

Granados, Patricia Gallego; Geyer, Johannes

Article

Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von Steuern und Verteilung

DIW Wochenbericht

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Granados, Patricia Gallego; Geyer, Johannes (2013) : Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von Steuern und Verteilung, DIW Wochenbericht, ISSN 1860-8787, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, Vol. 80, Iss. 28, pp. 3-12

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/77879>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Brutto größer als Netto: Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede unter Berücksichtigung von Steuern und Verteilung

Von Patricia Gallego Granados und Johannes Geyer

Trotz aller Initiativen zur Beseitigung des geschlechtsabhängigen Lohnunterschieds verdienen in Deutschland Männer weiterhin deutlich mehr als Frauen. Seit dem Jahr 2000 hat sich der sogenannte Gender Pay Gap in der Bundesrepublik nur um gut zwei Prozentpunkte reduziert, aktuell ist er damit der drittgrößte aller OECD-Staaten. Besonders deutlich wird die Lücke, die zwischen Männer- und Frauenlöhnen klafft, wenn man die Bruttomonatseinkommen betrachtet: In Westdeutschland erzielen Männer im Mittel ein um 62 Prozent höheres Bruttomonatseinkommen als Frauen. In Ostdeutschland liegt das Einkommen der Männer rund 22 Prozent höher. Männer verdienen also in Westdeutschland im Mittel gut eineinhalb Mal so viel wie Frauen. Ein Teil dieses Unterschiedes ist leicht zu erklären: Frauen arbeiten sehr viel häufiger in Teilzeit (Männer 18 Prozent, Frauen 52 Prozent) und im Niedriglohnsektor (61 Prozent aller Angestellten im Niedriglohnsektor sind weiblich). Ein erheblicher Teil der Lücke bleibt aber unerklärt und wird gemeinhin als Lohndiskriminierung von Frauen interpretiert. Betrachtet man nur diesen unerklärten Teil des Gender Pay Gaps über die gesamte Verteilung, also die verschiedenen Gehaltsklassen hinweg, so zeigt sich, dass der „diskriminierende“ Unterschied wächst, je größer das Gehalt wird. Die meisten Studien zum Gender Pay Gap beschränken sich – wohl auch im Sinne einer besseren internationalen Vergleichbarkeit – auf die Bruttobetrachtung. Die vorliegende Studie untersucht darüber hinaus aber auch, wie sich der geschlechtsspezifische Lohnunterschied auf das verfügbare Einkommen, also die Nettoeinkommensposition auswirkt und zeigt, dass der Gender Pay Gap brutto erheblich größer ist als netto. Das deutsche Steuer- und Transfersystem reduziert also die Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen. Allerdings ist dieser Effekt für Frauen in Westdeutschland wesentlich geringer. Zurückzuführen ist dies unter anderem auf das Ehegattensplitting.

Die Forschung zur geschlechtsspezifischen Entlohnung zeigt den Gender Pay Gap als ein komplexes, hartnäckiges und durch unterschiedliche Faktoren bedingtes Phänomen.¹ Einerseits existiert eine geschlechtsspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Bestimmte Berufe werden vor allem von Männern und andere vor allem von Frauen ausgeübt, wobei sogenannte „weibliche Berufe“ häufig schlechter bezahlt werden. Frauen arbeiten außerdem häufiger in Teilzeit.² Zudem verlaufen Frauenkarrieren im Schnitt weniger steil, Frauen erreichen seltener die höheren Hierarchieebenen³ und ein großer Teil der im Niedriglohnsektor Arbeitenden ist weiblich.⁴ Frauen verfügen oft auch über eine geringere Berufserfahrung als Männer, da familienbedingte Nichterwerbszeiten noch immer vorwiegend die Lebensläufe von Frauen und nicht die von Männern prägen. Diese unterschiedlichen Faktoren erklären aber nur einen Teil der geschlechtsabhängigen Lohndifferenz. Ein anderer, großer Teil des Gender Pay Gaps bleibt hingegen unerklärt und lässt sich empirisch nicht als Folge der angesprochenen Faktoren interpretieren. Als eine mögliche Ursache für diesen unerklärten Teil der Lohndifferenz wird häufig Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt im engeren Sinn angeführt, also dass Frauen für

1 OECD (2012): Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264179370-en>. Das DIW Berlin hat bereits zu einzelnen Aspekten des Gender Pay Gaps Analysen vorgelegt, z.B. Busch, A., Holst, E. (2008): Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 15/2008; Holst, E., Schrooten, M. (2006): Führungspositionen: Frauen geringer entlohnt und nach wie vor seltener vertreten. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 25/2006; sowie Busch, A., Holst, E. (2008): Gender Pay Gap: In Großstädten geringer als auf dem Land. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 33/2008.

2 Wanger, S. (2011): Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit. IAB-Kurzbericht 09/2011.

3 Besonders auffällig ist dies zum Beispiel bei dem Anteil von Frauen in den Spitzengremien größerer Unternehmen. Holst, E., Schimeta, J. (2013): Frauenanteil in Topgremien großer Unternehmen in Deutschland nimmt geringfügig zu: DAX-30-Unternehmen mit größerer Dynamik. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 3/2013.

4 Kalina, Th., Weinkopf, C. (2012): Niedriglohnbeschäftigung 2010, IAQ-Report 01/2012.

die gleiche Arbeit nur auf Grund ihres Geschlechts weniger Entgelt erhalten als Männer.⁵

In dem vorliegenden Bericht untersuchen wir zwei verteilungspolitische Fragen bezüglich des unerklärten Teils der geschlechtsspezifischen Einkommensdifferenzen. Erstens betrachten wir nicht nur die durchschnittlichen Verdienstdifferenzen, sondern analysieren den Gender Pay Gap entlang der gesamten Verteilung der individuellen Bruttostundenlöhne und Bruttomonatseinkommen. Einkommensdifferenzen im Bruttoeinkommen zeigen aber noch nicht, wie stark sich Lohnunterschiede im verfügbaren Einkommen niederschlagen. Deswegen zeigen wir zweitens die Einkommensdifferenzen von Männern und Frauen nach Steuern, Abgaben und Transfers. Dabei gehen wir aber nicht davon aus, dass es die primäre Aufgabe des Steuer- und Transfersystems ist, die Folgen der Diskriminierung zu beseitigen. Uns interessiert vielmehr neben der Frage der Diskriminierung und den bestimmenden Faktoren des Pay Gaps auch, welche materiellen Unterschiede im verfügbaren Einkommen sich letztlich hinter der Lücke im Bruttoeinkommen verbergen. Für diese Betrachtung müssen wir die Haushaltsperspektive einnehmen, da beispielsweise die Besteuerung von Ehepaaren nicht individuell erfolgt und das verfügbare Einkommen auch von der jeweiligen Haushaltskonstellation abhängig ist.

Die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen kann man an verschiedenen Größen (Stundenlohn, Monatslohn, Jahreslohn) zeigen. Wir wählen für unsere Analyse das individuelle Bruttomonatseinkommen, da wir im zweiten Teil dieses Berichts zeigen, wie sich die Einkommensdifferenz im Nettomonatseinkommen darstellt. Zur besseren Vergleichbarkeit mit vorherigen Studien und wegen des starken Einflusses der Unterschiede in der Arbeitszeit von Männern und Frauen führen wir die Analyse auch für die Bruttostundenlöhne durch. Die Datengrundlage für die vorliegende Analyse bildet das vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung erhobene Sozio-oekonomische Panel (SOEP). Das seit 1984 erhobene Haushaltspanel enthält detaillierte und repräsentative Mikrodaten für Deutschland.⁶ Zur Berechnung der Lohnlücke verwenden wir Beobachtungen von abhängig beschäftigten Personen aus den Jahren 2005 bis 2009.

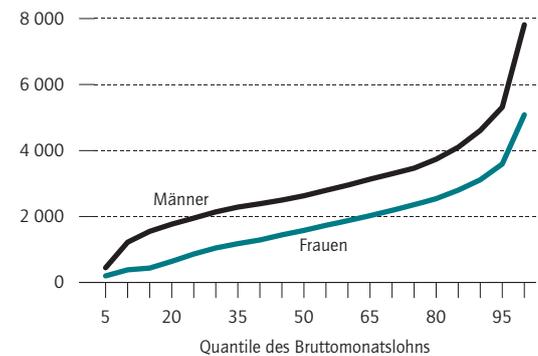
⁵ Im Allgemeinen wird bei der hier angewandten Zerlegungsmethode des Gender Pay Gaps der „unerklärte Teil“ des Gender Pay Gaps als diskriminierender Teil interpretiert. Hierbei muss aber beachtet werden, dass bei den beobachteten Faktoren ebenfalls geschlechtsspezifische Diskriminierung vorliegen kann.

⁶ Zum SOEP vgl. Wagner, G. G., Göbel, J., Krause, P., Pischner, R., Sieber, I. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). In: AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv, Nr. 2.

Abbildung 1

Bruttomonatseinkommen von Frauen und Männern in Gesamtdeutschland

Euro pro Monat



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Selbst bei den niedrigsten Einkommen verdienen Männer im Schnitt deutlich mehr als Frauen.

In der folgenden empirischen Analyse weisen wir alle Ergebnisse getrennt für West- und Ostdeutschland aus, da sich die regionalen Arbeitsmärkte stark unterscheiden. Ostdeutsche Frauen arbeiten viel öfter in Vollzeit, auch der Gender Pay Gap in den ostdeutschen Stundenlöhnen liegt deutlich unter dem westdeutschen Niveau.

Große Unterschiede in der gesamten Einkommensverteilung

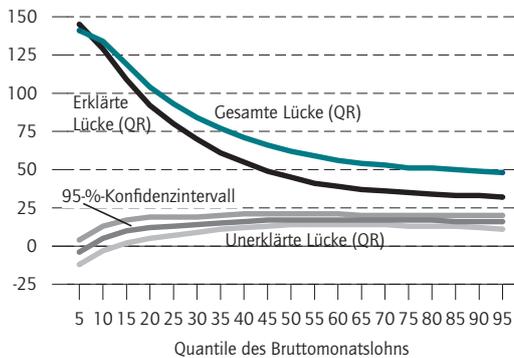
Die durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von Männern liegen in der gesamten Einkommensverteilung deutlich über denen der Frauen (Abbildung 1). Zur besseren Betrachtung werden die Einkommen in zwanzig gleich große Gruppen aufgeteilt. Betrachtet man die untersten fünf Prozent der Einkommen, verdienen Männer im Schnitt rund 450 Euro, während Frauen nur auf 200 Euro kommen. Bei den untersten fünf bis zehn Prozent der Frauen steigt das durchschnittliche Einkommen auf 380 Euro, während das der Männer schon bei rund 1220 Euro liegt. Die Einkommenslücke ist im dann folgenden Einkommensbereich relativ konstant und beträgt gut 1000 Euro. Bei den höheren Einkommen steigt sie weiter an. Die höchsten fünf Prozent der Bruttomonatseinkommen der Männer liegen mit durchschnittlich rund 7800 Euro um 2800 Euro über dem Einkommen der Frauen in diesem Einkommensbereich.

Als ein wesentlicher Unterschied in den Arbeitsmarktcharakteristiken von Männern und Frauen wirkt sich

Abbildung 2

Dekomposition des Gender Pay Gaps im Bruttomonatseinkommen für Westdeutschland

Einkommenslücke in Prozent des Männerlohns



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Im unteren Einkommensbereich kann ein großer Teil der gesamten Lohnlücke auf beobachtbare Faktoren zurückgeführt werden.

hier die unterschiedliche Arbeitszeit aus. Im unteren Einkommensbereich leisten arbeitende Männer im Schnitt 22 Stunden pro Woche, während Frauen in diesem Einkommensbereich nur elf Stunden arbeiten. In den darüber liegenden Einkommensbereichen arbeiten Männer in der Regel durchschnittlich über 40 Stunden in der Woche. Die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen steigt mit steigendem Monatseinkommen, allerdings erreicht sie in keinem Einkommensbereich das Niveau der Männer. Frauen mit mittlerem Einkommen arbeiten beispielsweise gut 32 Stunden pro Woche und verdienen 1580 Euro, während Männer über 40 Stunden arbeiten und 2600 Euro verdienen.

Im weiteren Bericht wird die Einkommenslücke nun näher untersucht. Um die Größenordnung der absoluten Einkommensdifferenzen besser einordnen zu können, werden diese im Folgenden in Relation zum durchschnittlichen Bruttolohn der Männer ausgewiesen.

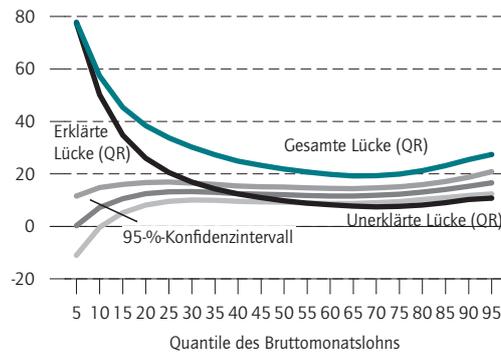
Je kleiner das Monatseinkommen, desto größer der Gender Pay Gap

In Westdeutschland liegt der mittlere, am Median gemessene Gender Pay Gap bei den Bruttomonatseinkommen bei etwa 62 Prozent. Davon können gut 70 Prozent durch beobachtbare Faktoren erklärt werden, die unerklärte mittlere Lücke beträgt hier 17 Prozent. Obwohl der absolute Einkommensunterschied im untersten Einkommensbereich kleiner ist als bei höheren Einkom-

Abbildung 3

Dekomposition des Gender Pay Gaps im Bruttomonatseinkommen für Ostdeutschland

Einkommenslücke in Prozent des Männerlohns



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Der Gender Pay Gap in Ostdeutschland ist deutlich niedriger als in Westdeutschland.

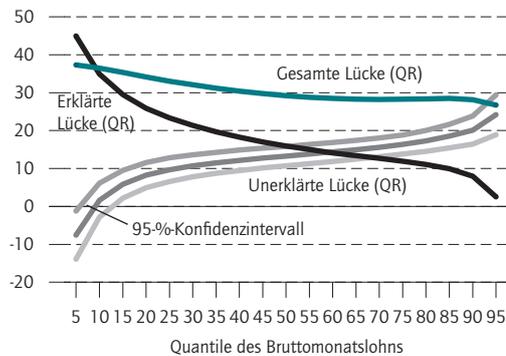
men (Abbildung 1), ist der relative Unterschied im unteren Einkommensbereich am größten. Im Durchschnitt verdienen westdeutsche Männer im untersten Quantil⁷ 140 Prozent mehr als die Frauen der Vergleichsgruppe (Abbildung 2). In Ostdeutschland liegen die untersten fünf Prozent der Einkommen der Männer um knapp 80 Prozent über denen der Frauen (Abbildung 3). In Westdeutschland nimmt die Einkommenslücke in den höheren Einkommensbereichen kontinuierlich ab und erreicht bei den höchsten fünf Prozent der Einkommen knapp 50 Prozent. In Ostdeutschland sinkt die Lücke zunächst auf 20 Prozent, steigt aber im oberen Drittel wieder bis auf 30 Prozent an. Wie bereits angemerkt, ist das vor allem im unteren Teil der Einkommensverteilung in Westdeutschland auf die ungleiche Arbeitszeit von Männern und Frauen zurückzuführen. Frauen weisen eine deutlich höhere Teilzeitquote auf und arbeiten seltener in Berufen mit überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten. In Ostdeutschland ist der Unterschied in den Arbeitszeiten weniger stark ausgeprägt, deswegen fallen die Differenzen auch in den Monatseinkommen weniger stark aus. Aus diesem Grund zeigen wir in Ergänzung auch den Gender Pay Gap bezüglich der Bruttostundenlöhne (Abbildungen 4 und 5).

⁷ Zur Konstruktion der Quantile wurden die Monatseinkommen separat für Männer und Frauen der Größe nach sortiert. Dann wurde die Verteilung in 20 gleich große Teile geteilt. Das unterste Quantil entspricht beispielsweise den fünf Prozent Männern beziehungsweise Frauen mit den niedrigsten Einkommen.

Abbildung 4

Dekomposition des Gender Pay Gaps im Bruttostundenlohn für Westdeutschland

Einkommenslücke in Prozent des Männerlohns



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Bei höheren Stundenlöhnen kann der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen kaum auf beobachtbare Faktoren zurückgeführt werden.

Ähnlicher Verlauf des Gender Pay Gaps bei den Stundenlöhnen, aber niedrigeres Niveau

Der Gap bei den Stundenlöhnen liegt erwartungsgemäß im Niveau deutlich niedriger als bei Betrachtung der Bruttomonatseinkommen. Im Mittel beträgt er in Westdeutschland 29 Prozent (Abbildung 4) und sechs Prozent in Ostdeutschland⁸ (Abbildung 5). Betrachtet man seinen Verlauf entlang der Verteilung der Stundenlöhne, zeigt sich eine deutliche Ähnlichkeit zum Verlauf des Pay Gaps bei den Bruttomonatseinkommen. In Westdeutschland sinkt die Lohnlücke um zehn Prozentpunkte von 37 bei den niedrigsten Stundenlöhnen auf 27 Prozent bei den höchsten, während sich in Ostdeutschland wieder ein u-förmiger Verlauf zeigt.

Arbeitsmarktcharakteristika in Westdeutschland erklären großen Teil der Einkommenslücke

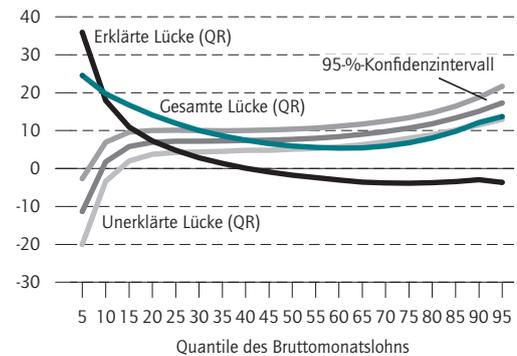
Bei der Zerlegung der Einkommenslücke berücksichtigen wir zusätzlich zur Arbeitszeit auch verschiedene andere einkommensrelevante Merkmale wie Sektor, Be-

⁸ Das Statistische Bundesamt hat in einer umfassenden Studie für das Jahr 2006 den Gender Pay Gap mit der Verdienststrukturerhebung analysiert und kommt zu etwas niedrigeren Werten für den Gender Pay Gap in Westdeutschland (24 Prozent). Das liegt vermutlich an der verwendeten Datenquelle, denn Geringverdiener sind in der Verdienststrukturerhebung unterrepräsentiert. Für Ostdeutschland zeigt sich ein ähnlich niedriger Pay Gap von rund vier Prozent. Statistisches Bundesamt (2010): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden.

Abbildung 5

Dekomposition des Gender Pay Gaps im Bruttostundenlohn für Ostdeutschland

Einkommenslücke in Prozent des Männerlohns



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Der mittlere gesamte Gap ist relativ klein, wächst aber bei höheren und niedrigeren Stundenlöhnen stark an.

rufserfahrung oder Bildung (zu den weiteren Variablen und zur Dekomposition siehe Kasten 1).

Im untersten Bereich der Einkommensverteilung der Bruttomonatseinkommen können wir unter Berücksichtigung dieser Merkmale die gesamte Lohnlücke auf beobachtbare Faktoren zurückführen. Der unerklärte Teil der Lohnlücke ist in diesem Bereich sogar negativ, das heißt, dass Frauen sogar eine günstigere Entlohnung als Männer erhalten.⁹ Berücksichtigt man aber die statistische Unsicherheit, ist dieser Effekt nicht signifikant. Gemessen am Median liegt die unerklärte Lohnlücke allerdings bei rund 17 Prozent in Westdeutschland und zwölf Prozent in Ostdeutschland. Dass in Westdeutschland ein größerer Teil der gesamten Lohnlücke auf beobachtbare Faktoren zurückgeführt werden kann, liegt unter anderem daran, dass sich die Erwerbsbiografien westdeutscher Frauen in wesentlichen Punkten von denen der Männer unterscheiden, während die Erwerbsbiografien ostdeutscher Frauen denen ostdeutscher Männer ähnlicher sind. Westdeutsche Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, gehen häufiger geringfügiger Beschäftigung nach und haben auch längere familienbedingte Erwerbsunterbrechungen. Diese und ähnliche Faktoren gehen mit einem niedrigeren Markteinkommen einher, so kann ein großer Teil der Einkommenslücke darauf zurückgeführt werden. In Ostdeutschland sind diese Faktoren weniger relevant für die Erwerbsbiografien von

⁹ Günstiger bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Frauen bei gleichen Arbeitsmarktcharakteristika höher entlohnt werden als Männer. Im Schnitt unterscheiden sich diese Charakteristika aber zwischen Männer und Frauen, so dass der beobachtete Verdienst von Männern weiterhin höher ausfällt als der von Frauen.

Kasten 1

Dekomposition der geschlechtsspezifischen Lohnlücke

Die am häufigsten verwendete Methode, beobachtete Lohnunterschiede in verschiedene Faktoren zu zerlegen, ist die Oaxaca-Blinder Dekomposition.¹ Ein Teil der Lohndifferenz, der Merkmalseffekt, ergibt sich aus Unterschieden in arbeitsmarktrelevanten Merkmalen (z.B. Ausbildungsgrad, Berufserfahrung, Beruf und Industrie). Ein anderer Teil, der Preiseffekt, entspringt aus unterschiedlicher Entlohnung dieser Merkmale für Frauen und Männer, wobei dies laut ökonomischer Theorie durch Produktivitätsunterschiede und/oder Diskriminierung erklärt wird; in der empirischen Erforschung der Einkommensunterschiede ist diese Trennung problematisch, so dass in der Literatur häufig von einer „unerklärten“ Komponente der Lohnlücke gesprochen wird.

Basis der hier vorgenommenen Dekomposition ist eine separat durchgeführte Lohnschätzung für Männer und Frauen in Ost- und Westdeutschland. Erklärende Variablen des Monats- und Stundenlohns sind: gearbeitete Stundenzahl; Ausbildungsniveau; Arbeitserfahrung; Anstellungsdauer; Firmengröße; Branche; und Tätigkeit der jeweiligen Mitarbeiter. Zur Berechnung der Lohnlücke verwenden wir Beobachtungen von abhängig beschäftigten Personen im Alter zwischen 16 und 64 Jahren aus den Jahren

¹ Vgl. Blinder, A. S. (1973): Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. In: *Journal of Human Resources*, 8 (4), 436–455; sowie Oaxaca, R. L. (1973): Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. In: *International Economic Review*, 14 (3), 693–709.

2005 bis 2009. Selbständige, Personen in Ausbildung und nicht Beschäftigte werden bei der Untersuchung nicht berücksichtigt.

Da Lohnunterschiede entlang der Lohnverteilung variieren, wurden die vorliegenden Ergebnisse unter Verwendung einer Quantilsregression (in den Abbildungen abgekürzt mit QR) und der Dekompositionsmethode von Machado und Mata² ermittelt; so können Lohnunterschiede für jedes Quantil der Verteilung in eine erklärte und eine unerklärte Komponente zerlegt werden.

Für jede Zerlegung ist die Wahl der Referenzgruppe entscheidend: Hier sind Männer die Referenzgruppe. Es wird implizit angenommen, dass die Entlohnung von Männern diskriminierungsfrei stattfindet und empirisch geprüft, ob sich die Entlohnung von Frauen systematisch davon unterscheidet. Die unerklärte Lohnlücke wird daher als die Differenz interpretiert, die Frauen mehr verdienen müssten, um genauso wie Männer entlohnt zu werden. Das bedeutet nicht, dass alle Verdienstunterschiede dadurch verschwinden würden, da sich Frauen und Männer in ihren Charakteristika ja weiterhin unterscheiden können. Diese Lücke bezieht sich nur auf den Teil der Verdienstdifferenz, der nicht auf beobachtbare Faktoren zurückgeführt werden kann.

² Machado, J., Mata, J. (2005): Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression. In: *Journal of Applied Econometrics*, 20 (4), 445–465.

Frauen; die Einkommensdifferenz zu den Männern ist entsprechend kleiner.

Die unerklärte Lohnlücke wächst mit steigendem Einkommen – insbesondere in Westdeutschland. Allerdings bleibt sie in Westdeutschland ab dem fünften Dezil ungefähr konstant bei 17 Prozent. In Ostdeutschland zeigt sich auch in den höheren Dezilen noch ein schwacher Anstieg, dabei liegt die unerklärte Lohnlücke aber durchgängig unterhalb des westdeutschen Niveaus und erreicht höchstens gut 16 Prozent.

Es gibt also Hinweise auf eine sogenannte „gläserne Decke“ bei den Monatseinkommen. Die gläserne Decke beschreibt das Phänomen, dass Frauen in bestimmte sehr hohe Hierarchieebenen erst gar nicht vorstoßen und entsprechende Einkommensstufen deswegen in der Regel nicht erreichen.¹⁰ Für Ostdeutschland findet sich sogar ein etwas stärkerer Anstieg der unerklärten Lohnlücke in

¹⁰ Einschränkung sollte beachtet werden, dass wir durch Darstellung und Zerlegung der Lohnlücke keinen formalen Test auf die Existenz einer gläsernen Decke durchführen.

den höheren Dezilen. Bemerkenswert ist dies auch, weil wir bei der gesamten Lohnlücke keinen derartigen Effekt feststellen konnten.¹¹ Das heißt, in den oberen Lohnbereichen wird die Lücke zwar nicht mehr größer, wohl aber der Teil, der sich bislang nur mit dem Geschlecht und nicht mit anderen bekannten Faktoren erklären lässt.

Unerklärte Lohnlücke steigt mit steigendem Stundenlohn

Der unerklärte Teil der Lohnlücke zeigt bei den Stundenlöhnen ein ähnliches Muster wie bei den Monatseinkommen.

¹¹ Andere Studien kommen zu gegenteiligen, aber uneinheitlichen Ergebnissen und finden sowohl Hinweise für sogenannte „sticky floors“, also für das Phänomen, dass die Einkommenslücke gerade im unteren Bereich der Einkommensverteilung ausgeprägt ist, als auch für „glass ceilings“ oder nur für eines der beiden Phänomene. Allerdings sind die Studien aufgrund der unterschiedlichen Datensätze, Methoden und Stichproben nicht unmittelbar zu vergleichen. Christofides, L. N., Polycarpou, A., Vrachimis, K. (2013): Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. In: *Labour Economics*, 21, 86–102. Arulampalam, W., Booth, A. L., Bryan, M. L. (2007): Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wages distribution. In: *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163–186.

Kasten 2

Ermittlung der relativen Einkommensdifferenz nach Steuern

Die hypothetische Frage, die wir beantworten wollen, lautet: „Wie würde sich das verfügbare Einkommen von Frauen ändern, würde es keine unerklärte Bruttolohndifferenz mehr zwischen Männern und Frauen geben?“ Dabei sehen wir von möglichen Verhaltensänderungen ab. Wie groß der Brutto-Netto-Unterschied ausfällt, hängt hierbei auch von der Haushaltskonstellation ab. Es werden Haushaltsnettoeinkommen (statt individueller Einkommen) verwendet, da bestimmte Leistungen und Abgaben des deutschen Steuer-Transfer-Systems nur auf Haushaltsebene erfolgen.

Deshalb wird die Nettobetrachtung der Lohnlücke hier als Differenz des tatsächlichen Haushaltsnettoeinkommens und des Haushaltsnettoeinkommens, das sich bei diskriminierungsfreien Frauenlöhnen ergeben würde, ermittelt. Damit diese Maßzahl entlang der Einkommensverteilung interpretierbar bleibt, wird sie in Prozent des Bruttomonatseinkommens der Frau angegeben.

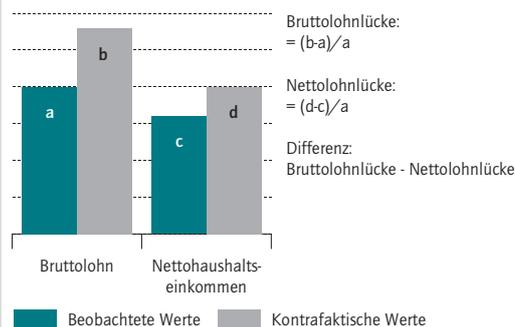
Um diskriminierungsfreie Löhne zu berechnen, wird auf die beobachteten Bruttoeinkommen ein Aufschlag addiert, dessen Höhe von der Position der Frauen innerhalb der Einkommensverteilung abhängt. Er entspricht der vorher ermittelten Quantilspezifischen Bruttolohnlücke (Kasten 1). Die Erhöhung des Bruttoeinkommens wirkt sich auf alle einkommensabhängigen Komponenten im Steuer- und Transfersystem aus. Die Erhöhung kann beispielsweise dazu führen, dass das Einkommen der Frau die Geringfügigkeitsgrenze überschreitet oder ihr ein Großteil des Einkommenszuwachses entzogen wird, da sie SGB-II-Leistungen aufstockt. Zur Simulation der Nettoeinkommen nutzen wir das Steuer- und Transfer-Mikrosimulationsmodell des DIW Berlin.¹

¹ Steiner V., Wrohlich, K., Haan, P., Geyer, J. (2008): Documentation of the Tax-Benefit Microsimulation Model STSM: Version 2008. DIW Data Documentation Nr. 31.

Wir beziehen dann die Differenz im Haushaltseinkommen vor und nach Steuern auf das Bruttomonatseinkommen der Frau (siehe Beispielrechnung in der Abbildung). So erhalten wir die relative Einkommensdifferenz vor und nach Steuern. Würden diese beiden Differenzen übereinstimmen, wäre der diskriminierungsfreie Lohn voll in das verfügbare Einkommen der Frau übertragen worden. Je stärker diese Differenzen voneinander abweichen, desto weniger des diskriminierungsfreien Lohns erhält die Frau in ihrem Nettoeinkommen.

Abbildung

Beispielgrafik zur Ermittlung der relativen Einkommensdifferenz im Nettolohn
In Euro pro Monat



Quelle: DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

kommen. Im unteren Lohnbereich liegt die unerklärte Lücke nahe null und steigt dann mit höheren Stundenlöhnen an. Am Median in Westdeutschland liegt sie bei rund 13 Prozent und steigt bis auf 24 Prozent im höchsten Quantil. In Ostdeutschland steigt sie in dem entsprechenden Intervall von sieben auf 17 Prozent an. Wie bei den Monatslöhnen kann insbesondere in Ostdeutschland im Durchschnitt nur ein geringer Teil der gesamten Lohnlücke auf beobachtbare Faktoren zurückgeführt werden.

Steuer- und Transfersystem kompensiert den Gender Pay Gap nur teilweise

Der unerklärte Teil der Lohnlücke wird allgemein hin als Diskriminierung interpretiert. Um herauszufinden,

wie die individuelle Wohlfahrtsposition von Frauen ohne Diskriminierung aussehen würde, reicht der Vergleich mit den Männereinkommen als Maßstab nicht aus, deshalb verwenden wir dafür die bedarfsgewichteten verfügbaren Haushaltseinkommen¹².

Der Gender Pay Gap wurde bisher an Bruttogrößen ausgedrückt. Das ist sinnvoll, da nur bei dieser Betrachtung Ungleichbehandlungen auf dem Arbeitsmarkt identifiziert werden können. Aber die Bruttolohnlücke verweist

¹² Das Haushaltseinkommen wird äquivalenzgewichtet durch Division des Nettoeinkommens durch die gewichtete Summe der Haushaltsmitglieder. Bei der hier verwendeten neuen OECD-Skala erhält in jedem Haushalt der Haushaltsvorstand ein Gewicht von eins, jede weitere Person im Alter von 14 und älter von 0,5 und jede jüngere Person von 0,3.

auch darauf, dass Frauen im Durchschnitt über weniger Nettoeinkommen verfügen als Männer, was im Folgenden genauer analysiert werden soll.

Bei der Zerlegung der Bruttoeinkommen wurde das Einkommen der Männer als Referenzeinkommen verwendet und die Verdienstlücke relativ dazu bestimmt (Kasten 1). Bei der Nettobetrachtung existiert zunächst kein Referenzeinkommen, mit dem wir die Einkommenslücke im Bruttoeinkommen vergleichen können. Deswegen simulieren wir auf Basis der Ergebnisse der Zerlegung der Lücke in den Bruttomonatseinkommen eine Verteilung der Nettoeinkommen, wenn die unerklärte Lücke in den Bruttomonatseinkommen geschlossen würde (ausführlicher in Kasten 2). Vereinfacht dargestellt erhöhen wir das Einkommen von Frauen um den Teil der Lohnlücke, den wir nicht auf beobachtbare Faktoren zurückführen können. Die hypothetische Frage, die wir damit beantworten wollen, lautet: Wie würde sich das verfügbare Einkommen ändern, wenn der unerklärte Teil der Lohnlücke geschlossen würde?

Die Ergebnisse dieser Simulation hängen – neben der Schätzung der Größe des unerklärten Teils der Lohnlücke – vom Einfluss des Steuer- und Transfersystems ab. Dieses beeinflusst die Ergebnisse vor allem durch drei Wirkungskanäle:

Erstens werden höhere Einkommen höher besteuert. Da Frauen überwiegend niedrigere Einkommen beziehen als Männer, sollte sich der Unterschied in den Bruttoeinkommen nach Steuern verringern.

Zweitens werden aber verheiratete Paare in der Regel gemeinsam veranlagt. Dadurch liegt der Steuersatz für die Person mit niedrigerem Einkommen höher als bei individueller Veranlagung. Da Frauen in der Regel die Zweitverdienerinnen sind, wirkt dieser Effekt dem Ausgleich der Verdienstdifferenzen nach Steuern durch die Progression entgegen.

Drittens existiert schließlich eine Reihe von komplexen Einzelregelungen und deren Interaktionen. Beispielsweise würde ein Anstieg des Einkommens unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro einen unmittelbaren Anstieg des Nettoeinkommens bedeuten. Befände sich der Haushalt aber im Transferbezug, würde je nach Höhe des Hinzuverdienstes nur ein kleiner Anstieg des verfügbaren Einkommens resultieren. Überstiege schließlich das Einkommen diese Grenze um einen Euro, könnte der Haushalt sogar weniger Einkommen als vorher zur Verfügung haben. In der Summe wirken diese Regelungen vermutlich dem Ausgleich der Verdienstdifferenzen entgegen, da es beispielsweise nur wenige Transfers gibt, deren Leistungen bei steigendem Einkommen nicht wenigstens zum Teil entzogen werden.

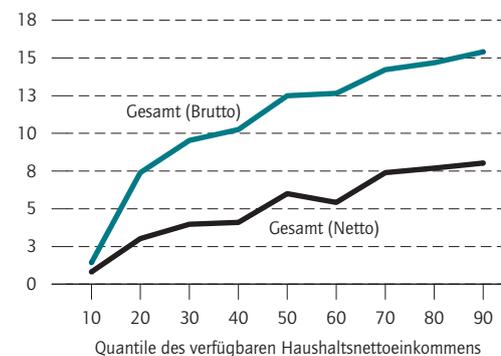
Zur besseren Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen nach Steuern und Transfers wird hier die Differenz zwischen dem beobachteten und einem hypothetischen, diskriminierungsfreien Haushaltseinkommen gebildet und bezogen auf das Bruttoeinkommen der Frau (Abbildungen 6 bis 9, Kasten 2).

Die relative Einkommensdifferenz vor Steuern steigt in Westdeutschland mit zunehmendem Haushaltseinkommen für alle Haushalte von nahe null auf über 15 Pro-

Abbildung 6

Einkommenslücke vor und nach Steuern für Westdeutschland

Relative Einkommensdifferenz in Prozent des Frauenlohns



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

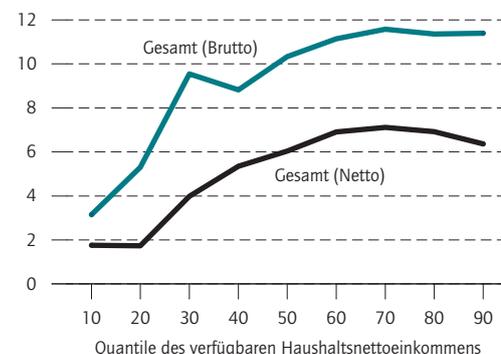
© DIW Berlin 2013

Die relative Einkommensdifferenz im Bruttoeinkommen wird nach Steuern im Durchschnitt halbiert.

Abbildung 7

Einkommenslücke vor und nach Steuern für Ostdeutschland

Relative Einkommensdifferenz in Prozent des Frauenlohns



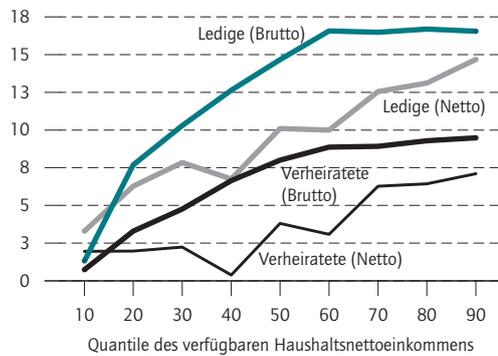
Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Die relative Einkommensdifferenz im Bruttoeinkommen wird nach Steuern im Schnitt etwas stärker reduziert als in Westdeutschland.

Abbildung 8

**Einkommenslücke vor und nach Steuern
Westdeutschland, nach Familienstand**
Relative Einkommensdifferenz in Prozent des Frauenlohns



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Für Verheiratete wird die relative Einkommensdifferenz weniger stark reduziert.

zent an (Abbildung 6). In Ostdeutschland steigt die relative Einkommensdifferenz von drei auf gut elf Prozent (Abbildung 7).¹³ Die relative Einkommensdifferenz nach Steuern liegt deutlich unterhalb der Bruttodifferenz. Je näher die beiden Kurven zueinander liegen, desto besser gelingt es, durch das Steuer- und Transfersystem den unerklärten Bestandteil der Lohnlücke den Frauen im verfügbaren Einkommen „zurückzugeben“. Diesen Effekt interpretieren wir als Dämpfung der relativen Einkommensdifferenz vor Steuern. Ist die relative Einkommensdifferenz nach Steuern beispielsweise null, würde sich trotz der Erhöhung der Bruttomonatseinkommen kein höheres Nettoeinkommen ergeben. Ein größerer Abstand der Kurven bedeutet also, dass das Steuer- und Transfersystem die Lücke nur unvollständig kompensiert.

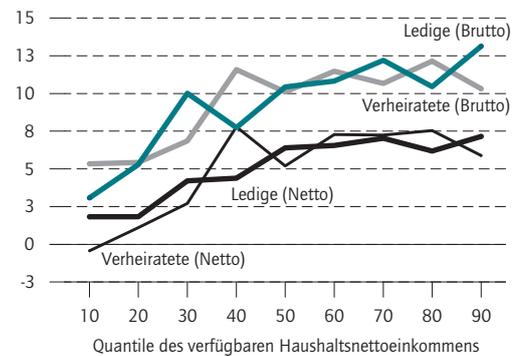
Im Mittel liegt die relative Einkommensdifferenz nach Steuern in West- und Ostdeutschland bei sechs Prozent. Das bedeutet, im Mittel wird die relative Einkommensdifferenz ungefähr um die Hälfte in Westdeutschland und um 60 Prozent in Ostdeutschland reduziert.

Interessant ist die Differenzierung nach dem Familienstand (Abbildungen 8 und 9). Für ledige Verdienerein-

¹³ Damit liegen die relativen Einkommensdifferenzen in dieser Berechnungsweise nur etwas niedriger als bei dem Gender Pay Gap im Bruttomonatseinkommen. Die Grafiken und die Darstellungsweisen sind aber nicht direkt vergleichbar, da die Ergebnisse nun nach der Höhe des äquivalenzgewichteten Haushaltsnettoeinkommens dargestellt werden.

Abbildung 9

**Einkommenslücke vor und nach Steuern
Ostdeutschland, nach Familienstand**
Relative Einkommensdifferenz in Prozent des Frauenlohns



Quelle: SOEPv28.1; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2013

Anders als in Westdeutschland unterscheidet sich das Verhalten verheirateter und lediger Frauen nicht so stark, deswegen sieht man kaum systematische Unterschiede zwischen ihnen

nen in Westdeutschland liegt die relative Einkommensdifferenz fast immer oberhalb des Durchschnitts und steigt mit höherem Haushaltseinkommen auf bis über 16 Prozent an. Der Verlauf ähnelt dem ursprünglichen Gender Pay Gap, da das Haushaltseinkommen nicht durch einen Zweitverdiener ergänzt wird. Anders ist dies für Verheiratete, denn hier muss auch das Partner-einkommen berücksichtigt werden. Daraus ergibt sich für Westdeutschland eine zwar ebenfalls steigende Einkommenslücke, die aber unterhalb des Durchschnitts liegt. Für Ostdeutschland, wo die Einkommen von Frauen und Männern näher beieinander liegen, ergibt sich kein so klares Muster, da hier die Gehaltsunterschiede auch innerhalb von Partnerschaften weniger ausgeprägt sind (Abbildung 9).

Kompensation schwächer für Verheiratete in Westdeutschland

Insgesamt führt das Steuer- und Transfersystem dazu, dass die relative Einkommensdifferenz nach Steuern im Durchschnitt nur noch halb so groß ist wie vor Steuern. Dieser Effekt ist in Westdeutschland etwas stärker ausgeprägt als in Ostdeutschland. Interessant ist, dass der Haushaltskontext nur in Westdeutschland eine Rolle spielt. Betrachten wir zum Beispiel verheiratete Frauen in Westdeutschland im vierten Dezil, so sehen wir, dass die Nettoeinkommenslücke nahe null liegt bei einem ursprünglichen Gap vor Steuern von sieben Prozent. Das bedeutet, dass diese Frauen trotz einer Erhö-

hung ihres Bruttoeinkommens um diese sieben Prozent nur über ein marginal höheres Nettoeinkommen verfügen. Hier handelt es sich unter anderem um den Effekt des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze, der den Einkommensanstieg so gering ausfallen lässt.

Für verheiratete Frauen in Westdeutschland zeigt sich insgesamt, dass das Steuer- und Transfersystem im Bereich der Verteilung ab dem zweiten bis zum siebten Dezil einen deutlich geringeren Anteil der relativen Einkommensdifferenz schließen kann als bei ledigen Frauen. In Ostdeutschland gibt es kaum Unterschiede zwischen den Haushaltstypen, und der Grund ist wieder das sehr ähnliche Erwerbsverhalten von ledigen und verheirateten Frauen sowie der geringere Gender Pay Gap an sich.

Fazit

Deutschlandweit verdienen Frauen im Mittel pro Stunde gut 23 Prozent weniger als Männer. In Westdeutschland erreichen sie nur gut zwei Drittel des Stundenlohns von Männern, in Ostdeutschland sind es immerhin 94 Prozent.

Bei den Monatslöhnen insbesondere im niedrigen Einkommensbereich fällt der Gender Pay Gap vor allem durch die hohe Teilzeitquote bei Frauen sogar noch deutlicher aus. In den untersten Einkommensbereichen gibt es zwar auch eine erhebliche Anzahl Teilzeitarbeiterinnen, aber sie arbeiten im Schnitt deutlich mehr Stunden als Frauen in diesem Einkommensbereich.

Vor allem in Westdeutschland lässt sich ein größerer Teil der Lohnlücke auf beobachtbare Strukturmerkmale zurückführen. Betrachtet man die Verteilung der Einkommen, kann im oberen Einkommensbereich ein immer kleinerer Teil der Lohnlücke durch individuelle Strukturmerkmale erklärt werden. Insbesondere bei den Stundenlöhnen steigt die unerklärte Lohnlücke mit der Höhe der Stundenlöhne an. Dieses Ergebnis kann man als Hinweis auf eine stärkere Diskriminierung von Frauen im oberen Bereich der Einkommensverteilung deuten. Allerdings finden wir keine Hinweise auf eine unerklärte Lohndifferenz im untersten Teil der Verteilung.

Auch das verfügbare Einkommen wird durch den Gender Pay Gap beeinflusst, denn ein geringeres Bruttoeinkommen stellt sich letztlich als ein geringeres Nettoeinkommen dar. Insgesamt reduziert das Steuer- und Transfersystem die relative Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen.

Allerdings ist dieser Effekt insbesondere für verheiratete Frauen in Westdeutschland schwächer als für andere Gruppen. Eine wichtige Rolle spielen hier das Ehegattensplitting und die geringfügige Beschäftigung.

Es kann nicht Aufgabe des Steuer- und Transfersystems sein, Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt durch Umverteilung zu bekämpfen. Dafür muss die Diskriminierung in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik genommen werden. Trotzdem sollte bei Reformen des Steuer- und Transfersystems nicht vergessen werden, dass es starke Interdependenzen zwischen diesen Systemen gibt, die sich auch geschlechtsspezifisch auswirken können. Beispiele sind etwa das Ehegattensplitting und die Regelungen für die sogenannten Minijobs. Solange Frauen im Durchschnitt deutlich weniger verdienen als Männer, führt das Splitting dazu, dass vor allem verheiratete Frauen einen Anreiz haben, ihre Arbeitszeit zu reduzieren oder nur einem Minijob nachzugehen, da sie einer sehr hohen Steuerbelastung ausgesetzt sind, die einen großen Teil des Verdienstes aufzehrt.¹⁴ Das schwächt ihre Erwerbsposition und erhöht die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Wir konnten zeigen, dass es zudem die kompensierende Wirkung des Steuer- und Transfersystems auf den Gender Pay Gap dämpft. Eine Reform des Splittings, die die Steuerlast für den Zweitverdiener reduzieren würde, hätte also vor diesem Hintergrund zwei positive Wirkungen: Die Arbeitsmarktposition verheirateter Frauen würde gestärkt und die Wirkung der Diskriminierung auf das verfügbare Einkommen verringert.

¹⁴ Vgl. dazu zum Beispiel Bach, S., Geyer, J., Haan, P., Wrohlich, K. (2011): Reform des Ehegattensplitting: Nur eine reine Individualbesteuerung erhöht die Erwerbsanreize deutlich. DIW Wochenbericht Nr. 41/2011.

GROSS BIGGER THAN NET WHEN TAXES AND INCOME DISTRIBUTION INCLUDED

Abstract: Despite all initiatives to eliminate the gender pay gap in Germany, men continue to earn considerably more than women. Since 2000, this pay gap has only decreased by around two percentage points and so is currently the third highest of all OECD countries. The yawning gap between men and women's pay is particularly evident when we look at average gross monthly income: in western Germany, men have a 62 percent higher gross monthly income than women, on average. In eastern Germany, men's incomes are around 22 percent higher. In other words, on average, men earn over one and a half times as much as women in western Germany. Part of this discrepancy can be easily explained: many more women work part-time (52 percent of women compared to 18 percent of men) and in the low-pay sector (61 percent of all employees in the low-pay sector are female). A significant part of the income difference

remains unexplained, however, and is generally interpreted as pay discrimination against women. Looking only at this unexplained part of the gender pay gap across the entire distribution, i.e., across the various income categories, it can be seen that the higher the salary, the greater the "discriminatory" difference. Most studies on the gender pay gap are confined—also for the purpose of improved international comparability—to gross pay. However, the present study also examines how the gender gap in earnings impacts on disposable income, i.e., the net income position, and shows that the gross gender pay gap is considerably greater than the net gender pay gap. Therefore, the German tax and transfer system reduces the income difference between men and women. However, this effect is much less significant for women in western Germany, which can be partly attributed to income splitting for married couples.

JEL: J16, J31, H23

Keywords: Gender Pay Gap, Machado-Mata-decomposition, Tax and transfer system



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
www.diw.de
80. Jahrgang

Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake
Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Karsten Neuhoff, Ph.D.
Dr. Kati Schindler
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Sabine Fiedler
Dr. Kurt Geppert

Redaktion

Kristina van Deuverden
Dr. Johannes Geyer

Lektorat

Dr. Markus M. Grabka

Textdokumentation

Lana Stille

Pressestelle

Renate Bogdanovic
Tel. +49-30-89789-249
presse@diw.de

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 7477649
Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. 01805 - 19 88 88, 14 Cent./min.
ISSN 0012-1304

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, 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.