

Der Preis von Mutterschaft - die Lohnlücke zwischen Frauen mit und ohne Kinder in Ost- und Westdeutschland

Lawitzky, Corinna; Weyh, Antje

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

Verlag Barbara Budrich

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Lawitzky, C., & Weyh, A. (2023). Der Preis von Mutterschaft - die Lohnlücke zwischen Frauen mit und ohne Kinder in Ost- und Westdeutschland. *GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, 15(1), 119-137. <https://doi.org/10.3224/gender.v15i1.09>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY Licence (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

Der Preis von Mutterschaft – die Lohnlücke zwischen Frauen mit und ohne Kinder in Ost- und Westdeutschland

Zusammenfassung

Die vorliegende Studie analysiert die Lohnlücke zwischen Frauen mit und ohne Kinder vor dem Hintergrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Rollenbilder in Ost- und Westdeutschland. Die Datengrundlage bildet die Beschäftigtenhistorik des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Angaben zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland enthält. Vollzeitbeschäftigte Frauen mit Kindern verdienen weniger als Frauen ohne Kinder, wobei dieser Lohnunterschied in Westdeutschland deutlich größer ausfällt als in Ostdeutschland. Mittels einer Oaxaca-Blinder-Zerlegung weisen wir wichtige Einflussfaktoren aus und können einen bereinigten Lohnunterschied ermitteln. Dabei deuten die Ergebnisse der Zerlegungen darauf hin, dass historische Unterschiede bezüglich der gesellschaftlichen Leitbilder zur Mutterrolle in Ost- und Westdeutschland weiterhin bestehen. Die Abkehr vom traditionellen Bild der Mutterrolle ist somit nach wie vor relevant für den Abbau des Lohnnachteils für Mütter.

Schlüsselwörter

Lohn, Motherhood Wage Penalty, Oaxaca-Blinder-Zerlegung, Traditionelle Rollenbilder

Summary

The price of motherhood – the wage gap between women with and without children in eastern and western Germany

Against the background of different social role models in eastern and western Germany, this study analyses the wage gap between women with and without children. We use a comprehensive data set comprising all employees who are liable to social security contributions in Germany. We find that women with children who are in full-time employment earn lower wages than women in full-time employment without children. This wage gap is bigger in western Germany than in eastern Germany. Using the Oaxaca-Blinder decomposition approach, we determine important influencing factors and the adjusted wage gap. The results of these decompositions indicate that historical differences between the social role expectations of mothers in eastern and western Germany still exist. The renunciation of traditional role models is still very important when it comes to reducing the motherhood wage penalty.

Keywords

wage, motherhood wage penalty, Oaxaca-Blinder decomposition, traditional role models

1 Einleitung

Der Lohnunterschied zwischen Frauen mit und ohne Kinder, der sogenannte Motherhood Wage Penalty, war bereits Gegenstand vieler empirischer Studien (z. B. Budig/England 2001; Schmelzer/Kurz/Schulze 2015; Kleven et al. 2019). Demgegenüber deuten verschiedene Forschungsergebnisse darauf hin, dass für Väter keine Lohnnachteile gegenüber Männern ohne Kinder bestehen (z. B. Feldhoff 2021; Killewald/Garcia-Manglano



2016; Musick/Bea/Gonalons-Pons 2020). In einer Meta-Analyse fanden Cukrowska-Torzewska/Matysiak (2020) einen Lohnunterschied von sechs Prozent zwischen Frauen mit Kindern und Frauen ohne Kinder in Deutschland. Als wichtigste Erklärungsfaktoren für die ungleiche Entlohnung wurden humankapitalrelevante Merkmale identifiziert, welche aufgrund von Erwerbsunterbrechungen und reduzierten Arbeitszeiten bei Müttern unter Umständen in einem geringeren Ausmaß vorhanden sein können.

Ein weiterer Erklärungsansatz für den Motherhood Wage Penalty stellt eine mögliche Diskriminierung von Müttern durch Arbeitgebende dar. In der Gesellschaft bestehen bestimmte Vorstellungen und Erwartungen im Zusammenhang mit der Mutterrolle. Diese beeinflussen möglicherweise die Gehaltsentscheidungen und könnten Frauen mit Kindern benachteiligen (z. B. Bernard/Correll 2010; Oesch/Lipps/McDonald 2017).

Aus historischer Perspektive kommt hinzu, dass die Vorstellungen von Mutterschaft und Erwerbstätigkeit im geteilten Deutschland Unterschiede aufwiesen. So wurde in der ehemaligen DDR das Prinzip einer universellen Erwerbstätigkeit verfolgt. In der damaligen BRD hingegen wurden mit Mutterschaft hauptsächlich familiäre und häusliche Zuständigkeiten assoziiert. Diese Unterschiede zeigen sich auch heute noch, z. B. in der häufigeren Vollzeitbeschäftigung von Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern in Ostdeutschland gegenüber Westdeutschland (Barth et al. 2020: 702). Daraus abgeleitet lässt sich vermuten, dass es ebenfalls Unterschiede im Motherhood Wage Penalty zwischen den beiden Großregionen gibt.

Das Ziel der vorliegenden Studie besteht darin, die Lohnlücke zwischen Frauen mit und ohne Kinder vor dem Hintergrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Rollenbilder in Ost- und Westdeutschland zu analysieren. Dazu erfolgt eine Zerlegung des Lohnunterschiedes nach dem Verfahren von Oaxaca (1973) und Blinder (1973), um relevante Erklärungsfaktoren zu ermitteln und eine bereinigte Lohnlücke ausweisen zu können.

Zu Beginn werden unter Punkt 2 die theoretischen Grundlagen für die empirische Analyse sowie der bisherige Forschungsstand erläutert. Punkt 3 wendet sich dem empirischen Vorgehen zu. Anschließend werden unter Punkt 4 die gewonnenen Ergebnisse präsentiert und unter Rückbezug auf die aufgestellten Hypothesen diskutiert. Abschließende Betrachtungen erfolgen im Fazit.

2 Theoretischer Hintergrund

Hinsichtlich unseres Forschungsinteresses greifen mehrere Literaturstränge ineinander: die geschlechtsspezifischen Rollenbilder und -erwartungen in Bezug auf Mutterschaft, die unterschiedlichen Auffassungen der Mutterrolle in Ost- und Westdeutschland sowie die Diskriminierungstheorien nach Becker (1971) und nach Arrow (1971).

2.1 Geschlechtsspezifische Rollenbilder und -erwartungen

Bei sozialen Rollen handelt es sich um Erwartungen, die sich in einer Gesellschaft an das Verhalten der Träger*innen ebendieser Rollen knüpfen. Diese Verhaltensvorschriften werden durch die Gesellschaft bestimmt und verändert, sodass deren Inhalte von den konkreten einzelnen Rollenträger*innen unabhängig sind. Den Rollenvorgaben

haftet dabei eine gewisse Verbindlichkeit an, da eine Nichterfüllung der Erwartungen gesellschaftlich sanktioniert wird (Dahrendorf 2010 [1959]: 35ff.). In den Rollen werden zudem soziale Normen und Werte institutionalisiert, welche sich die Individuen im Zuge der Sozialisation aneignen. Durch die Orientierung an den entsprechenden Rollenvorgaben wird die Komplexität sozialer Interaktionen reduziert, da die Akteure jeweils voneinander erwarten können, ihr Handeln nach diesen Vorgaben auszurichten (Honneth/Lepold 2014: 151).

Nach der strukturfunktionalistischen Theorie Talcott Parsons' nehmen Frauen und Männer unterschiedliche, klar voneinander getrennte soziale Rollen ein. Dadurch wird eine Form der Arbeitsteilung ermöglicht, welche für die Wahrung der Stabilität der Gesellschaftsstrukturen am funktionalsten ist. Grundsätzlich wird zwischen „instrumentell-adaptiven“ und „expressiv-integrativen“ Funktionen unterschieden, die von den Familienmitgliedern eingenommen werden (Parsons 1968:57). Erstere schließen Handlungen ein, die sich auf die Beziehungen der Familie nach außen richten. Demgegenüber beziehen sich die expressiv-integrativen Funktionen auf die internen Beziehungen zwischen den Familienmitgliedern. In der Kernfamilie übernimmt der Vater die instrumentell-adaptiven Funktionen, also die Berufsrolle. Die Mutter übernimmt die expressiv-integrativen Funktionen, also die Familienrolle. Söhne richten ihre Verhaltensorientierungen primär am Vater aus und Töchter an der Mutter. Auf diese Art und Weise werden die Kinder innerhalb der Kernfamilie entsprechend der jeweiligen Geschlechtsrollen sozialisiert (Gildemeister/Hericks 2012: 123).

Parsons' Positionen zu den Geschlechtsrollen sind jedoch nicht ohne Kritik geblieben. Vor dem Hintergrund der gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen wirken die Auffassungen nicht mehr zeitgemäß. Die Erwerbstätigenquote der Frauen steigt kontinuierlich an (Statistisches Bundesamt 2019) und im Jahr 2018 waren 78 Prozent der Mütter mit schulpflichtigen Kindern erwerbstätig (Statistisches Bundesamt 2020). Während die Mutterrolle bis in die 1970er-Jahre mit dem Leitbild einer guten Hausfrau, die die Kinder versorgt und den Familienhaushalt führt, verbunden war, kam es mit der Individualisierung der Gesellschaft zu einer zunehmenden Pluralisierung der Lebensformen und einer stärkeren Orientierung von Müttern auf soziale Ebenen jenseits der Sorgearbeit (Kortendiek 2008: 436). Alva Myrdal und Viola Klein betonten bereits 1960, dass es nicht die eine typische Geschlechtsrolle gibt (Myrdal/Klein 1960: 30). Frauen wie Männer können viele verschiedene Rollen innehaben, die unterschiedliche Erwartungen und Verhaltensvorgaben mit sich bringen, und die Geschlechtsrolle der Frau ist nicht zwangsläufig mit der Mutterrolle gleichzusetzen.

Die Verantwortlichkeit für die Sorge- und Hausarbeit scheint jedoch trotz der beschriebenen gesellschaftlichen Wandlungsprozesse weiterhin ein gewichtiger Teil der Mutterrolle zu sein. So zeigt eine Befragung von Mädchen in der Schweiz, dass geschlechtstypische Vorstellungen über Erwerbstätigkeit und Familie weiterhin relevant sind (Schmid/Schlegel/Huber 2016: 39). Selbst bei Paaren mit egalitären Einstellungen zur Aufteilung familiärer Aufgaben kommt es nach der Geburt eines Kindes zu einer Traditionalisierung der Rollenvorstellungen (Kortendiek 2008: 438; Levy 2018: 7ff.). Dieses Muster zeigte sich auch während der Corona-Krise. So fühlten sich Frauen mit Kindern im Lockdown im Vergleich zu Männern mit Kindern aufgrund zusätzlicher Betreuungsarbeiten rund doppelt so häufig in ihrer Arbeitskapazität eingeschränkt

(Lanfranconi et al. 2021: 29). Des Weiteren wird im Falle einer Trennung der Eltern oft ohne weitere Aushandlungsprozesse der Mutter die Hauptverantwortung für die Kinder zugesprochen (Monz/Cornelißen 2019: 118).

2.2 Die Mutterrolle in Ost- und Westdeutschland

Gesellschaftliche Rollenbilder und Einstellungen werden auch durch das politische Umfeld geprägt. Die politischen Leitlinien zu Mutterschaft und Erwerbstätigkeit unterschieden sich stark zwischen der ehemaligen DDR und der damaligen BRD. Das im Jahr 1949 erlassene Grundgesetz der BRD schrieb zwar bereits die Gleichberechtigung von Frauen und Männern fest, allerdings bestimmte ein patriarchalisches Familienbild noch lange danach das Familienrecht. Das sogenannte Gleichberechtigungsgesetz aus dem Jahr 1958 erlaubte es Frauen, auch gegen den Willen ihres Ehemannes zu arbeiten. Voraussetzung dafür war jedoch, dass dadurch ihre Pflichten in Ehe und Familie nicht vernachlässigt wurden. Diese Regelung blieb bis 1977 bestehen (Bundeszentrale für politische Bildung 2018). In den 1980er-Jahren bestimmten der Reform zum Trotz aber weiterhin Leitbilder wie „Mutterarbeit ist mehr als Erwerbsarbeit“ oder „Mutterarbeit führt zur Selbstverwirklichung der Frau“ (Gerhard-Teuscher 1982: 132) die Familienpolitik in der damaligen BRD.

Demgegenüber wurde die unmittelbare Geltung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Verfassung der DDR bereits im Jahr 1949 festgeschrieben. Im sozialistischen System galt das Ziel der Einbeziehung aller verfügbaren Arbeitskräfte in den Arbeitsmarkt. Zudem kam es zu einem flächendeckenden Ausbau der Kinderbetreuung. Bis zur Auflösung der DDR gab es für fast alle Kinder über drei Jahren und für etwa 60 Prozent der Kinder unter drei Jahren einen Platz in einer staatlichen Betreuungseinrichtung (Kaminsky 2016: 104).

Insgesamt führten diese Unterschiede in der Familienpolitik dazu, dass die Rollenbilder der für Sorge- und Hausarbeit zuständigen Mutter und des männlichen Familiennährers im damaligen Gebiet der BRD deutlich stärker ausgeprägt waren als in der DDR (Gottschall 2018: 372). Direkt nach der Wiedervereinigung betrug die durchschnittliche Müttererwerbstätigenquote der Jahre 1990 bis 1994 in Ostdeutschland 70 Prozent, in Westdeutschland lag sie hingegen bei nur 48 Prozent (Barth et al. 2020: 702). Seitdem haben sich die Erwerbstätigenquoten immer weiter angeglichen. So unterschieden sich die durchschnittlichen Müttererwerbstätigenquoten der Jahre 2015 bis 2018 in Ost- und Westdeutschland nur noch um rund vier Prozentpunkte, mit einem höheren Wert in Ostdeutschland (Barth et al. 2020: 702). Allerdings kommt dabei in Westdeutschland eine Teilzeitbeschäftigung deutlich häufiger vor (Barth et al. 2020: 703). Untersuchungen zu den familienbezogenen Einstellungen in Ost- und Westdeutschland zeigen ebenfalls eine Angleichung, aber auch noch Divergenzen zwischen den beiden Großregionen. So fällt z. B. die Zustimmung zu der Aussage, dass ein Kleinkind unter der Berufstätigkeit der Mutter leidet, in Westdeutschland höher aus als in Ostdeutschland (Rainer et al. 2018: 14).

2.3 Gehaltsentscheidungen der Arbeitgebenden

Aus den Erwartungen an die Mutterrolle können sich negative Folgen für die Entlohnung von Müttern ergeben. Der sog. *Taste for Discrimination* nach Gary S. Becker (1971) beschreibt die Neigung von Arbeitgebenden, eine bestimmte Gruppe zu benachteiligen (Becker 1971: 14). Zum einen kann die Benachteiligung durch die Unkenntnis der Arbeitgebenden über die Produktivität einer Gruppe zustande kommen, welche durch Wissen beseitigt werden kann. Zum anderen bilden Stereotype eine Quelle für die Diskriminierungsneigung. Diese sind in einem hohen Maße änderungsresistent und können nur schwer durch die Aufarbeitung von Wissen über die betreffende Gruppe beseitigt werden (Becker 1971: 16f.). Aus den stereotypen Vorstellungen über die Eigenschaften von Müttern kann damit eine Neigung bei den Arbeitgebenden entstehen, diese geringer zu entlohnen als Frauen ohne Kinder. Da mit der Mutterrolle in erster Linie Zuständigkeiten und Kompetenzen im familiären und häuslichen Bereich verbunden werden, wird Müttern z. B. ein hohes Maß an emotionaler Wärme zugesprochen. Gleichzeitig wird mit Müttern nur ein geringes Maß an Durchsetzungsfähigkeit oder einem dominanten Auftreten verbunden (Bernard/Correll 2010: 617). In den meisten Fällen sind die stereotypen Vorstellungen bereits so stark in der Gesellschaft verankert, dass deren Anwendung unbewusst geschieht. Dies trägt zusätzlich dazu bei, dass eine bestehende Diskriminierungsneigung nur schwer beseitigt werden kann (Hipp 2016: 44). Hinzu kommt, dass Gruppen bevorzugt werden, die den Arbeitgebenden möglichst ähnlich sind (Hipp 2016: 44). In Deutschland sind Mütter in Führungspositionen unterrepräsentiert. Fast drei Viertel der Frauen in Führungspositionen leben in Haushalten ohne Kinder (Holst/Friedrich 2017: 6). Männer und kinderlose Frauen könnten folglich bei Gehaltsentscheidungen eher bevorzugen werden als Mütter.

Eine weitere mögliche Erklärung für den Motherhood Wage Penalty stellt die *statistische Diskriminierung* nach Kenneth J. Arrow (1971) dar. Ausgangspunkt ist hier, dass Arbeitgebenden bei Gehaltsentscheidungen nur unvollständige Informationen über die potenzielle Produktivität einer konkreten Person zur Verfügung stehen. Dieses Wissen zu generieren, verursacht für die Arbeitgebenden jedoch hohe Kosten (Arrow 1971: 26). Arbeitgebende orientieren sich deshalb meist an der sozialen Position der Person. Diese Form der Diskriminierung wird als statistisch bezeichnet, da die Durchschnittswerte bzw. die Varianz der Produktivität innerhalb der entsprechenden sozialen Gruppe für die Gehaltsentscheidungen herangezogen werden (Hipp 2016: 44). Liegen bei einer oder einem Arbeitgebenden bereits verfestigte Annahmen über die geringe Produktivität einer Gruppe vor, so hat diese*r die Tendenz, Angehörige der Gruppe zu einem vergleichsweise niedrigen Gehalt einzustellen (Arrow 1971: 25). Im Falle von Mutterschaft fungieren z. B. häufiger auftretende Fehlzeiten aufgrund von Kinderbetreuung als ein möglicher Hinweis für eine geringere Produktivität.

Aufgrund der sozialen Vorgaben für die Mutterrolle und der daraus resultierenden Diskriminierungsmechanismen wird ein negativer Einfluss von Mutterschaft auf die Löhne von Frauen erwartet. Jedoch gibt es dabei Anhaltspunkte, dass die Mutterrolle in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich wahrgenommen wird. Aufgrund dieser Unterschiede ist zu vermuten, dass Diskriminierungsmechanismen bezüglich der Entlohnung in Westdeutschland in einem höheren Maße wirksam sind als in Ostdeutschland,

d. h., wir erwarten, dass der Lohnunterschied zwischen Frauen mit und ohne Kinder in Westdeutschland größer als in Ostdeutschland ist.

3 Daten, Methoden und mögliche Erklärungsfaktoren

Die Datengrundlage der vorliegenden Analyse ist die Beschäftigtenhistorik (BeH) des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Diese enthält für wissenschaftliche Zwecke aufbereitete administrative Daten der Bundesagentur für Arbeit, die aus den Meldungen der Arbeitgebenden an die Sozialversicherung generiert werden. Die BeH umfasst tagesgenaue Meldungen zu allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten seit 1975. Für die vorliegende Analyse werden die Informationen zum Stichtag 30. Juni 2017 betrachtet. Um Inkonsistenzen zu vermeiden und eine bessere Vergleichbarkeit der Personen zu gewährleisten, werden nur sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen im erwerbsfähigen Alter betrachtet sowie geringfügig entlohnt Beschäftigte und Auszubildende aus der Analyse ausgeschlossen. Da keine Information über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in Stunden vorliegt, beschränkt sich die Analyse auf Vollzeitbeschäftigte. Letzteres Vorgehen ist üblich bei Analysen des Gender Pay Gap, die auf der Grundlage dieser Datenbasis durchgeführt werden (z. B. Fuchs et al. 2021; Weyh et al. 2019).

Die Information dazu, ob eine Frau mindestens ein Kind hat oder nicht, wurde aus den integrierten Erwerbsbiografien nach dem Verfahren von Müller/Strauch (2017) generiert und anhand einer eindeutig zuordenbaren Personennummer mit den Daten der BeH verknüpft. Mit diesem Vorgehen sind allerdings auch Limitationen verbunden (vgl. Müller/Strauch 2017: 9). Folglich können, abhängig vom Alter der Mütter, nur bis zu 75 Prozent der Mütter eindeutig in den Daten identifiziert werden (Müller/Strauch 2017).

Der unbereinigte Motherhood Wage Penalty wird in Anlehnung an die Berechnung des unbereinigten Gender Pay Gap ermittelt (Statistisches Bundesamt 2021). Dazu wird die Differenz aus dem durchschnittlichen Tagesentgelt der Frauen ohne Kinder und dem durchschnittlichen Tagesentgelt der Frauen mit Kindern durch das durchschnittliche Tagesentgelt der Frauen ohne Kinder dividiert und mit 100 multipliziert. Anschließend erfolgt die Zerlegung in einen erklärten und einen unerklärten Teil nach dem Verfahren von Oaxaca (1973) und Blinder (1973). Diese Zerlegung wird häufig bei Studien des Gender Pay Gap durchgeführt und eignet sich hier ebenso. Im ersten Schritt werden mittels eines log-linearen Modells Schätzungen der Lohn determinanten getrennt für Frauen mit Kindern (m) und Frauen ohne Kinder (n) durchgeführt. Die abhängige Variable ist das logarithmierte Tagesentgelt (W) und als unabhängige Variablen (j) werden individuelle, betriebliche und regionale Merkmale (X) einbezogen, welche für die Entlohnung relevant sind:

$$\ln W_m = \beta_m^0 + \sum_j \beta_m^j X_m^j + \varepsilon_m \quad (1)$$

$$\ln W_n = \beta_n^0 + \sum_j \beta_n^j X_n^j + \varepsilon_n \quad (2)$$

β^j steht für den geschätzten Koeffizienten der unabhängigen Variable j und ε für den Fehlerterm. Im zweiten Schritt werden die logarithmierten durchschnittlichen Tagesentgelte der beiden Gruppen mit den Ergebnissen der ersten Modelle „vertauscht“:

$$\ln \overline{W}_n - \ln \overline{W}_m = \underbrace{\sum_j (\overline{X}_n^j - \overline{X}_m^j) \beta_n^j}_{\text{erklärter Teil}} + \underbrace{\sum_j (\beta_n^j - \beta_m^j) \overline{X}_m^j + (\beta_n^0 - \beta_m^0)}_{\text{unerklärter Teil}} \quad (3)$$

Damit wird der unbereinigte Motherhood Wage Penalty in die zwei Teile zerlegt: Der erklärte Teil ergibt sich aus der unterschiedlichen Ausstattung von Frauen mit und ohne Kinder hinsichtlich der einbezogenen Merkmale. Positive Effekte weisen dabei auf eine Erhöhung des Lohnunterschiedes durch das jeweilige Merkmal hin. Der unerklärte Teil oder bereinigte Motherhood Wage Penalty bezieht sich auf die unterschiedliche Bewertung der gleichen Merkmale zwischen den beiden Gruppen. Außerdem enthält der unerklärte Teil die Konstante, welche die Faktoren beinhaltet, die aufgrund fehlender Informationen in der Analyse nicht berücksichtigt werden können.

Eine Meta-Analyse zum Motherhood Wage Penalty zeigt, dass humankapitalrelevante Merkmale die stärksten Einflussfaktoren auf die Lohnunterschiede zwischen Frauen mit und ohne Kinder darstellen (Cukrowska-Torzewska/Matysiak 2020: 11). Dazu zählen in der vorgenommenen Analyse die individuellen Merkmale formale *Qualifikation*, *Erwerbsunterbrechungen*, das *Alter* sowie die *regionale Arbeitsmarkterfahrung*. Daneben wird der *Beruf* als Kontrollvariable einbezogen. Nach der sogenannten Compensating-Wage-Differentials-Theorie wählen Frauen mit Kindern eher Berufe oder Betriebe, die zwar mit einem geringeren Entgelt verbunden sind, deren Arbeitsbedingungen sich aber besser mit der Sorge- und Hausarbeit verbinden lassen (Cukrowska-Torzewska/Matysiak 2020: 2). Hinzu kommt, ob eine Frau zu ihrem Arbeitsplatz *pendelt* oder nicht. Aufgrund der Kinderbetreuung haben Mütter in der Regel seltener die Möglichkeit, weite Strecken für die Erwerbstätigkeit zurückzulegen (Stenpaß 2021: 68ff.). Vor allem für Personen, die in ländlichen Regionen leben, ergeben sich jedoch durch das Pendeln in das nächstgelegene Ballungsgebiet bessere Verdienstmöglichkeiten (Hirsch/König/Möller 2009: 6). Höhere Gehälter lassen sich ebenfalls für *Führungskräfte* finden (Statistisches Bundesamt/Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung 2018: 168). Wie unter Punkt 2.3 erläutert, sind Frauen mit Kindern nur selten in Führungspositionen zu finden. Als weiteres individuelles Merkmal wird die *Staatsangehörigkeit* der Frauen einbezogen. Der Bruttostundenlohn von Migrant*innen ist in Deutschland signifikant niedriger als der von Personen ohne Migrationshintergrund (Battisti/Felbermayr 2015: 42). Ein *befristeter Arbeitsvertrag* geht ebenfalls häufig mit einem niedrigeren Entgelt einher (Statistisches Bundesamt 2017: 29).

Zu den betrieblichen Merkmalen zählen das *Lohnniveau* und die *Lohnspreizung* innerhalb des Betriebes sowie die *Betriebsgröße*. Kleine Betriebe verfügen nur selten über einen Betriebsrat oder Tarifverträge. Beides kann zu einer Verringerung von Entgeltungleichheiten zwischen den Beschäftigten beitragen (Frodermann/Schmucker/Müller 2018). Des Weiteren wird der *Frauenanteil* innerhalb des Betriebes berücksichtigt: Ein Anteil weiblicher Beschäftigter von mindestens 70 Prozent spricht für eine typische

Frauendomäne und damit nach der Compensating-Wage-Differentials-Theorie für mütterfreundlichere Arbeitsbedingungen. Weitere betriebliche Merkmale stellen die *Anteile Mittel- bzw. Hochqualifizierter* im Betrieb dar. So weisen Studienergebnisse auf einen höheren Motherhood Wage Penalty unter hochqualifizierten Frauen hin (England et al. 2016).

Als regionale Merkmale werden zum einen die *Arbeitslosenquote* und die *Arbeitsplatzdichte* des Kreises einbezogen, um die allgemeine wirtschaftliche Situation der Region abzubilden. Betriebe in Regionen mit einer hohen Arbeitsplatzdichte stehen in einem größeren Wettbewerb zueinander, was zu einer geringeren Diskriminierung von Müttern führen kann (Hirsch/König/Möller 2009: 6). Außerdem steht die regionale Arbeitslosenquote in einem negativen Zusammenhang zum regionalen Lohnniveau, was bei einer Betrachtung des Lohnunterschiedes ebenfalls beachtet werden muss (Ammermüller et al. 2010: 28). Zum anderen werden die *Fertilität*, die *Beschäftigungsquote der Frauen* sowie die *Betreuungsquote unter Dreijähriger* berücksichtigt. Diese sollen als Indikatoren für das Vorherrschen traditioneller Erwartungen an die Mutterrolle und die Akzeptanz erwerbstätiger Mütter fungieren. So wird in Regionen, in denen ein traditionelles Bild von Mutterschaft vorherrschend ist, eine Erwerbstätigkeit von Müttern meist nur als Zugewinn neben der Hauptaufgabe der Sorgearbeit betrachtet. Dies geht mit entsprechend niedrigen Beschäftigungs- und Betreuungsquoten in diesen Regionen einher (Tuitjer 2017: 128ff.).

4 Ergebnisse

Wie sich der Motherhood Wage Penalty zwischen Ost- und Westdeutschland gestaltet und was die wichtigsten Einflussfaktoren sind, ist Gegenstand dieses Kapitels.

4.1 Deskriptive Ergebnisse

Die durchschnittlichen Tagesentgelte von Frauen mit und ohne Kinder unterscheiden sich deutlich. Die Tagesentgelte für vollzeitbeschäftigte Frauen sowie der unbereinigte Motherhood Wage Penalty gehen aus Tabelle 1 hervor.

In Ostdeutschland weisen Frauen mit Kindern ein durchschnittliches Tagesentgelt von 81,06 Euro auf. Für Frauen ohne Kinder liegt dieses bei 87,09 Euro. Daraus ergibt sich ein Motherhood Wage Penalty von 7,17 Prozent. In Westdeutschland liegt das Lohnniveau sowohl für Frauen mit Kindern als auch für Frauen ohne Kinder erwartungsgemäß über dem ostdeutschen Durchschnitt. Die durchschnittlichen Tagesentgelte betragen hier 82,69 Euro bzw. 97,94 Euro. Der westdeutsche Motherhood Wage Penalty fällt mit 16,93 Prozent damit deutlich höher aus. Dabei verdienen insbesondere Frauen ohne Kinder mehr als in Ostdeutschland.¹

1 Der unbereinigte Motherhood Wage Penalty für Deutschland insgesamt beträgt 15,32 Prozent, der bereinigte liegt bei 10,98 Prozentpunkten. Alle Ergebnisse für Deutschland insgesamt sind auf Anfrage bei den Autorinnen erhältlich.

Tabelle 1: Tagesentgelte für Frauen mit und ohne Kinder und der Motherhood Wage Penalty in Ost- und Westdeutschland

	Frauen mit Kindern	Frauen ohne Kinder	Motherhood Wage Penalty
Ostdeutschland	81,06 €	87,09 €	7,17 %
Westdeutschland	82,69 €	97,94 €	16,93 %

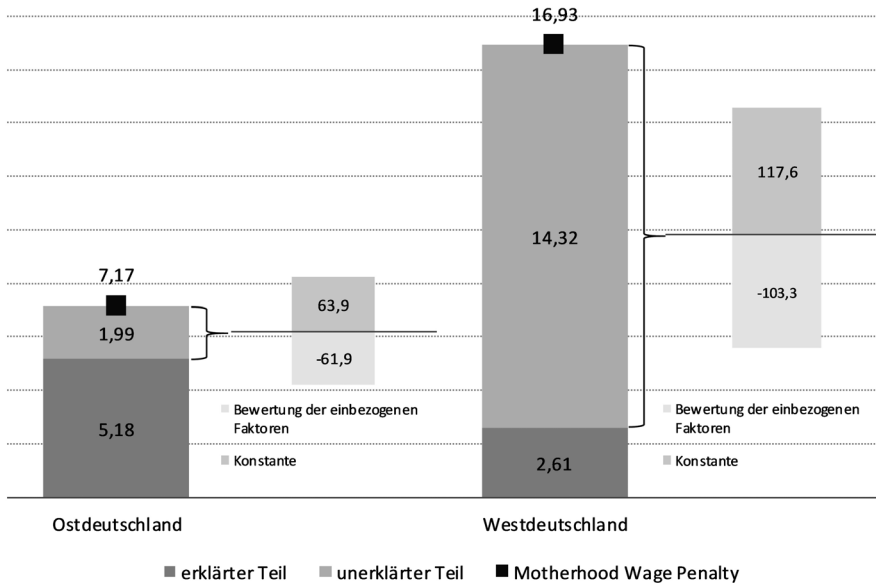
Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, eigene Berechnung.

4.2 Ergebnisse der Oaxaca-Blinder-Zerlegung und Diskussion

Die Ergebnisse der Zerlegung des Motherhood Wage Penalty in einen erklärten und einen unerklärten Teil zeigt Abbildung 1. Der erklärte Teil beträgt für Ostdeutschland 5,18 Prozentpunkte bzw. 72,25 Prozent. Dieser Teil des Lohnunterschiedes geht auf die unterschiedliche Ausstattung von Frauen mit und ohne Kinder hinsichtlich der in der Analyse berücksichtigten individuellen, betrieblichen und regionalen Merkmale zurück. Der unerklärte Teil beträgt 1,99 Prozentpunkte. Die Bewertung der einbezogenen Faktoren fällt dabei zugunsten der Mütter aus (61,89 Prozentpunkte). Der insgesamt positive Wert des unerklärten Teils geht auf die Konstante und damit auf nicht beobachtbare oder messbare Merkmale zurück (63,88 Prozentpunkte).

Für Westdeutschland zeigt sich ein anderes Muster. Der erklärte Teil ist mit 2,61 Prozentpunkten bzw. 15,42 Prozent viel niedriger als in Ostdeutschland. Der unerklärte Teil liegt bei 14,32 Prozentpunkten. Die Bewertung der einbezogenen Faktoren fällt aber auch in Westdeutschland negativ aus (103,27 Prozent) – hinsichtlich der einbezogenen Faktoren findet also keine Diskriminierung der Mütter statt. Auch innerhalb Westdeutschlands spielen demzufolge nichtbeobachtbare Faktoren eine große Rolle. Insgesamt fällt damit der Motherhood Wage Penalty in Westdeutschland nicht nur deutlich größer als in Ostdeutschland aus, sondern es scheinen auch mehr andere Faktoren ausschlaggebend für das Zustandekommen des Lohnunterschiedes in Westdeutschland zu sein.

Abbildung 1: Erklärter und unerklärter Teil des Motherhood Wage Penalty in Ost- und Westdeutschland

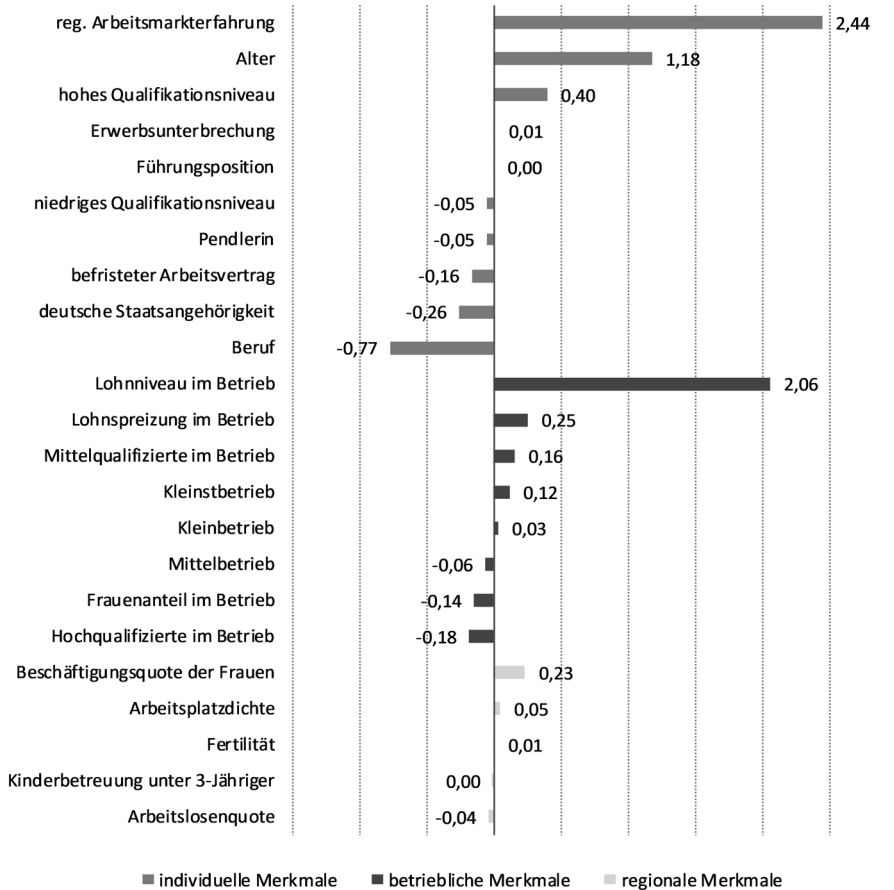


Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.

Im Folgenden werden die Erklärungsfaktoren des Motherhood Wage Penalty in Ost- und Westdeutschland im Detail betrachtet und vor dem Hintergrund der deskriptiven Statistiken in Tabelle A1 (im Anhang) interpretiert. Die regionale Arbeitsmarkterfahrung hat in Ostdeutschland den stärksten Effekt auf den Lohnunterschied (vgl. Abb. 2). Frauen mit Kindern weisen im Schnitt eine geringere Erfahrung auf als Frauen ohne Kinder, was den Motherhood Wage Penalty erhöht. Unter den individuellen Merkmalen haben auch das Alter sowie ein hohes Qualifikationsniveau positive Effekte. Mütter weisen ein etwas niedrigeres Durchschnittsalter als Frauen ohne Kinder auf. Mit zunehmendem Alter erhöht sich in der Regel auch das Entgelt, was hier sehr wahrscheinlich zu dem positiven Koeffizienten führt. Unter den Frauen mit Kindern verfügt zudem ein geringerer Anteil über ein hohes Qualifikationsniveau, was ebenfalls zu einer Erhöhung des Motherhood Wage Penalty führt. Die Erwerbsunterbrechungen und das Innehaben einer Führungsposition leisten in Ostdeutschland kaum einen Erklärungsbeitrag zum Lohnunterschied. Die Merkmale ‚niedriges Qualifikationsniveau‘ und ‚Pendeln zum Arbeitsplatz‘ verringern den Lohnunterschied leicht. Zudem arbeiten Mütter seltener in befristeten Beschäftigungsverhältnissen als Frauen ohne Kinder, was den Motherhood Wage Penalty ebenfalls reduziert. Bei den hier betrachteten vollzeitbeschäftigten Frauen besitzt unter den Müttern ein größerer Anteil die deutsche Staatsbürgerschaft als unter den Frauen ohne Kinder, was einen verringernden Effekt auf den Lohnunterschied nach sich zieht. Die unterschiedliche Berufswahl von Frauen mit und ohne Kinder verringert den Lohnunterschied am stärksten. So ist ein etwas größerer Anteil der Frauen mit Kindern im Berufsbereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung beschäftigt, während

ein etwas größerer Anteil der Frauen ohne Kinder in den Bereichen Rohstoffgewinnung, Produktion, Fertigung sowie Verkehr, Logistik, Schutz und Sicherheit zu finden ist.

Abbildung 2: Erklärungsfaktoren des Motherhood Wage Penalty in Ostdeutschland



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.

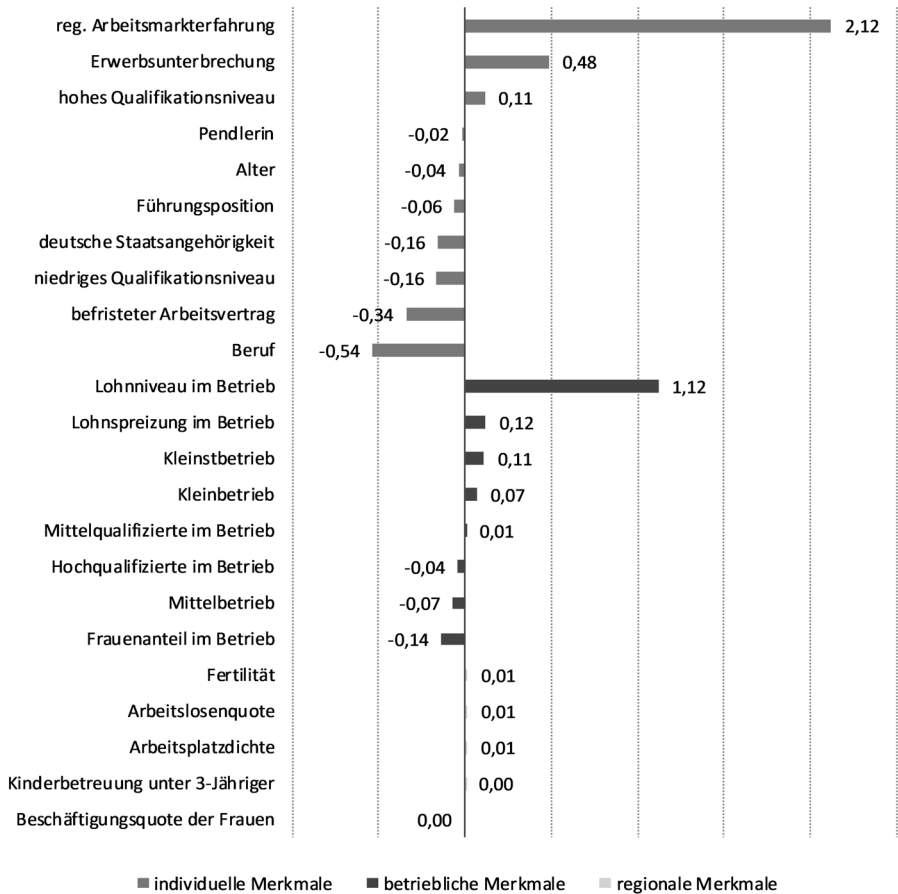
Unter den betrieblichen Merkmalen hat das Lohnniveau innerhalb des Betriebes den stärksten positiven Effekt auf den Motherhood Wage Penalty. Frauen ohne Kinder arbeiten in Betrieben mit einem durchschnittlich höheren Lohnniveau als Frauen mit Kindern. Auch die Lohnspreizung ist in den Betrieben, in denen Frauen ohne Kinder arbeiten, im Schnitt höher, was den Lohnunterschied ebenfalls erhöht. Der Koeffizient für das Merkmal ‚Anteil Mittelqualifizierte‘ im Betrieb ist auch positiv. Dieser Anteil ist in den Betrieben, in denen Mütter arbeiten, etwas höher als in den Betrieben der Frauen ohne Kinder. Der Umstand, dass Frauen mit Kindern häufiger in Kleinst- oder Kleinbetrieben arbeiten als Frauen ohne Kinder, wirkt zuungunsten der Mütter auf den Lohnunterschied. In größeren Betrieben ist das Lohnniveau meist höher. Außerdem sind

Frauen mit Kindern in Betrieben mit einem durchschnittlich höheren Frauenanteil beschäftigt, was den Motherhood Wage Penalty verringert. Dies spricht dafür, dass die Akzeptanz gegenüber erwerbstätigen Müttern in Betrieben mit einem hohen Frauenanteil größer ist. Das Merkmal ‚Anteil Hochqualifizierte im Betrieb‘ hat den stärksten negativen Effekt unter den betrieblichen Merkmalen. Der Anteil Hochqualifizierter ist in den Betrieben, in denen Mütter arbeiten, etwas niedriger als in den Betrieben, in denen Frauen ohne Kinder arbeiten.

Die regionalen Merkmale leisten insgesamt betrachtet nur einen geringen Erklärungsbeitrag. Die regionale Beschäftigungsquote der Frauen hat dabei den stärksten positiven Effekt. Frauen mit Kindern arbeiten in Regionen mit einer etwas höheren durchschnittlichen Frauenbeschäftigungsquote. Außerdem ist der Koeffizient der regionalen Arbeitsplatzdichte positiv. Frauen ohne Kinder arbeiten in Regionen mit einer etwas höheren durchschnittlichen Arbeitsplatzdichte als Frauen mit Kindern, was den Motherhood Wage Penalty leicht vergrößert. Die Fertilität sowie die Betreuungsquote unter Dreijähriger haben kaum Effekte auf den Motherhood Wage Penalty. Die regionale Arbeitslosenquote verringert den Lohnunterschied. Im Schnitt ist die Arbeitslosenquote in den Regionen, in denen Frauen ohne Kinder arbeiten, etwas höher.

Abbildung 3 zeigt die Erklärungsfaktoren des Motherhood Wage Penalty in Westdeutschland. Wie in Ostdeutschland stellt auch hier die regionale Arbeitsmarkterfahrung den stärksten Erklärungsfaktor dar, die sich zuungunsten der Mütter auswirkt. An zweiter Stelle folgen bei den individuellen Merkmalen jedoch die Erwerbsunterbrechungen. Frauen mit Kindern weisen längere Erwerbsunterbrechungen auf als Frauen ohne Kinder, was sich negativ auf deren Entgelt auswirkt. Das Merkmal ‚hohes Qualifikationsniveau‘ hat wie in Ostdeutschland einen positiven Effekt. Der höhere Anteil an Pendlerinnen unter den Müttern hat in Westdeutschland kaum einen Effekt. Anders als in Ostdeutschland hat das Alter einen deutlich schwächeren und zudem negativen Effekt auf den Motherhood Wage Penalty. Das Durchschnittsalter der beiden Gruppen unterscheidet sich in Westdeutschland kaum, während in Ostdeutschland Frauen ohne Kinder älter sind als Mütter. Der Umstand, dass der Anteil der Führungskräfte unter Müttern etwas höher ist als unter Frauen ohne Kinder, verringert den Lohnunterschied. Ebenso wie in Ostdeutschland haben auch in Westdeutschland die Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Kinder hinsichtlich der Merkmale ‚deutsche Staatsangehörigkeit‘, ‚niedriges Qualifikationsniveau‘, ‚befristeter Arbeitsvertrag‘ sowie ‚Beruf‘ einen negativen Effekt auf den Motherhood Wage Penalty.

Abbildung 3: Erklärungsfaktoren des Motherhood Wage Penalty in Westdeutschland



Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.

Unter den betrieblichen Merkmalen hat auch hier das Lohnniveau innerhalb des Betriebes den stärksten positiven Effekt, gefolgt von der Lohnspreizung. Wie in Ostdeutschland ist auch in Westdeutschland ein größerer Anteil der Mütter als der Frauen ohne Kinder in Kleinst- und Kleinbetrieben beschäftigt, was den Lohnunterschied erhöht. Im Gegensatz zu Ostdeutschland spielt der Anteil Mittel- bzw. Hochqualifizierter im Betrieb nur eine untergeordnete Rolle. Demgegenüber hat der Frauenanteil innerhalb des Betriebes wie in Ostdeutschland einen negativen Effekt auf den Motherhood Wage Penalty. Auch hier ist der durchschnittliche Frauenanteil in den Betrieben, in denen Mütter arbeiten, etwas höher als in Betrieben, in denen Frauen ohne Kinder arbeiten.

Die regionalen Merkmale haben in Westdeutschland nahezu keinen Effekt auf den Motherhood Wage Penalty. Somit sind die westdeutschen Regionen bezüglich ihrer Verdienstmöglichkeiten für Frauen mit und ohne Kinder homogener, während sich in Ostdeutschland zumindest für einige regionale Merkmale Unterschiede ausmachen lassen.

In Ostdeutschland kann also ein großer Teil des Lohnunterschiedes durch humankapitalrelevante Faktoren wie die regionale Arbeitsmarkterfahrung, das Alter und die Qualifikation erklärt werden, aber auch der Beruf sowie das Lohnniveau innerhalb des Betriebes spielen eine bedeutsame Rolle. Demgegenüber sind es in Westdeutschland zwar weitgehend dieselben Merkmale, welche eine starke Erklärungskraft für den Motherhood Wage Penalty besitzen, jedoch bleibt ein Großteil dessen unerklärt. Die in der vorliegenden Analyse berücksichtigten Merkmale sind also besser geeignet, den Lohnunterschied in Ostdeutschland zu erklären als in Westdeutschland. Es scheinen somit in Westdeutschland weitere Faktoren ausschlaggebend für den Motherhood Wage Penalty zu sein, welche hier nicht berücksichtigt werden konnten. Darauf deutet auch der hohe Wert der Konstante für Westdeutschland hin. Zu diesen Faktoren können die unter Punkt 2.1 erläuterten Erwartungen an die Mutterrolle zählen. Aufgrund des traditionelleren Rollenbildes können die oben beschriebenen Diskriminierungsmechanismen in einem stärkeren Maße wirksam sein. Im Gegensatz dazu implizieren die Ergebnisse eine stärkere Integration von Erwerbsarbeit in die Mutterrolle in Ostdeutschland und damit weniger diskriminierende Verhaltensweisen von Arbeitgebenden.

Allerdings kann durch die vorgenommene Analyse nicht ausgeschlossen werden, dass es noch weitere lohnrelevante Faktoren abseits der gesellschaftlichen Rollenvorgaben gibt, welche den Motherhood Wage Penalty erklären können. Dazu gehört z. B. der jeweilige Haushaltskontext der Frauen. In der Meta-Analyse von Cukrowska-Torzewska und Matysiak konnte ein geringerer Motherhood Wage Penalty für verheiratete Frauen im Vergleich zu alleinstehenden Frauen gefunden werden (Cukrowska-Torzewska/Matysiak 2020: 12). Es wird vermutet, dass die Beteiligung des Partners oder der Partnerin bzw. anderer Bezugspersonen bei der Sorge- und Hausarbeit ebenfalls wichtig für die Erwerbstätigkeit und damit für die Löhne von Müttern ist. Dadurch könnten u. a. Fehlzeiten und Erwerbsunterbrechungen reduziert werden. Eine weitere Einschränkung der Studie ergibt sich durch die ausschließliche Betrachtung Vollzeitbeschäftigter. Aufgrund der fehlenden Informationen zu den tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden können für die Gruppe der teilzeitbeschäftigten Frauen keine Aussagen über die Lohnunterschiede getroffen werden. Eigene rudimentäre Berechnungen zeigen jedoch, dass unter den Teilzeitbeschäftigten (ohne genaue Kenntnis der Stundenlöhne) Frauen mit Kindern höhere Entgelte aufweisen als Frauen ohne Kinder. Dies deutet darauf hin, dass in dieser Gruppe möglicherweise andere Kriterien bei den Gehaltsentscheidungen der Arbeitgebenden ausschlaggebend sind. Um genaue Aussagen darüber treffen zu können, bedarf es aber detaillierter Analysen der Löhne teilzeitbeschäftigter Frauen mit und ohne Kinder, welche derzeit jedoch nicht möglich sind, da keine der in Deutschland verfügbaren Datenquellen hierzu detaillierte Informationen enthält.

5 Fazit

Das Ziel der vorliegenden Studie bestand in der Analyse der Löhne von Frauen mit und ohne Kinder vor dem Hintergrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Rollenbilder in Ost- und Westdeutschland. Durch die unterschiedlichen historischen Gegebenheiten in der ehemaligen DDR und der damaligen BRD lassen sich Unterschiede hinsichtlich die-

ser Rollenvorgaben feststellen. So ist in Ostdeutschland eine stärkere Orientierung auf Erwerbsarbeit bei Müttern zu beobachten, während in Westdeutschland traditionellere Rollenbilder bestehen. Die gesellschaftlichen Rollenbilder können in Form verschiedener Diskriminierungsmechanismen Auswirkungen auf die Gehaltsentscheidungen von Arbeitgebenden haben.

Im Ergebnis zeigt sich ein deutlich höherer Motherhood Wage Penalty für Westdeutschland. Mithilfe der Oaxaca-Blinder-Zerlegung wurden Erklärungsfaktoren für die Lohnunterschiede identifiziert. Eine bedeutende Rolle spielen humankapitalrelevante Merkmale sowie der Beruf und das Lohnniveau innerhalb eines Betriebes. Für Westdeutschland bleibt jedoch ein großer Teil des Lohnunterschiedes unerklärt, was auf das stärkere Vorliegen von diskriminierenden Verhaltensweisen der Arbeitgebenden hinweisen könnte.

Alles in allem bestätigt die vorgenommene Analyse das Vorhandensein eines Motherhood Wage Penalty für Deutschland. Mutterschaft geht für vollzeitbeschäftigte Frauen mit einem geringeren Entgelt einher. Der gefundene Ost-West-Unterschied legt nahe, dass ein weiteres Abrücken von einem traditionellen Bild von Mutterschaft zu einer Reduktion des Lohnnachteils beitragen kann. Der Abbau von stereotypen Familienbildern, eine egalitäre Aufgabenverteilung, der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sowie flexiblere Arbeitsbedingungen können wichtige Schritte zu einer gleichberechtigten Integration von Frauen mit Kindern in das Erwerbsleben sein. Es besteht also weiterhin viel Handlungsbedarf zur Beseitigung des Motherhood Wage Penalty – Ostdeutschland sticht dabei positiv hervor.

Literaturverzeichnis

- Ammermüller, Andreas; Lucifora, Claudio; Origo, Frederica & Zwick, Thomas (2010). Wage flexibility in regional labour markets. Evidence from Italy and Germany. *Regional Studies*, 44(4), 401–421. <https://doi.org/10.1080/00343400903002705>
- Arrow, Kenneth J. (1971). *The Theory of Discrimination*. Princeton University Working Papers 403. <https://doi.org/10.1515/9781400867066-003>
- Barth, Denise; Jessen, Jonas; Spieß, C. Katharina & Wrohlich, Katharina (2020). Mütter in Ost und West. Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeiterwerbstätigkeit. *DIW Wochenbericht*, 38. https://doi.org/10.18723/diw_wb:2020-38-2
- Battisti, Michele & Felbermayr, Gabriel (2015). Migranten im deutschen Arbeitsmarkt. Löhne, Arbeitslosigkeit, Erwerbsquoten. *ifo Schnelldienst*, 68(20), 39–47.
- Becker, Gary S. (1971). *The Economics of Discrimination* (2. Aufl.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Bernard, Stephen & Correll, Shelly J. (2010). Normative Discrimination and Motherhood Penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616–646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Blinder, Alan S. (1973). Wage discrimination. Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(9), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Budig, Michelle J. & England, Paula (2001). The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Bundeszentrale für politische Bildung (2018). *Gleichberechtigung wird Gesetz*. Zugriff am 27. Juni 2021 unter <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/271712/gleichberechtigung>.

- Cukrowska-Torzewska, Ewa & Matysiak, Anna (2020). The Motherhood Wage Penalty. A Meta-Analysis. *Social Science Research*, 88/89, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>
- Dahrendorf, Ralf (2010 [1959]). *Homo Sociologicus. Ein Versuch zur Geschichte, Bedeutung und Kritik der Kategorie der sozialen Rolle* (17. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.
- England, Paula; Bearak, Jonathan; Budig, Michelle J. & Hodges, Melissa J. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological Review*, 81(6), 1161–1189. <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>
- Feldhoff, Charlotte H. (2021). The Child Penalty. Implications of Parenthood on Labour Market Outcomes for Men and Women in Germany. *SOEPpapers*, (1120), 1–87.
- Frodermann, Corinna; Schmucker, Alexandra & Müller, Dana (2018). Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern in mittleren und großen Betrieben. *IAB-Forschungsbericht*, (3), 1–58.
- Fuchs, Michaela; Rossen, Anja; Weyh, Antje & Wydra-Somaggio, Gabriele (2021). Where do women earn more than men? Explaining regional differences in the gender pay gap. *Journal of regional science*, 61, 1065–1086. <https://doi.org/10.1111/jors.12532>
- Gerhard-Teuscher, Ute (1982). Aus aktuellem Anlass. Über Frauenarbeitslosigkeit oder ‚Wenn uns die Zeit unter den Füßen brennt‘. *Feministische Studien*, 1(1), 127–136. <https://doi.org/10.1515/fs-1982-0114>
- Gildemeister, Regine & Hericks, Katja (2012). *Geschlechtersoziologie. Theoretische Zugänge zu einer vertrackten Kategorie des Sozialen*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Gottschall, Karin (2018). Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In Fritz Böhle, G. Günter Voß & Günther Wachtler (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie* (Band 2: Akteure und Institutionen, 2. Aufl., S. 361–395). Wiesbaden: Springer VS.
- Hipp, Lena (2016). Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. *Aus Politik und Zeitgeschichte*, 66(9), 42–48.
- Hirsch, Boris; König, Marion & Möller, Joachim (2009). Regionale Unterschiede im ‚Gender Pay Gap‘. *Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land*. IAB-Kurzbericht, 22.
- Holst, Elke & Friedrich, Martin (2017). *Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995–2015*. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Honneth, Axel & Lepold, Kristina (2014). Strukturfunktionalismus. Talcott Parsons. In Jörn Lamla (Hrsg.), *Handbuch der Soziologie* (S. 149–161). Konstanz: UVK.
- Kaminsky, Anna (2016). *Frauen in der DDR*. Berlin: Christoph Links Verlag.
- Killewald, Alexandra & Garcia-Manglano, Javier (2016). Tethered lives. A couple-based perspective on the consequences of parenthood for time use, occupation, and wages. *Social Science Research*, 60, 266–282. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.03.007>
- Kleven, Henrik; Landais, Camille; Posch, Johanna; Steinhauer, Andreas & Zweimüller, Josef (2019). Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations. NBER Working Paper, (25524), 1–21. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Kortendiek, Beate (2008). Familie, Mutterschaft und Vaterschaft zwischen Traditionalisierung und Modernisierung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (3. Aufl., S. 434–445). Wiesbaden: VS Verlag.
- Lanfranconi, Lucia Marina; Gebhard, Oriana; Lischer, Suzanne & Safi, Netkey (2021). Das gute Leben im Lockdown? Unterschiede zwischen Frauen und Männern mit und ohne Kinder im Haushalt während des Covid-19-Lockdowns 2020. Befragung an einer Deutschschweizer Hochschule. *GENDER*, 13(2), 29–47. <https://doi.org/10.3224/gender.v13i2.03>
- Levy, René (2018). Der Übergang in die Elternschaft reaktiviert die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Eine Analyse der Lebensläufe von Männern und Frauen in der Schweiz. *Social Change in Switzerland*, (14), 1–14. <https://doi.org/10.22019/SC-2018-00004>

- Monz, Anna & Cornelißen, Waltraud (2019). „Die Kinder gehören zur Mutter!“ Implizite Genderkonzepte und deren Bedeutung für die Genese von Wohnarrangements und Arbeitsteilung nach einer Trennung. *GENDER*, 11(1), 108–124. <https://doi.org/10.3224/gender.v11i1.08>
- Müller, Dana & Strauch, Katharina (2017). Identifying mothers in administrative data. *FDZ-Methodenreport*, (13), 1–12.
- Musick, Kelly; Bea, Megan Doherty & Gonalons-Pons, Pilar (2020). His and Her Earnings Following Parenthood in the United States, Germany, and the United Kingdom. *American Sociological Review*, 85(4), 639–674. <https://doi.org/10.1177/0003122420934430>
- Myrdal, Alva & Klein, Viola (1960). *Die Doppelrolle der Frau in Familie und Beruf*. Köln, Berlin: Kiepenheuer & Witsch.
- Oaxaca, Ronald (1973). Male–female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Oesch, Daniel; Lips, Oliver & McDonald, Patrick (2017). The wage penalty for motherhood. Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37(56), 1793–1824. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.56>
- Parsons, Talcott (1968). *Beiträge zur soziologischen Theorie*. Neuwied/Rhein, Berlin: Luchterhand.
- Rainer, Helmut; Albrecht, Clara; Bauernschuster, Stefan; Endl-Geyer, Victoria; Fichtl, Anita; Hener, Timo & Ragnitz, Joachim (2018). Mauer in den Köpfen? Die Einstellungen und Verhaltensweisen Ost- und Westdeutscher 28 Jahre nach der Wende. *ifo Schnelldienst*, 71(21), 56–61.
- Schmelzer, Paul; Kurz, Karin & Schulze, Kerstin (2015). Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(4), 737–762. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0346-1>
- Schmid, Gabriella; Schlegel, Felicia & Huber, Evéline (2016). Lebens- und Selbstkonzepte von Mädchen in der Ostschweiz. Ein Vergleich von drei Altersgruppen. *GENDER*, 8(3), 29–45. <https://doi.org/10.3224/gender.v8i3.05>
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.). (2017). *Verdienste auf einen Blick*. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (2019). *Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2019*. Zugriff am 11. Juli 2021 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Tabellen/erwerbstaetigenquoten-gebietsstand-geschlecht-altergruppe-mikrozensus.html>.
- Statistisches Bundesamt (2020). *Erwerbsbeteiligung von Müttern zwischen 2008 und 2018 bundesweit gestiegen*. Zugriff am 07. Mai 2021 unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2020/05/PD20_N023_132.html.
- Statistisches Bundesamt (2021). *Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet?* Zugriff am 26. Juli 2021 unter <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/FAQ/gender-pay-gap.html>.
- Statistisches Bundesamt & Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (Hrsg.). (2018). *Datenreport 2018. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn.
- Stenpaß, Anna (2021). *Pendelmobilität und partnerschaftliche Arbeitsteilung. Eine Studie über Geschlechterungleichheiten in heterosexuellen Partnerschaften*. Wiesbaden: Springer VS.
- Tuitjer, Gesine (2017). „Mütter müssen hier nicht arbeiten“. Lokale Geschlechterarrangements zwischen Wandel und Kontinuität. In Annette von Alemann, Sandra Beaufäys, Beate Kortendiek (Hrsg.), *Alte neue Ungleichheiten? Auflösungen und Neukonfigurationen von Erwerbs- und Familiensphäre* (*GENDER*, Sonderheft 4, S. 124–142). <https://doi.org/10.3224/84740545>
- Weyh, Antje; Lawitzky, Corinna; Rossen, Anja & Fuchs, Michaela (2019). Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede in Sachsen. *IAB-Regional Sachsen*, (2), 1–42.

Anhang

Tabelle A1: Deskriptive Ergebnisse für Ost- und Westdeutschland

Variable	Ostdeutschland		Westdeutschland	
	Frauen ohne Kinder	Frauen mit Kindern	Frauen ohne Kinder	Frauen mit Kindern
Tagesentgelt (in Euro)	87,09	81,06	97,94	82,69
individuelle Faktoren				
Alter (in Jahren)	42,34	38,37	38,17	38,30
niedriges Qualifikationsniveau	2,32	1,62	5,57	3,89
hohes Qualifikationsniveau	19,51	17,80	16,13	15,60
Erwerbsunterbrechung (Tage, die eine Person weder erwerbstätig noch arbeitslos war/Tage der letzten 20 Jahre)	7,19	12,07	8,45	13,46
Pendlerin	28,32	30,30	41,71	42,43
Führungsposition	5,64	5,65	4,52	4,76
deutsche Staatsangehörigkeit	93,96	97,83	89,30	91,71
befristeter Arbeitsvertrag	16,58	14,14	18,13	13,86
regionale Arbeitsmarkterfahrung (Tage in Beschäftigung in der derzeitigen Region/Tage in Beschäftigung der letzten 20 Jahre)	53,22	31,35	52,49	29,39
betriebspezifische Faktoren				
Lohnniveau im Betrieb (in Euro)	79,13	76,76	85,71	83,87
Betriebsgröße < 10 Beschäftigte	15,81	18,70	14,18	15,70
Betriebsgröße >= 10 Beschäftigte < 50 Beschäftigte	23,89	24,80	23,31	24,54
Betriebsgröße >= 50 Beschäftigte < 250 Beschäftigte	29,69	28,06	28,47	27,00
Frauen im Betrieb	61,43	63,34	58,83	60,12
Mittelqualifizierte im Betrieb	51,54	54,03	46,32	46,59
Hochqualifizierte im Betrieb	18,87	17,55	15,55	14,91
Lohnspreizung im Betrieb (in Euro)	126,56	120,79	156,05	152,98
regionale Faktoren				
Arbeitslosenquote	7,75	7,65	5,47	5,51
Arbeitsplatzdichte (Beschäftigte/km ²)	383,69	382,23	463,67	460,27
Fertilität (Kinder pro Frau)	1,65	1,66	1,59	1,60
Beschäftigungsquote der Frauen (beschäftigte Frauen/Frauen)	59,70	60,25	54,95	54,89
Kinderbetreuung unter 3-Jähriger (in Kitas betreute unter 3-Jährige/unter 3-Jährige)	54,04	54,69	28,95	29,01

Anmerkung: Wenn nicht anders angegeben, handelt es sich um Anteilswerte in Prozent.

Quelle: Beschäftigtenhistorik des IAB, Statistisches Bundesamt, eigene Berechnung.

Zu den Personen

Corinna Lawitzky, Universität Leipzig, Institut für Soziologie. Arbeitsschwerpunkte: Lohnungleichheiten, soziale Normen.

Kontakt: Universität Leipzig, Institut für Soziologie, Beethovenstraße 15, 04107 Leipzig

E-Mail: c.lawitzky@web.de

Antje Weyh, Dr., Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Arbeitsschwerpunkte: Lohnungleichheiten, regionale Arbeitsmarktprognosen, Strukturwandel.

Kontakt: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), IAB regional Sachsen, Glockenstraße 1, 09130 Chemnitz

E-Mail: antje.veyh@iab.de