

HINTERGRUNDPAPIER 2023

#InclusionMatters

Gender Gaps und ihre gesamtgesellschaftliche Relevanz

Dr. Sandra Zimmermann
Laura Müller
Hannah Lintener

Imprint

Version

Februar 2023

Veröffentlicher

WifOR Darmstadt

Rheinstraße 22

D-64283 Darmstadt

Phone: +49 6151 50155-0

E-Mail: dennis.ostwald@wifor.com

WifOR Berlin

Joseph-Haydn-Straße 1

D-10557 Berlin

Phone: +49 30 2325666-50

Autorinnen

Dr. Sandra Zimmermann

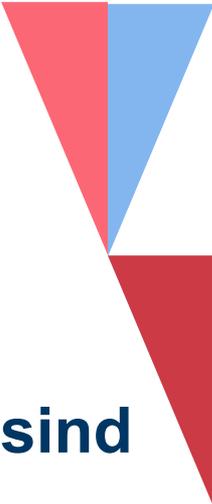
Laura Müller

Hannah Lintener

Inhaltsverzeichnis

1	Geschlechtsspezifische Ungleichheit und ihre Folgen sind messbar	2
1.1	Soziale und strukturelle Ungleichheit – mangelnde (monetäre) Anerkennung und geschlechtsspezifische Verteilung von Care Work.....	3
1.2	Finanzielle Ungleichheit der Geschlechter als Resultat von sozialer und struktureller Ungleichheit von Care Work.....	5
2	Gleichstellung geht uns alle an.....	7
	Literaturverzeichnis	9





1 Geschlechtsspezifische Ungleichheit und ihre Folgen sind messbar

Das Thema der geschlechtsspezifischen Ungleichheit ist mit Blick auf die Corona-Pandemie und die daraus resultierenden Effekte der Retraditionalisierung brennender denn je (Allmendinger, 2021; Kohlrausch et al., 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020) – und so verfolgt auch die Bundesregierung mit dem Koalitionsvertrag mehr Fortschritt in Sachen „Gleichstellung von Frauen und Männern“ (SPD et al., 2021). Diese gesamtgesellschaftliche und politische Herausforderung kann nur dann gelingen, wenn Gleichstellung zum Leitprinzip aller Politikfelder wird (Deutscher Frauenrat, 2021) und darüber hinaus ein Wertewandel angestoßen wird, der neue Formen der Wertschätzung für die Ausübung von Care Work hervorbringt.

Für WifOR ist in diesem Kontext wichtig, über die Fokussierung auf den Gender Pay Gap hinaus, der allein den durchschnittlichen Bruttostundenverdienst von Frauen und Männern ins Verhältnis setzt, Gründe für geschlechtsspezifische Ungleichheit zu adressieren. Als weitere Faktoren, die auf die strukturelle und soziale Ungleichheit von Frauen einwirken, sind unter anderem das Gender Time und Gender Care Gap zu nennen. Diese geschlechtsspezifischen Lücken resultieren in einer finanziellen Ungleichheit, dem Gender Lifetime Earnings Gap und dem Gender Pension Gap. Obwohl die unbezahlte Care Work vielfach in der privaten Sphäre und damit im Verborgenen stattfindet, ist messbar, dass die Tätigkeit zwischen Männern und Frauen nicht nur ungleich verteilt ist sondern auch, dass die mentale Gesundheit von Frauen aufgrund hoher Doppelbelastungen leidet (Ciciolla & Luthar, 2019; Gjerdingen et al., 2001). Das vorliegende Hintergrundpapier soll einen Überblick über die oben genannten Gender Gaps geben und dazu beitragen die unbezahlte und oft unsichtbare Care Work sowie deren Auswirkungen sichtbar zu machen.

1.1 Soziale und strukturelle Ungleichheit – mangelnde (monetäre) Anerkennung und geschlechtsspezifische Verteilung von Care Work

Gender Time und Gender Care Gap: Aufgrund von Doppelbelastungen stehen Frauen unter großem Druck – sie übernehmen 52,4% mehr an unbezahlter Care Work

In den letzten Jahren haben sich die Erwerbsarbeitsquoten von Frauen und Männern immer weiter angenähert und somit den Gender Work Gap reduziert. Dies hat allerdings nur bedingt zu einer Verringerung des Gender Time Gaps geführt. Während der Pandemie zeigen Studien, dass Frauen in heterosexuelle Paarbeziehungen, vor allem diejenigen mit Kindern, ihre Arbeitszeit am stärksten reduzierten, und zwar um bis zu 4 Stunden, wie die Mannheimer Corona-Studie zeigt. Während Männer andererseits ihre Arbeitszeit weniger reduzierten oder sogar erhöhten. Im Durchschnitt hat sich der Gender Time Gap zwischen Männern und Frauen in Deutschland Ende 2020 im Vergleich zum Niveau vor der Pandemie um etwa eine Stunde erhöht (Zucco & Lott, 2021).

Im Jahr 2021 beträgt die geschlechtsspezifische Lücke wöchentlicher Erwerbsarbeitszeit 7,4 Stunden. Zurückzuführen ist das auf die höheren Teilzeitquoten der Frauen, die mit einer geringeren wöchentlichen Arbeitszeit einhergeht (ca. 49% der Frauen arbeiten in Teilzeit, Männer ca. 12%) (Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2021a). Durchschnittlich arbeiten Frauen im Jahr 2020 ca. 39,3 Stunden in Vollzeit und ca. 21,1 Stunden in Teilzeit. Bei Männern sind es ca. 41,1 Stunden bzw. 18,7 Stunden (Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2020). Diese Ergebnisse dürfen jedoch nicht so interpretiert werden, dass Frauen weniger „arbeiten“ als Männer – das Gegenteil ist der Fall, denn sie zeigen nur eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite steht die Arbeit, die im (informellen) Haushaltskontext bzw. den nicht-marktlichen Tätigkeiten stattfindet – und daher „unsichtbar“ und unbezahlt bleibt.

Dabei ist sowohl die berufliche Orientierung als auch die ungleiche Verteilung von Care Work Resultat eines geschlechtsspezifischen Sozialisierungsprozesses – und weniger Ausdruck natürlicher, geschlechtsspezifischer Präferenzen (Bitzan et al., 2018, S. 208–209). Vor dem Hintergrund der horizontalen Segregation sind unterschiedliche berufliche Anforderungen an die Geschlechter nicht überraschend (Stohr et al., 2021). Um die beachtlichen arbeitsmarktübergreifenden Verteilungsunterschiede von Skills aufzubrechen, ist es folglich notwendig, geschlechtsspezifische Rollenbilder zu dekonstruieren und die Anforderungen an Frauen und Männer umzuverteilen (Stohr et al., 2021, S. 33). Neben einer geschlechtergerechten Verteilung von Care Work kann jedoch auch eine monetäre Bewertung von Care Work dazu beitragen, dass die finanzielle Ungleichheit zwischen Männern und Frauen reduziert wird.



Gender Time Gap erfasst die Arbeitsleistung von Frauen und deren Beitrag zur Gesellschaft nicht adäquat

Zu den reproduktiven Tätigkeiten gehören unter anderem die Bewältigung von Aufgaben im Haushalt, aber auch die Pflege von Familienangehörigen, die vermehrt Frauen übernehmen. So arbeiten Frauen neben ihrer Erwerbstätigkeit (durchschnittlich ca. 30,9 Stunden) (Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, 2021a) zusätzlich ca. 27,4 Stunden im Haushalt und für die Pflege von Angehörigen und damit fast nochmal so viel wie in ihrer Erwerbsarbeit. Im Gegensatz dazu arbeiten Männer auf dem regulären Arbeitsmarkt durchschnittlich ca. 38,3 Stunden und investieren zusätzlich ca. 14,8 Stunden in nicht-marktliche Tätigkeiten. Hofmann (2015) hat gezeigt, dass es bei der Ausführung reproduktiver Tätigkeiten deutliche geschlechterspezifische Unterschiede gibt. Erwähnenswert an dieser Stelle ist, dass sich die nicht-marktwirtschaftliche Tätigkeit von Männern vermehrt auf ehrenamtliches Engagement und Schwarzarbeit bezieht und weniger auf den informellen Reproduktionsbereich wie den Haushalt oder die Pflege von Familienmitgliedern (Hofmann, 2015).

Zusammenfassen lässt sich dieses Phänomen auch unter dem Begriff Gender Care Gap¹, der zeigt, dass Frauen im Schnitt 52,4% mehr unbezahlte Sorgearbeit übernehmen als Männer (BMFSFJ, 2019). Wird der Paarkontext mitberücksichtigt, kann konstatiert werden, dass der Gender Care Gap in heterosexuellen Paarhaushalten ohne Kinder bei 35,7% und mit Kindern bei 83,3% liegt (Meier-Gräwe, 2017).

Die bisherigen Ausführungen und Daten zeigen deutlich, dass geleistete Care Work die Ungleichgewichte zwischen Männern und Frauen weiter verschärft – ein Grund hierfür ist auch, dass diese Arbeit nicht die ökonomische Beachtung findet, wie es bei der „klassischen“ Erwerbsarbeit der Fall ist. Zudem wird diese Arbeitszeit auch nicht vollumfänglich für die weitere soziale Absicherung von Frauen berücksichtigt, sodass es hier ebenfalls negative Effekte gibt (siehe Kapitel 1.2). Wenn diese zusätzliche Arbeitszeit ebenfalls in die Arbeitszeitbetrachtung einbezogen werden würde, würde sich der Gender Time Gap nahezu halbieren. Würde diese Arbeit zusätzlich auch entlohnt werden, hätte es auch noch einen positiven Einfluss auf den Gender Pay Gap.²

Exkurs: Die Vernachlässigung unbezahlter Arbeit im Rahmen der ökonomischen Nutzenbewertung führt zu ineffizienten Entscheidungen bei der Erstattung von Arzneimitteln

Die mangelnde Berücksichtigung unbezahlter Arbeit hat darüber hinaus auch Einfluss auf sozialpolitische Entscheidungen – und dies mit besonders gravierenden Folgen im Gesundheitswesen. In vielen internationalen Gesundheitssystemen findet neben der klinischen Nutzenbewertung neuer Arzneimittel auch eine monetäre Nutzenbewertung statt, die als Entscheidungsgrundlage zur Erstattung von Arzneimitteln eingesetzt wird, um eine wirtschaftliche Arzneimittelversorgung zu gewährleisten (Drummond et al., 2015). Dabei

¹ Der Gender Care Gap wurde im Rahmen des 2. Gleichstellungsberichts der Bundesregierung entwickelt, um eine weitere Dimension der geschlechtlichen Ungleichheit sichtbar zu machen.

² Als Gender Pay Gap gilt der durchschnittliche Bruttostundenverdienst (ohne Sonderzahlungen) von Frauen und Männern im Verhältnis zum Bruttostundenverdienst von Männern. So hat sich zwar der Gender Pay Gap seit 2015 leicht verringert, trotzdem verdienen Frauen im Jahr 2022 noch immer durchschnittlich 18% weniger pro Stunde als Männer (unbereinigter GPG) (Statistische Bundesamt, 2022).



werden im Rahmen gesundheitsökonomischer Evaluationen die gesellschaftlichen Kosten der betreffenden Erkrankung sowie der Nutzen des betreffenden Arzneimittels gegeneinander abgewogen. Während dabei standardmäßig durch die Erkrankung bedingte Produktivitätsverluste eingeschlossen werden, so wird der Ausfall von unbezahlter Arbeit als Produktivitätsverlust selten explizit berücksichtigt (Krol, 2012).³ Hinsichtlich des – bereits oben beschriebenen – substanziellen gesellschaftlichen Beitrags unbezahlter Arbeit, führt dies zu einer Unterschätzung der tatsächlichen Produktivitätsverluste, die durch Erkrankungen in Bevölkerungen verursacht werden. Dies führt – mit Blick auf den Gender Time Gap – disproportional zu ineffizienten Erstattungsentscheidungen zu Lasten von Frauen (Seedat & Rondon, 2021). Die nicht Erfassung von unbezahlter Arbeit auch auf andere gesellschaftliche Bereiche und Forschungsdisziplinen und damit auch auf mögliche (sozial-)politische Entscheidungsprozesse negative Ausstrahleffekte hat.

1.2 Finanzielle Ungleichheit der Geschlechter als Resultat von sozialer und struktureller Ungleichheit von Care Work

Gender Lifetime Earnings Gap: Frauen haben geringere Chancen und weniger Teilhabe am Arbeitsmarkt

Die Betrachtung von Lebenseinkommen⁴ ist nicht nur aus ökonomischer Sicht ein wichtiges Konzept zur Erfassung von Konsummöglichkeiten eines Individuums über dessen Biographie, sondern bietet darüber hinaus das Potenzial die (soziale) Teilhabe und Lebenschancen einer Person abzubilden (Bönke et al., 2020).

Frauen haben im Lebensverlauf im Vergleich zu Männern einen Rückstand des Gesamteinkommens. Dieser Umstand resultiert aus geringeren Arbeitsvolumina von Frauen, die sich häufig in Teilzeitarbeit befinden sowie aus einer geringeren Erwerbstätigenquote, die vielfach durch die Übernahme von sorgebedingter Erwerbsarbeitsunterbrechungen zu erklären sind (BMFSFJ, 2018, S. 94; Bönke et al., 2020, S. 10). Die Fokussierung auf den Gender Pay Gap greift daher zu kurz, da nicht berücksichtigt wird, dass die Erwerbsbiografie von Frauen weniger intensiv und weniger lang ist. Bei der Betrachtung von Erwerbszyklen wird deutlich, dass diese bei Frauen von der Kinderzahl abhängig sind und mit Gehaltseinbußen einhergehen – unabhängig davon wie alt die Kinder sind. Männer hingegen haben keine Erwerbseinkommensverluste in diesem Zusammenhang (Bönke et al., 2020).

³ Ein Blick in die Literatur zeigt, dass von neunzig eingeschlossenen gesundheitsökonomischen Evaluationen lediglich drei den Produktivitätsverlust unbezahlter Arbeit in die Kosten-Nutzen-Rechnung integrierten (Misra et al., o. J.)

⁴⁴ Das Lebenseinkommen umfasst alle Zahlungsströme, die einem Individuum über das gesamte Leben zufließen (Einkommen aus selbständiger und unselbständiger Arbeit, öffentliche und private Transfers, Einkommen aus Vermögen und Erbschaft. Von dem Bruttolebensinkommen werden Steuern und Ausgaben abgezogen, wodurch das Lebenseinkommen entsteht (Bönke et al., 2020).



Der Unterschied im Gesamterwerbseinkommen im Lebensverlauf von Frauen und Männern beträgt in Deutschland 49,8% im Jahr 2016 (Boll et al., 2016) und liegt damit über 8 Prozentpunkte über dem europäischen Durchschnitt des Jahres 2010 (Bönke et al., 2020). Konkret bedeutet dies, dass der Erwerbsverlauf von Frauen durchschnittlich 49,8% weniger Einkommen generiert als der von Männern (Boll et al., 2016). Für Frauen mit Kindern, die im Westen Deutschlands wohnhaft sind, zeigt sich sogar ein Einkommensunterschied von 60% – in Ostdeutschland fällt die Einkommenslücke in diesem Fall mit 48% geringer aus (Bönke et al., 2020, S. 30).

Darüber hinaus zeigt sich, dass das kumulierte Erwerbseinkommen von Frauen geringere Wachstumsraten aufweist als das von Männern (Bönke et al., 2020). Der absolute Gender Lifetime Earnings Gap liegt in Westdeutschland bei rund 670.000 Euro und in Ostdeutschland bei etwa 450.000 Euro (Bönke et al., 2020, S. 29). Unter zusätzlicher Berücksichtigung des Gender Pay Gaps „verlieren“ Frauen im Laufe ihres Arbeitslebens folglich eine große Summe Geld.

Gender Pension Gap: Frauen haben ein größeres Risiko der Altersarmut

Angesichts der dargestellten sozialen und strukturellen Ungleichheit ist es nicht überraschend, dass geringe Arbeitsvolumina, Erwerbsunterbrechungen und geringere Einkommen während der Erwerbsbiografie auch zu einer finanziellen Ungleichheit bei den Rentenbezügen von Frauen führen (Hammerschmid & Rowold, 2019). Frauen in Deutschland haben derzeit die größte Rentenlücke (49%) in der gesamten OECD. Da viele Frauen in Deutschland nur Teilzeit arbeiten und der Gender Pay Gap bei 18% weniger Lohn pro Stunde beträgt, werden die künftigen Rentenbezügen der Frauen im Vergleich zu denen der Männer wahrscheinlich weiterhin niedrig bleiben (Geppert & Queisser, 2019).

Im Jahr 2015 lag der Gender Pension Gap in Deutschland bei 53% (BMAS, 2016) und liegt im Jahr 2019 mit 49% noch immer auf einem hohen Niveau (BMFSFJ, 2020). Dies bedeutet, dass Frauen ein um die Hälfte niedrigeres Alterssicherungseinkommen beziehen als Männer (Hobler et al., 2021). Dies hat zur Folge, dass die Armutsgefährdung von Frauen gegenüber Männern größer ist (Richter & Lueger, 2019). So liegt die Armutsquote von Frauen, die 65 Jahre oder älter sind im Jahr 2021 bei 19,3% während Männer derselben Alterskohorte eine vergleichsweise geringe Armutsquote von 15,1% aufweisen (Schneider et al., 2022).

Auch Krisensituationen, wie zum Beispiel die aktuelle Covid-19-Pandemie, führen zu geschlechtsspezifischer Verhaltensänderung am Arbeitsmarkt und können langfristige Folgen haben. Insofern sich die pandemieinduzierten Anpassungen von Erwerbsarbeitszeiten von Frauen – Stichwort „Retraditionalisierung“ (Kohlrausch et al., 2020; Kohlrausch & Zucco, 2020) – verfestigen, wirken sich diese langfristig auf die Rentenbezüge aus.

Folglich existiert die geschlechtsspezifische Ungleichheit während des Arbeitslebens bis in die Rentenzeit fort. Die (deutsche) Gesellschaft ist somit damit konfrontiert, dass der Hälfte der Bevölkerung (Frauen) weniger soziale und finanzielle Teilhabe zuteilwird, wodurch Verwirklichungschancen eingeschränkt werden und wirtschaftliche Abhängigkeit in Beziehungen existieren.



2

Gleichstellung geht uns alle an

Geschlechtsspezifische soziale, strukturelle und finanzielle Ungleichheit beeinflussen sich folglich wechselseitig und haben für Frauen weitreichende Folgen. Aber auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene resultieren daraus einige Herausforderungen.

Dadurch, dass pro Jahr ca. 14% mit nicht-marktlicher, unbezahlter Arbeitsleistung (reproduktiver Haushaltsarbeit, Ehrenamt, Schwarzarbeit) erbracht werden und Frauen ca. 1,6-mal mehr Zeit als Männer in die Ausführung dieser Tätigkeiten investieren, geht ein erhebliches gesamtwirtschaftliches Einkommen „verloren“ (Hofmann, 2015). Würden die Ausübung nicht-marktlicher Tätigkeiten entlohnt werden, könnten Frauen ihr Nettomonatseinkommen um ca. 907 Euro erhöhen was einem relativen Einkommenszuwachs von ca. 42% entspricht (Hofmann, 2015).

Die Ungleichverteilung der Einkommen führt nicht nur zu unterschiedlichen Konsumentscheidungen der Geschlechter, sondern hat darüber hinaus eine asymmetrische Verteilung von (Verhandlungs-)Macht in heterosexuellen Paarhaushalten zur Folge (Beblo & Beninger, 2017; Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, 2021). Angesichts des demografischen Wandels und des fortschreitenden Fachkräftemangels im Bereich der Fürsorge und Pflege (Seyda et al., 2021) ist aktuell davon auszugehen, dass Care Work auch weiterhin im privaten, informellen Bereich ausgeübt werden wird. Unter diesen Voraussetzungen erscheint es besonders schwer die Gleichstellung von Frauen und Männern realisieren zu können. Eine gerechtere Verteilung der Care Work ist allerdings nicht nur ein Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit, sondern trägt auch dazu bei, dass die mentale Gesundheit von Frauen verbessert werden kann (Ciciolla & Luthar, 2019; Gjerdingen et al., 2001). Zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit braucht es darüber hinaus einerseits künftig neue Formen monetärer Anerkennung sowie andererseits die Anerkennung von Kompetenzen, die bei der Ausübung der sogenannten Care Work angewandt und weiterentwickelt werden, um die Teilhabechancen von Frauen sowohl am Arbeitsmarkt als auch gesamtgesellschaftlich nachhaltig zu erhöhen.



Abbildung 1: Ergebnisse der vier beschriebenen Gender Gaps

Gender Ungleichheiten auf dem deutschen Arbeitsmarkt



Gender Time Gap: Ø Wochenarbeitszeit 2021: Männer: 38,3 Std. Frauen: 30,9 Std.
Teilzeitquote: Männer ca. 12%, Frauen ca. 49%.
In 2021 beträgt der GTG 7,4 Std.
Nicht enthalten: nicht-marktliche Tätigkeiten



Gender Care Gap: Zeitverwendung für unbezahlte Sorgearbeit (u.a. Hausarbeit, Kinderbetreuung)
Frauen übernehmen im Schnitt **52,4%** mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer. Bei Paarhaushalten mit Kindern liegt der GCG bei 83,3%.



Gender Lifetime Earnings Gap: Im Vergleich zu Männern verdienen Frauen im Verlauf ihres Erwerbslebens durchschnittlich **49,8% weniger Einkommen**. Der absolute GLEG im Jahr 2016 liegt in Westdeutschland bei rund 670.000€ und in Ostdeutschland bei etwa 450.000€.



Gender Pension Gap: Im Jahr 2019 liegt der GPG bei **49%**. Dies bedeutet, dass Frauen ein um die Hälfte niedrigeres Alterssicherungseinkommen beziehen als Männer.
Armutsquote bei 65-Jährigen und Älteren 2021: Frauen 19,3%, Männer 15,1%.

FAZIT: Geschlechtsspezifische soziale, strukturelle und finanzielle Ungleichheit beeinflussen sich wechselseitig und haben für Frauen weitreichende Folgen. Die Ungleichverteilung der Einkommen führt nicht nur zu unterschiedlichen Konsumentscheidungen der Geschlechter, sondern hat darüber hinaus eine asymmetrische Verteilung von (Verhandlungs-)Macht zur Folge.

Source: IAQ 2020; Hobbler et al. 2021a; Maier-Gräwe 2017; Boll et al. 2016; Hobbler et al. 2021b; Pieper et al. 2021

Quelle: Eigene Darstellung, WifOR 2022.

Das vorliegende Hintergrundpapier gibt einen kurzen Abriss über die Auswirkungen der „klassischen“ Gender Gaps. Darüber hinaus existieren weitere Gender Gaps, die von wirtschaftspolitischer und medialer Seite bislang nur unzureichend berücksichtigt wurden – die Gründe dafür sind vielfältig. So spielt die Verfügbarkeit von Daten eine elementare Rolle bei der Formulierung neuer, geschlechtergerechter Rahmenbedingungen und Ziele. Denn nur was wirklich messbar ist, wird sichtbar. So erfährt beispielsweise die lange Tradition der Unterrepräsentation von Frauen in klinischen Zulassungsstudien sowie häufig mangelnde Geschlechteraufschlüsselung klinischer Daten im letzten Jahrhundert zu einem substanziellen Gender Data Gap hinsichtlich genderspezifischer Krankheitssymptome und Nebenwirkungen von Arzneimitteln (Temin & Roca, 2016). Erst kürzlich wurde die Relevanz der Thematik mit der Einführung der Gendermedizin als obligatorischen Teil des Medizinstudiums in Deutschland vom Koalitionsvertrag aufgegriffen (SPD et al., 2021).

Weiterhin werden geschlechtsspezifische Skill Gaps bisher nur sehr unzureichend systematisch erfasst. In diesem Kontext wäre es konstruktiv, auch Skills, die im Zusammenhang der unbezahlten Arbeit erlernt werden, in die Gap-Diskussion zu integrieren und hinsichtlich der unterschiedlichen Skill-Anforderungen, die an Männer und Frauen am Arbeitsmarkt bzw. in den unterschiedlichen Berufen gestellt werden, zu untersuchen (Stohr et al., 2021).

Dies nur als zwei Beispiele, die es gilt, künftig weiter (wissenschaftlich) zu untersuchen.

Literaturverzeichnis

- Allmendinger, J. (2021). *Es geht nur gemeinsam! Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen* (1. Auflage). Ullstein.
- Beblo, M., & Beninger, D. (2017). Do husbands and wives pool their incomes? A couple experiment. *Review of Economics of the Household*, 15(3), 779–805. <https://doi.org/10.1007/s11150-016-9342-0>
- Bitzan, M., Kaschuba, G., & Stauber, B. (2018). »Wir behandeln alle gleich« Herausfordernde Wechselwirkungen zwischen Konstruktion und Dekonstruktion. Überlegungen zu Fallstricken in Gleichstellungspolitik und Praxisforschung. In G. Bauer, R. Ammicht-Quinn, & I. Hotz-Davies (Hrsg.), *Die Naturalisierung des Geschlechts: Zur Beharrlichkeit der Zweigeschlechtlichkeit*. Transcript.
- BMAS. (2016). *Alterssicherungsbericht 2016* (Abschlussbericht Nr. 11; Rente & Altersvorsorge). BMAS. <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Pressemitteilungen/2016/alterssicherungsbericht-2016.html>
- BMFSFJ. (2018). *Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung* (S. 72). Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.
- BMFSFJ. (2019). *Zweiter Gleichstellungsbericht—Eine Zusammenfassung*. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-eine-zusammenfassung-deutsch-122402>
- BMFSFJ. (2020). *4. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland* (Nr. 4). BMFSFJ. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/4-atlas-zur-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-160358>
- Boll, C., Jahn, M., Lagemann, A., & Puckelwald, J. (2016). *Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland* (HWWI Policy Paper 98) [Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)]. Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (HWWI).
- Bönke, T., Glaubitz, R., Göbler, K., Harnack, A., Pape, A., Wetter, M., & Bertelsmann Stiftung. (2020). *Wer gewinnt? Wer verliert: Die Entwicklung und Prognose von Lebenserwerbseinkommen in Deutschland*. <https://doi.org/10.11586/2019055>
- Ciciolla, L., & Luthar, S. S. (2019). Invisible Household Labor and Ramifications for Adjustment: Mothers as Captains of Households. *Sex Roles*, 81(7–8), 467–486. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-1001-x>
- Deutscher Frauenrat. (2021). *Kein Fortschritt ohne Gleichstellung. DF-Auswertung des Koalitionsvertrags zwischen SPD, Bündnis 90/Die Grünen und FDP*. <https://www.frauenrat.de/wp-content/uploads/2021/12/DF-Auswertung-Koalitionsvertrag-2021-2025.pdf>



- Drummond, M. F., Sculpher, M. J., Claxton, K., Stoddart, G. L., & Torrance, G. W. (2015). *Methods for Economic Evaluation of Health Care Programmes* (4th Edition). Oxford University Press.
- Geppert, C., & Queisser, M. (2019). Pensions at a Glance 2019—Wie schneidet Deutschland ab? *OECD Working Papers*, 1, 2.
- Gjerdingen, D., McGovern, P., Bekker, M., Lundberg, U., & Willemsen, T. (2001). Women's Work Roles and Their Impact on Health, Well-Being, and Career: Comparisons Between the United States, Sweden, and The Netherlands. *Women & Health*, 31(4), 1–20. https://doi.org/10.1300/J013v31n04_01
- Hammerschmid, A., & Rowold, C. (2019). Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen. *DIW-Wochenbericht*. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2019-25-1
- Haupt, M., Hofmann, S., & Lind, V. (2020). *Ein Schritt vorwärts, zwei Schritte zurück? Corona in Deutschland aus der Genderperspektive. Ein Überblick über verfügbare Forschungsergebnisse*. <http://library.fes.de/pdf-files/dialog/17120-20201222.pdf>
- Hobler, D., Pfahl, S., & Schubert, L. (2021). *Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992-2019*. <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm>
- Hofmann, S. (2015). *Einfluss nicht-marktlicher Tätigkeiten auf den materiellen Wohlstand und die Einkommensverteilung in Deutschland*. Peter Lang D. <https://doi.org/10.3726/978-3-653-05475-0>
- Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. (2020). *Durchschnittlich geleistete Wochenarbeitszeit von Voll- und Teilzeitbeschäftigten 1991—2020*. <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/arbeitsbedingungen-datensammlung.html>
- Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. (2021a). *Arbeitszeit von Männern und Frauen: Gender Time Gap in Deutschland, 2002—2021*. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV20.pdf
- Institut für Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. (2021b). *Wöchentliche Arbeitsstunden nach Größenklassen und Geschlecht 2005-2021*. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsbedingungen/Datensammlung/PDF-Dateien/abbV92.pdf
- Kohlrausch, B., & Zucco, A. (2020). *Die Corona-Krise trifft Frauen doppelt. Weniger Erwerbseinkommen und mehr Sorgearbeit* (Nr. 05; Policy Brief). WSI. https://www.wsi.de/de/faust-detail.htm%3Fsync_id=8906
- Kohlrausch, B., Zucco, A., & Hövermann, A. (2020). *Verteilungsbericht 2020. Die Einkommensungleichheit wird durch die Corona-Krise noch weiter verstärkt*. (Nr. 62; WSI-Report). Hans-Böckler-Stiftung. https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=9133
- Krol, M. (2012). *Productivity costs in economic evaluations*. Erasmus Universiteit.



- Meier-Gräwe, U. (2017). Der Gender Pay Gap und das Erwerb-Sorge-Modell. *djbZ*, 20(3), 113–115.
<https://doi.org/10.5771/1866-377X-2017-3-113>
- Misra, A., Hofmann, S., Müller, M., Branner, J., & Brown, L. (o. J.). *Assessing the Value of Health Technology Beyond QALY: A Systematic Literature Review on the Concepts and Methods for Value Assessments from a Societal Perspective [Unpublished manuscript]*. WifOR Institute.
- Müller, K.-U., Samtleben, C., Schmieder, J., & Wrohlich, K. (2020). Corona-Krise erschwert Vereinbarkeit von Beruf und Familie vor allem für Mütter – Erwerbstätige Eltern sollten entlastet werden. *DIW-Wochenbericht*. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2020-19-1
- Richter, L., & Lueger, M. (2019). *Lebenslagen unter Altersarmut: Über die Lebenssituation von als arm und alt adressierten Menschen*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-27622-5>
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (Hrsg.). (2021). *Transformation gestalten: Bildung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit: Jahresgutachten 21/22*. Statistisches Bundesamt.
- Schneider, U., Schröder, W., & Stilling, G. (2022). *Zwischen Pandemie und Inflation. Paritätischer Armutsbericht 2022*. DEUTSCHER PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND GESAMTVERBAND e. V.
- Seedat, S., & Rondon, M. (2021). Women's wellbeing and the burdens of unpaid work. *BMJ*, n1972.
<https://doi.org/10.1136/bmj.n1972>
- Seyda, S., Köppen, R., & Hickmann, H. (2021). *Pflegeberufe besonders vom Fachkräftemangel betroffen* (Nr. 10). <https://www.iwkoeln.de/studien/susanne-seyda-helen-hickmann-pflegeberufe-besonders-vom-fachkraeftemangel-betroffen.html>
- SPD, Bündnis 90/Die Grünen, & FDP. (2021). *Koalitionsvertrag 2021-2025. „Mehr Fortschritt wagen“. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit*.
https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Koalitionsvertrag/Koalitionsvertrag_2021-2025.pdf
- Statistische Bundesamt. (2022). *Gender Pay Gap 2021: Frauen verdienen pro Stunde weiterhin 18 % weniger als Männer*. https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html
- Stohr, D. C., Laukhuf, A., Runschke, B., Spies, S., Beule, P., & Hofmann, S. (2021). *Der Skill-Gap – noch eine Lücke zwischen Frauen und Männern? Eine Analyse der Verteilung beruflicher Anforderungen in Zeiten der Digitalisierung* [Working Paper Forschungsförderung]. Hans-Böckler-Stiftung.
- Temin, M., & Roca, E. (2016). Filling the Gender Data Gap: Filling the Gender Data Gap. *Studies in Family Planning*, 47(3), 264–269. <https://doi.org/10.1111/sifp.70>
- Zucco, A., & Lott, Y. (2021). *Stand der Gleichstellung—Ein Jahr mit Corona* (Nr. 64; Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut). https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_64_2021.pdf

WifOR ist ein unabhängiges Wirtschaftsforschungsinstitut, das aus einer Ausgründung des Fachgebiets für Volkswirtschaftslehre und Wirtschaftspolitik der Technischen Universität Darmstadt hervorgegangen ist. Wir verstehen uns als akademischer Partner und Think Tank auf globaler Ebene. Zu den Forschungsfeldern von WifOR gehören Wirtschafts-, Umwelt- und Social Impact Analysen sowie arbeitsmarkt- und gesundheitsökonomische Forschung.

CONTACT

WifOR Institut
Rheinstraße 22
D-64283 Darmstadt
Germany | Greece | Ireland | Latin America | USA

www.wifor.com