



Junge Frauen sind besser ausgebildet, dennoch sind sie auf dem Arbeitsmarkt weniger präsent als Männer.

Einen Abschluss von einer Universität, einer Fachschule oder auch einen Meisterbrief (Tertiärbildung) haben in Deutschland heute 27 Prozent der Frauen zwischen 25 und 34 Jahren, und damit in dieser Altersgruppe mehr Frauen als Männer (25%). Vor zwanzig Jahren war das noch anders. Unverändert jedoch sind die großen Unterschiede in der Studienfachwahl zwischen Frauen und Männern: 2009 entfielen in Deutschland nur 16 Prozent der tertiären Informatikabschlüsse auf Frauen, dafür aber 70 Prozent der tertiären Abschlüsse im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Studienentscheidungen sind eher mit Einstellungen zu erklären als mit geschlechtsspezifischen Begabungen. Typische Geschlechterrollen sollten deshalb schon von klein auf in Frage gestellt werden, zu Hause und in der Schule. Hilfreich sind dabei Maßnahmen wie der 2001 initiierte „*Girl's Day - Mädchen-Zukunftstag*“, an dem Mädchen im Teenager-Alter Unternehmen, Universitäten und Forschungszentren besuchen, die Arbeitsplätze im technischen Bereich anbieten.

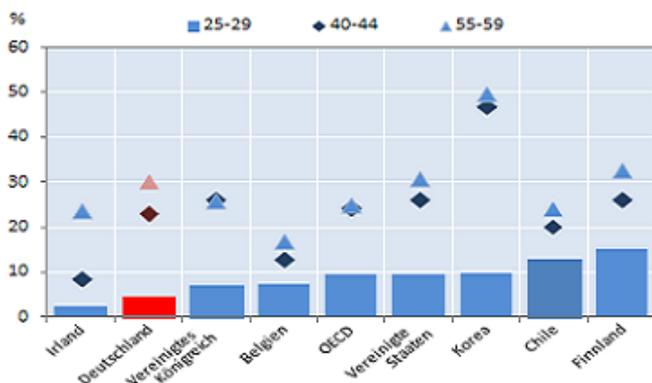
Mit 68 Prozent liegt der Anteil der **erwerbstätigen Frauen** in Deutschland über dem OECD-Durchschnitt (60 %). Der Anteil der Kinder im Alter bis zu drei Jahren, die tagsüber betreut werden, ist mit 18 Prozent hingegen niedrig. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit, besonders Mütter: Bei 25 bis 54-Jährigen mit Kindern in Schule oder Ausbildung sind es 62 Prozent, in Frankreich dagegen nur 26 Prozent. Die **Hausarbeit** ist indes weiterhin eher in weiblicher Hand, Frauen verbringen damit in Deutschland im Schnitt täglich zwei Stunden mehr als Männer.

Besonders hoch ist das deutsche **Lohngefälle** zwischen Männern und Frauen: Für mittlere Einkommen liegt es mit 22 Prozent OECD-weit an dritter Stelle (Durchschnitt: 16%). Der Studie zufolge ist die Hälfte dieses Unterschieds auf die verstärkte Teilzeitarbeit von Frauen zurückzuführen. Da Teilzeitarbeit sich oft auch negativ auf das berufliche Weiterkommen auswirkt, ist die Lohnlücke bei den über 40-Jährigen drei Mal so hoch wie bei jüngeren Erwerbstätigen. Nur 28 Prozent der deutschen Führungskräfte und weniger als sechs Prozent der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder börsennotierter Unternehmen sind Frauen. Mit 63 Prozent ist der Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen in Deutschland auch bei den Freiberuflern fast doppelt so hoch wie im OECD-Durchschnitt (34%).

Kürzere Beitragskarrieren, weniger Arbeitsstunden und niedrigeres Einkommen führen auch zu relativ niedrigen **Renten**. Frauen erhalten im Schnitt nur die Hälfte der durchschnittlichen Rente, die Männern ausbezahlt wird. Dieses geschlechtsbedingte Rentengefälle ist das größte in der OECD. Zwei Drittel der deutschen Rentner sind Frauen. Die Rentenlücke ist ein wesentlicher Grund dafür, dass zehn Prozent von ihnen in Altersarmut leben.

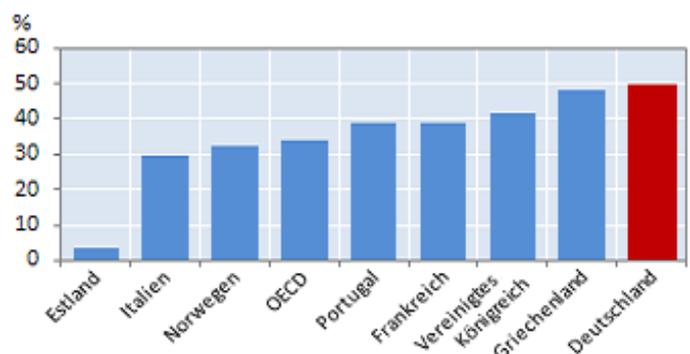
Das geschlechtsbedingte Lohngefälle erhöht sich im Alter

Geschlechtsbedingte Lohngefälle nach Alter, 2010



Deutschland hat das stärkste geschlechterbedingte Rentengefälle¹ in der OECD

Rentengefälle zwischen Männern und Frauen, 2009



Ein wichtiger Faktor, der es Frauen ermöglichen kann, voll in den Arbeitsmarkt einzusteigen, ist die Kinderbetreuung. Die Reform der **Elternzeit** in Deutschland hat dazu geführt, dass mehr Väter eine Auszeit für ihre Kinder nehmen. 2007 waren es nur neun Prozent, im 2. Halbjahr 2012 bereits 25 Prozent. Insgesamt fehlt in Deutschland aber vielerorts ein qualitativ hochwertiges und erschwingliches Betreuungsangebot. Als Folge des Ehegattensplittings hat Deutschland OECD-weit auch das einzige Steuer- und Sozialsystem, in dem es sich für Eltern schulpflichtiger Kinder nicht lohnt, dass beide Teile arbeiten. Die jüngst beschlossene Einführung des stark umstrittenen Betreuungsgelds für Kinder von 13 bis 36 Monaten könnte Mütter mit Kleinkindern zudem verstärkt motivieren, zu Hause zu bleiben und so die ohnehin schon erheblichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verfestigen.

(Version in English next page)



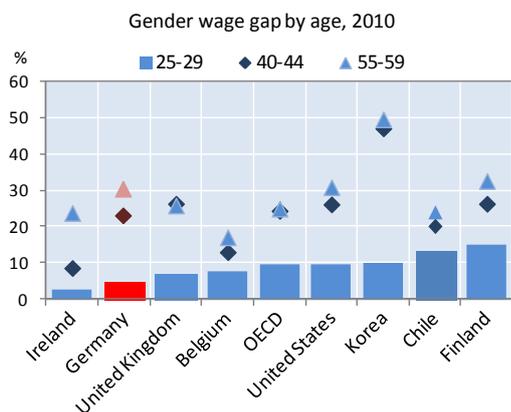
Young women have higher educational attainment than young men, but gender gaps in labour market outcomes persist

In contrast to 20 years ago, more young women (25-34) in Germany complete [tertiary education](#) than young men: 27% vs. 25%. However, gender segregation in subject choice persists: in 2009, only 16% of [tertiary qualifications in computer science](#) went to young women while 70% of German tertiary degrees in health and welfare studies went to females. Attitudes rather than ability explain this pattern. Changing perceptions should start early at home and at school. Other initiatives can also help: for example the “Girls’ Day” initiative, introduced in 2003, encourages teenage girls to participate in open days in enterprises, universities and research centers that offer technical jobs.

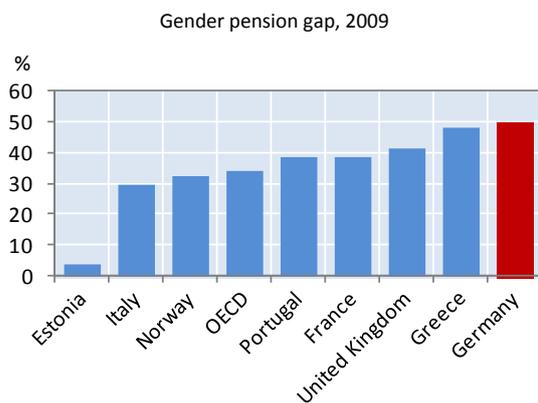
At 68%, the proportion of employed women is above the OECD average (60%). However, childcare participation by young children (0<3) is low in Germany (18%) and many women, especially mothers, work part-time: 62% of women (age 25-54) with dependent children work part-time compared with only 26% in France. Also, women spend on average two hours more per day on household work than men. At median earnings, the gender pay gap is the third largest across OECD countries at 22% (the OECD average is 16%); half of this pay gap in Germany is due to gender differences in working hours. Part-time employment also often curtails career progression: gender pay gaps for workers who are over 40 years of age are three times as high as for younger workers. Only 28% of staff with a management role is female, and less than 5% of [board-members of listed companies](#) are female. The gender earnings gap among the self-employed in Germany is also very high at 60%: nearly twice as high as the OECD average (34%).

Shorter work histories, fewer working hours and lower earnings also contribute to relatively low pensions for women. The average pension payment to women is about half of what is paid to men on average in Germany and this "pension gap" is the largest in the OECD. Two-thirds of Germany's pensioners are female, and the pension gap helps explain why about 10% of them are poor.

[The gender pay gap at median increases with age](#)



[Germany has the largest pension gap across OECD countries](#)



Better sharing of care responsibilities is essential to help more women engage with the labour market. By introducing leave entitlements for the exclusive use by the father Germany's parental leave reform increased the proportion of infants whose father took parental leave from less than 9% in 2007 to 25% in the second half of 2010. However, there remain shortages of good quality affordable formal childcare, and the German tax/benefit system is the only one in the OECD which does not provide both parents in couple families with broadly similar financial incentives to work when children are of school age. The recent introduction of the much debated care allowance (“Betreuungsgeld”) regarding care for children aged 13 to 36 months provides further financial incentives for mothers with young children to stay at home, thus exacerbating persisting gender inequalities in Germany.