

Lohnungleichheit zwischen Frauen und Männern – Daten und Fakten im Saarland

von Gertrud Schmidt

Vorwort

Mit schöner Regelmäßigkeit wird seit 2008 der sogenannte Equal Pay Day als internationaler Aktionstag für die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern benannt. Dieser Tag macht auf den bestehenden „Gender Pay Gap“ – die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern – aufmerksam und wird in zahlreichen Ländern begangen. Die durchschnittliche unbereinigte Entgeltdifferenz von 21 % entspricht einem Zeitraum von 77 Kalendertagen im Jahr. 2020 arbeiten Frauen demnach bis zum 17. März „umsonst“, während Männer vom 1. Januar an für ihre Arbeit bezahlt werden. Verringert hat sich die Entgeltdifferenz, festgemacht am Equal Pay Day, seit dessen Einführung bisher nur geringfügig (Equal Pay Day 2009: 20. März). Daran wird deutlich, wie langsam sich die Lohnlücke verändert.

Die Arbeitskammer hat sich den diesjährigen Equal Pay Day zum Anlass genommen, Daten und Fakten rund um die Entgeltdifferenzen von Frauen und Männern speziell im Saarland zu analysieren. Hierzulande zeigen sich bestimmte Zusammenhänge noch deutlicher als in anderen Regionen. Es findet sich in der vorliegenden Veröffentlichung eine ganze Reihe von einzelnen Kennziffern, die die Verteilung, die Ursachen und teilweise auch die Auswirkungen des Gender Pay Gaps darstellen und analysieren. Dabei wird deutlich, wie vielfältig die Zusammenhänge sind und dass es letztlich nicht ausreicht, in jedem Jahr einen symbolischen Tag zu benennen, ohne dass es zu tiefgreifenden Veränderungen in den politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen kommt.

Gertrud Schmidt

Referatsleiterin
für Frauen- und Gleichstellungspolitik

Karsten Ries

Referent für Beschäftigungspolitik

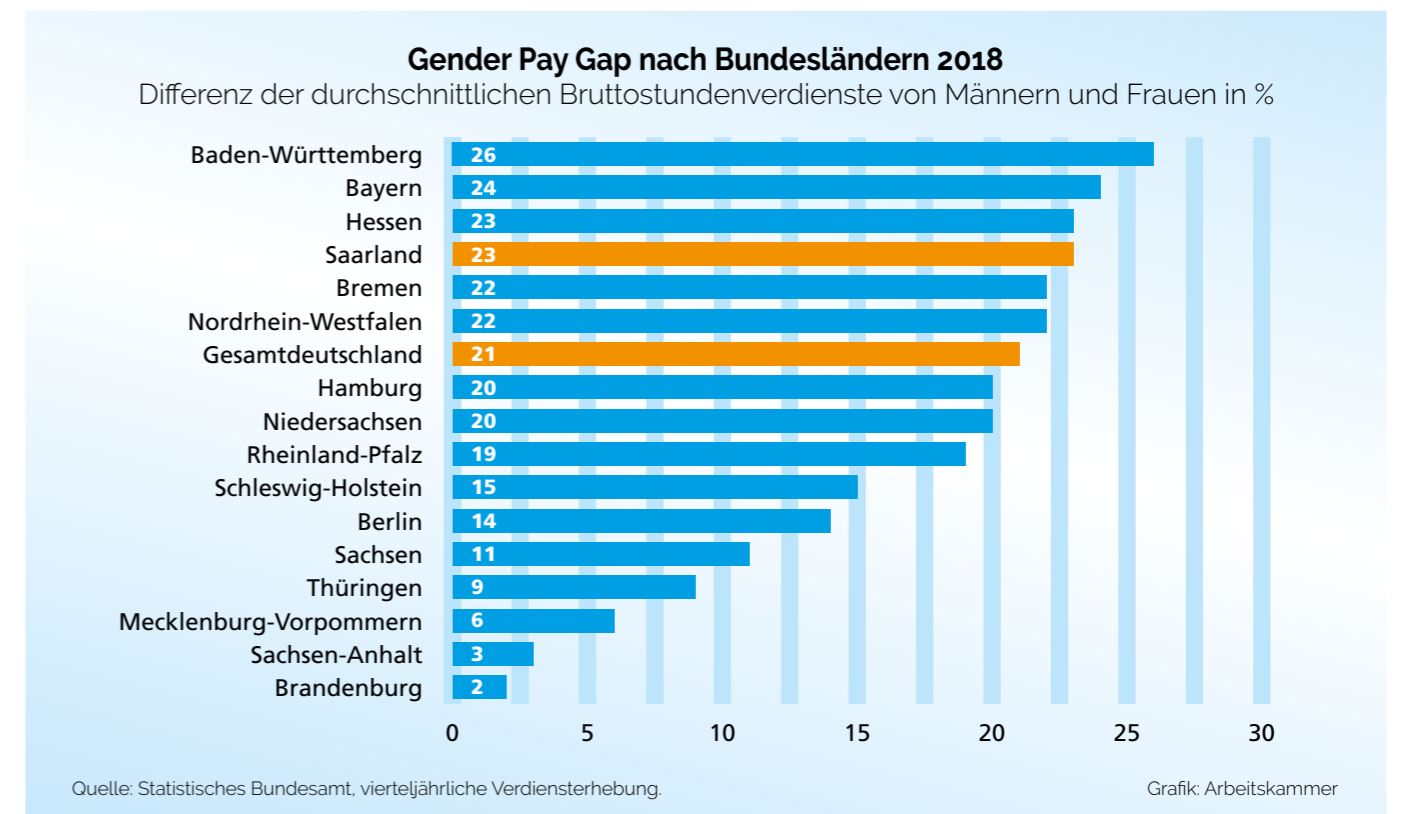
1. Saarland liegt weiter hinten

Frauen verdienen im Saarland 2018 rund 23% weniger als Männer (Differenz der Bruttostundenlöhne). Bundesweit betrug der sogenannte Gender Pay Gap (GPG) im Jahr 2018 21%. Das Saarland liegt also – ebenso wie andere westdeutsche Bundesländer – klar über diesem Durchschnitt.¹

Die nähere Betrachtung der Bundesländer verdeutlicht, dass die Verdienstunterschiede vor allem auf die regionale Branchenstruktur zurückzuführen sind. Gerade in den westlichen Bundesländern mit höherem Gender Pay Gap überwiegen häufig gut bezahlte, meist von Männern besetzte Industriearbeitsplätze. Frauen dagegen sind überwiegend in niedriger bezahlten Dienstleistungsbranchen zu finden. Im Osten der Republik gibt es weniger dieser hochbezahlten Männerarbeitsplätze, außerdem ist die Frauenerwerbstätigkeit dort traditionell höher und streut breiter über die Branchen – weshalb der Gender Pay Gap dort niedriger ausfällt.

Der Verdienstunterschied im Saarland hat sich in den letzten Jahren nur minimal verringert und das trotz verschiedener Verbesserungen. Dazu

gehören verschiedene Maßnahmen, Beruf und Familie besser vereinbar zu machen wie z.B. der Rechtsanspruch auf einen Krippenplatz. Hinzu kamen die Einführung des Mindestlohnes, der vielen Frauen nutzt, und schließlich verbesserte Rahmenbedingungen bei der Teilzeitarbeit (Rückkehrrecht). Im vergangenen Jahr wurde außerdem das Entgelttransparenzgesetz eingeführt. Es soll helfen, innerhalb der Betriebe die Entgeltunterschiede aufzudecken und aktiver dagegen anzugehen. Bisher hält sich der Effekt dieses von Anfang an nur sehr eingeschränkt wirksamen Gesetzes in engen Grenzen. Alles in allem ist der Fortschritt bei der Verringerung der Verdienstunterschiede minimal. Nicht zuletzt deshalb sollte aus Kammersicht zusätzlich verstärkt Wert auf die Aufwertung von bislang unterbewerteten Frauenberufen gelegt werden.



¹ *Methodischer Hinweis: Der Gender Pay Gap wird in den folgenden Auswertungen aufgrund unterschiedlicher Datenquellen und teilweise bezogen auf unterschiedliche Beschäftigtengruppen ausgewiesen. Daher kann es zu Abweichungen der Werte untereinander kommen. Die jeweiligen Quellen und Abgrenzungen werden in den entsprechenden Diagrammen genannt.*

2. Ursachen für den GPG

Die Diskussionen um den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen werden in der Öffentlichkeit trotz wiederholter Analysen immer noch mit einer gewissen Ungläubigkeit begleitet. Kann es wirklich sein, dass Frauen so viel weniger verdienen, wenn sie dieselbe Arbeit verrichten wie ihr Kollege nebenan? Das Statistische Bundesamt untersuchte daher den Gender Pay Gap und seine Ursachen genauer und unterscheidet zwischen einem „erklärbaren“ und einem „unerklärbaren“ Teil.²

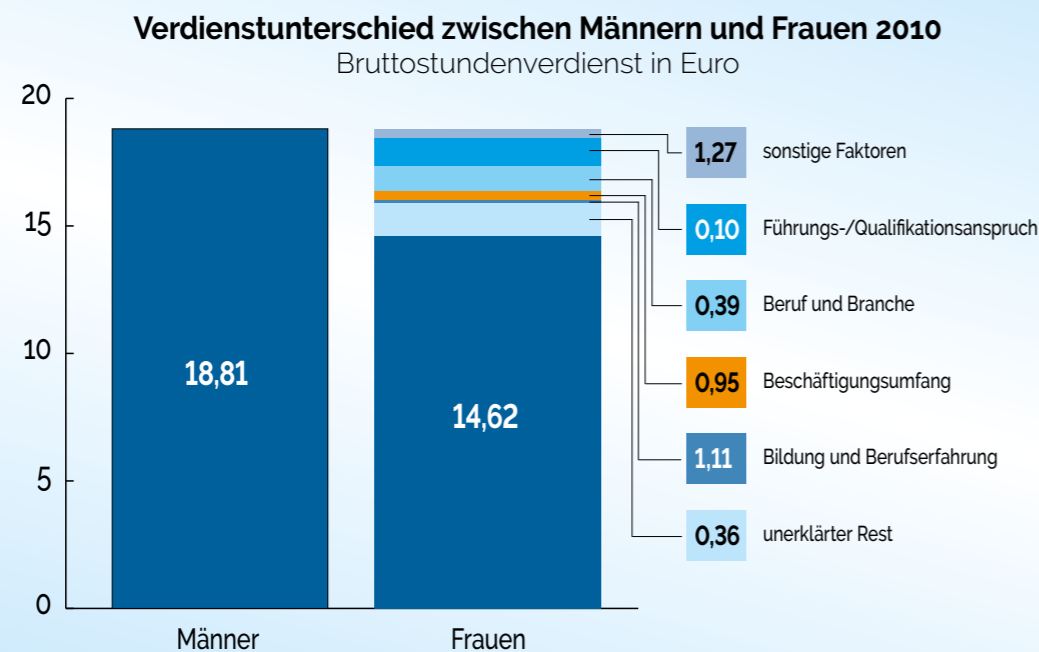
Erklärbar ist: Frauen unterbrechen ihr Erwerbsleben häufiger, meist aus familiären Gründen. Außerdem arbeiten sie gerade nach dem Wiedereinstieg oft in Teilzeit oder in Minijobs. Sie steigen unter anderem aus diesen Gründen innerbetrieblich weniger weit auf. Außerdem wählen sie andere Berufe als Männer und sind schwerpunktmäßig in anderen Branchen wie z.B. dem Gesundheits- und Sozialwesen beschäftigt („Männerberufe“ versus „Frauenberufe“). Frauenberufe sind häufig schlechter bezahlt als Männerberufe. Untersuchungen zu diesem Thema zeigen, dass in Frauenberufen (z.B. Erziehung und Pflege) sogar dann deutlich schlechter bezahlt wird, wenn die Arbeitsanforderungen im Grunde denen in Männerberufen gleichwertig sind.³

Bei der Aufzählung dieser Faktoren fällt auf, dass sie miteinander zusammenhängen und sich gegenseitig bedingen. Außerdem stellt sich die Frage: Bedeuten „erklärbare“ Unterschiede

automatisch auch „gerechtfertigt“? Der Unterschied beim Durchschnittsstundenlohn wird durch die Erklärung allein ja nicht geringer. Was sich hier einmal mehr zeigt, sind die einseitigen Aufgabenverteilungen im Berufs- und im Privatleben zwischen den Geschlechtern und deren monetäre Auswirkungen. Laut dem 2. Bundesgleichstellungsbericht (2017) wenden Frauen pro Tag im Durchschnitt 52,4 Prozent mehr Zeit für unbezahlte Sorgearbeit in der Freizeit auf als Männer. In diesem Zusammenhang spricht die Forschung vom sogenannten Gender Care Gap, der seine Rückwirkungen auf die aufgewendete Arbeitszeit und damit die Entlohnung von Frauen hat.

Selbst wenn alle diese Faktoren bei der Berechnung des Durchschnittslohns herausgerechnet werden, bleibt am Ende ein Anteil des Gender Pay Gaps von rund 6%, der nicht erklärbar ist. An dieser Stelle wird über die Hintergründe spekuliert. Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) fasst den Sachverhalt so zusammen: „Der erklärte Anteil des Pay Gap ist keineswegs frei von Diskriminierungen, wie umgekehrt die bereinigte Lohnlücke nicht (automatisch) mit Entgeltdiskriminierung gleichzusetzen ist.“⁴

Eine Beispielrechnung zeigt die finanziellen Auswirkungen, die allein die bereinigte Lohnlücke hat: Geht man von einem monatlichen Durchschnittslohn von rund 3.700 Euro aus, dann sind 6% im Monat 222 Euro. Dies lässt sich übers Jahr auf rund 2.600 Euro, bei 45 Arbeitsjahren auf annähernd 120.000 Euro hochrechnen, die Frauen weniger verdienen als Männer.



Quelle: Statistisches Bundesamt: 2013

Grafik: Arbeitskammer

² Siehe dazu: Statistisches Bundesamt 2006.

https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2017/03/PD17_094_621.html (Stand: 12.02.2020).

³ Lillemeier, Sarah.: „Der „Comparable worth index“ als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps“, Workingpaper Nr. 205, WSI, 2016.

⁴ „Gender Pay Gap“, Policy brief WSI, Nr.7/2016.

3. Unterschiede innerhalb der Landkreise

Das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) hat 2018 eine Auswertung des Gender Pay Gaps nach den verschiedenen Landkreisen im Saarland veröffentlicht.⁵ Es zeigten sich für das Auswertungsjahr 2015 beachtliche Unterschiede zwischen den Landkreisen. Die Einzelanalyse der Kreise beschreibt im Detail, wodurch diese Unterschiede entstehen und es wird klar, dass sich hier verschiedene Faktoren mischen.

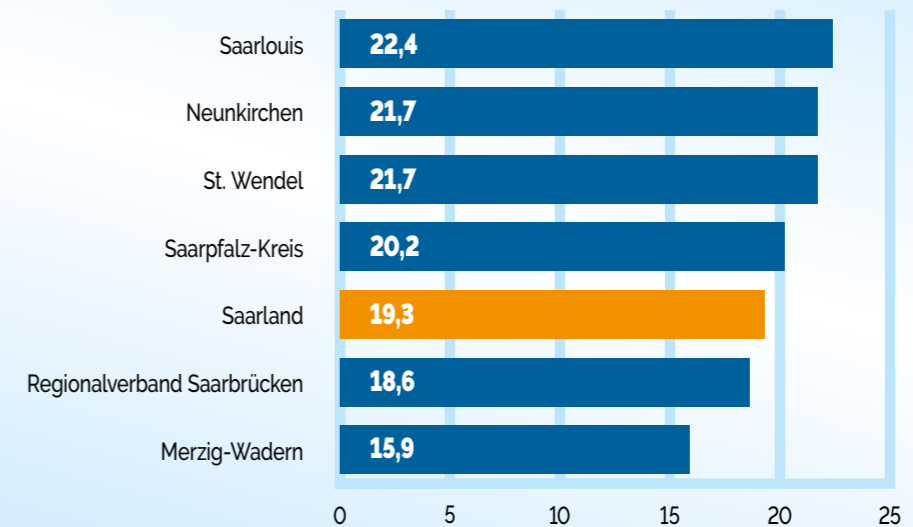
Auch in der kleinräumigen Betrachtung sind es vor allem die Einflüsse der Branchenstruktur, die auf die Verdienstunterschiede wirken: Je größer der Anteil des Verarbeitenden Gewerbes im Landkreis, desto höher der Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen (z.B. Saarlouis, Saarpfalz-Kreis).

Außerdem gilt: Im Verarbeitenden Gewerbe gibt es mehr Großbetriebe, in denen Männer häufig ebenfalls mehr verdienen als Frauen. Im Regionalverband Saarbrücken ist der Gender Pay Gap niedriger. Hier finden sich viele Branchen im Dienstleistungssektor, wie z.B. öffentlicher Dienst, Wissenschaft und Sozialwesen, in denen von vornherein mehr Frauen beschäftigt sind. Aufgrund der zentralen Funktion der Landeshauptstadt (zusammen mit der Universität) stehen dabei insgesamt viele besser bezahlte Positionen – auch für Frauen – zur Verfügung.

Die gesamte kleinräumige Analyse des Gender Pay Gaps im Saarland zeigt, dass neben der Ausprägung der Branchenstruktur und der damit zusammenhängenden Verteilung von Männern und Frauen zusätzlich verschiedene soziodemografische Einzelfaktoren (z.B. Alter der Beschäftigten, Berufswahl etc.) hinzukommen, die die Höhe des Verdienstunterschiedes mitverursachen.

Gender Pay Gap in saarländischen Landkreisen 2015

in %



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, IAB-Regional 2/2018. Bruttoentgelte laut Einkommensstatistik der BA, (nicht vergleichbar mit den Werten der Gender Pay Gap nach Bundesländern 2018)

Grafik: Arbeitskammer

⁵ „Regionaler Gender Pay Gap“, Analyse der geschlechtsspezifischen Entgeltunterschiede im Saarland, IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland 2/2018.

4. Verdienstunterschiede nach Branchen

Die Untersuchung der Löhne nach Branchen zeigt: Es gibt Verdienstunterschiede über alle Bereiche hinweg, unabhängig davon, ob dort viele oder wenige Frauen beschäftigt sind. Nach der Vierteljährlichen Verdiensterhebung verdienten Frauen 2018 in der Stunde zwischen 11,77 Euro im Gastgewerbe und 26,99 Euro bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Am höchsten war der Gender Pay Gap ebenfalls mit mehr als 32% bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen. Frauen profitieren in der am besten bezahlten Branche offenbar nur unterdurchschnittlich, und dies, obwohl sie hier stark vertreten sind.⁶

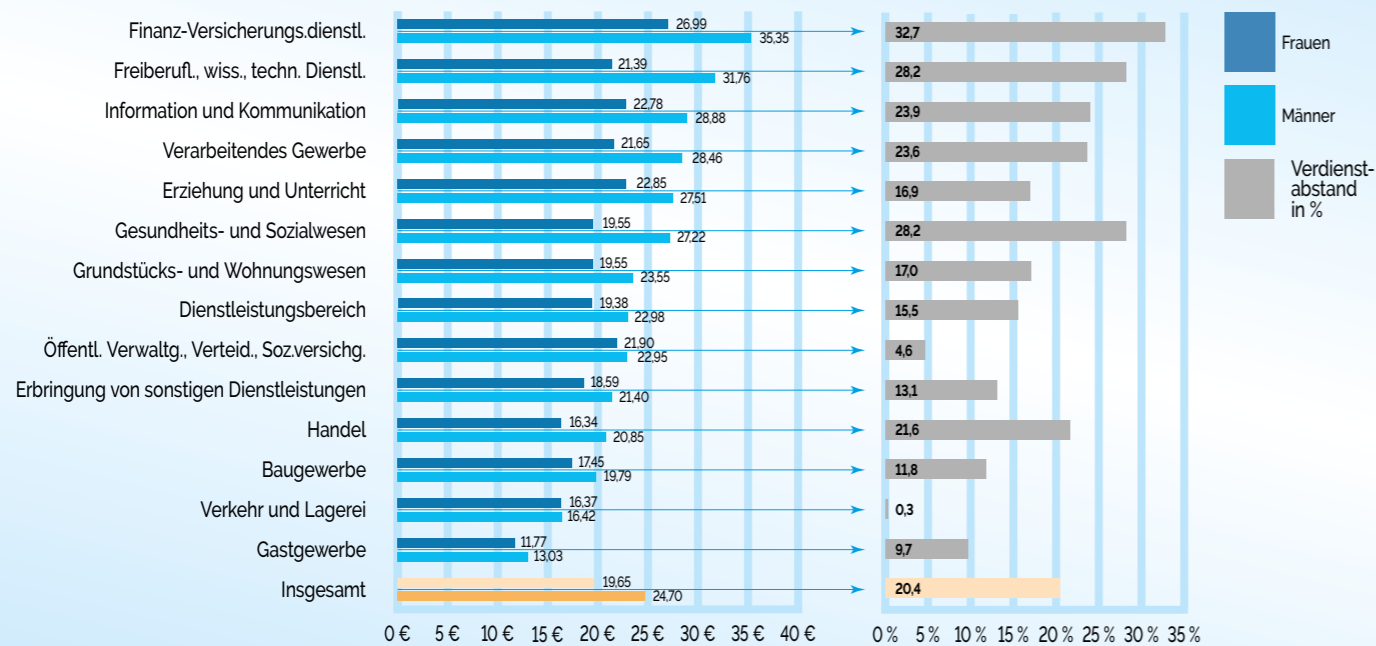
Bemerkenswert ist der überdurchschnittliche Verdienstunterschied im Bereich Gesundheits- und Sozialwesen, der als typischer Frauenbereich gilt. Der Lohnunterschied von 28,2% ist ein deutliches Indiz dafür, dass hier sehr viele Frauen in Teilzeit beschäftigt sind. Trotz der hohen

Frauenanteile sind Führungs- und Leitungspositionen sehr oft mit Männern besetzt – Führung in Teilzeit hingegen ist oft „nicht möglich“ bzw. wird nur selten umgesetzt. Ähnlich ist die Situation in den freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen. Hierzu gehören z.B. Forschungseinrichtungen, Rechts- und Steuerberatung und Architekturbüros. Auch hier ist der Anteil der Frauen insgesamt hoch, in den Führungsebenen aber sind sie in der Minderheit. Die bisher vorgegebenen Regelungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen – wie z.B. das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen, das Zielquoten für Aufsichtsräte, nicht aber für Vorstände von Unternehmen vorsieht – zeigen bisher nur schwache Resultate.

Erkennbar ist auch: In Branchen, in denen es eine starke tarifliche Bindung gibt, wie z.B. im Öffentlichen Dienst/Verteidigung/Sozialversicherung, aber auch im Verkehrsbereich sind die Verdienstunterschiede deutlich weniger stark ausgeprägt.

Bruttostundenlöhne von Männern und Frauen im Saarland in Euro

Jahreswerte 2018 und Verdienstabstand in %



Quelle: Statistisches Landesamt; Vierteljährliche Verdiensterhebung Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte

Grafik: Arbeitskammer

5. Pay Gap steigt mit Höhe der Qualifikation

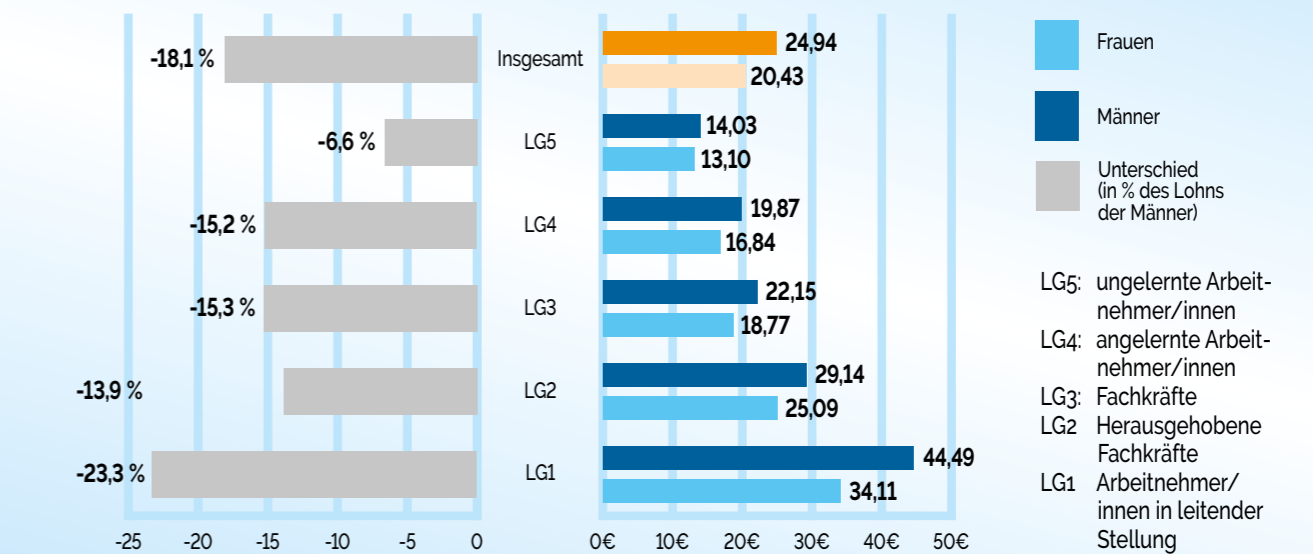
Noch immer gibt es zu wenig weibliche Führungskräfte quer über alle Branchen hinweg. Analysiert man die Bruttostundenverdienste von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen in den verschiedenen Leistungsgruppen⁷, so ergibt sich eine zusätzliche Erkenntnis: Je höher die jeweilige Leistungsgruppe nach Qualifikation angesiedelt ist, desto größer wird die Differenz zwischen den Verdiensten, sprich: Der Gender Pay Gap steigt mit der Höhe der eingesetzten Qualifikation. Und dies obwohl in den vergangenen Jahren der Anteil der höher qualifizierten, beschäftigten Frauen insgesamt deutlich angestiegen ist. Liegt der Verdienstunterschied in der Gruppe der An- und Ungelernten noch bei nur 6,6%, so steigt er nach und nach bis zu 23% in der Gruppe der Beschäftigten in leitender Stellung.

lung. Dabei sind in dieser Statistik ausschließlich Vollzeitbeschäftigte erfasst, die (oft niedrigeren) Teilzeitstundenlöhne spielen an dieser Stelle gar keine Rolle.

Es stellt sich die Frage, warum auch innerhalb einer Leistungsgruppe, die alle Beschäftigten mit gleicher (hoher) Qualifikationsanforderung zusammenfasst, die Unterschiede so groß sein können, wie dies z.B. in der LG 1 der Fall ist? Hier kommt erneut die Branchenverteilung ins Spiel: Die Leistungsgruppen werden über die verschiedenen Branchen hinweg nach bestimmten Tätigkeitsmerkmalen festgelegt.⁸ In den Branchen aber sind Männer und Frauen sehr unterschiedlich verteilt, mit den bekannten Schwerpunkten von Frauen in den unterbewerteten typischen Frauenberufen. Diese Betrachtung nach Leistungsgruppen stützt erneut den relativ neuen Forschungsansatz des bereits erwähnten „Comparable worth Index“ (vgl. 3. Ursachen für den Gender Pay Gap), der nachweist, dass auch bei gleichwertigen Tätigkeitsmerkmalen Frauenberufe häufig weniger gut entlohnt werden.

Bruttostundenlöhne Männern und Frauen nach Leistungsgruppen 2018

Differenz in %



Quelle: Statistisches Landesamt, Vierteljährliche Verdiensterhebung, Jahreswerte, nur Vollzeitbeschäftigte

Grafik: Arbeitskammer

⁷ Leistungsgruppen bezeichnen hierbei die unterschiedlichen Eingruppierungen nach Qualifikation bzw. nach den ausgeübten Tätigkeiten. Leistungsgruppe 5 beinhaltet z.B. an- und ungelernete Beschäftigte mit einfachen Tätigkeiten, Leistungsgruppe 4 ebenfalls an- und ungelernete Beschäftigte, aber mit spezifischen Branchenkennnissen etc. bis hin zur Leistungsgruppe 1, in denen Führungskräfte zusammengefasst sind, die meist einen Hochschulabschluss haben.

⁸ Glossar der Verdiensterhebung: „Eine übereinstimmende und damit vergleichbare Gliederung der Beschäftigten nach ihrer Qualifikation wird dadurch erreicht, dass die tariflichen Leistungsgruppen nach bundeseinheitlichen Gesichtspunkten fünf statistischen Leistungsgruppen zugeordnet werden. Wenn keine Tarifvereinbarungen bestehen, werden die Beschäftigten nach den festgelegten Tätigkeitsmerkmalen in die Leistungsgruppen eingeordnet.“

⁶ Siehe dazu: https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.524063.de/16-2-3.pdf

6. Teilzeitlohn ist nicht gleich Vollzeitlohn

Ein Teil der Erklärung der Verdienstabstände ist die niedrigere Arbeitszeit, die von sehr vielen Frauen geleistet wird (siehe 3. Ursachen des GPG). Tatsächlich betrug der Teilzeitanteil der Frauen im Saarland im Jahr 2018 48% (Männer: 9,2%). Dass reduzierte Arbeitszeit sich über den kompletten Lebenslauf hinweg auf den Lohn und letztlich auf die Altersversorgung auswirkt, ist unmittelbar einleuchtend. Schwieriger zu verstehen aber ist, dass höhere Teilzeitanteile bei der Ermittlung des unbereinigten Gender Pay Gaps überhaupt Auswirkungen haben, werden dort doch die Bruttostundenlöhne unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit erfasst. Tatsächlich aber gibt es erhebliche Unterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitlöhnen.⁹

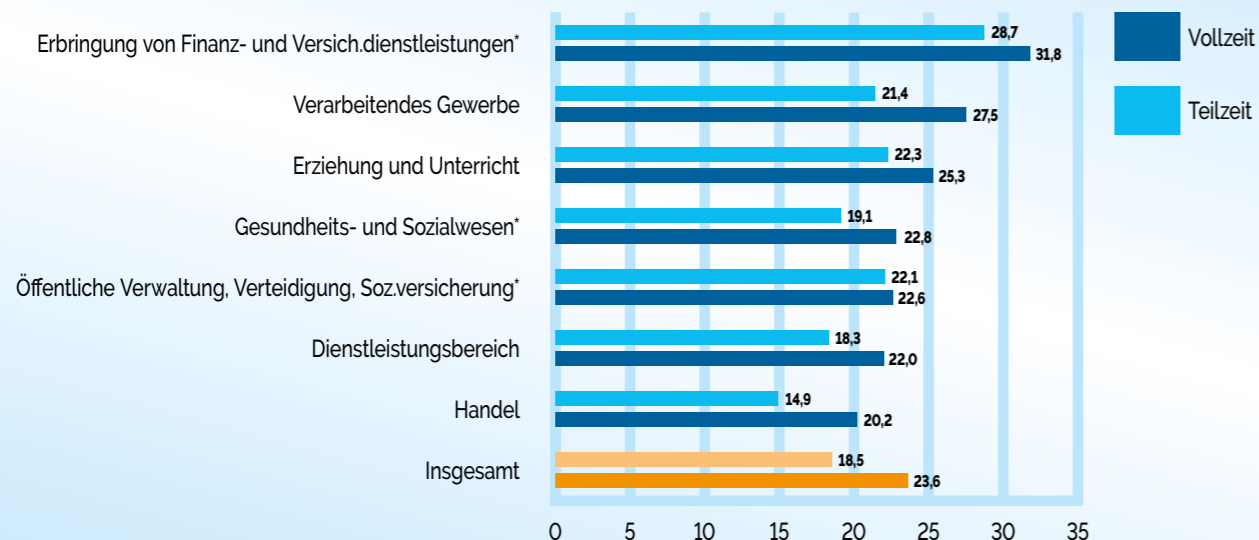
Die betriebliche Wirklichkeit zeigt: Häufigere

Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduzierungen führen nicht zuletzt durch ihre Auswirkungen auf das Qualifikationsniveau („Anschluss an neue Entwicklungen“) zu niedrigeren Stundenlöhnen. Außerdem werden Randzeiten in bestimmten Branchen häufig über (schlechter bezahlte) Teilzeitstellen abgedeckt. Hinzu kommt: Gut bezahlte Führungspositionen werden bisher nur selten in Teilzeit vergeben. Nicht zuletzt belegen verschiedene Studien, dass es häufig auch ohne ersichtlichen Grund (und trotz des gesetzlichen Verbots der schlechteren Bezahlung) durchaus übliche betriebliche Praxis ist, Teilzeitbeschäftigte pro Stunde schlechter zu bezahlen als Vollzeitbeschäftigte.

Die Auswertung nach Branchen und Arbeitszeiten zeigt, wie dieser Effekt in verschiedenen Branchen ausgeprägt ist (aufgrund statistischer Abgrenzungen sind nicht alle Branchen ausgewiesen). Fast überall gibt es Differenzen zwischen den Stundenlöhnen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten. Eine Ausnahme bildet der Öffentliche Dienst, bei dem diese Unterschiede kaum zu finden sind. Die Erklärung dafür findet sich in der hohen Tarifbindung der Branche. Sie sorgt – neben der allgemeinen Gleichbehandlung – auch dafür, dass z.B. in höheren, besser bezahlten Positionen Teilzeitarbeit möglich wird.

Verdienstabstände Vollzeit – Teilzeit im Saarland 2018

Bruttostundenlöhne in Euro



Quelle: Statistisches Landesamt, Jahreswerte, * Werte teilweise vorläufig

Grafik: Arbeitskammer

⁹ Zu bedenken ist bei dieser Analyseart (mit Hilfe der Bruttostundenlöhne), dass statistisch nicht erfasst wird, wie Teilzeit im Einzelfall definiert ist. Sie kann von 15 Stunden bis zu mehr als 30 Stunden pro Woche umfassen und alle diese unterschiedlichen Zeiten werden unter dem Begriff Teilzeit zusammengefasst.

7. Niedriglohnbeschäftigte nach Branchen

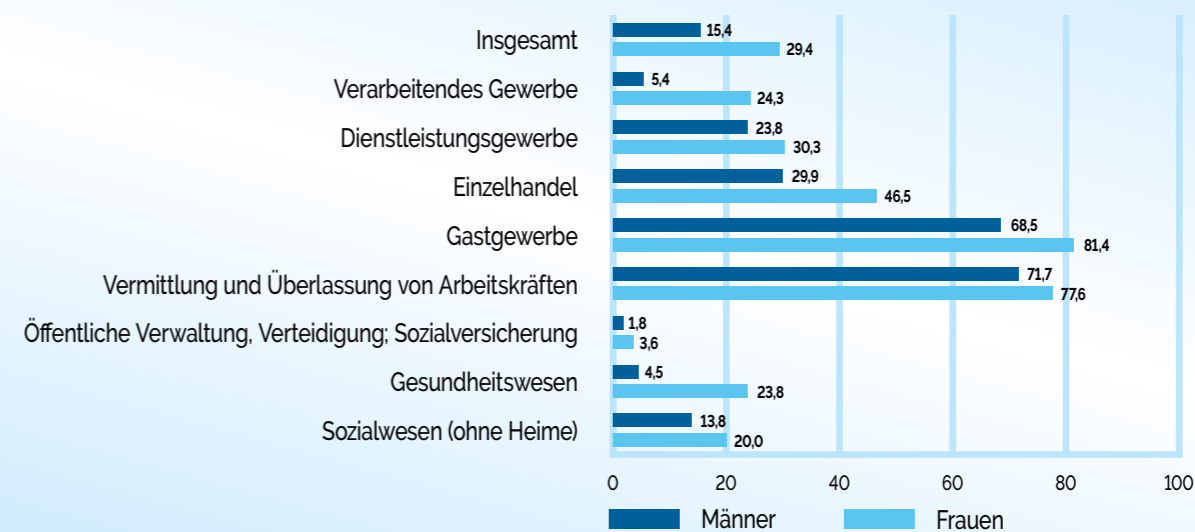
Der Anteil der saarländischen Frauen, die zwar in Vollzeit arbeiten, aber dennoch unterhalb der Niedriglohnschwelle bleiben, ist mit 29% (Bund West: 26,9%) fast doppelt so hoch wie bei den Männern (15,4%). Niedriglohn beziehen Beschäftigte laut Definition dann, wenn ihr durchschnittlicher Bruttomonatslohn unterhalb von 2/3 des mittleren Lohns (Medianlohns) aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten liegt. Im Jahr 2018 lag diese Niedriglohnschwelle bei 2.289 Euro (Westdeutschland). Die Erkenntnis, dass fast 30% der vollzeitbeschäftigten Frauen im Saarland Niedriglöhnerinnen sind, relativiert das Argument, der Lohnabstand zwischen den Geschlechtern begründe sich hauptsächlich durch die häufig gewählte Teilzeitarbeit.

Innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes ist der Anteil der im Niedriglohnsektor beschäftigten Frauen auffallend niedriger als in den Dienstleistungssektoren, die eher zu den frauentypischen Bereichen gehören. Aber auch innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes gilt: In allen hier vertretenen Branchen sind deutlich mehr Frauen als Männer unter der Niedriglohnschwelle beschäftigt – dies gilt auch, obwohl Frauen innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes häufiger in den administrativen Bereichen beschäftigt sind als in der Produktion.

In einigen Dienstleistungsbereichen sind die Anteile der Niedriglöhner/-innen insgesamt überdurchschnittlich hoch (Gastgewerbe, Arbeitnehmerüberlassung, Einzelhandel). Dabei gilt für alle: Auch in diesen Branchen, wo das Lohnniveau insgesamt nicht hoch ist, ist der Anteil der Frauen, die in Vollzeit Niedriglöhne verdienen überall höher als der Anteil der Männer. An dieser Stelle spielt sicher auch eine Rolle, dass Niedriglöhne tendenziell eher in Klein- und Mittelbetrieben gezahlt werden. Diese kommen gerade innerhalb der Dienstleistungsbranchen sehr häufig vor.

Niedriglohnbeschäftigte im Saarland nach ausgewählten Branchen 2018

Anteile von Männern und Frauen in %



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe im unteren Entgeltbereich (westdeutsche Schwelle)

Grafik: Arbeitskammer

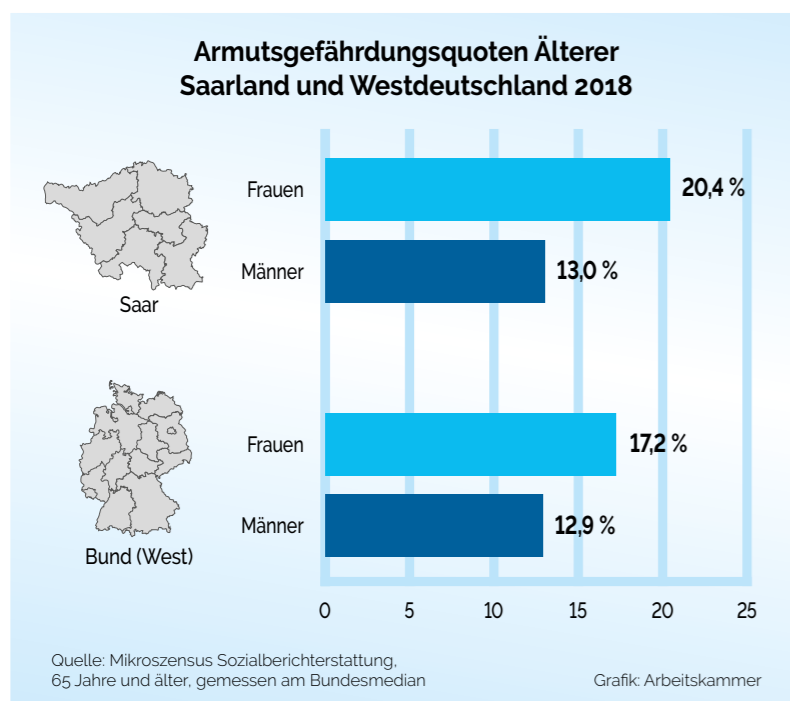
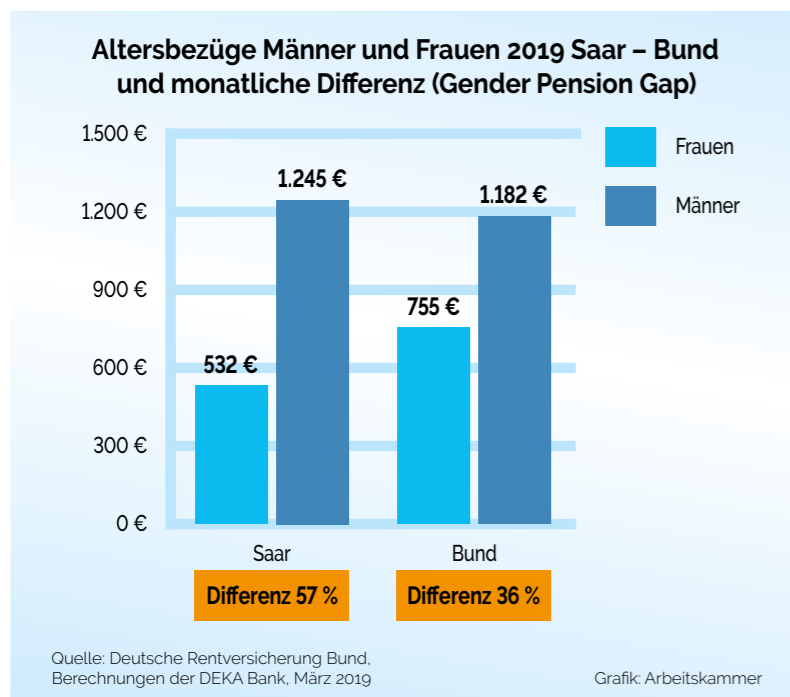
8. Hoher Abstand bei den Renten – Armutsgefährdung älterer Frauen überdurchschnittlich

Die bisher dargestellten Lohnlücken im Erwerbsleben wirken sich am Ende des Erwerbslebens auf die Höhe der individuellen Altersversorgung der Frauen aus. Betrachtet man ihren eigenen Rentenanspruch, so lässt sich auch hier ein Abstand, der sogenannte Gender Pension Gap, erkennen. Dieser lag bundesweit im Jahr 2019 (März) bei 36%, im Saarland erreichte

die Lücke sogar 57% – und damit den höchsten Wert bundesweit.¹⁰ In Euro ausgedrückt erhielten Männer rund 1.245 Euro pro Monat, Frauen dagegen nur 532 Euro. Dieses Ergebnis spiegelt beide Seiten der Entwicklungen in der Vergangenheit. Einerseits erziel(t)en Männer im industriell geprägten Saarland vergleichsweise höhere Löhne. Andererseits war die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Saarland lange unterdurchschnittlich und damit die Rente ebenso.

Eine weitere Kennziffer, die diesen Zusammenhang untermauert, ist die sogenannte Armutsgefährdungsquote. Die aktuellen Daten bestätigen, dass es für Frauen im Saarland ein im Vergleich zum Bundesgebiet erhöhtes Risiko gibt, im Alter arm zu sein. Die absehbaren Entwicklungen für die nächsten Jahre, z.B. verursacht durch die letzten Rentenreformen, werden diesen Trend noch verstärken.

Zwar verändern sich die Erwerbsbiografien der saarländischen Frauen nach und nach hin zu längerer und insgesamt mehr Erwerbstätigkeit (die Erwerbsquoten steigen kontinuierlich), aber diese Veränderungen werden nur sehr langsam in der (eigenständigen) Altersversorgung sichtbar. Außerdem sind die immer noch sehr häufig anzutreffenden Erwerbsformen der Frauen wie Minijobs und Teilzeitarbeit (als die Beschäftigungstreiber der letzten Jahre) mit niedrigen Stundenzahlen nicht dazu geeignet, die Einkommen in Hinblick auf die zukünftige Rente entscheidend zu verbessern. Die grundlegend niedrigere Entlohnung vor allem in frauendominierten Branchen tut zu diesen Zusammenhängen das ihre hinzu. Um dem Phänomen Altersarmut zu begegnen, muss daher an vielen verschiedenen Schrauben gleichzeitig gedreht werden.



¹⁰ Daten der Deutsche Rentenversicherung Bund, Berechnungen DEKA, 2019, Presseinformation vom 05.03.2019.



Arbeitskammer des Saarlandes
beraten.bilden.forschen.

Arbeitskammer des Saarlandes

Fritz-Dobisch-Straße 6 – 8
66111 Saarbrücken

Tel. 0681 4005-0

info@arbeitskammer.de
www.arbeitskammer.de