



Männer- und Frauengehälter sind brutto ungleicher als netto

Männer- und Frauengehälter sind brutto ungleicher als netto
Deutsches Steuersystem dämpft die Effekte des Gender Pay Gaps
In Westdeutschland bleibt die Lücke größer als im Osten
Ehegattensplitting vergrößert die Einkommensunterschiede
Das deutsche Steuer- und Transfersystem dämpft die Effekte des geschlechtsabhängigen Lohnunterschiedes. Das zeigt eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin), die den so genannten Gender Pay Gap in Deutschland erstmals unter Berücksichtigung von Steuern untersucht hat. In diesem Zusammenhang fokussierte sich die Studie auf den Teil der Lohnunterschiede, der nicht auf beobachtbare Faktoren wie Berufserfahrung oder Arbeitszeit zurückgeführt werden kann. Häufig wird hinter diesem unerklärten Rest der Lohnunterschiede Geschlechterdiskriminierung vermutet. Diese zwischen Männer- und Frauengehältern klaffende Lücke ist den DIW-Forschern zufolge brutto erheblich größer als netto. Im Durchschnitt ist sie vor Steuern etwa doppelt so groß wie nach Steuern. Das deutsche Steuer- und Transfersystem reduziert insbesondere durch die progressive Einkommensteuer die Einkommensungleichheit, schafft es aber nicht, den Gender Pay Gap komplett aufzuheben. In Westdeutschland fällt die ausgleichende Wirkung geringer aus als in Ostdeutschland. Den Grund sehen die DIW-Experten Johannes Geyer und Patricia Gallego Granados unter anderem im Ehegattensplitting. "Insgesamt steht Deutschland im internationalen Vergleich sehr schlecht da. Unter den OECD-Ländern weist Deutschland den drittgrößten Gender Pay Gap auf. Nur in Japan und Korea ist der geschlechtsspezifische Einkommensunterschied noch größer", urteilen die Studienautoren.
Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen wird nur langsam kleiner
Trotz aller Initiativen zur Beseitigung des Gender Pay Gap verdienen Männer in Deutschland weiterhin deutlich mehr als Frauen. Die geschlechtsspezifische Einkommenslücke ist seit dem Jahr 2000 lediglich um zwei Prozentpunkte geschrumpft. Besonders deutlich zeigt sie sich bei den westdeutschen Bruttomonatseinkommen: In Westdeutschland verdienen die Männer im Mittel (Zentralwert oder Median) rund eineinhalb Mal so viel wie Frauen, ihr Bruttomonatseinkommen ist um rund 62 Prozent höher. Unter anderem liegt das daran, dass Frauen sehr viel häufiger in Teilzeit und im Niedriglohnssektor arbeiten. Etwa 52 Prozent aller Frauen arbeiten mit reduzierter Wochenarbeitszeit, aber nur 18 Prozent der Männer. Mehr als 60 Prozent aller im Niedriglohnssektor beschäftigten Personen sind weiblich. In Ostdeutschland ist die Lücke zwischen Männer- und Fraueneinkommen etwas kleiner, unter anderem auch deshalb, weil sich die Arbeitszeiten von Männern und Frauen im Osten weniger stark unterscheiden. Auch in den neuen Bundesländern liegt das Bruttomonatseinkommen der Männer im Mittel aber um etwa 22 Prozent über dem der Frauen. Selbst wenn man die unterschiedlich langen Arbeitszeiten berücksichtigt, bleibt der Gender Pay Gap sichtbar: Die Bruttostundenlöhne von Frauen sind in Westdeutschland im Mittel um etwa 29 Prozent, im Osten um etwa sechs Prozent niedriger als die von Männern.
Je kleiner das Monatseinkommen, desto größer der Gender Pay Gap
Am größten ist der Gender Pay Gap in den untersten Einkommensgruppen. In Westdeutschland erhalten die fünf Prozent Männer mit den geringsten Bruttomonatseinkommen im Durchschnitt 140 Prozent mehr als die fünf Prozent Frauen mit den geringsten Einkommen. Bei den höchsten fünf Prozent der Einkommen ist der Unterschied mit knapp 50 Prozent deutlich geringer. In Ostdeutschland liegen die Unterschiede bei 80 Prozent in der untersten Einkommensgruppe und bei 30 Prozent in der obersten Einkommensgruppe. Bei Berücksichtigung der unterschiedlich langen Arbeitszeiten nehmen die Verdienstunterschiede ab: So beträgt die Lohnlücke in Westdeutschland bei den niedrigsten Stundenlöhnen 37 Prozent und bei den höchsten Stundenlöhnen noch 27 Prozent.
Gleichwohl bleibt ein Teil des gesamten Gender Pay Gaps unerklärt. Das gilt besonders für hohe Einkommen. "Ein Grund könnte schlicht Diskriminierung sein", erklärt DIW-Ökonom Geyer. "Es gibt noch immer Frauen, die für gleiche Arbeit geringer entlohnt werden als Männer." Sofern es sich bei den Verdienstunterschieden um Diskriminierung handelt, kann es den Autoren zufolge nicht die Aufgabe des Steuer- und Transfersystems sein, diese Lücke zu schließen: "Es ist die Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, das Problem der Diskriminierung endlich verstärkt anzugehen."
Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Deutschland
Telefon: +49 030/897 89 0
Telefax: +49 (030) 897 89-200
Mail: postmaster@diw.de
URL: <http://www.diw.de>


Pressekontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

diw.de
postmaster@diw.de

Firmenkontakt

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung DIW Berlin

10117 Berlin

diw.de
postmaster@diw.de

Das DIW Berlin ist das größte Wirtschaftsforschungsinstitut in Deutschland. Es ist als unabhängiges Institut ausschließlich gemeinnützigen Zwecken verpflichtet und betreibt Grundlagenforschung und wirtschaftspolitische Beratung. 1925 wurde das DIW Berlin als Institut für Konjunkturforschung gegründet und erhielt einige Jahre später seinen heutigen Namen. Den Sitz hat es seit seiner Gründung in Berlin.