

# WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



## Faktenblatt Wirtschaftliche Unabhängigkeit

### Gerade junge Frauen wollen auf eigenen Beinen stehen.

In einer Untersuchung von Jutta Allmendinger<sup>1</sup> gaben 96% der befragten Frauen an: Sie wollen unabhängig vom Partner bzw. der Partnerin, der Familie oder staatlichen Transferleistungen sein. Jungen Frauen ist der Wunsch nach wirtschaftlicher Unabhängigkeit wichtiger, als Karriere zu machen oder viel Geld zu verdienen. Doch leider sieht die **Realität für die meisten Frauen ganz anders** aus:



Rund zwei von drei erwerbstätigen Frauen *ohne* Kind haben **keine langfristige Existenzsicherung**



Vier von fünf erwerbstätigen Frauen *mit* Kind haben **keine langfristige Existenzsicherung**

D.h. sie können für Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit nicht vorsorgen (z.B. Arbeitslosigkeit, Alter)



Jede dritte erwerbstätige Frau kann aus ihrem eigenen Erwerbseinkommen nicht einmal ihren **unmittelbaren Bedarf** decken

D.h. sie haben für Miete, Lebensmittel, Versicherungen, Freizeitbeschäftigungen nicht genug Geld im Monat zur Verfügung

**Warum ist das so?** Um zu verstehen, welche Faktoren die wirtschaftliche (Un-)Abhängigkeit von Frauen beeinflussen, sollte der **gesamte Lebensverlauf in den Blick** genommen werden. Denn einmal getroffene Entscheidungen haben langfristige Folgen.

<sup>1</sup> <https://www.brigitte.de/producing/pdf/fads/Discussion-Paper-2013.pdf>

# WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



## Die verschiedenen Ursachen wirtschaftlicher Abhängigkeit:

### Berufswahl

Männer und Frauen verteilen sich in Deutschland nicht gleichmäßig auf die verschiedenen Berufe. Neben Berufen, in denen die Geschlechter annähernd gleichmäßig verteilt sind, gibt es **frauendominierte** (Frauenanteil von mehr als 70%) und **männerdominierte** (Männeranteil von mehr als 70%) Berufe.

Die starke Ungleichverteilung von Frauen und Männern auf unterschiedliche Berufsfelder wird auch als **horizontale Segregation am Arbeitsmarkt** bezeichnet. Frauendominierte Berufsfelder sind v.a. die personennahen Dienstleistungsberufe: Gesundheits-, Sozial-, Erziehungsberufe, aber auch der Einzelhandel. Auffällig ist, dass gerade die Beschäftigten in den frauendominierten Berufsfeldern häufig niedrigen Löhnen und schlechten Arbeitsbedingungen ausgesetzt sind. Der Grundstein für eine eigenständige Existenzsicherung wird also bereits mit der Berufswahl gelegt.

### Positionen

In Betrieben und Verwaltungen verteilen sich Frauen und Männer ungleichmäßig auf die verschiedenen hierarchischen Ebenen. Branchenübergreifend sind in Führungsfunktionen fast nur Männer zu finden. Diese ungleiche Verteilung von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Hierarchieebenen wird auch als **vertikale Segregation am Arbeitsmarkt** bezeichnet. Hinzu kommt: Frauen in Führungspositionen werden schlechter bezahlt als ihre männlichen Kollegen: Hier ist der Verdienstabstand mit 21,3 Prozent noch größer als in den Bereichen unterer oder mittlerer Qualifikation.

### Arbeitszeiten & Erwerbsverlauf

Obwohl sich die Erwerbsraten von Frauen und Männern angleichen, ist die gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt noch nicht erreicht: Die Arbeitszeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich stark. Im Schnitt verbringen Frauen 8,4 Stunden pro Woche weniger in ihrer Erwerbsarbeit als Männer: Dieser Unterschied wird auch **Gender Time Gap** genannt und entspricht ziemlich genau einem Tag Erwerbsarbeit pro Woche. Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit und unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit zudem häufiger und länger als Männer – die meisten von ihnen verkürzen ihre Arbeitszeit familienbedingt. Rund 17% der teilzeitbeschäftigten Frauen wollen gerne mehr arbeiten. Da Frauen durchschnittlich weniger verdienen als Männer, scheint es für viele Paare nur logisch, dass die schlechter bezahlte Frau eher ihre Erwerbstätigkeit unterbricht als der besserverdienende Mann. Häufigere, längere Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit, aber auch der Gender Time Gap wirken sich unmittelbar auf die kurz- und langfristige wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen aus. Erwerbsarbeitszeiten und das damit erzielte Einkommen entscheiden über die Möglichkeiten der

# WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



eigenständigen Existenzsicherung. Viele Frauen finden nach der Geburt eines Kindes nur schwer oder gar nicht ihren Weg zurück in eine gleichberechtigte Stellung im Erwerbsleben.

## Atypische Beschäftigung

Fast jede dritte Frau arbeitet in einem atypischen Beschäftigungsverhältnis, d.h. in Teilzeit, im Minijob oder in einem befristeten Vertrag. Bei den Männern ist es nur jeder Zehnte. Von 8 Mio. Beschäftigten im Niedriglohnssektor sind zwei Drittel (65%) Frauen. Minijobs sind Bestandteil eines prekären Arbeitsmarktes, der weder die eigenständige Existenzsicherung noch die Versorgung von weiteren Angehörigen ermöglicht. Studien zeigen, dass eine Brückenfunktion in den ersten Arbeitsmarkt, in Vollzeitbeschäftigung mit existenzsicherndem Einkommen, nicht erkennbar ist: Sind Frauen erstmal in einem Minijob, kleben sie darin regelrecht fest – oft gegen ihre Wünsche und ursprünglichen Pläne. Nur 9% der Minijober\_innen gelingt ein Wechsel in ein sozialversicherungspflichtiges Vollzeiterwerbsverhältnis.

## Vereinbarkeit = Frauensache?

Geschlechterstereotype und tradierte Rollenvorstellungen in der Gesellschaft tragen zur ungleichen Chancenverteilung zwischen Frauen und Männern über alle Lebensphasen hinweg bei. Sorge- und Pflegearbeit werden immer noch vorrangig den Frauen zugeschrieben. Männer erhalten z.B. besonders viel Anerkennung und Lob, wenn sie sich um ihre Kinder kümmern, während es bei Frauen als selbstverständlich angesehen wird. Auch politische Rahmenbedingungen wie das Ehegattensplitting<sup>2</sup> tragen ihren Teil dazu bei, dass diese Rollenbilder bestehen bleiben. Die Unterschiede, die diese Rollenbilder mit sich bringen, lassen sich auch in Zahlen ausdrücken: Frauen leisten pro Tag etwa 1,5 Stunden (87 Minuten) mehr unbezahlte Arbeit in Haushalt und Familie als Männer (Frauen: 4:12 Stunden, Männer 2:46 Stunden).

---

<sup>2</sup> Das **Ehegattensplitting** ist ein Verfahren im deutschen Einkommensteuerrecht, nach dem Paare, die verheiratet oder verpartnert sind, zusammen veranlagt werden. Die Einkommen beider Partner\_innen werden zusammengerechnet und halbiert, die so errechnete Steuerschuld wird verdoppelt – das Ergebnis ist die Einkommensteuer, die ein Paar zahlen muss. Vor allem Ehen oder Lebenspartnerschaften, in denen eine Person sehr viel und die andere besonders wenig oder gar nichts verdient, profitieren von diesem Verfahren. Bestehen kaum Einkommensunterschiede, wie dies häufiger bei Paaren aus den östlichen Bundesländern der Fall ist, oder ist das Haushaltseinkommen insgesamt niedrig, findet das Ehegattensplitting keine Anwendung. Das Ehegattensplitting hält Frauen erwiesenermaßen vom Arbeitsmarkt fern: Für viele Frauen lohnt es sich nicht, mehr Stunden in der Woche einer Erwerbstätigkeit nachzugehen und mehr zu verdienen, weil der Steuervorteil dadurch geringer würde.

# WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



## Gender Care Gap

unbezahlte Arbeit in Haushalt und Familie

4h 12 min



Frauen

2h  
46min



Männer

Quelle: Zweiter Gleichstellungsbericht; die genannten Zeitangaben beziehen sich auf einen Tag.

Der **Gender Care Gap** liegt demnach bei rund **52%**, d.h. Frauen bringen täglich doppelt so viel Zeit für Arbeit in den Bereichen Kinder, Haushalt, Pflege auf. Dies gilt übrigens auch an Tagen, an denen keiner Erwerbsarbeit nachgegangen wird, also z.B. am Wochenende. Dieses gesamtgesellschaftliche Phänomen führt zu einer („statistischen“) Diskriminierung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgeber\_innen befürchten, dass Frauen zeitlich weniger flexibel sind als Männer und benachteiligen sie häufig bei Einstellungen und Beförderungen – ganz gleich, ob dies tatsächlich der Fall ist oder nicht.

## Gender Pay Gap (Entgeltlücke)

Der Gender Pay Gap – auch geschlechtsspezifische Entgeltlücke genannt – bezeichnet den Unterschied in den durchschnittlichen Bruttostundenlöhnen zwischen Frauen und Männern. Dabei werden die Löhne und Gehälter aller in Deutschland Beschäftigten in die Berechnung einbezogen. Der **Gender Pay Gap liegt in Deutschland bei 21%** (2019). Unterschieden wird zwischen der unbereinigten (21%) und der bereinigten (6%) Lohnlücke.

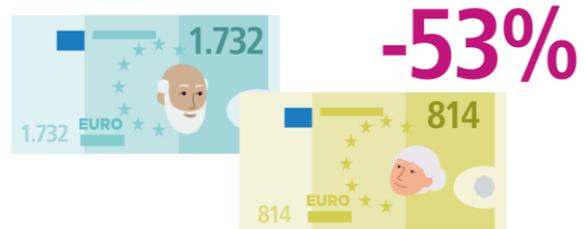
Bei der unbereinigten Lohnlücke werden Erwerbseinkommen aller erwerbstätigen Frauen mit denen aller Männer verglichen. Der unbereinigte Gender Pay Gap von 21% setzt sich aus vielen verschiedenen Faktoren zusammen: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit oder in schlechter bezahlten Berufen, sind seltener in Führungspositionen und leisten mehr unbezahlte Arbeit. Aber auch die bereinigte Lohnlücke, also der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern mit gleicher Erwerbsbiografie ist mit immerhin 6% nicht zu übersehen – und kann nicht durch die o.g. strukturellen Benachteiligungen erklärt werden. Der Verdacht der geschlechtsspezifischen Diskriminierung liegt nahe.

# WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



## Gender Pension Gap (Rentenlücke)

Wer über längere Zeit weniger verdient, erhält eine geringere Rente oder Pension. In Deutschland beträgt der **Gender Pension Gap 53%**, d.h. Frauen erhalten im Alter durchschnittlich weniger als die Hälfte der Alterssicherung, die Männer erhalten (Männer: 1.732 €, Frauen: 814 €)<sup>3</sup>.



Quelle: Alterssicherungsbericht 2016

Der Gender Pension Gap zeigt den Unterschied zwischen den eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen der Männer auf und spiegelt die strukturelle Diskriminierung, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt erfahren. Der Gender Pension Gap ist in den neuen Bundesländern um einiges niedriger als in den alten Bundesländern. Männer erhalten im Rentenalter in den alten Bundesländern im Jahr 2016 im Durchschnitt 1.875 Euro, Frauen dagegen nur 773 Euro (Gender Pension Gap: 58%). In den neuen Ländern bekamen Männer 1.341 Euro und Frauen 967 Euro (Gender Pension Gap: 28%).

Die Höhe der gesetzlichen Rente ist eng an das eigene Erwerbsleben geknüpft. Wurde die Erwerbstätigkeit längerfristig unterbrochen, z. B. zur Pflege von Kindern oder Angehörigen, kann dies die Rente oder Pension schmälern. Auch niedrigere Wochenarbeitszeiten im Rahmen von Teilzeitbeschäftigungen und niedrigere Stundenlöhne in frauendominierten Branchen, wie dem sozialen Bereich und dem Dienstleistungssektor, verringern die Chancen auf ein existenzsicherndes Renteneinkommen. Insbesondere schlägt sich in der Rentenlücke nieder, dass ältere Frauen in Westdeutschland, deren Erwerbsbiographien stark vom traditionellen Partnerschaftsmodell (dem des männlichen Familienernährers) geprägt sind, über deutlich weniger Erwerbsjahre verfügen als Männer.

## Weiterführende Literatur:

- BMFSFJ, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung; Zusammenfassung: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/service/publikationen/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung/122402>, hier sind insb. auch die Themenblätter interessant: <https://www.gleichstellungsbericht.de/de/topic/24.themenbl%c3%a4tter-zum-gutachten.html>

<sup>3</sup> Hierbei handelt es sich um die „eigenen Alterssicherungsleistungen“, das sind GRV-Renten, Betriebsrenten, Beamtenversorgung, Berufsständische Versorgungen, private Leibrenten etc. (auch aus dem Ausland) die als „eigene“ Versicherung laufen. Nicht berücksichtigt sind Witwen/Witwerrenten, denn das sind Renten der „verstorbenen Person“ und keine eigenen.

# WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT



- BMFSFJ „3. Atlas zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Deutschland“: <https://www.bmfsfj.de/gleichstellungsatlas>
- Das DGB-Projekt „Vereinbarkeit von Familie und Beruf gestalten!“ berät Betriebs- und Personalräte dabei, familienbewusste Maßnahmen in ihren Betrieben und Verwaltungen einzuführen und voranzubringen: <https://vereinbarkeit.dgb.de/>
- DIW „Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung“: [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.616021.de/19-10-3.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.616021.de/19-10-3.pdf)
- WSI „Trends und Verbreitung atypischer Beschäftigung, eine Auswertung regionaler Daten“: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_34\\_2019.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_34_2019.pdf)
- WZB „Lebensentwürfe heute Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen“: <https://www.bri-gitte.de/producing/pdf/fads/Discussion-Paper-2013.pdf>