

Gender Pay Gap



Editorial von Katharina Wrohlich

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern
ist in Deutschland noch viel zu tun 953

Bericht von Katharina Wrohlich und Aline Zucco

Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich 955

Bericht von Stefan Bach

Frauen bekommen nur ein Drittel aller Einkommen 962

Bericht von Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold

Geschlechtsspezifische Renten- und Gesundheitsunterschiede
in Deutschland, Frankreich und Dänemark 971

Interview mit Katharina Wrohlich

»Große Einkommensunterschiede zwischen Frauen
und Männern« 978

Am aktuellen Rand Kommentar von Frauke Peter

Warum zielgenaue Informationen so wichtig sind für die
Studienentscheidung 982



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
84. Jahrgang
25. Oktober 2017

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Johanna Möllerstrom, Ph.D.
Prof. Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Claudia Cohnen-Beck
Prof. Dr. Christian Dreger
Dr. Daniel Kemptner
Sebastian Kollmann
Markus Reiniger
Mathilde Richter
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Vaishali Zambre
Dr. Katharina Wrohlich
Sophia Schmitz

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

Satz-Rechen-Zentrum, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung –
auch auszugsweise – nur mit Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.



RÜCKBLLENDE: IM WO-

Der DIW Wochenbericht wirft einen unabhängigen Blick auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland und der Welt. Er richtet sich an die Medien sowie an Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Wenn Sie sich für ein Abonnement interessieren, können Sie zwischen den folgenden Optionen wählen:

Standard-Abo: 179,90 Euro im Jahr (inkl. MwSt. und Versand).

Studenten-Abo: 49,90 Euro.

Probe-Abo: 14,90 Euro für sechs Hefte.

Bestellungen richten Sie bitte an leserservice@diw.de oder den DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg; Tel. (01806) 14 00 50 25, 20 Cent/Anruf aus dem dt. Festnetz, 60 Cent maximal/Anruf aus dem Mobilnetz. Abbestellungen von Abonnements spätestens sechs Wochen vor Laufzeitende

NEWSLETTER DES DIW BERLIN



Der DIW Newsletter liefert Ihnen wöchentlich auf Ihre Interessen zugeschnittene Informationen zu Forschungsergebnissen, Publikationen, Nachrichten und Veranstaltungen des Instituts. Wählen Sie bei der Anmeldung die Themen und Formate aus, die Sie interessieren. Ihre Auswahl können Sie jederzeit ändern, oder den Newsletter abbestellen. Nutzen Sie hierfür bitte den entsprechenden Link am Ende des Newsletters.

>> Hier Newsletter des DIW Berlin abonnieren: www.diw.de/newsletter

WOCHENBERICHT VOR 50 JAHREN

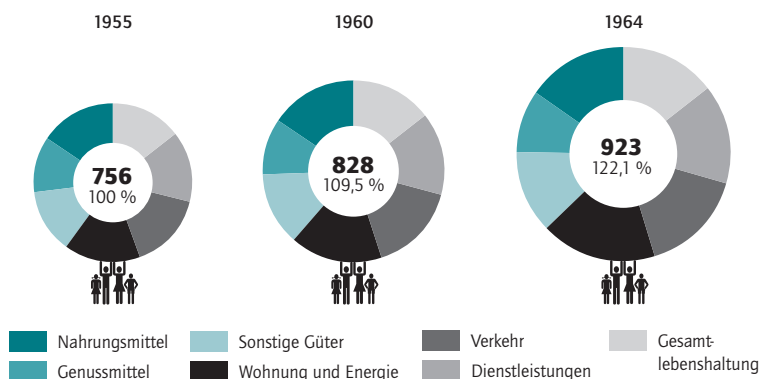
Die Schichtung des privaten Verbrauchs in der Bundesrepublik

Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung [...] seit 1950 ist durch eine ständige, teilweise sogar ungestüme Einkommensexpansion gekennzeichnet [...]. Die Erhöhung des realen Lebensstandards war allerdings geringer, da sich die Preise für die Lebenshaltung nach der amtlichen Indexberechnung beträchtlich (um 34 Prozent) erhöht haben. [...] Gemessen am durchschnittlichen Haushaltseinkommen [...] hat sich die nominale Kaufkraft verdreifacht.

Abbildung

Preisindex für die Lebenshaltung

Vier-Personen-Arbeitnehmer-Haushalte mit mittlerem Einkommen, 1950=100



Quelle: Eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 1967 (Tabelle)/2017 (Abbildung)

aus dem Wochenbericht Nr. 43 vom 27. Oktober 1967

Bei der Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland noch viel zu tun

Von Katharina Wrohlich

Vier politische Parteien ringen aktuell in Deutschland um ein gemeinsames Regierungsprogramm. Auch wenn der Anteil von Frauen im Deutschen Bundestag stark gesunken ist, sollte die Gleichstellung von Frauen und Männern einen zentralen Stellenwert im neuen Koalitionsvertrag einnehmen. Insbesondere am Arbeitsmarkt und im Bereich der Sorgearbeit, also der Betreuung von Kindern und der Pflege von Angehörigen, ist diese gegenwärtig noch ein fernes Ziel. Nach wie vor gibt es große Unterschiede zwischen Männern und Frauen, was ihre Partizipations-, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten im Berufsleben betrifft.

Die Chancenungleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist in Deutschland besonders stark ausgeprägt. Dies hat für Frauen, aber auch für die Gesellschaft als Ganzes weitreichende Folgen. Einige davon versucht diese Ausgabe des DIW Wochenberichts zu beleuchten.

Der sogenannte Gender Pay Gap, die durchschnittliche Lücke im Brutto-Stundenverdienst zwischen Männern und Frauen, liegt in Deutschland über die letzten Jahre bei etwa 21 Prozent – und damit weit über dem Durchschnitt der OECD Länder (15 Prozent).¹ In diesem Heft zeigen Katharina Wrohlich und Aline Zucco, wie stark sich die Durchschnittsverdienste zwischen typischen „Frauenberufen“ und „Männerberufen“ unterscheiden. Der Beitrag zeigt aber auch, dass es sehr hohe Gender Pay Gaps auch *innerhalb* vieler Berufe gibt.

Die ungleiche Verteilung der Verdienste geht mit einer noch ungleichen Verteilung der Jahreseinkommen einher – das ist das Ergebnis eines Beitrags von Stefan Bach. Werden

alle Einkommensarten einbezogen, erzielen Frauen nur die Hälfte des jährlichen Bruttoeinkommens der Männer – ein Wert, der sich zwischen 2007 und 2010 (das Jahr der aktuell verfügbaren Daten der Einkommensteuerstatistik) kaum verändert hat. Ein wesentlicher Grund für die geringeren Einkommen von Frauen sind die niedrigeren Erwerbseinkommen – die Geschlechtsunterschiede bei anderen Einkommensformen sind deutlich geringer. Zusätzlich zu den Unterschieden in den Brutto-Stundenverdiensten spielt hier der – häufig unfreiwillige – geringere Erwerbsumfang eine große Rolle, der wiederum mit der ungleich verteilten Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zusammenhängt.²

Die Unterschiede zwischen den Erwerbsverläufen und Verdiensten von Männern und Frauen führen zu großen Unterschieden in den Lebenseinkommen und, in Folge, bei den Renteneinkommen von Männern und Frauen. Der sogenannte Gender Pension Gap beträgt in Deutschland etwa 53 Prozent, zeigen Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold in diesem Heft – ein im internationalen Vergleich sehr hoher Wert. In Dänemark liegt der Gender Pension Gap nur bei 24 Prozent. Die AutorInnen haben zudem geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Häufigkeit von Depression untersucht. Frauen sind anfälliger für Depressionen als Männer und diese Anfälligkeit ist in den Ländern ausgeprägter, in denen der Gender Pension Gap höher ist. Es lässt sich vermuten, dass diese zwei Sachverhalte zusammenhängen und dass die über den Lebensverlauf kumulierten Ungleichheiten von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt sehr langfristige Auswirkungen haben könnten – weit über das materielle Auskommen hinaus.

¹ OECD (2017): The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle. Paris, 2017 (online verfügbar).

² Vgl. z.B. Elke Holst und Anna Wieber (2014): Bei der Erwerbstätigkeit von Frauen liegt Ostdeutschland vorn. DIW Wochenbericht Nr. 40, 967-975 (online verfügbar).

Die Verdienstlücke zu schließen ist eine zentrale Voraussetzung für mehr Chancengleichheit zwischen Frauen und Männern. Die Politik kann und sollte hier gezielt ansetzen. Erwerbsunterbrechungen von Frauen, der geringere Erwerbsumfang und dadurch schlechtere Aufstiegschancen von Frauen gehören zu den Ursachen des Gender Pay Gaps. Bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – mehr und bessere Betreuung für kleine Kinder, mehr und qualitativ bessere Ganztagschulen – sind hierbei wichtige Maßnahmen der Politik. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die tradierte Aufgabenteilung im Haushalt. Hier bedarf es stärkerer Anreize für eine ausgeglichene Aufteilung von Erwerb- und Sorgearbeit. So werden Veränderungen im Steuer- und Transfersystem vorgeschlagen – zum Beispiel beim Ehegattensplitting, das in Kombination mit der Subventionierung von Mini-Jobs immer noch negative Erwerbsanreize für verheiratete Frauen setzt. Eine Verlängerung der sogenannten „Vätermonate“

beim Elterngeld kann bewirken, dass sich Männer mehr einbringen und die Sorgearbeit gleicher verteilt wird.

Insgesamt sind nicht nur die Politik, sondern alle gesellschaftlichen Gruppen gefordert, gleiche Chancen für Frauen und Männer herzustellen. Dazu gehören auch Unternehmen, die ihre Organisationsstruktur überdenken sollten. Im Zuge des zunehmenden Wettbewerbs um Talente werden diejenigen vorne liegen, die ihren Beschäftigten (Männern UND Frauen) beispielsweise mehr Zeitsouveränität anbieten können. Grundsätzlich gilt es zudem, transparente Strukturen bereitzustellen – sowohl beim Verdienst als auch bei den Aufstiegschancen von Beschäftigten. Den Kulturwandel in der Arbeitswelt kann die Politik mit Rahmenbedingungen anstoßen beziehungsweise begleiten. Eine Frauenquote für Aufsichtsräte und das Entgelttransparenzgesetz sind erste Schritte in diese Richtung.

Katharina Wrohlich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich

Von Katharina Wrohlich und Aline Zucco

In Deutschland ist der Arbeitsmarkt von starker beruflicher Segregation zwischen Frauen und Männern geprägt. In typischen Frauenberufen wird dabei im Mittel weniger verdient als in typischen Männerberufen. Das ist einer der Gründe für den Gender Pay Gap. Zudem gibt es jedoch auch innerhalb eines Berufes zwischen Männern und Frauen zum Teil große Unterschiede in den Verdiensten. Diese berufsspezifischen Gender Pay Gaps sind in jenen Berufen geringer, die einen hohen Anteil von Beschäftigten im öffentlichen Dienst haben. Dies ist ein Hinweis darauf, dass mehr Transparenz bei den Verdiensten den Gender Pay Gap in der Privatwirtschaft verringern könnte.

Die Verdienstungleichheit zwischen Männern und Frauen ist mittlerweile ein prominentes Thema der politischen Debatte. Das Statistische Bundesamt belegt das Ausmaß der sogenannten „unbereinigten“ Verdienstlücke, die im Zeitraum von 2006 bis 2016 zwischen 21 und 23 Prozent betrug.¹ Diese Verdienstungleichheit zwischen den Geschlechtern steigt im Laufe des Erwerbslebens erheblich an und beträgt beim Lebenserwerbseinkommen, dem sogenannten *Gender Lifetime Earnings Gap*, knapp 50 Prozent.² Nach Beendigung des Erwerbslebens folgt aus dieser ungleichen Bezahlung ein *Gender Pension Gap*. Dieser misst den geschlechtsspezifischen Unterschied in der Höhe der Rente. Aktuelle Berechnungen belegen, dass der Gender Pension Gap – insbesondere in Deutschland – ein zentrales Problem darstellt.³ Er betrug 2014 42 Prozent in Westdeutschland und 23 Prozent in Ostdeutschland.⁴

Oftmals wird auch von der sogenannten „bereinigten“ beziehungsweise „angepassten“ Verdienstlücke gesprochen.⁵ Diese beschreibt den nicht erklärten Teil des Gender Pay Gaps, wenn Unterschiede in den Merkmalen wie etwa Berufserfahrung, Bildung, Branche, Beruf, Betriebs-

¹ Die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen wurde vom Statistischen Bundesamt im Jahr 2006 zum ersten Mal berechnet. Damals betrug sie 23 Prozent. Für den aktuellsten Wert siehe Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14. März 2017: Drei Viertel des Gender Pay Gaps lassen sich mit Strukturunterschieden erklären (online verfügbar, abgerufen am 5. Oktober 2017). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt; Christina Boll und Julian S. Leppin (2015): Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation. ZBW Wirtschaftsdienst 2015/4, 249–254.

² Christina Boll, Malte Jahn, Andreas Lagemann und Johannes Puckelwald (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. HWWI Policy Paper 98.

³ Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold (2017): Geschlechtsspezifische Renten- und Gesundheitsunterschiede in Deutschland, Frankreich und Dänemark. DIW Wochenbericht Nr. 43, 971–977.

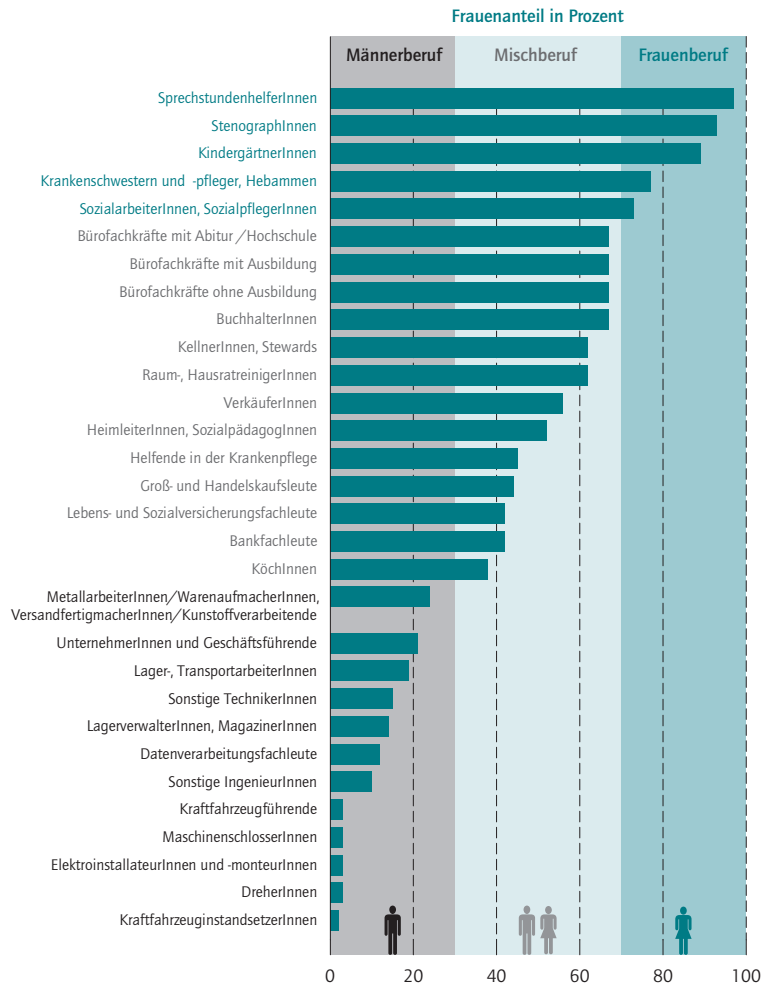
⁴ Markus M. Grabka, Björn Jotzo, Anika Rasner und Christian Westermeier (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. DIW Wochenbericht Nr. 5, 87–96 (online verfügbar).

⁵ Zur Diskussion um die Begriffe „bereinigte“, „unbereinigte“ und „angepasste“ Lohnlücke vgl. auch den Begriff „Gender Pay Gap“ im DIW Glossar (online verfügbar).

Abbildung 1

Frauenanteil im Beruf

Verteilung der 30 häufigsten Berufe in Frauen-, Misch- und Männerberufen
(Anteile in Prozent)



Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SIAB-Daten für das Jahr 2014.

© DIW Berlin 2017

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist stark nach Geschlecht segregiert. Von den 30 häufigsten Berufen sind nur 13 Mischberufe.

größte, Erwerbsumfang, Tätigkeit, Leistungsgruppe und Art des Arbeitsvertrages in einer Verdienstschatzung berücksichtigt werden. Diese angepasste Verdienstlücke beträgt nach Angaben des Statistischen Bundesamtes sechs Prozent.⁶ Die Tatsache, dass insbesondere

⁶ Dieser angepasste Gender Pay Gap von sechs Prozent bezieht sich auf das Jahr 2014 – das letzte Jahr, in dem die Verdienststrukturerhebung durchgeführt wurde, die eine Berechnung des bereinigten Gender Pay Gaps ermöglicht. Vgl. Statistisches Bundesamt (2017), a. a. O.; Claudia Finke (2011): Verdienstunter-

die Merkmale Erwerbsumfang und Beruf sowie die Verortung in Führungspositionen einen großen Teil der Verdienstlücke erklären, wird häufig als Argument dafür her- vorgebracht, dass die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen auf unterschiedliche Entschwei- dungen zurückzuführen und damit eventuell von unter- schiedlichen Präferenzen getrieben sind. Die Berufswahl und der Erwerbsumfang sind allerdings nicht nur Aus- druck von Präferenzen, sondern auch Folge gesellschaft- licher und institutioneller Normen und Restriktionen.⁷

Arbeitsmarkt in Deutschland ist von starker beruflicher Segregation zwischen Männern und Frauen geprägt

Der deutsche Arbeitsmarkt ist stark geschlechter- segregiert. Wie eine Studie des Instituts für Arbeits- markt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit belegt⁸, arbeiteten im Jahr 2010 insgesamt 60 Prozent der Frauen in Frauenberufen, 29 Prozent in Mischberufen und elf Prozent in Männerberufen. Als Frauenberufe werden diejenigen Berufe bezeichnet, deren Frauenanteil mehr als 70 Prozent beträgt, und als Männerberufe diejenigen mit einem Frauenanteil von weniger als 30 Prozent. Alle übrigen Berufe werden als Mischberufe definiert.

Insgesamt 69 Prozent der Männer arbeiten in Männer- berufen, 20 Prozent in Mischberufen und elf Prozent in Frauenberufen. Die IAB-Studie zeigt auch, dass sich an der Verteilung von Frauen und Männern auf Frauen-, Männer- und Mischberufe zwischen 1976 und 2010 in Westdeutschland kaum etwas verändert hat. Weitere Untersuchungen belegen einen ähnlichen Zusammen- hang für Gesamtdeutschland zwischen 1993 und 2010.⁹

Eine aktuelle Auswertung der Stichprobe der Integrierten Erwerbsbiographien (SIAB) des IAB (Kasten) für das Jahr 2014 zeigt, dass von den 30 häufigsten Berufen¹⁰ nicht einmal die Hälfte (13) Mischberufe sind (Abbildung 1). StenographInnen, KindergärtnerInnen und Sprechstun- denhelferInnen gehören mit einem Frauenanteil von mehr als 80 Prozent zu den typischen Frauenberufen. DreherInnen, ElektroinstallateurInnen beziehungsweise -monteurInnen und KraftfahrzeuginstandsetzerInnen

schiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2006. Wirtschaft und Statistik 1, 36–48.

⁷ Vgl. zum Beispiel Christina Klenner (2016): Gender Pay Gap – die ge- schlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen. Policy Brief WSI 07/2016.

⁸ Ann-Christin Hausmann und Corinna Kleinert (2014): Männer- und Frauen- domänen kaum verändert. IAB-Kurzbericht Nr. 9.

⁹ Vgl. u. a. Anne Busch (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden; Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 22. Dezember 2010: Frauen arbeiten selten in Männerberufen – und umgekehrt.

¹⁰ Beamte und Selbständige sind in diesen Analysen nicht enthalten.

Kasten

Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB)

Bei der Stichprobe der SIAB handelt es sich um einen administrativen Datensatz, der durch das Forschungszentrum der Bundesagentur für Arbeit im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bereitgestellt wird. Die SIAB ist eine Zwei-Prozent-Stichprobe aus der Grundgesamtheit der Integrierten Erwerbsbiographien und enthält somit die gesamte Erwerbshistorie von über 1,75 Millionen Individuen.

Ein entscheidender Vorteil der SIAB gegenüber anderen Datensätzen ist die Größe der Stichprobe – allein für das Jahr 2014 beinhaltet der Datensatz über 764.000 Beobachtungen. Durch die administrative Datenerfassung enthält der Datensatz keine fehlenden Werte und tagesgenaue Angaben bezüglich des Bruttoverdienstes. Allerdings sind in der SIAB keine Arbeitsstunden erfasst, sodass für den Vergleich der Tageslöhne Teilzeiterwerbstätige ausgeschlossen werden müssen, um die Ergebnisse nicht zu verzerren. Zudem enthält der Datensatz aufgrund der administrativen Datenerhebung keine Informationen außerhalb der Arbeitsgebermeldungen, wie zum Beispiel Familienstatus, Anzahl der Kinder oder Verdienst der Partnerin beziehungsweise des Partners.

Definition: Beruf

Die Definition des Berufes basiert auf der Dreisteller-Ebene der Klassifikation der Berufe 1988 (KldB 88), wobei die Einteilung in die jeweiligen Berufe vom benötigten Wissen, Fertigkeit und Erfahrung abhängt. So unterscheidet diese Berufsklassifikation beispielsweise zwischen Human- und Veterinärmedizin, aber nicht zwischen ChirurgInnen und KinderärztInnen. Somit ermöglicht die Klassifizierung, dass zwischen Berufen mit verschiedenen Fertigkeitsniveaus unterschieden werden kann. Dies ist insbesondere wichtig, wenn die Verdienste von heterogenen Berufsgruppen verglichen werden sollen.

Hingegen kann auf Basis dieser Klassifikation nicht untersucht werden, wie sich die Geschlechter auf Berufsuntergruppen aufteilen. Das bedeutet beispielsweise, dass innerhalb des Berufes der Humanmedizin nicht beobachtet werden kann, ob sich Männer und Frauen in unterschiedliche Spezialisierung segregieren. Das bedeutet auch, dass der Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes auf zwei Faktoren zurückgeführt werden kann, die aber nicht differenziert werden können: Einerseits ist es möglich, dass Männer und Frauen in unterschiedlich entlohnenden Berufsuntergruppen arbeiten, andererseits kann es sich um Diskriminierung handeln.

hingegen zählen mit einem durchschnittlichen Frauenanteil, der kleiner als drei Prozent ist, zu den Männerberufen. Helfende in der Krankenpflege, VerkäuferInnen und Bürofachkräfte¹¹ sind dagegen typische Mischberufe.

Bruttolöhne in Männerberufen liegen deutlich über denen in Frauenberufen

Auf Grundlage der SIAB-Daten lassen sich die Medianlöhne berechnen, die in den einzelnen Berufen gezahlt werden. Der Medianlohn beschreibt den Lohn am 50. Perzentil der Lohnverteilung. Das bedeutet, dass es genauso viele Menschen mit einem höheren wie mit einem niedrigeren Lohn gibt. Der Medianlohn unterscheidet sich somit vom arithmetischen Mittel und ist im Unterschied zu letzterem robust gegen Ausreißer. Da die Löhne am oberen Ende der Verteilung geschätzt werden müssen¹², ist der Medianlohn dem Durchschnittslohn vorzuziehen. Um die Verdienstunterschiede zwischen und innerhalb der einzelnen Berufe zu vergleichen, wird daher im Folgenden auf den Medianlohn zurückgegriffen.¹³

Tendenziell weisen Berufe mit einem höheren Frauenanteil geringere Medianlöhne auf als Berufe mit einem geringen Frauenanteil (Abbildung 2).¹⁴ Die fünf Berufe mit den höchsten Medianlöhnen sind ausnahmslos Männerberufe (UnternehmerInnen/Geschäftsführende, IngenieurInnen, Datenverarbeitungsfachleute, Bank- sowie Versicherungsfachleute). Reiht man die 30 häufigsten Berufe nach der Höhe des Medianverdiens-

¹¹ Ein Problem der Klassifikation der Berufe 1988 (KldB 88) ist, dass sie Industrieberufe sehr fein gliedert, während viele unterschiedliche Dienstleistungs- und Verwaltungsberufe zu einem Dreisteller zusammengefasst werden. Vgl. Britta Matthes, Carola Burkert und Wolfgang Biersack (2008): Berufsegmente – eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB Discussion Paper Nr. 35. Um dieser Problematik entgegenzuwirken, wird der Beruf der Bürofachkräfte (gemäß Ann-Christin Hausmann und Corinna Kleinert (2014), a. a. O.) nach Bildungsstand unterteilt. Allerdings lässt sich der Frauenanteil mit den gegebenen Daten nur für den gesamten Beruf berechnen.

¹² Die SIAB-Daten basieren auf Meldungen der ArbeitgeberInnen, die Löhne nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze melden. Vgl. Manfred Antoni, Andreas Ganzer und Philipp vom Berge (2016): Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiographien (SIAB) 1975-2014. FDZ-Datenreport 04/2016. Löhne oberhalb der Grenze wurden imputiert.

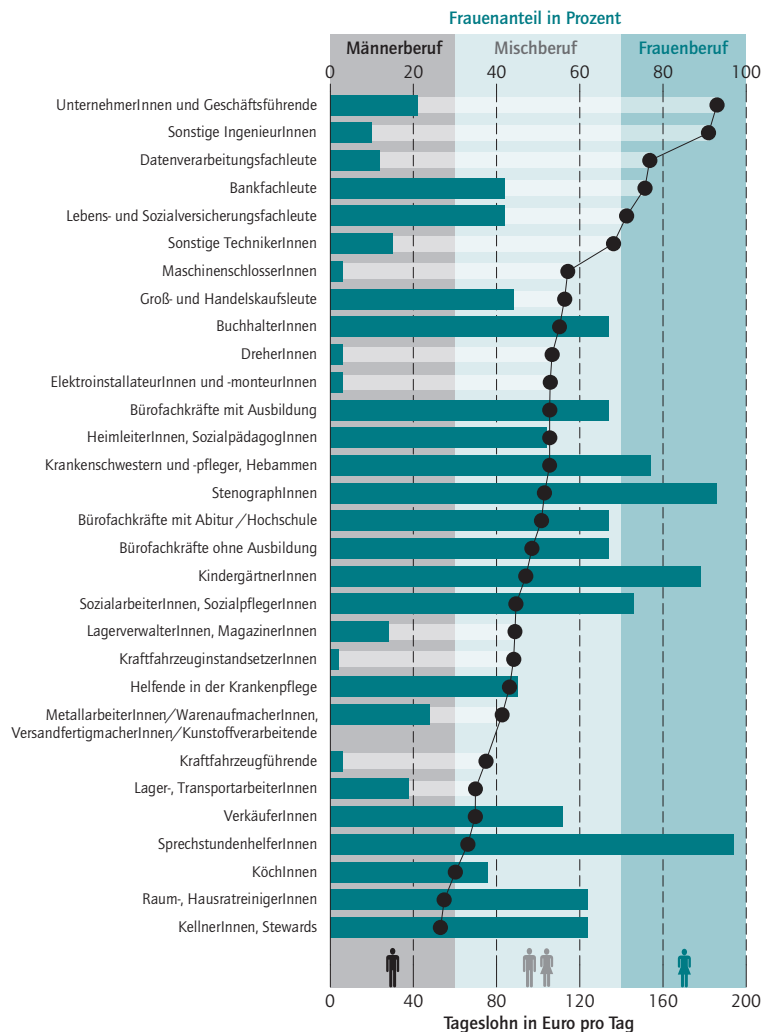
¹³ Hierbei beziehen sich die Medianlöhne jeweils auf die Tageslöhne. Die hier verwendeten SIAB-Daten bieten keine Angaben über die Arbeitsstunden, sondern lediglich darüber, ob die Person in Voll- oder Teilzeit gearbeitet hat. Daher kann kein Stunden-, sondern nur ein Tageslohn berechnet werden. Um dennoch eine Vergleichbarkeit der Löhne gewährleisten zu können, wurden Personen, die in Teilzeit arbeiten, aus der Analyse ausgeschlossen (Kasten).

¹⁴ Vgl. dazu auch frühere Auswertungen des DIW Berlin auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Pressemitteilung des DIW Berlin vom 11. März 2016: Brutto-Stundenverdienste in typischen Frauenberufen 2014 im Schnitt um acht Euro – oder 39 Prozent – niedriger als in typischen Männerberufen (online verfügbar). Das Ansteigen des Frauenanteils in einem Beruf führt zu einem Absinken des Verdienstniveaus. Dies ist vor allem auf den Anstieg von Frauen, die geringer entlohnt werden als Männer, zurückzuführen. Vgl. Ann-Christin Hausmann, Corinna Kleinert und Kathrin Leuze (2015): Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf? Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 67 (2), 217-242.

Abbildung 2

Frauenanteil und Medianlohn in den 30 häufigsten Berufen

Frauenanteil in Prozent, Tageslohn (Median) in Euro pro Tag



Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SIAB-Daten für das Jahr 2014.

© DIW Berlin 2017

Medianlöhne sind tendenziell in Männerberufen höher als in Frauenberufen.

tes, findet sich der bestbezahlte Frauenberuf erst auf Rang 14 (Krankenschwestern und -pfleger, Hebammen), gefolgt von StenographInnen auf Platz 15. Die weiteren Frauenberufe folgen auf den Rängen 18 (KindergärtnerInnen), 19 (SozialarbeiterInnen, SozialpflegerInnen) und 27 (SprechstundenhelferInnen).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass im oberen Bereich der Verdienstverteilung in erster Linie Männer-

berufe zu finden sind, die klassischen Frauenberufe überwiegend in der unteren Hälfte der Verdienstverteilung. Die Berufe mit den geringsten Löhnen (KellnerInnen/Stewards, Raum- und HausratreinigerInnen sowie KöchInnen) sind Mischberufe.

Zahlreiche Studien untersuchen die Ursachen der systematisch schlechteren Bezahlung von Frauen- im Vergleich zu Männerberufen. Die Devaluationshypothese beruht auf der Annahme, dass Frauen andere Kompetenzen zugeschrieben werden als Männern. Demzufolge besäßen Frauen Stärken bei der Haus- und Familienarbeit, Männer hingegen bei der Erwerbsarbeit. Aus diesem Grund wird Frauen und den Berufen, in denen sie mehrheitlich arbeiten, ein geringerer Status zugeschrieben, weswegen sie schlechter entlohnt werden.¹⁵ Zudem kann die ungleiche Entlohnung in Männer- und Frauenberufen auch durch Unterschiede in den Humankapitalanforderungen entstehen. So besagt die Theorie der kompensierenden Differentiale, dass die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Frauenberufen durch geringere Löhne kompensiert wird.¹⁶ Zudem legt die Theorie nahe, dass in Frauenberufen weniger spezifisches Humankapital benötigt wird als in Männerberufen. Diese Spezialisierung führt zu einer besseren Entlohnung in Männerberufen.¹⁷

Gender Pay Gap existiert auch innerhalb der Berufe

Die bisherigen Analysen haben gezeigt, dass die Verdienste in typischen Männerberufen tendenziell höher sind als in typischen Frauenberufen. Ein Teil der Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen lässt sich also auf die unterschiedliche Berufswahl zurückführen. Allerdings ist auch innerhalb der einzelnen Berufe ein – mitunter sehr hoher – Gender Pay Gap zu beobachten (Abbildung 3).¹⁸

¹⁵ Anne Busch und Elke Holst (2013): Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede bei Führungskräften und sonstigen Angestellten in Deutschland: Welche Relevanz hat der Frauenanteil im Beruf? Zeitschrift für Soziologie 42 (4), 315–336; Paula England (1992): Comparable Worth. Theories and Evidence. New York. Diese Theorie konnte für Deutschland allerdings nicht bestätigt werden. Vgl. Ann-Christin Hausmann, Corinna Kleinert und Kathrin Leuze (2015), a. a. O.

¹⁶ Anne Busch und Elke Holst (2013), a. a. O.; Salomon. W. Polachek (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. Review of Economics and Statistics 63 (1), 60–69. Allerdings konnte diese Theorie weder in Deutschland noch in den USA bestätigt werden. Vgl. Paula England (1982): The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation. The Journal of Human Resources 17 (3), 358–370; Juliane Achatz, Hermann Gartner und Timea Glück (2005): Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 57 (3), 466–493.

¹⁷ Tony Tam (1997): Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training? American Journal of Sociology 102 (6), 1652–1692; Anne Busch und Elke Holst (2013), a. a. O.

¹⁸ Frühere Analysen des Statistischen Bundesamtes auf Basis der Verdienststrukturerhebung 2006 führten zu sehr ähnlichen Ergebnissen. Vgl. Claudia Finke (2010): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden.

Neun Berufe verzeichnen sogar eine Verdienstlücke, die über der durchschnittlichen unangepassten Verdienstlücke von insgesamt 22 Prozent liegt. Unter diesen Berufen finden sich sowohl Männer- als auch Frauen- und Mischberufe. So weist beispielsweise der Beruf mit dem höchsten Frauenanteil (SprechstundenhelferInnen) mit 43 Prozent den höchsten Gender Pay Gap unter den 30 häufigsten Berufen auf. Aber auch unter klassischen Männerberufen finden sich solche mit einem sehr hohen Gender Pay Gap, beispielsweise bei DreherInnen oder MetallarbeiterInnen (jeweils 28 Prozent). Gleiches gilt für die Mischberufe: Auch hier gibt es überdurchschnittliche Gender Pay Gaps, beispielsweise bei VerkäuferInnen (29 Prozent), Bankfachleuten (25 Prozent) und BuchhalterInnen (24 Prozent). Im bestbezahlten Beruf (UnternehmerInnen/Geschäftsführende) liegt der Gender Pay Gap mit 23 Prozent auch leicht über dem Durchschnitt. Damit bestätigen sich Befunde aktueller Studien, die zeigen, dass der Gender Pay Gap insgesamt im oberen Teil der Einkommensverteilung deutlich höher ist als im mittleren und unteren Bereich der Verteilung.¹⁹ Zudem wurde in früheren Studien gefunden, dass dort auch der unerklärte Anteil der Verdienstlücke steigt, was als eine stärkere Diskriminierung („gläserne Decke“) im oberen Einkommensbereich interpretiert wird.²⁰

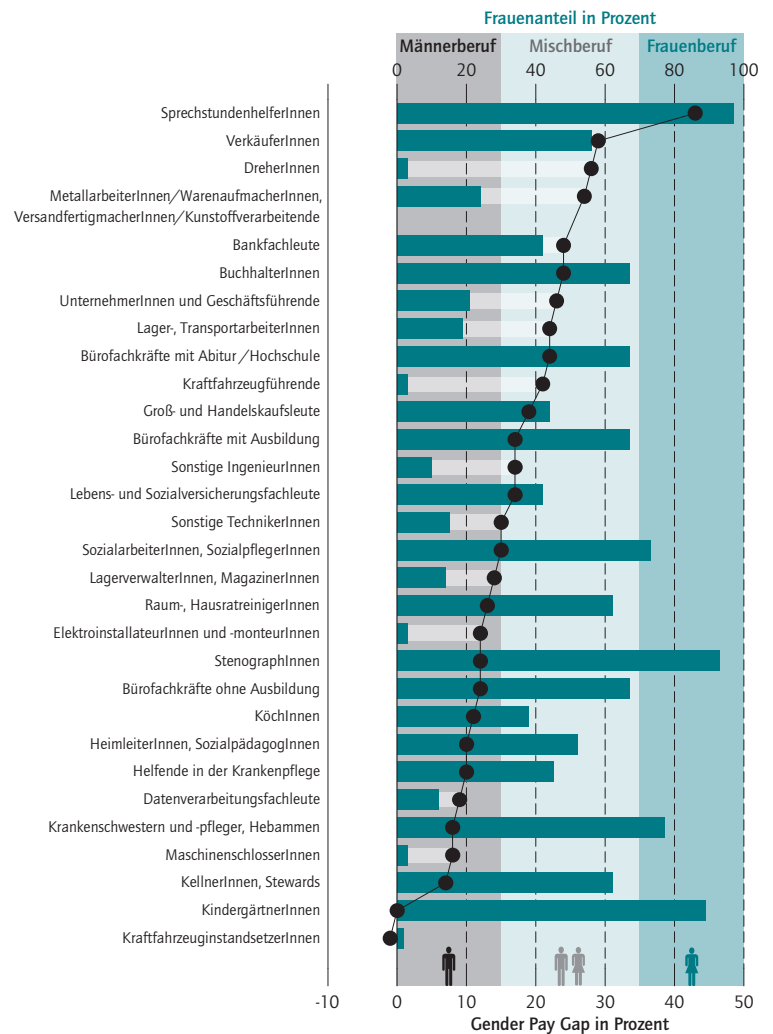
Es gibt jedoch auch einige Berufe, in denen der Gender Pay Gap nicht vorhanden oder sehr gering ist. So ist beispielsweise bei dem Männerberuf KraftfahrzeuginstandsetzerIn sowie bei dem Frauenberuf KindergärtnerIn kein Gender Pay Gap zu finden. Bei den Mischberufen KellnerIn/Stewards und Krankenschwester beziehungsweise -pfleger/Hebamme sowie bei den Männerberufen MaschinenschlosserIn und Datenverarbeitungsfachmann beziehungsweise -frau liegen die Gender Pay Gaps unter zehn Prozent.

Höhe des Gender Pay Gaps in einem Beruf hängt nicht mit dem Frauenanteil im Beruf zusammen

Insgesamt lässt sich festhalten, dass zwar der Medianverdienst mit dem Frauenanteil im Beruf negativ korreliert, nicht jedoch der Gender Pay Gap. Dieser Befund wird durch eine einfache lineare Regression²¹ bestätigt, bei der der Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes mit Faktoren

Abbildung 3

Gender Pay Gap und Frauenanteil in den 30 häufigsten Berufen In Prozent



Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88. Der Gender Pay Gap entspricht der Differenz des Medianlohns zwischen Männern und Frauen in Relation zum Medianlohn der Männer.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis der SIAB-Daten für das Jahr 2014.

© DIW Berlin 2017

Der Gender Pay Gap variiert stark zwischen den Berufen.

wie Frauenanteil im Beruf, Höhe des Medianverdienstes sowie der Anteile der Beschäftigten in verschiedenen Branchen und Qualifikationsstufen in Zusammenhang gebracht wird (Tabelle 1). Dabei zeigt sich, dass weder der Frauenanteil der Beschäftigten eines Berufes, noch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, noch der Medianverdienst in einem statistisch signifikanten Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes

¹⁹ Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature* 2017, 55 (3), 789–865; Wiji Arulampalam, Alison L. Booth und Mark L. Bryan (2007): Is there a Glass Ceiling over Europe? Exploring the Gender Pay Gap across the Wage Distribution. *ILR Review* 60.2, 163–186.

²⁰ Zum Beispiel Francine D. Blau und Lawrence M. Kahn (2017), a. a. O.

²¹ Die Regression bezieht sich auf sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Westdeutschland im Jahr 2010. Vgl. Ann-Christin Hausmann, Aline Zucco und Corinna Kleinert (2015): Berufspanel für Westdeutschland 1976–2010 (OccPan). FDZ Methodenreport 09/2015.

Tabelle

Lineare Regression von Berufscharakteristika auf den Gender Pay Gap im Beruf

	Regressionskoeffizient
Tageslohn (Median)	-0,001
Altersdurchschnitt	0,018*
Durchschnittliche Betriebsgröße	0,000
Bildung (Referenz: Anteil mit beruflicher Ausbildung ohne Abitur)	
Anteil ohne berufliche Ausbildung ohne Abitur	0,027
Anteil mit Abitur	0,418
Anteil mit (Fach-)Hochschulabschluss	0,029
Branche (Referenz: Anteil im Verarbeitenden Gewerbe)	
Anteil im Agrar/ Bergbau	0,192
Anteil im Bau	0,125
Anteil im Handel/Verkehr/Lagerei/Gastgewerbe/Nachrichtenübermittlung	0,038
Anteil in wirtschaftlichen Dienstleistungen	0,117
Anteil in Verwaltung/Bildung/Sozialwesen/Unterhaltung	-0,026
Anteil in persönlichen Dienstleistungen	-0,021
Anteil ohne Branchezuordnung	0,668
Teilzeitanteil	0,018
Frauenanteil	-0,064
Konstante	-0,436
Anzahl der Berufe	90
R ²	0,181

Anmerkung: Die Berechnungen basieren nur auf Vollzeitbeschäftigten, Signifikanzniveaus: *** $p < 0,01$ ** $p < 0,05$ * $p < 0,1$. Die Einteilung in die jeweiligen Berufe basiert auf der KldB 88. Der Gender Pay Gap entspricht der Differenz des Medianlohns zwischen Männern und Frauen in Relation zum Medianlohn der Männer. Lesehilfe: Ein positiver Koeffizient bedeutet, dass der Anstieg des Gender Pay Gaps innerhalb eines Berufes mit der entsprechenden Eigenschaft innerhalb eines Berufes größer wird. Somit kann bei statistischer Signifikanz von einem positiven Effekt dieser Eigenschaft auf den Gender Pay Gap gesprochen werden.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des OccPan für das Jahr 2010.

© DIW Berlin 2017

Je höher das durchschnittliche Alter in einem Beruf ist, desto höher ist dort der Gender Pay Gap.

steht.²² Ebenso wenig konnte ein statistisch signifikanter Zusammenhang dieser Größe mit der formalen Bildung der Beschäftigten innerhalb eines Berufes, den Anteilen der Beschäftigten in einem Beruf in verschiedenen Branchen oder mit der durchschnittlichen Betriebsgröße nachgewiesen werden. Allein das durchschnittliche Alter der Beschäftigten in einem Beruf korreliert mit dem Gender Pay Gap: Je höher das durchschnittliche Alter der Beschäftigten, desto größer ist der Gender Pay Gap in einem Beruf. Dies passt zu dem empirischen Befund, dass der Gender Pay Gap allgemein mit zunehmendem Alter steigt.²³

²² Frühere Analysen des Statistischen Bundesamtes konnten ebenfalls keinen Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil und den Wirtschaftsabschnitten finden. Vgl. Claudia Finke (2010), a. a. O.

²³ Vgl. dazu Walter Joachimiak (2013): Frauenverdienste – Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? STATmagazin 3/2013 (online verfügbar).

Einige Unterschiede zwischen den Gender Pay Gaps in einzelnen Berufen könnten sich auf Einflussfaktoren zurückführen lassen, die in der Regression aufgrund fehlender Information nicht berücksichtigt werden konnten. Beispielsweise haben frühere Analysen des Statistischen Bundesamtes gezeigt, dass in Berufen mit einem sehr hohen Anteil von Beschäftigten im öffentlichen Dienst der Gender Pay Gap deutlich niedriger ist als in Berufen, die vorwiegend im privaten Sektor anzutreffen sind.²⁴ Dies könnte etwa den großen Unterschied im Gender Pay Gap von SprechstundenhelferInnen (43 Prozent) und KindergärtnerInnen (null Prozent) erklären. Der Anteil der KindergärtnerInnen, die im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, betrug 2014 etwa 63 Prozent, während nur neun Prozent der SprechstundenhelferInnen im öffentlichen Dienst beschäftigt waren.²⁵

Ein Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap innerhalb eines Berufes lässt sich auch mit dem *Gender Leadership Gap*, also der Differenz zwischen dem Anteil von Frauen an den Beschäftigten und dem Anteil von Frauen in hohen Führungspositionen in diesem Beruf, herstellen. Die hier vorliegende Analyse auf Basis der SIAB-Daten kann beispielsweise zeigen, dass der Beruf der Bankfachleute mit einem überdurchschnittlich hohen Gender Pay Gap von 24 Prozent gekennzeichnet ist (Abbildung 3). Frühere Analysen des DIW Berlin haben belegt, dass in der Finanzbranche der Gender Leadership Gap ebenfalls besonders hoch ist.²⁶ Dies kann eine Erklärung dafür sein, warum die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen unter Bankfachleuten überdurchschnittlich hoch sind.

Für die USA konnte gezeigt werden, dass Berufe, bei denen die Arbeitszeit flexibler gestaltbar ist, geringere Gender Pay Gaps aufweisen als Berufe, bei denen die Präsenzpflcht eine größere Rolle spielt und die Anwesenheit weniger flexibel im Sinne der Beschäftigten gestaltbar ist.²⁷ Bildet man die Flexibilität mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten ab, so lässt sich für Deutschland allerdings dieser Zusammenhang nicht so klar ablesen (Tabelle 1).

Schlussfolgerungen

Auf dem stark segregierten Arbeitsmarkt in Deutschland werden in klassischen Frauenberufen niedrigere Median-

²⁴ Claudia Finke (2010), a. a. O.

²⁵ Diese Zahlen basieren auf einer Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), v32, Jahr 2014, gewichtet.

²⁶ Vgl. dazu Elke Holst und Martin Friedrich (2016): Hohe Führungspositionen: In der Finanzbranche haben Frauen im Vergleich zu Männern besonders geringe Chancen. DIW Wochenbericht Nr. 37, 827-838 (online verfügbar).

²⁷ Claudia Goldin (2014): A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. American Economic Review 104 (4), 1091-1119.

verdienste bezahlt als in klassischen Männerberufen. Die Berufszugehörigkeit ist demnach ein wesentlicher Erklärungsfaktor des Gender Pay Gaps. Allerdings haben die Analysen des DIW Berlin auf Basis der SIAB-Daten des IAB zudem gezeigt, dass es auch innerhalb der Berufe mitunter sehr hohe Gender Pay Gaps gibt. Dabei konnte in ersten Analysen kein Zusammenhang zwischen dem Frauenanteil in einem Beruf und dem Gender Pay Gap festgestellt werden: Überdurchschnittlich hohe Gender Pay Gaps gibt es sowohl in Männer- als auch in Frauen- und Mischberufen.

Die Daten zeigen jedoch, dass Berufe, in denen der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst hoch ist, tendenziell niedrigere Gender Pay Gaps aufweisen. Dies lässt sich vermutlich auf die tarifvertraglichen Regelungen im öffentlichen Dienst zurückführen, die weniger Spielraum für Verhandlungen lassen als in der Privatwirtschaft. Zahlreiche verhaltensökonomische Studien konnten zeigen, dass Frauen in Verhandlungen geringere Forderungen aufstellen als Männer.²⁸ Als Gründe dafür wurden soziale Normen bezüglich der Rollenvorstellungen von Männern und Frauen identifiziert.²⁹

Für die USA wurde zudem gezeigt, dass der Gender Pay Gap in den Berufen besonders gering ist, in denen flexible Arbeitszeiten im Sinne der Beschäftigten möglich sind. Misst man Flexibilität mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten in einem Beruf, konnte für Deutschland kein Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap festgestellt werden. Allerdings ist hier anzumerken, dass der

Anteil von Teilzeitbeschäftigung in einem Beruf nicht notwendigerweise die Zeitsouveränität der Beschäftigten wiedergibt und inwieweit beispielsweise auch Führungspositionen in Teilzeit möglich sind. Für die USA wurde in früheren Studien beispielsweise die Finanzbranche als eine Branche mit sehr hohem Gender Pay Gap und gleichzeitig niedriger Wahrscheinlichkeit für Frauen, eine Führungsposition zu erlangen, identifiziert. Für Deutschland lässt sich – zumindest in Bezug auf diese Branche – ähnliches feststellen.

Allgemein besteht zu den Ursachen der unterschiedlich hohen Gender Pay Gaps in den einzelnen Berufen für Deutschland noch weiterer Forschungsbedarf. Während zahlreiche Studien die Ursachen für die geringere Bezahlung von Frauenberufen im Vergleich zu Männerberufen analysieren, gibt es noch wenig Forschung zu der Frage, warum der Gender Pay Gap innerhalb mancher Berufe deutlich höher ist als in anderen.

Dennoch legen die Ergebnisse nahe, dass mehr Transparenz bei Lohnverhandlungen zu geringeren Verdienstunterschieden zwischen Männern und Frauen führen würde.³⁰ Das Entgelttransparenzgesetz kann daher als ein Schritt in diese Richtung angesehen werden.³¹ Zudem könnte eine Veränderung von Unternehmenskulturen – weg von überlangen Arbeitszeiten und Präsenzkultur hin zu mehr Arbeitszeitsouveränität und flexiblen Karrieremodellen – zu mehr Chancengleichheit für Männer und Frauen auf dem Arbeitsmarkt führen und dadurch ebenfalls den Gender Pay Gap verringern.

²⁸ Vgl. zum Beispiel Linda Babcock und Sara Laschever (2003): *Women Don't Ask: The High Cost of Avoiding Negotiation – and Positive Strategies for Change*. New York.

²⁹ Vgl. hierzu für einen Überblick Mario Macis und Mirco Tonin (2017): *Gender Differences in Earnings and Leadership: Recent Evidence on Causes and Consequences*. ifo DICE Report 2/2017, 18–21.

³⁰ Babcock und Laschever (2003), a. a. O.

³¹ Der Deutsche Juristinnenbund führt eine Reihe von Vorschlägen an, wie das Entgelttransparenzgesetz verbessert werden könnte, um den Rechtsanspruch auf gleiches Entgelt für Frauen und Männer bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit auch tatsächlich durchzusetzen. Vgl. Stellungnahme des Deutschen Juristinnenbundes vom 6. März 2017 (online verfügbar).

Katharina Wrohlich ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

Aline Zucco ist Doktorandin in der Abteilung Staat am DIW Berlin | azucco@diw.de

JEL: J31, J16

Keywords: Gender pay gap, occupational segregation

This report is also available in an English version as DIW Economic Bulletin 43/2017:

www.diw.de/econbull



Frauen bekommen nur ein Drittel aller Einkommen

Von Stefan Bach

Frauen haben im Durchschnitt nur die Hälfte des Einkommens der Männer. Damit bekommen sie nur ein Drittel des gesamten Einkommens. Dies ergibt eine Analyse der Einkommensverteilung nach Geschlechtern auf Grundlage der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010, die das Einkommen der privaten Haushalte breit erfasst. Die durchschnittlichen Einkommensteuerbelastungen der Frauen liegen unter denen der Männer. Durch das Ehegattensplitting haben Ehefrauen mit niedrigeren Einkommen aber höhere Steuerbelastungen als Ledige mit gleichen Einkommen.

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen sind von großem Interesse für die Arbeitsmarkt-, Familien- und Gleichstellungspolitik. Sie werden zumeist an den durchschnittlichen Stundenlöhnen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern festgemacht. Nach den Berechnungen des Statistischen Bundesamtes auf Grundlage der Verdiensterhebungen zum sogenannten unbereinigten „Gender Pay Gap“¹ lagen die durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der Frauen in Deutschland für das Jahr 2016 um 21 Prozent niedriger als bei den Männern.² Da Frauen häufig in Teilzeit arbeiten, beträgt die Differenz bei den Bruttojahresverdiensten sogar 37 Prozent.³ Ein großer Teil dieses Lohnabstands kann durch geschlechtsspezifische Unterschiede bei Berufen, Branchen, Karriere, Berufserfahrung, Arbeitszeit, Familienbeziehungen und durch weitere sozio-demographische Merkmale erklärt werden.⁴

In früheren Studien haben wir wesentliche Informationen der Lohn- und Einkommensteuerstatistik zur Einkommensverteilung sowie zur Steuerbelastung nach Männern und Frauen ausgewertet.⁵ Diese Analysen werden hier für das Jahr 2010 aktualisiert. Im Vergleich zu den Verdiensterhebungen bietet die Lohn- und Einkommensteuerstatistik ein umfassenderes Bild der geschlechtsbezogenen Einkommensverteilung. Sie erfasst auch die Unternehmens- und Vermögenseinkom-

¹ Zur Diskussion um die Begriffe „bereinigte“, „unbereinigte“ und „angepasste“ Lohnlücke vgl. auch den Begriff „Gender Pay Gap“ im DIW Glossar (online verfügbar).

² Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14. März 2017: Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären (online verfügbar).

³ Statistisches Bundesamt (2016): Arbeitnehmerverdienste – Fachserie 16 Reihe 2.3, Tabelle 2.1 (online verfügbar).

⁴ Statistisches Bundesamt: Wie wird der Gender Pay Gap erhoben und berechnet? (online verfügbar).

⁵ Stefan Bach (2014): Frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie Männer. DIW Wochenbericht Nr. 35 (online verfügbar). Stefan Bach (2013): Geschlechtsbezogene Verteilungswirkungen der Einkommensbesteuerung in Deutschland. In: Ulrike Spangenberg, Maria Wersig (Hg.): Geschlechtergerechtigkeit steuern. Perspektivenwechsel im Steuerrecht. Berlin: edition sigma, S. 57–81.

Tabelle 1

Bruttoeinkommen nach Geschlecht in der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010

Bruttoeinkommen von ... bis unter ... Euro	Männer			Frauen			Relation Frauen zu Männern		
	Personen (Tausend)	Einkommen (Millionen Euro)	Einkommen je Person (Tausend Euro)	Personen (Tausend)	Einkommen (Millionen Euro)	Einkommen je Person (Tausend Euro)	Personen (Prozent)	Einkommen (Prozent)	Einkommen je Person (Prozent)
negativ (Verlustfälle)	194	-4 818	-25	319	-2 465	-8	165	51	31
0 – 5 000	4 563	7 951	2	8 776	10 420	1	192	131	68
5 000 – 10 000	1 869	13 812	7	2 778	20 795	7	149	151	101
10 000 – 15 000	1 819	22 695	12	2 845	35 447	12	156	156	100
15 000 – 20 000	2 035	35 731	18	2 619	45 740	17	129	128	99
20 000 – 25 000	2 384	53 727	23	2 337	52 445	22	98	98	100
25 000 – 30 000	2 506	68 924	28	1 955	53 646	27	78	78	100
30 000 – 40 000	4 370	151 694	35	2 726	93 933	34	62	62	99
40 000 – 50 000	2 802	124 856	45	1 305	57 984	44	47	46	100
50 000 – 75 000	2 888	173 088	60	914	53 566	59	32	31	98
75 000 – 100 000	940	80 356	85	187	15 965	85	20	20	100
100 000 – 125 000	374	41 466	111	71	7 882	111	19	19	100
125 000 – 200 000	378	57 974	154	68	10 429	153	18	18	100
200 000 – 500 000	201	57 525	286	33	9 192	282	16	16	99
500 000 oder mehr	43	58 069	1 342	7	11 589	1 655	16	20	123
Insgesamt	27 365	943 050	34	26 940	476 569	18	98	51	51

Quellen: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2017

Frauen erzielen im Durchschnitt nur die Hälfte des Einkommens der Männer.

men sowie die hohen Einkommen, die in Haushalts-erhebungen weniger gut repräsentiert sind. Ferner können die Einkommensteuerbelastungen nach Männern und Frauen ausgewertet werden. Ein Nachteil ist die geringere Aktualität der Einkommensteuerstatistik.

Als Verwaltungsstatistik erhebt die Einkommensteuerstatistik keine sozio-ökonomischen Informationen wie Bildungsstatus oder Arbeitszeit. Dadurch lassen sich für die Erwerbseinkommen keine Stundenverdienste ermitteln. Für Vermögens- und Transfereinkommen ist das ohnehin nicht sinnvoll. Daher beschränken sich die folgenden Analysen auf die Darstellung der Einkommensunterschiede der Geschlechter, gemessen an den Jahreseinkommen (*Gender Income Gap*). Ferner werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Einkommensteuerbelastung untersucht (*Gender Tax Gap*).

Frauen erzielen nur die Hälfte des Einkommens der Männer

Die Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010 repräsentiert insgesamt 27,4 Millionen Männer und 27,0 Millionen Frauen (Tabelle 1). Dies entspricht bei den Männern 82 Prozent der Bevölkerung ab 18 Jahren, bei den Frauen sind es 77 Prozent. Nicht erfasst werden in der

Steuerstatistik Personen, die keine oder nur geringe steuerpflichtige Einkünfte haben und daher nicht veranlagt werden. Dies betrifft vor allem Grundsicherungsempfänger, RentnerInnen oder Auszubildende und Studierende.

Wir untersuchen sämtliche steuerlich erfassten Bruttoeinkommen und deren wesentliche Komponenten nach Einkommenshöhe und Geschlecht. Dazu bereiten wir die Einkommensinformationen der Steuerstatistik so detailliert wie möglich auf und fassen sie zu einem breit definierten Bruttoeinkommen zusammen (Kasten).

Beim gesamten Bruttoeinkommen erreichen die Frauen insgesamt nur 51 Prozent des Einkommensaggregats aller Männer. Somit erzielen die Frauen nur ein Drittel des gesamten Einkommens. Entsprechend stark sind die Frauen auf die unteren Einkommensgruppen konzentriert (Abbildung 1). Bis zu den mittleren Einkommen von 20 000 bis 25 000 Euro im Jahr dominieren sie die Verteilung. Bei den höheren Einkommen überwiegen die Männer. Während 73 Prozent der Frauen weniger als 25 000 Euro verdienen, sind es bei den Männern nur 47 Prozent. Ab einem Bruttoeinkommen von 40 000 Euro gibt es mehr als doppelt so viele Männer wie Frauen. Bei Bruttoeinkommen von über 75 000 Euro

Kasten

Bruttoeinkommen in der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010

Die Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010 erfasst die Bruttoeinkommen der privaten Haushalte in Deutschland weitgehend und auf breiter statistischer Grundlage. Die Statistik enthält sämtliche Informationen der Einkommensteuer-Veranlagung des jeweiligen Jahres, die von den statistischen Ämtern für Zwecke der Steuerstatistik aus der Datenverarbeitung der Finanzverwaltung übernommen werden.¹ Für die nicht veranlagten Lohnsteuerfälle, also die lohnsteuerpflichtigen Arbeitnehmer, die nach Ablauf des Steuerjahres keine Steuererklärung abgeben, werden die Informationen aus den Lohnsteuerkarten beziehungsweise den elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen der Arbeitgeber übernommen.

Als Verwaltungsstatistik hat die Einkommensteuerstatistik gegenüber Haushaltserhebungen den Vorteil, dass sie keinen Stichprobenfehler und keine Selektionsverzerrungen hinsichtlich der Teilnahme an der Erhebung aufweist. Dadurch eignet sie sich besonders für breite und tiefe Analysen der Einkommensverteilung, die auch kleinere Gruppen betrachten, zum Beispiel Hocheinkommensbezieher oder Selbstständige. Bei Unternehmens- und Vermögenseinkommen sowie bei hohen Einkommen bietet die Steuerstatistik im Vergleich zu den Haushaltserhebungen eine zuverlässigere Erfassung, auch wenn diese Einkünfte durch Steuervermeidung oder -hinterziehung verzerrt sein können. Für die Analysen verwenden wir die vollständigen Datensätze einer geschichteten 10 Prozent Zufallsstichprobe der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010 im Wege der kontrollierten Datenfernverarbeitung im Forschungsdatenzentrum der Statistischen Ämter der Länder.

Das hier verwendete Bruttoeinkommen umfasst die Erwerbseinkommen, die Vermögenseinkommen sowie die nicht bedürftigkeitsgeprüften Transfereinkommen, die auf eigener Vorsorge beruhen.² Im Einzelnen umfasst es die Gewinneinkommen aus Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbst-

ständiger Arbeit (Freiberufler), die Arbeitseinkommen (ohne Versorgungsbezüge), die Vermögenseinkommen (Einkünfte aus Kapitalvermögen und Vermietung) sowie die steuerlich erfassten Transfers (Lohnersatzleistungen, Renten, Pensionen und andere Versorgungsbezüge).

In der Einkommensteuerstatistik fehlen bestimmte Einkünfte, die nicht steuerpflichtig sind oder nicht persönlich veranlagt werden. Dies betrifft steuerfreie oder pauschalbesteuerte Einkünfte wie Minijob-Löhne oder Zuschläge für Nacht- und Feiertagsarbeit sowie die bedürftigkeitsgeprüften Sozialtransfers (Grundsicherung, Wohngeld, BAföG-Leistungen). Ferner fehlen seit der Einführung der Abgeltungsteuer 2009 höhere Einkünfte aus Kapitalvermögen, die zumeist nicht mehr veranlagt werden.³ Seit jeher nicht erfasst werden einbehaltene Gewinne der Kapitalgesellschaften, die nicht an die Teilhaber ausgeschüttet werden, aber die Unternehmenswerte erhöhen beziehungsweise in späteren Jahren ausgeschüttet werden können.

Das Geschlecht der Steuerpflichtigen ist im Datensatz angegeben. Bei zusammenveranlagten Ehepaaren sind die Einkünfte und weitere steuerrelevante Merkmale separat für die Partner ausgewiesen. Bei Arbeitseinkommen, Beamtenpensionen und Versorgungsbezügen oder Renten ist die Zuordnung der Einkünfte auf die beiden Partner sehr zuverlässig, da die deklarierten Einkünfte mit Informationen aus dem Lohnsteuerverfahren oder der Rentenversicherung abgeglichen werden. Auch bei Gewinneinkommen dürften die Steuerklärungs- und Veranlagungsverfahren in der Regel eine genaue Zuordnung der Einkünfte nach Partnern gewährleisten. Bei Ehepaaren mit höheren Vermögenseinkommen könnte die Zuordnung auf die Partner in Einzelfällen weniger präzise sein, soweit sie von den Steuerpflichtigen vereinfachend durchgeführt und dies von der Finanzverwaltung nicht im Detail kontrolliert wird.

¹ Statistisches Bundesamt (2017): Qualitätsbericht Lohn- und Einkommensteuerstatistik. Wiesbaden (online verfügbar).

² Dazu ausführlich Stefan Bach (2014), a.a.O., Kasten auf Seite 804.

³ Weiterhin persönlich veranlagt werden jedoch bestimmte Kapitalerträge aus unternehmerischen Beteiligungen an Kapitalgesellschaften auf Antrag sowie Kapitalerträge aus Gesellschafterfremdfinanzierung und ähnlichen Finanzierungsgeschäften mit nahestehenden Personen.

machen die Frauen nur noch ein Fünftel und weniger der Männer aus. In der obersten Einkommensklasse ab 500 000 Euro Jahreseinkommen sind es nur noch 16 Prozent. In den jeweiligen Einkommensklassen sind die Pro-Kopf-Einkommen von Männern und Frauen ähnlich, da sich die Einkommensverteilung innerhalb der Klassen nicht wesentlich unterscheidet. In der obersten Einkommensklasse ab 500 000 Euro Jahreseinkommen

haben die 7 000 Frauen aber im Durchschnitt ein um 23 Prozent höheres Einkommen als die 43 000 Männer. Dies liegt daran, dass die Männer in dieser Einkommensklasse in größerem Umfang Arbeitseinkommen erzielen (zum Beispiel als Manager oder Profifußballer), während die Frauen fast ausschließlich Gewinn- oder Vermögenseinkommen beziehen, die in höhere Millionenbeträge reichen können.

Im Vergleich zu den Ergebnissen für 2007 oder 2004 hat sich an den Einkommensstrukturen nur wenig geändert. Während der Anteil der Frauen an den Einkommensaggregaten leicht gestiegen ist, vor allem bei den mittleren und höheren Einkommen, ist der Rückstand bei den Durchschnittseinkommen kaum zurückgegangen. Dies entspricht dem bekannten Trend der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen bei gleichzeitig steigender Teilzeitbeschäftigung.

Die wichtigste Einkommensquelle sind die Arbeitseinkommen, also die Löhne und Gehälter aus unselbstständiger Arbeit, die wir hier ohne Pensionen und andere Versorgungsbezüge darstellen.⁶ Sie machen 70 Prozent der gesamten Bruttoeinkommen aus. Entsprechend ergeben sich ähnliche Verteilungen nach Geschlecht wie bei den gesamten Bruttoeinkommen (Tabelle 2). Die Frauen erreichen auch bei den Arbeitseinkommen insgesamt nur 52 Prozent des Einkommensaggregats der Männer, beziehungsweise ein Drittel des gesamten Arbeitseinkommens. Bis zu den mittleren Arbeitseinkommen von 20 000 bis 25 000 Euro gibt es deutlich mehr Frauen als Männer. Ab dieser Einkommenshöhe dominieren die Männer. Beim durchschnittlichen Pro-Kopf-Arbeitseinkommen erzielen die Frauen 63 Prozent des Verdienstes der Männer.⁷ Da die Minijob-Löhne in der Steuerstatistik nicht erfasst sind, dürfte diese Einkommenslücke tatsächlich etwas größer sein, da überwiegend Frauen in diesen Jobs arbeiten.⁸ Bei den hohen Arbeitseinkommen finden sich kaum noch Frauen.⁹ Bis heute sind in das deutsche Top-Management nur sehr wenige Frauen

⁶ Bei der Einkommensteuerveranlagung werden die Ruhebezüge der Beamten sowie ähnliche Versorgungsbezüge im Alter und bei Nichterwerbsfähigkeit bei den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit erfasst. Diese Einkommen rechnen wir den Transfereinkommen zu.

⁷ Dies passt in etwa zur Lohnlücke von 37 Prozent, die sich in der amtlichen Verdienststrukturerhebung 2010 für die Bruttojahresverdienste ergibt, vgl. Fußnote 2.

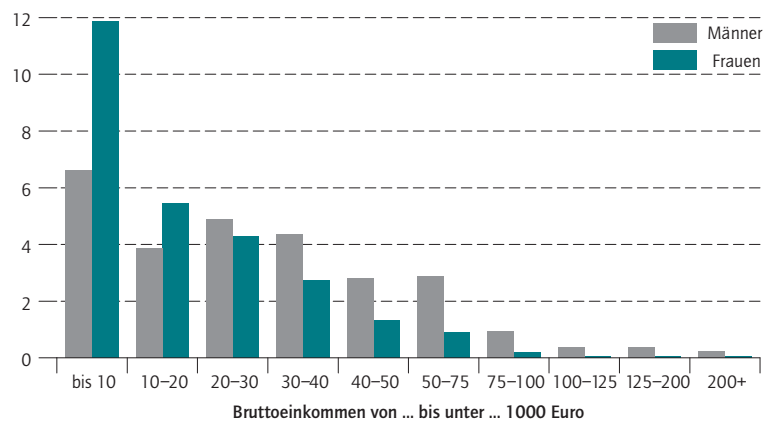
⁸ Für eine Kontrollrechnung wurden die in der Steuerstatistik erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer um die ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten ergänzt (1,7 Millionen Männer und 3,3 Millionen Frauen, Mitte 2010, Bundesagentur für Arbeit: Geringfügig entlohnte Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen – Zeitreihe, Deutschland (unrevidiert). Datenstand 1. Juli 2014 (online verfügbar). Für die geringfügig entlohnten Beschäftigten (2,7 Millionen Männer und 4,6 Millionen Frauen Mitte 2010, ebenda) wurde ein durchschnittliches Minijobseinkommen von 300 Euro im Monat angesetzt, das bei der Verdienststrukturerhebung 2010 sowohl für Männer als auch Frauen angegeben wird. Im Ergebnis erhöht sich der Anteil der von Frauen erzielten Arbeitseinkommen an den gesamten Arbeitseinkommen von 52 Prozent auf 53 Prozent, da die Minijobs überwiegend von Frauen ausgeübt werden. Bei den durchschnittlichen Pro-Kopf-Einkommen geht die Relation der Frauen von 63 Prozent auf 58 Prozent zurück, da die Minijobs vor allem in den unteren Einkommensgruppen angesiedelt sind.

⁹ Die Bezüge von angestellten Managern einschließlich der erfolgsabhängigen Vergütungen sowie die entsprechenden Bezüge von Gesellschafter-Geschäftsführern bei Kapitalgesellschaften werden steuerlich als Arbeitseinkommen erfasst und nicht als Gewinn- oder Kapitaleinkommen.

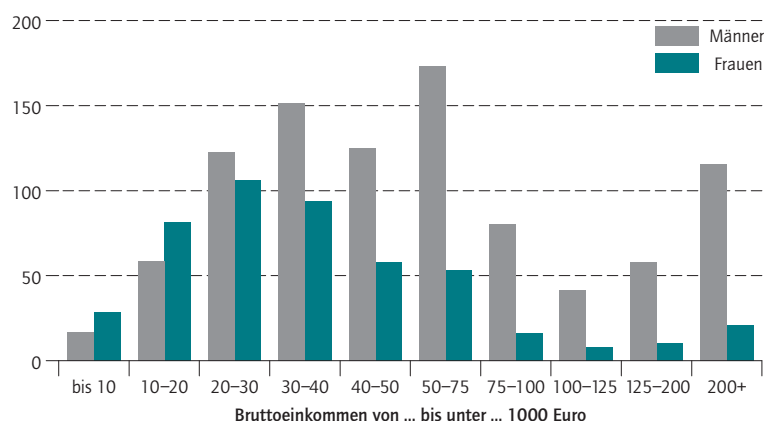
Abbildung 1

Verteilung der Bevölkerung und des Bruttoeinkommens nach Einkommensgruppen und Geschlecht

Personen, Millionen



Bruttoeinkommen, Milliarden



Quellen: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Lohn- und Einkommenssteuerstatistik 2010; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2017

Frauen dominieren die unteren Einkommensgruppen.

Tabelle 2

Arbeitseinkommen nach Geschlecht in der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010

Arbeitseinkommen von ... bis unter ... Euro	Männer			Frauen			Relation Frauen zu Männern		
	Personen (Tausend)	Einkommen (Millionen Euro)	Einkommen je Person (Tausend Euro)	Personen (Tausend)	Einkommen (Millionen Euro)	Einkommen je Person (Tausend Euro)	Personen (Prozent)	Einkommen (Prozent)	Einkommen je Person (Prozent)
negativ (Verlustfälle)	21	-56	-3	30	-74	-2	142	132	93
0 – 5 000	2 659	5 586	2	2 802	5 928	2	105	106	101
5 000 – 10 000	1 418	10 503	7	1 936	14 541	8	137	138	101
10 000 – 15 000	1 246	15 525	12	2 081	26 066	13	167	168	101
15 000 – 20 000	1 410	24 794	18	2 037	35 575	17	144	143	99
20 000 – 25 000	1 662	37 502	23	1 687	37 837	22	102	101	99
25 000 – 30 000	1 846	50 859	28	1 438	39 553	27	78	78	100
30 000 – 40 000	3 423	118 802	35	2 114	72 931	35	62	61	99
40 000 – 50 000	2 218	98 802	45	1 045	46 454	44	47	47	100
50 000 – 75 000	2 304	138 098	60	686	40 068	58	30	29	97
75 000 – 100 000	712	60 742	85	116	9 845	85	16	16	99
100 000 – 125 000	255	28 234	111	35	3 857	110	14	14	100
125 000 – 200 000	216	32 897	152	23	3 536	151	11	11	99
200 000 – 500 000	85	23 540	277	7	1 816	268	8	8	97
500 000 oder mehr	11	10 011	937	0	365	799	4	4	85
Insgesamt	19 487	655 838	34	16 039	338 296	21	82	52	63

Quellen: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2017

Bei den hohen Arbeitseinkommen sind Frauen kaum vertreten.

vorgedrungen,¹⁰ und auch im mittleren Management oder bei Fachkräften mit hohen Einkommen gibt es nur wenige Frauen („Gläserne Decke“).¹¹

Hohe Einkommen stammen bei den Frauen vor allem aus Unternehmens- und Vermögenseinkommen.¹² Vom Volumen her dominieren hier die Gewinneinkommen. Dabei dürften Beteiligungen an ertragsstarken mittleren und größeren Familienunternehmen eine maßgebliche Rolle spielen. In den unteren und mittleren Einkommen spielen die Gewinneinkommen bei Frauen aber nur eine sehr geringe Rolle, so dass die Frauen insgesamt nur 29 Prozent der Gewinneinkommen der Männer erzie-

len. Dagegen liegt die Relation der Frauen zu den Männern bei den Kapitaleinkommen bei 64 Prozent und bei den Vermietungseinkommen bei 82 Prozent. Bei den steuerlich erfassten Renten, Pensionen und Lohnersatzleistungen erzielen die Frauen 68 Prozent des Einkommens der Männer.

Ehefrauen haben bei gleichen Einkommen deutlich höhere Steuerbelastungen als Ledige

Für die Analyse der Einkommensteuerbelastungen von Männern und Frauen berechnen wir Durchschnittssteuersätze nach Einkommensklassen (Tabelle 3, Abbildung 2). Dazu wird die festgesetzte Einkommensteuer (ohne Solidaritätszuschlag) ins Verhältnis zu den gesamten Bruttoeinkommen gesetzt, also zu sämtlichen nachgewiesenen Einkommen, einschließlich der steuerfreien Einkünfte und vor Abzug von Steuervergünstigungen sowie von steuerlichen Abzugsbeträgen für Sonderausgaben, außergewöhnlichen Belastungen und Kindern. Diese effektiven Durchschnittssteuersätze repräsentieren

¹⁰ Elke Holst und Katharina Wrohlich (2017): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote zeigt erste Wirkung in Aufsichtsräten – Vorstände bleiben Männerdomänen. DIW Wochenbericht Nr. 1+2 (online verfügbar).

¹¹ Elke Holst und Martin Friedrich (2017): Führungskräfte-Monitor 2017. Update 1995-2015. Reihe: Politik Kompakt des DIW Berlin, Nr. 121 Berlin (online verfügbar).

¹² Vgl. hierzu und zum Folgenden die ausführliche Darstellung in Stefan Bach (2014) auf Grundlage der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2007. Die dort beschriebenen Strukturen haben sich bis 2010 nur geringfügig geändert.

Tabelle 3

Bruttoeinkommen und Einkommensteuerbelastung nach Geschlecht in der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010

Bruttoeinkommen von ... bis unter ... Euro	Männer			Frauen			Relation Frauen zu Männern		
	Brutto- einkommen (Millionen Euro)	EST ¹ (Millionen Euro)	Durchschnitts- belastung (Prozent)	Brutto- einkommen (Millionen Euro)	EST ¹ (Millionen Euro)	Durchschnitts- belastung (Prozent)	Brutto- einkommen (Prozent)	EST ¹ (Prozent)	Durchschnitts- belastung (Prozent)
Alle Steuerpflichtige									
negativ (Verlustfälle)	-4 818	451	-9,4	-2 465	182	-7,4	51	40	79
0 – 5 000	7 951	120	1,5	10 420	221	2,1	131	185	141
5 000 – 10 000	13 812	231	1,7	20 795	639	3,1	151	277	184
10 000 – 15 000	22 695	537	2,4	35 447	1 531	4,3	156	285	183
15 000 – 20 000	35 731	1 437	4,0	45 740	2 970	6,5	128	207	162
20 000 – 25 000	53 727	3 069	5,7	52 445	4 242	8,1	98	138	142
25 000 – 30 000	68 924	5 061	7,3	53 646	5 328	9,9	78	105	135
30 000 – 40 000	151 694	15 313	10,1	93 933	11 998	12,8	62	78	127
40 000 – 50 000	124 856	16 093	12,9	57 984	9 117	15,7	46	57	122
50 000 – 75 000	173 088	28 274	16,3	53 566	10 243	19,1	31	36	117
75 000 – 100 000	80 356	16 207	20,2	15 965	3 711	23,2	20	23	115
100 000 – 125 000	41 466	9 370	22,6	7 882	2 000	25,4	19	21	112
125 000 – 200 000	57 974	14 864	25,6	10 429	2 870	27,5	18	19	107
200 000 – 500 000	57 525	17 244	30,0	9 192	2 771	30,1	16	16	101
500 000 oder mehr	58 069	17 445	30,0	11 589	2 741	23,6	20	16	79
Insgesamt	943 050	145 714	15,5	476 569	60 565	12,7	51	42	82
Einzelveranlagte Steuerpflichtige (Ledige, Verwitwete, getrennt lebende Ehepartner und Geschiedene)									
negativ (Verlustfälle)	-1 763	144	-8,2	-821	81	-9,8	47	56	120
0 – 5 000	5 012	63	1,3	5 296	44	0,8	106	71	67
5 000 – 10 000	9 120	130	1,4	8 710	82	0,9	96	63	66
10 000 – 15 000	12 991	312	2,4	14 748	246	1,7	114	79	69
15 000 – 20 000	17 844	934	5,2	21 205	938	4,4	119	100	85
20 000 – 25 000	25 733	2 049	8,0	28 230	1 860	6,6	110	91	83
25 000 – 30 000	30 279	3 112	10,3	30 856	2 774	9,0	102	89	87
30 000 – 40 000	57 569	7 711	13,4	53 519	6 687	12,5	93	87	93
40 000 – 50 000	41 890	6 874	16,4	32 442	5 167	15,9	77	75	97
50 000 – 75 000	50 278	10 222	20,3	29 999	5 962	19,9	60	58	98
75 000 – 100 000	19 621	4 887	24,9	8 730	2 154	24,7	44	44	99
100 000 – 125 000	9 123	2 480	27,2	3 977	1 073	27,0	44	43	99
125 000 – 200 000	12 063	3 498	29,0	4 963	1 431	28,8	41	41	99
200 000 – 500 000	11 451	3 608	31,5	4 165	1 290	31,0	36	36	98
500 000 oder mehr	13 519	4 040	29,9	7 136	1 577	22,1	53	39	74
Insgesamt	314 731	50 064	15,9	253 155	31 366	12,4	80	63	78
Zusammenveranlagte Steuerpflichtige (Verheiratete)									
negativ (Verlustfälle)	-3 055	307	-10,1	-1 644	101	-6,2	54	33	61
0 – 5 000	2 939	57	1,9	5 124	177	3,5	174	311	178
5 000 – 10 000	4 692	101	2,2	12 085	558	4,6	258	553	215
10 000 – 15 000	9 704	225	2,3	20 699	1 285	6,2	213	571	268
15 000 – 20 000	17 887	502	2,8	24 535	2 031	8,3	137	405	295
20 000 – 25 000	27 994	1 020	3,6	24 215	2 382	9,8	86	234	270
25 000 – 30 000	38 645	1 949	5,0	22 790	2 554	11,2	59	131	222
30 000 – 40 000	94 125	7 602	8,1	40 414	5 312	13,1	43	70	163
40 000 – 50 000	82 966	9 219	11,1	25 541	3 950	15,5	31	43	139
50 000 – 75 000	122 809	18 051	14,7	23 567	4 281	18,2	19	24	124
75 000 – 100 000	60 734	11 320	18,6	7 235	1 557	21,5	12	14	115
100 000 – 125 000	32 343	6 890	21,3	3 906	927	23,7	12	13	111
125 000 – 200 000	45 911	11 366	24,8	5 466	1 440	26,3	12	13	106
200 000 – 500 000	46 074	13 636	29,6	5 028	1 480	29,4	11	11	99
500 000 oder mehr	44 550	13 405	30,1	4 453	1 163	26,1	10	9	87
Insgesamt	628 319	95 651	15,2	223 413	29 199	13,1	36	31	86

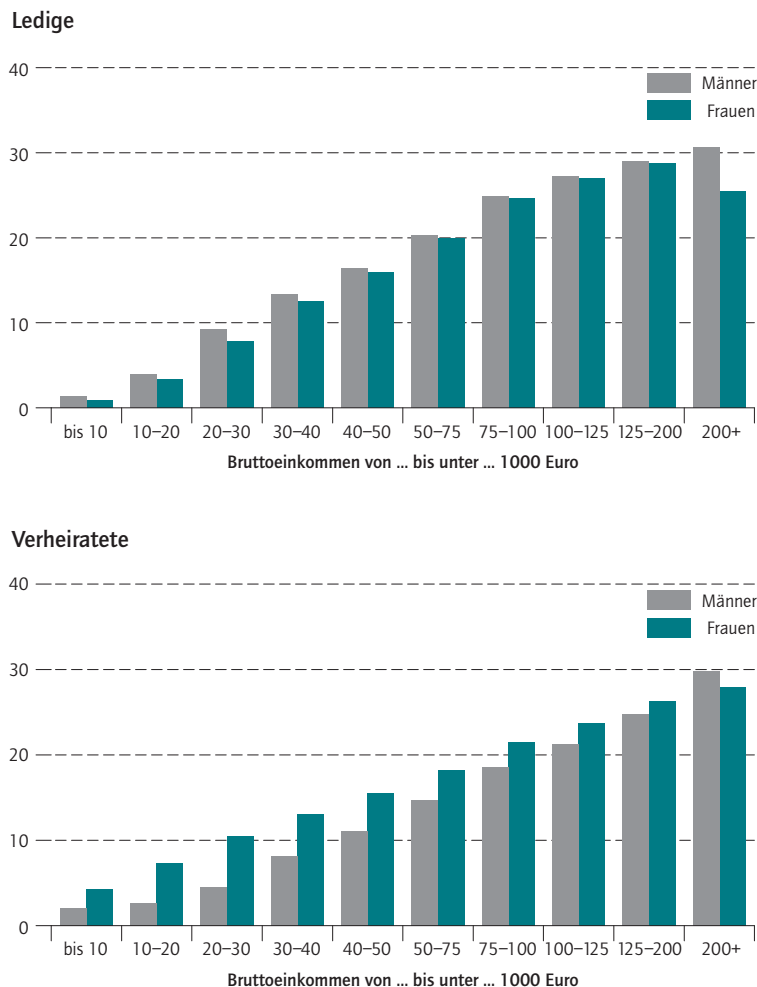
1 Aufteilung der Einkommensteuer bei zusammenveranlagten Ehepaaren nach den positiven Anteilen an der Summe der Einkünfte.

Quellen: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010; eigene Berechnungen.

Abbildung 2

Einkommensteuerbelastung nach Familienstand, Einkommensgruppen und Geschlecht^{1, 2}

In Prozent des Bruttoeinkommens



¹ Ohne Verlustfälle.

² Aufteilung der Einkommensteuer bei zusammenveranlagten Ehepaaren nach den positiven Anteilen an der Summe der Einkünfte.

Quellen: Forschungsdatenzentren der Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010; eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2017

Bei zweitverdienenden Ehefrauen führt das Splittingverfahren zu hohen Steuerbelastungen.

die Einkommensentzugseffekte der Einkommensteuer bezogen auf sämtliche Bruttoeinkommen, die den privaten Haushalten zufließen.

Zusammenlebende Ehepaare werden in Deutschland gemeinsam veranlagt und nach dem Splitting-Verfahren besteuert, das inzwischen auch für Lebenspartnerschaften und Ehen gleichgeschlechtlicher Paare gilt. Durch die gemeinsame Veranlagung werden Einkommensunterschiede zwischen den Partnern bei der Steuerberechnung ausgeglichen. Das Splitting-Verfahren fñgiert für den Einkommensteuertarif eine hälftige Aufteilung des gemeinsamen zu versteuernden Einkommens. Aufgrund der progressiven Steuerbelastung entsteht dadurch bei Paaren mit unterschiedlichen Einkommen ein Vorteil gegenüber einer Einzelveranlagung der Partner, also einer Individualbesteuerung.¹³ Wir verteilen die gemeinsame Einkommensteuer nach den positiven Einkünften der Ehepartner.¹⁴

Angesichts der großen Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern sollte die progressive Einkommensteuer die Männer stärker belasten als die Frauen. Tatsächlich entfallen auf die Frauen insgesamt nur 42 Prozent des Einkommensteueraufkommens der Männer (Tabelle 3). Da die Frauen aber im Durchschnitt nur 51 Prozent des Bruttoeinkommens der Männer beziehen und sich sehr viel mehr Frauen mit ihren Einkommen im unteren Bereich des Einkommensteuertarifs bewegen, wäre zu erwarten, dass ihr Anteil am Einkommensteueraufkommen und ihre Durchschnittsbelastungen deutlich geringer ausfallen. Tatsächlich liegt die Durchschnittssteuerbelastung der Frauen aber bei 82 Prozent der Durchschnittssteuerbelastung der Männer. Das liegt daran, dass die Frauen bis in die hohen Einkommensgruppen auf gleiche Einkommen deutlich höhere Durchschnittssteuersätze zahlen als die Männer.

¹³ Dazu Stefan Bach, Johannes Geyer, Peter Haan und Katharina Wrohlich (2011): Reform des Ehegattensplittings: Nur eine reine Individualbesteuerung erhöht die Erwerbsanreize deutlich. DIW Wochenbericht Nr. 41 (online verfügbar). Nur in wenigen Einkommenskonstellationen ist die getrennte Veranlagung günstiger, etwa wenn ein Partner erhebliche Einkünfte hat, für die besondere Tarifvorschriften oder Steuervergünstigungen gelten, insbesondere steuerfreie Einkünfte mit Progressionsvorbehalt oder tarifbegünstigte außerordentliche Einkünfte, und der andere Partner überwiegend normalbesteuerte Einkünfte erzielt. Die Partner können in diesen Fällen die Einzelveranlagung wählen.

¹⁴ Wenn also beispielsweise eine Ehefrau 40 000 Euro im Jahr verdient und ihr Mann durch Verluste aus Gewerbebetrieb oder Vermietung ein negatives steuerpflichtiges Einkommen von –10 000 Euro hat, dann wird die gemeinsame Steuerbelastung ausschließlich der Frau zugerechnet. Nach dieser Regel wird auch im bestehenden Steuerrecht verfahren, wenn die Steuerbelastung auf einzelne Einkünfte aufgeteilt wird, um Anrechnungen zu begrenzen (zum Beispiel bei der Anrechnung der Gewerbesteuer oder von ausländischen Steuern). Dazu ausführlich Stefan Bach und Hermann Buslei (2009): The Impact of Losses on Income Tax Revenue and Implicit Tax Rates of Different Income Sources: Evidence from Microsimulation Using Tax Statistics for Germany. DIW Berlin Discussion Papers 950, 4 ff. (online verfügbar).

Dieser Effekt entsteht nur bei den verheirateten Steuerpflichtigen, denn bei den Einzelveranlagten liegen die Durchschnittssteuerbelastungen der Frauen unter denen der Männer (Tabelle 3, Abbildung 2). Das Splitting-Verfahren führt im Zusammenwirken mit den niedrigeren Einkommen der Ehefrauen dazu, dass Ehefrauen für gleiche Einkommen durchgehend höhere Durchschnittssteuerbelastungen haben als Ehemänner. Denn durch die fiktive hälftige Aufteilung des gemeinsamen steuerpflichtigen Einkommens im Rahmen des Splitting-Verfahrens haben beide Partner den gleichen Grenz- und Durchschnittsteuersatz. Da Ehefrauen im Durchschnitt deutlich niedrigere Einkommen als Ehemänner beziehen, ist ihr Durchschnittsteuersatz auf das eigene Einkommen daher höher als bei einer Individualbesteuerung. Bei den Männern ist es umgekehrt.

Aufgrund der starken Progression des Einkommensteuertarifs durch Freibeträge und den steilen Anstieg der Grenzsteuersätze im Eingangsbereich ist dieser Effekt bei den vielen Paaren mit unteren und mittleren Einkommen besonders ausgeprägt. Bei Einkommen bis 30 000 Euro sind die Durchschnittsbelastungen der Ehefrauen mehr als doppelt so hoch wie bei den Ehemännern mit gleichen Einkommen, auch bei höheren Einkommensgruppen ist dieser Effekt ausgeprägt. Hier führt das Ehegattensplitting zu hohen Grenz- und Durchschnittsbelastungen für Zweitverdiener, also vor allem für Ehefrauen mit Kindern. Bei hohen Einkommen reduziert sich dieser Effekt deutlich, da sich die Grenzbelastungen beider Partner dem Spitzensteuersatz von 42 Prozent annähern, der 2010 ab einem zu versteuernden Einkommen von 52 881 Euro galt.

Diese Auswertung der geschlechtsspezifischen Einkommensteuerbelastungen gibt auch Hinweise zu den potentiellen Wirkungen einer „gender based taxation“, bei der die Einkommensteuersätze zwischen Männern und Frauen differenziert werden.¹⁵ Wenn man die Einkommensteuersätze der Männer zum Beispiel um 10 Prozent erhöhen würde, könnte man mit dem Mehraufkommen die Einkommensteuersätze der Frauen um 24 Prozent senken. Da die Frauen in Deutschland deutlich niedrigere Einkommen haben, als Mütter häufig in Teilzeit arbeiten und deutlich auf die Steuerbelastungen reagieren¹⁶, könnte eine solche Steuerdifferenzierung unter den üblichen Annahmen der akademischen Optimal-

steuertheorie spürbare Effizienz- und Wohlfahrtsgewinne erzielen.¹⁷ Allerdings widersprechen formale Ungleichbehandlungen nach angeborenen Merkmalen zumeist den verbreiteten Gerechtigkeitsvorstellungen.¹⁸ Die Gleichstellungspolitik nutzt vor allem Regulierungen oder Förderprogramme, die allerdings bisher die Einkommenssituation der Frauen noch nicht grundlegend verändert haben.

Fazit

In dieser Studie werden die Informationen der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2010 nach Männern und Frauen aufbereitet. Diese ermöglicht eine umfassende Darstellung der geschlechtsbezogenen Einkommensverteilung, die neben den Arbeitseinkommen auch die Unternehmens- und Vermögenseinkommen sowie die hohen Einkommen breit erfasst. Ferner können die Einkommensteuerbelastungen nach Männern und Frauen ausgewertet werden.

Eine Analyse der Einkommensverteilung nach Einkommenskomponenten und Geschlecht zeigt, dass Frauen deutlich niedrigere Einkommen erzielen als Männer. Auf der Ebene eines breit definierten Bruttoeinkommens, für das die Informationen der Steuerstatistik so umfassend wie möglich aufbereitet werden, beziehen Frauen im Durchschnitt lediglich die Hälfte der Einkommen von Männern und damit nur ein Drittel des gesamten Einkommens. Ein hoher Einkommensabstand der Frauen zeigt sich bei den Arbeitseinkommen und den Gewinneinkommen, während er bei Vermögenseinkommen weniger ausgeprägt ist.

Frauen zahlen zwar insgesamt weniger Einkommensteuer und ihre durchschnittlichen Steuerbelastungen

¹⁵ Alberto Alesina, Andrea Ichino, Loukas Karabarbounis (2011): Gender-Based Taxation and the Division of Family Chores. *American Economic Journal: Economic Policy* 3 (2), 1–40 (online verfügbar).

¹⁶ Vgl. Stefan Bach, Björn Fischer, Peter Haan und Katharina Wrohlich (2017): Ehegattenbesteuerung: Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag schafft fiskalische Spielräume. *DIW Wochenbericht* Nr. 13 (online verfügbar). Hermann Buslei und Katharina Wrohlich (2014): Besteuerung von Paaren – Das Ehegattensplitting und seine Alternativen. *DIW Roundup* 21 (online verfügbar).

¹⁷ Allgemeiner gilt für die optimale Einkommensbesteuerung: Da nur das realisierte Einkommen besteuert werden kann und nicht die Einkommenspotentiale der Steuerpflichtigen, ist es grundsätzlich sinnvoll, für die Steuerbelastung weitere Merkmale („tags“) zu berücksichtigen, die deutlich mit den Einkommenspotentialen und den Ausweichreaktionen korrelieren („tagging“). Neben dem Geschlecht kommen hierfür in Frage: Alter, Behinderung, Kinder und sonstiger Familien- und Haushaltskontext, Hautfarbe, Migrationshintergrund oder soziale Abstammung bis hin zu Körpergröße, Gewicht oder äußerliche Attraktivität. Dazu klassisch George A. Akerlof (1978): The Economics of 'Tagging' as Applied to the Optimal Income Tax, Welfare Programs, and Manpower Planning. *American Economic Review* 68 (1), 8–19 (online verfügbar).

¹⁸ Vgl. dazu die Diskussion in Nicholas Gregory Mankiw, Matthew Weinzierl, Danny Yagan (2009): Optimal Taxation in Theory and Practice. *Journal of Economic Perspectives* 23, 162 (online verfügbar). Viele Steuer- und Transfersysteme der entwickelten Länder berücksichtigen Merkmale wie Alter, Behinderung oder Kinder – also Merkmale, die jeden im Laufe seines Lebens betreffen können. Hier wirkt die Berücksichtigung im Steuer- und Transfersystem auch als Versicherung. Dagegen scheint die Berücksichtigung von angeborenen Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe oder Migrationshintergrund weniger akzeptabel zu sein, obgleich sie exogen sind, leicht festgestellt werden können und die Wirkungen auf die Einkommenspotentiale kaum weniger eindeutig sind. Hier dürfte eine Rolle spielen, dass damit soziale Ungleichheiten und Diskriminierungen offenbar werden und die nicht betroffenen Mehrheiten höhere Steuerbelastungen fürchten, ohne von einem Versicherungseffekt zu profitieren.

bezogen auf das Bruttoeinkommen sind niedriger. In den unteren und mittleren Einkommensgruppen sind die Durchschnittsbelastungen der Frauen aber deutlich höher als bei Männern mit gleichen Einkommen. Dies liegt an den verheirateten Frauen, die als Zweitverdienerinnen zumeist die niedrigeren Einkommen haben. Durch das Splittingverfahren ist ihr Durchschnittssteuer-

satz auf das eigene Einkommen höher als bei einer Individualbesteuerung. Dieser Effekt gilt als ein Grund für den oft nur geringen Erwerbsumfang von verheirateten Frauen in Deutschland.¹⁹

19 Vgl. Stefan Bach, Björn Fischer, Peter Haan und Katharina Wrohlich (2017), a. a. O., Hermann Buslei und Katharina Wrohlich (2014), a. a. O.

Stefan Bach ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter der Abteilung Staat am DIW Berlin | sbach@diw.de

JEL: D31, H24, J16

Keywords: Income distribution, income tax burdens, gender economics

Geschlechtsspezifische Renten- und Gesundheitsunterschiede in Deutschland, Frankreich und Dänemark

Von Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold

In dieser Studie werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede von Renteneinkommen in Deutschland, Dänemark und Frankreich quantifiziert. Der Gender Pension Gap liegt demnach in Deutschland höher als in Frankreich und weitaus höher als in Dänemark. Somit ergibt sich eine ähnliche Rangfolge wie während der Erwerbsphase. Auch beim Gender Pay Gap liegt der Unterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland am höchsten. Ferner wird hier untersucht, ob es in den drei Ländern geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Gesundheit im Alter gibt. Bei der Selbsteinschätzung der allgemeinen Gesundheit gibt es für das Jahr 2013 in keinem der untersuchten Länder erkennbare Differenzen zwischen Männern und Frauen. Es zeigt sich jedoch, dass geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Häufigkeit depressiver Symptome dem Muster des Gender Pension Gaps folgen: Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist in Dänemark wiederum weitaus am geringsten. Obwohl diese Studie keine kausalen Zusammenhänge zwischen Einkommen und Gesundheit misst, sprechen die Ergebnisse dafür, dass Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gaps nicht nur Unterschiede während des Erwerbslebens verringern, sondern auch zu einer Reduktion des Gender Pension Gaps und zu einer Besserstellung der Frauen, was die Anfälligkeit für depressive Symptome angeht, führen können.

Frauen verdienen auf dem Arbeitsmarkt im Durchschnitt weniger als Männer.¹ Im Jahr 2015 betrug der sogenannte *Gender Pay Gap*, der diesen Unterschied misst, in Deutschland 22 Prozent.² Da die Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland direkt von den Löhnen abhängen, überträgt sich diese Lohndifferenz auch auf die Renten.³ Der *Gender Pension Gap*, der den Unterschied in den Rentenansprüchen zwischen Männern und Frauen ausweist, bildet die lebenslange Ungleichheit zwischen den Geschlechtern ab: Neben der Differenz in den Löhnen fließen in den Gap auch weitere Faktoren wie Erwerbsunterbrechungen – zum Beispiel wegen Kinderbetreuung oder der Pflege von Angehörigen –, Segregation auf dem Arbeitsmarkt, unterschiedliche Arbeitszeitmodelle und allgemeine, geschlechtsspezifische soziale Normen und Stereotype ein.⁴

¹ Vgl. Definition vom Gender Pay Gap im DIW Glossar (online verfügbar, abgerufen am 27. September 2017). Das gilt, sofern nicht anders vermerkt, auch für alle anderen Onlinequellen in diesem Bericht). In der Literatur werden zahlreiche Gründe für dieses Gefälle genannt, unter anderem kann ein Teil der Unterschiede durch die Berufswahl oder Ausbildung von Männern und Frauen erklärt werden. Jedoch kann auch gezeigt werden, dass Frauen auf dem Arbeitsmarkt diskriminiert werden, vgl. Anne Busch und Elke Holst (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. DIW Wochenbericht Nr. 15 (online verfügbar).

² Vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 14. März 2017: Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären (online verfügbar).

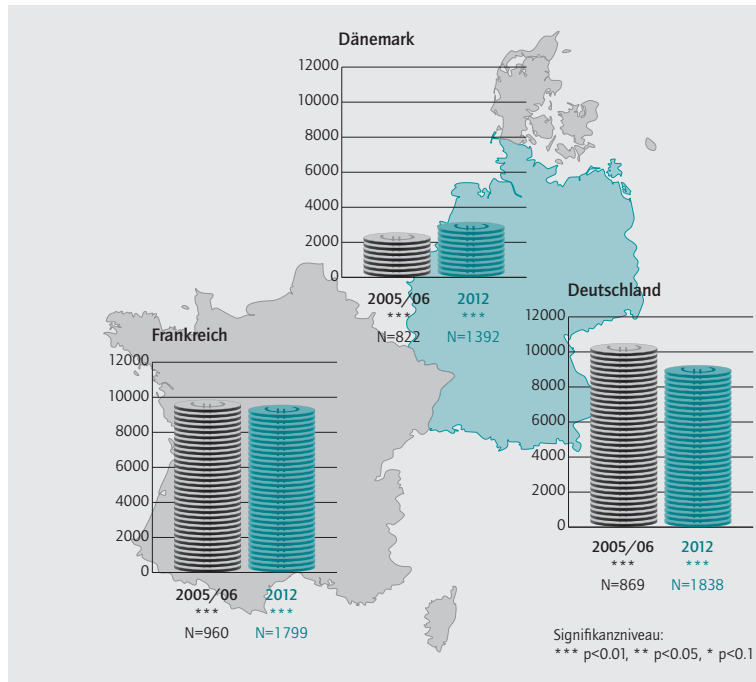
³ Vgl. Markus M. Grabka et al. (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. DIW Wochenbericht Nr. 5 (online verfügbar).

⁴ Vgl. Francesca Bettio, Platon Tinios und Gianni Betti (2013): The gender gap in pensions in the EU: Publications Office of the European Union. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission (online verfügbar); Judith Flory (2011): The Gender Pension Gap. Developing an Indicator Measuring Fair Income Opportunities for Women and Men. Studie im Auftrag von dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (online verfügbar); Ilze Burkevica et al. (2015): Gender Gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency. European Institute for Gender Equality (online verfügbar); Platon Tinios et al. (2015): Men, women and pensions. Publications Office of the European Union. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission (online verfügbar); Athina Vlachantoni (2012): Financial inequality and gender in older people. *Maturitas*, 72 (2), 104–107.

Abbildung 1

Absoluter Gender Pension Gap in Dänemark, Deutschland und Frankreich

Kontrolliert auf Alter, in Euro



Quelle: SHARE, eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet. Die berechneten Gaps weisen den Betrag des Unterschiedes zwischen Männern und Frauen aus.

© DIW Berlin 2017

Der absolute geschlechtsspezifische Unterschied im Renteneinkommen ist in Dänemark deutlich geringer als in Deutschland und Frankreich.

Der Gender Pension Gap bedeutet, dass Frauen weniger finanzielle Ressourcen aus eigenen Ansprüchen als Männer gleichen Alters haben.⁵ Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass es einen Zusammenhang zwischen dem sozioökonomischen Status und der Gesundheit gibt.⁶ Darüber hinaus weist die Literatur einen kausalen Effekt des Einkommens auf die allgemeine und mentale

5 Der Gender Pension Gap kann potentiell im Haushaltskontext ausgeglichen werden. Dadurch reduzieren sich die geschlechtsspezifischen Unterschiede der finanziellen Ressourcen.

6 Vgl. Mauricio Avendano, Arja R. Aro und Johan Mackenbach (2005): Socio-Economic Disparities in Physical Health in 10 European Countries. In: Börsch-Supan et al. Health, ageing and retirement in Europe—first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe. MEA Eigenverlag, Mannheim, 89-94; Thomas Lampert und Lars Eric Kroll (2005): Einfluss der Einkommensposition auf die Gesundheit und Lebenserwartung. DIW Discussion Paper Nr. 527 (online verfügbar); Regina Jutz (2015): The role of income inequality and social policies on income-related health inequalities in Europe. International journal for equity in health, 14(1), 117. Für das Vereinigte Königreich: Sara Arber und Jay Ginn (1993): Gender and inequalities in health in later life. Social science & medicine, 36(1), 33-46. Letzteres hat gezeigt, dass das Einkommen von älteren Männern und Frauen auch nach Kontrolle von Alter und berufliche Position einen Effekt auf die Selbsteinschätzung ihrer Gesundheit hat.

Gesundheit nach.⁷ Dies legt nahe, dass sich in Ländern mit einer besonders hohen geschlechtsspezifischen Rentenlücke auch ein hoher Unterschied in der Gesundheit von Männern und Frauen finden könnte. Daher wird hier untersucht, ob es parallel verlaufende geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gesundheit und im Renteneinkommen gibt.⁸

Für die Analyse und Interpretation der Ergebnisse ist es hilfreich, Deutschland mit anderen Ländern zu vergleichen. Dadurch können typische Gesundheitsunterschiede zwischen Männern und Frauen und auch mögliche Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den beiden Gruppen aufgefangen werden. Ziel ist, die Muster in den sogenannten *Gender Health Gaps* über die Zeit zwischen Ländern zu vergleichen, die unterschiedlich ausgeprägte Arbeitsmärkte und Gender Pay Gaps haben. Dazu wird Deutschland mit Frankreich und Dänemark verglichen.

Der Arbeitsmarkt in den Ländern unterscheidet sich deutlich. Von den drei Ländern weist Dänemark für das Jahr 2015 den niedrigsten Gender Pay Gap (15,1 Prozent) und die höchste Frauenerwerbstätigkeitsquote (70,4 Prozent) auf; von den erwerbstätigen Frauen sind hier nur 25,8 Prozent in Teilzeit beschäftigt. In Frankreich beträgt die Lohnlücke 15,8 Prozent und die Frauenerwerbstätigkeitsquote beläuft sich mit 61,1 Prozent auf dem niedrigsten Niveau; der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen ist hier allerdings am geringsten (22,3 Prozent von allen erwerbstätigen Frauen). Deutschland hat 2015 im Vergleich zu Dänemark und Frankreich sowohl den höchsten Gender Pay Gap als auch die höchste Teilzeitquote unter den erwerbstätigen Frauen (37,4 Prozent); die Erwerbstätigenquote der Frauen nähert sich mit 69,9 Prozent der von Dänemark an.⁹ Somit werden drei Länder untersucht, die unterschiedlich stark ausgeprägte Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt aufweisen. Gleichzeitig unterscheiden sich aber auch die Rentensysteme. In Deutschland und Frankreich besteht

7 Vgl. Mikael Lindahl (2005): Estimating the Effect of Income on Health and Mortality Using Lottery Prizes as an Exogenous Source of Variation in Income, The Journal of Human Resources, vol. XL, no. 1, 144-168 sowie Marta Lachowska (2017): The Effect of Income on Subjective Well-Being Evidence from the 2008 Economic Stimulus Tax Rebates, The Journal of Human Resources, vol. 52, no. 2, 374-417.

8 Bisherige Studien haben bereits dokumentiert, dass Frauen im Schnitt eine schlechtere Gesundheit als Männer aufweisen, ein sogenannten Gender Health Gap also existiert, obwohl sie durchschnittlich eine höhere Lebenserwartung haben (vgl. Deborah L. Wingard (1984): The sex differential in morbidity, mortality, and lifestyle. Annual review of public health, 5(1), 433-458; Johan Mackenbach et al. (2005). Physical health. In: Börsch-Supan et al. Health, ageing and retirement in Europe—first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe. MEA Eigenverlag, Mannheim, 89-94).

9 Vgl. OECD (2017): Employment-population ratios (online verfügbar, abgerufen am 12. September 2017); Eurostat (2017): Gender Pay Gap in unadjusted form (online verfügbar); OECD (2017): Incidence of FTPT employment – common definition (online verfügbar).

zum Beispiel insgesamt ein vergleichsweise stärkerer Bezug zwischen der gesetzlichen Rente und den Erwerbseinkünften vor Renteneintritt.¹⁰

Im Folgenden werden zunächst die Unterschiede im Gender Pension Gap zwischen den Ländern aufgezeigt. Bei den Rentenansprüchen werden alle drei Säulen der Altersvorsorge – die gesetzliche, die private und die betriebliche – berücksichtigt (siehe Kasten). Im zweiten Teil werden die Gender Health Gaps betrachtet und mit den geschlechtsspezifischen Rentenlücken verglichen.

Gender Pension Gap in Deutschland beträgt mehr als 50 Prozent

Die altersbereinigte Rentenlücke zwischen Männern und Frauen liegt für die Jahre 2005/2006 in Deutschland bei 55,2 Prozent: 65- bis 85-jährige Männer bekommen im Durchschnitt mehr als doppelt so hohe Rentenzahlungen als Frauen gleichen Alters (Abbildung 2). Dies entspricht einer durchschnittlichen absoluten Differenz von 10341 Euro im Jahr (Abbildung 1). Für das Jahr 2012 liegt der leicht gesunkene Gender Pension Gap mit 52,9 Prozent noch immer auf einem sehr hohen Niveau.¹¹ Frauen steht damit im Jahr 2012 ein um durchschnittlich 9268 Euro geringeres Renteneinkommen zur Verfügung als Männern.¹²

Sowohl in Frankreich als auch in Dänemark fällt der relative Gender Pension Gap geringer aus. In Frankreich liegt das durchschnittliche Rentengefälle zwischen den Geschlechtern 2005/2006 um knapp zehn Prozentpunkte niedriger als in Deutschland und sinkt im Zeitverlauf ebenfalls nur marginal. In Dänemark bekommen Frauen jährlich 19,6 Prozent weniger Renteneinkommen als gleichaltrige Männer. Die geschlechtsspezifische Differenz bei den Renteneinkommen nimmt in Dänemark zwischen 2005/06 bis 2012 leicht zu.¹³

¹⁰ Vgl. OECD (2007): Pensions at a Glance Public Policies across OECD Countries, OECD Publishing, Part I, 44ff, sowie OECD (2013): Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Chapter 4, 152ff.

¹¹ Der hier berechnete Gender Pension Gap liegt somit höher als der von Grabka et al. (2017): a. a. O. berechnete Wert für die gesetzliche Rentenversicherung. Mögliche Gründe für diese Diskrepanz könnten Unterschiede in der Datenbasis beziehungsweise eine unterschiedliche Stichprobenauswahl sein. Darüber hinaus berücksichtigen wir in dieser Studie auch Betriebsrenten, sowie die private Altersvorsorge.

Die Rentenlücke am Median weicht in Deutschland kaum von der durchschnittlichen Differenz ab und bleibt über den Zeitverlauf relativ konstant bei rund 52-53 Prozent. Der Median gibt in unserem Fall den mittleren Rentenwert an, das heißt den Wert, bei dem die Hälfte der Menschen ein höheres und die andere Hälfte ein niedrigeres Renteneinkommen bezieht. Die Berechnung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke am Median erfolgt über die Rentenwerte am Median der Männer und der Frauen statt über deren Durchschnittswerte.

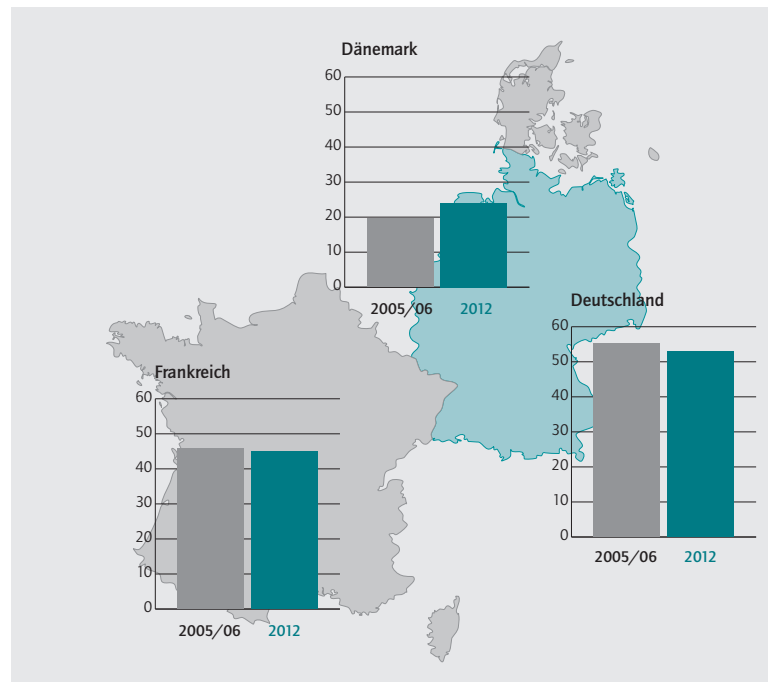
¹² Alle absoluten Werte unterscheiden sich signifikant von Null.

¹³ Die Lücke am Median nimmt in Frankreich im Vergleich zur Differenz am Mittelwert über die Zeit eindeutiger ab und sinkt im Jahr 2012 auf knapp 40 Prozent; in Dänemark liegt der Gap am Median 2012 bei etwa zehn Prozent und fällt damit geringer aus als die durchschnittliche Lücke.

Abbildung 2

Relativer Gender Pension Gap in Dänemark, Deutschland und Frankreich

Kontrolliert auf Alter, in Prozent



Quelle: SHARE, eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet. Die berechneten Gaps weisen den Betrag des Unterschiedes zwischen Männern und Frauen aus.

© DIW Berlin 2017

Der relative Gender Pension Gap ist in Deutschland am größten und in Dänemark am niedrigsten.

Diese Ergebnisse sind vergleichbar mit denen früherer Studien. Die Höhe der geschätzten Gaps unterscheidet sich zwar aus Gründen der Daten- und Stichprobenauswahl – so rangieren zum Beispiel frühere Schätzungen des Gender Pension Gaps in Deutschland von 38 Prozent¹⁴ bis 59 Prozent¹⁵. Die länderspezifischen Unterschiede spiegeln sich dennoch sehr ähnlich in unterschiedlichen Publikationen wieder: In Deutschland ist der Gap am höchsten, in Dänemark bei weitem am geringsten.¹⁶

Eine Erklärung oder Dekomposition dieser Länderunterschiede im Gender Pension Gap übersteigt den Rahmen dieser Studie. Die bereits erwähnten länderspezifischen Unterschiede im Gender Pay Gap und in der Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie weitere geschlechtsspezi-

¹⁴ Vgl. Francesca Bettio, Platon Tinios und Gianni Betti (2013): a. a. O.

¹⁵ Vgl. Judith Flory (2011): a. a. O.

¹⁶ Vgl. Ilze Burkevica et al. (2015): a. a. O.; Platon Tinios et al. (2015): a. a. O.; Francesca Bettio, Platon Tinios und Gianni Betti (2013): a. a. O.

Kasten

Hintergrund zu Daten, Renten- und Gesundheitsmessung**Daten und Stichprobenauswahl**

Dieser Bericht basiert auf Daten des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).¹ SHARE ist eine disziplin- und länderübergreifende Wiederholungsbefragung, die unter anderem Daten zur Gesundheit und zu den wirtschaftlichen Verhältnissen der Bevölkerung über 50 erhebt.²

Für die Analyse werden aufgrund der Vergleichbarkeit der Daten die Befragungswellen 2 und 5³ genutzt, die in den Jahren 2006/07 und 2013 erhoben wurden. Die monetären Indikatoren beziehen sich inhaltlich auf das jeweilige Vorjahr; die Ergebnisse zu den geschlechtsspezifischen Rentenlücken basieren also auf den Jahren 2005 und 2006 für Welle 2 und auf dem Jahr 2012 für Welle 5.

Das Stichprobe wird auf Personen im Alter von 65 bis einschließlich 85 Jahre eingeschränkt, die ein Renteneinkommen beziehen (siehe Definition unten). Ausgeschlossen werden Befragte, die während des relevanten Jahres noch anteilig Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit bezogen haben.

Die sich daraus ergebende Stichprobe⁴ bildet die Grundlage für die Analysen der Gesundheits- und Rentenlücken. Alle Analysen

sind auf Grundlage der von SHARE bereitgestellten kalibrierten Gewichte querschnittsgewichtet.⁵

Berechnung des Renteneinkommens

Es wird die geschlechtsspezifische Lücke in der gesamten Rente ausgewiesen. Dazu wird jeweils das jährliche netto Renteneinkommen (in Euro) berechnet. Um dieses zwischen den Ländern vergleichbar zu machen, werden die Einkünfte an die jeweilige Kaufkraft angepasst.

Die gesamte Rente umfasst die drei Säulen der Altersrente: die gesetzliche, die betriebliche und die private Rente. Die gesetzliche Rente setzt sich zusammen aus der gesetzlichen Altersrente oder Beamtenpension, aus gesetzlichen Frührenten oder Vorruhestandsbezügen, der Erwerbsminderungsrente bzw. Beamtenpension wegen Dienstunfähigkeit oder Krankengeld sowie für Dänemark und Frankreich zusätzlich aus einer zweiten gesetzlichen Altersrente oder gesetzlichen Zusatzrente. Die betriebliche Rente setzt sich zusammen aus der betrieblichen Altersrente aus der letzten Beschäftigung, einer zweiten sowie einer dritten früheren Beschäftigung, falls vorhanden, und betrieblichen Vorruhestandsbezügen sowie betrieblichen Erwerbsminderungsrenten. Die private Rente umfasst regelmäßige Zahlungen aus Lebensversicherungen und aus privaten Rentenversicherungen. Die Analyse bezieht dabei insgesamt nur regelmäßige Zahlungen mit ein; Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt. Weitere Zahlungen und Leistungen aus Hinterbliebenenrenten, der Kriegsoferkasse, Arbeitslosen- oder Pflegeversicherungen sowie Unterhalts- oder Einmalzahlungen werden nicht einberechnet. Befragte, die diese zusätzlichen Leistungen beziehen, bleiben jedoch in der Analyseauswahl erhalten.

Messung der Gesundheit

Um geschlechtsspezifische Unterschiede in der Gesundheit zu analysieren, wird auf die in der Literatur häufig verwendete Selbsteinschätzung der eigenen allgemeinen Gesundheit auf einer Skala von eins (ausgezeichnet) bis fünf (schlecht) zurückgegriffen. Diese Skala wird auf zwei Kategorien reduziert, „schlechte“ und „gute“ Gesundheit: Eine schlechte Gesundheit liegt demnach vor, wenn die Befragten ihre Gesundheit nur als „mittelmäßig“ (4) oder „schlecht“ (5) eingeschätzt haben, eine gute Gesundheit bei der Angabe einer „guten“ (3) bis „ausgezeichneten“ (1) Gesundheit. Der hier analysierte Gap bezieht sich auf die durchschnittlichen Anteile der Männer und Frauen bei der schlechten Gesundheit.

1 Die Datenerhebung von SHARE wurde vorwiegend durch die Europäische Kommission finanziert, durch FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812) und FP7 (SHARE-PREP: N°211909, SHARE-LEAP: N°227822, SHARE M4: N°261982). Zusätzliche Finanzierung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, das U.S. National Institute on Aging (U01_AG09740-13S2, P01_AG005842, P01_AG08291, P30_AG12815, R21_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG_BSR06-11, OGHA_04-064, HHSN271201300071C) und durch zahlreiche nationale Finanzierungsquellen wird dankend anerkannt (siehe www.share-project.org).

2 Für methodische Details zu SHARE siehe Axel Börsch-Supan et al. (2013): Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). *International Journal of Epidemiology*. sowie Malter/Börsch-Supan (Eds.) (2015). *SHARE Wave 5: Innovations & Methodology*. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

3 Axel Börsch-Supan (2016): *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Waves 2 and 5*. Release version: 5.0.0. SHARE-ERIC. Data sets.

4 Für den ersten Betrachtungszeitraum (2005/2006 beziehungsweise 2006/2007) umfasst die Stichprobe ungewichtet nach der Selektion in Deutschland 869, in Frankreich 960 und in Dänemark 822 Befragte. Durch die Selektion auf Befragte, die kein Erwerbseinkommen in dem jeweiligen Jahr bekommen haben, gingen pro Land drei bis zwölf Prozent der Beobachtungen der jeweiligen Stichprobe verloren. Für die Jahre 2012 beziehungsweise 2013 ist die Stichprobe in Deutschland 1838 Beobachtungen stark, in Frankreich umfasst sie 1799 Befragte und in Dänemark 1392. Die Stichproben wurden durch die Selektion um vier bis 16 Prozent verkleinert. Damit die Ergebnisse darüber hinaus nicht durch Ausreißer verzerrt werden, wurden Befragte, die eine gesamte jährliche Rente von über einer Million Euro bekommen, von der Analyse ausgeschlossen.

5 Vgl. Malter/Börsch-Supan (Eds.) 2015: *SHARE Wave 5: Innovations & Methodology*, 75ff. Munich: MEA, Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.

Als Indikator für die mentale Gesundheit werden Depressionen angeführt. Grundlage hierfür ist die EURO-D-Skala, welche über Ja/Nein-Fragen zwölf verschiedene depressive Symptome erfasst.⁶ Von einer Depression wird in Übereinstimmung mit der Literatur ab einem EURO-D-Wert von vier oder mehr ausgegangen.⁷ Entsprechend dieses Grenzwertes wird die mentale Gesundheit in nicht-depressive und depressive Befragte eingeteilt und die geschlechtsspezifische Differenz der Anteile bei den von Depression Betroffenen analysiert.

Berechnung der Gender Gaps

Der Gender Pension Gap wird als der prozentuale Unterschied des durchschnittlichen Renteneinkommens zwischen Männern und Frauen berechnet. Die Gender Health Gaps werden nach demselben Prinzip berechnet. Da das Alter einen erheblichen Einfluss auf den Gesundheitszustand haben kann,⁸ wird die geschlechtsspezifische Gesundheitslücke für Alter kontrolliert. Um eine bessere Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wird diese Anpassung für Unterschiede in der Altersstruktur auch bei den Rentenlücken angewendet. Zur Berechnung wird die durchschnittliche absolute, für Alter angepasste Rentendifferenz zwischen Männern und Frauen durch das durchschnittlichen Renteneinkommen aller Männer dividiert.

Um die Ergebnisse für Deutschland mit anderen Ländern zu vergleichen, wird die geschlechtsspezifische Differenz des Renteneinkommens im ganzen Bundesgebiet betrachtet. Eine Differenzierung nach Regionen wird im Rahmen dieser Analyse nicht vorgenommen. Andere Studien haben sich mit den Unterschieden der Gender Pension Gaps zwischen West- und Ostdeutschland befasst.⁹

⁶ Vgl. Martin Prince et al. (1999): Development of the EURO-D scale—a European Union initiative to compare symptoms of depression in 14 European centres. *The British Journal of Psychiatry*, 174(4), 330–338; George B. Ploubidis und Emily Grundy (2009): Later-life mental health in Europe: A country-level comparison. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 64(5), 666–676.

⁷ Vgl. Ingo W. Kolodziej und Pilar García-Gómez (2017): The causal effects of retirement on mental health: Looking beyond the mean effects (No. 668). *Ruhr Economic Papers*; Michael Dewey und Martin Prince (2005): Mental health. In: Börsch-Supan et al. *Health, ageing and retirement in Europe—first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe*. MEA Eigenverlag, Mannheim, 108–117.

⁸ Vgl. Johan Mackenbach et al. (2005): Physical health. In: Börsch-Supan et al. *Health, ageing and retirement in Europe—first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe*. MEA Eigenverlag, Mannheim, 89–94.

⁹ Vgl. Markus M. Grabka et al. (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. *DIW Wochenbericht* Nr. 5 (online verfügbar); Annika Rasner (2014): Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West. *DIW Wochenbericht* Nr. 40 (online verfügbar).

fische Ungleichheiten spielen hierbei aber sicherlich eine wichtige Rolle.¹⁷ Eine weitere mögliche Ursache für die Unterschiede stellt die Ausgestaltung der Rentensysteme dar. In Dänemark ist beispielsweise ein Bestandteil der gesetzlichen Rente, die sogenannte Folkepension, nicht an die Erwerbsbiographie gekoppelt.¹⁸ Somit können sich zumindest auf diesen Teil der gesetzlichen Altersbezüge Unterschiede in der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern im Lebensverlauf nicht direkt übertragen.

Kein deutlicher Gender Gap in selbsteingeschätzter Gesundheit

Die Frage nach ihrem allgemeinen Gesundheitszustand beantworteten in Deutschland im Jahr 2006/2007, dem ersten Beobachtungszeitpunkt, ältere Frauen mit einer um sieben Prozentpunkte größeren Wahrscheinlichkeit als Männer mit „mittelmäßig“ oder „schlecht“. Dies entspricht einem relativen Unterschied von rund 16 Prozent.

Im Jahr 2013 sank der Unterschied zwischen den Geschlechtern auf drei Prozentpunkte, allerdings ist dieser Wert aufgrund der statistischen Unsicherheit nicht signifikant. Für Dänemark und Frankreich lassen sich sowohl für 2006/07 als auch für 2013 keine signifikanten geschlechtsspezifischen Differenzen verzeichnen.¹⁹

Gender Gaps bei depressiven Symptomen folgen ähnlichem Muster wie Pension Gaps

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der mentalen Gesundheit sind dagegen in allen drei Ländern stark ausgeprägt. Auf Basis des sogenannten EURO-D Fragenkatalogs werden Frauen anteilmäßig öfter als depressiv eingestuft (Abbildung 3). Der Unterschied beträgt in Deutschland für das Jahr 2006/07 rund 14 Prozentpunkte und im Jahr 2013 noch 13 Prozentpunkte. Relativ gesehen

¹⁷ Der vom European Institute for Gender Equality erstellte Gender Equality Index, welcher die Geschlechter(un)gleichheit als Ganzes erfassen soll, spiegelt für das Jahr 2010 beispielsweise ebenfalls das länderspezifische Muster unserer Rentenlücken wider: Frankreich kommt auf einen sechs Punkte besseren Wert und Dänemark erreicht einen um knapp 20 Punkte höheren Score auf der Skala von null bis 100 als Deutschland (vgl. European Institute for Gender Equality (2017): *Gender Equality Index 2010* (online verfügbar, abgerufen am 13. September 2017)).

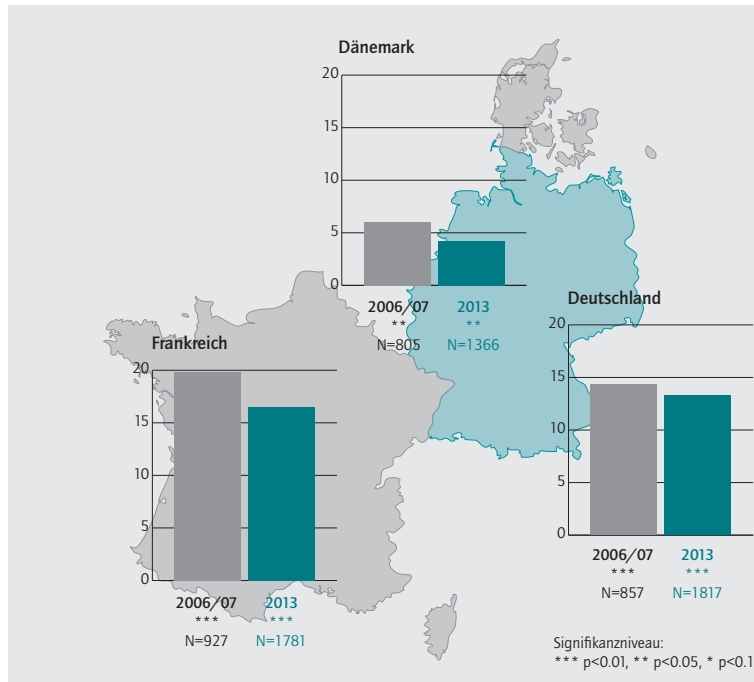
¹⁸ Vgl. OECD (2007): *Pensions at a Glance Public Policies across OECD Countries*, OECD publishing, Part III.

¹⁹ Die bisherige Ergebnisse bezüglich Gender Health Gaps in der selbsteingeschätzten Gesundheit sind nicht eindeutig: Einige Studien finden leichte Gaps zum Nachteil der Frauen, andere keine (vgl. Anne-Laure Humbert et al. (2015): *Gender Equality Index. Measuring gender equality in the European Union 2005-2012*. European Institute for Gender Equality; Sara Arber und Jay Ginn (1993): a. a. O.; Anna Oksuzyan et al. (2010): *Cross-national comparison of sex differences in health and mortality in Denmark, Japan and the US*. *Eur J Epidemiol*, 25, 471–480; Eileen Crimmins, Jung Ki Kim und Aida Solé-Auró (2010): *Gender differences in health: results from SHARE, ELSA and HRS*. *European Journal of Public Health*, 21(1), 81–91).

Abbildung 3

Absolute Gender Gaps bei depressiven Symptomen in Dänemark, Deutschland und Frankreich

Kontrolliert auf Alter, in Prozentpunkten



Anmerkung: Ermittlung der Häufigkeit depressiver Symptome auf Basis von EURO-D. Die dargestellten absoluten Unterschiede beziehen sich jeweils auf den geschlechtsspezifischen Anteil derer, die einen EURO-D-Wert von vier oder höher haben.

Quelle: SHARE, eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet.

© DIW Berlin 2017

Der absolute Gender Gap bei depressiven Symptomen ist in Dänemark deutlich geringer als in Deutschland und Frankreich.

haben Frauen in 2006/07 (2013) somit eine um 110 Prozent (73 Prozent) höhere Wahrscheinlichkeit als depressiv eingestuft zu werden als Männer (Abbildung 4).

Der geschlechtsspezifische Unterschied in der mentalen Gesundheit ist in Dänemark deutlich geringer: Der Anteil depressiver Frauen ist hier nur um sechs (Jahr 2006/07) beziehungsweise vier Prozentpunkte (Jahr 2013) höher als bei Männern.²⁰ In Frankreich liegt

²⁰ Dieses Ergebnis fügt sich in die bisherigen Erkenntnisse der internationalen Literatur zur Gender Gap in der mentalen Gesundheit ein. Es können länderübergreifend große Unterschiede zum Nachteil von Frauen gefunden werden, wobei häufig eine geringere Differenz in Dänemark festgestellt wird (vgl. Michael Dewey und Martin Prince (2005): Mental health. In: Börsch-Supan et al. Health, ageing and retirement in Europe—first results from the survey of health, ageing and retirement in Europe. MEA Eigenverlag, Mannheim, 108–117; George B. Ploubidis und Emily Grundy (2009): Later-life mental health in Europe: A country-level comparison. The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 64(5), 666–676; Eileen Crimmins, Jung Ki Kim und Aida Solé-Auró (2010): a. a. O.; Anna Oksuzyan et al. (2010): a. a. O.).

der absolute Unterschied bei 20 Prozentpunkten für 2006/07 beziehungsweise 17 Prozentpunkten für 2013 und somit höher als in Deutschland zum jeweiligen Zeitpunkt. Aufgrund einer höheren Depressionsrate für Männer in Frankreich liegen die relativen Gender Gaps für Depressionen jedoch in Frankreich leicht unter den deutschen Werten.

Es wird also bezüglich der relativen geschlechtsspezifischen Unterschiede im Auftreten depressiver Symptome ein länderübergreifendes Muster festgestellt, das dem des Gender Pension Gaps sehr ähnlich ist. Insbesondere im Vergleich zwischen Deutschland und Dänemark zeichnet sich in beiden Dimensionen in Dänemark ein deutlich weniger starkes Geschlechtergefälle ab.

Unklares Muster bei weiteren Maßen der Gesundheit

Neben dem oben genannten selbsteingeschätzten Gesundheitszustand wurden weitere Indikatoren für körperliche oder allgemeine Gesundheit im Ländervergleich analysiert. Zusammengefasst zeigen diese Indikatoren ebenfalls zum Teil signifikante Gender Health Gaps, wobei jedoch kein klares allgemein übergreifendes Muster der länderspezifischen Unterschiede festzustellen ist. Untersucht man beispielsweise die Häufigkeit chronischer Krankheiten nach Geschlecht, so zeigt sich, dass der relative Gender Gap in Dänemark am höchsten ist. Ein anderes Beispiel ist die Einschränkung bei instrumentellen Aktivitäten im Alltag.²¹ Die geschlechtsspezifischen Differenzen in Deutschland und Frankreich sind hier auf einem vergleichbaren Niveau, in Dänemark geringer.

Schlussfolgerungen

Die ländervergleichende Analyse der Gender Gaps in Renteneinkommen und Gesundheit zeigt, dass in Deutschland eine Rentenlücke besteht, die im Vergleich zum aktuellen Gender Pay Gap sowie insbesondere im Vergleich mit Dänemark erheblich ist. Parallel zur Rentenlücke besteht in Deutschland ein stärker ausgeprägtes geschlechtsspezifisches Gefälle bei depressiven Symptomen im Rentenalter im Vergleich zu Dänemark.

Ein kausaler Zusammenhang zwischen der Ungleichheit im Renteneinkommen und Depressionen lässt sich durch diese Studie nicht ableiten. Jedoch deuten die Ergebnisse anderer wissenschaftlicher Studien auf einen

²¹ Dieser Indikator gibt die Anzahl von Einschränkungen bei sogenannten instrumentellen Aktivitäten im Alltag an. Hierfür werden sieben solcher Aktivitäten wie beispielsweise das Zubereiten von warmen Mahlzeiten, Telefonieren oder das Einnehmen von Medikamenten erfragt. Für die Analyse wurde der Indikator in zwei Gruppen kategorisiert: „keine Einschränkung“ und „eine oder mehr Einschränkungen“.

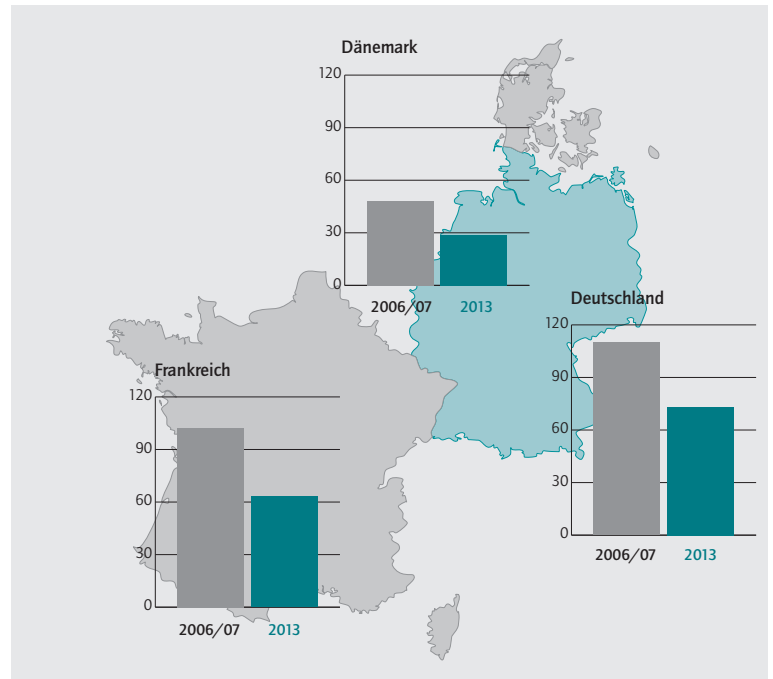
kausalen Zusammenhang zwischen der individuellen wirtschaftlichen Situation und Gesundheit hin. Übertragen auf das Einkommen im Alter könnte dies bedeuten, dass ein egalitärer verteiltes Einkommen im Ruhestand sich auch auf eine egalitärer verteilte mentale Gesundheit in der Gesellschaft auswirkt.

Aktuell debattierte Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten während der Erwerbsphase, wie die Einführung der individuellen Besteuerung von Ehepartnern²² oder die vollständige Umsetzung des Entgelttransparenzgesetzes²³, können einen Beitrag zur künftigen Eindämmung der Rentenlücke leisten. Die hier vorgestellten Ergebnisse sprechen darüber hinaus dafür, dass sich durch diese Maßnahmen auch geschlechtsspezifische Unterschiede bei depressiven Symptomen reduzieren lassen.

Abbildung 4

Relative Gender Gaps bei depressiven Symptomen in Dänemark, Deutschland und Frankreich

Kontrolliert auf Alter, in Prozent



Anmerkung: Ermittlung der Häufigkeit depressiver Symptome auf Basis von EURO-D. Die dargestellten relativen Unterschiede beziehen sich jeweils auf den geschlechtsspezifischen Anteil derer, die einem EURO-D-Wert von vier oder höher haben.

Quelle: SHARE, eigene Berechnungen, querschnittsgewichtet.

© DIW Berlin 2017

Der relative Gender Gap bei depressiven Symptomen ist in Deutschland am größten und in Dänemark am niedrigsten.

²² Vgl. Stefan Bach (2017): Frauen bekommen nur ein Drittel aller Einkommen. DIW Wochenbericht Nr. 43.

²³ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017): Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz (online verfügbar).

Peter Haan ist Leiter der Abteilung Staat am DIW Berlin | phaen@diw.de

Anna Hammerschmid ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Staat am DIW Berlin | ahammerschmid@diw.de

Carla Rowold ist Studentische Mitarbeiterin in der Abteilung Staat am DIW Berlin | crowold@diw.de

JEL: I10, I14, J14, J16, J26

Keywords: Gender Pension Gap, Gender Health Gap, Germany, Denmark, France

This report is also available in an English version as DIW Economic Bulletin 43/2017:

www.diw.de/econbull





Dr. Katharina Wrohlich, Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungsgruppe Gender Studies am DIW Berlin

INTERVIEW MIT KATHARINA WROHLICH

»Große Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern«

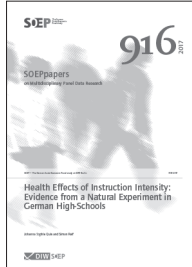
1. Frau Wrohlich, wie groß sind die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern in Deutschland? Schaut man sich das gesamte Bruttoeinkommen an, so sieht man, dass die Frauen insgesamt nur 51 Prozent, also rund die Hälfte des Einkommens der Männer erzielen. Kapitaleinkommen sind hingegen gleicher zwischen Männern und Frauen verteilt. Hier haben Frauen etwa 64 Prozent der Kapitaleinkommen der Männer, bei den Einkünften aus Vermietung und Verpachtung sind es sogar 82 Prozent.
2. Der so genannte Gender Pay Gap ist ein Maß für die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern. Wie groß ist dieser Gender Pay Gap in Deutschland, und wie groß ist er im internationalen Vergleich? Der Gender Pay Gap in Deutschland beträgt seit zehn Jahren etwa um die 22 Prozent. Das ist im OECD-Vergleich ein eher hoher Wert. Der Durchschnitt der OECD-Länder hat einen Wert von 15 Prozent.
3. Wie fällt der Gender Pay Gap aus, wenn man nach Berufen unterscheidet? Unsere Analyse hat gezeigt, dass es zwischen den Berufen erhebliche Unterschiede in den Gender Pay Gaps gibt. Manche Berufe, wie zum Beispiel KindergärtnerIn, haben so gut wie gar keinen Gender Pay Gap, andere Berufe, wie zum Beispiel der Beruf der Sprechstundenhilfe, haben extrem hohe Gender Pay Gaps.
4. Wie ist das zu erklären? Unsere Vermutung ist, dass in Berufen, in denen der Anteil der Beschäftigten im öffentlichen Dienst sehr hoch ist, der Gender Pay Gap deutlich geringer ist. Das konnten wir auf der Basis unserer Daten jedoch nicht überprüfen.
5. Woran könnte es denn liegen, dass der Gender Pay Gap ausgerechnet in diesen Berufen kleiner ausfällt? Die Vermutung liegt nahe, dass das damit zusammenhängt, dass der Spielraum für Lohnverhandlungen im öffentlichen Dienst aufgrund der Tarifstruktur geringer ist als im privaten Sektor. Daraus lässt sich des Weiteren die Hypothese ableiten, dass mehr Transparenz bei der Entlohnung aller MitarbeiterInnen in einem Unternehmen tatsächlich auch zu einem geringeren Gender Pay Gap im privaten Sektor führen könnte.
6. Wie wirkt sich der Gender Pay Gap auf die Rente von Frauen aus? Die ungleichen Einkommen über das ganze Leben hinweg bewirken, dass die Rentenansprüche von Männern und Frauen sehr unterschiedlich sind. Das DIW hat berechnet, dass der so genannte Gender Pension Gap in Deutschland 53 Prozent beträgt. Das ist ein relativ hoher Wert. Im Nachbarland Dänemark beispielsweise beträgt der Gender Pension Gap nur 24 Prozent.
7. Welche Auswirkungen haben die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern über das materielle Einkommen hinaus? Auswirkungen ist ein starkes Wort. In diesem Beitrag wurden lediglich Korrelationen untersucht. Im Ländervergleich hat sich gezeigt, dass in Ländern mit einem hohen Gender Pension Gap, dort also wo die Alterseinkünfte von Männern und Frauen sehr unterschiedlich sind, Frauen häufiger an einer Depression erkranken. Das sind nur Korrelationen und keine kausalen Zusammenhänge, aber es könnte sehr gut sein, dass die großen Unterschiede in den Alterseinkommen von Männern und Frauen durchaus auch Unterschiede in der Gesundheit nach sich ziehen.
8. Was bedeuten Ihre Erkenntnisse und Ergebnisse für zukünftige politische Weichenstellungen. Was könnte getan werden, um die Einkommensunterschiede anzugleichen und den langfristigen Begleiterscheinungen entgegenzuwirken? Die Politik sollte das Steuersystem dahingehend reformieren, dass die negativen Anreize für die klassischen Zweitverdiener, also typischerweise für Frauen, abgebaut werden. Die Stichworte sind hier die Reform des Ehegattensplittings, die Reform der Minijobs, aber auch der weitere Ausbau der Kindertagesbetreuung. Das ist eine ganz wichtige Baustelle. Aber es braucht natürlich auch ein Umdenken in der Arbeitswelt, beziehungsweise in der Unternehmenskultur. Es muss Frauen wie auch Männern ermöglicht werden, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit über den ganzen Lebenslauf hinweg besser zu vereinbaren.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/interview

SOEP Papers Nr. 916
2017 | Johanna Sophie Quis, Simon Reif



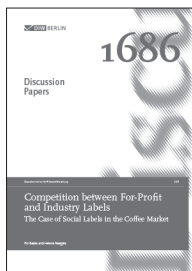
Health Effects of Instruction Intensity: Evidence from a Natural Experiment in German High-Schools

A large literature aims to establish a causal link between education and health using changes in compulsory schooling laws. It is however unclear how well more education is operationalized by marginal increases in school years. We shed a new light on this discussion by analyzing the health effects of a reform in Germany where total years of schooling for students in the academic track were reduced from nine to eight while keeping cumulative teaching hours constant by increasing instruction intensity. The sequential introduction of the reform allows us to implement a triple difference-in-differences estimation strategy with data from the German Socio-Economic Panel. We find that increased weekly instruction time has negative health effects for females while they are still in school. However, after graduation, females even seem to benefit from reduced school years. We find no effects on males' health.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1686
2017 | Pio Baake, Helene Naegele



Competition between For-Profit and Industry Labels: The Case of Social Labels in the Coffee Market

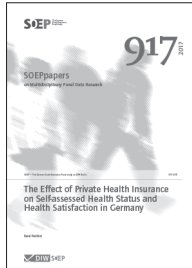
We model strategic interaction on a market where two labeling organizations compete and firms in duopoly decide which labels to offer. The incumbent label maximizes its own profit, and is challenged by an industry standard which maximizes industry profit. Using a nested logit, the result of this multi-stage game depends crucially on the degree of horizontal differentiation. Joint firm profit always increases with the introduction of the industry standard. The industry standard wants to segment the market and strategically distorts its label quality downwards, such that each firm specializes in a different label. Social welfare however in-

creases with the number of labeled products. A policy imposing a minimum label quality is only binding in the case of strategic quality distortion by the industry standard.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



SOEP Papers Nr. 917
2017 | René Petilliot



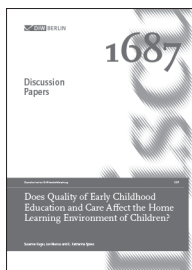
The Effect of Private Health Insurance on Self-assessed Health Status and Health Satisfaction in Germany

In Germany, private health insurance covers more innovative and costly treatments than public insurance. Moreover, privately insured individuals are treated preferentially by doctors. In this article, I use subjective health data to examine whether these superior features of private insurance actually transfer into better health. I focus on German adolescents who are still in education to control for selection and account for differences in health-conscious behavior between publicly and privately insured individuals. I find that privately and publicly insured individuals do not differ in health, which contrasts with previous research. Hence, doctors appear to be the sole profiteers of the private insurance system and billions of euros could be saved by aligning private and public health insurance.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1687
2017 | Susanne Kuger, Jan Marcus, C. Katharina Spiess



Does Quality of Early Childhood Education and Care Affect the Home Learning Environment of Children?

Both, a high quality of the Early Childhood Education and Care (ECEC) setting and a high quality of the home learning environment foster children's development. However, we know little about the interactions between ECEC quality and the home learning environment. We examine whether the child's attendance in a high ECEC quality setting improves the quality of her home learning environment. We use very rich data from the NICHD Study of Early Child Care and Youth Development (SECCYD), which provides detailed panel information through children's age of 6 months to 9 years on ECEC quality and on the child's home learning environment. Our

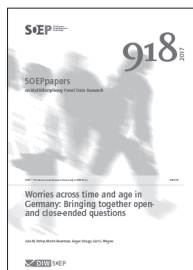
analysis is based on a sample of 700 children who have been in non-family child care for at least 10 hours/week. We estimate level and value-added specifications and show that ECEC quality improves the home learning environment at various measurement points. The effects sizes indicate that an increase in ECEC quality by one standard deviation increases the home learning environment by about 0.08 standard deviations. Furthermore, results differ by sub-groups: The home learning environment from more advantaged children benefits more from higher ECEC quality. Thus the potential of high ECEC quality on the home learning environment is not effectively used for disadvantaged children. Policies could work on this potential link, in particular.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



SOEP Papers Nr. 918

2017 | Julia M. Rohrer, Martin Bruegger, Jürgen Schupp, Gert G. Wagner



Worries across Time and Age in Germany: Bringing Together Open- and Close-Ended Questions

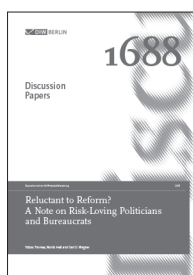
We investigate how worries in Germany change across time and age, drawing on both closed-ended questions (which typically list a number of worry items) and open-ended questions answered in text format. We find that relevant world events influence worries. For example, worries about peace peaked in 2003, the year of the Iraq War, with a considerable number of respondents also referring to the Iraq war in their text responses. Furthermore, we found that – controlling for these historical effects – worries about various topics such as health and the general economic situation increase with age. With increasing age, respondents also became more likely to answer the open-ended question. This suggests that the age increases in worries we found are not merely a result of an age-biased choice of worry items, but instead also hold for worries self-generated by the respondents.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1688

2017 | Tobias Thomas, Moritz Heß, Gert G. Wagner



Reluctant to Reform? A Note on Risk-Loving Politicians and Bureaucrats

As from a political economy perspective, politicians often fail to implement structural reforms, we investigate if the resistance to reform is based on the differences in the risk preferences of voters, politicians, and bureaucrats. Based on the empirical results of a survey of the population in Germany, 175 members of the Federal German Parliament (Bundestag), and 106 officials ("bureaucrats") from German ministries, this is not the case. Since both politicians and bureaucrats have a higher risk appetite than the general population, their risk preferences cannot be seen as an explanation for the resistance to structural reform. Hence, it must be caused

by other reasons. These can be for instance – as public choice scholars argue – interventions by veto players, wars of attrition by powerful interest groups, or reform logjams initiated. However, another point of view could be that modern democracies are doing better than many believe. During times of populist campaigns, the election process can put forth candidates with very high risk appetites, but the constitutions of democracies turn out to be rather smart if hazardous actions and measures by political rookies and gamblers are inhibited by checks and balances.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





Frauke Peter ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Bildung und Familie des DIW Berlin. Der Beitrag gibt die Meinung der Autorin wieder.

Warum zielgenaue Informationen so wichtig sind für die Studienentscheidung

In diesen Tagen beginnt die Vorlesungszeit des Wintersemesters – für viele Studentinnen und Studenten ist es das erste Semester überhaupt. In die Vorfreude wird sich höchstwahrscheinlich auch Unsicherheit mischen: Manche werden sich fragen, ob sie das richtige Fach gewählt haben oder gut vorbereitet sind. Aus gesamtgesellschaftlicher Sicht dürfte die Hochschulpolitik mal wieder Gegenstand kontroverser Debatten sein. Es wird sehr wahrscheinlich auf die steigenden Studierendenzahlen und einen möglichen „Akademisierungswahn“ hingewiesen werden oder die finanziellen Hürden für ein Studium. Eine Frage, so ist zu befürchten, wird in der Diskussion um Studienerfolg und Studienabbruch aber erneut nicht thematisiert werden: Wie und auf Basis welcher Kenntnisse und Informationen treffen junge Menschen die für sie passende Bildungsentscheidung?

Doch diese Frage ist essentiell, denn nur wenn sich viele junge Menschen für den Weg entscheiden, der zu den eigenen Zielen und Wünschen passt, können Bildungspotentiale optimal genutzt werden. Umso wichtiger ist es, dass Eltern und Jugendliche in einem Bildungssystem, in dem sie immer wieder vor bedeutenden Entscheidungen stehen, wissen, was auf sie zukommt. Dazu zählen beispielsweise die späteren Chancen auf dem Arbeitsmarkt und auch, welche Gehälter mit welchem Bildungsabschluss erreicht werden können.

Bildungsökonominnen und -ökonominnen untersuchen daher schon länger, wie Informationen oder Mentoring bei diesen Entscheidungen helfen können. Vor allem die Wirkung von Informationen wird oft unterschätzt – dabei bewährt es sich, wie Studien zeigen können, durchaus, Schülerinnen und Schüler auf diese Weise sanft „anzustoßen“. Ein Beispiel für diese Form der Informationsbereitstellung ist die Studie „Berliner-Studienberechtigten-Panel (Best Up)“: Im Rahmen dieses Projekts des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) wurde an zufällig ausgewählten Berliner Schulen ein Informationsworkshop zu Nutzen und Finanzierungsmöglichkeiten eines Studiums ein Jahr vor

dem Abitur durchgeführt. Mittels dieser Informationen konnten Berliner Abiturientinnen und Abiturienten nachweislich in ihrer Studienentscheidung unterstützt und bestärkt werden.

Informationen sind wichtig, aber entscheidend sind dabei auch Art und Inhalt dieser Informationsbereitstellung. Eigentlich bietet das Internet ja unendlich viele Informationen, die helfen können und sollen, oft aber wenig bewirken, weil man sich im Informationsdschungel nicht leicht zurechtfindet und häufig nicht weiß, welche Informationen wichtig sind. Und genau daran hapert es gegenwärtig: Schülerinnen und Schüler verlieren sich in den Weiten des Internets, statt in den Schulen durch passgenaue Informationen zu Arbeitsmarktchancen, Gehaltsaussichten und Finanzierungsmöglichkeiten in der Bildungsentscheidung unterstützt zu werden. Doch nur wenn sie wissen, was sie an der Hochschule oder auf dem Arbeitsmarkt erwarten und welchen Nutzen die einzelnen Bildungswege bringen, können sie unabhängig von den Erfahrungen ihrer Eltern gemäß ihrer Ziele und Wünsche entscheiden. Dies gilt auch für die frühzeitige Vermeidung späterer Leistungsüberforderung und fehlender Motivation. So nennen in einer aktuellen Studie zur Ursache des Studienabbruchs des Deutschen Zentrums für Hochschul- und Wissenschaftsforschung (DZHW) 30 Prozent derjenigen, die ein Studium abgebrochen haben, Leistungsanforderungen als wichtigsten Grund. Informationen zu Angeboten der Hochschulen, die es Schülerinnen und Schülern beispielsweise ermöglichen, den Studienalltag zu testen, könnten dem entgegenwirken.

In den Diskussionen zum Semesterstart sollte die Bereitstellung von Informationen also ein Thema sein. Denn Schülerinnen und Schüler, die noch während der Schulzeit über ihre Möglichkeiten und die damit verbundenen Anforderungen informiert werden, können eher die für sie passende Bildungsentscheidung treffen, die dann wiederum auch aus volkswirtschaftlicher Sicht optimal ist.