



GLEICHHEIT STÄRKEN
FINANZIELLE
UNABHÄNGIGKEIT
FÜR FRAUEN

STUDIENDESIGN UND METHODIK

Die diesem Whitepaper zugrundeliegende Kurzstudie „**The Gender Pension Gap in Germany**“ wurde im Auftrag von Fidelity International von Professorin Alexandra Niessen-Ruenzi, Universität Mannheim, und Professor Christoph Schneider, Tilburg University, durchgeführt. Sie quantifiziert den Gender Pension Gap und gibt Aufschluss darüber, wie viel Frauen sparen müssen, um diese Rentenlücke zu schließen. Zur Berechnung des Gender Pension Gaps wurden die Beschäftigungs- und Lohn-daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit (BA), analysiert. Da alle deutschen Unternehmen verpflichtet sind, der BA Informationen über Beschäftigungen und Löhne zu melden, verfügt sie über eine umfangreiche Datenbasis: Der Studie liegen Erhebungen von 1.800.185 Einzelpersonen zugrunde. Um die vollständige Beschäftigungshistorie jedes Beschäftigten nachzuverfolgen, wird in der Studie der Datensatz Linked-Employer-Employee (LIAB Longitudinal Module) verwendet. Das ermöglicht es, den Anspruch auf eine Rente bei der Deutschen Rentenversicherung zu schätzen. Der Stichprobenzeitraum umfasst die Jahre 1993 bis 2014, wobei dies derzeit der aktuellste verfügbare Datensatz ist.

Die Ergebnisse der Studie basieren ausschließlich auf den gesetzlichen Rentenansprüchen von Einzelpersonen – privates Vermögen oder Immobilienbesitz werden nicht berücksichtigt. Ebenso sind in den zugrundeliegenden Daten keine Pensionsansprüche von Beamten, Richtern, Soldaten oder für Berufsgruppen mit berufsständischen Versorgungswerken enthalten. Die gesetzliche Rentenversicherung deckt 83 Prozent aller Beschäftigten und 81 Prozent aller Rentner in Deutschland ab; der Frauenanteil beträgt 48,5 Prozent.¹ Das verwendete Panel ist eine repräsentative Stichprobe dieser Personengruppe. Zur Berechnung des Gender Pension Gaps wird der gesetzliche Rentenanspruch jedes Arbeitnehmers auf Basis der Anzahl der Rentenpunkte und des aktuellen Rentenwertes ermittelt, welche Aufschluss über die zu erwartende monatliche Rente geben. Der Gender Pension Gap selbst wird als prozentuale Differenz zwischen der durchschnittlichen monatlichen Bruttorente aller Frauen und der durchschnittlichen monatlichen Bruttorente aller Männer definiert.^{1a} Je höher die sich hieraus ergebende Prozentzahl ausfällt, desto größer ist die Rentenlücke der Frauen im Vergleich zu Männern.

INHALT



4 **VORWORT**
von Anne Richards



16 **DIE ARBEIT VON FRAUEN MUSS STÄRKER HONORIERT WERDEN**
Ein gesellschaftlicher Appell
von Claudia Barghoorn



6 **ACHTUNG, LÜCKE!**
So groß ist der Gender Pension Gap wirklich



10 **VON KINDERWUNSCH BIS VERHANDLUNGSTALENT**
Darum entsteht die Rentenlücke



8 **WENIGER RENTE FÜR DIE GLEICHE ARBEIT**
Der Gender Pension Gap im Detail

**RENTENLÜCKE?
NICHT MIT UNS!**

18 So viel müssten Frauen sparen, um den Gender Pension Gap zu schließen

19 Was Frauen gegen den Gender Pension Gap tun können

21 Stimmen aus der Finanzindustrie



22 **3 GUTE GRÜNDE**
Warum Frauen ihr Geld anlegen sollten

12 **AUF DEN SPUREN DER GLEICHBERECHTIGUNG**



14 **POLITIK UND GLEICHSTELLUNG**

23 **REFERENZEN**

Liebe Leserinnen und Leser,

Rentenlücke, Vorsorgelücke, Altersvorsorgelücke – es gibt viele Namen für den finanziellen Engpass im Rentenalter, der ohne Vorsorgemaßnahmen nur schwer zu meistern ist. Gerade Frauen haben erhöhten Handlungsbedarf: Ihren Lebensstandard im hohen Alter beizubehalten, ist mit durchschnittlich 26 Prozent weniger gesetzlicher Rente im Vergleich zu Männern herausfordernder. Zu diesem alarmierenden Ergebnis kommt unsere Studie in Zusammenarbeit mit der Universität Mannheim und der Tilburg University, die die gesetzliche Rentenlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland untersucht. Sie zeigt: Trotz der Bemühungen in der Gesellschaft, Politik und Unternehmen, für rechtliche und finanzielle Gleichberechtigung unter den Geschlechtern zu sorgen, gibt es noch immer große Defizite.

Doch wie genau kommt es zu dieser Lücke? Zu den wichtigsten Gründen gehören sicher die Familiengründung oder die Pflege älterer Angehöriger und die damit einhergehenden beruflichen Veränderungen, aber auch, dass Frauen heutzutage noch immer weniger verdienen als Männer. Allerdings schöpft die Mehrheit der Frauen ihr finanzielles Potenzial bislang auch nicht aus. Denn viele investieren nicht. Noch immer halten sie an unterschiedlichsten Motiven fest, warum ein Investment „nichts für sie“ ist – sei es aufgrund von mangelnden Informationen, zu wenig Zeit, fehlendem Vertrauen oder dem Fachjargon unserer Industrie. Vielen Frauen fällt es folglich schwer, mit den Rücklagen ihrer

männlichen Kollegen mitzuhalten – und dass, obwohl sie dazu häufig in der Lage wären. Mitunter legen sie sogar erfolgreicher an: So zeigen statistische Daten, dass die Performance der erfolgreichsten Wertpapierdepots von Privatanlegerinnen in einer sechsmonatigen Stichprobe im Jahr 2013 bei 3,6 Prozent lag, während Männer auf 2,3 Prozent kamen.²

Die Geschichte zeigt, dass sich mit Investments an der Börse langfristig die höchsten Erträge erwirtschaften lassen. Es ist also umso wichtiger, dass wir Frauen Zugang zu Werkzeugen verschaffen, die ihnen helfen, ihr Geld stärker für sich arbeiten zu lassen.

Unter dem Motto „Gleichheit stärken – finanzielle Unabhängigkeit für Frauen“ gehen wir in diesem Whitepaper der Rentenlücke von Frauen auf den Grund. Wir lassen das gesellschaftliche Bild von Frauen und politische Errungenschaften bezüglich der Gleichberechtigung von Frauen und Männern Revue passieren. Wir haben eine klare Meinung zu dem, was sich sowohl auf gesellschaftlicher als auch auf individueller Ebene ändern müsste, und bieten Lösungsansätze für Frauen, die dazu beitragen können, die Rentenlücke zu schließen.

Unser Ziel ist klar: Wir wollen dazu beitragen, die Situation zu verbessern. Wir wollen aufklären und Vertrauen schaffen. Wir wollen Frauen ermutigen und sie auf dem Weg zur finanziellen Unabhängigkeit begleiten.



» DIE MEHRHEIT DER FRAUEN
SCHÖPFT IHR FINANZIELLES
POTENZIAL BISLANG NICHT AUS. «

Anne Richards | CEO von Fidelity International

Aus diesem Grund hat Fidelity International im Juli 2018 die „GET INvested“-Kampagne ins Leben gerufen. Wir wollen eine Diskussion mit der Finanzindustrie, der Politik, den Medien und vor allem Frauen mit unterschiedlichsten Hintergründen beginnen, um Lösungen zu finden, die ihnen dabei helfen können, ihr finanziel-

les Potenzial zu entfalten, sie ermutigen zu investieren und die Rentenlücke zu schließen.

Wir sind davon überzeugt, dass von dieser Entwicklung nicht nur Frauen, sondern auch die Wirtschaft und die gesamte Gesellschaft profitieren. Denn der Frauenanteil der Weltbevölke-

rung beträgt knapp 50 Prozent.³ Es geht um Ernährerinnen und Hausfrauen. Diejenigen, die sich um Familie, kranke und ältere Verwandte kümmern. Diejenigen, die Ausgaben im Blick behalten und der nächsten Generation vieles über Geld beibringen werden. Für deren finanzielle Unabhängigkeit machen wir uns stark.

ACHTUNG, LÜCKE!

So groß ist der Gender Pension Gap wirklich

26 Prozent – so hoch ist die durchschnittliche gesetzliche Rentenlücke von Frauen im Vergleich zu Männern in Deutschland. Das heißt: Frauen erhalten mehr als ein Viertel weniger gesetzliche Rente vom Staat als ihre männlichen Kollegen. Das ergab die von uns in Auftrag gegebene Studie „The Gender Pension Gap in Germany“ von Professorin Alexandra Niessen-Ruenzi, Universität Mannheim, und Professor Christoph Schneider, Tilburg University.

Um eine Schätzung des geschlechtsspezifischen Rentengefälles in Deutschland zu erhalten, wurde mit dem IAB eine der umfangreichsten Datenbanken herangezogen. Die Daten von über 1,8 Millionen Arbeitnehmern boten eine aussagekräftige und wissenschaftlich fundierte Analyse hinsichtlich der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Rentenansprüchen zwischen Frauen und Männern.

Ab 35 geht's bergab

Die Grafik rechts zeigt die erwarteten monatlichen Bruttorentenansprüche von Frauen und Männern für verschiedene Altersgruppen und verdeutlicht: Frauen sind unterschiedlich stark von der geschlechtsspezifischen Rentenlücke betroffen – je nachdem, wie alt sie sind. Bis zum 35. Lebensjahr ist so gut wie kein Unterschied bei den gesetzlichen Rentenansprüchen erkennbar. Danach allerdings erwerben Männer deutlich mehr Rentenpunkte als Frauen und erwarten im Rentenalter folglich höhere Bruttorentenansprüche. Aber warum? Der wahrscheinlichste Grund für diese Entwicklung ist, dass viele Menschen in ihren Dreißigern eine Familie gründen. Da Frauen häufiger als Männer ihre Arbeitszeiten nach der Geburt eines Kindes reduzieren, beginnt sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle genau in dieser Altersgruppe zu entwickeln (mehr dazu auf Seite 10).⁴

Höheres Alter, größere Lücke

Während jüngere Frauen zwischen 26 und 35 Jahren also noch keine spürbaren Nachteile bezüglich der späteren Rentenzahlungen aufweisen, ist das bei den älteren Generationen anders: Bei Frauen im Alter von 36 bis 45 Jahren beträgt der Gender Pension Gap durchschnittlich rund 15 Prozent. Innerhalb von etwa zehn Jahren verdoppelt sich dieser Wert fast: Frauen zwischen 46 und 55 Jahren sind bereits mit einer Lücke von knapp über 27 Prozent konfrontiert. 56- bis 67-Jährige müssen zum aktuellen Zeitpunkt mit etwa 25 Prozent weniger Rente als ihre männlichen Kollegen rechnen.

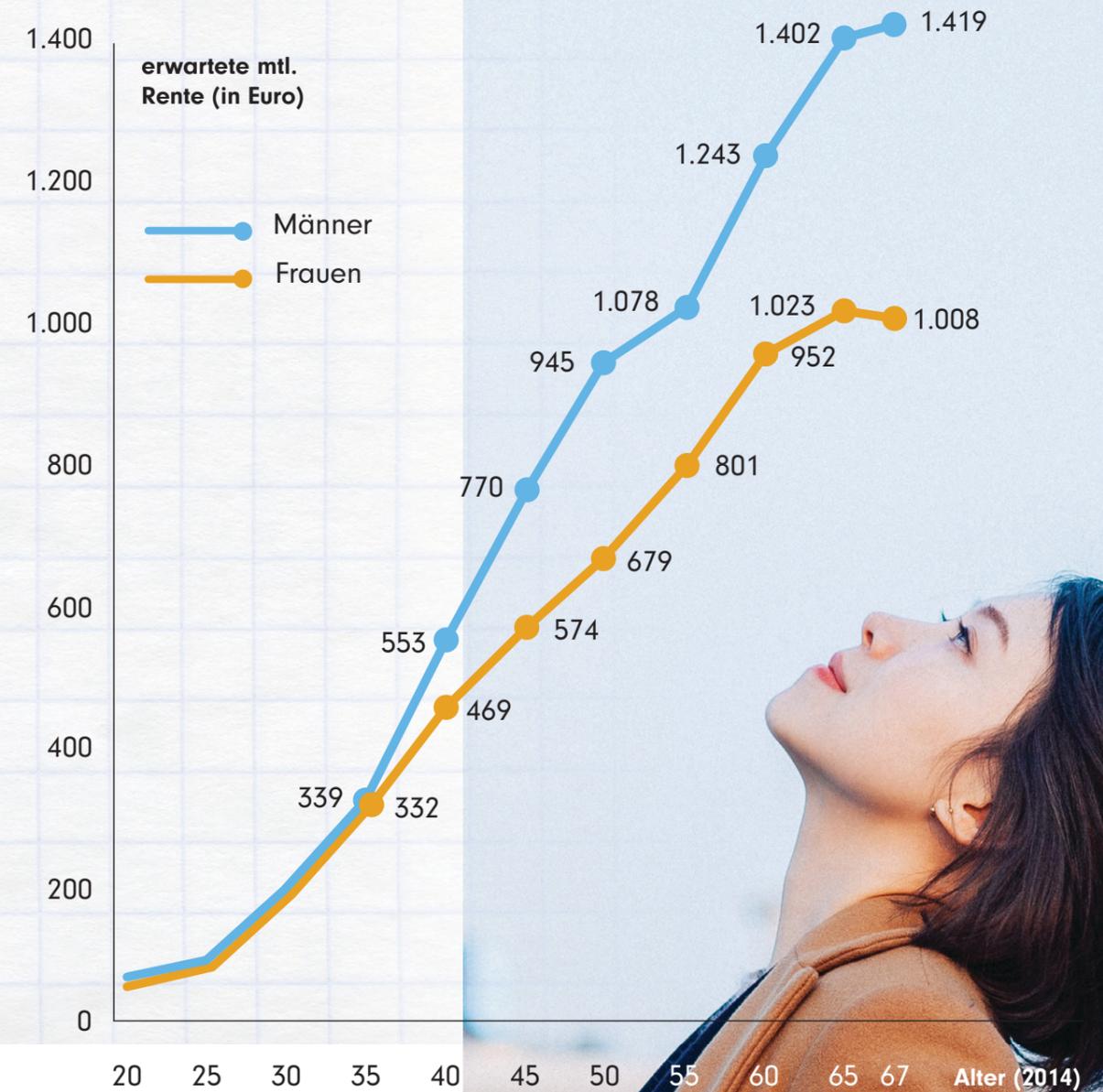
Vor allem Frauen zwischen 26 und 45 Jahren sollten ihrer Altersvorsorge folglich eine entsprechende Priorität einräumen: Denn als sogenannte „Mid-Careers“ verfügen sie in der Regel über ein ausreichendes Einkommen und noch genügend Zeit, um privat für den Ruhestand zu sparen.

Formel zur Berechnung des Gender Pension Gaps (GPG)

$$\text{GPG} = 100\% - \frac{\text{Ø mtl. Rentenanspruch von Frauen}}{\text{Ø mtl. Rentenanspruch von Männern}}$$

Je höher das Ergebnis, desto höher die geschlechtsspezifische Rentenlücke.

Ab 35 öffnet sich die Rentenschere



Quelle: Niessen-Ruenzi/Schneider (2019), „The Gender Pension Gap in Germany“

26 %

So viel weniger gesetzliche Rente bekommen Frauen im Vergleich zu Männern.

WENIGER RENTE FÜR DIE GLEICHE ARBEIT

Der Gender Pension Gap im Detail

Monika Schermer* hat schon viel geleistet in ihrem bisherigen Leben. Die 43-jährige Verkäuferin arbeitet seit mehr als 20 Jahren in einem großen Frankfurter Kaufhaus. Zwischendurch war sie zweimal für jeweils ein Jahr in Elternzeit, als ihre heute 15-jährige Tochter und ihr 12-jähriger Sohn zur Welt kamen. Danach hat sie zunächst einige Jahre in Teilzeit gearbeitet. Ihr Arbeitgeber war in dieser Hinsicht sehr flexibel. Doch seit der Trennung von ihrem Mann vor acht Jahren arbeitet sie wieder Vollzeit. Nebenbei managt sie die beiden pubertierenden Kinder und den Haushalt.



Monika Schermer*,
Verkäuferin, 43 Jahre,
mit Kindern,
Gender Pension Gap:
20,63 %

Was Monika Schermer nicht weiß: Wenn sie in Rente geht, wird sie voraussichtlich rund 20 Prozent weniger gesetzliche Rente bekommen als ein männlicher Kollege im selben Alter, wie unsere Studie zum Gender Pension Gap in Deutschland ergab. Um diese Lücke zu schließen, müsste Schermer nominal fast 20.000 Euro zusätzlich zur Verfügung haben, wenn sie im Alter von 67 Jahren in den Ruhestand ginge und danach noch 15 Jahre Rente bezöge. Rechnet man noch eine jährliche Inflationsrate von 1,5 Prozent hinzu, benötigt sie sogar rund 28.000 Euro, um im Laufe einer 15-jährigen Rentenzeit mit einem männlichen Kollegen gleichgestellt zu sein.



Camilla Giordano*,
Erzieherin, 42 Jahre,
keine Kinder,
Gender Pension Gap:
12,85 %

Öl im Feuer: Schlechtere Bezahlung für Frauen

Im Rahmen der Studie wurden zunächst solche Berufe genauer betrachtet, die auf dem deutschen Arbeitsmarkt häufig von Frauen ausgeübt werden, nämlich die der Erzieherin, der Versicherungskauffrau, der Bürokauffrau und der Verkäuferin. Dabei zeigt sich, dass Frauen ab einem Alter von 35 Jahren geringere Rentenansprüche als ihre männlichen Kollegen mit ähnlicher Lebenssituation erarbeiten – selbst, wenn sie keine Kinder haben.



Maïke Jansen*,
Bürokauffrau,
39 Jahre, keine Kinder,
Gender Pension Gap:
13,84 %

* Alle Namen dieses Beitrages sind frei erfunden. Daten der Szenarien wurden aus den Studienergebnissen entnommen.

Eine Erklärung für die geschlechtsspezifische Rentenlücke ist, dass Frauen in Deutschland immer noch weniger verdienen als Männer. Nach Erkenntnissen des Statistischen Bundesamtes hatten Frauen in Deutschland 2018 ein durchschnittliches Lohngefälle von 21 Prozent.⁵ Da das individuelle Einkommen eine treibende Kraft für die gesetzlichen Rentenansprüche ist, zieht diese Lohnlücke neben weiteren Faktoren eine Rentenlücke mit sich.

Victoria Clausen*,
Unternehmensberaterin,
46 Jahre, mit Kindern,
Gender Pension Gap:
25,67 %



Höherer Lohn schützt nicht

Die geschlechtsspezifische Rentenlücke macht auch vor hochqualifizierten Frauen nicht Halt. In diesem Segment haben wir die Berufe der Journalistin, der Verwaltungsfachangestellten, der Unternehmensberaterin, der Ingenieurin und der Ärztin unter die Lupe genommen. Frauen in diesen Positionen sind oftmals sogar von einem höheren Gender Pension Gap betroffen. Ein zentraler Grund: Die Gehälter sind in diesen Berufszweigen weniger reguliert.



Hannah Böttcher*,
Ärztin, 38 Jahre,
keine Kinder,
Gender Pension Gap:
11,60 %

Bis auf die Verwaltungsfachangestellte, deren Gehaltsentwicklung im Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst festgelegt ist, weisen Frauen, die älter als 30 Jahre sind, in besser bezahlten Positionen eine deutliche Rentenlücke zwischen knapp 12 und 26 Prozent auf. Eine mögliche Erklärung: Frauen verhandeln seltener über höhere Gehälter. Doch nicht nur das: Häufig sind sie gar nicht in der Lage, überhaupt verhandeln zu können. Wenn etwa Beförderungen oder Bonusrunden anstehen und eine Frau durch familiäre Verpflichtungen wie Elternzeit oder Pflege zeitweise nicht im Büro präsent ist, geht sie nicht selten leer aus.⁶



Kaya Göker*,
Ingenieurin, 28 Jahre,
keine Kinder,
Gender Pension Gap:
2,62 %

VON KINDERWUNSCH BIS VERHANDLUNGSTALENT

Darum entsteht die Rentenlücke

Männer erhalten mehr Rente als Frauen. Aber warum ist das so? Ein genauerer Blick auf die Erwerbsbiografien von Frauen und Männern zeigt: In den frühen Jahren ihres Erwerbslebens ist kein signifikanter Unterschied zu erkennen, die erwarteten Rentenzahlungen liegen für Frauen und Männer auf etwa gleichem Niveau. Doch ab einem Alter von rund 35 Jahren entsteht plötzlich eine erhebliche Lücke.

Der Grund: Viele Menschen gründen zwischen 30 und 40 eine Familie. Nach der Geburt sind es aber häufig die Frauen, die ihre Karriere unterbrechen, zunächst vollständig zuhause bleiben und sich um den Nachwuchs kümmern oder in Teilzeit in ihren Beruf zurückkehren.⁷ Die Reduzierung der Arbeitszeit bedeutet auch Einschnitte beim Gehalt. Es verwundert also nicht, dass sich in dieser Lebensphase auch eine Einkommenslücke – der sogenannte Gender Pay Gap – bildet. Folglich sinken auch die Rentenansprüche von Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen.

Eine Entwicklung, von der sich die Erwerbsbiografien vieler Frauen nie wieder ganz erholen. So ist die Wahrscheinlichkeit, dass Frauen nach der Elternzeit neu eingestellt oder befördert werden, geringer – ebenso das Gehalt, das ihnen angeboten wird. Ein Phänomen, das in der Literatur als „Motherhood Penalty“⁸ bezeichnet wird (mehr dazu in der Aufzählung rechts). In unserer Studie ebenfalls zu beobachten: Je nach Berufsgruppe ist der Gender Pension Gap unterschiedlich stark ausgeprägt. So mag es zunächst überraschen, dass Frauen in besser bezahlten Berufen eine viel größere Rentenlücke zu Männern in vergleichbarer Position schließen müssen als Frauen mit niedrigerem Einkommen. Auch hierfür gibt es verschiedene Erklärungen: Sind die Gehälter stark reguliert, etwa durch einen Tarifvertrag, oder ist der Berufsstand üblicherweise von Frauen dominiert, fällt die Lücke häufig kleiner aus.

Wer besser verhandelt, bekommt mehr Rente

Zugleich wird die Lücke größer, sobald das Gehalt oder zumindest ein Teil des Gehalts vom Verhandlungstalent des Arbeitnehmers abhängt. Denn Frauen feilschen in der Regel weniger gerne um ihr Gehalt als Männer – das zeigen in der Studie erwähnte wissenschaftliche Untersuchungen⁹. Darüber hinaus haben sie häufig auch gar nicht erst die Möglichkeit, Beförderungen oder Gehälter zu verhandeln. Schlichtweg, weil sie aufgrund von Elternzeit oder Pflegeverpflichtungen nicht im Büro präsent sein können. Ein weiterer Faktor: In besser bezahlten Berufen sind sehr lange und unregelmäßige Arbeitszeiten an der Tagesordnung und werden erwartet. Vereinbarkeit von Beruf und Familie? Häufig Fehlanzeige. Frauen, die nach der Elternzeit in diese Berufe zurückkehren, reduzieren ihre Stunden daher oft drastischer – was sich wiederum auch in den späteren Rentenbezügen widerspiegelt.¹⁰ Wie sich das in der Praxis auswirkt, verdeutlicht ein Beispiel: Eine 46-jährige Unternehmensberaterin mit Kindern muss nach aktuellen Auswertungen einen Gender Pension Gap von fast 26 Prozent in Kauf nehmen. Geht man davon aus, dass sie nach ihrem Renteneintritt mit 67 Jahren noch weitere 15 Jahre Rente bezieht, muss sie bei einer jährlichen Inflationsrate von 1,5 Prozent mehr als 61.000 Euro zusätzlich sparen, um diese Lücke zu schließen.



Die »Selbstverständlichkeiten« der Frauen

Frauen unterbrechen ihre Karriere häufiger als Männer¹¹ – und dafür gibt es gute und gesellschaftlich wichtige Gründe: Sie bekommen Kinder, verantworten meist einen Großteil der Erziehung und pflegen häufiger Angehörige im Alter.¹² Somit übernehmen sie soziale Aufgaben, die sie selbst zwar als selbstverständlich ansehen, die aber nicht entsprechend honoriert werden – weder gesellschaftlich noch entgeltlich. Nach der familiären Auszeit kehren sie oftmals mit niedrigeren Gehältern wieder ins Berufsleben zurück¹³ und verlieren letztendlich an Finanzkraft, was wiederum Auswirkungen auf ihre Rente hat.



1. Mutter werden – Zu einem bestimmten Zeitpunkt im Leben werden viele Frauen Mutter. Da die Kinderbetreuung immer noch als „Frauensache“ gilt, nehmen sich die meisten eine Auszeit vom Arbeitsleben. Doch solche Pausen wirken sich unmittelbar auf das Gehalt aus. Frauen verpassen so mitunter eine wichtige Zeit im Beruf und können in dieser keine Karrieresprünge machen. So fand beispielsweise die Studie eines internationalen Forscherteams heraus, dass Frauen in Deutschland zehn Jahre nach der Geburt ihres ersten Kindes durchschnittlich 61 Prozent weniger verdienen als vorher¹⁴ – mit entsprechenden Auswirkungen auf die spätere Rente.



2. Kinder betreuen – Seit 2006 hat sich die Anzahl betreuter Kinder unter drei Jahren mehr als verdoppelt.¹⁵ Zu wenig Betreuungsmöglichkeiten gibt es trotzdem. So kann eine von fünf Familien mit ein- oder zweijährigen Kindern in Westdeutschland keine Betreuung in Anspruch nehmen, obwohl sie es gerne würde. In Ostdeutschland finden 12 Prozent der Familien keine Einrichtung, in deren Obhut sie ihre Sprösslinge geben könnten. Ein weiteres Problem sind die zum Teil zu kurzen Betreuungszeiten. Oft müssen Frauen diesen Mangel auffangen: Im Jahr 2014 arbeiteten nur 17 Prozent aller Mütter mit Kindern unter sechs Jahren in Vollzeit, 41 Prozent waren gar nicht berufstätig.¹⁶



3. Angehörige pflegen – Laut Pflegereport 2018 der Barmer gibt es in Deutschland rund 2,5 Millionen pflegende Angehörige – davon sind rund 1,65 Millionen Frauen. Jeder Vierte hat seine Arbeitszeit reduziert oder aufgegeben, um sich ausreichend um pflegebedürftige Angehörige kümmern zu können.¹⁷ Ein Grund hierfür könnte neben den Kosten für stationäre Pflege auch das fehlende Pflegepersonal sein: Gegenüber rund 3,4 Millionen offiziell als pflegebedürftig eingestuft Deutschen im Jahr 2017 gab es laut Pflegestatistik des Statistischen Bundesamtes nur rund 952.000 Plätze in deutschen Alten- und Pflegeheimen.¹⁸ Meist geht die Notwendigkeit, ältere oder kranke Familienmitglieder zu unterstützen, mit einer Zeit einher, in der Frauen eigentlich in vollen Zügen in ihre eigene Altersvorsorge investieren sollten. Das wirkt sich negativ auf ihre Finanzkraft aus.

AUF DEN SPUREN DER GLEICHBERECHTIGUNG

Mit dem Gleichberechtigungsgesetz legte unsere Gesellschaft 1958 einen wichtigen Meilenstein zur Gleichstellung von Frauen und Männern. Doch der „Kampf“ der Frauen um gleiche Rechte reicht noch viel länger zurück und hält bis heute an.



1894 – Nachdem sich Anfang des 19. Jahrhunderts **Frauenvereine** gebildet hatten, vereinten sich diese im Bund Deutscher Frauenvereine. Ihr Ziel: Das Interesse von Frauen an Bildung, besseren Arbeitsbedingungen und gesellschaftlicher Partizipation zu fördern.¹⁹



1970 – Gleichberechtigung auch auf dem Fußballplatz: Nach der zweiten Welle der Frauenbewegung in den Sechzigerjahren **hebt der DFB das Frauenfußballverbot** auf.²³

1918 – Der lange Kampf der Frauen um politische Mitbestimmung zahlt sich aus: Das **Frauenwahlrecht** wird in Deutschland eingeführt.²¹



1911

1911 – Erstmals wird der **Weltfrauentag** mit Veranstaltungen, Demonstrationen und Feiern begangen, um auf das Thema Gleichstellung aufmerksam zu machen. Noch heute wird der Tag international gefeiert – und zwar immer am 8. März.²⁰



1958 – Das **Gleichberechtigungsgesetz** tritt in Kraft. Frauen und Männer sind nach bürgerlichem Recht erstmals gleichberechtigt. Ehemänner haben von jetzt an nicht mehr die letzte Entscheidung in allen Eheangelegenheiten und dürfen auch die Arbeitsstelle ihrer Ehefrauen nicht mehr kündigen.²² Frauen dürfen ab sofort eigene Bankkonten eröffnen.^{22a}

1958



1972 – Das **Rentenreformgesetz** wird umgesetzt. Von nun an haben auch Hausfrauen Anspruch auf eine Rente.²⁴

1972

1970

1977 – Das **Ehe- und Familienrecht** ändert sich. Das Gesetz, nach dem Frauen nur arbeiten dürfen, wenn sie einwilligen, ihre Familie nicht zu vernachlässigen, wird abgeschafft.²⁵



1977

1980 – Die **Gleichberechtigung am Arbeitsplatz** wird gesetzlich verankert. Stellenausschreibungen sollen geschlechtsneutral formuliert werden, Frauen sollen gleiches Entgelt wie Männer erhalten und von Arbeitgebern gleichberechtigt behandelt werden.²⁶



1980



1986 – Arbeitende Frauen erhalten **Erziehungsgeld** und Erziehungsurlaub. Und: Müttern ab dem Geburtsjahrgang 1921 wird für jedes Kind ein Versicherungsjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt.²⁷



1992 – **Rentenreformgesetz:** Ab dem Geburtsjahrgang 1992 werden die Kindererziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung von einem auf drei Jahre verlängert.²⁸

1994

1994 – Das **zweite Gleichberechtigungsgesetz**, das die Benachteiligung von Frauen im Arbeitsleben verbietet, wird verabschiedet. Unter anderem wird ein Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beschlossen.²⁹



1986

1992

2005

2005 – Mit Angela Merkel wird **die erste Frau** zur **Bundeskanzlerin** gewählt.³⁰



2007

2007 – **Elterngeld:** Für Geburten ab 2007 erhalten Eltern, die ihre Kinder erziehen und deswegen nicht voll erwerbstätig sein können, einen vom Einkommen abhängigen Ausgleich.³¹



POLITIK UND GLEICHSTELLUNG

Das Thema Gleichberechtigung ist gestern wie heute ein wichtiger Punkt auf der öffentlichen und politischen Agenda. Denn es muss noch immer viel getan werden, um eine vollständige Gleichstellung in unserer Gesellschaft zu erreichen.

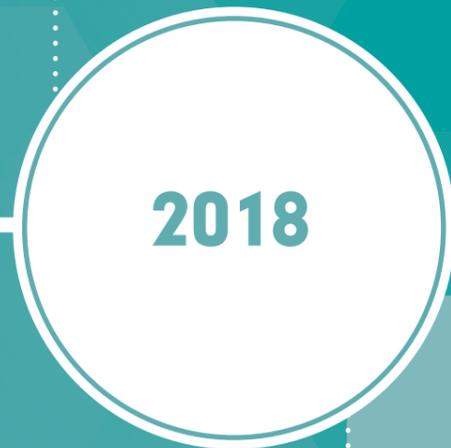


Frauenquote

Frauen an die Macht – oder besser gesagt in Führungspositionen! Seit Anfang 2016 gilt für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen eine Frauenquote. Im „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“ (FüPoG) ist seitdem für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten ein Geschlechteranteil von 30 Prozent vorgeschrieben. Ebenfalls Teil des Gesetzes: Unternehmen müssen eigene Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils in Vorständen und anderen Führungsgremien festschreiben.³² Doch die festgelegten Zielgrößen variieren deutlich. In vielen Unternehmen liegt diese bei nicht gerade ambitionierten null Prozent. Und: In keinem einzigen DAX-notierten Konzern sitzt eine Frau an der Vorstandsspitze.³³ Immerhin ist der Anteil von Frauen in Aufsichtsräten von 22,1 Prozent im Jahr 2015 auf mittlerweile 34 Prozent angestiegen.³⁴

Entgelttransparenzgesetz

Chancengleichheit von Frauen und Männern, transparentere Gehaltsstrukturen und die Lohnlücke schließen: Mit dem sogenannten Entgelttransparenzgesetz unterstützt der Gesetzgeber Frauen dabei, ihren Anspruch auf gleiche Bezahlung bei vergleichbarer Arbeit durchzusetzen. Eine schlechtere Bezahlung nur aufgrund des Geschlechts ist damit unzulässig. **Die Neuerung:** Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern haben einen Auskunftsanspruch. Frauen können also das Gehalt eines männlichen Kollegen auf gleicher Position erfragen – und umgekehrt. Arbeitgeber mit mehr als 500 Mitarbeitern wiederum müssen die Entgeltgleichheit regelmäßig prüfen. Sie sind zusätzlich verpflichtet, einen Lagebericht zu erstellen und müssen darin auch einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit aufnehmen.³⁵ Was in der Theorie gut klingt, erweist sich in der Praxis jedoch als schwierig. Denn nachzuweisen, dass die schlechtere Bezahlung ausschließlich auf dem Geschlecht beruht, ist nicht einfach. Vielleicht ein Grund für die eher mau ausgefallene Bilanz nach einem Jahr. Einer Auswertung der Bundesregierung zufolge haben bislang nur 4 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen mit mehr als 200 Mitarbeitern Gehaltsauskünfte eingefordert.³⁶



Mütterrente II

Das Jahr 2019 begann mit einer neuen Rentenreform – und einer Ausweitung der Mütterrente. Eingeführt wurde diese ursprünglich 2014 mit dem Ziel, die gesetzliche Rente von Müttern, die zum Nachteil ihrer Karriere ihre Kinder erzogen haben, aufzubessern. Seit März 2019 gilt die Mütterrente II. Mütter oder Väter bekommen ein halbes Jahr zusätzlich anerkannt, wenn sie ein vor 1992 geborenes Kind erzogen haben. Damit erhöht sich die auf die Rente angerechnete Erziehungszeit von 2 auf 2,5 Jahre. **Konkret bedeutet das für den Rentenanspruch:** Ein Plus von monatlich bis zu 16 Euro in den alten Bundesländern, in den neuen Bundesländern um bis zu 15 Euro. Für Elternteile von Kindern, die nach 1992 geboren wurden, ändert sich nichts: Ihnen werden weiterhin drei Jahre beziehungsweise drei Rentenpunkte angerechnet.³⁷ Der Anspruch auf die Mütterrente II wurde bereits bei allen 9,7 Millionen Rentnerinnen und Rentnern in Deutschland geprüft, die vor dem 1. Januar 2019 in Rente waren. Laut Deutscher Rentenversicherung belaufen sich die Ausgaben bisher auf fast vier Milliarden Euro.³⁸



DIE ARBEIT VON FRAUEN MUSS STÄRKER HONORIERT WERDEN

Ein gesellschaftlicher Appell von Claudia Barghoorn



In Deutschland leben rund 42 Millionen Frauen und damit eine Million mehr als Männer.³⁹ Sie bekommen Kinder, organisieren Haushalt und Familie und viele sind zudem noch berufstätig. Trotz der enormen Leistungen, die Frauen für die Gesellschaft erbringen, sind sie im Durchschnitt finanziell schlechter gestellt als Männer. Wie kann das sein? Und kann sich unsere Gesellschaft das überhaupt noch leisten?

Eigentlich nicht! Bis 2050 wird die Anzahl der Deutschen um rund sieben Millionen sinken. Das entspricht in etwa den Einwohnern von Berlin, Hamburg, München und Köln zusammen. Menschen im Alter von über 65 Jahren werden dann deutlich mehr als 30 Prozent der Bevölkerung ausmachen.⁴⁰ Für das deutsche Wirtschafts- und Sozialsystem ist das eine enorme Herausforderung. Experten warnen deshalb vor dem Ende des deutschen Wohlstands. Doch Demografieforscher haben eine Lösung gefunden, um diesem Trend entgegenzuwirken: Die Frauen sollen es richten.⁴¹ Schon heute haben viele Wirtschaftsbranchen Probleme, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Eine der politischen Zielsetzungen ist es daher, mehr Frauen für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Neben Senioren sollen sie künftig die treibenden Kräfte in der Wirtschaft und für den gesellschaftlichen Wandel sein.

DAS TRADITIONELLE FAMILIENMODELL IST ÜBERHOLT

Das ist jedoch leichter gesagt als getan. Denn Frauen sollen nicht nur arbeiten, sie sollen auch noch Kinder bekommen und betreuen, um das Überleben unserer Gesellschaft zu sichern. Das ist viel Verantwortung, die jedoch bislang nur wenig honoriert wird: Arbeitsmarkt-, Familien- und Sozialpolitik orientieren sich nach wie vor stark an einer tradierten Lebensweise, in der Männer die Rolle der Haupternährer innehaben. Frauen aber bleiben als Kinderbetreuerin, Familienorganisatorin und Zuverdienerin meist in ihrer Abhängigkeit. Noch immer wird selbstverständlich davon ausgegangen, dass in einer Familie gemeinsam gewirtschaftet wird. Das Ehegattensplitting oder die durch Hartz IV eingeführten Bedarfsgemeinschaften unterstützen die Abhängigkeit vom Familienernährer.

Ihr erstes Kind bringen Frauen in Deutschland durchschnittlich im Alter von rund 30 Jahren zur Welt.⁴² Spätestens ab diesem Zeitpunkt beginnen die finanziellen Verhältnisse von Frauen und Männern auseinanderzudriften. Mit der Mutterschaft verabschieden sich die meisten Frauen vorerst aus dem Berufsleben und kehren oft erst viele Jahre später wieder zurück: 2017 sind rund 92 Prozent der Männer mit minderjährigen Kindern einer Arbeit nachgegangen, aber nur rund 68 Prozent der Frauen.⁴³ Die Folge: In Deutschland sind deutlich mehr Frauen von Armut bedroht als Männer,⁴⁴ und im Alter verfügen Frauen durchschnittlich über eine 26 Prozent niedrigere gesetzliche Rente.

DEUTSCHLAND HINKT IN DER KINDERBETREUUNG HINTERHER

Obwohl Politik und Unternehmen das demografische Problem längst erkannt haben, fehlt es vielerorts noch immer an der notwendigen Infrastruktur wie Kindertagesstätten, Betriebskindergärten, flexiblen Arbeitszeiten oder Homeoffice-Angeboten, damit Mütter Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können.⁴⁵ Ein Vergleich Deutschlands mit anderen europäischen Staaten zeigt, dass in Ländern, die über ein gut ausgebautes System öffentlicher Kinderbetreuungseinrichtungen verfügen, wie etwa Finnland, Schweden und Frankreich, Frauen besser in den Arbeitsmarkt integriert sind.⁴⁶

Hinzu kommt, dass Heirat und Familie heute keine finanzielle Absicherung mehr bieten. Rund 150.000 Ehen werden jedes Jahr wieder geschieden. 1,5 Millionen Eltern leben allein mit einem oder mehreren Kindern im Haushalt. Dabei sind neun von zehn Alleinerziehenden Mütter. Das hat Folgen für ihre finanzielle Situation. Über die Hälfte der alleinerziehenden und nicht erwerbstätigen Frauen wünschen sich einen Job.⁴⁷ Die Bundesregierung hat erkannt, dass eine gute Kinderbetreuung zu den wichtigsten Zukunftsaufgaben in Deutschland gehört.⁴⁸ Seit fünf Jahren haben Eltern einen Rechtsanspruch auf die Betreuung ihres Kleinkinds. Doch was auf dem Papier gut klingt, ist in der Realität bislang noch immer nicht umgesetzt. Für viele Kinder fehlen nach wie vor Kitaplätze.⁴⁹

FRAUEN SOLLTEN IHREN WERT KENNEN UND DURCHSETZEN

Auch das Rückkehrrecht in Vollzeit, das seit 2019 in Unternehmen mit mehr als 45 Angestellten gilt, ist ein guter Ansatz, um Frauen aus finanzieller Abhängigkeit und drohender Altersarmut zu helfen. Generell verdienen Frauen durchschnittlich 21 Prozent brutto weniger als Männer.⁵⁰ Mit dem Entgelttransparenzgesetz hat der Gesetzgeber 2017 ein wichtiges Instrument geschaffen, um die Gehaltslücke zwischen Frauen und Männern zu schließen. Nach einer Untersuchung der Bundesregierung verlangten in den ersten zwei Jahren jedoch nur 4 Prozent der Beschäftigten in größeren Betrieben entsprechende Auskünfte von ihrem Arbeitgeber.⁵¹

» HEUTE BAUEN
WIRTSCHAFT UND
GESELLSCHAFT IHREN
ZUKÜNFTIGEN WOHL-
STAND AUF DIE
ARBEITSKRAFT DER
FRAUEN «

Claudia Barghoorn | Leiterin Privatkundengeschäft,
Fidelity International

Eine Zahl, die einerseits verwundert, andererseits auch nicht. Wenn es um das Einfordern von Geld geht, sind Frauen häufig zurückhaltender. Das zeigt sich oft in Bewerbungsgesprächen oder Gehaltsverhandlungen. Während Männer gerne über ihre Erfolge sprechen, verkaufen sich Frauen allzu oft unter Wert: Sie lassen sich nicht nur für ein geringeres Gehalt einstellen, sondern häufig auch unterhalb ihres Bildungsniveaus beziehungsweise ihrer beruflichen Qualifikation.⁵²

Das hat negative Folgen für ihren Kontostand. Auch bei der Finanzanlage und -vorsorge sind Frauen häufig passiver und risikoscheuer als ihr männlicher Gegenpart, wie viele Untersuchungen zeigen. Das mag womöglich historische Gründe haben. Noch vor hundert Jahren haben Frauen höchstens das Haushaltsgeld verwaltet. Erst in den Sechzigerjahren durften sie ein Konto eröffnen. Und bis 1958 hätte jeder Ehemann laut Gesetz den Job seiner Frau kündigen dürfen. Doch die Zeiten haben sich schon lange geändert. Heute bauen Wirtschaft und Gesellschaft ihren zukünftigen Wohlstand auch auf die Arbeitskraft der Frauen. Diese sollten ihre Position der Stärke nutzen und ihre finanzielle Unabhängigkeit aktiv in die Hand nehmen.



RENTENLÜCKE? NICHT MIT UNS!

So viel müssten Frauen sparen, um den Gender Pension Gap zu schließen

Das Ergebnis der Studie zeigt: Mit rund 26 Prozent weniger gesetzlicher Rente in der Tasche müssen Frauen mehr zur privaten Altersvorsorge beitragen als Männer. Die gesetzliche Rente aufzustocken, ist heute weniger eine Wahl als vielmehr ein Muss, um den Lebensstandard im Alter halten zu können.

Mehr als 25.000 Euro – so viel gesetzliche Rente fehlt durchschnittlich jeder Frau im Vergleich zu Männern in unserer Stichprobe, wenn sie im Alter von 67 in den Ruhestand ginge und noch 15 Jahre Rente bezöge.

Wie hoch die monatliche Sparrate für jede Frau ausfällt, hängt auch vom Alter ab, in dem sie zu sparen beginnt. Bei unseren Berechnungen nehmen wir eine jährliche Inflationsrate von 1,5 Prozent und jeweils zwei verschiedene erwartete Renditen auf den monatlichen

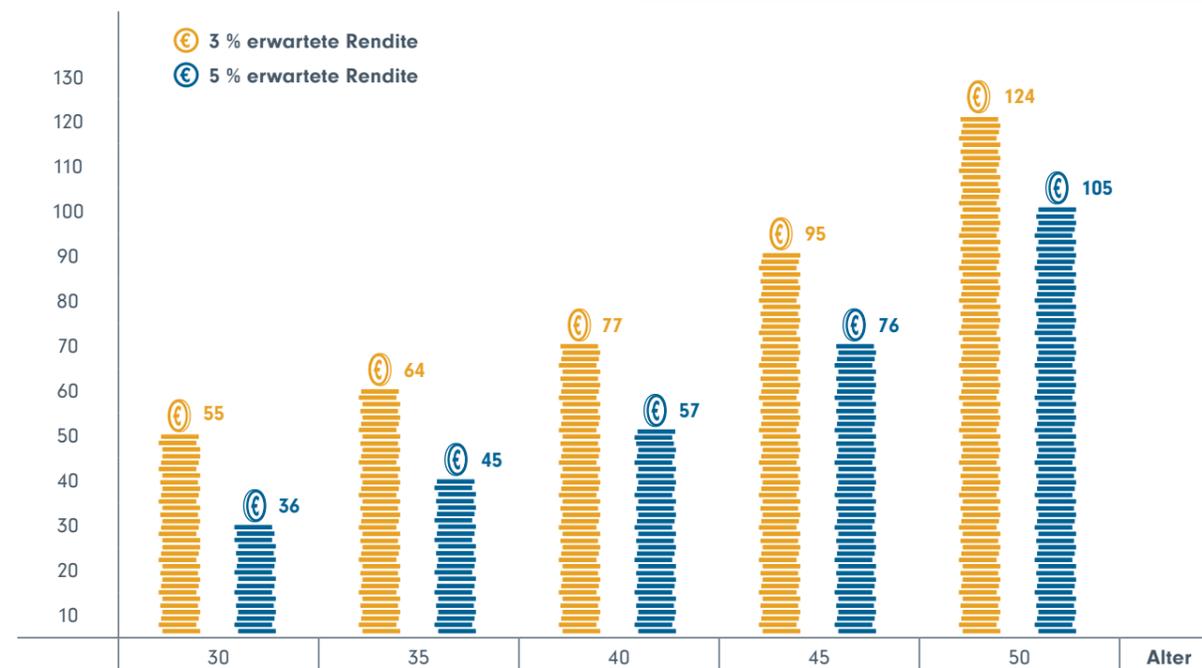
Sparbetrag an, wenn Frauen ihn am Kapitalmarkt investieren. Den Daten des Bundesverband Investment und Asset Management (BVI) entsprechend rechnen wir mit einer durchschnittlichen jährlichen erwarteten Rendite von circa 3 Prozent für Mischfonds⁵³, während ein globaler Aktienfonds rund 5 Prozent Rendite erzielen kann.⁵⁴ Wir nehmen außerdem an, dass die Frau nach Renteneintritt noch 15 Jahre Rente bezieht und die durchschnittliche geschlechtsspezifische Rentenlücke von 25.000 Euro schließen möchte.

Eine 35-jährige Frau müsste bis zu einem angenommenen Renteneintritt mit 67 Jahren und einer erwarteten Rendite von 3 Prozent p. a. beispielsweise 64 Euro monatlich sparen. Investiert sie in einen globalen Aktienfonds mit einer erwarteten Rendite von 5 Prozent p. a., müsste sie rund 45 Euro pro Monat zurücklegen.

i Die in der Studie ermittelte geschlechtsspezifische Rentenlücke bezieht sich ausschließlich auf die gesetzlichen Rentenansprüche. Das gesetzliche Rentenniveau in Deutschland liegt aktuell bei 47,6 Prozent (vgl. Seite 22). Als lebensstandardsichernd wird ein Alterseinkommen angesehen, das beim Renteneintritt auf Nettobasis 85 Prozent des verfügbaren Einkommens im letzten Erwerbsjahr erreicht.^{55a} Das heißt, der Bedarf an ergänzender Vorsorge ist höher, als nur den Gender Pension Gap zu schließen.

Sparen fürs Alter: je früher, desto besser

Ø mtl. Betrag in Euro, der gespart werden müsste, um die geschlechtsspezifische Rentenlücke zu schließen



Quelle: Niessen-Ruenzi/Schneider (2019), „The Gender Pension Gap in Germany“

Was Frauen gegen den Gender Pension Gap tun können

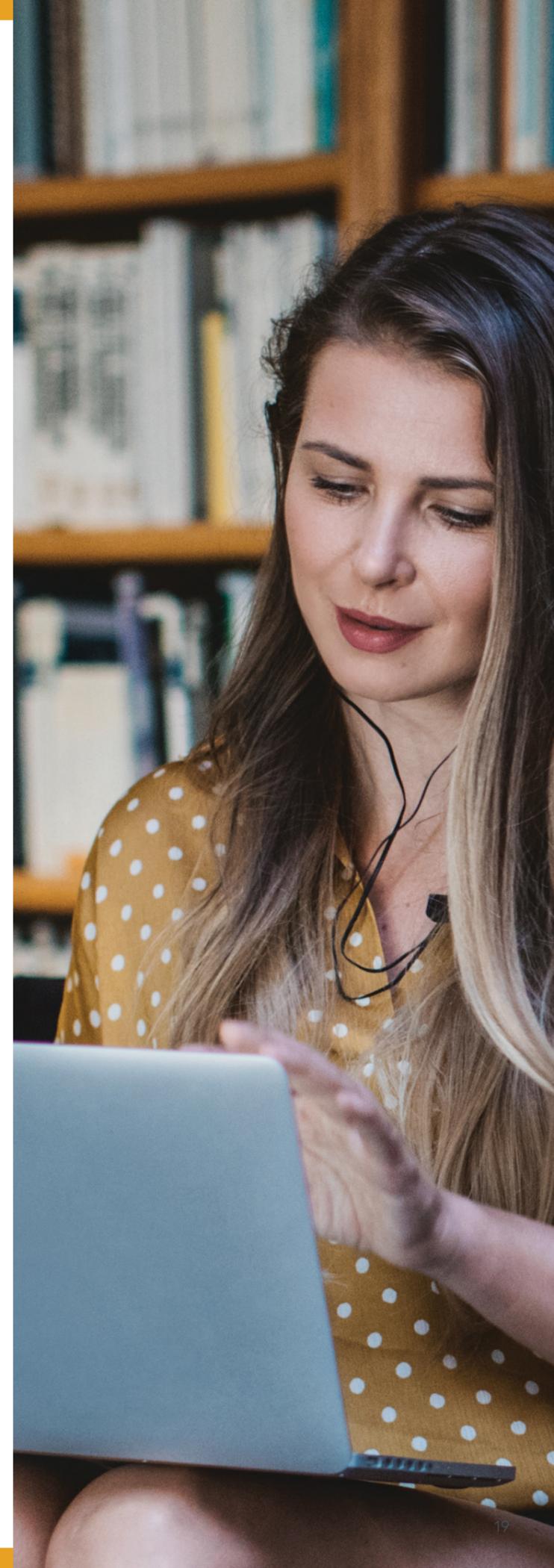
Geld, das für sie arbeitet

Der Betrag, den Frauen monatlich zurücklegen müssten, um den durchschnittlichen Gender Pension Gap nach der Rente zu schließen, ist zwar vergleichsweise überschaubar. Die Zahlen unserer Studie zeigen aber: Je später Frauen mit dem Sparen beginnen, desto höher ist die monatliche Belastung. Früh anfangen lohnt sich also. Deswegen ist es umso wichtiger, dass das Wissen rund um die Altersvorsorge und Investitionsmöglichkeiten frühzeitig weitergegeben wird – in der eigenen Familie wie im Freundeskreis. Aber welche Anlageformen sollten Frauen für ihre Altersvorsorge wählen? Im besten Fall legt Frau so an, dass das Geld für sie arbeitet. Das Ersparte auf ein Giro- oder Tagesgeldkonto einzuzahlen, genügt dafür nicht. Denn das bringt keine Zinsen, und durch die Inflation verliert das Geld fortwährend an Wert.

Die richtige Entscheidung treffen

Dabei gibt es verschiedene Möglichkeiten, die Rentenlücke zu schließen. Zum einen fördert der Staat bestimmte Vorsorgemaßnahmen, wie die Riester-Rente, Rürup-Rente oder die betriebliche Altersvorsorge. Zum anderen besteht die Möglichkeit, das Ersparte privat in Fonds anzulegen. Diese bieten langfristig deutlich höhere Renditechancen als Spar- oder Tagesgeldkonten und eignen sich daher gut, um fürs Alter vorzusorgen.

Doch bei dem großen Fondsangebot auf dem Markt den Überblick zu behalten und eine fundierte Entscheidung zu treffen, die zur persönlichen Lebenssituation passt, kann schwierig sein. Das Gefühl, sich nicht gut genug auszukennen, und die Sorge, die falschen Produkte zu wählen und alles zu verlieren, hindert viele Menschen daran, in Sachen Geldanlage überhaupt aktiv zu werden. Vor allem Frauen sind sich gerne sicher und recherchieren gründlich, bevor sie eine finanzielle Entscheidung treffen – und investieren statt Geld erst einmal sehr viel Zeit. ▶



► Digitale Angebote mit persönlicher Unterstützung

Abhilfe im Finanzdschungel schaffen Vermögensverwalter, die Zeit bei der Suche nach der richtigen Geldanlage sparen und bei der Verwaltung der Geldanlage tatkräftig unterstützen können. Es gibt auch immer mehr digitale Angebote, die anhand eines Fragebogens ein persönliches Risikoprofil bestimmen und auf dieser Basis bei der Anlageentscheidung helfen, sogenannte Robo Advisors. Anleger können so in wenigen Schritten Geld anlegen. Doch hier gibt es Unterschiede: So gibt es beispielsweise Anbieter, die voll automatisiert und ausschließlich mit Algorithmen und auf Datenbasis arbeiten. Wer dabei allerdings nicht die menschliche Komponente und lang erarbeitete Erfahrungswerte missen will, kann auch ein „hybrides Modell“ in Anspruch nehmen.

Fidelity Wealth Expert beispielsweise verbindet das Beste aus zwei Welten: digitale Beratung mit persönlicher Unterstützung der Fidelity-Experten. Die Anlageempfehlungen treffen Menschen, keine Maschinen. Somit muss man also weder auf die umfassende Analysefähigkeit eines digitalen Angebots noch auf die langjährige Expertise eines professionellen Vermögensverwalters verzichten. Über die digitale Plattform können Anleger einfach und schnell ihre Risikobereitschaft und finanzielle Situation analysieren lassen und erhalten eine persönliche Anlageempfehlung – und das ganz bequem von zuhause aus. Die Entwicklung des Portfolios können sie jederzeit über den Online-Zugang verfolgen.

Selbst ist die Frau

Alternativ ist es natürlich auch möglich, ein Portfolio eigenständig zusammenzustellen. Das geht zum Beispiel mit einem Fondssparplan. Allerdings sollte man sich vor der Anlageentscheidung ausreichend informieren. Denn: Fonds ist nicht gleich Fonds. Auf dem Markt gibt es viele verschiedene Typen und Strategien – von Aktien- und Rentenfonds über Mischfonds bis hin zu Immobilienfonds. Bei Aktienfonds beispielsweise wird das Anlagekapital auf viele börsennotierte Unternehmen verteilt, sodass der Sparer von der Entwicklung des Produktivkapitals von Volkswirtschaften profitieren kann. Langfristig gehören sie zu den Anlageklassen mit den höchsten Renditechancen. Mischfonds hingegen investieren in verschiedene Anlageklassen und kombinieren so risikoreichere Anlagen wie Aktien mit risikoärmeren Anlagen wie Anleihen.

Generell gilt: Je höher die Risikobereitschaft, eventuelle Verluste hinzunehmen, desto höher fällt auch die erwartete Rendite aus. Laut BVI Wertentwicklungstabelle haben Anleger mit einem globalen Aktienfonds in den vergangenen zehn Jahren durchschnittlich eine jährliche Rendite von 9 Prozent erzielt, mit einem ausgewogenen Mischfondsportfolio dagegen nur 4 Prozent.⁵⁵

Dranbleiben lohnt sich

Fondssparpläne sind übrigens bereits mit kleinen Sparbeträgen möglich, sie können ab 25 Euro pro Monat eingerichtet werden. Ein Startkapital wird nicht benötigt. Die Sparrate ist flexibel und kann je nach finanzieller Situation nach oben oder nach unten angepasst werden. Das kann vor allem für Frauen von Vorteil sein, die sich gerade in den Mutterschutz begeben oder einen Wechsel von Vollzeit in Teilzeit anstreben, um sich um Kinder oder ältere Angehörige zu kümmern.

Wichtig ist insbesondere für Selbstanleger, sich von schwierigen Marktphasen nicht aus der Ruhe bringen zu lassen und Geduld zu bewahren. Die zahlt sich am Ende aus. Zwar können Aktienkurse schwanken. Mit einem langen Anlagehorizont – beispielsweise über 15 Jahre und länger – werden zeitweilige Schwächephasen an der Börse jedoch ausgeglichen. So gab es laut dem Deutschen Aktieninstitut in den vergangenen 50 Jahren keinen Elftjahreszeitraum mit negativer Rendite.⁵⁶

Wer also früh und langfristig Geld beiseitelegt, kann schon mit vergleichsweise kleinen monatlichen Sparbeträgen und moderaten Renditen ein stattliches Vermögen aufbauen. ■

Stimmen aus der Finanzindustrie

» Ein Wert von 26 Prozent ist zu groß, als dass man ihn vernachlässigen könnte. Zugleich ist er aber auch klein genug, um sehr leicht etwas dagegen tun zu können. Je früher man sich mit dem Thema beschäftigt, desto einfacher ist es, bereits mit einem relativ geringen Sparbetrag durch die lange Laufzeit und den Zinseszinsseffekt die Lücke schließen zu können. Meine persönliche Altersvorsorge besteht überwiegend aus passiven, breit gestreuten und möglichst günstigen Anlageprodukten. «



Alexandra Niessen-Ruenzi,
Professorin an der Universität
Mannheim

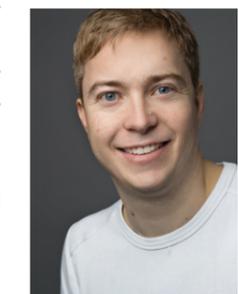
» Frauen haben definitiv einen Nachholbedarf und müssen sich dringend um ihre Altersvorsorge kümmern! Es gibt viele Wege, viele Produkte. Aktien sind die renditestärkste Anlageklasse überhaupt und sollten bei der Altersvorsorge nicht fehlen. Für mich sind sie der wichtigste Baustein für den Vermögensaufbau. «



Jessica Schwarzer,
Finanzjournalistin
und Autorin des Buchs
„Damit sie sich keinen
Millionär angeln muss ...“

» Der Status quo zeigt, dass unsere Gesellschaft bis zur Geschlechtergerechtigkeit noch ein gutes Wegstück vor sich hat. Ich persönlich Sorge auf verschiedene Weisen für das Alter vor: Zusätzlich zu den gesetzlichen Rentenansprüchen und einer betrieblichen Altersvorsorge, zahle ich privat jeden Monat in eine fondsgebundene Rentenversicherung und eine Kapitallebensversicherung ein. Bis vor kurzem hatte ich auch ein Aktien- und ETF-Portfolio, welches ich aber zur Immobilienfinanzierung aufgelöst habe. «

Christoph Schneider,
Professor an der Tilburg University



» Meine Generation hat hohe Erwartungen an die Arbeitswelt. Ich nehme lieber weniger Geld in Kauf, habe dafür aber ein erfülltes Leben. Weniger Einkommen bedeutet dann natürlich eine geringere gesetzliche Rente. Deshalb bin ich selbstständig. So kann ich meine Arbeitsbedingungen selbst bestimmen und damit auch das, was ich verdiene. Meine Ersparnisse wandern direkt in mein Depot in Einzelaktien, ETFs und Fonds. Parallel investiere ich kleine Beträge in Peer-2-Peer-Kredite. Die wichtigste Investition ist und bleibt jedoch die in mich selbst. Bildung ist das A und O, auch um gute Finanzentscheidungen zu treffen. «



Annie Schnabelkraut,
Business- und Finanzcoach,
Podcast: „Gründen leicht gemacht“

» Es darf nicht sein, dass Frauen rund ein Viertel weniger gesetzliche Rente erhalten als Männer. Es ist ihre Verantwortung sich selbst gegenüber, sich um ihre eigene Zukunft zu kümmern – und nicht nur um die aller anderen Familienmitglieder. Ich persönlich beschäftige mich schon lange mit dem Thema, und auch meine Eltern haben mich früh auf die Problematik aufmerksam gemacht. Ich nutze langfristige Lösungen wie eine betriebliche Altersvorsorge, Fondssparpläne und investiere in die digitale Vermögensverwaltung Fidelity Wealth Expert. «



Claudia Barghoorn, Leiterin Privatkundengeschäft bei Fidelity International

3 GUTE GRÜNDE

Warum Frauen ihr Geld anlegen sollten

Rund 1,5 Billionen Euro liegen in Deutschland nahezu zinslos auf Girokonten und Sparbüchern.⁵⁷ Dabei sind sich viele Sparer nicht bewusst, dass sie damit aufgrund der Inflation jedes Jahr einen Wertverlust in Kauf nehmen. Höhere Renditechancen bietet ein Investment am Kapitalmarkt. Doch Frauen lassen sich

diese Chancen zu häufig entgehen. Einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zufolge legen 22 Prozent der Männer in Anlageformen wie Aktien oder Fonds an, bei Frauen sind es nur 15 Prozent.⁵⁸ Dabei haben sie gute Gründe, zu investieren.

1. DIE RENTE IST NICHT SICHER

Sicher ist: Das gesetzliche Rentensystem in Deutschland steht vor den größten Herausforderungen seines 130-jährigen Bestehens. Mit dem demografischen Wandel müssen immer weniger Beitragszahlende für eine wachsende Zahl an Menschen im Rentenalter aufkommen. Die Folge: Das gesetzliche Rentenniveau sinkt von heute 47,6 Prozent auf 44,3 Prozent im Jahr 2030. Im Jahr 2000 lag es noch bei 52,9 Prozent.⁵⁹

Um den gewohnten Lebensstandard im Ruhestand aufrechtzuerhalten, müssen Männer wie Frauen zusätzliche Einkünfte erzielen. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke zeigt, dass es vor allem für Frauen wichtig ist, sich mit den privaten Finanzen auseinanderzusetzen und so früh wie möglich anzufangen, Rücklagen zu bilden.

2. INVESTIEREN IST EINFACHER, ALS MAN DENKT

Viele Menschen scheuen sich davor, sich mit dem Kapitalmarkt und den Möglichkeiten, die er für die Geldanlage bietet, zu beschäftigen. Unbegründet: Denn Investieren ist einfacher, als man denkt. Mit einem Sparplan, beispielsweise auf Aktienfonds, kann man schon einen kleineren monatlichen Betrag an der Börse anlegen und das Geld für sich arbeiten lassen.

Von Ende 1990 bis Ende 2010 erbrachte eine monatliche Anlage in Aktien des Deutschen Aktienindex (DAX) laut Deutschem Aktieninstitut eine durchschnittliche jährliche Rendite von 6,8 Prozent.⁶⁰ Dabei gilt: Je länger der Anlagehorizont, desto geringer ist die Gefahr, mit Aktien Verluste zu erleiden. Langfristig orientierte Anleger müssen also bei kurz- und mittelfristigen Kursschwankungen nicht nervös werden.

3. FRAUEN SIND DIE BESSEREN ANLEGER

Wenn Frauen sich erst mal an die Börse trauen, dann haben sie häufig ein besseres Händchen als Männer. Das hat unter anderem eine Studie der University of California, Berkeley herausgefunden, die die Entwicklung der Depots von über 35.000 Haushalten beobachtet hat. Das Ergebnis: Über einen Zeitraum von sechs Jahren erwirtschafteten Frauen durchschnittlich 1,4 Prozentpunkte mehr Rendite pro Jahr als Männer.

Laut Studie verkauften Männer öfter und frühzeitiger Titel, die im Anschluss besser performten als jene, die sie im Depot behielten.⁶¹ Eine Statistik der ING-DiBa zeigt ebenfalls, dass bei einer sechsmonatigen Untersuchung im Jahr 2013 deutsche Privatanlegerinnen um 1,3 Prozentpunkte besser performten als Männer.⁶² Viele weitere Studien ziehen den gleichen Schluss: Zumindest langfristig sind Frauen die besseren Anleger, weil sie häufig risikobewusster sind und ihre Wertpapiere länger halten.

REFERENZEN

- Niessen-Ruenzi, Schneider (2019): „The Gender Pension Gap in Germany“ (alle Texte)
- [1] Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016): „Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016)“ (S.2)
- [1a] Flory (2011): „The Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern.“ Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT), St. Augustin (S.2)
- [2], [62] ING-DiBa/Statista (2013): <https://bit.ly/33jZ8MC> (S.4/5, S.22)
- [3] Deutsche Stiftung Weltbevölkerung (2019): <https://bit.ly/2H082W6> (S.4/5)
- [4], [7], [11], [13] Chhaochharia, Ghosh, Niessen-Ruenzi, Schneider (2019): „Child care and women's careers in firms“, Working Paper (S.6/7; S.10/11)
- [5], [50] Statistisches Bundesamt (2019): „Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern“, <https://bit.ly/2Wvn7nX> (S.18/19; S.16/17)
- [6], [9], [52] Bertrand (2011): „New Perspectives on Gender,“ in Handbook of Labor Economics, ed. by David Card and Orley Ashenfelter. Elsevier, Amsterdam; London, Volume 4, Part B, pp. 1543-1590 (S.8/9; S.10; S.16/17)
- [8] Correll, Benard, Paik (2007): „Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?“ American Journal of Sociology (S.10)
- [10] Bertrand (2017): „The glass ceiling“ Coase Lecture, London School of Economics, (S.10)
- [12], [14] Kleven et al. (2019): „Child Penalties across countries: evidence and explanations“, <https://bit.ly/2CClwTD> (S.11)
- [15] Deutsches Jugendinstitut (2019): <https://bit.ly/2YQeZmM> (S.11)
- [16] Institut für Demoskopie Allensbach (2014): „Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf“, <https://bit.ly/33ojioD> (S.11)
- [17] Barmer (2018): „Pflegereport 2018“, <https://bit.ly/2Exn9p5> (S.11)
- [18] Statistisches Bundesamt (2018): <https://bit.ly/2TihxA> (S.11)
- [19], [23] Deutschlandfunk (2008; 2019): <https://bit.ly/2YITpBv>; <https://bit.ly/33kxndL> (S.12/13)
- [20], [21], [24], [30], [31] Universität Bielefeld: <https://bit.ly/2nhNhIO> (S.12/13)
- [22], [26], [27], [28], [29] Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg: <https://bit.ly/2R1V2Cx> (S.12/13)
- [22a], [25] Bundeszentrale für politische Bildung (2018): <https://bit.ly/2UY7WXQ> (S.12/13)
- [32] Deutsche Bundesregierung (2017): „Mehr Frauen in Führungspositionen“, <https://bit.ly/2y30kuZ> (S.14/15)
- [33] AllBright Stiftung (2019): „Die Macht hinter den Kulissen – Warum Aufsichtsräte keine Frauen in die Vorstände bringen“, <https://bit.ly/2Kr0pMC> (S.14/15)
- [34] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): <https://bit.ly/321TJZ2>, Stand: 30.04.19 (S.14/15)
- [35] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2018): <https://bit.ly/2zrTrwY> (S.14/15)
- [36], [51] Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019): „Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern“ <https://bit.ly/2M8M33c> (S.14/15; S.16/17)
- [37] Deutsche Rentenversicherung (2018): <https://bit.ly/2M800hM> (S.14/15)
- [38] Deutsche Rentenversicherung (2019): <https://bit.ly/33IH6tu> (S.14/15)
- [39] Statistisches Bundesamt (2019), <https://bit.ly/2L7DItF> (S.16/17)
- [40] Bundeszentrale für politische Bildung (2015): „Die soziale Situation in Deutschland“, <https://bit.ly/1D1pejC> (S.16/17)
- [41] Klingholz (2018): „Stoppt Zuwanderung den demografischen Wandel?“ (Interview), <https://bit.ly/31twneq> (S.16/17)
- [42] Statista Research Department (2018): „Statistiken zu Frauen in Deutschland“, <https://bit.ly/2V1bKmJ> (S.16/17)
- [43], [47] Statista Research Department (2019): „Alleinerziehende in Deutschland“, <https://bit.ly/2GX9xnN> (S.16/17)
- [44] Eurostat (2019): „People at risk of poverty or social exclusion by age and sex“ (S.16/17)
- [45], [48] Demografiebericht der Bundesregierung (2011): <https://bit.ly/2MPgH12> (S.16/17)
- [46] Bundeszentrale für politische Bildung (2003): <https://bit.ly/2ZxEV2V> (S.16/S.17)
- [49] Deutschlandfunk (2018): <https://bit.ly/2MH33xU> (S.16/17)
- [53] BVI Bundesverband Investment und Asset Management (2018): „Jahrbuch 2018“, <https://bit.ly/2YP83IP> (S.18)
- [54], [55] BVI Bundesverband Investment und Asset Management (2019): „Wertentwicklung Aktienfonds“, <https://bit.ly/2yOCeip> (S.18; S.19/20)
- [55a] Werding, Läßle (2018): „Renteneintrittsalter und Rentenlücke: Auswirkungen auf eine lebensstandardsichernde Altersvorsorge“, Bochum (S.18)
- [56] Deutsches Aktieninstitut (2018): <https://bit.ly/2m1fs3G>
- [57] Manager Magazin (2018): „Deutsche horten 1,5 Billionen Euro auf Konten ohne Zinsen“, <https://bit.ly/2OVQQUX> (S.22)
- [58] Henke, Kirschgens (2018): „Finanzberatung jetzt auch in Rosa“, manager magazin, <https://bit.ly/31qJixM> (S.22)
- [59] Deutsche Rentenversicherung (2015): <https://bit.ly/2ZHzGOF> (S.22)
- [60] Deutsches Aktieninstitut (2018): „Renditedreieck“, <https://bit.ly/2ThaP11> (S.22)
- [61] Barber, Odean (2001): „Boys will be boys: Gender, Overconfidence and common stock investment“, Quarterly Journal of Economics, Harvard College/ Massachusetts Institute of Technology, <https://bit.ly/1Oc1Q6S> (S.22)

Bildnachweise

Cover: Getty Images, Foto: Westend61
S.3; S.7: Getty Images, Foto: Oscar Wong
S.3; S.11: Getty Images, Foto: Oleh Slobodeniuk
S.3; S.19: Getty Images, Foto: svetikd
S.3; S.5; S.17; S.21: Fidelity International
S. 21: Fakultät für BWL, Universität Mannheim,
Foto: Siegfried Herrmann
Anne Fiedler, Foto: Jessica Josefine Fotografie
Jessica Schwarzer, Foto: Olaf Reyermann
Christoph Schneider, Foto: Atelier Raffler

ÜBER FIDELITY INTERNATIONAL

Fidelity International bietet erstklassige Investment- und Altersvorsorgelösungen an. Das unabhängige Unternehmen in Privatbesitz verwaltet 271,7 Milliarden Euro (Assets under Management) für Anleger in Europa, Asien, Australien und Südamerika. Zu den Kunden von Fidelity gehören Privatanleger, Finanzberater, Vermögensverwalter, Family Offices, Banken, Versicherungen, Altersvorsorgeeinrichtungen, Unternehmen und Staatsfonds. Neben hauseigenen Fonds können Anleger in einigen Ländern auf Fondsplattformen von Fidelity auch Anlageprodukte anderer Anbieter erwerben und verwahren. Diese Assets under Administration betragen 96,4 Milliarden Euro (Stand: 30. Juni 2019).

Weitere Informationen unter www.fidelity.de

Wichtige Informationen

Diese Unterlage ist eine Marketinginformation. Der Wert von Anlagen und der daraus erzielte Ertrag kann fallen oder steigen, sodass der Kunde möglicherweise einen geringeren Betrag als den Anlagebetrag zurückerhält. Die Anleger werden darauf hingewiesen, dass die geäußerten Ansichten unter Umständen nicht mehr aktuell sind und dass darauf möglicherweise bereits reagiert wurde. Die Wertentwicklung in der Vergangenheit ist kein verlässlicher Richtwert für zukünftige Erträge. Prognosen sind kein verlässlicher Richtwert für zukünftige Erträge.

Fidelity bietet nur Informationen über Produkte und Dienstleistungen, aber keine Anlageberatung auf der Grundlage der persönlichen Situation eines Anlegers, außer in einem formellen Gespräch mit dem Kunden, wenn dies mit einer entsprechend autorisierten Firma ausdrücklich vereinbart wurde.

Fidelity International bezieht sich auf die Gruppe von Unternehmen, die zusammen die globale Investmentmanagementorganisation bilden, welche Informationen über Produkte und Dienstleistungen in bestimmten Ländern außerhalb Nordamerikas bereitstellt. Dieses Dokument richtet sich nicht an Personen in den Vereinigten Staaten und sollte von diesen nicht als Grundlage für Anlageentscheidungen herangezogen werden. Es richtet sich vielmehr an Personen in Ländern, in denen die jeweiligen Fonds zum öffentlichen Vertrieb zugelassen sind bzw. wo eine solche Zulassung nicht erforderlich ist.

Sofern nicht anders angegeben, werden alle genannten Produkte und Dienstleistungen von Fidelity International bereitgestellt, und alle vorstehenden Einschätzungen sind die von Fidelity International. Fidelity, Fidelity International, das Fidelity International Logo und das „F-Symbol“ sind eingetragene Warenzeichen von FIL Limited.

Herausgeber für Privatkunden: FIL Finance Services GmbH, Postfach 11 01 11, 60036 Frankfurt am Main. Das Produkt Fidelity Wealth Expert ist ein Produkt der FIL Fondsbank GmbH. Die FFS ist allein Vermittler des Produktes.

Herausgeber für professionelle Anleger und Vertriebspartner: FIL Investment Services GmbH, Kastanienhöhe 1, 61476 Kronberg im Taunus

Herausgeber für Institutionelle Anleger: FIL (Luxembourg) S.A., 2a, rue Albert Borschette, 1021 Luxemburg, Luxemburg. Zweigniederlassung: FIL (Luxembourg) S.A. - Germany Branch, Postfach 20 01 18, 60605 Frankfurt am Main, Deutschland

CC_D_116

