

Exposé zur Ermittlung der ökonomischen Kosten von Diskriminierung im Arbeitsleben

Miriam Beblo

November 2016

Ausgangspunkt

Mit diesem Exposé möchte ich zur Diskussion darüber beitragen, wie die Kosten von Diskriminierung im Arbeitsleben möglichst umfassend ermittelt werden können. Diskriminierung kann eine unterschiedliche Beteiligung und Entlohnung der diskriminierten Gruppe (z.B. Frauen oder Migrant*innen) im Vergleich zur nicht-diskriminierten Gruppe (z.B. Männer oder Einheimische) am Arbeitsmarkt zur Folge haben und insofern verschiedene Arten von Kosten erzeugen: Der diskriminierten Gruppe entstehen also Kosten in Form von entgangenem Einkommen zum einen, weil sie weniger Entgelt bezieht als die nicht-diskriminierte Gruppe (*Pay Gap*), zum anderen, weil sie weniger häufig und weniger umfangreich beschäftigt ist (*Employment Gap*). Kosten entstehen auch indirekt, wenn aufgrund der geringeren Verdienste mehr soziale Leistungen durch die öffentliche Hand finanziert werden müssen. In der Lebensverlaufsperspektive entstehen Folgekosten, wenn der geringere Beschäftigungsumfang die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten verringert und das geringere kumulierte Lebenserwerbseinkommen schließlich in niedrigeren Rentenansprüchen mündet (*Pension Gap*).

Der *Pay Gap* zwischen den Geschlechtern (und auch nach anderen Merkmalen) ist umfangreich empirisch beforscht und die Literatur der Antidiskriminierungsstelle wahrscheinlich hinreichend bekannt.¹ Deshalb konzentriere ich meine Überlegungen im Folgenden entlang zweier sehr aktueller Studien, von denen sich die eine mit den partial-analytischen Kosten des *Gender Employment Gap* beschäftigt (Eurofound 2016) und die andere die dynamischen Verluste durch Geschlechterdiskriminierung in einem makroökonomischen Modell simuliert (Cavalcanti und Tavares 2016).²

Der Eurofound Report kam am 11. Oktober 2016 mit dem Befund heraus, dass der Beschäftigungsnachteil von Frauen europaweit mit einem ökonomischen Schaden von 370 Milliarden Euro zu beziffern sei. Das Bruttoinlandsprodukt (BIP) könnte demnach um 2,8 Prozent höher sein, wenn Frauen uneingeschränkt am Arbeitsleben teilnähmen. Wie wurde diese Kosten berechnet, welches Konzept der Benachteiligung steht dahinter und welche Annahmen über eine "unbeschränkte" Erwerbsbeteiligung wurden getroffen? Dies will ich im Folgenden erörtern und diskutieren, welche wichtigen Aspekte vernachlässigt werden. Dabei werde ich auf die zweite angesprochene Studie verweisen, in der auch die langfristigen Folgen von Diskriminierung auf Investitionen und das Geburtenverhalten eine Rolle spielen.

Theoretische und methodische Herausforderungen

Jeder Ansatz, der eine kontrafaktische Situation (d.h. in diesem Falle ein „Was-wäre-wenn-es-keine-Diskriminierung-gäbe-Szenario“) simulieren will, muss folgende Kriterien bzw. Probleme beachten:

- (1) die geeignete Referenzgruppe – bezüglich der Zielvariablen Erwerbsbeteiligung und Löhne: Sollen z.B. Frauen mit Männern derselben Kohorte verglichen werden oder mit anderen vollzeitbeschäftigten Frauen oder leiten europäische Zielvorgaben die Analyse;

¹ Bei Bedarf nehme ich gerne zu ausgewählten Studienergebnissen Stellung. In ökonomischen Ansätzen wird üblicherweise die beobachtete, unbereinigte Entgeltlücke von der bereinigten Entgeltlücke unterschieden, die den Verdienstabstand unter der Annahme gleicher beobachteter Merkmale beziffert. Die Größenordnung der bereinigten Entgeltlücke schwankt stark in Abhängigkeit davon, welche Merkmalsunterschiede bei ihrer Berechnung berücksichtigt werden konnten. Sie kann einen ersten Hinweis auf Diskriminierung geben, lässt aber keinen eindeutigen Schluss zu, da sie zum einen von weiteren unbeobachteten Unterschieden genährt sein kann und zum anderen die berücksichtigten Merkmalsunterschiede selbst schon Ergebnis diskriminierender Prozesse (z.B. beim Bildungszugang) sein können.

² Auch wenn beide Ansätze die Diskriminierung nach dem Geschlecht thematisieren, verwenden sie doch Konzepte, die grundsätzlich die Abschätzung von Diskriminierungskosten auch nach anderen Merkmalen erlauben (nach Geschlecht, ethnische Herkunft, Behinderung, Religion und Weltanschauung, sexuelle Identität oder Alter).

- (2) mögliche Selektionseffekte – d.h. die bewusst gewählte Zugehörigkeit der Untersuchten zu einer Gruppe, und den methodischen Umgang damit;
- (3) die Frage nach der angemessenen zeitlichen Perspektive – z.B. die Lebensverlaufsperspektive, so wie sie im Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (BMFSFJ 2011) eingenommen wird;
- (4) die Spannweite der Betrachtung – interessiert nur die Partial-Analyse (z.B. die aktuelle Erwerbsbeteiligung) oder werden auch Folgewirkungen (z.B. auf Bildungsinvestitionen und Fertilität) berücksichtigt?

Partial-analytische Konzepte

Zum *Employment Gap* liegen deutlich weniger Analysen vor als zum *Pay Gap*. Die Autor*innen des Eurofound-Berichts, Mascherini, Bisello und Rioboo Leston, berichten zwar eine große Spannweite an Schätzwerten aus der bisherigen Literatur, sehen aber zusammenfassend ein klares ökonomisches Wachstumspotential im Abbau von Zugangshemmnissen zum Arbeitsmarkt. Aufbauend auf den bisherigen Ansätzen schlagen sie eine erweiterte Schätzung der Kosten des *Gender Gap in Employment* vor: Sie schätzen den Eurowert der Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern in jedem einzelnen Staat der EU, indem sie die Kosten pro Einheit Unterbeschäftigung (innerhalb der Gruppe der Frauen) berechnen und diese mit der Beschäftigungslücke zwischen Frauen und Männern multiplizieren. Anschließend schätzen sie die erwarteten Gesamtkosten eines lebenslangen Ausschlusses aus Beschäftigung am Beispiel einer 20-jährigen Frau.

Der Kostenansatz beinhaltet zwei Komponenten, zum einen das entgangene Erwerbseinkommen (zuzüglich entgangener Steuer- und Sozialversicherungseinnahmen für den Staat), zum anderen die stattdessen zu leistenden höheren staatlichen Sozialtransfers. D.h. aus dem Vergleich aller arbeitslosen oder inaktiven Frauen (exklusive solchen in Bildung oder Rente) mit allen erwerbstätigen Frauen wird abgeleitet, wie hoch jeweils das so genannte Ressourceneinkommen und das Transfereinkommen ausfallen. Um eine Selektionsverzerrung zu vermeiden (siehe obiges Kriterium 2), werden erwerbstätige und nicht-erwerbstätige Frauen mithilfe eines *Propensity Score Matching* (PSM) verglichen. Das PSM soll helfen, die berechneten Einkommensdifferenzen zumindest um die beobachtbaren Unterschiede in den Erwerbswahrscheinlichkeiten beider Gruppen zu bereinigen, mit dem Ziel, das kontrafaktische Einkommen zu bestimmen, das eine nicht erwerbstätige Frau hätte, wenn sie denn erwerbstätig wäre. Das durchschnittliche kontrafaktische Einkommen (je Alters-Bildungskombination in jedem EU-Mitgliedsstaat) wird schließlich mit der Beschäftigungslücke vervielfacht, d.h. der Zahl von Frauen, die zusätzlich erwerbstätig sein müssten, so dass die Beschäftigungsraten von Frauen und Männern gleich hoch wären. Alternativ zu diesem Szenario, das sie *Closing the gap scenario* nennen, betrachten die Autor*innen von Eurofound noch ein zweites Szenario bezüglich der Beschäftigungswahrscheinlichkeiten von Frauen. In diesem zweiten, *Narrowing the gap scenario*, werden nur diejenigen Frauen hypothetisch in Beschäftigung gebracht, die entweder aktiv auf Arbeitssuche sind oder eine Erwerbsneigung äußern (siehe obiges Kriterium 1).

Mit dem ersten Szenario kommt der Eurofound-Bericht zu den eingangs erwähnten Ergebnissen: Der Beschäftigungsnachteil von Frauen wäre EU-weit mit einem ökonomischen Schaden von 370 Milliarden Euro zu beziffern (entspricht 2,8 Prozent des EU BIP). Davon entstehen 324 Milliarden durch entgangenes Ressourceneinkommen, während der verbleibende Transfereinkommensanteil eher gering ausfällt. Deutschland entsteht im EU-Vergleich das höchste Transfereinkommen von 9 Milliarden Euro. Insgesamt betragen die Kosten des *Gender Employment Gap* in Deutschland 55 Milliarden Euro. Das deutsche BIP wäre demnach 2 Prozent höher, wenn Frauen in gleicher Weise am Arbeitsleben teilnähmen wie Männer. Die Zahl der in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrierenden Frauen wird auf 2,2 Millionen geschätzt.

Des Weiteren schätzen die Autor*innen die Lebenszeitkosten des eingeschränkten Erwerbszugangs von Frauen exemplarisch für eine 20-jährige Frau. Für eine Frau mit hohem Bildungsabschluss führt die beschränkte Erwerbsbeteiligung über den Lebensverlauf hinweg zu kumulierten ökonomischen Kosten von knapp 2 Millionen Euro, für eine Frau mit höchstens mittlerem berufliche Bildungsabschluss betragen die Kosten etwa 1,2 Millionen Euro.

Grenzen

Eurofound (2016: 36ff) zufolge birgt diese partial-analytische Schätzung jedoch Mängel, insbesondere weil sie nur die Angebotsseite des Arbeitsmarktes betrachtet: Nicht berücksichtigt

werden (1) Unterschiede zwischen den Branchen, obwohl diese geschlechtsspezifisch segregiert sind, (2) die Langzeitfolgen geringer Beschäftigung über das Erwerbsleben hinaus, z.B. auf das Renteneinkommen, (3) die makroökonomischen Gleichgewichtseffekte (4), der Gegenwert der unbezahlt verrichteten Arbeit.

Meiner Einschätzung nach könnten die ersten beiden Punkte in einer verfeinerten Analyse durchaus berücksichtigt werden,³ während die letzten beiden Punkte (so wie die von mir weiter oben angesprochenen Kriterien 3 und 4) darüber hinaus weisen. Beim Gegenwert der unbezahlt verrichteten Arbeit geht es darum, dass dem entgangenen Erwerbseinkommen durch Diskriminierung die in den privaten Haushalten häufig an dessen Stelle produzierten Werte, z.B. in Form von unbezahlter Betreuungs- und Pflegearbeit, entgegengerechnet werden müssten. Wenn diese unbezahlten Arbeitsleistungen berücksichtigt würden, wäre der ökonomische Schaden des Gender Employment Gap deutlich geringer als von Eurofound beziffert. Schließlich sind es in aller Regel mehr Frauen, die unbezahlte Arbeit verrichten als Männer. Ein weiterer Aspekt ist, dass eine steigende Erwerbstätigkeit von Frauen positive externe Effekte haben kann, wenn damit die Nachfrage nach haushaltsnahen Gütern und Dienstleistungen steigt.

Makroökonomische Perspektive

Solche Gleichgewichtseffekte sind in dem makroökonomischen Modell von Cavalcanti und Tavares (2016) internalisierbar. Die Autoren modellieren das Ausmaß der Diskriminierung als Differenz zwischen der individuellen Produktivität und dem Lohnsatz in der diskriminierten Gruppe (in ihrem Modell Frauen). Unter der Annahme, dass die nicht-diskriminierte Gruppe nach Grenzproduktivität entlohnt wird, entspricht dies dem *Gender Pay Gap*. Im Modell führt nun ein Abbau von Diskriminierung dazu, dass Frauen in höherem Maße erwerbstätig sind und so die Gesamtproduktion erhöhen. Außerdem sinkt die Geburtenrate, was eine weitere Steigerung des Outputs pro Kopf zur Folge hat. Innerhalb einer kalibrierten Modellökonomie simulieren die Autoren anschließend, wie Produktion und Fertilität reagieren, wenn sie das Ausmaß der Diskriminierung verändern. Eine Erhöhung des *Gender Pay Gap* um 50 Prozent beispielsweise würde das gleichgewichtige Pro-Kopf-Einkommen in den USA um 35 Prozent verringern. Dagegen würde eine Verringerung des *Gap* auf das Niveau in Schweden das Pro-Kopf-Einkommen in den USA um 17 Prozent erhöhen.

Empfehlung

Wie sollten die Kosten von Diskriminierung am besten ermittelt werden? Meiner Meinung nach zeigen die beiden Ansätze zusammen genommen das theoretische und methodische Spektrum auf. Beide haben ihre Vor- und Nachteile: Der partial-analytische Ansatz liefert die präziseren Einzelkosten (entgangenes Ressourceneinkommen, Transferkosten) bei begrenzter Perspektive, während der makroökonomische Ansatz auch die Rückwirkungen auf andere Bereiche (Geburtenverhalten) berücksichtigt. Wie in jeder Simulation werden die Ergebnisse jedoch stark von den theoretisch unterstellten Modellzusammenhängen getrieben. Mein Vorschlag wäre, zum einen die Einzelkostenschätzung von Eurofound zu erweitern – es könnten beispielsweise Branchenunterschiede einbezogen oder die Folgekosten auf die Alterseinkünfte betrachtet werden. Der Ansatz könnte auch auf andere Diskriminierungsmerkmale angewendet werden. Zum anderen könnte ein Makro-Modell für Deutschland, d.h. eine Kalibrierung der Modellparameter für die deutsche Volkswirtschaft, eine erste Schätzgrundlage für die Gesamtkosten der Diskriminierung hierzulande liefern.

Referenzen

Cavalcanti, T. und Tavares, J. (2016): The output cost of gender discrimination: A model-based macroeconomics estimate, *Economic Journal*, 126(590): 109-134.

Eurofound (2016), The gender employment gap: Challenges and solutions, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht (Deutscher Bundestag, Drucksache 17/6240, 16.06.2011), Berlin.

³ Die Differenz in den eigenständigen Alterseinkünften, der Gender Pension Gap, wurde im Ersten Gleichstellungsbericht auf 52 Prozent für westdeutsche und 32 Prozent für ostdeutsche Rentnerinnen und Rentner beziffert (BMFSFJ 2011).