

**Politische und sozialarbeiterische Maßnahmen  
zur Förderung der Gleichberechtigung von  
Männern und Frauen in Deutschland unter  
besonderer Berücksichtigung  
geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten**

**Bachelor-Arbeit vorgelegt von**

**Madeline Götz**

**Matrikelnummer: 927479**

**Evangelische Hochschule Darmstadt  
Bachelorstudiengang Soziale Arbeit**

**Wintersemester 2015/2016**

**Erstgutachterin:**

**Prof. Dr. Kubon-Gilke**

**Zweitgutachterin:**

**Prof. Dr. Meyer-Höger**

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abstract .....</b>	<b>I</b>
<b>Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Lohnbildung .....</b>	<b>4</b>
<b>2 Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten durch arbeitsmarktrelevante Merkmale.....</b>	<b>6</b>
2.1 Humankapitaltheorie.....	6
2.1.1 Ausbildung.....	7
2.1.2 Erwerbserfahrung .....	8
2.2 Berufswahl.....	9
2.3 Berufliche Stellung.....	11
2.4 Zeitliche Flexibilität und Bereitschaft zur Leistung von Überstunden.....	12
2.5 Persönliche Eigenschaften .....	13
<b>3 Nicht erklärter Teil der Lohnlücke .....</b>	<b>15</b>
3.1 Unmittelbare Diskriminierung.....	15
3.2 Mittelbare Diskriminierung .....	16
3.3 Diskriminierungspräferenzen .....	17
3.4 Statistische Diskriminierung.....	18
3.5 Radikale Diskriminierung .....	19
3.6 Beschäftigungsdiskriminierung .....	19
3.7 Ist der nicht erklärte Teil des Lohnunterschieds Ausdruck von Diskriminierung?.....	20
<b>4 Auswirkungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen .....</b>	<b>22</b>
<b>5 Bisherige politische Einflussnahme auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen.....</b>	<b>26</b>
5.1 Elterngeld und Elternzeit.....	27
5.2 Ehegattensplitting .....	32

5.3	Kinderbetreuung .....	33
5.4	Ehegattenunterhalt .....	36
<b>6</b>	<b>Ideen für die zukünftige Gestaltung politischer Maßnahmen .....</b>	<b>39</b>
6.1	Elterngeld an Gleichverteilung binden .....	39
6.2	Neue Formen der Bemessung des Elterngeldes .....	43
6.3	Steuerliche Einzelveranlagung .....	47
6.4	Weitere politische Maßnahmen .....	50
<b>7</b>	<b>Das Mandat der Sozialen Arbeit.....</b>	<b>52</b>
	<b>Fazit .....</b>	<b>55</b>
	<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>57</b>
	<b>Literaturverzeichnis.....</b>	<b>58</b>
	<b>Quellenverzeichnis .....</b>	<b>64</b>
	<b>Persönliche Erklärung.....</b>	<b>65</b>

# Abstract

Bei der Untersuchung der Gründe von geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten wird festgestellt, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen einen großen Anteil an diesen haben. Die Auswirkungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen im Hinblick auf Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen werden in dieser Arbeit dargestellt. Einige politische Maßnahmen, die familienbedingte Erwerbsunterbrechungen betreffen, werden kritisch betrachtet. Dieser Betrachtung folgen Ideen für die Umgestaltung von politischen Regelungen, die derzeit Frauen größere Anreize zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bieten als Männern, und somit geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten fördern.

Researching the reasons of gender-related wage inequalities, it is discussed that family-related career breaks have a great influence on these. The impact of family-related career breaks on wage inequalities between men and women will be described in this thesis. Some policies that concern family-related career breaks are discussed critically. These considerations are followed by ideas for the reformation of policies that currently offer more incentives for career breaks to women than to men and thereby support gender-related wage inequalities.

# Einleitung

Frauen verdienen durchschnittlich 22 %<sup>1</sup> weniger als Männer. Schon seit Jahrzehnten ist der sogenannte Gender-Pay-Gap – der geschlechtsspezifische Lohnunterschied – Inhalt von gleichberechtigungstheoretischer Forschung und Diskurs. Wissenschaftliche Arbeiten zu diesem Thema gibt es viele, und auch politisch wird der geschlechtsspezifische Lohnunterschied thematisiert. Obwohl die Gründe für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten weitgehend bekannt sind, nähern sich die Löhne von Männern und Frauen kaum aneinander an. Konkrete Handlungsaufforderungen an die Politik sind nur bei wenigen Publikationen zu diesem Thema zu finden. Aus den Untersuchungen werden nur selten Schlussfolgerungen für die Veränderung politischer Maßnahmen gezogen.

Folgende Frage soll daher mit dieser Arbeit beantwortet werden:

**Welche politischen und sozialarbeiterischen Maßnahmen zur Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in Deutschland gibt es unter besonderer Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten?**

Ziel dieser Arbeit ist es, konkrete Ideen für politische Einflussnahme auf den Gender-Pay-Gap herauszuarbeiten. Dabei sollen zunächst die Gründe für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede, wie sie nach dem aktuellen Stand der Forschung bekannt sind, dargelegt werden. Danach werden vorhandene politische Instrumente kritisch untersucht, um daraufhin Ideen für veränderte und neue politische Einflussnahme entwickeln zu können. Um dies zu erreichen, müssen folgende Fragen beantwortet werden:

- Wie kommen Löhne überhaupt zustande?
- Wie entstehen geschlechtsspezifische Lohnunterschiede?
- Wie wird bisher politischer Einfluss darauf genommen?
- Was kann dabei verbessert werden?

Als Einstieg in das Thema geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten wird im ersten Kapitel dieser Arbeit ein kurzer Blick auf die Mechanismen der

---

<sup>1</sup> Unbereinigter Gender-Pay-Gap (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a)

Lohnbildung auf dem Arbeitsmarkt geworfen. Berücksichtigung finden dabei die neoklassische Theorie, Smith' Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale sowie die Effizienzlohntheorie.

Ein Teil der Lohnlücke zwischen den Geschlechtern ist durch Unterschiede in arbeitsmarktrelevanten Merkmalen erklärbar. In dieser Arbeit werden daher einige dieser Merkmale, die in diversen Studien herausgearbeitet werden konnten, dargestellt. Dabei können nur einige wenige Gründe stellvertretend ausführlich und differenziert vorgestellt werden. Dargestellt werden Humankapital, Berufswahl und berufliche Stellung, als Indikatoren für die Lohnhöhe. Auch die Verteilung der Merkmale zwischen den Geschlechtern wird dabei berücksichtigt, wodurch Ursachen für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten erklärbar werden. Zeitliche Flexibilität und persönliche Eigenschaften werden anschließend ebenfalls als Merkmale für die Höhe von Löhnen dargestellt, da sie eindrücklich darlegen, welche Auswirkung geschlechterstereotype Verhaltensweisen, oder lediglich die Unterstellung dieser, in Bezug auf Einkommen haben können.

Die Lohnlücke von 22 %, die zwischen Männer- und Frauenlöhnen existiert, ist nicht vollständig durch Merkmale wie den in Kapitel 2 vorgestellten begründbar. Subtrahiert man den durch arbeitsmarktrelevante Merkmale erklärbaren Teil dieser unbereinigten Lohnlücke, erhält man den bereinigten Gender-Pay-Gap, der laut statistischem Bundesamt circa 7 % beträgt (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a). In Kapitel 3 werden Theorien der Diskriminierung behandelt, mit denen versucht wird, diesen verbleibenden Teil der Lohnlücke zu erklären. Dabei werden die Formen der unmittelbaren und der mittelbaren Diskriminierung voneinander abgegrenzt und anhand von Beispielen erklärt. Die Theorie der Diskriminierungspräferenzen, statistischen Diskriminierung und radikalen Diskriminierung werden kurz dargestellt. Dieser Betrachtung folgt ein Einblick in die Beschäftigungsdiskriminierung, da diese ebenfalls zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten beitragen kann. Abschließend wird diskutiert, ob der nicht durch Merkmale erklärbare Teil der Lohnlücke tatsächlich Ausdruck von Diskriminierung ist.

In Kapitel 2 und 3 wird mehrfach der Einfluss von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten erwähnt. Da dies ein zentraler Punkt in dieser Thematik ist, konzentriert sich die Arbeit in den Kapitel 4 bis 6 darauf. In Kapitel 4 werden die verschiedenen Auswirkungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf die Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen zusammenfassend dargestellt.

Es gibt mehrere politische Maßnahmen, die familienbedingte Erwerbsunterbrechungen betreffen. Maßnahmen aus verschiedenen politischen Ressorts werden hinsichtlich ihrer Einflussnahme auf familienbedingte Erwerbsunterbrechung in Kapitel 5 kritisch betrachtet. Als relevante politische Stell-schrauben habe ich im Rahmen der Recherche die Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit, das Ehegattensplitting, Möglichkeiten der Kinderbetreuung und das Unterhaltsrecht wahrgenommen. Dabei werde ich feststellen, dass einige der politischen Maßnahmen dem Ziel der Gleichberechtigung von Männern und Frauen – und auch einem geringeren Gender-Pay-Gap – nicht dienlich sind.

In Kapitel 6 folgen Ideen zur Veränderung der unzureichenden politischen Interventionen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Elterngeld und Elternzeit, weshalb in Kapitel 6.1 und 6.2 zum einen eine Bindung der finanziellen Förderung von Elternzeiten an eine gleiche Verteilung zwischen beiden Elternteilen vorgeschlagen wird und zum anderen alternative Möglichkeiten der Berechnung des Elterngeldes in Erwägung gezogen werden. Des Weiteren werden steuerliche Einzelveranlagung und der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten von Kindern als politische Einflussnahme auf geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten diskutiert. Den Abschluss dieses Kapitels bilden einige Gedanken zu weiteren politischen Maßnahmen, die im aktuellen politischen Diskurs eine Rolle spielen.

Doch warum beschäftigt sich eine Bachelorarbeit im Fach der Sozialen Arbeit mit politischen Maßnahmen zur Verringerung der Lohnlücke zwischen Männern und Frauen? In Kapitel 7 wird als Antwort auf diese Frage die Relevanz dieser Thematik für die Profession der Sozialen Arbeit und deren politisches Mandat dargestellt.

# 1 Lohnbildung

In dieser Arbeit sollen unter anderem die Gründe für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten am Arbeitsmarkt dargestellt werden. Als Grundlage für diese Betrachtung ist eine Beschäftigung mit Theorien der Lohnbildung hilfreich. Ein kurzer Einblick in einige Ansätze soll die folgenden Ausführungen über geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten verständlicher machen.

## *Die neoklassische Theorie*

In der neoklassischen Theorie wird der Arbeitsmarkt als ein Markt wie jeder andere betrachtet. Das Gut, das auf diesem Markt gehandelt wird ist Arbeitskraft. Nach dem Prinzip der Allgemeinen Gleichgewichtstheorie ergibt sich auf einem uneingeschränkten Markt, auf dem alle Agierenden rational handeln, ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, einhergehend mit einem Gleichgewichtslohn (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997 S. 47-48). Zentrale Aspekte dieser Theorie sind das Verhalten von Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden, also von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, ausgedrückt durch den Grenznutzen und die Grenzproduktivität. Bei festen Preisen werden Arbeitnehmende ihre Freizeit zugunsten der Arbeit so lange reduzieren, bis sie den Punkt erreichen, an dem der Wert der Arbeit, ausgedrückt durch den Lohn, dem Wert der Freizeit gleich ist. Ist dieser Grenznutzen erreicht, wird ein rational handelnder Mensch sein Arbeitsangebot nicht weiter erhöhen. Arbeitgebende erreichen den Punkt der Grenzproduktivität und somit die Grenze der Arbeitsnachfrage bei festen Preisen, wenn die Einstellung eines/r weiteren Mitarbeitenden keinen Zuwachs an Produktivität mehr bringt. Bei flexiblen Preisen, also einer flexiblen Lohnhöhe, welche als Grundlage der neoliberalen Theorie vorausgesetzt wird, bildet sich daraufhin ein Gleichgewichtslohn (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997 S. 51). Sesselmeier und Blauermel kritisieren jedoch, dass Arbeitsmärkte nicht mit anderen Gütermärkten gleichzusetzen sind und schlussfolgern, dass Lohnbildung nicht auf diese Weise stattfindet (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997 S. 58).

## *Kompensierende Lohndifferenziale*

Adam Smith beschreibt ungleiche Löhne in seiner Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale als ein natürliches Produkt des Arbeitsmarktes (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 158 und Schlicht 2010 S. 2-3). Er vertritt die Meinung,



dass ein höherer Lohn sich als Ausgleich für eine Unannehmlichkeit oder zusätzliche Belastung in einem Beruf ergibt. Hat ein Beruf beispielsweise besonders lange Ausbildungszeiten oder ist in größerem Maß als andere unangenehm, werden Arbeitnehmende in diesem Beruf höher entlohnt. Die unterschiedlich hohen Löhne sind notwendig, da es ohne den Anreiz des höheren Lohns nicht ausreichend viele Arbeitnehmende in den Berufen mit ‚erschweren‘ Umständen gäbe. Unterschiedliche Löhne sind, folgt man Smith, also nicht ungerecht, da sie lediglich Nachteile von Arbeitnehmenden, die mit der Ausübung eines Berufes einhergehen, ausgleichen. Zudem führen die unterschiedlich hohen Löhne in seiner Theorie zu einer Markträumung. Nur durch den Anreiz, den höhere Löhne darstellen, finden sich genug Arbeitnehmende für alle Berufe (vgl. Schlicht 2010 S. 2-3). Die Lohnungleichheiten, die auf westlichen Arbeitsmärkten vorzufinden sind, sind jedoch deutlich höher, als sie aus kompensierenden Gründen sein müssten, stellt Schlicht dar (vgl. Schlicht 2010 S. 3). Das legt die Schlussfolgerung nahe, dass Smith‘ Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale die heutigen Zusammenhänge auf dem Arbeitsmarkt nicht in ihrer Gänze erfasst hat.

#### *Effizienzlohntheorie*

In der Effizienzlohntheorie werden die moderne Lohnbildung und die dabei entstehenden Lohnungleichheiten auf das Verhalten von Arbeitgebenden zurückgeführt (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997 S. 183). Es wird davon ausgegangen, dass Unternehmen höhere Löhne zahlen als sie müssten, um geeignete Arbeitskräfte zu finden. Die erhöhten Löhne sollen dazu dienen, die besonders leistungsfähigen und produktiven Arbeitnehmenden zu gewinnen (vgl. Schlicht 2010 S. 6) und ihre Produktivität zu erhöhen (vgl. Franz 2006 S. 118). Die so entstehenden Lohnunterschiede können weit oberhalb eines kompensierenden Lohndifferenzials nach Smith liegen (vgl. Schlicht 2010 S.6).

Keine dieser Theorien liefert jedoch eine arbeitsmarktimmanente Erklärung für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten. Im folgenden Kapitel werde ich mich daher mit den bisher bekannten Gründen geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten beschäftigen.

## 2 Geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten durch arbeitsmarktrelevante Merkmale

Nachdem in Kapitel 1 verschiedene Theorien der Lohnbildung betrachtet wurden, soll in diesem Kapitel der Fokus darauf liegen, wie dabei geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten entstehen können. Das Statistische Bundesamt gab 2014 bekannt, dass Frauen im Durchschnitt weiterhin circa 22 % weniger verdienen als Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2014). Die niedrigere Entlohnung weiblicher Erwerbstätigkeit ist zu einem Teil erklärbar. Die Lohnhöhe bemisst sich anhand verschiedener Merkmale, in denen sich Frauen teilweise von Männern unterscheiden. Einige dieser Merkmale werden im Folgenden exemplarisch im Hinblick auf ihren Einfluss auf die Lohnhöhe und ihre Relevanz für die Erklärung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten untersucht. Die Merkmale Ausbildung und Erwerbserfahrung werden im Unterkapitel Humankapital (Kapitel 2.1) behandelt. Berufswahl, berufliche Stellung, zeitliche Flexibilität und persönliche Eigenschaften folgen. Die ersten drei dieser hier vertieften Merkmale<sup>2</sup> wurden ausgewählt, da sie nicht zu unterschätzende Auswirkungen auf die Lohnlücke haben und im wissenschaftlichen Diskurs eine große Rolle spielen. Zeitliche Flexibilität und persönliche Eigenschaften werden hier behandelt, da sie eindrücklich die Auswirkung von geschlechterstereotypen Verhaltensweisen, beziehungsweise deren Unterstellung darlegen.

### 2.1 Humankapitaltheorie

Mit seinem Werk „Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education“ aus dem Jahr 1964 führte Gary Becker die Humankapitaltheorie in die Wirtschaftswissenschaften ein und nutzte sie für die Erklärung von Lohnungleichheiten. Im Hinblick auf Lohnbildung bezeichnet Humankapital die arbeitsmarktrelevanten Merkmale Ausbildung und Erwerbserfahrung (vgl. Becker 1993 Kapitel II.2.). Diese Größen stehen laut Becker in direktem Zusammenhang zur Lohnhöhe von Arbeitnehmenden, da Human-

---

<sup>2</sup> Als weitere Merkmale, die hier keine Berücksichtigung finden können werden bei der Bereinigung des Gender-Pay-Gaps die Größe des Betriebs, Erwerbsumfang, Dienstalder, Art des Arbeitsvertrags, Altersteilzeit, Ort des Arbeitsplatzes in Ost- oder Westdeutschland, Ballungsraum und Zulagen und Tarifbindung genannt (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

kapital als Indikator für die Qualität von Arbeitskraft angesehen werden kann (vgl. Becker 1993 S. 25) und von Arbeitgebenden durch höhere Löhne honoriert wird. Welche Bedeutung Bildung und Erwerbserfahrung im Hinblick auf geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten haben, wird in den folgenden Unterkapiteln kurz dargestellt.

### **2.1.1 Ausbildung**

Eine wichtige Rolle bei der Bemessung der Lohnhöhe spielt der Bildungsabschluss. Gehälter für Arbeitnehmende mit einem Hochschulabschluss sind deutlich höher als für solche mit einem gewerblichen Ausbildungsabschluss (vgl. Finke 2011 S. 42). Der höhere Lohn kann, in Anlehnung an Smith' Theorie der kompensierenden Lohndifferenziale, als Ausgleich für die längere Zeit der Ausbildung angesehen werden, da während (Hoch-)Schul- und Ausbildungszeiten in der Regel kein oder nur wenig Einkommen erzielt wird. Zudem muss zum Teil in die jeweilige Ausbildung neben Zeit auch Geld investiert werden. Diese Investitionen werden durch höhere Löhne im Berufsleben ausgeglichen (vgl. z.B. Sesselmeier/Blauermel 1997 Kapitel 4).

Eine geringere Entlohnung von Arbeitnehmenden mit niedrigerem Bildungsabschluss ist demnach gerechtfertigt und gilt als nicht diskriminierend. Wenn eine Frau mit niedrigerem Bildungsabschluss folglich weniger verdient als ein Mann mit höherem Bildungsabschluss, scheint das einen Teil des Lohnunterschiedes zwischen Männern und Frauen zu erklären.

Jedoch hält dieses Argument einer genaueren Prüfung kaum stand. Frauen erreichen heute höhere Abschlüsse als noch vor einigen Jahren. Mittlerweile sind die Bildungsabschlüsse von Frauen im Durchschnitt sogar besser als die von Männern. Franz stellt fest, dass erwerbstätige Frauen mit 13,11 Bildungsjahren im Durchschnitt ein höheres Bildungsniveau vorweisen können als erwerbstätige Männer mit durchschnittlich 12,94 Bildungsjahren (vgl. Franz 2011 S. 13). Trotz dieser positiven Entwicklung bleibt eine deutliche Ungleichheit im Einkommen von Männern und Frauen bestehen. Boll und Leppin stützen in ihrer Untersuchung die These, dass der Bildungsabschluss heute kaum noch Einfluss auf die geschlechtsspezifische Lohnlücke hat (vgl. Boll/Leppin 2015 S. 252). Finke erklärt jedoch, dass Hochschulabschlüsse für Männer eine höhere

Bildungsrendite hätten als für Frauen (vgl. Finke 2011 S. 42). Wie die höhere Bildungsrendite für Männer zustande kommt, wird jedoch nicht abschließend erläutert. Finkes These, dass Lohndiskriminierung von Frauen dazu beiträgt, kann weder bestätigt, noch verworfen werden. Der Zusammenhang zwischen Ausbildung und Lohnhöhe scheint somit gegeben zu sein. Als Erklärung für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten kann er jedoch nicht erachtet werden.

### **2.1.2 Erwerbserfahrung**

Eine weitere wichtige Größe, die sich auf die Lohnhöhe auswirkt, ist die Erwerbserfahrung von Arbeitnehmenden. Der Lohn von Arbeitnehmenden steigt mit zunehmender Erwerbserfahrung deutlich. Die Relevanz von Erwerbserfahrung für die Entlohnung stellen unter anderem Beblo und Wolf (vgl. Beblo/Wolf 2003 S. 561), sowie Finke (vgl. Finke 2011 S. 43) und Boll und Leppin (vgl. Boll/Leppin 2015 S. 251) dar. Letztere halten dieses Merkmal für 5,6 Prozentpunkte der Lohnlücke, die sie mit 22,8 % beziffern, verantwortlich. Vorausgesetzt, dass diese Angaben den tatsächlichen Lohnunterschied und den Einfluss der Erwerbserfahrung auf diesen in der tatsächlichen Höhe widerspiegeln, ist knapp ein Viertel<sup>3</sup> des Lohnunterschiedes auf einen Vorteil von Männern im Merkmal Erwerbserfahrung zurückzuführen. Franz errechnet, dass die Differenz zwischen der von Frauen und Männern in Vollzeitbeschäftigung gesammelten Erwerbserfahrung 7,5 Jahre beträgt (vgl. Franz 2011 S. 13). Diese Diskrepanz kann durch deutlich häufigere Erwerbsunterbrechungen von Frauen erklärt werden (vgl. Beblo/Wolf 2003, Hübler 2003 und Boll/Leppin 2015). Im zweiten Quartal 2015 waren von den 610.567 Personen, die nach vorangegangener Erwerbstätigkeit Elterngeld erhielten, 83 % weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt 2015a S. 6). Dabei lag der Anteil der Väter, die ihren Anspruch auf Elternzeit überhaupt wahrnehmen, 2013 bei weniger als einem Drittel (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b S. 27). Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt also deutlich häufiger als Männer und haben durch das reduzierte Humankapital starke Nachteile gegenüber männlichen Arbeitnehmenden (vgl. z.B. Garloff et al. 2011; Kubon-Gilke 2015; Prey/Wolf 2004; Beblo/Wolf

---

<sup>3</sup> Beblo und Wolf ermitteln 2003 einen Einfluss des Faktors Erwerbserfahrung auf den gesamten Lohnunterschied von 15,5 %. Die Differenz zwischen den Werten von Boll/Leppin und Beblo/Wolf ist wahrscheinlich auf die Nutzung unterschiedlicher Referenzgrößen und Berechnungsmethoden zurück zu führen. Im Folgenden wird der aktuellere Wert von Boll/Leppin verwendet.

2003; Franz 2011). Während Erwerbsunterbrechungen kann kein weiteres Humankapital gebildet werden und vorhandenes Humanvermögen wird zusätzlich abgewertet (vgl. Prey/Wolf 2004 S. 151). Da Erwerbsunterbrechungen starke negative Auswirkungen auf die Entlohnung von Erwerbstätigkeit haben, werden sie als einer der Hauptgründe für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten angesehen.

Das durchschnittlich niedrigere Humankapital von Frauen durch geringere Berufserfahrung und die damit verbundene geringere Entlohnung können also einen Teil der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit erklären. Beblo und Wolf stellen jedoch fest, dass Männer von höherer Erwerbserfahrung stärker profitieren als Frauen (vgl. Beblo/Wolf 2003 S. 569). Weibliche Erwerbserfahrung wird laut ihrer Studie geringer vergütet als männliche. Warum weibliches Humankapital auf dem Arbeitsmarkt weniger wert zu sein scheint, bleibt offen.

## **2.2 Berufswahl**

### *Branchenspezifika*

Frauen und Männer unterscheiden sich in Deutschland in ihrer Berufswahl deutlich voneinander (vgl. Statistisches Bundesamt 2014 S. 16 und Franz 2011 S. 4). Dieses Phänomen wird in der einschlägigen Literatur als geschlechtsspezifische Segregation bezeichnet. Achatz zeigt das Zusammenspiel sozialisationsbedingter Rollenzuweisungen und humankapitaltheoretischer Überlegungen zur Arbeitsteilung auf, welches zu einer geschlechtsspezifischen Berufswahl führen kann (vgl. Achatz 2008 S. 264). Da die Höhe der Entlohnung von Erwerbsarbeit in unterschiedlichen Branchen nicht gleich ist, spielt die Berufswahl eine Rolle bei der Betrachtung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten.

In einigen Branchen werden durchschnittlich deutlich höhere Löhne gezahlt als in anderen. Die von Frauen bevorzugten Branchen wie beispielsweise Pflege, Soziale Arbeit oder Erziehung weisen dabei einen eher niedrigen Lohn auf. Boll und Leppin legen dar, dass rund ein Siebtel des Lohnunterschiedes auf die

Wahl des Berufs und damit verbundene branchenspezifische Vergütungen<sup>4</sup> zurückzuführen ist (vgl. Boll/Leppin 2015 S. 251).

### *Overcrowding*

Garloff et al. stellen in ihrem Bericht über die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen fest, dass sich knapp die Hälfte der weiblichen Auszubildenden in Hessen in den Jahren 2009 und 2010 auf nur fünf Wunschberufe konzentrierte (vgl. Garloff et al. 2011). Die fünf beliebtesten Ausbildungsberufe der männlichen hessischen Auszubildenden werden allerdings nur von gut einem Viertel gewählt. In dieser Statistik wird deutlich, dass Frauen sich auf weniger Berufe konzentrieren als Männer, welche ein breiteres Spektrum für ihre Berufswahl in Betracht zu ziehen scheinen (vgl. Garloff et al. 2011 S. 17). Daraus, dass sich viele Frauen auf verhältnismäßig wenige Berufe konzentrieren, kann resultieren, dass ein Überangebot an Arbeitskräften in den betroffenen Branchen entsteht. Auch auf dem Arbeitsmarkt hängt der Preis eines Gutes – in diesem Fall Arbeitskraft – mit dessen Knappheit zusammen. Geringe Knappheit hat allgemein niedrige Preise zur Folge (vgl. z.B. Kubon-Gilke 2013 Kapitel 4.3.9.1). Folge des hohen Arbeitskräfteangebots bei niedriger Nachfrage in Berufen, die von Frauen bevorzugt gewählt werden, können demnach niedrigere Löhne sein. Dieses als ‚Overcrowding‘ bezeichnete Phänomen wird von Zamneck ausführlich untersucht sowie von Schubert, von Hübler und Kubon-Gilke als einer der Gründe für geringe Löhne in einigen frauendominierten Branchen angeführt (vgl. Zamneck 1997 Kapitel C II, Schubert 1993 S. 85, Hübler 2003 S. 543, Kubon-Gilke 2015 S. 10).

### *Staatsspezifische Ausbildungen*

Ein weiterer mit der Berufswahl zusammenhängender Faktor, der die Lohnhöhe beeinflusst, ist die Unterscheidung von spezifischen und allgemeinen Ausbildungen (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997 S. 67). Während allgemeine Ausbildungen auf dem Arbeitsmarkt einen hohen Wert haben, da sie von vielen Arbeitgebenden genutzt werden können, sind spezifische Ausbildungen nur für die/den Auszubildenden von Nutzen. Berufe, die aufgrund von öffentlichem

---

<sup>4</sup> Die ‚Devaluationshypothese‘ beschäftigt sich mit dem Zusammenhang zwischen dem Anteil an Frauen in einer Branche und der durchschnittlichen Lohnhöhe (vgl. z.B. Franz 2011 S. 4). Es besteht die Vermutung, dass die schlechte Bezahlung in frauendominierten Branchen aus einer Entwertung weiblicher Arbeitskraft resultiert.

Interesse und meritorischen Wirkungen staatlicher Regulierung und Finanzierung unterliegen, können als staatspezifisch bezeichnet werden (vgl. Kubon-Gilke 2015 S. 17). Aus fehlender Konkurrenz der Arbeitgebenden um spezifisch und staatspezifisch ausgebildete Arbeitskräfte, kann für diese ein niedrigerer Lohn resultieren. Einige der Berufe die als ‚frauentypisch‘ gelten (beispielsweise Erzieher\*in, Sozialarbeiter\*in, Lehrer\*in, Krankenpfleger\*in), zählen zum staatspezifischen Bereich und erzielen daher häufig niedrigere Löhne.

### *Zusammenfassung*

Die Wahl des Berufes beeinflusst die Höhe des Lohns durch die verschiedenen, oben knapp dargestellten Faktoren gleich mehrfach. Da die Berufswahl im heutigen Marktsystem frei stattfinden kann, wird die Entscheidung für einen Beruf als freiwillig angesehen. Wer die Entscheidung für einen geringer entlohnten Beruf freiwillig trifft, nimmt die branchenspezifischen Löhne damit in Kauf. Diskriminierung scheint hierbei keine Rolle zu spielen. Überspitzt und vereinfacht könnte man diese These mit den Worten ‚wenn Frauen schlecht bezahlte Berufe wählen, sind sie selbst Schuld‘ beschreiben. Eine kritische Betrachtung dieser Annahme folgt in Kapitel 3.7. Ein Teil des geschlechtsspezifischen Lohnunterschiedes lässt sich demnach mit der Berufswahl rechtfertigen.

### **2.3 Berufliche Stellung**

Die berufliche Stellung ist ein weiteres ausschlaggebendes Merkmal für die Lohnhöhe. Arbeitsplätze, die Führungskompetenzen erfordern, zeichnen sich durch höhere Löhne aus. Diese Positionen werden deutlich häufiger von Männern besetzt als von Frauen. 2012 lag der Anteil an weiblichen Führungskräften laut statistischem Bundesamt bei lediglich 28,6 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2014). Garloff et al. legen dar, dass Frauen in niedrigeren Gehaltsklassen überproportional vertreten sind (vgl. Garloff et al. 2011 Kapitel 4). Der Zusammenhang von beruflicher Stellung und Entlohnung, sowie die daraus resultierenden Auswirkungen auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede wird auch von Boll und Leppin dargestellt (vgl. Boll/Leppin 2015 S. 252). Da Frauen aufgrund ihrer beruflichen Stellung häufig weniger verdienen als Männer, die mit höherer Wahrscheinlichkeit höhere Positionen besetzen, kann daraus ein geschlechtsspezifischer Lohnunterschied entstehen. Dieses Phänomen, des

für Frauen erschwerten Zugangs zu Führungspositionen, wird in der einschlägigen Literatur als ‚glass ceiling‘ – gläserne Decke – bezeichnet (vgl. z.B. Russo/Hassink 2011).

Zu bedenken ist jedoch weiterhin, dass obwohl sich weibliche Führungskräfte in ihren arbeitsmarktrelevanten Merkmalen kaum von den männlichen Kollegen in vergleichbaren Stellungen unterscheiden, so Busch und Holst, auch zwischen ihnen ein Lohnunterschied besteht (vgl. Busch/Holst 2009 S.1). Die wenigen Frauen, die eine Führungsposition besetzen, werden in ihrer Entlohnung Männern gegenüber benachteiligt.

#### **2.4 Zeitliche Flexibilität und Bereitschaft zur Leistung von Überstunden**

In mehreren Studien wurde die zeitliche Flexibilität von Arbeitnehmenden als einer der Faktoren identifiziert, die die Lohnhöhe beeinflussen (Schubert 1993, Hübler 2003, Hinz/Ausprung 2010). Arbeitgebende profitieren von der zeitlichen Flexibilität ihrer Mitarbeitenden, wodurch die Bereitschaft entsteht, dieses Merkmal besser zu entlohnen. Von Hübler und Franz wurde festgestellt, dass die Bereitschaft zur Leistung unbezahlter Überstunden bei Arbeitnehmenden im Besonderen zu höheren Löhnen führt (vgl. Hübler 2003, Franz 2011). Diese Bereitschaft, so Huber, sei bei Männern deutlich häufiger und in höherem Maß gegeben als bei Frauen. Ein Erklärungsversuch dafür kann in der geschlechterrollentypischen Aufteilung von Haus- und Erwerbsarbeit bei Paaren liegen. Auch Franz stellt den Zusammenhang zwischen geringerer Überstundenbereitschaft bei Frauen und höherem Arbeitsaufwand im Haushalt für diese fest (vgl. Franz 2011 S. 13)<sup>5</sup>. Komparative Vorteile, die Frauen wegen geringerem Lohn bei der Hausarbeit gegenüber besser bezahlten Männern haben (vgl. Kubon-Gilke 2015 S. 7), lassen diese These rational erscheinen. Gleichzeitig wird hierbei der Teufelskreis aufgezeigt, in dem sich Frauen aufgrund schlechterer Bezahlung befinden: Wegen geringerer Entlohnung ihrer Erwerbstätigkeit übernehmen sie einen größeren Teil der Hausarbeit. Höherer Arbeitsaufwand im Haushalt ist ein Grund für Arbeitgebende, Frauen schlechter zu entlohnen, da ihnen geringere zeitliche Flexibilität unterstellt wird.

---

<sup>5</sup> Laut Franz arbeiten Frauen täglich circa eine Stunde mehr im Haushalt als Männer (Franz 2011 S. 13).



Sollte die zeitliche Flexibilität und die Bereitschaft zur Leistung von Überstunden bei Frauen also tatsächlich geringer sein als bei Männern, würde dies eine geringere Entlohnung rechtfertigen. Eine weitere Erklärung für die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit wäre somit gefunden. Inwiefern diese Unterschiede tatsächlich vorhanden sind und welchen Anteil Vorurteile und klischeehafte Rollenvorstellungen auf der Seite der Arbeitgebenden an diesem Merkmal haben, bedarf weiterer Prüfung, die im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich ist.

## **2.5 Persönliche Eigenschaften**

Persönliche Eigenschaften können in die Findung der Lohnhöhe ebenfalls einbezogen werden (vgl. Franz 2011 S. 5). Sie sind keine objektiv bewertbare Merkmale, sollen aufgrund ihrer Relevanz für das Thema geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten an dieser Stelle trotzdem berücksichtigt werden. Verfügt eine Person über Eigenschaften, aus denen sich Arbeitgebende einen Vorteil erhoffen, werden sie diese durch höhere Löhne honorieren. Falls Männer durchschnittlich häufiger über wünschenswerte Eigenschaften verfügen als Frauen, kann dadurch ein geschlechtsspezifischer Lohnunterschied begründet werden. Voraussetzung dafür ist jedoch erstens, dass geschlechtstypische Eigenschaften existieren, die Arbeitgebenden bekannt sind. Zweitens müssten die Eigenschaften von Männern für Arbeitgebende einen ökonomischen Vorteil gegenüber typischen Eigenschaften von Frauen darstellen. Häufig angeführt werden dabei Risikobereitschaft als typisch männlich und Emotionalität als typisch weiblich<sup>6</sup> (vgl. Franz 2011 S. 3; Hübler 2003 S. 542). Ob solche ‚typisch männlichen‘ Eigenschaften gegenüber ‚typisch weiblichen‘ einen wirtschaftlichen Vorteil für Arbeitgebende darstellen, ist fraglich.

Auch körperliche Fähigkeiten können als Teil persönlicher Eigenschaften berücksichtigt werden. Dabei werden Fähigkeiten, die als typisch männlich gelten, wie beispielsweise Stärke, laut Schubert häufig besser bewertet als ‚typisch weibliche‘ körperliche Fähigkeiten wie Feinmotorik (vgl. Schubert 1993 S. 25). Inwiefern diese Eigenschaften angeboren und durch biologische

---

<sup>6</sup> Falls diese Eigenschaften durch das jeweilige Geschlecht tatsächlich stärker repräsentiert werden sollten, sind sie nach Erkenntnissen der Gender-Forschung als sozialisationsbedingt anzusehen und keineswegs intrinsisch (vgl. z.B. Niederbacher/Zimmermann 2011 Kapitel 4.2.5 und Franz 2011).

Zusammenhänge determiniert sind, sei dahingestellt. Offen bleibt jedoch die Frage, wie traditionelle Rollenbilder die Unterdrückung untypischer und Förderung typischer körperlicher Eigenschaften beeinflussen. Interessant ist auch die Frage, warum Eigenschaften, die als typisch männlich gelten, besser bewertet werden und wünschenswerter zu sein scheinen als weibliche.

Ob es diese geschlechtsspezifischen Eigenschaften tatsächlich gibt, ist fraglich, die Auswirkungen durch die Vermutung und Unterstellung seitens der Arbeitgebenden sind jedoch unbestreitbar. Diese Merkmale können aufgrund ihrer aufwändigen Messbarkeit in der Bereinigung des Gender-Pay-Gaps nicht berücksichtigt werden.

### 3 Nicht erklärter Teil der Lohnlücke

In Kapitel 2 wurde beschrieben, dass es Gründe dafür gibt, dass Frauen weniger verdienen als Männer. Einer der Gründe dafür ist, dass sie häufig in Berufen arbeiten, in denen ein geringes Lohnniveau vorhanden ist. Hinzu kommt, dass Frauen nicht selten ein geringeres Humankapital vorzuweisen haben. Zudem besetzen Frauen selten gut bezahlte Führungspositionen, sondern arbeiten eher in niedrigeren Gehaltsklassen. Dass Frauen im Durchschnitt weniger verdienen als Männer, liegt also zu einem Teil an der unterschiedlichen Ausstattung mit lohnrelevanten Merkmalen und wird somit nicht als Diskriminierung angesehen.

Jedoch kann nicht der gesamte Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen durch diese Merkmale erklärt werden. Zieht man den Teil des Lohnunterschiedes, der durch erkennbare Merkmale erklärbar ist, von dem gesamten Lohnunterschied ab, bleibt immer noch eine Differenz zwischen den Einkommen männlicher und weiblicher Erwerbstätiger. Diese Zahl wird als bereinigter Gender-Pay-Gap bezeichnet. Er lag bei der letzten bundesweiten Berechnung des statistischen Bundesamtes 2010 bei 7 % (vgl. Statistisches Bundesamt 2013a).

Woher kommt dieser verbleibende Einkommensunterschied? Die Vermutung liegt nahe, dass diese Zahl das Maß der Diskriminierung, dem Frauen im Hinblick auf die Entlohnung von Erwerbsarbeit ausgesetzt sind, widerspiegelt. Um diese Hypothese zu überprüfen, wird in diesem Kapitel auf unterschiedliche Formen und Theorien der Diskriminierung eingegangen, um daraufhin eine Beurteilung des bereinigten Gender-Pay-Gaps bezüglich seiner Aussagekraft über Lohndiskriminierung von Frauen vornehmen zu können.

#### 3.1 Unmittelbare Diskriminierung

Unmittelbare Diskriminierung beschreibt Regeln oder Gesetze, die die Andersbehandlung einer bestimmten Gruppe vorschreiben (vgl. Schubert 1993 S. 22). Ein fiktives Beispiel könnte ein Gesetz sein, das Frauen - und ausschließlich Frauen - verbietet, in Gebäuden mit mehr als 10 Stockwerken zu arbeiten. Sollte ein solches Gesetz existieren, wären Frauen in der Wahl ihres Arbeits-

platzes stark eingeschränkt, Männer hingegen könnten weiterhin ungehindert jede Arbeit annehmen, die sie möchten. Ein solches Gesetz wäre nicht nur völlig absurd, es wäre auch verfassungswidrig, da Artikel 3 des Grundgesetzes eine rechtliche Gleichbehandlung von Männern und Frauen vorschreibt. Diese Art der expliziten Diskriminierung ist in Deutschland nicht (mehr) vorhanden. Frühere Gesetze zu Arbeitszeitbeschränkungen oder Berufsverboten für Frauen sind heute nicht mehr gültig (vgl. Schubert 1993 S. 20). Vor dem Gesetz sind Frauen und Männer zumindest im Hinblick auf das Erwerbsleben zum größten Teil gleich gestellt. Da es kein Gesetz gibt, das eine niedrigere Entlohnung von weiblichen Arbeitnehmenden vorschreibt, ist der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen nicht mit unmittelbarer Diskriminierung zu begründen.

Deutliche und explizite Unterschiede in den gesetzlichen Regelungen gibt es jedoch für arbeitende schwangere Frauen. Inwiefern das Nachtarbeitsverbot für Schwangere und die verpflichtende Phase des Mutterschutzes (vgl. Mutterschutzgesetz, insbesondere MuSchG §§ 3, 6, 8) diskriminierende Aspekte enthalten, kann an dieser Stelle nicht ausführlich untersucht werden. Jedoch kann hier ein Zusammenhang zur Lohnhöhe vermutet werden. Diese Regelungen könnten dazu führen, dass die zukünftige Produktivität von Frauen durch Arbeitgebende geringer eingeschätzt wird, und ein geringerer Lohn den Arbeitgebenden als ‚Versicherung‘ gegen zukünftige Produktivitätseinbußen dient. Daher bedürfen diese Gesetze durchaus einer genaueren Betrachtung.

### **3.2 Mittelbare Diskriminierung**

Diese Form von Diskriminierung wird in der Fachliteratur auch als indirekte Diskriminierung bezeichnet (vgl. Beblo/Wolf 2003 S. 560). Ein Beispiel dafür stellt die Berufswahl dar. Es ist möglich, dass die Berufswahl von Frauen und Männern durch Geschlechterrollen beeinflusst wird und Frauen bei der Wahl eines frauenuntypischen Berufs Diskriminierung erfahren (vgl. Schubert 1993). So sind beispielsweise die Ausbildung und in besonderem Maße die Wahl des Berufes durch gesellschaftliche Normen und geltende Rollenbilder beeinflusst. Der Zugang zu bestimmten Bildungswegen oder Berufen sowie Berufsgruppen ist für Frauen unter Umständen mit erheblichen zusätzlichen Bemühungen

verbunden. Ein faktisch, wenn auch nicht rechtlich, ungleicher Zugang zu Bildung und Berufen wäre als mittelbar diskriminierend anzusehen.

Ein weiteres Beispiel für indirekte Diskriminierung ist das oben genannte Merkmal zeitlicher Flexibilität und in diesem Zusammenhang die Bereitschaft zur Leistung unbezahlter Überstunden. Angenommen, diese Merkmale seien bei Männern tatsächlich stärker ausgeprägt als bei Frauen, rechtfertigen sie zwar eine höhere Entlohnung von Männern, können aber trotzdem ein Ausdruck von indirekter Diskriminierung sein. Eine eingeschränkte Flexibilität kann mit außerberuflichen Verpflichtungen wie Familie und Haushalt erklärt werden. Dass Frauen mit diesen zusätzlichen Verpflichtungen stärker belastet sind als Männer ist auf historisch bedingte Geschlechterrollen zurückzuführen. Jedoch kann auch diese Ungleichverteilung von außerberuflichen Aufgaben als Diskriminierung von Frauen bewertet werden. Ein weiterer Grund für den höheren Anteil an Hausarbeit bei Frauen ist der in Kapitel 2.4 angesprochenen Zirkelschluss. Frauen verdienen weniger, weil angenommen wird, dass sie mehr Zeit auf häusliche Aufgaben verwenden. Frauen verwenden mehr Zeit auf diese Aufgaben, da sie weniger verdienen.

### **3.3 Diskriminierungspräferenzen**

Eine der Theorien, die das Vorhandensein von Lohndiskriminierung zu begründen versuchen, stammt von Gary Becker und bezieht sich auf Diskriminierungspräferenzen (vgl. Becker 1971). Die Annahme, auf der diese Theorie beruht, ist, dass es auf dem Arbeitsmarkt Agierende gibt, die mit anderen Agierenden nicht in Kontakt stehen wollen, da diese bestimmte Merkmale aufweisen. Becker bezeichnet dieses von ihm vermutete Verhalten als „taste for discrimination“ (Becker 1971 S. 14). Die diskriminierenden Agierenden können sowohl Arbeitnehmende, als auch Arbeitgebende und Konsumierende sein.

Angenommen, dass das Merkmal, nach dem diskriminiert wird, das Geschlecht ist, könnten beispielsweise männliche Arbeitgeber, die aufgrund persönlicher Vorlieben oder Ähnlichkeitseffekten<sup>7</sup>, keine Frauen beschäftigen wollen, einen wirtschaftlichen Nachteil in Kauf nehmen und den männlichen Mitarbeitenden

---

<sup>7</sup> Der ‚Ähnlichkeitseffekt‘ besagt, dass Menschen besonders gern Menschen einstellen, die ihnen ähnlich sind. Das gilt auch fürs Geschlecht (vgl. Weuster 2004 S. 266).

einen höheren Lohn zahlen, um diese vorrangig anzulocken und Frauen hingegen abzuschrecken. Sollten es die männlichen Mitarbeitenden sein, die nicht mit Frauen zusammen arbeiten wollen, kann ein höherer Lohn für Männer als Kompensation für die Unannehmlichkeiten, welche die Kolleginnen für sie darstellen, dienen (vgl. z.B. Kubon-Gilke 2013 S. 359, Sesselmeier/Blauermel 1998 S. 71).

Als Begründung für dauerhafte Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen scheint diese Theorie jedoch nicht ganz schlüssig zu sein. Arbeitgebende, die auf diese Art diskriminieren, setzen sich selbst großen Wettbewerbsnachteilen aus. Es wäre davon auszugehen, dass sie von nicht-diskriminierenden Arbeitgebenden vom Markt gedrängt werden, da diese geringere Lohnkosten haben (vgl. Schubert 1993 S. 76-78, Hinz/Ausprung 2010 S. 137). Schlussfolgerung dieser Kritik an Beckers Theorie ist, dass Diskriminierung durch Wettbewerbsdruck auf diskriminierende Arbeitgebende vom Markt verschwindet, da sie unwirtschaftlich ist (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 360).

### **3.4 Statistische Diskriminierung**

Die Theorie der statistischen Diskriminierung beschreibt einen Arbeitsmarkt, auf dem Arbeitgebende nur unzureichende Informationen über die Produktivität von potentiellen Arbeitnehmenden haben (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1998 S. 72). Um deren zukünftige Produktivität und damit deren Nutzen für die Arbeitgebenden abschätzen zu können, orientieren sie sich an der Gruppenzugehörigkeit potentieller Arbeitnehmender (vgl. Hinz/Ausprung 2010 S. 137). „Statistische Eigenschaften der Gruppenmitgliedschaft dienen als Annäherungswerte für nicht oder nur schwer beobachtbare Eigenschaften von Individuen“ (Hinz/Ausprung 2010 S. 137), erklären Hinz und Ausprung. Die Produktivität von Frauen lässt sich dabei schlechter vorhersagen als die von Männern, da von Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit Erwerbsunterbrechungen erwartet werden (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 362). Wie Schubert darlegt, resultiert daraus für viele Frauen eine Entlohnung, die ihrer tatsächlichen Produktivität nicht gerecht wird (vgl. Schubert 1993 S. 87). Weiterhin hat die Orientierung an der durchschnittlichen Produktivität den Effekt, dass gleichproduktive Männer und Frauen unterschiedlich entlohnt werden (vgl. Schubert 1993 S. 87). Diskriminierung lässt sich anhand dieser Theorie als rational gerechtfertigte Entscheidung von Agierenden auf dem Arbeitsmarkt beschreiben.

### **3.5 Radikale Diskriminierung**

Die Theorie der Radikalen Diskriminierung geht davon aus, dass Arbeitgebende Mitarbeitenden gegenüber diskriminierendes Verhalten zeigen, um die eigene Position zu stärken. Durch die Diskriminierung einer Gruppe, die sich durch ein Merkmal wie das Geschlecht von anderen Mitarbeitenden unterscheidet, wird die Gesamtheit der Mitarbeitenden gespalten. Dadurch ist die Macht der Arbeitnehmenden bei Verhandlungen gegenüber den Arbeitgebenden geringer (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1998 S. 73). Die Gruppe, der eine bessere Bezahlung zuteil wird, wird aus Angst vor einem Verlust dieses Privilegs Forderungen der schlechter gestellten Gruppe nicht unterstützen und sich eher auf die Seite der Arbeitgebenden stellen (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 365).

Schubert wirft die Frage auf, warum das Kriterium, nach dem laut dieser Theorie diskriminiert wird, ausgerechnet das Geschlecht ist und warum die Gruppe der Frauen dabei die schlechter bezahlte ist (Schubert 1993 S. 83-85). Eine Spaltung der Arbeitnehmenden könnte ebenso gut durch eine Diskriminierung der männlichen Mitarbeitenden stattfinden (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 364).

### **3.6 Beschäftigungsdiskriminierung**

Dazu kommt, dass es auf dem Arbeitsmarkt neben Lohndiskriminierung auch noch Beschäftigungsdiskriminierung gibt, die von Sesselmeier und Blauermel in Beförderungs-, Einstellungs- und Entlassungsdiskriminierung unterteilt wird (vgl. Sesselmeier/Blauermel 1997 S. 70-71). Diese Formen der Diskriminierung werden auch als alloкатive Diskriminierung bezeichnet (vgl. z.B. Hinz/Ausprung 2010 S. 138) und haben durchaus einen Einfluss auf die Lohnhöhe von Arbeitnehmerinnen. Sollten Frauen aufgrund von Diskriminierung mit geringerer Wahrscheinlichkeit befördert werden als männliche Kollegen, verdienen sie dadurch weniger. Da sie aufgrund der ausgebliebenen Beförderung in einer niedrigeren Position sind, erscheint eine geringere Entlohnung nicht diskriminierend und hat auf den bereinigten Gender-Pay-Gap keinen Einfluss (siehe auch Kapitel 2.3).

Beschäftigungsdiskriminierung kann noch weitere Auswirkungen auf die Lohnhöhe haben. Angenommen, die Wahrscheinlichkeit zum beruflichen Aufstieg ist für Frauen tatsächlich geringer – was Zahlen über die Geschlechterverhältnisse

in Führungspositionen vermuten lassen –, kann das für Frauen ein Anreiz gegen die Investition in Humankapitalbildung sein. Höhere Abschlüsse, längere Ausbildungen sowie Fortbildungen lohnen sich nach der Humankapitaltheorie weniger, wenn die Wahrscheinlichkeit auf eine Verbesserung der beruflichen Stellung dadurch nicht oder nur wenig steigt. Ein geringeres Humankapital scheint eine geringere Entlohnung wiederum zu rechtfertigen. Eine ausführliche Darstellung der Korrelation zwischen erwarteter Lohnhöhe und Bildungsinvestition ist auch bei Schubert zu finden (vgl. Schubert 1993, insbesondere Kapitel 4). Die indirekte Diskriminierung durch erwartete Beförderungsdiskriminierung wird bei Untersuchungen von Lohndiskriminierung nicht berücksichtigt. Dies ist ein Hinweis darauf, dass das tatsächliche Ausmaß der Diskriminierung höher ist, als der bereinigte Gender-Pay-Gap angibt. Ähnliche Auswirkungen lassen sich bei Einstellungs- und Entlassungsdiskriminierung feststellen.

### **3.7 Ist der nicht erklärte Teil des Lohnunterschieds Ausdruck von Diskriminierung?**

Zu Beginn dieses Kapitels wurde beschrieben, dass es einen Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern gibt, der nicht durch ihre Ausstattung, (zugeschriebene) Fähigkeiten oder andere bekannte berufsbezogene Spezifika zu erklären ist. Es wurde die Hypothese aufgestellt, dass dieser Unterschied von circa 7 % das Maß an Lohndiskriminierung gegenüber Frauen ausdrückt. Daraufhin wurden verschiedene Arten der Diskriminierung betrachtet, um die Hypothese nun unter Einbeziehung dieses Wissens zu prüfen.

Schubert beschreibt ökonomische Diskriminierung als Vorgang, bei dem Individuen „bei wirtschaftlichen Transaktionen Gegenleistungen erhalten, welche sich an persönlichen Merkmalen, die nicht in direktem Zusammenhang zur Leistung stehen, bemessen“ (Schubert 1993 S. 15). Übertragen auf die Thematik dieser Arbeit liegt Lohndiskriminierung von Frauen dann vor, wenn Frauen einen niedrigeren Lohn erhalten, weil sie Frauen sind.

#### *Unbeobachtbare Merkmale*

Um den bereinigten Gender-Pay-Gap mit einer Diskriminierungsrate gleichsetzen zu können, müsste sichergestellt sein, dass bei der Berechnung des



Wertes alle „arbeitsmarktrelevanten Charakteristika“ (Hübler, 2003 S. 540) erfasst und zudem auch noch exakt berechnet wurden. Hübler bezweifelt, dass dies möglich ist (vgl. Hübler 2003). Eine ähnliche Position wird von Franz vertreten (vgl. Franz 2011). Wenn ein Merkmal nicht oder in falschem Maß berücksichtigt wird, kann das Ergebnis verfälscht werden. Dies ist insbesondere dann möglich, wenn es Merkmale gibt, die nicht zu beobachten sind oder die für die Bereinigung nicht erfasst werden können (vgl. z.B. Statistisches Bundesamt 2014 S. 34). Hübler zieht die Schlussfolgerung, dass der nicht erklärte Teil der Lohnlücke Ausdruck für Merkmale ist, die in der Bereinigung des Gender-Pay-Gaps nicht berücksichtigt werden (können). Er argumentiert, dass sich Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt nicht halten dürfe und somit weniger wahrscheinlich sei (vgl. Hübler 2003 S. 544). Ob die 7 Prozentpunkte der Lohnlücke also die exakte Höhe der Lohndiskriminierung ausdrücken, ist Hüblers Ausführungen folgend zu bezweifeln.

#### *Beobachtbare Merkmale*

Des Weiteren ist zu beachten, dass selbst die beobachtbaren Merkmale nicht frei von Diskriminierung sind. Auch arbeitsmarktrelevante Entscheidungen, die als freiwillig gelten, können von indirekter Diskriminierung beeinflusst sein (vgl. z.B. Beblo/Wolf 2003 S. 560). Welches Ausmaß diese Form der Diskriminierung hat, ist nur schwer fassbar und daher kaum in Zahlen darzustellen (vgl. Schubert 1993 Kapitel 2). Bezieht man diese Möglichkeit mit ein, ist anzunehmen, dass der bereinigte Gender-Pay-Gap nur einen Teil der arbeitsmarktbezogenen Diskriminierung wiedergibt und von einem höheren tatsächlichen Wert ausgegangen werden muss.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass es Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt gibt und dass sie in verschiedenen Formen auftreten kann. Durch den Gender-Pay-Gap wird versucht, das Maß der Diskriminierung konkret zu beziffern. Bei der Bereinigung des Gender-Pay-Gaps können einerseits vermutlich nicht alle relevanten Merkmale erfasst werden, was eine niedrigere Diskriminierungsrate vermuten lässt. Andererseits können im bereinigten Gender-Pay-Gap einige der Diskriminierungsformen nicht berücksichtigt werden, wodurch ein höherer tatsächlicher Wert wahrscheinlich scheint.

## 4 Auswirkungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen

Bisher wurde festgestellt, dass es einen erheblichen Unterschied in der Höhe von Löhnen von Männern und Frauen gibt. Dieser ist zu einem Teil durch Unterschiede in arbeitsmarktrelevanten Merkmalen zu erklären. Bei der Untersuchung der Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohnunterschieds fiel auf, dass Erwerbsunterbrechungen einen nicht zu vernachlässigenden Einfluss auf diesen haben. Besonders groß ist dieser Einfluss auf Frauenlöhne bei familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Dieser Zusammenhang wurde auch von Boll untersucht und durch ihre Ergebnisse gestützt (vgl. Boll 2009 und 2010). Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sind bei Frauen deutlich häufiger und in größerem Umfang als bei Männern festzustellen. Während fast 80 % der Männer, die Elterngeld in Anspruch nehmen, dies für höchstens zwei Monate tun, sind es nur 0,9 % der Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit für einen so kurzen Zeitraum unterbrechen (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b S. 7). Mehr als 90 % der Frauen, die Elterngeld erhalten, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit für zehn bis zwölf Monate (vgl. Statistisches Bundesamt 2015b. S. 7). Daher sind Frauen von den lohnbezogenen Auswirkungen verstärkt betroffen, wodurch der geschlechtsspezifische Lohnunterschied begünstigt wird. Dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen bei dem Erwerb von Humankapital und in der Theorie der statistischen Diskriminierung relevant sind, wurde in den Kapiteln 2.1 und 3.4 bereits erwähnt. Diese und weitere Auswirkungen von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede werden im Folgenden dargestellt.

### *Erwerbserfahrung*

Erwerbsunterbrechungen stehen in einem direkten Zusammenhang zur Erwerbserfahrung, die ausschlaggebend für die Bemessung der Lohnhöhe ist. Da dieser Zusammenhang in Kapitel 2.1.2 schon beschrieben wurde, sollen an dieser Stelle nur die zentralen Punkte angeführt werden. Während einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit kann keine Berufserfahrung, die nach Becker als Teil des Humankapitals betrachtet werden kann (vgl. Becker 1993), gesammelt werden. Laut Prey und Wolf führen Erwerbsunterbrechungen nicht nur zu einer

Pausierung der Humankapitalbildung, sondern auch zu einer Entwertung bisherigen Humankapitals (vgl. Prey/Wolf 2004).

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen verringern das Humankapital somit deutlich, woraus geringere Löhne bei Wiedereinstieg in den Beruf resultieren (vgl. Beblo/Wolf 2003 S. 566). Die Höhe der Lohnstrafe, die aus familienbedingten Erwerbsunterbrechungen resultiert, wurde von Boll berechnet (vgl. Boll 2009). Je nach Qualifikation und Alter der Mutter bei der Geburt sowie Dauer und Gestaltung der Erwerbsunterbrechung schwanken die Lohneinbußen. Frauen verdienen bei Wiedereinstieg in die Vollzeitarbeit nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung etwa ein Sechstel bis ein Drittel weniger pro Stunde, als Frauen, die ohne Unterbrechung erwerbstätig waren (vgl. Boll 2009 S. 30-33).

### *Erwerbsumfang*

Auch der Erwerbsumfang ist ein Kriterium, an dem sich die Höhe des Lohns orientiert. Erwerbsunterbrechungen gehen, wenn sie familienbedingt sind, bei Frauen häufig mit nachfolgender Teilzeitarbeit einher. Laut Statistischem Bundesamt (vgl. Statistisches Bundesamt 2015d) arbeiteten 2013 70 % der erwerbstätigen Frauen mit Kindern unter 15 Jahren in Teilzeit. Boll gibt an, dass durch Teilzeitarbeit, im Gegensatz zur vollständigen Erwerbsunterbrechung, zwar keine Abwertung des bisherigen Humankapitals erfolgt, gleichzeitig aber auch keine Erhöhung stattfindet (vgl. Boll 2010 S. 700). Durch stagnierendes Humankapital erfolgt kaum Lohnzuwachs (vgl. Boll 2010 S. 700). Die Verteilung des Erwerbsumfangs zwischen den Geschlechtern ist sehr eindeutig. 82 % der Teilzeitstellen in Hessen wurden 2010 von Frauen besetzt (vgl. Garloff et al. 2011 S. 23). Die durch verminderten Erwerbsumfang bedingten Einkommensverluste von Frauen haben demnach Einfluss auf geschlechtsspezifische Lohnunterschiede.

### *Statistische Diskriminierung*

Was unter statistischer Diskriminierung zu verstehen ist, wurde detailliert in Kapitel 3.4 dargelegt, weshalb es hier nur in Kürze beschrieben wird. Die Produktivität von Frauen lässt sich für Arbeitgebende schlechter einschätzen als die von Männern. Die schlechte Einschätzbarkeit ist auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen zurückzuführen (vgl. Kubon-Gilke 2013 S.

362). Arbeitgebende können bei der Einstellung einer Frau nicht wissen, ob eine Frau zu einem späteren Zeitpunkt familienbedingt ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen wird. Bei einem Mann ist das zwar ebenfalls ungewiss, aber statistisch gesehen deutlich unwahrscheinlicher. Während 28,9 % der Frauen mit einem Kind unter drei Jahren 2014 in Elternzeit waren, waren es nur 2,0 % der Männer mit einem Kind im selben Alter (vgl. Statistisches Bundesamt 2015c). Daher bevorzugen viele Arbeitgebende männliche Arbeitnehmende. Frauen müssen dafür einen geringeren Lohn in Kauf nehmen.

#### *Abwertung der Produktivität*

Des Weiteren, so Boll, ist die Versorgung kleiner Kinder für Arbeitgebende ein Produktivitätssignal. „Mütter mit kleinen Kindern [können] aus Arbeitgebersicht als weniger zuverlässig, belastbar und motiviert gelten“, fasst Boll zusammen. Angenommen, Arbeitgebende orientieren sich an diesem Produktivitätssignal, hat das für Frauen entweder zur Folge, dass sie nicht eingestellt werden oder dass eine Einstellung zu einem geringeren Lohn stattfindet. Während Männer, die verheiratet sind und Kinder haben, positive Lohneffekte erwarten können (vgl. Franz 2011 S. 19), werden Kinder bei Frauen negativ bewertet. Resultat sind niedrigere Löhne für Mütter.

#### *Rückwirkung auf Investition in Humankapital und Berufswahl*

Die Auswirkungen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen verhalten sich dabei wie ein *circulus vitiosus*. Mädchen und Frauen, die eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung im späteren Erwerbsleben nicht ausschließen können, müssen durch oben beschriebene negative Auswirkungen dieser Unterbrechungen auf das Erwerbseinkommen mit geringeren Löhnen rechnen.

Angenommen, den Betroffenen ist diese Aussicht bekannt, werden sie dies in ihre Entscheidungen für eine Ausbildung oder ein Studium und einen Beruf mit einbeziehen (vgl. Schubert 1993 S. 21-22). Ihre Entscheidungen bezüglich Investitionen in Humankapital und Berufswahl werden durch die Möglichkeit späterer Lohneinbußen durch familienbedingte Erwerbsunterbrechungen beeinflusst. Die Rückkoppelung zwischen zu erwartendem Einkommen und arbeitsmarktbezogenen Entscheidungen kann dazu führen, dass Frauen sich gegen eine hohe Investition in Humankapital und/oder für einen ‚frauen-

typischen Beruf, der möglicherweise in einer Branche mit geringen Löhnen angesiedelt ist, entscheiden (vgl. Schubert 1993 S. 21-22).

Resultat daraus kann ein Lohn sein, der im Verhältnis zu durchschnittlichen Männerlöhnen niedrig ist. Für Frauen ergeben sich daraus komparative Vorteile für die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei der innerpartnerschaftlichen Aufgabenverteilung im Falle der Geburt eines Kindes (vgl. Kubon-Gilke 2015). Kurz und knapp lässt sich diese Rückkoppelung folgendermaßen beschreiben: Frauen verdienen weniger als Männer, weil sie ihre Erwerbstätigkeit häufiger als diese familienbedingt unterbrechen. Weil Frauen weniger verdienen als Männer, unterbrechen sie ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt häufiger als diese. Zu beachten ist dabei auch, dass selbst Frauen, die keine familienbedingte Erwerbsunterbrechung vornehmen, durch statistische Diskriminierung damit zu rechnen haben, im Erwerbsleben weniger zu verdienen als Männer. Die Rückkoppelung zu arbeitsmarktbezogenen Entscheidungen ist somit auch bei ihnen gegeben.

### *Zusammenfassung*

Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen wirken sich demnach auf vielen Wegen auf das Einkommen aus. Da familienbedingte Erwerbsunterbrechungen unter Frauen deutlich verbreiteter sind als unter Männer, fördern sie geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten. Wie auf diesen Effekt politischer Einfluss genommen wird und werden kann, wird in den folgenden Kapiteln untersucht.

## 5 Bisherige politische Einflussnahme auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen

In Artikel 6 des Grundgesetzes wird die besondere Rolle von Familien betont. Absatz 1 lautet: „Ehe und Familie stehen unter dem besonderen Schutze der staatlichen Ordnung“. Dementsprechend gibt es in Deutschland eine Vielzahl von Gesetzen, die Familien unterstützen und fördern sollen. Sie sind nicht nur in sozialpolitischen Maßnahmen wiederzufinden, sondern beispielsweise auch im Steuer- und Arbeitsrecht. Einige davon stehen in direktem Zusammenhang zu Erwerbsunterbrechungen, wie beispielsweise die Regelungen zu Elterngeld, Elternzeit und Kinderbetreuung, andere hingegen nur indirekt, wie die Unterhaltsregelungen für Geschiedene und steuerlichen Besonderheiten für Ehepaare.

Neben dem Schutz der Familie ist auch die Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen erklärtes Ziel der Bundesrepublik Deutschland und ist im Artikel 3 des Grundgesetzes festgehalten. Da die Familie als Traditionssystem jedoch auf einer Aufgabenteilung nach festgelegten Rollen aufbaut, kommt es immer wieder vor, dass familienfördernde Gesetze nicht gleichzeitig der Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen dienlich sind, ihr teilweise sogar entgegen wirkt. Durch einige politische Maßnahmen ergeben sich widersprüchliche Auswirkungen. Die Auswirkungen einiger aktueller gesetzlicher Regelungen, die im Zusammenhang mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und somit auch im Zusammenhang mit geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden stehen, werden in diesem Kapitel kritisch beleuchtet. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen führen nicht zwangsläufig zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten. Lohnungleichheiten zwischen den Geschlechtern werden durch die Erwerbsunterbrechungen nur deshalb verstärkt, weil sie viel häufiger und in viel größerem Umfang von Frauen wahrgenommen werden. Diese geschlechtsspezifische Aufgabenverteilung in Familien wird durch manche Gesetze und Regelungen verstärkt. Einige von ihnen werden in diesem Kapitel genauer betrachtet.

## 5.1 Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld und Elternzeit sind Maßnahmen, die Familien in den ersten Jahren nach der Geburt eines Kindes unterstützen sollen. Die gesetzlichen Grundlagen sind im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) zu finden. Sie sind zum 01.01.2007 in Kraft getreten.

Elternzeit beschreibt eine Phase der unentgeltlichen Erwerbsunterbrechung zur Betreuung eigener Kinder unter besonderem arbeitsrechtlichem Schutz. Eltern wird das Recht eingeräumt, ihre Erwerbstätigkeit für einen individuell wählbaren Zeitraum zu einem ebenfalls frei wählbaren Zeitpunkt zu verringern oder vollständig zu unterbrechen, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlieren. Sie unterliegen für diese Zeit einem besonderen Kündigungsschutz (vgl. BEEG §§ 15-21). Die drei Jahre können auf bis zu drei Abschnitte aufgeteilt werden. 24 der 36 Elternzeitmonate können im vierten bis achten Lebensjahr des Kindes genommen werden, während die anderen 12 auf die ersten drei Lebensjahre des Kindes beschränkt sind (vgl. BEEG § 15 Abs. 2).

Das Elterngeld hingegen ist eine monetäre Leistung, die Eltern während einem Teil der Elternzeit gezahlt wird. Laut Bundesregierung soll „die Einkommensersatzleistung [...] die wirtschaftliche Lebensgrundlage der Person sichern, die das Kind nach der Geburt in dessen erstem Lebensjahr maßgeblich betreut“ (Deutscher Bundestag 2006a S. 1). Eltern können in den ersten 14 Monaten nach der Geburt eines Kindes für insgesamt höchstens 14 Monate Elterngeld beziehen, wenn sie in dieser Zeit kein Erwerbseinkommen erzielen<sup>8</sup>. Dabei kann jeder Elternteil mindestens zwei und höchstens 12 Monate in Anspruch nehmen<sup>9</sup> (vgl. BEEG § 4). Um die vollen 14 Monate ausschöpfen zu können, müssen also beide Elternteile Elterngeld beanspruchen und ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Diese zwei Monate, die vom anderen Elternteil in Anspruch genommen werden müssen, werden im Gesetz als ‚Partnermonate‘ bezeichnet (vgl. BEEG § 4 Abs. 4).

---

<sup>8</sup> Bei Teilzeitbeschäftigung kann Elterngeld Plus beantragt werden oder das Einkommen wird nach BEEG § 2 Abs. 3 bei der Höhe des Elterngeldes berücksichtigt

<sup>9</sup> Hier gibt es einige Ausnahmeregelungen, beispielsweise für Alleinerziehende, oder Eltern von Adoptivkindern, die für die Betrachtung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten keine Rolle spielen und daher keine Berücksichtigung finden können.

Elterngeld wird prozentual am Einkommen des Elternteils bemessen, der das Elterngeld in Anspruch nehmen möchte. Dabei wird das Erwerbseinkommen vor der Geburt des Kindes als Grundlage heran gezogen. Die Höhe des Elterngeldes beträgt „67 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes“<sup>10</sup> (BEEG § 2 Abs. 1 Satz 1), höchstens aber 1800 € (vgl. BEEG § 2 Abs. 1 Satz 2) und mindestens 300 €<sup>11</sup> (vgl. BEEG § 2 Abs. 4) monatlich.

Im Juli 2015 wurde das Elterngeld Plus eingeführt (vgl. BEEG § 4 Abs. 3). Dieses kann bei einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit in Anspruch genommen werden. Bei Inanspruchnahme dieser Leistung verdoppelt sich der Bezugszeitraum, während sich die Höhe der Leistung pro Monat halbiert. Das Elterngeld Plus soll Eltern eine flexiblere Gestaltung von Familien- und Berufsleben ermöglichen.

Diversen Papieren des Bundestags können Aussagen über die Ziele und erwarteten Auswirkungen des Elterngeldes entnommen werden. Dazu gehören die verstärkte Einbeziehung von Vätern in die Erziehungsarbeit und die gesellschaftliche Anerkennung von Väterbeteiligung (vgl. Deutscher Bundestag 2006b S. 3). Als weiteres Ziel wird mehrfach die finanzielle Absicherung von Familien genannt (vgl. Deutscher Bundestag 2006c S. 1). Des Weiteren soll das Elterngeld Familien die freie Wahl zwischen verschiedenen Lebensentwürfen ermöglichen und sie zur Entscheidung für die Geburt eines Kindes ermutigen (vgl. Deutscher Bundestag 2006c S. 1-2). Reimer hat folgende drei politische Ziele als zentrale Anliegen der Elterngeld- und Elternzeitregelung identifiziert: Positive Geburtenentwicklung, Väterbeteiligung bei der Erziehung und Erwerbsbeteiligung von Müttern (vgl. Reimer 2013 S. 18).

Jedoch kann Reimer in den ersten zwei Jahren nach Einführung des Elterngeldes keine signifikanten Veränderungen in diesen Bereichen feststellen (vgl. Reimer 2013 S. 110-111). Dies ist kaum verwunderlich, da die Ausgestaltung des Gesetzes kaum Anreize zur Verwirklichung dieser Ziele bietet: Wie oben beschrieben, wird Elterngeld prozentual am vorherigen Einkommen bemessen. Die höchsten Elterngeldzahlungen erhalten demnach die Personen, die ein

---

<sup>10</sup> Bei Einkommen über 1200 € verringert sich der Prozentsatz schrittweise auf bis zu 65 %, bei Einkommen unter 1000 erhöht er sich schrittweise auf bis zu 100 % (vgl. BEEG § 2).

<sup>11</sup> Dies gilt auch, wenn der Geburt keine Erwerbstätigkeit voraus ging.



hohes Einkommen vorweisen können. Da der Betrag, der maximal zur Auszahlung kommen kann 1800 € beträgt, profitieren Eltern mit sehr hohem Gehalt wiederum, absolut gesehen, wenig vom Elterngeld, da sie deutlich weniger als ein Drittel des vorherigen Einkommens erstattet bekommen. Eltern, die bis zur Inanspruchnahme des Elterngeldes wenig oder kein Einkommen erzielt haben, profitieren deutlich weniger von dieser Leistung als Gutverdienende. Soll das Elterngeld lediglich dem Anspruch gerecht werden, dass Familien ihren bisherigen Lebensstandard beibehalten können, ist diese Form der Bemessung durchaus vertretbar. Familien verfügen somit über etwas weniger Geld als vor der Geburt des Kindes, da sie durch die Zahlung von Elterngeld nur auf circa ein Drittel eines der bisherigen Einkommen verzichten müssen, während das Einkommen des anderen Elternteils weiterhin voll erzielt werden kann. Soll diese familienunterstützende Leistung jedoch zum sozialen Ausgleich beitragen, ist eine prozentuale Bemessung der Leistungshöhe am vorhergehenden Einkommen nicht die richtige Methode. Die finanzielle Absicherung von Familien soll laut Bundesregierung durch das Elterngeld gewährleistet werden, „damit Familien ohne finanzielle Nöte in ihr Familienleben hineinfließen und sich vorrangig der Betreuung ihrer Kinder widmen können“ (Deutscher Bundestag 2006c S. 2). Das Elterngeld begünstigt jedoch vorrangig besser verdienende Familien, deren ‚finanzielle Nöte‘ geringer sein sollten, als die von Familien mit niedrigerem Einkommen, welche nur wenig von diesem Elterngeld profitieren. Daher stellt sich die Frage, ob eine prozentuale, am Einkommen orientierte Berechnung des Elterngeldes für die Umsetzung der von der Bundesregierung vorgebrachten Ziele geeignet ist.

Die prozentuale Bemessung des Elterngeldes hat zudem weitere Auswirkungen, die für eine Gesellschaft, die Gleichberechtigung von Männern und Frauen in ihrer Verfassung stehen hat, nicht als wünschenswert gelten können. Um dies zu verdeutlichen, möchte ich ein Beispiel anführen: Ein Ehepaar erwartet ein Kind. Beide Elternteile arbeiten in Vollzeit, sie mögen ihre Arbeit gleich gerne und beide sind in gleichem Maß bereit, ihre Erwerbstätigkeit für die Erziehung des Kindes befristet zu unterbrechen. Nun stellt sich die Frage, wer von ihnen in welchem Ausmaß die Erziehungsarbeit übernimmt. Da die werdenden Eltern ihren Lebensstandard halten wollen, beziehen sie wirtschaftliche Faktoren in ihre Planung ein. Sie wollen nach der Geburt des Kindes über

möglichst viel Einkommen verfügen. Da das Elterngeld prozentual am Einkommen berechnet wird, entsteht der geringste Verlust dann, wenn die Person, die weniger verdient den Großteil der Erziehungsarbeit übernimmt, während die besser verdienende Person weiterhin der Erwerbsarbeit nachgeht. Angenommen, in diesem Beispiel hat die Frau ein Nettoeinkommen von 1000 € und der Mann eines von 1200 €, würden beide 67 % ihres bisherigen Einkommens als Elterngeld erhalten. Bei ihr wären das 670 €, bei ihm 804 €. Bleibt die Mutter zuhause, haben die beiden 330 € weniger zu Verfügung als bisher. Nimmt jedoch der Vater das Elterngeld in Anspruch, sinkt ihr gemeinsames Einkommen um 396 €. Um ein möglichst hohes gemeinsames Einkommen zu haben, werden die beiden entscheiden, dass die werdende Mutter das Elterngeld in Anspruch nimmt, während der Vater seinen Beruf weiter ausübt. Mit der Höhe des Einkommens und der Größe der Einkommensunterschiede steigt auch der komparative Vorteil der geringer verdienenden Person. Dieser Effekt wird durch den Maximalbetrag von 1800 € erhöht. Das Elterngeld ersetzt bei gut verdienenden Elternteilen<sup>12</sup> weniger als ein Drittel des vorherigen Einkommens, wodurch der Anreiz zur Erwerbsunterbrechung nochmals geschmälert wird.

Wie in Kapitel 2 und 3 ausführlich beschrieben wurde, verdienen Frauen durchschnittlich weniger als Männer. Ihre Vorteile beim Bezug des Elterngeldes sind also in der Regel – absolut gesehen – größer. Die derzeitige Bemessungsregel des Elterngeldes kann daher dazu führen, dass Frauen aus wirtschaftlichen Gründen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und länger unterbrechen als Männer. Das Elterngeld fördert damit in dieser Form familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen und begünstigt geschlechtsspezifische Lohndifferenzen.

Um einen Anreiz für die Auflösung der geschlechterstereotypen Aufgabenverteilung zu bieten, wurde die volle Ausschöpfung des Elterngeldes an die Verteilung auf beide Partner in Form der ‚Partnermonate‘ gebunden. Die Aufteilung 12 Monate zu 2 Monate, wie sie die Bemessungsregelung des Elterngeldes implizit nahelegt, ist allerdings noch weit entfernt von einer Gleichverteilung der Erwerbsunterbrechungen zwischen den Geschlechtern.

---

<sup>12</sup> Ab einem Einkommen von ungefähr 2800 € kommt der Höchstbetrag zur Auszahlung.

Wie schon in Kapitel 4 erwähnt, zeigt die Statistik, dass nur 2,0 % der Männer mit einem Kind unter drei Jahren im Jahr 2014 in Elternzeit waren, während es bei den Frauen 28,9 % waren (vgl. Statistisches Bundesamt 2015c). Das Institut für Demoskopie Allensbach fand jedoch heraus, dass sich 52 % der Väter mit Kindern unter 6 Jahren eine gleichberechtigte Aufteilung der Betreuungs- und Erziehungsarbeit mit dem anderen Elternteil wünschen (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2015 S. 54). Da die tatsächliche Beteiligung der Väter an der Erziehungsarbeit weit unterhalb dieser Zahl liegt, liegt der Schluss nahe, dass das Elterngeld die Väterbeteiligung nicht stark genug fördert.

Reimer stellt eine weitere Auswirkung des Elterngeldes fest, die dem Anspruch Familien zu fördern, ganz und gar nicht entspricht (vgl. Reimer 2013 S. 111). Auch Bolls Ergebnisse stärken ihre Annahme, dass Elterngeld, in der Form, in der es derzeit bemessen wird, zur Aufschiebung von Geburten führen kann (vgl. Boll 2009 Kapitel 1). Grund dafür ist die Tatsache, dass sich die Höhe des Elterngeldes prozentual am Erwerbseinkommen vor der Elternzeit orientiert. Um ein möglichst hohes Elterngeld in Anspruch nehmen zu können, werden Eltern versuchen, ein hohes Erwerbseinkommen zu erzielen, bevor sie sich für die Gründung einer Familie entscheiden. Da die Höhe des Einkommens mit der Berufserfahrung deutlich steigt (siehe dazu Kapitel 2.1.2), bedeutet eine spätere Geburt, zu einem Zeitpunkt, an dem schon viel Humankapital in Form von Berufserfahrung angeeignet wurde, höheres Elterngeld. Diese Aufschiebung der Familiengründung bis an die Grenzen der Fruchtbarkeit entspricht nicht dem Ziel der Umkehrung des Geburtenrückgangs. Spätere Geburten könnten zur Folge haben, dass sich Familien für wenige Kinder entscheiden.

Somit lässt sich zusammenfassend sagen, dass die Regelungen zu Elterngeld und Elternzeit Familien mit kleinen Kindern durchaus unterstützen, gleichzeitig aber mehrere negative Auswirkungen haben, da sie Erwerbsunterbrechungen bei Frauen deutlich stärker fördern als bei Männern, Anreiz zur Verzögerung von Geburten bieten und dem sozialen Ausgleich keinen Beitrag leisten. Ideen zur Umgestaltung der gesetzlichen Regelungen im Bereich Elterngeld und Elternzeit folgen in Kapitel 6.1 und 6.2.

## 5.2 Ehegattensplitting

Eine steuerpolitische Maßnahme, die Familien zugute kommt und gleichzeitig mit Erwerbsunterbrechungen von Frauen in Verbindung gebracht werden kann, ist das Ehegattensplitting. Im Gegensatz zu ledigen Arbeitnehmenden können sich Verheiratete dazu entscheiden, ihr jeweiliges Einkommen gemeinsam zu versteuern. Beim Ehegattensplitting werden die Einkommen von Ehepartner\*innen gemeinsam veranlagt. Dies ist in § 26 des Einkommensteuergesetzes (EStG) festgehalten. Beim Ehegattensplitting wird das Einkommen beider Ehepartner\*innen addiert und dann durch zwei geteilt. Nun wird das gesplittete Einkommen versteuert, und die Steuer verdoppelt. Das Ergebnis dieser Rechnung stellt die gesamte Höhe der Steuer für das Ehepaar dar (vgl. EStG § 26b). Der Vorteil dieser steuerlichen Erleichterung für Ehepaare entsteht bei dieser Form der Berechnung dadurch, dass die besser verdienende Person nicht mit dem Steuersatz veranlagt wird, die der Einkommenshöhe eigentlich entspricht. Durch das Splitting des Einkommens wird ein geringerer Steuersatz angewendet. Sofern es einen deutlichen Unterschied in der Höhe der Einkommen gibt, entsteht dem Ehepaar ein steuerlicher Vorteil. Dieser steuerliche Vorteil ist dann am größten, wenn eine Person deutlich mehr verdient als die andere. Mit der Höhe des Einkommensunterschieds steigt also auch der Nutzen des Ehegattensplittings. Sind die Einkommen gleich oder ähnlich hoch, lohnt sich eine gemeinsame Veranlagung nicht.

Daraus kann der Schluss gezogen werden, dass die steuerliche Ersparnis dann am größten ist, wenn ein/e Partner\*in gar kein Einkommen, die andere Person hingegen ein sehr hohes Einkommen hat. Durch diesen Effekt fördert das Ehegattensplitting das traditionelle Einverdienermodell stark (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 585). Es stellt einen starken Anreiz zur Unterbrechung oder vollständigen Niederlegung der Erwerbstätigkeit für die geringer verdienende Person dar. Wie nun schon mehrfach dargestellt, handelt es sich dabei in der Regel um Frauen, da sie durchschnittlich weniger verdienen als Männer. Die Entscheidung zu einer Erwerbsunterbrechung wird durch diese steuerpolitische Maßnahme somit begünstigt.

Auf diese Weise kann das Ehegattensplitting vor allem bei Frauen, die häufig ein geringeres Einkommen erhalten als Männer, zur Entscheidung für eine

Unterbrechung der Erwerbstätigkeit beitragen. Da familienbedingte Erwerbsunterbrechungen die geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten sehr stark begünstigen, fördert das Ehegattensplitting die Ungleichheit zwischen den Geschlechtern im Erwerbsleben. Diese Regelung kann auch dazu führen, dass Frauen Minijobs annehmen, anstatt einer sozialversicherungspflichtigen Vollzeit-erwerbstätigkeit nachzugehen, da diese steuerfrei ausgeübt werden können (vgl. Deutscher Bundestag 2013 S. 4). Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse führen in der Regel nicht zu einem Normalarbeitsverhältnis und können als berufliche Sackgasse bezeichnet werden (vgl. Deutscher Bundestag 2013 S. 4).

Ein weiterer Kritikpunkt dieser Regelung ist, dass sie für verheiratete Paare und – erst seit 2013 – für eingetragene Lebenspartnerschaften gilt. Hier wird deutlich, dass diesem Gesetz eine recht traditionelle Definition des Familienbegriffs zugrunde liegt. Zwar können gleichgeschlechtliche Paare bei dieser steuerlichen Vergünstigung berücksichtigt werden, andere Formen des familialen Zusammenlebens können sie aber nicht nutzen. Von den GRÜNEN wird zudem kritisiert, dass das Ehegattensplitting nach Personenstand, nicht etwa nach dem Vorhandensein gemeinsamer Kinder, die für Paare, im Gegensatz zur Ehe an sich, eine finanzielle Mehrbelastung darstellen, anwendbar ist (vgl. Deutscher Bundestag 2013 S. 4).

Das Ehegattensplitting begünstigt Paare, die das Ernährermodell umsetzen und dabei ein sehr hohes Einkommen erzielen, am meisten. Damit widerspricht es dem Grundsatz der Förderung von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern nach Artikel 3 Absatz 2 des Grundgesetzes. Die Vorteile einer steuerlichen Einzelveranlagung werden in Kapitel 6.3 dargelegt.

### **5.3 Kinderbetreuung**

Staatliche Familienpolitik beinhaltet auch die Koordination und Bereitstellung von Kinderbetreuung. Diese hat ebenfalls direkt mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zu tun. Der Zusammenhang ist hier sehr offensichtlich: Wenn Eltern keine Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind in Anspruch nehmen können, muss ein Elternteil zuhause bleiben, um die Erziehungsarbeit eigenhändig zu übernehmen. Demnach sind Quantität und Qualität von Kinderbetreuungsmöglichkeiten ein ausschlaggebendes Instrument zur Beeinflussung von

familienbedingten Erwerbsunterbrechungen. Wenn eine gleichzeitige Ausübung des Berufs mit der Erziehungsarbeit und Betreuung von Kindern nicht vereinbar ist, führt dies zwangsläufig zu (zumindest zeitweisen) Unterbrechung der Erwerbstätigkeit oder zur Entscheidung gegen ein Kind.

An dieser Stelle soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen nicht grundsätzlich zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten führen. Dieser Effekt entsteht, weil die „Kinderpause“ fast ausschließlich von Frauen in Anspruch genommen wird. Eine Verringerung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei Frauen sollte die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten damit positiv beeinflussen. Flächendeckende, ganztägige Betreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Altersgruppen können hierzu beitragen.

Ein Schritt in diese Richtung wurde mit dem Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz für Kinder ab dem vollendeten ersten Lebensjahr gemacht. Seit dem 01.08.2013 haben Eltern von Kindern zwischen 1 und 3 Jahren Anspruch auf „frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege“ (SGB VIII<sup>13</sup> §24 Abs. 2). Dies ermöglicht Eltern theoretisch eine frühere Rückkehr ins Berufsleben. Bundesweit wurde dieses Angebot im Jahr 2013 von 29,3 % der Eltern mit Kindern unter drei Jahren genutzt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014 S. 251).

Da eine flächendeckende Bereitstellung von Betreuungsplätzen für Kinder dieser Altersgruppe bei Eintreten des Gesetzes nicht möglich war, wurde gleichzeitig mit dem Anspruch auf einen Platz in einer Kita das Betreuungsgeld eingeführt. Betreuungsgeld erhielten Eltern von Kleinkindern, die den Rechtsanspruch auf Betreuung nicht wahrnehmen und ihr Kind zuhause erziehen und betreuen in Höhe von 150 € monatlich pro Kind (vgl. BEEG §§ 4a–4d). Laut einem Urteil des Bundesverfassungsgerichts vom 21.07.2015 ist dieses Gesetz jedoch nicht mit dem Grundgesetz vereinbar und somit nichtig (vgl. Bundesverfassungsgericht 2015). Daher soll dieser Maßnahme hier keine weitere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Es soll jedoch darauf hingewiesen sein, dass eine solche Maßnahme den Anreiz zu einer familienbedingten

---

<sup>13</sup> Sozialgesetzbuch Achtes Buch

Erwerbsunterbrechung ungemein erhöht und somit gerade nicht im Sinne gerechter Löhne für Männer und Frauen ist. Eine kurze und anschauliche Darstellung der Absurdität dieser Maßnahme kann bei Kubon-Gilke gefunden werden (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 600).

Für Kinder ab der Vollendung des dritten Lebensjahres bis zum Schuleintritt besteht gemäß § 24 Abs. 3 SGB VIII ein Anspruch auf Förderung in einer Kindertageseinrichtung. Dies wurde 2013 von 94 % der Kinder in entsprechender Altersgruppe genutzt (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014 S. 244). Diese Zahl zeigt, dass ein großes Interesse an der Unterbringung von Kindern in Betreuungseinrichtungen besteht.

Mit dem Eintritt eines Kindes in die Schule ist das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht automatisch gelöst. Ganztagschulen sind in Deutschland weiterhin nicht selbstverständlich. Laut Bildungsbericht 2014 nimmt die Anzahl der Ganztagschulen zwar stetig zu, unterscheidet sich aber je nach Schulform stark (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014 S. 92). Im Jahr 2013 haben sich weniger als ein Drittel der Grundschüler\*innen in Deutschland in Schulen mit einem Ganztagsangebot befunden. Zwar stellt dies beinahe eine Verdreifachung der Teilnahme an Ganztagsangeboten bei Grundschüler\*innen im Vergleich zum Jahr 2006 dar (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014 S. 260), für viele Eltern bedeutet es jedoch weiterhin, dass die Betreuung des Kindes nach Schulschluss anderweitig bereitgestellt werden muss. Dies stellt einen Anreiz dar, nur teilweise ins Berufsleben zurückzukehren und die Betreuung des Kindes selbst zu übernehmen. Wie von Beblo festgestellt wurde, führt Teilzeitarbeit zwar nicht zu einem Verlust oder der Entwertung von Humankapital, beinhaltet aber auch keine Verbesserung der beruflichen Stellung (vgl. Beblo 2009). Da es auch hier wieder zu einem stark überproportionalen Teil die Frauen sind, die Teilzeitbeschäftigung ausüben, kann diese als ein weiterer Beitrag zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten angesehen werden.

Aufgrund der positiven externen Effekte von Kinderbetreuung wird diese staatlich gefördert. Ein Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ist ein wichtiges politisches Instrument zur Förderung gleicher Erwerbsbeteiligung und

gerechter Entlohnung von Frauen und Männern. Jedoch bestehen in Deutschland weiterhin große Bedarfe zur Verbesserung des Betreuungssystems, da eine ganztägige, wohnortnahe Betreuung derzeit nicht allen Eltern angeboten werden kann. Ein Ausbau der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder aller Altersstufen ist notwendig, um Eltern eine Verkürzung von Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitphasen zu ermöglichen. Eine zeitlich flexible, zuverlässige und ganztägige Kinderbetreuung ist unabdingbar. Der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder verschiedener Altersstufen ist ein politisches Ziel der Bundesregierung. Sie hat das Budget für den Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten ab 2015 deutlich erhöht und auch Betriebskosten werden seit diesem Jahr zu einem größeren Teil vom Bund getragen (vgl. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend 2015).

#### **5.4 Ehegattenunterhalt**

Die Regelungen zum Ehegattenunterhalt können die Entscheidungen für und gegen familienbedingte Erwerbsunterbrechungen ebenfalls beeinflussen, weshalb ich die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben und ihre Auswirkungen in diesem Kapitel untersuchen möchte.

Durch eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung nehmen Partner\*innen erhebliche finanzielle Einbußen in Kauf. Diese bestehen zum einen aus dem entgangenen Einkommen während der Unterbrechung, zum anderen aus dem geringeren Lohn, den sie bei Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit erhalten werden (vgl. Boll 2009). Sie begeben sich in eine finanzielle Abhängigkeit von der/dem Partner\*in. Problematisch wird diese Situation im Falle einer Trennung des Paares. Der Teil, der aufgrund der Fokussierung auf familiäre Aufgaben kein oder wenig Einkommen hat, kann durch eine Scheidung in eine prekäre finanzielle Lage geraten. Um einen finanziellen Ausgleich zwischen den Geschiedenen zu ermöglichen, gibt es nach dem Grundsatz der nahehelichen Solidarität (vgl. Brudermüller 2008 S. 33) Gesetze zum Ehegattenunterhalt.

Die/der Ehegatt\*in mit geringem oder keinem Einkommen kann nach der Scheidung Unterhalt von der/dem Partner\*in erhalten. Bis 2008 galt die Lebensstandardgarantie, durch die ein, im Vergleich zum aktuellen Gesetz, recht hoher Unterhalt gewährt wurde (vgl. Duderstadt 2008 S. 12). Erwägungen zur



die finanziellen Situation im Falle einer eventuellen Trennung mussten bei der Entscheidung für oder gegen familienbedingte Erwerbsunterbrechungen so keine sehr große Rolle spielen.

Durch die Unterhaltsreform im Jahr 2008 wurde der Grundsatz des Erhalts des Lebensstandards durch § 1569 BGB hin zum Grundsatz der Eigenverantwortlichkeit verändert (vgl. Duderstadt 2008 S. 12). Nach derzeitigem Unterhaltsgesetz sind sich Ehegatt\*innen nach der Scheidung nur in sehr begrenztem Rahmen Unterhalt schuldig<sup>14</sup>. Sie müssen für ihren Lebensunterhalt vorrangig selbst aufkommen. Durch Unterhalt ausgeglichen werden lediglich „ehebedingte Nachteile“ (Duderstadt 2008 S. 12).

Diese Gesetzesänderung ist durchaus im Sinne der Bestrebungen zur Gleichberechtigung von Männern und Frauen. Das sozialpolitische Instrument des Ehegattenunterhalts stellt in seiner aktuellen Anwendung für Frauen einen Anreiz dar, keine allzu langen Erwerbsunterbrechungen in der Erwerbsbiographie zuzulassen und möglichst gut bezahlte Positionen anzustreben. Um einem finanziellen ‚Absturz‘ infolge einer Scheidung vorzubeugen, kann es für Frauen nützlich sein, die eigene Karriere nicht zu vernachlässigen und sicherzustellen, dass sie sich auch im Falle einer Trennung vom Ehepartner selbst versorgen können. Das Modell der Einverdiener Ehe wird durch geringe Unterhaltsansprüche nicht gestützt, eine gleichberechtigte Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zwischen Ehepartner\*innen gleichzeitig gefördert.

Jedoch sind die Anreize vieler anderer Gesetze gegenläufig. Da einige Regelungen die traditionelle Aufgabenverteilung zwischen Männern und Frauen fördern, ist das Unterhaltsrecht wiederum kritisch zu betrachten. Frauen werden durch andere Gesetze finanzielle Anreize zur familienbedingten Unterbrechung der Erwerbstätigkeit geboten. Einige Beispiele dafür wurden weiter oben in diesem Kapitel diskutiert. Wenn Frauen diese Anreize wahrnehmen und sich gegen eine Karriere entscheiden, die Ehe dann aber geschieden wird,

---

<sup>14</sup> Unterschieden wird nach Trennungunterhalt nach §1361 BGB und Geschiedenenunterhalt nach §§ 1569 - 1580 BGB. Erster wird lediglich in Trennungsjahr gewährt, damit beide Partner\*innen die Gelegenheit haben, sich während einer finanziell abgesicherten Phase auf das eigenständige Leben nach der Scheidung vorzubereiten.

sind sie in einer äußerst schlechten Position. Unterhalt wird nicht immer und nur in geringem Maße gewährt. Es wird an die Eigenverantwortlichkeit der Geschiedenen appelliert. Die Einkommensverluste, die sie zugunsten der Familie auf sich genommen haben, können jedoch nicht mehr aufgeholt werden (vgl. Boll 2009). Die familienbedingte Erwerbsunterbrechung, die durch gesetzliche Regelungen begünstigt wurde, stellt sich dann als schlechte Entscheidung heraus.

Wie in diesem Fall hängen politische Maßnahmen häufig mit einander zusammen und können nur schlecht unabhängig voneinander beurteilt werden. Die Betrachtung des Unterhaltsrechts zwischen Geschiedenen zeigt, dass eine im Prinzip sinnvolle Regelung im Kontext anderer Gesetze fragwürdig erscheinen kann. Wünschenswert wäre eine in sich stimmige und nach einem klaren Leitfaden orientierte Gesetzgebung, die nur wenige – oder am besten gar keine – widersprüchliche Anreize bietet.

## 6 Ideen für die zukünftige Gestaltung politischer Maßnahmen

In dieser Arbeit wurde bisher betrachtet, wie sich Löhne auf dem Arbeitsmarkt bilden und aus welchen Gründen geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten zustande kommen. Dabei wurde festgestellt, dass familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von zentraler Bedeutung für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten sind, und es wurden gesetzliche Regelungen betrachtet, die diese Erwerbsunterbrechungen beeinflussen. In diesem Kapitel sollen aus den vorausgegangenen Betrachtungen Schlüsse für zukünftige politische Einflussnahme zur Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen gezogen werden.

Eine Gleichverteilung der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zwischen Männern und Frauen könnte zu einer fairerem Entlohnung führen. Dazu müssten einige politische Maßnahmen, die für Frauen derzeit einen deutlich größeren Anreiz zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit als für Männer darstellen, angepasst werden. Wie dies aussehen könnte wird im Folgenden beispielhaft an zwei Stellschrauben aus verschiedenen politischen Ressorts, dem Elterngeld und der steuerlichen Regelung für Ehepaare, dargestellt. Beim Elterngeld wird dabei zuerst die Möglichkeit einer Bindung der finanziellen Förderung an die Gleichverteilung des Elterngeldbezuges diskutiert. Darauf folgen Überlegungen zu alternativen Berechnungsmethoden des Elterngeldes. Die Vorteile einer steuerlichen Einzelveranlagung werden in Kapitel 6.3 dargestellt. Abschließend werden in Kapitel 6.4 weitere Ideen kurz beleuchtet.

### 6.1 Elterngeld an Gleichverteilung binden

Erwerbsunterbrechungen tragen, wie in Kapitel 4 dargestellt, zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten bei. Das ist jedoch nur deshalb der Fall, weil Männer äußerst selten und Frauen sehr häufig ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen. Prey und Wolf schlagen daher eine bessere Verteilung des Risikos einer Erwerbsunterbrechung vor (vgl. Prey/Wolf 2004 S. 158). Würden Männer ihre Erwerbstätigkeit ähnlich häufig und lange aus familiären Gründen unterbrechen wie Frauen, könnte dies zu einer deutlichen Annäherung von Frauen- und Männerlöhnen führen. Die Theorie der statistischen Diskrimi-

nierung beruht auf der Annahme, dass die Produktivität von Frauen schlechter einschätzbar ist, da sie mit höherer Wahrscheinlichkeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Angenommen, diese Wahrscheinlichkeit stiege bei Männern an, bis kein signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern mehr festgestellt werden könne, fände statistische Diskriminierung nicht weiter statt. Für Arbeitgebende würde die Einstellung von männlichen Mitarbeitenden in Bezug auf die Einschätzbarkeit der Produktivität in diesem Fall keinen Vorteil mehr darstellen, weshalb Lohnabschläge bei Frauen als Folge abgebaut werden sollten. Auch in Bezug auf die Anhäufung von Humankapital würde eine Gleichverteilung der familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zu gerechteren Löhnen führen. Durch vermehrte Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bei Männern und verringerte Ausfallquoten bei Frauen, sollte sich das Level an Erwerbserfahrung bei ihnen angleichen und zu ähnlich hohem Humankapital führen.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass auch eine starke Verringerung bis hin zur vollständigen Abschaffung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen bei Frauen ähnliche Effekte haben kann. Auch dann wäre die Grundlage der statistischen Diskriminierung und der Nachteil von Frauen im Erwerb von Humankapital nicht länger gegeben. Die Vereinbarkeit mit dem Grundgesetz müsste in diesem Falle jedoch in Frage gestellt werden, da Familien laut Artikel 6 dem staatlichen Schutz unterliegen und die Erziehung von Kindern das Recht und die Pflicht von Eltern darstellen (vgl. GG Art. 6 Abs 1 und 2). Den Anteil an Erziehungsarbeit auf beide Elternteile in gleichem Umfang zu verteilen scheint demnach sinnvoller und umsetzbarer zu sein.

Eine sehr simple Änderung der Elterngeldregelung, die zum dem gewünschten Effekt der Gleichverteilung von Erwerbsunterbrechungen beitragen kann, ist die Bindung von finanziellen Leistungen an die Aufteilung der Erwerbsunterbrechung zwischen beiden Elternteilen. Wenn die Auszahlung von Elterngeld nur vorgenommen wird, wenn beide Elternteile einen Teil der Erziehungsarbeit übernehmen, wäre ein deutlich stärkerer Anreiz für Väter geschaffen ihre Erwerbstätigkeit zu unterbrechen, als in der aktuellen Gesetzgebung.

Die ‚Partnermonate‘, die im derzeitigen Gesetz zur Regelung des Elterngeldes verankert sind, sind ein kleiner Schritt in diese Richtung, jedoch bei Weitem nicht ausreichend. Zwar ist die „partnerschaftliche Aufteilung der Erziehungsarbeit“ (Deutscher Bundestag 2014 S.1) Ziel des Elterngeldes, die Wirkung lässt jedoch zu wünschen übrig. Derzeit kann Elterngeld für bis zu 14 Monate in Anspruch genommen werden, solange zwei dieser Monate vom anderen Elternteil genommen werden. Diese Partnermonate werden jedoch nur von wenigen Vätern genutzt und selten werden mehr als diese zwei Monate in Anspruch genommen. Das Statistische Bundesamt ermittelte, dass die Väterbeteiligung 2012 bei 29,3 % lag, die Bezugsdauer des Elterngeldes bei Vätern aber durchschnittlich nur 3,2 Monate beträgt und damit im Vergleich zu 2009 sogar gefallen ist (vgl. Statistisches Bundesamt 2013). Eine Aufteilung der Elternzeit kann zwar bereits nach der aktuellen Regelung zu gleichen Teilen von beiden Elternteilen vorgenommen werden, der finanzielle Anreiz ist für den geringer verdienenden Elternteil aber deutlich größer. Um diesen finanziellen Anreiz zu relativieren, beziehungsweise ihn für beide Elternteile in ähnlichem Maße zu bieten, kann eine gleichmäßigere Aufteilung zur Voraussetzung gemacht werden.

Die Idee, dass ein Elterngeld, das die „geschlechtergerechte Aufteilung von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit“ (vgl. Reimer 2013 S. 7) stärken soll, diese auch in der praktischen Umsetzung fördert, ist nun nicht gerade revolutionär, eher im Gegenteil: sie drängt sich geradezu auf. Trotzdem schafft das Elterngeld das in seiner jetzigen Form nicht. Daher ist die Forderung, Elterngeld an eine Gleichverteilung der Erwerbsunterbrechung zu binden, schon von anderen gestellt worden. Beispielsweise haben Prey und Wolf 2004, also bereits drei Jahre vor Einführung des aktuellen Elterngeld- und Elternzeitgesetzes, diese Maßnahme vorgeschlagen (vgl. Prey/Wolf 2004 S. 158). Neben anderen drückt auch die Linkspartei in einer Anfrage an den Bundestag 2014 ihre Skepsis gegenüber der Wirksamkeit der Elterngeldregelung in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit aus (vgl. Deutscher Bundestag 2014).

Bei der genauen Ausgestaltung dieser Änderung der Elterngeldauszahlung gäbe es Spielräume. Eine sehr strikte Variante wäre die absolute Bindung an eine Gleichverteilung nach dem Motto ‚ganz oder gar nicht‘. Wenn nicht beide

Eltern für die gleiche Dauer Elterngeld in Anspruch nähmen, erhielte keiner von beiden Elterngeld. Über die Dauer des Elterngeldbezugs müssten noch konkrete Aussagen getroffen werden, da eine Höchstdauer, und eventuell auch eine Mindestdauer des Bezugs festzulegen wäre. Diese Form der Bindung von Elterngeld an eine Gleichverteilung zwischen beiden Elternteilen scheint jedoch sehr radikal und schränkt den Spielraum für verschiedene Arbeits- und Familienmodelle stark ein.

Eine andere Variante könnte für jeden Elternteil eine feste Höchstdauer des Elterngeldbezugs festlegen. Beispielsweise könnte jeder Elternteil bis zu sieben Monate<sup>15</sup> Elterngeld beziehen. Ob diese sieben Monate voll, zum Teil, oder gar nicht ausgeschöpft werden, könnte dann jeder Elternteil für sich entscheiden. Die Bindung an die Gleichverteilung ist hier nicht so stark, jedoch müssten beide Elternteile ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen, wenn sie Elterngeld für mehr als sieben Monate beziehen wollten, wodurch der Anreiz auch für den besser verdienenden Elternteil steigt.

Des Weiteren könnte man diese Variante um eine Art Bonus für eine Gleichverteilung ergänzen. Würden beide Elternteile ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie für die gleiche Dauer unterbrechen, würden sie dadurch zur Inanspruchnahme von zusätzlichen Elterngeldmonaten berechtigt. Ob diese wiederum an eine Gleichverteilung gebunden sein sollten, wäre im Weiteren zu überprüfen, erscheint mir aber auf den ersten Blick als sinnvoll.

Kritiker könnten die Einschränkung der Selbstbestimmtheit und die Möglichkeiten zur individuellen Lebensgestaltung von Familien in Frage stellen. Eine Veränderung am Auszahlungszeitraum des Elterngeldes in Bezug auf die Gleichverteilung zwischen beiden Elternteilen würde möglicherweise als ‚Zwang‘ zur Erwerbsunterbrechung für eine vom Staat diktierte Dauer angesehen werden. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass Elterngeld und Elternzeit nicht gleichzusetzen sind. In diesem Kapitel wurden lediglich Vorschläge zur Änderungen am *Elterngeldgesetz* diskutiert. Die *Elternzeit* wurde nicht in Frage gestellt. Dies bedeutet, dass bei den vorgeschlagenen

---

<sup>15</sup> Diese Angabe orientiert sich am aktuellen höchsten Bezugszeitraum des Elterngeldes von 14 Monaten, soll hier aber nur ein Beispiel darstellen.

Varianten der Elterngeldauszahlung weiterhin ein Anspruch auf einen längeren Zeitraum (nach aktueller Gesetzeslage drei Jahre) an Elternzeit bestehen soll. Lediglich die staatliche finanzielle Förderung und damit Anreizgestaltung bedarf in meinen Augen einer Novellierung. Somit könnten auch bei der ersten der diskutierten alternativen Formen der Auszahlung des Elterngeldes flexible und individuelle Ausgestaltungsformen von Arbeits- und Familienmodellen umgesetzt werden. Unter Umständen müsste dabei jedoch auf eine finanzielle Unterstützung durch Lohnersatzleistungen verzichtet werden.

Ein weiterer Kritikpunkt an einer an Gleichverteilung gebundenen Auszahlung des Elterngeldes wurde von Schubert vorgebracht (vgl. Schubert 1993 S. 113). Sie zieht die Möglichkeit einer Verschiebung der Diskriminierung von Frauen auf eine Diskriminierung von Eltern in Betracht. Unabhängig davon, ob es sich um eine Frau oder einen Mann handelt, der oder die seine Arbeit familienbedingt unterbricht, birgt das für Arbeitgebende indirekte Kosten, beispielsweise durch den Verlust des Humankapitals der Arbeitnehmenden. Daher könnte sich eine Bevorzugung von Arbeitnehmenden ohne Kinder – und vor allem ohne Kinderwunsch – entwickeln. Schubert selbst entkräftet diesen Kritikpunkt jedoch, indem sie feststellt, dass die Gruppe der Eltern so groß ist, dass eine Diskriminierung dieser Gruppe unwirtschaftlich für Arbeitgebende ist (vgl. Schubert 1993 S. 113). Folgt man der Logik, müsste die ‚Elterndiskriminierung‘ jedoch nicht nur Auswirkungen auf Eltern haben, sondern auf alle, die irgendwann in der Zukunft ihre Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbrechen werden. Da die Möglichkeit einer bevorstehenden Elternschaft jedoch bei *allen* Arbeitnehmenden unter einer bestimmten Altersgrenze gegeben ist, müssten auch *alle* Arbeitnehmenden, die dieser Gruppe angehören, diskriminiert werden. Schuberts Argument folgend, dass eine Diskriminierung einer so großen Gruppe nicht rentabel ist (vgl. Schubert 1993 S. 113), kann dieser Kritikpunkt wohl außer Acht gelassen werden

## **6.2 Neue Formen der Bemessung des Elterngeldes**

Eine weitere Veränderung an derzeitigen gesetzlichen Regelungen könnte in Bezug auf die Auszahlung von Elterngeld vorgenommen werden, um den Anreiz für familienbedingte Erwerbsunterbrechungen für Frauen nicht größer zu gestalten als für Männer. Der Anreiz ist für Frauen derzeit deshalb größer, weil

sie meist weniger verdienen und ihr Verdienstausschlag während der Elternzeit weniger finanzielle Einbußen für die Familie bedeutet. Wenn das Elterngeld nun nicht mehr am individuellen Einkommen bemessen werden würde, könnte dieser Anreiz relativiert werden.

Der Gedanke, der mir in diesem Zusammenhang zuerst kam, war, dass das gemeinsame Einkommen als Berechnungsgrundlage herangezogen werden könnte. Addiert man beide Einkommen und zahlt einen (noch festzulegenden) prozentualen Anteil dieses Betrags als Elterngeld aus, würden beide Elternteile bei einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung gleich viel Elterngeld erhalten. Jedoch ist der komparative Vorteil, den Frauen bei der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit haben, damit noch nicht aufgehoben. Denn auch bei dieser Variante ist der Einkommensverlust größer, wenn der besser verdienende Elternteil die Erwerbstätigkeit unterbricht.

Als Beispiel soll ein fiktives Elternpaar dienen, bei dem der Vater ein monatliches Nettoeinkommen von 2000 € hat, die Mutter<sup>16</sup> von 1500 €. Das gemeinsame Einkommen liegt demnach bei 3500 €. Wenn das Elterngeld an diesem Betrag bemessen wird, wäre es gleich hoch, egal ob Mutter oder Vater es erhalten. Um dieses kleine Rechenexempel weiter fortführen zu können, wird der prozentuale Anteil, der das Elterngeld beschreibt, nun recht willkürlich mit 50 % beziffert. Ein Elternteil, das seine Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbricht, würde für den anspruchsberechtigten Zeitraum 50 % der 3500 €, also 1750 € erhalten. Ist es die Mutter, die die Leistung in Anspruch nimmt, erhält der Vater weiter sein Erwerbseinkommen von 2000 €, während die Mutter Elterngeld in Höhe von 1750 € erhält. Das gemeinsame Einkommen würde während der Zeit der Erwerbsunterbrechung der Mutter 3750 € betragen. Bei einer Erwerbsunterbrechung väterlicherseits verfügt das Elternpaar über das Erwerbseinkommen der Mutter (1500 €) und das Elterngeld, das an den Vater ausgezahlt wird (1750 €). Das gemeinsame Einkommen hat in diesem Fall die Höhe von 3250 €. Da das gemeinsame Einkommen des Paares um 500 € höher wäre, wenn die Mutter die Erwerbstätigkeit

---

<sup>16</sup> Selbstverständlich sollen alle Vorschläge jeweils auch auf gleichgeschlechtliche Paare angewendet werden. Um die Beispiele jedoch anschaulicher zu gestalten, wird von ‚Mutter‘ und ‚Vater‘ gesprochen. Ein weiterer Grund für diese Wortwahl besteht darin, dass es innerhalb von Paaren gleichen Geschlechts keine geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten gibt und diese Fälle für diese Arbeit also weniger relevant sind.



unterbräche, würde diese Form der Berechnung weiterhin einen großen Anreiz zur Erwerbsunterbrechung für die geringer verdienende Person, im Regelfall also der Frau, bieten.

Auch ein Pauschalbetrag, wie er im Erziehungsgeld, welches vor der Einführung des Elterngeldes als staatliche Sozialleistung für Eltern in Erziehungsphasen erbracht wurde, vorgesehen war, würde zu genau diesem Problem führen. Die Einnahmen durch das Elterngeld wären für beide Eltern gleich, der Verlust, der durch das Ausbleiben eines höheren Einkommens im Vergleich zu dem Ausbleiben eines niedrigeren Einkommens entsteht, wäre damit aber nicht gedeckt. Somit wäre der Anreiz zur familienbedingten Erwerbsunterbrechung für geringer verdienende Elternteile weiterhin größer.

Um diesen Anreiz für beide Elternteile gleich zu gestalten, müsste das Elterngeld so aufgebaut sein, dass das gemeinsame Einkommen während der Erwerbsunterbrechung gleich hoch ist, unabhängig davon, wer von beiden die Erwerbstätigkeit für welchen Zeitraum niederlegt. Dies wäre dann möglich, wenn das Elterngeld in Höhe der Differenz zwischen dem gemeinsamen Einkommen während der Erwerbsunterbrechung und einem prozentualen Anteil des gemeinsamen Einkommens vor der Geburt des Kindes ausgezahlt wird.

Zur Vereinfachung greife ich für ein weiteres Beispiel auf das Elternpaar von oben zurück: Sie verdient 1500 € und er 2000 €, wobei es sich jeweils um das monatliche Bruttoeinkommen handelt. Das gemeinsame Einkommen vor der Geburt des Kindes beträgt also 3500 €. Bei der aktuellen Gesetzeslage würde eine rationale Kalkulation dazu führen, dass die Frau die Erwerbstätigkeit unterbricht, da sich das als günstiger für das Einkommen der Familie erweist.

Um die monetären Anreize für beide Elternteile gleich groß werden zu lassen, sollte das Elterngeld so ausgezahlt werden, dass das gemeinsame Einkommen gleich groß ist, egal ob er oder sie die Erwerbstätigkeit unterbricht. Dazu müsste ein Betrag gefunden werden, den sie in der Zeit, in der ein Elternteil nicht erwerbstätig ist, gemeinsam zur Verfügung haben sollten. Da das Ziel des Elterngeldes ist, dass Familien auch nach der Geburt eines Kindes ihren Lebensstandard halten können, schlage ich – zugegebenermaßen recht

willkürlich – vor, dass Eltern während der finanziell unterstützten Elternzeit 80 % des gemeinsamen Einkommens vor der Geburt des Kindes zur Verfügung haben sollten. Bei diesem Elternpaar entspricht das einem Betrag von 2800 €. Dies sollte unabhängig davon, ob und wie lange<sup>17</sup> Mutter oder Vater ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie unterbrechen, gewährleistet sein. Die Höhe des Elterngeldes müsste dann der Differenz zwischen dem weiterhin erzielten Einkommen und diesem Betrag entsprechen. Angenommen, das Paar entschließt sich dazu, die Erwerbstätigkeit zu gleichen Teilen zu unterbrechen: Die Mutter bleibt in den ersten 6 Monaten nach der Geburt zuhause und arbeitet nicht, der Vater in den darauf folgenden 6 Monaten. Dann würde die Mutter in der Zeit der Erwerbsunterbrechung 800 € erhalten, da das Einkommen des Mannes von 2000 € weiterhin vorhanden ist. Das gemeinsame Einkommen läge bei 2800 € und entspräche 80 % des Einkommens vor der Geburt. In der Zeit der Erwerbsunterbrechung des Vaters würde sich das Elterngeld für ihn auf 1300 € erhöhen, da das Einkommen der Mutter 1500 € beträgt. In beiden Fällen würde die Familie über 2800 € monatlich verfügen. Der finanzielle Aspekt sollte damit nicht mehr ausschlaggebend für die Entscheidung sein, wer eine familienbedingte Erwerbsunterbrechung und die damit verbundenen negativen Auswirkungen auf das Einkommen in Kauf nimmt<sup>18</sup>. Da ein Drittel der Eltern mit Kindern unter 6 Jahren in einer Studie des Instituts für Demoskopie Allensbach angegeben hat, dass sie bei einer anderen Einkommensverteilung eine abweichende Aufteilung zwischen Erwerbstätigkeit und Erziehungsarbeit zwischen den Elternteilen gewählt hätten, käme diese Form der Bemessung des Elterngeldes auch den Wünschen der Eltern entgegen (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2015 S. 43).

Selbstverständlich müsste hier eine Obergrenze festgelegt werden, da die Höhe der staatliche Zahlungen bei sehr hohen gemeinsamen Einkommen nicht mehr vertretbar wäre. Da es eine Obergrenze im aktuellen Elterngeldgesetz gibt, sollte dies mit den Zielsetzungen des Elterngeldes auch bei einer Veränderung der Berechnungsmethode vereinbar sein. Derzeit liegt diese Grenze bei einer Auszahlung von höchstens 1800 € Elterngeld pro Elternteil im

---

<sup>17</sup> Im Rahmen der gesetzlichen höchsten Bezugsdauer

<sup>18</sup> Für Alleinerziehende könnte diese Bemessungsart ebenfalls angewandt werden. Jedoch wird dieser Fall hier nicht weiter diskutiert, da sich bei Alleinerziehenden nicht die Frage stellt, welcher Elternteil die Erwerbstätigkeit unterbricht und es somit nicht relevant für die Frage nach einer Gleichverteilung der Erwerbsunterbrechungen ist.

Monat (vgl. BEEG § 2 Abs 1 Satz 2). Die Grenze im vorgeschlagenen Entwurf zur Novellierung des Gesetzes könnte sich entweder auf die Höhe der Auszahlung oder auf die Höhe des zu berücksichtigenden Einkommens beziehen. Abhängig davon, welche der beiden Formen gewählt wird, kann der zur Auszahlung kommende Betrag stark variieren. In beiden Varianten kann es durch die Obergrenze dazu kommen, dass weniger verdienende Elternteile einen komparativen Vorteil bei der Unterbrechung der Erwerbstätigkeit erhalten. Vor allem bei hohen gemeinsamen Einkommen und bei großen Einkommensunterschieden zwischen den Elternteilen kann dieser Effekt entstehen. Weder die Festsetzung von Beträgen für solche Obergrenze, noch die Entscheidung für eine der beiden Varianten, soll an dieser Stelle benannt werden, da die Ermittlung der mathematischen Details denjenigen überlassen werden soll, die über mehr Expertise auf diesem Gebiet verfügen.

Diese Änderung würde allerdings nicht in allen Kritikpunkten eine Verbesserung bringen. Die finanziellen, geschlechtsspezifischen Anreize zur Erwerbsunterbrechung wären damit zwar nicht mehr gegeben, andere in Kapitel 5.1 als problematisch identifizierte Aspekte bestünden jedoch weiterhin. Einer davon ist der Aufschub von Geburten bis an die Grenzen der Fruchtbarkeit. Die weiterhin prozentuale Berechnung des Elterngeldes stellt einen Anreiz dafür dar, das Elterngeld erst bei möglichst hohem Einkommen in Anspruch zu nehmen. Dadurch kann der Effekt entstehen, dass die Entscheidung zur Familiengründung nach hinten verschoben wird, da mit zunehmendem Alter in der Regel mit höherem Lohn zu rechnen ist. Ein weiteres Manko der prozentualen Berechnung ist es, dass Familien mit einem hohen Einkommen stärker vom Elterngeld profitieren als Familien mit niedrigem Einkommen, obwohl diese möglicherweise eine stärkere Unterstützung benötigen könnten. Eine Abstufung des Prozentsatzes mit zunehmendem Einkommen, ähnlich der derzeitigen Regelung, könnte dem in gewissem Maße Abhilfe schaffen.

### **6.3 Steuerliche Einzelveranlagung**

Durch den höheren Nutzen des Ehegattensplittings nach § 26 EStG bei großen Unterschieden im Einkommen der Ehepartner\*innen stellt diese steuerliche Regelung einen weiteren Anreiz zur Unterbrechung von Erwerbstätigkeit bei

Frauen dar. Der Elternteil, der seine Erwerbstätigkeit familienbedingt unterbricht, hat in dieser Zeit kein Einkommen, wodurch das Ehegattensplitting maximal zu Buche schlägt, da der weiterhin berufstätige Elternteil die größten Steuerersparnisse hat. Diese steuerliche Begünstigung von Ehepaaren kommt vor allem denen zugute, die ein ‚Einverdienermodell‘ nach einer traditionellen Aufgabenteilung leben, bei der die Frau Haushalt und Kindererziehung und der Mann die Erwerbstätigkeit übernehmen. Hier wird ein weiterer Anreiz für Frauen gegeben, die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen und erst spät wieder in diese einzusteigen.

Das Ehegattensplitting ist einer der politisch geschaffenen Anreize für die Erwerbsunterbrechung bei Frauen, die eindeutig einer Veränderung oder gar Abschaffung bedürfen und im politischen und gesellschaftlichen Diskurs sehr umstritten sind. Schon 1993 schlug Schubert die Abschaffung des Ehegattensplittings vor (vgl. Schubert 1993 S. 114). DIE GRÜNEN forderten 2013 in einem Antrag an den Bundestag ebenfalls, dass das Ehegattensplitting abgeschafft werden sollte (vgl. Deutscher Bundestag 2013 S. 4). Dieser Meinung ist auch die LINKE (vgl. Möhring 2014). Die SPD ist ebenfalls gegen das Ehegattensplitting in seiner derzeitigen Form (vgl. Almstedt 2015)<sup>19</sup>. Bei einer steuerlichen Einzelveranlagung haben Frauen gegenüber Männern keinen Vorteil bei der familienbedingten Erwerbsunterbrechung. Der Anreiz, die Erwerbstätigkeit zugunsten der Familie (teilweise) niederzulegen, wäre zumindest im Hinblick auf steuerliche Regelungen für Frauen nicht größer als für Männer.

Gegner dieser Forderung, wie CDU und CSU, argumentieren, dass eine Abschaffung des Ehegattensplittings die Wahlfreiheit von Familien einschränke (vgl. CDU/CSU 2014). Das Ehegattensplitting abzuschaffen, wird als „einmischen“ in die „Aufgabenverteilung innerhalb der Familie“ und als „Bevormundung“ (CDU/CSU 2014) bezeichnet. Echte Wahlfreiheit kann in meinen Augen jedoch nur gewährleistet werden, wenn es für Frauen und Männer gleiche Voraussetzungen gibt. Das Ehegattensplitting ist zwar geschlechtsneutral formuliert, schafft aber in der praktischen Umsetzung keine gleichen

---

<sup>19</sup> Ein Übersicht über die Positionen der Parteien, entnommen aus deren Wahlprogrammen und Grundsatzprogrammen, kann im Internet unter <http://www.wahlprogramme-vergleichen.unklarheiten.de/?p=vergleich&thema=ehegattensplitting> gefunden werden.

Voraussetzungen, da es Frauen einen größeren Anreiz zur Übernahme der Familienarbeit und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bietet.

Ein weiteres Ziel des Ehegattensplittings ist die Sicherung des Existenzminimums für Paare. Das Existenzminimum soll nicht besteuert werden, weshalb es einen Grundfreibetrag für alle Einkommenssteuerpflichtigen gibt (vgl. EStG § 32a Abs 1 Satz 2 Nr 1). Wenn ein Paar gemeinsam von einem Einkommen lebt, sollen auch beide vor einer Besteuerung des jeweiligen Existenzminimums geschützt sein. Um dieses Ziel zu wahren, sollte bei einer Abschaffung des Ehegattensplittings ein übertragbarer Existenzminimumssatz eingeführt werden, fordern DIE GRÜNEN in ihrem Wahlprogramm zur Bundestagswahl 2013 (vgl. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2013 S. 84). Problematisch an dieser Forderung ist jedoch, dass ausnahmslos Ehen und eingetragene Lebensgemeinschaften in dieser Forderung als Wirtschaftsgemeinschaft angesehen werden. Paare, die gemeinsam wirtschaften und ebenfalls nur über ein Einkommen verfügen, jedoch nicht verheiratet sind, hätten nach dieser Forderung keinen Anspruch auf den Schutz des Existenzminimums beider Partner\*innen. Im Bezug von Arbeitslosengeld beispielsweise werden jedoch auch unverheiratete Paare, die zusammen leben und wirtschaften, als Wirtschaftsgemeinschaft betrachtet (vgl. SGB II §7 Abs. 3a). Selbst unverheiratete Paare müssen in diesem Fall mit ihrem Einkommen füreinander einstehen. Es ist nicht einsichtig, warum sie im SGB-II-Bezug als Wirtschaftsgemeinschaft angesehen werden, von den Vorteilen des Steuerrechts jedoch nicht profitieren sollten.

Schon im Jahr 2006 verkündete die Bundesregierung, dass „die Orientierung [...] am so genannten Ernährermodell [...] bereits vor zwanzig Jahren [...] aufgegeben worden“ sei (Deutscher Bundestag 2006b S. 8). Bei dieser Aussage bezieht sie sich zwar auf das Recht der gesetzlichen Rentenversicherung, mir stellt sich jedoch unweigerlich die Frage, wie es sein kann, dass sich das Recht der Einkommenssteuer fast zehn Jahre nach dieser Aussage immer noch an genau diesem ‚Ernährermodell‘ orientiert. Eine Novellierung scheint somit überfällig.

#### **6.4 Weitere politische Maßnahmen**

Es gibt ein recht breites Spektrum an weiteren Ideen für den Abbau geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten und ökonomischer Diskriminierung von Frauen. Populär sind darunter vor allem die Frauenquote und die Einführung eines Gesetzes zur gleichen Entlohnung von Männern und Frauen. Gesetze zum besonderen Schutz von Frauen auf dem Arbeitsmarkt durch Diskriminierungsverbote (vgl. Schubert 1993 S. 119-123), die Besteuerung von Hausarbeit (vgl. Kubon-Gilke 2015 S. 24), die Überprüfung von Arbeitsbewertungsverfahren in der Tarifbildung (vgl. Boll/Leppin 2015 S. 245), eine bessere Vereinbarkeit von Studium und Beruf, die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung in den Sozialversicherungen zugunsten einer Bürgerversicherung (vgl. BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 2013 S. 101) und eine Förderung von Frauen an Hochschulen (vgl. Prey/Wolf 2004 S. 158) sind nur einige der Ideen, denen ich im Zuge der Recherche für diese Arbeit begegnet bin. Der Ausbau von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder ist eine weitere politische Maßnahme, die bereits in Arbeit ist. Eine Untersuchung all dieser Vorschläge im Hinblick auf ihre voraussichtliche Wirkung auf geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich. Einige abschließende Gedanken zu weiteren Ideen möchte ich hier jedoch zusammenfassen.

Arbeitsmarktrechtliche Gebote, wie beispielsweise eine Frauenquote, müssten bei Nichteinhaltung eine Bestrafung zur Folge haben. Wenn Arbeitgebende die Quote nicht erfüllen, muss eine Konsequenz für sie folgen, da das Gesetz sonst kaum durchgesetzt werden könnte. Die Möglichkeit negativer Folgen für Arbeitgebende durch diese Sanktionierung könnten die Attraktivität des Einsatzes weiblicher Arbeitskräfte laut Schubert verringern (vgl. Schubert 1993 S. 122). Da sich die Frauenquote, wie sie in Deutschland hauptsächlich diskutiert wird jedoch ausschließlich auf Führungspositionen bezieht, wäre diese von Schubert dargestellte mögliche Auswirkung kaum zu befürchten. Eine gezielte Behebung der Ursachen dafür, dass Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert sind, scheint sinnvoll (vgl. Kubon-Gilke 2013 S. 655). Sollten diese Ursachen auf den Ähnlichkeitseffekt, der in Kapitel 3.3 knapp dargestellt wurde zurück zu führen sein, kann eine Frauenquote durchaus eine Sinnvolle Intervention sein.

DIE GRÜNEN möchten „mit einem Entgeltgleichheitsgesetz für beide Geschlechter gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit durchsetzen“ (vgl. Deutscher Bundestag 2013 S. 2). Ein solches Gesetz würde an den Gründen der niedrigeren Entlohnung von Frauen vorerst nichts ändern. Eine Durchbrechung des in Kapitel 2.4 und 3.2 dargestellten Zirkelschlusses (Frauen verdienen weniger weil sie ihre Erwerbstätigkeit eher unterbrechen als Männer. Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit eher weil sie weniger verdienen) könnte durch ein solches Gesetz jedoch angestoßen werden. Durch eine Anhebung von Frauenlöhnen per Gesetz, ohne die Gründe der ungleichen Entlohnung zu berücksichtigen, könnten andererseits unerwünschte Folgen auf dem Arbeitsmarkt entstehen: Arbeitgebende könnten durch erhöhte Lohnkosten in die Lage geraten, Arbeitnehmende zu entlassen und billigere Arbeitskräfte einzustellen. Eine Änderung der Ausgangssituation von Männern und Frauen, beispielsweise durch die Gleichverteilung und Verringerung familienbedingter Erwerbsunterbrechungen, könnte mit einem solchen Gesetz einher gehen.

Des Weiteren müssen Kinderbetreuungsmöglichkeiten ausgebaut werden, damit Eltern ihre Kinder ganztägig zuverlässig unterbringen können. Da die Bundesregierung den Ausbau von Angeboten zurzeit stark fördert, ist damit zu rechnen, dass sich die Betreuungssituation für Kinder verschiedener Altersstufen in den kommenden Jahren verbessert. Gelder fließen sowohl in den Ausbau von Betreuungsstätten, als auch in die Übernahme von Betriebskosten (vgl. Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend 2015). Boll stellt allerdings fest, dass Kinderbetreuung nicht grundsätzlich kostenlos sein muss (vgl. Boll 2010 S. 702). Da eine ganztägige Kinderbetreuung Familien eine höhere Erwerbstätigkeit ermöglicht, ist davon auszugehen, dass Eltern durch die Inanspruchnahme einen finanziellen Vorteil erhalten. Die Kosten für die Kinderbetreuung können ihnen somit zumindest teilweise zugemutet werden.

## 7 Das Mandat der Sozialen Arbeit

Nachdem die Gründe für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten dargestellt wurden und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen sich als ein wichtiger Grund herausgestellt haben, wurden einige Gesetze, die damit in Verbindung stehen, betrachtet. Dabei fiel auf, dass einige der Regelungen in ihrer aktuellen Ausgestaltung familienbedingte Erwerbsunterbrechungen vorrangig bei Frauen fördern, wodurch geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten verstärkt werden. Daher wurden im sechsten Kapitel Änderungen an diesen Regelungen diskutiert.

Aber was hat das Ganze mit Sozialer Arbeit zu tun? Schließlich sind alle in Kapitel 6 diskutierten Änderungen aktueller Regelungen politischer Natur, obwohl dies ein wissenschaftlicher Beitrag im Feld der Sozialen Arbeit ist. Die Frage, die es hier zu klären gilt, ist die, ob Soziale Arbeit ein politisches Mandat hat. Die Meinungen dazu sind geteilt (vgl. Merten 2001a S. 9). Eine ausführliche Diskussion dieser Frage kann an dieser Stelle nicht stattfinden, weshalb eine knappe Gegenüberstellung der Positionen ausreichen muss. Während die Befürworter\*innen fordern, dass „Sozialarbeit [...] sich endlich zu ihrem politischen Mandat bekennen [muss]!“ (Kusche/Krüger 2001 S. 15) sehen Gegner\*innen diese Forderung als „Missverständnis des professionellen Auftrags Sozialer Arbeit“ (Merten 2001b S. 89). Kusche und Krüger argumentieren, dass eine Enthaltung in Bezug auf das politische Geschehen den Aufgaben und Zielen der Sozialen Arbeit widerspricht (vgl. Kusche/Krüger 2001 S. 15). Mitwirkung an der Beseitigung gesellschaftlicher Missstände sei ein Teil des Verantwortungsbereichs Sozialer Arbeit, woraus sich ein politisches Mandat für diese ergibt (vgl. Kusche/Krüger S. 16). Schneider sieht das politische Mandat der Sozialen Arbeit nicht nur im Selbstverständnis als Menschenrechtsprofession begründet, sondern zudem auf die Wahrnehmung durch die Vereinten Nationen, die von Sozialer Arbeit fordert, für Menschenrechte einzutreten, (vgl. Schneider 2001 S. 32-33). Die Gegenposition beruft sich darauf, dass die Befähigung von Klient\*innen zum Vertreten eigener Interessen Aufgabe der Sozialen Arbeit ist, nicht die stellvertretende Einflussnahme auf die Politik (vgl. Kunstreich 2001 S. 126 und Lauwers 2001 S. 133). Lutz hingegen sieht im politischen Engagement der Sozialen Arbeit neue Perspektiven und befürwortet das politische Mandat (vgl. Lutz 2011 S. 99).



Ich schließe mich der Position von Kusche und Krüger an. Da eine Verbesserung der Lage von Klient\*innen der Sozialen Arbeit und eine Schaffung von sozialer Gerechtigkeit bei den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beginnen muss, die durch politische Regelungen geprägt werden, muss politische Einflussnahme grundsätzlich ein Bestandteil Sozialer Arbeit sein. Im Fall geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten ist eine Stellungnahme zudem aus folgenden drei Gründen unablässig:

Erstens: In Kapitel 3 wurden verschiedene Formen und Theorien der Diskriminierung dargestellt. Es konnte zwar nicht festgestellt werden, ob der bereinigte Gender-Pay-Gap von 7 % genau das Maß an Diskriminierung angibt, dem Frauen in Bezug auf die Höhe ihrer Löhne ausgesetzt sind, sicher ist jedoch, dass es Lohndiskriminierung gegenüber Frauen gibt. Ob das Ausmaß der Diskriminierung geringfügig oberhalb oder unterhalb dieses Wertes liegt, ist dabei nicht von Bedeutung. Von Bedeutung ist hingegen, dass die Diskriminierung von Frauen zu ihrer sozialen Ausschließung führt und ihre Teilhabechancen dadurch verringert werden (vgl. Cremer-Schäfer 2005 S. 151). Aufgabe der Sozialen Arbeit ist es, sich mit Ausschließungsprozessen und ihren Ursachen zu beschäftigen (vgl. Anhorn 2005 S. 32). Eine Annäherung von Frauen- und Männerlöhnen ist als Grundlage für die Verbesserung von Teilhabechancen von Frauen anzusehen und muss daher durch die Soziale Arbeit politisch gefördert werden.

Zweitens: Die Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen können schwerwiegende Folgen für Individuen nach sich ziehen. Die Benachteiligung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt kann Auswirkungen auf die soziale Absicherung haben (vgl. Schubert 1993 S. 26-27). Wie die gesellschaftliche Realität zeigt, ist das Risiko von Altersarmut betroffen zu sein, bei Frauen deutlich höher als bei Männern (vgl. Aichhorn 2015 S. 14). Wesentliche Gründe hierfür sind das geringere durchschnittliche Einkommen von Frauen und die Wahl des Familienmodells (vgl. Aichhorn 2015). Der Umgang mit den Folgen unzureichender sozialer Sicherheit bleibt der Sozialen Arbeit überlassen. Ein politisches Engagement im Sinne der Angleichung von Männer- und Frauenlöhnen kann die finanzielle Sicherheit von Frauen verbessern. Politische

Einflussnahme kann somit als Prävention bezeichnet werden und ist notwendig, um sozialen Ungerechtigkeiten entgegenzutreten.

Drittens hat die Soziale Arbeit einen pädagogischen Auftrag. Die Beratung, Aufklärung und Bildung von Klient\*innen ist eine ihrer Aufgaben. Um diese umfassend wahrnehmen zu können, müssen Fachkräfte über politische und gesellschaftliche Zusammenhänge informiert sein. Daher ist die Beschäftigung mit Themen wie geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten als Folge von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen für die Soziale Arbeit notwendig, auch wenn der Zusammenhang nicht auf den ersten Blick zu erkennen ist. Suchen Eltern beispielsweise Rat bei der Entscheidung, ob eine Rückkehr in eine Vollzeiterwerbstätigkeit möglich ist, ist es notwendig, dass Fachkräfte auch über wirtschaftliche Auswirkungen solcher Entscheidungen Auskunft geben können.

Es ist also in mehrfacher Hinsicht Aufgabe der Sozialen Arbeit sich mit dem Thema geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten auseinanderzusetzen. Eine verstärkte Wahrnehmung des politischen Mandats und eine Einmischung der Sozialen Arbeit ins politische Geschehen wären zur Umsetzung von Veränderungen wünschenswert.

## Fazit

Ziel dieser Arbeit war es, konkrete Maßnahmen zur zukünftigen Förderung der Gleichberechtigung von Männern und Frauen zu benennen. Die Förderung der Gleichberechtigung sollte sich dabei vor allem auf die Verminderung geschlechtsspezifischer Lohnungleichheiten beziehen.

Der Gender-Pay-Gap von derzeit 22 % lässt sich zu einem Teil durch die unterschiedliche Ausstattung von Männern und Frauen mit arbeitsmarkt-relevanten Merkmalen und durch Lohndiskriminierung gegenüber Frauen erklären. Ich habe festgestellt, dass eine genaue Bezifferung des Ausmaßes an Diskriminierung nur schwer möglich ist, da andere Formen der Diskriminierung (indirekte und Beschäftigungsdiskriminierung) schwer messbar sind. Zudem gibt es möglicherweise weitere arbeitsmarktrelevante Merkmale, die bei der Bereinigung des Gender-Pay-Gap nicht berücksichtigt werden konnten. So spricht ein Argument für eine niedrigere, das andere für eine höhere Diskriminierungsrate. Ich halte eine höhere Rate für wahrscheinlicher, da sich in dieser Arbeit abgezeichnet hat, dass die Auswirkungen von indirekter Diskriminierung sehr weitreichend und schwerwiegend sein können.

Mehrere der Erklärungen für den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen haben mit familienbedingten Erwerbsunterbrechungen zu tun. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen haben negative Folgen auf Erwerbserfahrung und Erwerbsumfang. Sie liefern die Grundlage für statistische Diskriminierung und führen zu einer Abwertung des bisher erlangten Humankapitals. Die erwartete niedrigere Bezahlung von Frauen, aufgrund möglicher familienbedingter Erwerbsunterbrechungen, wirkt sich auch auf ihr Ausbildungsverhalten und ihre Berufswahl aus. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen tragen somit stark zu geschlechtsspezifischen Lohnungleichheiten bei.

Es gibt mehrere politische Maßnahmen, die durch verschiedene Anreize Einfluss auf familienbedingte Erwerbsunterbrechungen haben. Neben anderen zählen dazu das Gesetz zu Elterngeld und Elternzeit, das Ehegattensplitting bei der Einkommenssteuer, staatliche Förderung und Garantie von Betreuungsmöglichkeiten von Kindern, sowie der Ehegattenunterhalt. Nach

einer kritischen Prüfung bin ich zu der Schlussfolgerung gekommen, dass sowohl das Elterngeld, als auch das Ehegattensplitting Frauen einen größeren Anreiz zur Unterbrechung der Erwerbstätigkeit bieten als Männern. Fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten begünstigen diese ebenfalls. Einzig die Regelungen des Ehegattenunterhalts, die die Selbstverantwortung von Geschiedenen in den Vordergrund stellt, bietet für Frauen einen Anreiz zur Fokussierung auf ihre Erwerbstätigkeit und Reduzierung von Erwerbsunterbrechungen.

Ausgehend von diesen Ergebnissen habe ich Ideen für die Umgestaltung der Maßnahmen erarbeitet, die geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten begünstigen. Ich halte eine umfassende Novellierung der Regelungen des Elterngeldes für eine wichtige und sinnvolle Maßnahme. Die Gleichverteilung von Erwerbsunterbrechungen zwischen beiden Elternteilen sollte durch das Elterngeld stärker gefördert werden. Dies kann durch eine Bindung der Auszahlung an eine gleichere Verteilung erreicht werden. Zudem sollte die Höhe des Elterngeldes in alternativer Form bemessen werden. Die Form, die ich erarbeitet habe, richtet sich nach der Differenz zwischen dem weiterhin erzielten gemeinsamen Einkommen und einem Betrag, der sich prozentual am vorherigen gemeinsamen Einkommen orientiert. Wenn das Elterngeld in Höhe dieser Differenz gezahlt wird, stellt es für beide Elternteile einen gleich starken Anreiz zur Erwerbsunterbrechung dar. Das Ehegattensplitting sollte zugunsten einer Einzelveranlagung abgeschafft werden, um die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern.

An der Schaffung von gerechten Rahmendbedingungen für Frauen und Männer in Deutschland muss die Soziale Arbeit aktiv mitarbeiten, was eine Teilnahme am gesellschaftlichen und politischen Diskurs erfordert. Dazu ist es Aufgabe der Sozialen Arbeit, sich mit den Gründen, Auswirkungen und Anreizen für geschlechtsspezifische Lohnungleichheiten auseinanderzusetzen und Stellung dazu zu beziehen.

# Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BEEG	Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BverfGE	Bundesverfassungsgericht
CDU	Christlich Demokratische Union Deutschlands
CSU	Christlich-Soziale Union in Bayern e. V.
EStG	Einkommensteuergesetz
GG	Grundgesetz
MuSchG	Mutterschutzgesetz
S.	Seite
SGB II	Sozialgesetzbuch zweites Buch
SGB VIII	Sozialgesetzbuch achtes Buch
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands

# Literaturverzeichnis

Achatz, Juliane (2008): Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt. In: Abraham, Martin; Hinz, Thomas (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. Wiesbaden: VS Verlag. 2. Auflage. S. 263-301.

Aichhorn, Ulrike (2015): Wenn ich einmal alt (und arm) bin. In: Brunbauer, Cornelia; Hörl, Gabriele; Schmutzhart, Ingrid: Geschlecht und Altern. Interdisziplinäre Betrachtungen. Wiesbaden: VS Verlag. S. 13-29

Almstedt, Jan (2015): Leitantrag „Moderne Familienpolitik“ für den Bundesparteitag. SPD rückt Kinder in den Mittelpunkt. 19. Oktober 2015. Abzurufen unter: [https://www.spd.de/aktuelles/130898/20151019\\_moderne\\_familienpolitik.html](https://www.spd.de/aktuelles/130898/20151019_moderne_familienpolitik.html). Abgerufen: 30.10.2015.

Anhorn, Roland (2005): Zur Einleitung: Warum sozialer Ausschluss für Theorie und Praxis Sozialer Arbeit zum Thema werden muss. In: Anhorn, Roland; Bettinger, Frank (Hrsg.): Sozialer Ausschluss und Soziale Arbeit. Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie und Praxis Sozialer Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag. S. 11 – 41.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Beblo, Miriam; Wolf, Elke (2002): Sind es die Erwerbsunterbrechungen? Ein Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. MittAB. Jg. 36. Heft 4. S. 560 – 572.

Becker, Gary Stanley (1993): Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago: University of Chicago Press. 3<sup>rd</sup> edition.

Becker, Gary Stanley (1971): The Economics of Discrimination. Chicago: University of Chicago Press. 2<sup>nd</sup> edition.

Boll, Christina; Leppin, Julian S. (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. In: Wirtschaftsdienst. Jg. 95. Heft 4. S. 249 – 254.

Boll, Christina (2010): Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. In: Wirtschaftsdienst. Jg. 90. Heft 10. S. 700 – 702.

Boll, Christina (2009): Lohneinbußen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. SEOPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. 160.

Brudermüller, Gerd (2008): Geschieden und doch gebunden? Ehegattenunterhalt zwischen Recht und Moral. München: Verlag C. H. Beck.

Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend (2015): Gute Kinderbetreuung. Abzurufen unter: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Kinder-und-Jugend/kinderbetreuung.html>. Abgerufen am: 03.11.2015

Bundesverfassungsgericht (2015): Leitsätze zum Urteil des Ersten Senats vom 21. Juli 2015 BVerfG, 1 BvF 2/13 vom 21.07.2015, Rn. (1-75). Abzurufen unter: [http://www.bverfg.de/e/fs20150721\\_1bvf000213.html](http://www.bverfg.de/e/fs20150721_1bvf000213.html).

BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN (2013): Zeit für den grünen Wandel. Teilhaben. Einmischen. Zukunft schaffen. Bundestagswahlprogramm 2013 von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN.

Busch, Anne; Holst, Elke (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research. 169.

CDU/CSU Fraktion im Deutschen Bundestag (2014): Ehegattensplitting muss beibehalten werden. Keine Bevormundung von Familien. Pressemitteilung von 32.01.2014. Abrufbar unter: <https://www.cducsu.de/presse/pressemitteilungen/ehegattensplitting-muss-beibehalten-werden>. Abgerufen am: 26.10.2015.

Cremer-Schäfer, Helga (2005): Situationen sozialer Ausschließung und ihre Bewältigung durch die Subjekte. In: Anhorn, Roland; Bettinger, Frank: Sozialer Ausschluss und Soziale Arbeit. Positionsbestimmungen einer kritischen Theorie und Praxis Sozialer Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag. S. 147 - 164

Deutscher Bundestag (2014): Kleine Anfrage. Entwicklungen beim Elterngeld. Drucksache 18/1001. 14.05.2014.

Deutscher Bundestag (2013): Antrag. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebenslauf durchsetzen. Drucksache 17/12497. 27.02.2013.

Deutscher Bundestag (2008): Bericht über die Auswirkungen des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie über die gegebenenfalls notwendige Weiterentwicklung. Unterrichtung durch die Bundesregierung. Drucksache 16/10770. 30. 10. 2008.

Deutscher Bundestag (2006a): Antwort der Bundesregierung. Die Ausgestaltung des Elterngeldes. Drucksache 16/769. 27.02.2006.

Deutscher Bundestag (2006b): Antwort der Bundesregierung. Gleichstellungspolitische Aktivitäten der Bundesregierung. Drucksache 16/807. 06.03.2006.

Deutscher Bundestag (2006c): Gesetzentwurf. Entwurf eines Gesetzes zur Einführung des Elterngeldes. Drucksache 16/1889. 20.06.2006.

Duderstadt, Jochen (2008): Unterhaltsrecht aktuell. Unterhalt für Ehegatten, Kinder und Verwandte. München: dtv.

Finke, Claudia (2011): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. In: Wirtschaft und Statistik. 2011. Heft 1. S. 36 - 50.

Franz, Nele (2011): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede und Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung unter Berücksichtigung von Voll- und Teilzeitarbeit. Westfälische Wilhelms-Universität Münster. Centrum für Interdisziplinäre Wirtschaftsforschung, Diskussionspapier 11/2011.

Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik. Berlin: Springer. 6. Auflage.

Garloff, Alfred; Machnig, Jan; Schaade, Peter (2011): Große Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Frauen und Männer am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Hessen 2010. In: IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. 2/2011.

Hinz, Thomas; Ausprung, Katrin (2010): Geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Entlohnung. In: Hormel, Ulrike; Scherr, Albert (Hrsg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag. S. 135 - 149.

Institut für Demoskopie Allensbach (2015): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Elternpaaren im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abrufbar unter: [www.ifd-allensbach.de/uploads/tx\\_studies/Weichenstellungen.pdf](http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/Weichenstellungen.pdf)



Hübler, Olaf (2003): Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. MittAB 36 (4). S. 539 – 559.

Kubon-Gilke, Gisela (2015): ...koch´ doch schon mal! Ökonomische Modelle zur Arbeitsteilung im Haushalt. Diskussionsbeitrag aus der Evangelischen Hochschule Darmstadt. Nr 11. Juli 2015.

Kubon-Gilke, Gisela (2013): Außer Konkurrenz. Sozialpolitik im Spannungsfeld von Zentralsteuerung, Markt und Traditionssystemen. 2. Auflage. Marburg: Metropolis.

Kunstreich, Timm (2001): Vom Missverständnis eines politischen Mandats Sozialer Arbeit. In: Merten, Roland (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen: Leske + Budrich. S. 121-130.

Kusche, Christoph; Krüger, Rolf (2001): Sozialarbeit muss sich endlich zu ihrem politischen Mandat bekennen! In: Merten, Roland (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen: Leske + Budrich. S. 7-14.

Lauwers, Leo (2001): Politische Verantwortung braucht Fleißarbeit, nicht Marktgeschrei! In: Merten, Roland (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen: Leske + Budrich. S. 131-144.

Lutz, Ronald (2011): Das Mandat der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag.

Merten, Roland (2001a): Soziale Arbeit im Strudel ihres (politischen) Selbstverständnisses? Eine Einleitung. In: Merten, Roland (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen: Leske + Budrich. S. 7-14.

Merten, Roland (2001b): Politisches Mandat als (Selbst-)Missverständnis des professionellen Auftrags Sozialer Arbeit. In: Merten, Roland (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen: Leske + Budrich. S. 89-100.

Möhring, Cornelia (2014): Ehegattensplitting endlich abschaffen. Pressemitteilung. 27.08.2014. Abzurufen unter: <http://www.linksfraktion.de/pressemitteilungen/ehegattensplitting-endlich-abschaffen/> Abgerufen: 30.10.2015.

Niederbacher, Arne; Zimmermann, Peter (2011): Grundwissen Sozialisation. Einführung zur Sozialisation im Kindes- und Jugendalter. Wiesbaden: VS Verlag. 4. überarb. und akt. Auflage.

Prey, Hedwig; Wolf Elke (2004): Catch me if you can. Erklärungsfaktoren des Lohndifferenzials zwischen Männern und Frauen 1984-2001. In: Fitzenberger, Bernd; Smolny, Werner; Winker, Peter (Hrsg.): Herausforderungen an den Wirtschaftsstandort Deutschland. Baden-Baden: Nomos Verlag.

Reimer, Thordis (2013). Elterngeld. Analyse der Wirkungen. Wiesbaden: Springer VS.

Russo, Giovanni; Hassink, Wolter (2011): Multiple Glass Ceilings. IZA Discussion Paper No. 5828.

Schlicht, Ekkehard (2010): Lohnbildung in modernen Arbeitsmärkten: Weder gerecht noch effizient. Munich Discussion Paper No. 2010-19. Volkswirtschaftliche Fakultät. Ludwig-Maximilians-Universität München. Abrufbar unter: <http://epub.ub.uni-muenchen.de/11463/>.

Schneider, Volker (2001): Sozialarbeit zwischen Politik und professionellem Auftrag. Hat sie ein politisches Mandat? In: Merten, Roland (Hrsg.): Hat Soziale Arbeit ein politisches Mandat? Positionen zu einem strittigen Thema. Opladen: Leske + Budrich. S. 27-40.

Schubert, Renate (1993): Ökonomische Diskriminierung von Frauen: eine volkswirtschaftliche Verschwendung. Frankfurt/M.: Fischer.

Sesselmeier; Blauermel (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg: Physika-Verlag. 2. Auflage.

Statistisches Bundesamt (2015a): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. 2. Vierteljahr 2015.

Statistisches Bundesamt (2015b): Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Beendete Leistungsbezüge für im Jahr 2013 geborene Kinder. Januar 2013 bis März 2015.

Statistisches Bundesamt (2015c): Personen in Elternzeit. [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3\\_9\\_Elternzeit.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_9_Elternzeit.html). Abgerufen am 12.10.2015.

Statistisches Bundesamt (2015d): Internationaler Frauentag: Mütter sind immer häufiger erwerbstätig. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/ImFokus/Bevoelkerung/ErwerbstaetigkeitFrauenMuetter.html>. Abgerufen am 12.10.2015.

Statistisches Bundesamt (2014): Auf dem Weg zur Gleichstellung? Bildung, Arbeit und Soziales – Unterschiede zwischen Frauen und Männern.

Statistisches Bundesamt (2013a): Verdienstunterschiede von Frauen und Männern bleiben weiter bestehen. Pressemitteilung vom 19. März 2013 – 108/13.

Statistisches Bundesamt (2013b): Väter beziehen immer häufiger, aber auch immer kürzer Elterngeld. Pressemitteilung 411. 6.12.2013. Abzurufen unter: [https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/12/PD13\\_411\\_22922.html](https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2013/12/PD13_411_22922.html). Abgerufen: 30.10.2015

Statistisches Bundesamt (2006): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Weuster, Arnulf (2004): Personalauswahl. Anforderungsprofil, Bewerbersuche, Vorauswahl und Vorstellungsgespräch. Wiesbaden: Springer.

Zameck, Walburga v. (1991): Ökonomische Theorie der Frau. Eine mikroökonomische Analyse von Markt- und Nichtmarktentscheidungen. Berlin: Duncker & Humblot.

# Quellenverzeichnis

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz vom 5. Dezember 2006 (BGBl. I S. 2748). Stand: Neugefasst durch Bek. v. 27.01.2015 I 33.

Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 16 des Gesetzes vom 29. Juni 2015 (BGBl. I S. 1042) geändert worden ist. Stand: Neugefasst durch Bek. v. 2.1.2002 I 42, 2909; 2003, 738; zuletzt geändert durch Art. 16 G v. 29.6.2015 I 1042

Das Achte Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 28. Oktober 2015 (BGBl. I S. 1802) geändert worden ist. Stand: Neugefasst durch Bek. v. 11.9.2012 I 2022; zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 28.10.2015 I 1802

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch – Grundsicherung für Arbeitsuchende – in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. Mai 2011 (BGBl. I S. 850, 2094), das durch Artikel 5 des Gesetzes vom 24. Juni 2015 (BGBl. I S. 974) geändert worden ist. Stand: Neugefasst durch Bek. v. 13.5.2011 I 850, 2094; Zuletzt geändert Art. 1a G v. 15.4.2015 I 583

Einkommensteuergesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 2009 (BGBl. I S. 3366, 3862), das zuletzt durch Artikel 1, 2 u. 3 des Gesetzes vom 2. November 2015 (BGBl. I S. 1834) geändert worden ist. Stand: Neugefasst durch Bek. v. 8.10.2009 I 3366, 3862; zuletzt geändert durch Art. 1, 2 u. 3 G v. 2.11.2015 I 1834

Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist. Stand: Zuletzt geändert durch Art. 1 G v. 23.12.2014 I 2438

Mutterschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 20. Juni 2002 (BGBl. I S. 2318), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 23. Oktober 2012 (BGBl. I S. 2246) geändert worden ist. Stand: Neugefasst durch Bek. v. 20.6.2002 I 2318; zuletzt geändert durch Art. 6 G v. 23.10.2012 I 2246

# Persönliche Erklärung

Ich versichere, dass ich diese Arbeit ohne fremde Hilfe angefertigt und mich anderer als der von mir angegebenen Schriften und Hilfsmittel nicht bedient habe.

Ort, Datum: Darmstadt, 23.11.2015

Unterschrift: