



99 Bericht von Clara Schäper, Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich

Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an

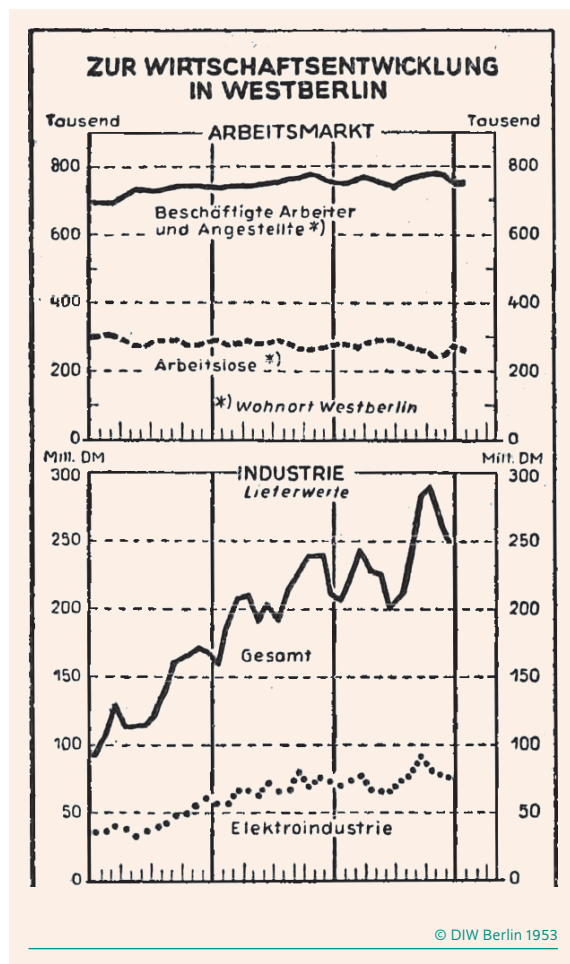
- Gender Pay Gap und Gender Care Gap entwickeln sich im Lebensverlauf ähnlich
- Frauen leisten deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit, nehmen länger Elternzeit und arbeiten danach häufiger in Teilzeit
- Politik sollte beide Gaps gleichzeitig angehen, indem Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung des Elterngeldes gesetzt sowie das Ehegattensplitting und die Minijobs reformiert werden

106 Interview mit Clara Schäper

108 Kommentar von Claudia Kemfert

Erneuerbare Energien in Bayern: Im Wahlkampf stirbt die Wahrheit

Westberliner Wirtschaftslage Mitte Februar 1953



Ebenso wie in den Vorjahren wurde der winterliche Höhepunkt der Arbeitslosigkeit auch in diesem Jahr Mitte Januar erreicht. Die seither bis Mitte Februar festzustellende Abnahme der Arbeitslosenzahl um rd. 11 500 auf rd. 258 800 Personen ist erheblich höher als in der gleichen Periode der Vorjahre. Dieses relativ günstige Ergebnis ist — abgesehen von statistischen Bereinigungen — in erster Linie eine Folge der offenbar ungewöhnlich früh einsetzenden Saisonbelebung in der Bekleidungsindustrie.

Die aus der noch immer hohen Arbeitslosigkeit sich ergebenden Probleme wurden in den letzten Wochen durch das sprunghafte Ansteigen der aus Mitteldeutschland und Ost-Berlin nach West-Berlin flutenden Flüchtlingsströme überschattet und verschärft. Während im Jahr 1952 sich rd. 118 000 Flüchtlinge in West-Berlin meldeten (davon rd. 13 000 im ersten Vierteljahr), wurden im Januar und Februar 1953 fast 65 000 Flüchtlinge gezählt. Bei Anhalten des gegenwärtigen Zustroms ist im ersten Vierteljahr 1953 mit 90 000 bis 100 000 Flüchtlingen zu rechnen. Die Erkenntnis, daß die Insel West-Berlin von einem derart starken Zustrom überflutet wird, ist in einer entsprechend bezeichneten Denkschrift des Senators für das Sozialwesen nachdrücklich belegt worden und hat zu einer verstärkten Hilfeleistung der Länderregierungen und der Bundesregierung geführt.

Aus dem Wochenbericht Nr. 9 vom 27. Februar 1953

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e. V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

www.diw.de

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

90. Jahrgang 1. März 2023

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso; Sabine Fiedler; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.; Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos; Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Lukas Menkhoff; Prof. Karsten Neuhoﬀ, Ph.D.; Prof. Dr. Carsten Schröder; Prof. Dr. Katharina Wrohlich

Chefredaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Claudia Cohnen-Beck; Sebastian Kollmann; Kristina van Deuverden

Lektorat

Dr. Daniel Graeber

Redaktion

Rebecca Buhner; Dr. Hella Engerer; Ulrike Fokken; Petra Jasper; Kevin Kunze; Sandra Tubik

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

leserservice@diw.de

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

Gestaltung

Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, Eva Kretschmer, 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).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter www.diw.de/newsletter

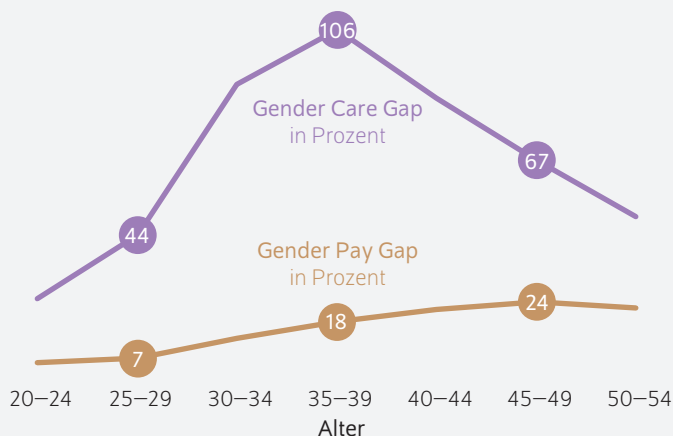
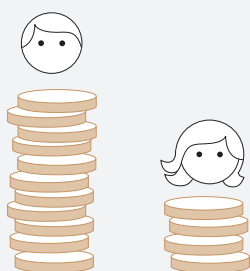
Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an

Von Clara Schäper, Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich

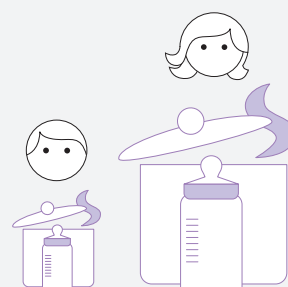
- Gender Pay Gap und Gender Care Gap entwickeln sich im Lebensverlauf ähnlich
- Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigen, dass auch der Gender Care Gap bis zum mittleren Alter zunimmt
- Frauen leisten ab der Familiengründung deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit, nehmen länger Elternzeit und arbeiten danach deutlich häufiger in Teilzeit
- Gender Pay Gap und Gender Care Gap sind in Ostdeutschland geringer als in Westdeutschland
- Politik sollte beide Gaps gleichzeitig angehen, indem Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung des Elterngeldes gesetzt sowie das Ehegattensplitting und die Minijobs reformiert werden

Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen beide bis zum mittleren Lebensalter stark an

Gender Pay Gap: Differenz der Stundenlöhne zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zum Stundenlohn der Männer.



Gender Care Gap: Differenz der täglichen unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern im Verhältnis zur Sorgearbeit der Männer.



Quellen: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Abhängig Beschäftigte.

© DIW Berlin 2023

ZITAT

Ab einem Alter von 40 Jahren sinkt der Gender Care Gap, während der Gender Pay Gap konstant hoch bleibt. Obwohl sich also die Belastung mit Sorgearbeit wieder etwas angleicht, besteht ein langfristiger Effekt für die ungleiche Verteilung der Lohneinkünfte.

— Clara Schäper —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Clara Schäper
www.diw.de/mediathek

Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an

Von Clara Schäper, Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich

ABSTRACT

Der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, beträgt in Deutschland nach wie vor 18 Prozent. Dieser Durchschnittswert ist allerdings nicht für alle Beschäftigten gleich. Große Unterschiede finden sich insbesondere nach dem Alter: Ab einem Alter von 30 Jahren steigt der Gender Pay Gap stark an und bleibt bis zum Ende des Erwerbslebens mit über 20 Prozent konstant hoch. Damit in engem Zusammenhang steht der Gender Care Gap, also der Unterschied in der unbezahlten Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern. Auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zeigt dieser Bericht, dass auch der Gender Care Gap im mittleren Alter zunimmt: Frauen zwischen 35 und 39 Jahren leisten mit rund neun Stunden pro Tag mehr als doppelt so viel Care-Arbeit wie gleichaltrige Männer. Die Phase der Familiengründung bleibt sowohl für die Zeitverwendung als auch für die Lohnentwicklung vieler Frauen somit einschneidend. Will die Politik hieran etwas ändern, muss sie Anreize für eine gleichmäßigere Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern schaffen. Ein Ansatzpunkt ist eine Ausweitung der Partnermonate beim Elterngeld. Überfällig ist zudem eine Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs.

Der Gender Pay Gap¹, also der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen, betrug nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes im Jahr 2022 – wie schon im Jahr zuvor – 18 Prozent.² Dieser im internationalen Vergleich relativ hohe Gender Pay Gap³ ist jedoch nicht für alle Beschäftigten gleich. Er unterscheidet sich vielmehr sehr stark, beispielsweise nach Region. So gibt das Statistische Bundesamt für Westdeutschland einen Gender Pay Gap von 19 Prozent an, in Ostdeutschland beträgt er hingegen nur sieben Prozent.⁴

Gender Pay Gap nimmt ab dem Alter von 30 Jahren stark zu

Des Weiteren unterscheidet sich der Gender Pay Gap sehr stark nach Altersgruppen.⁵ Wie Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (Kasten) zeigen, ist der Gender Pay Gap bei den 20- bis 30-Jährigen noch nicht sehr ausgeprägt. Zwar liegen die durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Frauen auch in dieser Altersgruppe etwas unter denen der Männer, aber beide Gruppen verzeichnen in diesem Alter ein ähnliches Lohnwachstum. Ab dem Alter von 30 Jahren jedoch steigt der Gender Pay Gap stark an, da ab diesem Zeitpunkt die durchschnittlichen Brutto-Stundenlöhne der Frauen kaum noch zunehmen, während für Männer bis zum Alter von 40 Jahren ein hohes Lohnwachstum zu verzeichnen ist (Abbildung 1).

Der Gender Pay Gap beträgt in der Gruppe der 20- bis 30-Jährigen demnach etwa sieben Prozent. Danach steigt er aber stark und erreicht im Alter ab 40 Jahren über 22 Prozent. Auf diesem hohen Niveau verbleibt er dann bis zum Ende

¹ Zur Diskussion des Begriffs siehe den Eintrag Gender Pay Gap im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar, abgerufen am 10. Februar 2023). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

² Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 30. Januar 2023 (online verfügbar).

³ Julia Schmieder und Katharina Wrohlich (2021): Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. DIW Wochenbericht Nr. 9, 141–147 (online verfügbar).

⁴ Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes vom 30. Januar 2023 (online verfügbar).

⁵ Annekatrin Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145 (online verfügbar).

des Erwerbslebens (Abbildung 2). Empirische Studien haben gezeigt, dass sich dieses Muster seit Anfang der 1990er Jahre nicht verändert hat.⁶

Als einer der wesentlichen Gründe für diese Entwicklung des Gender Pay Gaps über den Lebensverlauf, der nicht zufällig zum Zeitpunkt des durchschnittlichen Alters bei Geburt des ersten Kindes stark steigt, wird häufig die ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen genannt.⁷ Mit der Geburt eines Kindes haben Frauen deutlich häufiger als Männer familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit. Beides beeinflusst auch den Stundenlohn negativ.⁸

Gender Care Gap steigt ebenfalls im Alter von 25 bis 35 Jahren stark an

Neben dem Gender Pay Gap, über den zuletzt immer mehr in den Medien berichtet wurde,⁹ erhielt in den letzten Jahren auch das Konzept des Gender Care Gaps¹⁰ international, aber auch in Deutschland mehr Aufmerksamkeit.¹¹

Der Gender Care Gap misst die Lücke in der Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit, auch Care-Arbeit genannt (Kasten). Unbezahlte Sorgearbeit bezieht sich dabei auf alle unbezahlten Dienstleistungen, die innerhalb eines Haushalts für dessen Mitglieder oder für pflegebedürftige Personen außerhalb des Haushaltes erbracht werden. In Deutschland leisten Frauen im Durchschnitt etwa eineinhalbmals so viel unbezahlte Sorgearbeit wie Männer – der Gender Care Gap beträgt demnach im Durchschnitt über die Gesamtbevölkerung gut 50 Prozent.¹² Im weltweiten Vergleich belegt Deutschland damit einen mittleren Rang.¹³

⁶ Annekatrin Schrenker und Katharina Wrohlich (2022): Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei den Jüngeren gesunken. DIW Wochenbericht Nr. 9, 149–154 (online verfügbar).

⁷ Schrenker und Zucco (2020), a. a. O.

⁸ Die Auswirkungen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen für Mütter sind bislang gut erforscht. Vgl. beispielsweise Henrik Kleven et al. (2019): Child penalties across countries: Evidence and explanations. AEA Papers and Proceedings. Vol. 109. 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association (online verfügbar); Jonas Jessen (2022): Culture, Children and Couple Gender Inequality. European Economic Review, 150, 104310 (online verfügbar); Corinna Frodermann, Katharina Wrohlich und Aline Zucco (2023): Parental Leave Policy and Long-run Earnings of Mothers. Labour Economics, 80, 102296 (online verfügbar).

⁹ Schmieder und Wrohlich (2021), a. a. O.

¹⁰ Zur Diskussion des Begriffs siehe den Eintrag Gender Care Gap im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar).

¹¹ Im internationalen Kontext vgl. Studien der ILO und OECD: Gaëlle Ferrant, Luca Maria Pesando und Keiko Nowacka (2014): Unpaid Care Work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes. Paris (OECD), 211–266 (online verfügbar); Laura Addati et al. (2018): Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work. International Labour Organisation (ILO) (online verfügbar); für Deutschland vgl. Nina Klünder (2017): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (online verfügbar); Claire Samtleben (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht Nr. 10, 139–144 (online verfügbar).

¹² Diese Zahl basiert auf Daten der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamtes aus den Jahren 2012/2013. Siehe dazu Klünder (2017), a. a. O.

¹³ OECD (2017): Dare to Share – Deutschlands Weg zur Partnerschaftlichkeit in Familie und Beruf. Paris (online verfügbar); Jacques Charnes (2019): The Unpaid Care Work and the Labour Market. An analysis of time use data based on the latest World Compilation of Time-use Surveys. International Labour Office–Geneva: ILO (online verfügbar).

Kasten

Datenbasis und Methodik

Die in diesem Bericht vorgestellten Berechnungen basieren auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).¹ Das SOEP ist die längste repräsentative Längsschnitterhebung in Deutschland und eignet sich deshalb besonders gut für die Betrachtung des Gender Care Gaps und des Gender Pay Gaps im Zeitverlauf. Die aktuellsten Daten des SOEP liegen für das Jahr 2020 vor. Für den vorliegenden Bericht werden Daten des Erhebungszeitraums von 2010 bis 2020 verwendet.

Zur Berechnung des Gender Care Gaps werden alle Frauen und Männer in Ost- und Westdeutschland im Alter von 20 bis 55 Jahren, unabhängig von ihrem Erwerbsstatus, berücksichtigt. Zur Vergleichbarkeit mit dem Gender Pay Gap, für dessen Berechnung abhängig Beschäftigte berücksichtigt werden, wurde der Gender Care Gap zudem auch für diese Gruppe der Bevölkerung separat ermittelt. Die Analysen für abhängig Beschäftigte enthalten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte, sowie Personen in geringfügiger Beschäftigung (Minijobs). Nicht berücksichtigt werden Selbstständige, Auszubildende und Nicht-Beschäftigte.

Der **Gender Pay Gap** ist die prozentuale Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer. Zur Berechnung der Bruttostundenlöhne wird der monatliche Bruttoverdienst zunächst durch die Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden geteilt. Anschließend werden die Bruttostundenlöhne auf Basis des Verbraucherpreisindex um die nominale Preisentwicklung bereinigt (Basisjahr 2020). Darüber hinaus werden vor der Berechnung der durchschnittlichen Löhne jeweils das obere und das untere Prozent der Daten eines jeden Erhebungsjahres ausgeschlossen (Trimming), um den Einfluss von Ausreißern bei der Datenerhebung zu reduzieren. Bei der Berechnung von Mittelwerten werden grundsätzlich gewichtete Zahlen ausgegeben, die Besonderheiten des Stichprobendesigns und Veränderungen in der Stichprobensatzumsetzung im Zeitverlauf berücksichtigen.

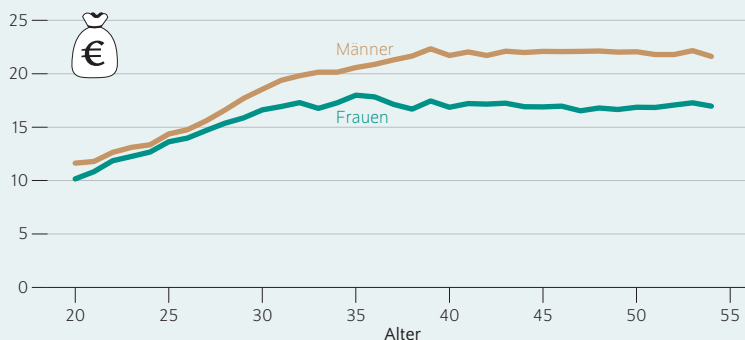
Der **Gender Care Gap** ist die prozentuale Differenz der durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit aller Frauen in Bezug zur durchschnittlichen täglichen Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit der entsprechenden Gruppe der Männer. Standardmäßig werden die Personen im SOEP jedes Jahr dazu befragt, wie viele Stunden sie an einem durchschnittlichen Wochentag für Kinderbetreuung, Betreuung von Angehörigen sowie für Hausarbeiten verwenden.²

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

² Zu den Hausarbeiten zählen Wäschewaschen, Kochen und Putzen, Besorgungen, Einkäufe und Behördengänge, sowie Reparatur- und Gartenarbeit. Alle zwei Jahre werden die Befragten auch nach der Zeitverwendung am Wochenende gefragt (vgl. Claire Samtleben (2019) a. a. O.). Da in diesem Bericht auf die Vergleichbarkeit mit dem Gender Pay Gap fokussiert wird, werden ausschließlich die angegebenen Zeiten an Wochentagen betrachtet.

Abbildung 1

Durchschnittliche Stundenlöhne über das Alter In Euro



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Abhängig Beschäftigte.

© DIW Berlin 2023

Die Lücke zwischen den Stundenlöhnen von Männern und Frauen (Gender Pay Gap) nimmt mit dem Alter zu.

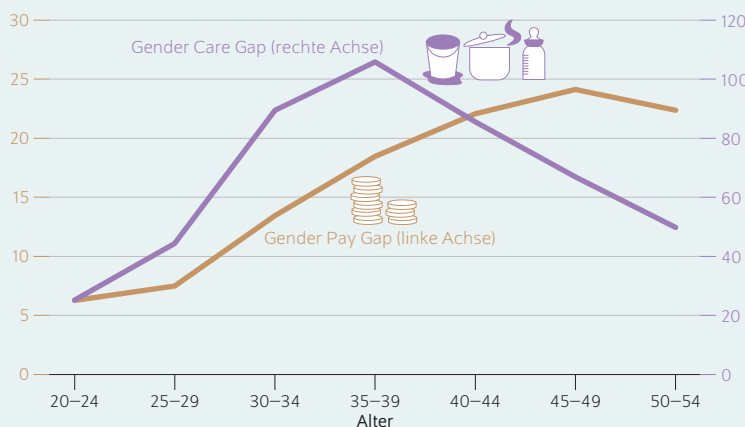
der Frauen und Männer im Verhältnis zur Sorgearbeit der Männer, so beträgt der Gender Care Gap bei den 20- bis 24-jährigen Beschäftigten gut 25 Prozent (Abbildung 2). Bei den 35- bis 39-jährigen Beschäftigten ist der Gender Care Gap schon auf 106 Prozent angestiegen. Dies bedeutet, dass abhängig beschäftigte Frauen mehr als doppelt so viel Zeit auf unbezahlt Sorgearbeit wie abhängig beschäftigte Männer verwenden.

Wird diese Differenz für alle Männer und Frauen unabhängig vom Beschäftigungsverhältnis betrachtet, ist der Gender Care Gap sogar noch höher. Auch hier ist der Gender Care Gap für die Altersgruppe der 34-Jährigen am größten. Frauen verbringen in diesem Alter durchschnittlich fast neun Stunden pro Tag mit unbezahlter Sorgearbeit, während es bei Männern nur etwa drei Stunden sind, das entspricht einem Gender Care Gap von etwa 170 Prozent. Ab dem Alter von 40 Jahren geht der Gender Care Gap wieder etwas zurück, wobei er auch bei den über 50-Jährigen höher ist als bei den 20-Jährigen.

Der Gender Care Gap und der Gender Pay Gap haben somit – zumindest in der Altersgruppe der 35- bis 40-Jährigen – einen sehr ähnlichen Verlauf (Abbildung 2). Mit Anfang 20 ist die geschlechtsspezifische Lücke sowohl bei den Stundenlöhnen als auch bei der unbezahlten Sorgearbeit noch relativ klein – beide Größen steigen dann bis zum Alter von 40 Jahren stark an. Während der Gender Pay Gap danach konstant hoch bleibt, fällt der Gender Care Gap bei den über 40-Jährigen wieder ab – was insbesondere daran liegt, dass die für Kinderbetreuung verwendete Zeit im Lebensverlauf sinkt (Abbildung 4). Diese nimmt ab einem Alter von 40 Jahren bei Frauen kontinuierlich ab, während der Gender Gap bei der Hausarbeit konstant hoch bleibt. Mit zunehmendem Alter nimmt die Zeit für Pflege von Angehörigen etwas zu, bleibt aber insgesamt auf deutlich niedrigerem Niveau als Hausarbeit und Kinderbetreuung.

Abbildung 2

Durchschnittlicher Gender Pay Gap und Gender Care Gap über das Alter In Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Abhängig Beschäftigte.

© DIW Berlin 2023

Der Gender Care Gap steigt – wie auch der Gender Pay Gap – bis zum mittleren Alter stark an.

Gender Pay Gap und Gender Care Gap sind in Ostdeutschland niedriger als in Westdeutschland

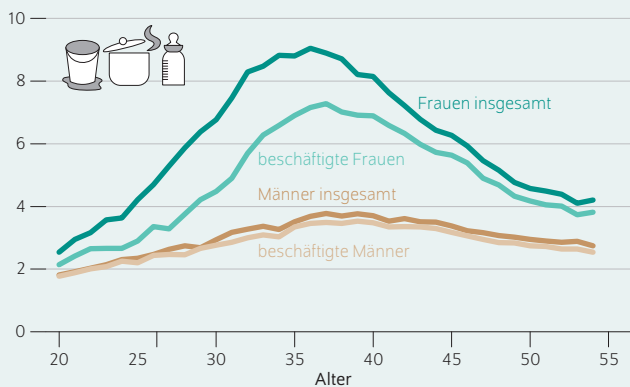
Der durchschnittliche Gender Pay Gap der abhängig Beschäftigten ist in Ostdeutschland mit sieben Prozent deutlich niedriger als in Westdeutschland (19 Prozent). Die Entwicklung des Gender Pay Gaps über den Lebensverlauf ist zudem deutlich flacher als in Westdeutschland (Abbildung 5). Beim Gender Care Gap finden sich ebenfalls Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland. Sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland ist der Gender Care Gap zu Beginn des Erwerbslebens niedrig und steigt bis zum Alter von 30 bis 35 Jahren stark an. Jedoch ist der Anstieg in Ostdeutschland im Alter von 35 bis 40 Jahren nur noch moderat, während er in Westdeutschland bis zum Alter von 40 Jahren deutlich höher bleibt. Dies liegt zum einen daran, dass Männer in Ostdeutschland über den gesamten Lebensverlauf mehr Zeit für Sorgearbeit aufwenden als Männer in Westdeutschland. Zum anderen verbringen Frauen in Ostdeutschland ab einem Alter von 32 Jahren weniger Zeit mit unbezahlter Sorgearbeit als Frauen in Westdeutschland (Abbildung 6).

Wie beim Gender Pay Gap, so ist auch beim Gender Care Gap ein ungleicher Verlauf über den Lebenszyklus zu beobachten (Abbildung 3). Auffallend ist zunächst, dass die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen am wenigsten Zeit für Sorgearbeit aufbringen muss – bei Männern sind es hier etwa zwei Stunden pro Tag, bei Frauen zwischen drei und vier Stunden täglich. Wird der Gender Care Gap analog zum Gender Pay Gap berechnet, also als Differenz der Sorgearbeit

Abbildung 3

Durchschnittlich für Care-Arbeit verwendete Zeit über das Alter

In Stunden pro Wochentag



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Alle Männer und Frauen (unabhängig von Beschäftigungsverhältnis).

© DIW Berlin 2023

Der Gender Care Gap ist unter beschäftigten Personen geringer als in der Gesamtbevölkerung.

Ein Grund hierfür ist, dass die familienbedingten Erwerbsunterbrechungen von Frauen in Ostdeutschland durchschnittlich kürzer ausfallen¹⁴ und dass Frauen dort häufiger Vollzeit erwerbstätig sind als in Westdeutschland.¹⁵ Dies hängt mit unterschiedlichen gesellschaftlichen Normen, insbesondere der sozialen Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern, zusammen sowie mit institutionellen Unterschieden wie der Verfügbarkeit von Kinderbetreuungsplätzen.¹⁶

Fazit: Familienpolitik sollte Gender Care Gap und Gender Pay Gap gleichzeitig in den Blick nehmen

Die nahezu parallele Entwicklung des Gender Pay Gaps und des Gender Care Gaps im Alter von Anfang 20 bis Mitte 50 legt nahe, dass die Familiengründung einen kritischen Wendepunkt für den Verlauf der Erwerbskarrieren von Frauen und Männern darstellt. Nach der Familiengründung übernehmen Frauen deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit, nehmen dafür häufiger und länger andauernde Elternzeit¹⁷ und arbeiten deutlich häufiger in Teilzeit.¹⁸ Auch wenn der Gen-

¹⁴ Matthias Keller und Irene Kahle (2018): Realisierte Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wirtschaft und Statistik Nr. 3, 54–71 (online verfügbar).

¹⁵ Patricia Gallego Granados, Rebecca Olthaus und Katharina Wrohlich (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. DIW Wochenbericht Nr. 46, 845–850 (online verfügbar).

¹⁶ Denise Barth et al. (2020): Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeiterwerbstätigkeit. DIW Wochenbericht Nr. 38, 699–706 (online verfügbar).

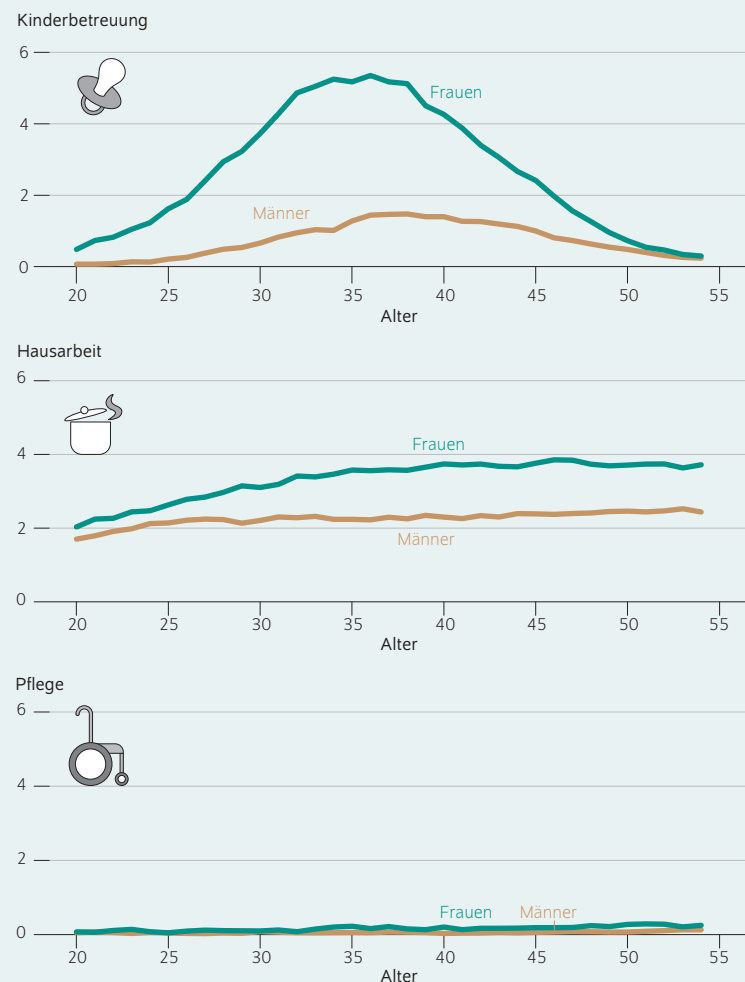
¹⁷ Claire Samtleben, Clara Schäper und Katharina Wrohlich (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. DIW Wochenbericht Nr. 35, 607–613 (online verfügbar).

¹⁸ Schrenker und Zucco (2020), a. a. O.

Abbildung 4

Durchschnittlich verwendete Zeit für Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflege über das Alter

In Stunden pro Wochentag



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Alle Männer und Frauen unabhängig von Beschäftigungsverhältnis.

© DIW Berlin 2023

Der Gender Gap in der Kinderbetreuung nimmt nach dem mittleren Alter wieder ab, während der Gender Gap in der Hausarbeit auch danach konstant hoch bleibt.

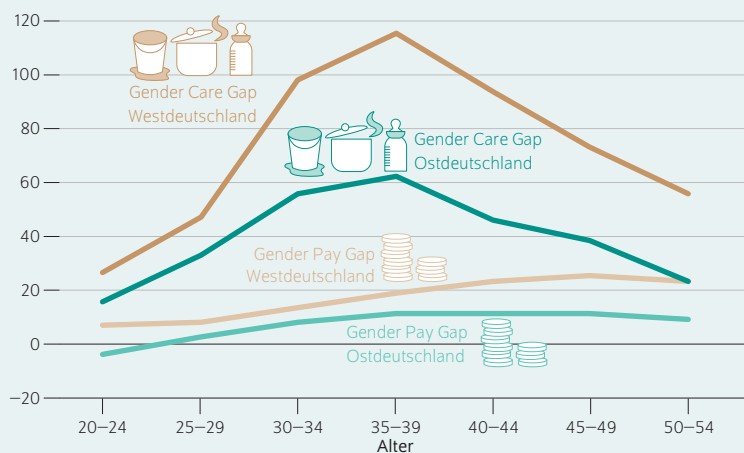
der Care Gap ab dem Alter von 40 Jahren wieder abnimmt, bleibt der Gender Pay Gap bis zum Ende des Erwerbslebens auf hohem Niveau. Dies legt nahe, dass im Alter zwischen 30 und 40 Jahren entscheidende Weichen für den weiteren Verlauf der Verdienste gestellt werden – in genau dieser Zeit sind aber Frauen deutlich stärker als Männer in unbezahlte Sorgearbeit eingebunden. Die ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen speziell in dieser Lebensphase ist daher eine wichtige Erklärung für den anhaltend hohen Gender Pay Gap.

Wenn die Politik das Ziel der Chancengleichheit für Frauen und Männer am Arbeitsmarkt ernsthaft verfolgen will, sollte sie daher an der Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit

Abbildung 5

Durchschnittlicher Gender Pay Gap und Gender Care Gap über das Alter und nach Region

In Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Abhängig Beschäftigte

© DIW Berlin 2023

In Westdeutschland sind sowohl der Gender Pay Gap als auch der Gender Care Gap in allen Lebensphasen höher als in Ostdeutschland.

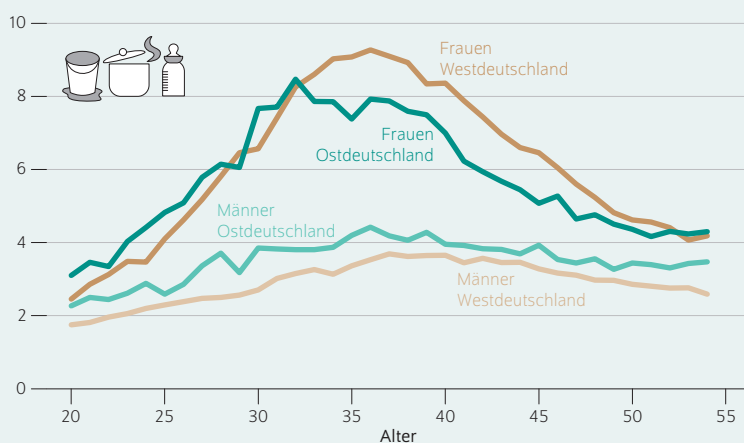
in der kritischen Lebensphase der Familiengründung ansetzen. Eine vielversprechende Maßnahme wäre, die Partnermonate beim Elterngeld auszuweiten. Die derzeit zwei Partnermonate (von 14 Monaten Elternzeit für beide Elternteile insgesamt) wurden 2007 eingeführt und haben dazu geführt, dass deutlich mehr Väter Elternzeit nehmen als zuvor. Überwiegend tun sie dies jedoch nur im Umfang des gesetzlichen Minimums von zwei Monaten, während Mütter überwiegend zwölf Monate Elternzeit nehmen.¹⁹ Die Partnermonate sollten daher schrittweise erhöht werden, bis eine Quote von 50 Prozent (sieben von 14 Monaten) erreicht ist. Eine andere Möglichkeit, die längere Inanspruchnahme der Elternzeit von Vätern finanziell zu fördern, wäre eine zeitlich absinkende Lohnersatzrate beim Elterngeld.²⁰ Beispielsweise könnten beide Elternteile für sieben Monate Elterngeld mit einer Lohnersatzrate von 80 Prozent beziehen, danach würde die Lohnersatzrate auf 50 Prozent gesenkt werden (für maximal vier Monate). In diesem Modell, das der Sachverständigenrat des 9. Familienberichts vorgeschlagen hat, wäre das Elterngeld beider Elternteile insgesamt am höchsten, wenn beide Elternteile eine siebenmonatige Elternzeit wählen.

Aber auch andere Bereiche des Steuer- und Transfersystems müssten reformiert werden, um eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern zu fördern. So gehen vom Ehegattensplitting – insbesondere in Kombination mit der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus Minijobs – erwiesenermaßen negative Erwerbsanreize für verheiratete Frauen aus.²¹ Daher sollte einerseits eine Reform des Ehegattensplittings beispielsweise hin zu einem Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag²² umgesetzt werden. Zusätzlich sollten die Minijobs – bis auf mögliche Ausnahmen für Schüler*innen, Studierende und Rentner*innen – abgeschafft werden. Diese Maßnahmen hätten nicht nur wichtige gleichstellungspolitische Wirkungen, sondern sie wären auch wirksame Mittel, um dem Arbeitskräftemangel entgegen zu treten.

Abbildung 6

Durchschnittlich für Care-Arbeit verwendete Zeit über das Alter und nach Region

In Stunden pro Wochentag



Eigene Berechnungen auf Basis des SOEP v37; Wellen 2010–2020 (gewichtete Zahlen); Stichprobe: Alle Männer und Frauen unabhängig von Beschäftigungsverhältnis, Ost- und Westdeutschland.

© DIW Berlin 2023

Der Gender Care Gap verringert sich in Ostdeutschland ab dem Alter von 30 Jahren deutlich schneller als in Westdeutschland.

¹⁹ Samtleben et al. 2019, a. a. O.

²⁰ Diese sogenannte „Dynamisierung der Einkommensersatzleistung“ wurde vom Sachverständigenrat des 9. Familienberichts vorgeschlagen, vgl. dazu BMFSFJ (2021): Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt. Empfehlungen für eine wirksame Politik für Familien. 9. Familienbericht (online verfügbar).

²¹ Über die negativen Anreize für die Erwerbsbeteiligung von Frauen durch das Ehegattensplitting siehe Kai-Uwe Müller et al. (2013): Evaluationsmodul: Förderung und Wohlergehen von Kindern. Politikberatung kompakt 73. DIW Berlin (online verfügbar); Stefan Bach et al. (2011): Reform des Ehegattensplittings: Nur eine reine Individualbesteuerung erhöht die Erwerbsanreize deutlich. DIW Wochenbericht Nr. 41, 13–19 (online verfügbar); Matthias Blömer und Andreas Peichl (2020): Für wen lohnt sich Arbeit? Partizipationsbelastungen im Steuer-, Abgaben- und Transfersystem (No. 118). ifo Forschungsberichte (online verfügbar).

²² Stefan Bach et al. (2020): Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss. DIW Wochenbericht Nr. 41, 785–794 (online verfügbar).

GENDER CARE GAP

Clara Schäper ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin | cschaeper@diw.de

Annekatriin Schrenker war Doktorandin in der Abteilung Staat im DIW Berlin | aschrenker@diw.de

Katharina Wrohlich ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin | kwrohlich@diw.de

JEL: J31, J16, J22

Keywords: Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Gender Inequality, Family Policy

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 9/2023:

www.diw.de/diw_weekly



INTERVIEW



Clara Schäper ist wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Forschungsgruppe Gender Economics im DIW Berlin

„Gleichberechtigte Aufteilung von Sorgearbeit könnte auch helfen, den Gender Pay Gap zu verringern“

1. Frau Schäper, der Gender Pay Gap, also der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen, betrug im Jahr 2022 – wie schon im Jahr zuvor – 18 Prozent. Dieser Wert ist nicht für alle Beschäftigten gleich. Wo liegen die Unterschiede?

Wir sehen vor allem Unterschiede im Lebensverlauf. Das bedeutet, dieser Gender Pay Gap ist nicht für jede Altersgruppe gleich. Im Alter zwischen 20 und 30 Jahren ist er mit sieben Prozent noch recht gering, steigt dann aber ab dem Alter von 30 Jahren stark an und liegt dann ab 40 Jahren konstant über 22 Prozent.

2. Warum ist der Gender Pay Gap bei den 20 bis 30-Jährigen noch nicht sehr ausgeprägt und steigt dann an?

Eine Erklärung dafür, dass der Gender Pay Gap ab 30 rapide ansteigt, ist, dass zu diesem Zeitpunkt die Familiengründung mit der Geburt des ersten Kindes stattfindet. In dieser Zeit verbringen Frauen erst einmal mehr Zeit zu Hause, um sich um die Kinder zu kümmern. Diese unbezahlte Sorgearbeit, die sogenannte Care-Arbeit, bedeutet nicht nur Kinderbetreuung, sondern auch Kochen, Waschen, Putzen und Erledigungen. Wenn Frauen später wieder in den Beruf einsteigen, arbeiten sie oft in Teilzeit und verbringen weniger Zeit mit Erwerbsarbeit, was dann zu einem wesentlichen Teil den Gender Pay Gap erklärt.

3. Sie haben für den Gender Pay Gap und für den Gender Care Gap, also den Unterschied in der unbezahlten Sorgearbeit, die Verläufe über den Lebenszyklus verglichen. Was haben Sie dabei herausgefunden?

Wir haben herausgefunden, dass sich die beiden Verläufe sehr parallel entwickeln, zumindest bis zum Alter von 40 Jahren. Mit Anfang 20 ist die geschlechtsspezifische Lohnlücke sowohl in den Stundenlöhnen als auch in der unbezahlten Sorgearbeit noch sehr gering. Die Lücken steigen dann bis zum Alter von 40 Jahren rapide an. Ab einem Alter von 40 Jahren jedoch beobachten wir einen Unterschied in den Verläufen. Der Gender Care Gap sinkt, während der Gender Pay Gap ab 40 Jahren konstant hoch bleibt. Das bedeutet, obwohl sich

die Ungleichheit in der Sorgearbeit wieder etwas angleicht, gibt es einen langfristigen Effekt für die ungleiche Verteilung der Lohneinkünfte. Das zeigt uns, dass diese Zeit im Alter von 30 bis 40 die entscheidenden Jahre am Arbeitsmarkt sind. Wenn Frauen in diesen Jahren viel weniger Zeit am Arbeitsmarkt verbringen, hat das einen langfristigen Einfluss auf ihre Erwerbsbiografien und Verdienstmöglichkeiten.

4. Inwieweit gibt es regionale Unterschiede?

Sowohl der Gender Pay Gap als auch der Gender Care Gap sind in Ostdeutschland geringer als in Westdeutschland. Insbesondere beim Gender Pay Gap ist der Unterschied massiv. Er liegt in Ostdeutschland im Durchschnitt über alle Altersgruppen nur bei sieben Prozent, während er in Westdeutschland 19 Prozent beträgt. Das hängt auch wieder mit der Sorgearbeit zusammen. Männer in Ostdeutschland verwenden mehr Zeit für Sorgearbeit als westdeutsche Männer. Umgekehrt verbringen ostdeutsche Frauen zwischen 30 und 40 Jahren etwas weniger Stunden pro Tag mit Sorgearbeit als westdeutsche Frauen.

5. Welche Bedeutung könnten Ihre Ergebnisse für künftige familienpolitische Entscheidungen haben?

Wenn die Politik für die Gleichstellung von Männern und Frauen den Gender Care Gap und den Gender Pay Gap reduzieren will, muss sie diese zwei Indikatoren immer zusammen denken. Denn wenn wir eine gleichberechtigte Aufteilung in der unbezahlten Sorgearbeit erreichen, erreichen wir damit auch eine Verringerung des Gender Pay Gaps. Konkrete Politikmaßnahmen könnten hier zum Beispiel eine Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld darstellen. Hier könnte die Politik durchaus mehr Anreize schaffen, dass bereits ab der Geburt des ersten Kindes Eltern ihre Zeit gleichberechtigter aufteilen.

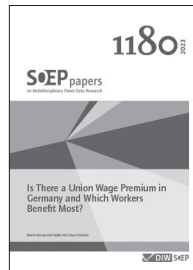
Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



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

SOEP Papers Nr. 1180

2023 | Marina Bonaccolto-Töpfer, Claus Schnabel



Is There a Union Wage Premium in Germany and Which Workers Benefit Most?

Using representative data from the German Socio-Economic Panel (SOEP), this paper finds a statistically significant union wage premium in Germany of almost three percent which is not simply a collective bargaining premium. Given that the union membership fee is typically about one percent of workers' gross wages, this finding suggests that it pays off to be a union member. Our results show that the wage premium differs substantially between various occupations and educational groups, but not between men and women.

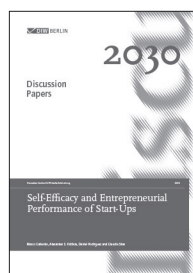
We do not find that union wage premia are higher for those occupations and workers which constitute the core of union membership. Rather, unions seem to care about disadvantaged workers and pursue a wider social agenda.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 2030

2023 | Marco Caliendo, Alexander S. Kritikos, Daniel Rodriguez, Claudia Stier



Self-Efficacy and Entrepreneurial Performance of Start-Ups

Self-efficacy reflects the self-belief that one can persistently perform difficult and novel tasks while coping with adversity. As such beliefs reflect how individuals behave, think, and act, they are key for successful entrepreneurial activities. While existing literature mainly analyzes the influence of the task-related construct of entrepreneurial self-efficacy, we take a different perspective and investigate, based on a representative sample of 1,405 German business founders, how the personality characteristic of generalized self-efficacy influences start-up performance as measured by a broad set of business outcomes up to 19 months after business creation. Outcomes include start-up survival and

entrepreneurial income, as well as growth-oriented outcomes such as job creation and innovation. We find statistically significant and economically important positive effects of high scores of self-efficacy on start-up survival and entrepreneurial income, which become even stronger when focusing on the growth-oriented outcome of innovation. Furthermore, we observe that generalized self-efficacy is similarly distributed between female and male business founders, with effects being partly stronger for female entrepreneurs. Our findings are important for policy instruments that are meant to support firm growth by facilitating the design of more target-oriented offers for training, coaching, and entrepreneurial incubators.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





CLAUDIA KEMFERT

Erneuerbare Energien in Bayern: Im Wahlkampf stirbt die Wahrheit

Claudia Kemfert, Leiterin der Abteilung
Energie, Verkehr, Umwelt im DIW Berlin
Der Kommentar gibt die Meinung der
Autorin wieder.

Es ist Wahljahr in Bayern – am 8. Oktober entscheiden die Bürger*innen im größten deutschen Flächenland über einen neuen Landtag. Die heiße Phase des Wahlkampfes wirft ihre Schatten voraus. Fakten können da schnell unter die Räder kommen oder so gebogen werden, dass sie einem in den Kram passen. So twitterte der amtierende bayerische Ministerpräsident Markus Söder Ende Januar dieses Jahres: „Bayern ist Deutscher Meister 2022 beim Ausbau Erneuerbarer Energien“. Beim Zubau liege man mit einer neu installierten Leistung von fast 2 150 Megawatt „mit weitem Abstand auf Platz 1“. Dabei beruft sich Söder auf Zahlen der Bundesnetzagentur. Die bloßen Zahlen stimmen – aber stimmt auch die damit verbundene Botschaft?

Die bittere Wahrheit ist: Weder ist Bayern führend im Bereich erneuerbarer Energien, noch erfüllt das Land seine selbst gesteckten Energiewende-Ziele: So prüft beispielsweise die Forschungsstelle für Energiewirtschaft (FfE) für den Verband der Bayerischen Energie- und Wasserwirtschaft e.V. (VBEW) regelmäßig, ob Bayern die selbst gesteckten Energiewende-Ziele erreicht. Ergebnis: Bayern ist bei keinem einzigen Indikator der Energiewende auch nur ansatzweise im Plan.

Dass Bayern im Hinblick auf die installierte Leistung der erneuerbaren Energien unübertroffen sei, ist irreführend und Rosinenpickerei. Sie stimmt nur, wenn man den Blick sehr verengt. Bayerns Anteil an den Erneuerbaren – sowohl beim Bestand als auch beim Zubau – entfällt fast komplett auf Solarenergie. Das fällt auch direkt ins Auge, wenn man die Grafik betrachtet, mit der Söder den erwähnten Tweet Ende Januar schmückte. In einem fairen Ländervergleich muss die installierte Leistung der erneuerbaren Energien in Relation zur Fläche eines Landes oder zur Bevölkerungszahl berechnet werden. Bayern ist flächenmäßig das größte Bundesland. Betrachtet man die installierte Leistung der erneuerbaren Energien pro Quadratkilometer, ist Bayern nicht Deutscher Meister, sondern liegt im hinteren Mittelfeld.

Zudem ist der Hinweis auf die absolute installierte Leistung insofern irreführend, als dass sie lediglich die maximal mögliche

Leistung einer Anlage benennt und vernachlässigt, wie viele Stunden sie mit welcher Leistung tatsächlich in Betrieb ist. Da Solarenergie nachts und im Winter wenig Leistung liefert, kommen Solaranlagen hierzulande nur auf etwa halb so viele Volllaststunden pro Jahr wie Windräder. Kurzum: Ein starker Zubau der Solarenergie ist weitaus besser als nichts, aber nicht so viel wert wie ein Zubau in gleicher Größenordnung bei der Windkraft. Zumal das Potenzial dafür in Bayern aufgrund der enormen Fläche grundsätzlich vorhanden wäre.

Doch seitdem Bayern die Windenergie-Abstandsregel, die sogenannte 10H-Regel, eingeführt hat, ist das nutzbare Windenergiepotenzial in Bayern um rund 90 Prozent gesunken. Im letzten Jahr sind nur 14 Windanlagen ans Netz gegangen, bei etwa der Hälfte betrug die Planungszeit im Durchschnitt zehn Jahre. Von einem hohen Tempo beim Ausbau kann da keine Rede sein. Um die gesteckten Energiewende-Ziele zu erreichen, wäre ein Zubau von zwei großen Windanlagen pro Woche notwendig.

Der unzureichende Zubau der erneuerbaren Energien wird vor allem in der bayerischen Industrie kritisch gesehen. Völlig zu Recht weisen die Industrievertreter*innen darauf hin, dass die wirtschaftlichen Vorteile der erneuerbaren Energien in Bayern enorm sind und Bayern vor allem aufgrund des unzureichenden Zubaus der erneuerbaren Energien unter hohen Energiepreisen zu leiden hat. Auch mit Blick auf Bayerns Führungsanspruch beim Wasserstoff klaffen Anspruch und Wirklichkeit weit auseinander. Entsprechende Anlagen und bundeslandübergreifende Wasserstoffstrategien: Fehlanzeige. Bayern droht auch hier den Anschluss zu verlieren, ein weiterer erheblicher Standortnachteil.

Wenn es Bayern gelänge, aus der aktuellen Position im hinteren Mittelfeld noch auf die Poleposition zu fahren, wäre das eine beachtliche Leistung, die angesichts der Möglichkeiten in diesem Bundesland allerdings nicht außer Reichweite ist. Dafür braucht es jedoch dringend eine ehrliche Bestandsaufnahme statt Wahlkampfpolemik.