

Die geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit

Daniel S. J. Lechmann

Obwohl der deutsche Staat die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern fördert und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinwirkt (vgl. GG Art. 3 Abs. 2), erhalten Frauen im Durchschnitt nach wie vor deutlich geringere Löhne als Männer.¹ So erzielten Frauen in Deutschland im Jahr 2012 laut Statistischem Bundesamt durchschnittlich immer noch 22% niedrigere Löhne als Männer. Etwa die Hälfte dieses Verdienstunterschieds kann dadurch erklärt werden, dass Frauen und Männer sich u.a. hinsichtlich Arbeitszeit, Bildungsstand, Berufserfahrung und der ausgeübten Tätigkeiten unterscheiden. Vergleicht man Männer und Frauen mit ähnlichen Eigenschaften und Berufen, ergibt sich jedoch noch immer eine sogenannte bereinigte Verdienstlücke von etwa 11% (vgl. beispielsweise Institut der deutschen Wirtschaft Köln 2013). Diese könnte zumindest teilweise auf Diskriminierung von Frauen seitens der Arbeitgeber zurückzuführen sein (vgl. beispielsweise Hirsch/Schnabel 2013).

Diskriminierung durch den Arbeitgeber ist allerdings da unmöglich, wo sich Erwerbstätige beruflich selbständig machen und somit gewissermaßen ihre eigenen Arbeitgeber sind. Man könnte deshalb erwarten, dass die bereinigte Verdienstlücke zwischen selbständigen Frauen und Männern deutlich geringer ausfällt als dies in abhängiger Beschäftigung der Fall ist (vgl. Moore 1983). Wäre dies tatsächlich der Fall, könnte die Förderung von Existenzgründungen durch den Staat möglicherweise sogar einen Beitrag zur Verringerung der Einkommensungleichheit zwischen den Geschlechtern liefern. Gerade das Gegenteil scheint aber der Fall zu sein. Für Deutschland finden Lechmann/Schnabel (2012) mit Daten aus dem Jahr 2006, dass die bereinigte Verdienstlücke bei Selbständigen mit etwa 28% mehr als doppelt so hoch ist wie die bereinigte Lohnlücke in abhängiger Beschäftigung.² Dieser Befund wirft die Frage auf, ob und inwieweit die Politik gefordert sein könnte, Maßnahmen zur Angleichung der Einkommen von Männern und Frauen im Bereich der selbständigen Erwerbstätigkeit zu ergreifen.

1 Mein Dank gilt Herrn Professor *Dr. Claus Schnabel* für wertvolle Ideen und Kommentare zu diesem Beitrag.

2 Weitere Untersuchungen der Verdienstlücke bei den Selbständigen in Deutschland finden sich in Gather et al. (2010) und Jungbauer-Gans (1999).

Im vorliegenden Beitrag soll der geschlechtsspezifische Verdienstunterschied in selbständiger Beschäftigung mit aktuellen Daten aus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 untersucht werden. Dazu wird zunächst der unbereinigte Verdienstunterschied ermittelt, anschließend werden verschiedene Erklärungsansätze für die Verdienstlücke diskutiert und schließlich die bereinigte Verdienstlücke berechnet.³

Ursachen für die geschlechtsspezifische Verdienstlücke

Die Datengrundlage für die vorliegende Analyse bildet die „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen“ (Hall et al. 2012; eine detaillierte Beschreibung des Datensatzes findet sich in Rohrbach-Schmidt/Hall 2013). Es handelt sich hierbei um eine repräsentative Befragung von mehr als 20.000 Erwerbstätigen, die von Oktober 2011 bis April 2012 in Deutschland durchgeführt wurde. Befragt wurden Erwerbstätige mit einem Mindestalter von 15 Jahren und einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche.

Selbständige können im Datensatz über die Selbsteinschätzung zur beruflichen Stellung identifiziert werden. Die Gruppe der Selbständigen in der vorliegenden Untersuchung beinhaltet sowohl Personen, die sich als Selbständige bezeichnen, als auch solche, die angeben freiberuflich tätig zu sein. Freie Mitarbeiter und Mithelfende Familienangehörige werden hingegen nicht berücksichtigt, da es sich bei ihnen nicht um typische Selbständige handelt. Gemäß dieser Abgrenzung enthält der Datensatz Informationen zu 2.023 Selbständigen, wobei für die Analyse aufgrund fehlender Angaben insbesondere zum Verdienst allerdings nur die Daten von 1.375 Selbständigen verwendet werden konnten, darunter 850 Männer und 525 Frauen.

Die Erfassung der Verdienste von Selbständigen wird durch die Tatsache erschwert, dass die Verdienste von Selbständigen oft stark schwanken und nicht einfach, wie bei abhängig Beschäftigten, in der Gehaltsabrechnung abgelesen werden können. Zudem ist es a priori unklar, ob Selbständige bei der Frage nach ihrem Verdienst an den Geschäftsumsatz- oder gewinn oder den Unternehmerlohn denken. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurde deshalb die Frage nach dem monatlichen Verdienst mit dem Hinweis verknüpft, dass nicht

3 Die bereinigte Verdienstlücke wird mit einer OLS-Regression geschätzt, die als abhängige Variable den logarithmierten Verdienst und als erklärende Variablen eine Dummy-Variable für das Geschlecht und mögliche, im Weiteren näher ausgeführte, Determinanten für den Verdienstunterschied enthält. Die um die aufgenommenen Variablen bereinigte Verdienstlücke berechnet sich dann approximativ als $\exp\{\beta\}-1$, wobei $\exp\{\}$ die Exponentialfunktion und β der Koeffizient des Geschlechts-Dummys ist.

der Geschäftsumsatz oder -gewinn gemeint sei.⁴ Tabelle 1 zeigt, dass selbständige Männer im Durchschnitt einen monatlichen Bruttoverdienst von etwa €4.614 angeben. Selbständige Frauen geben hingegen nur einen durchschnittlichen Monatsverdienst von etwa €2.580 an. Die unbereinigte geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit beträgt also 44%.

Tab. 1: Verdienste selbständiger Männer und Frauen und ausgewählte Erklärungsvariablen

	Männer (N = 850)		Frauen (N = 525)	
	Mittelwert	Standardabweichung	Mittelwert	Standardabweichung
Monatlicher Bruttoverdienst (in €)	4.614	5.136	2.580	2.309
Wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden)	48	16	39	17
Hochschulabschluss (Anteil in %)	43		41	
Aufstiegsfortbildung (Meister, Techniker, Fachwirt) (Anteil in %)	18		7	
Berufserfahrung (in Jahren)	28	12	23	11
Bei Arbeitszeitplanung gelingt es häufig, Rücksicht auf familiäre/ private Interessen zu nehmen (Anteil in %)	56		57	
Situation, dass kleiner Fehler zu großen finanziellen Verlusten führen könnte, kommt häufig vor (Anteil in %)	21		10	
Häufig Termin-/ Leistungsdruck (Anteil in %)	58		48	

Quelle: Der verwendete Datensatz ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012

Für diesen erheblichen Verdienstunterschied kommen verschiedene Ursachen in Betracht. Im Rahmen dieses Beitrags sollen folgende mögliche Erklärungsansätze diskutiert werden:

- (1) Unterschiede in der Arbeitszeit,
- (2) Unterschiedliches Humankapital,
- (3) Unterschiedliche Tätigkeiten,
- (4) Unterschiedliche Motive und Einstellungen und
- (5) Diskriminierung.

4 Die genaue Fragestellung lautete: „Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst. Gemeint ist nicht der Geschäftsumsatz oder -gewinn. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <[...]>?“

(1) Unterschiede in der Arbeitszeit

Frauen wenden oftmals weniger Stunden pro Woche für Erwerbstätigkeit auf als Männer, und verwenden stattdessen einen größeren Teil ihrer Zeit für Arbeit im Haushalt und die Betreuung von Kindern (vgl. beispielsweise Konietzko 2012). Tabelle 1 zeigt, dass selbständige Männer durchschnittliche Wochenarbeitszeiten von etwa 48 Stunden aufweisen, wohingegen die Arbeitszeit bei selbständigen Frauen nur etwa 39 Stunden pro Woche beträgt. Berücksichtigt man diese unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern im Rahmen einer Regressionsanalyse, so vermindert sich der Verdienstunterschied zwischen den Geschlechtern deutlich von 44% auf etwa 32% (vgl. Abb. 1).

(2) Unterschiedliches Humankapital

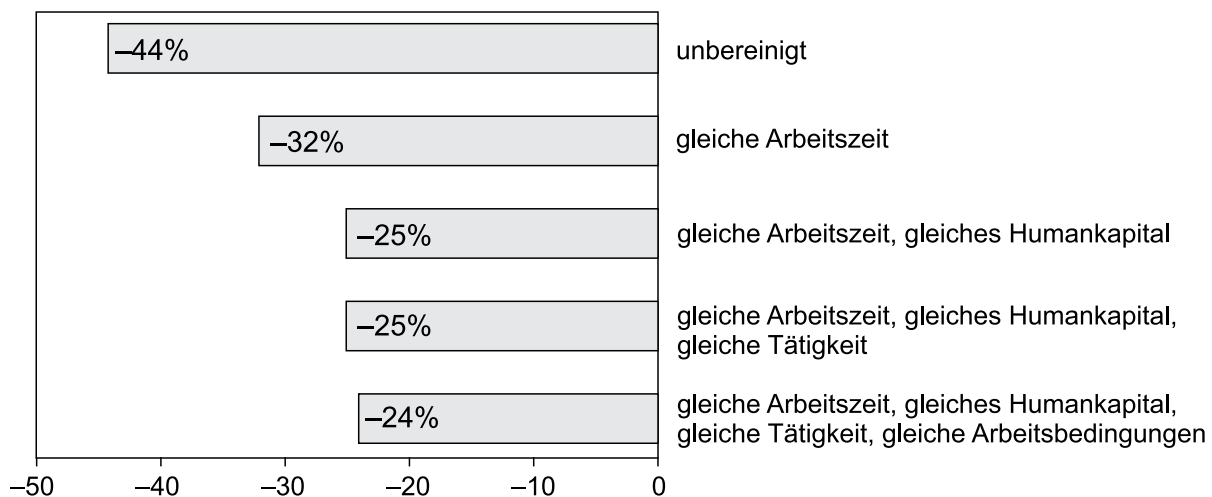
Der Verdienst der Selbständigen hängt auch mit dem Humankapital, d.h. den Fähigkeiten und Fertigkeiten, die durch schulische und berufliche Bildung sowie Berufserfahrung erworben werden, zusammen (vgl. beispielsweise Parker 2009: Kap. 13.6). Tabelle 1 zeigt, dass Frauen in Deutschland, zumindest bei den Selbständigen, im Durchschnitt noch immer geringere Bildungsabschlüsse aufweisen als Männer. Zwar ist der Anteil derjenigen mit Hochschulabschluss bei Männern und Frauen mit 43% bzw. 41% ungefähr gleich hoch, jedoch haben nur 7% der selbständigen Frauen eine Aufstiegsfortbildung (wie beispielsweise Meister, Techniker oder Fachwirt) abgeschlossen, während dieser Anteil bei Männern mit 18% wesentlich höher ausfällt. Deutliche Unterschiede gibt es auch bei der Berufserfahrung. Wohl auch aufgrund kinderbedingter Erwerbsunterbrechungen weisen selbständige Frauen durchschnittlich eine rund fünf Jahre geringere Berufserfahrung auf als selbständige Männer (vgl. Tab. 1). Berücksichtigt man diese unterschiedliche Humankapitalausstattung nun zusätzlich zur Arbeitszeit, vergleicht also Männer und Frauen mit gleicher Arbeitszeit und gleichem Humankapital, so verringert sich die geschlechtsspezifische Verdienstlücke weiter von etwa 32% auf ungefähr 25% (vgl. Abb. 1).

(3) Unterschiedliche Tätigkeiten

Frauen und Männer sind typischerweise in unterschiedlichen Berufsfeldern aktiv (vgl. Lauxen-Ulbrich/Leicht 2005: Kap. 6.3). Während die Arbeit selbständiger Männer oftmals durch Tätigkeiten wie das Steuern und Überwachen von Maschinen und technischen Prozessen und Reparatur- und Instandhaltungstätigkeiten charakterisiert ist, sind die Tätigkeiten von selbständigen Frauen oft in den Bereichen Pflegen/Heilen, Bewirten/Beherbergen, und Reinigung/Abfallbeseitigung zu finden. Falls die typischen Tätigkeiten von selbständigen Frauen weniger gewinnträchtig sind als diejenigen von Männern, könnte dies einen Teil der Verdienstlücke erklären. Nimmt man nun die unterschiedlichen Tätigkeiten von

Frauen und Männern zusätzlich zur Arbeitszeit und zum Humankapital in ein Regressionsmodell auf, führt dies allerdings nicht zu einer weiteren Reduzierung der berechneten Verdienstlücke (vgl. Abb. 1).⁵

Abb. 1: Unbereinigte und bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstlücke in selbständiger Erwerbstätigkeit



Die Abbildung zeigt die Verdienstlücke in Prozent des Männerverdienstes. Der verwendete Datensatz ist die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. Die der Abbildung zugrunde liegenden Regressionsergebnisse sind auf Anfrage vom Autor erhältlich.

(4) Unterschiedliche Motive und Einstellungen

Selbständige Frauen mögen auch deshalb weniger verdienen als Männer, weil sie sich hinsichtlich der Ziele unterscheiden, die mit der Selbständigkeit verfolgt werden. Während für Männer möglicherweise die Einkommenserzielung das primäre Ziel ihrer selbständigen Erwerbstätigkeit darstellt, spielt dies für Frauen eventuell eine untergeordnete Rolle. Studien deuten darauf hin, dass Selbständigkeit für Frauen eine Möglichkeit bietet, Familie und Beruf besser zu vereinbaren, als dies in abhängiger Beschäftigung der Fall ist (siehe Gerlach/Damhus 2010). Sollten Frauen primär daran interessiert sein, durch ihre Selbständigkeit zusätzliche Freiräume für ihre Familien zu gewinnen und weniger daran, möglichst hohe Verdienste zu erzielen, könnte sich dies auf die geschlechtsspezifische Verdienstlücke auswirken. Tabelle 1 zeigt allerdings, dass sich Männer und Frauen anscheinend nicht sehr stark darin unterscheiden, wie gut es ihnen gelingt Arbeit und Familie miteinander zu vereinbaren. So gelingt es 57% der selbständigen Frauen, aber auch 56% der selbständigen Männer häufig bei der Ar-

5 Das gleiche Ergebnis erhält man, wenn man statt der Tätigkeitsbereiche Wirtschaftszweige ins Modell aufnimmt.

beitszeitplanung Rücksicht auf ihre familiären und privaten Interessen zu nehmen.⁶

Studien haben allerdings gezeigt, dass Frauen sich auch hinsichtlich anderer Einstellungen und Persönlichkeitsmerkmale von Männern unterscheiden. Im Vergleich zu Frauen sind Männer eher bereit Risiken einzugehen und sich Wettbewerb zu stellen (vgl. Croson/Gneezy 2009). Dies kann dann zu höheren Verdiensten für Männer führen, wenn das Eingehen von Risiken und Arbeiten unter stärkerem Leistungsdruck am Markt belohnt wird. Tabelle 1 zeigt, dass Männer bei ihrer Selbständigkeit tatsächlich deutlich häufiger in riskante Situationen kommen als Frauen. 21% der Männer berichten, dass es bei ihrer Arbeit häufig vorkommt, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben könnte. Bei Frauen ist dieser Anteil weniger als halb so groß, nämlich nur 10%. Gleichzeitig scheinen Männer bei ihrer Arbeit größerem Druck ausgesetzt zu sein. 58% der selbständigen Männer müssen häufig unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten, bei Frauen sind es hingegen nur 48% (vgl. Tab. 1).

Berücksichtigt man alle bisher diskutierten Erklärungsansätze gemeinsam und vergleicht Männer und Frauen mit gleicher Arbeitszeit, gleichem Humankapital, gleichen Tätigkeiten und gleichen Arbeitsbedingungen hinsichtlich Flexibilität, Risiko und Zeit-/Leistungsdruck, so erhält man eine bereinigte Verdienstlücke von 24% (vgl. Abb. 1). Diese ist zwar deutlich geringer als die unbereinigte Verdienstlücke von 44%, jedoch immer noch mehr als doppelt so hoch wie die bereinigte Verdienstlücke in abhängiger Beschäftigung von 11%.⁷

(5) Diskriminierung

Obwohl Arbeitgeber-Diskriminierung in Selbständigkeit keine Rolle spielen kann, ist sowohl die unbereinigte als auch die bereinigte Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern in Selbständigkeit größer als in abhängiger Beschäftigung. Es ist aber nicht auszuschließen, dass andere Formen der Diskriminierung eine Rolle spielen. Zum einen könnten Frauen durch Kunden diskriminiert werden, wenn ihnen aufgrund von Vorurteilen beispielsweise nicht zuge-

6 In der Untersuchung mit älteren Daten von 2006 hatten Lechmann/Schnabel (2012) noch einen deutlichen Unterschied in der Arbeitszeitflexibilität von selbständigen Frauen und Männern festgestellt, wobei Frauen öfter angaben, bei ihrer Arbeitszeitplanung häufig Rücksicht auf familiäre/private Interessen nehmen zu können. Trotzdem trugen Unterschiede in der Arbeitszeitflexibilität (aufgrund eines geringen und bei Frauen sogar signifikant positiven Zusammenhangs von Flexibilität und Verdienst) nicht zur Erklärung niedrigerer Verdienste von selbständigen Frauen bei.

7 Somit bestätigt sich das Ergebnis von Lechmann/Schnabel (2012), die die Verdienstlücke mit älteren Daten aus dem Jahr 2006 untersuchen.

traut würde, dass sie bestimmte (technische) Tätigkeiten genauso gut durchführen können wie Männer (umgekehrt könnten Männer natürlich ebenso durch Kunden diskriminiert werden, wenn ihnen die Durchführung „frauentypischer“ Tätigkeiten nicht zugetraut wird). Dem Autor sind allerdings keine Studien bekannt, die dies empirisch untersuchen.

Zum anderen könnten Frauen auch Diskriminierung bei der Kreditvergabe erfahren, was die Kosten für Investitionen in ihre Unternehmen erhöhen würde. Hundley (2001) findet für die USA, dass Unterschiede in der Kapitalausstattung tatsächlich einen Teil der geschlechtsspezifischen Verdienstlücke erklären. Ob die unterschiedliche Ausstattung mit Kapital allerdings auf Diskriminierung zurückzuführen ist, ist eine offene Frage. Asiedu et al. (2012) finden – ebenfalls für die USA – jedenfalls keine Belege für Diskriminierung von Frauen bei der Kreditvergabe.⁸

Fazit

Der vorliegende Beitrag hat gezeigt, dass in selbständiger Erwerbstätigkeit eine erhebliche geschlechtsspezifische Verdienstlücke besteht: Selbständige Frauen erzielen monatlich im Durchschnitt rund 44% geringere Verdienste als Männer. Dies kann teilweise auf unterschiedliche Arbeitszeiten, Eigenschaften und Einstellungen von Frauen und Männern zurückgeführt werden. Vergleicht man Männer und Frauen mit gleicher Arbeitszeit, gleichem Humankapital, gleichen Tätigkeiten und gleichen Arbeitsbedingungen, so errechnet sich eine bereinigte Verdienstlücke von 24%.

Die bereinigte geschlechtsspezifische Verdienstlücke in der Selbständigkeit ist wesentlich größer als die entsprechende Verdienstlücke in abhängiger Beschäftigung, und dies obwohl Arbeitgeber-Diskriminierung als potentieller Erklärungsansatz für den Verdienstunterschied in der Selbständigkeit wegfällt. Es ist bisher außerdem ungeklärt, ob sich die (bereinigte) Verdienstlücke bei Selbständigen zumindest teilweise auf Kundendiskriminierung oder Diskriminierung durch Kapitalgeber und Banken zurückführen lässt. Von voreiligem staatlichem Aktionismus ist aber abzuraten, so lange die Ursachen für den erheblichen geschlechtsspezifischen Verdienstunterschied nicht geklärt sind. Hierzu bedarf es in Zukunft weiterer Forschung.

8 Bei Auswertung einer Umfrage in 34 Ländern (ohne die USA) finden Muravyev et al. (2009) hingegen Anzeichen für Diskriminierung von weiblichen Selbständigen durch Kapitalgeber. Allerdings verflüchtigen sich diese Anzeichen in Ländern mit besser entwickelten Finanzmärkten.

Literatur

- Asiedu, E./Freeman, J. A./Nti-Addae, A. (2012): Access to Credit by Small Businesses: How Relevant are Race, Ethnicity, and Gender? In: *American Economic Review*, Vol. 102/No. 3, S. 532-537
- Crosnon, R./Gneezy, U. (2009): Gender Differences in Preferences. In: *Journal of Economic Literature*, Vol. 47/No. 2, S. 448-474
- Gather, C./Schmidt, T./Ulbricht, S. (2010): Der Gender Income Gap bei den Selbständigen – Empirische Befunde. In: Bührmann, A. D./Pongratz, H. J. (Hg.): *Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*. Wiesbaden, S. 85-110
- Gerlach, I./Damhus, C. (2010): Berufliche Selbständigkeit als Strategie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Übersicht zum Stand der Forschung. *Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik, Arbeitspapier 6*. Berlin, Münster
- Hall, A./Siefer, A./Tiemann, M. (2012): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung. Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen. suf_1.0. *Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hg., Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung*. Bonn. doi: 10.7803/502.12.1.1.10
- Hirsch, B./Schnabel, C. (2013): Geschlechterlohnücke: Gerechtfertigt oder diskriminierend? In: *PERSONALquarterly*, Jg. 65/Heft 3, S. 9-14
- Hundley, G. (2001): Why Women Earn Less Than Men in Self-employment. In: *Journal of Labor Research*, Vol. 22/No. 4, S. 817-829
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hg.) (2013): Der kleine Unterschied macht keinen Unterschied. In: *iw-dienst*, Jg. 39, Ausgabe 11, S. 4
- Jungbauer-Gans, M. (1999): Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern in selbständiger und abhängiger Beschäftigung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Jg. 51/Heft 2, S. 364-390
- Konietzko, T. (2012): *Self-employed Individuals, Time Use, and Earnings* (Lehrstuhl für Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg Diskussionspapier, Nr. 77). Nürnberg
- Lauxen-Ulbrich, M./Leicht, R. (2005): *Wie Frauen gründen und was sie unternehmen: Nationaler Report Deutschland. Teilprojekt: Statistiken über Gründerinnen und selbständige Frauen*. Mannheim
- Lechmann, D. S. J./Schnabel, C. (2012): Why is There a Gender Earnings Gap in Self-employment? A Decomposition Analysis with German Data. In: *IZA Journal of European Labor Studies*, Vol. 1/No. 1, S. 6. doi: 10.1186/2193-9012-1-6
- Moore, R. L. (1983): Employer Discrimination: Evidence from Self-employed Workers. In: *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 65/No. 3, S. 496-501
- Muravyev, A./Talavera, O./Schäfer, D. (2009): Entrepreneurs' Gender and Financial Constraints: Evidence from International Data. In: *Journal of Comparative Economics*, Vol. 37/No. 2, S. 270-286
- Parker, S. C. (2009): *The Economics of Entrepreneurship*. Cambridge/UK, New York
- Rohrbach-Schmidt, D./Hall, A. (2013): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012. In: *BIBB-FDZ Daten- und Methodenbericht*, Nr. 1/2013. Bonn