

Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären

Anne Busch
abusch@diw.de

Elke Holst
eholst@diw.de

Die Entlohnung von Frauen in abhängigen Beschäftigungen blieb in Deutschland auch im Jahr 2006 deutlich hinter der der Männer zurück. Für den Durchschnitt der Vollzeitbeschäftigten zeigt sich beim Bruttomonatsverdienst eine Lücke von 18 Prozent. Schätzungen unter Berücksichtigung von Strukturmerkmalen wie Bildung, Berufserfahrung oder Kinderzahl zeigen, dass sich gut ein Drittel der Lohndifferenz auf geschlechtsspezifische Unterschiede in diesen Merkmalen zurückführen lässt. Der Rest beruht auf nicht beobachteten Faktoren. Hierzu gehören mit großer Wahrscheinlichkeit auch diskriminierend wirkende Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt, die für Frauen zu Abschlägen beim Verdienst führen.

Im vorliegenden Bericht werden die Verdienstunterschiede zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern ab 18 Jahre untersucht (Angestellte, Arbeiter/innen und Beamte/innen). Das vom DIW Berlin in Zusammenarbeit mit TNS Infratest Sozialforschung erhobene Sozio-oekonomische Panel (SOEP)¹ weist für das Jahr 2006 hochgerechnet rund 30,4 Millionen abhängig Beschäftigte ab 18 Jahren aus, darunter jeweils etwa die Hälfte Männer und Frauen.² Bei den Angestellten beträgt der Anteil der Frauen in der Stichprobe 60 Prozent (Tabelle 1).

Alter, Bildung und Betriebszugehörigkeit

Das Durchschnittsalter abhängig Beschäftigter lag nach den hochgerechneten Angaben des SOEP im Jahr 2006 bei 41,7 Jahren. Weibliche Beschäftigte sind mit 40,8 Jahren etwas jünger als männliche. Sie weisen mit 12,5 Bildungsjahren im Durchschnitt etwa gleich hohe Abschlüsse auf wie Männer (12,6 Jahre). Das geschlechtsspezifische Altersgefälle wird mit steigender Position in der Beschäftigungshierarchie noch deutlicher; unter den Angestellten mit hoch qualifizierten Tätigkeiten oder umfassenden Führungsaufgaben sind Männer im Durchschnitt 44,3 Jahre alt, Frauen sind fast vier Jahre jünger (40,8 Jahre).

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit ist für den beruflichen Erfolg besonders bedeutsam, weil im Laufe der Zeit betriebspezifisches Humankapital

¹ Vgl. SOEP Group: The German Socio-Economic Panel (GSOEP) after more than 15 years – Overview. In: Holst, E., Lillard, D. R., DiPrete, T. A. (Hrsg.): Proceedings of the 2000 Fourth International Conference of German Socio-Economic Panel Study Users (GSOEP2000). In: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung des DIW Berlin, Nr. 1/2001, 7–14.
² Die Erwerbstätigenrechnung in der Abgrenzung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (VGR) weist 34,5 Millionen Personen aus. Darin sind allerdings auch die unter 18-Jährigen und die geringfügig Beschäftigten enthalten, die sich im SOEP als „nicht erwerbstätig“ oder nur als „nebenberufstätig“ betrachten (und dadurch keiner Branche zuzuordnen sind).

Tabelle 1

Sozio-ökonomische Struktur der abhängig Beschäftigten in Deutschland 2006

	Insgesamt	Frauen	Männer
Anteile in Prozent			
Insgesamt	100	49	51
Angestellte	100	60	40
<i>Darunter:</i> mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder umfassenden Führungsaufgaben	100	34	66
Beamte/-innen	100	37	63
<i>Darunter:</i> im höheren Dienst	100	29	71
Nach Altersgruppen			
Unter 30 Jahre	100	53	47
30 bis unter 45 Jahre	100	49	51
45 bis unter 60 Jahre	100	50	50
60 Jahre und älter	100	41	59
Nach der Region			
Westdeutschland	100	50	50
Ostdeutschland	100	49	51
In Jahren			
Alter	41,7	41,3	42,2
Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder umfassenden Führungsaufgaben	43,1	40,8	44,3
Bildung	12,5	12,5	12,6
Betriebszugehörigkeit	10,8	9,7	11,9
Wochenarbeitszeit in Stunden			
Vereinbarte Arbeitszeit	34	30	38
Tatsächliche Arbeitszeit	37	32	43
Vollzeitbeschäftigte ¹	43	42	44
<i>Darunter:</i> Angestellte mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder umfassenden Führungsaufgaben	46	45	47
Teilzeitbeschäftigte ²	24	23	27
Strukturmerkmale in Prozent			
Insgesamt	100	100	100
Deutsche Nationalität	93	94	93
Mit Kind(ern) unter 16 Jahren im Haushalt	33	33	33
Vollzeitbeschäftigte ¹	28	16	35
Teilzeitbeschäftigte ²	44	47	25
Verheiratet	55	53	57
Vollzeitbeschäftigte ¹	52	39	59
Teilzeitbeschäftigte ²	63	65	55
In Teilzeitbeschäftigung ²	28	49	8
Mit Überstunden	50	44	56
Im erlernten Beruf tätig	50	45	54
Im Öffentlichen Dienst tätig	29	32	25
Beamte/-innen	9	6	11
Westdeutschland	84	84	83
Ostdeutschland	16	16	17
Alter unter 30 Jahre	16	17	15
Alter 30 bis unter 45 Jahre	44	43	45
Alter 45 bis unter 60 Jahre	35	35	34
Alter 60 Jahre und älter	6	5	6
In einem Betrieb mit weniger als 20 Beschäftigten	25	31	18
In einem Betrieb mit 20 bis unter 200 Beschäftigten	30	28	31
In einem Betrieb mit 200 bis unter 2 000 Beschäftigten	23	22	25
In einem Betrieb mit 2 000 und mehr Beschäftigten	22	19	26
Im Produzierenden Gewerbe	30	16	43
In Handel, Gastgewerbe, Verkehr	22	24	20
Im Bereich sonstige Dienstleistungen	48	60	37
Fallzahlen	10 313	5 045	5 268

Abweichungen in den Summen sind rundungsbedingt.

1 Vereinbarte Arbeitszeit 35 Stunden und mehr.

2 Vereinbarte Arbeitszeit weniger als 35 Stunden.

Quellen: SOEP 2006; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

erworben wird. Männer gehören im Durchschnitt fast zwölf Jahre, Frauen fast zehn Jahre demselben Betrieb an.

Wochenarbeitszeit und Familie

Die vereinbarte Wochenarbeitszeit von Frauen lag 2006 im Durchschnitt bei 30 Stunden, die der Männer bei 38 Stunden. Die tatsächliche Wochenarbeitszeit ist bei Frauen jedoch um zwei Stunden und bei den Männern um fünf Stunden höher. Der erhebliche Unterschied in der Wochenarbeitszeit zwischen den Geschlechtern ist auf den hohen Anteil von Frauen in Teilzeitbeschäftigungen zurückzuführen (Frauen 49 Prozent, Männer 8 Prozent). Werden lediglich vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer mit einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von mindestens 35 Stunden in die Betrachtung einbezogen, reduziert sich der Unterschied in der tatsächlichen Arbeitszeit auf zwei Stunden. Insgesamt leisten 44 Prozent der Frauen und 56 Prozent der Männer Überstunden.³

Je höher die Position ist, desto mehr Zeit verbringen die abhängig Beschäftigten mit beruflichen Tätigkeiten. Personen mit hoch qualifizierten Tätigkeiten oder umfassenden Führungsaufgaben arbeiten im Durchschnitt mit 46 Stunden drei Stunden mehr als andere Beschäftigte.

Längere Arbeitszeiten sind nur schwer mit der Familie vereinbar. Dies ist besonders für Frauen ein Problem, da das vorherrschende Rollenverständnis in der Gesellschaft ihnen die Familienarbeit zuordnet. Ihre Partner sind nach diesem traditionellen Verständnis dagegen weitgehend von der Haus- und Familienarbeit entbunden und für die finanzielle Absicherung des Haushalts verantwortlich. Es überrascht daher nicht, dass unter den Vollzeitbeschäftigten die Frauen seltener verheiratet sind (39 Prozent im Vergleich zu 59 Prozent bei den Männern) und weit weniger häufig mit Kindern im Haushalt leben (16 Prozent zu 35 Prozent bei den Männern).

Geschlechtsspezifische Strukturen in beruflichen Tätigkeitsfeldern und Positionen

Frauen und Männer verteilen sich unterschiedlich auf die einzelnen Branchen und Berufsfelder. Diese „horizontale Segregation“ geht mit Un-

gleichheit zwischen den Geschlechtern einher, denn die von Frauen dominierten Bereiche weisen häufig Nachteile wie ungesicherte Beschäftigungsverhältnisse und geringere Verdienste auf.⁴ Oft lassen sich in diesen Tätigkeiten Beruf und Familie leichter vereinbaren als in den stark von Männern besetzten Feldern. Zudem sind Frauen häufiger als Männer in kleineren Betrieben mit bis zu 200 Beschäftigten tätig. Große Betriebe verfügen im Vergleich zu kleineren über einen internen Arbeitsmarkt, mehr Aufstiegsmöglichkeiten aufgrund einer breiteren Hierarchiestruktur und bessere Verdienstmöglichkeiten. In diesen Betrieben sind Männer stärker vertreten.

Im Vergleich zur Privatwirtschaft bietet der öffentliche Dienst überdurchschnittliche Beschäftigungschancen für Frauen. Knapp ein Drittel der abhängig beschäftigten Frauen sind hier tätig (ein Viertel der Männer). Von allen abhängig Beschäftigten ist knapp ein Zehntel beamtet, 37 Prozent von ihnen sind Frauen.

Die große Mehrheit der abhängig beschäftigten Frauen ab 18 Jahren arbeitete im Jahr 2006 in den „sonstigen Dienstleistungen“ – Kredit- und Versicherungsgewerbe, Immobilien, Rechtsberatung, öffentliche oder private Dienstleistungen oder öffentliche Verwaltung (60 Prozent, Männer 37 Prozent). Ähnlicher sind die Anteile von Männern und Frauen hingegen im Bereich Handel, Gastgewerbe, Verkehr (Frauen 24, Männer 20 Prozent). Im produzierenden Gewerbe arbeiten nur 16 Prozent der Frauen, aber 43 Prozent der Männer.

Neben der horizontalen Segregation ist der Arbeitsmarkt auch „vertikal segregiert“. Frauen sind in Führungspositionen und hochqualifizierten Tätigkeiten nur mit einem Anteil von 34 Prozent vertreten. Unter den Beamten/-innen im höheren Dienst liegt der Frauenanteil bei 29 Prozent.

Frauen verdienen brutto rund ein Fünftel weniger als Männer

Im Jahr 2006 betrug der durchschnittliche monatliche Bruttoverdienst von vollzeitbeschäftigten Frauen im arithmetischen Mittel knapp 2 500 Euro und damit 82 Prozent der Männerver-

³ Zur Verteilung der Wochenarbeitszeit unter den Beschäftigten vgl. Holst, E.: Arbeitszeitwünsche von Frauen und Männern liegen näher beieinander als tatsächliche Arbeitszeiten. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 14-15/2007.

⁴ Vgl. ausführlicher Gottschall, K.: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, R., Knapp, G.-A. (Hrsg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a. M. 1995, 125–162; sowie Heintz, B., Nadai, E., Fischer, R.: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a. M./New York 1997.

Tabelle 2

Monatlicher Bruttoverdienst von abhängig Beschäftigten in Vollzeit¹ 2006

In Euro

	Insgesamt	Frauen	Männer	Frauen gegenüber Männern in Prozent
Insgesamt	2 842	2 487	3 028	82
Angestellte	3 114	2 613	3 547	74
<i>Darunter: mit hochqualifizierten Tätigkeiten oder umfassenden Führungsaufgaben</i>	4 129	3 616	4 369	83
Arbeiter/-innen	2 195	1 619	2 301	70
<i>Darunter: Meister/-innen</i>	2 743	– ²	2 753	–
Beamte/-innen	3 377	2 902	3 529	82
<i>Darunter: Beamte/-innen im höheren Dienst</i>	4 639	4 157	4 722	88
Familienstand				
Verheiratet	3 079	2 519	3 274	77
Nicht verheiratet	2 581	2 465	2 671	92
Region				
Westdeutschland	2 968	2 580	3 160	82
Ostdeutschland	2 249	2 120	2 335	91
Alter				
Unter 30 Jahre	2 053	2 013	2 090	96
30 bis unter 45 Jahre	2 866	2 600	2 979	87
45 bis unter 60 Jahre	3 119	2 678	3 353	80
60 Jahre und älter	3 466	2 520	3 749	67
Arbeitgeber				
Öffentlicher Dienst	2 947	2 553	3 240	79
Übrige Arbeitgeber	2 828	2 467	2 991	82
Wirtschaftsbereich				
Produzierendes Gewerbe	2 945	2 823	2 977	95
Handel, Gastgewerbe, Verkehr	2 407	2 031	2 622	77
Sonstige Dienstleistungen	3 004	2 528	3 417	74
Betriebsgröße				
Weniger als 20 Beschäftigte	2 204	1 951	2 376	82
20 bis unter 200 Beschäftigte	2 624	2 297	2 775	83
200 bis unter 2 000 Beschäftigte	3 184	2 743	3 448	80
2 000 und mehr Beschäftigte	3 316	2 987	3 457	86
Fallzahlen	6 473	2 170	4 303	

¹ Vereinbarte Arbeitszeit 35 Stunden und mehr; arithmetische Mittelwerte.² Fallzahl kleiner als 20.

Quellen: SOEP 2006; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

dienste (Tabelle 2).⁵ Der „gender pay gap“ variiert zwischen den beruflichen Stellungen zum Teil erheblich: Weibliche Angestellte erhalten lediglich 74 Prozent der Männerverdienste; bei den Arbeiter/-innen sind es sogar nur 70 Prozent. Am geringsten ist der Unterschied bei den Beamten/-innen; Frauen im höheren Dienst erhalten 88 Prozent der entsprechenden Verdienste von Männern.

Im Geschlechtervergleich sind die Verdienstunterschiede bei den Verheirateten sehr viel größer als bei den Unverheirateten; Frauen erreichen in der ersten Gruppe nur etwa 77 Prozent der Männerverdienste, bei den Unverheirateten sind

es 92 Prozent. Vollzeitbeschäftigte Ehemänner erzielten im Jahr 2006 mit einem mittleren Wert von rund 3 300 Euro ein um etwa 600 Euro höheres Bruttogehalt als unverheiratete Männer. Bei den Frauen liegt der Verdienst Verheirateter mit rund 50 Euro nur marginal über dem der Unverheirateten. Unter den jüngeren Beschäftigten ist der „gender pay gap“ am geringsten; mit dem Alter wird er kontinuierlich größer.

Während im produzierenden Gewerbe nach Angaben des SOEP vollzeiterwerbstätige Frauen und Männer beinahe gleich viel verdienen, ist der „gender pay gap“ im Bereich Handel, Gastgewerbe und Verkehr (77 Prozent) sowie bei den sonstigen Dienstleistungen sehr ausgeprägt (74 Prozent). In Großbetrieben mit 2 000 und mehr Beschäftigten, in denen relativ wenige Frauen arbeiten, wird am meisten verdient. In diesen Betrieben sind allerdings die geschlechtsspezifischen Verdienstunterschiede vergleichsweise gering. Etwas

⁵ Auch im Median, der die obere von der unteren Hälfte der Verdienste trennt, beträgt der „gender pay gap“ 82 Prozent. Erhoben werden Monatseinkommen zum Zeitpunkt der Befragung. Fehlende Einkommensangaben wurden geschätzt. Vgl. Frick, J. R., Grabka, M. M.: Item-Non-Response on Income Questions in Panel Surveys: Incidence, Imputation and the Impact on the Income Distribution. In: Allgemeines Statistisches Archiv (ASTA) 89, 2005, 49–61.

„Gender pay gap“ auf Basis der Brutto-Stundenverdienste im europäischen Vergleich 1995 und 2006 – Keine Verbesserung in Deutschland

Tabelle

Der „gender pay gap“ in Europa 1995 und 2006

In Prozent

	1995	2006	Differenz in Prozentpunkten
EU-27	17	15	-2
EU-15	17	-	-
Malta	-	3	-
Belgien	12	7	-5
Portugal	5	8	3
Slowenien	14	8	-6
Irland	20	9	-11
Italien	8	9	1
Griechenland	17	10	-7
Rumänien	21	10	-11
Frankreich	13	11	-2
Ungarn	22	11	-11
Polen	-	12	-
Spanien	13	13	0
Bulgarien	-	14	-
Luxemburg	19	14	-5
Lettland	-	16	-
Litauen	27	16	-11
Schweden	15	16	1
Dänemark	15	17	2
Tschechische Republik	-	18	-
Niederlande	23	18	-5
Österreich	22	20	-2
Finnland	-	20	-
Großbritannien	26	21	-5
Deutschland	21	22	1
Slowakische Republik	-	22	-
Zypern	29	24	-5
Estland	27	25	-2
Norwegen	-	16	-
Schweiz	-	19	-

Quelle: Eurostat.

DIW Berlin 2008

Nach Angaben von Eurostat hat sich der „gender pay gap“ in Deutschland seit 1995 kaum verändert (Tabelle). Es lag 1995 noch bei 21 Prozent und erreichte 2006 22 Prozent. Deutschland befindet sich damit im EU-27-Ländervergleich am unteren Ende der Skala. Nur Zypern und Estland weisen höhere Werte auf. Die geringsten Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen werden für Malta, Belgien und Slowenien ermittelt. In anderen Ländern wie Frankreich liegt der „gender pay gap“ bei 11 Prozent, in Schweden bei 16 Prozent und in Dänemark bei 17 Prozent. Im Durchschnitt der EU-27 betrug der „gender pay gap“ im Jahr 2006 15 Prozent. Das sind zwei Prozentpunkte weniger als 1995. Unter den westeuropäischen Staaten ging der „gender pay gap“ von 1995 bis 2006 in Irland am stärksten zurück.

Eurostat berechnet den „gender pay gap“ auf Basis durchschnittlicher Brutto-Stundenverdienste von Beschäftigten im Alter zwischen 16 und 64 Jahren mit einer Wochenarbeitszeit von *mindestens 15 Stunden*. Damit gehen in diese Größe auch die Verdienste von Teilzeitbeschäftigten ein.

größer sind die Differenzen in den kleinen Betrieben, in denen am wenigsten verdient wird.

Basierend auf Bruttostundenlöhnen für Beschäftigte mit mindestens 15 Wochenstunden weist Eurostat für Deutschland keine Verbesserung des „gender pay gap“ gegenüber 1995 aus (Kasten).

Gleichzeitige Berücksichtigung unterschiedlicher Einflussgrößen auf den Verdienst

Um der Komplexität der Zusammenhänge zwischen einzelnen Merkmalen der Beschäftigten und dem Verdienst Rechnung zu tragen, wird im Folgenden der *simultane* Einfluss mehrerer Merkmale auf den Bruttoverdienst unter Verwendung einer multiplen linearen Regression unter-

sucht. Zusätzlich wird berücksichtigt, dass die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht zufällig ist, sondern von bestimmten Charakteristika wie dem Alter des jüngsten Kindes beeinflusst sein kann (Heckman-Korrektur).⁶

Die multivariaten Verdienstschätzungen werden für vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer getrennt durchgeführt und geschlechtsspezifische Unterschiede in den geschätzten Koeffizienten auf ihre statistische Signifikanz hin überprüft. Für beide Geschlechter hat der Bildungsabschluss, hier gemessen in Bildungsjahren, einen positiven Effekt auf den Bruttoverdienst (Tabelle 3). Gleiches gilt für die Berufserfahrung (gemessen in Jahren

⁶ Würde man diesen Selektionseffekt nicht in die Analyse einbeziehen, bestünde die Gefahr von verzerrt geschätzten Regressionskoeffizienten. Heckman, J. J.: Sample Selection Bias as a Specification Error. In: *Econometrica*, Vol. 47, No. 1, 1979, 153–161.

Tabelle 3

Determinanten des Brutto-Monatsverdienstes von Vollzeitbeschäftigten 2006¹

Variable	Gesamt	Frauen	Männer	Interaktion Variable*Frau
Frau (Referenz: Mann)	-0,167***			
Dauer der Ausbildung, in Jahren	0,060***	0,068***	0,057***	+
Berufserfahrung	0,024***	0,033***	0,020***	+***
Berufserfahrung zum Quadrat	-0,000***	-0,001***	-0,000***	-***
Anteil Teilzeit- an Berufserfahrung in Prozent	-0,003***	-0,002***	-0,003***	+*
Dauer der Betriebszugehörigkeit	0,007***	0,007***	0,007***	±0
Tatsächliche Arbeitszeit pro Woche	0,013***	0,012***	0,013***	-
Verheiratet (Referenz: nicht verheiratet)	0,039***	-0,016	0,077***	-***
Zahl der Kinder unter 16 Jahren im Haushalt	0,037***	0,019	0,034***	-
Wohnort neue Bundesländer (Referenz: alte Bundesländer)	-0,286***	-0,263***	-0,294***	+
Stellung im Beruf (Referenz: Arbeiter/-innen)				
Angestellte im öffentlichen Dienst	0,249***	0,341***	0,209***	+***
Angestellte nicht im öffentlichen Dienst	0,238***	0,315***	0,223***	+***
Beamte/-innen	0,145***	0,281***	0,120***	+***
Wirtschaftszweig (Referenz: Verarbeitendes Gewerbe, einschließlich Bergbau)				
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,202***	-0,032	-0,233***	+
Energie- und Wasserversorgung	0,073*	0,102	0,064	+
Bau- und Ausbaugewerbe	0,009	-0,067	0,001	-
Handel und Gastgewerbe	-0,195***	-0,189***	-0,193***	+
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	-0,115***	-0,110***	-0,119***	+
Kredit- und Versicherungsgewerbe	-0,02	-0,02	-0,012	-
Immobilien, Rechtsberatung	-0,054***	-0,073**	-0,04	-
Öffentliche Verwaltung u.ä.	-0,161***	-0,146***	-0,179***	+
Öffentliche und private Dienstleistungen	-0,119***	-0,183***	-0,064**	-**
Betriebsgröße (Referenz: weniger als 20 Beschäftigte)				
20 bis unter 200 Beschäftigte	0,092***	0,099***	0,092***	+
200 bis unter 2 000 Beschäftigte	0,189***	0,207***	0,185***	+
2 000 Beschäftigte und mehr	0,220***	0,236***	0,216***	+
Konstante	6,078***	5,705***	6,153***	-
Wald Chi ²	6 009,09***	1 918,32***	4 094,78***	
Rho	0,07	0,177*	0,059	
Fallzahlen	5 218	1 748	3 470	

* Signifikant bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 10%; ** signifikant bei 5%; *** signifikant bei 1%.

¹ Berechnet für logarithmierte Brutto-Monatsverdienste (ln). Geschätzt wurde ein Heckman-Selektionsmodell. Als Selektionsvariablen werden neben Bildung, Berufserfahrung, Berufserfahrung zum Quadrat, Anteil Teilzeiterfahrung an der Berufserfahrung, Familienstand, Kinderzahl sowie Wohnort zusätzlich das Alter des jüngsten Kindes herangezogen. Des Weiteren wurde sowohl im Haupt- als auch im Selektionsmodell kontrolliert, ob die Personen aus der Hocheinkommensstichprobe G stammen, die im Jahr 2002 als Zusatzstichprobe in das SOEP integriert wurde.

Quelle: SOEP 2006; Berechnungen des DIW Berlin.

DIW Berlin 2008

der Erwerbstätigkeit) und die Betriebszugehörigkeit. Diese Ergebnisse bestätigen die grundlegenden Aussagen der Humankapitaltheorie, wonach Ausbildung, Erfahrung und firmenspezifisches Humankapital einen erheblichen Beitrag zur Erklärung von Verdienstunterschieden liefern.⁷

Berufserfahrung ist für Frauen noch wichtiger als für Männer. Ihr Einfluss nimmt im Zeitverlauf – quadrierte Berufserfahrung – bei den Frauen allerdings etwas stärker ab als bei den Männern. Das bedeutet, dass Männer zwar weniger, aber

über eine längere Zeit hinweg von ihrer Berufserfahrung profitieren können als Frauen.

Des Weiteren wurde die *tatsächliche* Wochenarbeitszeit als Determinante des Bruttoverdienstes berücksichtigt. Eine Ausweitung wirkt sich bei Vollzeitbeschäftigten für Männer und Frauen positiv auf den Verdienst aus. Zwischen Ost- und Westdeutschland besteht noch immer eine deutliche Differenz bei den Verdiensten; beide Geschlechter verdienen in Ostdeutschland weniger als in Westdeutschland. Angestellte sowie Beamte/-innen weisen einen höheren Verdienst auf als Arbeiter/-innen; dieser Unterschied ist bei Frauen stärker ausgeprägt als bei Männern.

In einer länderübergreifenden Studie hatte die Europäische Kommission einen deutlichen Zusammenhang zwischen dem Familienstand und

⁷ Becker, G. S.: Human Capital. New York 1993; Mincer, J.: On-the-Job-Training: Costs, Returns and some Implications. In: Journal of Political Economy, Vol. 70, No. 5, 1962, 50–79; sowie Mincer, J.: The Distribution of Labor Incomes: A Survey – With Special References to the Human Capital Approach. In: Journal of Economic Literature, Vol. 8, No. 1, 1970, 1–26.

dem Verdienst von männlichen Beschäftigten festgestellt.⁸ Dies kann anhand der SOEP-Daten in Deutschland bestätigt werden: Verheiratete Männer verdienen auch unter Berücksichtigung weiterer Einflussfaktoren mehr als jene, die nicht verheiratet sind. Bei den Frauen ist der Effekt des Familienstands nicht nachzuweisen. Auch die Zahl der Kinder im Haushalt hat nur für Familienväter einen positiven Effekt auf den Bruttoverdienst.

In der hier vorgelegten multivariaten Analyse wird zudem deutlich, dass Männer und Frauen in größeren Betrieben einen sehr viel höheren Verdienst erzielen als jene in kleinen Betrieben. Zwischen den einzelnen Branchen unterscheiden sich die Verdienstmöglichkeiten zum Teil erheblich. Vor allem im Handel und im Gastgewerbe, in der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich öffentlicher und privater Dienstleistungen verdienen Frauen und Männer deutlich weniger als im verarbeitenden Gewerbe. Die Differenz ist bei den Frauen stärker ausgeprägt als bei den Männern.

Geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede nur teilweise durch Unterschiede in individuellen Charakteristika zu erklären

Schließlich wurde der Verdienstunterschied zwischen abhängig beschäftigten Frauen und Männern in zwei Komponenten zerlegt: Eine Komponente, die den Verdienstunterschied mit den beobachtbaren individuellen und beruflichen Charakteristika erklärt und eine Komponente, die der „gender pay gap“ auf die unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern mit gleichen Merkmalen zurückführt (sogenannte Oaxaca-Blinder-Dekomposition).⁹ Darüber hinaus gehen in diesen Term auch die nicht beobachteten Effekte ein.

38 Prozent des „gender pay gap“ sind auf Unterschiede in den beobachteten Merkmalen zurückzuführen. Die restlichen 62 Prozent können nicht erklärt werden. Sie sind der Tatsache zuzuschreiben, dass weitere nicht beobachtete

Effekte zu Ungunsten der Entlohnung von Frauen wirken. Ursachen dafür sind unter anderem in institutionellen und kulturellen Rahmenbedingungen zu finden, die sich in diskriminierend wirkenden Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen können.¹⁰

Fazit

Immer mehr Frauen sind erwerbstätig und verfügen über eine hohe formale Bildung. Diese positive Entwicklung schlägt sich jedoch bislang nur ungenügend bei den Verdiensten nieder. Im Durchschnitt erzielten im Jahr 2006 vollzeitbeschäftigte Frauen 82 Prozent der Männerverdienste. Hierfür spielt zum einen die „horizontale Segregation“ auf dem Arbeitsmarkt eine Rolle: Frauen arbeiten beispielsweise häufiger als Männer in kleinen Betrieben, in denen im Durchschnitt weniger verdient wird als in großen Betrieben. Frauen sind auch häufiger als Männer in Branchen mit geringerer Entlohnung beschäftigt. Weiterhin sind – im Sinne einer „vertikalen Segregation“ – Frauen seltener in Führungspositionen tätig als Männer. Auch das in der Gesellschaft immer noch vorhandene traditionelle Rollenverständnis – der Mann ist berufstätig, die Frau kümmert sich um Haus- und Familienarbeit – führt zu strukturellen Nachteilen für Frauen, die sich beim Verdienst niederschlagen. Viele Frauen können zum Beispiel nur mit Teilzeitarbeit sowie mit Tätigkeiten, die vergleichsweise schlechter entlohnt werden, Beruf und Familie vereinbaren. Dies hat auch längerfristige Auswirkungen, denn damit verbunden sind geringere Chancen, beruflich aufzusteigen und somit den eigenen Verdienst zu erhöhen.

Die Zerlegung des „gender pay gap“ in unterschiedliche Komponenten verdeutlicht, dass gut ein Drittel des Lohnunterschieds auf geschlechtsspezifische Unterschiede in beobachteten Merkmalen der Person zurückzuführen ist. Der Rest beruht auf nicht beobachteten Faktoren, wie institutionelle und kulturelle Einflüsse, die sich auch in diskriminierend wirkenden Mechanismen auf dem Arbeitsmarkt niederschlagen können. Diesen Mechanismen entgegenzuwirken ist nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch aus ökonomischer Sicht von Vorteil, da hierdurch das vorhandene Humankapital von Frauen besser genutzt werden kann.

¹⁰ Die EU-Kommission erklärte zum „gender pay gap“: „Dieser Lohnunterschied ist ein Ausdruck der fortlaufenden Diskriminierung und Ungleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt, von denen in der Praxis im wesentlichen Frauen betroffen sind“, EU Press Releases: Die Kommission hilft Lohngefälle zwischen Männern und Frauen zu überwinden. IP/07/1115 vom 18. Juli 2007.

⁸ Vgl. European Commission: Employment in Europe 2002. Luxembourg, ec.europa.eu/employment_social/news/2002/sep/employment_in_europe2002.pdf.

⁹ Die Dekompositionsmethode wurde ursprünglich entwickelt von Blinder, A. S.: Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources* 8, 1973, 436–455; und Oaxaca, R.: Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, Nr 14, 1973, 693–709. Die Berechnung der Komponenten erfolgte über das öffentlich zugängliche Stata Programm „oaxaca“. Vgl. Jann, B.: OAXACA: Stata Module to Compute Decompositions of Outcome Differentials. ideas.repec.org/c/boc/bo-code/s450604.html. Erststellungsdatum 12. Mai 2005, letzte Revision 21. November 2006.

JEL Classification:
J24, J31, J71

Keywords:
Wages,
Gender wage
differentials,
Discrimination

Impressum

DIW Berlin
Mohrenstraße 58
10117 Berlin
Tel. +49-30-897 89-0
Fax +49-30-897 89-200

Herausgeber

Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
(Präsident)
Prof. Dr. Georg Meran
(Vizepräsident)
Prof. Dr. Tilman Brück
Dr. habil. Christian Dreger
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Viktor Steiner
Prof. Dr. Gert G. Wagner
Prof. Dr. Christian Wey

Redaktion

Kurt Geppert
PD Dr. Elke Holst
Carel Mohn
Vanessa von Schlippenbach
Manfred Schmidt

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.
Reklamationen können nur innerhalb
von vier Wochen nach Erscheinen des
Wochenberichts angenommen werden;
danach wird der Heftpreis berechnet.

Bezugspreis

Jahrgang Euro 180,-
Einzelheft Euro 7,-
(jeweils inkl. Mehrwertsteuer
und Versandkosten)
Abbestellungen von Abonnements
spätestens 6 Wochen
vor Jahresende
ISSN 0012-1304
Bestellung unter leserservice@diw.de

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

Walter Grützmaker GmbH & Co. KG,
Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung
– auch auszugsweise – nur mit
Quellenangabe und unter Zusendung
eines Belegexemplars an die
Stabsabteilung Kommunikation des
DIW Berlin (Kundenservice@diw.de)
zulässig.

Gedruckt auf
100 Prozent Recyclingpapier.