



Schriften zur Allgemeinen Inneren Verwaltung

34

Linda Langen

**Der Gender Pension Gap:
Eine Analyse möglicher Gründe für die
geschlechtsspezifische Rentenlücke
und wie ihnen entgegengewirkt werden
kann**

Schriften zur Allgemeinen Inneren Verwaltung, Band 34

Linda Langen

**Der Gender Pension Gap:
Eine Analyse möglicher Gründe für die
geschlechtsspezifische Rentenlücke und wie
ihnen entgegengewirkt werden kann**

Brühl/Rheinland 2024

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Zugl.: Brühl; Hochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung,
Diplomarbeit, 2023.

ISBN 978-3-96744-014-0

Impressum:

Hochschule des Bundes
für öffentliche Verwaltung
Willy-Brandt-Str. 1
50321 Brühl

www.hsbund.de

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	III
Abkürzungsverzeichnis	IV
1 Einführung	1
1.1 Ziel der Arbeit	2
1.2 Aufbau der Arbeit	2
2 Hintergrund	3
2.1 Was ist der Gender Pension Gap	3
2.2 Die Auswirkungen des Gender Pension Gap	6
3 Die Gender Gaps.....	9
3.1.1 Gender Pay Gap.....	10
3.1.2 Gender Lifetime Earning Gap	11
3.1.3 Gender Care Gap	12
3.2 Der Gleichstellungsindex.....	13
4 Das Rentensystem in Deutschland	14
4.1 Die Säulen des deutschen Rentensystems	15
4.1.1 Die gesetzliche Rentenversicherung	15
4.1.2 Die betriebliche Altersvorsorge	18
4.1.3 Die private Altersvorsorge	18
5 Gründe für die geschlechtsspezifische Rentenlücke	19
5.1 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap).....	19
5.2 Frauen arbeiten seltener in Vollzeit.....	21
5.3 Rollenstereotype und der Einfluss von Care Arbeit	23

5.4	Horizontale und vertikale Geschlechtersegregation.....	26
5.5	Der Lebenserwerbserlauf als Bilanz eines Lebens.....	30
6	Lösungsansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke	33
6.1	Gesetzliche Maßnahmen.....	33
6.1.1	Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt.....	34
6.1.1.1	Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen.....	34
6.1.1.2	Entgelttransparenzgesetz.....	35
6.1.1.3	Aufwertung frauendominierter Berufe.....	36
6.1.2	Unterstützung von Erziehenden	37
6.1.2.1	Elterngeld und Elternzeit.....	38
6.1.2.2	Das Recht auf einen Betreuungsplatz.....	41
6.1.2.3	Kindererziehungs- und Pflegezeiten im gesetzlichen Rentensystem.....	43
6.2	Nichtgesetzliche Maßnahmen.....	44
6.2.1	Bewusstsein schaffen in der Gesellschaft	45
7	Zusammenfassung der Ergebnisse	48
7.1	Bewertung der Ergebnisse	50
7.2	Ausblick auf eine „geschlechtergerechte Gesellschaft“	54
	Literaturverzeichnis	56

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Der Gender Equality Index von 2005 bis 2022	14
Abbildung 2: Voll- und Teilzeitquoten für 2021	22
Abbildung 3: Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Beruf 2021	28
Abbildung 4: Arbeitszeiten von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen	31
Abbildung 5: Fehlende Kitaplätze für unter Dreijährige im Jahr 2020 nach Bundesland	42
Abbildung 6: Girls'Day, Angebote von Unternehmen der letzten Jahre	47

Abkürzungsverzeichnis

BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BPW	Business and Professional Women
bspw.	beispielsweise
ca.	circa
EU	Europäische Union
f.	folgend
ff.	fortfolgende
o. Ä.	oder Ähnliches
S.	Seite
SGB	Sozialgesetzbuch
Vgl.	Vergleich
z. B.	zum Beispiel

1 Einführung

Auch im Jahr 2023 sind wir noch immer nicht in einer Welt angekommen, in der zwischen Männern und Frauen vollkommene Gleichberechtigung herrscht.

Obwohl sich die Frauen im Laufe der Geschichte das Wahlrecht hart erkämpft haben und im Jahr 1949 auch die Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz endlich verankert wurde, zeigt uns die Realität jeden Tag aufs Neue, dass bis zur tatsächlichen Gleichberechtigung noch ein steiniger Weg vor unserer Gesellschaft liegt. Mit der Staatszielbestimmung, „Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“, die 1993 zusätzlich in Artikel 3 Absatz 2 Grundgesetz aufgenommen wurde, ist der Grundstein zwar gelegt worden, es gibt jedoch nach wie vor unzählige Baustellen diese Problematik betreffend.

Frauen erhalten im Schnitt nicht nur weniger Gehalt für ihre geleistete Arbeit als ihre männlichen Kollegen, sie erbringen auch mehr nichtvergütete Sorgearbeit und arbeiten häufiger in schlechter bezahlten Berufen. Mit einem solchen Lebenslauf sind Frauen nicht nur eher von Altersarmut betroffen, sondern bekommen im Durchschnitt auch eine wesentlich geringere Rente im Alter. Diese geschlechtsspezifische Rentenlücke ist in Politik, Wissenschaft und Gesellschaft auch als Gender Pension Gap bekannt. Studien zeigen, dass Frauen im Durchschnitt niedrigere Renten erhalten als Männer, obwohl sie statistisch gesehen länger leben und dadurch über längere Zeiträume in die Rentenkasse einzahlen dürften. Diese Diskrepanz hat weitreichende Auswirkungen auf die finanzielle Sicherheit von Frauen im Alter und auf ihre Unabhängigkeit.

Diese Diplomarbeit setzt sich mit den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Erwerbsleben und der Zeit während und nach dem Renteneintritt auseinander. Demnach handelt es sich um ein gendersensibles Thema. Dabei wird zwecks Themenstellung und mangels spezifischer Daten für andere Geschlechter lediglich die weibliche und männliche Form angesprochen. Außerdem wird vorliegend nur der Paar- und Familienkontext zwischen männlichen und weiblichen Personen betrachtet. Die hier übliche Verfahrensweise

des Gender-Disclaimer wird für die vorliegende Thematik als nicht umfassend und ausreichend angesehen.

Alternativ wird vorliegend nach Möglichkeit versucht, die genderneutrale Sprache zu nutzen. In Fällen, wo dies nicht möglich ist, wird die Doppelnennung der Geschlechter, in femininer und maskuliner Form verwendet. In dieser Arbeit dürfen und sollen sich jedoch selbstverständlich alle sozialen Geschlechter und Geschlechteridentitäten, sowie jegliche Paar- und Familienkonstellationen mit angesprochen und somit einbezogen fühlen.

1.1 Ziel der Arbeit

Die vorliegende Untersuchung soll einen Überblick über die geschlechtsspezifische Rentenlücke (Gender Pension Gap) liefern. Im Zuge dessen sollen verschiedene Begrifflichkeiten, die im Zusammenhang mit den Gender Gaps und der Alterssicherung in Deutschland stehen, behandelt werden. Außerdem sollen mögliche Gründe, die für diese Problematik ausschlaggebend sind, analysiert werden. Zusätzlich sollen mögliche Maßnahmen zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke aufgezeigt werden. Zuletzt versucht diese Arbeit, die Maßnahmen in Hinblick auf ihre Wirksamkeit zu bewerten.

1.2 Aufbau der Arbeit

Um die Thematik der geschlechtsspezifischen Rentenlücke zu erläutern und auf mögliche Ursachen und Gegenmaßnahmen einzugehen, ist diese Diplomarbeit in 7 Kapitel unterteilt.

Nach einleitenden Ausführungen gibt das zweite Kapitel einen groben Überblick über den Gender Pension Gap und die Art seiner Berechnung. Zudem wird durch die aktuelle Datenlage die Relevanz des Themas unterstrichen. Des Weiteren werden verschiedene Auswirkungen des Gender Pension Gap aufgezählt und genauer beleuchtet, diese verdeutlichen noch einmal die Brisanz des Themas.

Im dritten Kapitel werden die für diese Arbeit relevanten Gender Gaps behandelt. Dazu gehören der für viele Personen geläufige Gender Pay

Gap, der Gender Lifetime Earning Gap und der Gender Care Gap. Zusätzlich wird mit dem Gleichstellungsindex ein Instrument beschrieben, welches das Voranschreiten der Gleichstellung in Europa bemisst.

Im weiteren Verlauf setzt sich diese Arbeit mit dem deutschen Alterssicherungssystem auseinander und erklärt die verschiedenen Säulen, auf die sich die Alterssicherung stützt. Dabei handelt es sich um die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersvorsorge und die private Vorsorge. Insbesondere auf die gesetzliche Rentenversicherung wird dabei genauer eingegangen, da sie die Hauptstütze in der Altersabsicherung darstellt.

Im fünften Kapitel setzt sich die Arbeit ausführlich mit den wichtigsten Ursachen für den Gender Pension Gap auseinander. Hier kommen unter anderem die schon bekannten Gender Gaps aus dem dritten Kapitel zur Sprache und werden mit der geschlechtsspezifischen Rentenlücke in Bezug gesetzt.

Das Kapitel 6 führt Maßnahmen an, die bereits gegen den Gender Pension Gap aber auch gegen die allgemeine Geschlechterungleichheit in Deutschland eingeleitet werden. Hier wird zwischen gesetzlichen Maßnahmen und nichtgesetzlichen Maßnahmen unterschieden.

Zuletzt ist das Kapitel 7 eine Zusammenfassung über die in dieser Diplomarbeit erarbeiteten Schwerpunkte und versucht, daraus Ergebnisse abzuleiten. Zusätzlich wird der Blick auf die Zukunft gerichtet und versucht abzusehen, inwiefern sich die Geschlechterungleichheit und der Gender Pension Gap entwickeln.

2 Hintergrund

2.1 Was ist der Gender Pension Gap

Der "Gender Pension Gap" soll als Indikator den relativen Unterschied zwischen den Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern abbilden.¹

Der Gender Pension Gap kann auf verschiedene Weise definiert werden. Im Zeitschriftenaufsatz „Der Gender Pension Gap verstärkt die

¹ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 1.

Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter“ wird er beispielsweise als die prozentuale Differenz der durchschnittlichen persönlichen Alterssicherungseinkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung von allen Frauen zu den durchschnittlichen gesetzlichen Rentenversicherungsansprüchen der Männer bezeichnet.²

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend errechnet diesen in seiner Untersuchung zum Gender Pension Gap hingegen aus allen drei Säulen der Alterssicherung³. Grund hierfür ist, dass die Ungleichheit der Alterssicherungseinkommen zwischen Frauen und Männern nicht nur wegen unterschiedlich hoher Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung zustande kommt, sondern auch auf Unterschieden der Betriebsrenten und der privaten Altersvorsorge beruhen.⁴ Der Gender Pension Gap soll somit das Verhältnis aller persönlicher Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen von Männern aufzeigen.⁵

In der vorliegenden Arbeit wird die Definition des BMFSFJ zugrunde gelegt, um eine umfassende Analyse der Gründe für den Gender Pension Gap zu gewährleisten auch im Hinblick auf die private und betriebliche Alterssicherung und die Möglichkeiten, diesen entgegenzuwirken.

Berechnet wird der Gender Pension Gap folgendermaßen:

$$\text{Gender Pension Gap in \%} = 100\% - \frac{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Frauen \%}}{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Männer \%}}$$

Je höher das Ergebnis der Berechnung, also der Gender Pension Gap ausfällt, desto geringer sind die durchschnittlichen Alterssicherungsleistungen der Frau im Vergleich zu denen der Männer. Liegt der berechnete Gender Pension Gap im negativen

² Vgl. Grabka, Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit (2017), S. 87.

³ Die Säulen der Alterssicherung werden in Kapitel 3 ausführlich erklärt.

⁴ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 10.

⁵ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 7.

Bereich, heißt das, dass die durchschnittlichen Alterssicherungsleistungen der Frauen über denen der Männer liegen.⁶

Nach neuesten Einschätzungen lag der Gender Pension Gap im Jahr 2021 bei 29,9 %. Das bedeutet, dass Frauen im Durchschnitt fast ein Drittel weniger Alterseinkünfte erhalten als Männer. Vergleicht man die Alterseinkünfte von Frauen und Männern ab dem 65. Lebensjahr, erhalten Frauen im Durchschnitt 17.814 Euro, wohingegen die Männer etwa 25.407 Euro erhalten. Berücksichtigt man, dass rund 29 % der Frauen in Deutschland zusätzlich zu ihren eigenen Alterssicherungsleistungen Anspruch auf Hinterbliebenenrente ihres verstorbenen Partners haben und berücksichtigt diese nicht in der Berechnung des Gender Pension Gap, so fällt dieser noch einmal wesentlich höher aus. Demnach liegt die geschlechtsspezifische Rentenlücke bei 42,6 %, wenn nur die eigenen Altersansprüche berücksichtigt werden.⁷

Interessante Daten zum Gender Pension Gap erhält man ebenfalls, wenn man einen gesonderten Blick auf die Unterschiede der Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern in den Ost- und Westbundesländern wirft.

Betrachtet man beispielsweise das Jahr 2007, lassen sich große Unterschiede feststellen. So lag der Gender Pension Gap in diesem Jahr für Gesamtdeutschland bei ca. 59,6 %. Dabei handelt es sich um Berechnungen, die lediglich die eigenen Alterssicherungsleistungen berücksichtigen und bspw. Hinterbliebenenrente außen vor lassen. Betrachtet man die Werte aus Ost und West im Jahr 2007, fällt auf, dass der Gender Pension Gap in den alten Bundesländern wesentlich höher ausfällt als in den neuen. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke zwischen Männern und Frauen im Westen liegt bei 63,8 %, während sie im Osten bei etwa 36,7 % liegt.⁸ Die Gründe hierfür liegen in den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen aus den neuen und den alten Bundesländern. So wurde in Ostdeutschland die Vollzeiterwerbstätigkeit von Frauen gezielt gefördert. Zusätzlich liegt

⁶ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 9.

⁷ Statistisches Bundesamt, Destatis – Gender Pension Gap (2023)

⁸ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 12.

die wöchentliche Arbeitszeit von Frauen im Osten wesentlich höher als im Westen.⁹

2.2 Die Auswirkungen des Gender Pension Gap

Die Auswirkungen des Gender Pension Gap auf das Leben von Frauen im Alter sind vielfältig. Gemeinsam haben sie jedoch, dass sie aus geringeren Rentenansprüchen resultieren. Das bedeutet, dass Frauen im Alter finanziell schlechter abgesichert sind als Männer. Im schlimmsten Fall enden Frauen mit dem Eintritt ins Rentenalter in der Altersarmut. Aber auch finanzielle Abhängigkeit und eine geminderte Lebensqualität, sowie fehlende Teilnahme am gesellschaftlichen Leben sind häufige Folgen.

Altersarmut:

„Armut im hohen Alter ist weit verbreitet. 22,4 % der Bevölkerung im Alter von 80 Jahren und älter sind von Einkommensarmut betroffen.“¹⁰ Bei dieser Problematik handelt es sich zumeist um eine Einbahnstraße, denn bei älteren Menschen ist es weniger wahrscheinlich, dass sie sich aus eigener Kraft aus der Altersarmut befreien können.¹¹

Betrachtet man Frauen in der Altersgruppe 65+, so liegt für diese eine Armutsgefährdungsquote von 21,0 % vor. Männer in derselben Altersgruppe stehen „lediglich“ einer Armutsgefährdungsquote von 17,4 % gegenüber. Demzufolge, ist für Frauen ab 65 Jahren das Risiko in die Altersarmut zu geraten um 3,6 % höher als für Männer. Lässt man die Versorgungsansprüche gegenüber dem Partner beiseite, fällt dieser Unterschied noch einmal höher aus. Auffällig ist, dass das Armutsrisiko mit Voranschreiten des Lebensalters für Frauen weiter ansteigt. So besteht für Seniorinnen ab dem 75. Lebensjahr bereits ein Armutsgefährdungsrisiko von 21,0 %. Das Risiko der Männer ab 75

⁹ Vgl. Rasner, Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West (2014), S. 980.

¹⁰ Fey, D80+ Kurzbericht - Das Einkommen der Hochaltrigen in Deutschland, 2021, S. 3.

¹¹ Vgl. Mahne, Alter im Wandel – Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS) (2017), S. 98.

Jahren in die Altersarmut zu gelangen, sinkt hingegen sogar auf 15,8 %.¹²

Bei dem Begriff Armut unterscheidet man in Politik und Wissenschaft zwischen der relativen Armut und der absoluten Armut.

Die relative Armut wird als ein Mangel im Vergleich zu der von der Gesellschaft festgelegten Einkommensgrenze definiert. In Deutschland liegt diese Armutsgrenze bei 60 % des mittleren Nettoäquivalenzeinkommens.¹³ Im Jahr 2021 lag dieser Schwellenwert bei 14.968 Euro pro Person.¹⁴ Betroffene besitzen also im Vergleich zum allgemeinen Lebensstandard der Gesellschaft weniger oder haben ein geringeres Einkommen.¹⁵

Bei absoluter Armut handelt es sich hingegen um eine tatsächlich mangelnde Befriedigung von Grundbedürfnissen.¹⁶

Das Ansteigen des Armutsrisikos bei Frauen mit Voranschreiten des Alters ist unter anderem durch die unterschiedliche Lebenserwartung von Frauen und Männern zu begründen. Bis zum Versterben des Partners profitieren Frauen häufig von der meist höheren Rentenauszahlung des Mannes und sind so abgesichert. Verstirbt der Partner vor der Frau, fällt dieser Teil der Rentenzahlung weg. Zwar erhalten verwitwete Personen häufig eine Witwen- oder Witwerrente, diese ist aber meist wesentlich geringer als die Ursprungsrente. Bleibt hingegen der Mann als Letzter aus einer Partnerschaft übrig, muss seine Rente nur noch eine Person finanzieren. Somit sinkt das Armutsrisiko des Mannes mit steigendem Alter sogar. 2020 lag die durchschnittliche Lebenserwartung, bei der Geburt in Deutschland, für Männer bei 78,5 Jahren und für Frauen bei 83,4 Jahren. Im Jahr 2040 könnte die Lebenserwartung bei Männern bereits im Durchschnitt bei 81,4 Jahren

¹² Vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis – Armutsgefährdung sowie materielle und soziale Entbehrung bei älteren Menschen.

¹³ Vgl. Mahne, Alter im Wandel - Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS) (2017), S. 98.

¹⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis - Gender Pension Gap (2023).

¹⁵ Vgl. Fey, D80+ Kurzbericht - Das Einkommen der Hochaltrigen in Deutschland (2021), S. 6.

¹⁶ Vgl. Mahne, Alter im Wandel – Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS) (2017), S. 98.

und für Frauen bei 85,4 Jahren liegen.¹⁷ Im Durchschnitt werden Frauen somit älter als ihr Partner und haben ein erhöhtes Risiko, im Alter nach dem Versterben ihres Mannes „übrig“ zu bleiben. Außerdem müssen sie durch die steigende Lebenserwartung eine immer größer werdende Spanne mit geringeren Rentenbezügen überbrücken.

Zu berücksichtigen gilt, dass Altersarmut vor allem den Personen droht, die bereits im Erwerbsalter von Armut betroffen waren.¹⁸ Diese haben im Verlauf ihres Lebens vermutlich geringe Beträge in die gesetzliche Altersvorsorge gezahlt und somit einen geringeren Anspruch auf Versorgung im Alter. Zusätzlich haben Personen, die bereits im Erwerbsleben von Armut bedroht oder betroffen waren, weniger finanzielle Mittel zur Verfügung, um diese in einer privaten Altersabsicherung anzulegen.

Finanzielle Abhängigkeit:

Das oben beschriebene Risiko, in die Altersarmut abzurutschen, sorgt bei Paaren für eine finanzielle Abhängigkeit, sowie für ein Machtgefälle zwischen den Geschlechtern. Da die Rentenansprüche der Frau häufig geringer als die des Mannes sind, ist die Frau für ihre Versorgung auf die Rente des Mannes angewiesen und somit dazu gezwungen bei diesem zu bleiben, wenn sie ihren Konsumstandard in gleichem Maße aufrechterhalten oder nicht in Armut geraten möchte. Andererseits kann der Mann mit sozialem Abstieg der Frau drohen und so Druck und Macht auf die Frau ausüben. Die Ehefrau kann sich also unter Umständen die Scheidung schlichtweg nicht erlauben.

Geringere Lebensqualität:

Eine Folge der Altersarmut bei Frauen ist, dass sie in der Regel nicht in der Lage sind, ihren Ruhestand ohne finanzielle Sorgen zu genießen. Die Möglichkeiten, die Lebensphase Alter den eigenen Lebensentwürfen entsprechend zu planen und am gesellschaftlichen Leben aktiv teilnehmen zu können, sind ungleich verteilt. So ist vor allem der Zugang zur sozialen Teilhabe für Personen aus unteren Schichten begrenzt.¹⁹

¹⁷ Vgl. Statista, Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland

¹⁸ Vgl. Lewicki und Wiger, Wer ist von Altersarmut bedroht? (2013), S.465.

¹⁹ Vgl. Simonson, Ungleichheit sozialer Teilhabe im Alter (2023), S. 416.

Sie sind gezwungen, ihre Ausgaben auf das Nötigste zu beschränken und Investitionen genauestens zu planen. Dies führt häufig zu sozialer Isolation. Da an lebensnotwendigen Dingen wie Nahrungsmitteln oder Miete nicht unbegrenzt gespart werden kann, werden soziale Aktivitäten oder Hobbys auf ein Minimum reduziert. So kann der Besuch im Theater oder das Stück Kuchen mit Freunden im Café gegenüber schnell zum Luxusgut werden. Obwohl gerade diese Dinge die Gesundheit und das Wohlbefinden der betroffenen Personen fördern, sind sie für viele im Alter aus finanzieller Sicht kaum machbar. Dieser Umstand führt nicht selten zu einem erhöhten Risiko von Vereinsamung oder zu psychischen Problemen wie Depressionen oder Angstzuständen. Außerdem trägt eine breite soziale Teilhabe zur Vergesellschaftung, Integration und Sinngebung in einer alternden Gesellschaft bei.²⁰ Gerade für Alleinstehende sind diese Aspekte elementar für ein erfülltes und glückliches Altwerden.

3 Die Gender Gaps

Es gibt neben dem Gender Pension Gap noch weitere Gender Gaps. Aus dem Englischen übersetzt bedeuten die Begriffe „Gender“ und „Gap“ so viel wie „Geschlecht“ und „Lücke“ oder Spalt“. In der Soziologie bezeichnet der Gender Gap das Gefälle zwischen dem weiblichen und dem männlichen Geschlecht, bezogen auf Lohn- und Rentendifferenzen, Erwerbsquote oder Arbeitszeiten. Kurz gesagt, die Unterschiede in der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Dabei kommen Wissenschaft, Forschung und Politik zumeist zu dem Ergebnis, dass die Geschlechterkluft zwischen Frauen und Männern nach wie vor besteht und noch lange bestehen wird, wobei dies einen deutlichen Nachteil für die Frauen bedeutet. Der Global Gender Gap Report von 2022 geht davon aus, dass es bis zur vollständigen Gleichstellung zwischen den Geschlechtern noch etwa 132 Jahre²¹ dauern wird.

²⁰ Vgl. Simonson, Ungleichheit sozialer Teilhabe im Alter (2023), S. 410.

²¹ World Economic Forum: Global Gender Gap Report (2022), S. 5.

3.1.1 Gender Pay Gap

Der "Gender Pay Gap" bezeichnet die geschlechtsbedingten Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Dabei ist stets zwischen dem bereinigten und dem unbereinigten Gender Pay Gap zu differenzieren.²² Beim unbereinigten Gender Pay Gap wird der durchschnittliche Bruttoverdienst der Frau mit dem durchschnittlichen Bruttoverdienst des Mannes verglichen.

Der unbereinigte Gender Pay Gap wird auch als erklärter Teil des Gender Pay Gap bezeichnet. Bei diesem Teil des Gender Pay Gap kann erklärt werden, woher die Unterschiede im Lohngefälle zwischen Männern und Frauen kommen. Wichtig dabei ist zu beachten, dass „erklärt“ hier nicht gleichbedeutend mit „gerechtfertigt“ ist. Somit können auch im erklärten Teil des Gender Pay Gaps Benachteiligung und Diskriminierung eine Rolle spielen.²³ Das Statistische Bundesamt stützt sich bei der Berechnung methodisch auf die europaweit einheitlichen Vorgaben von Eurostat.²⁴

„Der bereinigte Gender Pay Gap (auch als unerklärbarer Teil des Gender Pay Gaps bezeichnet) gibt an, wie groß die Entgeltdifferenz zwischen Frauen und Männern wäre, wenn ansonsten alle Voraussetzungen für ihren Verdienst gleich wären“,²⁵ also gleiche Qualifikationen, Bildungsabschlüsse und Erwerbsbiografien gegeben wären.

Der Gender Pay Gap als Berechnungsgröße basiert auf der ökonomischen Definition der Entgeltgleichheit. Bei dieser Definition wird davon ausgegangen, dass die Beschäftigten unterschiedlich produktiv sind und ein unterschiedliches Humankapital vorliegt. Nach dieser Theorie müssten Männer und Frauen, die dasselbe Humankapital aufweisen, das gleiche Entgelt erhalten. Das dem nicht so ist, zeigen die Statistiken jedes Jahr aufs Neue. Demnach ist der bereinigte Gender Pay

²² Vgl. Mischler, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen (2021), S. 111.

²³ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 10.

²⁴ Vgl. Beck, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen nach Bundesländern (2018), S. 27.

²⁵ BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 9.

Gap zwar stets geringer als der unbereinigte, ein Rest an nicht erklärbarer Lohnlücke bleibt jedoch bestehen. Für das Jahr 2014 konnte das Statistische Bundesamt einen durchschnittlichen Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern von 4,43 Euro brutto pro Stunde ermitteln. Von diesem Wert konnten 3,28 Euro durch die Bereinigung erklärt werden. Übrig blieb ein nicht erklärbarer Rest von 1,16 Euro, den Frauen weniger verdienen als Männer.²⁶

3.1.2 Gender Lifetime Earning Gap

Während der Gender Pay Gap die geschlechtsbedingten Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen innerhalb eines Jahres oder auch im direkten Vergleich betrachtet, bezieht sich der Gender Lifetime Earning Gap auf den Unterschied in den lebenslangen Einkommensverdiensten von Frauen und Männern.

Warum ist die Unterscheidung dieser beiden Werte so wichtig? Die Betrachtung ökonomischer Ressourcen zu einem bestimmten Zeitpunkt ist oft nicht ausreichend, um die Deutlichkeit der Unterschiede aufzuzeigen. Neben der Tatsache, dass, wie unter 3.1.1 bereits beschrieben, Frauen im Durchschnitt immer noch weniger Geld für die gleiche geleistete Arbeit wie Männer erhalten, verbringen sie zusätzlich auch heute noch viele Phasen ihres Erwerbslebens in Nichterwerbstätigkeit oder Teilzeit.²⁷ In diesen Phasen ihres Erwerbslebens erhalten sie kein oder ein verringertes Gehalt. Außerdem haben sie in dieser Zeit kaum die Möglichkeit, beruflich aufzusteigen oder Führungspositionen zu übernehmen.

Der Gender Lifetime Earning Gap misst als Indikator die Lebenseinkommenslücke zwischen Männern und Frauen, bezogen auf das Lebenserwerbseinkommen.²⁸ „Das Lebenserwerbseinkommen bezeichnet dabei das akkumulierte Einkommen zwischen dem Erwerbseinstieg und dem letzten Beobachtungsjahr einer Person nach mindestens 30 Jahren individuell beobachteter Erwerbsspanne.“²⁹

²⁶ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 9.

²⁷ Vgl. Bertelsmann Stiftung Gütersloh (2020), S. 10.

²⁸ Vgl. BMFSFJ, Dauerhaft ungleich (2016), S. 8

²⁹ BMFSFJ, Dauerhaft ungleich (2016), S. 8

Laut unbereinigtem Gender Lifetime Earning Gap verdienen Frauen während ihres gesamten Erwerbsverlaufs im Durchschnitt 49,8 %³⁰ weniger als Männer.

Diese Lücke ist vor allem auf die individuelle Lebensplanung von Männern und Frauen insbesondere im Paarkontext zurückzuführen. Während die Frau in den meisten Fällen die vergütete Arbeitszeit reduziert oder ihren Job in Gänze aufgibt, um die Hauptlast in der Kindererziehung zu tragen, erwirtschaftet der Mann durch seinen Lohn den größten oder ganzen Teil des Familieneinkommens.

3.1.3 Gender Care Gap

Der Gender Care Gap beschreibt die Tatsache, dass Frauen aufgrund geschlechtsspezifischer Stereotypen und sozialer Normen einen höheren Anteil an unbezahlter Hausarbeit und Pflegeaufgaben übernehmen als Männer. Die allermeisten Paare wählen auch heute noch eine Form der traditionellen Arbeitsteilung, in der die Frauen die Hauptverantwortung für die unbezahlte Sorgearbeit übernehmen, während die Männer für die bezahlte Erwerbsarbeit zuständig sind.³¹ Dies führt zu einer ungleichen Verteilung von Arbeit und Verantwortung im Haushalt und hat Auswirkungen auf die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt sowie auf ihre Karrierechancen und ihr Einkommen. Der Gender Care Gap setzt in der Berechnung den Unterschied beim täglichen Zeitaufwand für die unbezahlte Sorgearbeit von Frauen und Männern ins Verhältnis.³²

Zur unbezahlten Sorgearbeit zählen nicht nur die sichtbaren Aufgabengebiete der Hausarbeit (Putzen, Kochen, Waschen etc.), sondern auch die nicht so offensichtlichen Tätigkeiten im Alltag. Die sogenannten unsichtbaren Tätigkeiten lassen sich unter dem Begriff Mental Load zusammenfassen. Sie erfassen die Zeit des Managements zu anstehenden Aufgaben und Tätigkeiten der Sorgearbeit. Dazu gehören Überlegungen wie: Welche Geschenke müssen für den nächsten Kindergeburtstag besorgt werden? oder Wann muss der

³⁰ Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut, Dauerhaft ungleich (2016), S. 114.

³¹ Vgl. Görges, Who Cares? Arbeitsteilung in Familien (2022), S. 8.

³² Vgl. BMFSFJ, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018), S. 11.

Familienhund das nächste Mal zur Hundeschule? ³³ Zur Sorgearbeit gehören außerdem nicht nur die Zeit für die Tätigkeit selbst, sondern auch die Wegezeiten. "Klassische" Sorgearbeiten sind mit dem eigenen Haushalt zwar meist ortsgebunden, aber zur Kinderbetreuung gehören bspw. auch Fahrten zum Kinderturnen, zum Zahnarzt oder zur Zahnärztin oder zur Verabredung mit Klassenkameradinnen und Klassenkameraden. ³⁴

3.2 Der Gleichstellungsindex

Um die Geschlechtergleichstellung in der Europäischen Union unter den Mitgliedsstaaten vergleichbar zu machen, veröffentlicht das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen jährlich den Gleichstellungsindex. Dieser soll die Fortschritte bei der Geschlechtergleichstellung in der EU im Verlauf der Zeit messen. Berücksichtigt werden dabei die Kernbereiche Arbeit, Einkommen, Bildung, Zeit, Macht, Gesundheit, Gewalt gegen Frauen, sowie sich überschneidende Ungleichheit.³⁵ Zusätzlich legt der Gleichstellungsindex jedes Jahr gesonderte Aufmerksamkeit auf ein wechselndes Thema.

Spitzenreiter in der Gleichstellung sind im Jahr 2021 erneut Dänemark und Schweden, die auch schon im Jahr 2020 die besten Plätze belegten.³⁶

Im selben Jahr betrug der Index für Deutschland 68,6 von 100 Punkten. Damit belegte es den 10. Platz im EU-Vergleich und liegt damit knapp über dem Durchschnitt (68 von 100 Punkten belegte die EU 2021 im Gesamtergebnis).³⁷ Im Jahr 2019 lag der Gleichstellungsindex für Deutschland bei 66,9 von 100 Punkten³⁸, womit Deutschland genau im

³³ Vgl. BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020), S. 9.

³⁴ Vgl. BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020), S. 9.

³⁵ Vgl. Europäische Kommission: Gleichstellungsindex 2019.

³⁶ Vgl. Europäische Kommission: Gleichstellungsindex 2021.

³⁷ Vgl. Europäische Kommission: Gleichstellungsindex 2021.

³⁸ Europäische Kommission: Gleichstellungsindex 2019.

EU-Durchschnitt lag. Somit ergibt sich ein Anstieg von 1,7 Punkten innerhalb einer Zeitspanne von zwei Jahren.

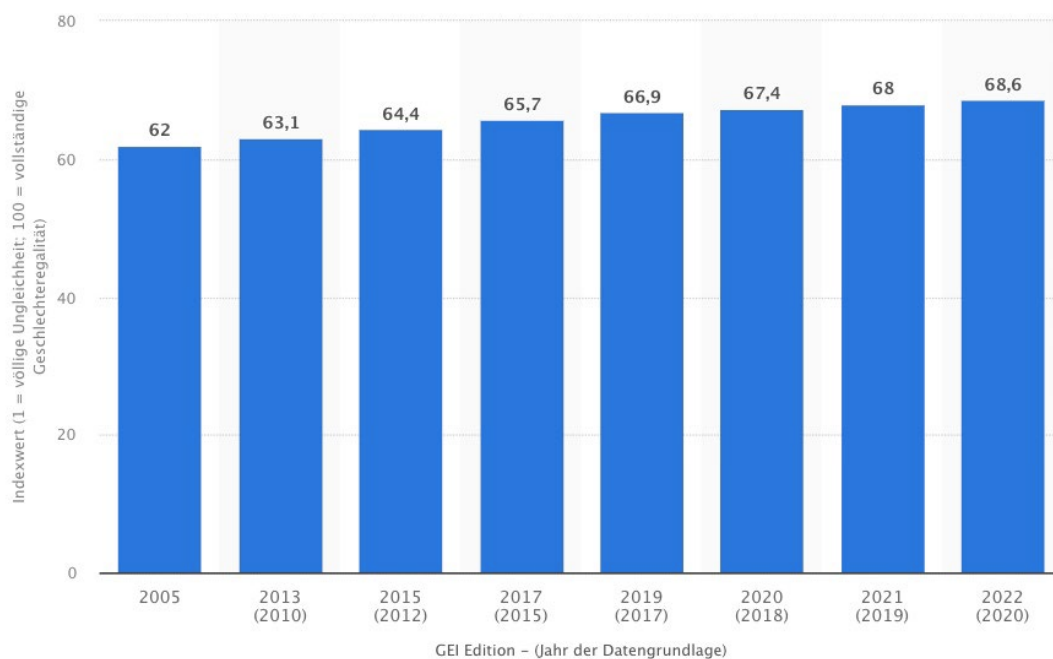


Abbildung 1: Der Gender Equality Index von 2005 bis 2022 ³⁹

Betrachtet man den Gleichstellungsindex über mehrere Jahre, fällt auf, dass dieser innerhalb der EU zwar ansteigt, jedoch in einem eher moderaten Tempo. Zwischen den Jahren 2005 und 2022 stieg er lediglich um 6,6 Punkte.

4 Das Rentensystem in Deutschland

Das deutsche Rentensystem ist als Altersabsicherungssystem für Bürgerinnen und Bürger angelegt worden. Die Rente soll dabei das Einkommen ersetzen, welches typischerweise im Alter durch nachlassende Erwerbsfähigkeit oder Verwitwung fehlt.⁴⁰ Ziel dabei ist, nicht nur die Vermeidung von Altersarmut, sondern auch die Absicherung des noch während der Erwerbstätigkeit vorliegenden Lebensstandards, also der Aufrechterhaltung des Konsumniveaus. Um

³⁹ Statista, Gleichberechtigung in der EU nach dem Gender Equality Index bis 2022 (2022).

⁴⁰ Vgl. Köhler-Rama, Das Rentensystem verstehen (2018,) S. 23.

diese Aufrechterhaltung zu gewährleisten, ist in der Regel etwa 2/3 des vorangegangenen Einkommens notwendig.⁴¹

Das deutsche Rentensystem beruht auf dem Prinzip der umlagefinanzierten Alterssicherung, bei der die Beiträge der aktiv Erwerbstätigen zur Finanzierung der Renten der aktuellen Rentnergeneration verwendet werden.

4.1 Die Säulen des deutschen Rentensystems

Das deutsche Rentensystem ist eines der umfangreichsten sozialen Sicherungssysteme der Welt und stützt sich derzeit auf drei verschiedene Säulen: die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge. Diese drei Säulen haben unterschiedliche Merkmale und bieten den Bürgerinnen und Bürgern Deutschlands verschiedene Möglichkeiten, für ihren Ruhestand vorzusorgen. In den folgenden Unterkapiteln befasst sich diese Arbeit mit jeder der drei Säulen und erläutert diese genauer.

4.1.1 Die gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung ist die wichtigste Säule des deutschen Rentensystems und basiert auf dem Solidaritätsprinzip. Jede Person, die in Deutschland arbeitet und Beiträge in die Rentenversicherung einzahlt, hat bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen, wie z. B. einer Mindestversicherungszeit, Anspruch auf eine gesetzliche Rente. Die gesetzliche Rentenversicherung ist genau wie die gesetzliche Kranken- oder Pflegeversicherung ein Teil des Sozialversicherungssystems in Deutschland. Sie regelt als Pflichtversicherung die Renten aller Angestellten und Arbeitenden sowie die knappschaftlichen Renten der Landwirtinnen und Landwirte. Für Selbstständige besteht keine Verpflichtung zur Versicherung, sie können sich jedoch freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung versichern.⁴² Das staatliche Rentenversicherungssystem ist damit eine Zwangseinrichtung, die die Wahlfreiheit der Bürgerinnen und Bürger

⁴¹ Vgl. Köhler-Rama, Das Rentensystem verstehen (2018), S. 23.

⁴² Vgl. Dedden, Das deutsche Rentenversicherungssystem (2007), S. 6.

auf dem Versicherungsmarkt einschränkt. Diese Einschränkung ist jedoch unerlässlich, um ein Minimum an sozialer Sicherheit zu gewährleisten.⁴³

Laut eigenen Angaben verzeichnete die Deutsche Rentenversicherung zum 31.12.2021 ca. 57,011 Millionen⁴⁴ versicherte Personen ohne derzeitigen Rentenbezug und nochmal ca. 25,857 Millionen Renten⁴⁵, die derzeit ausgezahlt werden. Die Höhe der Rente hängt dabei von verschiedenen Faktoren ab. Dazu gehören unter anderem die Dauer der Beitragseinzahlung, der durchschnittliche Verdienst und der Rentenfaktor.

Berechnet wird die Rente mit der sogenannten Rentenformel. Sie soll die individuellen Lebensläufe und persönlichen Leistungen berücksichtigen.

Rentenformel:

$$\text{Monatliche Rentenhöhe} = \text{Entgeltpunkte} \times \text{Zugangsfaktor} \times \text{aktueller Rentenwert} \times \text{Rentenfaktor}$$

Ausschlaggebend für die Höhe der monatlichen Rente sind die **Entgeltpunkte**. Diese werden aus dem Arbeitsentgelt der versicherten Person berechnet. Dafür wird das Entgelt jedes Jahr zum jeweiligen Durchschnittsentgelt aller Arbeitnehmenden ins Verhältnis gesetzt. Daraus ergibt sich der entsprechende Entgeltpunktwert. Das bedeutet, dass für jedes Jahr, in dem das Jahresentgelt dem durchschnittlichen Entgelt aller Arbeitnehmenden entspricht, ein Entgeltpunkt auf dem Rentenkonto gutgeschrieben wird. Liegt das Entgelt des Arbeitnehmenden über oder unter dem Durchschnittsentgelt aller Arbeitnehmenden, wird ein höherer oder niedrigerer Entgeltpunktwert gutgeschrieben.⁴⁶ Für das Jahr 2023 liegt das vorläufige

⁴³ Vgl. Köhler-Rama, Das Rentensystem verstehen (2018), S. 22.

⁴⁴ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Statistikportal.

⁴⁵ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund: Statistikportal.

⁴⁶ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Rente: so wird sie berechnet (2023), S. 4 f.

Durchschnittsentgelt bei 43.142 Euro. Für Versicherungszeiten in der DDR gelten gesonderte Regelungen.

Mit dem **Zugangsfaktor** werden Zuschläge und Abschläge berücksichtigt. Wenn die Rente bspw. vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch genommen wird, fallen Abschläge an. Wenn ein Abreitnehmender nach Erreichen der Altersgrenze weiter arbeitet und zunächst auf die Rente verzichtet, werden Zuschläge gewährt. Sind keinerlei Zu- und Abschläge zu berücksichtigen, beträgt der Faktor 1,0. Die Regelaltersgrenze liegt in Deutschland bei 67 Jahren.⁴⁷

Grundsätzlich wird das Renteneintrittsalter für langjährig Versicherte gemäß § 36 SGB VI mit Vollendung des 67. Lebensjahres erreicht. Für vor 1949 Geborene liegt die Altersgrenze gem. § 236 SGB VI bei 65 Jahren. Aufgrund der steigenden Lebenserwartung und der damit verbundenen höheren Rentenbezugszeit wird das Renteneintrittsalter für Jahrgänge ab 1949 bis 1964 schrittweise auf 67 Jahre angehoben.

Der aktuelle **Rentenwert** gibt an, welchem monatlichen Betrag ein Entgeltpunkt entspricht. Dabei wird unter dem Rentenwert West (zurzeit 36,02 Euro) und dem Rentenwert Ost (zurzeit 35,52 Euro) unterschieden. Diese sollen bis 2024 angeglichen und vereinheitlicht werden.⁴⁸ Der aktuelle Rentenwert wird jedes Jahr zum 1. Juli an die aktuellen wirtschaftlichen Bedingungen angepasst.

Zuletzt wird in der Rentenformel der **Rentenfaktor** berücksichtigt. Dadurch wird die Höhe der Rente in Bezug auf die Art von Rente bestimmt. Nimmt man die Rente wegen Erreichen der Regelaltersgrenze in Anspruch, beträgt der Faktor 1,0. Nimmt man bspw. wegen teilweiser Erwerbsminderung die Rente früher in Anspruch, beträgt der Rentenfaktor 0,5. Unterschiedliche Höhen des Faktors gibt es zusätzlich noch bei Halb- oder Vollwaisenrente, Witwenrente oder Witwerrente und Erziehungsrente.⁴⁹

⁴⁷ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Rente: so wird sie berechnet (2023), S. 6.

⁴⁸ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Rente: so wird sie berechnet (2023), S. 6 f.

⁴⁹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Rente: so wird sie berechnet (2023), S. 7.

4.1.2 Die betriebliche Altersvorsorge

Zusätzlich zur gesetzlichen Rentenversicherung gibt es als zweite Säule die Möglichkeit der betrieblichen Altersvorsorge. Die betriebliche Altersvorsorge ist eine Altersvorsorge, die von Arbeitgebenden angeboten werden kann. Hierbei können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über ihren Arbeitgebenden Geld für die Altersvorsorge sparen. Viele Tarifverträge verpflichten die Arbeitgebenden darüber hinaus, zusätzlich einen Beitrag zur Betriebsrente beizusteuern. Den Durchführungsweg der Altersvorsorge bestimmt der Arbeitgebende. Zu den verschiedenen Varianten gehört die Direktversicherung, eine Pensionskasse aber auch die Direktzusage. Die betriebliche Altersvorsorge ist in der Regel steuerlich begünstigt und kann daher für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine interessante Option sein.⁵⁰

4.1.3 Die private Altersvorsorge

Die private Altersvorsorge ist die dritte Säule des deutschen Rentensystems. Ziel ist meist, durch das Ergreifen verschiedener Maßnahmen ein zusätzliches Vermögen für das Alter anzusparen.⁵¹ Hierbei kann jeder selbstständig für das Alter vorsorgen, indem er zum Beispiel eine private Rentenversicherung abschließt, in Aktien oder Fonds investiert oder in eine Kapital-Lebensversicherung einzahlt. Diese Formen der Altersvorsorge sind in vielen Fällen ebenfalls steuerlich begünstigt. Wer sich bspw. für eine private Rentenversicherung entscheidet, erhält dafür im Alter eine zusätzliche garantierte Rente, sowie eine „Gewinnrente“. Bei dieser Gewinnrente ist die Höhe im Vorhinein jedoch schwer abzusehen, da sie vom Geschäftserfolg der Versicherung abhängig ist und von diesem bei Bedarf auch gekürzt werden kann.⁵² Der Vorteil der fondsgebundenen Varianten besteht darin, dass der Kunde selbst entscheiden kann, in welche Fonds investiert werden soll und dies auch jederzeit ändern kann. Dieser Umstand bietet ein großes Maß an Freiheit und

⁵⁰ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Betriebliche Altersvorsorge (2023), S. 6 f.

⁵¹ Vgl. Dedden, Das deutsche Rentenversicherungssystem (2007), S. 12.

⁵² Vgl. Verbraucherzentrale, Private Altersvorsorge (2022).

Flexibilität. Jedoch trägt der Kunde in diesem Fall auch das alleinige Risiko und einen eventuellen Verlust.⁵³

5 Gründe für die geschlechtsspezifische Rentenlücke

Die geschlechtsspezifische Rentenlücke ist ein weit verbreitetes Phänomen, das auf die Ungleichheit in der Verteilung von Rentenansprüchen bei Männern und Frauen zurückzuführen ist. Diese Ungleichheit hat ihre Ursachen in einer Vielzahl von Faktoren, die von der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung über die Teilzeitarbeit bis hin zu diskriminierenden Löhnen reichen kann. In diesem Kapitel sollen die Gründe für die geschlechtsspezifische Rentenlücke genauer untersucht und analysiert werden.

5.1 Geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap)

Wie bereits im Unterkapitel 3.1.1 kurz umrissen, bezeichnet der "Gender Pay Gap" die geschlechtsbedingten Verdienstunterschiede zwischen Frauen und Männern. Um die genaue Ursache der Lohnlücke herauszufinden, muss dieses Thema eingehender betrachtet werden.

Im langfristigen Vergleich ist der Gender Pay Gap zwar seit einigen Jahren rückläufig, doch nach wie vor verdienen Frauen in Deutschland weniger als ihre männlichen Kollegen. Im Schnitt haben sie im Jahr 2022 am Ende einer Arbeitsstunde rund 18 % weniger Lohn für ihre Arbeit in der Tasche. Mit 20,50 Euro die Stunde verdienen Frauen 4,31 Euro weniger als Männer, die im Durchschnitt 24,36 Euro brutto die Stunde verdienen. Dies liegt insbesondere an unterschiedlichen Erwerbsbiografien, mehr Teilzeitarbeit und daran, dass Frauen eher in Branchen mit geringeren Verdienstmöglichkeiten arbeiten. Doch auch wenn man diese Unterschiede beiseite lässt und den so bereinigten Gender Pay Gap betrachtet, also vergleichbare Tätigkeiten,

⁵³ Vgl. Verbraucherzentrale, Private Altersvorsorge (2022).

vergleichbare Qualifikationen und Erwerbsbiografien, liegt der Unterschied zu Ungunsten der Frau dennoch bei 7 %.⁵⁴

Im Bereich der geschlechtsspezifischen Lohnlücke macht Deutschland seit Jahren keine gute Figur. Im Jahr 2018 lag der unbereinigte Gender Pay Gap hierzulande bei 22 %. Damit rangierte Deutschland im europäischen Vergleich mit dem unbereinigten Gender Pay Gap auf dem vorletzten Platz. Der Europäische Durchschnitt lag bei ca. 15,7 %, wobei die Länder mit den besten Ergebnissen zwischen 3 % und 6 % lagen. Als Grund für diese weit auseinanderklaffenden Werte gibt das BMFSFJ an, dass der Gender Pay Gap in den Ländern besonders hoch sei, in denen Frauen überwiegend im Niedriglohnsektor arbeiten (weiteres dazu in Unterkapitel 5.4), während die Männer in den besser bezahlten Sektoren arbeiten.⁵⁵

Große Unterschiede gibt es auch im Vergleich zwischen Ost und West. Während der Gender Pay Gap 2019 in Westdeutschland 21 % betrug, lag er in Ostdeutschland bei nur 7 %. Der bundesweite Durchschnitt lag mit 20 % fast an der Marke des Westens.⁵⁶ Zu begründen sind diese Zahlen mit der wesentlich höheren Bevölkerungsdichte in den alten Bundesländern. Somit ist der gesamtdeutsche Trend stets durch die Entwicklung von Westdeutschland geprägt.⁵⁷

Doch wie ist der Unterschied zwischen Ost und West zu erklären? Zum einen arbeiten Frauen in Ostdeutschland häufiger in Vollzeit, zum anderen verdienen Frauen und Männer in den ostdeutschen Bundesländern im Schnitt 17 % weniger. Zusätzlich arbeiten viele Männer in niedriger bezahlten Dienstleistungsbereichen.⁵⁸ Dies führt dazu, dass die Lohnlücke zwar geringer ausfällt, dies aber weniger an einer besseren Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt liegt, sondern mehr am geringeren Erwerbseinkommen der Männer. „Dies legt nahe,

⁵⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2023).

⁵⁵ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 42.

⁵⁶ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 6.

⁵⁷ Vgl. Schrenker, Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an (2020), S.139 f.

⁵⁸ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 6.

dass die hohe Verdienstspanne bei den Gehältern der Männer eine Erklärung für den Gender Pay Gap darstellt.“⁵⁹

Obwohl Ostdeutschland mit der Vollzeitquote bei Frauen also leicht vorne liegt, trügt der Schein.

Im Übrigen gelten die erwähnten Unterschiede zwischen Ost und West auch für den öffentlichen Dienst. So fällt hier die Lohnlücke im Vergleich zur Privatwirtschaft zwar geringer aus, stagniert aber auch hier seit Jahren.⁶⁰ Festzuhalten gilt, egal ob Ost oder West, privater oder öffentlicher Sektor, Frauen sind, auch wenn der bereinigte Gender Pay Gap geringer ausfällt als der unbereinigte, in der Regel schlechter bezahlt als Männer. Die schlechtere Bezahlung wirkt sich nicht nur auf das Vermögen während des Erwerbslebens aus, sondern führt auch zu einer geschlechtsspezifischen Rentenlücke im Alter.

5.2 Frauen arbeiten seltener in Vollzeit

Mittlerweile beteiligen sich Frauen in fast genauso hohem Maße am Arbeitsmarkt wie Männer. Die Quoten der Erwerbstätigkeit gleichen sich seit Jahren kontinuierlich an. Betrachtet man aber die Arbeitsstunden als Bezugsgröße, tun sich deutliche Unterschiede auf.⁶¹

Teilzeitarbeit ist nach wie vor eine Arbeitszeitvariante, die hauptsächlich von Frauen in Anspruch genommen wird, obwohl seit 2001 in Deutschland alle Angestellten einen rechtlichen Anspruch darauf haben.⁶² Zwar wächst auch der Anteil an Männern, die das Arbeiten in Teilzeit oder als Minijob für sich in Anspruch nehmen, jedoch überwiegt die Anzahl an Frauen hier noch deutlich. Als Grund für die Reduzierung des Arbeitsstundenvolumens zeigen Frauen und Männer unterschiedliche Gründe an. Während Frauen meist die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen angeben, üben Männer häufig dann Teilzeit aus, wenn eine geeignete Vollzeitstelle

⁵⁹ Kortendiek, Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen (2021), S.284.

⁶⁰ Vgl. Boll, Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und in der Privatwirtschaft (2018), S. 530.

⁶¹ Vgl. IAB, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt (2015), S. 1.

⁶² Vgl. Althaber, Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarraagements auf Teilzeitarbeit (2020), S. 320.

gerade nicht zu finden ist. In 26 % der Fälle wird von Männern außerdem eine zu absolvierende Ausbildung oder ein Studium als Grund angegeben.⁶³

Im Kontext der Teilzeitarbeit ist zwischen zwei verschiedenen Beschäftigungsmodellen zu unterscheiden, denn Teilzeit ist nicht gleich Teilzeit. Zum einen gibt es die regulären Teilzeittätigkeiten. Zu diesen gehören Sozialversicherungspflichtige und Verbeamtete in Teilzeit. Zum anderen gibt es die geringfügige Beschäftigung und die Ein-Euro-Jobs. Geringfügig beschäftigt ist man bei einem Arbeitsentgelt von höchstens 520 Euro pro Monat und einer maximalen Arbeitszeit von 70 Tagen pro Kalenderjahr.⁶⁴ Entscheidend ist am Ende des Monats das Einkommen und der damit verbundene Aufbau von Anwartschaften auf Versicherungs- und Sozialleistungen. Bei Minijobs fehlt dieser Aufbau üblicherweise, da eine geringfügige Beschäftigung nicht zu einer Einbeziehung in das soziale Sicherungssystem führt.⁶⁵

Voll- und Teilzeitquoten 2021

unter erwerbstätigen Männern und Frauen in %

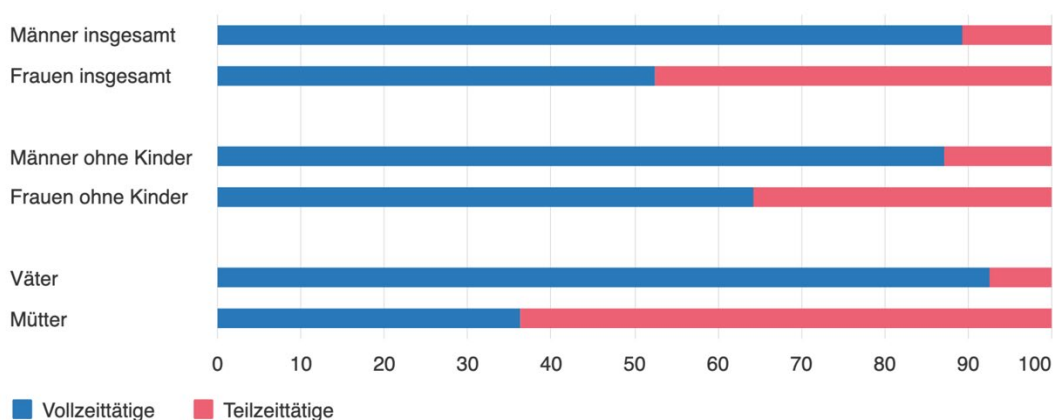


Abbildung 2: Voll- und Teilzeitquoten für 2021⁶⁶

In der vorliegenden Grafik ist zu erkennen, dass insgesamt ca. 47 % der Frauen in Teilzeit arbeiten, während die Quote bei den Männern nur ca. 11 % beträgt. Die vorliegenden Daten wurden für das Jahr 2021

⁶³ Vgl. IAB, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt (2015), S. 3.

⁶⁴ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Definition Minijob (2023).

⁶⁵ Vgl. IAB, Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit (2011), S. 1.

⁶⁶ Statistisches Bundesamt, Destatis – Voll- und Teilzeitquoten 2021 (2023).

erhoben. Auffällig ist, dass Kinder in diesem Kontext eine große Rolle zu spielen scheinen. Während Frauen ohne Kinder in ca. 64 % der Fälle eine Vollzeitstelle ausüben, sind es bei den Müttern nur noch knapp 37 %. Bei den Männern scheinen Kinder hingegen den gegenteiligen Effekt zu haben. Während kinderlose Männer in ca. 87 % der Fälle eine Vollzeitstelle bekleiden, sind es bei den Vätern sogar ca. 94 %. Zu erklären ist dieses Phänomen durch zumeist im Paarkontext getroffenen Entscheidungen über Erziehungs-, Pflege- und Hausarbeit (weiteres dazu in Unterkapitel 5.3), die im überwiegenden Maße auch heute noch von Frauen ausgeübt werden. Die Teilzeitarbeit in Deutschland gilt zwar als ein wichtiges Instrument für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ⁶⁷, trägt durch die ungleiche Verteilung zwischen Frauen und Männern jedoch im erheblichen Maße zum Gender Pension Gap bei.

Größere Anteile von Teilzeitarbeit und das Ausüben von Minijobs über längere Zeiträume begünstigt nicht nur den Gender Pay Gap, es erhöht auch zwangsweise den Gender Lifetime Earning Gap. Da dieses lebenslange Erwerbseinkommen die Grundlage für die Berechnung der Renten darstellt, führt ein geringeres Lebenserwerbseinkommen zwingend zu geringeren Renten und einer geschlechtsspezifischen Einkommenslücke zwischen Männern und Frauen. Dabei muss zusätzlich beachtet werden, dass eine Person mit Minijob noch einmal wesentlich schlechter fürs Alter aufgestellt ist als eine Person mit regulärer Teilzeit.

5.3 Rollenstereotype und der Einfluss von Care Arbeit

Wie bereits im Unterkapitel 3.1.3 kurz umrissen, sind Frauen in der Regel für einen Großteil der Sorgearbeit verantwortlich. Dies führt zu einem erheblichen Ungleichgewicht in der Verteilung von Hausarbeit und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen.

Eine Studie des Statistischen Bundesamtes hat ergeben, dass in den Jahren 2012 und 2013 Frauen in Deutschland durchschnittlich 4 Stunden und 13 Minuten pro Tag mit unbezahlter Arbeit verbrachten, während Männer lediglich 2 Stunden und 46 Minuten pro Tag dafür

⁶⁷ Vgl. Althaber, Der Einfluss der beruflichen Geschlechtersegregation und beruflicher Arbeitszeitarraagements auf Teilzeitarbeit (2020), S. 317.

aufgewendet haben. Dies bedeutet, dass Frauen fast doppelt so viel Zeit für Betreuung von Kindern, Haushaltsarbeit und Pflegeaufgaben aufwenden wie Männer. Der Gender Care Gap beträgt für das Jahr 2013 und 2014 damit rund 52,4 %.⁶⁸

Betrachtet man die in dieser Studie erhobenen Daten mit Hinblick auf das Alter der Frauen, ergeben die Zahlen für das Alter von 34 Jahren einen noch wesentlich höheren Gender Care Gap. Hier beträgt er ganze 110,6%.⁶⁹ Hauptgrund hierfür sind Entscheidungen und Veränderungen, die die Gründung einer Familie mit sich bringen, denn insbesondere die Geburt der eigenen Kinder in diesem Lebensabschnitt der Frau führen zu einem enormen Anstieg der abzuleistenden unbezahlten Sorgearbeit. Die stereotypische Aufgabenverteilung in unserer Gesellschaft wirkt sich nach wie vor in starkem Maße auf die Erwerbsverläufe von Frauen aus, denn für die Familiengründung unterbrechen Frauen weit häufiger ihre Erwerbstätigkeit als ihre Partner, um sich der unbezahlten Sorgearbeit zu widmen.

Aber auch wenn man die Stereotype beiseitelässt, ist aus familiärer Sicht die Entscheidung, dass sich die Mutter um die Kinder kümmert, oft eine rationale Entscheidung. Wie bereits unter 5.1 erläutert, verdienen Frauen im Durchschnitt weniger als Männer. Bleibt nun die Frau zuhause und übernimmt die Sorgearbeit, während der Mann weiter seiner Erwerbstätigkeit nachgeht, bedeutet das in der Regel weniger Einkommensverlust für die Familie. Der Gender Care Gap ist somit nicht nur ein Grund für den Gender Pay Gap und den Gender Pension Gap, sondern umgekehrt auch eine Folge des Gender Pay Gap.⁷⁰ Die Tatsache, dass insbesondere Mütter unbezahlte Sorgearbeit leisten und somit in der Regel eine geringere Alterssicherung erhalten, weil sie weniger Erwerbsarbeit leisten, belegen auch Zahlen des BMFSFJ. Demnach lag der Gender Pension Gap im Jahr 2007 bei verheirateten

⁶⁸ Vgl. BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020), S. 15.

⁶⁹ Vgl. BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020), S. 17.

⁷⁰ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 22.

Paaren ohne Kinder bei 48,9 %. Verheiratete Paare mit Kindern wiesen dagegen bereits einen Gender Pension Gap von über 64 % auf.⁷¹

Zu den Schattenseiten der unbezahlten Sorgearbeit gehören nicht nur geringere Versorgungsansprüche im Alter, sondern auch das fehlende gesellschaftliche Ansehen von Care-Arbeit und eine höhere gesundheitliche Belastung.

Im Normalfall ist es kaum möglich, in Vollzeit zu arbeiten und nebenher die Kinder zu versorgen oder die Eltern zu pflegen. Im derzeit herrschenden Rentensystem ist die Anstellung in Vollzeit jedoch der hauptausschlaggebende Punkt, wenn es um die Höhe der späteren Rentenzahlungen geht. Dies gilt nicht nur für die Säule der gesetzlichen Rentenversicherung, sondern auch für die betriebliche und die private Vorsorge.

Vergleicht man die Erwerbsarbeit mit der unbezahlten Sorgearbeit, hat erstere in unserer Gesellschaft außerdem einen wesentlich höheren gesellschaftlichen Stellenwert als die Sorgearbeit, denn sie stellt die Lebensgrundlage fast aller erwachsenen Menschen dar.⁷² Aber auch die unbezahlte Sorgearbeit ist, auch wenn ihr häufig nicht genügend Beachtung von der Gesellschaft geschenkt wird, elementar für die Gemeinschaft. „Ohne die lebensnotwendigen Tätigkeiten der Sorgearbeit wäre gesellschaftliches Leben und wirtschaftliches Wachstum nicht möglich.“⁷³ Hinter den meisten Männern, die einem Vollzeitjob nachgehen um ihre Familie versorgen zu können, steht eine Frau, die zugunsten von Mann und Kindern einer geringeren Erwerbstätigkeit nachgeht und zuhause alles am Laufen hält. Zusätzlich arbeiten zahlreiche Frauen in Deutschland im Ehrenamt. Sie unterstützen die Tafeln, engagieren sich im Tierschutz und vieles mehr.

Darüber hinaus kann der Gender Care Gap auch Auswirkungen auf die Gesundheit von Frauen haben. Die zusätzliche Belastung durch unbezahlte Arbeit kann zu Stress, Erschöpfung und anderen gesundheitlichen Problemen führen. Frauen, die für die Pflege von

⁷¹ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 20.

⁷² Vgl. BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020), S. 41.

⁷³ BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020), S. 5 f.

kranken oder älteren Familienmitgliedern verantwortlich sind, können auch mit emotionalen Belastungen konfrontiert sein, die zu Depressionen und anderen psychischen Problemen führen.

Die vorliegenden Zahlen zeigen somit, dass der Gender Care Gap ein sehr reales Problem ist, denn Frauen müssen oft zusätzliche Verantwortung für Hausarbeit und Pflege übernehmen, was sich negativ auf ihre Erwerbstätigkeit und ihr Einkommen auswirken kann. Ein niedrigeres Lebenserwerbseinkommen und damit eine schlechtere Absicherung im Alter sind für Frauen somit wesentlich wahrscheinlicher als für Männer.

5.4 Horizontale und vertikale Geschlechtersegregation

In Deutschland haben Frauen, auf das gesamte Leben gerechnet, ein geringeres Bildungsniveau als Männer. Dieses Phänomen ist nicht nur in Deutschland, sondern auch in vielen anderen Ländern der Welt zu beobachten. Die Ursachen für diese Ungleichheit sind vielfältig und können sowohl individuelle als auch gesellschaftliche Gründe haben.

In Deutschland ist das Bildungssystem in drei Stufen unterteilt: Grundschule, Sekundarschule und Hochschule. Obwohl der Zugang zu Bildung für alle in Deutschland gewährleistet ist, gibt es eine erhebliche Diskrepanz zwischen den Geschlechtern. Diese fällt mittlerweile zu Ungunsten der Männer aus. Laut dem Statistischen Bundesamt haben Frauen im Alter von 25 bis 44 Jahren in Deutschland im Jahr 2020 im Durchschnitt einen höheren Bildungsabschluss als Männer. So haben 53% der Frauen eine Fachhochschul-oder Hochschulreife. Die Männer erreichen im Vergleich dazu einen Wert von 49%. Einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss haben 30% der Frauen vorzuweisen. Die Männer haben in 28 % der Fälle einen Realschul- oder gleichwertigen Abschluss.⁷⁴ Auch im Bereich der Hochschulbildung haben Frauen aufgeholt. Im Jahr 2021 stieg der Anteil von Studentinnen an deutschen Hochschulen auf 52,4 %. Damit studieren aktuell mehr Frauen als Männer in Deutschland. Auch bei den Studienabschlüssen haben die Frauen mittlerweile knapp die Nase vorne. So lag der Anteil

⁷⁴ Vgl. Bund-Länder DEMOGRAFIE PORTAL, Allgemeiner Schulabschluss (2020).

an Frauen, die ihr Studium erfolgreich abschließen konnten, bei 52,9 % gemessen an der Gesamtzahl der Abschlüsse.⁷⁵ Mädchen schneiden somit im Vergleich zu den Jungs im Schulsystem besser ab. Sie erwerben in mehr Fällen das Abitur und verlassen die Schulen seltener ohne Abschluss. Und trotzdem haben sie geringere Chancen, im Leben die erworbenen Qualifikationen am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt einzusetzen.⁷⁶

Das Bildungsniveau ist ein wichtiger Faktor für die individuelle Entwicklung und den Erfolg im Berufsleben. Eine höhere Bildung ermöglicht den Zugang zu besseren Arbeitsplätzen und höheren Gehältern. Darüber hinaus trägt sie zur persönlichen Entwicklung bei und ermöglicht eine aktivere Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

Doch warum schneiden Frauen trotz höherer Bildungsabschlüsse im Vergleich zu Männern im weiteren Verlauf des Lebens schlechter ab, was das Gehalt und die Position im Beruf angeht?

Zu betrachten sind hier vor allem die horizontale und die vertikale Geschlechtersegregation. Erstere beschreibt das Phänomen, dass sich Frauen und Männer auf unterschiedliche Branchen aufteilen. Dies bringt mit sich, dass es so genannte Frauen- und Männerberufe gibt. Sie zeichnen sich dadurch aus, dass sie einen Anteil von mindestens 70 % des jeweiligen Geschlechts aufweisen. Diese Geschlechtersegregation tritt jedoch nicht erst bei der endgültigen Berufswahl auf, sondern zeigt sich bereits bei der Belegung von Studienfächern. So lag der Anteil von Frauen, die Ingenieurwissenschaften studieren im Zeitraum der Jahre 2000/01 bis 2018/19 bei knapp 22,8 %, während er bei den Männern bei 77,2 % lag. Beim Sport lag der Anteil der Männer bei 64,3 %, während er bei den Frauen 35,7 % betrug. Anders sieht es bei der Humanmedizin und den Gesundheitswissenschaften aus. Hier lag der Anteil von Studentinnen bei 66,8%, während der der Studenten lediglich bei 33.2% lag.⁷⁷

⁷⁵ Vgl. Statista, Frauenanteil an Hochschulen in Deutschland 2021 (2023).

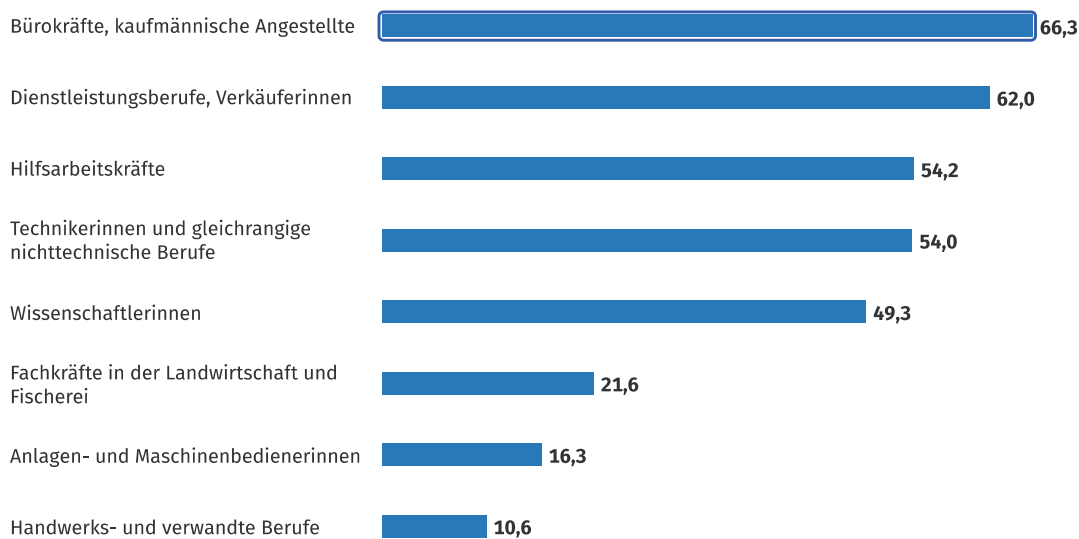
⁷⁶ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 18.

⁷⁷ Vgl. Kortendiek, Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen (2021), S. 94.

Betrachtet man die Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufsgruppen im Jahr 2021, fällt auf, dass Frauen überwiegend Berufe im kaufmännischen Bereich (ca. 66 %) oder in der Dienstleistung (ca. 62 %) wählen. Typische, durch Stereotype geprägte Männerberufe wie das Handwerk wurden von Frauen 2021 nur zu 10,6 % ausgeführt. Ähnlich sieht es mit 16,3 % für Anlagen- und Maschinenbedienerinnen aus.

Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen 2021

Anteil in %



Quelle: Arbeitskräfteerhebung

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023

Abbildung 3: Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Beruf 2021⁷⁸

Die von Frauen bevorzugt gewählten Berufe sind dabei typischerweise schlechter bezahlt als die von Männern gewählten⁷⁹ und bieten darüber hinaus weniger Karriere-chancen.

Das Statistische Bundesamt gab bspw. an, dass im Jahr 2014 vor allem Frauen von Niedriglöhnen betroffen waren. So lag der Anteil an Niedriglohnbeziehenden von allen Arbeitnehmerinnen mit 27 %

⁷⁸ Statistisches Bundesamt, Destatis – Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Beruf 2021 (2023).

⁷⁹ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 16.

wesentlich höher als der entsprechende Anteil der Männer. Dieser lag bei 16 %.⁸⁰

Eine mögliche Ursache für Diskrepanz in der Wahl des Berufs könnte in den traditionellen Rollenbildern und Stereotypen liegen, die Mädchen und Jungen bereits im frühen Kindesalter vermittelt werden. Diese bekannten Geschlechterstereotype haben häufig eine große Wirkung auf die Berufswahl. Vorurteile, Männer könnten besser in technischen oder handwerklichen Berufen arbeiten, während Mädchen mehr Talent für erzieherische oder pflegerische Tätigkeiten besitzen,⁸¹ wirken sich schon früh auf die Entwicklung von Mädchen und Jungen aus. Zusätzlich werden Mädchen oft als weniger leistungsstark in mathematischen und naturwissenschaftlichen Fächern angesehen, während Jungen eher in diesen Fächern gefördert werden. Dies kann zu einer geringeren Selbstwirksamkeitserwartung bei Mädchen führen und dazu beitragen, dass sie weniger Interesse an diesen Fächern haben. Die Berufswahl junger Frauen beschränkt sich oft auf ein sehr begrenztes Spektrum an möglichen Berufen.⁸² Darüber hinaus kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein Faktor sein, der die Berufswahl von Frauen beeinflusst. Frauen sind wie unter 5.3 bereits ausführlich erläutert immer noch oft für die Betreuung der Kinder und den Haushalt zuständig und haben dadurch weniger Zeit für ihre Bildung und Karriere. Dafür sprechen die Ergebnisse eines Berichts des BMFSFJ aus dem Jahr 2015. Demnach gibt jede achte Frau im Studium und jede fünfte Frau in der schulischen Berufsausbildung an, ihre Berufswahl vor dem Hintergrund einer Familiengründung zu treffen.⁸³

Die vertikale Segregation bezeichnet die Tatsache, dass Frauen und Männer in Betrieben verschiedene Positionen einnehmen. Männer arbeiten dabei auf der Hierarchieebene häufig höher als Frauen. Das bedeutet, dass Frauen seltener in Führungspositionen zu finden sind.⁸⁴ Die Verteilung der vertikalen Segregation zeigt, dass Frauen im

⁸⁰ Statistisches Bundesamt, Destatis – Verdienste auf einen Blick (2017), S. 8.

⁸¹ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 15.

⁸² Vgl. BMFSFJ, Transparenz für mehr Entgeltgleichheit (2015), S. 41.

⁸³ Vgl. BMFSFJ, Transparenz für mehr Entgeltgleichheit (2015), S. 48.

⁸⁴ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 15.

Hinblick auf Führungspositionen nachstehen. So ermittelte das Statistische Bundesamt, dass im Jahr 2014 etwa 13 % der Männer in einer leitenden Funktion tätig waren. Bei den herausgehobenen Fachkräften waren es rund 22 %. Frauen hingegen waren nur zu 7 % in leitenden Stellungen tätig und lediglich in 18 % der Fälle eine herausgehobene Fachkraft.⁸⁵ Und selbst in den Fällen, in denen Frauen Führungspositionen übernahmen, erhielten sie rund 12 % weniger Gehalt als ihre männlichen Kollegen.⁸⁶

Betrachtet man die Zahlen aus Sicht der Führungskräfte, zeigen sie auf, dass im Jahr 2021 mit 29,2 % nur knapp jede dritte Führungskraft weiblich war.⁸⁷

5.5 Der Lebenserwerbserlauf als Bilanz eines Lebens

Fasst man die bisher erläuterten Gründe des Kapitel 5 zusammen, lässt sich als Ergebnis sagen, dass geringe Altersversorgungsansprüche von Frauen und der damit einhergehende Gender Pension Gap mit dem Verdienst, der sich über ein Leben aufsummiert (Gender Earning Gap), zusammenhängt. Bei Frauen ist dieser lebenslange Verdienst im Schnitt geringer als der von Männern. Die Gründe für den geringeren Verdienst lassen sich insbesondere im Gender Pay Gap, in geringerer Erwerbstätigkeit, im Gender Care Gap, und in der horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregation finden. Betrachtet man das „Standardleben“ einer Frau, kommt ihr Lebenserwerbsverlauf während der gesamten Lebensspanne mit jedem dieser Gründe zumindest kurzzeitig in Berührung. Die Unterschiede im Erwerbsverlauf ergeben sich vor allem an den Knotenpunkten der Berufswahl, des Berufseinstiegs, während der Berufstätigkeit und beim Übergang in die Nacherwerbsphase.⁸⁸

Zu Beginn eines Lebens spielen die geschlechtsspezifischen Unterschiede zwar eine geringe Rolle, führen jedoch zuerst einmal zu gleichen Startbedingungen für Mädchen und Jungen. Betrachtet man

⁸⁵ Vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis – Verdienste auf einen Blick (2017), S. 26.

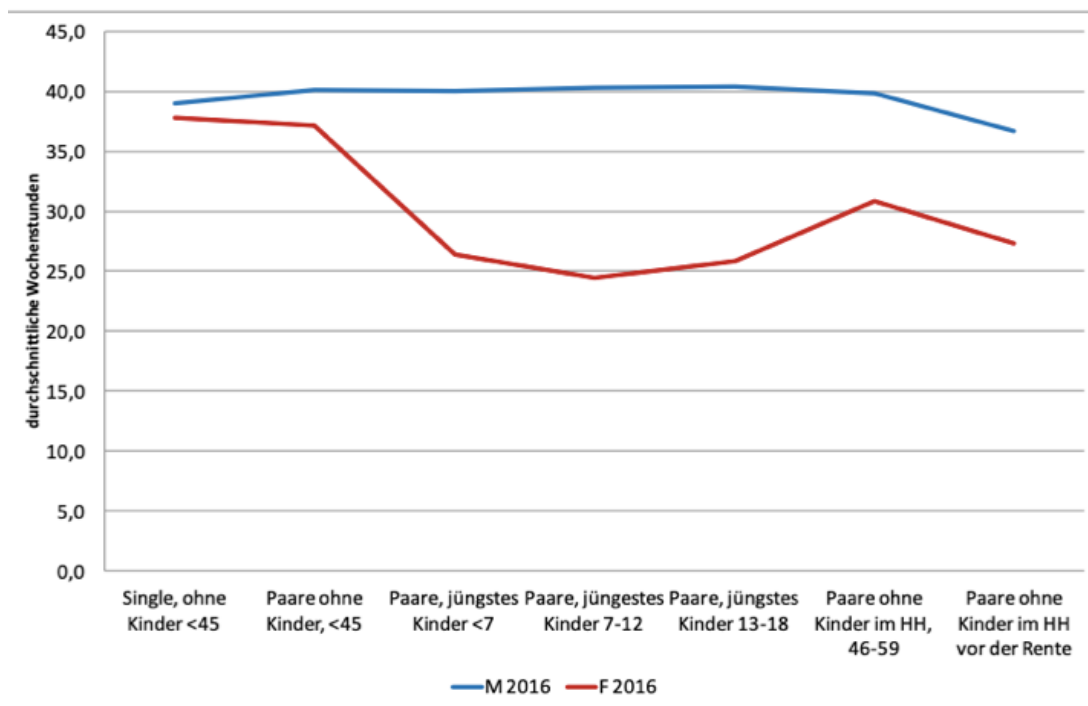
⁸⁶ Vgl. HBS, Frauen im Beruf schlechter bezahlt (2011), S. 2.

⁸⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis – Frauen in Führungspositionen.

⁸⁸ Vgl. BMFSFJ (2023), Neue Wege – Gleiche Chancen, S. 109.

die Bildungsabschlüsse haben die Mädchen sogar knapp die Nase vorne. Ab dem 18 Lebensjahr weisen die Lebensläufe von Frauen und Männern immer größer werdende Unterschiede auf. Dies beginnt schon bei der Berufswahl. Aufgrund der horizontalen Geschlechtersegregation wählen Frauen häufiger Berufe in weniger gut bezahlten Branchen. Damit erhalten Frauen im Schnitt bereits zu Beginn ihrer Erwerbstätigkeit ein geringeres Gehalt, obwohl das Stundenvolumen nahezu gleich mit dem der Männer ist. Diese bestehende Lohnlücke zwischen den Geschlechtern steigt mit zunehmendem Lebensalter weiter an.⁸⁹

Folgender beispielhafter Erwerbsverlauf von Frauen ist mit den Daten von 2016 ermittelt worden:



normalerweise geleistete Stunden pro Woche, abhängig Beschäftigte

Abbildung 4: Arbeitszeiten von Frauen und Männern in verschiedenen Lebensphasen⁹⁰

Sind Frauen in der Lebensphase angekommen, dass sie einen Lebenspartner oder eine Lebenspartnerin gefunden haben und an

⁸⁹ Schrenker, Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an (2020), S. 138.

⁹⁰ Kümmerling, Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten (2018) auf Basis von Scientific use files des Labour Force Survey (2016).

Nachwuchs denken, reduzieren sie bereits im Schnitt ihre Stunden. Mütter mit Kindern unter 7 Jahren weisen durchschnittlich 26 Wochenarbeitsstunden auf. Dies liegt insbesondere an der zu leistenden Care-Arbeit, die eine Familie und die Erziehung von Kindern mit sich bringt, und zum anderen an veralteten Rollenstereotypen, die diese Aufgaben in den meisten Fällen immer noch der Frau zuschreiben.

Bis die Kinder das 18. Lebensjahr erreicht haben und womöglich ausziehen, bleiben die Wochenarbeitsstunden von Frauen konstant auf einem geringeren Niveau und werden meist in Minijobs oder Teilzeit ausgeführt. Das bekräftigen auch Zahlen des Gender Pay Gap. Die Lohnlücke in Deutschland lag laut Berechnungen auf Basis der Verdienststrukturerhebung von 2014 zwischen den Geschlechtern bei den 25- bis 30- Jährigen bei etwa neun Prozent, danach stieg sie kontinuierlich bis zum Alter von 49 Jahren auf 28 % an.⁹¹ Frauen in einer Partnerschaft mit Kindern zwischen 7 und 12 Jahre arbeiten durchschnittlich 24 Wochenstunden und Frauen in einer Partnerschaft mit Kindern zwischen 13 und 18 Jahren durchschnittlich 26 Wochenarbeitsstunden. Der Durchschnittswert bei Männern liegt über diese Zeiträume konstant bei etwa 40 Stunden die Woche.

Erst ab dem Zeitpunkt, in dem auch das jüngste Kind volljährig geworden ist, steigen die Wochenarbeitsstunden von Frauen wieder an. Sie liegen mit durchschnittlich 31 Wochenarbeitsstunden aber dennoch deutlich unter dem Wert der Männer. Dies liegt zum einen an der auch in diesem Stadium anfallenden Care-Arbeit im Hinblick auf die Versorgung von älteren Personen, zum anderen an dem Umstand, dass Frauen in den Zeiten von geringerer Erwerbstätigkeit nur wenig Aufstiegschancen hatten (vertikale Geschlechtersegregation) und somit zu diesem Zeitpunkt wesentlich geringere Gehälter aufweisen als ihre männlichen Partner (Gender Pay Gap). Schlussendlich führt ein solcher exemplarischer Lebenserwerbsverlauf zu eklatanten Unterschieden in der Altersversorgung von Frauen und Männern, denn nicht nur die gesetzliche Altersvorsorge fällt geringer aus, sondern auch die betriebliche oder private Altersvorsorge.

⁹¹ Schrenker, Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an (2020), S. 139.

6 Lösungsansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke

„Die Ursachen des Gender Pension Gap liegen einerseits im Arbeitsmarkt und andererseits im Rentensystem.“⁹² Gemeinsam haben sie jedoch, dass sie sich zu einem nachteiligen Lebenserwerbsverlauf summieren und damit zu erheblichen Unterschieden in den Lebenserwerbseinkommen und damit der Rente von Frauen und Männern führen. Wie viel Frauen und Männer im Laufe ihres Lebens verdienen hängt von verschiedenen Faktoren ab. Es kommt darauf an, welchen Beruf sie gewählt haben, wie lange sie ihre Erwerbstätigkeit für bspw. die Pflege eines Angehörigen unterbrochen haben oder ob in Teilzeit oder Vollzeit gearbeitet wurde. Außerdem fließen Aspekte wie die Möglichkeit auf Erlangung einer Führungsposition ein oder ob Frauen und Männer auf Vorurteile oder strukturelle Hemmnisse treffen. Deshalb gilt es, die Maßnahmen für mehr Entgeltgleichheit für einen tatsächlichen Wandel genau auf die Ursachen abzustimmen und den gesamten Lebensverlauf der Bevölkerung in den Blick zu nehmen.⁹³ In vorliegendem Kapitel gliedern sich die Maßnahmen in gesetzliche und nichtgesetzliche Maßnahmen.

6.1 Gesetzliche Maßnahmen

Um dem Gender Pension Gap entgegenzuwirken, gibt es eine Vielzahl von Maßnahmen. Diese können sowohl gesetzlicher, als auch nichtgesetzlicher Natur sein. Im folgenden Unterkapitel soll eine Auswahl gesetzlicher Maßnahmen näher beleuchtet werden, die sich auf die Förderung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und auf die Unterstützung bei Erziehungsaufgaben beziehen. Dafür müsste in der Gesellschaft ein Bewusstsein für die Problematik geschaffen werden.

⁹² BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020), S. 12.

⁹³ BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 59.

6.1.1 Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt

Um die Entgeltungleichheit und damit den Gender Pension Gap zu überwinden, müssen Frauen aktiv im Arbeitsmarkt unterstützt werden. Dafür gilt es, mehr Frauen das Ausüben von Führungspositionen zu ermöglichen und einen umfassenden Einstellungswandel zu unterstützen. Außerdem gilt es, gleichen Lohn für gleiche Arbeit bei Frauen und Männern durchzusetzen und Geschlechterdiskriminierung zu vermeiden. Dazu beitragen können die Ausweitung von Tarifverträgen, die Erhöhung und Durchsetzung des Mindestlohns sowie das Entgelttransparenzgesetz. Zusätzlich haben Politik, Gesellschaft und Unternehmen die Aufgabe, frauendominierte Berufe aufzuwerten. Dazu gehört nicht nur eine bessere Bezahlung, sondern auch eine Verbesserung des Ansehens für diese Berufsgruppen.

6.1.1.1 Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen

Um das Lebenserwerbseinkommen von Frauen an das der Männer anzugleichen, müssten die Geschlechter zumindest annähernd ähnliche Erwerbsverläufe vorweisen können. Dafür ist es nötig, die Quote an Frauen in der Führungsetage zu erhöhen, denn zurzeit sind Frauen in den Aufsichtsräten und Vorständen noch unterrepräsentiert.⁹⁴

Um den Anstieg des Frauenanteils zu erhöhen, hat die Bundesregierung im Jahr 2015 das „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst“, auch bezeichnet als Führungspositionengesetz, verabschiedet. Demnach müssen ab dem 1. Januar 2016 alle mitbestimmungspflichtigen und börsennotierten Unternehmen eine Quote von 30 % in ihren Aufsichtsräten erfüllen, solange es sich um Neubesetzungen handelt. Die gesetzte Quote gilt nicht für Aufsichtsräte oder Vorstände. Alle übrigen privatwirtschaftlichen Unternehmen in Deutschland müssen sich ein eigens gestecktes Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils in der Führungsetage setzen. Die Quote darf dabei jedoch nicht unter den aktuellen Frauenanteil sinken. Für Gremien, in die der

⁹⁴ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 53.

Bund Mitglieder wählt oder entsendet gilt ebenfalls die Quote von 30 %.⁹⁵

Seit August 2021 gelten laut dem Zweiten Führungspositionen-Gesetz weitreichendere Regelungen. Für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen gilt künftig die Regelung: Besteht der Vorstand aus mehr als 3 Personen, muss mindestens eine Frau in den Vorstand berufen werden. Darüber hinaus wurden Schlupflöcher im Gesetz geschlossen. Im Vorgänger-Gesetz wurden Unternehmen, die nicht unter die 30 % Grenze fielen, dazu verpflichtet, eigene Zielvorgaben zu setzen. Das bedeutete in vielen Unternehmen jedoch 0 % Frauenanteil. Seit 2021 müssen Unternehmen mit dieser Zielvorgabe eine Begründung vorlegen, da im Handelsbilanzrecht eine dementsprechende Berichtspflicht verankert wurde.⁹⁶ In einem jährlichen Monitoring berichtet die Bundesregierung seit dessen Einführung über die Fortschritte, die durch das Führungspositionengesetz erzielt werden.

6.1.1.2 Entgelttransparenzgesetz

Gerade in der jungen Generation ist der Wunsch nach Transparenz und Vergleichbarkeit der Gehälter stärker ausgeprägt.⁹⁷

Trotz hoher Partizipation am Arbeitsmarkt haben Frauen häufig signifikante Nachteile bei Vollzeitstellen. Bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit wie ihre männlichen Kollegen werden Frauen durchschnittlich strukturell und diskriminierend schlechter bezahlt.⁹⁸ Um diesem Umstand entgegenzuwirken, ist am 6. Juli 2017 das Entgelttransparenzgesetz in Kraft getreten. Damit haben Beschäftigte seither einen Anspruch auf Information über ihr Gehalt und das Gehalt einer Vergleichsgruppe.⁹⁹

⁹⁵ Vgl. Landeszentrale für politische Bildung BW, Mehr Frauen in die Chefetage (2021).

⁹⁶ Vgl. Landeszentrale für politische Bildung BW, Mehr Frauen in die Chefetage (2021).

⁹⁷ Vgl. BMFSFJ, Transparenz für mehr Entgeltgleichheit (2015), S.81.

⁹⁸ Vgl. BMFSFJ, Transparenz für mehr Entgeltgleichheit (2015), S. 25.

⁹⁹ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 60.

Außerdem wird im Gesetz folgendes geregelt:

- Das Gebot der Entgeltgleichheit.
Das bedeutet, dass Frauen und Männer bei gleicher und gleichwertiger Arbeit gleich bezahlt werden müssen.
- Die Aufforderung an private Arbeitgebende.
Diese sollen bei mehr als 500 Beschäftigten ihre Entgeltstrukturen überprüfen.
- Der individuelle Anspruch auf Auskunft.
Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten haben fortan das Recht auf individuelle Auskunft.
- Die Berichtspflicht für Arbeitgebende.
Arbeitgebende mit mehr als 500 Beschäftigten sind verpflichtet, zum Stand der Gleichstellung und der Entgeltgleichheit Bericht zu erstatten.¹⁰⁰

Die Maßnahmen sollen Vertrauen schaffen und zeigen, dass sich Unternehmen für gleiche Einkommenschancen einsetzen.

Im Zuge der Debatte um die Entgelttransparenz hat das Bundesarbeitsgericht am 16. Februar 2023 zusätzlich ein wichtiges Grundsatzurteil gefällt. Es entschied, dass alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber vom Prinzip „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ nicht abweichen dürfen. Mitarbeiterinnen, die genauso qualifiziert sind wie ihre männlichen Kollegen, müssen auch ein höheres Gehalt erhalten, wenn die männlichen Kollegen höhere Gehaltsanforderungen stellen.¹⁰¹

6.1.1.3 Aufwertung frauendominierter Berufe

Darüber hinaus müssten frauendominierte Berufe systematisch aufgewertet werden. Dies gilt nach Meinung der Fachleute insbesondere für den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitssektor.¹⁰² Dies unterstützen auch neue Studien, in denen die Bevölkerung fordert,

¹⁰⁰ Vgl. BMFSFJ, Das Entgelttransparenzgesetz (2017), S. 5.

¹⁰¹ Vgl. BPW, Equal Pay Day 2023 – Pressemitteilung vom 07. März 2023, S. 2.

¹⁰² Vgl. HBS, Frauen im Beruf schlechter bezahlt (2011), S. 2.

dass Berufe in diesen Bildungs- und sozialen Bereichen ähnlich wie die wirtschaftsnahen Berufe bezahlt werden müssen.¹⁰³

Für eine Aufwertung soll unter anderem das Gesetz für bessere Löhne in der Pflege (Pflegeverbesserungsgesetz) sorgen. Dieses ist am 29. November 2019 in Kraft getreten und soll die Handlungsfähigkeit der Pflegekommission stärken, die unter anderem für die unterschiedlichen Mindestentgeltsätze in der Pflege zuständig ist.¹⁰⁴ Des weiteren gibt sie Empfehlungen zu Mindestarbeitsbedingungen ab, die anschließend vom BMAS übernommen werden können. Im Jahr 2020 hat die Pflegekommission bspw. Mindestlöhne für Pflegefachkräfte sowie Pflegehilfskräfte festgelegt.¹⁰⁵ Davon profitieren etwa 1,2 Millionen Beschäftigte. Ab dem 1. April 2022 gilt für alle Pflegehilfskräfte der Mindestlohn von 12,55 Euro.¹⁰⁶ Damit liegt er um 0,55 Euro höher als der gesetzliche Mindestlohn. Für Pflegefachkräfte gilt seitdem ein Mindestlohn von 15,40 Euro pro Stunde. Darüber hinaus haben Pflegefachkräfte über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinaus einen Anspruch auf weitere 6 Tage Urlaub für die Jahre 2021 und 2022.¹⁰⁷

6.1.2 Unterstützung von Erziehenden

Abgesehen vom direkten Arbeitsmarkt gibt es noch weitere Maßnahmen, die zur Bekämpfung des Gender Pension Gap beitragen können. Wie bereits ausführlich erläutert, unterbrechen Frauen ihre Erwerbsbiografie häufiger und länger, um sich um Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu kümmern. Auch die unbezahlte Care-Arbeit wird heute noch überwiegend von Frauen ausgeführt. Dieser Umstand führt im Ergebnis zu einem Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern, welches zu weniger Rentenbeiträgen und damit zu einer niedrigeren Rente im Alter führt. Dazu kommt, dass durch

¹⁰³ Vgl. BMFSFJ, Transparenz für mehr Entgeltgleichheit (2015), S. 84.

¹⁰⁴ Vgl. BMG, Entlohnung in der Pflege (2021).

¹⁰⁵ Der Unterschied von Pflegefachkräften und Pflegehilfskräften liegt in der Länge der Ausbildung. Die Ausbildung zur Pflegehilfskraft hat eine Dauer von einem Jahr. Als Pflegefachkraft benötigt man eine dreijährige Ausbildung.

¹⁰⁶ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 56.

¹⁰⁷ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 56.

Unterbrechungszeiten von Erwerbstätigen ein erheblicher Teil von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt fehlt. Dies hat nicht nur die Wirtschaft, sondern auch die Politik erkannt. Um dem entgegenzuwirken, werden immer wieder Versuche unternommen insbesondere Eltern weitreichend zu unterstützen.

6.1.2.1 Elterngeld und Elternzeit

Elterngeld

Um Eltern dabei zu unterstützen, ihre Kinder zu erziehen und zu betreuen, hat die Bundesregierung das sogenannte Elterngeld beschlossen. Diese Regelung soll einen Ausgleich für Erwerbseinkommenseinbußen während der Erziehung der Kinder darstellen und gilt für alle Eltern, deren Kinder nach dem 1. September 2021 zur Welt gekommen sind. Für Eltern mit Kindern, die vor diesem Stichtag zur Welt kamen, gelten zum Teil andere Regelungen. Das Elterngeld hilft so, die finanzielle Lebensgrundlage der Familie abzusichern.¹⁰⁸ Um möglichst flexibel zu bleiben, gliedert sich das Elterngeld derzeit in drei verschiedene Varianten. Zum einen gibt es das sogenannte Basiselterngeld, sowie das Elterngeld Plus, zum anderen gibt es zusätzlich den Partnerschaftsbonus. Diese Varianten können in verschiedener Weise miteinander kombiniert werden.

Das Basiselterngeld kann, wenn es beide Partner in Anspruch nehmen möchten, unter bestimmten Voraussetzungen für bis zu 14 Lebensmonate des Kindes ausgezahlt werden. Nimmt nur ein Partner das Basiselterngeld in Anspruch, kann er es höchstens für 12 Monate beantragen. Alleinerziehende haben die Möglichkeit die vollen 14 Monate in Anspruch zu nehmen. Dafür müssen tatsächliche Einkommenseinbußen vorliegen. Dabei können sich die Partner die 14 Monate nach ihren Vorstellungen aufteilen. Pro Elternteil müssen jedoch mindestens 2 Monate und können maximal 12 Monate beantragt werden.¹⁰⁹

Darüber hinaus besteht für Eltern die Möglichkeit Elterngeld Plus doppelt so lange zu erhalten wie das Basiselterngeld. Dafür ist dieses

¹⁰⁸ Vgl. BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit (2022), S. 9.

¹⁰⁹ Vgl. BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit (2022), S. 18 ff.

dann jedoch nur die Hälfte des Betrages, welchen die Eltern beim Basiselterngeld erhalten würden. Diese Möglichkeit wurde geschaffen, um die Bezugszeiten entweder zu verlängern oder um auf längere Zeit neben dem Elterngeld Plus eine Teilzeitbeschäftigung nach der Geburt eines Kindes ausüben zu können.

Zuletzt bietet das Recht in Deutschland allen Eltern, die sich die familiären und beruflichen Aufgaben partnerschaftlich teilen möchten, die Möglichkeit, mit dem Partnerschaftsbonus jeweils bis zu vier weitere Monate Elterngeld Plus zu erhalten. Voraussetzung hierfür ist, dass es für mindestens zwei aber höchstens vier direkt aufeinanderfolgende Monate beantragt wird und in dieser Zeit beide Elternteile für mindestens 24 aber höchstens 32 Wochenstunden in Teilzeit arbeiten. Auch hier gelten für Alleinerziehende abweichende Regelungen.¹¹⁰

Mit diesen Regelungen möchte die Politik Eltern unterstützen, sich einerseits die benötigte Zeit zu nehmen, um sich auf ihren Nachwuchs konzentrieren zu können, zum anderen sollen Anreize geschaffen werden, früher wieder in das Erwerbsleben einzusteigen und somit zumindest in Teilzeit für ein höheres Lebenserwerbseinkommen zu sorgen. In welcher Höhe das Basiselterngeld, das Elterngeld Plus oder der Partnerschaftsbonus monatlich ausbezahlt wird, ist von einigen Faktoren abhängig. Unter anderem zählt bei den Berechnungen der vorherige Verdienst und die Anzahl der Kinder. Üblicherweise beträgt das Basiselterngeld eine Höhe von 300 Euro bis 1.800 Euro im Monat.¹¹¹ Beim Elterngeld Plus und beim Partnerschaftsbonus dementsprechend die Hälfte.

Elternzeit:

Die Elternzeit ist als Auszeit vom Berufsleben gedacht und soll es Eltern ermöglichen, ihre Kinder für jeweils bis zu drei Jahre selbst zu betreuen. Folgende Erläuterungen gelten für alle Eltern, deren Kinder nach dem 1. September 2021 zur Welt kommen oder gekommen sind.

Das Arbeitsverhältnis ruht während der gesamten Elternzeit lediglich und bleibt somit bestehen. Das bedeutet aber auch, dass der Erziehende

¹¹⁰ Vgl. BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit (2022), S. 21-24.

¹¹¹ Vgl. BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit (2022), S. 33.

in dieser Zeit keinen Anspruch auf Entgelt hat. Mit dem Ablauf der Elternzeit hat der Arbeitnehmende Anspruch auf die Rückkehr zu seiner früheren Arbeitszeit.¹¹² Möchte das Elternteil während der Inanspruchnahme der Elternzeit weiter arbeiten, ist dies möglich. In Deutschland hat jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin Anspruch auf Elternzeit. Dabei ist die Elternzeit an einige Voraussetzungen geknüpft. Das Elternteil, das diese beantragen möchte, muss das Kind oder die Kinder tatsächlich selbst betreuen und erziehen, außerdem muss es mit dem zu erziehenden Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben und ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin sein. Als Arbeitnehmende zählen vorliegend nicht nur Vollzeiterwerbstätige sondern auch Personen in Teilzeit, auf Minijob-Basis oder in Ausbildung oder Umschulung.¹¹³

Pro Kind dürfen die Eltern bis zu drei Jahre Elternzeit nehmen. Die Zeit kann dabei an einem Stück oder blockweise genommen werden. Möchten die Eltern über das dritte Lebensjahr des Kindes hinaus Elternzeit nehmen, ist dies unter strengeren Regeln möglich, jedoch nur bis maximal zum 8. Geburtstag des Kindes. Obwohl durch die Elternzeit kein Anspruch auf Entgeltausgleich o. Ä. besteht, kann ihre Beantragung durchaus sinnvoll sein. Die Vorteile der Elternzeit liegen zum einen in einem besonderen Kündigungsschutz und einem besonderen Recht auf Teilzeitarbeit, unter bestimmten Voraussetzungen aber auch in einem weiteren Verbleib in der Krankenversicherung. Bei Bedarf kann während der Elternzeit auch weiterhin Sozialhilfe bezogen werden.¹¹⁴ Somit zielt die Elternzeit vor allem darauf ab, den Arbeitnehmende gegenüber seinem Arbeitgebenden auch für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit zu schützen und einen weiteren Anspruch auf Krankenversicherung zu garantieren.

Das Elterngeld und die Elternzeit können für den gleichen Zeitraum beantragt werden, es handelt sich dabei jedoch um keine Verpflichtung. Die Anspruchsgrundlagen und Voraussetzungen sind im Bundeselterngeld- und im Elternzeitgesetz (BEEG) geregelt.

¹¹² Vgl. BMFSFJ, Elternzeit.

¹¹³ Vgl. BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit (2022), S. 92 f.

¹¹⁴ Vgl. BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit (2022), S. 95-114.

6.1.2.2 Das Recht auf einen Betreuungsplatz

Seit dem 1. August 2013 besteht für jedes Kind zwischen dem vollendeten ersten Lebensjahr und dem vollendeten dritten Lebensjahr gem. § 24 SGB VIII ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz.¹¹⁵ Den Anspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem dritten Lebensjahr gibt es in Deutschland bereits seit dem Jahr 1996.¹¹⁶ Das bedeutet, „mit dem ersten Geburtstag erwirbt jedes Kind gegen den örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe einen Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in Kindertagespflege im Umfang des individuellen Bedarfs“.¹¹⁷ Damit möchte die Politik Eltern unterstützen, Familie und Erwerbstätigkeit zu vereinbaren.

In den letzten Jahren wurde der Ausbau von Betreuungsplätzen darum insbesondere für Kinder unter drei Jahren in großem Maße gefördert. Mit dem Sondervermögen „Kinderbetreuungsausbau“ wurden zwischen 2008 und 2020 mehr als 4,4 Milliarden Euro vom Bund bereitgestellt. So wurden in den letzten Jahren rund 500.000 Betreuungsplätze geschaffen.¹¹⁸

¹¹⁵ Vgl. BMFSFJ, Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren.

¹¹⁶ Vgl. Schettler, Kita-Plätze einklagen – ein Erfahrungsbericht (2016), S. 155.

¹¹⁷ Schettler, Kita-Plätze einklagen – ein Erfahrungsbericht (2016), S. 155.

¹¹⁸ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 55.

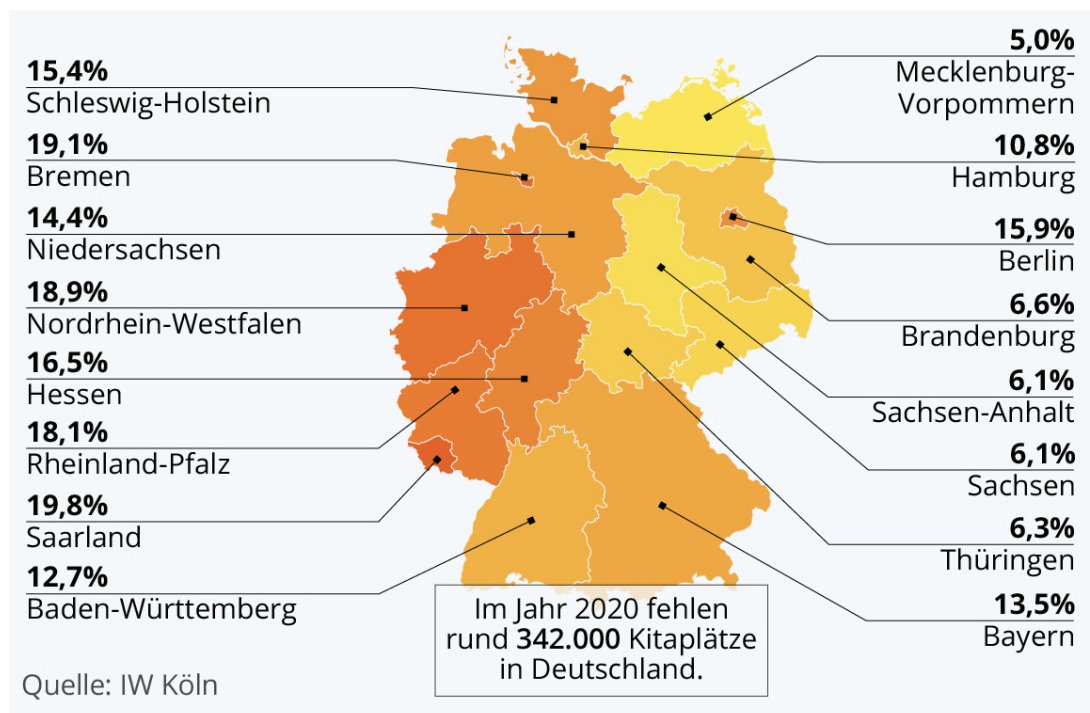


Abbildung 5: Fehlende Kitaplätze für unter Dreijährige im Jahr 2020 nach Bundesland¹¹⁹

Betrachtet man aber die Zahlen für 2020, kann man große Lücken in der Dichte der Kitaplätze für unter Dreijährige feststellen. So fehlten in ganz Deutschland rund 342.000 Kitaplätze. Im Saarland ist der Mangel mit 19,8% am größten. Knapp dahinter liegt mit 19,1 % Bremen. Die größte Kitaplatzdichte für die unter Dreijährigen hat derzeit mit 95 %, Mecklenburg-Vorpommern.

Der vorliegende Mangel an Kitaplätzen hat zur Folge, dass die Kinder nicht extern betreut werden können und die Eltern ihre Erwerbstätigkeit mindern oder ganz aufgeben müssen, um diese Betreuungsleistung erbringen zu können. Die Frauen übernehmen häufig diesen Part, welcher mit erheblichen Einbußen für die spätere Rente einhergehen kann.

¹¹⁹ Statista, Jedes siebte Kleinkind bekommt keinen Kitaplatz (2020).

6.1.2.3 Kindererziehungs- und Pflegezeiten im gesetzlichen Rentensystem

Mit den Kindererziehungszeiten soll ein gesetzlich geregelter Ausgleich für Erwerbsunterbrechungen durch die Kindererziehung geschaffen werden. Kindererziehungszeiten sind solche, für die Beiträge als gezahlt gelten oder vom Bund tatsächlich an die deutsche Rentenversicherung gezahlt werden.¹²⁰ Also Zeiten in denen aufgrund von Kindererziehung gar nicht oder nur zum Teil entgeltlich gearbeitet wurde und die für die betroffenen Elternteile dennoch als anzurechnende Zeiten für die spätere Rente gelten.¹²¹ Für Kinder, die vor 1992 geboren wurden, können bis zu 2,5 Jahre Kindererziehungszeit geltend gemacht werden. Für die Kinder, die nach 1992 geboren wurden und noch werden, können bis zu drei Jahre gutgeschrieben werden. Voraussetzung ist, dass die Erziehungszeiten selbst bei der Deutschen Rentenversicherung beantragt werden und nicht von beiden Partnern zur selben Zeit in Anspruch genommen werden. Während der Kindererziehungszeiten werden betroffene Elternteile so behandelt, als wenn sie mit einem Durchschnittsverdienst¹²² tatsächlich am Erwerbsleben teilgenommen hätten. Somit erhält man für ein Jahr einen Rentenpunkt.

Arbeitet das betroffene Elternteil in diesem Zeitraum Teilzeit, dann können die Beiträge, die rechnerisch für die Erziehungszeiten zustande kommen, bis zu einer Bemessungsgrenze zusätzlich gewertet werden. Werden in der Erziehungszeit weitere Kinder geboren oder handelt es sich um Zwillinge, wird die Erziehungszeit dementsprechend verlängert. Zusätzlich zu den Elternteilen können auch Adoptiv-, Stief- oder Pflegeeltern von den Kindererziehungszeiten profitieren. Wenn das Kind dauerhaft in dementsprechender häuslicher Gemeinschaft lebt, können sich auch andere Verwandte die Kindererziehungszeit

¹²⁰ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenlexikon: Kindererziehungszeiten.

¹²¹ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente.

¹²² Der Durchschnittsverdienst und wie die Rentenpunkte berechnet werden wurde bereits in Kapitel 4 behandelt.

anrechnen lassen. Dies geht jedoch nur, so lange die Erziehenden nicht bereits in Altersvollrente sind.¹²³

Auch für Zeiten, die für die Pflege eines Angehörigen aufgewendet werden, gibt es gem. § 3 Abs.1 Nr. 1a SGB VI, Regelungen im Rentensystem. So gelten Zeiten, in denen mindestens 10 Stunden die Woche dafür aufgewendet wurden, eine angehörige Person zu pflegen, als Pflichtbeitragszeiten. Voraussetzung ist jedoch, dass die Pflegebedürftige Person, mindestens einen Pflegegrad 2 zugesprochen bekommen hat.¹²⁴ Diese Pflichtbeitragszeiten sind im Fall der Pflegetätigkeiten nicht wie bei den Kindererziehungszeiten auf einen bestimmten Zeitraum begrenzt, sondern variabel. Die Höhe der zu erhaltenden Leistungen im Alter, die auf eine Pflegetätigkeit zurückzuführen sind, sind somit abhängig von der Gesamtdauer und Intensität.¹²⁵

Darüber hinaus gelten weiterführende Regelungen:

- Die Pflege der angehörigen Person muss notwendig sein. Dies setzt eine Prüfung des Medizinischen Dienstes voraus.
- Es besteht ein Anspruch auf Leistungen aus der Pflegeversicherung für die zu pflegende Person.
- Der gewöhnliche Aufenthaltsort oder Wohnsitz der pflegenden Person befindet sich in Deutschland.

Für die Anerkennung der Pflegezeiten darf eine Erwerbstätigkeit der pflegenden Person zusätzlich die Marke von 30 Stunden die Woche nicht überschreiten. Pflegende, die eine Altersrente oder vorgezogene Altersrente erhalten, sind grundsätzlich nicht anspruchsberechtigt.¹²⁶

6.2 Nichtgesetzliche Maßnahmen

Die Maßnahmen zur Bekämpfung des Gender Pension Gap gehen mittlerweile weit über das gesetzliche Maß hinaus. So gibt es

¹²³ Deutsche Rentenversicherung Bund, Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente.

¹²⁴ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Pflege von Angehörigen lohnt sich.

¹²⁵ Vgl. Fachinger, Das Ende der Diskriminierung in der Altersvorsorge (2008), S. 366.

¹²⁶ Vgl. Deutsche Rentenversicherung Bund, Pflege von Angehörigen lohnt sich.

mittlerweile eine Vielzahl von Unterstützungsangeboten, die, unabhängig von gesetzlichen Maßnahmen, durch Vereine oder Kampagnen geleistet werden. Einige dieser nichtgesetzlichen Maßnahmen werden im Folgenden erläutert.

6.2.1 Bewusstsein schaffen in der Gesellschaft

In den letzten Jahrzehnten haben sich weltweit Fortschritte in der Gleichstellung der Geschlechter ergeben. Es wurden Gesetze erlassen, die Frauen vor Diskriminierung schützen, die Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern reduzieren und Frauen den Zugang zu Bildung und Beschäftigung erleichtern sollen. Trotz dieser Maßnahmen besteht jedoch weiterhin ein erheblicher Unterschied zwischen den Geschlechtern in Bezug auf Bildung, Arbeitsplatzchancen und Gehalt. Um den positiven Wandel der Gesellschaft weiter zu unterstützen und das Thema der Geschlechterungleichheit weiterhin präsent zu halten, gibt es verschiedene Maßnahmen. Die im folgenden vorgestellten Maßnahmen sollen weiterhin ein Bewusstsein für die Thematik schaffen und zu einer Erreichung der Geschlechtergleichheit beitragen.

Equal Pay Day

Der „Equal Pay Day“ hat das Ziel, auf die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern sowie deren Ursachen aufmerksam zu machen. Um dies zu erreichen, gibt der Aktionstag jährlich an, bis zu welchem Datum Frauen durch die geschlechtsspezifische Entgeltlücke im Schnitt unbezahlt arbeiten.¹²⁷ Der Gender Pay Gap beläuft sich aktuell auf 18 %. Damit findet der Equal Pay Day in diesem Jahr am 7. März statt. Das bedeutet, dass Frauen in unserer Gesellschaft im Gegensatz zu den Männern 66 Kalendertage unentgeltlich arbeiten.¹²⁸ Um an diesem Tag auf die Entgeltlücke aufmerksam zu machen, gehen Männer und Frauen gemeinsam auf die Straße, nehmen an Podiumsdiskussionen teil oder starten Aktionen im Internet. Auch Prominente werden immer wieder zum Gesicht des Equal Pay Day und versuchen mit ihrer Bekanntheit auf das Ungleichgewicht aufmerksam zu machen. Initiiert wird die Kampagne seit ihrem Start 2008 vom Business and Professional

¹²⁷ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 61.

¹²⁸ Vgl. BPW, Equal Pay Day 2023 – Pressemitteilung vom 07. März 2023, S. 1.

Women (BPW) Germany e. V. und gefördert wird sie durch das BMFSFJ.

Girls' Day – Der Mädchen-Zukunftstag

Der sogenannte „Girls' Day“ ist als Orientierungstag zur Berufs- und Studienorientierung für Mädchen angelegt. Er soll insbesondere jungen Mädchen bei der Berufswahl auf ein breiteres Spektrum abseits von Geschlechterstereotypen aufmerksam machen. Dafür können sie sich an dem bundesweiten Aktionstag an Hochschulen, in Betrieben oder in Unternehmen informieren. Sie können in Ausbildungsberufe und Studiengänge schnuppern und sich insbesondere Berufe und Studiengänge anschauen, die traditionell in der Mehrzahl von Jungen und Männern ergriffen und belegt werden.¹²⁹ Die Schülerinnen haben so die Möglichkeit, verschiedene Optionen zu erproben und ihre Wahl aufgrund ihrer Interessen und Fähigkeiten und nicht aufgrund von Geschlechterklischees zu treffen.¹³⁰ Gefördert wird das Projekt vom BMFSFJ und dem Bundesministerium für Bildung und Forschung.¹³¹

¹²⁹ Vgl. BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020), S. 50.

¹³⁰ Vgl. Kompetenzzentrum Technik, Der Girls' Day – Eine Erfolgs-geschichte (2023), S. 1.

¹³¹ Im Übrigen wird dieser Aktionstag auch jährlich für Jungs (Boys' Day – Der Jungen-Zukunftstag) ab der 5. Klasse durchgeführt.

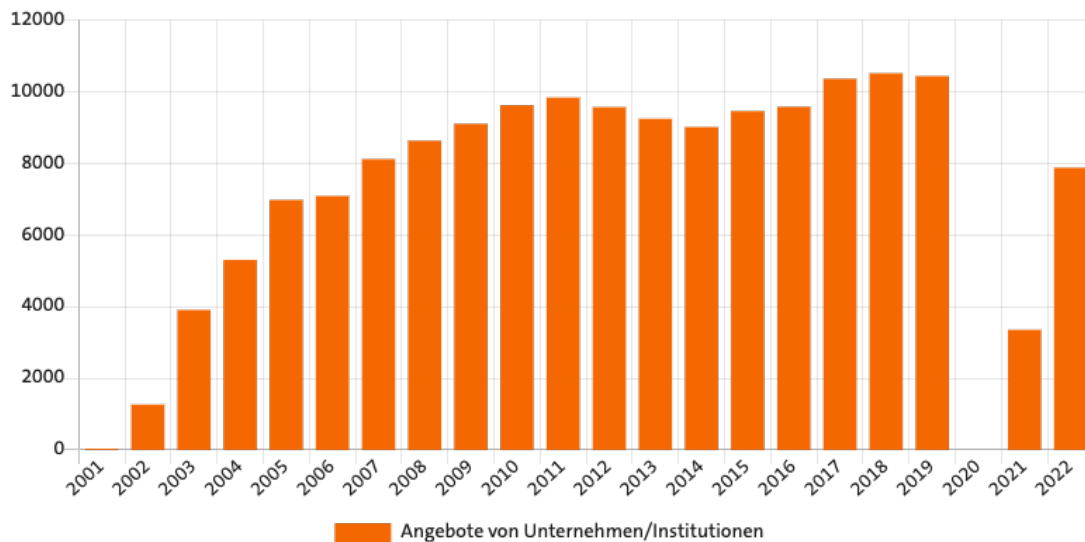


Abbildung 6: Girls'Day, Angebote von Unternehmen der letzten Jahre¹³²

Seit Start des Projekts im Jahr 2001 wurden seitens der Unternehmen und Institutionen rund 160.000 Veranstaltungen mit Plätzen für mehr als 2,4 Millionen junge Mädchen ab der 5. Klasse angeboten.¹³³

Betrachtet man die Anzahl der Angebote seit Einführung des Projekts, ist ein stetig wachsendes Interesse mit Ausnahme eines kurzen Einbruchs in den Jahren 2012, 2013, und 2014 seitens der Unternehmen und Institutionen zu verzeichnen. Während es im ersten Jahr noch so gut wie keine Angebote gab, waren es 2010 schon fast 10.000 Angebote. Kurz vor Ausbruch der Corona-Pandemie erreichte die Angebotszahl mit deutlich über 10.000 Angeboten ihren Höhepunkt. Während der Girls'Day pandemiebedingt im Jahr 2020 ausfallen musste und im Jahr 2021 ausschließlich online stattgefunden hat, ist er im letzten Jahr wieder fast regulär an den Start gegangen. Dabei konnten wieder bereits 8.000 Angebote gemacht werden. Auch international findet der Girls'Day Anklang, so gibt es ihn mittlerweile in über 30 verschiedenen Ländern, darunter in Japan, Südkorea oder Mexico.¹³⁴ Er lenkt damit jedes Jahr länderübergreifend maximale

¹³² Kompetenzzentrum Technik, Zahlen und Fakten rund um den Girls'Day (2022).

¹³³ Vgl. Kompetenzzentrum Technik, Der Girls'Day – Eine Erfolgs-geschichte (2023), S. 1.

¹³⁴ Vgl. Kompetenzzentrum Technik, Der Girls'Day – Eine Erfolgs-geschichte (2023), S. 1.

Aufmerksamkeit auf eine klischeefreie Berufs- und Studienwahl.¹³⁵ In diesem Jahr findet der Aktionstag am 27. April statt.

7 Zusammenfassung der Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Gender Pension Gap, auch geschlechtsspezifische Rentenlücke genannt, ein Indikator ist, um den relativen Unterschied zwischen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern abzubilden.¹³⁶ Je höher er ausfällt, desto größer ist die Diskrepanz zwischen den Alterssicherungseinkommen von Männern und Frauen. Die Auswirkungen im Alter sind oft einschneidend und können das Leben im großen Maße beeinflussen. Dazu gehört insbesondere die drohende Altersarmut, finanzielle Abhängigkeit vom Partner und eine geringere Lebensqualität im Alter.

Neben dem Gender Pension Gap gibt es noch eine Vielzahl anderer Gender Gaps. Diese hängen alle miteinander zusammen und bedingen sich zum Teil gegenseitig. So bezeichnet der Gender Pay Gap bspw. die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Der Gender Lifetime Earning Gap summiert diese geschlechtsbedingten Verdienstunterschiede auf ein ganzes Erwerbsleben und der Gender Care Gap beschreibt den Umstand, dass Frauen aufgrund von veralteten Rollenbildern und Stereotypen wesentlich höhere Anteile an unbezahlter Sorgearbeit übernehmen. Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen vereint alle diese Gender Gaps und gibt jährlich den Gleichstellungsindex heraus. Dieser gibt die Fortschritte in Bezug auf die Gleichstellung in Europa an.

Um ein Verständnis für die geschlechtsspezifische Rentenlücke zu entwickeln ist es wichtig, einen Überblick über das Alterssicherungssystem in Deutschland zu erhalten. Dieses besteht zurzeit aus drei Säulen. Die wohl wichtigste Säule stellt die gesetzliche Rentenversicherung dar. Jeder, der in Deutschland arbeitet, Beiträge einzahlt und gewisse Anforderungen erfüllt, hat Anspruch auf eine gesetzliche Rente im Alter. Dabei handelt es sich bei der

¹³⁵ Vgl. Kompetenzzentrum Technik, Der Girls' Day – Eine Erfolgsgeschichte (2023), S. 2.

¹³⁶ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 1.

Rentenversicherung genau wie bspw. der Krankenversicherung um eine Pflichtversicherung. Diese wird mittels Faktoren und Wertpunkten berechnet. Über die Pflichtversicherung hinaus gibt es noch die betriebliche und die private Altersvorsorge. Dazu gehören z. B. Betriebsrenten, Aktien oder Fonds.

Gründe für die geschlechtsspezifische Rentenlücke gibt es viele. Der Gender Pay Gap beschreibt bspw. geschlechtsbedingte Verdienstunterschiede zwischen Mann und Frau. Demnach verdienen Frauen rund 18 % weniger für die gleiche geleistete Arbeit. Da die Höhe der gesetzlichen Renten unter anderem vom Verdienst abhängt, wirkt sich der geringere Verdienst auf die Rentenansprüche im Alter aus. Dazu kommt, dass Frauen aufgrund von Care-Arbeit, Pflege Tätigkeiten und Kindererziehung weniger in Vollzeit arbeiten als Männer. Zuletzt ist auch die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation zu beachten. Demnach liegen Mädchen, was die Schulbildung angeht, zwar vorne, entscheiden sich aber, wenn es um die Berufswahl geht, häufiger für schlechter bezahlte Branchen als Jungen. Darüber hinaus herrschen auch innerhalb der Branchen und Unternehmen geschlechtsspezifische Unterschiede. So sind Frauen seltener in Führungspositionen anzutreffen als ihre männlichen Kollegen. Laut Statistischem Bundesamt war im Jahr 2021 nur knapp jede dritte Führungskraft weiblich.¹³⁷ All diese Gründe ergeben im Lebenserwerbsverlauf für Frauen ein geringeres Lebenserwerbseinkommen und führen damit zu geringeren Rentenansprüchen und einer geschlechtsspezifischen Rentenlücke.

Auch Lösungsansätze zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke gibt es einige. Bei manchen handelt es sich um gesetzliche Maßnahmen, bei anderen um nicht gesetzliche Maßnahmen. Um mehr Frauen in Führungspositionen einzustellen, gibt es seit 2016 die im Volksmund sogenannte „Frauenquote“. Demnach müssen börsennotierte Unternehmen einen Frauenanteil von mindestens 30 % in ihren Aufsichtsräten aufweisen. Darüber hinaus wurde das Entgelttransparenzgesetz beschlossen. Auch die Aufwertung frauendominierter Berufe hat sich die Regierung auf die Fahne geschrieben. So sollen bspw. Pflegekräfte besser bezahlt werden.

¹³⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis – Frauen in Führungspositionen.

Außerdem gibt es Maßnahmen, um die unbezahlte Sorgearbeit zu würdigen. So haben Eltern das Recht auf Elternzeit und Elterngeld sowie ein Recht auf Betreuungsplätze für ihre Kinder. Zusätzlich finden Kindererziehungs- und Pflegezeiten Berücksichtigung im gesetzlichen Rentensystem. Zu den nichtgesetzlichen Maßnahmen gehört vor allem, das Bewusstsein in der Gesellschaft zu schaffen. So versuchen der Girls' Day und der Equal Pay Day die Thematik der geschlechtsspezifischen Ungleichbehandlung in den Köpfen präsent zu halten.

7.1 Bewertung der Ergebnisse

Diese Arbeit soll die möglichen Gründe für die geschlechtsspezifische Rentenlücke analysieren, sowie darauf eingehen, wie ihnen entgegengewirkt werden kann. Die Gründe sind dabei, wie vorliegend gezeigt, vielfältig. Gemeinsam ist für alle eine Diskriminierung des vermeintlich „schwächeren“ Geschlechts in Bezug auf Entgeltgleichheit, Erwerbsgleichheit, Rollenstereotype und Care-Arbeit. Diese Diskriminierung führt geradewegs zu einem geringeren Lebenserwerbseinkommen, welches sich unweigerlich in geringeren Rentenbezügen widerspiegelt. Dies gilt nicht nur für die gesetzliche Rente, sondern auch für Betriebsrenten und private Renten. Denn auch die Absicherung durch eine Betriebsrente ist an eine Erwerbstätigkeit geknüpft. Wer weniger erwerbstätig ist, kann weniger in die betriebliche Altersversorgung einzahlen und auch der Arbeitgebende zahlt für Vollbeschäftigte einen wesentlich höheren Anteil als für geringfügig Beschäftigte. Damit überträgt sich die geschlechtsspezifische Situation vom Arbeitsmarkt auf die individuelle Altersabsicherung.¹³⁸ Und auch wenn die private Altersvorsorge dafür gedacht ist, geringere Renten kompensieren zu können, ist sie an eine nicht unerhebliche Bedingung geknüpft. Sie setzt voraus, dass die Beziehenden während ihres Erwerbslebens Geld besitzen, welches sie für die private Alterssicherung zurücklegen können. Durch die

¹³⁸ Vgl. Fachinger, Das Ende der Diskriminierung in der Altersvorsorge (2008), S. 369.

geringere Sparfähigkeit bei Frauen gestaltet sich dies im Vergleich zu den Männern jedoch schwierig.¹³⁹

Auch in Bezug auf die Lösungsansätze hat Deutschland mittlerweile ein breites Bündel an gesetzlich verankerten und nichtgesetzlich verankerten Maßnahmen zu bieten. Ob diese Maßnahmen jedoch alle zielführend sind und zum gewünschten Ergebnis führen, bleibt abzuwarten.

Was die Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen angeht, zeigt sich leider, dass sich freiwillig nur wenig tut. Ein Evaluationsgutachten zur Wirkungsweise des Führungspositionengesetzes hat gezeigt, dass der Frauenanteil in Unternehmen, für die die feste Geschlechterquote gilt, wesentlich schneller angestiegen ist als in den Unternehmen mit freiwilligen Zielgrößen. Nach dem Stand von 2021 beträgt die Frauenquote in den Unternehmen mit festgesetzter 30 % Quote mittlerweile 35,4 %, wohingegen die Quote für die Unternehmen ohne konkrete Vorgabe nur 19,9 % beträgt.¹⁴⁰ Somit ist die Festsetzung von Frauenquoten ein erster Schritt auf dem Weg zur Geschlechtergleichheit. Jedoch gilt diese Quote bisher nur in sehr großen Unternehmen. Eine Vielzahl von Beschäftigten ist aber in mittleren oder kleinen Betrieben angestellt und profitiert von dieser noch nicht. Auch im Hinblick auf die Quotenhöhe ist noch reichlich Luft nach oben. So ist eine Quote von 30 % zwar ein guter Anfang, ist aber noch weit entfernt von einer tatsächlichen Gleichstellung. Diese läge schließlich, bei ca. 50 %. Dabei kommt es nicht auf einen exakten Wert oder 1-2 Prozentpunkten Unterschied an, aber ein annähernd gleiches Verhältnis sollte es schon sein.

Das Entgelttransparenzgesetz gibt hingegen jedem Arbeitnehmenden ein verlässliches Werkzeug an die Hand, Ungerechtigkeiten in der Bezahlung zu erkennen und entsprechend darauf zu reagieren. Dies gilt selbstverständlich für alle Geschlechter, ist im Hinblick auf die vorliegende Thematik jedoch vor allem ein Gewinn für die weiblichen Beschäftigten.

¹³⁹ Vgl. Fachinger, Das Ende der Diskriminierung in der Altersvorsorge (2008), S. 368.

¹⁴⁰ Vgl. Landeszentrale für politische Bildung BW, Mehr Frauen in die Chefetage (2021).

Auch die Aufwertung frauendominierter Berufsgruppen bringt die Gesellschaft ein Stückchen näher ans Ziel. Dabei können Gesetze und Verordnungen für einzelne Berufsgruppen sicherlich nützlich sein, die größte Aufwertung muss jedoch im Ansehen der Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufe stattfinden. Das würde nicht nur eine Steigerung der Berufsattraktivität für die genannten Branchen mit sich bringen, sondern auch die unbezahlte Sorgearbeit aufwerten. In der Gesellschaft muss ankommen, dass Kindererziehung, Pflege oder andere sozial geprägte Aufgaben, egal ob als Erwerbstätigkeit oder unbezahlt ausgeführt, nicht automatisch weiblich sind. Wir müssen Stereotype und Rollenbilder überwinden und zu dem Ergebnis kommen, dass soziale Tätigkeiten nicht nur kein Geschlecht haben, sondern für die Funktionstüchtigkeit unseres gesellschaftlichen Zusammenlebens essenziell sind.

Zu diesem Themenbereich gehört es selbstverständlich auch, Erziehende zu unterstützen. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die (Über-)alterung der Gesellschaft und die zentrale Bedeutung der nachwachsenden Generationen relevant.¹⁴¹ Denn eine erhöhte Geburtenrate ist durchaus von gesamtgesellschaftlichem Interesse. Dies gilt auch vor dem Hintergrund, dass wir in Deutschland ein umlagenfinanziertes Rentensystem haben, also dass die künftigen Generationen die Renten der jetzigen Erwerbstätigen finanzieren. Aber auch in Bezug auf den Gender Pension Gap müssen Erziehende und insbesondere Mütter unterstützt werden. Dafür zahlt der Staat Elterngeld und schafft mit der Elternzeit eine abgesicherte Position gegenüber dem Arbeitgebenden.

Nachholbedarf besteht für die Politik noch in Bezug auf fehlende Betreuungsplätze. Diese sind für die über Dreijährigen zwar recht gut ausgebaut, für die unter Dreijährigen gilt dies noch nicht. Hier fehlen jährlich rund 342.000 Kitaplätze.¹⁴² Dieser Umstand erschwert es Erziehenden, in die Erwerbstätigkeit zurückzukehren.

Die weibliche Domäne Teilzeitarbeit ist unterschiedlich zu bewerten, zeigen Fachleute. Zwar sorgen häufige und lange Teilzeitarbeit und

¹⁴¹ Vgl. Vgl. Fachinger, Das Ende der Diskriminierung in der Altersvorsorge (2008), S. 369.

¹⁴² Statista, Jedes siebte Kleinkind bekommt keinen Kitaplatz (2020).

Minijobs für geringe Lebenserwerbseinkommen, viele Frauen wünschten sich jedoch vorübergehend eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Teilzeit, um Familie und Beruf besser vereinbaren zu können.¹⁴³ Wird diese genutzt, um langsam wieder in das vollwertige Erwerbsleben zu starten oder neben der Kindererziehung überhaupt einer Tätigkeit nachzugehen, kann Teilzeit auch durchaus als Chance gesehen werden. Riskant wird es erst, wenn aus einer kurzzeitigen geringeren Erwerbstätigkeit lebenslänglich wird. Noch nicht ganz angekommen ist bei den Unternehmen, dass die Teilzeitarbeit, bei richtiger Ausübung sowohl für Frauen als auch für die Unternehmen eine große Chance darstellen kann. Ein Entgegenkommen die Arbeitszeit betreffend, könnte viele Beschäftigte langfristig an ihre Unternehmen binden. In Zeiten von Fachkräftemangel wäre es, ein klarer Vorteil für die Unternehmen. Eine Verkürzung der Arbeitszeiten in Managementpositionen könnte außerdem zu einer Reduzierung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Höhere Positionen würden so für Frauen zugänglich gemacht werden.¹⁴⁴

Auch im Bereich der Ausgleichsregelungen im gesetzlichen Rentensystem hält sich Geschlechterdiskriminierung hartnäckig. Zwar werden Kindererziehungszeiten im großen Maße angerechnet, für Pflegezeiten gelten jedoch andere Regeln. Die Regelungen machen deutlich, dass auch hier ein stereotypes Rollenbild und eine „Norm“ vorliegt. So sind die Ausgleichsmöglichkeiten, die das gesetzliche Rentensystem bietet, eher an der Erwerbstätigkeit orientiert und nicht an der Pflegetätigkeit selbst. Denn anspruchsberechtigt ist nur, wer keiner oder nur einer verringerten Erwerbstätigkeit nachgeht. Vollzeitbeschäftigte hingegen bekommen keinerlei zusätzlichen Anreiz, während der Pflege voll berufstätig zu bleiben. Dieser Umstand drängt eine erwerbstätige Person dazu, ihre Erwerbstätigkeit einzuschränken oder sogar ganz aufzugeben.¹⁴⁵ Zusätzlich wird die unvergütete Sorgearbeit, die auch neben einer vollen Erwerbstätigkeit

¹⁴³ Vgl. HBS, Frauen im Beruf schlechter bezahlt (2011), S. 2.

¹⁴⁴ Vgl. Hipp, Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit (2013), S. 2.

¹⁴⁵ Vgl. Fachinger, Das Ende der Diskriminierung in der Altersvorsorge (2008), S. 366.

im überwiegenden Teil von Frauen ausgeführt wird, weder gewürdigt noch aufgewertet. Im Zuge der Diskussionen über geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt senden diese Regelungen den Anspruchsberechtigten eher das falsche Signal aus.

Zuletzt richtet sich der Blick dieser Untersuchung auf die nichtgesetzlichen Maßnahmen. Diese werden in erster Linie von Vereinen oder Institutionen durchgeführt. Das Hauptinteresse besteht hier darin, das Bewusstsein in der Bevölkerung über die ungleiche Behandlung von Männern und Frauen zu stärken. Denn nur was präsent in den Köpfen der Menschen bleibt, kann verändert werden. Dafür sind der Equal Pay Day und der Girls Day gute Beispiele. Diese werden oft schon Tage vorher in den Medien angekündigt und häufig in der Berichterstattung aufgegriffen.

Fraglich bleibt, ob all diese Maßnahmen zum Ergebnis der ausnahmslosen Geschlechtergleichheit auf dem Arbeitsmarkt und im privaten Umfeld führen. In jedem Fall werden sie zumindest in Teilen dazu beitragen, Rollenstereotype aufzuweichen und den weiblichen Beschäftigten zu einem leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verhelfen.

Bis zu der vollständigen Abschaffung der Gender Gaps und insbesondere des Gender Pension Gap wird noch sehr viel Zeit vergehen. Die Gesellschaft hat somit noch einen langwierigen Prozess vor sich.

7.2 Ausblick auf eine „geschlechtergerechte Gesellschaft“

Eine geschlechtergerechte Gesellschaft ist eine Gesellschaft, in der Mädchen aber auch Jungen in Zukunft frei von Geschlechtsstereotypen aufwachsen können,¹⁴⁶ denn geschlechtsspezifische Leitbilder und Rollenerwartungen beeinträchtigen das Entscheidungsverhalten vor allem junger Menschen in besonderem Maße.¹⁴⁷ Für eine geschlechtergerechtere Gesellschaft sollten sich alle Geschlechter nach ihren Wünschen entfalten und entwickeln dürfen, ohne durch gesellschaftliche Zwänge in eine Rolle gedrängt zu werden. Weltweit

¹⁴⁶ Vgl. BMFSFJ, Gleichstellung ist gemeinsame Gesellschaftsaufgabe (2021).

¹⁴⁷ Vgl. BMFSFJ (2023), Neue Wege – Gleiche Chancen, S. 53.

ist die Gleichstellung der Geschlechter ein wichtiger Bestandteil einer gerechten Gesellschaft. Bekommen alle Menschen die gleichen Chancen und Möglichkeiten, können sie ihr volles Potenzial entfalten und zur Entwicklung einer prosperierenden und fairen Gesellschaft beitragen.

Im Rahmen des Gender Pension Gap ist Deutschland auf einem guten Weg, wenn auch noch nicht am Ziel angekommen, denn insgesamt nimmt der Gender Pension Gap in den letzten Jahren stetig ab. Lag er in der Alterskohorte der 65- bis unter 70- Jährigen im Jahr 1992 noch bei 64,1 %, so lag er im Jahr 2007 nur noch bei 54,3 %. Das bedeutet eine Abnahme von rund 10 Prozentpunkten.¹⁴⁸ Dieser Trend setzt sich auch weiterhin fort. Im Jahr 2021 lag der Gender Pension Gap bei Frauen ab 65 Jahren bei 42,6 %.¹⁴⁹

Auch in Bezug auf die anderen Alterskohorten lässt sich eine Trendwende erkennen. Während der Gender Pension Gap laut Daten einer großen Sonderauswertung aus dem Jahr 2007 bei den über 80-Jährigen rund 66,0 % betrug, sank er bei den 75- bis unter 80-Jährigen auf 60,7 %. Bei den 70- bis 75-Jährigen betrug er noch 58,2 %. Demnach sinkt der Gender Pension Gap in den einzelnen Alterskohorten stetig, desto jünger diese werden. Dieser Umstand ist nicht zuletzt den steigenden Alterssicherungseinkünften der Frauen zu verdanken. Demnach ist durchaus ein wachsendes Bewusstsein für die Thematik in der Gesellschaft zu erkennen.

Abschließend lässt sich sagen, dass der Gender Pension Gap mit seinen Begleiterscheinungen eine große gleichstellungspolitische Herausforderung für unsere Gesellschaft darstellt und sich dies aufgrund der auf Langfristigkeit angelegten sozialen Sicherungssysteme auch nicht in naher Zukunft ändern wird.¹⁵⁰ Dennoch sollte es weiterhin ein mit großer Anstrengung verbundenes Ziel der Gesellschaft bleiben, die Gleichstellung mit all ihren Facetten voranzutreiben und die geschlechtsspezifische Rentenlücke zwischen Männern und Frauen stetig zu verringern.

¹⁴⁸ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 19.

¹⁴⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt, Destatis – Gender Pension Gap (2023).

¹⁵⁰ Vgl. BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011), S. 25.

Literaturverzeichnis

- Althaber,**
Agnieszka und
Kathrin Leuze Der Einfluss der beruflichen
Geschlechtersegregation und beruflicher
Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit. In:
Kölner Zeitschrift für Soziologie und
Sozialpsychologie, Ausgabe 72 vom 19.05.2020, S.
317-349, Zugriff am 16.04.2023 unter:
<https://link.springer.com/article/10.1007/s11577-020-00666-3#citeas>,
*zitiert als: Althaber, Der Einfluss der beruflichen
Geschlechtersegregation und beruflicher
Arbeitszeitarrangements auf Teilzeitarbeit (2020)*
- Beck, Martin** Verdienstunterschiede zwischen Männern und
Frauen nach Bundesländern. In: WISTA Wirtschaft
und Statistik, Ausgabe 4 vom August 2018, S. 26-36,
ISBN: 978-3-8246-1071-6,
*zitiert als: Beck, Verdienstunterschiede zwischen
Männern und Frauen nach Bundesländern (2018)*
- Bertelsmann
Stiftung
Gütersloh**
(Hrsg.) Wer gewinnt? Wer verliert? Die Entwicklung und
Prognose von Lebenserwerbseinkommen in
Deutschland, 2020, Zugriff am 09.04.2023 unter:
[file:///Users/lindalangen/Downloads/LEE_2%20\(1\).p
df](file:///Users/lindalangen/Downloads/LEE_2%20(1).pdf), *zitiert
als: Bertelsmann Stiftung Gütersloh (2020)*
- Boll, Christina
und Andreas
Lagemann** Gender Pay Gap im öffentlichen Dienst und in der
Privatwirtschaft. In: Wirtschaftsdienst, 98. Jahrgang,
Ausgabe vom Juli 2018, S. 528-530, Zugriff am
16.04.2023 unter: DOI: 10.1007/s10273-018-2326-3,
*zitiert als: Boll, Gender Pay Gap im öffentlichen
Dienst und in der Privatwirtschaft (2018)*
- Bund-Länder
DEMOGRAFIE
PORTAL** Allgemeiner Schulabschluss, Aufgerufen am
22.04.2023 unter: [https://www.demografie-
portal.de/DE/Fakten/schulabschluss.html](https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/schulabschluss.html), *zitiert als:
Bund-Länder DEMOGRAFIE PORTAL, Allgemeiner
Schulabschluss (2020)*

- Bundesagentur für Arbeit** Definition Minijob, Aufgerufen am 11.05.2023 unter:
<https://www.arbeitsagentur.de/lexikon/minijob>,
zitiert als: Bundesagentur für Arbeit, Definition Minijob (2023)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung – Eine Zusammenfassung, 2018, Zugriff am 22.03.2023 unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf>,
zitiert als: BMFSFJ, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2018)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt. Einflussfaktoren auf den Gender Care Gap und Instrumente für seine Reduzierung, 2020, Zugriff am 08.04.2023 unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/154696/bb7b75a0b9090bb4d194c2faf63eb6aa/gender-care-gap-forschungsbericht-data.pdf>,
zitiert als: BMFSFJ, Was der Gender Care Gap über Geld, Gerechtigkeit und die Gesellschaft aussagt (2020)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Das Entgelttransparenzgesetz – Informationen zum Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz, 2017, 1. Auflage, Zugriff am 25.04.2023 unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/117322/c9ef7c4bbe4822e644c99482b09aa88f/das-entgelttransparenzgesetz-informationen-zum-gesetz-zur-foerderung-der-entgelttransparenz-data.pdf>,
zitiert als: BMFSFJ, Das Entgelttransparenzgesetz (2017)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf (Erster Gleichstellungsbericht), 2013, 4. Auflage, Zugriff am 23.04.2023 unter:

- Frauen und Jugend (Hrsg.)** <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93682/516981ae0ea6450bf4cef0e8685eecda/erster-gleichstellungsbericht-neue-wege-gleiche-chancen-data.pdf>, zitiert als: *BMFSFJ (2023), Neue Wege – Gleiche Chancen*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Elternzeit, aufgerufen am 25.04.2023 unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/elteeltern/elternzeit-73832>, zitiert als: *BMFSFJ, Elternzeit*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland. Kurzfassung einer Studie des Hamburgischen WeltWirtschaftsInstituts, 2016, Zugriff am 09.04.2023 unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/113474/cfb3b8047964183080cc5c9e2ae48c2b/dauerhaft-ungleich-berufsspezifische-lebenserwerbseinkommen-von-frauen-und-maennern-in-deutschland-data.pdf>, zitiert als: *BMFSFJ, Dauerhaft ungleich, berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern (2016)*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Transparenz für mehr Entgeltgleichheit – Einflüsse auf den Gender Pay Gap (Berufswahl, Arbeitsmarkt, Partnerschaft, Rollenstereotype) und Perspektiven der Bevölkerung für Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern, 2015, Zugriff am 22.04.2023 unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/95400/82d8c89547a7c9e83ddf8d26410c6348/transparenz-fuer-mehr-entgeltgleichheit-data.pdf>, zitiert als: *BMFSFJ, Transparenz für mehr Entgeltgleichheit (2015)*
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Gender Pension Gap - Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Eine Untersuchung des Frauenhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT)

- Frauen und Jugend (Hrsg.)** für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2011, Zugriff am 22.03.2023 unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93950/422daf61f3dd6d0b08b06dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf>,
zitiert als: BMFSFJ, Gender Pension Gap (2011)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern – Daten, Ursachen, Maßnahmen, 2020, Zugriff am 16.04.2023 unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/159872/c10d77c1198719376119fb63e67514c5/auf-dem-weg-zur-entgeltgleichheit-von-frauen-und-maennern-deutsch-data.pdf>,
zitiert als: BMFSFJ, Auf dem Weg zur Entgeltgleichheit von Frauen und Männern (2020)
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren in Tageseinrichtungen und in Kindertagespflege (Kinderförderungsgesetz), aufgerufen am 25.04.2023 unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-zur-foerderung-von-kindern-unter-drei-jahren-in-tageseinrichtungen-und-in-kindertagespflege-kinderfoerderungsgesetz--86390>,
zitiert als: BMFSFJ, Gesetz zur Förderung von Kindern unter drei Jahren
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.)** Gleichstellung ist gemeinsame Gesellschaftsaufgabe, aufgerufen am 23.04.2023 unter:
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gleichstellung-ist-gemeinsame-gesellschaftsaufgabe-176912>, *zitiert als: BMFSFJ, Gleichstellung ist gemeinsame Gesellschaftsaufgabe (2021)*
- Bundesministerium für Familien, Senioren,** Elterngeld und Elternzeit – Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, 2022, 26. Auflage, Zugriff am 25.04.2023 unter:
<https://www.bmfsfj.de/resource/blob/185424/5b90c242725e545669b2e7536503c75b/elterngeld-und->

- Frauen und Jugend (Hrsg.)** elternzeit-data.pdf,
zitiert als: *BMFSFJ, Elterngeld und Elternzeit (2022)*
- Bundesministerium für Gesundheit** Entlohnung in der Pflege, 2021, Aufgerufen am 27.04.2023 unter:
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/themen/pflege/pflegepflegek/entlohnung.html>,
zitiert als: *BMG, Entlohnung in der Pflege (2021)*
- Business and Professional Women (BPW) Germany e. V.** Equal Pay Day 2023 – Pressemitteilung vom 07. März 2023, Zugriff am 24.04.2023 unter:
<https://www.equalpayday.de/presse/pressemitteilung/equal-pay-day-2023/>,
zitiert als: *BPW, Equal Pay Day 2023 – Pressemitteilung vom 07. März 2023*
- Dedden, Daniel** Das deutsche Rentenversicherungssystem: Grundlagen, Probleme, Reformansätze, 2007, Saarbrücken: VDM-Verl. Müller, zitiert als: *Dedden, Das deutsche Rentenversicherungssystem (2007)*
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.)** Pflege von Angehörigen lohnt sich auf für die Rente, Abgerufen am 11.05.2023 unter:
https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Familie-und-Kinder/Angehoerige-pflegen/angehoerige-pflegen_node.html,
zitiert als: *Deutsche Rentenversicherung Bund, Pflege von Angehörigen lohnt sich*
- Deutsche Rentenversicherung Bund (Hrsg.)** Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente, aufgerufen am 25.04.2023 unter: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Familie-und-Kinder/Kindererziehung/kindererziehung_node.html#:~:text=Ein%22Jahr%20Kindererziehung%20bringt%20fast%20einen%20EntgeltpEntg&text=F%C3%BCr%20die%20Zeit%20der%20Kindererziehung,34%20Euro%20Rente%20pro%20Monat.,

- zitiert als: Deutsche Rentenversicherung Bund, Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente*
- Deutsche Rentenversicherung Bund** (Hrsg.) Rente: so wird sie berechnet – neue Bundesländer, Rentenformel, Berechnung einer Altersrente, Rendite der Beiträge, 2023, Zugriff am 03.04.2023 unter:
file:///Users/lindalangen/Downloads/rente_so_wird_sie_berechnet_alte_bundeslaender.pdf, *zitiert als: Deutsche Rentenversicherung Bund, Rente: so wird sie berechnet (2023)*
- Deutsche Rentenversicherung Bund** (Hrsg.) Rentenlexikon: Kindererziehungszeiten, Abgerufen am 25.04.2023 unter: <https://www.deutscherentenversicherung.de/SharedDocs/Glossareintraege/DE/K/kindererzkindererziehu.html>, *zitiert als: Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenlexikon: Kindererziehungszeiten*
- Deutsche Rentenversicherung Bund** (Hrsg.) Betriebliche Altersversorgung: Zusätzlich Vorsorge über den Arbeitgeber, Finanzierung und Sicherheit der Betriebsrente, Staatliche Förderung, 2023, Zugriff am 03.04.2023 unter:
file:///Users/lindalangen/Downloads/betriebliche_altersversorgungalt.pdf, *zitiert als: Deutsche Rentenversicherung Bund, Betriebliche Altersvorsorge (2023)*
- Deutsche Rentenversicherung Bund: Statistikportal** Statistikportal der Rentenversicherung – Aktuelle Eckzahlen, 2023, Aufgerufen am 30.03.2023 unter: <https://statistik-rente.de/drv/extern/>, *zitiert als: Deutsche Rentenversicherung Bund: Statistikportal*
- Europäische Kommission** (Hrsg.) Gleichstellungsindex 2019: Mitgliedsstaaten sind noch weit vom Ziel entfernt, Deutschland auf Platz 12, Aufgerufen am 08.04.2023 unter:
https://germany.representation.ec.europa.eu/news/gleichstellungsgleich-2019-mitgliedstaaten-sind-noch-weit-vom-ziel-entfernt-deutschland-auf-platz-2019-10-15_de,

- zitiert als: Europäische Kommission:
Gleichstellungsindex 2019*
- Europäische Kommission**
(Hrsg.) Gleichstellungsindex 2021: Europa kommt bei der Gleichstellung kaum voran, Aufgerufen am 08.04.2023 unter:
https://germany.representation.ec.europa.eu/news/gleichstellungsgleich-2021-europa-kommt-bei-der-gleichstellung-kaum-voran-2021-10-28_de,
*zitiert als: Europäische Kommission:
Gleichstellungsindex 2021*
- Fachinger, Uwe** Das Ende der Diskriminierung in der Altersvorsorge?. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Ausgabe 41 vom 29.11.2008, S. 360-373, DOI:10.1007/s00391-008-0001-9,
zitiert als: Fachinger, Das Ende der Diskriminierung in der Altersvorsorge (2008)
- Fey, Jonas und Prof. Dr. Michael Wagner** Ceres - D80+ Kurzbericht 2 - Das Einkommen der Hochaltrigen in Deutschland, 2021, Köln: Cologne Center for Ethics, Rights, Economics and Social Sciences of Health der Universität zu Köln, Zugriff am 10.04.2023 unter: https://ceres.uni-koeln.de/fileadmin/user_upload/Bilder/Dokumente/NRW80plus_D80plus/20211214_D80_Kurzbericht_Nummer_2-Einkommen_Hochaltrige_Dez2021.pdf,
zitiert als: Fey, D80+ Kurzbericht - Das Einkommen der Hochaltrigen in Deutschland, 2021
- Görgens, Luise** Who Cares? Arbeitsteilung in Familien als letzte Hürde auf dem Weg zur Gleichberechtigung. Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik. In: ifo SCHNELLDIENST, 75. Jahrgang, Ausgabe 10 vom 12.10.2022, S. 8-12, Zugriff am 05.04.2023 unter:
<file:///Users/lindalangen/Downloads/sd-2022-10-gender-gap-gleichstellungspolitik.pdf>,
zitiert als: Görgens, Who Cares? Arbeitsteilung in Familien (2022)

- Grabka, Markus M., Björn Jotzo, Anika Rasner und Christian Westermeier** Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In: DIW Wochenbericht, 84. Jahrgang, Ausgabe 5 vom 1.02.2017, S. 87-96, Zugriff am 10.04.2023 unter: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551655.de/17-5.pdf,
zitiert als: Grabka, Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit (2017)
- Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut (Hrsg.)** Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland, Eine Studie im Auftrag des BMFSFJ, 2016, Zugriff am 09.04.2023 unter: https://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/PublikatioPub_PDFS_2017/Policy_Paper_98.pdf,
zitiert als: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut, Dauerhaft ungleich (2016)
- Hans Böckler Stiftung** Frauen im Beruf schlechter bezahlt. In: Böcklerimpuls, Ausgabe 5/2011, S. 2, Zugriff am 22.04.2023 unter: https://www.boeckler.de/data/impuls_2011_05_2.pdf,
zitiert als: HBS, Frauen im Beruf schlechter bezahlt (2011)
- Hipp, Lea und Stefan Stuth** Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit, Eine Brief Arbeit vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 2013, Zugriff am 16.04.2023 unter: https://bibliothek.wzb.eu/wzbbrief-arbeit/WZBriefArbeit152013_hipp_stuth.pdf, *zitiert als: Hipp, Management und Teilzeitarbeit – Wunsch und Wirklichkeit (2013)*
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur** Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit – Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. In: IAB-Kurzbericht Nr. 9 vom April 2011, Zugriff am 16.04.2023 unter: <https://doku.iab.de/kurzber/2011/kb0911.pdf>,
zitiert als: IAB, Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit (2011)

für Arbeit (IAB)
(Hrsg.)

**Institut für
Arbeitsmarkt-
und
Berufsforschung
der
Bundesagentur
für Arbeit (IAB)**
(Hrsg.)

Frauen und Männer am Arbeitsmarkt - Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet. In: IAB-Kurzbericht Nr. 4 vom Februar 2015, Zugriff am 16.04.2023 unter:
<https://doku.iab.de/kurzber/2015/kb0415.pdf>,
zitiert als: IAB, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt (2015)

Köhler-Rama,
Tim

Das Rentensystem verstehen – Einführung in die politische Ökonomie der Alterssicherung, 2018, Frankfurt/M: WOCHENSCHAU Verlag, ISBN 978-3-7344-0691-1,
zitiert als: Köhler-Rama, Das Rentensystem verstehen (2018)

**Kompetenzzentr
um Technik-
Diversity-
Chancengleichh
eit e. V.**

Zahlen und Fakten rund um den Girls' Day – Angebote, Zugriff am 24.04.2023 unter:
<https://www.girls-day.de/ueber-den-girls-day/statistiken-und-evaluation/girls-day-in-zahlen>,
zitiert als: Kompetenzzentrum Technik, Zahlen und Fakten rund um den Girls' Day (2022)

**Kompetenzzentr
um Technik-
Diversity-
Chancengleichh
eit e. V.**

Der Girls' Day – eine Erfolgsgeschichte: Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitforschung, 2023, Zugriff am 24.03.2023 unter:
https://mediaserve.kompetenzz.net/filestore/2/9/9/5/5_08bfa6f911849af/29955_f3a0b2e332fef90.pdf?v=1679910249,
zitiert als: Kompetenzzentrum Technik, Der Girls' Day – Eine Erfolgsgeschichte (2023)

Kortendiek,
Beate, Lisa
Mense und
Sandra Beaufays

Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen, 2021, Wiesbaden: Springer Nature, ISBN: 978-3-658-32858-0, *zitiert als:*
Kortendiek, Gender Pay Gap und Geschlechter(un)gleichheit an Hochschulen (2021)

- Kümmerling, Angelika** Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten. In: IAQ-Report, Ausgabe 8 von 2018, Zugriff am 27.04.2023 unter: DOI: 10.17185/duublico/47961, *zitiert als: Kümmerling, Geschlechtsspezifische Unterschiede in den Arbeitszeiten (2018)*
- Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg** Mehr Frauen in die Chefetage – das Gesetz zur Frauenquote, Aufgerufen am 27.04.2023 unter: <https://www.lpb-bw.de/frauenquote-gesetz#:~:text=Es%20legt%20eine%20Quote%20von,auf%20105%22deutsche%20Firmen%20zu.>, *zitiert als: Landeszentrale für politische Bildung BW, Mehr Frauen in die Chefetage (2021)*
- Lewicki, Maria und Berthold U. Wigger** Wer ist von Altersarmut bedroht? In: Wirtschaftsdienst 2013, 93. Jahrgang, Heft 7 vom Juli 2013, S. 462-465, Zugriff am 10.04.2023 unter: [file:///Users/lindalangen/Downloads/wer-ist-von-altersarmut-bedroht%20\(1\).pdf](file:///Users/lindalangen/Downloads/wer-ist-von-altersarmut-bedroht%20(1).pdf), *zitiert als: Lewicki und Wiger, Wer ist von Altersarmut bedroht? (2013)*
- Mahne, Katharina, Julia Katharina Wolff, Julia Simonson und Clemens Tesch-Römer (Hrsg.)** Alter im Wandel – Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS), 2017, Wiesbaden: Springer VS, ISBN 978-3-658-12501-1, *zitiert als: Mahne, Alter im Wandel – Zwei Jahrzehnte Deutscher Alterssurvey (DEAS) (2017)*
- Mischler, Frauke** Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen – Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturerhebung 2018. In: WISTA – Wirtschaft und Statistik, Ausgabe 4 vom August 2021, S. 110-125, Zugriff am 08.04.2023 unter: https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNoMCRFileNo/DEAusgabe_derivate_00001726/1010200210044.pdf,

zitiert als: Mischler, Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen (2021)

Rasner, Anika Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West. In: DIW Wochenbericht, 81. Jahrgang, Ausgabe 40 vom 2.10.2014, S. 976-985, Zugriff am 13.04.2023 unter:
https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.483748.de/14-40-6.pdf,

zitiert als: Rasner, Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West (2014)

Schettler, Anne Kita-Plätze einklagen – ein Erfahrungsbericht. In: djbZ Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes, 19. Jahrgang, Ausgabe 4 vom Dezember 2016, S. 155-208, Zugriff am 25.04.2023 unter:

<https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/1866-377X-2016-4/djbz-zeitschrift-des-deutschen-juristinnenbundes-jahrgang-19-2016-heft-4?page=1>,
zitiert als: Schettler, Kita-Plätze einklagen – ein Erfahrungsbericht (2016)

Schrenker, Annekatriin und Alina Zucco Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an. In: DIW Wochenbericht, 87. Jahrgang, Ausgabe 10 vom 4.03.2020, S. 137-145, Zugriff am 17.04.2023 unter:

https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.741755.de/20-10.pdf,
zitiert als: Schrenker, Gender Pay Gap steigt ab dem Alter von 30 Jahren stark an (2020)

Simonson, Hagen und Vogel Ungleichheit sozialer Teilhabe im Alter. In: Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie, Ausgabe 46 vom 17.07.2013, S. 410-416, Zugriff am 10.04.2023 unter:

[file:///Users/lindalangen/Downloads/s00391-013-0498-4%20\(1\).pdf](file:///Users/lindalangen/Downloads/s00391-013-0498-4%20(1).pdf),
zitiert als: Simonson, Ungleichheit sozialer Teilhabe im Alter (2023)

Statista Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland nach Geschlecht in den Jahren von

- 1950 bis 2070, Aufgerufen am 10.04.2023 unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/273406/umfrage/entwicklung-der-lebenserwartung-bei-geburt-in-deutschland-nach-geschlecht/>,
zitiert als: Statista, Entwicklung der Lebenserwartung bei Geburt in Deutschland
- Statista** Frauenanteil an Hochschulen in Deutschland 2021, aufgerufen am 22.04.2023 unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/249318/umfrage/frauenanteil-an-hochschulen-in-deutschland/>, *zitiert als: Statista, Frauenanteil an Hochschulen in Deutschland 2021 (2023)*
- Statista** Jedes siebte Kleinkind bekommt keinen Kitaplatz, Zugriff am 23.04.2023 unter:
<https://de.statista.com/infografik/23193/anteil-der-kinder-unter-drei-jahren-die-keinen-kitaplatz-bekommen/>, *zitiert als: Statista, Jedes siebte Kleinkind bekommt keinen Kitaplatz (2020)*
- Statista** Gleichberechtigung in der EU nach dem Gender Equality Index bis 2022, Zugriff am 13.04.2023 unter:
<https://de.statista.com/statistik/daten/studie/763377/umfrage/gender-equality-index-der-europaeischen-union/>,
zitiert als: Statista, Gleichberechtigung in der EU nach dem Gender Equality Index bis 2022 (2022)
- Statistisches Bundesamt** Destatis – Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Beruf 2021, Zugriff am 21.04.2023 unter:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html#:~:text=Im%20Jahr%202021%20waren%20Frauen,vvo%2062%2C0%20%25%20vertreten.,>
zitiert als: Statistisches Bundesamt, Destatis – Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Beruf 2021 (2023)

- Statistisches Bundesamt** Destatis – Frauen in Führungspositionen, Zugriff am 27.04.2023 unter:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/fuehrungspositionen.html>, zitiert als:
Statistisches Bundesamt, Destatis – Frauen in Führungspositionen
- Statistisches Bundesamt** Destatis – Voll- und Teilzeitquoten 2021, Zugriff am 13.04.2023 unter:
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_N015_12_63.html,
 zitiert als: *Statistisches Bundesamt, Destatis – Voll- und Teilzeitquoten 2021 (2023)*
- Statistisches Bundesamt**
 (Hrsg.) Destatis – Verdienste auf einen Blick, 2017, Zugriff am 16.04.2023 unter:
https://www.statistischebibliothek.de/mir/servlets/MCRFileNodeSMCRFil/DEMonografie_derivate_00001610/BroschuereVerdiensteBBros0160013179004.pdf, zitiert als:
Statistisches Bundesamt, Destatis – Verdienste auf einen Blick (2017)
- Statistisches Bundesamt**
 (Hrsg.) Distatis - Armutsgefährdung sowie materielle und soziale Entbehrung bei älteren Menschen, Aufgerufen am 10.04.2023 unter:
<https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/DemografischeD-Wandel/Aeltere-Menschen/armutsgefaehrdung.html>,
 zitiert als: *Statistisches Bundesamt, Destatis – Armutsgefährdung sowie materielle und soziale Entbehrung bei älteren Menschen*
- Statistisches Bundesamt**
 (Hrsg.) Distatis - Gender Pay Gap 2022: Frauen verdienen pro Stunde 18 % weniger als Männer, Pressemitteilung Nr. N 036 vom 30. Januar 2023, Zugriff am 05.04.2023 unter:
<https://www.destatis.de/DE/Methoden/WISTA-Wirtschaft-und-Statistik/2021/04/verdienstunterschiede->

- 042021.html,
zitiert als: Statistisches Bundesamt (2023)
- Statistisches Bundesamt**
 (Hrsg.) Distatis – Gender Pension Gap: Alterseinkünfte von Frauen 2021 fast ein Drittel niedriger als die von Männern, Pressemitteilung Nr. N 015 vom 7. März 2013, Zugriff am 11.04.2023 unter:
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_N015_12_63.html,
zitiert als: Statistisches Bundesamt, Destatis – Gender Pension Gap (2023)
- Verbraucherzentrale** Private Altersvorsorge, Aufgerufen am 15.04.2023 unter:
<https://www.verbraucherzentrale.de/wissen/geld-versicherungen/altersvorsorge/private-altersvorsorge-13896>,
zitiert als: Verbraucherzentrale, Private Altersvorsorge (2022)
- World Economic Forum** (Hrsg.) Global Gender Gap Report 2022, 2022, Zugriff am 15.04.2023 unter:
https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/?DAG=3&gclid=EAIaIQobChMItuaF2fyr_gIVp41oCR1_nw8oEAAYAiAAEgLGK_D_BwE,
zitiert als: World Economic Forum: Global Gender Gap Report (2022)