

# Die Unterrichtsstunde

## Weibliche Altersarmut – Gründe und Möglichkeiten der Prävention

### Inhaltsverzeichnis

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
| 1. Hintergrundinformationen ..... | 1 |
| 2. Lernziele .....                | 2 |
| 3. Einstieg .....                 | 2 |
| 4. Erarbeitung .....              | 3 |
| 5. Reflexion .....                | 4 |



### 1. Hintergrundinformationen

Die Alterseinkünfte von Frauen in Deutschland sind fast um ein Drittel niedriger als die von Männern ([Quelle: Statistisches Bundesamt, 2024](#)). Das liegt vor allem an traditionellen Rollenverteilungen innerhalb von Familien, übernehmen Frauen doch oftmals den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit: Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen. Dadurch arbeiten sie häufiger in Teilzeit und sind insgesamt seltener in gut bezahlten Vollzeitstellen vertreten. Sie haben nicht nur mit dem Gender Pay Gap (der geringeren Bezahlung von Frauen) zu kämpfen, sondern auch mit dem Motherhood Pay Gap, der beschreibt, dass Frauen nach der Geburt eines Kindes ein deutlich geringeres Lebenseinkommen haben als Männer und auch als kinderlose Frauen. Daraus ergeben sich geringere Rentenansprüche sowie begrenzte finanzielle Möglichkeiten für den Vermögensaufbau und die private Altersvorsorge (siehe hierzu die Studie des Bankenverbandes: [Female Finance 2023](#)). Von Altersarmut bedroht sind daher insbesondere alleinerziehende Frauen sowie Frauen mit Care-Arbeit-bedingter

Erwerbslücke, die im Alter durch Scheidung oder andere Umstände einzig auf ihre Rente angewiesen sind.

In dieser Unterrichtsstunde sollen die Lernenden dafür sensibilisiert werden, wie gesellschaftliche Strukturen, Einkommens- und Arbeitsmodelle sowie familiäre Rollenverteilungen zu weiblicher Altersarmut beitragen. Sie erarbeiten sich Handlungsoptionen für Lebens- und Arbeitsmodelle sowie für eigenverantwortliche Vorsorge, um eine unabhängige finanzielle Zukunft für alle Familienmitglieder zu erleichtern.

Hinweis: Da sich zugrunde liegende Statistiken auf Frauen beziehen, sprechen wir im Folgenden auch überwiegend von Frauen und weiblicher Altersarmut. Dennoch sind selbstverständlich Personen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen von den hier dargestellten Problematiken betroffen. So können zum Beispiel auch Väter oder andere Personen, die Care-Arbeit leisten, aufgrund ähnlicher Lebenssituationen in vergleichbare finanzielle Schwierigkeiten im Alter geraten.

## 2. Lernziele

- Die Lernenden erkennen verschiedene Gründe für weibliche Altersarmut.
- Sie bewerten Optionen zur Veränderung auf individueller und gesellschaftlicher Ebene.
- Sie erarbeiten sich Handlungsoptionen auf verschiedenen Ebenen, um (weiblicher) Altersarmut vorzubeugen: Anpassung persönlicher Lebensmodelle, Angleichung von Gehältern, Ausbau von privater und betrieblicher Vorsorge, Unterstützung und Anreize für mehr Vollzeitbeschäftigung.

## 3. Einstieg

Diese Unterrichtsstunde knüpft thematisch an die Unterrichtsstunde [„Die gesetzliche Rente – Nutzen, Grenzen und Reformen“](#) an. Wiederholen Sie zum Einstieg mit den Lernenden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Lerneinheit.



### Methoden

Erarbeiten Sie mit den Lernenden die Antworten auf folgende Fragen:

- Welche drei Säulen der Altersvorsorge gibt es? (gesetzlich, betrieblich, privat)
- Wie entstehen gesetzliche Rentenansprüche? (einkommensabhängige Einzahlungen)
- Wer ist besonders von Altersarmut betroffen und warum? (Geringverdiener; Menschen, die länger arbeitslos waren; insbesondere auch alleinerziehende, nicht berufstätige Frauen. Laut Statistik waren 2023 vor allem Frauen gefährdet.)

Hinweis: Die familiäre Care-Arbeit wird nur teilweise bei der gesetzlichen Rente berücksichtigt: Eine Anrechnung von Kindererziehungszeiten kann beantragt werden. Siehe unter: [Deutsche Rentenversicherung](#).



Foto: Adobe Stock / Africa Studio

## 4. Erarbeitung

Nun arbeiten sich die Lernenden differenzierter in die Gründe für weibliche Altersarmut ein und finden so auf verschiedenen Ebenen Handlungsoptionen zur Prävention.



### Methoden

#### Rollenspiel: Kommission zur Prävention weiblicher Altersarmut

Teilen Sie die Lernenden in vier Arbeitsgruppen ein. Jede Arbeitsgruppe erhält eine Rollenkarte (siehe Arbeitsblatt). Innerhalb der Arbeitsgruppe werden nun die darauf notierten Leitfragen diskutiert und Ideen gesammelt, was präventiv gegen weibliche Altersarmut unternommen werden kann.

Anschließend tauschen sich die Gruppen im Plenum über ihre Informationen und ihre Ideen aus und erstellen einen gemeinsamen Maßnahmenkatalog. Was kann auf individueller, wirtschaftlicher und politischer Ebene getan werden?

Hinweis: Klären Sie die Begriffe aus dem Glossar vorab oder kopieren Sie das Glossar und geben Sie es an die Arbeitsgruppen aus.

Alternativ können Sie die Rollenkarten nacheinander gemeinsam im Klassenverband besprechen und Ideen zur Prävention weiblicher Altersarmut sammeln.

#### Folgende Aspekte können sich die Lernenden erarbeiten:

- **Erkennen und Bewerten:**
  - **Gender Pay Gap und Motherhood Pay Gap:** geringeres Gehalt für Frauen und Mütter; geringere Einzahlungen in die Rentenkasse; geringere Rücklagen; Vermögensaufbau schwieriger
  - **Folgen unbezahlter Care-Arbeit:** Pausen in der Erwerbstätigkeit und/oder Teilzeitbeschäftigung; kein bzw. geringeres Gehalt; geringere Einzahlungen in die Rentenkasse; geringere Rücklagen; Vermögensaufbau schwieriger; Karriereknick durch Pause und Teilzeit
  - **Finanzielle Abhängigkeiten** von Frauen in Familien aufgrund von Rollenverteilungen und Notwendigkeit von Care-Arbeit sowie (fehlender) finanzieller Anreize (Ehegattensplitting).
- **Handlungsoptionen herausarbeiten:**
  - **Individuelle Ebene:** Care-Arbeit innerhalb der Familie aufteilen; Forderung nach gleichberechtigter Bezahlung und betrieblicher Vorsorge äußern; Planung von unabhängiger privater Vorsorge und Geldanlage frühzeitig angehen
  - **Wirtschaftliche Ebene:** Bezahlung von Frauen und Männern angleichen; betriebliche Altersvorsorge anbieten; Möglichkeit der Kinderbetreuung in Betriebs-Kitas schaffen; Anreize zur Vollbeschäftigung für Frauen bieten; flexiblere Arbeitsmodelle auch für Väter bieten
  - **Politische Ebene:** Höhere Wertschätzung der Care-Arbeit für die Gesellschaft und Möglichkeiten der gleichberechtigten Übernahme der Care-Arbeit in Familien schaffen; gleiche Bezahlung von Männern und Frauen stärken; Angebot an Kita-Plätzen ausweiten; steuerliche Anreize überdenken

## 5. Reflexion

Reflektieren Sie mit den Lernenden die Ergebnisse aus der Erarbeitung.



### Methoden

- **Gesprächskreis:** Was habt ihr erfahren? Was war überraschend? Was nehmt ihr als wichtigste Information mit?
- **Ratgeber erstellen** zur Prävention weiblicher Altersarmut (als Flyer, Plakat, Video-Clip)



### Glossar

Mit **Care-Arbeit** sind alle Aufgaben rund um Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen gemeint. Oft wird diese Arbeit nicht bezahlt und überwiegend von Frauen übernommen.

Der Begriff **Gender Pay Gap** beschreibt den Unterschied in der durchschnittlichen Bezahlung zwischen Männern und Frauen. Er zeigt, dass Frauen im Schnitt weniger Geld verdienen als Männer:

- ▶ **Unbereinigte Lohnlücke:** Der durchschnittliche Verdienst aller Frauen wird mit dem aller Männer verglichen – ohne darauf zu achten, ob sie zum Beispiel in unterschiedlichen Branchen und Berufen arbeiten oder unterschiedliche Ausbildungen haben.
- ▶ **Bereinigte Lohnlücke:** Es werden wichtige Faktoren wie zum Beispiel Beruf, Arbeitsstunden, Ausbildung und Verantwortung im Job berücksichtigt. So wird geschaut, wie viel Frauen und Männer tatsächlich für ähnliche Arbeit bekommen. Diese Lücke ist deutlich kleiner als die unbereinigte Lohnlücke, aber in Deutschland immer noch vorhanden.

Der **Motherhood Pay Gap** beschreibt den zusätzlichen Gehaltsnachteil von Frauen, sobald sie Kinder bekommen haben. Mütter verdienen häufig noch weniger als Frauen ohne Kinder und als Männer, weil sie zum Beispiel aufgrund der Familienarbeit öfter in Teilzeit wechseln.

Das **Ehegattensplitting** ist eine Steuerregelung in Deutschland, bei der das gemeinsame Einkommen von verheirateten Paaren zusammengerechnet und dann auf beide Partner aufgeteilt („gesplittet“) wird. Dadurch werden oft weniger Steuern gezahlt. Es wird daran kritisiert, dass es Familienmodelle mit nur einem Hauptverdiener begünstigt und damit keine Anreize schafft, von der Teilzeit- in die Vollzeitbeschäftigung zu wechseln. Über eine Änderung oder Abschaffung wird immer wieder diskutiert.

## Impressum

**Herausgeber:** Bundesverband deutscher Banken e.V., Burgstraße 28, 10178 Berlin

**Konzeption, Redaktion und Gestaltung:** cobra youth communications GmbH, Berlin

© Bundesverband deutscher Banken e.V.