

Katharina Wrohlich

Teilzeitarbeit von Frauen: Auswirkung finanzieller Fehlanreize und Reformoptionen

Etwa die Hälfte der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen ist in Teilzeit erwerbstätig. Die Quote ist deutlich höher als bei Männern. Während über Lifestyle-Teilzeit debattiert wird, liegen häufig andere Gründe vor: Soziale Normen, der deutlich höhere Anteil der von Frauen geleisteten unbezahlten Sorgearbeit sowie negative finanzielle Anreize machen es für verheiratete Frauen unattraktiv, Erwerbsarbeit auszuweiten. Eine Reform des Ehegattensplittings, die Abschaffung der steuerlichen Begünstigung von Minijobs sowie der beitragsfreien Mitversicherung in der Krankenversicherung können die finanzielle Attraktivität von Erwerbsarbeit für Frauen erhöhen. Die höheren Belastungen in Folge der Reformen sollten durch Rückverteilung aufgefangen werden.

Als im Januar dieses Jahres der Wirtschaftsflügel der CDU den Vorschlag machte, das Recht auf Teilzeitarbeit einzugrenzen, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, zog dies eine kontroverse öffentliche Debatte nach sich. Befürworter:innen einer Einschränkung des Rechtsanspruchs auf Teilzeit argumentierten, dass vor dem Hintergrund des demografischen Wandels in Deutschland insgesamt mehr gearbeitet werden müsse, um Wirtschaftswachstum und soziale Sicherungssysteme zu erhalten. Dem wurde von Gegner:innen des Vorstoßes entgegengehalten, dass Teilzeiterwerbstätigkeit häufig nicht aus „Lifestyle“-Gründen gewählt wird, sondern dass vielmehr die Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, belastende Arbeitsbedingungen sowie finanzielle Anreize des Steuersystems, welche eine Ausweitung der Erwerbsarbeit insbesondere für verheiratete Frauen häufig finanziell unattraktiv machen, ausschlaggebend sind.

Entwicklung von Teilzeitquote und Arbeitsvolumen

Tatsächlich ist die Teilzeitquote in Deutschland aktuell hoch. Sie ist seit Beginn der 1990er Jahre kontinuierlich gestiegen und betrug im Jahresdurchschnitt 2025 40 % (IAB, 2025). Dies ist eine Verdoppelung zum Jahr 1992, als die Teilzeitquote abhängig Beschäftigter knapp 20 % betrug (IAB, 2025). Allerdings bedeutet dies nicht, dass das Arbeitsvolumen insgesamt in Deutschland dadurch gesunken ist – im Gegenteil. Da im gleichen Zeitraum auch

die Erwerbstätigenquote gestiegen ist, von knapp 67 % im Jahr 1992 auf über 77 % im Jahr 2024 (Statistisches Bundesamt, 2026), wurde zuletzt insgesamt sogar deutlich mehr gearbeitet als zuvor. Das Arbeitsvolumen aller abhängig Beschäftigten erreichte 2025 einen Höhepunkt. Es betrug 54,9 Mrd. Stunden; im Jahr 1992 waren es 51,8 Mrd. Stunden gewesen (IAB, 2025).

Der Anstieg der Teilzeitquote geht also mit einem Anstieg der Erwerbstätigenquote einher – beide Entwicklungen sind zu einem großen Teil durch die Veränderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen bestimmt. Während die Erwerbstätigenquote der Frauen zu Beginn der 1990er Jahre noch bei 56 % lag, stieg sie bis 2024 auf knapp 74 %. Die Erwerbstätigenquote der Männer ist im selben Zeitraum ebenfalls gestiegen, allerdings in deutlich geringerem Umfang – von 77 % im Jahr 1992 auf knapp 81 % im Jahr 2024. Ein großer Teil der erwerbstätigen Frauen arbeitet aktuell in Teilzeit – die Teilzeitquote unter den sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen betrug 2024 etwa 50 %, während sie bei Männern nur etwa 13 % betrug (IAQ, o. D.).

Neben diesem ausgeprägten Unterschied in der Teilzeitquote nach Geschlecht gibt es auch innerhalb der Gruppe der Frauen große Unterschiede nach Alter. Die Teilzeitquote

© Der/die Autor:in 2026. Open Access: Dieser Artikel wird unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz veröffentlicht (creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de).

Open Access wird durch die ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft gefördert.

Prof. Dr. Katharina Wrohlich ist Professorin für Öffentliche Finanzen, Gender- und Familienökonomie an der Universität Potsdam und Leiterin der Forschungsgruppe Gender Economics am DIW Berlin.

bei den 25- bis 35-jährigen Frauen liegt mit etwa 35 % beispielsweise deutlich niedriger als bei den 35- bis 65-jährigen Frauen, für die sie über 53 % beträgt (IAQ, 2026).

Der typische Verlauf der Erwerbsarbeitszeit über den Lebenslauf unterscheidet sich deutlich zwischen Frauen und Männern: In beiden Gruppen ist der Teilzeitanteil zunächst (bei den unter 20-Jährigen) hoch und sinkt anschließend. Bei Frauen steigt er ab etwa 30 Jahren wieder an, während er bei Männern weiter sinkt und dauerhaft niedrig bleibt. Für Frauen hingegen bleibt der Teilzeitanteil dauerhaft hoch bis zum Ende des Erwerbslebens (Herrmann & Wrohlich, 2025).

Soziale Normen

Häufig wird als ein Grund für die hohe Teilzeitquote unter Frauen in Deutschland die starke gesellschaftliche Norm des „Zuverdienst-Modells“ genannt. Damit ist ein Modell der Arbeitsteilung in Paarhaushalten gemeint, bei dem der Mann als Hauptverdiener vollzeiterwerbstätig ist, während die Frau in Teilzeit erwerbstätig ist und „hinzuverdient“.

Tatsächlich liegt Deutschland – was die gesellschaftlichen Normen zur Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern betrifft – europaweit im Mittelfeld zwischen konservativen und egalitären Einstellungen der Bevölkerung. Eine mögliche Art, diese Normen zu messen bzw. zu erfassen, ist die Erfragung der Zustimmung zu der Aussage „Es ist die Aufgabe des Mannes, Geld zu verdienen, die Frau ist für Haushalt und Familie zuständig“. Die Zustimmung in der Bevölkerung Deutschlands beträgt 14 % – dieser Wert liegt im unteren Mittelfeld der europäischen Länder (Menkhoff & Wrohlich, 2024; Schmieder & Wrohlich, 2021). Insbesondere die Zustimmung zur Erwerbstätigkeit von Müttern allgemein hat in den vergangenen Jahrzehnten in Deutschland stark zugenommen. Die Zustimmung konkret zur Vollzeiterwerbstätigkeit von Müttern mit Kleinkindern ist jedoch nach wie vor deutlich geringer (Barth et al., 2020). Diese Einstellungen spiegeln sich in den Daten zur Arbeitsteilung bei Paaren mit Kindern bis zu 10 Jahren wider: In mehr als der Hälfte dieser Haushalte arbeitet der Vater in Vollzeit, die Mutter in Teilzeit (Gambaro et al., 2024).

Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes gehen jedoch die Einstellungen zur idealen Arbeitszeit von Müttern und ihre tatsächliche Arbeitszeit auseinander. Nach der „idealen Erwerbsarbeitszeit“ von Müttern und Vätern gefragt, werden für Mütter mit Kindern bis zu 12 Jahren im Durchschnitt 20 bis 30 Erwerbsarbeitsstunden als „ideal“ angesehen.¹ Ist das jüngste Kind jedoch älter als 12 Jahre,

so steigen die „idealen“ Erwerbsarbeitsstunden für Mütter auf 36 Stunden pro Woche (Bujard & Kleinschrot, 2024). Die tatsächlichen Arbeitsstunden steigen jedoch nicht im gleichen Maß mit zunehmendem Alter des Kindes an.

Offenbar sind die sozialen Normen bezüglich der Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern nach der Phase mit jungen Kindern egalitärer als die tatsächliche Verteilung der Arbeitszeit von Frauen und Männern.

Sorgearbeit, Arbeitsbedingungen, negative Anreize

Wenn die Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen im mittleren Lebensalter, deren Kinder nicht mehr intensiv betreungsbedürftig sind, also offenbar nicht durch soziale Normen oder gesellschaftliche Leitbilder bestimmt wird – welche anderen Faktoren sind dann relevant? Ein Grund für den hohen Anteil an teilzeiterwerbstätigen Frauen in dieser Lebensphase könnte in der anhaltend ungleichen Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit liegen. Unter unbezahlter Sorgearbeit, häufig auch „Care-Arbeit“ genannt, werden Tätigkeiten wie Kinderbetreuung, Pflege von Angehörigen, Haushaltstätigkeiten wie Kochen, Putzen, Waschen, Einkäufe und Besorgungen sowie Reparaturen zusammengefasst. In Deutschland nimmt der geschlechtsspezifische Unterschied in der unbezahlten Sorgearbeit, der sogenannte „Gender Care Gap“, ab der Phase der Familiengründung stark zu. Mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes nimmt der Gender Care Gap wieder ab, jedoch übernehmen auch bei kinderlosen Paaren oder bei Paaren mit älteren Kindern Frauen deutlich mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer (Samtleben, 2019; Schäper et al., 2023). Diese anhaltend ungleiche Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit in Paarhaushalten könnte eine Erklärung sein, weshalb Frauen auch mit zunehmendem Alter des jüngsten Kindes ihre Erwerbsarbeitsstunden nicht erhöhen.

Als weiterer Grund für die hohe Teilzeitquote unter Frauen werden belastende Arbeitsbedingungen, insbesondere in frauendominierten Tätigkeitsfeldern (z. B. in den Bereichen Pflege, soziale Dienste sowie Bildung und Betreuung), genannt (Becka et al., 2016; DGB, 2024).

Schließlich werden auch negative finanzielle Anreize zur Ausweitung der Erwerbstätigkeit, insbesondere für verheiratete Frauen, als Grund für die hohe Teilzeitquote angeführt. Diese ergeben sich insbesondere aus dem Zusammenspiel von Ehegattensplitting, der steuerlichen Behandlung der Einkünfte aus Minijobs und der beitragsfreien Mitversicherung für Ehepartner:innen in der gesetzlichen Krankenversicherung (Blömer et al., 2021). Die Kombination dieser drei Elemente des Steuer- und Transfersystems führt dazu, dass eine Ausweitung der

¹ Für Väter werden durchweg Erwerbsarbeitsstunden von 35 bis 38 Stunden als „ideal“ angesehen.

Erwerbsarbeitszeit für verheiratete Zweitverdiener:innen über die Minijob-Grenze hinaus – zumindest kurzfristig – finanziell unattraktiv ist (Gambaro et al., 2024).

In einer aktuellen Studie wurden die Auswirkungen dieser drei Einflussfaktoren (Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, Arbeitsbedingungen und finanzielle Anreize) auf Basis einer Vignettenstudie untersucht (Herrmann et al., 2026). Dabei wurden einer großen Anzahl von Befragten Vignetten vorgelegt, in denen die Situation einer hypothetischen Frau dargestellt wurde. In diesen Vignetten wurden der Familienstand (verheiratet) und das Alter der Frau (47 Jahre) sowie der Erwerbsstatus des Ehemannes (Vollzeit) konstant gehalten, während andere Merkmale, insbesondere die Aufteilung der Sorgearbeit (hauptsächlich bei der Frau oder hälftig mit dem Mann geteilt), die Arbeitsbedingungen (eher angenehm oder eher belastend) und die finanziellen Anreize (berechnet einmal bei gemeinsamer steuerlicher Veranlagung und einmal bei getrennter Veranlagung) zufällig variiert wurden. Den Befragten wurde in jeder Vignette das hypothetische Nettoeinkommen des Haushalts an vier Punkten angezeigt – bei Nicht-Erwerbstätigkeit, bei geringfügiger Erwerbstätigkeit, bei Teilzeit- und Vollzeittätigkeit der Frau. Alle Befragten wurden gebeten, sechs zufällig gezogene Vignetten danach zu beurteilen, welchen Erwerbsstatus, also welche optimale Arbeitszeit, sie für die Frau wählen würden.

Die Ergebnisse der Vignettenstudie zeigen klar, dass die Aufteilung der Sorgearbeit sowie die Arbeitsbedingungen signifikante Auswirkungen auf die Erwerbsentscheidungen haben, die die Befragten für die Vignettenpersonen treffen. Je gleicher die Aufteilung der Sorgearbeit zwischen den Ehepartner:innen, und je angenehmer die Arbeitsbedingungen, desto größer ist der gewünschte Erwerbsumfang. Zudem spielen auch die finanziellen Anreize eine wesentliche Rolle: Vergleicht man die Erwerbsentscheidungen in den Vignetten, in denen das Nettoeinkommen unter gemeinsamer Besteuerung (Splitting-Verfahren) berechnet wurde, mit den Erwerbsentscheidungen, die die Befragten in den Vignetten angeben, in denen das Nettoeinkommen unter Annahme der getrennten Veranlagung berechnet wurde, zeigt sich ein signifikant höheres Arbeitsangebot bei der getrennten Veranlagung. Die Erwerbsbeteiligung wäre um 1,3 Prozentpunkte höher, und die durchschnittliche Arbeitszeit läge um knapp 5 % über der im Fall der gemeinsamen Veranlagung. Diese Ergebnisse liegen sehr nahe an den Ergebnissen früherer Simulationsstudien, in denen auf Basis struktureller Arbeitsangebotsmodelle ein Übergang vom Ehegattensplitting zur Individualbesteuerung simuliert wurde.²

² Sehr ähnliche Ergebnisse wurden z. B. in den Studien von Bach et al. (2020) sowie von Blömer et al. (2021) gefunden.

Änderungen könnten Erwerbsvolumen erhöhen

Die Tatsache, dass Zweitverdiener:innen in Deutschland mitunter eine sehr hohe steuerliche Grenzbelastung haben, die eine Ausweitung der Arbeitszeit finanziell sehr unattraktiv macht, wurde in den letzten Jahren häufig beschrieben. Zahlreiche Akteure der wirtschaftspolitischen Beratung haben das Problem immer wieder thematisiert, beispielsweise der Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2023), der Wissenschaftliche Beirat beim Bundesministerium der Finanzen (2018), die OECD (2025), der IWF (Dao et al., 2019) sowie mehrere Wirtschaftsforschungsinstitute (Bach et al., 2020; Blömer et al., 2021; Jessen, 2023). Konkrete Reformvorschläge zum Ehegattensplitting liegen seit vielen Jahren auf dem Tisch. Ein Realsplitting mit Übertragungsbetrag in Höhe des Grundfreibetrags beispielsweise würde einerseits nach wie vor Unterhaltsverpflichtungen bis zu einer gewissen Grenze steuerlich berücksichtigen, andererseits die finanziellen Anreize zur Ausdehnung der Erwerbsarbeit bei teilzeitbeschäftigten Frauen verbessern (Bach et al., 2020).

Verstärkt werden könnte dieser positive Effekt durch eine gleichzeitige Reform der Minijobs. Einkünfte aus Minijobs werden mit einer zweiprozentigen Pauschalsteuer besteuert. Das bedeutet für verheiratete Minijobber:innen, dass bei Überschreiten der Minijob-Grenze das Einkommen gemeinsam mit dem der Partnerin oder des Partners besteuert wird – daraus ergibt sich ein großer Sprung im Grenzsteuersatz an der Minijob-Grenze. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung ist es nicht nachvollziehbar, dass die geringfügige Beschäftigung im Vergleich zu regulärer sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung einerseits finanziell so attraktiv gemacht wird, während andererseits Arbeitnehmer:innen aufgefordert werden, „Lifestyle“-Teilzeit zugunsten einer Vollzeittätigkeit aufzugeben. Durch die Abschaffung der speziellen steuerlichen Regelung für Minijobs würden die Anreize zur Ausdehnung der Erwerbstätigkeit deutlich gestärkt.

Aktuell wird auch eine Reform des dritten Elements in diesem Zusammenspiel diskutiert, der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartner:innen in der gesetzlichen Krankenversicherung. Auch von dieser gehen negative Arbeitsanreize für verheiratete Zweitverdiener:innen aus, insbesondere wird dadurch die Ausdehnung der Arbeitszeit über die Minijob-Grenze hinaus finanziell unattraktiv. Derzeit wird als Alternative zur beitragsfreien Mitversicherung vorgeschlagen, dass nicht erwerbstätige Ehepartner:innen pauschal einen Betrag von 225 € pro Monat für die Kranken- und Pflegeversicherung leisten sollten. Dies würde die Anreize, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen bzw. die Arbeitszeit über die Geringfügigkeitsgrenze hinaus auszuweiten, verbessern. Allerdings wären die Verteilungs-

wirkungen einer solchen Reform ganz anders als bei einer Reform des Ehegattensplittings. Im Fall einer pauschalen Versicherung nicht erwerbstätiger Ehepartner:innen würden Paare mit niedrigem Haushaltseinkommen relativ zu ihrem Einkommen deutlich höher belastet als Paare mit höherem Einkommen – dies wäre bei einer Reform des Ehegattensplittings hin zu einem Realsplitting mit Übertragungsbetrag in Höhe des Grundfreibetrags nicht der Fall.

Fazit

Obwohl das Thema Stärkung der finanziellen Anreize für die Ausweitung der Erwerbstätigkeit von Zweitverdiener:innen seit geraumer Zeit regelmäßig aufkommt, kam es bisher in den Bereichen Ehegattensplitting, Minijobs und beitragsfreier Mitversicherung in der GKV zu keinen größeren Reformen. Im Gegenteil: Die Geringfügigkeitsgrenze wurde in den letzten Jahren sukzessive angehoben, wodurch die Attraktivität dieser Erwerbsform weiter zugenommen hat. Aktuell löst die Arbeitszeitdebatte und die damit verbundene Frage, wie Wirtschaftswachstum und soziale Sicherungssysteme vor dem Hintergrund des demografischen Wandels auch in Zukunft gesichert werden können, womöglich ein Momentum aus, das für Reformen genutzt werden könnte. Eine Reform des Ehegattensplittings, kombiniert mit einer Reform der Minijobs und der beitragsfreien Mitversicherung von Ehepartner:innen in der gesetzlichen Krankenversicherung, könnte das Erwerbsvolumen verheirateter Frauen spürbar steigern. Allerdings sollten gleichzeitig Maßnahmen getroffen werden, die Steuerpflichtige an anderen Stellen entlasten, denn alle drei Maßnahmen – Reform des Ehegattensplittings, der Minijobs und der beitragsfreien Mitversicherung – bewirken zunächst eine mitunter deutliche Mehrbelastung der betroffenen verheirateten Paare. Die fiskalischen Mehreinnahmen sollten daher wieder rückverteilt werden, beispielsweise durch eine Reform des Steuertarifs oder eine Erhöhung kindbezogener Leistungen.

Literatur

- Bach, S., Fischer, B., Haan, P. & Wrohlich, K. (2020). Reform des Ehegattensplittings: Realsplitting mit niedrigem Übertragungsbetrag ist ein guter Kompromiss. *DIW Wochenbericht*, 87(41), 785–794.
- Barth, D., Jessen, J., Spieß, C. K. & Wrohlich, K. (2020). Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeit-erwerbstätigkeit. *DIW Wochenbericht*, 87(38), 699–706.
- Becka, D., Evans, M. & Öz, F. (2016). Teilzeitarbeit in Gesundheit und Pflege: Profile aus Perspektive der Beschäftigten im Branchen- und Berufsvergleich. *IAT Forschung Aktuell*, Nr. 04/2016. Institut Arbeit und Technik.
- Blömer, M., Brandt, P. & Peichl, A. (2021). *Raus aus der Zweitverdienerinnenfalle: Reformvorschläge zum Abbau von Fehlanreizen im deutschen Steuer- und Sozialversicherungssystem*. Bertelsmann Stiftung.
- Bujard, M. & Kleinschrot, L. (2024). Wie viel sollten Mütter und Väter arbeiten? Idealvorstellungen variieren in und nach der Rushhour des Lebens. *Bevölkerungsforschung Aktuell*, 45(1), 3–9.
- Dao, M. C., Perry, V., Klemm, A. & Hebous, S. (2019). Germany: Selected issues. *IMF Country Report*, Nr. 19/214. International Monetary Fund.
- DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund. (2024, November). *Personalreport Öffentlicher Dienst 2024: Warum Teilzeit? Arbeit in Kitas und Ganztagschulen*.
- Gambaro, L., Gehlen, A., Spieß, C. K., Wrohlich, K. & Ziege, E. (2024). Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit bei Eltern: Wunsch und Wirklichkeit liegen teils weit auseinander. *DIW Wochenbericht*, 91(29), 459–466.
- Herrmann, F. & Wrohlich, K. (2025). Gender Pay Gap steigt in allen Bildungsgruppen mit dem Alter stark an. *DIW Wochenbericht*, 92(10), 131–137.
- Herrmann, F., Kinne, L. & Wrohlich, K. (2026). *Erwerbsbeteiligung von Frauen ab 45: Empirische Evidenz zum Einfluss finanzieller Anreize*. Bertelsmann Stiftung.
- IAQ – Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. (2026, 23. Februar). *Teilzeitquoten nach Alter und Geschlecht 2024*. Sozialpolitik-aktuell.de.
- IAQ – Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen. (o. D.). *Sozialversicherungspflichtige nach Arbeitszeitumfang 1999 - 2024*. Sozialpolitik-aktuell.de.
- IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. (2025, 2. September). *Teilzeitquote überschreitet erstmals die 40-Prozent-Marke* [Presseinformation].
- Jessen, R. (2023). *Ehegattensplitting: Abschaffung könnte Fachkräftemangel reduzieren* (RWI Impact Notes). RWI – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung.
- Menkhoff, L. & Wrohlich, K. (2024). Einstellungen zu Geschlechterrollen sind in Deutschland im Laufe der Zeit egalitärer geworden. *DIW Wochenbericht*, 91(46), 717–724.
- OECD – Organisation for Economic Co-operation and Development. (2025). *OECD Economic surveys: Germany 2025*, 2025/15.
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. (2023). Wachstumsschwäche überwinden – In die Zukunft investieren. *Jahresgutachten 2023/24*.
- Samtleben, C. (2019). Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. *DIW Wochenbericht*, 86(10), 139–144.
- Schäper, C., Schrenker, A. & Wrohlich, K. (2023). Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. *DIW Wochenbericht*, 90(9), 99–105.
- Schmieder, J. & Wrohlich, K. (2021). Gender Pay Gap im europäischen Vergleich: Positiver Zusammenhang zwischen Frauenerwerbsquote und Lohnlücke. *DIW Wochenbericht*, 88(9), 141–147.
- Statistisches Bundesamt. (2026, 5. Februar). *Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2024* [Datensatz].
- Wissenschaftlicher Beirat beim Bundesministerium der Finanzen. (2018, September). *Zur Reform der Besteuerung von Ehegatten* (Gutachten 02/2018). Bundesministerium der Finanzen.

Title: *Part-time work among women: the impact of financial incentives and options for reform*

Abstract: Around half of women in employment subject to social insurance contributions work part-time; this proportion is significantly higher than for men. Whilst there is debate in Germany about 'lifestyle part-time work', other reasons are often at play: social norms, the significantly higher proportion of unpaid care work performed by women, and negative financial incentives often make it unattractive, particularly for married women, to increase their hours of paid work. A reform of the joint taxation of married couples, the abolition of tax breaks for mini-jobs, and of non-contributory co-insurance could make paid work more attractive to women. The increased financial burden on married couples should be offset through redistribution, e.g. via a revised tax scale or higher child-related benefits.