



IMPULSE
für die Wirtschaftspolitik

Anreize für die Erhöhung der Frauenerwerbstätigkeit

ifo-Studie im Auftrag der IHK für München und Oberbayern



IHK
München und
Oberbayern

ifo INSTITUT

Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung
an der Universität München e.V.

Auf einen Blick

Ausgangslage

Deutschland ist aufgrund der demografischen Entwicklung mit einem sich verschärfenden Fachkräftemangel konfrontiert. Daher erscheint es bedeutsam, die vorhandenen Erwerbspotenziale von Frauen besser zu nutzen und Fehlanreize bezüglich ihrer Erwerbstätigkeit abzubauen.

Hauptergebnisse der Studie

Bei der Beschäftigung von Frauen zeigt sich ein steigender Trend. Dafür verantwortlich ist vor allem die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte, die einerseits mit höheren Löhnen und andererseits mit einer verringerten Kinderzahl verbunden war. Beide Kanäle führen zu einer Ausweitung der Erwerbstätigkeit, verstärkt durch eine höhere soziale Akzeptanz der Verbindung von Kindererziehung und Erwerbsarbeit. Daneben spielen politische Reformen eine bedeutende Rolle, insbesondere der Ausbau subventionierter Kinderbetreuung, das Elterngeld, die Erhöhung der Regelaltersgrenze und der Abbau von Möglichkeiten zur Frühverrentung.

Politische Handlungsfelder

Die Ergebnisse legen Reformen nahe, um die Abgabenbelastung für Frauen (insbesondere Mütter) von zusätzlichen Lohneinkommen zu reduzieren. Im steuerlichen Bereich wäre dazu ein Übergang vom Ehegattensplitting zur individuellen Besteuerung oder zum Familiensplitting geeignet oder zumindest die Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V im gegenwärtigen System. Ferner lässt sich die Abgabenbelastung von zusätzlichem Lohneinkommen durch die Streichung der beitragsfreien Mitversicherung von Familienangehörigen und den Übergang zu einem System der Gesundheits- und Pflegeprämie reduzieren. Ein Teil dieser Wirkung ließe sich auch erreichen, wenn anstelle der beitragsfreien Familienversicherung ein Mindestbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung festgelegt wird und weitere Sozialversicherungsbeiträge zur GKV und SPV erst ab Überschreiten eines gewissen Einkommens fällig werden. Im Grundversicherungsbereich sollten Arbeitslosengeld II, der Kinderzuschlag und gegebenenfalls das Wohngeld in ein System integriert werden und stets dem Prinzip folgen, dass zusätzliche eigene Anstrengungen zu einem höheren Einkommen führen. Die Vereinbarkeit einer Vollzeittätigkeit mit der Familie ließe sich erleichtern durch standardmäßige Angebote einer mehr als achtstündigen Kinderbetreuung, zumindest aber durch eine Organisation derartiger Angebote aus einer Hand. Zur Vermeidung von Frühverrentungsanreizen sollten die Abschläge bei vorzeitigem Rentenbeginn auf ein neutrales Niveau von etwa 6 % erhöht werden. Dies würde es ermöglichen, alle Hinzuverdienstgrenzen bei der Flexirente zu streichen. In längerfristiger Perspektive erscheint es wichtig, die weitere Erhöhung der Regelaltersgrenze über 67 hinaus nach 2030 in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

Inhalt

Zusammenfassung	1
1 Einleitung	3
2 Entwicklung und Stand der Erwerbsbeteiligung von Frauen	4
2.1 Längerfristige Trends	4
2.2 Determinanten der längerfristigen Trends	13
3 Ansatzpunkte für mehr Beschäftigung	17
3.1 Steuerpolitik	17
3.2 Sozialpolitik	18
3.3 Familienpolitik und Pflege	20
3.4 Anreize für die Erwerbstätigkeit älterer Frauen	21
4 Ergebnis	23
Literaturverzeichnis	24
Abbildungsverzeichnis	27

Zusammenfassung

Aufgrund der demografischen Entwicklung werden in Deutschland in den nächsten Jahren große Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden und durch kleinere ersetzt. In der Wirtschaft zeichnet sich ein erheblicher und wachsender Fachkräftemangel ab. Daher erscheint es wichtig, das Erwerbspotenzial von Frauen besser zu nutzen und Hemmnisse gegen die Ausweitung ihrer Erwerbstätigkeit abzubauen.

Hinsichtlich der Entwicklung der Beschäftigung von Frauen ergibt sich ein steigender Trend in den altersspezifischen Beschäftigungsquoten mit Ausnahme der jüngeren Frauen. Dies geht einher mit einem hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigung, wobei der Anteil der Minijobs sich zuletzt verringert hat.

Für den steigenden Trend der Erwerbsbeteiligung von Frauen ist neben der gestiegenen gesellschaftlichen Akzeptanz erwerbstätiger Mütter die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte maßgeblich verantwortlich. Diese hat einerseits zu höheren erreichbaren Löhnen und andererseits zu einer geringeren Kinderzahl je Frau geführt, was beides für eine verstärkte Erwerbsbeteiligung spricht. Hinzu kommen politische Maßnahmen, die die Erwerbstätigkeit gefördert haben, insbesondere das Elterngeld, die Elternzeit, der Ausbau der Kinderbetreuung, die Erhöhung der Regelaltersgrenze und der Abbau verschiedener Varianten zur Frühverrentung. Die Aufnahme bzw. Ausweitung einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit wird jedoch durch das Ehegattensplitting und die Familienmitversicherung gebremst. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist nach wie vor schwierig und lastet deutlich stärker auf den Müttern als auf den Vätern.

Zu den geeigneten Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen zählen insbesondere Maßnahmen zur Senkung der Abgaben auf zusätzliches Einkommen, wobei insbesondere Mütter auf erhöhte Nettolöhne reagieren (Bargain et al., 2014, Blundell et al., 2016). Dies kann im Einkommensteuerbereich erreicht werden durch einen Übergang vom Ehegattensplitting zur individuellen Besteuerung oder zum Familiensplitting. In beiden Fällen würden die Steuerbelastungen auf zusätzliches Einkommen von Zweitverdienern reduziert. Ein Teil des Effekts ließe sich aber auch unter Beibehaltung des Ehegattensplittings erzielen durch eine verbindliche Vorgabe der für Zweitverdiener günstigeren Steuerklassenkombination IV/IV. Dies gilt, weil die Entscheidung über Aufnahme und Umfang der Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen häufig vom Steuerabzug beim Arbeitgeber und nicht von der tatsächlichen Steuerzahlung nach Lohnsteuerjahresausgleich bestimmt ist. Die Sozialabgabenbelastung des zusätzlich erzielten Einkommens kann abgesenkt werden durch die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung der Ehegatten in der Kranken- und Pflegeversicherung und einen Übergang zu einer einkommensunabhängigen Gesundheits- und Pflegeprämie. Ein Teil dieser Wirkung ließe sich auch erreichen, wenn anstelle der beitragsfreien Familienversicherung ein Mindestbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung festgelegt wird und weitere Sozialversicherungsbeiträge zur GKV und SPV erst ab Überschreiten eines gewissen Einkommens fällig werden. Bei der Grundsicherung sollten zur Vermeidung von Abgabenbelastungen auf zusätzliches Einkommen von 100 % und darüber der Kinderzuschlag und gegebenenfalls das Wohngeld in das Arbeitslosengeld II integriert werden. Da die Öffnungszeiten vieler Kinderbetreuungseinrichtungen mit einer Vollzeit-erwerbstätigkeit von Müttern häufig nur schwer vereinbar sind, sollten die Betreuungszeiten ausgeweitet und zentrale Anlaufstellen geschaffen werden, die gegebenenfalls notwendige längere Betreuungszeiten organisieren. Auch die Unterstützungsangebote für die

Vereinbarkeit der Pflege von Angehörigen mit einer sozialversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit sollten bedarfsgerecht ausgebaut werden, insbesondere durch die Schaffung von Vermittlungsstellen für ambulante Pflege. Die Erwerbsbeteiligung älterer Frauen ließe sich steigern durch Anhebung der Abschläge bei vorzeitigem Ruhestand von gegenwärtig 3,6 % auf das neutrale Niveau von 6 %. Wenn damit der Rentenversicherung aus dem vorzeitigen Renteneintritt kein Nachteil entstünde, könnten auch alle Hinzuverdienstgrenzen aus der Flexirente entfallen. Ferner wäre die Rente mit 63 wieder abzuschaffen. In längerfristiger Perspektive erscheint es wichtig, die weitere Erhöhung der Regelaltersgrenze über 67 hinaus nach 2030 in das Gesetzgebungsverfahren einzubringen.

1 Einleitung

Aufgrund der demografischen Entwicklung werden in Deutschland in den nächsten Jahren große Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden und durch kleinere ersetzt. In der Wirtschaft zeichnet sich ein erheblicher und wachsender Fachkräftemangel ab. Vor diesem Hintergrund steht die Verringerung von Hemmnissen zur Beschäftigung von Frauen auf der politischen Agenda. Im Zentrum der Aufmerksamkeit steht dabei die Familienpolitik. Dazu gehören die Diskussion über den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen und deren Subventionierung sowie die Debatte der letzten Jahre über das Betreuungsgeld, das 2018 mit dem Übergang zum analog zu einem speziellen Kindergeld konstruierten Familiengeld nunmehr faktisch auch in Bayern abgeschafft wurde. Daneben existiert eine Debatte, ob das Angebot von Minijobs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Frauen hemmt.

Die vorliegende Studie schildert in Kapitel 2.1 die Trends der Erwerbstätigkeit in den letzten Jahren, einerseits für Deutschland insgesamt, andererseits für Bayern. Dabei zeigt sich ein Trend zu steigenden Beschäftigungsquoten, allerdings zu einem wachsenden Anteil bei der Teilzeit, und zu einem Rückgang des Anteils der Minijobs. Sowohl hinsichtlich der Erwerbsquote als auch bezüglich des Anteils der in Vollzeit beschäftigten Frauen liegen einige Länder in der EU vor Deutschland, insbesondere Schweden, was auf ein weiteres Erwerbspotenzial schließen lässt.

Da der Trend zu steigenden Erwerbsraten seit Längerem anhält, werden in Kapitel 2.2 verschiedene Erklärungen dieses Trends geschildert, unter anderem die Konsequenzen der Bildungsexpansion mit höheren erreichbaren Löhnen und niedrigeren Kinderzahlen von Frauen. Ferner nimmt offenbar die gesellschaftliche Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern stetig zu. Darüber hinaus sind aber mit einigen politischen Reformen auch Maßnahmen zur Steigerung der Erwerbstätigkeit ergriffen worden, insbesondere die Elterngeldreform, die Einführung der Elternzeit und der Ausbau der öffentlich geförderten Kinderbetreuungseinrichtungen. Dazu treten eine Reihe von Gesetzesänderungen, welche die Erwerbstätigkeit älterer Frauen und Männer gleichermaßen steigern, nämlich die Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengelds sowie die Heraufsetzung der gesetzlichen Altersgrenze.

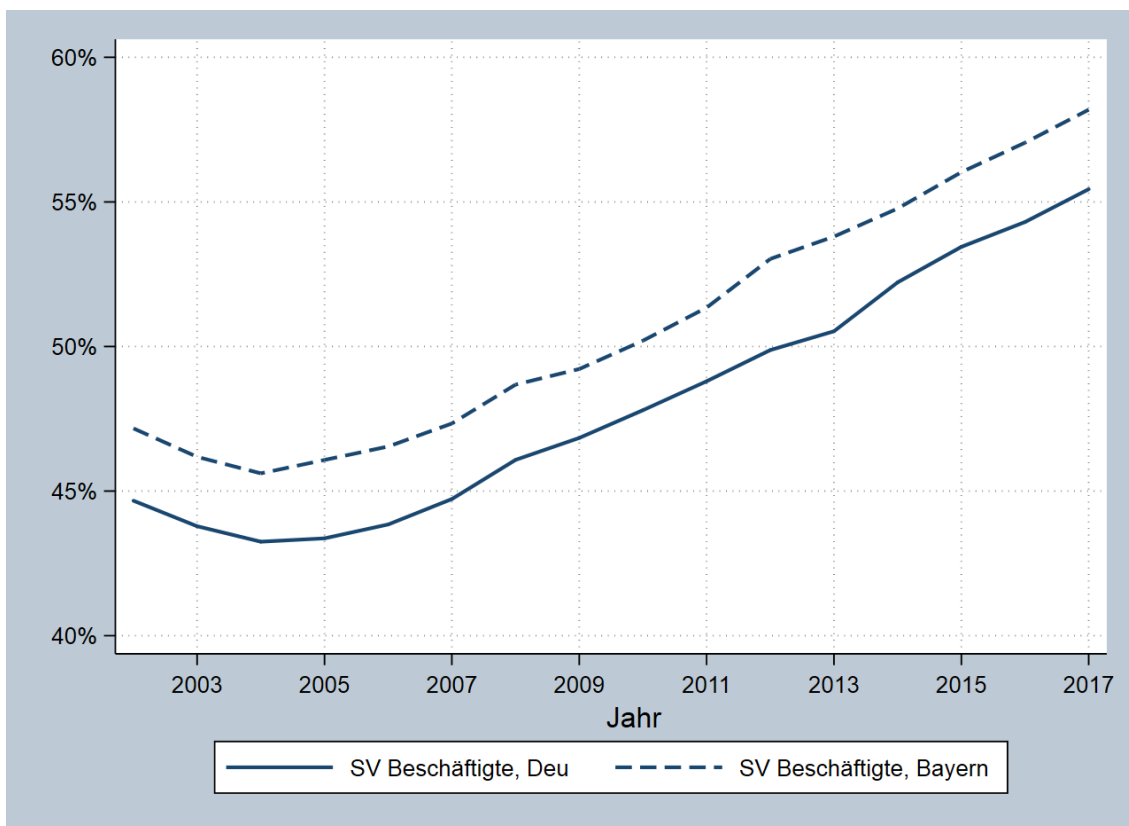
Aus der Betrachtung der Anreizstrukturen ergibt sich dann in Kapitel 3 eine Reihe von Vorschlägen zur Steigerung der Attraktivität der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dies betrifft vor allem eine Abgabensenkung durch Änderung des Steuersystems in Deutschland, die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung und den weiteren Ausbau der Kinderbetreuung. Für ältere Frauen ließen sich die Erwerbsanreize weiter erhöhen durch die Erhöhung der Abschläge bei vorzeitigem Renteneintritt, eine damit ermöglichte Streichung der Hinzuverdienstgrenzen in der Flexirente sowie die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters nach 2030.

2 Entwicklung und Stand der Erwerbsbeteiligung von Frauen

2.1 Längerfristige Trends

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen nahm in Deutschland in den letzten Jahren stetig zu. Für das Bundesland Bayern ergibt sich ein sehr ähnliches Bild, wobei jedoch die Beschäftigungsquote ca. 2 Prozentpunkte über dem deutschen Niveau liegt (s. Abbildung 1). Im Jahr 2017 waren in Deutschland (Bayern) 55,4 % (58,2 %) der erwerbsfähigen Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren sozialversicherungspflichtig beschäftigt.

Abbildung 1: Beschäftigungsquoten im Zeitverlauf



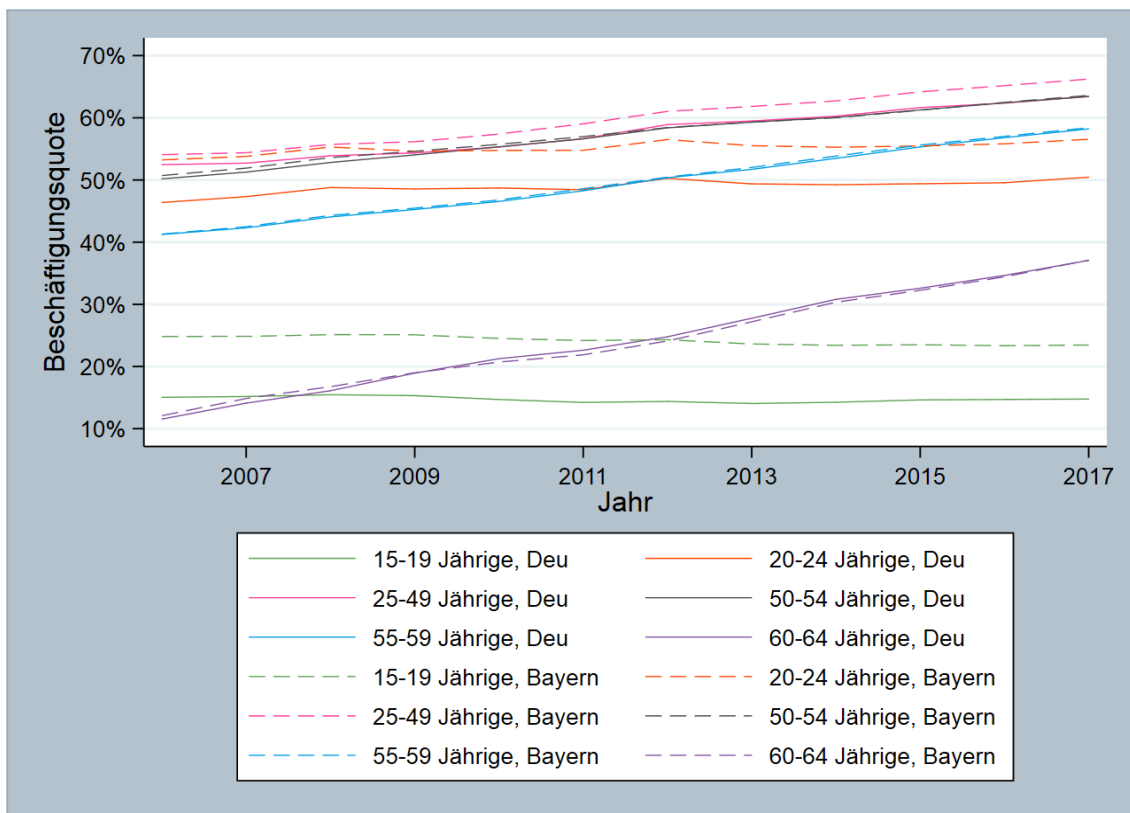
Anmerkung: In Abbildung 1 werden ausschließlich weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (Sv. Beschäftigte) im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) mit Wohnort Deu/Bayern berücksichtigt. Die Beschäftigungsquote ist hierbei definiert als die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Relation zur weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung.

Im Gegensatz dazu steht die Entwicklung des Anteils der ausschließlich geringfügig Beschäftigten an der weiblichen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Daten liegen hierzu für Gesamtdeutschland vor. Im beobachteten Zeitraum sinkt der Anteil der ausschließlich geringfügig Beschäftigten um 1,6 Prozentpunkte auf 9,8 % im Jahr 2016.

Betrachtet man einzelne Alterskohorten im Jahr 2017, so weisen die 25- bis 49-Jährigen die höchste Beschäftigungsquote auf, gefolgt von den 50- bis 54-Jährigen sowie den 55- bis 59-Jährigen. In der Betrachtung über die Zeit fällt auf, dass zwischen 2006 und 2017 die Beschäftigungsquote lediglich bei den 15- bis 19-Jährigen leicht gesunken ist. Diese liegt im Jahr 2017 in Deutschland (Bayern) bei 15,1 % (23,5 %). Die Beschäftigung der übrigen Kohorten steigt jedoch, wobei der Anstieg in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Frauen im Alter von über 55 Jahren stärker ausgeprägt ist als bei jüngeren Kohorten (s. Abbildung 2). Für die Beschäftigung der 20- bis 24-Jährigen ist in Deutschland (Bayern) im Vergleich nur ein schwacher Anstieg von 4,1 Prozentpunkten (3,3 Prozentpunkten) auf 50,5 % (56,5 %) zu beobachten.

Abbildung 2: Beschäftigungsquoten nach Alterskohorten



Anmerkung: Es werden ausschließlich weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) mit Wohnort Deu/Bayern berücksichtigt. Die Beschäftigungsquote versteht sich als der Anteil der Beschäftigten an der weiblichen Bevölkerung in der gleichen Alterskohorte.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung.

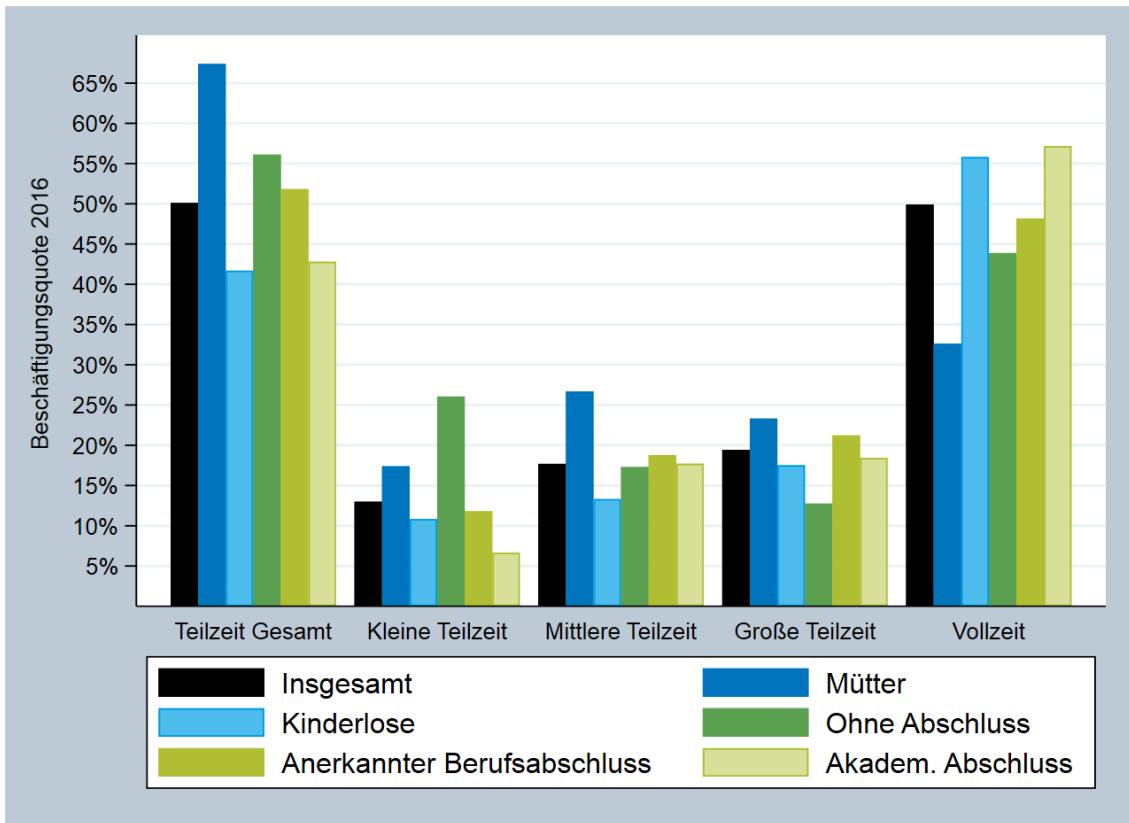
Die Steigerung der Beschäftigungsquote bei den 25- bis 49-Jährigen fällt mit 11 Prozentpunkten (12,2 Prozentpunkten) auf 63,4 % (66,2 %) hingegen bereits stärker aus. Unter den 50- bis 54-jährigen Frauen kommt es zu einer abermals stärkeren Zunahme um 13,2 Prozentpunkte (12,9 Prozentpunkte) auf 63,4 % (63,6 %). Der Trend der Progression des Beschäftigungsanstiegs für ältere Kohorten setzt sich fort:

Die Beschäftigungsquote der 55- bis 59-Jährigen erhöht sich noch deutlicher um 17 Prozentpunkte (17,1 Prozentpunkte) auf 58,2 % (58,4 %). Bei den Frauen im Alter von 60 bis 64 Jahren ist schließlich die größte Zunahme der Beschäftigungsquote zu verzeichnen. Diese steigt um 25,5 Prozentpunkte (25 Prozentpunkte) auf 37,1 % (37,1 %).

Mit der gestiegenen weiblichen Beschäftigungsquote in Deutschland (s. Abbildung 1) geht ein Zuwachs der Teilzeitbeschäftigung einher. Aus Datenverfügbarkeitsgründen liegt im Folgenden der Fokus auf Gesamtdeutschland. Im Jahr 2002 sind 31,1 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Teilzeit erwerbstätig. Dieser Anteil steigt auf 47,3 % im Jahr 2017. Die Vollzeitquote der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nimmt im selben Zeitraum von 68 % auf 52,7 % entsprechend ab (Bundesagentur für Arbeit, eigene Berechnungen). Im Jahr 2016 teilen sich die weiblichen Erwerbstätigen in etwa gleich in Teilzeit- und Vollzeitkräfte auf (s. Abbildung 3).

Die Beschäftigungsquote von weiblichen Erwerbstätigen liegt im Jahr 2016 bei 68,14 %. Diese ist höher als die genannten Werte für die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Anfang des Kapitels, da nun auch Selbstständige und geringfügig Beschäftigte mit einbezogen werden. Mütter und Frauen ohne Abschluss oder mit anerkanntem Berufsabschluss arbeiten überdurchschnittlich oft in Teilzeit, während Frauen ohne Kinder bzw. Akademikerinnen überdurchschnittlich oft in Vollzeit arbeiten. Im Jahr 2016 sind 17,4 % der Mütter in kleiner Teilzeit beschäftigt, 26,7 % in mittlerer Teilzeit, 23,3 % in großer Teilzeit und 32,6 % in Vollzeit. Unter den Kinderlosen hingegen arbeiten 55,8 % in Vollzeit und der überwiegende Rest in mittlerer oder großer Teilzeit. Vergleicht man die Frauen detaillierter nach ihrem Qualifikationsniveau, fällt auf, dass der Teilzeitanteil von Frauen mit höherer Qualifikation geringer ist. Zudem sind die Beschäftigungsquoten höher bei Kinderlosen und Hochausgebildeten. 42,4 % der Frauen ohne anerkannten Berufsabschluss sind im Jahr 2016 erwerbstätig, 75,4 % sind es dagegen unter den Frauen mit Berufsabschluss und 81,6 % bei den Akademikerinnen. Die Beschäftigungsquote der Mütter beträgt 61,2 %, während die der Kinderlosen bei 72,1 % liegt (Mikrozensus 2016, eigene Berechnungen). Somit sind kinderlose und hochausgebildete Frauen nicht nur wahrscheinlicher beschäftigt, sondern arbeiten darüber hinaus auch mehr.

Abbildung 3: Beschäftigte nach Arbeitszeit und Familienstand/Ausbildung



Berücksichtigt werden alle Frauen mit Hauptwohnsitz in Deutschland, die angeben, in ihrem Haupterwerb im Jahr 2016 mindestens 1 Std./Woche zu arbeiten; die Beschäftigungsquote versteht sich als die Anzahl der jeweils beschäftigten Frauen in Relation zur erwerbsfähigen Bevölkerung derselben Gruppe; Mütter sind als Frauen mit Kindern unter 18 Jahren definiert bzw. Kinderlose als Frauen ohne Kinder unter 18 Jahren; kleine Teilzeit entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 1 bis 14 Std., mittlere Teilzeit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 15 bis 24 Std., große Teilzeit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 25 bis 35 Std. und Vollzeit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 36 und mehr Std.

Quelle: Mikrozensus 2016, eigene Aufbereitung.

In Abbildung 4 wird die Entwicklung der weiblichen Beschäftigten nach Anforderungsniveau aufgezeigt. Vergleicht man die Jahre 2012 und 2017, so nimmt in Deutschland (Bayern) die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Frauen um 1.466.809 (287.231) und damit um 11 % (13 %) zu. Der Anstieg der weiblichen Fachkräfte, üblicherweise mit Berufsausbildung, macht in Deutschland (wie auch in Bayern) in absoluten Zahlen fast die Hälfte der gesamten Zunahme der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen aus und beläuft sich auf 743.119 (142.203) Beschäftigte. Relativ gesehen ist der Zuwachs bei den Spezialistinnen (i. d. R. Meister- oder Techniker Ausbildung bzw. gleichwertiger Fachschul- oder Hochschulabschluss) mit 16 % (20 %) und bei den Expertinnen (mit üblicherweise einer mindestens vierjährigen Hochschulausbildung) mit 21 % (30 %) noch deutlich größer.

Abbildung 4: Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Qualifikation

Anmerkung: Berücksichtigt werden weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort Deutschland (Zahlen für Bayern in Grün).



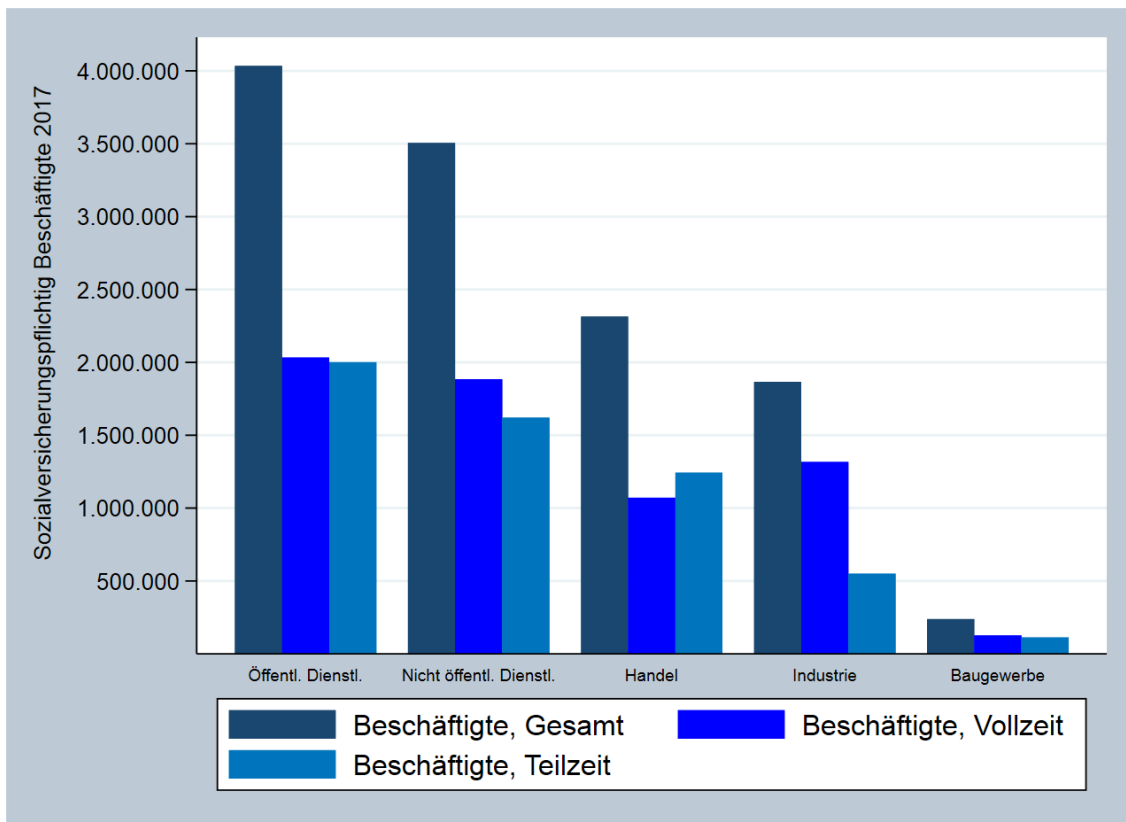
Anmerkung: Berücksichtigt werden weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort Deutschland (Zahlen für Bayern in Lila).

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung.

In absoluten Zahlen sind im Jahr 2017 im Vergleich zu 2012 insgesamt 224.067 (47.971) mehr Spezialistinnen und 284.844 (63.294) mehr Expertinnen sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Überdurchschnittlich stark ist im Betrachtungszeitraum aber auch der Anteil der Helferinnen gestiegen, die i. d. R. reine Anlernertätigkeiten ausüben. Die Zahl der ausschließlich geringfügig beschäftigten weiblichen Fachkräfte nimmt hingegen in Deutschland (Bayern) im selben Zeitraum um 13 % (9 %) ab, das entspricht 174.512 (21.360) Beschäftigten. Heraus sticht außerdem die prozentual starke Zunahme der Beschäftigung von Frauen mit einem akademischen Abschluss, sei es unter den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten oder unter den ausschließlich geringfügig Beschäftigten: Im Jahr 2017 arbeiten in Deutschland (Bayern) 749.362 (145.622) mehr Akademikerinnen, das heißt Frauen mit einem Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, sozialversicherungspflichtig als noch im Jahr 2012, was einer Zunahme von 47 % (60 %) entspricht. Bei den ausschließlich geringfügig Beschäftigten beträgt der Anstieg 50 % (57 %). Die Zunahme der Beschäftigung von Frauen mit anerkanntem Berufsabschluss, darunter Frauen mit einer anerkannten Berufsausbildung oder einem Meister-/Techniker- oder gleichwertigen Fachschulabschluss, ist für Deutschland (Bayern) besonders markant, für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte beläuft sie sich im Beobachtungszeitraum auf 13 % (15 %).

Abbildung 5 zeigt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Deutschland im Jahr 2017 für ausgewählte Branchen sowie die jeweiligen Anteile der Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten. In Deutschland arbeiten im öffentlichen Dienst wie auch im Baugewerbe annähernd gleich viele Teilzeit- bzw. Vollzeitkräfte. Bei den nicht öffentlichen Dienstleistungsunternehmen und in der Industrie überwiegt hingegen der Anteil der Beschäftigten in Vollzeit, während im Handel ein höherer Teilzeitanteil feststellbar ist. In Bayern verhält sich dies ähnlich, mit dem Unterschied, dass hier mehr Teilzeitkräfte im öffentlichen Dienst arbeiten als Vollzeitkräfte (s. Abbildung 6). Die Branchen öffentliche Dienstleistungen, nicht öffentliche Dienstleistungen, Handel und Industrie sind zudem sowohl in Deutschland als auch speziell in Bayern die Branchen mit den meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen.

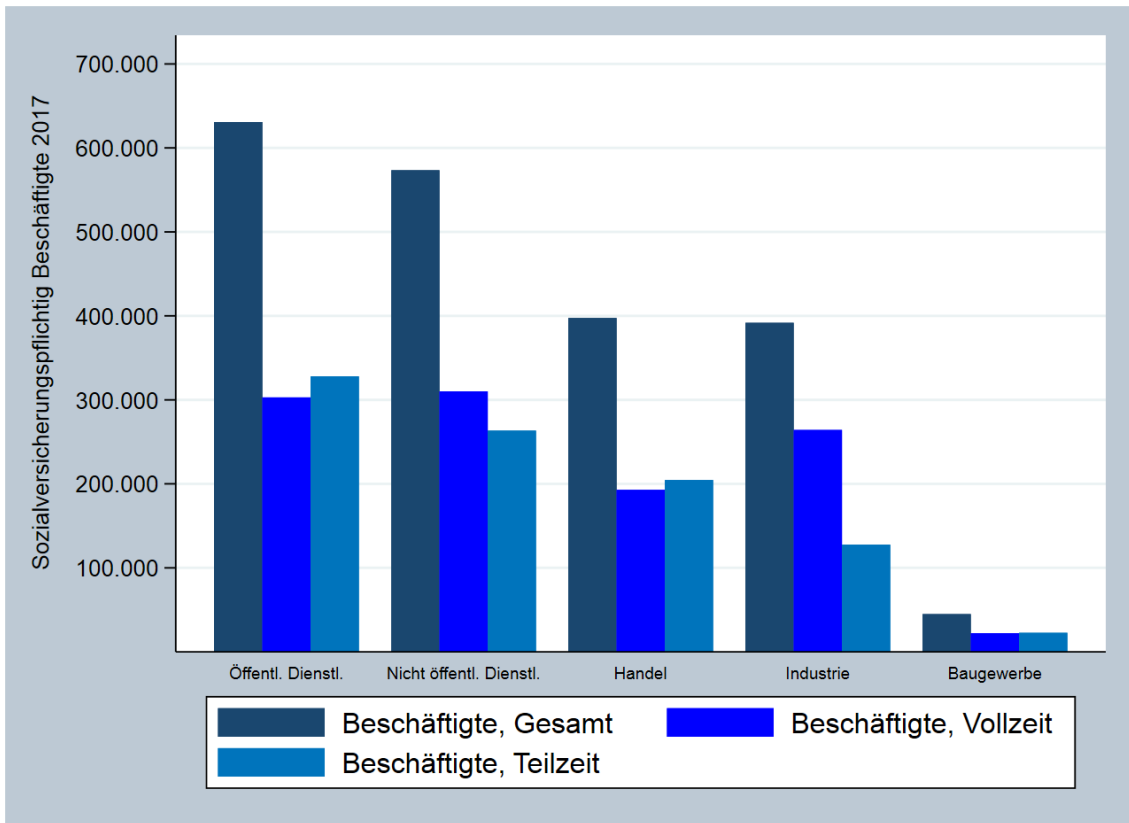
Abbildung 5: Beschäftigte nach ausgewählten Branchen: Deutschland



Anmerkung: Berücksichtigt werden weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort in Deutschland im Jahr 2017; öffentliche Dienstleistungen sind öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht; nicht öffentliche Dienstleistungen umfassen personenbezogene und sonstige Dienstleistungen; Handel ist definiert als Einzelhandel und Großhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen; Industrie versteht sich als Zusammenfassung der produzierenden Wirtschaftszweige.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung.

Abbildung 6: Beschäftigte nach ausgewählten Branchen: Bayern

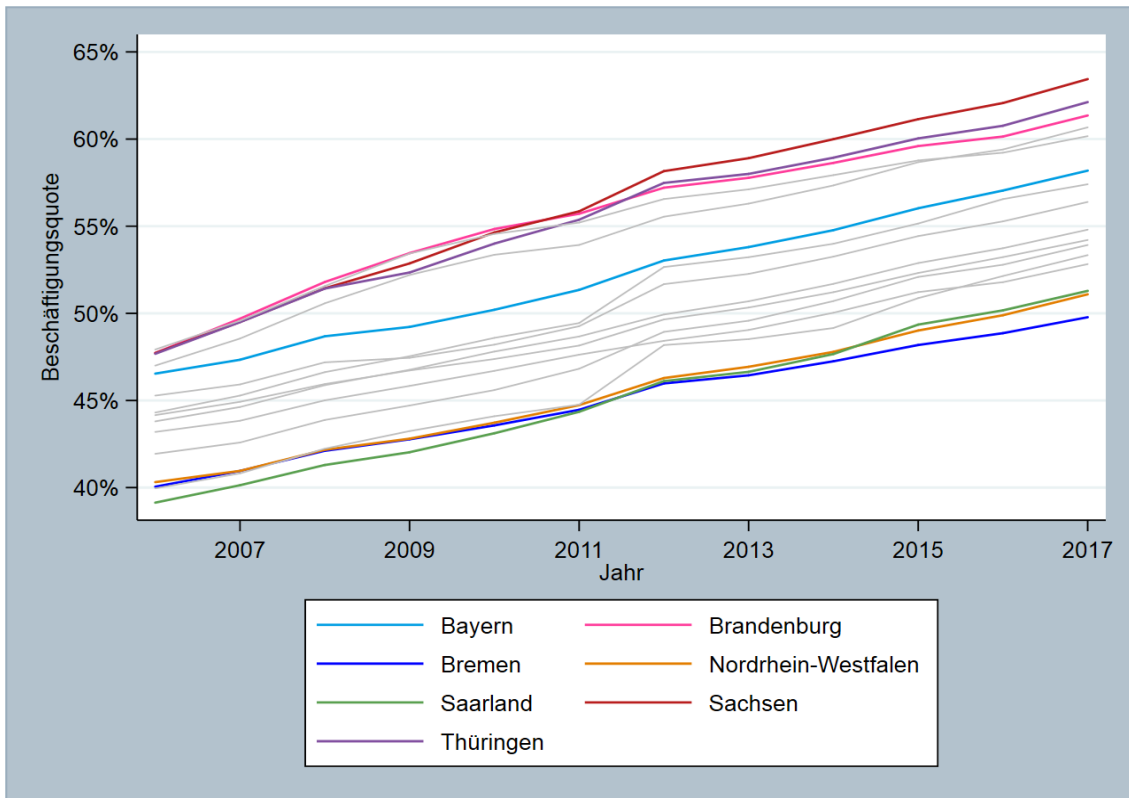


Anmerkung: Berücksichtigt werden weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit Arbeitsort in Bayern im Jahr 2017; öffentliche Dienstleistungen sind öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung, Erziehung und Unterricht; nicht öffentliche Dienstleistungen umfassen personenbezogene und sonstige Dienstleistungen; Handel ist definiert als Einzelhandel und Großhandel ohne Handel mit Kraftfahrzeugen; Industrie versteht sich als Zusammenfassung der produzierenden Wirtschaftszweige.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung.

Ein Bundeslandvergleich innerhalb Deutschlands im Beobachtungszeitraum 2006–2017 ergibt, dass für alle Bundesländer eine Zunahme der Beschäftigungsquote für Frauen zu verzeichnen ist (s. Abbildung 7). Ersichtlich ist auch, dass die Erwerbsbeteiligung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Bayern mit 58,2 % deutlich über dem Median liegt. Auffallend sind außerdem die besonders hohen Beschäftigungsquoten in den neuen Bundesländern Sachsen (63,4 %), Thüringen (62,1 %) und Brandenburg (61,4 %) sowie die besonders niedrigen Beschäftigungsquoten in den westlichen Bundesländern Saarland (51,3 %), Nordrhein-Westfalen (51,1 %) und Bremen (49,8 %).

Abbildung 7: Beschäftigungsquoten im Bundesländervergleich



Anmerkung: Es werden ausschließlich weibliche sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) mit Wohnort im jeweiligen Bundesland berücksichtigt. Die Beschäftigungsquoten verstehen sich als der Anteil der Beschäftigten an der weiblichen erwerbsfähigen Bevölkerung im gleichen Bundesland.

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, eigene Aufbereitung.

Deutschland nimmt hinsichtlich der weiblichen Erwerbsbeteiligung im europäischen Vergleich einen Platz im Mittelfeld ein (s. Abbildung 8). Zwar liegt die Frauenerwerbsquote in Deutschland über dem EU-Durchschnitt, jedoch arbeitet mit 46,5 % fast jede zweite Frau in Teilzeit. Der hohe Teilzeitanteil spiegelt sich dementsprechend auch in der niedrigen Wochenarbeitsstundenzahl wider. Frauen in Deutschland arbeiten mit 30,5 Stunden pro Woche ca. 4 Stunden weniger als Frauen in Schweden oder Frankreich.

Abbildung 8: Weibliche Erwerbsbeteiligung im EU-Vergleich

	1			2			3		
	Erwerbsquote ¹ 2016			Teilzeitbeschäftigung ²			Ø Wochenarbeitsstd. ³		
	Frauen	Männer	Geschlechts spezifischer Abstand	Frauen	Männer	Geschlechts spezifischer Abstand	Frauen	Männer	Geschlechts spezifischer Abstand
Deutschland	73.6	82.2	8.6	46.5	9.4	37.1	30.5	38.9	8.4
Frankreich	67.9	75.6	7.7	29.8	7.5	22.3	34.4	39.8	5.4
Schweden	80.2	83.9	3.7	35.6	13	22.6	34.6	38.5	3.9
Niederlande	75	84.4	9.4	76.4	26.2	50.2	25.1	34.9	9.8
Italien	55.2	74.8	19.6	32.7	8.2	24.5	32.2	40.2	8
EU15Ø	69.4	79	9.6	27.7	10	17.7	32.4	39.7	7.3

Anmerkung: ¹Prozentualer Anteil der Erwerbspersonen im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren an der Bevölkerung von 15 bis 64 nach Geschlecht. ²Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten nach Geschlecht im Alter von 15 bis 64 Jahren (%) im Jahr 2016.

³Durchschnittliche normalerweise geleistete Wochenarbeitsstunden in Haupttätigkeit im Jahr 2016.

Quellen: 1: OECD (2018), Gender Data Portal; 2 und 3: Eurostat (2018), European Institute for Gender Equality, Gender Statistics Database.

Fazit

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen nahm in Deutschland und auch speziell in Bayern in den letzten Jahren stetig zu. Der Anstieg in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei Frauen im Alter über 55 Jahren ist stärker ausgeprägt als bei jüngeren Kohorten. Heraus sticht auch die prozentual starke Zunahme der Beschäftigung von Frauen mit einem akademischen Abschluss. Unter den Vollzeitbeschäftigten sind vermehrt jüngere Altersgruppen, Kinderlose und Hochausgebildete, während Ältere, Mütter und Niedrigqualifizierte eher in Teilzeit arbeiten. Die Branchen öffentliche Dienstleistungen, nicht öffentliche Dienstleistungen, Handel und Industrie kennzeichnen sich sowohl in Deutschland als auch in Bayern durch die meisten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen. Ein Bundeslandvergleich ergibt, dass die Erwerbsbeteiligung der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen in Bayern deutlich über dem Median liegt. Im europäischen Vergleich nimmt Deutschland hinsichtlich der weiblichen Erwerbsbeteiligung einen Platz im Mittelfeld ein.

2.2 Determinanten der längerfristigen Trends

Bildungsexpansion, Lohndifferenzen und Kinderzahl. Das Arbeitsangebot von Frauen hängt ganz wesentlich von den zu erzielenden Lohnsätzen ab. Theoretisch ist die Wirkung eines höheren Lohns auf das Arbeitsangebot uneindeutig. Einerseits macht der höhere Lohn das Arbeiten attraktiver – dieser Preiseffekt wirkt in Richtung auf eine Erhöhung der Erwerbstätigkeit. Andererseits ist nun jede gewählte Arbeitsstundenzahl mit einem höheren Einkommen verbunden, was es leichter macht, mehr Freizeit zu realisieren. Dieser Einkommenseffekt führt zu einer Verminderung der Erwerbstätigkeit. Der deutlich überwiegende empirische Befund ist, dass in der Regel der Preiseffekt den Einkommenseffekt überwiegt, sodass die Erwerbstätigkeit steigt. Wenn dieser Zusammenhang gilt, führen Abgabensenkungen, die den Nettolohn bei gegebenem Bruttolohn erhöhen, ebenfalls zu einer Erhöhung der Erwerbstätigkeit. Tatsächlich reagieren vor allem Mütter auf Veränderungen im Nettolohn, während Männer und kinderlose

Frauen deutliche Änderungen im Erwerbsverhalten eher beim Eintritt in die und beim Austritt aus der Erwerbsphase zeigen, ansonsten die Arbeitsstunden aber kaum variieren und häufig in Vollzeit arbeiten (Bargain et al., 2014, Blundell et al., 2016).

Die Lohnerhöhungen für die Frauen kamen in den letzten Jahren auf zweierlei Art zustande. Zum einen sinkt tendenziell die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen im Zeitablauf (Ponthieux und Meurs, 2015). Zum anderen macht sich die Bildungsexpansion der letzten Jahrzehnte bemerkbar, sodass Frauen aus späteren Geburtsjahrgängen im Verlauf ihres Erwerbslebens auch inflationsbereinigt deutlich höhere Löhne erreichen können als in früheren Jahrzehnten. So weisen Börsch-Supan und Ferrari (2017) auf Basis des sozioökonomischen Panels auf einen Anstieg der Hochschulabsolventinnen unter den 55- bis 59-jährigen Frauen von etwa 10 % im Jahr 1984 auf mehr als 25 % im Jahr 2013 hin. Im gleichen Zeitraum steigen die mittleren realen Monatslöhne der 55- bis 64-jährigen Frauen zu Preisen von 2010 von etwa 1800 EUR auf mehr als 2500 EUR.

Die Bildungsexpansion mit den höheren erreichbaren Löhnen hat eine weitere Konsequenz. Sie bestimmt nämlich ganz wesentlich auch die gewünschte Kinderzahl, wobei die Kosten eines Kindes maßgeblich bestimmt sind durch den Verlust an Erwerbseinkommen wegen der Periode verringerter Arbeitszeit (Hotz et al., 1997). Aufgrund der Verzögerung des beruflichen Aufstiegs können derartige Verluste noch Jahrzehnte nach der Geburt eines Kinds anfallen. Dies ist offenbar der Grund dafür, warum Frauen mit einem höheren Bildungsabschluss weniger Kinder haben. Aufgrund der geringeren Kinderzahl kommt es dann zu weniger Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und damit zu einer Ausdehnung des Arbeitsangebots im Lebenszyklus. Der empirische Befund geht wie in Abbildung 3 dargestellt dahin, dass die Erwerbsraten bei höherem Bildungsabschluss höher sind (Margherita et al., 2009), was gleichermaßen für Mütter in Paarhaushalten wie für alleinerziehende Mütter gilt und ebenso in Frankreich, Schweden und im Vereinigten Königreich (Jaehrling et al., 2011). Außerdem führt ein höherer Bildungsabschluss zu einer größeren Zahl an geleisteten Arbeitsstunden (vgl. Abbildung 3). Entsprechend erweisen sich die Übergangsraten von Teilzeitbeschäftigung in Vollzeitbeschäftigung als höher für Frauen mit einem Hochschulabschluss, die somit häufiger die Rückkehr in eine Vollzeitbeschäftigung realisieren (Vogel, 2009).

Eintritt in den Ruhestand. Eine dritte Konsequenz eines höheren Bildungsabschlusses für Frauen zeigt sich dann gegen Ende der Erwerbsphase. Der Eintritt in den Ruhestand wird verzögert, wenn der Unterschied zwischen Lohn und Rente relativ hoch ist. Entgegen wirkt allerdings ein höheres Vermögen aus dem bereits erzielten Lebenseinkommen sowie aus anderen Quellen, vor allem Erbschaften und dem Vermögen des Ehemanns. So finden Himmelreicher et al. (2009) für die Rentenzugänge 2007 bei den Frauen mit Hochschulabschluss in Westdeutschland einen im Median um etwa 0,7 Jahre und bei den Frauen in den neuen Bundesländern um 2,8 Jahre späteren Renteneintritt relativ zu niedrig qualifizierten Frauen. Dies entspricht dem allgemeinen Bild in der OECD, nach dem Beschäftigungsquoten von 55- bis 64-Jährigen überall mit höherem Bildungsabschluss zunehmen und der Unterschied in der Erwerbsbeteiligung zwischen Männern und Frauen in dieser Alterskategorie bei hoher Qualifikation mit 10 Prozentpunkten im OECD-Durchschnitt deutlich niedriger ausfällt als mit 12 Prozentpunkten bei mittlerer und 15 Prozentpunkten bei niedriger Qualifikation (OECD, 2017).

Sozialisation und Flexibilisierung. Aus dem Vergleich der Bundesländer ergibt sich zudem, dass Effekte der Sozialisation eine wesentliche Rolle spielen. Die in der DDR erfahrene Normalität einer ausgedehnten Erwerbstätigkeit von Frauen wirkt offenbar auch in der nächsten Generation von Frauen nach, was insbesondere die im Bundesländervergleich hohen Beschäftigungsquoten von Frauen in den Bundesländern Brandenburg, Sachsen und Thüringen erklären mag. Auch in westdeutschen Ländern gehört eine Erwerbstätigkeit von Müttern und Ehefrauen mittlerweile zur Normalität. Auch dieser Sozialisationseffekt trägt vermutlich zur Erklärung des ansteigenden Trends in allen Bundesländern bei. Ferner ist damit zu rechnen, dass sich auch die fortschreitende Flexibilisierung der Arbeitswelt bemerkbar macht, insbesondere die flexible Wahl der Arbeitsstunden und die Nutzung von Homeoffice. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit führt somit zu einer höheren Erwerbstätigkeit von Frauen, gleichzeitig aber häufiger auch zu einer Reduktion der Arbeitszeit, was im Hinblick auf die Phase vor dem Renteneintritt gut dokumentiert ist (Börsch-Supan et al., 2018).

Familienpolitische Reformen. Familienpolitisch sind Maßnahmen bedeutend, die die Erwerbstätigkeit von Frauen fördern. Insbesondere zählt dazu das 2007 eingeführte Elterngeld, das wie ein Arbeitslosengeld konstruiert und in einem gewissen Umfang einkommensabhängig ausgestaltet ist. Damit werden Anreize gesetzt, vor Geburt eines Kindes einen hohen Lohnsatz zu erreichen, etwa durch eine lukrative Ausbildung. Ferner wurde beim Ersatz des vorherigen Erziehungsgelds durch das Elterngeld die durch staatliche Leistungen subventionierte Dauer der Erwerbsunterbrechung von 24 Monaten auf 12 Monate gekürzt. Neben dem finanziellen Anreiz wird damit auch die soziale Norm einer „normalen“ Erwerbsunterbrechung beeinflusst. Neben dem Elterngeld hat es insbesondere in Westdeutschland einen deutlichen Ausbau der Kinderbetreuung ab dem Krippenalter bis zur Ganztagschule und der damit einhergehenden steigenden Subventionierung gegeben. Damit aber wird die Handlungsalternative einer frühen Wiederaufnahme der Erwerbstätigkeit gefördert, was in Deutschland entsprechend deutliche Steigerungen der Erwerbstätigkeit von Müttern bewirkt hat (Rainer et al., 2011). Umgekehrt hat das Betreuungsgeld, das von 2013 bis 2015 bundesweit gezahlt wurde, den Verzicht auf eine Erwerbstätigkeit subventioniert. In Bayern wurde 2018 das bis dahin weiter gezahlte Betreuungsgeld durch das Familiengeld ersetzt, das wie ein Kindergeldzuschlag für Kinder im Krippenalter konstruiert ist. Das Familiengeld wirkt wie auch das vom Einkommen unabhängige Kindergeld einer Erwerbstätigkeit aufgrund des hier ausschließlich wirksamen Einkommenseffekts entgegen. Das höhere Einkommen durch zusätzliches Kindergeld wird auch zu einer Verringerung der Arbeitsstunden genutzt und führt entsprechend zu einer Reduktion der Erwerbstätigkeit von Müttern, wie Rainer et al. (2013) anhand der starken Erhöhung des Kindergelds 1996 belegt haben.

Arbeitsmarkt- und rentenpolitische Reformen. Die steigende Erwerbstätigkeit bei älteren Frauen ist vor allem den politischen Maßnahmen geschuldet, die die Erwerbstätigkeit Älterer generell (Männer wie Frauen) positiv beeinflusst haben. Dazu zählen die Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, die Verkürzung der maximalen Bezugsdauer des Arbeitslosengelds im Rahmen der Agenda 2010 sowie die Abschaffung von flexiblen Austritten aus dem Erwerbsleben, insbesondere die Abschaffung der Altersteilzeitregelungen, die letztmalig bei einem Eintritt in die Altersteilzeit Ende 2009 genutzt werden konnten (vgl. auch Meier und Endl-Geyer, 2018). Tatsächlich zeigen verschiedene Studien, dass eine gekürzte Höchstbezugsdauer von Leistungen für ältere Arbeitslose die Beschäftigung in den betroffenen Gruppen erheblich steigert. Dies belegen Riphahn und Schrader (2018) anhand der Reduktion der maximalen

Bezugsdauer von Arbeitslosengeld für ältere Arbeitslose von 32 Monaten auf 18 Monate im Rahmen der Arbeitsmarktreformen von 2005 in Deutschland sowie Kyyrä und Wilke (2007) hinsichtlich einer Reform in Finnland, die ab 1997 den bis dahin möglichen Übergang aus dem Arbeitslosengeld in die Rente für 53- und 54-jährige Arbeitslose verbot. Umgekehrt finden Lalive et al. (2006) auf Basis einer Arbeitsmarktreform in Österreich 1989 mit einer erheblichen Ausdehnung der maximalen Bezugsdauer von Arbeitslosengeld, dass diese in erheblichem Maß Übergangsraten in eine neue Beschäftigung reduzierte und häufig zum Übergang in den Ruhestand genutzt wurde. Die Steigerung der Beschäftigung aufgrund einer Erhöhung der Regelaltersgrenze zeigen Mastrobuoni (2009) für die schrittweise Erhöhung des regulären Renteneintrittsalters in den USA sowie Hanle und Riphahn (2012) für die Schweiz. Zu einem späteren Rentenzugang kommt es dann, weil die Erwerbstätigen in dieser Weise auf die bei einem früheren Eintritt in den Ruhestand fälligen Abschläge reagieren, wie Bönke et al. (2018a, 2018b) für die Einführung der Abschläge in der Gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland 1992 gezeigt haben. Ebenso erheblich beschäftigungswirksam ist die Erhöhung des Mindestalters für den flexiblen Rentenzugang, wie Staubli und Zweimüller (2013) auf Basis einer entsprechenden Reform zwischen 2001 und 2010 in Österreich ermittelt haben.

Steuerpolitik und Arbeitsangebot. Im internationalen Vergleich innerhalb der EU zeigt sich, dass Deutschland weder bei der Erwerbsbeteiligung noch bei den von erwerbstätigen Frauen im Durchschnitt geleisteten Arbeitsstunden im Spitzenbereich liegt. Neben den kulturellen Faktoren, die über die Sozialisation die Erwerbsquote ansteigen lassen, spielt hier das deutsche Steuersystem mit hohen Grenzsteuersätzen für verheiratete Frauen eine bedeutende Rolle. Schweden, das hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen höher liegt, verwendet ein System der individuellen Besteuerung zuzüglich einer weit ausgebauten Infrastruktur der Kinderbetreuung. Tatsächlich gibt es Belege dafür, dass insbesondere Mütter auf höhere Nettolöhne mit einer Ausweitung des Arbeitsangebots reagieren. Entsprechend finden Fuenmayor et al. (2018) auf Basis der spanischen Einkommensteuerreform von 1988, die den Ehegatten die Wahl zwischen individueller Besteuerung und dem Ehegattensplitting eröffnete, dass Ersteres zu einer um 1,6 Prozentpunkte höheren Erwerbsbeteiligung führte als bei denjenigen, die beim Ehegattensplitting blieben.

Fazit

Der steigende Trend zur Erwerbstätigkeit von Frauen ist vor allen Dingen Folge der Bildungsexpansion der vergangenen Jahrzehnte. Die höheren Nettolöhne und die geringere Kinderzahl führen zu höheren Erwerbsquoten, einer längeren Arbeitszeit in Stunden und einem späteren Rentenzugang. Daneben wirken die gestiegene gesellschaftliche Akzeptanz der Erwerbstätigkeit von Müttern sowie einige familienpolitische Reformen, die Erwerbstätigkeit begünstigen. Dies betrifft insbesondere das Elterngeld mit starken Anreizen, vor der Geburt ein hohes Lohneinkommen zu erzielen und die Erwerbstätigkeit nur relativ kurz zu unterbrechen, sowie den Ausbau subventionierter Kinderbetreuungseinrichtungen. Die gestiegene Erwerbstätigkeit älterer Frauen wurde gefördert durch die Erhöhung der Regelaltersgrenze, die Verkürzung der maximalen Bezugsdauer für Arbeitslosengeld sowie die Abschaffung der Altersteilzeit.

3 Ansatzpunkte für mehr Beschäftigung

3.1 Steuerpolitik

Steuersätze für Zweitverdiener reduzieren. Ein wesentliches Beschäftigungshemmnis für verheiratete Frauen ergibt sich aus dem deutschen Einkommensteuerrecht. Das in Deutschland praktizierte Ehegattensplitting unterstellt Einkommenstransfers zwischen den Ehegatten, sodass jeder am Ende gleich viel Einkommen hat, und wendet auf diese Situation den Steuertarif an. Bei gegebenen Bruttoeinkommen der Ehegatten führt dies zur maximalen Steuerersparnis für das Ehepaar relativ zu jeder anderen vom Fiskus angenommenen Aufteilung des Familieneinkommens. Damit werden allerdings starke Anreize gegen die Erwerbstätigkeit von Ehefrauen gesetzt. In vielen Fällen arbeitet der Ehemann Vollzeit und die Familie bestimmt über den Umfang der Erwerbstätigkeit der Ehefrau. Durch das Ehegattensplitting ergeben sich bereits bei einer geringen Teilzeittätigkeit der Ehefrau sehr hohe Steuersätze, was sich entsprechend bei Ausdehnung der Arbeitsstunden sogar ausweitet. Lediglich im Bereich der Minijobs bleibt die Abgabenbelastung für die Frau in einem niedrigen Bereich.

Ansatzpunkte für eine deutliche Verringerung des geschilderten Problems finden sich erstens bei der Wahl des Steuersystems und zweitens bei der Auswahl der Steuerklassen.

Hinsichtlich des Systems der Besteuerung lässt sich eine Verringerung der Abgabenbelastung des Einkommens von Ehefrauen erreichen, indem man vom Ehegattensplitting entweder zu einem System der individuellen Besteuerung wie in den meisten OECD-Ländern übergeht oder aber analog zum französischen System zu einem Familiensplitting. Bei der individuellen Besteuerung wird jeder Erwerbstätige behandelt wie ein Alleinstehender, sodass für die Ehefrau unabhängig vom Einkommen des Ehemanns zunächst der Grundfreibetrag und dann der niedrige Eingangssteuersatz zum Tragen kommt. Alternativ könnte man die Steuerlast des zusätzlichen Verdiensts der Frau relativ zum Ehegattensplitting durch ein sogenanntes Realsplitting reduzieren, eine Mischform aus individueller Besteuerung und Ehegattensplitting, welches in Belgien praktiziert wird. Dort wird nur ein Transfer eines realistischen Teils des Einkommens des Ehemanns von etwa 30 % (statt 50 % im Ehegattensplitting) an die Ehefrau vom Fiskus unterstellt, der überdies der Höhe nach begrenzt ist, wodurch die relevanten Steuersätze für Einkünfte von Ehefrauen, die einen Ehepartner mit höherem Einkommen haben, niedriger ausfallen (Englisch und Becker, 2016). Durch die beiden in Kombination einsetzbaren Möglichkeiten der Beschränkung des Anteils und der Höhe des zwischen den Ehegatten fiktiv übertragbaren Einkommens sind viele Varianten des Realsplittings vorstellbar (vgl. auch Bergs et al., 2007). Dabei wird in allen Fällen die Abgabenbelastung für zusätzlich erzieltetes Einkommen der Frau relativ zum Ehegattensplitting reduziert, sie fällt aber nie im ganzen Tarifverlauf so niedrig aus wie bei individueller Besteuerung. Das Ehegattensplitting und das Realsplitting führen erst dann zu niedrigeren Steuersätzen für zusätzlich verdiente Euro der Ehefrau, wenn ihr Einkommen das des Ehemanns übersteigt. Dieser Fall tritt aber vor allem wegen der häufig kürzeren Arbeitszeit von Frauen eher weniger auf.

Beim Familiensplitting reduziert jedes Kind die Steuerlast, weil analog zum Ehegattensplitting auch Einkommenstransfers an Kinder unterstellt werden. Somit reduziert das Familiensplitting verglichen mit dem Ehegattensplitting die Grenzsteuersätze für arbeitende Mütter, und dies desto stärker, je höher die Zahl der Kinder und je höher das Haushaltseinkommen ist, inklusive des Arbeitseinkommens des Ehemanns. Ein zusätzliches Kind führt bei einem Familiensplitting

zu einer höheren Steuerersparnis, je höher das Erwerbseinkommen der Familie ist. Insofern wirken die Anreize zur Einkommenserzielung für mehrfache Mütter besonders stark.

Derart umfassende Änderungen des Steuersystems sind allerdings in Deutschland juristisch umstritten. So wird teilweise bestritten, dass ein Übergang zur individuellen Besteuerung mit dem Gebot des Grundgesetzes zur Achtung von Ehe und Familie vereinbar ist. Eine Maßnahme, die ohne grundsätzliche Systemänderungen umsetzbar ist, besteht in der Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V. Diese wird häufig gewählt, wenn Ehegatten deutlich unterschiedliche Einkünfte haben. In einem solchen Fall wird für den Partner mit dem niedrigeren Einkommen – typischerweise die Ehefrau – die Steuerklasse V gewählt, die mit besonders hohen Grenzsteuersätzen verbunden ist. Der Vorteil dieser Wahl besteht darin, dass die bei der Gehaltszahlung einbehaltene Steuer für das Ehepaar niedriger ausfällt. Bei rationalem Verhalten sollte die Steuerklassenwahl (III/V oder IV/IV) irrelevant sein, da mit dem Lohnsteuerjahresausgleich der vom Ehepaar zu zahlende Steuerbetrag davon unabhängig ist. Da es jedoch Hinweise gibt, dass Individuen häufig unter einer Steuerillusion agieren und sich mithin an den vorab einbehaltenen Steuern orientieren (vgl. Becker et al., 2018), würde die Aufgabe der Option der Steuerklassenwahl III/V und eine einheitliche Anwendung der Kombination IV/IV Anreize zur Ausdehnung des Arbeitsangebots von Ehefrauen setzen. Ein anderer Ansatz besteht in der Einrichtung eines zusätzlichen Freibetrags für Eheleute, der in verschiedenen Varianten der Einsetzbarkeit beim Erst- und Zweitverdiener in der Lage ist, die Grenzsteuersätze mehr oder weniger stark zu senken und damit die Arbeitsanreize für verheiratete Frauen zu stärken (Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen, 2018). Ohne einen gleichzeitigen Übergang zur individuellen Besteuerung würden die Entlastungswirkungen aber eher gering ausfallen.

Fazit

Das deutsche Einkommensteuersystem des Ehegattensplittings setzt starke Anreize gegen die Erwerbstätigkeit von Ehefrauen. Diese lassen sich reduzieren durch einen Übergang zur individuellen Besteuerung, zum Realsplitting oder zum Familiensplitting.

3.2 Sozialpolitik

Senkung der Sozialabgaben auf Arbeit. Unter den Sozialversicherungsabgaben sind zwei Versicherungsbeiträge, die steuerähnlichen Charakter haben: Sowohl in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) als auch in der Sozialen Pflegeversicherung (SPV) ist die Versicherungsleistung unabhängig von der Beitragszahlung. Hinzu kommt, dass Ehegatten, die nicht arbeiten, in diesen Versicherungen über den Erstverdiener beitragsfrei mitversichert sind und die Versicherungsleistungen uneingeschränkt nutzen können. Daher addieren sich bei der Entscheidung über die Aufnahme oder Ausdehnung der Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen Lohnsteuern und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung als Abgabenlast. Damit ergibt sich ein bedeutendes Beschäftigungshemmnis. Dieses ließe sich erheblich reduzieren durch einen Übergang zu einer einkommensunabhängigen Gesundheitsprämie und analog zu einer vom Einkommen unabhängigen Pflegeprämie für beide Ehepartner, wobei diese Prämien auch nicht an die Ausübung einer Erwerbstätigkeit gebunden sind. Für ärmere Familien, die eine Grundsicherung beziehen, müssten die Grundsicherungsleistungen entsprechend angepasst werden, um eine Schlechterstellung zu vermeiden.

Im Normalverdienerbereich kommt es dagegen zu einer spürbaren Senkung der Abgabenbelastung für zusätzlich verdientes Einkommen und damit zu einem deutlichen Abbau der Anreize gegen die Aufnahme und Ausdehnung der Erwerbstätigkeit.

Ein Teil dieser Wirkung ließe sich auch erreichen, wenn anstelle der beitragsfreien Familienversicherung ein Mindestbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung festgelegt wird und weitere Sozialversicherungsbeiträge zur GKV und SPV erst ab Überschreiten eines gewissen Einkommens fällig werden. Damit hätte man zwar die Entscheidung zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit erleichtert. Allerdings wäre für die Entscheidung zwischen einer Teilzeit- und einer Vollzeitstätigkeit die Situation der gegenwärtigen sehr ähnlich, weil dann häufig der Mindestbeitrag überschritten sein dürfte, wodurch dieser Teil des Sozialversicherungsbeitrags wieder wie eine Steuer wirkt.

Gegen den Übergang von lohnbezogenen Beiträgen zur Gesundheitsprämie wird häufig eingewandt, dass die Gesundheitsprämie auch viele Haushalte, in denen Ehefrauen nicht erwerbstätig sind, schlechter stellt. Dem ist entgegenzuhalten, dass die derzeitige Subventionierung der Versicherungsbeiträge durch die Familienmitversicherung sozialpolitisch nicht besonders zielgenau ist, da diese auch von einkommensstarken Haushalten genutzt werden kann.

Gegenwärtig subventionieren Familien mit zwei Verdienern auch die Beiträge von Familien mit einem Verdiener, die durch die Aufnahme der Erwerbstätigkeit des Ehepartners ein ähnliches oder gar höheres Einkommen erzielen könnten, was verteilungspolitisch recht fragwürdig ist. Sachgerechter wäre es, nur tatsächlich bedürftige Haushalte und Haushalte in besonderen Lebenslagen zu unterstützen, etwa im Rahmen der Grundsicherung, des Elterngelds und der Leistungen für häusliche Pflege durch Angehörige. Die zusätzliche Erwerbstätigkeit aufgrund der Reform würde dann auch die Staatseinnahmen erhöhen und einen neuen Verteilungsspielraum für die gesamte Bevölkerung schaffen.

Grundsicherung reformieren. Ein besonders prominentes Beispiel für zu starke Anreize gegen Erwerbstätigkeit findet sich im Umfeld der Grundsicherung mit dem sogenannten Kinderzuschlag. Dieser findet typischerweise für alleinerziehende Mütter Anwendung und soll die Familien besserstellen, die nur wegen vorhandener Kinder Anspruch auf Arbeitslosengeld II hätten. Der Kinderzuschlag ersetzt teilweise das Arbeitslosengeld II und wird mit wachsendem Einkommen wieder abgeschmolzen. Aufgrund der unglücklichen Koordination der verschiedenen sozialrechtlichen Regelungen zum Arbeitslosengeld II, zum Wohngeld und zum Kinderzuschlag kommt es dabei mit wachsendem Einkommen zu durch Transferentzug erzeugten Abgabenbelastungen von teilweise mehr als 100 % für einen zusätzlich verdienten Euro (Bruckmeier et al., 2018). Transferentzugsraten von 100 % und darüber bestrafen Anstrengungen zur Erzielung eines eigenen Einkommens und sollten daher unbedingt vermieden werden. Es bietet sich daher an, den Kinderzuschlag und gegebenenfalls auch das Wohngeld in das Arbeitslosengeld II zu integrieren und dort sicherzustellen, dass auch Grundsicherungsempfänger einen Teil ihres selbst verdienten Einkommens behalten dürfen.

Weitergehende Vorschläge, die Grundsicherung neu zu konstruieren und dabei die Summe der Transferenzugsraten von Werten in der Größenordnung 80–90 % auf 60 % zu senken (Peichl et al., 2017), würden zwar die Arbeitsanreize im Geringverdienerbereich stärken. Da die Grundsicherungsleistungen dann aber erst in einem mittleren Einkommensbereich auslaufen, hätte man dann höhere effektive Abgabenbelastungen für zusätzlich verdiente Euro bei Haushalten mit mittlerem Einkommen und gegebenenfalls eine wesentlich größere Zahl von Fällen in der Grundsicherungsbürokratie.

Fazit

Ein bedeutendes Hemmnis gegen die Erwerbstätigkeit von verheirateten Frauen besteht in der beitragsfreien Mitversicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung. Dieses ließe sich lösen durch den Übergang zu vom Einkommen unabhängigen Gesundheits- und Pflegeprämien. Bei der Grundsicherung sollten Arbeitslosengeld II, Kinderzuschlag und Wohngeld integriert werden und stets beinhalten, dass ein Teil des selbst verdienten Einkommens behalten werden kann.

3.3 Familienpolitik und Pflege

Verbesserung der Infrastruktur für Kinderbetreuung und Pflege. Zu den Hemmnissen für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Ausdehnung der Arbeitszeit von teilzeitbeschäftigten Frauen zählen auch Beschränkungen durch das Betreuungsangebot im Markt. Dies betrifft nicht nur den Bereich der Kinderbetreuung, sondern auch den der Pflege, die ganz überwiegend von Frauen geleistet wird, wobei etwa die Hälfte der Pflegenden für die Übernahme der Pflege von Angehörigen ihre Erwerbstätigkeit ganz aufgegeben oder reduziert haben (Nowossadeck et al., 2016). Hier sind politische Maßnahmen von Bedeutung, weil der Staat durch Subventionierung und Standardsetzungen erheblich in den Markt eingreift. Dies hat in der Vergangenheit in Westdeutschland zu Warteschlangen geführt, die durch den Ausbau der Kinderbetreuungseinrichtungen in den letzten Jahren abgebaut werden konnten. Dennoch besteht weiterhin eine Aufgabe der Politik darin, auf lokaler Ebene fehlende Plätze bereitzustellen, da offenbar immer noch in allen Bundesländern ein bedeutender Nachfrageüberhang besteht (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2018).

Ein anderes typisches Problem besteht darin, dass Kinderbetreuung üblicherweise für maximal acht Stunden täglich angeboten wird. Dies ist mit einer Vollzeittätigkeit regelmäßig nicht vereinbar, wenn keine zweite Person für das Bringen zur und Abholen von der Kinderbetreuungseinrichtung zur Verfügung steht. Es erscheint zwar möglich, dafür alternative Lösungen zu finden, etwa über den Einsatz von Großeltern oder ein privates Angebot, zum Beispiel über Tagesmütter. Gleichwohl würde ein Angebot aus einer Hand für die gesamte Betreuungszeit den Eltern die Vereinbarkeit mit einer Vollzeittätigkeit erleichtern. Dies beinhaltet nicht, dass jede Einrichtung eine längere Betreuungszeit vorhalten müsste. In vielen Fällen kann ein Kombinationsangebot adäquat sein, zum Beispiel mit einer Kinderkrippe und einer Tagesmutter oder mit einer Grundschule und einem Kinderhort, wobei der Transfer durch die Betreuenden übernommen wird. Die Organisation ließe sich aber erleichtern, wenn für die Eltern in der Gemeinde eine einzige Anlaufstelle ein derartiges Angebot auch für Kinderbetreuungen erstellen kann, die mit einer Vollzeittätigkeit vereinbar sind.

Es sei an dieser Stelle betont, dass damit keine Aussage über die Finanzierung der Ausdehnung der Betreuungszeit getroffen wird. Auch wenn die Kosten der zusätzlichen Betreuungszeit, der Transfers und der Organisation solcher Kombinationsangebote vollständig den Eltern angelastet werden, kann ein Angebot aus einer Hand dazu beitragen, die wahrgenommene Beschränkung der Erwerbsmöglichkeiten durch fehlende Kinderbetreuung zu überwinden.

Ein entsprechendes Angebot zur Organisation der Betreuung aus einer Hand durch eine zuständige Anlaufstelle in der Gemeinde erscheint ebenfalls hilfreich im Bereich der häuslichen Pflege, um den pflegenden Angehörigen die Aufnahme einer Teil- oder Vollzeittätigkeit zu erleichtern. Wiederum geht es dabei nicht um eine Ausweitung der Leistungen der Pflegeversicherung. Und auch hier müssten die Leistungen nicht allein durch einen Anbieter erbracht werden.

Fazit

Zur Erleichterung der Erwerbstätigkeit von Müttern sollten noch immer lokal bestehende Lücken in der Versorgung mit Kinderbetreuungsplätzen geschlossen werden. Ein bedeutendes Hemmnis gegen eine Vollzeittätigkeit von Müttern besteht aufgrund typischer Beschränkungen von Kinderbetreuungseinrichtungen auf maximal acht Stunden. Hier wäre es nützlich, entweder die Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen weiter zu verlängern oder aber Anlaufstellen zu schaffen, die geeignete Kombinationen von Kinderbetreuung organisieren, die mit einer Vollzeittätigkeit vereinbar sind. Analog sollte auch eine derartige zentrale Anlaufstelle für die Organisation ambulanter Pflege geschaffen werden.

3.4 Anreize für die Erwerbstätigkeit älterer Frauen

Hinsichtlich der Hemmnisse für eine zusätzliche Beschäftigung älterer Frauen sind die Empfehlungen nicht frauenspezifisch. Ein wesentliches Problem besteht in den zu geringen Abschlägen von 3,6 % pro Jahr bei vorzeitigem Rentenzugang. Dieses ist aus Sicht der Rentenversicherung nicht neutral in dem Sinn, dass den anderen Rentnern und Beschäftigten durch die Entscheidung zum vorzeitigem Renteneintritt weder ein Vorteil noch ein Nachteil entsteht. Vielmehr entsteht bei gegebenem Beitragssatz zur Rentenversicherung den anderen Rentnern bei vorzeitigem Rentenzugang und zu geringem Abschlagsfaktor ein Verlust. Dieser ergibt sich daraus, dass für die Zeit bis zur gesetzlichen Regelaltersgrenze keine weiteren Beiträge gezahlt werden und stattdessen eine Rente in Anspruch genommen wird. Dieser Verlust wäre durch eine über einen Abschlag verminderte Rente auszugleichen, die dann auch nach der Regelaltersgrenze wirkt. Deshalb wird in Übereinstimmung mit den Berechnungen von Werding (2007) empfohlen, die Abschläge auf das ungefähr neutrale Niveau von 6 % zu erhöhen.

Tatsächlich wird für späteren Rentenzugang nach der gesetzlichen Altersgrenze in Deutschland dieses Niveau von 6 % jährlich als Zuschlag angewendet. Eine Höhe des Abschlagsfaktors in Höhe von 6 % würde den Regelungen in Spanien und Japan entsprechen (OECD, 2017).

Ein weiterer Vorteil aus der Verwendung eines neutralen Abschlagsniveaus besteht darin, dass alle Hinzuverdienstgrenzen bei der sogenannten Flexirente gestrichen werden können, die die Behandlung von Erwerbseinkommen von Rentnern regelt, welche die gesetzliche

Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben. Aktuell sind dort Kürzungen der Rente vorgesehen, sobald ein Erwerbseinkommen von 6300 Euro jährlich überschritten wird. Zwar werden diese Rentenansprüche nur bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze zurückgestellt und nicht mehr den Abschlägen unterworfen, sodass der Erwerbsanreiz faktisch nicht stark eingeschränkt ist. Analog zu den Beobachtungen über die Wirkungen des Ehegattensplittings steht aber zu vermuten, dass die Entscheidungen der älteren Frauen stark von der drohenden aktuellen Rentenkürzung beeinflusst werden, sodass es zu einer starken Reduktion der Arbeitsstunden kommt, um diese Abzüge zu vermeiden.

Ebenso sollte die 2014 eingeführte Rente mit 63 wieder abgeschafft werden, die für langjährig Versicherte die Möglichkeit eröffnet, zwei Jahre vor der gesetzlichen Regelaltersgrenze ganz ohne Rentenabschläge in Rente zu gehen, was in der betroffenen Gruppe zu einer starken Nutzung und zu entsprechendem Rückgang in der Erwerbsbeteiligung geführt hat (Meier und Endl-Geyer, 2018). Da hier aber bisher weit überwiegend Männer anspruchsberechtigt sind, wäre der Beschäftigungseffekt bei Männern entsprechend stärker ausgeprägt.

Ferner erscheint es aufgrund der prognostizierten weiteren Erhöhung der Lebenserwartung um etwa 1 Jahr pro Jahrzehnt sinnvoll, dem Vorschlag von Börsch-Supan et al. (2016) folgend, die verlängerte Lebenserwartung zu 2/3 zur Verlängerung der Erwerbsphase und zu 1/3 zur Verlängerung des Ruhestands zu nutzen. Dies ist auch besonders wichtig, um die Finanzen der Rentenversicherung langfristig zu stabilisieren und dabei gleichzeitig auskömmliche Renten zu zahlen und die arbeitenden Generationen nicht über Gebühr zu belasten. Entsprechend sollte der Gesetzgeber rechtzeitig eine weitere schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze auch über 67 hinaus vorsehen, sodass etwa im Jahr 2060 eine Regelaltersgrenze von 69 erreicht wird. Nach den Erfahrungen aus verschiedenen Ländern wird eine derartige Rechtsänderung mit einer verlängerten Erwerbsphase beantwortet.

Fazit

Die Abschlagssätze von 3,6 % für vorzeitigen Rentenzugang und 0 % bei der Rente mit 63 setzen einen zu starken Anreiz zur Frühverrentung. Angemessen wäre es, den von der Rentenversicherung benutzten Zuschlagssatz von 6 % jährlich für einen aufgeschobenen als Abschlagssatz auch auf den vorzeitigen Rentenzugang anzuwenden und die Rente mit 63 wieder abzuschaffen. Dann können alle Hinzuverdienstgrenzen in der Flexirente gestrichen werden. Zur langfristigen Stabilisierung der Rentenfinanzen ist es angemessen, die Regelaltersgrenze auch im Zeitraum nach 2030 schrittweise zu erhöhen, sodass 2060 eine Regelaltersgrenze von 69 Jahren erreicht ist.

4 Ergebnis

Angesichts der demografischen Entwicklung und des sich verstärkenden Fachkräftemangels erscheint es von großer Bedeutung, die Arbeitsanreize für Frauen zu stärken. Der Trend der letzten Jahre geht in Richtung einer kontinuierlich steigenden Erwerbsbeteiligung von Frauen. Allerdings zeigt insbesondere der Vergleich mit Schweden, dass noch Potenzial besteht hinsichtlich der weiteren Erhöhung der Erwerbsquoten, vor allem aber hinsichtlich der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.

Ein bedeutendes Hemmnis für eine weitere Steigerung der Erwerbstätigkeit von Frauen besteht in einer hohen effektiven Abgabenbelastung für Arbeitseinkommen von Ehefrauen. Diese ist vor allem Folge des Ehegattensplittings sowie der beitragsfreien Mitversicherung von Familienangehörigen in der Gesetzlichen Krankenversicherung und in der Sozialen Pflegeversicherung. Im Lohnsteuerbereich ließen sich die Abgaben für arbeitende Ehefrauen deutlich vermindern durch einen Übergang zur individuellen Besteuerung wie in Schweden oder zu einem Familiensplitting nach französischem Vorbild, wobei ein Teil des Effekts bereits durch die Abschaffung der Steuerklassenkombination III/V im aktuellen System erreicht werden könnte. Hinsichtlich der Sozialabgabenlast wären die Abschaffung der beitragsfreien Mitversicherung und die Einführung von einkommensunabhängigen Gesundheits- und Pflegeprämien das probate Mittel.

Da in vielen Fällen eine effektive Beschränkung der Arbeitszeit durch fehlende Möglichkeiten der Kinderbetreuung besteht, sollte diese weiter ausgebaut werden. Dies kann einerseits durch eine Verlängerung der Öffnungszeiten bestehender Einrichtungen erreicht werden, andererseits aber auch durch die Schaffung zentraler Anlaufstellen, die den Eltern gegebenenfalls eine Kombination von Kinderbetreuungen anbieten, welche mit einer Vollzeiterwerbstätigkeit der Mutter vereinbar sind. In analoger Weise wäre eine entsprechende Anlaufstelle zur Organisation ambulanten Pflege hilfreich, die helfenden Familienangehörigen die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit oder eine Steigerung der Stundenzahl ermöglicht.

Weiterhin erscheint es von besonderer Bedeutung, die Erwerbstätigkeit älterer Frauen weiter zu steigern. Hier erscheint es angemessen, angesichts der gegenwärtig zu hohen Anreize gegen Erwerbstätigkeit die Abschläge für vorzeitigen Ruhestand von den aktuellen Niveaus von 3,6 % jährlich beziehungsweise 0 % bei der Rente mit 63 auf das neutrale Niveau von 6 % zu erhöhen. Dann könnten auch alle Hinzuverdienstgrenzen in der Flexirente für arbeitende Rentner vor der Regelaltersgrenze entfallen. Langfristig erscheint es ferner im Hinblick auf die Stabilität der Rentenkassen sehr wichtig, die Regelaltersgrenze auch nach 2030 schrittweise zu steigern, sodass bis 2060 eine Regelaltersgrenze von 69 Jahren erreicht ist.

Literaturverzeichnis

- Bargain, O., Orsini, K., Peichl, A. (2014):
Comparing labor supply elasticities in Europe and the United States: new results.
Journal of Human Resources, Bd. 49, S. 723–838.
- Becker, J., Fooker, J., Steinhoff, M. (2018):
Behavioral effects of withholding taxes on labor supply. Working Paper, Universität Münster.
- Bergs, C., Fuest, C., Peichl, A., Schaefer, T. (2007):
Reformoptionen der Familienbesteuerung: Aufkommens-, Verteilungs- und
Arbeitsangebotseffekte. Jahrbuch für Wirtschaftswissenschaften, Bd. 58, S. 1–27.
- Blundell, R., Costa Dias, M., Meghir, C., Shaw, J. (2016):
Female labor supply, human capital and welfare reform. Econometrica, Bd. 84, S. 1705–1753.
- Bönke, T., Kemptner, D., Lüthen, H. (2018a): Effectiveness of early retirement disincentives:
individual welfare, distributional and fiscal implications. Labour Economics, Bd. 51, S. 25–37.
- Bönke, T., Kemptner, D., Lüthen, H. (2018b): Wege zur Stabilisierung des Rentensystems:
Abschläge auf die Frührente sind besser als Nullrunden, DIW Wochenbericht 8/18, S. 126–132.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Kutlu-Koc, V., Goll, N. (2018):
Dangerous flexibility – retirement reforms reconsidered. Economic Policy 33 (94), S. 315–355.
- Börsch-Supan, A., Bucher-Koenen, T., Rausch, J. (2016):
Szenarien für eine nachhaltige Finanzierung der Gesetzlichen Rentenversicherung.
ifo Schnelldienst, 69. Jg., Nr. 18, S. 31–40.
- Börsch-Supan, A., Ferrari, I. (2017): Old-age labor force participation in Germany:
What explains the trend reversal among older men? And what the steady increase among
women? NBER Working Paper No. 24044. Cambridge, MA.
- Bruckmeier, K., Mühlhan, J., Peichl, A. (2018):
Mehr Arbeitsanreize für einkommensschwache Familien schaffen. IAB Forum, 24. Januar 2018.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018):
Kindertagesbetreuung Kompakt. Ausbaustand und Bedarf 2017. BMFSFJ, Berlin.
- Englisch, J., Becker, J. (2016):
Reformbedarf und Reformoptionen beim Ehegattensplitting.
Institut Finanzen und Steuern, Berlin.
- Fuenmayor, A., Granell, R., Mediavilla, M. (2018):
The effects of taxation on labor force participation of married couples. An empirical analysis
using propensity score. Review of Economics of the Household, Bd. 16, S. 541–561.

- Hanel, B., Riphahn, R. (2012):
The timing of retirement. New evidence from Swiss female workers. *Labour Economics*, Bd. 19(5), S. 718–728.
- Himmelreicher, R. K., Hagen, C., Clemens, W. (2009):
Skills and age of reitirement: Have high skilled the highest age of retirement?
Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Bd. 61, S. 437–452.
- Hotz, V. J., Klerman, J. A., Willis, R. J. (1997):
The economics of fertility in developed countries. In: M. R. Rosenzweig und O. Stark (Hrsg.)
Handbook of Population and Family Economics. Elsevier, Amsterdam u. a., S. 275–347.
- Jaehrling, K., Erlinghagen, M., Kalina, T., Mümken, S., Mesaros, L., Schwarzkopf, M. (2011):
Arbeitsmarktintegration und sozioökonomische Situation von Alleinerziehenden.
Ein empirischer Vergleich: Deutschland, Frankreich, Schweden, Vereinigtes Königreich.
Forschungsbericht Nr. 420, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
- Kyyrä, T., Wilke, R. A. (2007):
Reduction of the long-term unemployment of the elderly: A success story from Finland.
Journal of the European Economic Association, Bd. 5(1), S. 154–182.
- Lalive, R., Van Ours, J., Zweimüller, J. (2006):
How changes in financial incentives affect the duration of unemployment. *Review of Economic Studies*, Bd. 73, S. 1009–1038.
- Margherita, A., O’Dorchai, S., Bosch, J. (2009):
Reconciliation between work, private and family life in the European Union. Eurostat,
Luxemburg.
- Mastrobuoni, G. (2009):
Labour supply effects of the recent social security benefit cuts: empirical estimates using
regression discontinuities. *Journal of Public Economics*, Bd. 93, S. 1224–1233.
- Meier, V., Endl-Geyer, V. (2018):
Anreize für die Erhöhung der Erwerbstätigkeit Älterer. IHK München und Oberbayern,
München.
- Nowossadeck, S., Engstler, H., Klaus, D. (2016):
Pflege und Unterstützung durch Angehörige. Report Altersdaten 1/2016, Deutsches Zentrum
für Altersfragen, Berlin.
- OECD (2017): Pensions at a Glance 2017:
OECD and G20 Indicators. OECD Publishing, Paris.
- Peichl, A., Buhlmann, F., Löffler, M., Blömer, M., Stichnoth, H. (2017):
Grenzbelastungen im Steuer-, Abgaben- und Transfersystem: Fehlanreize, Reformoptionen
und ihre Wirkungen auf inklusives Wachstum. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh.

Ponthieux, S., Meurs, D. (2015): Gender inequality. In: F. Bourguignon und A. B. Atkinson (Hrsg.), Handbook of Income Distribution, Vol. 2, Elsevier, Amsterdam u. a., S. 981–1146.

Rainer, H., Bauernschuster, S., Auer, W., Danzer, N., Hancioglu, M., Hartmann, B., Hener, T., Holzner, C., Ott, N., Reinkowski, J., Werding, M. (2011): Kinderbetreuung. Ifo Forschungsberichte Nr. 59, ifo Institut, München.

Rainer, H., Bauernschuster, S., Danzer, N., Hener, T., Holzner, C., Reinkowski, J. (2013): Kindergeld. Ifo Forschungsberichte Nr. 60, ifo Institut, München.

Riphahn, R., Schrader, R. (2018): Institutional reforms and an incredible rise in old age employment. IZA Discussion Paper No. 11931, Bonn, erscheint in: Industrial and Labor Relations Review.

Straubli, S., Zweimüller, J. (2013): Does raising the early retirement age increase employment of older workers? Journal of Public Economics, Bd. 108, S. 17–32.

Vogel, C. (2009): Teilzeitbeschäftigung – Ausmaß und Bestimmungsgründe der Erwerbsübergänge von Frauen. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Bd. 42, S. 170–181.

Werdning, M. (2007): Versicherungsmathematisch korrekte Abschläge für die gesetzliche Rentenversicherung. ifo Schnelldienst, 60. Jg., Nr. 16, S. 19–32.

Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (2018): Zur Reform der Besteuerung von Ehegatten. Bundesministerium der Finanzen, Berlin.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Beschäftigungsquoten im Zeitverlauf.....	4
Abbildung 2: Beschäftigungsquoten nach Alterskohorten	5
Abbildung 3: Beschäftigte nach Arbeitszeit und Familienstand/Ausbildung	7
Abbildung 4: Beschäftigte nach Anforderungsniveau und Qualifikation	8
Abbildung 5: Beschäftigte nach ausgewählten Branchen: Deutschland	10
Abbildung 6: Beschäftigte nach ausgewählten Branchen: Bayern	11
Abbildung 7: Beschäftigungsquoten im Bundesländervergleich.....	12
Abbildung 8: Weibliche Erwerbsbeteiligung im EU-Vergleich.....	13

Impressum

Verleger und Herausgeber:

IHK für München und Oberbayern

Dr. Eberhard Sasse

Dr. Manfred Gößl

Max-Joseph-Straße 2, 80333 München

☎ 089 5116-0

@ info@muenchen.ihk.de

🌐 ihk-muenchen.de

Ansprechpartner:

Elfriede Kerschl

☎ 089 5116-1786 @ kerschl@muenchen.ihk.de

Verfasser:

ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung an der Universität München e. V.

ifo Zentrum für Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsökonomik

Prof. Dr. Volker Meier

☎ 089 9224-1371 @ meier@ifo.de

M. Sc. Victoria Endl-Geyer

☎ 089 9224-1253 @ endl-geyer@ifo.de

Gestaltung Umschlag:

Ideenmühle, Eckental

Bildnachweis:

Titel: Shutterstock © puhhu

Druck:

Oberländer GmbH & Co. KG, München

Hinweis zu ifo-Studien:

© Die Inhalte wurden vom ifo Institut erstellt und entsprechen nicht notwendigerweise den Positionierungen der IHK.

Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher schriftlicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Stand: Februar 2019