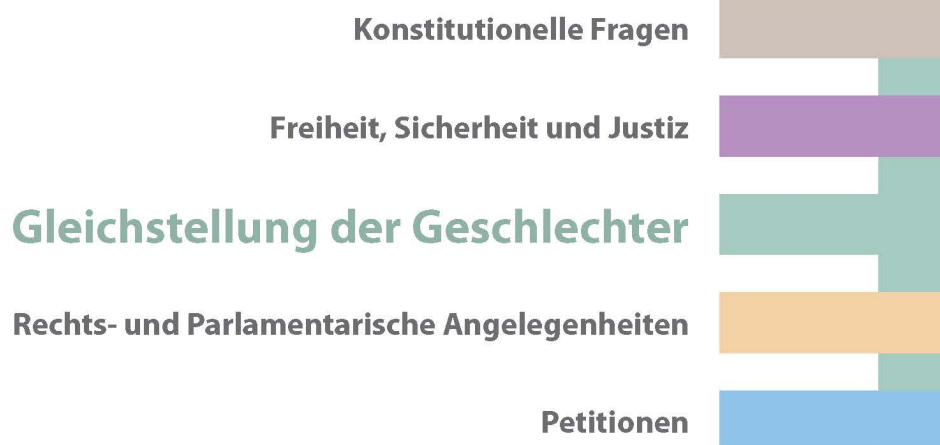


GENERALDIREKTION INTERNE POLITIKBEREICHE

**FACHABTEILUNG C**  
BÜRGERRECHTE UND KONSTITUTIONELLE ANGELEGENHEITEN



# Wirtschaftliche Unabhängigkeit und die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt der Europäischen Union

Eingehende Analyse für den FEMM-Ausschuss







**GENERALDIREKTION INTERNE POLITIKBEREICHE**  
**FACHABTEILUNG C: BÜRGERRECHTE UND KONSTITUTIONELLE**  
**ANGELEGENHEITEN**

**GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER**

**Wirtschaftliche Unabhängigkeit und die**  
**Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt**  
**der Europäischen Union**

**EINGEHENDE ANALYSE**

**Abriss**

Auf Ersuchen des FEMM-Ausschusses soll in dieser Studie die Lage der Frauen auf dem Arbeitsmarkt untersucht werden, wobei besonderes Augenmerk auf die Ursachen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und des geschlechtsspezifischen Rentengefälles gerichtet wird. Die aktuelle Krise weist bislang nie dagewesene Merkmale auf. Oberflächlich betrachtet kann der Eindruck entstehen, dass sich die Unterschiede zwischen Männern und Frauen verringern. Bei genauerer Betrachtung jedoch erweisen sich der Sachverhalt als komplexer und die Auswirkungen als vielschichtiger.

Zusammenfassend ist festzustellen, dass die Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise nach geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten ausgerichtet werden müssen, da die derzeitige Lage dann schneller und besser überwunden werden kann.

**Dokument angefordert vom  
Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter**

**AUTOR**

Professorin Marcella Corsi  
Universität „La Sapienza“, Rom, Italien

**VERANTWORTLICHE BEAMTIN**

Erika Schulze  
Fachabteilung C: Bürgerrechte und konstitutionelle Angelegenheiten  
Europäisches Parlament  
B-1047 Brüssel  
E-Mail: [poldep-citizens@ep.europa.eu](mailto:poldep-citizens@ep.europa.eu)

**SPRACHFASSUNGEN**

Original: EN  
Übersetzung: DE

**ÜBER DEN HERAUSGEBER**

Die Fachabteilungen liefern das interne und externe Sachwissen zur Unterstützung der Ausschüsse des EP und anderer parlamentarischer Gremien bei der Ausarbeitung der Rechtsvorschriften und Ausübung einer demokratischen Kontrolle.

Kontakt zur Fachabteilung oder Bestellung des monatlichen Newsletters:  
[poldep-citizens@ep.europa.eu](mailto:poldep-citizens@ep.europa.eu)

Europäisches Parlament. Redaktionsschluss: August 2014  
© Europäische Union, Brüssel 2014.

Dieses Dokument ist im Internet unter folgender Adresse abrufbar:  
<http://www.europarl.europa.eu/studies>

**HAFTUNGSAUSSCHLUSS**

Die hier vertretenen Auffassungen geben die Meinung des Verfassers wieder und entsprechen nicht unbedingt dem Standpunkt des Europäischen Parlaments.

Nachdruck und Übersetzung der Veröffentlichung – außer zu kommerziellen Zwecken – mit Quellenangabe gestattet, sofern der Herausgeber vorab unterrichtet und ihm ein Exemplar übermittelt wird.

## **INHALT**

<b>VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN</b>	<b>4</b>
<b>VERZEICHNIS DER TABELLEN</b>	<b>5</b>
<b>VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN</b>	<b>5</b>
<b>VERZEICHNIS DER INFOKÄSTEN</b>	<b>6</b>
<b>ZUSAMMENFASSUNG</b>	<b>7</b>
<b>1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN</b>	<b>9</b>
<b>2. ERWERBSTÄTIGE FRAUEN</b>	<b>11</b>
2.1. Die Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt	11
2.2. Schlechtere Beschäftigungsqualität infolge der Krise	12
<b>3. GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE</b>	<b>14</b>
3.1. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle stagniert	14
3.2. Faktoren, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle beeinflussen	14
<b>4. GESCHLECHTSSPEZIFISCHES RENTENGEFÄLLE</b>	<b>17</b>
4.1. Faktoren, die das geschlechtsspezifische Rentengefälle (GGP) beeinflussen	17
4.2. Das Rentengefälle bestimmen	18
4.3. Ist das Rentengefälle die Folge unregelmäßiger Erwerbsbiografien von Frauen?	20
<b>5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN: EIN „NEW DEAL“ FÜR DIE FÖRDERUNG DER FRAU</b>	<b>22</b>
5.1. Empfehlungen	22
<b>LITERATURVERZEICHNIS</b>	<b>27</b>
<b>ANLAGE: TABELLEN UND ABBILDUNGEN</b>	<b>29</b>

## VERZEICHNIS DER ABKÜRZUNGEN

<b>AT</b> Österreich	<b>LV</b> Lettland
<b>BE</b> Belgien	<b>MT</b> Malta
<b>BG</b> Bulgarien	<b>NL</b> Niederlande
<b>CY</b> Zypern	<b>PL</b> Polen
<b>CZ</b> Tschechische Republik	<b>PT</b> Portugal
<b>DE</b> Deutschland	<b>RO</b> Rumänien
<b>DK</b> Dänemark	<b>SE</b> Schweden
<b>EE</b> Estland	<b>SI</b> Slowenien
<b>ES</b> Spanien	<b>SK</b> Slowakei
<b>FI</b> Finnland	<b>UK</b> Vereinigtes Königreich
<b>FLFP</b> Frauenerwerbsquote	<b>IS</b> Island
<b>FR</b> Frankreich	<b>NO</b> Norwegen
<b>GGP</b> Geschlechtsspezifisches Rentengefälle	
<b>GPG</b> Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	
<b>GR</b> Griechenland	
<b>HU</b> Ungarn	
<b>HR</b> Kroatien	
<b>IE</b> Irland	
<b>IT</b> Italien	
<b>LT</b> Litauen	
<b>LU</b> Luxemburg	

## **VERZEICHNIS DER TABELLEN**

### **TABELLE 1**

Werte des Gleichstellungsindex (GEI) (%) **29**

### **TABELLE 2**

Einteilung der Frauen über 65 Jahren nach der Dauer ihrer Erwerbstätigkeit (%) **30**

### **TABELLE 3**

Geschlechtsspezifisches Rentengefälle in Abhängigkeit von der Dauer der Erwerbstätigkeit (%) **31**

## **VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN**

### **ABBILDUNG 1**

Erwerbs- und Beschäftigungsquoten nach Geschlecht, 2006 bis 2013 (%) **33**

### **ABBILDUNG 2**

Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, 2006Q1 bis 2014Q1 (%) **33**

### **ABBILDUNG 3**

Beschäftigungsquoten von Frauen (linke Achse) und Anteil der Teilzeitkräfte an den weiblichen Arbeitnehmern (rechte Achse) im 4. Quartal 2013, nach EU-Mitgliedstaat (%) **34**

### **ABBILDUNG 4**

Unfreiwillige Teilzeitkräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Teilzeitkräfte nach Geschlecht (%), 2007–2013 **34**

### **ABBILDUNG 5**

Befristet angestellte Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht, 2008–2013 **35**

### **ABBILDUNG 6**

Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle (GPG) 2008 und 2012 (%) **36**

### **ABBILDUNG 7**

Geschlechtsspezifisches Rentengefälle (GGP), Rentner über 65 Jahre (%) **36**

### **ABBILDUNG 8**

Geschlechtsspezifisches Rentengefälle gegenüber geschlechts-spezifischem Lohngefälle (%)\* **37**

### **ABBILDUNG 9**

Geschlechtsspezifisches Rentengefälle gegenüber geschlechts-spezifischem Lohngefälle – Streudiagramm **37**

## **VERZEICHNIS DER INFOKÄSTEN**

### **INFOKASTEN 1**

Beispiele nationaler bewährter Verfahren

**23**



## ZUSAMMENFASSUNG

In den Mitgliedstaaten der EU werden arbeitende Frauen nach wie vor in gewisser Weise ausgegrenzt. Dies zeigt sich einerseits darin, dass Frauen häufig Tätigkeiten mit geringer Wertschöpfung und somit niedriger Entlohnung ausüben; andererseits müssen sie – wenn sie Führungspositionen in Unternehmen anstreben – beachtliche Hindernisse aus dem Weg räumen, obwohl Frauen schon seit mehreren Jahren bessere akademische Leistungen erbringen als Männer. Der Gleichstellungsindex (GEI) zeigt, dass die EU die Hälfte des Weges zu einer auf Gleichstellung der Geschlechter beruhenden Gesellschaft zurückgelegt hat. Der großen Bandbreite der Werte des Index ist zu entnehmen, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den einzelnen Mitgliedstaaten in höchst unterschiedlichem Maße verwirklicht wurde, wobei in den Bereichen Erwerbstätigkeit und wirtschaftliche Unabhängigkeit noch vieles zu tun bleibt.

*Erwerbstätige Frauen.* Die aktuelle Krise weist bislang nie dagewesene Merkmale auf. Oberflächlich betrachtet kann der Eindruck entstehen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen kleiner werden. Bei genauerer Betrachtung jedoch erweisen sich der Sachverhalt als komplexer und die Auswirkungen als für Männer und Frauen unterschiedlich. Die Verringerung der Gefälle zwischen den Geschlechtern geht nicht auf eine Verbesserung der Lage von Frauen, sondern vielmehr auf eine vergleichsweise Verschlechterung der Lage von Männern zurück.

Die Qualität von Beschäftigung nimmt ab, da Arbeitgeber – um Kosten zu sparen – schlechtere Bedingungen durchsetzen oder aber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher bereit sind, gewisse Nachteile in Kauf zu nehmen, um ihren Arbeitsplatz zu behalten. Aus den verfügbaren Daten geht hervor, dass zwar beide Geschlechter von den verschlechterten Arbeitsbedingungen betroffen sind, sich dies aber unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirkt. Hinzu kommt, dass die Verschlechterung unterschiedlich wahrgenommen wird, sodass Kriterien wie „mehr -“ oder „weniger betroffen eher nicht dienlich sind.

*Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Gender pay gap, GPG).* In Europa hat das GPG in den letzten Jahren stagniert. Zu dieser Entwicklung haben zahlreiche Einflussfaktoren beigetragen. Manche treiben das Lohngefälle in die Höhe, andere wiederum gleichen es eher aus. Die Einflussfaktoren können in individuelle Merkmale (z. B. Bildung), Unternehmens- und Branchenfaktoren (z. B. Größe des Unternehmens) und institutionelle Merkmale (z. B. Mindestlöhne) eingeteilt werden. Aus den statistisch ermittelten Daten geht Folgendes hervor:

- Es besteht eine komplexe Korrelation zwischen dem GPG und der Erwerbsquote von Frauen.
- Kindererziehung wirkt sich in hohem Maße auf die durchschnittlichen Löhne von Frauen aus. In manchen Ländern ziehen sich Frauen bei der Eheschließung oder der Geburt eines Kindes für wenige Jahre aus dem Arbeitsmarkt zurück. Bei ihrem Wiedereintritt üben sie meist schlechter entlohnte Tätigkeiten als vor ihrer Erwerbspause aus; sie arbeiten häufig in Teilzeit oder verfügen nicht über Aufstiegsmöglichkeiten (die sogenannte „Bestrafung der Frauen für die Kinderziehung“).
- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in gewerkschaftlich organisierten Branchen sind besser vor einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und einer mangelhaften Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen geschützt. Neuere Studien zeigen, dass

in den traditionell gewerkschaftlich organisierten Branchen, wie beispielsweise dem öffentlichen Sektor, eher geringere Lohngefälle zu finden sind.

*Geschlechtsbedingtes Rentengefälle (Gender gap in pensions, GGP).* Dem geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu Zeiten der Erwerbstätigkeit wurden bereits umfangreiche Forschungsarbeiten gewidmet. Obwohl eine Ausweitung des Gefälles auf die Renten eine natürliche Folge ist, kam diesem Aspekt bislang wenig Aufmerksamkeit zu. Aus den verfügbaren Daten geht hervor, dass das GGP immens – sein Wert ist mehr als doppelt so groß wie der Wert für das geschlechtsbedingte Lohngefälle – ist. Es besteht jedoch kein einfacher Zusammenhang zwischen den beiden Zahlen. Es sei nur darauf hingewiesen, dass Estland sowohl das geringste Rentengefälle als auch das höchste Lohngefälle aufweist.

Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass eine kürzere Lebensarbeitszeit zu einem höheren Rentengefälle führt, aber diese Relation ist nicht eindeutig. Bei Berücksichtigung der „vorherrschenden Tätigkeit“ in einem Arbeitsleben tritt das geringste geschlechtsspezifische Gefälle im öffentlichen Dienst auf (dort kann es auch negativ sein), das größte hingegen bei Selbständigen.

*Ein NEW DEAL für die Förderung der Frau.* Die Krise kann als große Chance für einen historischen Wandel gesehen werden. In der Vergangenheit wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in keiner Weise in der Wirtschaftspolitik berücksichtigt. Angesichts knapper Ressourcen verstärkt sich dieser Trend derzeit eher noch. Dabei würde eine geschlechtsspezifische Ausrichtung der Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise dazu beitragen, die derzeitige Lage schneller und besser zu überwinden.

## **Ziel**

In dieser Studie werden die größten Herausforderungen im Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Unabhängigkeit und der Rolle von Frauen auf dem Arbeitsmarkt der EU analysiert. Ihr Schwerpunkt liegt insbesondere auf den bestehenden Unterschieden zwischen Männern und Frauen und auf ihren Ursachen. Hierzu zählen:

- die geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt (Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsbedingungen);
- das geschlechtsspezifische Lohngefälle;
- das geschlechtsspezifische Rentengefälle.

Bei der Analyse werden die Auswirkungen der Krise berücksichtigt und – bei der Erarbeitung politischer Empfehlungen – bereits bestehende bewährte Verfahren aufgenommen. In der Studie werden die Aufspaltung des Arbeitsmarkts und die unregelmäßigen Erwerbsbiografien von Frauen im Einklang mit den einschlägigen Fakten als bedeutende Einflussfaktoren für die geschlechtsspezifischen Gefälle berücksichtigt.

## 1. ALLGEMEINE INFORMATIONEN

### WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

- In den Ländern der EU werden Frauen vom Arbeitsmarkt nach wie vor in gewisser Weise ausgegrenzt; dies wird zum einen an der hohen Zahl von Frauen in Tätigkeiten mit geringer Wertschöpfung und somit geringer Entlohnung deutlich, als auch an der geringeren Zahl von Frauen in Positionen, für die bestimmte hohe Qualifikation erforderlich sind. Noch immer sind Frauen, die eine Führungsposition in einem Unternehmen anstreben, mit beträchtlichen Hindernissen konfrontiert, obwohl sie seit nunmehr einigen Jahren bessere akademische Leistungen erbringen als Männer.
- Der Gleichstellungsindex (GEI) zeigt, dass die EU erst die Hälfte des Weges zu einer auf Gleichstellung der Geschlechter beruhenden Gesellschaft zurückgelegt hat. Der großen Bandbreite der Werte des Index ist zu entnehmen, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den einzelnen Mitgliedstaaten in höchst unterschiedlichem Maße verwirklicht wurde, wobei in den Bereichen "Erwerbstätigkeit" und "wirtschaftliche Unabhängigkeit" alle Mitgliedstaaten noch aktiv bleiben oder erst noch werden müssen.

In den letzten Jahren wurden schutzbedürftige Menschen – darunter Frauen – stärker als zuvor bei der Diskussion über Sozialpolitik berücksichtigt. Der Schwerpunkt dieser Diskussion liegt einerseits auf Maßnahmen zur Förderung der unternehmerischen Fähigkeiten von Frauen, verbunden mit der Verringerung von Hindernissen auf dem Weg in die Selbständigkeit, und andererseits auf der Förderung der aus der Gleichstellung erwachsenden Rechte und der Selbstbestimmung von Frauen. Dies geschieht in dem Bewusstsein, dass nur mit einem derartigen Sozialmodell dem Bevölkerungsrückgang und der Überalterung der Bevölkerung wirksam entgegengetreten werden kann und positive Impulse für die künftige wirtschaftliche und soziale Entwicklung Europas gegeben werden können.

Großen Anlass zur Besorgnis gibt jedoch die Tatsache, dass in den Mitgliedstaaten der EU nach wie vor eine gewisse Marginalisierung von Frauen vorherrscht. Es handelt sich um eine sowohl vertikale als auch horizontale Ausgrenzung erwerbstätiger Frauen, die einerseits darin zum Ausdruck kommt, dass Frauen häufig Tätigkeiten mit geringer Wertschöpfung und somit niedriger Entlohnung ausüben (wie zum Beispiel schlecht entlohnte Tätigkeiten im Dienstleistungssektor); andererseits müssen sie, wenn sie Führungspositionen in Unternehmen anstreben, beachtliche Hindernisse aus dem Weg räumen, obwohl Frauen schon seit mehreren Jahren bessere akademische Leistungen erbringen als Männer.

Mit dem Gleichstellungsindex (GEI, im Folgenden "der Index") kann die Gleichstellung von Frauen und Männern vor dem Hintergrund der politischen Ziele der Europäischen Union umfassend bewertet werden. Aus den in Tabelle 1 dargestellten Ergebnissen ist zu entnehmen, dass die EU erst die Hälfte des Weges zu einer auf Gleichstellung der Geschlechter beruhenden Gesellschaft zurückgelegt hat. Allerdings sind manche Mitgliedstaaten auf diesem Weg bereits bedeutend weitergekommen als andere. Die Bandbreite der Werte im Index macht deutlich, dass in der EU große Unterschiede bei der Gleichstellung der Geschlechter bestehen, wobei die Bereiche "Macht" und "Zeit" was Gleichstellung betrifft am schlechtesten abschneiden. Dem Index ist außerdem zu

entnehmen, dass auch in den Bereichen "Arbeit" und "wirtschaftliche Unabhängigkeit" (Geld) noch große Anstrengungen unternommen werden müssen, um die Gleichstellung zu erreichen.

## 2. ERWERBSTÄTIGE FRAUEN

### WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

- Die aktuelle Krise weist bislang nie dagewesene Merkmale auf. Oberflächlich betrachtet kann der Eindruck entstehen, dass die Unterschiede zwischen Männern und Frauen kleiner werden. Bei genauerer Betrachtung jedoch erweisen sich der Sachverhalt als komplexer und die Auswirkungen als für Männer und Frauen unterschiedlich. Der Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede ist eher auf eine relative Verschlechterung der Lage von Männern als auf eine tatsächliche Verbesserung der wirtschaftlichen Lage von Frauen zurückzuführen.
- Die Qualität von Beschäftigung nimmt ab, da Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, um Kosten zu sparen, schlechtere Arbeitsbedingungen durchsetzen oder aber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher bereit sind, Nachteile in Kauf zu nehmen, um ihren Arbeitsplatz zu behalten. Aus den verfügbaren Daten geht hervor, dass zwar beide Geschlechter von den verschlechterten Arbeitsbedingungen betroffen sind, sich dies aber unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirkt. Hinzu kommt, dass die Verschlechterung unterschiedlich wahrgenommen wird, sodass Diskussionen darüber, wer „mehr“ oder „weniger“ betroffen ist, wenig zielführend sind.

### 2.1. Die Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt

Die wichtigsten Beschäftigungsindikatoren weisen auf einen Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der EU hin. Auch wenn die Beschäftigungs- und Erwerbsquoten von Frauen in der EU nach wie vor viel niedriger sind als die Quoten von Männern, vollzog sich in Europa in den letzten Jahren und insbesondere seit der Wirtschaftskrise im Jahr 2008 doch ein grundlegender Wandel. Während sich die Erwerbsquote von Männern zwischen 2009 und 2013 nicht veränderte, nahm sie bei Frauen um etwa zwei Prozentpunkte zu. Im gleichen Zeitraum fiel die Beschäftigungsquote von Männern um 2,5 Prozentpunkte, bei Frauen blieb sie hingegen stabil. Folglich nahmen die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Erwerbs- und Beschäftigungsquote ab (Abbildung 1).

In ähnlicher Weise näherten sich auch die Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern einander an. Noch im ersten Quartal 2008 betrug der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Arbeitslosenquote etwa 1,0 Prozentpunkte; bis zum ersten Quartal 2013 fiel er auf annähernd null (Abbildung 2). Neuere Zahlen zeigen jedoch, dass die Arbeitslosigkeit bei Männern schneller zurückgeht als bei Frauen, und in mehreren Mitgliedstaaten ist die Arbeitslosenquote von Frauen nach wie vor auf dem gleichen hohen Stand wie nach der Krise.

In der EU ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten (an allen Erwerbstätigen gleichen Geschlechts) bei Frauen nach wie vor deutlich höher als bei Männern (32 % gegenüber 9 % im letzten Quartal 2013 und 30,5 % gegenüber 7 % im letzten Quartal 2008). Aber das Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung von Frauen ist in den verschiedenen Mitgliedstaaten höchst unterschiedlich. Am weitesten verbreitet ist Teilzeitbeschäftigung bei Frauen in den Niederlanden (77 %), Österreich (46 %), Deutschland (45 %), Belgien (42 %), dem

Vereinigten Königreich (41 %), Luxemburg (40 %), Schweden (38 %), Irland (35 %) und Dänemark (34,5 %). Manche dieser Länder weisen außerdem hohe Beschäftigungsquoten von Frauen auf (Abbildung 3).

Teilzeitbeschäftigung kann zwar dem gewünschten persönlichen Lebensentwurf entsprechen und einen positiven Beitrag zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben leisten. Der hohe Anteil an Teilzeitbeschäftigung bei Frauen kann jedoch auch auf zahlreiche Zwänge, beispielsweise in Verbindung mit Familie und Pflege von Angehörigen zurückgehen (Europäische Kommission 2013, S. 185). Eine unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung kann außerdem als Alternative zu Entlassungen genutzt werden (siehe nachfolgenden Abschnitt).

Umgekehrt kann ein sehr geringer Anteil Teilzeitbeschäftigter auch auf Probleme hindeuten, da dies häufig mit vom Unternehmen oder vom Rechtsrahmen festgelegten unflexiblen Arbeitszeitregelungen einhergeht (Europäische Kommission 2013, S. 226). Dies ist in Bulgarien, der Slowakei und Ungarn der Fall. Dort ist die durchschnittliche Arbeitszeit von Frauen und von Männern gleich hoch, und der Anteil der Teilzeitbeschäftigten beträgt nicht einmal 10%. Das große Beschäftigungsgefälle zwischen 25--34jährigen und 34-54jährigen Frauen in der Tschechische Republik und Bulgarien dagegen deutet darauf hin, dass Frauen in diesen Mitgliedstaaten ihre Teilnahme am Arbeitsmarkt hinauszögern. Dieser Sachverhalt ist höchstwahrscheinlich der Kindererziehung zuzuschreiben, was auch dadurch untermauert wird, dass in diesen Ländern nur wenige Kinder unter drei Jahren Betreuungseinrichtungen besuchen (Europäische Kommission 2013, S. 203).

## **2.2. Schlechtere Beschäftigungsqualität infolge der Krise**

Mit Wirtschaftskrisen geht ein höheres Risiko einer Abnahme der „Qualität“ von Beschäftigung einher, da Unternehmen, um Kosten zu sparen, schlechtere Bedingungen durchsetzen oder aber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eher bereit sind, Nachteile in Kauf zu nehmen, wenn sie so ihren Arbeitsplatz behalten. Aus den verfügbaren Daten geht hervor, dass zwar beide Geschlechter von den verschlechterten Arbeitsbedingungen betroffen sind, sich dies aber unterschiedlich auf Männer und Frauen auswirkt. Hinzu kommt, dass die Verschlechterung unterschiedlich wahrgenommen wird, sodass Kriterien wie „mehr-“ oder „weniger betroffen“ eher nicht dienlich sind.

Teilzeitarbeit nahm während der Rezession zu und wurde in Europa genutzt, um drastischere Maßnahmen (Kündigungen) zu vermeiden<sup>1</sup>. Den Ergebnissen der in 17 Mitgliedstaaten durchgeführten europäischen Sozialstudie zufolge, mit der die Arbeitsbedingungen während der Rezession ermittelt werden sollten, berichteten mehr als 10% der weiblichen Befragten in 14 dieser Länder (Männer: 13 Länder), sie würden unfreiwillig weniger arbeiten.

Da die Verkürzung der Arbeitszeit als Alternative zu Kündigungen eingesetzt wurde, kann die Zunahme der Teilzeitbeschäftigung während der Rezession als nicht nur nachteilig gesehen werden. Es überwiegt jedoch der Eindruck eines Verlusts, wenn sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst als „unfreiwillige Teilzeitkräfte“ bezeichnen. Im

---

<sup>1</sup> Vgl. Hijzen A. und D. Venn (2011): The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, Nr. 115. Abrufbar unter: <http://dx.doi.org/10.1787/5kgkd0bbwvxp-en>

Jahr 2013 betrug der Anteil unfreiwilliger Teilzeitkräfte an allen männlichen Teilzeitkräften 40,2 %, was einen Anstieg um 9,9 Prozentpunkte seit dem Jahr 2007 ausmacht. Bei Frauen betrug dieser Wert 26,3 % (ein Anstieg um 6 Prozentpunkte im gleichen Zeitraum). Selbstverständlich gibt es länderspezifische Unterschiede. Die Länder, die am stärksten von dem Anstieg unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung betroffen waren, waren jedoch größtenteils auch die Länder, die bereits zuvor die höchsten Quoten einer unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung aufwiesen (Abbildung 4). Insbesondere in einigen Mittelmeeranrainerstaaten wie Griechenland, Italien, Spanien und Zypern ist unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung weit verbreitet; dort ist auch bei beiden Geschlechtern eine hohe Zunahme zu verzeichnen. Prozentual gesehen war jedoch der Anstieg in Irland am stärksten ausgeprägt, auch wenn der Wert zu Beginn bei den Frauen relativ niedrig war. Die nördlichen Länder finden sich gegenüber den Mittelmeerländern häufiger am entgegengesetzten Ende der Skala, wohingegen die östlichen Länder an beiden Enden zu finden sind.

Im Gegensatz zu Teilzeit betrifft befristete Beschäftigung Männer und Frauen annähernd gleichermaßen, wobei bei Frauen der Anteil etwas höher ist (Abbildung 5). Im Jahr 2013 hatten 13,3% aller erwerbstätigen Männer in der EU27 einen befristeten Vertrag, bei Frauen war der Anteil einen Prozentpunkt höher (14,3 %).

Bekanntermaßen haben insbesondere jüngere Arbeitnehmer befristete Arbeitsverhältnisse. Eine befristete Anstellung kann auch Vorteile für junge Arbeitnehmer mit sich bringen, darunter die Möglichkeit, einen besseren Arbeitsplatz zu suchen; mit der Krise kam jedoch die erhöhte Konjunkturanfälligkeit zu der Liste der Nachteile dieser Art Arbeitsbeziehungen hinzu. Die Entlohnung von jungen und befristet beschäftigten Angestellten in der EU war 2012 durchschnittlich um 14,4% niedriger als die von Angestellten mit einem regulären Vertrag mit ähnlichen Bedingungen. Außerdem betrogen seine bzw. ihre Chancen, einen regulären und unbefristeten Arbeitsvertrag zu erhalten im gleichen Jahr kaum mehr als 33 %<sup>2</sup>.

Dies hat grundlegende geschlechtsspezifische Auswirkungen. Befristete Verträge können dazu führen, dass der Zugriff auf Sozialleistungen im Falle einer Mutterschaft nur eingeschränkt möglich ist, wenn eine Frau beispielsweise während einer Erwerbspause schwanger wird. Außerdem leiden junge Frauen besonders unter der Unsicherheit hinsichtlich des Zeitpunkts und der Bedingungen des nächsten (wiederum befristeten) Erwerbsverhältnisses. Erwiesenermaßen führen unsichere Aussichten auf dem Arbeitsmarkt dazu, dass Frauen zu einem späteren Zeitpunkt Kinder bekommen<sup>3</sup>. Dies gilt zwar in wirtschaftlich guten und schlechten Zeiten, bei den von der Krise betroffenen jungen weiblichen Kohorten kann die Unsicherheit jedoch zu einem Rückgang der Geburtenrate insgesamt führen, da eine Verschiebung um wenige Jahre den Zeitraum im Leben einer Frau, in dem sie Kinder bekommen wird, beträchtlich verkürzt<sup>4</sup>.

---

<sup>2</sup> Vgl. Samek Ludovici M., Platenga J. und C. Remery (2013), *Starting Fragile. Gender Differences in the Youth Labour Market*, ENEGE-Bericht, Brüssel. Abrufbar unter: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130902\\_starting\\_fragile\\_report\\_2013\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130902_starting_fragile_report_2013_en.pdf)

<sup>3</sup> Vgl. Adsera A. (2004), *Changing Fertility Rates in Developed Countries. The Impact of Labor Market Institutions*, *Journal of Population Economics*, Nr. 17, S. 17-43; Modena F. und F. Sabatini (2012), *I would if I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy*, *Review of Economics of the Household*, 10(1), S. 77-97.

<sup>4</sup> Vgl. Billari F.C., Goisis A., Liefbroer A.C., Settersten R.A., Aassve A., Hagestad G. und Z. Spéder (2011), *Social Age Deadlines for the Childbearing of Women and Men*, *Human Reproduction*, 26(3), S. 616-622.



## 3. GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE

### WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

- In Europa hat das geschlechtsspezifische Lohngefälle (Gender Pay Gap, GPG) in den letzten Jahren stagniert. Das GPG wird von zahlreichen Faktoren beeinflusst. Manche treiben das Lohngefälle in die Höhe, andere wiederum gleichen es eher aus. Die Faktoren können in individuelle Merkmale (z. B. Bildung), Unternehmens- und Branchenfaktoren (z. B. Größe des Unternehmens) und institutionelle Merkmale (z. B. Mindestlöhne) eingeteilt werden. Es besteht eine komplexe Korrelation zwischen dem GPG und der Erwerbsquote von Frauen.
- Arbeitnehmer in gewerkschaftlich organisierten Branchen sind besser vor einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und vor einer mangelhaften Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen geschützt. Tijdens und Van Klaveren (2012) haben die Unterschiede beim geschlechtsspezifischen Lohngefälle in 15 Branchen analysiert und gezeigt, dass in Branchen, die traditionell gewerkschaftlich organisiert sind (wie beispielsweise dem öffentlichen Dienst), eher ein geringeres geschlechtsspezifisches Lohngefälle zu finden ist.

### 3.1. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle stagniert

Trotz einer deutlichen Verringerung des globalen geschlechtsspezifischen Lohngefälles zwischen den 1960er-Jahren und dem Ende der 1990er-Jahre<sup>5</sup> hat sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Europa in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert. Neue Zahlen zeigen ein durchschnittliches geschlechtsspezifisches Lohngefälle von 16,4 % im Jahr 2012 und etwa 17 % oder etwas mehr in den Jahren zuvor (Abbildung 6).

### 3.2. Faktoren, die das geschlechtsspezifische Lohngefälle beeinflussen

Um die Entwicklung des GPG über die Jahre zu verstehen, muss man sich bewusst machen, dass zahlreiche Faktoren auf das GPG einwirken, von denen manche das Lohngefälle eher vergrößern und andere eher verringern. Die Einflussfaktoren können sich in verschiedenen Ländern ganz unterschiedlich auswirken. Die Faktoren können in individuelle Faktoren, Unternehmens- und Branchenfaktoren und institutionelle Faktoren unterteilt werden.

---

<sup>5</sup> Wechselbaumer und Winter-Ebmer (2005) werteten mehr als 260 veröffentlichte Studien über das geschlechtsspezifische Lohngefälle in mehr als 60 Ländern aus und wiesen nach, dass die Unterschiede in den Bruttolöhnen zwischen den 60er-Jahren und den 90er-Jahren weltweit deutlich kleiner geworden sind (von etwa 65 % auf 30 %). Dieser Rückgang geht hauptsächlich auf eine bessere Einbindung von Frauen in den Arbeitsmarkt zurück. Aus den 260 veröffentlichten Schätzungen geht hervor, dass die ungeklärte oder diskriminierende Komponente des Gefälles mit der Zeit nicht kleiner geworden ist. Eine Studie der OECD-Länder für den Zeitraum von 1980 bis 2004 macht deutlich, dass das Ausmaß des GPG in allen Ländern, für die Daten vorliegen, im Rückgang begriffen ist. Der OECD zufolge verzeichnen die USA seit Beginn der 1980er-Jahre den stärksten Rückgang. Auch in Japan und dem Vereinigten Königreich verringert sich das Gefälle zusehends. Einige Länder weisen eine uneinheitliche Entwicklung auf. In Schweden beispielsweise belief sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle 1980 auf 14,5 %, 1990 auf 19,6 % und 2004 wiederum auf 14,8 %. Vgl. OECD (2007), *Society At A Glance: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, Paris.



Bildung ist beispielsweise ein individueller Faktor. In den meisten Ländern haben besser ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch höhere Durchschnittsverdienste. Das GPG nimmt folglich ab, wenn der Anteil gut ausgebildeter Frauen an der weiblichen Erwerbsbevölkerung in einem Land schneller zunimmt als der Anteil gut ausgebildeter Männer an der männlichen Erwerbsbevölkerung.

Die Firmengröße dagegen ist ein Unternehmensfaktor. Im Allgemeinen werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Großbetrieben im Durchschnitt besser entlohnt. Das GPG nimmt folglich ab, wenn in einem Land der Anteil von Frauen in Großbetrieben schneller zunimmt als der entsprechende Anteil von Männern.

Bei Mindestlöhnen handelt es sich um einen institutionellen Faktor. Mindestlöhne können – sofern die entsprechenden Bestimmungen eingehalten werden – die Lohnuntergrenze anheben. Da mehr Frauen als Männer gering entlohnt werden, kann davon ausgegangen werden, dass die Festsetzung von Mindestlöhnen das GPG eines Landes verringert.

Mit Blick auf die institutionellen Faktoren machte ein Bericht der Kommission vom Dezember 2013 über die Umsetzung der EU-Bestimmungen über die Gleichbehandlung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (Richtlinie 2006/54/EG) deutlich, dass zahlreiche Faktoren einer gleichen Entlohnung im Wege stehen. Dazu gehören unter anderem intransparente Entlohnungsregelungen, die fehlende rechtliche Eindeutigkeit bei der Definition von gleichwertiger Arbeit und Verfahrenshindernisse. Solche Hindernisse bestehen beispielsweise darin, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht ausreichend über die Möglichkeiten informiert sind, wie sie erfolgreich eine gleiche Entlohnung einfordern können, oder aber nicht über ausreichende Informationen über Lohnniveaus für bestimmte Beschäftigungsgruppen verfügen (IP/13/1227). Eine höhere Lohntransparenz könnte die individuelle Lage der Opfer von Lohndiskriminierung verbessern, da sie dann einfacher einen Vergleich mit Angestellten des anderen Geschlechts ziehen können.

Darüber hinaus steht das GPG in einer komplexen Korrelation mit der Erwerbsquote von Frauen. Je nach der Ausgangslage eines Landes kann eine Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen unterschiedliche Auswirkungen auf das GPG nach sich ziehen. Das GPG nimmt zu, wenn relativ viele schlecht ausgebildete Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen und von einem stabilen Bestand an männlichen Erwerbstätigen ausgegangen wird. Es nimmt hingegen ab, wenn relativ viele gut ausgebildete Frauen eine Erwerbstätigkeit aufnehmen. Außerdem kann in einem Land mit einer geringen Erwerbsquote das GPG einen niedrigen Wert aufweisen, wenn die erwerbstätigen Frauen gut ausgebildet sind und somit aufgrund ihrer hohen Löhne vor allem finanziell von ihrer Erwerbstätigkeit profitieren. Es kann jedoch auch der Fall sein, dass vor allem schlecht ausgebildete Frauen mit entsprechend niedrigen Löhnen erwerbstätig sind, da sie arbeiten müssen, um über die Runden zu kommen. In diesem Fall kann von einem hohen GPG ausgegangen werden, da der hohe Anteil von Frauen in schlecht entlohten Arbeitsverhältnissen ihr Durchschnittseinkommen verringert.

In den meisten Ländern ist die Steigerung der Erwerbsquote von Frauen in erster Linie auf das Beschäftigungswachstum in der Dienstleistungsbranche und im öffentlichen Sektor zurückzuführen. Tijdens und Van Klaveren (2012) zufolge sind die Durchschnittslöhne in diesen Bereichen in vielen Ländern höher als die Durchschnittslöhne vor allem in Landwirtschaft und Produktion. Länder, in denen ein solcher Wandel stattfindet, können folglich mit einer Verringerung des GPG rechnen, sofern alle anderen Faktoren unverändert bleiben. Ein stark segregierter Arbeitsmarkt kann jedoch dazu führen, dass Frauen niedrig entlohnte Tätigkeiten in diesen Branchen annehmen. Somit kann das GPG zunehmen.

Kindererziehung wirkt sich in hohem Maße auf die Durchschnittslöhne von Frauen und folglich auch auf das GPG aus. In manchen Ländern ziehen sich Frauen bei der Eheschließung oder der Geburt eines Kindes für einige Jahre aus dem Arbeitsmarkt zurück. Bei ihrem Wiedereintritt üben sie meist schlechter entlohnte Tätigkeiten als vor ihrer Erwerbspause aus; sie arbeiten häufig Teilzeit oder verfügen nicht über Aufstiegsmöglichkeiten. Hier handelt es sich um die sogenannte „Mutterschaftsstrafe“. Wenn mehr Frauen wieder in das Erwerbsleben eintreten, ist also eine Erhöhung des GPG zu erwarten. In manchen Ländern, in denen Frauen nach dem Rückzug aus dem Arbeitsmarkt nicht wieder in ihn zurückkehren, nimmt das GPG jedoch eher ab.

Arbeitnehmer in gewerkschaftlich organisierten Branchen sind besser vor einem geschlechtsspezifischen Lohngefälle und vor einer mangelhaften Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen geschützt (Tijdens und Van Klaveren, 2012). Traditionell gewerkschaftlich organisierte Branchen, wie beispielsweise der öffentliche Sektor, weisen eher geringere Lohngefälle auf. In Branchen mit einem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad und geringer Entlohnung wie beispielsweise Einzelhandel, Hotelgewerbe, Gastronomie und Landwirtschaft liegt dagegen eher ein höheres geschlechtsspezifisches Lohngefälle vor. Dies deutet darauf hin, dass in diesen Branchen die Bestimmungen über den Mindestlohn nur eingeschränkt umgesetzt werden. In Branchen, in denen in erster Linie Männer arbeiten, wie der Baubranche, sind die niedrigsten geschlechtsspezifischen Lohngefälle zu verzeichnen. Dies ist vor allem auf die geringe Zahl der erwerbstätigen Frauen in der Branche und ihre relativ gute Ausbildung zurückzuführen. Bei Hausangestellten ist die Entlohnung am niedrigsten und das geschlechtsspezifische Lohngefälle am stärksten ausgeprägt. Dies liegt vor allem an ihrem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrad sowie daran, dass zahlreiche weibliche Hausangestellte im Haushalt ihres Arbeitgebers leben und ihr ausgezahlter Durchschnittslohn weitaus geringer ist als der ihrer männlichen Kollegen.

## 4. GESCHLECHTSSPEZIFISCHES RENTENGEFÄLLE

### WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

- Das geschlechtsspezifische Rentengefälle (Gender Gap in Pensions, GPP) ist immens. Sein Wert ist mehr als doppelt so hoch wie der Wert für das geschlechtsbedingte Lohngefälle. Es kann jedoch kein eindeutiger Zusammenhang zwischen den beiden Zahlen hergestellt werden.
- Die Erwerbsbiografie von Frauen war in der Vergangenheit kürzer als die von Männern. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass eine kürzere Lebensarbeitszeit zu einem höheren Rentengefälle führt, aber diese Relation ist nicht eindeutig.

### 4.1. Faktoren, die das geschlechtsspezifische Rentengefälle (GPP) beeinflussen

Renten sind mit Abstand die wichtigste Einkommensquelle für ältere Menschen und insbesondere für Frauen. Sie sind somit ein bestimmender Faktor für die wirtschaftliche Unabhängigkeit ihrer Empfänger und folglich für die Möglichkeiten einer Person, ein unabhängiges Leben zu führen und selbstbestimmte Entscheidungen zu treffen. Unterschiedliche Rentenansprüche bei Frauen und Männern legen somit den Grundstein dafür, dass es in späteren Lebensjahren zu geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den individuellen Wahlmöglichkeiten kommt.

Bei der Analyse der Unabhängigkeit von Menschen im Erwerbsalter denken wir normalerweise an das geschlechtsspezifische Lohngefälle. Die Untersuchung der Rentengefälle erscheint als logische Weiterführung (bzw. Fortsetzung) des Interesses am geschlechtsspezifischen Lohngefälle. Diese Rentengefälle spiegeln die Nachteile wider, die sich im Laufe einer auf einem geschlechtsspezifisch geprägten Arbeitsmarkt durchlaufenen Erwerbsbiografie angesammelt haben.

Die Rentenstruktur wird von drei Faktorengruppen beeinflusst.

Langfristige strukturelle Veränderungen: Auch wenn frühere Arbeitsverhältnisse durchaus eine Rolle spielen, übt der Alterungsprozess doch den größten Einfluss aus. Die Renten von heute sind ein Spiegel der Erwerbstätigkeit von gestern sowie sozialer Normen wie Scheidung, Witwenschaft und Zusammenleben der Generationen.

Vergangene Rentenreformen: Rentnerinnen und Rentner unterliegen heutzutage häufig Übergangsregelungen. Sie haben in einem System gelebt und gearbeitet, erhalten jedoch häufig ihre Rentenzahlungen aus einem anderen System. Als „Gruppe zwischen den Stühlen“ genießen sie unter Umständen weder den immanenten Schutz des neuen noch des alten Systems. Im Laufe der Zeit werden jedoch immer mehr Personen neuen Gegebenheiten und neuen Arten von Rentenrisiken ausgesetzt. Zwei Reformen wirken sich höchstwahrscheinlich unverhältnismäßig stark auf Frauen aus. An erster Stelle ist die wachsende Bedeutung von Betriebsrenten („zweiter Pfeiler“) gegenüber staatlichen Renten („erster Pfeiler“) zu nennen, was dazu führt, dass die Rentenzahlungen stärker an die Beiträge geknüpft sind (die sogenannte „Privatisierung des Risikos“). An zweiter Stelle wird eine längere Lebensarbeitszeit eingefordert. Auch wenn die Argumente hierfür nicht

anzufechten sind, kann mittelfristig als verdeckter Nebeneffekt bei den Menschen, die nicht länger arbeiten, eine verringerte Rentenzahlung die Folge sein.

Kurzfristiger Druck im Zusammenspiel mit der derzeitigen Wirtschaftskrise: Dieser Druck ist in den einzelnen Ländern unterschiedlich stark ausgeprägt, könnte jedoch die geschlechtsspezifischen Auswirkungen auf betriebliche und staatliche Rentensysteme deutlich beeinflussen.<sup>6</sup>

## 4.2. Das Rentengefälle bestimmen

Das geschlechtsspezifische Lohngefälle war bereits Gegenstand zahlreicher Forschungsarbeiten. Obwohl eine Verallgemeinerung auf Renten eine natürliche Folge wäre, kam diesem Aspekt bislang wenig Aufmerksamkeit zu. Werden bereits bestehende Ungleichheiten im hohen Alter beibehalten, vielleicht sogar akkumuliert und noch verstärkt, oder gibt es etwa eine Möglichkeit, die Folgen der Lebensbedingungen auszugleichen? In der internationalen Literatur wird größtenteils die Auffassung vertreten, dass das GPP auf drei Faktoren zurückgeht: Die Erwerbsquote von Frauen ist niedriger, ihre Wochen- bzw. Lebensarbeitszeit ist geringer und ihr Einkommen ist niedriger<sup>7</sup>. Die schlechte Nachricht hierbei ist, dass sich diese Umstände gegenseitig verstärken und das Einkommen von Frauen im Laufe ihrer Erwerbsbiografie beeinflussen. Die gute Nachricht besteht darin, dass das Lohngefälle in den letzten beiden Jahrzehnten gesunken ist, auch wenn sich diese Entwicklung in den letzten Jahren verlangsamt hat.

Heißt dies nun, dass das Rentengefälle ebenfalls mit einer ähnlichen Verzögerung abnehmen und sich das Problem somit von selbst erledigen wird? In Europa wurde diese Frage nicht gestellt oder – falls sie gestellt wurde – nicht beantwortet. Es wurden mehrere nationale Studien über in erster Linie besondere institutionelle Merkmale oder Reformen erstellt<sup>8</sup>. Erkenntnisse über die Lage und die Entwicklung in Europa insgesamt liegen nicht vor.

Deshalb ist es so wichtig, sich ein Bild vom Ausmaß des GPP in Europa zu verschaffen: Der in Abbildung 7 dargestellte Index zeigt den Unterschied der Durchschnittsrente zwischen Männern und Frauen ab 65. Für die Berechnung wurde die Bruttorente (also vor Abzug der Steuern) herangezogen<sup>9</sup>.

In der EU gesamt – nach Bevölkerungszahl gewichtet – beziehen Männer eine um durchschnittlich 39 % höhere Rente als Frauen. Der größte Unterschied besteht in Luxemburg (47 %), gefolgt von Deutschland (44 %) und dem Vereinigten Königreich (43 %), die klar über dem Durchschnitt liegen. Die Werte in den Niederlanden (40 %),

---

<sup>6</sup> Vgl. Corsi M., Crepaldi C. und M. Samek Lodovici (2011), *The Socio-economic Impact of Pension Systems on the Respective Situations of Women and Men and the Effects of Recent Trends in Pension Reforms*, EGGSI-Bericht für die Europäische Kommission; abrufbar unter: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm)

<sup>7</sup> Jefferson T. (2009), *Women and Retirement Pensions: A Research Review*, *Feminist Economics*, 15, S. 115-145.

<sup>8</sup> Vgl. Horstmann S. und J. Hülsman (2009), *The Socio-Economic Impact of Pension Systems on Women*, Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung (GVG), Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Brüssel; Brugiavini A., Cavapozzi D., Pasini G. und E. Trevisan (2013), *Working Life Histories from SHARELIFE: A Retrospective Panel*, *SHARE Working Paper Series*, 11-2013.

<sup>9</sup> Alle diesem Teil der Studie zugrundeliegenden statistischen Daten sind folgender Publikation entnommen: Bettio F., Tinios P. und G. Betti (2013), *The Gender Gap in Pension in the UE*, ENEGE-Bericht für die Europäische Kommission - GD Justiz, Brüssel. Abrufbar unter: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530\\_pensions\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/130530_pensions_en.pdf)

Zypern (39 %) und Frankreich (39 %) liegen nahe am Durchschnitt. In zahlreichen Ländern (Griechenland, Irland, Österreich, Spanien, Portugal, Bulgarien) liegen die Werte jeweils knapp über 33 % und in fünf weiteren Ländern (Schweden, Rumänien, Italien, Norwegen und Slowenien) um 30 %. Es kann somit festgestellt werden, dass die durchschnittliche Rente von Frauen in 17 der 27 Mitgliedstaaten 30 % oder mehr unter der Durchschnittsrente von Männern liegt. Der unter Berücksichtigung der Bevölkerungszahl berechnete EU-Durchschnitt wird stark von dem Gefälle in bevölkerungsreichen Ländern wie Deutschland, dem Vereinigten Königreich und Frankreich beeinflusst. Die Lage in Finnland (25 %), Polen (23 %) und Dänemark (19 %) ist weitaus besser, das GPP ist jedoch noch spürbar. Die Länder Osteuropas (Litauen (15 %), Ungarn (15 %), die Tschechische Republik (13 %), Lettland (9 %) und die Slowakische Republik (8 %)) weisen die niedrigsten Werte auf. Estland ist der „Musterschüler“, da die Renten von Frauen dort nur 4 % niedriger sind.

Um das Ausmaß des Rentengefälles in Europa zu verstehen, muss ein Vergleich herangezogen werden. Bei den Renten ist ganz offensichtlich das geschlechtsspezifische Lohngefälle der Maßstab. Der Vergleich drängt sich auf, da Renten im hohen Alter nach Abschluss des Erwerbslebens das Erwerbseinkommen ersetzen. Es sei jedoch darauf hingewiesen, dass das Lohn- und das Rentengefälle von heute selbstverständlich unterschiedliche *Bevölkerungsgruppen* betreffen. Die den *aktuellen* Renten zugrundeliegenden Einkommensquellen entsprechen nicht dem Erwerbseinkommen, das die erwerbstätige *Generation* derzeit auf dem Arbeitsmarkt erzielt<sup>10</sup>. Um jedoch die Größenordnung einschätzen zu können, muss ein Vergleich der beiden Gefälle gezogen werden (Abbildung 8).

Zunächst ist festzustellen, dass das Rentengefälle das Lohngefälle deutlich übersteigt, da das durchschnittliche Lohngefälle (16,2 %) nicht einmal halb so hoch ist wie das durchschnittliche Rentengefälle (39 %). Dies ist keine Überraschung, da sowohl Jahresarbeitszeit als auch Stundenlohn bei Frauen geringer sind. Ein vorhandenes Lohngefälle weitet sich somit zu einem größeren Gefälle beim *Jahresverdienst* aus. Da Frauen außerdem weniger Jahre arbeiten, kann von einem noch größeren Lohngefälle über die gesamte *Erwerbsbiografie* ausgegangen werden.

Zweitens ist festzustellen, dass die beiden Indikatoren anscheinend in keiner offensichtlichen Beziehung zueinander stehen. Das Land mit dem größten Lohngefälle (Estland) weist das niedrigste *Rentengefälle* auf. Ein deutlicheres Bild von der Beziehung zwischen Lohn- und Rentengefälle kann aus dem Streudiagramm gewonnen werden, das die beiden Parameter miteinander verknüpft. In der anliegenden Abbildung 9 werden Rentengefälle in Abhängigkeit von Lohngefällen aufgezeigt. Die beiden Datensätze können nicht durch einen *Kausalbezug* direkt miteinander in Beziehung gesetzt werden, da sie mit unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen (einer Kohorte jüngerer Arbeitnehmer und einer Kohorte älterer Rentenbezieher) ermittelt wurden.

Das Streudiagramm bekräftigt den Eindruck, dass es keine einfache lineare Beziehung zwischen dem jeweiligen Renten- und dem Lohngefälle der einzelnen Länder gibt; die

---

<sup>10</sup> In der Alterungsstudie wird eine grundlegende Unterscheidung zwischen *Altersgruppen* und *Kohorten* (Gruppen von Personen, die in einem bestimmten Zeitraum geboren wurden) vorgenommen. Die heute 60-Jährigen (die um 1950 geboren wurden) verhalten sich möglicherweise anders als die 60-Jährigen von 1990 (die um 1930 geboren wurden). Zu einem gegebenen Zeitpunkt stimmen die Muster jedoch überein. Lediglich auf dem Alter begründete Verallgemeinerungen sollten nur mit größter Vorsicht vorgenommen werden, da sie möglicherweise auf einem Kohorteneffekt beruhen und somit für die Zukunft nicht aufrechterhalten werden können.

Ausgleichslinie ist annähernd flach und erklärt nur einen kleinen Teil der Variation ( $R^2=0,034$ ).

### **4.3. Ist das Rentengefälle die Folge unregelmäßiger Erwerbsbiografien von Frauen?**

Eine wichtige Hypothese für die Begründung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles besagt, dass dieses Gefälle zum großen Teil der geringeren und unregelmäßigeren Erwerbstätigkeit von Frauen geschuldet ist. Insbesondere in den vergangenen Jahrzehnten zogen sich zahlreiche Frauen aus der Erwerbsbevölkerung zurück, um ihren familiären Pflichten nachzukommen. Dieser Rückzug kann auf einer persönlichen Entscheidung beruhen, er kann jedoch auch unzureichenden Kinderbetreuungsmöglichkeiten oder Schwierigkeiten im Zusammenhang mit dem Mutterschaftsurlaub usw. geschuldet sein.

Es ist nicht einfach, die Auswirkungen einer unregelmäßigen Erwerbsbiografie zu ermitteln und Frauen nach ihrer Erwerbstätigkeit in Kategorien einzuteilen. Bettio et al. (2013) zufolge kann davon ausgegangen werden, dass Frauen *keine* Schwierigkeiten aufgrund einer unregelmäßigen Erwerbsbiografie haben, wenn ihre Arbeitszeit in Jahren den Mittelwert ihres jeweiligen Landes übersteigt<sup>11</sup>. Um alle anderen Frauen einzuordnen, reicht der Hinweis aus, dass in den Ländern, deren Regelungen auf sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen beruhen, die Mindesterwerbsdauer für eine Rentenanwartschaft („Wartezeit“) üblicherweise 15 Jahre beträgt. Somit scheint eine Einteilung in drei Gruppen sinnvoll: (1) Frauen mit einer Erwerbsdauer von 0 – 15 Jahren (in Tabelle 2 in zwei Untergruppen aufgeteilt)<sup>12</sup>, (2) Frauen mit einer Erwerbsdauer, die zwischen 15 Jahren und dem Mittel liegt und (3) Frauen, deren Erwerbsdauer das Mittel übersteigt. Viele (vielleicht die meisten) Frauen mit weniger als 15 Jahren Erwerbstätigkeit waren normalerweise nach ihrem Schulabschluss und in den frühen Phasen ihres Familienaufbaus erwerbstätig; im Alter von 65 Jahren ist die Erwerbstätigkeit somit gedanklich schon sehr weit weg. Da in vielen Rentensystemen Anwartschaftsbedingungen gelten, wird eine Frau, die in den 1970er-Jahren vier oder fünf Jahre lang berufstätig war, im Sinne der Sozialversicherung wie jemand behandelt, der nie einer Erwerbstätigkeit nachging<sup>13</sup>. Im Alter von 65 Jahren erhalten beide lediglich eine Altersrente oder eine Grundrente im Anschluss an eine Bedürftigkeitsprüfung. Aus diesem Grund wird die Gruppe derjenigen, die nie erwerbstätig waren (0 Jahre) mit der Gruppe, die lediglich wenige Jahre Beiträge geleistet haben, aggregiert.

In Tabelle 2 ist die Einteilung von Frauen in die drei Gruppen dargestellt. Die Gruppe der Frauen mit wenigen Erwerbsjahren wird noch einmal in Frauen mit 0-10 Jahren und Frauen

---

<sup>11</sup> In der EU insgesamt (ohne Schweden, Dänemark und Finnland, die diesen Wert bei der SILC-Erhebung nicht übermitteln) liegt das (ungewichtete) Mittel der Dauer der entlohnten Erwerbstätigkeit bei 28 Jahren für Männer und 21 Jahren für Frauen. Diese Werte ändern sich nur geringfügig, wenn die Mittelwerte der einzelnen Länder anstelle des Mittels auf aggregierter EU-Ebene herangezogen werden. Bei Frauen bestehen jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: In Malta beträgt der Wert 10 Jahre und in den Niederlanden 16 Jahre, wohingegen er sich in der Tschechischen Republik auf 29 Jahre und in Ungarn auf 30 Jahre beläuft.

<sup>12</sup> Wenn die Daten zu der Erwerbsdauer in Jahren verlässlicher gewesen wären oder ein Zugriff auf administrative Daten bestanden hätte, wäre auch die Differenzierung einer Gruppe „ohne Erwerbstätigkeit“ mit einer geringen Zahl von Jahren sinnvoll gewesen.

<sup>13</sup> In einem neuen Urteil in der Rechtssache C-385/11 kommt der Gerichtshof der Europäischen Union zu dem Schluss, dass die spanischen Rechtsvorschriften über beitragsbezogene Altersrenten Frauen aufgrund der Tatsache, dass sie häufiger Teilzeitbeschäftigungen nachgehen, diskriminieren und somit nicht mit der Richtlinie 79/7/EWG des Rates vereinbar sind.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62011CJ0385:de:NOT>

mit 11--14 Jahren Erwerbstätigkeit unterteilt. In neun Ländern (Luxemburg, Zypern, Frankreich, Griechenland, Irland, Spanien, Italien, Belgien und Slowenien) waren über 25 % der Frauen weniger als 14 Jahre erwerbstätig. In den meisten Ländern Osteuropas hingegen (eventuell mit Ausnahme von Polen und Rumänien) kommen unregelmäßige Erwerbsbiografien (in dem Sinne, dass ein großer Anteil der Frauen weniger als 15 Jahre erwerbstätig war) seltener vor.

Es kann die Schlussfolgerung gezogen werden, dass unregelmäßige Erwerbsbiografien großen Einfluss auf das Rentengefälle haben. In annähernd allen Ländern ist das geschlechtsspezifische Rentengefälle bei Frauen mit weniger als 14 Jahren Erwerbstätigkeit besonders ausgeprägt (Tabelle 3)<sup>14</sup>. In Deutschland beispielsweise ist das geschlechtsspezifische Rentengefälle bei Frauen, die weniger als 14 Jahre erwerbstätig waren, mit 64,1 % doppelt so hoch wie bei Frauen, die die „gemittelte“ Erwerbsdauer erreicht haben (31,8 %). Diese Tendenz ist außerdem in Frankreich, Österreich und in geringerem Maße in Spanien zu beobachten. Hier gilt die These, wonach unregelmäßige Erwerbsbiografien mit einem größeren Rentengefälle einhergehen; je länger die Erwerbsdauer, desto kleiner das Rentengefälle. In Bulgarien und Polen jedoch bestehen keine großen Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen. Griechenland ist die große Ausnahme, da dort überraschenderweise Frauen, die das Mittel an Erwerbsjahren erreicht haben, *größeren* geschlechtsspezifischen Gefällen ausgesetzt sind. Dieses außergewöhnliche Ergebnis rührt wohl aus der Fragmentierung des Systems in Berufsgruppen mit stark unterschiedlich hohen Rentenniveaus. Portugal bildet teilweise eine Ausnahme, da dort das Rentengefälle bei den Frauen am niedrigsten ist, deren Erwerbsdauer zwischen 15 Jahren und dem Mittelwert liegt.

---

<sup>14</sup> Um diese Kategorisierung bei der Berechnung des geschlechtsspezifischen Gefälles bei jeder Gruppe von unregelmäßigen Erwerbsbiografien anzuwenden und um das Problem zu umgehen, dass unregelmäßige Erwerbsbiografien ausschließlich bei Frauen vorkommen, wird die Durchschnittsrente für Frauen in jeder Gruppe der unregelmäßigen Erwerbsbiografien mit der Durchschnittsrente aller Männer verglichen. So haben alle drei berechneten geschlechtsspezifischen Rentengefälle den gleichen Nenner.



## 5. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN: EIN „NEW DEAL“ FÜR DIE FÖRDERUNG DER FRAU

### WICHTIGSTE ERKENNTNISSE

- Die Krise kann als große Chance für einen historischen Wandel gesehen werden. In der Vergangenheit wurden geschlechtsspezifische Unterschiede in keiner Weise in der Wirtschaftspolitik berücksichtigt. Angesichts knapper Ressourcen verstärkt sich dieser Trend derzeit eher noch. Dabei würde eine geschlechtsspezifische Ausrichtung der Maßnahmen zur Bekämpfung der Krise dazu beitragen, dass die derzeitige Lage schneller und besser überwunden wird.

Angesichts der besonderen Umstände, die derzeit in Europa vorherrschen, sollten nützliche Instrumente ermittelt werden, mit denen eine wirkliche Gleichstellung der Geschlechter erreicht werden kann. Sollten nur der Arbeitsmarkt und seine Reglementierung angegangen werden? Sollte vielleicht eine besondere Form der Besteuerung eingeführt werden? Oder sollten Pflgetätigkeiten (zu Hause oder außer Haus) generell in Frage gestellt werden?

Aus den Antworten auf diese zu stellenden Fragen könnte ein wirtschaftspolitisches Konzept erwachsen, ein „New Deal“ für die Förderung der Frau in Anlehnung an den Ausweg Roosevelts aus der größten Rezession der Geschichte im Jahr 1929. Was wir brauchen, ist ein allgemeiner Plan für Investitionen in die soziale Infrastruktur, auf der das Wirtschaftswachstum unserer Länder aufgebaut werden kann. Die Finanzierung von Schulen, Kindergärten, Universitäten und der Betreuung älterer Menschen ist eine Investition, die Arbeitsplätze schafft und Frauen in hochwertige Beschäftigung bringt<sup>15</sup>. In ganz Europa besteht eine große Nachfrage nach hochwertigen Dienstleistungen. Bei einer Zunahme dieser Dienstleistungen könnten immer mehr Frauen einer Beschäftigung außer Haus nachgehen, denn die Unternehmen, die diese Dienstleistungen anbieten, werden häufig von Frauen geleitet, die ihr Durchhaltevermögen auf dem Markt trotz der großen Schwierigkeiten beim Zugang zu Krediten zu Zeiten der Kreditklemme unter Beweis gestellt haben. Schätzungen zufolge bringt ein geschlechtsspezifischer Investitionsplan bis 2018 ein abgestuftes zusätzliches Wachstum des europäischen BIP um 2,4 Prozentpunkte mit sich (Hansen und Andersen, 2014).

### 5.1. Empfehlungen

Die einzelstaatlichen Regierungen und Parlamente sollten sich dessen bewusst sein, dass mit der Fiskalpolitik eine Förderung der Erwerbsquote von Frauen erzielt werden kann. Die Besteuerung der Arbeitseinkommen und staatliche Ausgaben für Sozialleistungen und Renten wirken sich in ähnlicher Weise auf den Arbeitsmarkt aus. Sie entkoppeln die Arbeitsleistung vom Einkommen und beeinflussen somit die Entscheidung, am Arbeitsmarkt teilzunehmen. Die Leistungen müssen somit so ausgelegt sein, dass sie keine Negativ-Anreize für eine Erwerbstätigkeit setzen. Bei Elborgh-Woytek et al. (2013) werden zahlreiche fiskalpolitische Strategien für die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern genannt.

<sup>15</sup> Vgl. UK Women's Budget Group (2013), *To Ensure Economic Recovery for Women, We Need Plan F*, Informationsvermerk, [www.wbg.org.uk](http://www.wbg.org.uk)



- Die Besteuerung des Familieneinkommens sollte durch eine Besteuerung des Einkommens von Einzelpersonen ersetzt werden. Aus empirischen Studien geht hervor, dass die Arbeitsleistung von Frauen höher besteuert wird als die Arbeitsleistung von Männern. Eine Senkung der Steuerbelastung von (meist weiblichen) Zweitverdienern durch die Abschaffung der Besteuerung des Familieneinkommens und die Besteuerung individueller Einkommen könnte somit möglicherweise eine deutliche Effizienzsteigerung mit sich bringen und zu verbesserten aggregierten Arbeitsmarktergebnissen führen.
- Mit Steuererleichterungen oder Leistungen für Geringverdiener könnte die Beteiligung am Arbeitsmarkt – auch von Frauen – gefördert werden. Diese Steuererleichterungen für Erwerbstätige senken die Steuerlast oder führen bei Geringverdienern sogar zu einer negativen Steuerbelastung und erhöhen so das verfügbare Einkommen bei einer Arbeitsaufnahme. Mit zunehmendem Einkommen werden die Steuererleichterungen üblicherweise nach und nach abgebaut. In Ländern, in denen in erster Linie die Einkommen gestützt werden, fallen Steuererleichterungen im Allgemeinen mit steigendem Familieneinkommen weg und werden häufig nur dann gewährt, wenn Kinder im Haushalt leben<sup>16</sup>. Das Auslaufen der Steuererleichterungen mit steigendem Familieneinkommen führt jedoch zu hohen Grenzsteuersätzen für den Erst- und den Zweitverdiener einer Familie und zu ausgeprägten Negativanreizen für eine Arbeitsaufnahme durch die Zweitverdiener. In Ländern, in denen die Erwerbsbeteiligung gefördert wird, werden die Steuererleichterungen üblicherweise mit steigendem Individualeinkommen abgebaut. Diese Politik ist eher dazu geeignet, die Erwerbstätigkeit von Frauen zu fördern, da der Grenzsteuersatz für den Zweitverdiener im Allgemeinen auf einem niedrigeren Niveau bleibt<sup>17</sup>.

Im Infokasten 1 werden einige Beispiele für bereits bestehende Verfahren vorgestellt.

### **Infokasten 1: Beispiele nationaler bewährter Verfahren**

#### **Förderung der Frauenerwerbsquote**

In den Niederlanden kann der Anstieg der Frauenerwerbsquote von ca. 35 % im Jahr 1980 auf über 80 % im Jahr 2008 darauf zurückgeführt werden, dass ein leichter Übergang zwischen Voll- und Teilzeitverträgen geschaffen wurde und ein angemessen vergüteter Elternurlaub gewährt wird. Stundenlohn, soziale Absicherung, Kündigungsschutz und Beschäftigungsbedingungen sind bei Teil- und Vollzeit-Arbeitskräften gleich, was auch den Wechsel von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung erleichtert (IAO, 2010).

Die hohe Frauenerwerbsquote in Schweden mit einem geschlechtsspezifischen Unterschied von lediglich 6 Prozentpunkten wird in erster Linie einer großzügigen und flexiblen Regelung des Elternurlaubs und einem gut ausgebauten Kinderbetreuungsangebot, Arbeitsplatzgarantien und der Möglichkeit, die Wochenarbeitszeit zu reduzieren, zugeschrieben. In den OECD-Ländern, in denen der Staat die meisten Gelder – in Relation zum BIP – für Kinderbetreuung und Bildungsleistungen für Kinder bis einschließlich vier Jahren aufwendet, ist die Erwerbsquote von Müttern mit kleinen Kindern eher hoch (Aguirre et al., 2012).

Die „Fachkräftestrategie“ in Deutschland umfasst Maßnahmen zur Verbesserung des Angebots

<sup>16</sup> Dies ist in Frankreich, Irland, der Slowakischen Republik und dem Vereinigten Königreich der Fall.

<sup>17</sup> Dieser Ansatz wird in Belgien, Deutschland, Finnland, den Niederlanden und Schweden verfolgt.

an Kinderbetreuungseinrichtungen und zur Förderung familienfreundlicherer Arbeitszeiten, um so die Frauenerwerbsquote zu erhöhen (IWF, 2012).

In Italien zielte die Arbeitsmarktreform im Jahr 2012 (Gesetz 92/2012; die Reform wurde nach der Arbeitsministerin, die sie vortrug, „Fornero-Reform“ genannt) indirekt auf Frauen ab, da mit ihr die verschiedenen Vertragsgestaltungen für atypische Beschäftigungsverhältnisse eingeschränkt und der Missbrauch einiger dieser Regelungen eingedämmt werden sollte. Mit der Reform wurde ein umfassenderes System der sozialen Absicherung eingeführt, das den von der Arbeitslosenversicherung gewährten Schutz ausweitet; außerdem wurden der Einstieg in das Arbeitsleben erleichtert und berufliche Erfahrungen für junge Menschen, die sich noch in formaler Ausbildung befinden, gefördert. Ferner umfasst die Reform zwei innovative Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie: 1) den obligatorischen Vaterschaftsurlaub und 2) Gutscheine für Betreuungsdienstleistungen (Rosselli, 2013)<sup>18</sup>.

### **Förderung der finanziellen Unabhängigkeit von Frauen<sup>19</sup>**

In Österreich wurde im Jahr 2010 eine auf Bedarfsprüfungen gegründete Grundsicherung eingeführt, die das System der sozialen Sicherung ablöste. Sie wird von Bezirksverwaltungsbehörden ausbezahlt und besteht in einer Mindestsicherung, die sich an dem Ausgleichszulagenrichtsatz in Höhe von 747 EUR (2009) orientiert. Die Gewährung der Mindestsicherung ist an die Bereitschaft zur Arbeitsaufnahme geknüpft, sofern der Empfänger dazu in der Lage ist. Erfreulicherweise erhalten alleinerziehende Elternteile höhere Leistungen als unter der alten Regelung, um so dem überdurchschnittlichen Armutsrisiko dieser Bevölkerungsgruppe zu begegnen. Die bedarfsabhängigen Zahlungen der Mindestsicherung wurden 2010 an die Bereitschaft einer Arbeitsaufnahme geknüpft, sofern der Empfänger arbeiten kann.

In Belgien wird die soziale Unterstützung in Form eines garantierten Mindesteinkommens, des sogenannten „Eingliederungseinkommens“ (*Revenu d'intégration sociale*, RIS), gewährt. Das RIS ist mit einem Eingliederungssystem von Rechten und Pflichten verbunden, das für 18- bis 25jährige Empfänger verbindlich und für alle anderen Antragsteller optional ist. Das RIS ist bedarfsorientiert, wird so lange wie notwendig gezahlt und richtet sich in der Höhe nach der Zusammensetzung des Haushalts. Die Zahl der RIS-Empfänger hat während der Krise zugenommen, wobei es sich bei den meisten Empfängern um Frauen handelt. Älteren Menschen wird eigens ein bedarfsorientiertes garantiertes Mindesteinkommen (GRAPA) gewährt, das vor allem Frauen zugutekommt.

In Frankreich wurde während der Rezession eine neue Mindestsicherung eingeführt, das „aktive Solidaritätseinkommen“ (*Revenu de solidarité active*, RSA). Es kann als Eingliederungshilfe in den Arbeitsmarkt betrachtet werden, da die Hilfsempfänger zur Arbeitsaufnahme angehalten werden.

In Luxemburg wird ein garantiertes Mindesteinkommen (*Revenu minimum garanti*, RMG) entweder als Eingliederungsentschädigung<sup>20</sup> oder als Zuschuss<sup>21</sup> gewährt. Anspruchsberechtigt sind Personen, die über kein Einkommen verfügen oder deren Einkommen unterhalb des gesetzlich festgelegten Existenzminimums liegt. Das Einkommen wird entweder individuell oder

<sup>18</sup> Für eine Bewertung der Auswirkungen des gesamten mit der Fornero-Reform eingeführten Maßnahmenpakets ist es noch zu früh. Eine positive Neuerung ist jedoch die Einführung eines gut strukturierten Systems zur Erhebung von Daten für die Überwachung der Auswirkungen. Dieses System könnte zum jetzigen Zeitpunkt, zu dem bereits die Reform der Reform erarbeitet wird, von Nutzen sein.

<sup>19</sup> Vgl. Corsi M., Cipollone A., D'Ippoliti C., Samek Lodovici M., Sansonetti S. (2009), *Gender Mainstreaming Active Inclusion Policies*, EGGSI-Bericht für die Europäische Kommission – GD Beschäftigung, Brüssel. Abrufbar unter: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=6335&langId=en>

<sup>20</sup> Die Eingliederungsentschädigung ist mit Programmen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche und Beschäftigungsmaßnahmen verbunden und wird denjenigen Personen gewährt, die bestimmte Voraussetzungen erfüllen und in der Lage sind zu arbeiten.

<sup>21</sup> Der Zuschuss kommt Personen zugute, die nicht für Maßnahmen zur Förderung der Integration in das Erwerbsleben in Frage kommen oder vorübergehend von diesen Maßnahmen befreit sind. Er dient zum Ausgleich des Unterschieds zwischen dem Höchstbetrag des garantierten Mindesteinkommens und den dem Haushalt zur Verfügung stehenden Mitteln.

für mehrere Mitglieder eines Haushalts ausbezahlt. Seit dem 1. Januar 2011 beläuft sich das garantierte Mindesteinkommen auf 1 251,97 EUR monatlich für einen Ein-Personen-Haushalt, 1 877,93 EUR für einen Zwei-Personen-Haushalt, 358,20 EUR für jeden zusätzlichen Erwachsenen und 113,81 EUR für jedes Kinder unter 18 Jahren, das zum Bezug einer Familienzulage berechtigt.

### **Förderung gleicher Entlohnung<sup>22</sup>**

In Belgien verabschiedete das Parlament im Jahr 2012 ein Gesetz, mit dem Unternehmen verpflichtet werden, alle zwei Jahre eine vergleichende Analyse ihrer Lohnstruktur vorzunehmen. Außerdem war Belgien das erste EU-Land, das (im Jahr 2005) einen Tag der Lohngleichheit ausrief.

In Frankreich hat die Regierung die bestehenden Sanktionen gegen Unternehmen mit 50 oder mehr Angestellten, die ihren Verpflichtungen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter nicht nachkommen, verschärft. Auf der Grundlage eines Dekrets aus dem Jahr 2012 wurden im April 2013 erstmalig zwei Unternehmen ermittelt, die die Bestimmungen über gleiche Entlohnung nicht einhielten.

In Österreich werden Unternehmen durch das Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet, einen Bericht über gleiche Entlohnung zu erstellen. Die Bestimmungen, die schrittweise eingeführt wurden, sind nun für Unternehmen mit mehr als 250, 500 und 1 000 Beschäftigten verbindlich. Unternehmen mit mehr als 150 Beschäftigten müssen ab 2014 einen Bericht erstellen.

In Portugal beinhaltet eine Entschließung des Parlaments vom 8. März 2013 Maßnahmen zur Sicherstellung und Förderung der Chancen- und Ergebnisgleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt, wozu auch die Beseitigung von Lohngefällen gehört. Außerdem müssen Unternehmen über geschlechtsspezifisches Lohngefälle Bericht erstatten.

Der Rat sollte für den Austausch dieser bewährten Verfahren Sorge tragen und gegebenenfalls Leitlinien für die Mitgliedstaaten aufstellen.

Das Europäische Parlament sollte mit dem Rat und der Kommission bei der Beseitigung von Arbeitsmarktverzerrungen und der Schaffung gleicher Voraussetzungen für Maßnahmen, die zu einer Erhöhung der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften führen, zusammenarbeiten und die beiden Organe diesbezüglich zur Rechenschaft ziehen. Außerdem muss berücksichtigt werden, dass die Bestimmungen über die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt spürbare Auswirkungen auf die Nachfrage nach Arbeitskräften und die Erwerbsquote von Frauen und somit auch auf makroökonomische Resultate haben. Die Tatsache, dass nach wie vor ein geschlechtsspezifisches Gefälle bei Löhnen (und Renten) besteht, zeigt, dass es trotz großer Fortschritte im Laufe der Zeit immer noch geschlechtsspezifische Diskriminierung gibt. Die Änderungen der Rechtsvorschriften und Sozialnormen in den letzten Jahrzehnten haben tatsächlich eine Steigerung der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften begünstigt und es Frauen ermöglicht, einer Erwerbstätigkeit außer Haus nachzugehen und somit zum Familieneinkommen beizutragen. Es wurden zwar in allen EU-Ländern Bestimmungen gegen Diskriminierung erlassen, bei manchen Maßnahmen hat sich die Durchsetzung jedoch als schwierig erwiesen.

In diesem Zusammenhang sollte die Kommission Strategien für eine verbesserte Durchsetzung dieser Maßnahmen gegen Diskriminierung vorschlagen, darunter (OECD, 2008 und 2012):

- die Förderung der Sensibilisierung für die gesetzlich verbrieften Rechte auf Gleichbehandlung durch die Organisation von Informationskampagnen;

<sup>22</sup> Vgl. Kommission (2014), *Europäischer Tag der Lohngleichheit*, Pressemitteilung; IP/14/190, Brüssel.

- die Setzung der richtigen Anreize, da ein solider Rahmen für die Beweislast zur Klageerhebung vor Gericht aufgrund von Diskriminierung ermutigen kann und gleichzeitig das Risiko ungerechtfertigter Klagen vermindert wird<sup>23</sup>;
- die Ermächtigung einzelstaatlicher Gleichstellungsstellen zur Durchführung formeller Ermittlungen auf eigene Initiative (ohne individuelle Beschwerde) kann das Bewusstsein der Arbeitgeber für die Belange der Gleichstellung schärfen und potenziellen Diskriminierungsopfern helfen.

Nicht zuletzt sollte die Kommission erneut die Erstellung von Indikatoren für die Gleichstellung der Geschlechter in Betracht ziehen, mit denen die sozialen Auswirkungen der Krise beurteilt werden können. Die scheinbare Verbesserung bei vielen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten trotz der Verschlechterungen bei Arbeitsplätzen, Löhnen, Arbeitsbedingungen und den Einkommen von Männern und Frauen wirft Fragen danach auf, ob die Indikatoren für das geschlechtsspezifische Gefälle wirklich in der Lage sind, die Tendenzen der Gleichstellung der Geschlechter während einer Rezession angemessen zu erfassen. Die Kommission sollte in diesem Sinne und im Einklang mit den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union (2014)

- mit dem Europäischen Institut für die Gleichstellung der Geschlechter (EIGE) zusammenarbeiten, um die Quantität und die Qualität von nach Geschlechtern aufgeschlüsselten Daten zu verbessern; künftige Forschungsarbeiten zu geschlechtsspezifischen Fragen sind zu fördern, zu denen auch die Frage nach der Art und Weise gehört, wie Männer und Frauen ihre Rolle auf dem Arbeitsmarkt und die Arbeitsteilung im Haushalt wahrnehmen, und wie sie die Arbeitsbedingungen sowie die Faktoren, die die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt in den 28 EU-Mitgliedstaaten einschränken, beurteilen;
- regelmäßig die Fortschritte in den von der Pekinger Aktionsplattform ermittelten wichtigen kritischen Bereichen überprüfen, für die das EIGE bereits Indikatoren erstellt hat, und die Ergebnisse dieser Überprüfungen in den jährlichen Bericht der Kommission über die Fortschritte bei der Gleichstellung von Frauen und Männern einfließen lassen.

In diesem Zusammenhang sollte das Europäische Parlament als einer der beiden Teile der Haushaltsbehörde

- dem EIGE angemessene Mittel zur Verfügung stellen, damit es auch weiterhin den wichtigen Bereich *Frauen und Wirtschaft* (Bereich F) der Pekinger Aktionsplattform – indem es die bestehenden Indikatoren verwendet – überwachen und diese Indikatoren weiter verfeinern und verbessern kann;
- die ordnungsgemäße Umsetzung der EU-Rechtsvorschriften im Bereich Beschäftigung und Sozialpolitik überwachen und bewerten.

---

<sup>23</sup> Die entsprechenden Bestimmungen der Richtlinie 2006/54/EG müssten in diesem Fall durch Begleitmaßnahmen wie Leitlinien für Mitgliedstaaten und Unternehmen gestärkt werden.

## LITERATURVERZEICHNIS

- Adsera A. (2004): Changing Fertility Rates in Developed Countries. The Impact of Labor Market Institutions, *Journal of Population Economics*, 17, S. 17-43.
- Aguirre D., Hoteit L., Rupp C. und K. Sabbagh (2012): Empowering the Third Billion. Women and the World of Work in 2012, Booz and Company (jetzt Strategy& PwC).
- Bettio F., Tinios P. und G. Betti (2013): The Gender Gap in Pensions in the EU, ENEGE-Bericht für die Europäische Kommission – GD Justiz, Brüssel.
- Bettio F., Corsi M., D'Ippoliti C., Lyberaki A., Samek Lodovici M. und A. Verashchagina (2012): The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies, ENEGE-Bericht, Europäische Kommission – GD Justiz, Dezember 2012.
- Billari F.C., Goisis A., Liefbroer A.C., Settersten R.A., Aassve A., Hagestad G. und Z. Spéder (2011): Social Age Deadlines for the Childbearing of Women and Men, *Human Reproduction*, 26(3), S. 616–622.
- Brugiavini A., Cavapozzi D., Pasini G. und E. Trevisan (2013): Working Life Histories from SHARELIFE: A Retrospective Panel, SHARE Working Paper Series, 11-2013.
- Corsi M., Cipollone A., D'Ippoliti C., Samek Lodovici M., Sansonetti S. (2009): Gender Mainstreaming Active Inclusion Policies, EGGSI-Bericht für die Europäische Kommission – GD Beschäftigung, Brüssel.
- Corsi M., Crepaldi C. und M. Samek Lodovici (2011): The Socio-economic Impact of Pension Systems on the Respective Situations of Women and Men and the Effects of Recent Trends in Pension Reforms, EGGSI-Bericht für die Europäische Kommission – GD Beschäftigung, Brüssel.
- Rat der Europäischen Union (2014): Frauen und Wirtschaft: wirtschaftliche Unabhängigkeit aus der Sicht der Teilbeschäftigung und selbstständiger Tätigkeit, Schlussfolgerungen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) vom 19. Juni 2014, Luxemburg.
- Elborgh-Woytek K., Newiak M., Kochhar K., Fabrizio S., Kpodar K., Wingender P., Clements B., und G. Schwartz (2013): Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains From Gender Equity, IMF Staff Discussion Note, Nr. 13/10.
- Europäische Kommission (2013): Employment and Social Developments in Europe, Brüssel.
- Europäische Kommission (2014): Europäischer Tag der Lohngleichheit, Pressemitteilung, IP/14/190, Brüssel.
- Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) (2013): Bericht über den Gleichstellungsindex, Vilnius.
- Fagan C. (2010): Men and Gender Equality: Tackling Gender Segregated Family Roles and Social Care Jobs, Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Brüssel.
- Gauthier A. H. (2010): The Impact of the Economic Crisis on Family Policies in the European Union, Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Brüssel.
- Hansen S. und L. Andersen (2014): A Gendered Investment Plan, FEPS, Economic Policy brief.

- Hijzen A. und D. Venn (2011): The Role of Short-Time Work Schemes during the 2008-09 Recession, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Nr. 115.
- Horstmann S. und J. Hülsman (2009): The Socio-Economic Impact of Pension Systems on Women, Gesellschaft für Versicherungswissenschaft und -gestaltung (GVG), Europäische Kommission, GD Beschäftigung, Brüssel.
- Internationale Arbeitsorganisation (IAO) (2010): Women in Labour Markets: Measuring Progress and Identifying Challenges, Genf.
- Internationale Arbeitsorganisation (IAO) (2014): Maternity and Paternity at Work, Genf.
- Internationaler Währungsfonds (IWF) (2012): Länderreport Deutschland, Washington.
- Internationaler Währungsfonds (IWF) (2013): Women at Work, Finance and Development (Sonderausgabe Juni).
- Jefferson T. (2009): Women and Retirement Pensions: A Research Review, Feminist Economics, 15, S. 115-145.
- Modena F. und F. Sabatini (2012): I would if I Could: Precarious Employment and Childbearing Intentions in Italy, Review of Economics of the Household, 10(1), S. 77-97.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2007): Society At A Glance: OECD Social Indicators, OECD Publishing, Paris.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2008): The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity, OECD Publishing, Paris.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2012): Closing the Gender Gap: Act Now, OECD Publishing, Paris.
- Rosselli A. (2014): The Policy on Gender Equality in Italy, Europäisches Parlament, Fachabteilung C, Brüssel.
- Samek Ludovici M., Platenga J. und C. Remery (2013): Starting Fragile. Gender Differences in the Youth Labour Market, ENEGE-Bericht für die Europäische Kommission, GD Justiz, Brüssel.
- Tijdens K.G. und M. Van Klaveren (2012): Frozen in time: Gender pay gap remains unchanged for 10 years, Brüssel, IGB.
- UK Women's Budget Group (2013): To Ensure Economic Recovery for Women, We Need Plan F, Informationsvermerk.
- Weichselbaumer D. und R. Winter-Ebmer (2005): A Meta-Analysis of the International Gender Wage Gap, Journal of Economic Surveys, 19(3): S. 479-511.



**ANLAGE: TABELLEN UND ABBILDUNGEN****Tabelle 1: Werte des Gleichstellungsindex (GEI) (%)**

Land	Wert	Arbeit	Geld	Wissen	Zeit	Macht	Gesundheit
BE	59,6	66,4	79,3	54,7	45,3	45,2	94,1
BG	37,0	49,9	40,7	32,0	17,3	33,8	84,5
CZ	44,4	71,6	59,3	37,3	23,2	29,6	89,6
DK	73,6	81,6	79,2	75,1	64,9	60,0	91,8
DE	51,6	72,5	76,3	44,1	41,6	28,0	89,5
EE	50,0	64,6	49,1	53,0	51,4	27,5	83,8
IE	55,2	71,0	77,0	52,8	53,4	26,5	96,4
EL	40,0	59,7	63,3	36,7	17,4	24,4	92,4
ES	54,0	61,3	60,7	53,5	33,8	47,2	90,7
FR	57,1	67,0	75,9	49,4	35,8	50,3	90,6
IT	40,9	60,6	68,2	32,1	33,0	18,6	90,8
CY	42,0	68,7	74,1	52,9	25,3	12,2	91,1
LV	44,4	54,9	42,0	38,8	35,2	38,6	77,1
LT	43,6	61,0	41,5	47,4	24,1	32,1	84,9
LU	50,7	66,4	90,9	61,1	48,9	14,7	93,9
HU	41,4	55,9	54,4	35,1	32,5	24,4	83,7
MT	41,6	55,0	68,2	34,0	37,5	18,7	93,2
NL	69,7	73,1	82,5	65,5	71,3	52,2	94,7
AT	50,4	73,9	77,9	44,6	40,0	24,3	91,6
PL	44,1	61,4	52,2	44,0	20,9	34,5	82,6
PT	41,3	66,2	56,3	30,4	22,4	30,6	84,5
RO	35,3	60,4	39,0	28,8	17,8	24,9	84,0
SI	56,0	69,1	70,2	51,4	49,1	36,0	88,7
SK	40,9	61,0	53,7	35,0	17,8	33,1	85,8
FI	73,4	82,0	78,4	67,0	63,8	68,8	89,9

Land	Wert	Arbeit	Geld	Wissen	Zeit	Macht	Gesundheit
SE	74,3	78,6	80,2	66,3	63,9	74,3	93,1
UK	60,4	76,6	74,3	68,8	43,2	35,2	95,4
<b>EU-27</b>	<b>54,0</b>	<b>69,0</b>	<b>68,9</b>	<b>48,9</b>	<b>38,8</b>	<b>38,0</b>	<b>90,1</b>

Hinweis: Der Gleichstellungsindex ist in Werten von 1 bis 100 dargestellt, wobei 1 der absoluten Ungleichheit der Geschlechter und 100 der völligen Gleichstellung der Geschlechter entspricht.

Quelle: EIGE (2013).

**Tabelle 2: Einteilung der Frauen über 65 Jahren nach der Dauer ihrer Erwerbstätigkeit (%)**

Land	0-10 Jahre	11 – 14 Jahre	15 – Mittel	> Mittel
BE	39,5	3,4	7,9	49,2
BG	1,3	0,5	50,3	47,9
CZ	1,8	0,1	49	49,1
DK	..	..	..	..
DE	18,8	6,1	25,4	49,7
EE	0,8	0,3	57,5	41,4
IE	46,1	4,3		49,6
GR	26	1,3	23,1	49,6
ES	40,4	4,6	5,5	49,5
FR	28,6	4,7	17,6	49,1
IT	29,5	2,8	19,4	48,3
CY	43	3,5	3,9	49,6
LV	1,1	0,2	53,2	45,5
LT	..	..	..	..
LU	43,4	7,2		49,4
HU	9,6	1,9	42,4	46,1
MT	52			48
NL	50,3			49,7
AT	20,7	3,6	25,8	49,9
PL	11,3	1,7	38,3	48,7



Land	0-10 Jahre	11 – 14 Jahre	15 – Mittel	> Mittel
PT	12,4	2,3	36,8	48,5
RO	15,4	1,1	35,8	47,7
SI	23,9	0,6	29,2	46,3
SK	4,7	0,5	50,3	44,5
FI	..	..	..	..
SE	..	..	..	..
UK	14,3	11,1	26,1	48,5

Quelle: Bettio et al. (2013).

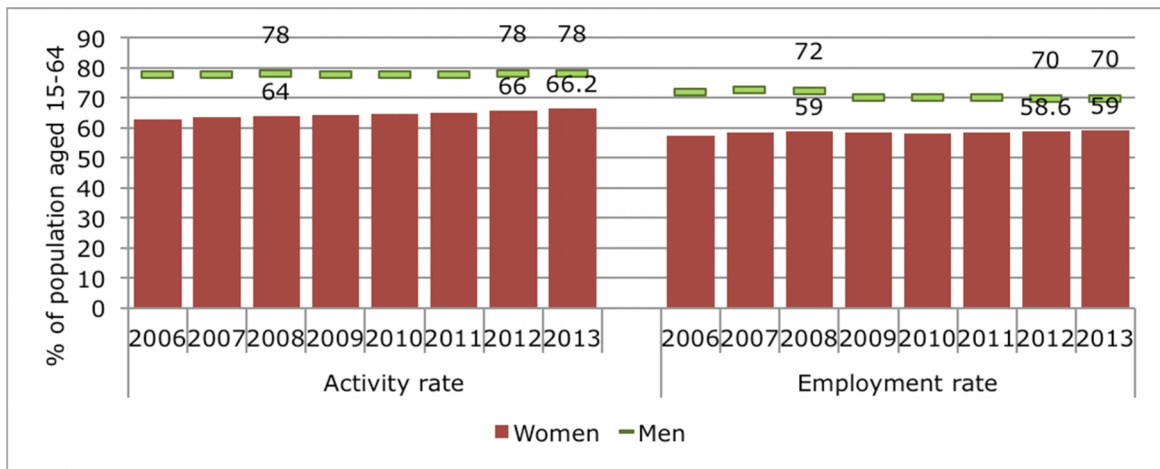
**Tabelle 3: Geschlechtsspezifisches Rentengefälle in Abhängigkeit von der Dauer der Erwerbstätigkeit (%)**

Land	0-14 Jahre	15 – Mittel	> Mittel
BE	37,8	43	18,8
BG	34,5	35,2	11,4
CZ	31	13,5	89,6
DK	..	..	..
DE	64,1	48	31,3
EE	14	8,3	-1,4
IE	43,4	..	26,3
GR	28,2	24,2	45,1
ES	39,9	41,8	26,8
FR	56,9	47,4	22,5
IT	41,7	37,9	20,9
CY	52,4	40,5	26,2
LV	12,8	14,4	3,1
LT	..	..	..
LU	59,2	..	33,8
HU	34,1	17,9	7,5
MT	23,4	..	17,3

Land	0-14 Jahre	15 – Mittel	> Mittel
NL	38,6	..	29,5
AT	50	43,1	21,3
PL	26,9	25,5	19,7
PT	51,3	16,5	40
RO	47,7	32,8	25,1
SI	50,7	31,1	11,5
SK	23	9,6	3,9
FI	..	..	..
SE	..	..	..
UK	50,2	47,3	36

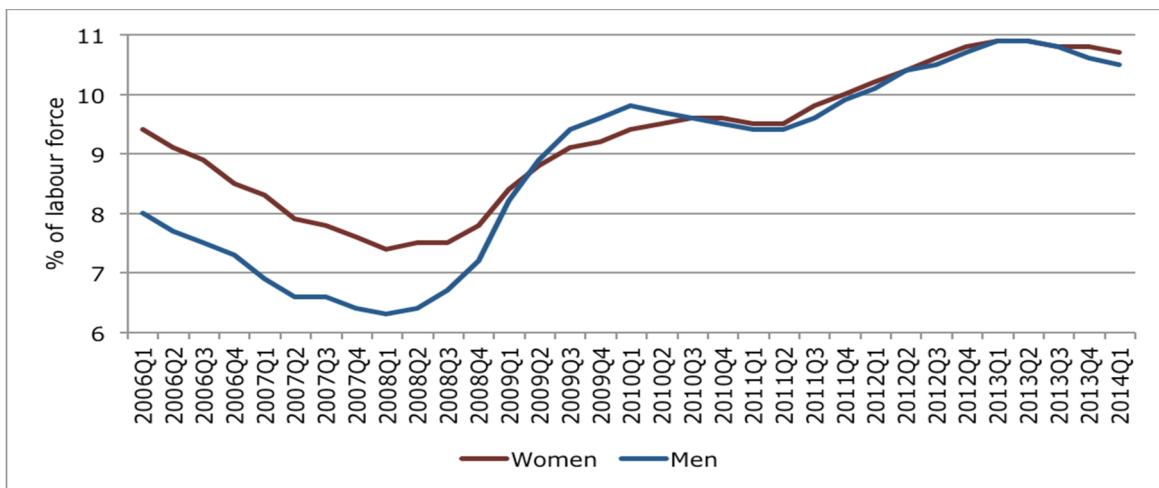
Quelle: Bettio et al. (2013).

**Abbildung 1: Erwerbs- und Beschäftigungsquoten nach Geschlecht, 2006 bis 2013 (%)**



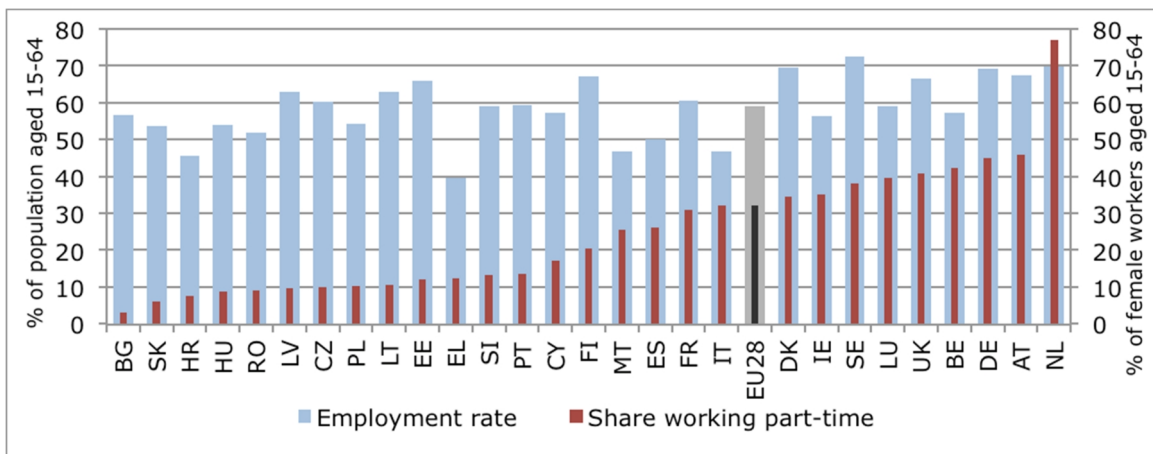
Quelle: Eurostat

**Abbildung 2: Arbeitslosenquoten nach Geschlecht, 2006Q1 bis 2014Q1 (%)**



Quelle: Eurostat

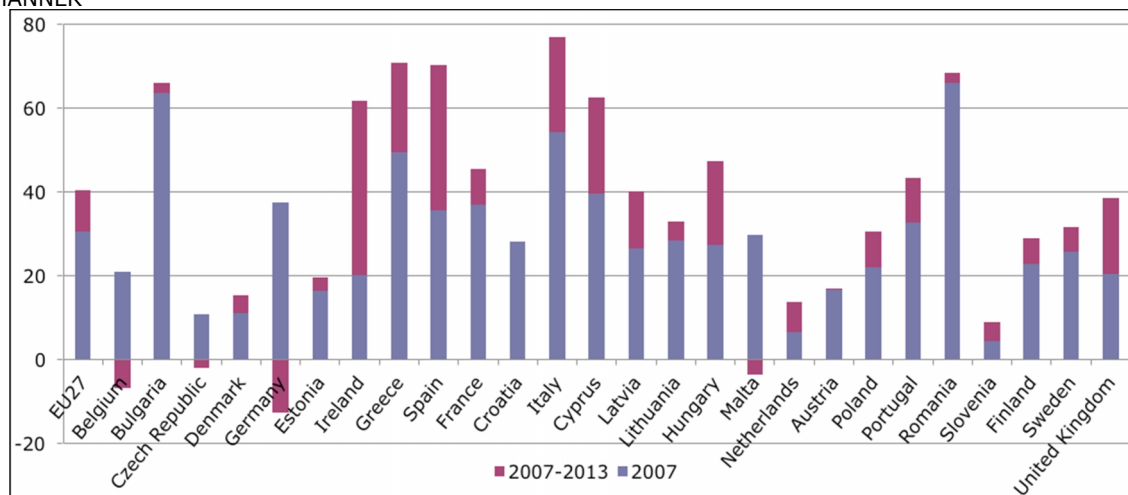
**Abbildung 3: Beschäftigungsquoten von Frauen (linke Achse) und Anteil der Teilzeitkräfte an den weiblichen Arbeitnehmern (rechte Achse) im 4. Quartal 2013, nach EU-Mitgliedstaat (%)**



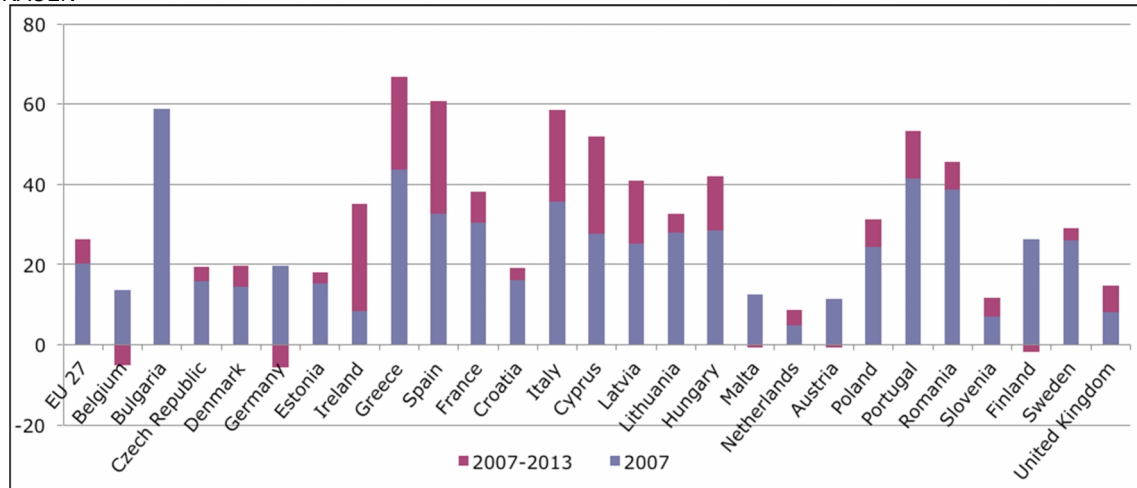
Quelle: Eurostat

**Abbildung 4: Unfreiwillige Teilzeitkräfte im Verhältnis zur Gesamtzahl der Teilzeitkräfte nach Geschlecht (%), 2007–2013**

A) MÄNNER



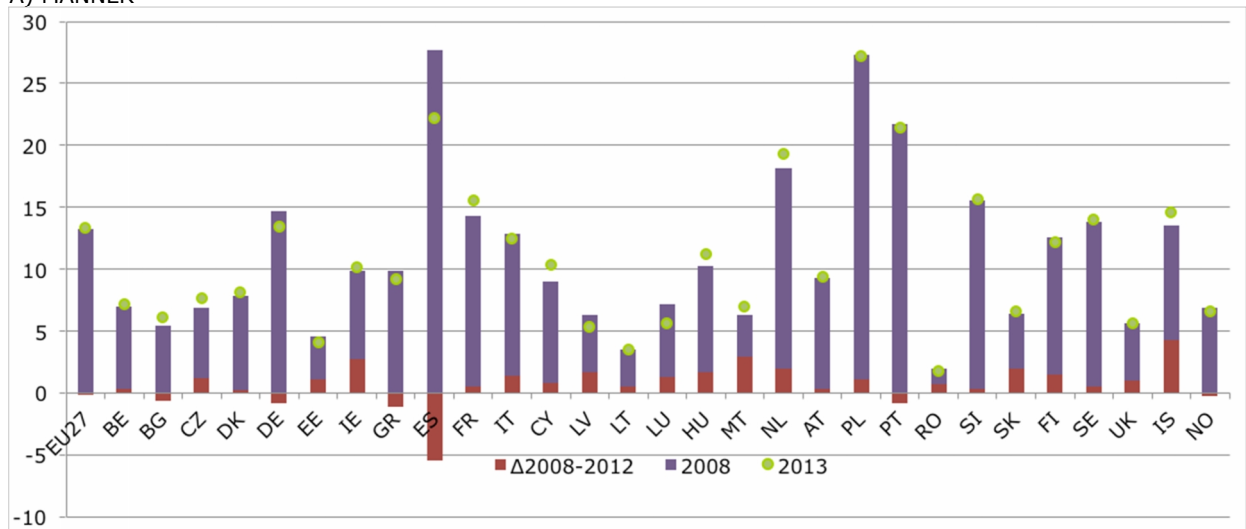
B) FRAUEN



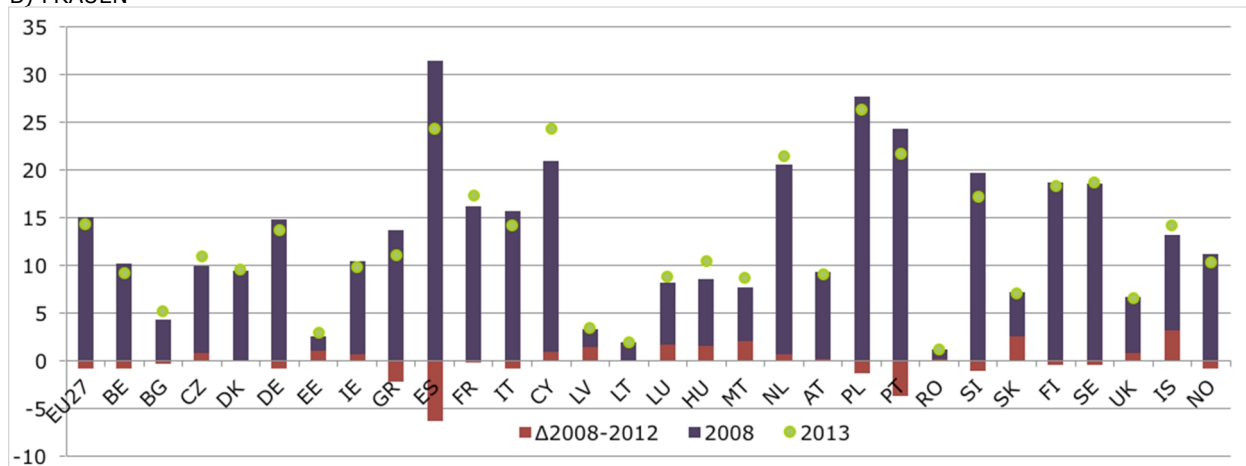
Quelle: Eurostat

**Abbildung 5: Befristet angestellte Arbeitnehmer im Verhältnis zur Gesamtzahl der Arbeitnehmer nach Geschlecht, 2008–2013**

A) MÄNNER



B) FRAUEN



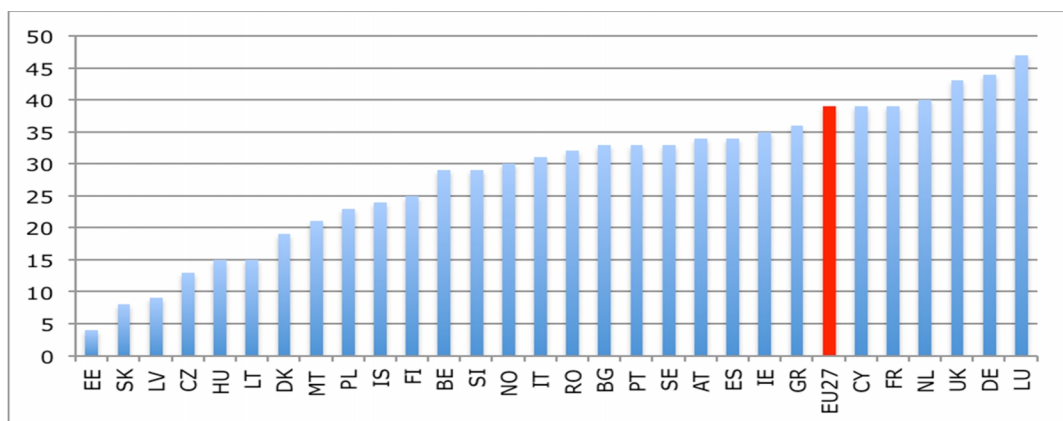
Quelle: Eurostat

**Abbildung 6: Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Lohngefälle (GPG) 2008 und 2012 (%)**



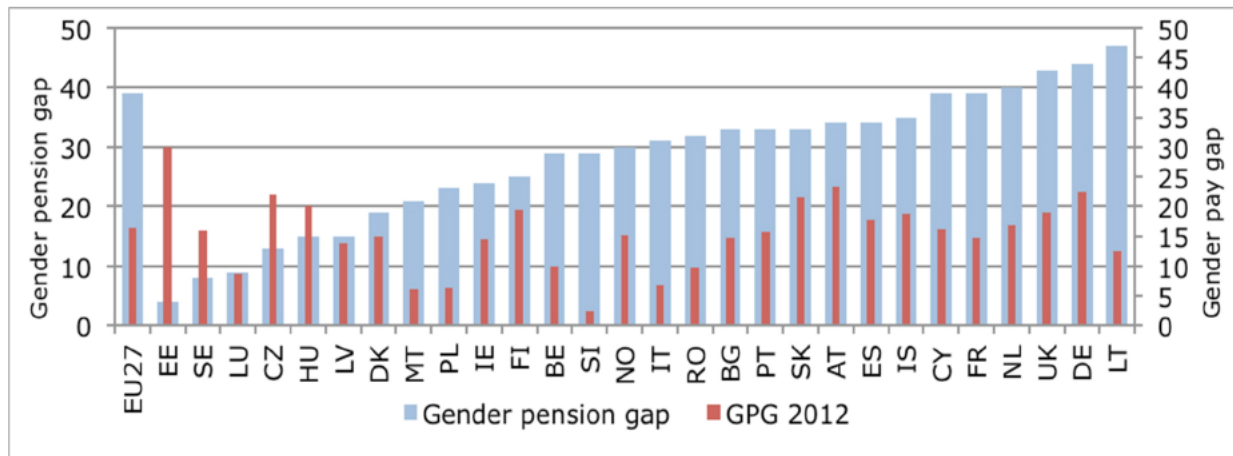
Quelle: Eurostat

**Abbildung 7: Geschlechtsspezifisches Rentengefälle (GGP), Rentner über 65 Jahre (%)**



Quelle: Bettio et al. (2013).

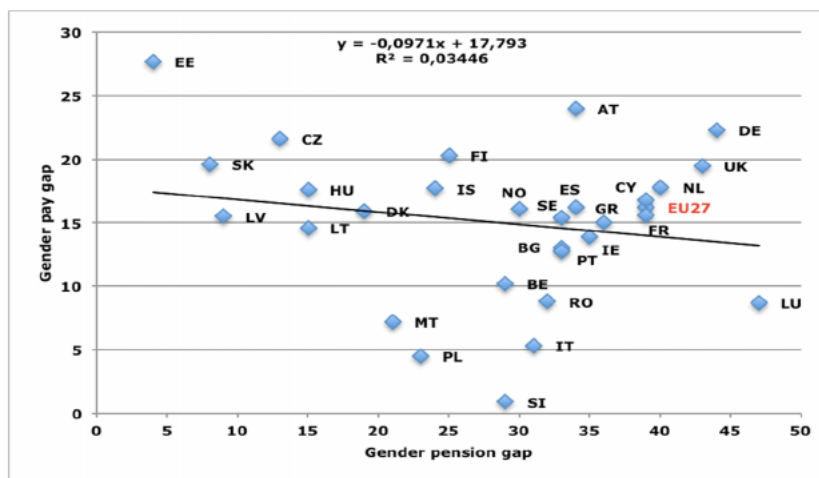
**Abbildung 8: Geschlechtsspezifisches Rentengefälle gegenüber geschlechtsspezifischem Lohngefälle (%)\***



Anmerkung: (\*) Der Wert des GPG 2012 liegt für Griechenland nicht vor.

Quelle: eigene Berechnungen anhand von Daten aus Bettio et al. (2013); geschlechtsspezifisches Lohngefälle aus der Einkommens-Datenbank von Eurostat für 2012, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database)

**Abbildung 9: Geschlechtsspezifisches Rentengefälle gegenüber geschlechtsspezifischem Lohngefälle – Streudiagramm**



Quelle: eigene Berechnungen anhand von Daten aus Bettio et al. (2013); geschlechtsspezifisches Lohngefälle aus der Einkommens-Datenbank von Eurostat für 2012, [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour\\_market/earnings/database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/labour_market/earnings/database)











## GENERALDIREKTION INTERNE POLITIKBEREICHE






# FACHABTEILUNG

## BÜRGERRECHTE UND KONSTITUTIONELLE ANGELEGENHEITEN

### Rolle

Die Fachabteilungen sind Forschungsreferate, die Ausschüsse, interparlamentarische Delegationen und andere parlamentarische Einrichtungen beraten.

### Politikbereiche

-  Konstitutionelle Fragen
-  Freiheit, Sicherheit und Justiz
-  Gleichstellung der Geschlechter
-  Rechts- und Parlamentarische Angelegenheiten
-  Petitionen

### Dokumente

Siehe Website des Europäischen Parlaments:  
<http://www.europarl.europa.eu/studies>

BILDNACHWEISE: iStock International Inc.



ISBN: 978-92-823-6124-5  
DOI: 10.2861/72716