

REPORT

Nr. 49, Mai 2019

Das WSI ist ein Institut
der Hans-Böckler-Stiftung

LOHNNACHTEILE DURCH MUTTERSCHAFT

Helpen flexible Arbeitszeiten?

Yvonne Lott, Lorena Eulgem

AUF EINEN BLICK

Die Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern ist ein wesentliches Hindernis auf dem Weg zu Geschlechtergleichstellung. Löhne sind für die Lebensqualität und soziale Teilhabe entscheidend und bestimmen, wie gut Individuen abgesichert und im Alter versorgt sind. Die Beseitigung der Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist gerade in Deutschland eine zentrale Aufgabe. Denn hier ist der Gender Pay Gap mit 21% vergleichsweise hoch.

Mutterschaft ist ein wesentlicher Grund für den Gender Pay Gap, da Frauen aufgrund von Mutterschaft in der Regel weniger verdienen (Budig und England 2001; Schmelzer et al. 2015; Sigle-Rushton und Waldfogel 2007; Waldfogel 1997). Diese sogenannte mutterschaftsbedingte Lohneinbuße ist insbesondere in Deutschland hoch (Sigle-Rushton und Waldfogel 2007). Vor allem längere Elternzeiten reduzieren die Löhne von Frauen beträchtlich (Schmelzer et al. 2015).

Neben Humankapitalverlusten ist das auf die negative Signalwirkung von Mutterschaft bzw. langen Auszeiten zurückzuführen. Mutterschaft und längere Auszeiten signalisieren ein geringes Arbeitsengagement (Schmelzer et al. 2015). Aber nicht nur der Humankapitalverlust und die Stigmatisierung von Müttern können zu Lohneinbußen führen. Vereinbarkeitsprobleme von arbeitenden Müttern können die Arbeitsbelastung erhöhen und so die Produktivität mindern (Yu und Kuo 2017). Studien auf Basis US-amerikanischer und kanadischer Daten (Anderson et al. 2003; Fuller und Hirsh 2019) haben gezeigt, dass flexible Arbeitszeiten hier Abhilfe schaffen können. So können Mütter Gleitzeit für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen, was ihre Produktivität erhöht und Lohnnachteile verhindert. Profitieren auch Mütter in Deutschland von Gleitzeit und haben mit Gleitzeit geringere Lohnnachteile? Dieser Frage geht der vorliegende Report nach.

1	Der Einfluss von Mutterschaft auf Löhne – 2	4	Ergebnisse – 5
2	Mutterschaftsbedingte Lohnnachteile im internationalen Vergleich – 3	5	Fazit – 6
3	Flexible Arbeitsarrangements und die mutterschaftsbedingten Lohnnachteile – 4		

1 DER EINFLUSS VON MUTTERSCHAFT AUF LÖHNE

Mutterschaft reduziert die Löhne von Frauen (Budig und England 2001; Schmelzer et al. 2015; Sigle-Rushton und Waldfogel 2007; Waldfogel 1997). Die Lohneinbuße durch Mutterschaft wird in der Fachwelt auch als „Motherhood Wage Penalty“ bezeichnet, also als mutterschaftsbedingte Lohneinbuße. Ein Grund für deren Entstehen ist der Verlust von Humankapital während einer kindbedingten Erwerbsunterbrechung. Durch Bildungsinvestitionen in Form von Schulbildung, Fortbildung am Arbeitsplatz oder der Ansammlung von Berufserfahrung akkumulieren Beschäftigte im Laufe ihrer Karriere Humankapital und werden dementsprechend entlohnt (Becker 1962). Kindbedingte Diskontinuitäten im Erwerbsverlauf führen zur Entwertung von angesammeltem Wissen und Fähigkeiten. Besonders betroffen sind Mütter mit hohem Bildungsniveau, da die Erträge von angeeignetem Wissen und Fähigkeiten für sie besonders hoch sind, so dass sich eine Mutterschaft besonders negativ auf ihre Lohnentwicklung auswirkt (England et al. 2016). So haben höher gebildete Frauen mit Kindern nach zehn Jahren insgesamt 24 Prozent weniger verdient als kinderlose Frauen (Wilde et al. 2010). Mütter mit niedrigerer Bildung sind hingegen kaum von Lohneinbußen betroffen, da sie weniger Humankapital akkumulieren, das während Erziehungspausen entwertet werden kann (Anderson et al. 2002; Wilde et al. 2010).

Ein weiterer wesentlicher Grund für die mutterschaftsbedingten Lohnnachteile ist die negative Signalwirkung, die mit Mutterschaft einhergeht (Schmelzer et al. 2015). Müttern wird oftmals weniger Arbeitsengagement unterstellt und Vorgesetzte bzw. Manager erwarten von ihnen häufig, für ihre Familie beruflich kürzer zu treten (Klenner und Lott 2016). Insbesondere längere Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt eines Kindes gelten als Signal für eine geringe Karriereorientierung (Schmelzer et al. 2015) – und zwar unabhängig von ihrem tatsächlichen Arbeitsverhalten (Leslie et al.

2012). Arbeitgeber schätzen die Produktivität von Müttern generell als niedriger ein und entlohnen sie schlechter als kinderlose Frauen (Correll et al. 2007). Herrscht in einer Gesellschaft zudem die Erwartung vor, dass Mütter dem Arbeitsmarkt aufgrund der Kindererziehung fernbleiben sollen, stellen Arbeitgeber Mütter gar nicht oder in schlecht bezahlten Stellen ein (Correll et al. 2007).

Außerdem reduzieren sich die Löhne von Müttern, da sie beim Wiedereinstieg ins Berufsleben häufig in familienfreundlichere, aber schlechter bezahlte Stellen wechseln, die eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zulassen (Gangl und Ziefle 2009). In dem Fall tauschen sie die bessere Vereinbarkeit gegen niedrigere Gehälter ein (Budig und England 2001). Bei einem Arbeitsplatzwechsel verlieren Beschäftigte zudem firmen- bzw. stellenspezifisches Wissen und verdienen so weniger als zuvor (Schmelzer et al. 2015). Auch die Stundenreduzierung ist mit geringeren Stundenlöhnen verbunden (Budig und England 2001). Teilzeit wird oft nur für weniger anspruchsvolle Tätigkeiten bzw. in Positionen ohne Karriereperspektive ermöglicht (Allmendinger et al. 2014). Darüber hinaus werden Teilzeitbeschäftigte häufig stigmatisiert und gelten als nicht vollwertige Arbeitskräfte (Klenner und Lott 2016), was auch zu geringeren Löhnen führen kann.

2 MUTTERSCHAFTSBEDINGTE LOHNNACHTEILE IM INTERNATIONALEN VERGLEICH

Von zentraler Bedeutung bei der Entstehung der mutterschaftsbedingten Lohnnachteile ist der wohlfahrtsstaatliche Kontext. In Deutschland sind die Lohnnachteile durch Mutterschaft mit am höchsten: Mütter von zwei Kindern haben in Deutschland bis zum Alter von 45 Jahren bis zu 42 Prozent weniger verdient als kinderlose Frauen (Sigle-Rushton und Waldfogel 2007). Auch unmittelbar nach der Geburt eines Kindes müssen Mütter in Deutschland mit Lohneinbußen von bis zu 18 Prozent rechnen (Davies und Pierre 2005).

Konträr dazu ist die Einkommenssituation von Müttern in den nordischen Ländern kaum negativ durch ihre Mutterschaft beeinflusst. Lohnnachteile sind hier meist sehr gering; teilweise kann auch gar keine mutterschaftsbedingte Lohneinbuße gefunden werden (Datta Gupta und Smith 2002; Gash 2009; Harkness und Waldfogel 2003; Sigle-Rushton und Waldfogel 2007). Vor allem negative Langzeitfolgen einer Mutterschaft gibt es hier nicht (Datta Gupta und Smith 2002; Sigle-Rushton und Waldfogel 2007). Die Jahresgehälter von Müttern in Schweden halbieren sich zwar unmittelbar nach der Geburt des ersten Kindes, sind aber ab einem Alter der Mütter von ca. 40 Jahren sogar höher als die kinderloser Frauen. Mütter von zwei Kindern haben hier bis zu ihrem 45. Lebensjahr insgesamt nur elf Prozent weniger Lohneinkommen generiert als Frauen ohne Kinder (Sigle-Rushton und Waldfogel 2007).

Die mutterschaftsbedingten Lohnnachteile in Kanada, Australien und den USA befinden sich im Vergleich zu Deutschland und den nordischen Ländern weitestgehend im Mittelfeld (Harkness und Waldfogel 2003; Sigle-Rushton und Waldfogel 2007). In den USA sind die Gehälter von Müttern direkt nach der Geburt deutlich geringer als zuvor, gleichen sich aber im Laufe der Zeit wieder etwas an die Löhne von kinderlosen Frauen an (Sigle-Rushton und Waldfogel 2007). Im Gegensatz zu den vorangegangenen anglo-amerikanischen Ländern schneiden jedoch Mütter in Großbritannien ebenso wie in Deutschland besonders schlecht ab. In Großbritannien besteht gemeinsam mit Deutschland die höchste mutterschaftsbedingte Lohneinbuße (Davies und Pierre 2005; Gangl und Ziefle 2009; Gash 2009; Harkness und Waldfogel 2003; Sigle-Rushton und Waldfogel 2007). In Osteuropa wurden hingegen keine Lohnnachteile für Frauen durch Mutterschaft gefunden (Cukrowska-Torzewska 2017).

Wieso ist die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße je nach Land unterschiedlich hoch? Warum schneidet Deutschland dabei so schlecht ab, Schweden hingegen besonders gut? Eine Erklärung dafür ist in den unterschiedlichen Ausrichtun-

gen der landesspezifischen Familien- und Vereinbarkeitspolitik zu finden. Gemeinsam mit sozialen Normen und Geschlechterbildern beeinflussen die institutionellen Rahmenbedingungen eines Landes das Arbeitsmarktverhalten von Frauen bzw. Müttern und sind ausschlaggebend für die gesellschaftlichen Erwartungen, die an Mütter gerichtet werden (Unterhofer und Wrohlich 2017). Die Länderunterschiede lassen sich anhand von Deutschland, Schweden und den USA besonders gut zeigen, da diese Länder als Archetypen für die verschiedenen Wohlfahrtsregime herangezogen werden können.

Die vergleichsweise gute Lohnsituation schwedischer Frauen mit Kind ergibt sich aus dem Zusammenspiel der positiven gesellschaftlichen Einstellung gegenüber der Erwerbstätigkeit von Müttern und dem richtigen Maß an wohlfahrtsstaatlicher Unterstützung (Budig et al. 2012). Weil der Staat sich hier in der Pflicht sieht, jeder Familie eine ausgewogene Work-Life-Balance zu ermöglichen, sollen Mütter in ihrer Fürsorgepflicht entlastet werden. Deshalb hat in Schweden jedes Kind ab dem ersten Lebensjahr das Recht auf einen Betreuungsplatz in einer öffentlichen Einrichtung. Die Infrastruktur an (Klein-)Kinderbetreuung ist flächendeckend und zugänglich. Ganzjährige Öffnungszeiten der Einrichtungen orientieren sich außerdem an den Arbeitszeiten der Eltern. Mütter können also schon kurz nach der Geburt ihres Kindes auf öffentliche Betreuungsangebote zurückgreifen und müssen ihre Erwerbstätigkeit nicht über einen längeren Zeitraum unterbrechen. Der Humankapitalverlust ist deshalb gering und somit auch die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße.

Auch in Deutschland stellt der Staat Kinderbetreuungsangebote zur Verfügung, allerdings weniger flächendeckend als in Schweden. Kleinkinderbetreuung wird in Deutschland außerdem insgesamt weniger in Anspruch genommen, weil deren gesellschaftliche Akzeptanz deutlich geringer ist als in Schweden (Budig et al. 2012). Ausschlaggebend für die besonders hohen Lohnnachteile von Müttern in Deutschland sind aber vor allem längere Erwerbsunterbrechungen nach der Familiengründung. Mit dem Erziehungsurlaub hat die deutsche Politik extensive Familienpausen traditionell über lange Zeit gefördert. Die Elternzeit wird heute zwar nur noch bis zu zwölf Monate vergütet, die Möglichkeit einer unbezahlten Verlängerung auf bis zu 36 Monate besteht aber und wird teilweise noch in Anspruch genommen. Trotz der Elternzeitreform und der Ausweitung des Kinderbetreuungsangebots wird das traditionelle Familienbild durch gesetzliche Regularien wie das Ehegattensplitting aufrechterhalten. So wird die Arbeitsmarktpartizipation von Müttern gehemmt (Budig et al. 2012; Waldfogel et al. 2007). Die nach wie vor geringe Akzeptanz (Vollzeit) arbeitender Mütter erzeugt darüber hinaus Lohndiskriminierungen (Gangl und Ziefle 2009).

Anders in Schweden: Hier liegt die maximal mögliche Elternzeit bei 480 Tagen (entspricht 16 Monaten). Von der gesamten Elternzeit werden 390 Tage (entspricht 13 Monaten) großzügig vergütet. 60 Tage der gesamten Elternzeit, die jeweils einem Elternteil zugesichert werden und bei Nichtnutzung verfallen, unterstützen außerdem eine partnerschaftliche Arbeitsteilung. Partnermone wurden zwar auch in Deutschland eingeführt, werden aber nur von einem Drittel der Väter in Anspruch genommen, die überwiegend bis zu zwei Monate in Elternzeit gehen.

Die Stigmatisierung von arbeitenden Müttern ist in den USA geringer als in Deutschland (Gangl und Ziefle 2009) und die Lohnnachteile von Müttern in den USA sind weitestgehend auf fehlende familienpolitische Wohlfahrtsstaatsregelungen zurückzuführen. In den USA werden weder öffentliche Kinderbetreuungsplätze zur Verfügung gestellt, noch werden bezahlte Elternzeiten nach europäischem Vorbild ermöglicht (Gornick und Meyers 2004). Frauen müssen zur Finanzierung der Betreuung also entweder in Vollzeit tätig bleiben oder den Arbeitsmarkt zur Kindeserziehung vollständig verlassen. Anders als in Deutschland wird ein Wechsel in Teilzeit und/oder in eine familienfreundlichere Arbeitsstelle normativ nicht unterstützt, was zu niedrigeren Löhnen von Frauen mit Kindern führt (Gangl und Ziefle 2009). Damit besteht für Mütter in den USA weder der wohlfahrtsstaatliche Anreiz dem Arbeitsmarkt zu lange fern zu bleiben, wie es in Deutschland lange Zeit der Fall war, noch bieten die USA ausreichende Maßnahmen nach schwedischem Vorbild zur Unterstützung erwerbstätiger Mütter. Die mutterschaftsbedingte Lohnneinbuße ist damit höher als in Schweden, aber geringer als in Deutschland.

3 FLEXIBLE ARBEITS-ARRANGEMENTS UND DIE MUTTERSCHAFTSBEDINGTEN LOHNNACHTEILE

Ein weiterer Grund für die Lohnnachteile von Müttern sind – neben dem Humankapitalverlust und der negativen Signalwirkung von Mutterschaft – die Vereinbarkeitsprobleme, die arbeitende Frauen durch die Doppelbelastung von Beruf und Familie haben. Eine schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Familie führt oft zu Stress (Schieman 2006), was die Produktivität mindern kann (Yu und Kuo 2017). Selbstbestimmung in der Arbeit ist daher gerade für Beschäftigte und vor allem Mütter wichtig, um die Arbeit mit den familiären Verpflichtungen abstimmen zu können. Arbeiten Frauen in Arbeitskontexten, die ihre Selbstbestimmung über die Arbeit einschränken, erfahren sie deutlichere Lohnnein-

bußen. So verstärken Teamarbeit und die damit einhergehende Abhängigkeit von den Kolleginnen und Kollegen die Lohnnachteile von Müttern, ebenso wie die Arbeit unter hohem Konkurrenzdruck (Yu und Kuo 2017). Konkurrenzdruck am Arbeitsplatz sorgt für eine höhere Arbeitsbelastung, die die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschwert. Dies kann zu geringerer Produktivität von Frauen mit Kindern beitragen. Die hohen Leistungserwartungen in solchen Arbeitskontexten, in denen oft diejenigen Beschäftigten belohnt werden, die extra Stunden und extra Anstrengung in die Erwerbsarbeit investieren, können Mütter häufig nicht erfüllen bzw. ihnen wird eine solche Leistung nicht zugetraut (Leslie et al. 2012).

Betriebliche Vereinbarkeitsmaßnahmen können daher für die Löhne von Müttern ausschlaggebend sein und die mutterschaftsbedingte Lohnneinbuße verhindern oder zumindest minimieren. Betriebliche Maßnahmen sind gerade dann zentral, wenn wohlfahrtsstaatliche Regelungen fehlen, die arbeitende Eltern unterstützen. So profitieren in den USA Mütter besonders von flexiblen Arbeitsarrangements wie der Gleitzeit (Anderson et al. 2003). Mit Gleitzeit können Beschäftigte über die Anfangs- und Endzeiten ihres Arbeitstages selbst bestimmen. Gleitzeit ist daher ein zentrales Vereinbarkeitsinstrument. Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die Beschäftigte durch Gleitzeit erlangen, ist ihrer Produktivität zuträglich und verhindert Lohnnachteile (Anderson et al. 2003). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen auch Fuller und Hirsh (2019). Sie zeigen, dass kanadische Mütter mit Gleitzeit geringere Lohnneinbußen haben. Ist Gleitzeit auch für Mütter in Deutschland mit geringeren oder keinen Lohnneinbußen verbunden?

In Deutschland sorgen vor allem lange Elternzeiten für Lohnneinbußen von Müttern, was Schmelzer et al. (2015) auf die Diskriminierung von Müttern mit längeren Auszeiten zurückführen. Es ist aber ebenso anzunehmen, dass vor allem Mütter mit Vereinbarkeitsproblemen längere Auszeiten nehmen müssen und aufgrund ihres Vereinbarkeitsproblems auch nach der Elternzeit Lohnnachteile hinnehmen müssen. Gleitzeit könnte gerade dieser Gruppe von Müttern helfen, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erlangen und Lohnnachteile zu vermeiden. Auf der anderen Seite ist das Stigma von Müttern in Deutschland besonders groß und Vorgesetzte bzw. Manager könnten Mütter auch ungeachtet flexibler Arbeitszeiten niedriger entlohnen. Zudem könnten flexible Arbeitszeiten die Lohnneinbußen von Müttern mit langer Elternzeit sogar noch verstärken. Denn Müttern wird häufig unterstellt, flexible Arbeitsarrangements für außerberufliche Angelegenheiten zu verwenden, was zu Karrierenachteilen führen kann (Leslie et al. 2012; Munsch 2016). Kann Gleitzeit den negativen Effekt von längeren Elternzeiten auf die Löhne von Müttern in Deutschland verringern?

4 ERGEBNISSE

Als Datengrundlage für die vorliegende Studie dient das Sozio-ökonomische Panel. Von 2003 bis 2015 wurde in etwa alle zwei Jahre Gleitzeit erfragt, konkret in 2003, 2005, 2007, 2009, 2011, 2014 und 2015. In den Jahren 2010, 2012 und 2013 wurde Gleitzeit nur für ein Sample des Sozio-ökonomischen Panels beobachtet, das u.a. Haushalte mit Kindern im Niedrigeinkommensbereich, Alleinerziehende und Mehrkindhaushalte umfasst. Der Effekt dieses Samples wurde in den statistischen Modellen berücksichtigt. Die Modelle berücksichtigen ebenfalls die Effekte folgender Merkmale:

- Tatsächliche Arbeitszeit (und tatsächliche Arbeitszeit zum Quadrat), Überstunden, Führungsposition, beruflicher Status, Branche, zweiter Job, Befristung, Arbeitgeberwechsel
- Alter (und Alter zum Quadrat), Anzahl der Kinder
- Periodeneffekte

In dem Beobachtungszeitraum wurden 264 Frauen beobachtet, die ein Kind bekommen haben. Von den 264 Müttern sind 107 innerhalb von 12 Monaten und 51 Frauen nach mehr als 12 Monaten in den Arbeitsmarkt zurückgekehrt. Sechs Frauen sind direkt nach dem Mutterschutz in den Job zurückgekommen. Diese werden zur Gruppe der Mütter mit 0 bis 12 Monaten Elternzeit gezählt.

Die linearen Regressionsmodelle, sogenannte Regressionsmodelle mit fixen Effekten, berücksichtigen zeitunveränderliche individuelle Merkmale der beobachteten Frauen. Die prozentualen Veränderungen im Stundenlohn, die geschätzt werden, sind damit nicht durch zeitkonstante Persönlichkeitsmerkmale verzerrt. Darüber hinaus wird mit diesem statistischen Verfahren Veränderung über die Zeit gemessen, d.h. der Wechsel von einem Arbeitsarrangement zum anderen. Innerhalb des Beobachtungszeitraums sind 723 Mütter von festen Arbeitszeiten zur Gleitzeit gewechselt.

Tabelle 1

Lineare Regressionsmodelle mit fixen Effekten für den logarithmierten Stundenlohn in den Jahren 2003 bis 2015

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Intra-individuelle Effekte			
Rückkehr nach unterschiedlicher Elternzeitdauer (Ref. keine Elternzeit)			
0-12 Monate	-0.067* (0.03)	-0.068* (0.03)	-0.082* (0.04)
> 12 Monate	-0.103* (0.05)	-0.107* (0.05)	-0.058 (0.07)
Wechsel von feste Arbeitszeiten zur Gleitzeit		0.046*** (0.01)	0.047*** (0.01)
0-12 MonateXGleitzeit			0.039 (0.05)
> 12 Monate XGleitzeit			-0.104+ (0.05)
Konstante	1.380*** (0.16)	1.382*** (0.16)	1.385*** (0.16)
R-Quadrat	0.07	0.07	0.07
Personen-Jahre	22382	22382	22382

Anmerkung: Fixed Effects Modelle mit robusten Standardfehlern; Frauen; kontrolliert für Arbeitsplatzmerkmale, individuelle Merkmale und Haushaltsmerkmale. Abhängige Variable: logarithmierter Stundenlohn; nur erste Geburt und nur erste Unterbrechung wurden beobachtet (mit Lücken)
+p<0.10 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

Tabelle 2 zeigt die vollständigen Regressionsergebnisse. Tabelle 1 zeigt die Ergebnisse. Die abhängige Variable ist der logarithmierte Stundenlohn. Die statistischen Modelle ermitteln den Effekt von der Rückkehr in den Arbeitsmarkt nach einer 0 bis 12 monatigen Elternzeit und nach einer Elternzeit, die länger als 12 Monate (und maximal 46 Monate) dauerte. Es wird also die prozentuale Veränderung des Stundenlohns gemessen, wenn Frauen nach der Geburt eines Kindes und anschließenden, unterschiedlich langen Elternzeiten in den Job zurückkommen (Tabelle 1, Modell 1). Zudem wird die prozentuale Veränderung des Stundenlohns durch den Wechsel von festen Arbeitszeiten zu Gleitzeit gemessen (Modell 2). Letztlich werden die Effekte aus der Kombination von Elternzeitdauern und Gleitzeit bestimmt (Modell 3).

Die Lohneinbuße ist für Mütter, die nach einer Elternzeit zurückkehren, die länger als 12 Monate dauert, größer als für Mütter mit einer bis zu 12-monatigen Elternzeit. Die Effekte (-0.067 und -0.068) sind statistisch signifikant ($p < 0.05$). Kehren Frauen nach einer Elternzeit von bis zu 12 Monaten in den Arbeitsmarkt zurück, verdienen sie knapp 6% (6,5%) weniger in der Stunde. Frauen, die nach einer Elternzeit von mehr als einem Jahr in den Job zurückkommen, verdienen fast 10% (9,8%) weniger als vorher. Die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße ist also für Frauen mit längerer Elternzeit besonders hoch. Dies bestätigt das Ergebnis von Schmelzer et al. (2015), dass besonders längere Elternzeit mit Lohnnachteilen für Mütter verbunden sind.

Wie erwartet erhöht Gleitzeit die Stundenlöhne von Frauen im Allgemeinen, da Gleitzeit die Vereinbarkeit von Beruf und außerberuflichen Verpflichtungen unterstützt und die Produktivität fördert. Der Effekt (0.046) ist statistisch signifikant ($p < 0.001$). Frauen verdienen 4% (4,5%) mehr Stundenlohn, wenn sie von festen Arbeitszeiten zu Gleitzeit wechseln. Aber federt Gleitzeit auch den negativen Effekt insbesondere von längeren Elternzeiten ab?

Modell 3 zeigt die Effekte von Elternzeit in Kombination mit Gleitzeit. Also z. B. für Mütter, die nach der Elternzeit von mehr als 12 Monaten in den Arbeitsmarkt zurückkehren und gleichzeitig zu Gleitzeit wechseln. Obwohl Gleitzeit im Allgemeinen einen positiven Effekt auf die Löhne von Müttern hat, kann Gleitzeit den negativen Effekt von längeren Elternzeiten nicht abpuffern. Ganz im Gegenteil haben Frauen mit längerer Elternzeit, die von festen Arbeitszeiten zu Gleitzeit wechseln, sogar größere Lohneinbußen zu verzeichnen. Sie verdienen 16% weniger als zuvor. Der kombinierte Effekt aus dem Effekt von längeren Elternzeiten (-0,058) und dem Interaktionsterm zwischen Gleitzeit und der mehr als 12-monatigen Elternzeit (-0,104) ist statistisch signifikant ($p < 0.001$). Anders als in den USA und Kanada scheint Gleitzeit in Deutschland das Stigma von Mutterschaft sogar noch zu verstärken.

Längere Elternzeiten gelten als ein Signal für weniger Arbeitsengagement (Schmelzer et al. 2015). Haben Mütter zudem Gleitzeit und damit mehr Selbstbestimmung über ihre Arbeitszeiten, scheinen sie noch stärker stigmatisiert zu werden. Denn Beschäftigte und vor allem Mütter, die ihre Flexibilität für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie nutzen oder denen eine solche Nutzung unterstellt wird, werden nicht als ideale Arbeitskräfte gesehen und erfahren daher Karrierenachteile (Williams et al. 2013; Leslie et al. 2012).

5 FAZIT

Mutterschaft reduziert die Löhne von Frauen aufgrund des Humankapitalverlusts durch längere Auszeiten zwecks Kinderbetreuung, aufgrund des Stigmas, das mit Mutterschaft oft noch einhergeht, und aufgrund der Doppelbelastung durch Beruf und Familie, die die Produktivität von Müttern schwächen kann. Die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße ist vor allem dann beachtlich, wenn traditionelle Geschlechterbilder in der Gesellschaft vorherrschen und von Müttern erwartet wird, in erster Linie für die Familie da zu sein. Denn diese Erwartung verletzt gleichzeitig die ideale Vorstellung von Arbeitskräften, die den Beruf vor alles andere stellen, und führt daher zu Karrierenachteilen.

Progressive Geschlechterbilder und eine wohlfahrtsstaatliche Familien- und Gleichstellungspolitik, die die Rolle der arbeitenden Mutter unterstützt und die Erwerbstätigkeit von Müttern fördert, verhindern die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße. In Schweden hat Mutterschaft beispielsweise so gut wie keine negativen Auswirkungen auf die Löhne von Frauen. Und auch in anglo-amerikanischen Ländern wie den USA ist die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße nicht so drastisch wie in Deutschland. Das hat allerdings nur sehr wenig mit besseren Rahmenbedingungen zu tun: Zwar werden arbeitende Mütter in den USA nicht derart stigmatisiert wie in Deutschland (Stichwort: Rabenmutter). Vor allem gibt es aber weder wohlfahrtsstaatliche Anreize für Mütter, dem Arbeitsmarkt lange fern zu bleiben, noch eine nennenswerte öffentliche Kinderbetreuung. Amerikanische Mütter stehen also im Wesentlichen vor der Wahl, früh wieder in Vollzeit zu arbeiten oder sich ganz vom Arbeitsmarkt zurückzuziehen. Im internationalen Vergleich ist Deutschland unter den Spitzenreitern bei den Lohnnachteilen von Müttern. Ausschlaggebend sind hier vor allem längere Elternzeiten, die die Löhne von Müttern reduzieren. Längere Elternzeiten verletzen die Vorstellung von idealen Arbeitskräften, die den Job vor alles andere stellen, deutlich und gelten daher als Signal für ein geringes Arbeitsengagement.

Anders als in den USA und Kanada federt Gleitzeit den negativen Effekt von Mutterschaft auf Löh-

ne in Deutschland nicht ab. Im Gegenteil verstärkt Gleitzeit die Lohneinbuße für Mütter mit längerer Elternzeit. Müttern, denen Arbeitsengagement aufgrund längerer Elternzeiten abgesprochen wird, scheint noch weniger zugetraut zu werden, mit Gleitzeit produktiv zu sein.

International vergleichende Studien (z. B. Budig et al. 2016) zeigen, dass wohlfahrtsstaatliche Regelungen die mutterschaftsbedingte Lohneinbuße verhindern können. Daher sind folgende Maßnahmen für Deutschland denkbar, die zu mehr Lohn- gleichheit zwischen Frauen und Männern beitragen können:

- **Abschaffung des Ehegattensplittings.** Werden Gehälter individuell besteuert, ist eine Vollzeit- arbeit auch für verheiratete Mütter finanziell attraktiv. Bisher setzt das Ehegattensplitting die Fehlanreize, dass Mütter entweder dem Arbeits- markt fern bleiben oder ihre Arbeitszeit deutlich reduzieren.
- **Verlängerung der Partnermonate bei der Elternzeit.** Eine Verlängerung der Partnermonate etwa auf sechs Monate erhöht das Engagement von Männern bei der Kinderbetreuung langfris- tig (Rege und Solli 2010). Dies kann progressive Geschlechterbilder befördern und die Arbeits- marktpartizipation von Müttern unterstützen.
- **Recht auf Familienarbeitszeit.** Die Familien- arbeitszeit sieht eine kürzere Arbeitszeit für beide Partner vor und fördert damit eine part- nerschaftliche Arbeitsteilung bzw. progressive Geschlechterbilder.

- Allmendinger, Jutta, Johannes Giesecke, Lena Hipp, Kathrin Leuze und Stefan Stuth, 2014:** Mehr Jobs oder nur mehr schlechte Jobs? Die Entwicklung atypischer Beschäftigung in Europa, WZBrief Arbeit 13, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Berlin.
- Anderson, Deborah J., Melissa Binder und Kate Krause, 2002:** The Motherhood Wage Penalty: Which Mothers Pay It and Why?, *American Economic Review* 92 (2): 354-358.
- Anderson, Deborah J., Melissa Binder und Kate Krause, 2003:** The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility, *Industrial and Labor Relations Review* 56 (2): 273-294.
- Becker, Gary S., 1962:** Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis, *Journal of Political Economy* 70 (5): 9-49.
- Budig, Michelle J. und Paula England, 2001:** The Wage Penalty for Motherhood, *American Sociological Review* 66 (2): 204-255.
- Budig, Michelle J., Joya Misra und Irene Boeckmann, 2012:** The Motherhood Penalty in Cross-National Perspective: The Importance of Work-Family Policies and Cultural Attitudes, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 19 (2): 163-193.
- Budig, Michelle J., Joya Misra und Irene Boeckmann, 2016:** Work-Family Policy Trade-Offs for Mothers? Unpacking the Cross-National Variation in Motherhood Earnings Penalties, *Work and Occupations* 43 (2): 119-177.
- Correll, Shelley J., Stephen Benard und In Paik, 2007:** Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty, *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297-1339.
- Cukrowska-Torzewska, Ewa, 2017:** Cross-Country Evidence on Motherhood Employment and Wage Gaps: The Role of Work-Family Policies and Their Interaction, *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 24 (2): 178-220.
- Datta Gupta, Nabanita und Nina Smith, 2002:** Children and Career Interruptions: The Family Gap in Denmark, *Economica* 69 (276): 609-629.
- Davies, Rhys und Gaëlle Pierre, 2005:** The Family Gap in Pay in Europe: A Cross-Country Study, *Labour Economics* 12 (4): 469-486.
- England, Paula, Jonathan Bearak, Michelle J. Budig und Melissa J. Hodges, 2016:** Do Highly Paid, Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty?, *American Sociological Review* 81 (6): 1161-1189.
- Fuller, Sylvia und C. Elizabeth Hirsh, 2019:** "Family Friendly" Jobs and Motherhood Pay Penalties: The Impact of Flexible Work Arrangements Across the Educational Spectrum, *Work and Occupations* 46 (1): 3-44.
- Gangl, Markus und Andrea Ziefle, 2009:** Motherhood, Labor Force Behavior, and Women's Careers: An Empirical Assessment of the Wage Penalty for Motherhood in Britain, Germany, and the United States, *Demography* 46 (2): 341-369.
- Gash, Vanessa, 2009:** Sacrificing Their Careers for Their Families? An Analysis of the Penalty to Motherhood in Europe, *Social Indicators Research* 93 (3): 569-586.
- Gornick, Janet C. und Marcia K. Meyers, 2003:** Welfare Regimes in Relation to Paid Work and Care, *Advances in Life Course Research* 8: 45-67.
- Harkness, Susan und Jane Waldfogel, 2003:** The Family Gap in Pay: Evidence From Seven Industrialized Countries, *Research in Labor Economics* 22: 369-413.
- Klenner, Christina und Yvonne Lott, 2016:** Arbeitzeitionen im Lebensverlauf. Bedingungen und Barrieren ihrer Nutzung im Betrieb. WSI Study 4, Hans-Böckler Stiftung Düsseldorf.
- Leslie, Lisa M., Colleen Flaherty Manchester, Tae-Youn Park und Si Ahn Mehng, 2012:** Flexible Work Practices: A Source of Career Premiums or Penalties?, *Academy of Management Journal* 55 (6): 1407-1428.
- Munsch, Christin L., 2016:** Flexible Work, Flexible Penalties: The Effect of Gender, Childcare, and Type of Request on the Flexibility Bias, *Social Forces*, 94 (4): 1567-1591.
- Rege, Mari und Ingeborg F. Solli, 2010:** The Impact of Paternity Leave on Long-Term Father Involvement, CESifo Working Paper, 3130, Center for Economic Studies and Ifo Institute, München.
- Schieman, Scott, 2006:** Gender, Dimensions of Work, and Supportive Coworker Relations, *The Sociological Quarterly*, 47 (2): 195-214.
- Schmelzer, Paul, Karin Kurz und Kerstin Schulze, 2015:** Einkommensnachteile von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland, *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67 (4): 737-762.
- Sigle-Rushton, Wendy und Jane Waldfogel, 2007:** Motherhood and Women's Earnings in Anglo-American, Continental European, and Nordic Countries, *Feminist Economics* 13 (2): 55-91.
- Unterhofer, Ulrike und Katharina Wrohlich, 2017:** Fathers, Parental Leave and Gender Norms, DIW Discussion Papers, 1657, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.
- Waldfogel, Jane, 1997:** The Effect of Children on Women's Wages, *American Sociological Review* 62 (2): 209-217.
- Wilde, Elizabeth Ty, Lily Batchelder und David T. Ellwood, 2010:** The Mommy Track Divides: The Impact of Childbearing on Wages of Women of Differing Skill Levels, NBER Working Paper Series, Working Paper 16582, National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Williams, Joan C., Mary Blair-Loy und Jennifer L. Berdahl, 2013:** Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma, *Journal of Social Issues* 69 (2): 209-234.
- Yu, Wei-hsin und Janet Chen-Lan Kuo, 2017:** The Motherhood Wage Penalty by Work Conditions: How Do Occupational Characteristics Hinder or Empower Mothers?, *American Sociological Review* 82 (4): 744-769.

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Intra-individuelle Effekte			
Rückkehr nach unterschiedlicher Elternzeitdauer			
(Ref. keine Elternzeit)			
0-12 Monate	-0.067* (0.03)	-0.068* (0.03)	-0.082* (0.04)
> 12 Monate	-0.103* (0.05)	-0.107* (0.05)	-0.058 (0.07)
Wechsel von feste Arbeitszeiten zur Gleitzeit		0.046*** (0.01)	0.047*** (0.01)
0-12 Monate XGleitzeit			0.039 (0.05)
> 12 Monate XGleitzeit			-0.104+ (0.05)
Anstieg tatsächliche Arbeitszeiten	-0.008** (0.00)	-0.008** (0.00)	-0.008** (0.00)
Anstieg tatsächliche Arbeitszeiten quadriert	-0.000 (0.00)	-0.000 (0.00)	-0.000 (0.00)
Anstieg Überstunden	0.018*** (0.00)	0.018*** (0.00)	0.018*** (0.00)
Wechsel in Führung (Ref. Keine Führung)			
Mittlere Führung	0.045*** (0.01)	0.044*** (0.01)	0.043*** (0.01)
Umfassende Führung	0.111+ (0.06)	0.108+ (0.06)	0.108+ (0.06)
Wechsel im beruflichen Status (Ref. Managerin/ hohe Beamtin)			
Fachkraft/ Expertin	-0.048* (0.02)	-0.046* (0.02)	-0.046* (0.02)
Technikerin	-0.048** (0.02)	-0.046* (0.02)	-0.046* (0.02)
Büroangestellte	-0.050* (0.02)	-0.048* (0.02)	-0.048* (0.02)
Servicearbeiterin	-0.070** (0.03)	-0.067* (0.03)	-0.067* (0.03)
Handwerkerin	-0.085* (0.03)	-0.084* (0.03)	-0.083* (0.03)
Maschinenführerin/ Bandarbeiterin	-0.087+ (0.05)	-0.083+ (0.05)	-0.083+ (0.05)
Ungelernt/ angelehrt	-0.088** (0.03)	-0.087** (0.03)	-0.087** (0.03)
Branchenwechsel			
Öffentlicher Dienst	0.031*** (0.01)	0.030** (0.01)	0.030** (0.01)
Dienstleistungen	-0.029 (0.02)	-0.028 (0.02)	-0.028 (0.02)

	Modell 1	Modell 2	Modell 3
Branchenwechsel			
Gesundheit und Erziehung	-0.008 (0.02)	-0.006 (0.02)	-0.007 (0.02)
Verkauf	-0.022 (0.02)	-0.021 (0.02)	-0.021 (0.02)
Versicherungs- und Kreditwesen	0.031 (0.03)	0.030 (0.03)	0.031 (0.03)
Metallindustrie	0.022 (0.03)	0.020 (0.03)	0.020 (0.03)
Chemische Industrie	0.035 (0.03)	0.032 (0.03)	0.032 (0.03)
Elektroindustrie	0.005 (0.02)	0.005 (0.02)	0.005 (0.02)
Aufnahme zweiter Job	-0.016 (0.02)	-0.016 (0.02)	-0.016 (0.02)
Entfristung	0.064*** (0.01)	0.064*** (0.01)	0.064*** (0.01)
Arbeitgeberwechsel	-0.031*** (0.01)	-0.031*** (0.01)	-0.030*** (0.01)
Anstieg Alter	0.057*** (0.01)	0.057*** (0.01)	0.057*** (0.01)
Anstieg Alter quadriert	-0.001*** (0.00)	-0.001*** (0.00)	-0.001*** (0.00)
Wechsel von Anzahl der Kinder (Ref. Keine Kinder)			
1 Kind	-0.004 (0.01)	-0.004 (0.01)	-0.004 (0.01)
2 Kinder	0.003 (0.02)	0.004 (0.02)	0.003 (0.02)
3 und mehr Kinder	-0.018 (0.01)	-0.018 (0.01)	-0.018 (0.01)
Beobachtungszeitraum			
2003-2006	ref	ref	ref
2007-2011	-0.075*** (0.01)	-0.075*** (0.01)	-0.075*** (0.01)
2012-2015	-0.060*** (0.02)	-0.060*** (0.02)	-0.060*** (0.02)
Konstante	1.380*** (0.16)	1.382*** (0.16)	1.385*** (0.16)
R-Quadrat	0.07	0.07	0.07
Personen-Jahre	22382	22382	22382

Anmerkung: Fixed Effects Modelle mit robusten Standardfehlern; Frauen
 Abhängige Variable: logarithmierter Stundenlohn; nur erste Geburt und nur erste Unterbrechung wurden beobachtet (mit Lücken)
 +p<0.10 *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

IMPRESSUM

Ausgabe

WSI Report Nr. 49, Mai 2019
Lohnnachteile durch Mutterschaft

ISSN 2366-7079

Produktion

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung
Düsseldorf, Mai 2019
Satz: Daniela Buschke

Kontakt

Dr. Yvonne Lott
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-600

yvonne-lott@boeckler.de
www.wsi.de

WWW.BOECKLER.DE