



Patricia Gallego Granados,
wissenschaftliche Mitarbeiterin in der
Abteilung Staat am DIW Berlin.

SIEBEN FRAGEN AN PATRICIA GALLEGO GRANADOS

»Gender Pay Gap: Deutlich höhere Einkommensunterschiede in Westdeutschland«

1. Frau Gallego Granados, noch immer verdienen Frauen durchschnittlich weniger als Männer. Hat sich diese Situation mittlerweile verbessert? Laut OECD-Berechnungen hat sich die Situation in den letzten zehn Jahren leicht verbessert. Allerdings steht Deutschland im Vergleich der OECD-Länder ausgesprochen schlecht da. Nach den Daten für das Jahr 2010 weist Deutschland den drittgrößten Gender Pay Gap nach Japan und Korea auf.
2. Wie groß sind die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern in Deutschland? Wenn wir uns die Monatslöhne anschauen, finden wir einen mittleren Einkommensunterschied des Bruttolohns von 62 Prozent in Westdeutschland. Dieser sogenannte Gender Pay Gap ist in Ostdeutschland deutlich geringer und liegt dort bei etwa 22 Prozent. Bei den niedrigen Einkommensbereichen sind die Gesamtunterschiede sowohl in West- als auch in Ostdeutschland deutlich stärker ausgeprägt als in höheren Einkommensbereichen. Wenn wir die Stundenlöhne betrachten, finden wir im Durchschnitt einen Gender Pay Gap von 29 Prozent in Westdeutschland und sechs Prozent in Ostdeutschland. Die Größe des Unterschieds der Lücke, die auf Basis der Monatslöhne berechnet wurde und der Lücke, die auf Basis der Stundenlöhne berechnet wurde, sind auf unterschiedliche Arbeitszeiten von Frauen und Männern zurückzuführen.
3. Wie erklären sich die Verdienstunterschiede in Ost- und Westdeutschland? In unserer Analyse weisen wir alle Ergebnisse getrennt für West- und Ostdeutschland aus. Dabei stellen wir fest, dass sich die regionalen Arbeitsmärkte stark unterscheiden. In Westdeutschland ist der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern deutlich größer als in Ostdeutschland. Dort kann man den Verdienstunterschied durch unterschiedliche Arbeitscharakteristika von Frauen und Männern zum Teil erklären. Damit meinen wir die Arbeitserfahrung, das Ausbildungsniveau, Arbeitszeiten pro Woche oder auch die jeweilige Branche. In Ostdeutschland, wo die Arbeitsmerkmale von Frauen und Männern deutlich ähnlicher sind, ist der Verdienstunterschied kaum zu erklären.
4. Wo sind die größten Gehaltsunterschiede festzustellen? Generell gilt: je kleiner das Monatseinkommen, desto größer der gesamte Einkommensunterschied. Bei den Stundenlöhnen finden wir einen ähnlichen Verlauf des Gender Pay Gaps, aber auf einem niedrigeren Niveau. Ein Teil des gesamten Gender Pay Gaps bleibt jedoch unerklärt. Diese unerklärte Lücke könnte auf Diskriminierung zurückzuführen sein und wächst mit steigendem Einkommen. Das bedeutet, dass es noch immer Frauen gibt, die für ihre Arbeit geringer entlohnt werden als Männer.
5. Welche Rolle spielt die Berufswahl von Frauen beim Gender Pay Gap? Die Berufswahl spielt in der Tat eine wichtige Rolle. Wir beobachten immer noch sogenannte weibliche Berufe, zum Beispiel Krankenschwester oder Erzieherin, die leider in der Regel systematisch geringer entlohnt werden.
6. Wie groß sind die Bruttoeinkommensunterschiede nach Steuern und Abgaben? Nach Steuern und Abgaben sind die Einkommensunterschiede geringer als bei den Bruttoeinkommen. Das ist eine Eigenschaft der progressiven Steuer- und Transfersysteme. Solange Frauen weniger verdienen als Männer, sind sie auch weniger steuerbelastet als Männer.
7. Ließe sich die Bruttoeinkommenslücke durch entsprechende Anpassungen vollständig schließen? Es kann nicht Aufgabe des Steuer- und Transfersystems sein, Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt durch Umverteilungen zu bekämpfen. Dafür muss schon die Diskriminierung in den Fokus der Arbeitsmarktpolitik genommen werden. Aber es gibt Interdependenzen, also wechselseitige Abhängigkeiten zwischen den Systemen. Die Steuer- und Transfersysteme modifizieren die Löhne, die im Arbeitsmarkt entstehen, und dementsprechend sollte man die Interdependenz von Arbeitsmarktpolitik und Steuer- und Transfersystem im Blick behalten.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



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



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.