

Kapitalmärkte

Blickpunkt

LBBW Research | Strategy

Die Gehaltslücke von Frauen führt geradewegs in die Rentenlücke

In aller Kürze:

- Der Gender Pay Gap zwischen den Geschlechtern verschärft den Gender Pension Gap.
- Geringere Verdienstabstände würden Deutschlands Rentenproblem lindern und könnten Wachstumspotenziale heben.
- Sowohl die Politik als auch Unternehmen und die Gesellschaft könnten die Situation verbessern.

Dr. Moritz Kraemer

Chefvolkswirt und Leiter Research
+49 711 127-73462
Moritz.Kraemer@LBBW.de

Niklas Böhm

LBBW Research Associate
Research Macro/Strategy
Niklas.Boehm@LBBW.de

LBBWResearch@LBBW.de
www.LBBW.de/Research

Einleitung

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Das steht im Artikel 3, II Grundgesetz. Die Gleichberechtigung der Geschlechter ist also ein von unserer Verfassung gesetztes Staatsziel. Der Staat ist außerdem verpflichtet, bestehende Nachteile für Frauen zu beseitigen. Blicken wir allerdings 2025 auf die Einhaltung dieses Versprechens, müssen wir feststellen, dass dieses Staatsziel 75 Jahre nach Inkrafttreten des Grundgesetzes noch nicht umfassend erreicht ist. So besteht unter anderem noch ein erheblicher Unterschied zwischen den Verdienstmöglichkeiten von Frauen und Männern, der in Deutschland nicht nur verhältnismäßig hoch ist, sondern auch nur sehr langsam zurückgeht.

Wie ein genauerer Blick zeigt, steckt hinter dem sogenannten Gender Pay Gap (GPG) eine Vielzahl von Gründen. Einige davon resultieren aus einem immer noch relativ konservativen Rollenverständnis der deutschen Gesellschaft, das sich sogar in der Steuergesetzgebung niederschlägt. Gegen andere wiederum könnten Unternehmen wirksame Maßnahmen treffen. Im vorliegenden Blickpunkt untersuchen wir verschiedene Erklärungsansätze und leiten daraus Handlungsmöglichkeiten ab. Zudem wollen wir den Blick auf die Folgen der Verdienstlücke über die individuelle Betroffenheit hinaus erweitern.

Beim Gehalt ist Gleichberechtigung noch nicht Realität

Gleichberechtigung mit Abstrichen

Es ist noch keine 50 Jahre geltendes Recht, dass Ehefrauen in Deutschland selbst entscheiden dürfen, ob und wo sie arbeiten. Zwar erhielt die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau mit dem Inkrafttreten des Grundgesetzes 1949 Verfassungsrang. Das Rollenverständnis blieb aber extrem konservativ und verhinderte lange die Entstehung eines Gleichberechtigungsgesetzes. Erst 1957 wurde es auf Druck des Bundesverfassungsgerichts verabschiedet. Noch einmal 19 Jahre später, 1976, ersetzte das partnerschaftliche Prinzip die Hausfrauenehe.

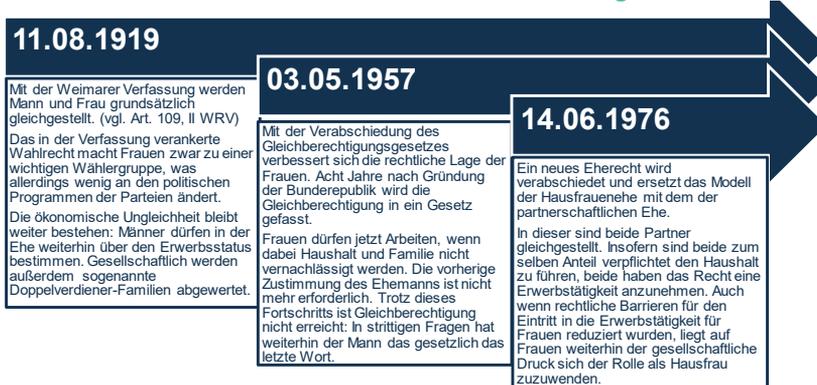
Diese historische Ungleichbehandlung findet noch heute im sogenannten Gender Pay Gap Niederschlag. Seit 1995 misst das statistische Bundesamt die Verdienstlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland: Der Gender Pay Gap – hier des Medianverdienstes pro Stunde – liegt in Deutschland konstant oberhalb des Durchschnitts aller OECD- und EU-Länder. Erfreulich: Seit 30 Jahren ist ein kontinuierlicher Abwärtstrend zu erkennen, allerdings nur ein schwacher. Wenn sich der Trend der vergangenen 30 Jahre fortsetzte, läge der GPG in Deutschland erst in etwa 90 Jahren bei null. Die Entwicklung ist zudem seit der Corona-Pandemie wieder leicht rückläufig.

Abb. 1: GPG in EU, OECD-Ländern und Deutschland, Median



Quelle: LSEG, LBBW Research

Abb. 2: Geschichte der rechtlichen Gleichstellung



Statistische Analyse

Der Gender Pay Gap wird durch eine Vielzahl von Faktoren bestimmt. Eine politische Antwort auf die ungleiche Entlohnung von Männern und Frauen muss dies berücksichtigen, um möglichst zielgenaue Reformen umzusetzen und das Problem nachhaltig zu lösen.

Bereinigung des Gender Pay Gaps

Der unbereinigte Gender Pay Gap ist definiert als Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der Geschlechter in Prozent des durchschnittlichen Bruttoverdienstes eines Mannes. 2024

betrug der Gender Pay Gap nach Berechnungen des [Statistischen Bundesamtes](#) bei 16 %. Der Gehaltsunterschied wird dann um strukturelle Unterschiede korrigiert, um den bereinigten Gender Pay Gap zu [berechnen](#). In diesem Zustand beziffert der Gender Pay Gap also die Verdienstunterschiede von Frauen und Männern mit vergleichbaren Qualifikationen, Karriereniveaus, Berufen und demselben Beschäftigungsumfang. Der so bereinigte Gender Pay Gap lag 2024 bei immer noch 6 %, unverändert zum Vorjahr.

Je kleiner der Frauenanteil, desto größer die Lücke

Frauen und Männer sind in unterschiedlichen Leistungsgruppen verschieden stark vertreten. Am Beispiel von Baden-Württemberg lässt sich die Ungleichheit zeigen (siehe [Abb. 3](#)): Der größte GPG herrscht in der Gruppe der leitenden Angestellten (LG 1). Unsere Berechnungen auf Basis dieser Daten zeigen auch, dass der Gehaltsunterschied mit dem Frauenanteil in einer Leistungsgruppe stark negativ korreliert. Je kleiner der Frauenanteil in einer Gruppe ist, desto größer ist der gemessene Gender Pay Gap. Dieser Unterschied lässt sich auch mit großen Datensätzen [replizieren](#). Der Verdienstunterschied ist allenfalls in unteren Leistungssegmenten geringer, da mit dem Mindestlohn und Tarifverträgen einheitliche Verdienste der Ungleichbehandlung vorbeugen.

Hohe Erwerbsquote, aber auch hohe Teilzeitquote

Die Erwerbstätigkeit von Frauen steigt seit Jahren an. Seit 1991 legte ihre Erwerbsquote um **16,6** Prozentpunkte zu. Die [Teilzeitquote der weiblichen Erwerbstätigen](#) nahm im selben Zeitraum von 30,2 % im Jahr 1991 um fast 20 Prozentpunkte auf 49,9 % im Jahr 2023 zu. Das bedeutet, dass die Zahl der Vollzeitstellen, die Frauen innehaben, in den vergangenen rund 30 Jahren abgenommen hat. Der Effekt dieser höheren Teilzeitquote erklärt einen Teil des unbereinigten Gender Pay Gaps. 2024 lassen sich etwa 3 Prozentpunkte des Verdienstunterschieds in Deutschland durch die Teilzeitquote erklären.

Ein wichtiger Treiber des Gender Pay Gaps ist der Beschäftigungsumfang: Frauen sind häufiger in Teilzeit beschäftigt, was in der Regel mit geringeren durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten einhergeht. Berechnungen anhand des deutschen [Durchschnittslohns](#) und zum [Abstand zwischen Voll- und Teilzeittöhnen](#) auf Basis von Daten des Landesstatistikamts Baden-Württemberg zeigen, dass sich beispielsweise in Baden-Württemberg sogar etwa 8 Prozentpunkte des unbereinigten Gender Pay Gaps durch die höhere Teilzeitquote von weiblichen Erwerbstätigen erklären lassen.

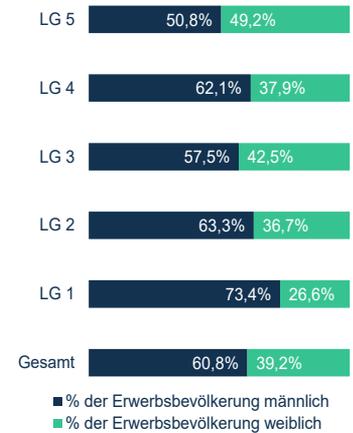
Unterbezahlung von sozialen Berufen

Ein Teil des Verdienstunterschieds geht auch auf die strukturell niedrige Bezahlung von Berufen zurück, die bis heute hauptsächlich Frauen ausüben. Gerade Berufe wie beispielsweise in der Alten- und Krankenpflege oder im Erziehungsbereich werden nicht entsprechend ihres Anforderungsprofils und ihrer körperlichen und seelischen Belastung [entlohnt](#). Diese Berufe monetär aufzuwerten, würde den (unbereinigten) Gender Pay Gap verringern und sich dadurch positiv auf die Geschlechtergleichberechtigung auswirken.

Der Knick kommt mit dem ersten Kind

Vergleicht man den Gender Pay Gap bei Zwanzigjährigen (2,1 %) mit dem der Fünfzigjährigen (30,4 %), lässt sich eine erhebliche Diskrepanz feststellen. Der Verdienstunterschied vergrößert sich kontinuierlich über die Lebensjahre und nimmt besonders zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr stark zu ([Abb. 4](#)). Der aggregierte Durchschnittslohn von Frauen steigt deutlich langsamer im Vergleich zur Lohnentwicklung der

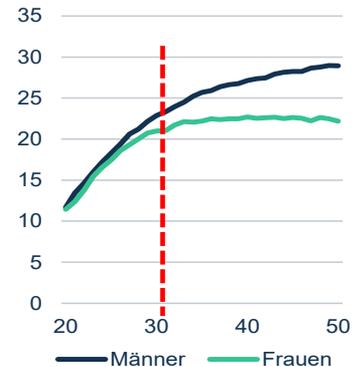
Abb. 3: Geschlechterverteilung nach Leistungsgruppen



Quelle: [Landesstatistikamt BW](#), LBBW Research

Legende: (LG5) Ungelernte Tätigkeiten – (LG1) Leitende Angestellte

Abb. 4: Durchschnittlicher Bruttostundenlohn nach Alter



Quelle: [Destatis](#), LBBW Research

Männer. Erklären lässt sich diese Entwicklung damit, dass in dieser Zeit typischerweise das erste Kind zur Welt kommt. Auch in den folgenden Lebensjahren schließen die Gehälter von Frauen nicht mehr zu den Gehältern von Männern auf, weshalb sich die Gehaltslücke bis zum Ende des Berufslebens nicht mehr schließt.

Unterschiede zwischen Ost und West

Vergleicht man den Verdienstunterschied in den neuen und alten Bundesländern zeigen sich deutliche Unterschiede (Abb. 5). Der unbereinigte Gender Pay Gap lag [2024 in Ostdeutschland](#) mit 5 % mehr als zehn Prozentpunkte unterhalb des westdeutschen (17 %). Die hohen Kinderbetreuungsquoten führten schon in der DDR zu höheren Vollzeitwerbsquoten der weiblichen Bevölkerung und senkten damit die Gehaltslücke.

Ein umgekehrtes Verhältnis offenbart der bereinigte Gender Pay Gap im Vergleich zwischen Ost- und Westdeutschland (siehe [Abb. 6](#)). Der bereinigte Verdienstunterschied ist in Ostdeutschland höher. Diese Diskrepanz lässt sich beispielsweise durch die [Betriebslandschaft](#) erklären: In Regionen, in denen einzelne wenige Unternehmen viele der Einwohner beschäftigen, können diese Unternehmen stärker auf die Löhne einwirken, was die bereinigte Lohnlücke vergrößern kann.

Zwischenfazit und Lösungsvorschläge

Aus den genannten Faktoren, die den Gender Pay Gap beeinflussen, lassen sich bereits einige vielversprechende Reformansätze ableiten. Die Verbesserung der Betreuungsstruktur und eine bessere Entlohnung von sozialen Berufen, in denen vor allem Frauen arbeiten, stehen dabei besonders im Fokus. Frauenquoten könnten ein Mittel sein, um den Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen zu erhöhen. New-Work-Modelle wie etwa das Jobsharing können eine Karriere auch in Teilzeit ermöglichen und so den strukturellen Verdienstunterschied zwischen Voll- und Teilzeit mindern. Wenn es Frauen dank besserer Betreuungsmodelle möglich ist, nach einer Geburt schneller wieder in den Beruf zurückzukehren, dürfte der Verdienstunterschied ebenfalls substanziell sinken.

Die tatsächliche Arbeitszeit von Müttern kleiner Kinder liegt nach Umfragen deutlich unter der von ihnen gewünschten Arbeitszeit. Insbesondere ab Schuleintritt des jüngsten Kindes geht diese Schere auf. Mütter von Schulkindern arbeiten durchschnittlich etwa vier bis sechs Stunden pro Woche weniger, als sie gerne würden. Gesamtwirtschaftlich entspricht dies einem ungenutzten Potenzial von [645.000 Vollzeitstellen](#). Männer hingegen arbeiten in der gleichen Situation sogar mehr als gewünscht.

Vorteile eines niedrigeren GPG

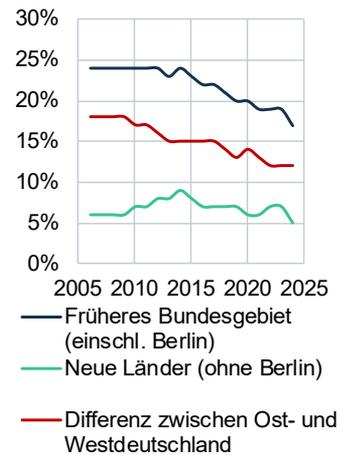
Die Debatte über den Gender Pay Gap (GPG) konzentriert sich politisch häufig auf die Frage der Gerechtigkeit. Im Folgenden beleuchten wir einen anderen wichtigen, aber zu wenig beachteten Aspekt: Wie teuer ist der Verdienstunterschied zwischen Mann und Frau für die Gesellschaft? Gehen durch Lohnungleichheit Wachstum und Wohlstand verloren? Wie groß ist das Potenzial, über einen Ausgleich des Gender Pay Gaps einen [Wachstumsschub](#) auszulösen?

Gesamtwirtschaftliche Möglichkeiten und Pflichten

Grundsätzlich kann man die volkswirtschaftlichen Vorteile einer geringeren Gehaltslücke in primäre, sekundäre und tertiäre Effekte aufteilen.

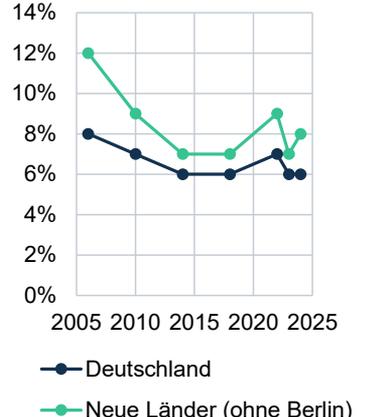
Primär könnte ein niedrigerer Verdienstunterschied es für Frauen [attraktiver machen](#) zu arbeiten. Gleichzeitig könnte ein höherer Lohn auch ei-

Abb. 5: Unbereinigter Gender Pay Gap in Ost- und Westdeutschland



Quelle: [Destatis](#), LBBW Research

Abb. 6: Bereinigter Gender Pay Gap in Deutschland



Quelle: [Destatis](#), LBBW Research

nen Anreiz darstellen, in Vollzeit zu arbeiten. Die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen würde in der Folge Zweitrundeneffekte nach sich ziehen: Der Fachkräftemangel ließe sich, [mildern](#), was sogar einen kleinen [Wachstumsschub](#) verursachen könnte. Die höhere Erwerbsbeteiligung würde auch die [gesetzliche Rente](#) stützen, da mit höherem Arbeitseinkommen der Rentenkasse zusätzlichen Einnahmen zufließen. Die staatlichen Zuschüsse zur Rente könnten entsprechend geringer ausfallen. In ähnlicher Weise würden auch andere Sozialversicherungssysteme wie etwa Krankenkassen entlastet.

Ein tertiärer Effekt wäre als [Konsequenz](#): Durch die gewachsene ökonomische Sicherheit steigt die Zufriedenheit in der Gesellschaft, was ihre Stabilität verstärken könnte.

Ein niedrigerer Gender Pay Gap dürfte also zu höherem Wirtschaftswachstum führen, zur Stabilisierung der öffentlichen Finanzen und zu einer zufriedeneren Gesellschaft.

Was können die Unternehmen tun?

Häufig gilt der Gender Pay Gap ausschließlich als gesamtwirtschaftliches Problem, das die Politik lösen muss. Dabei bleibt außen vor, dass auch Unternehmen einiges zur Senkung des Verdienstunterschieds beitragen können und gleichzeitig selbst davon profitieren könnten. Studien dokumentieren, dass Unternehmen mit einer diverseren Führungskultur [erfolgreicher](#) und [innovativer](#) sind.

Eine der Möglichkeiten, den Verdienstunterschied zu verkleinern, kann für jedes Unternehmen die Entgelttransparenz sein. Das aktuelle deutsche [Entgelttransparenzgesetz](#) steht für seine geringe rechtliche Verbindlichkeit in der Kritik. Unternehmen, die auf eine Reduktion der Gehaltslücke hinarbeiten wollen, können sich selbst die strengeren Regeln der EU-Richtlinie auferlegen, die bis 2026 in das deutsche Gesetz einfließen soll. Ein Unternehmen ist bisher erst ab einer Größe von 500 Beschäftigten verpflichtet, über das Entgeltgefälle zu berichten. Hier könnten also auch kleinere Unternehmen freiwillig durch einen Entgeltbericht Aufmerksamkeit für den möglichen Verdienstunterschied schaffen, und Anstöße geben, ihn zu reduzieren. Wenn sie dieses Vorgehen nach außen kommunizieren, könnten sie zudem talentierte Mitarbeiterinnen anziehen und sich so einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.

Eine weitere Möglichkeit liegt darin, sogenannte New-Work-Modelle zu nutzen: Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und duale Führungsmodelle helfen, die Gleichstellung am Arbeitsplatz voranzubringen. Außerdem kann gerade in männlich dominierten Berufsfeldern das Angebot eines Mentoring für weibliche Talente Geschlechterunterschiede reduzieren.

Als zentraler Grund für den Gender Pay Gap gilt in vielen Fällen die Elternzeit. Weil Frauen ungleich länger als Männer dem Arbeitsmarkt fernbleiben, steigt die [Lohnlücke](#). Unternehmen können hier proaktiv Elternkarenz auch von Männern stärker fördern und damit Frauen den schnelleren Berufseinstieg erleichtern.

Bildung und Berufswahl

Die Berufswahl hat einen starken Effekt auf den Gender Pay Gap. Hier sind gesellschaftliche Rollenvorstellungen ein Faktor. Noch immer bestimmen nämlich vielfach tradierte gesellschaftliche Vorstellungen die Ausbildungs- und [Arbeitsfeldentscheidungen](#) junger Menschen.

Geschlechtsspezifische Aspekte in der Berufswahl

Einzelne Teile des deutschen Arbeitsmarkts sind von der Dominanz eines Geschlechtes geprägt. Das zeigt sich beispielsweise am Frauenanteil in verschiedenen Ausbildungsberufen: Ein Viertel der weiblichen

Gleichstellung als Wachstumsprogramm

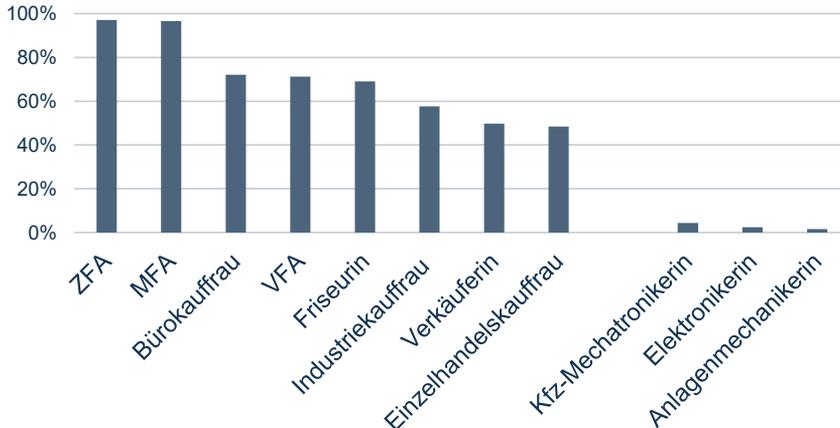
Diversität in der Führungskultur verspricht Erfolg

Entgelttransparenz als Vehikel

Azubis entscheidet sich für Berufe wie (zahn-)medizinische Fachangestellte oder Kauffrau für Büromanagement. Die Abb. 7 zeigt links die Ausbildungsberufe, auf die insgesamt 50 % der Ausbildungsstarterinnen entfallen. Rechts stehen die Berufe mit dem geringsten Frauenanteil.

Segregation am Arbeitsmarkt

Abb. 7: Frauenanteil in Berufen zu Ausbildungsbeginn



ZFA: zahnmedizinische Fachangestellte, MFA: medizinische Fachangestellte, Bürokauffrau: Kauffrau für Büromanagement, VFA: Verwaltungsfachangestellte
Quelle: [WSI](#), LBBW Research

Betrachtet man die Ausbildungsberufe mit den höchsten und den niedrigsten Frauenquoten und vergleicht ihre durchschnittlichen Gehälter, ergibt sich ein Gender Pay Gap von 48 %. Dieser riesige Gehaltsunterschied stellt eine Komponente der strukturellen Gehaltslücke dar. Die geschlechterspezifische Berufswahl [erklärt](#) damit auch, warum sich der Verdienstunterschied so hartnäckig hält. Jugendliche wählen auch heute noch geschlechtsabhängig Berufe, die ungleich bezahlt werden. Will man diese Segregation verringern, muss man auch gesellschaftliche Rollenvorstellungen aufbrechen. Eine [Maßnahme](#) ist beispielsweise der sogenannte Girls' Day, bei dem Mädchen männerdominierte Berufe kennenlernen können. Eine weitere Möglichkeit ist, Informatik, ein stark männerdominiertes Berufsfeld, oder andere MINT-Fächer zu Pflichtfächern in der Schule zu machen und damit in der Bildung zu verankern.

Verhandeln Frauen einfach schlechter?

In Diskussionen über die Gründe der nach wie vor großen Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen fällt immer wieder auch das Argument, Frauen hätten bei Gehaltsverhandlungen weniger Geschick. Belegbar ist zunächst, dass schon der [Wunsch, über das Gehalt zu verhandeln](#), je nach Geschlecht unterschiedlich eingeschätzt wird. Weibliche Führungskräfte bewerten es der Studie zufolge unabhängig vom Geschlecht negativ, Gehaltsverhandlungen anzustoßen. Männliche Chefs hingegen schätzen die Initiative von einer Frau im Vergleich zu der eines Mannes deutlich negativer ein. Außerdem lässt sich zeigen, dass Frauen eher mit [niedrigeren Forderungen](#) in Verhandlungen gehen. Gleichzeitig gilt, dass Frauen, die höhere Forderungen stellen und versuchen, das Beste für sich rauszuholen, [sozial abgewertet](#) werden. Das heißt konkret: In der Gehaltsverhandlung wird von Frauen Zurückhaltung erwartet. Das hängt auch damit zusammen, dass Männern häufig schon grundsätzlich ein [höheres Gehalt](#) zugestanden wird. Die Lohnvorstellung sowohl von Führungskräften als auch von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen wird so zur sich selbsterfüllenden Prophezeiung.

Verhandlungen von Frauen negativ bewertet

Gender Pension Gap

Die Folgen des Verdienstunterschieds zwischen Männern und Frauen sind nicht nur auf die Zeit der Erwerbstätigkeit begrenzt. Denn nach dem Gender Pay Gap folgt im Rentenalter der Gender Pension Gap. Er wird als „[geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke](#)“ definiert und misst die

Differenz im Alterssicherungseinkommen der Geschlechter ab 65 Jahren. Dabei fließt das gesamte Einkommen aus gesetzlicher Rente und privater Vorsorge mit ein. In Deutschland liegt der Gender Pension Gap bei rund [27 %](#). Erfreulich ist, dass sich der Rentenunterschied in den vergangenen 33 Jahren von 69 % im Jahr 1992 auf rund 27 % im Jahr 2024 verkleinert hat, also um circa 60 % gefallen ist.

Die Rentenlücke zwischen den Geschlechtern resultiert aus den Unterschieden zwischen den durchschnittlichen Lebenszeiteinkommen von Männern und Frauen. Sie führen dazu, dass Frauen geringere Rentenansprüche aufbauen. Hier zeigen sich erneut die verschiedenen Wirkungsebenen des [Gender Pay Gaps](#): Grundlegend sind die niedrigeren Löhne in von Frauen dominierten Berufsfeldern. Wegen der geringeren Erwerbschancen und gesellschaftlicher Normen werden besonders verheiratete Frauen eher nicht erwerbstätig oder arbeiten häufiger in Teilzeit. Hinzu kommen Fehlanreize wie das Ehegattensplitting bei der Einkommenssteuer und die beitragsfreie Mitversicherung von Familienangehörigen in der Krankenversicherung. Zusätzlich sind Frauen seltener in Führungspositionen und profitieren weniger von Betriebsrenten. Einen moderaten Effekt auf den Gender Pension Gap hat auch der sogenannte [Gender Investment Gap](#), der Geschlechterunterschiede im Anlageverhalten misst, die aus dem [risikoaverseren](#) Verhalten von Frauen resultiert. So gab es in Deutschland 2023 7,6 Millionen männliche Aktiensparer, aber nur [4,7 Millionen](#) weibliche.

Demographische Faktoren

Ob ein Rentner armutsgefährdet ist, lässt sich nur individuell beantworten. Nicht jede niedrige Rente bedeutet, dass eine Person von Armut betroffen ist. Im Jahr 2022 war geschätzt jede fünfte Frau im Rentenalter (20 %) von Armut bedroht. Die Quote liegt damit deutlich über der für Männer mit 16 %. Mit steigendem Alter öffnet sich die Schere weiter. Betrachtet man die Quoten für Personen über 75 Jahren, liegt die Differenz bei 6,4 %.

Endet eine Ehe durch Scheidung, hat das in der Regel einen [senkenden Effekt](#) auf die Rentenlücke. Und zwar umso mehr, je später im Berufsleben die Scheidung erfolgt. Das deutsche Scheidungsrecht sieht nämlich zum Zeitpunkt der Scheidung die hälftige Aufteilung der gemeinsam erwirtschafteten Rentenpunkte auf beide Partner vor. Geschiedene Frauen haben daher in der Regel höhere Rentenansprüche als verheiratete oder verwitwete Frauen gleichen Alters.

Niedriger fällt der Gender Pension Gap im Durchschnitt bei ledigen Personen aus. Für diese Bevölkerungsgruppe ist der Rentenunterschied sogar negativ und liegt bei [minus 2 %](#). Die Diskrepanz zwischen 82 % Rentenunterschied bei verheirateten Frauen und minus 2 % bei ledigen und damit häufiger kinderlosen Frauen deutet auf einen zentralen Bestimmungsfaktor für die Rentenlücke hin: der Gender Care Gap.

Um die Lücke in den erworbenen Rentenansprüchen zu senken, die aus Sorgearbeit resultieren, wäre eine weitere Reform vonnöten. In seiner heutigen Form senkt das [Ehegattensplitting](#) die Arbeitsanreize für Zweitverdiener – in aller Regel Frauen. Die steuerliche Belastung des geringeren Gehalts ist durch die Konstruktion des Ehegattensplittings so hoch, dass das Nettogehalt im Extremfall geringer sein kann als die durch die Berufstätigkeit verursachten Betreuungskosten. Damit lohnt es sich aus kurzfristigen ökonomischen Gesichtspunkten nicht, Arbeit aufzunehmen. Langfristig betrachtet führt es aber dazu, dass Frauen geringere Rentenansprüche akkumulieren und vom Einkommen und der Rente des Partners mitabhängig sind.

Gender Pension Gap bei 27°%

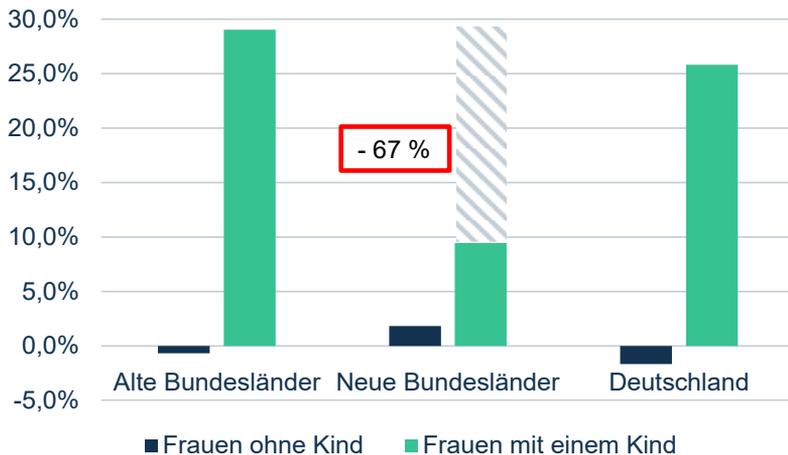
Gender Investment Gap

Frauen sind häufiger von Armut bedroht

Gender Care Gap

Ehegattensplitting

Abb. 8: Gender Pension Gap von Frauen ohne und mit Kind



Quelle: [ASID 2024](#), LBBW Research

Wie wichtig es ist, die Kinderbetreuung auszubauen, zeigt sich auch beim Gender Pension Gap deutlich: Frauen mit einem Kind haben eine höhere Rentenlücke als Frauen ohne Kind. Erhellend sind auch die [Differenzen](#) zwischen kinderlosen Frauen und Frauen mit einem Kind in West- und Ostdeutschland: Der circa zwei Drittel kleinere Rentenunterschied in den neuen Bundesländern deutet darauf hin, dass die im Osten besser ausgebaute Kinderbetreuungsinfrastruktur maßgeblich dafür ist, den Gender Pension Gap zu reduzieren.

Der Gender Pension Gap fällt umso höher aus, je niedriger [die Qualifikation](#) einer Frau ist. Bei Ruheständlerinnen mit Fachhochschul- oder Universitätsabschluss ist die Rentenlücke in dieser Betrachtung am kleinsten. Das deutet darauf hin, dass der Gender Pension Gap sänke, wenn mehr Frauen über höhere Bildungsabschlüsse verfügten.

Auch das Mindset muss sich ändern

Bisher haben wir die finanziellen Auswirkungen des Gender Pay Gaps beleuchtet und die realen Konsequenzen für den Gender Pension Gap erarbeitet. Der Verdienstunterschied bringt aber weitere negative, auch nichtmonetäre Aspekte in sich.

Als Frau strukturell weniger zu verdienen als der männliche Kollege zieht zumeist ein [geringeres Selbstwertgefühl](#) nach sich. [Das wiederum](#) führt unabhängig vom Geschlecht nachweislich zu geringeren Gehaltserwartungen und damit zu geringeren Gehältern. Misst man die Unterschiede in den Verdiensterwartungen beider Geschlechter, lässt sich ein Gender Pay Gap von etwa 5,5 % erklären. Dieser berechnete Gehaltsunterschied wird auch damit begründet, dass durch die pessimistischeren Erwartungen die Bildungsinvestitionen und damit auch der Bildungserfolg sinken. Die Lohnlücke stellt eine selbsterfüllende Prophezeiung dar: Wenn eine Person glaubt, dass sie am Arbeitsmarkt weniger verdienen würde und deswegen weniger in Bildung investiert, entsteht die Lohnlücke von selbst. Ein Ausstieg aus diesem Teufelskreis kann gelingen, wenn sich die Gehälter angleichen und dies auch transparent sichtbar gemacht wird und Unternehmen gezielt weibliche Talente fördern.

Was den Gender Pay Gap ebenso stabilisiert und einen gleichfalls negativen Effekt auf den Selbstwert hat, ist die sogenannte gläserne Decke – unsichtbare gesellschaftliche Hürden für Frauen durch von Männern gesetzte Normen. Eine Frauenquote in Vorständen kann helfen, diese Barriere zu durchbrechen, weil sie strukturelle Hindernisse abbaut und positive Rollenvorbilder für andere Frauen schafft. Tatsächlich gibt es hier Fortschritte zu vermelden: Während 2022 in den OECD-Mitgliedsländern im Schnitt weniger als 30 % der Vorstände von Aktiengesellschaften Frauen waren, lag der Anteil in Deutschland bei [über 37%](#).

Schlüsselfaktor Kinderbetreuung

Gender Pay Gap reduziert Selbstwertgefühl

Die gläserne Decke
Unsichtbare Barriere, die Frauen daran hindert, in ihrer Karriere über bestimmte Hierarchiestufen hinaus aufzusteigen, trotz gleicher oder höherer Qualifikationen

Kinder bleiben für berufliche Ambitionen von Frauen eine erhebliche Herausforderung. Gesellschaftlich gilt als normal, dass sich die Mutter aus dem Erwerbsleben zumindest in Teilzeit verabschiedet, um sich dem Nachwuchs zu widmen. Verhält sich eine junge Mutter anders, wird sie zur [Rabenmutter](#) erklärt. Die Forschung zeigt, dass Mütter, wenn sie nach der Geburt früh wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, [benachteiligt](#) werden, also für eine Wiedereinstellung seltener in Frage kommen als Frauen, deren Kinder älter sind. Sie haben daher auch größere Schwierigkeiten, in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Dieses Beispiel verdeutlicht den komplexen Charakter der Einkommensungleichheit: Kehren Mütter möglichst früh in den Arbeitsmarkt zurück, werden sie dort benachteiligt; bleiben sie für eine längere Zeit außerhalb des Arbeitsmarktes, vergrößert sich automatisch der Gender Pay Gap.

Fazit

Die anhaltende Geschlechterungleichheit bei Einkommen und Renten stellt eine große Herausforderung dar, die es dringend anzupacken gilt. Trotz einiger Fortschritte in den vergangenen Jahrzehnten verharrt der Gender Pay Gap in Deutschland über dem Durchschnitt der OECD- und EU-Länder. Das zeigt, dass bisherige Maßnahmen nicht ausgereicht haben, um eine echte Gleichstellung zu erreichen. Die Politik muss daher die Rahmenbedingungen anpassen und verstärkt auf die Umsetzung von Maßnahmen drängen, die strukturelle Ungleichheiten abbauen.

Zunächst sollte die **Verbesserung der Betreuungsstrukturen**, insbesondere durch mehr Kita-Plätze, im Vordergrund stehen. Dies würde es Frauen ermöglichen, schneller in den Arbeitsmarkt zurückzukehren und die Teilzeitproblematik zu entschärfen. Darüber hinaus könnte die monetäre Aufwertung von sozialen Berufen, die hauptsächlich von Frauen ausgeübt werden, zur Reduzierung des Gender Pay Gaps beitragen.

Die Einführung von Frauenquoten in Führungspositionen und die Förderung von **New-Work-Modellen**, wie etwa Jobsharing, können dazu beitragen, die Arbeitsmarktsegregation zu vermindern und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen zu verbessern.

Eine **Reform des Ehegattensplittings** könnte ebenfalls ein gangbarer Weg sein, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und langfristig die Rentenlücke zwischen den Geschlechtern zu verringern.

Wichtig bleibt auch, **Entgelttransparenz** zu schaffen und auszubauen, um den Verdienstunterschied sichtbar zu machen und zu verringern. Unternehmen können durch die Umsetzung strengerer Transparenzrichtlinien einen Beitrag zur Reduzierung des Gender Pay Gaps leisten.

Mentoring-Programme für weibliche Talente und die Förderung der **Ei-ternzeit auch für Männer** sind weitere Maßnahmen, die Unternehmen ergreifen können.

Nur durch eine koordinierte und entschlossene politische Anstrengung kann die geschlechtsspezifische Ungleichheit in der Arbeitswelt und im Rentensystem langfristig überwunden werden

Das Problem „Rabenmutter“

Mehrere Maßnahmen bieten sich an

Auch Unternehmen können handeln

Disclaimer

Diese Publikation richtet sich ausschließlich an Empfänger in der EU, Schweiz und Liechtenstein.

Diese Publikation wird von der LBBW nicht an Personen in den USA vertrieben und die LBBW beabsichtigt nicht, Personen in den USA anzusprechen.

Aufsichtsbehörden der LBBW: Europäische Zentralbank (EZB), Sonnemannstraße 22, 60314 Frankfurt am Main und Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), Graurheindorfer Str. 108, 53117 Bonn / Marie-Curie-Str. 24-28, 60439 Frankfurt.

Diese Publikation beruht auf von uns nicht überprüfbaren, allgemein zugänglichen Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Richtigkeit und Vollständigkeit wir jedoch keine Gewähr übernehmen können. Sie gibt unsere unverbindliche Auffassung über den Markt und die Produkte zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses wieder, ungeachtet etwaiger Eigenbestände in diesen Produkten. Diese Publikation ersetzt nicht die persönliche Beratung. Sie dient nur zu Informationszwecken und gilt nicht als Angebot oder Aufforderung zum Kauf oder Verkauf. Für weitere zeitnähere Informationen über konkrete Anlagemöglichkeiten und zum Zwecke einer individuellen Anlageberatung wenden Sie sich bitte an Ihren Anlageberater.

Wir behalten uns vor, unsere hier geäußerte Meinung jederzeit und ohne Vorankündigung zu ändern. Wir behalten uns des Weiteren vor, ohne weitere Vorankündigung Aktualisierungen dieser Information nicht vorzunehmen oder völlig einzustellen.

Die in dieser Ausarbeitung abgebildeten oder beschriebenen früheren Wertentwicklungen, Simulationen oder Prognosen stellen keinen verlässlichen Indikator für die künftige Wertentwicklung dar.

Die Entgegennahme von Research Dienstleistungen durch ein Wertpapierdienstleistungsunternehmen kann aufsichtsrechtlich als Zuwendung qualifiziert werden. In diesen Fällen geht die LBBW davon aus, dass die Zuwendung dazu bestimmt ist, die Qualität der jeweiligen Dienstleistung für den Kunden des Zuwendungsempfängers zu verbessern.

Mitteilung zum Urheberrecht: © 2014, Moody's Analytics, Inc., Lizenzgeber und Konzerngesellschaften ("Moody's"). Alle Rechte vorbehalten. Ratings und sonstige Informationen von Moody's ("Moody's-Informationen") sind Eigentum von Moody's und/oder dessen Lizenzgebern und urheberrechtlich oder durch sonstige geistige Eigentumsrechte geschützt. Der Vertriebshändler erhält die Moody's-Informationen von Moody's in Lizenz. Es ist niemandem gestattet, Moody's-Informationen ohne vorherige schriftliche Zustimmung von Moody's ganz oder teilweise, in welcher Form oder Weise oder mit welchen Methoden auch immer, zu kopieren oder anderweitig zu reproduzieren, neu zu verpacken, weiterzuleiten, zu übertragen zu verbreiten, zu vertreiben oder weiterzuverkaufen oder zur späteren Nutzung für einen solchen Zweck zu speichern. Moody's® ist ein eingetragenes Warenzeichen.