

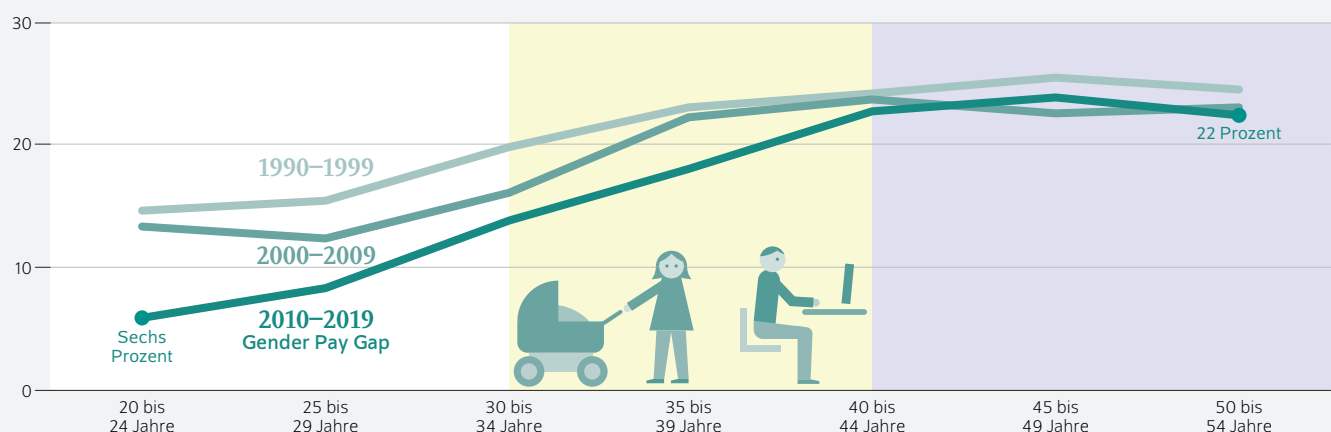
## Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken

Von Annekatri Schrenker und Katharina Wrohlich

- Studie untersucht anlässlich des Equal Pay Days Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern im Zeitverlauf und nach Altersgruppen
- Berechnungen auf Basis von SOEP-Daten zeigen: Rückgang des Gender Pay Gaps in vergangenen Jahren unterscheidet sich stark nach Altersgruppen
- Während er bei unter 30-Jährigen seit der Wiedervereinigung deutlich auf rund acht Prozent gesunken ist, verharrt er in Altersgruppen ab 40 Jahren bei deutlich über 20 Prozent
- Phase der Familiengründung nach wie vor einschneidend für Erwerbsbiografien und Gehälter vieler Frauen; Ursache ist ungleiche Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Vätern und Müttern
- Ansatzpunkte sind Ausweitung der Väter-Monate beim Elterngeld bei gleichzeitig höherer Lohnersatzrate sowie Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs

### Gender Pay Gap steigt mit Phase der Familiengründung nach wie vor deutlich an

Durchschnittliche Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern nach Altersgruppen in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v36, Wellen 1990–2019; gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2022

### ZITAT

„Unsere Ergebnisse zeigen, wie einschneidend die Phase der Familiengründung für die Erwerbsbiografien und Gehälter vieler Frauen nach wie vor ist. Sie legen ab der Geburt des ersten Kindes längere Pausen vom Job ein und arbeiten fortan häufiger in Teilzeit. Die Folge: Männer ziehen mit ihren Stundenlöhnen insbesondere im Alter von 30 bis 40 Jahren davon.“ — Annekatri Schrenker —

### HINTERGRUND

Der **Equal Pay Day** macht auf die Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern aufmerksam. Er steht für den Tag, bis zu dem Frauen quasi unbezahlt arbeiten. In diesem Jahr fällt er auf den 7. März.

# Gender Pay Gap ist in den letzten 30 Jahren fast nur bei Jüngeren gesunken

Von Annekatriin Schrenker und Katharina Wrohlich

## ABSTRACT

Der Gender Pay Gap, also die Verdienstlücke zwischen Frauen und Männern, ist in den vergangenen Jahren langsam, aber kontinuierlich auf 18 Prozent gesunken. Wie dieser Bericht auf Basis von Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) anlässlich des bevorstehenden Equal Pay Days zeigt, unterscheidet sich der Rückgang allerdings sehr stark nach dem Alter: Während der Gender Pay Gap bei den unter 30-Jährigen von durchschnittlich rund 15 Prozent in den Jahren 1990 bis 1999 auf acht Prozent im Durchschnitt der Jahre 2010 bis 2019 fiel, verharrte er in den Altersgruppen ab 40 Jahren bei deutlich über 20 Prozent. Daran zeigt sich, wie einschneidend die Phase der Familiengründung für die Erwerbsbiografien und Gehälter vieler Frauen nach wie vor ist. Sie legen ab der Geburt des ersten Kindes längere Pausen vom Job ein und arbeiten fortan häufiger in Teilzeit. Die Folge: Männer ziehen mit ihren Stundenlöhnen insbesondere im Alter von 30 bis 40 Jahren davon. Will die Familienpolitik daran etwas ändern, muss sie Anreize für eine egalitäre Aufteilung der Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern schaffen. Ansatzpunkte sind eine Ausweitung der Väter-Monate beim Elterngeld bei gleichzeitiger Erhöhung der Lohnersatzrate sowie eine Reform des Ehegattensplittings und der Minijobs.

Der Gender Pay Gap<sup>1</sup>, also der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen, betrug zuletzt nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes 18 Prozent.<sup>2</sup> Die öffentliche Berichterstattung zu den Unterschieden in den Löhnen von Frauen und Männern hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen.<sup>3</sup> Insbesondere im März wird anlässlich des Internationalen Frauentages und des Equal Pay Days jedes Jahr über die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern diskutiert.

Der Equal Pay Day, der in den USA initiiert und 2007 erstmalig in Deutschland organisiert wurde, steht jährlich für den Tag, bis zu dem Frauen quasi unbezahlt arbeiten.<sup>4</sup> In diesem Jahr fällt er auf den 7. März (18 Prozent von 365 Tagen entsprechen 66 Tagen).

## Gender Pay Gap sinkt vor allem in Westdeutschland

In jüngerer Vergangenheit sind kleine Fortschritte auf dem Weg zu einer gleichen Entlohnung von Frauen und Männern zu beobachten. Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (Kasten) zeigen, dass der Gender Pay Gap seit der Wiedervereinigung leicht gesunken ist (Abbildung 1). Lag die mittlere Lohnlücke in Deutschland im Durchschnitt der Jahre 1990 bis 1994 noch bei etwa 24 Prozent, hat sie sich bis zum Jahr 2019 um etwa ein Viertel auf 19 Prozent verringert. Darüber hinaus lässt sich eine leichte Annäherung zwischen West- und Ostdeutschland feststellen. So ist der Gender Pay Gap in Westdeutschland seit Beginn der 1990er Jahre leicht gesunken, von etwa 25 auf zuletzt 20 Prozent, während er in Ostdeutschland seit Anfang der 2000er Jahre nahezu konstant bei etwa acht Prozent liegt.

<sup>1</sup> Zur Diskussion des Begriffs siehe auch den Eintrag „Gender Pay Gap“ im Glossar des DIW Berlin (online verfügbar; abgerufen am 21. Februar 2021). Dies gilt auch für alle anderen Online-Quellen dieses Berichts, sofern nicht anders vermerkt.

<sup>2</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2021): Gender Pay Gap 2020: Frauen verdienten 18 Prozent weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 106 vom 9. März 2021 (online verfügbar).

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

<sup>4</sup> Siehe die Website der Kampagne „Equal Pay Day“ (online verfügbar).

### Gender Pay Gap vor allem bei unter 30-Jährigen zurückgegangen

Im Gegensatz zu den regionalen Unterschieden des Gender Pay Gaps haben sich die Unterschiede zwischen den Altersgruppen über die Zeit tendenziell verstärkt (Abbildung 2). Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich der Gender Pay Gap in den vergangenen 30 Jahren in den verschiedenen Altersgruppen unterschiedlich stark reduziert hat. Am stärksten sind die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen in der Altersgruppe unter 30 Jahren zurückgegangen. So hat sich die Lohnlücke für Beschäftigte im Alter von 25 bis 29 Jahren im Lauf der Zeit nahezu halbiert – ausgehend von durchschnittlich 15 Prozent in den Jahren 1990 bis 1999 verringerte sich der Gender Pay Gap um insgesamt sieben Prozentpunkte und betrug in den Jahren 2010 bis 2019 noch durchschnittlich acht Prozent. Auch unter den 30- bis 34-Jährigen sowie den 35- bis 39-Jährigen ist der Gender Pay Gap im selben Beobachtungszeitraum deutlich zurückgegangen, um sechs beziehungsweise fünf Prozentpunkte.

Eine Ursache für das überproportionale Aufholen der jüngeren Frauen ist die verbesserte Ausbildungssituation der heute 30-Jährigen im Vergleich zu den 30-Jährigen der 1990er Jahre.<sup>5</sup> Darüber hinaus ist die Entwicklung auch darauf zurückzuführen, dass Frauen heute im Durchschnitt später Kinder bekommen und sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen – die oftmals mit Einschnitten beim Gehalt einhergehen – entsprechend nach hinten verschieben. So ist das durchschnittliche Alter der Mütter bei der Geburt ihres Kindes nach Angaben des Statistischen Bundesamtes in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen und liegt mittlerweile bei 31 Jahren – in den 1990er Jahren lag es bei 28 Jahren. Unter den jüngeren Frauen befinden sich heute anteilig also weniger Mütter als zu Beginn des Beobachtungszeitraums.

### Gender Pay Gap stagniert ab Alter von 40 Jahren – kaum Verbesserungen im Zeitverlauf

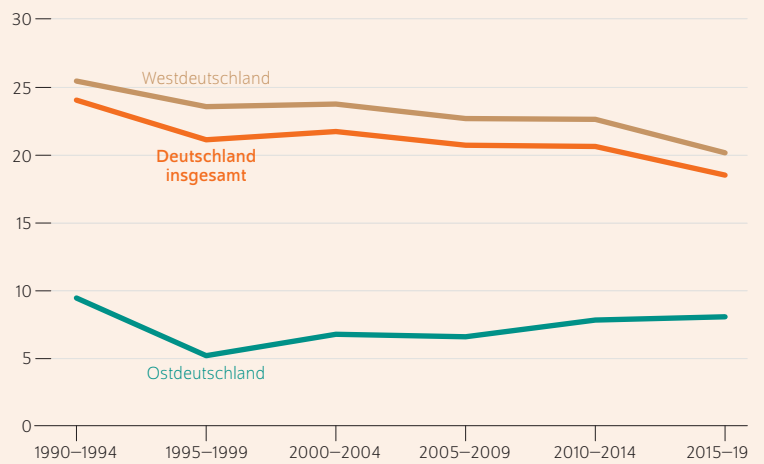
Während sich für jüngere Beschäftigte deutliche Verbesserungen der Entgeltgleichheit über die Zeit abzeichnen, ist der Gender Pay Gap für Beschäftigte ab dem Alter von 40 Jahren heute kaum geringer als vor 30 Jahren (Abbildung 2). So sank die durchschnittliche Lohnlücke unter den 40- bis 44-Jährigen von 1990 bis 2019 um nur einen Prozentpunkt (von 24 Prozent auf 23 Prozent), für Beschäftigte zwischen 45 und 49 Jahren ebenfalls um einen Prozentpunkt (von 25 Prozent auf 24 Prozent) und für Beschäftigte im Alter von 50 bis 54 Jahren um zwei Prozentpunkte (von 24 Prozent auf 22 Prozent).

Die unterdurchschnittliche Verbesserung der geschlechtsspezifischen Entgeltgleichheit in der Gruppe der Beschäftigten ab 40 Jahren kann dabei nur teilweise durch sogenannte

<sup>5</sup> Vgl. Statistisches Bundesamt (2018): Anteil der Akademikerinnen bei 30- bis 34-Jährigen doppelt so hoch wie vor einer Generation. Pressemitteilung Nr. 332 vom 6. September 2018 (online verfügbar).

Abbildung 1

### Gender Pay Gap<sup>1</sup> in Deutschland im Zeitverlauf In Prozent



<sup>1</sup> Der Gender Pay Gap ist der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen.

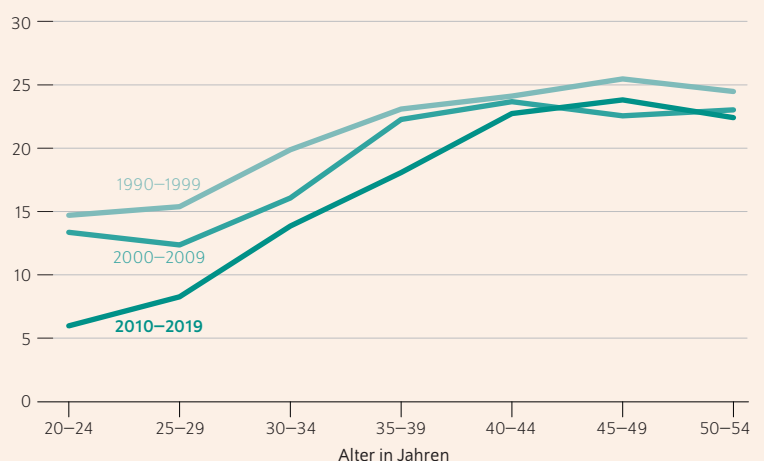
Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v36, Wellen 1990-2019; gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2022

Der Gender Pay Gap ist in Deutschland seit der Wiedervereinigung insgesamt leicht gesunken.

Abbildung 2

### Gender Pay Gap<sup>1</sup> in Deutschland in den Jahren 1990 bis 2019 nach Altersgruppen In Prozent



<sup>1</sup> Der Gender Pay Gap ist der prozentuale Unterschied der durchschnittlichen Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen

Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v36, Wellen 1990-2019; gewichtete Zahlen).

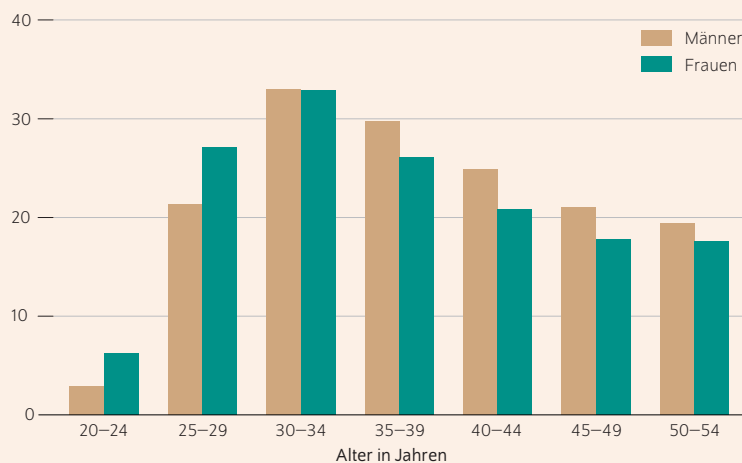
© DIW Berlin 2022

Die Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen sind seit 1990 vor allem bei Jüngeren gesunken.

Abbildung 3

### Erwerbstätige mit Universitätsabschluss nach Altersgruppen in den Jahren 2010 bis 2019

Anteile in Prozent



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v36, Wellen 2010–2019; gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2022

Anders als in den höheren Altersgruppen haben jüngere Frauen häufiger einen akademischen Abschluss als Männer.

Kohorteneffekte erklärt werden: So ist es zwar plausibel, dass sich der Gender Pay Gap in der Gruppe der über 40-Jährigen insgesamt weniger stark im Zeitverlauf verändert als in der Gruppe der unter 30-Jährigen, da jüngere Frauen überproportional von der Bildungsexpansion der letzten Jahre profitiert haben. Jedoch unterscheiden sich Frauen und Männer in der Gruppe der heute 40- bis 44-Jährigen in ähnlicher Weise hinsichtlich ihres Ausbildungsniveaus wie Frauen und Männer im Alter von 35 bis 39 Jahren (Abbildung 3). Dass der Gender Pay Gap bei den über 40-Jährigen dennoch deutlich höher ist, deutet daher eher darauf hin, dass Alterseffekte eine zentrale Rolle spielen und dass sich die Lohnschere zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf nach wie vor zunehmend weitet.

### Gender Pay Gap steigt ab Alter von 30 Jahren stark

Tatsächlich lässt sich in jeder der letzten drei Dekaden eine Vergrößerung des Lohnabstands zwischen Frauen und Männern über den Lebenszyklus beobachten (Abbildung 4). Dabei zeigt sich auch hier, dass Frauen bis zum Alter von 30 Jahren ihre Einkommensposition gegenüber Männern im Zeitverlauf verbessern konnten. Ab einem Alter von etwa 30 Jahren flacht das Lohnwachstum bei Frauen jedoch merklich ab, während die Löhne von Männern im Durchschnitt bis zum Alter von etwa 40 Jahren weiter steigen.<sup>6</sup> Auffällig ist dabei, dass sich an diesem Muster in den vergangenen

<sup>6</sup> Siehe auch Annekatri Schrenker und Aline Zucco (2020): Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. DIW Wochenbericht Nr. 10, 137–145 (online verfügbar).

### Kasten

#### Datenbasis und Methodik

Die Berechnungen in diesem Bericht basieren auf Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP).<sup>1</sup> Das SOEP ist die längste repräsentative Längsschnitterhebung in Deutschland und eignet sich deshalb besonders gut für die Betrachtung des Gender Pay Gaps im Zeitverlauf. Die aktuellsten Daten des SOEP liegen für das Jahr 2019 vor. Für den vorliegenden Bericht werden Daten des Erhebungszeitraums von 1990 bis 2019 verwendet.

Die Berechnungen berücksichtigen abhängig Beschäftigte aus Ost- und Westdeutschland im Alter von 20 bis 60 Jahren. Die Analysen enthalten sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigte sowie Personen in geringfügiger Beschäftigung (Minijobs). Nicht berücksichtigt werden Selbstständige, Personen in Ausbildung und Nicht-Beschäftigte.

Der Gender Pay Gap ist die prozentuale Differenz in den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer. Zur Berechnung der Bruttostundenlöhne wird der monatliche Bruttoverdienst zunächst durch die Anzahl der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden geteilt. Anschließend werden die Bruttostundenlöhne auf Basis des Verbraucherpreisindex um die nominale Preisentwicklung bereinigt (Basisjahr 2019). Darüber hinaus werden vor der Berechnung der durchschnittlichen Löhne jeweils das obere und das untere Prozent der Daten eines jeden Erhebungsjahres ausgeschlossen (Trimming), um den Einfluss von Messfehlern bei der Datenerhebung zu reduzieren. Bei der Berechnung von Mittelwerten werden grundsätzlich gewichtete Zahlen ausgegeben, die Besonderheiten des Stichprobendesigns und Veränderungen in der Stichprobenszusammensetzung im Zeitverlauf berücksichtigen.

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

drei Jahrzehnten nur wenig geändert hat. Dies erklärt auch, warum der Gender Pay Gap bei Beschäftigten ab 40 Jahren in den letzten 30 Jahren nahezu konstant auf einem hohen Niveau verharrt.

### Phase der Familiengründung ist kritischer Wendepunkt

Die Entwicklung des Gender Pay Gaps über den Lebenszyklus mit vergleichsweise niedrigen Werten im Alter zwischen 20 und 30 Jahren und einem starken Anstieg im Alter von 30 bis 45 Jahren legt nahe: Die Zeit der Familiengründung ist ein kritischer Wendepunkt für den Verlauf der Erwerbskarrieren von Frauen und Männern. So gibt es einen Zusammenhang zwischen dem Gender Pay Gap und der Aufteilung

der unbezahlten Sorgearbeit, dem Gender Care Gap. Ab dem Alter von etwa 30 Jahren nehmen Frauen häufiger und vor allem länger andauernde Elternzeit,<sup>7</sup> darüber hinaus arbeiten sie fortan deutlich häufiger in Teilzeit.<sup>8</sup> Da in Teilzeitjobs nicht nur die Monatsentgelte, sondern auch die Stundenlöhne durchschnittlich niedriger ausfallen – ein Phänomen, das unter dem Schlagwort „part-time penalty“ bekannt ist<sup>9</sup> – ist die ungleiche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen Männern und Frauen ein wichtiger Erklärungsgrund für den anhaltend hohen Gender Pay Gap.

Der Zusammenhang zwischen familienbedingten Erwerbsunterbrechungen und der divergierenden Lohnentwicklung von Frauen und Männern ist für zahlreiche Länder empirisch belegt,<sup>10</sup> variiert in der Größenordnung jedoch: In Deutschland und Österreich sind die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern nach der Geburt des ersten Kindes deutlich stärker ausgeprägt als beispielsweise in den USA und dem Vereinigten Königreich oder in den skandinavischen Ländern. Neben länderspezifischen Unterschieden in familienpolitischen Maßnahmen sowie der Verbreitung von Teilzeit-Erwerbstätigkeit unter Frauen wurde zudem ein Zusammenhang mit vorherrschenden Einstellungen zu Geschlechterrollen nachgewiesen. In Ländern mit egalitäreren Einstellungen sind die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede nach Geburt des ersten Kindes geringer als in Ländern mit konservativeren Einstellungen bezüglich der Geschlechterrollen.<sup>11</sup> Obwohl die deutsche Gesetzgebung die Aufteilung des Elterngeldanspruchs zwischen den Partnern geschlechtsneutral formuliert, hat sich in Deutschland weitestgehend das Modell „12+2“ etabliert, in dem die Väter nur das Minimum von zwei Monaten Elternzeit nehmen, was auf ein eher traditionelles Rollenverständnis hindeutet. Zudem stellen finanzielle Anreize eine weitere wichtige Ursache für die eher traditionelle Aufteilung der Kinderbetreuungszeiten dar: Ein längerer Elterngeldbezug der Väter wäre in vielen Fällen mit einer stärkeren Reduktion des absoluten Haushaltseinkommens verbunden, da das Elterngeld in seiner jetzigen Ausgestaltung eine vergleichsweise geringe Lohnersatzrate sowie eine Deckelung der Transferbezüge bei monatlich 1800 Euro beinhaltet.

<sup>7</sup> Vgl. Claire Samtleben, Clara Schäper und Katharina Wrohlich (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. DIW Wochenbericht Nr. 35, 607–613 (online verfügbar).

<sup>8</sup> Vgl. Schrenker und Zucco (2020), a. a. O.

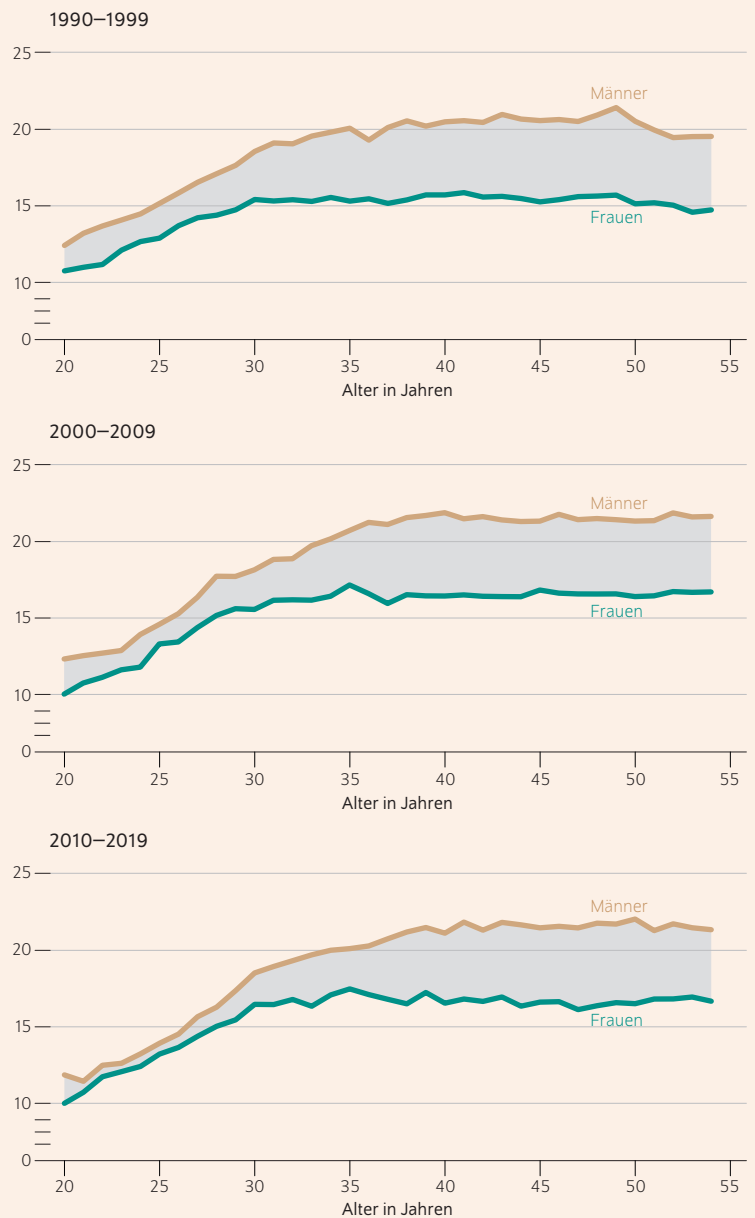
<sup>9</sup> Vgl. Patricia Gallego Granados, Rebecca Olthaus und Katharina Wrohlich (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. DIW Wochenbericht Nr. 46, 845–850 (online verfügbar).

<sup>10</sup> Vgl. zum Beispiel Henrik Kleven, Camille Landais und Jakob Egholt Sogaard (2018): Children and Gender Inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics* 11, 181–209; Jérôme Adda, Christian Dustmann und Katrien Stevens (2017): The career costs of children. *Journal of Political Economy* 125(2), 293–337; sowie Marianne Bertrand, Claudia Goldin und Lawrence F. Katz (2010): Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American economic journal: Applied economics* 2(3), 228–55.

<sup>11</sup> Vgl. Henrik Kleven et al. (2019): Child penalties across countries: Evidence and explanations. *AEA Papers and Proceedings*, Vol. 109, 122–126.

Abbildung 4

**Durchschnittliche Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen in Deutschland nach dem Alter**  
In Euro



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP v36, Wellen 1990–2019; gewichtete Zahlen).

© DIW Berlin 2022

In allen drei Dekaden wird der Lohnabstand zwischen Frauen und Männern im Lebensverlauf größer.

### Fazit: Gleichmäßigere Aufteilung von Sorge- und Erwerbsarbeit könnte auch den Gender Pay Gap verringern

Der Gender Pay Gap hat über die letzten Jahrzehnte etwas abgenommen, insbesondere in den jüngeren Altersgruppen. Frauen ab 40 Jahren erhalten aber nach wie vor einen um etwa 23 Prozent geringeren Bruttostundenlohn als Männer – dieser Wert hat sich seit den 1990er Jahren kaum verändert. Auffallend ist, dass der Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen insbesondere ab dem Alter von 30 Jahren deutlich wächst, also ab dem durchschnittlichen Alter bei der Geburt des ersten Kindes. Die Phase der Familiengründung ist somit eine kritische Phase, in der sich geschlechtsspezifische Rollenmuster offenbar verfestigen und Verdienstabstände manifestieren.

Wenn die Politik das Ziel der Entgeltgleichheit ernsthaft verfolgen will, sollte sie daher an der Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit in der kritischen Lebensphase der Familiengründung ansetzen. Eine vielversprechende Maßnahme wäre, die Partnermonate beim Elterngeld auszuweiten. Die derzeit zwei Partnermonate wurden 2007 eingeführt und haben dazu geführt, dass deutlich mehr Väter Elternzeit nehmen als zuvor. Überwiegend tun sie dies jedoch nur im Umfang des Minimums von zwei Monaten Elternzeit. Von einer gleichmäßigen Aufteilung der Elternzeit zwischen

Vätern und Müttern kann also nach wie vor keine Rede sein. Die Partnermonate sollten daher schrittweise erhöht werden, bis eine Quote von 50 Prozent (sieben von 14 Monaten) erreicht ist. Des Weiteren kann eine Erhöhung der Lohnersatzraten beim Elterngeld finanzielle Anreize für eine höhere Inanspruchnahme der Hauptverdiener schaffen.<sup>12</sup> Eine Reform des Ehegattensplittings<sup>13</sup> und der Minijobs könnte zudem bestehende Anreize für eine eher traditionelle Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit reduzieren.

Wenn es gelänge, die unbezahlte Sorgearbeit gleichmäßiger auf Männer und Frauen aufzuteilen, ginge damit auch eine gleichmäßigere Aufteilung der Erwerbsarbeit einher<sup>14</sup> und der Abbau geschlechterstereotyper Einstellungen könnte forciert werden.<sup>15</sup> Dies sind wichtige Voraussetzungen für eine nachhaltige Verringerung des Gender Pay Gaps.

<sup>12</sup> Vgl. dazu World Policy Center (2018): Paid Parental Leave: A Detailed Look at Approaches across OECD Countries.

<sup>13</sup> Vgl. Stefan Bach et al. (2020): Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss. DIW Wochenbericht Nr. 41, 785–794 (online verfügbar).

<sup>14</sup> Siehe dazu in dieser Wochenberichtsausgabe auch den Bericht von Kai-Uwe Müller und Claire Samtleben (2022): Reduktion und partnerschaftliche Aufteilung unbezahlter Sorgearbeit erhöhen Erwerbsbeteiligung von Frauen. DIW Wochenbericht Nr. 9, 139–147.

<sup>15</sup> Vgl. Ulrike Unterhofer, Clara Welteke und Katharina Wrohlich (2017): Elterngeld hat soziale Normen verändert. DIW Wochenbericht Nr. 34, 659–667 (online verfügbar).

**Annekatri Schrenker** ist Doktorandin in der Abteilung Staat am DIW Berlin | [aschrenker@diw.de](mailto:aschrenker@diw.de)

**Katharina Wrohlich** ist Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics in der Abteilung Staat am DIW Berlin | [kwrohlich@diw.de](mailto:kwrohlich@diw.de)

**JEL:** J31, J16, J22

**Keywords:** Gender Pay Gap, Wage Inequality, Gender Care Gap

## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

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

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

89. Jahrgang 2. März 2022

### Herausgeberinnen und Herausgeber

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

### Chefredaktion

Sabine Fiedler

### Lektorat

Dr. Mathias Huebener; Andreas Leibing

### Redaktion

Prof. Dr. Pio Baake; Marten Brehmer; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;  
Dr. Hella Engerer; Petra Jasper; Sebastian Kollmann; Sandra Tubik;  
Kristina van Deuverden

### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

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

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

### Gestaltung

Roman Wilhelm, Stefanie Reeg, DIW Berlin

### Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

### Satz

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

### Druck

USE gGmbH, Berlin

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

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit  
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den  
Kundenservice des DIW Berlin zulässig ([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)).

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