
SELBST IST DIE FRAU
EIGENSTÄNDIGE
Existenzsicherung im Alter

Frauen in der Gesellschaft

- Bestausgebildetste Frauengeneration
- Viele Frauen stehen auf eigenen Füßen
- Fast genauso viele Frauen wie Männer berufstätig
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird zunehmend besser (akzeptiert)
- Dennoch verdienen Frauen nach wie vor weniger, sind weiterhin von traditionellen Erwerbs- und Arbeitszeitmustern und in hohem Maße von Altersarmut betroffen
- „Alleinverdiener-Modell“ wurde vom „Zuverdiener-Modell“ abgelöst



Gender Pay Gap

- Gender Pay Gap bezeichnet den prozentualen Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst abhängig beschäftigter Männer und Frauen
- Er ist für die EU-Kommission einer der Hauptindikatoren für die Beurteilung der (Un-)gleichheit zwischen Frauen und Männern
- Der Gender Pay Gap ist seit 2002 fast konstant
- Das Ziel der Bundesregierung, den Verdienstabstand bis zum Jahr 2010 auf 15 % zu senken, wurde damit deutlich verfehlt



Unbereinigter Gender Pay Gap

- **21%**
Der durchschnittliche Bruttostundenverdienst von Frauen lag 2015 bundesweit um 21% niedriger als der Verdienst der Männer
- Die Unterschiede fielen in Westdeutschland (und Berlin) mit 23 % deutlich höher aus als im Osten (8 %)
- Berechnet für das Jahr 2016 beträgt der Gender Pay Gap zwischen Männer und Frauen 21 Prozent in Deutschland und in Bayern 24 Prozent



Bereinigter Gender Pay Gap

- **7%**

Es gibt strukturelle, arbeitsmarktrelevante Merkmale, die zu den verschiedenen hohen Verdiensten führen, z.B. sind Frauen und Männer in **unterschiedlich gut bezahlten Branchen und Berufen** tätig. Für den „bereinigten“ Gender Pay Gap werden diese Merkmale herausgerechnet. Danach bleiben, nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes, noch **7 Prozent** Verdienstunterschied bestehen – von Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiographien



Gender Care Gap („Sorge-Lücke“)

- Beträgt aktuell 52% (Gutachten zum Zweiten Gleichstellungsbericht, BMFSFJ)
- Er ist die neue Kennzahl für den Unterschied im täglichen Zeitaufwand für unbezahlte Sorgearbeit bei Frauen und Männern
- Frauen leisten damit täglich um die Hälfte mehr unbezahlte Sorgearbeit als Männer.
- Der Gender Care Gap zeigt sich in allen Haushaltsformen, wenn auch mit Unterschieden: Haushaltsführung (einschließlich Reparaturarbeiten, Gartenpflege, Sorge für Tiere), Pflege und Betreuung von Kindern und Erwachsenen, ehrenamtliches Engagement und informelle Hilfen



Gender Pension Gap (GPG)

- Der GPG wird definiert als die prozentuale Differenz der durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen aller betrachteten Frauen zu denen der entsprechenden Gruppe der Männer
- Equal Pension Day: 2014 hat der Verband berufstätiger Mütter e.V. (VBM) weltweit erstmalig den Aktionstag Equal Pension Day initiiert und veranstaltet diesen jedes Jahr am 4. August



Gender Pension Gap (GPG)

- Aktuell liegt der GPG in Deutschland bei rund 60%. Auf 1.037 Euro an durchschnittlichen eigenen Rentenansprüchen bei Männern kommen 618 Euro für Frauen (Hans Böckler Stiftung Report 6/2016)
- Aber: Unter Berücksichtigung aller drei Säulen des Vorsorgesystems liegt das Alterssicherungseinkommen für Männer bei 1595 Euro und für Frauen bei 645 Euro



Das deutsche 3-Säulen-Vorsorgesystem

- Gesetzlich verankerte Regelsicherungssysteme (**1. Säule**): Eigene Rente der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) Eigene Beamtenversorgung (BV) Eigene Alterssicherung der Landwirte (AdL) Altenteil usw.
- Zusatzsicherungssystem (**2. Säule**): Eigene Betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV) Eigene Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZOED) usw.
- Individuelle ergänzende Vorsorge (**3. Säule**): Private Renten-/ Lebensversicherung (PRV/LV)
- Nicht einzuordnen: Eigene sonstige Renten (z. B. Renten aus dem Ausland)



Gender Pension Gap (Details)

- **Region:** GPG im Osten mit 36,7 % deutlich niedriger als im Westen mit 63,8 %
- **Familienstand:** Verheiratete und Verwitwete haben einen deutlich höheren GPG auf (63,8 % bzw. 65,4 %) als Geschiedene und Ledige (18,8 % bzw. 9,0 %)
- Je höher der Berufsabschluss der Frau ist, desto geringer ist der GPG



Gender Pension Gap (Details)

- **Geburtsjahr:** Die jüngeren Alterskohorten der Untersuchung weisen deutlich niedrigere Werte auf als diejenigen, deren Erwerbsbiografie weit zurückliegt (65- bis 70-Jährige 54,3 %, über 80-Jährige 66,0 %)
- **Kinder:** Die Auswirkungen der gemeinsamen Entscheidung für Ehe und Kinder auf die Höhe der Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern, sind in den alten Ländern stark geschlechtsspezifisch
- Der GPG für Verheiratete mit Kindern beträgt 69,6 %, für Verheiratete ohne Kinder 51,6 %. In den neuen Ländern fallen diese Unterschiede mit Werten von 39,6 % und 34,3 % absolut und relativ deutlich geringer aus



EU-Vergleich

- Die Spanne der Unterschiede in den Alterssicherungseinkünften von Frauen und Männern in den EU-15-Staaten (einschl. abgeleiteter Ansprüche) reicht von 46,4 % bis zu 16,8 % mit einem im Vergleich hohen Wert für Deutschland von 42,3 %
- | | | |
|----------------------------|-------------------|------------------------|
| Griechenland (46,4%) | Luxemburg (45,7%) | Großbritannien (43,1%) |
| Deutschland (42,3%) | Portugal (41,5%) | Niederlande (39,2%) |
| Spanien (35,3%) | Italien (34,3%) | Österreich (33,8%) |
| Frankreich (33,6%) | Schweden (31,8%) | Irland (31,2%) |
| Belgien (29,9%) | Finnland (25,0%) | Dänemark (16,8%) |



Situation in Bayern

- 2015 betrug die durchschnittliche gesetzliche Altersrente im Rentenbestand in Bayern für Männer 1.078 Euro und für Frauen 610 Euro
- Im Vergleich dazu: Armutsgefährdungsschwelle Bayern 2015: 1.025 Euro
- Fazit: Frauen mit einer durchschnittlichen Altersrente in Bayern sind armutsgefährdet



Situation in Bayern

- Frauen gehen etwas später in Rente als Männer
- Das Renteneintrittsalter von Frauen lag mit 64,9 Jahren über dem durchschnittlichen Renteneintrittsalter von Männern, das 63,8 Jahre betrug
- Angesichts der „neuen“ Mütterrente kommt es zu Sondereffekten
- Viele Frauen ab 65 erlangten durch die Anerkennung eines weiteren Kindererziehungsjahres pro Kind, das vor 1992 geboren wurde, die Wartezeit von fünf Jahren für einen erstmaligen Rentenanspruch



Situation in Bayern

- Bei Männern ist in den letzten zwei Rentenjahrgängen ein leichtes Absinken des Renteneintrittsalters feststellbar.
- Grund dürfte unter anderem an die eingeführte abschlagsfreie Rente mit 63 Jahren (steigt parallel zur Rente mit 67 auf dann 65 Jahre an) für besonders langjährig Versicherte sein



Regionale Unterschiede (in Bayern)

- Es bestehen außerdem große regionale Unterschiede bei der Höhe der Altersrenten in Bayern
- Die höchste gesetzliche Durchschnittsrente im Jahr 2015 gab es für männliche Neurentner im Landkreis Erlangen-Höchstädt. Sie erhielten 1.284 Euro, gefolgt von den Männern im Landkreis Eichstätt mit 1.220 Euro
- **Die Stadt Landshut bildet, wie bereits im Vorgängerreport, mit durchschnittlich 724 Euro das Schlusslicht bei den männlichen Neurentnern**



Regionale Unterschiede (in Bayern)

- Auch bei den Neurenten von Frauen gibt es große Differenzen
- Mit einer Durchschnittsrente von 763 Euro nehmen Frauen aus der Landeshauptstadt München den Spitzenplatz ein, gefolgt von Neurentnerinnen im Landkreis München mit 738 Euro
- Auf dem letzten Platz liegt der Landkreis Cham. Hier erhielten Neurentnerinnen eine durchschnittliche gesetzliche Rente in Höhe von lediglich 462 Euro



Ursachen

- Ungleiche Chancen zur Erwerbsarbeit und strukturelle Nachteile beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung
- Fehlende Kultur des Respekts vor familiärer Verantwortung in der Arbeitswelt
- Langfristige Einkommensrisiken der Kombination von Familie und Beruf, die mit dem (weitgehenden) Verzicht auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Müttern einhergeht
- Rente etc. spiegelt die Erwerbs- anstelle Lebensleistung



Ursachen

- Deutliche Fehlanreize sowohl am Arbeitsmarkt als auch bei Sozialleistungen und im Steuersystem, die diese Entwicklung begünstigen
- Sie alle sorgen nicht etwa für eine eigenständige soziale Absicherung von Frauen im Alter, sondern setzen noch immer auf das überholte Modell der Altersvorsorge durch den Mann
- Fehlanreize: Privilegierung von Minijobs, das Landesbetreuungsgeld in Bayern, unzureichende Betreuungsinfrastruktur, das Ehegattensplitting etc.



Ursachen

- Die regional unterschiedlichen Rentenhöhen sind ein Spiegelbild der aktuellen oder früheren Wirtschaftskraft und der Arbeitsmarktstruktur
- **Wir fordern:** Die Bayerische Staatsregierung muss ihrer in der Bayerischen Verfassung verankerten Aufgabe nachkommen, gleichwertige Lebensbedingungen zu fördern und zu sichern. Das erfordert eine gezielte Wirtschafts-, sowie Regional- und Strukturpolitik, die dem Auseinanderdriften der bayerischen Regionen entgegengewirkt



Fazit

- Der Gender Pay Gap begünstigt den Gender Pension Gap und führt damit direkt in die Altersarmut von Frauen
- Wir brauchen die Entwicklung einer konsistenten Lebenslaufpolitik, die für Frauen und Männer gleichermaßen geeignete Rahmenbedingungen zur gelingenden Gestaltung beruflicher Ein- und Ausstiege und zur Wahrnehmung wechselnder Aufgaben in Familie und Beruf schafft



Fazit

- Wegen der auf Langfristigkeit angelegten sozialen Sicherungssysteme und der eher zurückhaltenden Entwicklung einer mit langfristigen (existenzsichernden) Perspektiven versehenen Beteiligung von Müttern am Arbeitsmarkt wird sich dies nur langsam verändern lassen
- Die positiven Entwicklungen müssen durch entsprechende Beseitigung von Fehlanreizen und Schaffung von Anreizen verstärkt werden



Fazit

- Das Potenzial von Frauen als innovative und erfolgreiche Arbeitskräfte wird durch die ungleiche Bezahlung von Frauen und Männern massiv missachtet
- Wenn keine Entgeltgleichheit herrscht, ist das aber nicht nur zutiefst ungerecht und demotivierend. Für die damit verbundenen ökonomischen und gesellschaftlichen Probleme muss letztlich die Allgemeinheit aufkommen
- Ein permanent niedrigerer Lohn führt zu geringerer Existenzsicherung und damit direkt in die Altersarmut. Denn bis zur Rente hat sich die Versorgungslücke zwischen Männern und Frauen auf 60% aufsummiert



Fazit

- Diese skandalösen Zahlen sind seit Jahren bekannt und sie haben sich seither kaum verbessert
- Das zeigt: Mit Freiwilligkeit kommen wir hier nicht weiter
- Es ist Aufgabe der Politik, die richtigen Rahmenbedingungen zu setzen, um endlich Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen herzustellen



Grüne Forderungen

Arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen

- Wie ein wirksames Entgeltgleichheitsgesetz, das endlich echte Lohngerechtigkeit zwischen Frauen und Männern herstellt
- Ein Rückkehrrecht in Vollzeit, damit gerade Mütter der jahrelangen Teilzeitfalle leichter entkommen können
- Das grüne Modell der flexiblen Vollzeit: Durch eine Wahlarbeitszeit zwischen 30 und 40 Wochenstunden wollen wir Vollzeit neu definieren und zu einem flexiblen Arbeitszeitkorridor umgestalten



Grüne Forderungen

Arbeitsmarktpolitische Weichenstellungen

- Anreize, Elternzeit auch wirklich häftig aufzunehmen wie es unser grünes Modell der 3 x 8 Elternmonate vorsieht
- Abschaffung des Ehegattensplittings zu Gunsten einer Individualbesteuerung mit gleichzeitiger Kindergrundsicherung und höheren Freibeträgen für Erziehende



Grüne Forderungen

Weiterhin

- Verbindliche Quoten in Führungspositionen, in Aufsichtsräten, an Universitäten und im öffentlichen Dienst
- Paritätsgesetz zur gleichberechtigten Repräsentanz von Frauen in der Politik
- Flexible Arbeitszeitmodelle für Männer und Frauen
- Ausbau von Kinderbetreuung und Ganztagschulen
- Alleinerziehende besserstellen
- Grundrente



Aktuell: Gesetzentwurf der GroKo

Wir sagen: Entgeltgleichheit muss für alle Frauen gelten!

- Der Gesetzentwurf der Großen Koalition zur Entgeltgleichheit greift viel zu kurz
- Es reicht nicht aus, nur Betrieben ab 200 Beschäftigten gesetzliche Vorgaben zu machen
- Viele Frauen sind in kleinen Unternehmen beschäftigt: Für sie verbessert sich also überhaupt nichts



Aktuell: Gesetzentwurf der GroKo

Deshalb sind folgende Dinge notwendig

- Regelungen zur Entgeltgleichheit auch für **kleinere Unternehmen ab 20 Beschäftigten** einführen
- Wirksame, unabhängige **Überprüfung**, ob Frauen hinsichtlich ihres Gehalts diskriminiert werden und **Sanktionsmöglichkeiten**, falls das so sein sollte
- **Verschwiegenheitsklauseln** in Arbeitsverträgen **untersagen**, damit Beschäftigte auch über ihr Gehalt reden können
- Möglichkeit einer **Verbandsklage bei Diskriminierungen**



VIELEN
DANK.
