

Studie

Frauenerwerbstätigkeit, ökonomische Gleichstellung: volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Dimensionen



Studie

Frauenerwerbstätigkeit, ökonomische Gleichstellung: volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Dimensionen

Von

Dr. Dagmar Weißler-Poßberg,

Dr. Claire Samtleben ,

Evelyn Stoll ,

Im Auftrag des

Bundesministerium für Familie, Senioren,

Frauen und Jugend

Abschlussdatum

Februar 2025

Das Unternehmen im Überblick

Prognos – wir geben Orientierung.

Die Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsforschungsunternehmen Europas. An der Universität Basel gegründet, forschen Prognos-Expertinnen und -Experten seit 1959 für verschiedenste Auftraggeber aus dem öffentlichen und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaftlich fundiert. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit über 200 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an zehn Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München, Stuttgart und Wien. In Wien sitzt die Prognos Europe GmbH, unsere Tochtergesellschaft in Österreich. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 122787052

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht; Sitz der Gesellschaft: Basel-Stadt
Handelsregisternummer
CH-270.3.003.262-6

Gründungsjahr

1959

Arbeitsprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz der Prognos AG
in der Schweiz

Prognos AG

St. Alban-Vorstadt 24
4052 Basel

Weitere Standorte der
Prognos AG in Deutschland

Prognos AG

Goethestr. 85
10623 Berlin

Prognos AG

Domshof 21
28195 Bremen

Prognos AG

Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf

Prognos AG

Heinrich-von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg

Prognos AG

c/o Mindspace | 2. Etage
Rödingsmarkt 9
20459 Hamburg

Prognos AG

Nymphenburger Str. 14
80335 München

Prognos AG

Eberhardstr. 12
70173 Stuttgart

Standort der Prognos AG
in Belgien

Prognos AG

Résidence Palace, Block C
Rue de la Loi 155
1040 Brüssel

Tochtergesellschaft
in Österreich

Prognos Europe GmbH

c/o e7 GmbH
Hasengasse 12/2
1100 Wien

info@prognos.com | www.prognos.com | www.linkedin.com/company/prognos-ag

Inhaltsverzeichnis

1	Zusammenfassung	1
2	Ökonomische Ungleichheit zwischen Frauen und Männern - ein kurzer Überblick	1
2.1	Ursachen und Status quo ökonomischer Ungleichheit	2
2.2	Wirklichkeit und Wunsch - partnerschaftliche Arbeitsteilung und wirtschaftliche Eigenständigkeit	3
3	Volkswirtschaftliche Dimensionen fehlender ökonomischer Gleichstellung	5
3.1	Wirtschaftswachstum	5
3.2	Tragfähigkeit öffentlicher Finanzen	8
	3.2.1 Rentenversicherung	8
	3.2.2 Kranken- und Pflegeversicherung	9
4	Gesellschaftliche Dimensionen fehlender ökonomischer Gleichstellung	11
4.1	Geburtenrate und hemmende Substitutionseffekte	11
4.2	Gesundheit, Wohlergehen und sozialer Zusammenhalt	12
5	Handlungsempfehlungen und Stellschrauben zur Förderung der ökonomischen Gleichstellung	13
5.1	Neue Freiheiten – Gestaltung einer unbürokratischen effizienten Gleichstellung	13
5.2	Partnerschaftliche Arbeitsteilung und substanzielle Erwerbstätigkeit fördern – Kosten für die Realisierung neuer Rollenmodelle senken – makroökonomische Potenziale heben	14
	Impressum	XVI

1 Zusammenfassung

Die ökonomische Ungleichheit von Frauen und Männern schwächt die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft und die Stabilität der öffentlichen Finanzen Deutschlands, insbesondere in den Bereichen Rente und Krankenversicherung. Eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen und insbesondere ein größeres Arbeitsvolumen in vollzeitnaher Erwerbstätigkeit könnten bislang ungenutzte Potenziale für das Potenzialwachstum freisetzen. Die substanzielle Erwerbstätigkeit muss auch in Lebensphasen mit Verantwortung für Kinder und mit Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige ermöglicht und unterstützt werden. Die vollzeitnahe Erwerbsarbeit von beiden, Müttern und Vätern, sowie Männern und Frauen als häuslich Pflegende fördert ihre wirtschaftliche Eigenständigkeit und eine partnerschaftliche Arbeitsteilung. Ehe- und familienbezogene Leistungen müssen als ganzheitliches und integriertes System auf wirtschaftliche Eigenständigkeit ausgerichtet sein und Erwerbshürden senken. Aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive ist es zielführend, wenn vereinbarkeitsunterstützende Realtransfers (für gute Kindertagesbetreuung und Pflegedienstleistungen) mit Steuerregelungen und monetären Leistungen einhergehen, die gleichfalls die substanzielle Erwerbsarbeit von Frauen und partnerschaftliche Arbeitsteilung fördern. Wirtschaftliche Eigenständigkeit durch ein eigenes Erwerbseinkommen ist eine wichtige Voraussetzung für Teilhabe am gesellschaftlichen Leben und wirkt positiv auf die Gesellschaft. Das individuelle psychische Wohlbefinden und die Gesundheit von Frauen vermeidet langfristig Folgekosten und fördert das gesamtgesellschaftliche Wohlergehen.

2 Ökonomische Ungleichheit zwischen Frauen und Männern - ein kurzer Überblick

Schon lange wird das Ziel der eigenständigen Sicherung des Lebensunterhalts durch Erwerbsarbeit aus einer individual-ökonomischen Perspektive als Frage der Chancengleichheit und Gerechtigkeit verfolgt. Angesichts des demografisch bedingten Fach- und Arbeitskräftemangels und des sinkenden Potenzialwachstums in Deutschland rückt die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Gleichstellung in den Fokus. Denn das Wirtschaftswachstum und die staatlichen Finanzen werden durch die Erwerbsbeteiligung von Frauen, den Umfang ihres Arbeitsvolumens aber auch durch Anreize für eine partnerschaftliche Aufteilung der Care-Arbeit (z.B. gute und ausreichende Kindertagesbetreuung und betrieblich unterstützte Vereinbarkeit) beeinflusst.

Einer der Hauptgründe für die durchschnittlich geringere Erwerbstätigkeit und in der Folge das geringere Einkommen von Frauen, ist ihre überwiegende Übernahme von Care-Arbeit – mit weitreichenden negativen Folgen für ihre ökonomische Eigenständigkeit. Die ökonomische Ungleichheit zeigt sich dabei auch in Paarbeziehungen. Wie aktuelle Statistiken zeigen, erzielte 2024 in rund 57 Prozent der Paare der Mann ein höheres Einkommen als die Frau (Destatis 2025a). Nur bei 33 Prozent der Paare liegen beide Partner gleichauf, und nur bei 10 Prozent der Paare war die Frau die Haupteinkommensperson. Die Zeit, die Männer und Frauen in Erwerbs- und Care-Arbeit investieren, wird somit zu einem wichtigen Indikator der Gleichstellung der Geschlechter

(European Commission 2023). Eine gleichmäßige Aufteilung der Care-Arbeit bei substanzieller Erwerbstätigkeit – auch in Lebensphasen mit Care-Aufgaben - erweist sich als ein zentraler Hebel für positive gesamtwirtschaftliche Effekte.

2.1 Ursachen und Status quo ökonomischer Ungleichheit

Die **Erwerbstätigenquote der Frauen** (15 bis unter 65 Jahre) in Deutschland hat sich mit 78 Prozent der Erwerbstätigenquote der Männer (81 Prozent) angenähert (Eurostat 2024a).

Dabei arbeitet die Hälfte der Frauen in Teilzeit – im Gegensatz zu 12 Prozent der Männer. Mit einer Wochenarbeitszeit erwerbstätiger Frauen, die 8 Stunden unter denen der Männer liegt, hat Deutschland den dritthöchsten Gender (Work) Time Gap in der EU (Pfahl und Unrau 2024).

Sowohl die Nichterwerbstätigkeit als auch die geringere Stundenzahl wird vor allem mit der Betreuung von Kindern und Fürsorge für Familienangehörige begründet. Die Summe von 72 Milliarden Stunden, die Frauen jährlich für **Care- und Familienaufgaben** leisten, umfasst mehr als die Summe aller Arbeitsstunden von Erwerbstätigen in Deutschland (Samleben und Juncke 2024).

Der Anteil der Frauen in Deutschland, die die Betreuung von Kindern oder erwerbsunfähigen Erwachsenen als Grund ihrer Teilzeittätigkeit angeben, ist mit knapp 28 Prozent größer als im europäischen Durchschnitt (25 Prozent) (Eurostat 2024b). In Befragungen von teilzeiterwerbstätigen Müttern geben sogar mehr als drei Viertel von ihnen (74 Prozent) familiäre Betreuung und familiäre Verpflichtungen als Grund für ihre Teilzeittätigkeit an. Bei den Vätern sind es nur 45 Prozent (Pfahl und Unrau 2024).

Die geringeren weiblichen Arbeitsvolumina haben einen mehrfach negativen Effekt auf ihr Einkommen. Zum einen fällt das monatliche Einkommen aufgrund der reduzierten Stundenzahl geringer aus. Zum anderen erhalten Teilzeiterwerbstätige im Durchschnitt aber auch einen geringeren Stundenlohn als Vollzeiterwerbstätige und tragen so maßgeblich zur **Entgeltungleichheit** zwischen Männern und Frauen bei (Ilieva und Wrohlich 2022). Infolge der strukturellen Unterschiede und Zugangshürden zum Arbeitsmarkt verdienen Frauen 2024 in Deutschland 16 Prozent weniger als Männer (unbereinigter Gender Pay Gap). Selbst bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie beträgt die Einkommenslücke pro Stunde immerhin noch 6 Prozent. Hier wird davon ausgegangen, dass die Berücksichtigung lohnrelevanter Einflussfaktoren wie Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft, der Geburt von Kindern oder der Pflege von Angehörigen die Lücke mindern würden (Destatis 2025b).

Die Folgen zeigen sich im **Gender Lifetime Earnings Gap**. Über den gesamten Lebensverlauf hinweg verdienen Frauen 49,8 Prozent weniger als Männer (Knauth und Deindl 2019). Erwerbstätige Mütter mit einem Kind verlieren beim Lebenserwerbseinkommen im Vergleich zu kinderlosen erwerbstätigen Frauen 40 Prozent, bei zwei und mehr Kindern deutlich über 50 bis nahezu 70 Prozent (Barišić und Consiglio 2020).

Hohe Teilzeitraten, niedrige Stundenentgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen und die hohen Steuerabzüge der von verheirateten Paaren oft gewählten Steuerklasse V für die zuerdienende Ehefrau wirken sich auch bei einer **Arbeitslosigkeit** negativ aus. Nur 10 Prozent der Männer, aber ein Fünftel der Frauen (26 Prozent) bezogen im November 2023 ein Arbeitslosengeld von weniger als 700 Euro (IAQ 2024b).

Die aufgezeigten erwerbsbezogenen Unterschiede wirken sich über die gesamte Erwerbsbiografie aus und kumulieren im **Gender Pension Gap** (Klenner et al. 2016). Im Jahr 2023 sind die Alters-einkünfte von Frauen 27 Prozent niedriger als die von Männern. Ohne Anrechnung der Hinterbliebenenrente beträgt die Lücke sogar knapp 40 Prozent (Destatis 2024b). Dies führt dazu, dass jede fünfte Frau ab 65 Jahren in Deutschland **armutsgefährdet** ist und Frauen häufiger von Grundsicherungsleistungen im Alter abhängig sind (vgl. hierzu auch Kapitel 3.2.1).

2.2 Wirklichkeit und Wunsch - partnerschaftliche Arbeitsteilung und wirtschaftliche Eigenständigkeit

Erwerbsquoten und die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Männern und Frauen werden maßgeblich von der Arbeitsteilung von Paaren im eigenen Haushalt beeinflusst. Geschlechtsspezifische Normen sowie gesetzliche, betriebliche und infrastrukturelle Rahmenbedingungen führen dazu, dass Männer im Lebensverlauf ihre Vollzeitbeschäftigung auch in Zeiten mit Care-Verantwortung kaum vermindert fortsetzen, während Frauen ihre Erwerbsumfänge zugunsten der Care-Arbeit einschränken oder sogar ihre Erwerbstätigkeit aufgeben. Während jedoch Mütter ihre Erwerbsbeteiligung (unter Beachtung aller Einschränkungen) kontinuierlich ausweiten, haben Väter ihren Arbeitseinsatz für Kinderbetreuung und Hausarbeiten in den letzten Jahren kaum erhöht (Allmendinger 2021). Dabei wirken die Entscheidungen für eine traditionelle Aufgabenteilung nach Beginn einer Elternschaft in hohem Maße nach: Die von den Eltern beim ersten Kind gewählte Erwerbskonstellation wird von den 89 Prozent der Väter und 66 Prozent der Mütter nach der Geburt weiterer Kinder beibehalten (IfD Allensbach 2022).

Unter Erwerbstätigen übernehmen auch mehr Frauen Pflegeberufe (WSI 2022) und gehen wegen ihrer Pflegeverantwortung häufiger in Frührente (Fischer und Müller 2020). Empirische Studien zeigen, dass auch informelle Pflege Beschäftigung langfristig reduziert (Fischer und Müller 2020; Frimmel et al. 2023).

Viele Frauen wollen jedoch mehr arbeiten und erwarten, dass die Familiengründung einer beruflichen Entwicklung oder Karriere nicht im Wege steht. Jede vierte erwerbstätige Mutter findet ihre verfügbare Zeit für Erwerbsarbeit als zu knapp bemessen und würde gerne mehr arbeiten (Destatis 2024c). 14 Prozent der beschäftigten Frauen und 18 Prozent der erwerbstätigen Mütter gelten als unterbeschäftigt. Auch wenn dieser Anteil seit einiger Zeit sinkt, ist bemerkenswert, dass diese Frauen somit selbst unter den aktuellen Bedingungen gerne mehr Stunden arbeiten würden (Beckmannshagen und Sperling 2024). Hinsichtlich der Vereinbarkeit gehört eine flexible Anpassungsmöglichkeit der Arbeitszeiten ohne negative Folgen für die eigenen Karriere zu den drei wichtigsten Merkmalen der Arbeitgeberattraktivität für Mütter (Weßler-Poßberg et al. 2024).

Die Realität der Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit entspricht inzwischen häufig nicht mehr den Idealvorstellungen. Repräsentative Umfragen zeigen, dass die Vorstellungen über die ideale Aufteilung der Erwerbsarbeit bei Paaren mit Kindern unter 12 Jahren in der Bevölkerung deutlich egalitärer sind als die gelebte Wirklichkeit. Über 20 Prozent der Eltern in Westdeutschland und 25 Prozent in Ostdeutschland wünschen sich eine gleiche, eher vollzeitnahe Aufteilung der Erwerbsarbeit (Gambaro et al. 2024).

Eine Befragung junger Erwachsener (mit und ohne Kinder) zur idealen Arbeitszeit von Müttern und Vätern in verschiedenen Szenarien, in denen das Alter des jüngsten Kindes zwischen 2, 4, 8, 12 und 18 Jahren variiert, zeigt: Würden die Arbeitszeiten von Müttern und Vätern an dieses Ideal angepasst werden, würde der steigende Arbeitszeitumfang der Mütter den Rückgang des

Arbeitszeitumfangs der Väter mehr als kompensieren (Gewinn von 325.000 Vollzeitäquivalenten) (Bujard 2024).

Über die Arbeitsteilung von Beschäftigten mit Pflegeverantwortung und ihre Vorstellungen gibt es bislang wenig empirische Erkenntnisse. Wenngleich sich der Anteil der pflegenden Männer erhöht hat, sind unter den erwerbstätigen Pflegepersonen immer noch deutlich mehr Frauen als Männer vertreten. Von den 2,6 Millionen erwerbstätigen Pflegenden sind rund 60 Prozent Frauen. Während Frauen im Schnitt 2,3 Stunden täglich für die Pflege aufwenden und im Durchschnitt 29 Stunden wöchentlich arbeiten, sind es bei den Männern 1,4 Stunden tägliche Pflegezeit und knapp 40 Stunden Arbeitszeit wöchentlich (Herrmann et al. 2022).

Hinsichtlich ihrer Vereinbarkeitsstrategie, also der der Aufteilung ihrer Zeit für Pflege und der Zeit für die Erwerbsarbeit fällt auf, dass pflegende Männer häufiger eine sehr hohe Arbeitszeit von 41 bis 80 Stunden pro Woche mit Pflege verbinden wollen als Frauen (Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf und Pflege 2024). Es zeichnet sich aber auch ab, dass pflegende Frauen eher ihre Wochenarbeitszeit reduzieren, während Männer dazu tendieren, ab einer stärkeren Pflegebelastung ganz aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Wunsch und Wirklichkeit scheinen auch hier auseinander zu klaffen, denn pflegende Angehörige wünschen sich letztlich, wie andere Beschäftigte auch, nur eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit um zwei bis drei Stunden in der Woche. (Zentrum für Qualität in der Pflege 2016).

Eine Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit lässt sich auch mit Blick auf die wirtschaftliche Eigenständigkeit beobachten. Der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung (92 Prozent) ist es wichtig, wirtschaftlich eigenständig zu sein – Frauen wie Männern – aber es gelingt mit Blick auf hohe Lebenshaltungskosten nach eigenen Aussagen nur der Hälfte. Auffällig ist: Wenn beide Partner gleichermaßen an der Erwirtschaftung des Haushaltseinkommens beteiligt sind, wird sowohl die wirtschaftliche Eigenständigkeit des Paares als auch die individuelle Eigenständigkeit als gut bewertet. Als relevanteste Maßnahme zur Stärkung der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen wird mehr Geschlechtergerechtigkeit im Beruf und mehr Flexibilität seitens der Arbeitgeber gefordert. Doch auch die staatliche Verantwortung wird adressiert. Dabei werden die Relevanz des Ausbaus von Kinderbetreuungsangeboten sowie veränderter staatliche Rahmenbedingungen, die dazu beitragen, traditionelle Geschlechterrollen abzubauen hervorgehoben. Zudem wird von fast einem Drittel der Befragten eine Förderung von Paaren gefordert, die vollzeitnah arbeiten und nebenher Kinder oder Angehörige betreuen (Borgstedt et al. 2024, Langfassung im Erscheinen).

Steuerliche Regelungen, die ein traditionelles Rollenbild finanziell belohnen und tief verankerte (besonders in Krisen wieder erstarkende) gesellschaftliche Erwartungen an die Aufgabenteilung zwischen den Geschlechtern, bilden oft „zu hohen Kosten“ für die Realisierung einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Dies zeigt sich auch in der höheren Scheidungswahrscheinlichkeit von Frauen in Westdeutschland, wenn sie mehr als ihr Partner verdienen oder in höhere Spitzenpositionen befördert werden. Die höhere Scheidungsrate tritt vor allem bei Paaren mit einer traditionellen Rollenvorstellung auf, während Frauen in Paaren mit einer gleichberechtigten Rollenvorstellung nicht davon betroffen sind (Folke und Rickne 2020).

Die Herausforderung für das Paar liegt darin, dass sich die ursprüngliche Konzentration und Priorisierung des Paares auf die Karriere des Mannes, nun auf die Frau verlagert. Solche Veränderungen scheinen schwerer realisiert werden zu können als eine von Anfang an bestehende egalitäre Vorstellung von Rollen- und Aufgabenteilung (wenngleich auch diese mit großen Herausforderungen einhergeht). Oder anders gesagt: Das Brechen von Normen ist mit gesellschaftlichen und

finanziellen Kosten verbunden – die auch auf die derzeitigen staatlichen Rahmenbedingungen zurück gehen.

3 Volkswirtschaftliche Dimensionen fehlender ökonomischer Gleichstellung

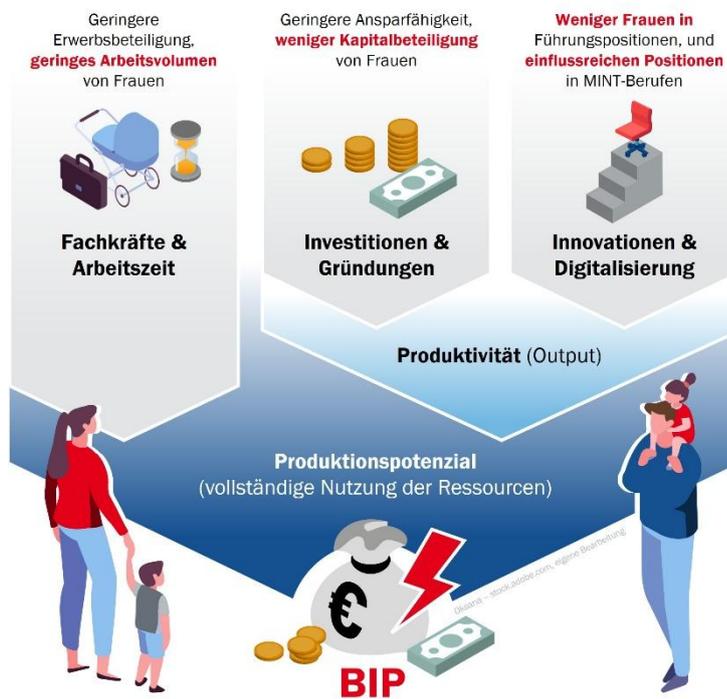
Eine substantielle Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern, auch in Phasen mit Care-Aufgaben, hat bedeutende positive Effekte aus gesamtwirtschaftlicher und -gesellschaftlicher Sicht. Vor allem mit einer Ausweitung des Arbeitsvolumens von Frauen würden das Arbeitskräfteangebot erhöht und die Folgen des demografischen Wandels gemildert. Die damit einhergehenden höheren Arbeitsentgelte sind wichtig für den öffentlichen Haushalt und die Auskömmlichkeit der Sozialversicherungen. So stehen ökonomische Gleichstellung, Wirtschaftswachstum und gesamtgesellschaftliche Wohlfahrt in Deutschland in einem unmittelbaren Zusammenhang.

3.1 Wirtschaftswachstum

In Deutschland steht die wirtschaftliche Entwicklung auch demografisch unter Druck. Die geburtenstarken Jahrgänge von 1957 bis 1965 kommen in das Rentenalter. 10 Millionen Menschen (30 Prozent aller aktuell Erwerbstätigen) verlassen in den kommenden 10 Jahren den deutschen Arbeitsmarkt. Die nachfolgenden geburtenschwächeren Jahrgänge werden die entstehende Lücke nicht schließen können (Spieß 2024).

Die Entwicklung des langfristigen konjunkturabhängigen Wachstums des Bruttoinlandsprodukts (BIP) hängt maßgeblich vom Produktionspotenzial (Arbeit, Kapital und technologisches Wissen) der Volkswirtschaft ab. Insbesondere mit Blick auf eine gute Ausstattung und effiziente Nutzung von Arbeitskraft (aber auch Kapital und Fortschritt und Innovation) erweist sich die geringere Arbeitsmarktbeteiligung aber insbesondere das geringe Arbeitsvolumen der Frauen als Schwäche, die sich über die demografischen Probleme hinaus negativ auf die verschiedenen Faktoren des Wirtschaftswachstums auswirkt:

Ungleichheit wirkt sich **negativ** auf das BIP aus



Miriam Lovis

Prognos 2025

Wie viel Produktionspotenzial und Wirtschaftswachstum notwendig ist, wird von den Finanzierungsanforderungen der sozialen Sicherungssystemen bestimmt. Umgekehrt ermöglicht ein ausreichendes Wirtschaftswachstum die angemessene Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme.

Volkswirtschaftliche Kennzahlen belegen die derzeitige Stagnation der deutschen Wirtschaft: Das reale Bruttoinlandsprodukt (BIP) ist in den vergangenen fünf Jahren lediglich um 0,1 Prozent p. a. gestiegen. Das Produktionspotenzial Deutschlands liegt mehr als 5 Prozent unter dem Niveau, das im Jahr 2019 für das Jahr 2024 prognostiziert wurde (SVR 2024).

Die Wachstumsaussichten der deutschen Volkswirtschaft werden durch die zunehmende Knappheit von Arbeitskräften gedämpft (SVR 2024). Zwar ist der Wachstumsbeitrag des Arbeitsvolumens aktuell noch positiv, aber im Vergleich der vergangenen 20 Jahren bereits sehr gering. Bei der absehbaren Bevölkerungsentwicklung wird der zu erwartende Beitrag des Arbeitsvolumens zum Potenzialwachstum ab 2025 sogar negativ (Schmidt 2024). Mittel- und Langfristprojektionen des Fachkräftemonitorings zeigen, dass sich in vielen Branchen, Berufen und Regionen die jetzt schon vorherrschenden Knappheiten am Arbeitsmarkt weiter verschärfen werden. Dabei spielt das nur unzureichend gehobene Erwerbspotenzial der Frauen eine maßgebliche Rolle.

Zwar sind 2023 mit 46 Millionen Menschen in Deutschland so viele Menschen wie nie seit der Wiedervereinigung erwerbstätig. Jedoch ist gleichzeitig die durchschnittliche Arbeitszeit je Erwerbstätigem stetig gesunken (SVR 2024). Das Arbeitsvolumen von 61,5 Milliarden Stunden liegt 2023 noch unter dem Stand der Covid-19-Pandemie (Wanger et al. 2024).

Letztlich stagniert das Wachstum des Arbeitsvolumens, weil zwar die Arbeitszeiten in Teilzeitstellen etwas länger werden – aber zugleich in Vollzeittätigkeiten weniger Stunden gearbeitet werden. Der Rückgang der Arbeitsstunden in Vollzeittätigkeiten fällt bei Männern und Frauen mit rund 2 Stunden in der Woche nahezu gleich aus. Demgegenüber fällt die Ausweitung des Arbeitsvolumens bei Männern in Teilzeit um 20 Prozent auf 19,5 Stunden in der Woche etwas deutlicher aus als bei den Frauen in Teilzeit um 17 Prozent auf 21,7 Stunden in der Woche (Destatis 2024d)

Ein maßgeblicher Anstieg des Arbeitsvolumens würde sich ergeben, wenn sich die Arbeitszeit der vielen in Teilzeit erwerbstätigen Frauen deutlicher ausweiten würde. So bleibt die tatsächlich geleistete Arbeitszeit von Frauen im Vergleich zu Männern geringer und verhindert eine umfassende Ausschöpfung des Produktivitätspotenzials von Frauen (Fluchtmann et al. 2024).

i

Technischer Fortschritt und Innovation (Totale Faktorproduktivität)

Auch hinsichtlich der Wirtschaftskraft durch technischen Fortschritt und Innovationen gilt es einen Abwärtstrend des Wachstumsbeitrags von 0,8 Prozent bis auf 0,4 Prozent (prognostiziert bis 2027) zu überwinden (Schmidt 2024).

- Durch die geringere Frauenerwerbstätigkeit und die geringere Beteiligung der Frauen bei der Entwicklung von technologischem Fortschritt und Innovationen gehen wertvolle Potenziale für Transformation und Wettbewerbsfähigkeit verloren. Deutschland verliert international weiter an wirtschaftlicher Bedeutung, wenn es das Potenzial der gut ausgebildeten Frauen nicht besser ausschöpft.
- Das wirtschaftliche Potenzial durch mehr Beteiligung von Frauen bei Innovation und technischem Fortschritt zeigt ein Blick in die Europäische Union: Eine Verdopplung der Frauenanteile in Tech-Berufen von heute 22 Prozent auf bis zu 45 Prozent im Jahr 2027 in der EU könnte das EU-BIP um 260 bis 600 Milliarden EUR steigen lassen (McKinsey 2023).
- Auch im Energiesektor zeigen sich weltweit Ansätze, dass geschlechterspezifische Hemmnisse für mehr Innovation und bessere Wettbewerbsfähigkeit (Belghiti-Mahut et al. 2016) überwindbar sind. So hat sich der Anteil der Patente mit mindestens einer Erfinderin in Technologien für saubere Energie weltweit zwischen 2000 und 2019 mehr als verdoppelt (European Patent Office, 2022).
- Deutschland kommt bei der Beteiligung von Frauen am Innovationsprozess im Vergleich zu anderen europäischen Ländern nur langsam voran. Im Jahr 2022 waren nur 7,6 Prozent der Patentanmeldungen einer Frau zuzuordnen. 2013 waren es 6 Prozent. Der Anteil steigt zwar, ist aber insgesamt sehr niedrig. (DPMA 2023). Damit verzeichnet Deutschland zusammen mit Luxemburg, Liechtenstein und Österreich die niedrigsten Werte (EPA 2022).

3.2 Tragfähigkeit öffentlicher Finanzen

Das sinkende Arbeitsvolumen und infolgedessen das niedrige Wirtschaftswachstum gefährden die langfristige Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen. Insbesondere die umlagefinanzierten Sozialversicherungssysteme werden bei demografisch bedingt rückläufigen Einnahmen mit immer höheren Ausgaben konfrontiert. Den höchsten Anteil an den Gesamtausgaben macht die Rentenversicherung aus (29,6 Prozent), gefolgt von der Krankenversicherung (25,4 Prozent) (BMAS 2023).

Daher würde sich eine Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit in mehrfacher Hinsicht lohnen (BMF 2024). Teilzeiterwerbstätigkeit, niedrigere Erwerbseinkommen und geringere Sozialversicherungsbeiträge führen zu geringeren Einnahmen und zugleich höheren Kosten für die Sozialversicherungen. Demgegenüber wird durch eine höhere Erwerbsbeteiligung und Steigerung der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit der Frauen ein stark dämpfender Effekt auf die aggregierte Ausgabenquote angenommen. Angesichts des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen liegt hier sogar ein weitaus größeres Steigerungspotenzial als die reine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung nach Köpfen (BMF 2024).

3.2.1 Rentenversicherung

In der gesetzlichen Rentenversicherung müssen 2024 mit rund 110 Milliarden Euro aus dem Bundeshaushalt 22 Prozent der Ausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung kompensiert werden (DRV 2024b). Lag der Zuschuss aus dem Bundeshaushalt 1991 noch bei 1,2 Prozent des BIP sind es heute 2,6 Prozent. Hintergrund sind die steigende Lebenserwartung und das veränderte Verhältnis von erwerbstätigen Beitragszahlenden und Rentenempfangenden. Die durchschnittliche Lebenserwartung ab Geburt liegt momentan bei durchschnittlich etwa 81 Jahren in Deutschland – und legt weiter zu. Damit steigt auch die Dauer der jeweiligen Rentenleistungen. Demgegenüber entwickelt sich das Verhältnis zwischen erwerbsfähigen Personen und Menschen im gesetzlichen Rentenalter ungünstig. Liegt es aktuell noch bei drei zu eins, könnte es 2080 nur noch bei zwei zu eins liegen. Dann kämen auf 45,5 Millionen Erwerbsfähige 21,3 Millionen Rentner. Beide Entwicklungen führen zu steigenden Rentenbeiträgen der erwerbstätigen Beitragszahlenden, während das Rentenniveau, also das Verhältnis der durchschnittlichen Rente (Standardrente) zum Durchschnittseinkommen, sinkt.

Je dynamischer sich jedoch die Arbeitsmarktpartizipation der Frauen entwickelt, umso größer ist die Wirkung auf die Stabilisierung der Rentenfinanzen (Prognos 2021). Ähnliche Effekte sind seit 2005 durch die positive Arbeitsmarktentwicklung, einen Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren sowie die zuletzt hohe Nettozuwanderung entstanden und haben – anders als seinerzeit erwartet – zu einem Rückgang des Beitragssatzes auf 18,6 Prozent bei gleichzeitig langsamer absinkendem Rentenniveau geführt (BMF 2024).

Gut 61 Prozent der Rentenempfänger sind Frauen. Dabei machen Altersrenten der Frauen (auf Basis eigener Beitragszeiten) „nur“ einen Anteil von 40,3 Prozent an allen Renten aus und betreffen 10,6 Millionen Frauen (Deutsche Rentenversicherung Bund (IAQ 2024a).

Das höhere Lebensalter der Frauen führt im Zusammenhang mit der geringeren Erwerbsbeteiligung und in der Folge niedrigeren Rentenbeiträgen und Rentenleistungen zu zusätzlichen Kosten für den Sozialstaat durch Altersarmut. Für Frauen in der Altersgruppe der Über-65-Jährigen liegt die Armutsgefährdungsquote bei 20 Prozent, bei gleichaltrigen Männern nur bei 16 Prozent (Destatis 2024b).

Aufgrund der höheren Lebenserwartung sind Frauen häufiger als Männer Empfängerinnen von **Witwenrenten**. Mit der Witwen- und Witwerrente gehen 55 Prozent (bei der kleinen Witwenrente für Menschen unter 47 Jahren, 25 Prozent) der Rente des verstorbenen Partners, die auf den Beitragszahlungen der gesamten Erwerbszeiten basiert, auf die überlebende Partnerin oder den Partner über. Diese Leistung erfolgt unabhängig davon ob jemals eigene Beiträge eingezahlt wurden. 2023 waren 4,49 Millionen Frauen Empfängerinnen von Witwenrenten gegenüber 715.000 Männern, die Witwerrenten erhielten (DRV 2024b). Die Witwen- und Witwerrente macht den größten Anteil an den ehebezogenen (Familien)Leistungen aus: 43,8 Mrd. Euro (DRV 2024a).

Ein Reformvorschlag zugunsten eines Rentensplittings sieht vor, dass die während einer Ehe erworbenen Rentenansprüche von beiden Partnern gleichmäßig aufgeteilt würden und die oder der Hinterbliebene davon 50 Prozent zusätzlich zu den eigenen Rentenansprüchen aus der Zeit vor der Ehe erhalten würde. Ohne eigene Leistungen gäbe es keinen Anspruch. Gegen eine solche Änderung wird kritisch argumentiert, dass damit zum einen die wenngleich späte aber umso notwendigere finanzielle Anerkennung der Care-Arbeit wegfalle. Zum anderen würde das Risiko für Altersarmut von Frauen noch weiter steigen. Demgegenüber wird die arbeitsanreizende Wirkung auf Frauen und damit ein eigenständiger Schutz vor Altersarmut und Kostenvorteile für das Rentensystem angeführt (SVR 2024).

Gutachten legen nahe, dass das zusätzliche Arbeitsangebot von bisher nicht erwerbstätigen, verheirateten Frauen aufgrund der damit einhergehenden Beitragszahlungen in kurzer Zeit zu steigenden Einnahmen der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) beiträgt (Werdning 2020). Den gleichen Effekt entfaltet auch ein Anstieg der Arbeitsstunden der bereits in Teilzeit erwerbstätigen Frauen. Auch wenn aufgrund des damit steigenden Durchschnittslohns gleichzeitig Rentenanpassungen höher ausfallen, würden die sinkenden Ansprüche auf die Witwenrente durch eine Erhöhung des Nettoeinkommens bei mehr Arbeitsstunden zu geringeren zukünftigen Rentenansprüchen führen und die Finanzen der GRV teilweise entlasten (Lembcke et al. 2021).

Ähnlich gelagerte Erwägungen gelten für die **Mütterrente**, die zusätzlich finanziellen Druck auf die gesetzliche Altersvorsorge ausübt. Die Anerkennung von Kindererziehungszeiten (2,5 Jahre für jedes vor 1992 und 3 Jahre für jedes nach 1992 geborene Kind) kann auch auf beide Elternteile verteilt werden und soll eingeschränkte Erwerbstätigkeit bei den Rentenansprüchen ausgleichen. Ihr Anteil an den Gesamtausgaben der gesetzlichen Rentenversicherung machte 2022 rund drei Prozent aus und die Ausgaben lagen bei knapp 13 Milliarden Euro pro Jahr. Für das Jahr 2025 werden laut Pressemeldungen 19,2 Milliarden für die Beitragszahlungen für Kindererziehungszeiten in der Rentenversicherung eingeplant (Zeit Online 2024). In einer Studie wird gezeigt, dass die Mütterrentenreform von 2014, bei der die Rentenpunkte um einen Punkt erhöht wurden, zu einem Rückgang des Arbeitsangebots der betroffenen Mütter geführt hat. Für jeden zusätzlichen Euro Rente, den sie dadurch bekommen haben, haben sie ihr Arbeitseinkommen um 54 Cent reduziert, indem sie ihre Arbeitsstunden verringert haben (Artmann et al. 2023). Das hat die Kosten der Reform erheblich erhöht: Nicht nur die zusätzliche Rente muss bezahlt werden, sondern dem Staat gingen im Durchschnitt für jeden zusätzlichen Euro an Rentenzahlungen 32 Cent an Steuereinnahmen verloren.

3.2.2 Kranken- und Pflegeversicherung

Die ungleiche Arbeitsmarktpartizipation von Frauen und Männern wirkt sich bei den Sozialversicherungen insbesondere negativ auf die sogenannten versicherungsfremden Leistungen aus, für die auch bei der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) eine jährliche pauschale Abgeltung aus Steuermitteln durch den Bund vorgesehen ist (§ 221 SGB V). 2024 umfasst der Bundeszuschuss

14,5 Milliarden Euro. Ein großer Kostenposten ist darin die beitragsfreie Versicherung von Familienmitgliedern und von nicht berufstätigen bzw. geringfügig erwerbstätigen Ehegatten oder Lebenspartnern. Die Ausgaben für die beitragsfreie Versicherung machen rund ein Fünftel der Ausgaben im Rahmen der Familienpolitik aus (BMFSFJ 2025). Im Jahr 2025 werden seitens des Gesundheitsministeriums Kosten in Höhe der gesamten jährlichen Pauschale für versicherungsfremde Leistungen (14,5 Milliarden Euro) eingeplant (Zeit Online 2024).

Von den insgesamt 74,3 Millionen Versicherten der GKV sind etwa 15,7 Millionen beitragsfrei mitversichert, der Großteil davon sind Kinder, aber auch etwa 2,5 Millionen Frauen und nur etwa 500.000 Männer (BMG 2025).

Gleichstellungspolitisch ist das Modell der beitragsfreien Mitversicherung von erwerbsfähigen Familienmitgliedern in der Krankenversicherung nicht zielführend. Sie setzt negative Anreize gegen eine sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit beider Partner, insbesondere wenn von dem zweiten Verdienst ein hoher Anteil durch die erforderlichen Krankenversicherungsbeiträge geschmälert wird (hohe Grenzabgabenbelastung) (Bonin et al. 2013). Erst wenn der erzielte Lohn nach Abzug der Krankenversicherung den Lohn aus einer geringfügigen Beschäftigung mit der kostenlosen Mitversicherung übersteigt, wird eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung attraktiv (Achleitner et al. 2023).

Auch die Ausgaben der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung werden in den kommenden Jahrzehnten immer weiter steigen, wobei die Finanzreserven der gesetzlichen Krankenkassen weitestgehend aufgebraucht sind. Hintergrund sind die Alterung der Bevölkerung, der medizinisch-technische Fortschritt, höhere Kosten für medizinische Versorgung und eine höhere Inanspruchnahme von Pflegeleistungen. In der Folge ist auch hier von steigenden Beitragssätzen und dennoch einer nicht ausreichenden Finanzierung der Krankheitskosten auszugehen. Aktuell wird trotz der Beitragserhöhungen ein Defizit von 5,5 Milliarden Euro ausgewiesen (GKV Spitzenverband 2024).

Diese beiden volkswirtschaftlich besonders relevanten Sozialversicherungen verdeutlichen, dass die Sozialsysteme insgesamt und grundsätzlich von einem Abbau der Geschlechterungleichheit und mehr Frauenerwerbstätigkeit profitieren. Die Frauen zahlen mehr Renten- und Krankenversicherungsbeträge, stärken damit das System und erwerben zudem individuell höhere Rentenansprüche. Der Staatshaushalt wird entlastet, da der Bund weniger Zuschüsse in die Systeme für Renten- und Krankversicherung leisten muss und er profitiert von zusätzlichen Steuereinnahmen.

4 Gesellschaftliche Dimensionen fehlender ökonomischer Gleichstellung

4.1 Geburtenrate und hemmende Substitutionseffekte

Eine Ausweitung der Frauenerwerbstätigkeit und Steigerung ihres Arbeitsvolumens ist ein wichtiger schon kurz- und mittelfristig wirksamer Beitrag gegen die demografisch bedingte Abnahme des Erwerbskräftepotenzials und des gesamtwirtschaftlichen Arbeitsvolumens. Langfristig gesehen gelingt eine Stabilisierung des Arbeitsmarktes über 2035 hinaus aber nur, wenn zugleich auch die Geburtenrate in den kommenden Jahren wieder steigt (Hellwagner et al. 2022). Hier kann die Erwerbstätigkeit oder der Arbeitsumfang als Gut betrachtet werden, das für die Erfüllung eines Kinderwunsches und die Zeiten der Kinderbetreuung aufgegeben werden muss (Substitution).

Während vor 2016 verbesserte Rahmenbedingungen für Familien mit Kindern einen Anstieg der Geburtenrate bewirkten, sinkt sie seit 2017 wieder (Destatis 2024a) und liegt mit 1,4 Kindern je Frau deutlich unter dem Bestanderhaltungsniveau von 2,1.

Es wird angenommen, dass heutige junge Männer und Frauen ökonomische Sicherheit im Erwerbsleben etablieren möchten (Bujard und Kreyenfeld 2023) – oder auch: wirtschaftliche Eigenständigkeit anstreben – und daher Kinderwünsche aufschieben oder nicht verfolgen (BMFSFJ 2024). Grundsätzlich verbessert eine substanzielle Erwerbstätigkeit beider Partner die wirtschaftliche Lage und Stabilität von Paaren und könnte somit auch die Erfüllung von Kinderwünschen positiv beeinflussen. Gleichzeitig befürchten die Paare jedoch auch die Nachteile durch entgangene Einkünfte, wenn dann ein Elternteil für die Kinderbetreuung zeitweise aus dem Berufsleben ausscheidet oder weniger arbeitet. Diese direkten finanziellen Einbußen und die indirekten Kosten durch den Verlust an Humankapital und verringerte Karrieremöglichkeiten, erhöhen als sogenannter Substitutionseffekt den Preis der Kinder (Coskun und Dalgic 2024; Becker 1991). Aufgrund des gestiegenen Bildungsniveaus, der besseren Karrieremöglichkeiten und der höheren Löhne von Frauen fallen die entgangenen Gewinne oder der entgangene Nutzen durch Arbeitsunterbrechung aufgrund von Kindern noch höher aus (Opportunitätskosten), was sich dämpfend auf die Fertilität auswirkt.

Eine hohe Erwerbsbeteiligung und Erwerbsstunden und die gleichzeitige Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung sind nicht selten mit Zielkonflikten verbunden und lassen Frauenerwerbstätigkeit und Geburtenentwicklung als schwer zu vereinbarende Gegensätze erscheinen. Auch subjektive Unsicherheiten und multiple Krisen zeigen ihre Wirkung auf die Geburtenentwicklung.

Verlässliche staatliche Unterstützung, die eine berufliche Entwicklung nicht hemmen und ein sich positiv entwickelndes Einkommen ermöglichen, würden dazu führen, dass der Einkommenseffekt den Substitutionseffekt überwiegt und die Vorteile von Erwerbsarbeit und Familiengründung gut miteinander verbunden werden können.

Gute Bedingungen für die Erwerbstätigkeit von Frauen sind insoweit auch wesentlich für die Geburtenentwicklung, wenn junge Erwachsene mit besseren Bedingungen für die Kombination von substanzieller Erwerbs- und Care-Arbeit ihre Lebenspläne zu Kindern und Erwerbsarbeit

verwirklichen könnten, wäre die Geburtenraten deutlich höher- mit positiven Konsequenzen für den langfristigen Wohlstand in Deutschland (Bujard 2024 im Strategierahme).

Eine fortschrittliche Politik, die die gesellschaftliche Entwicklung, wirtschaftliche Stabilität und eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit fördert, kann die Fertilität wirksam erhöhen (Schubert et al. 2024).

Wichtig ist also, dass Angebote und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie Männer und Frauen adressieren und Eigenständigkeit und eine partnerschaftliche lebensphasengerechte Arbeitsteilung gleichermaßen ermöglichen und stärken.

4.2 Gesundheit, Wohlergehen und sozialer Zusammenhalt

Eine maßgeblich durch ein eigenes Erwerbseinkommen erreichte wirtschaftliche Eigenständigkeit wirkt sich positiv auf das psychische Wohlbefinden und die Gesundheit von Frauen aus, was langfristig Folgekosten vermeidet und das gesamtgesellschaftliche Wohlergehen fördert.

Ein unmittelbar mit der geringeren wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen verknüpftes Thema ist häusliche Gewalt. In den meisten Fällen geht häusliche Gewalt mit ökonomischer Gewalt einher und führt oft zu einem signifikanten Rückgang des Einkommens und der Beschäftigungsquote der Frauen. Die finanzielle Abhängigkeit von gewalttätigen Partnern wird immer weiter verstärkt und erschwert das Verlassen gewaltvoller Beziehungen (Adams-Prassl et al. 2023). Ökonomische Gewalt, von der jede 3. Frau in Deutschland in ihrem Leben einmal betroffen ist, geht nicht selten in Form von verweigerter Unterhaltszahlungen über das Ende der Beziehung hinaus (BMFSFJ 2025) und hat langfristige Folgen für die Gesundheit von Frauen, wie z.B. Depressionen und chronische Gesundheitsprobleme.

Im Jahr 2023 sind über 250.000 Menschen Opfer häuslicher Gewalt geworden, das sind 6,5 Prozent mehr als im Vorjahr (BKA 2024). Die klare Mehrheit der Opfer häuslicher Gewalt sind Frauen. Die gesellschaftlichen Folgekosten von häuslicher und sexualisierter Gewalt gegen Frauen belaufen sich in Deutschland schätzungsweise auf ca. 54 Milliarden Euro pro Jahr. Dies sind Kosten, die im Gesundheitssystem anfallen, in Justiz, Polizei und auch durch Arbeitsausfälle der Frauen.

Studien zeigen, dass Frauen mit höherem Einkommen und Bildung seltener Opfer von Missbrauch und Gewalt werden, was darauf hindeutet, dass substanzielle Erwerbsarbeit eine wichtige präventive Rolle in der Vermeidung von häuslicher Gewalt (und ihrer Folgekosten) ist (RKI 2020).

Eine zuverlässige und existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen sichert die Frauen in Krisensituationen wie im Falle von häuslicher Gewalt ab bzw. verringert die Wahrscheinlichkeit dieser. Gleichzeitig werden die materielle und soziale Teilhabe und damit das Wohlbefinden der Frauen gestärkt, was sich letztlich wiederum auf deren Engagement im Erwerbsleben positiv auswirkt. Diese Effekte einer hohen Frauenerwerbstätigkeit und ihrer wirtschaftlichen Eigenständigkeit helfen volkswirtschaftliche Kosten zu vermeiden.

Mehr wirtschaftliche Eigenständigkeit durch eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen ist damit ein wichtiger Beitrag für ihr Wohlergehen, der sich weit über den Bereich der Erwerbstätigkeit hinaus ausstreckt.

Die Arbeitsforschung zeigt deutlich, dass Erwerbsarbeit eine wichtige Voraussetzung für die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben, den wahrgenommenen sozialen Status und das gesellschaftliche Zugehörigkeitsempfinden ist. Erwerbsarbeit ermöglicht die materiellen Voraussetzungen für die Teilnahme am sozialen und kulturellen Leben. Erwerbsarbeit befriedigt aber auch die psychosozialen Bedürfnisse (Jahoda 1981) nach sozialen Kontakten und sinnstiftenden, auf kollektive gesellschaftliche Ziele ausgerichtete Aktivitäten und dadurch einen gesellschaftlich anerkannten sozialen Status.

Umgekehrt zeigen psychologische und medizinische Studien, dass das subjektive Wohlbefinden, das sich aus den Handlungsspielräumen und Teilhabemöglichkeiten insgesamt speist, wiederum positive Einflüsse auf die Erwerbsarbeit (z. B. weniger Arbeitsplatzwechsel, weniger Fehlzeiten und höheres Engagement und Produktivität) und ökonomische Entwicklungen (z. B. höhere Unternehmensgewinne) aufweist.

5 Handlungsempfehlungen und Stellschrauben zur Förderung der ökonomischen Gleichstellung

5.1 Neue Freiheiten – Gestaltung einer unbürokratischen effizienten Gleichstellung

Das Grundgesetz enthält einen Verfassungsauftrag zur Förderung der ökonomischen Gleichstellung (Sacksofsky 2024. Dort heißt es nicht nur „Männer und Frauen sind gleichberechtigt“ (Art. 3 Abs. 2 GG), sondern auch „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“ (Art. 3 Abs. 2 Satz 2 GG). Im Strategierahmen für die ökonomische Gleichstellung 2030 hält Sacksofsky dazu fest, dass Gleichberechtigung nicht ohne ökonomische Eigenständigkeit denkbar sei, da ökonomische Abhängigkeit weitere Abhängigkeiten produziert. Da das Grundrecht auf Gleichberechtigung auch mittelbare Benachteiligungen verbiete, dürfe der Staat keine negativen Anreize für die Erwerbstätigkeit von Frauen setzen.

Schon lange belegt die ökonomische Forschung, dass mit Regelungen wie dem Ehegattensplitting, Mini-Jobs, der kostenlosen Mitversicherung in der Sozialversicherung und der Witwenrente negative Erwerbsanreize gesetzt werden (Prognos AG 2014) – zulasten der individuellen wirtschaftlichen Eigenständigkeit der Frau. Damit zementieren solche Regelungen durch ihre ökonomische Kraft immer wieder Geschlechternormen, denen zufolge dem Mann die Rolle des Ernährers zukommt, während die Frau in erster Linie für Kinder und Haushalt zuständig ist, obwohl die gesellschaftliche Haltung zur ökonomischen Gleichstellung schon deutlich weiter als die Gesetzgebung ist. Staatliche Regelungen, mangelhafte Betreuungsinfrastruktur und starre Arbeitsbedingungen bilden Hürden für die Realisierung gleichberechtigter Vorstellungen, deren Überwindung auf der individuellen Ebene der Paare und Familien mit Kosten und Einsparverlusten einhergehen.

Diese Hürden abzubauen, würde es Frauen erleichtern, ihre Erwerbswünsche umzusetzen, ebenso wie es Männern erleichtern würde, Fürsorge für andere zu leben. Es gilt also, Paaren neue Freiheiten bei der Gestaltung von Erwerbs- und Care-Arbeit zu eröffnen – mit attraktiven

Angeboten. Regelungen und Leistungen müssen verständlich, kalkulierbar und unbürokratisch in Anspruch genommen werden können, die finanziellen Folgen für den Einzelnen ersichtlich sein.

5.2 Partnerschaftliche Arbeitsteilung und substanzielle Erwerbstätigkeit fördern – Kosten für die Realisierung neuer Rollenmodelle senken – makroökonomische Potenziale heben

In der komplexen Gesamtstruktur der ehe- und familienbezogenen Leistungen verfolgen die einzelnen Maßnahmen zum Teil unterschiedliche oder sogar gegensätzlich Ziele. Einerseits tragen Kinderbetreuungsangebote und Pflegedienstleistungen zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf bei und stärken die Frauenerwerbstätigkeit. Andererseits werden durch steuerrechtliche Regelungen wie das Ehegattensplitting, durch die beitragsfreie Mitversicherung von Ehegatten in der gesetzlichen Krankenversicherung und Minijobs in ihrer aktuellen Form Hürden für mehr Frauenerwerbstätigkeit gesetzt. Leistungen, die sich nachweislich positiv auf eine partnerschaftliche Aufteilung von Betreuungs- und Fürsorgeaufgaben auswirken, wie zum Beispiel das Elterngeld und der Partnerschaftsbonus (Juncke und Plünnecke 2023; Tamm 2019) sind bislang auf die Lebensphasen mit kleinen Kindern begrenzt. Angebote für die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege werden kaum in Anspruch genommen (Ehrlich et al. 2024).

Mit Blick auf das für die deutsche Wirtschaft und Gesellschaft so wichtige Potenzialwachstum zeigen sich produktivitätssteigernde und arbeitsangebotsanreizende Maßnahmen dann besonders umsetzungsfähig, wenn sie mit dem von einer großen Mehrheit von Menschen geteilten Zielen der ökonomischen Eigenständigkeit einhergehen würden (vgl. Kapitel 3). Gleichzeitig sollte der notwendige und gewünschte Wandel von Rollenmodellen und Arbeitsteilung mit geringen entgangenen Gewinnen bzw. Nutzen (Opportunitätskosten) und einer hohen Attraktivität für Männer und Frauen verbunden sein.

Als erste Grundlage einer geschlechtergerechten Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit sind eine bedarfsgerechte, und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsinfrastruktur sowie professionelle Pflegedienstleistungen unerlässlich. Bislang passen hauptsächlich Mütter ihre Erwerbstätigkeit an die Bildungs- und Betreuungssituation der Kinder an (Weßler-Poßberg et al. 2024). Nachweislich kehren jedoch Mütter in Regionen mit besserer Verfügbarkeit von Kinderbetreuung nach einer zweiten Geburt früher auf den Arbeitsmarkt zurück und dies mit höherer Wahrscheinlichkeit in eine Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung (Zoch und Hondralis 2017).

Krebs (2024) kommt in seiner Berechnung zu dem Ergebnis, dass bedarfsdeckende Angebote für Kinderbetreuung und zur Unterstützung der häuslichen Pflege bis 2030 zu einer höheren Frauenerwerbsbeteiligung im Umfang von 600.000 Vollzeitäquivalenten und einer Steigerung des Bruttoinlandsprodukts um jährlich 60 Milliarden Euro (1,5 Prozent) führen würde. Die fiskalischen Nettomehreinnahmen würden dieser Berechnung zufolge 2030 einen Break-Even-Punkt erreichen und bis 2035 auf jährlich rund 14 Milliarden Euro ansteigen. Die Einkommenslücke zwischen Frauen mit Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen und Männern mit entsprechender Care-Verantwortung würde um 4 Prozentpunkte auf 49 Prozent sinken (Krebs 2024).

Für die Kindertagesbetreuung ist neben den direkten Einflüssen auf die Erwerbsbeteiligung der Mütter auch ein langfristiger Einfluss auf individuelle und gesellschaftliche Einstellungen nachweisbar, denn mit der Kinderbetreuung gehe eine veränderte Haltung zu bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Arbeit in Familien einher, was die partnerschaftliche Arbeitsteilung zwischen Müttern und Vätern fördere (Ellingsaeter et al. 2017; Stadelmann-Steffen und Oehrli 2017). Auch andere staatliche Leistungen, insbesondere das Elterngeld haben eine prägende Wirkung auf

soziale Normen bewiesen und erleichtern das „Normbrechen“. So ist heute eine Elternzeitnutzung und damit einhergehend die Übernahmen von Fürsorgeverantwortung durch Väter gesellschaftlich akzeptiert. Dazu haben die finanziellen Anreize aber auch die sozialen Interaktionen am Arbeitsort beigetragen. Die Wirkung zeigt sich auch bei Personen, die selbst kein Elterngeld beziehen. So haben auch viele Großeltern eine egalitäre Vorstellung der partnerschaftlichen Arbeitsteilung entwickelt (Unterhofer et al. 2017).

Der Wandel in der Wahrnehmung der Geschlechterrollen (Unterhofer et al. 2017) und eine partnerschaftliche Rollen- und Arbeitsteilung ist eine grundlegende Voraussetzung für ökonomische Gleichstellung und Eigenständigkeit. Eine höhere Erwerbsbeteiligung der Frauen und Mütter ist nur möglich, wenn Männer und Väter mehr Familien- und Fürsorgeaufgaben übernehmen.

Vor rund 10 Jahren wurde mit der Familienarbeitszeit eine Leistung mit expliziter Stärkung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung zwischen den Elternteilen diskutiert (Müller et al. 2015, 2013). Zugunsten einer ökonomischen Eigenständigkeit von Frauen und der Stärkung der partnerschaftlichen Aufgabenteilung im gesamten Lebensverlauf ist die Wiederaufnahme von Überlegungen für eine pauschale Geldleistung, mit der Einkommensverluste gegenüber einer traditionellen Aufgabenteilung ausgeglichen werden, zeitgerecht.



Konzeption zur Unterstützung substanzieller Erwerbstätigkeit und partnerschaftlicher Aufgabenteilung durch individuelle Pauschalen

Einen innovativen Ansatz, um sowohl die Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und die wirtschaftliche Eigenständigkeit zu fördern als auch die familiäre und pflegerische Aufgabenteilung besser zu organisieren und den Wünschen nach partnerschaftlicher Aufteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit Raum zu geben, stellt eine individuelle Pauschale für Paare dar, die in Lebensphasen mit Care-Verantwortung vollzeitnah erwerbstätig sein wollen.

Calahorrano et al. (2025) berechnen ein Modell für eine individuelle steuerfreie pauschale Geldleistung für Paare, Alleinstehende und Alleinpflgende, die sowohl in Fürsorgezeiten für Kinder (bis zwölf Jahre) als auch Zeiten für Pflegeverantwortung unterstützt. Die Pauschale bietet einen Anreiz für die Angleichung der Arbeitszeiten, da sie eine vollzeitnahe Erwerbstätigkeit beider Partner voraussetzt. So könnten zugleich Erwerbspotenziale von Frauen gehoben werden.

Das grundsätzliche Prinzip des pauschalen finanziellen Anreizes zielt darauf ab, die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen und eine gerechtere partnerschaftliche Verteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu fördern. Dadurch können Frauen wie Männer darin gestärkt werden, auch jenseits wahrgenommener und vielfach überschätzter gesellschaftlicher Erwartungen gut für sich selbst und füreinander sorgen zu können – auch langfristig.

Zudem kann die Pauschale bei verheirateten Paaren die Vorteile ausgleichen, die ihnen dadurch entstehen, dass sie bei ähnlichen Einkommen ihre Vorteile aus dem Ehegattensplitting verlieren.

Durch diese Förderung soll ein Ansteigen der Zahl von Personen im vollzeitnahen Arbeitszeitkorridor erreicht werden, was langfristig zu einer Erhöhung der Erwerbsquote

und Erwerbsvolumina von Frauen – führt und damit ihre wirtschaftliche Eigenständigkeit nachhaltig stärken würde. Gleichzeitig würde sie auch Männern erlauben, vorübergehend Erwerbsarbeit zu reduzieren, um Care-Aufgaben zu übernehmen. Die Tatsache, dass das Angebot als Pauschale gestaltet ist, führt dazu, dass sie vor allem Menschen mit geringerem Einkommen stärker unterstützt, was soziale Ungleichheiten verringern kann (Calahorrano et al. 2025).

Makroökonomische Berechnungen auf dieser Grundlage kommen zu dem Ergebnis, dass infolge der Einführung einer solchen Pauschale die Erwerbstätigkeit der Frauen mit Kindern oder Pflegebedürftigen um rund 100.000 vollzeitäquivalente Stellen bis 2030 steigen würde. Das Bruttoinlandsprodukt würde um jährlich 10 Milliarden Euro bis 2030 steigen und die Erwerbseinkommenslücke der Frauen mit Kindern und häuslicher Pflege Tätigkeit bis 2030 gegenüber Männern um 5 Prozentpunkte sinken (Krebs 2025).

Aus einer volkswirtschaftlichen Perspektive muss die Weiterentwicklung der ehe- und familienbezogenen Leistungen zu einem ganzheitlichen und integrierten System von Realtransfers (Kinderbetreuung und Pflegedienstleistungen), Steuern, Transfers und Abgaben angestrebt werden. Auch im Sinne einer zukunftsorientierten Familienpolitik gilt es unter anderem, die ökonomische Eigenständigkeit zu fördern (10. Familienbericht) . Ein Leistungssystem, das partnerschaftliche Arbeitsteilung und lohnende Erwerbstätigkeit für Männer wie für Frauen ermöglicht und stärkt, befördert eine individuell und kollektiv gedeihliche Entwicklung, die Wirtschaft und gesellschaftlichen Zusammenhalt wachsen lassen.

6 Literaturverzeichnis

Achleitner, Ann-Kristin; Schmidt, Christoph M.; Kussel, Gerhard; Pavleka, Sandra (2023): Innovationsystem Deutschland – Die Fachkräftesicherung in Deutschland unterstützen (acatech STU-DIE). München.

Adams-Prassl, Abi; Huttunen, Kristiina; Nix, Emily; Zhang, Ning (2023): The Dynamics of Abusive Relationships.

Allmendinger, Jutta (2021): Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen. 1. Auflage. Berlin: Ullstein.

Artmann, Elisabeth; Fuchs-Schündeln, Nicola; Giupponi, Giulia (2023): DP18149 Forward-Looking Labor Supply Responses to Changes in Pension Wealth: Evidence from Germany'. Centre for Economic Policy Research (CEPR) (CEPR Discussion, No. 18149). Online verfügbar unter <https://cepr.org/publications/dp18149>.

Barišić, M; Consiglio, V. S. (2020): Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Was es sie kostet, Mutter zu sein. Hg. v. Bertelsmann Stiftung (Beschäftigung im Wandel). Online verfügbar unter https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/user_upload/200616_Kurzexpertise_MotherhoodLifetimePenaltyFINAL.pdf.

Becker, Dennis; Jäger, Julian; Schäfer, Marie; Beblo, Miriam (2024): Nachhaltige ökonomische Eigenständigkeit: Begriffsbestimmung, Konzipierung und Einflussfaktoren. BMFSFJ.

Becker, Gary Stanley (1991): A Treatise on the Family: Harvard University Press.

Beckmannshagen, Mattis; Sperling, Annika (2024): Durchschnittliche Arbeitszeiten in Deutschland sinken, Gesamtarbeitsvolumen auf Rekordhoch. DIW Wochenbericht 16. DIW. Berlin.

Belghiti-Mahut, Sophia; Lafont, Anne-Laurence; Yousfi, Ouidad (2016): Gender gap in innovation: a confused link? In: *Journal of Innovation Economics & Management* 19 (1), S. 159–177. DOI: 10.3917/jie.019.0159.

BKA (2024): Bundeslagebild Häusliche Gewalt 2023. Bundeskriminalamt. Online verfügbar unter <https://www.bka.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/JahresberichteUndLagebilder/HaeuslicheGewalt/HaeuslicheGewalt2023.html?nn=219004>.

BMAS (2023): Sozialbudget 2023. Bundesministerium für Arbeit und Soziales. Online verfügbar unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a230-24-sozialbudget-2023.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

BMF (2024): Tragfähigkeitsbericht 2024. Sechster Bericht zur Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen. Hg. v. Bundesministerium der Finanzen. Online verfügbar unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Broschueren_Bestellservice/tragfaehigkeitsbericht-2024.pdf?__blob=publicationFile&v=7.

BMFSFJ (2024): Familienreport 2024. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/239468/a09d21ecd295be59a9aced5b10d7c5b7/familienreport-2024-data.pdf>.

BMFSFJ (2025): Zehnter Familienbericht. Unterstützung allein- und getrennterziehender Eltern und ihrer Kinder - Bestandsaufnahme und Handlungsempfehlungen. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zehnter-familienbericht-254310>.

BMG (2025): Gesetzliche Krankenversicherung Mitglieder, mitversicherte Angehörige und Krankenstand. Monatswerte Januar 2025. Bundesministerium für Gesundheit. Online verfügbar unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/Statistiken/GKV/Mitglieder_Versicherte/KM1_Januar_2025.pdf.

Bonin, Holger; Clauss, Markus; Gerlach, Irene, Laß, Inga; Mancini, Anna Laura; Nehr Korn-Ludwig, Marc-Andre; Niepel, Verena et al. (2013): Evaluation zentraler ehe- und familienbezogener Leistungen in Deutschland. Gutachten im Auftrag der Prognos AG für das Bundesministerium der Finanzen und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Mannheim.

Borgstedt, Silke; Jurczok, Franziska; Laufer, Nadine (2024): Das geht uns alle an! Der Blick der Bevölkerung auf wirtschaftliche Gleichstellung und Eigenständigkeit. Präsentation der Ergebnisse einer quantitativen Untersuchung des SINUS-Instituts. SINUS Markt- und Sozialforschung GmbH.

Bujard, M.; Kreyenfeld, M. (2023): Kriegen die Deutschen bald weniger Kinder? Hg. v. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Online verfügbar unter https://www.bib.bund.de/DE/Publikationen/Broschueren/Online/Demographischer-Wandel-Weiter-und-anders-diskutiert-12-Essays.html?nn=1219558&cms_pos=2, zuletzt geprüft am 13.01.2025.

Bujard, Martin (2024): Kinderwünsche, Care-Arbeit und Erwerbstätigkeit: Welche Rahmenbedingungen junge Erwachsene und Eltern brauchen. In: BMFSFJ (Hg.): Strategierahmen für die ökonomische Gleichstellung 2030, S. 12–17. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/wp-content/uploads/2024/11/Strategierahmen-fuer-die-oekonomische-Gleichstellung-2030.pdf>.

Calahorrano, Lena; Molitor, Pia Hanna; Rebaudo, Mara; :unav (2025): Unterstützung substanzieller Erwerbstätigkeit und partnerschaftlicher Aufgabenteilung durch pauschale finanzielle Anreize - Einzelfallbeispiele und Simulationsrechnungen.

Coskun, Sena; Dalgic, Husnu (2024): Hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen und hohe Geburtenraten: die Quadratur des Kreises? Hg. v. IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/hohe-erwerbsbeteiligung-von-frauen-und-hohe-geburtenraten-die-quadratur-des-kreises/>.

Destatis (2024a): Bevölkerung Geburten. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Geburten/_inhalt.html.

Destatis (2024b): Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 % niedriger als die von Männern. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html.

Destatis (2024c): KORREKTUR: Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % (alt: 43,8 %) mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html.

Destatis (2024d): Leichter Rückgang: Vollzeitbeschäftigte haben 2023 durchschnittlich 39,8 Wochenstunden gearbeitet. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/10/PD24_N054_13.html.

Destatis (2025a): Bei 10,3 % der Paare ist die Frau die Haupteinkommensperson. Bei 56,6 % der Paare im Jahr 2024 hat der Mann ein höheres Einkommen als die Frau, bei 33,1 % liegen beide in etwa gleichauf. Zahl der Woche. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/Zahl-der-Woche/2025/PD25_10_p002.html.

Destatis (2025b): Gender Pay Gap sinkt 2024 im Vergleich zum Vorjahr von 18 % auf 16 %. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/02/PD25_056_621.html.

DPMA (2023): Erfinderinnen in Deutschland. Deutsches Patent- und Markenamt. Online verfügbar unter https://www.dpma.de/docs/presse/dpma_infografik_patente_2404_uebersicht.pdf.

DRV (2024a): Hinterbliebenenrente: Hilfe in schweren Zeiten. Online verfügbar unter https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/national/hinterbliebenenrente_hilfe_in_schweren_zeiten.html.

DRV (2024b): Statistiken und Berichte. Deutsche Rentenversicherung. Online verfügbar unter https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Zahlen-und-Fakten/Statistiken-und-Berichte/statistiken-und-berichte_node.html, zuletzt geprüft am 13.01.2025.

Ehrlich, Ulrike; Bünning, Mareike; Kelle, Nadiya (2024): Doppelbelastung ohne Entlastung? In: *DZA Aktuell*. DOI: 10.60922/a3f4-7758.

European Commission (2023): Measuring the joint distribution of household income, consumption and wealth at the micro-level. Methodological issues and experimental results : 2023 edition. Publications Office of the European Union.

Eurostat (2024a): Employment and activity by sex and age - annual data. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsi_emp_a__custom_13753444/default/table?lang=en.

Eurostat (2024b): Main reason for part-time. Online verfügbar unter https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSA_EPGAR__custom_15083605/default/table?lang=en&page=time:2023.

Fischer, Björn; Müller, Kai-Uwe (2020): Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Pflege kann Zielkonflikt zwischen Renten- und Pflegepolitik lösen. Berlin (DIW Wochenbericht, 46). Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.803087.de/publikationen/wochenberichte/2020_46_1/bessere_vereinbarkeit_von_beruf_und_pflege_kann_zielkonflikt_zwischen_renten-_und_pflegepolitik_loesen.html.

Fluchtmann, Jonas; Keese, Mark; Adema, Willem (2024): Gender equality and economic growth. OECD. Paris (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 304). Online verfügbar unter <https://www.oecd-ilibrary.org/content/paper/fb0a0a93-en>.

Folke, Olle; Rickne, Johanna (2020): All the Single Ladies: Job Promotions and the Durability of Marriage. In: *American Economic Journal: Applied Economics* 12 (1), S. 260–287.

Frimmel, Wolfgang; Halla, Martin; Paetzold, Jörg; Schmieder, Julia (2023): Health of Parents, Their Children's Labor Supply, and the Role of Migrant Care Workers. In: *Journal of Labor Economics*, Artikel 729102. DOI: 10.1086/729102.

Gambaro, Ludovica; Gehlen, Annica; Spieß C. Katharina; Wrohlich, Katharina; Ziege, Elena (2024): Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. In: *DIW Wochenbericht* 91 (29), S. 459–466. Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.908180.de/publikationen/wochenberichte/2024_29_1/aufteilung_von_erwerbs-_und_sorgearbeit_bei_eltern__wunsch_und_wirklichkeit_liegen_teils_weit_auseinander.html.

GKV Spitzenverband (2024): Wir schauen sorgenvoll auf die GKV Finanzen. Berlin. Online verfügbar unter https://www.gkv-spitzenverband.de/gkv_spitzenverband/presse/pressemitteilungen_und_statements/pressemitteilung_1956442.jsp.

Hellwagner, Timon; Söhnlein, Doris; Wanger, Susanne (2022): Wie sich eine demografisch bedingte Schrumpfung des Arbeitsmarkts noch abwenden lässt. Hg. v. IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB-Forum). Online verfügbar unter <https://www.iab-forum.de/wie-sich-eine-demografisch-bedingte-schrumpfung-des-arbeitsmarkts-noch-abwenden-laesst/>.

Herrmann, Judith; Rebaudo, Mara; Calahorrano, Lena (2022): Daten zur Informellen Pflege. Pflegebedürftige und Pflegende. Hg. v. Fraunhofer FIT. Online verfügbar unter <https://public-rest.fraunhofer.de/server/api/core/bitstreams/798f565d-adcb-460c-abc4-539552668be4/content>.

IAQ (2024a): Rentenbestand nach Rentenarten und Geschlecht, 2023 am Jahresende, in Millionen n %. Online verfügbar unter https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII22.pdf, zuletzt geprüft am 13.01.2025.

IAQ (2024b): Verteilung von Arbeitslosengeld I nach Geschlecht. Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. Online verfügbar unter https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIV53.pdf.

IfD Allensbach (2022): Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf. Untersuchungsbericht zu einer repräsentativen Befragung von Eltern in Paarverbindungen im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Allensbach am Bodensee. Online verfügbar unter https://www.ifd-allensbach.de/fileadmin/IfD/sonstige_pdfs/9213_Weichenstellungen.pdf.

Ilieva, Boryana; Wrohlich, Katharina (2022): Gender Gaps in Employment, Working Hours and Wages in Germany: Trends and Developments Over the Last 35 Years. In: *CESifo Forum* (23), S. 17–19.

Jahoda, Marie (1981): Work, employment, and unemployment: Values, theories, and approaches in social research. In: *American Psychologist* 36 (2), S. 184–191. DOI: 10.1037/0003-066X.36.2.184.

Juncke, David; Plünnecke, Axel (2023): Das Elterngeld: Ziele, Wirkungen und Perspektiven. IW, Prognos. Online verfügbar unter https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Externe_Studien/2023/Kurzstudie_IW-Prognos_Elterngeld.pdf.

Klenner, Christina; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2016): Grosse Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. WSI (Genderdatenportal). Online verfügbar unter [https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?synchronid=HBS-006304&suffix=\\$urlSuffix](https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?synchronid=HBS-006304&suffix=$urlSuffix).

Knauthe, K.; Deindl, C. (2019): Altersarmut von Frauen durch häusliche Pflege. Gutachten im Auftrag des Sozialverband Deutschland e. V. Online verfügbar unter https://www.sovd.de/fileadmin/bundesverband/pdf/broschueren/pflege/SoVD_Gutachten_Altersarmut_Frauen2019.pdf.

Krebs, Tom (2025): makroökonomische Berechnungen und Empfehlungen zur Stärkung der substantziellen Erwerbstätigkeit von Frauen. Hg. v. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. <https://www.wvl.uni-mannheim.de/krebs/politikberatung/>

Landesprogramm Vereinbarkeit Beruf und Pflege (Hg.) (2024): Faktenblatt: Beruf & Pflege vereinbaren – Wen betrifft es? Online verfügbar unter https://berufundpflege-nrw.de/uploads/2024/07/FaktenblattA4_ETB_i-1_final.pdf.

Lembcke, Franziska; Nöh, Lukas; Schwarz, Milena (2021): Anreizwirkungen des deutschen Steuer- und Transfersystems auf das Erwerbsangebot von Zweitverdienenden. Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Online verfügbar unter

https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Arbeitspapiere/Arbeitspapier_06_2021.pdf.

McKinsey (2023): Weibliche Tech-Talentlücke: Nur 22% aller europäischen Tech-Jobs von Frauen besetzt. Online verfügbar unter <https://www.mckinsey.de/news/presse/europa-mit-grosser-talentluecke-bei-frauen-in-tech-jobs-technologieberufe-mint>.

Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2013): Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch eine neue Lohnersatzleistung bei Familienarbeitszeit. DIW (DIW Wochenbericht, 46).

Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina (2015): Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. DIW (DIW Wochenbericht, 46).

Pfahl, Svenja; Unrau, Eugen (2024): Wochenarbeitszeiten und Gender Time Gap 1991– 2022. WSI (Genderdatenportal). Online verfügbar unter <https://www.wsi.de/de/zeit-14621-wochenarbeitszeiten-und-erwerbstaetigenquoten-14764.htm>.

Prognos AG (2014): Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland. Endbericht. Online verfügbar unter <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93954/25490622c47497e47acbcfa797748cfb/gesamtevaluation-der-ehe-und-familienbezogenen-massnahmen-und-leistungen-data.pdf>.

RKI (2020): Gesundheitliche Lage der Frauen in Deutschland. Robert-Koch-Institut. Online verfügbar unter https://www.rki.de/DE/Content/Gesundheitsmonitoring/Gesundheitsberichterstattung/GBEDownloadsB/frauenbericht/08_Gewalt_gegen_Frauen.pdf?__blob=publicationFile.

Sacksofsky, Ute (2024): Ökonomische Gleichstellung – ein Verfassungsauftrag. In: BMFSFJ (Hg.): Strategierahmen für die ökonomische Gleichstellung 2030, S. 6–7. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaftlich-eigenstaendig.de/wp-content/uploads/2024/11/Strategierahmen-fuer-die-oekonomische-Gleichstellung-2030.pdf>.

Samtleben, C.; Juncke, D. (2024): Der unsichtbare Wert von Sorgearbeit (Familie und Gesellschaft im Blick). Online verfügbar unter https://www.prognos.com/sites/default/files/2024-02/240227_Prognos_Der%20unsichtbare%20Wert%20von%20Sorgearbeit.pdf.

Schmidt, Christoph M. (2024): Ohne Fleiß kein Preis – die deutsche Volkswirtschaft muss sich ihre Innovationsfähigkeit immer wieder neu erarbeiten. In: *Wirtschaftsdienst* 104 (4), S. 236–240. Online verfügbar unter <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2024/heft/4/beitrag/ohne-fleiss-kein-preis-die-deutsche-volkswirtschaft-muss-sich-ihre-innovationsfaehigkeit-immer-wieder-neu-erarbeiten.html>.

Schubert, Henrik-Alexander; Dudel, Christian; Kolobova, Marina; Myrskylä, Mikko (2024): Revisiting the J-Shape: Human Development and Fertility in the United States. In: *Demography* 61 (6), S. 1949–1973. DOI: 10.1215/00703370-11680156.

Spieß, C. Katharina (2024): Fachkräftemangel: Alle Potenziale nachhaltig nutzen und entwickeln. In: *WSIMitteilungen* 77 (2).

SVR (2024): Versäumnisse angehen, entschlossen modernisieren. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt (Jahresgutachten / Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 24/25). Online verfügbar unter https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg202425/JG202425_Gesamtausgabe.pdf.

Tamm, Marcus (2019): Fathers' parental leave-taking, childcare involvement and labor market participation. In: *Labour Economics* 59, S. 184–197. DOI: 10.1016/j.labeco.2019.04.007.

Unterhofer, Ulrike; Welteke, Clara; Wrohlich, Katharina (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. DIW. Berlin (DIW Wochenbericht, 34).

Wanger, Susanne; Hartl, Tobias; Hummel, Markus; Yilmaz, Yasemin (2024): Überarbeitung der IAB-Arbeitszeitrechnung im Rahmen der Generalrevision 2024 der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Online verfügbar unter <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb2024.pdf>.

Werding, Martin (2020): Rentenfinanzen und fiskalische Tragfähigkeit: Aktueller Rechtsstand und Effekte verschiedener Reformen. Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Online verfügbar unter https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Arbeitspapiere/Arbeitspapier_06_2020.pdf.

Weßler-Poßberg, Dagmar; Samtleben, Claire; Stoll, Evelyn; Weuthen, Ulrich (2024): Familienfreundliche Arbeitgeber: Die Attraktivitätsstudie. Was Mütter, Väter und pflegende Angehörige wollen und was Unternehmen tun können.

WSI (2022): Abhängig beschäftigte Frauen und Männer mit Pflegeverantwortung 2020 (Genderdatenportal). Online verfügbar unter <https://www.wsi.de/de/sorgearbeit-14618-abhaengig-beschaeftigte-frauen-und-maenner-mit-pflegeverantwortung-14895.htm>.

Zeit Online (2024): Bundesregierung will Familien mit Rekordsumme unterstützen, 2024. Online verfügbar unter <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2024-09/familien-finanzielle-unterstuetzung-kindergeld-kinderfreibetrag-zuschlaege>.

Zentrum für Qualität in der Pflege (Hg.) (2016): Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. ZQP-Themenreport. Online verfügbar unter https://www.zqp.de/wp-content/uploads/Report_Vereinbarkeit_Beruf_Pflege_Pflegende_Angehoerige.pdf.

Impressum

Frauenenerwerbstätigkeit, ökonomische Gleichstellung: volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Dimensionen

Herausgeber

Prognos AG
Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf
Telefon: +49 211 913 16-110
Fax: +49 211 913 16-141
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com
www.linkedin.com/company/prognos-ag

Autorinnen

Dr. Dagmar Weßler-Poßberg
Dr. Claire Samtleben
Evelyn Stoll

Kontakt

Dr. Dagmar Weßler-Poßberg (Projektleitung)
E-Mail: d.wessler-possberg@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG
Grafikdesign: Miriam Lovis Prognos
Stand: Februar 2025
Copyright: 2025, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG.

Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Prognos AG (2025): Ökonomische Gleichstellung – Volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Dimensionen.