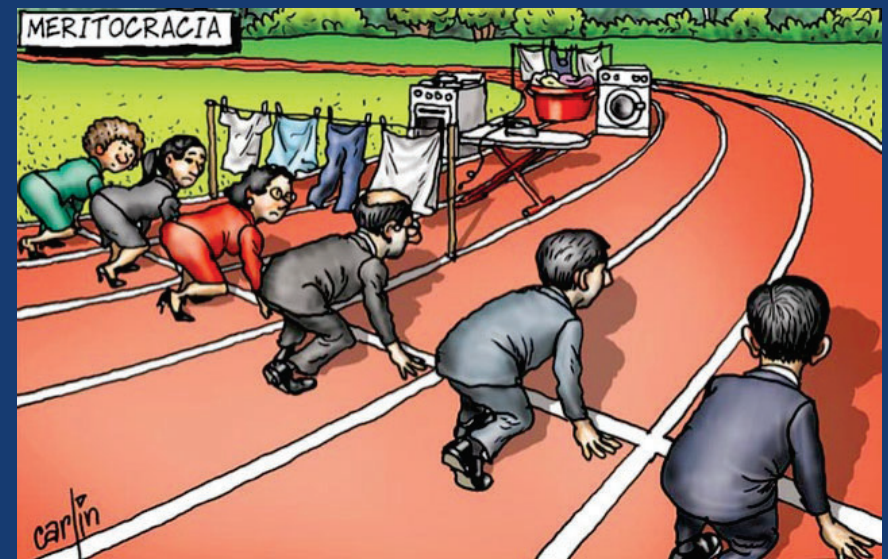


Gender Gaps und die institutionellen Rahmenbedingungen der Absicherung Angehöriger

Prof. Dr. Andreas Peichl

ifo Zentrum für Makroökonomik und Befragungen & LMU




Gender Pay Gap

[Startseite](#) → [Presse](#) → Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer

Presse

Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde
18 % weniger als Männer



Gender Gaps nicht nur in Stundenlöhnen

TABLE 1: PERCENTILES OF REAL ANNUAL EARNINGS IN COMBINED IAB-TPP DATA

Year	N	Mean	P5	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99	P99.9	P99.99
Men												
2001	13.113	42,479	6,331	11,893	25,563	37,599	50,524	69,852	86,892	141,844	331,421	939,818
2004	12.419	42,455	5,406	10,088	24,398	37,434	51,274	71,866	89,516	145,790	335,445	896,172
2008	12.430	42,459	5,409	10,282	23,013	36,029	50,985	72,925	92,556	158,500	397,202	1,117,735
2012	12.535	42,433	5,121	10,104	22,479	35,528	51,330	74,097	94,212	160,328	387,358	1,095,836
2016	13.096	43,665	5,445	9,991	22,831	36,206	52,817	76,755	97,788	168,152	415,058	1,188,906
Women												
2001	11.476	34,698	3,671	4,673	10,881	22,162	34,723	46,032	54,306	78,226	137,840	335,888
2004	11.428	34,698	3,671	4,686	9,905	21,778	34,760	46,552	55,572	81,110	141,844	335,888
2008	11.428	34,698	3,671	4,736	9,811	20,845	33,761	46,100	55,701	84,335	158,265	335,160
2012	11.510	35,610	3,832	4,861	10,664	21,107	34,085	47,149	57,410	88,128	167,849	335,888
2016	11.799	27,562	4,178	5,366	12,387	22,805	36,241	49,859	61,077	95,403	185,926	414,783

Notes: This table shows the number of observations (in millions) and selected percentiles of real annual earnings (in 2018 Euro) in the combined IAB-TPP data (CS sample) by gender for selected years. Tables D.2 and D.3 in the Appendix show the percentiles in the underlying IAB and TPP data.

Gender Gap im Gesamteinkommen

TABLE D.12: TOTAL INCOME PERCENTILES IN THE COMBINED IAB-TPP DATA

Year	N	Mean	P5	P10	P25	P50	P75	P90	P95	P99	P99.9	P99.99
Men												
2001	15.275	44,979	7,245	12,568	25,608	37,924	51,695	72,973	93,531	176,591	519,341	1,984,431
2002	15.029	44,878	6,815	11,925	25,230	37,982	52,064	73,634	93,941	176,495	502,857	1,773,707
2003	14.763	44,900	6,382	11,432	24,872	38,065	52,541	74,445	94,863	176,950	492,898	1,724,135
2004	14.635	44,969	6,013	10,774	24,204	37,717	52,500	75,128	96,410	184,374	542,735	2,044,026
2005	14.451	45,293	5,925	10,546	23,655	37,332	52,487	75,872	98,073	193,222	600,038	2,375,527
2006	14.509	45,707	5,923	10,529	23,184	36,989	52,734	76,852	99,989	201,573	636,386	2,501,665
2007	14.654	46,088	6,017	10,749	23,081	36,700	52,622	77,480	101,779	209,085	683,272	2,837,472
2008	14.667	46,438	6,077	10,898	22,996	36,620	52,804	78,113	103,133	215,338	696,522	2,919,252
2009	14.393	45,611	5,873	10,415	22,633	36,345	52,289	77,753	102,367	208,794	638,749	2,299,090
2010	14.528	46,041	5,968	10,553	22,386	36,368	52,918	78,483	103,556	211,896	656,857	2,528,981
2011	14.697	46,602	6,105	10,898	22,646	36,338	53,245	79,487	105,586	218,373	685,103	2,545,453
2012	14.739	46,710	5,978	10,746	22,710	36,391	53,517	80,013	105,916	218,586	676,732	2,571,310
2013	14.774	46,763	5,935	10,586	22,681	36,457	53,583	80,124	106,038	219,216	685,103	2,743,865
2014	14.853	47,267	5,883	10,445	22,698	36,695	54,179	81,205	107,470	223,726	705,679	2,766,737
2015	14.931	48,073	6,036	10,787	22,984	37,035	54,936	82,514	109,496	228,932	738,823	2,900,736
2016	14.956	48,756	6,137	11,160	23,472	37,435	55,525	83,507	111,041	233,868	761,609	2,950,836
Women												
2001	12.389	27,165	3,959	4,801	12,037	23,199	35,910	47,924	56,978	89,493	219,459	690,697
2002	12.365	27,177	3,946	4,774	12,032	23,251	36,131	48,424	57,756	90,323	216,999	643,630
2003	12.193	26,518	3,918	4,939	11,850	23,205	36,310	48,812	58,150	91,108	217,184	634,949
2004	12.176	26,978	3,890	4,937	11,117	22,686	35,983	48,619	58,446	93,163	228,673	746,738
2005	12.118	26,172	3,881	4,922	10,860	22,385	35,740	48,588	58,541	95,198	240,642	696,045
2006	12.118	26,172	3,881	4,922	10,860	22,385	35,740	48,588	58,541	95,198	240,642	696,045
2007	12.118	26,172	3,881	4,922	10,860	22,385	35,740	48,588	58,541	95,198	240,642	696,045
2008	12.351	26,904	4,011	5,072	10,791	21,698	35,022	48,393	59,147	101,178	270,828	951,000
2009	12.370	26,924	4,034	5,077	10,832	21,852	35,425	48,985	59,626	100,961	262,240	847,725
2010	12.469	27,321	4,036	5,152	10,999	21,892	35,487	49,484	60,318	102,453	271,484	960,557
2011	12.603	26,571	4,063	5,209	11,237	21,901	35,414	49,399	60,573	103,927	276,565	979,455
2012	12.717	26,929	4,092	5,211	11,472	21,987	35,453	49,590	61,010	104,702	280,337	916,708
2013	12.777	27,007	4,174	5,305	11,680	22,231	35,733	49,883	61,411	105,697	282,672	969,343
2014	12.839	27,547	4,222	5,424	12,005	22,600	36,360	50,770	62,705	108,991	293,866	1,051,058
2015	12.908	28,220	4,276	5,689	12,614	23,120	37,006	51,705	64,019	111,466	304,774	1,054,335
2016	12.851	28,961	4,381	5,787	13,195	23,794	37,791	52,596	65,294	114,521	316,704	1,178,313

Gender Gap: 41%

Gender Gap: 60%

Quelle: Drechsel-Grau et al. (2022)

Gender Pay Gap: „Specilization / child penalties“

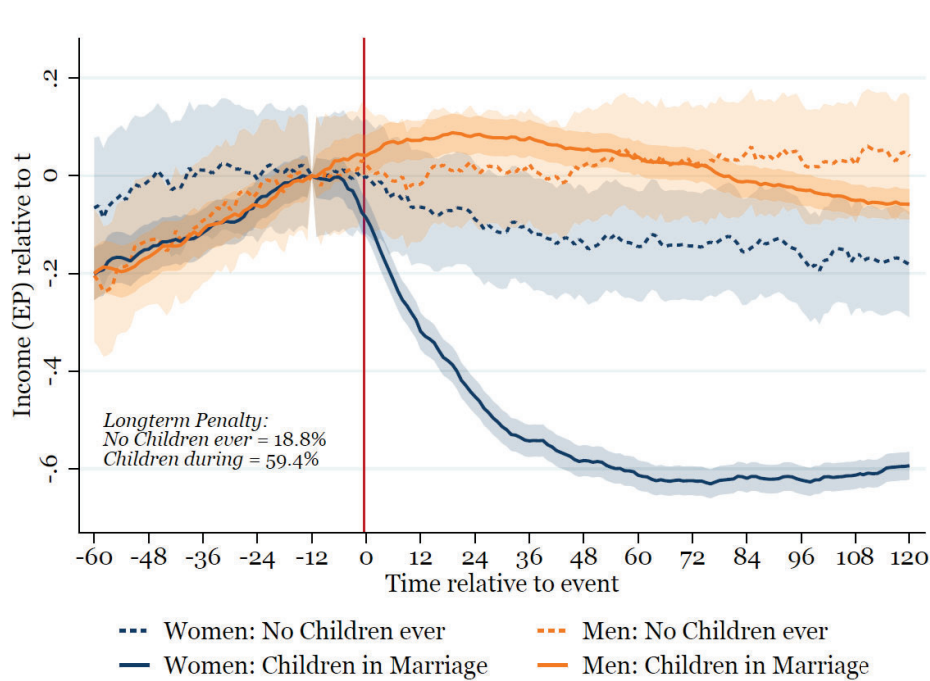


Figure 1: “specialization penalty” (data: SOEP-RV)

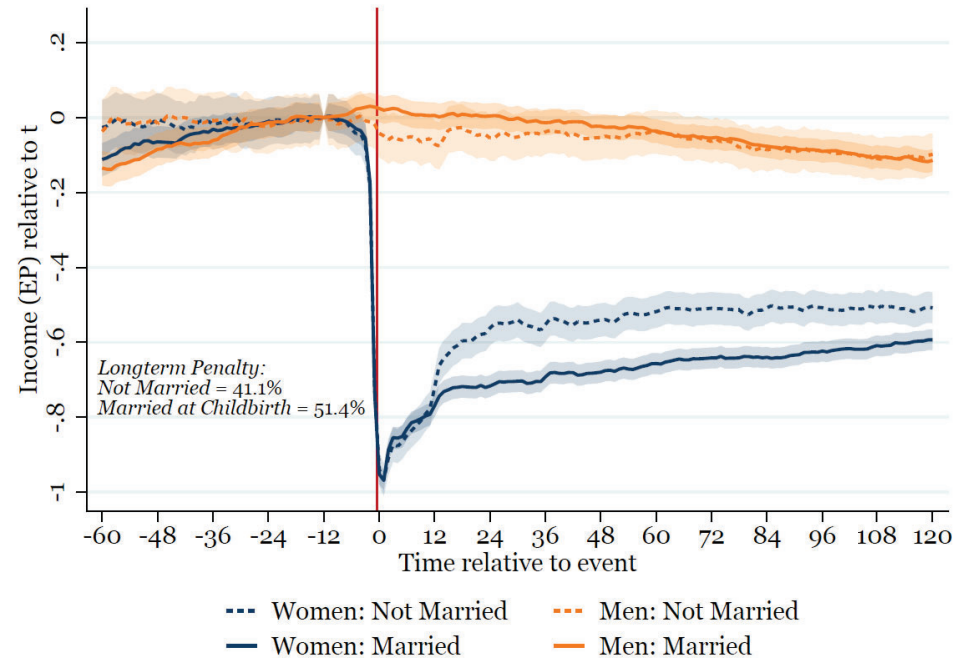
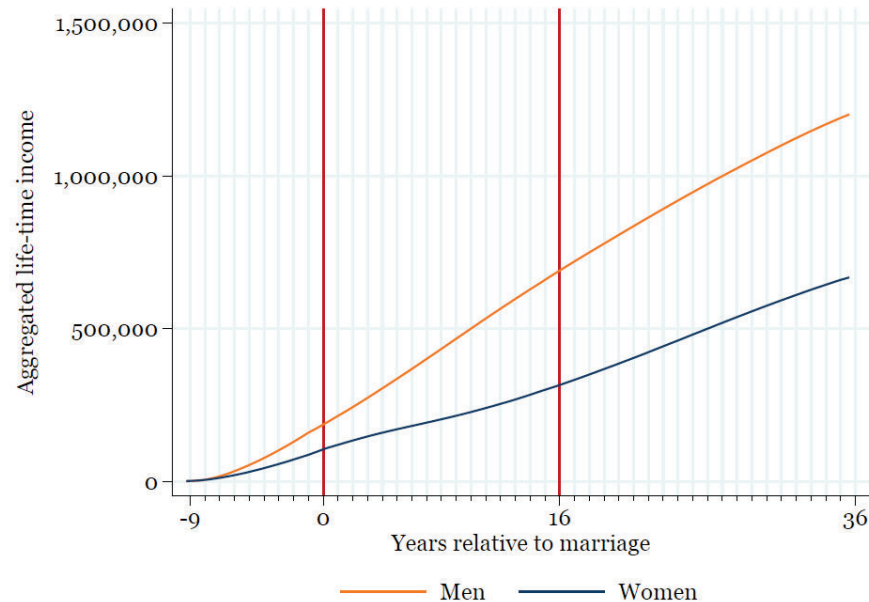


Figure 2: “child penalty” (data: SOEP-RV)

Gender Gaps kumulieren sich über Lebenszyklus



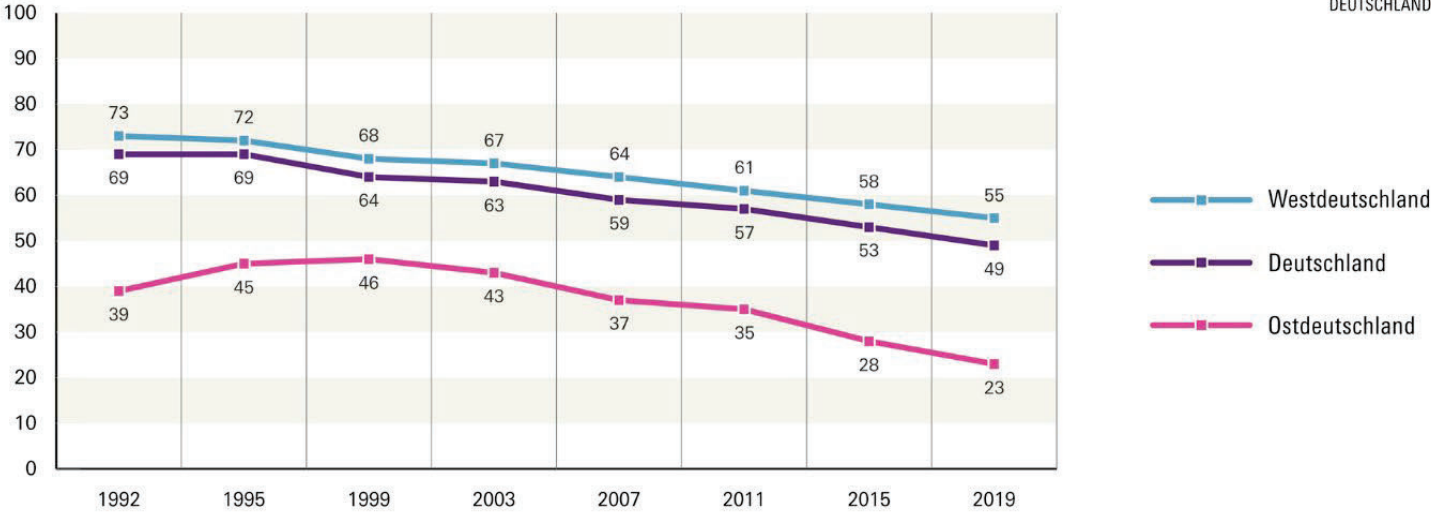
(a) Monthly income



(b) Aggregated lifetime income

Gender Pension Gap

Entwicklung des Gender Pension Gap in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (1992–2019), in Prozent



Anmerkung: Westdeutschland mit West-Berlin

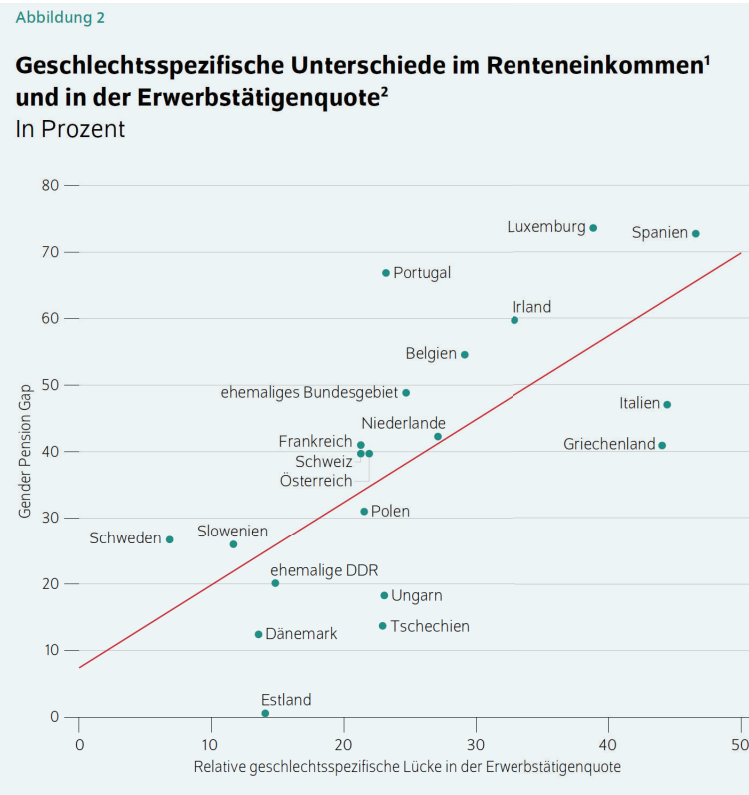
Datenquelle: Alterssicherungsbericht 2020, Bundesregierung zum Rentensicherungsbericht

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2021



Gender Pension Gaps korrelieren mit Erwerbsmustern

- Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquote und Rentenlücke ist signifikant
- Rentenlücken hängen mit Unterschieden in den Teilzeitquoten zusammen
- Gender Pay Gap und Gender Pension Gap stehen in keinem eindeutigen Zusammenhang
- Kein eindeutiges Muster zwischen Rentenlücken und Merkmalen der Rentensysteme
- **Fazit: Mehr Anreize für Erwerbsarbeit von Frauen schaffen**



Welche Rolle spielen Institutionen?

- **Anreizstrukturen im deutschen Steuer- und Transfersystem sind signifikantes Hemmnis** für Ausweitung des Arbeitsangebots von Zweitverdienenden (Wissenschaftlicher Beirat beim BMF, 2018; EU Kommission, 2019; IWF, 2019; Blömer und Peichl, 2020, Blömer et al. 2021, SVR 2021, Koch 2023).
- Bick und Fuchs-Schündeln (2018) zeigen, dass Einkommenssteuern Unterschiede im Arbeitsangebot verheirateter Frauen zwischen OECD Ländern erklären (s. auch Borella et al., 2021; Eissa and Hoynes, 2004; Guner et al., 2012, LaLumia, 2008; Selin, 2014)

Inaktivitätsfalle und Geringverdiener:innenfalle im Ländervergleich
 Die Tabelle zeigt in Prozent, wie viel Netto*- vom zusätzlichen Bruttoeinkommen übrig bleibt. Dabei sticht Deutschland durch besonders hohe Belastungen hervor:

Annahme: Ein Paar wird zusammen steuerlich veranlagt. Erstverdiener:in arbeitet Vollzeit und verdient 100 Prozent des Durchschnittslohns. Zweitverdiener:in steigert die Arbeitszeit ebenfalls bei einem Durchschnittslohn von:

- 0 auf 67 Prozent einer Vollzeitstelle (Inaktivitätsfalle)
- 33 auf 67 Prozent einer Vollzeitstelle (Geringverdiener:innenfalle)

Paar ohne Kinder			Paar mit Kindern (4 und 6 Jahre alt)		
Land	Inaktivitätsfalle	Geringverdiener:innenfalle	Land	Inaktivitätsfalle	Geringverdiener:innenfalle
Deutschland	55 %	53 %	Dänemark	54 %	60 %
Dänemark	61 %	61 %	Deutschland	56 %	54 %
Frankreich	68 %	65 %	Frankreich	63 %	72 %
Österreich	73 %	58 %	USA	74 %	74 %
Niederlande	74 %	60 %	Österreich	78 %	59 %
USA	74 %	74 %	Finnland	85 %	71 %
Finnland	78 %	65 %	Vereinigtes Königreich	86 %	68 %
Vereinigtes Königreich	80 %	68 %	Niederlande	95 %	91 %

*nach Steuern, Abgaben und Transfers. Quelle: OECD Tax-benefit web calculator.

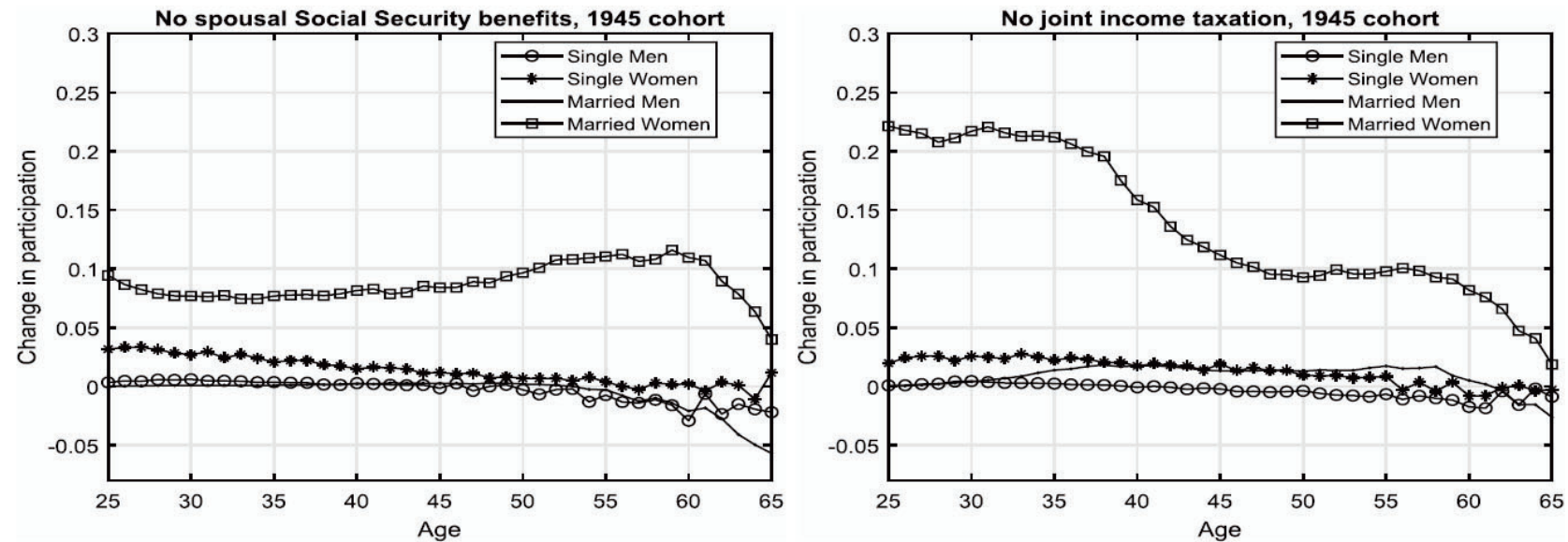


Und was ist bei der Rente?

- Studien für die USA zeigen: Hinterbliebenenrenten haben negative Anreize für das Arbeitsangebot (Kaygusuz 2015, Nishiyama 2019, Groneck und Wallenius 2021): Abschaffung der Ehegatten- und Hinterbliebenenleistungen der Sozialversicherung würde Erwerbsbeteiligung und geleisteten Arbeitsstunden von Frauen (und damit auch die Gesamtproduktion) erhöhen

Und was ist bei der Rente?

Borella et al. (2023): Abschaffung ehebezogener Regelungen würde Erwerbsbeteiligung von verheirateten Frauen über den gesamten Lebenszyklus drastisch erhöhen



Mehr Anreize für Erwerbsarbeit von Frauen schaffen!

- Ehegattensplitting (auch Steuerklassen)
- **beitragsfreie Mitversicherung SV**
(GKV & PKV)
- **Hinterbliebenenrenten**
- Minijobregelungen
- **Betreuungsangebot**
(inkl. Öffnungszeiten und Qualität)
- **Elternzeitregelungen („12+2“)**



Achim Truger @AchimTruger · 18 Min.

Lieber @Gert_Woellmann, Sie irren in beiden Fällen!
Dass Ehegattensplitting Anreize für Erwerbsbeteiligung
v.Zweitverdienenden (meist Frauen) mindert, ist wiss.Konsens, u.a. im
@SVR_Wirtschaft JG 2021/22.
Und die beitragsfreie Mitversicherung wird selbstverständlich erwähnt. 🙌
/1

318. Die Gründe für die geringere Erwerbstätigkeit von Zweitverdienenden sind zum Teil in den Anreizstrukturen zu finden (Blömer und Peichl, 2020; Blömer et al., 2021). Negative Auswirkungen auf die Arbeitsanreize können insbesondere im Steuer- und Transfersystem, einer nicht ausreichend ausgebauten, qualitativ hochwertigen Kinderbetreuung, der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartner oder -partnerin in der Gesetzlichen Kranken- und Pflegever-

Sachverständigenrat – Jahresgutachten 2021/22

Corona-Krise, Einkommensverteilung und Bildungschancen – Kapitel 3

sicherung, der derzeitigen Elternzeitregelung sowie den Minijob-Regelungen begründet sein.

319. Die Anreizstrukturen im deutschen Steuer- und Transfersystem dürfen ein signifikantes Hemmnis für die stärkere Ausweitung des Arbeitsangebots von Zweitverdienenden darstellen (Wissenschaftlicher Beirat beim BMF, 2018; Europäische Kommission, 2019; IWF, 2019; Blömer und Peichl, 2020). Das Ehegattensplitting verringert durch eine hohe Grenzbelastung für Zweitverdienende die Anreize zur Aufnahme von Erwerbsarbeit und in noch stärkerem Maße zur Ausweitung der Stundenanzahl. → KASTEN 22 Zudem zeigen Blömer und Peichl (2020), dass die derzeitigen Minijob-Regelungen aufgrund der hohen Grenzbelastungen jenseits der Minijobgrenze zu Fehlankreizen am Arbeitsmarkt führen und dieser Effekt durch das Ehegattensplitting verstärkt wird. Darauf hat der Sachverständigenrat in der Vergangenheit bereits hingewiesen (JG 2013 Ziffer 6.47). Im europäischen Vergleich zeigt sich eine höhere Teilzeitquote von Frauen in Ländern mit zumindest teilweise gemeinsamer Steueranlagung. → ABBILDUNG 67 RECHTS

Vielen Dank!

Prof. Dr. Andreas Peichl

Professor of Economics, University of Munich (LMU)
Director of the ifo Center for Macroeconomics and Surveys, ifo Institute

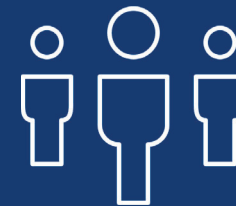
ifo Institute – Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich e.V.
Poschingerstraße 5
81679 Munich, Germany

Phone: +49(0)89/9224-1225
Email: peichl@econ.lmu.de
Website: <https://www.ifo.de/peichl-a>



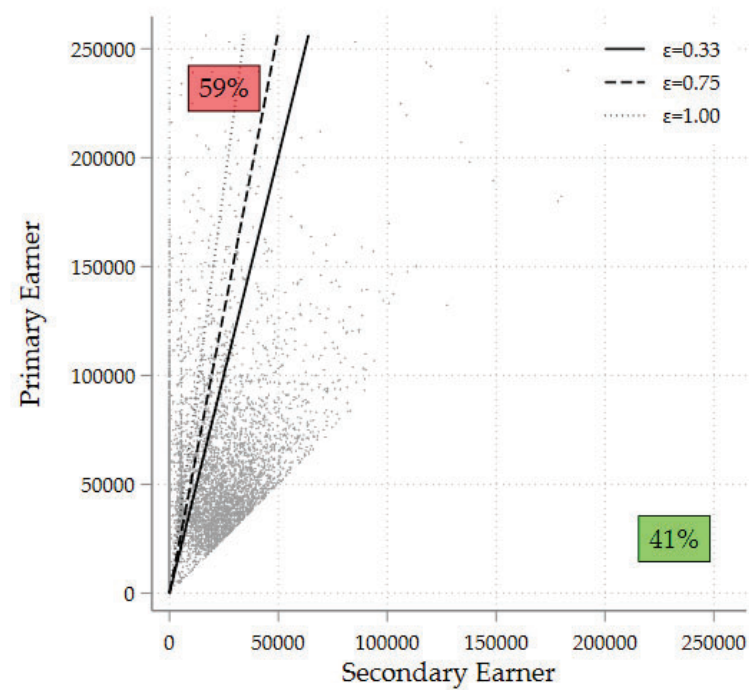
@ifo_institut
@APeichl

Unterstützen Sie uns
als Mitglied:



Informationen dazu auf
www.ifo.de/ifo-mitgliedschaft

Ist Reform zu mehr Individualbesteuerung möglich?



Anderer Default ändert Steuerklassenwahl

Table 1: Effect on choice of individual tax schedule

	(1)	(2)	Male primary earner (3)	Female primary earner (4)	Equal earner (5)
D^{reform}	0.2038*** (0.0008)	0.2365*** (0.0013)	0.2261*** (0.0016)	0.2413*** (0.0042)	0.2447*** (0.0039)
Controls		x	x	x	x
Observations	1,418,400	1,355,036	1,000,019	147,459	207,558

Notes: Dual earner newlyweds without income from self-employment. *, **, *** denote statistical significance at the 5, 1 and 0.1% level.

Steuerklassen-Default hat Auswirkung auf Verhalten

Figure 3: Women

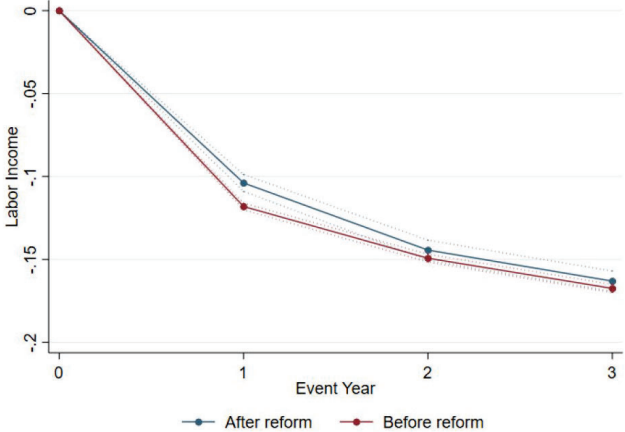
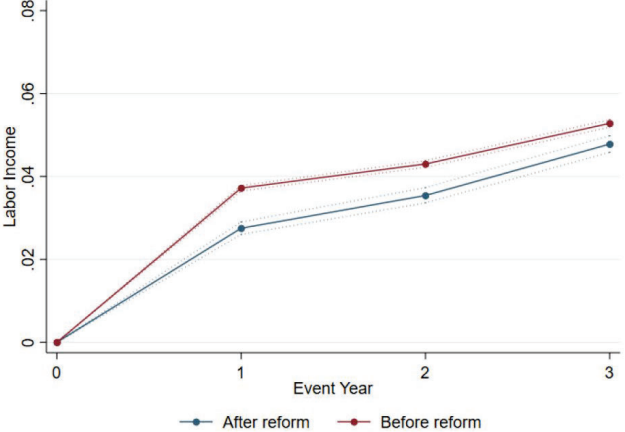


Figure 4: Men



Notes: Dual earner newlyweds without income from self-employment. Dotted lines are 95% confidence intervals.