

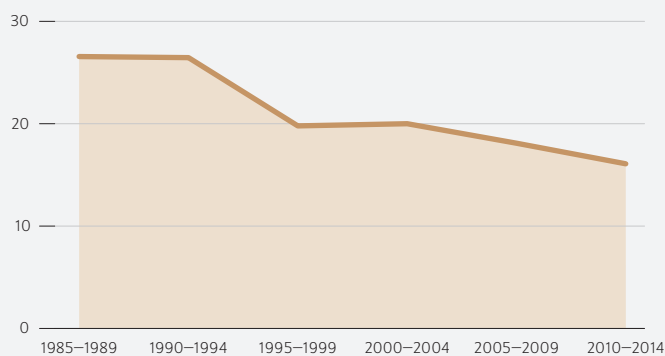
## Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen

Von Patricia Gallego Granados und Katharina Wrohlich

- Neue Auswertung von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zum Gender Pay Gap in Deutschland
- Mittlere Lohnlücke zwischen vollzeitbeschäftigten Frauen und Männern lag im Zeitraum 2010 bis 2014 bei 16 Prozent – gegenüber knapp 27 Prozent Ende der 80er-Jahre
- Gender Pay Gap steigt mit dem Alter deutlich an und ist zudem größer bei Gering- und SpitzenverdienerInnen sowie bei Beschäftigten mit Kindern
- Politik sollte bessere Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechte Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit schaffen
- Arbeitgeber sollten auf geschlechtergerechte Organisationsstrukturen hinwirken

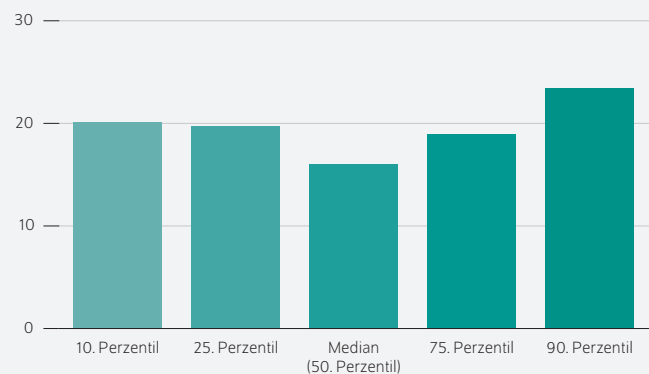
### Der mittlere Gender Pay Gap ist in den letzten Jahren um zehn Prozentpunkte gefallen. Er bleibt aber groß bei niedrigen und insbesondere bei hohen Löhnen.

Mittlerer Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte in Fünfjahresabschnitten  
Am Median, in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v32, Wellen 1985–2014 (gewichtete Zahlen).

Gender Pay Gap für Vollzeitbeschäftigte an verschiedenen Stellen der Lohnverteilung, 2010 bis 2014  
In Prozent



© DIW Berlin 2018

### ZITAT

Die Lohnlücke war mit 24 Prozent im Jahr 2014 am größten am oberen Rand der Lohnverteilung. Dies deutet auf eine „gläserne Decke“ hin – hoch bezahlte Jobs, wie zum Beispiel in Führungspositionen, werden unterdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt.

— Patricia Gallego Granados —

### MEDIATHEK



Audio-Interview mit Patricia Gallego Granados  
[www.diw.de/mediathek](http://www.diw.de/mediathek)

# Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen

Von Patricia Gallego Granados und Katharina Wrohlich

## ABSTRACT

Noch immer erhalten Frauen im Mittel geringere Löhne als Männer. Auf Basis einer neuen Auswertung von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt dieser Bericht, dass sich die mittlere Lohnlücke, der Gender Pay Gap, von Vollzeitbeschäftigten in den letzten drei Jahrzehnten deutlich reduziert hat. Im Zeitraum 2010 bis 2014 lag sie bei 16 Prozent. Die Lohnlücke ist nach wie vor an den Rändern der Lohnverteilung sowie für Personen mit Kindern höher und steigt mit dem Alter an. Dies deutet auf weiterhin bestehende Schwierigkeiten für Frauen hin, aus dem Niedriglohnsektor aufzusteigen und insbesondere Positionen im Top-Segment zu besetzen. Zudem legen die deskriptiven Befunde negative Auswirkungen der ungleichen Aufteilung der Sorgearbeit auf die Lohnentwicklung nahe. Um den Ursachen des Gender Pay Gaps entgegenzuwirken, bedarf es vielfältiger gesellschaftlicher Veränderungen. Die Politik sollte bessere Rahmenbedingungen für eine geschlechtergerechtere Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit setzen, beispielsweise durch eine Reform des Ehegattensplittings oder einen Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld. Unternehmen sind gefordert, ihre Organisationsstrukturen konsequent daraufhin auszulegen, dass Chancengleichheit von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt gegeben ist.

Die sogenannte unbereinigte statistische Lohnlücke zwischen Frauen und Männern,<sup>1</sup> also der Unterschied der durchschnittlichen Brutto-Stundenverdienste, betrug im Jahr 2017 21 Prozent.<sup>2</sup> Diese Zahl ist jährlich Anlass für den *Equal Pay Day*, der dieses Jahr am 18. März begangen wird.<sup>3</sup>

Die Ursachen für den Gender Pay Gap, der auf Basis von Stundenlöhnen berechnet wird, sind vielfältig. Ein wesentlicher Grund sind familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Phasen von Teilzeit-Erwerbstätigkeit. Diese werden hauptsächlich von Frauen wahrgenommen und wirken sich negativ auf die Löhne aus. Neben vielen weiteren Ursachen spielt auch die berufliche Segregation am Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle.<sup>4</sup> Die Folgen des Gender Pay Gaps sind gravierend. Ein im Mittel geringerer Lohn bringt nicht nur finanzielle Einbußen während der Karriere mit sich. Auch sind die Ansprüche auf Arbeitslosengeld, Lohnfortzahlungen im Krankheitsfall sowie spätere Renten- oder Pensionsansprüche geringer. Daher ist die tatsächliche Lohnlücke zwischen Frauen und Männern sowohl auf individueller als auch auf gesellschaftlicher Ebene bedeutsam.

Auf Basis einer neuen Auswertung von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP, Kasten) zeichnet dieser Bericht die Entwicklung des Gender Pay Gaps in Deutschland über den Zeitraum 1985 bis 2014 nach. Insbesondere wird hierbei auf unterschiedliche Entwicklungen für verschiedene Lohn- und Altersgruppen eingegangen. Die Befunde zeigen, dass für Vollzeitbeschäftigte die durchschnittliche Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in der ersten Hälfte der 2010er-Jahre bei rund 19 Prozent lag (Tabelle).<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Zur Diskussion der Begriffe „bereinigte“ und „unbereinigte“ Lohnlücke siehe den Eintrag Gender Pay Gap im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar, abgerufen am 26. Februar 2018). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt. In diesem Bericht werden die Begriffe Lohnlücke und Gender Pay Gap synonym verwendet.

<sup>2</sup> Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 17. März 2017: Drei Viertel des Gender Pay Gap lassen sich mit Strukturunterschieden erklären (online verfügbar).

<sup>3</sup> Siehe die Website der Kampagne Equal Pay Day (online verfügbar).

<sup>4</sup> Für eine aktuelle Studie zu den Einflussfaktoren auf den Gender Pay Gap, siehe Christina Boll und Andreas Lagemann (2018): Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Bereich und in der Privatwirtschaft – Höhe, Entwicklung 2010–2014 und Haupteinflussfaktoren. HWWI Policy Paper 107 (online verfügbar).

<sup>5</sup> Damit lag sie etwas unterhalb der durchschnittlichen Lohnlücke für alle Beschäftigten, also nicht nur Vollzeitbeschäftigte. Für diese betrug sie im selben Zeitraum 22 Prozent, siehe Statistisches Bundesamt (2017), a. a. O.

## Kasten

## Datenbasis und Methodik

Dieser Bericht basiert auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP). Das SOEP ist eine repräsentative Längsschnitterhebung der Bevölkerung in Deutschland.<sup>1</sup> Der Datensatz ist besonders gut für Berechnungen des Gender Pay Gaps geeignet, da er detaillierte Informationen zu Brutto-Stundenverdiensten und zur wöchentlichen Arbeitszeit beinhaltet.

Zur Berechnung der Lohnlücke werden Beobachtungen von abhängig beschäftigten Personen im Alter zwischen 20 und 55 Jahren aus den Jahren 1985 bis 2014 verwendet. Beobachtungen aus Ostdeutschland werden erst ab 1990 einbezogen. Selbständige, Personen in Ausbildung und Nicht-Beschäftigte werden bei der Untersuchung nicht berücksichtigt. Hierbei werden jeweils Zeiträume von fünf Jahren zusammengefasst, um langfristige Entwicklungen nachzuzeichnen.<sup>2</sup>

Darüber hinaus bezieht sich die Analyse ausschließlich auf Vollzeitbeschäftigte. Als Vollzeitbeschäftigte werden Personen mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von durchschnittlich mindestens 30 Wochenstunden verstanden. Die Literatur hat gezeigt, dass Teilzeitbeschäftigte im Schnitt niedrigere Löhne als Vollzeitbeschäftigte erhalten und dass Frauen eine große Mehrheit aller Teilzeitbeschäftigten darstellen.<sup>3</sup> Zudem ist die Anzahl an Teilzeitbeschäftigten in Deutschland über die letzten Jahrzehnte stark gestiegen. Um die Entwicklung des Gender Pay Gaps von anderen Entwicklungen am Arbeitsmarkt, wie etwa dem starken Anstieg der Teilzeitbeschäftigung, getrennt betrachten zu können, ist diese Analyse auf Vollzeitbeschäftigte beschränkt.

Zur Berechnung des Gender Pay Gaps werden zunächst die Bruttomonatsverdienste durch die Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden geteilt. Diese Bruttostundenverdienste werden im Anschluss logarithmiert. Der Unterschied zwischen den logarithmierten Bruttostundenverdiensten von Männern und Frauen kann als Gender Pay Gap in Prozent interpretiert werden.

<sup>1</sup> Für eine Einführung, siehe Gert. G Wagner et al. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). ASIA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 2 (4), 301–328.

<sup>2</sup> Die aktuellsten Daten im SOEP liegen für das Jahr 2016 vor. Durch die Zusammenfassung in Fünfjahresschritten endet der Analysezeitraum im Jahr 2014.

<sup>3</sup> OECD (2010): How Good is Part-Time Work? In: Employment Outlook 2010. Paris, 211–266 (online verfügbar).

## Lohnlücke bei mittleren Löhnen kleiner als bei niedrigen und hohen Löhnen

Während der durchschnittliche Gender Pay Gap den gemittelten Lohnunterschied über alle Gehaltsklassen hinweg angibt, zeigen sich deutlich unterschiedliche Lohnlücken für niedrige, mittlere und hohe Einkommen. Hierzu werden verschiedene Stellen der Einkommensverteilung von Frauen und Männern separat betrachtet.

Tabelle

### Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten in Deutschland für verschiedene Perzentile der Lohnverteilung, 1985 bis 2014

In Prozent

	Durchschnitt	10. Perzentil	25. Perzentil	Median (50. Perzentil)	75. Perzentil	90. Perzentil
1985–1989 <sup>1</sup>	29,7	32,6	29,7	26,6	25,6	29,8
1990–1994	29,8	33,6	34,6	26,5	27,0	28,6
1995–1999	21,7	22,9	18,1	19,8	21,1	24,9
2000–2004	22,8	25,1	22,8	20,0	20,5	26,0
2005–2009	20,5	22,4	22,9	18,1	18,6	19,1
2010–2014	19,1	20,1	19,8	16,1	19,0	23,5

<sup>1</sup> Für diese Jahre beziehen sich die Werte nur auf Westdeutschland.

Lesehilfe: Das 10. Perzentil der Lohnverteilung ist derjenige Lohn, für den zehn Prozent der Löhne geringer sind und 90 Prozent der Löhne höher.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v32, Wellen 1985–2014 (gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2018

Der Gender Pay Gap hat sich in Deutschland seit 1985 deutlich verringert, bleibt aber für niedrige und insbesondere für hohe Einkommen groß.

Der Medianlohn gibt hierbei die statistische Mitte der Lohnverteilung an – genau die Hälfte der Frauen (Männer) hat im Betrachtungszeitraum einen höheren beziehungsweise niedrigeren Lohn erhalten.<sup>6</sup> Betrachtet man den Medianlohn, so lag die sogenannte mittlere Lohnlücke etwas unterhalb der durchschnittlichen Lohnlücke, nämlich bei 16 Prozent (Abbildung 1).<sup>7</sup>

Damit ist die mittlere Lohnlücke auch deutlich niedriger als die Lohnlücke im unteren Bereich der Lohnverteilung: Betrachtet man das zehnte Perzentil der Lohnverteilung – also denjenigen Wert, für den zehn Prozent der Löhne darunter liegen und 90 Prozent der Löhne darüber – so lag die Lohnlücke bei 20 Prozent; am 25. Perzentil lag sie bei 20 Prozent. Auch im oberen Bereich der Lohnverteilung lag die Lohnlücke höher als in der Mitte: Am 75. Perzentil betrug die Lücke 19 Prozent und am höchsten war die Lohnlücke mit rund 24 Prozent bei den höchsten Löhnen – am 90. Perzentil (Abbildung 1).

Der Gender Pay Gap ist in der Mitte der Lohnverteilung somit niedriger als an den Rändern. Dieser Befund eines U-förmigen Verlaufs über die Lohnverteilung (Abbildung 1) wurde in der Literatur bereits häufiger festgestellt und wird oft als *Glass Ceiling* (gläserne Decke) beziehungsweise *Sticky Floor* (klebriger Boden) bezeichnet.<sup>8</sup> Der Befund eines *Sticky Floors*, also ein größerer Gender Pay Gap für niedrige

<sup>6</sup> Zur Begriffsklärung des Medians siehe auch den Eintrag im Glossar des DIW Berlin zum Stichwort „Medianeinkommen“ (online verfügbar).

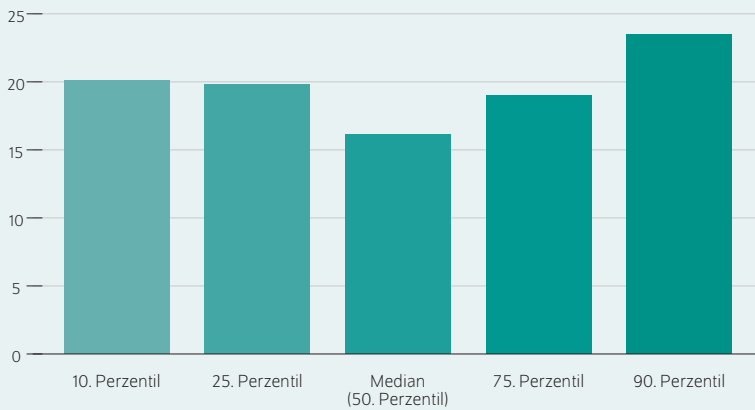
<sup>7</sup> Weitere Auswertungen für Deutschland auf Basis administrativer Daten kommen zu einem vergleichbaren Ergebnis. Vgl. Alexandra Fedorets (2015): Job tasks, wage formation and occupational mobility. Dissertation, Humboldt Universität zu Berlin (online verfügbar).

<sup>8</sup> Siehe dazu z. B. James Albrecht, Anders Björklund und Susann Vroman (2003): Is there a glass ceiling in Sweden? *Journal of Labor Economics*, 21 (1), 145–177; 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. *Industrial and Labor Relations Review*, 60 (2), 163–186; Louis N. Christophides, Alexandros Polycarpou und Konstantinos Vrachimis (2013): Gender wage gaps, 'sticky floors' and 'glass ceilings' in Europe. *Labour Economics* 21, 86–102.

Abbildung 1

### Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten an verschiedenen Stellen der Lohnverteilung, 2010 bis 2014

In Prozent



Lesehilfe: Das 10. Perzentil der Lohnverteilung ist derjenige Lohn, für den zehn Prozent der Löhne geringer sind und 90 Prozent der Löhne höher.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v32, Wellen 2010 bis 2014 (gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2018

Der Gender Pay Gap war in den Jahren 2010-2014 stärker ausgeprägt für niedrige und höhere Löhne. Am größten war der Gender Pay Gap im obersten Bereich der Lohnverteilung.

Löhne, deutet darauf hin, dass Jobs im Niedriglohnssektor überdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt werden. *Glass Ceilings* deuten hingegen darauf hin, dass sehr gut bezahlte Jobs, wie beispielsweise Führungspositionen in großen Unternehmen, unterdurchschnittlich häufig von Frauen ausgeübt werden.<sup>9</sup> Dieser U-förmige Verlauf des Gender Pay Gaps über die Lohnverteilung wurde auch für die USA und andere Länder nachgewiesen.<sup>10</sup> Teilweise sind die Unterschiede insbesondere zwischen dem Gender Pay Gap bei hohen im Vergleich zu mittleren Löhnen noch stärker ausgeprägt als in Deutschland.<sup>11</sup>

### Lohnlücke hat sich in den vergangenen 30 Jahren deutlich reduziert

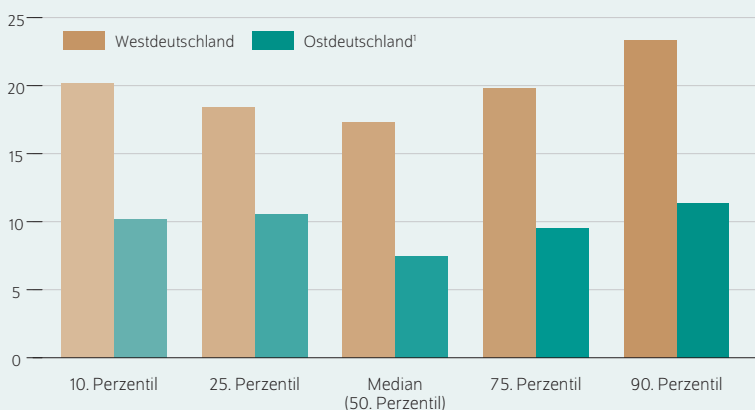
Ein Vergleich des Gender Pay Gaps über die Zeit zeigt, dass er in den letzten drei Jahrzehnten deutlich gesunken ist. In der zweiten Hälfte der 1980er-Jahre betrug die mittlere Lohnlücke noch rund 27 Prozent – das waren über zehn Prozentpunkte mehr als in der ersten Hälfte der 2010er Jahre (Tabelle). Der Rückgang des Gender Pay Gaps in den letzten 30 Jahren hängt unter anderem mit der Entwicklung der schulischen und beruflichen Bildung von Frauen zusammen. In den letzten drei Jahrzehnten hat beispielsweise der Anteil der Frauen mit Universitätsabschluss deutlich zugenommen und liegt für jüngere Kohorten mit dem für Männer gleichauf.<sup>12</sup>

Die Lohnlücke in der unteren Hälfte der Lohnverteilung ist in etwa in derselben Größenordnung zurückgegangen wie in der Mitte der Lohnverteilung: am zehnten Perzentil von 32 auf 20 Prozent und am 25. Perzentil von 30 auf 20 Prozent. In der oberen Hälfte der Lohnverteilung sank die Lohnlücke jedoch weniger stark, und zwar von 26 auf 19 Prozent am 75. Perzentil und von 30 auf 24 Prozent am 90. Perzentil. Dies zeigt, dass offensichtlich das Problem der *Sticky Floors* in Deutschland über die Zeit abgenommen hat – zumindest für Vollzeitbeschäftigte – während das Phänomen der gläsernen Decke nach wie vor stark ausgeprägt ist.<sup>13</sup> Ein deutlich geringerer Rückgang des Gender Pay Gaps am oberen Ende der Lohnverteilung wurde auch für die USA nachgewiesen.<sup>14</sup>

Abbildung 2

### Gender Pay Gap bei Vollzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland an verschiedenen Stellen der Lohnverteilung, 2010 bis 2014

In Prozent



1 Inklusive Berlin

Lesehilfe: Das 10. Perzentil der Lohnverteilung ist derjenige Lohn, für den zehn Prozent der Löhne geringer sind und 90 Prozent der Löhne höher.

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v32, Wellen 2010 bis 2014 (gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2018

Der Gender Pay Gap war in den Jahren 2010 bis 2014 in Ostdeutschland deutlich geringer als in Westdeutschland.

<sup>9</sup> Vergleiche hierzu z. B. Elke Holst und Katharina Wrohlich (2018): Spitzengremien großer Unternehmen: Geschlechterquote für Aufsichtsräte greift, in Vorständen herrscht beinahe Stillstand. DIW Wochenbericht Nr 1+2 2018, 3–17 (online verfügbar).

<sup>10</sup> Für die USA, siehe z. B. Francine Blau und Lawrence Kahn (2017): The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Sources. *Journal of Economic Literature* 55 (3), 789–865.

<sup>11</sup> So haben beispielsweise Dänemark und Finnland zwar deutlich niedrigere durchschnittliche Gender Pay Gaps als Deutschland, jedoch sind die Gender Pay Gaps für höhere Löhne in diesen Ländern ebenfalls sehr groß, siehe Christophides, Polycarpou und Vrachimis (2013), a. a. O.

<sup>12</sup> Vgl. dazu Statistisches Bundesamt (2018): Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse des Mikrozensus 2016. Wiesbaden (online verfügbar). Zudem haben Studien gezeigt, dass der technische Fortschritt der letzten Jahrzehnte dazu geführt hat, dass mehr Nicht-Routine Tätigkeiten mit höheren kognitiven Anforderungen gefragt sind. Diese Art von Jobs wurde überproportional häufig von Frauen besetzt. Vgl. dazu Sandra Black und Alexandra Spitz-Oener (2010): Technological Change and the Skill Content of Women's Work. *Review of Economics and Statistics* 92 (1), 187–194.

<sup>13</sup> Vgl. hierzu auch Elke Holst und Martin Friedrich (2017): Führungskräfte-Monitor 2017. DIW Politikberatung kompakt Nr. 121 (online verfügbar); sowie Elke Holst und Anne Busch (2009): Der „Gender Pay Gap“ in Führungspositionen der Privatwirtschaft in Deutschland. SOEPPapers Nr. 169 (online verfügbar).

<sup>14</sup> Vgl. Blau und Kahn (2017), a. a. O.

### Erhebliche Unterschiede zwischen Ost und West

Ein Vergleich des Gender Pay Gaps zwischen Ost- und Westdeutschland zeigt ebenfalls erhebliche Unterschiede auf. Während die mittlere Lohnlücke von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland in den Jahren 2010 bis 2014 rund 17 Prozent betrug, so lag sie in Ostdeutschland zehn Prozentpunkte niedriger – bei nur sieben Prozent (Abbildung 2). Aber auch in Ostdeutschland zeigt sich das Phänomen, dass die Lohnlücke am unteren und am oberen Ende der Lohnverteilung mit etwa zehn beziehungsweise elf Prozent größer ist als in der Mitte.

Die Entwicklung des mittleren Gender Pay Gaps in den letzten 25 bis 30 Jahren verlief in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich. In Westdeutschland kann ein so gut wie kontinuierlicher Rückgang des Gender Pay Gaps unter Vollzeitbeschäftigten verzeichnet werden (Abbildung 3). In den Jahren 1985 bis 1990 betrug der mittlere Gender Pay Gap in Westdeutschland knapp 27 Prozent und sank bis zu den Jahren 2010 bis 2014 auf 17 Prozent.

In Ostdeutschland lag die Lohnlücke in der ersten Hälfte der 90er-Jahre bei knapp 14 Prozent und sank dann in der zweiten Hälfte der 90er-Jahre auf nur knapp zwei Prozent. Dies ist allerdings nicht auf eine Verbesserung der Chancen von Frauen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt zurückzuführen. Vielmehr ist dies das Resultat gravierender Selektionseffekte am Arbeitsmarkt, die durch den Transformationsprozess nach der Wende verursacht wurden. Viele, vor allem gering qualifizierte Frauen waren in den 90er-Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Arbeitslosenquote von Frauen stieg deutlich stärker als die von Männern. Diese Entwicklungen haben zu einer Verringerung des Gender Pay Gaps in Ostdeutschland geführt.<sup>15</sup> Mit zunehmender Erholung des ostdeutschen Arbeitsmarktes stieg auch der Gender Pay Gap in den Jahren ab 2000 auch wieder an, auf 7,5 Prozent in der ersten Hälfte der 2010er-Jahre (Abbildung 3).

### Junge Frauen haben die geringste Lohnlücke

Die Lohnlücke unterscheidet sich nicht nur zwischen Ost und West oder nach Höhe des Stundenlohns, sondern auch deutlich zwischen einzelnen Altersgruppen.<sup>16</sup> Am niedrigsten ist die Lohnlücke für junge Beschäftigte im Alter von 20 bis 29 Jahren (Abbildung 4). Für diese Gruppe betrug sie gegen Ende des Beobachtungszeitraums in Westdeutschland weniger als fünf Prozent. Bei Beschäftigten im Alter von 30 bis 39 betrug sie zehn Prozent und bei Beschäftigten im Alter von 40 bis 49 Jahren betrug sie über 20 Prozent.<sup>17</sup>

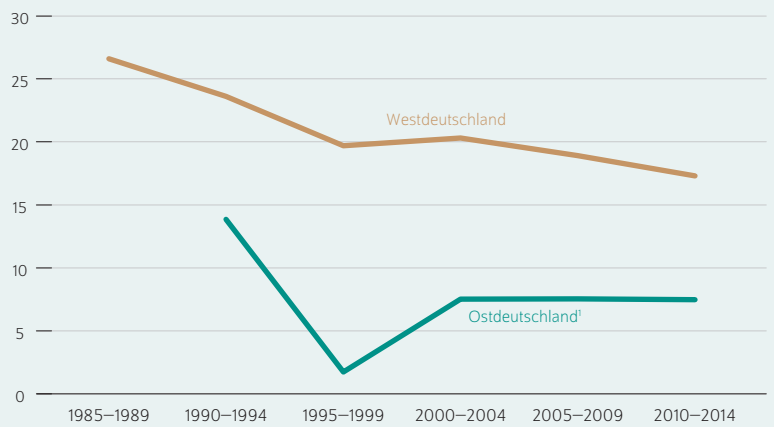
<sup>15</sup> Vgl. hierzu Jennifer Hunt (2002): The transition in East Germany: When is a ten-point fall in the gender wage gap bad news? *Journal of Labour Economics* 20, 148–169; sowie Rachel A. Rosenfeld, Heike Trappe und Janet C. Gornick (2004): Gender and Work in Germany: Before and After Reunification. *Annual Review of Sociology* 30, 103–124.

<sup>16</sup> Die Analyse der Lohnlücke getrennt nach Altersgruppen wird im Folgenden nur für Westdeutschland durchgeführt, da die oben beschriebenen Selektionseffekte in Ostdeutschland die Interpretation der Ergebnisse erschweren.

<sup>17</sup> Zu vergleichbaren Ergebnissen kommt das Statistische Bundesamt in Analysen auf Basis der Verdienststrukturerhebung. Vgl. Statistisches Bundesamt (2013): Frauenverdienste–Männerverdienste: Wie groß ist der Abstand wirklich? (online verfügbar).

Abbildung 3

### Entwicklung des mittleren Gender Pay Gaps bei Vollzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland, 1985 bis 2014 In Prozent



1 Inklusive Berlin

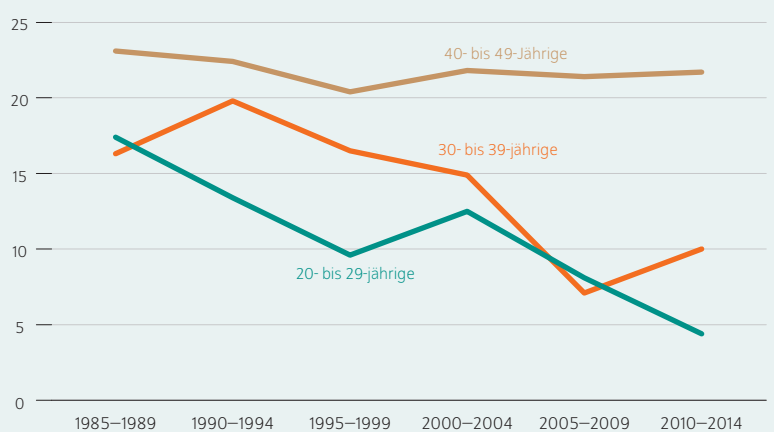
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v32, Wellen 1985–2014 (gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2018

Während der mittlere Gender Pay Gap in Westdeutschland kontinuierlich zurückgegangen ist, bleibt er in Ostdeutschland seit dem Jahr 2000 konstant auf niedrigerem Niveau.

Abbildung 4

### Entwicklung des mittleren Gender Pay Gaps bei Vollzeitbeschäftigten nach Altersgruppen in Westdeutschland, 1985 bis 2014 In Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v32, Wellen 1985–2014 (gewichtete Zahlen).

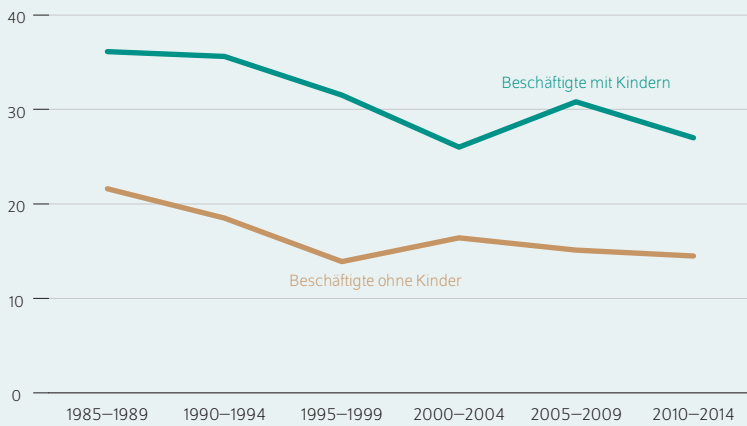
© DIW Berlin 2018

Der mittlere Gender Pay Gap hat sich vor allem für jüngere Frauen reduziert. Für 40- bis 49-Jährige blieb der Gender Pay Gap auf hohem Niveau konstant.

Abbildung 5

### Entwicklung des mittleren Gender Pay Gaps bei Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Kinder (unter 16 Jahren) in Westdeutschland, 1985 bis 2014

In Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v32, Wellen 1985–2014 (gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2018

Für Vollzeitbeschäftigte ohne Kinder liegt der Gender Pay Gap deutlich niedriger als für Beschäftigte mit Kindern.

Zudem verlief die Entwicklung in den letzten 30 Jahren für die drei Altersgruppen sehr unterschiedlich (Abbildung 4). Für die jüngste Altersgruppe hat sich die mittlere Lohnlücke am stärksten reduziert, und zwar von 17 auf vier Prozent. Auch für die Altersgruppe von 30 bis 39 Jahren hat sich die mittlere Lohnlücke verringert, von 16 auf zehn Prozent, wenn auch nicht ganz so stark wie für Beschäftigte der jüngeren Altersgruppe. So gut wie gar nicht verändert hat sich die Lohnlücke in der Gruppe der 40- bis 49-Jährigen. Sie betrug in den Jahren 1985 bis 1989 23 Prozent. Zum Ende des Beobachtungszeitraums (2010 bis 2014) betrug sie knapp 22 Prozent.

Dass der Gender Pay Gap in der jüngsten Altersgruppe am deutlichsten gesunken ist, ist vermutlich zu einem großen Teil auf die Annäherung der Bildungskarrieren von Männern und Frauen zurückzuführen.<sup>18</sup> Zwar gibt es immer noch eine stark ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt,<sup>19</sup> diese scheint sich jedoch zu Beginn des Berufslebens noch nicht stark auf die Löhne auszuwirken.

Für die Altersgruppe der 30- bis 39-Jährigen hat sich der Gender Pay Gap verringert, aber nicht ganz so stark wie für die jüngste Altersgruppe. Die Auswirkungen von familienbedingten Auszeiten, beziehungsweise Phasen von Teilzeiterwerbstätigkeit und die daraus folgenden

geringeren Chancen auf Beförderung, machen sich in dieser Altersgruppe nach wie vor bemerkbar. Allerdings ist diese Lohnlücke nur auf Basis tatsächlich beobachteter Löhne berechnet: All diejenigen Frauen in dieser Altersgruppe, die zum Beispiel aufgrund familiärer Verpflichtungen nicht erwerbstätig oder teilzeit-erwerbstätig sind – und eventuell niedrigere Löhne haben beziehungsweise hätten – sind in diesen Berechnungen nicht berücksichtigt. Würde man mittels statistischer Methoden – die für die Selektion in Vollzeit-Erwerbstätigkeit kontrollieren – alle Frauen in die Analyse mit einbeziehen, wäre der so berechnete Gender Pay Gap deutlich größer.<sup>20</sup>

Für die Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen hat sich der Gender Pay Gap in den letzten 30 Jahren in Westdeutschland so gut wie gar nicht verändert. Auf den ersten Blick erscheint dies angesichts des starken Rückgangs des Gender Pay Gaps in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen verwunderlich. Zu vermuten ist jedoch, dass der Unterschied zwischen dem Gender Pay Gap der 30- bis 39-Jährigen und dem der 40- bis 49-Jährigen – zumindest teilweise – an der oben beschriebenen Selektion von Frauen in den Arbeitsmarkt liegt. In der Altersgruppe der 40- bis 49-Jährigen sind vermutlich etliche Frauen vertreten, die nach längeren Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit oder Teilzeitbeschäftigung wieder eine Vollzeit-Tätigkeit aufgenommen haben – mit entsprechenden Lohnneinbußen. Diese Frauen sind in der Gruppe der 30- bis 39-Jährigen nicht vertreten.

### Gender Pay Gap für Beschäftigte mit Kindern größer

Im Allgemeinen ist der Gender Pay Gap für Beschäftigte mit Kindern größer als für Beschäftigte ohne Kinder (Abbildung 5). Dies liegt insbesondere an den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen beziehungsweise Phasen von Teilzeitarbeit. Der mittlere Gender Pay Gap von Vollzeitbeschäftigten mit Kindern unter 16 Jahren lag in Westdeutschland in den Jahren 2010–2014 mit 27 Prozent fast doppelt so hoch wie der Gender Pay Gap von Beschäftigten ohne Kinder (14,5 Prozent).<sup>21</sup>

### Schlussfolgerungen

Der Gender Pay Gap unter Vollzeitbeschäftigten hat sich in den vergangenen 30 Jahren deutlich verringert. Betrug die mittlere Lohnlücke zwischen Frauen und Männern in der zweiten Hälfte der 80er-Jahre noch 27 Prozent, ist sie in der ersten Hälfte der 2010er-Jahre auf 16 Prozent gesunken. Allerdings ist die Lohnlücke sowohl am unteren als auch am oberen Rand der Lohnverteilung größer als in der Mitte: Im Niedriglohnbereich lag die Lohnlücke im Zeitraum 2010 bis

<sup>18</sup> Vgl. dazu Statistisches Bundesamt (2018), a. a. O.

<sup>19</sup> Vgl. z. B. Katharina Wrohlich und Aline Zucco (2017): Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich, DIW Wochenbericht Nr. 43, 955–961 (online verfügbar).

<sup>20</sup> Vgl. dazu Martin Biewen, Bernd Fitzenberger und Jakob de Lazzar (2017): Rising Wage Inequality in Germany: Increasing Heterogeneity and Changing Selection into Full-Time Work. IZA Discussion Papers No. 11072 (online verfügbar); sowie Claudia Olivetti und Barbara Petrongolo (2008): Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. *Journal of Labor Economics* 26 (4), 621–654.

<sup>21</sup> Hierbei ist zu beachten, dass in der Gruppe der Beschäftigten ohne Kinder unter 16 Jahren auch diejenigen Frauen und Männer berücksichtigt sind, die eventuell ältere Kinder haben.

2014 bei 20 Prozent, im Bereich der Top-VerdienerInnen sogar bei 24 Prozent. Zudem zeigen die Auswertungen nach wie vor große Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Zuletzt war die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Ostdeutschland mit etwa sieben Prozent nicht einmal halb so groß wie in Westdeutschland (17 Prozent).

Die bisherige empirische Literatur zu den Ursachen der Lohnlücke hat immer wieder auf die besondere Bedeutung von familienbedingten Erwerbsunterbrechungen hingewiesen.<sup>22</sup> Anhaltspunkte dafür finden sich auch in dieser deskriptiven Auswertung. Zum einen zeigt sich, dass der Gender Pay Gap mit dem Alter deutlich ansteigt. Zum anderen ist der Gender Pay Gap unter Beschäftigten mit Kindern deutlich größer als bei Beschäftigten ohne Kinder.

Der Gender Pay Gap hat – neben den familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und der ungleichen Aufteilung von unbezahlter Sorgearbeit im Allgemeinen – jedoch auch

viele andere, komplexe Ursachen: So spielen geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt und ungleiche Aufstiegschancen von Frauen und Männern eine Rolle. Zudem sind gesellschaftliche Zuschreibungen von typisch männlichen und typisch weiblichen Fähigkeiten – und insbesondere die Bewertung typisch männlicher und weiblicher Tätigkeiten – von Bedeutung.

Um den Gender Pay Gap in Deutschland zu verringern, sind daher viele Akteure gefragt. Zum einen muss die Politik bessere Rahmenbedingungen setzen für die geschlechtergerechte Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit. Dies kann zum Beispiel durch einen Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld oder durch den Abbau von Erwerbshemmnissen wie dem Ehegattensplitting erreicht werden. Zum anderen sind auch Unternehmen gefordert, ihre Organisationsstrukturen und Arbeitsbewertungsverfahren konsequent in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit zu hinterfragen und gegebenenfalls zu verändern.

---

**22** Vgl. z. B. Jerome Adda, Christian Dustmann und Katrien Stevens (2017): The Career Costs of Children. *Journal of Political Economy* 125 (2), 293–337. Eine Analyse auf Basis des SOEP findet sich bei Christina Boll (2010): Lohnleinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. *Wirtschaftsdienst* 90 (10), 700–702.

**Patricia Gallego Granados** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Staat am DIW Berlin | [pgallego@diw.de](mailto:pgallego@diw.de)

**Katharina Wrohlich** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Gender Studies des DIW Berlin | [kwrohlich@diw.de](mailto:kwrohlich@diw.de)

**JEL:** J16, J31

**Keywords:** Gender Pay Gap, Wage Distribution

## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://www.diw.de)

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

85. Jahrgang

### 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. Stefan Liebig;

Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Johanna Möllerström, Ph.D.; Prof. Karsten

Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp; Prof. Dr. C. Katharina Spieß

### Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

### Lektorat

Dr. Alexandra Fedorets; Dr. Simon Junker

### Redaktion

Renate Bogdanovic; Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner;

Claudia Cohnen-Beck; Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann;

Matthias Laugwitz; Markus Reiniger; Dr. Alexander Zerrahn

### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

### Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

### Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

### Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

### Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit

Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den

Kundenservice des DIW Berlin zulässig ([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter [www.diw.de/newsletter](http://www.diw.de/newsletter)