

GASTBEITRAG

Was der Gender Pay Gap für die Rente bedeutet

Wenn Frauen weniger verdienen, zieht sich diese Ungleichheit bis in die Rente. Bemühungen gegen Altersarmut müssen also früh genug ansetzen.

Vor Weihnachten war die Aufregung groß: Wird die geplante Rentenreform den Bundestag passieren oder werden die jungen Abgeordneten der Union das Vorhaben stoppen? Am Ende wurde das Gesetzespaket im Bundestag verabschiedet, einschließlich der sogenannten Mütterrente III. Ab 2027 werden drei Rentenpunkte für jedes Kind gutgeschrieben – unabhängig vom Geburtsjahr. Für Mütter von vor 1992 geborenen Kindern bedeutet das ein Rentenplus von 20,40 Euro pro Kind und Monat. Für die Sozialkassen entstehen dadurch voraussichtlich jährliche Mehrkosten von etwa fünf Milliarden Euro.

Dem Thema Bezahlungsungleichheit wird selten eine vergleichbare Aufmerksamkeit zuteil. Zwar werden am Equal Pay Day ritualisiert bestehende Geschlechterungleichheiten diskutiert und Reformen gefordert – aber die Aufregung ist selten groß. Dabei hängen Lohnunterschiede und Rentenansprüche eng zusammen.

Aktuellen Daten zufolge liegt die Altersarmut unter Frauen

derzeit bei 21,5 Prozent. Der Gender Pension Gap, dieser erfasst den Abstand in den gesamten Alterseinkünften inklusive jener aus privater und betrieblicher Vorsorge, beträgt 24,2 Prozent, ohne Hinterbliebenenrente sogar 36,2 Prozent. Er ist damit wesentlich höher als der Gender Pay Gap, der 2025 bei 16 Prozent lag.

Die aktuellen Rentnerinnen waren in ihrem zurückliegenden Erwerbsleben noch stärker von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt betroffen als Frauen in der heutigen Erwerbsbevölkerung. Der Gender Pay Gap hat sich seit Mitte der 1990er Jahre um etwa sechs Prozentpunkte reduziert. Die Erwerbsquote von Frauen liegt heute mit 74 Prozent so hoch wie nie seit der Wiedervereinigung. Auch die Unterbrechungszeiten nach Geburten verkürzen sich. Frauen erwerben heute also mehr Rentenansprüche als frühere Generationen. Ist damit alles gut? Nein!

Denn: Die Rente soll zu einem gewissen Grad die Lebensleistung widerspiegeln. Wenn weibliche Erwerbsarbeit systematisch geringer entlohnt wird, wird somit auch ihre Lebensleistung geschmälert: Ein geringerer Bruttostundenlohn führt unmittelbar zu niedrigeren Beitragszahlungen in die Rentenkasse.

Dazu ein Rechenbeispiel: Julia und Christian beginnen mit 22 Jahren zu arbeiten und bleiben bis 67 in Vollzeit tätig. Beide verdienen durchschnittlich, allerdings liegt Julias Einkommen im Umfang des Gender

Pay Gap unter dem von Christian. Christian erhält daraus mit dem aktuellen Rentenwert eine monatliche Bruttorente von etwa 2.203 Euro. Julia kommt auf rund 1.875 Euro. Allein aufgrund des Lohnunterschieds fehlen ihr später rund 328 Euro brutto pro Monat – trotz durchgehender Vollzeit.

Dieses Szenario ist allerdings unrealistisch, denn Julia wird im Schnitt etwa 1,5 Kinder bekommen. Sie unterbricht ihre Erwerbstätigkeit, steigt später in Teilzeit wieder ein. In Deutschland arbeiten nur 40 Prozent der Mütter mit Kindern unter drei Jahren, 68 Prozent aller erwerbstätigen Mütter mit minderjährigen Kindern sind in Teilzeit tätig. Nehmen wir nun etwas realistischer an, dass Julia etwa fünf Jahre die Erwerbstätigkeit ganz unterbricht und etwa 15 Jahre Teilzeit arbeitet. Dann wächst der Abstand zwischen ihrer Rente und der von Christian auf 846 Euro brutto.

Hier greift die Mütterrente: Für 1,5 Kinder erhält Julia 4,5 Rentenpunkte. Das entspricht rund 184 Euro monatlich. Der Abstand zu Christians Rente sinkt damit auf 662 Euro. Zusätzlich wird in der Rentenversicherung Teilzeiterwerbstätigkeit aufgrund von Kindererziehung zu einem gewissen Grad aufgestockt, was den Abstand nochmals auf 557 Euro reduziert.

Die Bezeichnung „Sozialversicherung“ für das Rentensystem in Deutschland macht also Sinn. Es berücksichtigt Zeiten, die gesellschaftlich notwendig

sind, auch wenn sie keine unmittelbaren Beitragszahlungen erzeugen. Doch kann es Aufgabe der Rentenversicherung sein, strukturelle Ungleichheiten auszugleichen, die ihren Ursprung nicht im Altersversicherungssystem haben?

Solange Frauen schlechter bezahlt werden, häufiger Erwerbsunterbrechungen haben und überproportional Sorgearbeit leisten, setzen sich diese Ungleichheiten im Rentenalter fort. Die Rentenversicherung kann abfedern – aber sie kann nicht beheben, was auf dem Arbeitsmarkt entsteht.

Wer Altersarmut von Frauen wirksam bekämpfen will, muss früher ansetzen: Bei fairer Bezahlung, besseren Aufstiegschancen und einer Arbeitskultur und einem Steuersystem, die Erwerbsbiografien nicht entlang traditioneller Rollenmodelle strukturieren. Sonst bleibt die Rentenpolitik Reparaturbetrieb – und gesellschaftliche Ungleichheit wird zur Dauerbelastung der Sozialkassen.



Katja Möhring hat seit Februar 2023 den Lehrstuhl für Soziologie, insbesondere Familie und Arbeit, an der Universität Bamberg inne. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen soziale Ungleichheit und Lebensverlaufssoziologie.

Lohnlücke unverändert

Equal Pay Day: Frauen erhalten weiterhin weniger Entgelt für ihre Arbeit als Männer

Die Lohnlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland hat sich im vergangenen Jahr nicht weiter geschlossen. Unverändert verdienten Frauen im Schnitt pro Arbeitsstunde 16 Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen, wie das Statistische Bundesamt mitteilte.

Noch im Jahr zuvor hatte sich die Lücke um zwei Prozentpunkte verringert. 2006 hatte der Verdienstunterschied (unbereinigter Gender Pay Gap) noch 23 Prozent betragen. Weiterhin ist der Unterschied im Osten mit fünf Prozent deutlich kleiner als im Westen der Republik, wo eine Lücke von 17 Prozent klafft.

Männer verdienten im Jahr 2025 durchschnittlich 2705 Euro in der Stunde und damit 4,24 Euro mehr als Frauen. Knapp zwei Drittel der Lohnlücke erklärt das Statistikamt mit höheren Teilzeitquoten bei den Frauen und geringeren Gehältern in frauentypischen Berufen. Es bleibt eine Lücke (bereinigter Gender Pay Gap) von 1,71 Euro oder rund sechs Prozent des Brutto-Stundenlohns ohne eindeutige Erklärung. Dieser Wert hat sich 2025 nicht geändert.

Auch bei vergleichbarer Tätigkeit, Qualifikation und Erwerbsbiografie verdienen also Frauen sechs Prozent weniger als Männer. Die Behörde vermutet, dass hier Erwerbsunterbrechungen etwa bei Schwangerschaften, zur Kindererziehung oder zur Pflege

von Angehörigen eine Rolle spielen, die aber nicht näher erfasst seien. Man gehe davon aus, dass sich damit weitere Anteile des Lohnunterschieds erklären lassen. Die sechs Prozent stellten insofern eine Obergrenze für eine mögliche Verdienstdiskriminierung durch die Arbeitgeber dar.

Mehrere Faktoren

Das Statistikamt stellt zum Equal Pay Day am 27. Februar weitere Zahlen zur Verfügung. Danach brachten Frauen wie in den vergangenen Jahren rund 18 Prozent weniger Zeit für Erwerbsarbeit auf als die Männer (Gender Hours Gap). Ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit betrug 28 Stunden im Vergleich zu 34 Stunden. Auch beteiligten sich mit 74 Prozent aller Frauen weniger an Erwerbsleben. Bei den Männern gingen 81 Prozent einer Erwerbstätigkeit nach (Gender Employment Gap).

Nimmt man alle drei Faktoren zusammen, kann eine erweiterte Verdienstungleichheit (Gender Gap Arbeitsmarkt) zwischen den Geschlechtern beschrieben werden. Diese fällt in den östlichen Bundesländern mit 22 Prozent deutlich geringer aus als im Westen mit 39 Prozent. Wesentlicher Grund ist, dass im Osten anteilig mehr Frauen Vollzeit arbeiten. Der gesamtdeutsche Wert beträgt 37 Prozent. dpa

Nvidia dämpft Angst vor KI-Blase

Der Chipkonzern, weltweit die wertvollste Firma, steigert Umsatz um 70 Prozent

Der KI-Boom lässt das Geschäft des Chipkonzerns Nvidia allen Zweifeln zum Trotz weiter explosiv wachsen. Im vergangenen Quartal stieg der Umsatz im Jahresvergleich um 73 Prozent auf gut 68,1 Milliarden Dollar. Nvidia übertraf damit die Erwartungen. Selbst im Vergleich zum Quartal davor gab es ein Plus von 20 Prozent. Für das laufende Vierteljahr stellte Nvidia den nächsten Sprung in Aussicht.

Chipsysteme von Nvidia wurden zu einer Schlüsseltechnologie für die Entwicklung von Software mit Künstlicher Intelligenz. Sie werden sowohl für das aufwendige Training von KI-Modellen für Chatbots wie etwa ChatGPT eingesetzt – als auch beim Betrieb solcher Software. Die Nvidia-Ergebnisse sind damit zu einem Gradmesser für den Zustand der KI-Industrie geworden.

Tech-Riesen wie Google und der Facebook-Konzern Meta sowie KI-Start-ups wie der ChatGPT-Erfinder OpenAI stecken gerade hunderte Milliarden Dollar in den Ausbau ihrer Infrastruktur für Künstliche Intelligenz. Es gibt Zweifel, ob diese gewaltigen Investitionen zu

rückverdiert werden können. Nvidia profitiert jedoch unabhängig davon schon heute von der Ausgabefreudigkeit: Ein großer Teil des Geldes fließt in Chips des Konzerns.

Nvidia widerlegte nun die Zweifel erneut mit einer Prognose für das laufende Vierteljahr, die über den Erwartungen liegt. Der Chipkonzern rechnet mit 78 Milliarden Dollar Umsatz, mit einer möglichen Abweichung von zwei Prozent nach oben oder unten.

Unterm Strich sprang der Quartalsgewinn im Jahresvergleich um 94 Prozent auf knapp 43 Milliarden Dollar. Einen Teil der hohen Gewinne investiert Nvidia in KI-Entwickler. In der Branche spricht man dabei von Kreislauf-Deals: Mit den Finanzspritzen kaufen die Entwicklerfirmen dann Halbleiter-Technik bei dem KI-Chip-Spezialisten.

Nvidia-Chef Jensen Huang bekräftigte in einer Telefonkonferenz mit Analyst:innen, die Computerwelt habe sich durch Künstliche Intelligenz verändert und in Zukunft werde es nur noch mehr Nachfrage nach Rechenleistung geben – womit sich auch schon jetzt Geld verdienen lasse. dpa



Bald heißt es wieder: Die anderen fliegen, die Lufthansa nicht.

WOLK/IMAGO

Der nächste Streik kommt

Wegen eines Arbeitskampfs wurden zuletzt Hunderte Flüge abgesagt. Die Pilotenschaft einer Lufthansatochter zieht nun nach

Im Lufthansa-Konzern hat sich ein weiterer Teil der Pilotenschaft streikbereit gemacht. Eine Urabstimmung der Gewerkschaft Vereinigung Cockpit (VC) ergab bei der Tochter Lufthansa Cityline eine Zustimmung von 99 Prozent der abgegebenen Stimmen für einen möglichen Arbeitskampf. An der Abstimmung beteiligten sich laut der Gewerkschaft 95 Prozent der aufgerufenen Mitglieder.

Die Gewerkschaft nannte zunächst keinen konkreten

Streik-Termin. Bei der Lufthansa-Kerngesellschaft hatten die Pilot:innen vor zwei Wochen für einen Tag die Arbeit niedergelegt. Mehr als 800 Flüge mit rund 100.000 Passagieren fielen aus. Auch hier war eine Urabstimmung vorausgegangen.

Die Cityline erledigt für die Kerngesellschaft Lufthansa regionale Zubringerflüge. Sie betreibt 30 Jets und beschäftigt an die 500 Pilot:innen und Piloten. Der Flugbetrieb der Cityline soll nach Aussagen des Konzern-Managements im kommenden

Jahr auslaufen. Ihre Verbindungen sollen bis dahin auf die neue Unternehmensechter Lufthansa City Airlines übergehen.

Laut VC hat dieser Umstand aber nichts mit den laufenden Tarifverhandlungen zu tun. Die Gewerkschaft hat für die Jahre 2024, 2025 und 2026 Vergütungsanpassungen um jeweils 3,3 Prozent jährlich gefordert. Zuletzt habe der Arbeitgeber am Mittwoch ein Angebot unterbreitet. Laut VC-Präsident Andreas Pinheiro bleibt es wei-

ter hinter den Forderungen zurück und beinhaltet eine Friedenspflicht bis Ende 2027. „Die VC wäre damit in Bezug auf die Cityline faktisch handlungsunfähig.“

Bei der Muttergesellschaft dreht sich der Tarifkonflikt um die Betriebsrenten der rund 4.800 Cockpitkräfte. Erwartbar sind nun abgestimmte Aktionen in beiden Flugbetrieben, zumal darüber eine gemeinsame Tarifkommission entscheidet.

Tarifgespräche laufen

Die Lufthansa hatte nach dem Streik bei der Kerngesellschaft kostenneutrale Reformen des Betriebsrentensystems vorgeschlagen, um danach mit Hilfe eines externen Moderators über die grundsätzliche Organisation des Flugbetriebs zu sprechen. Daran hängen auch die Karrierechancen der einzelnen Pilot:innen. Auch mit der Kabinengewerkschaft Ufo sei man in Gesprächen zum Manteltarifvertrag, sagt der Konzern.

Die VC hatte zunächst ablehnend auf den neuen Vorstoß des Managements reagiert. Sie kritisiert seit langem die Konzernstrategie, mit neuen Flugbetrieben wie City Airlines und Discover die Arbeitsbedingungen bei den älteren Konzerngesellschaften unter Druck zu setzen. In den Verhandlungen konzentriert sie sich auf rechtlichen Gründen allein auf Forderungen, die mit einem Tarifvertrag geregelt werden können. dpa