⁾ Anteil der Männer bzw. Frauen an der Gesamtzahl der Bewerbungen für Vollzeitjobs.

²⁾ Der Lohnaufschlag misst, ob Betriebe im Schnitt mehr oder weniger bezahlen als andere Betriebe, wenn Unterschiede in der Ausbildung, dem Alter und der Zusammensetzung der Belegschaft berücksichtigt werden.

Anmerkung: Alle Angaben basieren auf Informationen der Betriebe zur letzten Neueinstellung.

Lesebeispiel: Bei den 10 % der Firmen mit den geringsten Lohnaufschlägen (1. Dezil) bewerben sich im Mittel rund 55 % Frauen und 45 % Männer. Bei den 10 % der Firmen, die am besten bezahlen (10. Dezil), bewerben sich im Mittel nur rund 36 % Frauen (Abb. a). Vergleicht man Männer und Frauen innerhalb gleicher Sektoren und Berufe (Abb. b), so zeigt sich, dass sich bei den am wenigsten bezahlenden Firmen 10 % mehr Frauen und bei den am besten bezahlenden Firmen 7 % weniger Frauen als Männer bewerben.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010–2016, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), eigene Berechnungen. © IAB

en (Männer) ausgewählt wird, 50 (33) Prozent und die Auswahlwahrscheinlichkeit der Männer (Frauen) beträgt null Prozent. Abbildung A2.a zeigt die Auswahlwahrscheinlichkeiten für Betriebe mit verschiedenen betriebsspezifischen Lohnaufschlägen (analog zu Abbildung A1). In Betrieben mit höheren Lohnaufschlägen ist die Auswahlwahrscheinlichkeit für Frauen wie für Männer niedriger. Dies ist zum Teil getrieben durch die Betriebsgröße: Größere Firmen haben durchschnittlich höhere Lohnaufschläge und erhalten demzufolge mehr Bewerbungen. Folglich ist die Auswahlwahrscheinlichkeit für die einzelne Bewerbung in größeren Firmen kleiner. Es wird jedoch auch deutlich,

dass der Unterschied zwischen der Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe für Männer und der für Frauen relativ gering ist (im Vergleich zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den Bewerbungsquoten). Abbildung A2.b zeigt, dass die Unterschiede in der Auswahlwahrscheinlichkeit der Betriebe verschwinden, wenn man nur Einstellungen in Betrieben mit vergleichbarer Größe, im selben Wirtschaftszweig und demselben Beruf miteinander vergleicht. Wenn sich also Frauen und Männer für den gleichen Beruf bei Hochlohnfirmen mit vergleichbarer Größe und Branche bewerben, ist ihre Wahrscheinlichkeit am Ende den Job zu bekommen, gleich hoch.

Die Beobachtung, dass Frauen seltener bei Hochlohnfirmen arbeiten, ist daher vor allem auf das Bewerbungsverhalten und nicht auf das Einstellungsverhalten von Firmen zurückzuführen. Weiter unten zeigen wir allerdings, dass das Bewerbungsverhalten auch mit arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen zusammenhängt.

Geschlechtsspezifisches Bewerbungsverhalten kann großen Teil der Verdienstücke erklären

Die Informationen zum Bewerbungspool aus der Betriebsbefragung erlauben, das Bewerbungsverhalten bei der Berechnung der Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen zu berücksichtigen. Die bereinigte Verdienstückelücke bei den betrachteten neu eingestellten Personen in Vollzeitjobs beträgt laut Lochner und Merkl (2022) je nach Regressionsspezifikation rund 14 bis 15 Prozent (zur Begriffserklärung vgl. Infobox 2). Unter Berücksichtigung des Bewerbungsverhaltens sinkt die bereinigte Verdienstückelücke auf rund 7 Prozent (vgl. Abbildung A3 auf Seite 5). Das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten, approximiert mit dem Anteil der männlichen Bewerber, kann demnach einen erheblichen Teil der Verdienstückelücke erklären. Deswegen analysieren wir als Nächstes treibende Faktoren für das Bewerbungsverhalten.

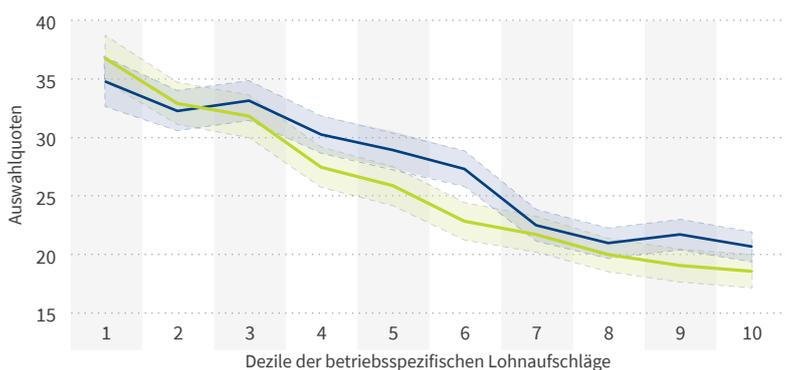
Betrachtet man in einer weiteren Regressionsanalyse nur Fälle, in denen am Ende Frauen eingestellt wurden, zeigt sich Folgendes: Frauen, die in Jobs mit männerdominierten Bewerbungspools einsteigen, verdienen mehr als Frauen, bei deren

A2

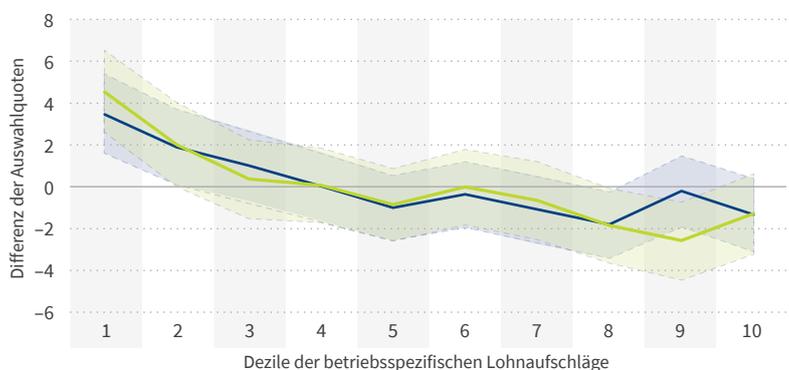
Auswahlwahrscheinlichkeit von Frauen und Männern

— Männer — Frauen — 99%-Konfidenzintervall

a) Geschlechtsspezifische Auswahlwahrscheinlichkeiten¹⁾ von Betrieben nach verschiedenen betriebsspezifischen Lohnaufschlägen²⁾ – in Prozent



b) Differenz der geschlechtsspezifischen Auswahlwahrscheinlichkeiten¹⁾ von Betrieben nach verschiedenen betriebsspezifischen Lohnaufschlägen²⁾ innerhalb bestimmter Berufsgruppen, Sektoren und Firmengrößen – in Prozentpunkten



¹⁾ Die geschlechtsspezifische Auswahlwahrscheinlichkeit ist definiert als Anteil der erfolgreichen Bewerbungen von Frauen bzw. Männern. Bewerben sich beispielsweise zwei Frauen und drei Männer, von denen eine Frau eingestellt wurde, ist die Auswahlwahrscheinlichkeit für Frauen 50 %, da eine von zweien eingestellt wurde. Für Männer beträgt sie in diesem Fall 0 %, da keiner der drei Männer ausgewählt wurde. Es werden nur Vollzeitjobs betrachtet.

²⁾ Der Lohnaufschlag misst, ob Betriebe im Schnitt mehr oder weniger bezahlen als andere Betriebe, wenn Unterschiede in der Ausbildung, dem Alter und der Zusammensetzung der Belegschaft berücksichtigt werden.

Anmerkung: Alle Angaben basieren auf Informationen der Betriebe zur letzten Neueinstellung.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010–2016, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), eigene Berechnungen. © IAB

Jobs es einen niedrigeren Männeranteil im Bewerbungspool gab. Dies deutet darauf hin, dass das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten durch bestimmte Job-Attribute getrieben ist, die über beobachtbare Merkmale wie den Beruf oder den Wirtschaftszweig hinausgehen.

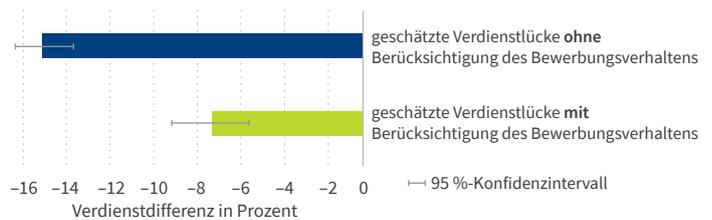
scheinen dabei solche Attribute, die arbeitgeberseitige Flexibilitätsanforderungen abbilden. Die Abbildungen A4.a–A4.d zeigen für vier verschiedene solcher Anforderungen den Zusammenhang mit dem geschlechtsspezifischen Bewerbungspool einer jeden zu besetzenden Stelle. So ist der Anteil männlicher Bewerber höher, wenn die Zahl

Gut bezahlte Jobs mit hohen Flexibilitätsanforderungen sind für Frauen häufig unattraktiv

Da also das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten für die Verdienstücke relevant ist, stellt sich die Frage, ob es Eigenschaften einer Stelle gibt, die diese für Frauen besonders unattraktiv machen. Aufschluss darüber kann die IAB-Stellenerhebung geben: Rekrutierende Betriebe berichten über Eigenschaften der zu besetzenden Stelle, die über die reine Berufsbezeichnung hinausgehen. Besonders wichtig in diesem Zusammenhang er-

A3

Bereinigte Verdienstücke zwischen Frauen und Männern mit und ohne Berücksichtigung ihres Bewerbungsverhaltens



Anmerkung: Grundlage der Schätzergebnisse ist eine lineare Regression (vgl. Infobox 2). Das Bewerbungsverhalten wird durch den Anteil der männlichen Bewerber an der Gesamtanzahl aller Bewerbungen approximiert. Es werden nur Vollzeitjobs betrachtet.

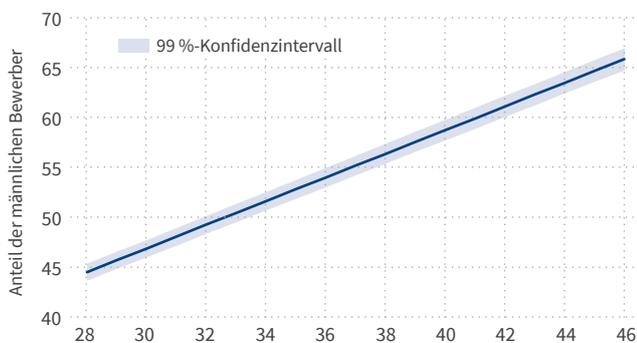
Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010–2016, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), eigene Berechnungen. © IAB

A4

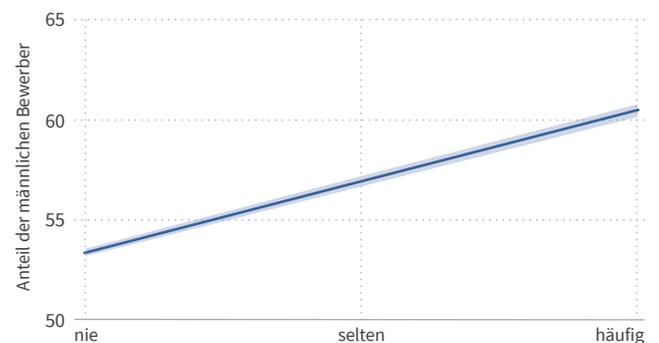
Zusammenhang zwischen Stellenanforderungen und geschlechtsspezifischem Bewerbungspool

Anteile der männlichen Bewerber innerhalb bestimmter Berufsgruppen, Wirtschaftszweige und Betriebsgrößen – in Prozent

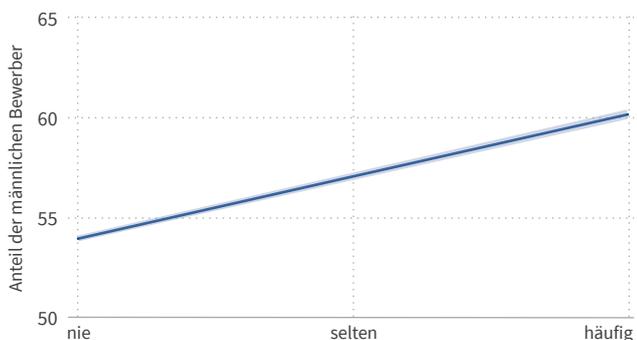
a) nach Wochenarbeitsstunden



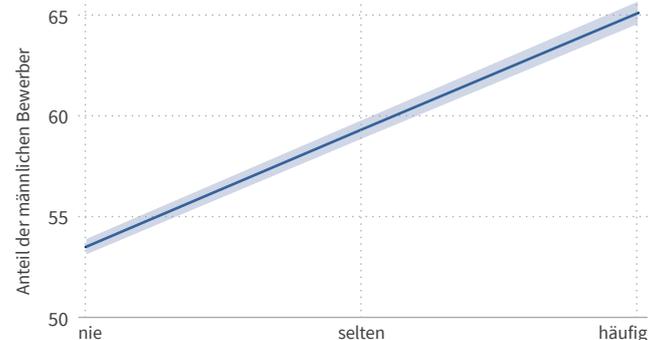
b) nach Häufigkeit von Überstunden



c) nach Häufigkeit der Arbeitszeitänderung



d) nach Häufigkeit berufsbedingter Mobilität



Anmerkung: Die Linien zeigen den mittels linearer Regressionen geschätzten Zusammenhang zwischen dem Anteil an männlichen Bewerbern (y-Achse) und den arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen (x-Achse). Es werden nur Vollzeitjobs betrachtet. In allen Grafiken sind Unterschiede, die auf bestimmte Wirtschaftszweige, Berufsgruppen und Betriebsgrößen zurückzuführen sind, herausgerechnet.

Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010–2016. © IAB

der wöchentlichen Arbeitsstunden steigt – wobei diese durch die im Fragebogen angegebene Zahl der durchschnittlichen tariflich beziehungsweise vertraglich vereinbarten Wochenstunden gemessen wird (vgl. Abbildung A4.a). Beispielsweise liegt der Anteil der männlichen Bewerber auf Stellen, bei denen 40 oder mehr Stunden pro Woche gearbeitet wird, im Mittel bei über 60 Prozent. Ein ähnliches Muster ist bei Stellen zu erkennen, die regelmäßig mit Überstunden verbunden sind (vgl. Abbildung A4.b). Solche Stellen scheinen im Durchschnitt unattraktiver für Frauen zu sein. Bezahlte Überstunden erhöhen den Verdienst von Beschäftigten, gehen aber über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus. Wird der Verdienst von Männern und Frauen innerhalb gleicher Jobs verglichen, könnte diese Diskrepanz also zu einem verzerrten Bild der wahren Verdienstlücke führen. Deswegen kontrollieren wir bei der Messung der Verdienstlücke (vgl. Infobox 2) auch für die wöchentlich vereinbarte Arbeitszeit. Wenn wir nur Jobs in Branchen betrachten, die besonders häufig bezahlte Überstunden beinhalten (z. B. Landwirtschaft, produzierendes Gewerbe und Baugewerbe, siehe Weber et al. 2014), so ist die bereinigte Ver-

dienstlücke zwar um rund 2 Prozentpunkte höher als oben gezeigt. Allerdings bleibt der Erklärungsgehalt des Bewerbungsverhaltens – approximiert durch den Anteil männlicher Bewerber – mit über 50 Prozent in etwa gleich groß.

Die Geschlechterunterschiede im Bewerbungsverhalten beschränken sich aber nicht nur auf die Arbeitszeit und auf Überstunden. Besonders deutlich werden sie auch, wenn man Stellen betrachtet, bei denen sich die Arbeitszeiten häufig ändern (vgl. Abbildung A4.c) oder bei denen ein hohes Maß an örtlicher Mobilität (Dienstreisen, wechselnde Arbeitsorte) erwartet wird (vgl. Abbildung A4.d). Ist eine Stelle beispielsweise häufig mit Mobilität verbunden, liegt der Anteil der männlichen Bewerbungen bei 65 Prozent.

Mit Blick auf die untersuchten Flexibilitätsanforderungen ist das Bewerbungsverhalten vermutlich auch davon abhängig, ob Kinder im Haushalt leben. Die Datenstruktur erlaubt an dieser Stelle allerdings nicht, zwischen Frauen mit und ohne Kinder im Bewerbungspool zu unterscheiden. Weiter unten zeigen wir jedoch, dass Frauen mit Kindern im Vergleich zu Männern höhere Verdiensteinbußen aufweisen als Frauen ohne Kinder.

2

Messung der Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen

Die sogenannte „unbereinigte“ Verdienstlücke zeigt den Unterschied im durchschnittlichen Verdienst von Männern und Frauen. „Unbereinigt“ deshalb, weil man bei der Berechnung Merkmalsunterschiede zwischen Männern und Frauen außer Acht lässt – beispielsweise, dass Frauen im Durchschnitt öfter eine niedrigere Stundenzahl oder in anderen Branchen als Männer arbeiten. Werden jedoch nur die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern berechnet, die sich in bestimmten relevanten Eigenschaften ähnlich sind, dann ergibt sich die sogenannte „bereinigte“ Verdienstlücke. Man vergleicht dann Frauen und Männer, die beispielsweise gleich alt sind, den gleichen Bildungsstand haben und in der gleichen Branche beschäftigt sind. Die bereinigte Verdienstlücke lässt sich mit folgender Regressionsgleichung messen:

$$\log(\text{Lohn})_{i,s} = \alpha + \beta \text{Frau}_{i,s} + \gamma \text{Anteil der männl. Bewerber}_s + \delta \text{Kontrollvariablen}_{i,s} + \epsilon_{i,s}$$

Die Regressionsgleichung erklärt die Unterschiede im Lohn (linke Seite) anhand von erklärenden Variablen (rechte Seite), wobei i die neueingestellte Person und s die neu-besetzte Stelle beschreibt. Der Lohn wird als durchschnittlicher imputierter Bruttotageslohn (Lochner/Merkl 2022), in der ersten Beschäftigungsepisode nach beobachteter Neueinstellung gemessen. Dabei stellt α eine Konstante dar und die Variable „Frau“ zeigt das Geschlecht an. Eine Vielzahl von beobachtbaren Personen- und Stelleneigenschaften werden unter dem Begriff Kontrollvariablen zusammengefasst. Ihr Effekt auf den Lohn wird für beide Geschlechter durch δ gemessen. Hierunter fallen das Alter und der Bildungsstand der eingestellten Personen, deren Arbeitsmarkterfahrung und ihr Erwerbsverlauf, aber auch die Berufsklassifikation, der Wirtschaftszweig und die Betriebsgröße. Außerdem wird die Zahl der wöchentlich vereinbarten Arbeitsstunden und die absolute Zahl der eingegangenen Bewerbungen berücksichtigt. Der Koeffizient β misst den durchschnittlichen Verdienstunterschied von Frauen, wenn man den Teil des Verdienstunterschieds herausrechnet, der auf Merkmalsunterschiede zwischen den Geschlechtergruppen zurückzuführen ist. Der Anteil der männlichen Bewerber im Bewerbungspool approximiert das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten.

Verdienstdifferenzen bei verschiedenen arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen

Diese Bewerbungs- und Einstellungsmuster stehen im Einklang mit der Hypothese, dass es Jobs mit unterschiedlichen arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen gibt (Lochner/Merkl 2022; Goldin 2014). Bei Jobs mit hohen Anforderungen werden Bewerberinnen und Bewerber erst dann für die Firma attraktiv, wenn sie in der Lage sind, diese Flexibilität zu erbringen. Dies wäre etwa bei Ärzten und Ärztinnen der Fall, die auch für Nachtdienste oder Notoperationen zur Verfügung stehen müssen. Ähnlich lässt sich bei Beschäftigten im Vertrieb einer internationalen Firma argumentieren, von denen im großen Umfang Reisetätigkeit erwartet wird. Solche Jobs sind in der Regel besser bezahlt, aber gerade für Frauen oft schwerer wahrzunehmen. Dies kann vor allem daran liegen, dass Frauen auch heute noch den größeren Teil der Sorge-Arbeit übernehmen und damit im Durchschnitt

die entsprechend gewünschte arbeitgeberseitige Flexibilität nicht so leicht erbringen können. Daher könnte es sein, dass sich Frauen häufiger auf Jobs bewerben, bei denen Kinder und Familie leichter mit dem Beruf in Einklang zu bringen sind. Bei den Beispielen oben wäre das etwa eine Tätigkeit in einer Arztpraxis mit geregelteren Arbeitszeiten oder die Tätigkeit im Vertrieb eines lokal operierenden Unternehmens. Entsprechend sollten die Löhne bei Jobs mit hohen arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen höher sein als bei denen mit niedrigen Flexibilitätsanforderungen und damit ebenfalls einen Teil der Verdienstlücke erklären.

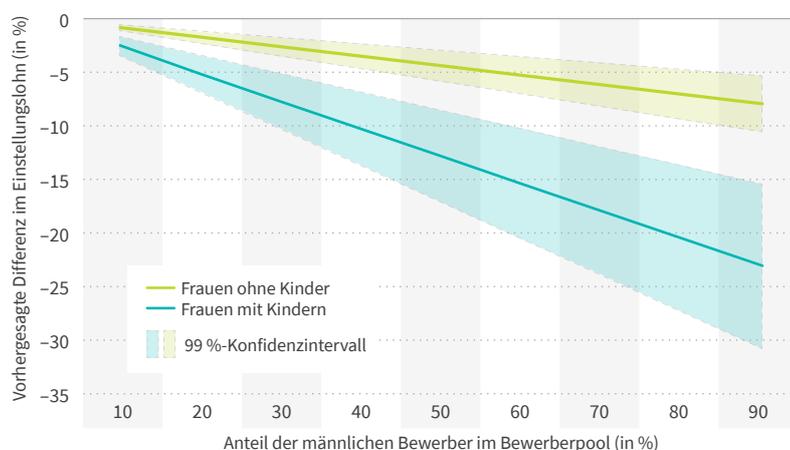
Abbildung A5 zeigt die Differenz im Verdienst zwischen Männern insgesamt (Referenzgruppe) und Frauen jeweils mit und ohne Kinder bei verschiedenen hohen Männeranteilen im Bewerbungspool. Der Vergleich zu Männern mit Kindern ist mit den verwendeten Daten nicht möglich, da die Elternschaft auf Basis der Mutterschutzzeiten identifiziert wird. Dass es einen deutlichen positiven Zusammenhang zwischen dem Anteil der männlichen Bewerber und den betrachteten Flexibilitätsanforderungen gibt, haben wir bereits in den Abbildungen A4.a–A4.d gezeigt. In der Realität gibt es jedoch weitere Dimensionen von Flexibilität, die in der IAB-Stellenerhebung nicht direkt abgefragt werden. Deswegen wird der Männeranteil im Bewerbungspool als Annäherung für die Höhe der Flexibilitätsanforderungen verwendet. Es fällt auf, dass die Verdienstdifferenz zwischen Frauen und Männern bei den Jobs besonders hoch ist, bei denen sich im Schnitt viele Männer bewerben. Bei Jobs mit 90 Prozent männlichen Bewerbern verdienen Frauen ohne Kinder im Mittel rund 8 Prozent weniger als Männer. Bei Frauen mit Kindern sind es sogar durchschnittlich über 20 Prozent weniger. Ein möglicher Grund ist die systematische Benachteiligung von Frauen (mit Kindern) in Jobs mit hohen Männeranteilen im Bewerbungspool, wenn Arbeitgeber eine Präferenz für männliche Bewerber haben. Dagegen spricht jedoch, dass es wenig Anzeichen für Geschlechterunterschiede in der Auswahlwahrscheinlichkeit von Betrieben gibt (vgl. Abbildung A2). Ein direkter Vergleich der Auswahlwahrscheinlichkeiten von Frauen mit und ohne Kinder ist allerdings auf Basis der hier verwendeten Daten nicht möglich. Einen weiteren

Grund könnte die oben beschriebene theoretische Hypothese darstellen: Beschäftigte, die im Durchschnitt flexibler sind (z. B. flexiblere, spontanere Gestaltung der Arbeitszeit, mehr Überstunden, mehr dienstliche Mobilität), werden besser entlohnt. Falls Frauen durch den im Durchschnitt größeren Umfang an Sorge-Arbeit (auch über die Betreuung von Kindern hinaus) nur im geringeren Maße den Flexibilitätsanforderungen nachkom-

A5

Lohneinbußen von Frauen nach Anteil der Männer im Bewerberpool

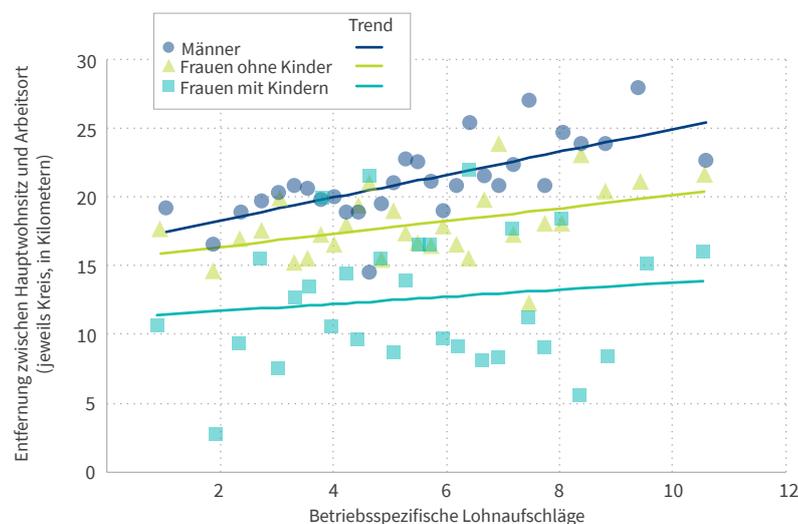
Differenz bei Neueinstellungen im Vergleich zu Männern (Referenzgruppe) – in Prozent



Anmerkung: Die Berechnung folgt dem Ansatz aus Infobox 2, wobei der Anteil der männlichen Bewerber mit den Gruppen-Indikatoren für Männer und Frauen (ohne und mit Kindern) interagiert wurde. Es werden nur Vollzeitjobs betrachtet. Unterschiede in individuellen und stellenspezifischen Merkmalen wurden herausgerechnet. Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010–2016, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), eigene Berechnungen. © IAB

A6

Pendelverhalten von Männern und Frauen



Anmerkung: Die Linien zeigen den durchschnittlichen Zusammenhang zwischen der Pendeldistanz (y-Achse) und den betriebsspezifischen Lohnaufschlägen (x-Achse). Die Datenpunkte zeigen einzelne Rekrutierungen, die zu Gruppen zusammengefasst wurden, die sich in den Lohnaufschlägen ähneln. Es werden nur Vollzeitjobs betrachtet. Es wurden individuelle und stellenspezifische Merkmale mittels linearer Regressionen herausgerechnet. Quelle: IAB-Stellenerhebung 2010–2016, Integrierte Erwerbsbiografien (IEB), eigene Berechnungen. © IAB



Dr. Benjamin Lochner

ist Mitarbeiter im Forschungsbereich „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“ am IAB und Postdoktorand an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. benjamin.lochner@iab.de



Prof. Dr. Christian Merkl

ist Inhaber des Lehrstuhls für Makroökonomik an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und Forschungsprofessor am IAB. christian.merkl@fau.de

men können, würde dies einen Teil des geringeren Verdienstes von Frauen in diesen Jobs erklären.

Das Pendelverhalten von Männern und Frauen liefert weitere Evidenz für die Hypothese, dass Flexibilität eine wichtige Rolle für die Bezahlung spielt. Abbildung A6 zeigt, dass Männer im Durchschnitt weiter pendeln als Frauen. Die Differenzen sind besonders groß zwischen Männern und Müttern. Darüber hinaus legen Männer größere Pendeldistanzen zu Hochlohnfirmen zurück als Frauen, insbesondere im Vergleich zu Müttern.

Fazit

Dieser Kurzbericht zeigt, dass es große Unterschiede im Bewerbungsverhalten von Frauen und Männern gibt und dass diese Unterschiede einen großen Teil der bereinigten Verdienstlücke erklären können. Dabei scheinen vor allem arbeitgeberseitige Flexibilitätsanforderungen eine wichtige Rolle zu spielen.

Welche Maßnahmen könnten also dazu beitragen, die durch das geschlechtsspezifische Bewerbungsverhalten getriebene Verdienstlücke zu reduzieren? Erstens kann der Staat durch Ausweitung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Voraussetzungen für die Flexibilität von Müttern (und natürlich auch Vätern) verbessern. Folglich können sie sich eher für entsprechende Jobs mit höheren arbeitgeberseitigen Flexibilitätsanforderungen bewerben. Somit würden sich die Verdienstmöglichkeiten von Eltern, die ihre Kinder betreuen, erhöhen. Zweitens könnten Verantwortliche in Unternehmen überdenken, welcher Anteil der Flexibilität wirklich notwendig ist (z. B. Notdienst) und welcher Anteil ohne Produktivitätseinbußen geändert werden kann (z. B. Homeoffice statt langer Büroarbeit oder Video- statt Präsenztermine). Der stärkere Einsatz von Heimarbeit könnte beispielsweise dazu beitragen, dass sich gerade Frauen mit Kindern häufiger bei Stellenprofilen engagieren, bei denen sie bisher unterrepräsentiert waren. Diese Hypothese lässt sich genauer überprüfen,

sobald die Daten der letzten Jahre vorliegen, in denen viele Unternehmen den Anteil von Heimarbeit pandemiebedingt erhöhten. Ebenso könnten Unternehmen bessere Lösungen für bestimmte Betreuungssituationen anbieten (z. B. für temporär kranke Kleinkinder). Drittens spielt die Aufteilung von Sorge-Arbeit innerhalb von Familien eine wichtige Rolle. Wäre sie zwischen Männern und Frauen gleichverteilt, sollte dies die Unterschiede im Bewerbungsverhalten und damit die Verdienstlücke reduzieren.

Literatur

- Bossier, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Kühner, Benjamin; Lochner, Benjamin (2020): The IAB Job Vacancy Survey: Design and Research Potential, *Journal for Labour Market Research*, Jg. 54, H. 1.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje; Wydrasomaggio, Gabriele (2019): [Gender-Pay-Gap von Vollzeitbeschäftigten auf Kreisebene: Unterschiede in der Lohnlücke erklären sich vor allem durch die Betriebslandschaft vor Ort](#), IAB-Kurzbericht 10/2019.
- Goldin, Claudia (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter, *American Economic Review*, Vol. 104, pp. 1091–1119.
- Hochmuth, Brigitte; Kohlbrecher, Britta; Merkl, Christian; Gartner, Hermann (2021): Hartz IV and the Decline of German Unemployment: A Macroeconomic Evaluation, *Journal of Economic Dynamics and Control*, p. 104114.
- IAB (2020): IAB Integrierte Erwerbsbiografien (IEB). V15.00.00-201912, Nürnberg 2020.
- Lochner, Benjamin (2023): IABSE-ADIAB – IAB Job Vacancy Survey Data Linked to Administrative Data, *Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik*, online first, S. 1–7.
- Lochner, Benjamin (2019): A simple algorithm to link „last hires“ from the Job Vacancy Survey to administrative records, [FDZ-Methodenreport 6/2019](#) (en), Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Lochner, Benjamin; Merkl, Christian (2022): [Gender-Specific Application Behavior, Matching, and the Residual Gender Earnings Gap](#), IAB-Discussion Paper 22/2022.
- Lochner, Benjamin; Merkl, Christian; Stüber, Heiko; Gürtzgen, Nicole (2021): Recruiting Intensity and Hiring Practices: Cross-sectional and Time-series Evidence, *Labour Economics*, Vol. 68, p. 101939.
- Statistisches Bundesamt (2023): Unbereinigter Gender Pay Gap (GPG) nach Gebietsstand ab 1995 (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/Tabellen/ugpg-01-gebietsstand.html>), Zugriff: 28.3.2023.
- Weber, Enzo; Wanger, Susanne; Weigand, Roland; Zapf, Ines (2014): [Verbreitung von Überstunden in Deutschland](#), Aktuelle Berichte, September 2014, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.