



16 Prozent weniger Lohn – 43 Prozent weniger Rente

Michael Fiedler

Zum Equal Pay Day zeigen aktuelle Daten: Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern ist leicht gesunken, strukturelle Ungleichheiten bleiben jedoch bestehen. Eine neue WSI-Studie offenbart insbesondere bei Sorgearbeit, Arbeitszeit und Altersvorsorge deutliche Unterschiede – während Gerichte und EU-Regulierung den rechtlichen Druck erhöhen.

Der Gender Pay Gap – Fortschritt mit Grenzen

Der unbereinigte Gender Pay Gap liegt in Deutschland aktuell bei 16 Prozent. Frauen verdienen demnach durchschnittlich 16 Prozent weniger pro Stunde als Männer. Der bereinigte Wert – also unter Berücksichtigung von Branche, Position und Arbeitszeit – beträgt sechs Prozent. Damit hat sich die Lohnlücke zwar reduziert, Deutschland liegt jedoch weiterhin über dem EU-Durchschnitt von zwölf Prozent und gehört innerhalb Europas zu den Schlusslichtern. Doch die Einkommenslücke ist nur ein Teil des Bildes.

Sorgearbeit als struktureller Kern

Eine neue Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung analysiert anhand von knapp 30 Indikatoren den Stand der Gleichstellung. Zentrale Befunde:

- Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt weiterhin sieben bis acht Prozentpunkte unter der von Männern.

- Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit – aber nur jeder achte Mann.
- Mütter sind 1,7-mal häufiger in Teilzeit tätig als Frauen ohne Kinder.
- Knapp 60 Prozent der ausschließlich geringfügig Beschäftigten sind Frauen.

Besonders deutlich wird die strukturelle Schiefelage bei der Verteilung der Gesamtarbeitszeit: Erwerbstätige Eltern kommen jeweils auf rund 60 Stunden pro Woche. Bei Müttern bestehen davon 60 Prozent aus unbezahlter Haus- und Sorgearbeit, bei Vätern zu 60 Prozent aus bezahlter Erwerbsarbeit. Die ökonomischen Folgen summieren sich über den Lebensverlauf.

43 Prozent Pension Gap

Der Gender Pension Gap beträgt weiterhin 43 Prozent. Frauen erhalten im Durchschnitt eine um 43 Prozent niedrigere Alterssicherung als Männer. Nur knapp die Hälfte aller abhängig beschäftigten Frauen kann ihre Existenz langfristig aus eigenem Erwerbseinkommen sichern – bei Männern sind es drei Viertel. Ein existenzsicherndes

Einkommen für sich selbst und zusätzlich ein Kind zu erwirtschaften, gelingt lediglich rund einem Drittel der Frauen. Die strukturelle Verbindung zwischen Teilzeit, Sorgearbeit und späterer Altersabsicherung bleibt damit ein zentrales Gleichstellungsthema.

Rechtliche Perspektive gewinnt an Bedeutung

Auch aus juristischer Sicht bleibt die Lohnlücke relevant. Die ARAG Experten weisen im Vorfeld des Equal Pay Day darauf hin, dass das Entgelttransparenzgesetz bereits seit 2017 Lohndiskriminierung aufgrund des Geschlechts untersagt und durch eine neue EU-Richtlinie weiter geschärft wird. Zudem stärken aktuelle Urteile – etwa des Bundesarbeitsgerichts (Az.: 8 AZR 450/21) – die individuelle Durchsetzung von Entgeltansprüchen. So entschied das Bundesarbeitsgericht im Fall einer Außendienstmitarbeiterin zugunsten der Klägerin und sprach ihr neben einer Nachzahlung auch eine Entschädigung zu (Az.: 8 AZR 450/21). Das Argument, der männliche Kollege habe schlicht „besser verhandelt“, ließ das Gericht nicht gelten. Die juristische Entwicklung zeigt: Individuelle Durchsetzungsmöglichkeiten nehmen zu.

Mehr als eine Lohnfrage

Neben dem Gender Pay Gap betrachtet der Indikator „Gender Gap Arbeitsmarkt“ zusätzlich Unterschiede bei Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit. Das Ergebnis: Frauen sind am Arbeitsmarkt insgesamt mit 37 Prozent dreifach benachteiligt. Gleichstellung ist damit nicht allein eine Frage gleicher Stundenlöhne, sondern betrifft:

- Arbeitszeitmodelle
- Sorgeverteilung
- Karrierestrukturen
- Rentenbiografien
- betriebliche Rahmenbedingungen

Versicherungs- und Finanznachrichten

expertenReport



<https://www.experten.de/id/4948490/16-Prozent-weniger-Lohn---43-Prozent-weniger-Rente/>