
Finanzwissen und -kompetenzen bei Frauen – vom Sollen, Wollen und Können

MARLENE HAUPT UND Aysel YOLLU-TOK

Marlene Haupt, Hochschule Ravensburg-Weingarten, E-Mail: marlene.haupt@hs-weingarten.de
Aysel Yollu-Tok, Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, E-Mail: aysel.yollu-tok@hwr-berlin.de

Zusammenfassung: In einer sich verändernden Welt, in der zunehmend ökonomische Entscheidungen zu treffen sind, rücken das Finanzwissen und die -kompetenzen in den Vordergrund. Insbesondere für den Bereich der Altersvorsorge ist dies wichtig und dabei gerade für Frauen, denn diese sind stärker von einer geringen Altersabsicherung betroffen; die fehlende Absicherung über die gesetzliche und betriebliche Rentenversicherung muss über den Kapitalmarkt generiert werden. Obwohl die Ausstattung mit Finanzwissen und -kompetenzen daher für diese Gruppe besonders wichtig ist, zeigt es sich aber, dass Frauen ein geringeres Finanzwissen und auch geringere Finanzkompetenzen aufweisen als Männer. In diesem Beitrag machen wir deutlich, dass neben Bildung und Einkommen auch die Arbeitsmarktpartizipation eine Erklärung hierfür ist.

Summary: In an ever-changing world, with decisions of an increasing economic focus, financial education and financial literacy are becoming increasingly important. This is especially the case concerning old-age provision and retirement planning. Women in particular are more affected by a low level of old-age provision and the lack of coverage through statutory and occupational pensions. So, additional insurances must be generated via the capital market. Endowment with financial literacy is therefore particularly important for this group. Nonetheless, it is shown, that women have less financial knowledge than men do. This article makes it clear that in addition to education and income, the labour market participation can be another explanation for this gender gap.

→ JEL classification: A20, J16, J24, H55

→ Keywords: Financial literacy, gender differences, public-private pension mix

I Ausgangslage: Frauen zwischen Erwerbs- und Sorgearbeit

Die Lebensverlaufsforchung beschreibt den Lebensverlauf von Menschen als eine Abfolge von Episoden, die durch Übergänge gekennzeichnet sind, wie etwa Bildungsentscheidung, Aufnahme einer Erwerbstätigkeit, Familiengründung, Weiterbildung und die Pflege von Angehörigen. Diese Episoden treten nicht zwingend chronologisch in einer vollkommen normierten Reihenfolge auf, es sind vielmehr dynamische Prozesse, die sich wiederholen oder überlappen können. Soll die ökonomische Leistung der Frauen im Lebensverlauf betrachtet werden, so muss der letzte Übergang (der in den Ruhestand) unter die Lupe genommen werden. Aus der Lebensverlaufsperspektive spiegelt sich der ökonomische Erfolg des Menschen am Ende des Erwerbsverlaufs, wenn offengelegt wird, wieviel Altersvorsorge im Verlauf des Lebens generiert wurde. Werden alle eigenständigen Alterssicherungseinkommen aus eigener Erwerbstätigkeit über die verschiedenen Säulen der Alterssicherung (gesetzlich, betrieblich und privat) hinweg betrachtet, erhielten Frauen laut Informationen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) im Jahre 2015 im Durchschnitt eine um 53 Prozent niedrigere Rente als Männer (BMAS 2016). Die geringere Höhe der Renten von Frauen lässt sich über zwei Größen erklären: Zeit und Entgelt, das heißt einerseits durch die geringere Zahl an Versicherungsjahren und andererseits durch die geringeren Ansprüche pro Versicherungsjahr. Mit anderen Worten: Der Gender Pension Gap wird über den Gender Pay Gap und den Gender Care Gap erklärt (Kasten 1).

Frauen übernehmen zu einem höheren Anteil unbezahlte Sorgearbeit, für die Jahre 2012/2013 betrug der Gender Care Gap 52 Prozent (Bundesregierung 2017), damit leisten Frauen täglich 87 Minuten mehr Care-Arbeit als Männer. Am deutlichsten wird dies bei der direkten Care-Arbeit, Frauen verrichten mehr als doppelt so viel direkte Sorgearbeit wie Männer (der Gender Care Gap für direkt geleistete Sorgearbeit liegt bei 108,3 Prozent). Vor allem die Geburt des ersten Kindes ist ein wichtiger Übergang im Lebensverlauf, der nach einer Erwerbsunterbrechung meist in eine geringfügige Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung mündet, um die anfallenden, unbezahlten Sorgearbeiten übernehmen zu können: 70 Prozent der Frauen mit Kindern unter drei Jahren arbeiteten im Jahr 2012 in Teilzeit, bei den Vätern waren es hingegen nur sechs Prozent (Statistisches Bundesamt 2013: 42). Dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) zufolge sind Mütter erst ab dem zwölften Lebensjahr der Kinder wieder genauso häufig erwerbstätig wie Frauen ohne Kinder (BMFSFJ 2014).

Sind Frauen abhängig erwerbstätig, verdienen sie (im Durchschnitt) pro Stunde ein Fünftel weniger als Männer (brutto), der Gender Pay Gap liegt für das Jahr 2016 bei 21 Prozent (Statistisches Bundesamt 2017a). Die Erwerbsbeteiligung von Frauen ist damit über den gesamten Erwerbsverlauf hinweg geringer als die von Männern: Ein geringeres Einkommen und eine geringere Erwerbsbeteiligung führen zu geringeren Ansprüchen pro Versicherungsjahr. Die bestehende Rentenlücke weist jedoch nicht nur auf die Lücken in der gesetzlichen Rente hin, sondern sie macht auch deutlich, dass Frauen seltener als Männer Zugang zu Betriebsrenten haben, also zur zweiten Säule der Alterssicherung. Die Verbreitung von Betriebsrenten konzentriert sich auf männerdominierte Branchen und größere Betriebe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. Hinzu kommt, wenn Frauen einen Zugang zu Betriebsrenten haben, dann erwerben sie im Durchschnitt niedrigere Ansprüche als Männer: 46 Prozent der in der Privatwirtschaft sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen haben einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge; im Vergleich dazu liegt nach Angaben des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Anteil bei den Männern bei 51 Prozent (WSI 2016). Im Jahr 2015 erhielten nur acht Prozent der Frauen ab 65 Jahren eine Betriebsrente (beziehungsweise zwölf Prozent aus der Zusatzvorsor-

Kasten 1

Der Gender Pension Gap – die geschlechtsspezifische Altersvorsorgelücke

Der Gender Pension Gap ist ein Indikator, der die Altersvorsorgelücke zwischen den Geschlechtern angibt. Er misst die prozentuale Differenz der durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen aller betrachteten Frauen zu den durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der entsprechenden Gruppe der Männer. Unter persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen sind die Einkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung, der betrieblichen Altersversorgung und der privaten Altersvorsorge zusammengefasst (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (BMFSFJ 2011).

Der Gender Pension Gap wird wie folgt berechnet:

$$\text{Gender Pension Gap (in Prozent)} = 100 * \frac{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Männer} - \text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Frauen}}{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Männer}}$$

Der Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Einkommenslücke

Der Gender Pay Gap beschreibt den Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Brutto-Stundenlohn von Frauen und Männern. Er wird als prozentualer Anteil des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns der Männer angegeben.

Der Gender Pay Gap wird wie folgt berechnet:

$$\text{Gender Pension Gap (in Prozent)} = 100 * \frac{\text{durchschnittlicher Bruttostundenverdienst der Männer} - \text{durchschnittlicher Bruttostundenverdienst der Frauen}}{\text{durchschnittlicher Bruttostundenverdienst der Männer}}$$

Hierbei wird zwischen dem bereinigten und dem unbereinigten Gender Pay Gap unterschieden. Für den unbereinigten Gender Pay Gap werden die absoluten Brutto-Stundenverdienste ins Verhältnis zueinander gesetzt; beim bereinigten Gender Pay Gap wird ergänzend jener Teil der Einkommenslücke herausgerechnet, der auf strukturelle Unterschiede zurückzuführen ist. Diese können sich aufgrund des Bildungsstands, der Berufserfahrung, der erlernten und ausgeübten Berufe, des Beschäftigungsumfangs oder der Besetzung von Führungspositionen ergeben (Statistisches Bundesamt 2006).

Der Gender Care Gap – die geschlechtsspezifische Lücke in der Care-Arbeit

Der Gender Care Gap ist ein Indikator, der die unterschiedliche Zeitverwendung von Männern und Frauen für unbezahlte Sorgearbeit, das heißt Care-Aufgaben, in Prozent angibt (Klünder 2016). Als unbezahlte Care-Arbeit werden alle unbezahlten Tätigkeiten im Haushalt zusammengefasst, die „[...] essentiell für die Gesundheit, das Wohlbefinden, die Pflege und den Schutz für jemanden oder etwas sind. Dazu zählt die Pflege- und Sorgearbeit für Personen, Hausarbeit und Ehrenamt. Diese Tätigkeiten werden als Arbeit definiert, weil sie theoretisch auch von einer dritten Person geleistet werden können“ (Klünder 2016: 5). Der Gender Care Gap bringt die unterschiedliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zum Ausdruck und wird wie folgt berechnet:

Fortsetzung Kasten 1

Der Gender Pension Gap wird wie folgt berechnet:

$$\text{Gender Pension Gap (in Prozent)} = 100 * \frac{\text{durchschnittliche Care Arbeit der Männer} - \text{durchschnittliche Care Arbeit der Frauen}}{\text{durchschnittliche Care Arbeit der Männer}}$$

gung des öffentlichen Dienstes), im Vergleich dazu aber 31 Prozent der Männer (beziehungsweise elf Prozent aus der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes). Die Brutto-Betriebsrente lag im selben Jahr bei Frauen in den alten Bundesländern bei durchschnittlich 249 Euro (in den neuen Bundesländern bei durchschnittlich 115 Euro), bei den Männern hingegen bei durchschnittlich 615 Euro (in den neuen Bundesländern 211 Euro). Wird die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst berücksichtigt, so bleibt die Differenz zwischen Frauen und Männern weiterhin bestehen, wenn auch auf einem geringeren Niveau (BMAS 2016). Damit verstärkt die betriebliche Alterssicherung die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Alter, denn sie knüpft noch stärker als die gesetzlichen Renten an die Dauer der Erwerbsarbeit, die Einkommenshöhe und die Branchenzugehörigkeit an.

Die fehlende Absicherung über die gesetzliche und betriebliche Rentenversicherung sollte laut Gesetzgeber über den Kapitalmarkt generiert werden. Hierfür soll zum Beispiel der 2001 staatlich etablierte Wohlfahrtsmarkt im Bereich der privaten Alterssicherung, die Riester- und Rürup-Rente, die Rentenlücken über die dritte Säule annähernd ausgleichen. Der Gesetzgeber erwartet hierbei, dass Individuen als souverän handelnde Konsumentinnen und Konsumenten auftreten und riestern, um ihren Nutzen zu maximieren. Über die staatlichen Zulagen (auch für Kinder) sollten vor allem Frauen, im Vergleich zu ihrem geleisteten Eigenanteil, in höherem Maße von den staatlichen Zulagen profitieren. Es zeigt sich jedoch, dass Frauen (zumindest bisher) nicht nur seltener, sondern auch in geringerem Umfang Alterseinkünfte aus der privaten Vorsorge aufweisen: 2015 erhielten lediglich zwei Prozent der Frauen Alterseinkünfte aus privaten Rentenversicherungen, Lebensversicherungen und Riester-Renten, bei den Männern liegt dieser Wert bei fünf Prozent (BMAS 2017a).

Wir fassen zusammen: Frauen erhalten aufgrund ihrer reduzierten Arbeitsmarktpartizipation geringere Leistungen aus der ersten und zweiten Säule der Alterssicherung. Deshalb ist die dritte Säule als Absicherungsmöglichkeit für Frauen von größerer Bedeutung als für Männer. Die dritte Säule der Absicherung setzt aber Finanzwissen und Finanzkompetenz bei den Adressatinnen und Adressaten voraus (Kapitel 2.1.). Im folgenden Abschnitt tragen wir vor, dass diese Voraussetzung bei Frauen im Vergleich zu Männern in geringerem Umfang gegeben ist. Wir haben mit aktuellen Daten aus dem Jahre 2017 untersucht, ob das Finanzwissen von Frauen weiterhin hinter dem von Männern liegt, dies wird in einer Reihe von Studien für frühere Jahre attestiert (dazu Kapitel 2.2), und welche Rolle die geringere Arbeitsmarktpartizipation (jenseits von Bildung und Einkommensfaktoren) spielt (Kapitel 3).

2 Finanzwissen und -kompetenzen im Bereich der Altersvorsorge in Deutschland

2.1 Stärkung der privaten Absicherung als normative Zielvorgabe

Mit der Rentenreform von 2001 erfolgte in Deutschland eine Abkehr vom Ziel der Lebensstandard- und Statussicherung durch das System der gesetzlichen Rentenversicherung hin zu einer Politik des stabilen Beitragssatzes auf Basis eines Mähsäulensicherungssystems aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge. Seitdem hat sich in einer Kombination aus Sozialpolitik und Verbraucherschutz eine breite Debatte darüber entwickelt, wie man Menschen zu einem Vertragsabschluss einer kapitalgedeckten Altersvorsorge motivieren kann (unter anderem Haupt 2014). Die Reform von 2001 (Riester-Reform) und die abgeleitete Etablierung eines sogenannten Wohlfahrtsmarktes verlangen nun, vereint als neues Leitbild der Alterssicherung, von den Versicherten allgemein ein bis dato nicht notwendig gewesenes Maß an Eigenverantwortung für die Altersvorsorge. Gleichzeitig werden aber auch mehr individuelle Selbstbestimmung und Gestaltungsoptionen ermöglicht: Es kann und muss nun selbstständig entschieden werden, ob und wie tatsächlich ergänzend zur gesetzlichen Rentenversicherung vorgesorgt wird und welche Produkte gewählt werden. In Folge der marktbasieren Wahlfreiheit und der damit verbundenen Entscheidungssouveränität des Individuums muss der oder die Einzelne zwischen verschiedenen Anbietenden, Anlageformen, Fördermöglichkeiten und Produkten der betrieblichen und privaten Altersvorsorge auswählen und sich über den Markt eigenständig informieren. Die Reform fußte auf der oben beschriebenen Annahme, dass die Individuen in der Lage sind, rational und situativ nutzenmaximierend zu entscheiden und dies auch tun (für eine kritische Analyse dieser Annahmen unter anderem Maier-Rigaud 2013). „Falsche“ Vorsorge- und Anlageentscheidungen – beispielsweise durch unzureichende Beratung, teure Produkte oder auch durch ein Unterlassen von Vorsorge aus verschiedenen Gründen – können zu hohen individuellen finanziellen Schäden im Lebensverlauf führen, da die Absicherung im Alter so möglicherweise nicht gewährleistet werden kann. Davor sollen nicht nur Finanzmarktregulierung und Verbraucherpolitik schützen, sondern auch persönliches Finanzwissen und -kompetenzen. Als idealtypischer Homo oeconomicus sollen die Konsumentin und der Konsument beziehungsweise die Anlegenden eigenverantwortlich ein optimales Altersvorsorgeprodukt auswählen, wobei die nötige individuelle Wahlfreiheit vonseiten des Staates gewährleistet werden soll. Dies erfolgt beispielsweise durch die Zertifizierung von Riester-Produkten, die Einführung von Produktinformationsblättern und durch die Analysen der Stiftung Warentest. Damit wird stets die neue Eigenverantwortung des Individuums bei der Absicherung gegen Risiken betont, das heißt eine Eigenverantwortlichkeit, die private Eigenleistung erfordert und staatlich über Zulagen und Steuervergünstigungen gefördert beziehungsweise reguliert wird.

Eine Reihe von Studien speziell zur Riester- oder Rürup-Rente, der staatlich geförderten kapitalgedeckten Säule der Altersvorsorge, belegen aber, dass das vom Staat erwartete Anlegerverhalten nur teilweise eingetreten ist, obwohl die Reform von einem Großteil der Reformadressaten akzeptiert wurde (Nüchter et al. 2009, Haupt und Yollu-Tok 2014). Für das Jahr 2016 weist das BMAS 16,5 Millionen Riester-Verträge aus; im Jahr 2017 hat sich diese Anzahl nicht erhöht. Da aber eine Person mehrere Verträge abschließen kann, ist die Anzahl der Personen, die einen Vertrag abgeschlossen haben und eine Förderung erhalten, möglicherweise sogar noch geringer als in der Statistik erkennbar wird. Auch wird geschätzt, dass jeder fünfte Vertrag ruht, also nicht bespart wird; es werden also weder Beiträge eingezahlt noch die staatlichen Zulagen bezogen (BMAS 2017b). Nach Coppola (2014) haben 2013 nur 44 Prozent der befragten Haushalte angegeben,

entsprechend der neuen Eigenverantwortlichkeit zu handeln, konkret durch den Abschluss eines Vertrags der staatlich geförderten Altersvorsorge (Riester- oder Rürup-Rente). Mehr als ein Drittel der Befragten verfügte im Jahr 2013 aber über keinerlei ergänzende Altersvorsorge, sicherten sich finanziell also auch nicht im Rahmen der betrieblichen oder ungeforderten Vorsorge ab. Betzelt und Bode (2017) verweisen ebenfalls darauf, dass gegenwärtig bei circa 30 Prozent der Erwerbstätigen jegliche Zusatzabsicherung fehle. Da die Verbreitung der ergänzenden Altersvorsorge zu einem Großteil über das Riester-Sparen erfolgte und die Anzahl der abgeschlossenen Verträge in den letzten Jahren stagniert, können diese Werte zur ergänzenden Altersvorsorge weiter als aktuell betrachtet werden. Neue Impulse könnten sich zukünftig durch die Erhöhung der Zulagen für Riester-Verträge und die Ausweitung der betrieblichen Altersversorgung durch das erst Anfang 2018 in Kraft getretene Betriebsrentenstärkungsgesetz ergeben.

2.2 Private Altersvorsorge erfordert Finanzwissen

Wie oben ausgeführt, generieren Frauen über ihren Lebensverlauf eine geringere Altersabsicherung als Männer und sind somit verstärkt von Altersarmut betroffen (Brettschneider und Klammer 2016). Die Bedeutung einer zusätzlichen privaten Altersvorsorge wäre daher vor allem für diese Gruppe besonders wichtig; entsprechend wurde die staatlich organisierte Riester-Rente mit Anreizen ausgestattet, um die Zugangsbarrieren für Frauen beim Abschluss einer Riester-Rente so weit wie möglich zu reduzieren. Sowohl Personen mit einem niedrigen Einkommen als auch Frauen werden durch die staatlichen Zulagen überdurchschnittlich gefördert: So ist einerseits bei Frauen der Anteil der staatlichen Zulagen an den Gesamtbeiträgen zur Riester-Rente höher als bei Männern (die sogenannte Förderquote). Im Jahre 2014 waren andererseits von circa 14,8 Millionen Empfangenden staatlicher Zulagen für Riester-Verträge 64 Prozent Frauen (Bundesregierung 2017). Dies ist zum einen auf den höheren Anteil von Frauen mit Kinderzulage zurückzuführen, zum anderen aber auch auf die gegenüber Männern niedrigeren Erwerbseinkommen von Frauen, die bei gleicher Zulagenhöhe zu niedrigeren eigenen Beiträgen führen als bei Männern (WSI 2016). Die höhere Förderquote von Frauen ist sicherlich eine positive Entwicklung; die als Homo oeconomicus gedachte Frau, müsste aber noch besser über die Förderberechtigung informiert sein und sich entsprechend stärker an der dritten Säule der Alterssicherung beteiligen. Aber gerade Frauen wird eine fehlende Bereitschaft nachgewiesen, sich konkret mit den Produkten zu beschäftigen: So wird beispielsweise die Beantwortung der Frage zur Einschätzung der eigenen Förderberechtigung aufgrund von „Unwissenheit“ beziehungsweise des „Nichtwollens“ vor allem von Frauen verweigert (Haupt und Yollu-Tok 2014). Nach Bucher-Koenen (2011) schließen Personen mit einer niedrigeren finanziellen Bildung seltener einen Riester-Vertrag ab als Personen mit einer höheren finanziellen Bildung. Demnach nehmen Finanzwissen und -kompetenzen in Bezug auf die Partizipation an der Riester-Rente im Speziellen und an der privaten Altersvorsorge im Allgemeinen, eine entscheidende Schlüsselrolle ein. Der Forschungsbereich rund um die Financial Literacy beschäftigt sich grundsätzlich mit Fragen zum Finanzwissen und -kompetenzen: Hier wird beispielsweise attestiert, dass Frauen über eine geringere Finanzkompetenz verfügen als Männer (Lusardi und Mitchell 2008, Grohmann 2016, Bucher-Koenen et al. 2017). Die Erklärung erfolgt über verschiedene Einflussfaktoren wie Bildung und Einkommen; beispielsweise nimmt nach Pfarr und Schneider (2012) die Finanzbildung mit steigendem Einkommen und steigendem Bildungsstatus zu. Lusardi und Mitchell (2014) zeigen zudem, dass erst eine gute Finanzbildung zu einem guten Finanzverhalten führt (auch Kaiser und Menkhoff 2017). An dieser Stelle knüpft der vorliegende Beitrag an und wirft mit neueren Daten aus dem Jahre 2017 ebenfalls die Frage auf, wie Frauen mit Finanzwissen ausgestattet sind. Zusätzlich wird der Fokus aber auch auf die Arbeitsmarktpartizipation gelegt, denn Grohmann zeigt, dass

„[I]n Ländern, in denen Frauen eher in den Arbeitsmarkt eingebunden sind und über ein ähnliches Einkommen verfügen wie Männer, [...] auch der Gender Gap in der Finanzbildung kleiner [ist] (Grohmann 2016: 1089).“

Hier würde folglich ein Teufelskreis entstehen: Frauen sind vor allem auf die private Altersvorsorge angewiesen, da sie aufgrund einer geringeren Arbeitsmarktpartizipation sowie einer höheren Partizipation an der Sorgearbeit eine geringere Vorsorge über die erste und zweite Säule der Altersvorsorge vorweisen; aber gerade die geringere Arbeitsmarktpartizipation könnte eine Hürde bei der Bildung von Finanzwissen und -kompetenzen darstellen, denen eine wichtige Schlüsselrolle bei der Gestaltung privater Altersvorsorge zukommt.

3 Geringere Weiterbildungsbeteiligung von Frauen

Die schulische Bildung legt eine wichtige Grundlage für die Vermittlung von Finanzwissen; die Verfestigung und Vertiefung der Finanzkompetenzen ist jedoch ein lebenslanger Prozess, denn

„Studien, die die Effektivität von speziellen Finanztrainings untersuchen, zeigen, dass die Effekte klein sind und mit der Zeit wieder verschwinden.“ (Grohmann 2016: 1090, dazu auch Kaiser und Menkhoff 2017).

Auch veränderte soziodemografische und sozioökonomische Rahmenbedingungen setzen klassische Lebens- und Erwerbsverläufe verstärkt unter Druck: Die traditionellen Muster der Erwerbs- und Lebensverläufe werden durch die berufliche Mobilität und flexibilisierte Arbeitsmärkte verstärkt aufgebrochen.

„In Kombination mit weiteren ökonomischen Umbrüchen wie etwa im Zuge der Globalisierung, durch die Tertiarisierung der Wirtschaft, Informatisierung sowie den steigenden sozialen Heterogenitäten (beispielsweise die Feminisierung der Arbeitswelt sowie die Pluralisierung der Lebensentwürfe) stehen die Lebens- und Erwerbsverläufe von Menschen erheblich unter Druck“ (Kubon-Gilke et al. 2016: 4, genauer bei Knuth et al. 2016).

Damit sind der Bedarf und die Anforderungen an das Lernen im Erwachsenenalter gestiegen. Deshalb kann die Vermittlung von Finanzkompetenzen nicht nur Aufgabe der Schulen bleiben, sondern müsste auch im weiteren Lebensverlauf im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen erfolgen, denn weiterbildungsaktive Erwachsene (formale und non-formale Weiterbildung) weisen eine deutlich höhere alltagstaugliche mathematische Kompetenz¹ auf als Personen, die keine Weiterbildungsaktivität vorweisen. Wird nach der Art der Weiterbildung unterschieden, ist der Kompetenzanstieg bei beruflicher Weiterbildung höher, als bei allgemeiner Weiterbildung (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2014). Ob Finanzkompetenzen allerdings die Vorausset-

1 Das „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) (Erhebung über die Fähigkeiten und Fertigkeiten Erwachsener) untersucht im Rahmen einer international vergleichenden Studie grundlegende Kompetenzen, die notwendig sind, um den alltäglichen und beruflichen Anforderungen erfolgreich begegnen zu können. Zu den Kompetenzen zählen Lesekompetenz, alltagsmathematische Kompetenz und technologiebasiertes Problemlösen. Unter alltagsmathematischer Kompetenz wird die Kompetenz verstanden, alltägliche mathematische Sachverhalte zu verstehen und zu interpretieren, wie zum Beispiel die Bewertung von Sonderangeboten oder die Interpretation von einfachen Tabellen.

zung oder das Resultat von Weiterbildung sind, das heißt die Frage der Kausalität, bleibt dabei offen. Berücksichtigt werden muss auch, dass berufliche und allgemeine Weiterbildungsmaßnahmen, gerade im unternehmerischen Kontext, weniger auf die direkte Vermittlung von Finanzwissen und -kompetenzen, sondern eher auf die Vermittlung ökonomischen Grundlagenwissens als Qualifizierungsziel abstellen. Das Spektrum der vertiefenden Module reicht nach Informationen der Bundesanstalt der Arbeit (BA) dabei von grundlegendem volkswirtschaftlichem Basiswissen (Wirtschaftskreislauf, soziale Marktwirtschaft) bis hin zu alltags- und praxisnahen Themen wie Finanzdienstleistungen und Verbraucherschutz für private Haushalte oder Geldanlage und Vermögensbildung (BA 2018).

Die Weiterbildungsbeteiligung hängt stark von der Arbeitsmarktpartizipation ab: Die Werte für 2012 zeigen, dass sich Erwerbstätige häufiger an Weiterbildung beteiligen als Erwerbslose (56 Prozent), gefolgt von Personen, die sich in schulischer oder beruflicher Ausbildung befinden (51 Prozent). Im Vergleich dazu nehmen nur 24 Prozent der Erwerbslosen und sonstigen nicht erwerbstätigen Personen (wie beispielsweise Frauen, die sich in der Sorgearbeit befinden) an Weiterbildung teil (Bilger et al. 2013). Die geringere Weiterbildungsbeteiligung bei Erwerbslosen und sonstigen nicht erwerbstätigen Personen ist vor allem darauf zurückzuführen, dass sie keinen Zugang zu einer betrieblich organisierten Weiterbildung haben. Bei Teilzeitbeschäftigten zeigt sich ein ähnliches Bild: Die Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme ist bei Personen in Teilzeit um anderthalbmal geringer als bei Vollzeitbeschäftigten (Aust und Schröder 2006), der betriebliche Zugang für diese Erwerbsgruppe ist also ebenfalls erschwert beziehungsweise blockiert. Angesichts der bei knapp 48 Prozent liegenden Teilzeitquote der Frauen im Jahr 2016 (Statistisches Bundesamt 2017b), sind hiervon vor allem Frauen betroffen.

„Männer partizipieren stärker an betrieblicher Weiterbildung als Frauen und bekommen die Weiterbildungsteilnahme häufiger von einem Arbeitgeber finanziert [...]. In der Konsequenz profitieren Männer, was das Einkommen angeht, deutlich stärker als Frauen von der Teilnahme an Weiterbildung“ (Bundesregierung 2017: 86).

Dazu stellen Käßlinger und Kubsch (2017) auch fest: Selbst in frauendominierten Branchen sind Männer stärker in der betrieblichen Weiterbildung repräsentiert, vor allem in größeren Unternehmen sind die Unterschiede der Weiterbildungsteilnahme sehr groß. Neben der Beschäftigungsform spielt auch die Position im Unternehmen eine Rolle: Personen in einer Leitungsfunktion weisen hohe Weiterbildungsquoten auf (Willich et al. 2002). In diesen Funktionen sind Frauen weiterhin unterrepräsentiert.

Werden Personen nach den Gründen für ihre fehlenden Weiterbildungsaktivitäten gefragt, werden Kosten- und Zeitrestriktionen genannt (Erler 2013). Kuwan und Seidel (2010) tragen vor, dass selbst bei einer grundsätzlichen Planung einer Weiterbildungsteilnahme innerhalb des letzten Jahres, die dann aus verschiedenen Gründen nicht realisiert werden konnte, sowohl für Frauen als auch für Männer familiäre Verpflichtungen mit 22 Prozent eine der größten Hürden darstellt. Da Sorgearbeit vor allem von Frauen übernommen wird (siehe Kapitel 1) sind sie von dieser Hürde stärker betroffen. Daneben werden weitere Gründe wie berufliche Belastungen (16 Prozent) angegeben und für circa 14 Prozent aller Befragten stehen die Kosten einer Teilnahme an Weiterbildungen entgegen. Mit anderen Worten: Auch wenn die Zeit- und Budgetrestriktionen in Bezug auf eine Weiterbildungsteilnahme sowohl bei Männern als auch bei Frauen auftreten, sind gerade Frauen, die aufgrund der Sorgearbeit schon allgemein eine geringere Erwerbsbeteiligung aufweisen, bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen in besonderem Maße von Kosten- und

Zeitrestriktionen betroffen. Mit diesen höheren Zugangsbarrieren zur Weiterbildung sind damit für Frauen auch die Hürden für Zugänge zur Vermittlung von Finanzwissen und -kompetenzen letztlich höher als für Männer. Anzumerken bleibt an dieser Stelle, dass die hier angesprochenen Bildungsmaßnahmen nicht explizit auf finanzielle Bildung abzielen müssen, aber im Rahmen ökonomischer Weiterbildungsmodule könnte Finanzbildung implizit eine Rolle spielen.

4 Finanzwissen und -kompetenzen von Frauen

4.1 Datengrundlage

Der den in den folgenden Abschnitten vorgestellten Analysen zugrundeliegende Datensatz für Deutschland wurde im Sommer 2017 im Rahmen des international vergleichenden Forschungsprojektes „Methodological Issues on Measuring Financial Literacy“ (Methodische Fragestellungen zur Messung von Finanzwissen) zu Finanzkompetenzen von Verbraucherinnen und Verbrauchern des Consumer Finance Research Center (CFRC) der Universität Rom „Tor Vergata“ erhoben. Die Übertragung der Fragestellungen auf die deutschen Rahmenbedingungen erfolgte durch eine der Autorinnen dieses Beitrags. Der Datensatz für Deutschland umfasst 533 Beobachtungen und liegt als Querschnitt vor. Da der Schwerpunkt der vorliegenden Analysen auf Finanzwissen und -kompetenzen aus der Genderperspektive liegt, wurden alle Beobachtungen ausgeschlossen, zu denen keine Angabe des Geschlechts vorliegt (14 Beobachtungen beziehungsweise 2,63 Prozent aller Beobachtungen). Die hier vorgestellte Analyse umfasst damit 519 Beobachtungen (Tabelle 1). In Anlehnung an bisherige Erhebungen zu Spar-, Vorsorge- und Finanzkompetenzen wurden im Datensatz des CFRC (2017) neben allgemeinen soziodemografischen Angaben sehr detailliert Informationen zu Finanzwissen, Finanzverhalten sowie zur individuellen finanziellen Lage erhoben.

Um die untersuchte Stichprobe näher zu beschreiben, weisen wir in Tabelle 1 eine Vielzahl soziodemografischer Variablen, Variablen zur Ersparnisbildung und Altersvorsorge sowie relevante Lage- und Streuungsparameter aus. Das arithmetische Mittel (Mittelwert) ist das gebräuchlichste Maß zur Kennzeichnung der zentralen Tendenz der Verteilung eines metrischen Merkmals. Bei Dummy-Variablen entspricht es dem Anteil der Untersuchungsobjekte. Die Standardabweichung ist eines der populärsten Maße der Variabilität und zeigt an, wie stark die Messwerte um den Mittelwert streuen. Das Minimum beziehungsweise Maximum geben den niedrigsten beziehungsweise höchsten Wert an, damit lässt sich auch die Spannweite (Differenz zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Wert) ermitteln.

4.2 Auswertungen zu Finanzwissen und -kompetenzen aus der Genderperspektive

Der Datensatz des CFRC und die daraus resultierenden Analysen folgen der Messung von Finanzwissen nach Lusardi und Mitchell (2006); die dort verwendeten Fragen werden auch als „Big Three“ bezeichnet (Hastings et al. 2013). Diese wurden anschließend in der National Financial Capability Study (NFCS) um zwei weitere zentrale Fragen zu Hypotheken und Anleihen erweitert. Diese Fragen zum Finanzwissen, sowohl die „Big Three“ als auch die „Big Five“ (Kasten 2), wurden in verschiedenen Studien umfassend repliziert und adaptiert und länderspezifisch, länderübergreifend und für verschiedene Bevölkerungsgruppen ausgewertet. Dadurch ist es möglich, die Befunde mit bisherigen Forschungsarbeiten, gerade für Deutschland, vergleichen zu können.

Tabelle 1

Deskriptive Statistiken für die untersuchte Stichprobe

Variable	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
<i>Soziodemografie</i>				
Altersgruppe 18–24 Jahre ¹	0,09	0,29	0	1
Altersgruppe 25–45 Jahre ¹	0,40	0,49	0	1
Altersgruppe 46–55 Jahre ¹	0,16	0,36	0	1
Altersgruppe 56–65 Jahre ¹	0,14	0,00	0	1
Altersgruppe älter als 65 Jahre ¹	0,21	0,00	0	1
Weiblich ¹	0,53	0,50	0	1
Kinder ¹	0,53	0,50	0	1
In Ostdeutschland lebend ¹	0,25	0,43	0	1
Ledig ¹	0,26	0,44	0	1
Zusammenlebend ¹	0,19	0,40	0	1
Verheiratet ¹	0,37	0,48	0	1
Getrennt lebend ¹	0,02	0,14	0	1
Geschieden ¹	0,11	0,32	0	1
Verwitwet ¹	0,03	0,17	0	1
Höchster Schulabschluss: Grund-/ Hauptschulabschluss ¹	0,13	0,33	0	1
Höchster Schulabschluss: Mittlerer Abschluss ¹	0,35	0,48	0	1
Höchster Schulabschluss: Fachhochschulreife/ Abitur ¹	0,51	0,50	0	1
Selbstständig ¹	0,06	0,24	0	1
Abhängig beschäftigt in Vollzeit ¹	0,33	0,47	0	1
Abhängig beschäftigt in Teilzeit ¹	0,12	0,33	0	1
Arbeitslos, Haus- und Familienarbeit	0,17	0,38	0	1
Erwerbsunfähig ¹	0,03	0,16	0	1
Im Ruhestand ¹	0,29	0,45	0	1
Migrationshintergrund ¹	0,08	0,27	0	1
Berufliche Tätigkeit/Ausbildung/Studium im Finanzbereich ¹	0,21	0,40	0	1
Persönliches Nettoeinkommen im Monat: < 1 500 Euro ¹	0,30	0,46	0	1
Persönliches Nettoeinkommen im Monat: 1 500–3 000 Euro ¹	0,38	0,49	0	1
Persönliches Nettoeinkommen im Monat: > 3 000 Euro ¹	0,27	0,44	0	1
<i>Ersparnisbildung und Altersvorsorge</i>				
Mit den Einkünften auskommen – überhaupt nicht schwierig ¹	0,43	0,49	0	1
Finanzielle Reserven in Höhe von 3 Monatsausgaben ¹	0,53	0,50	0	1
Besitz Wohneigentum ¹	0,31	0,46	0	1
Besitz betriebliche oder private Altersvorsorge ¹	0,40	0,49	0	1

Fortsetzung Tabelle 1

Variable	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Besitz Wohneigentum ¹	0,31	0,46	0	1
Besitz betriebliche oder private Altersvorsorge ¹	0,40	0,49	0	1
Besitz Riester-Vertrag ¹	0,18	0,38	0	1
Besitz Lebensversicherung ¹	0,26	0,44	0	1
Keine ergänzende Altersvorsorge (weder betrieblich, noch privat, noch Riester-Vertrag oder Lebensversicherung) ¹	0,45	0,50	0	1
Keine Verträge über Vorsorgeprodukte abgeschlossen – bisher nicht darüber nachgedacht, vielleicht in Zukunft ¹	0,16	0,37	0	1
Keine Verträge über Vorsorgeprodukte abgeschlossen – nicht genügend Geld ¹	0,22	0,42	0	1
Finanzielle Zufriedenheit (Index 1–10, 10 = voll und ganz zufrieden)	5,38	2,68	1	10
Persönliche Zufriedenheit (Index 1–10, 10 = voll und ganz zufrieden)	6,69	2,51	1	10

1 Dummy-Variable. Eingeschränkte Stichprobe wie im Text beschrieben (N=519).

Quelle: CFRC Datensatz Deutschland (2017).

Untersucht wurde zunächst, wie gut das Finanzwissen der Befragten bei Verwendung der „Big Three“ beziehungsweise „Big Five“ von Lusardi und Mitchell (2006) im Jahr 2017 ausgeprägt ist. In Tabelle 2 weisen wir das Finanzwissen zunächst für die gesamte Stichprobe aus, getrennt nach Frauen und Männern, insgesamt und darüber hinaus für das Erwerbersonenpotential.

Insgesamt kommen wir auf der Grundlage dieses Datensatzes zu ähnlichen Ergebnissen wie bisherige Studien zum Finanzwissen. Wir stellen zum einen fest, dass die Fragen in absinkenden Anteilen richtig beantwortet werden können. Die erste Frage zur Verzinsung wird am häufigsten richtig beantwortet (fast 85 Prozent), die fünfte Frage zu Anleihen nur noch von einem Viertel der Befragten. Insgesamt kann etwas mehr als die Hälfte der Befragten die „Big Three“ richtig beantwortet, bei den „Big Five“ sind es nur noch circa elf Prozent. Zum anderen kommen wir zu vergleichbaren Ergebnissen wie Bucher-Koenen et al. (2017), die Daten aus „Sparen und Altersvorsorge in Deutschland“ (SAVE) 2009 verwenden und auf geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf das Finanzwissen hinweisen: Frauen beantworten die Fragen zum Finanzwissen stets seltener richtig als Männer. Im Vergleich zur Befragung SAVE 2009 schneiden die Frauen bei den „Big Three“ aber in der Befragung des CFRC insgesamt schlechter ab, die Männer besser. 2009 konnten 47,5 Prozent der Frauen alle drei Fragen korrekt beantworten, 2017 waren es nur 40,4 Prozent. Bei den Männern lag 2009 der Anteil derer, die alle drei Fragen korrekt beantworten konnten bei 59,6 Prozent, 2017 waren es 65,6 Prozent. Möglicherweise ist also das mangelnde Finanzwissen gerade bei Frauen größer als dies bisher in der Forschung herausgearbeitet wurde und/oder der Gender Gap hinsichtlich des Finanzwissens in Deutschland ist in den letzten Jahren größer geworden. Mit anderen Worten: Männer konnten ihr Finanzwissen verbessern, Frauen können die Fragen seltener vollständig korrekt beantworten.

Kasten 2

Messung des Finanzwissens nach Lusardi und Mitchell (2006)

Der genaue Wortlaut der drei beziehungsweise fünf Fragen zum Finanzwissen im Datensatz des CFRC für Deutschland folgt Lusardi und Mitchell (2006). Die Fragen lauten in der deutschen Version des Fragebogens wie folgt:

Frage 1 (Verzinsung): Angenommen, Sie haben 100 Euro Guthaben auf Ihrem Sparkonto. Dieses Guthaben wird mit zwei Prozent pro Jahr verzinst, und Sie lassen es fünf Jahre auf diesem Konto. Was meinen Sie: Wie viel Guthaben weist Ihr Sparkonto nach fünf Jahren auf?

- mehr als 102 Euro
- genau 102 Euro
- weniger als 102 Euro
- weiß ich nicht
- keine Angabe

Frage 2 (Inflation): Angenommen, die Verzinsung Ihres Sparkontos beträgt ein Prozent pro Jahr und die Inflationsrate beträgt zwei Prozent pro Jahr. Was glauben Sie: Werden Sie nach einem Jahr mit dem Guthaben des Sparkontos genauso viel / mehr als heute / weniger als heute kaufen können?

- weiß ich nicht
- keine Angabe

Frage 3 (Risikodiversifikation): Ist die folgende Aussage richtig oder falsch: Eine 15-jährige Hypothek erfordert normalerweise höhere monatliche Zahlungen als eine 30-jährige Hypothek, aber der im Zeitverlauf zu zahlende Zinsbetrag für das Darlehen ist geringer.

- richtig
- falsch
- weiß ich nicht
- keine Angabe

Frage 4 (Hypothesen): Ist die folgende Aussage richtig oder falsch: Eine 15-jährige Hypothek erfordert normalerweise höhere monatliche Zahlungen als eine 30-jährige Hypothek, aber der im Zeitverlauf zu zahlende Zinsbetrag für das Darlehen ist geringer.

- richtig
- falsch
- weiß ich nicht
- keine Angabe

Frage 5 (Anleihen): Was passiert normalerweise mit den Kursen von Anleihen, wenn die Zinsen steigen?

- sie werden steigen
- sie werden fallen
- sie bleiben gleich
- es besteht kein Zusammenhang zwischen den Anleihekursen und dem Zinssatz
- weiß ich nicht
- keine Angabe

Tabelle 2

Finanzwissen von Frauen und Männern anhand der „Big Three“ beziehungsweise „Big Five“

Alle Befragten	Beantwortung der Fragen ...	Gesamt	Frauen	Männer
		In Prozent		
1. Zur Verzinsung	richtig	84,97	80,00	90,57
	falsch §	15,03	20,00	9,43
2. Zur Inflation	richtig	75,92	70,18	82,38
	falsch §	24,08	29,82	17,62
3. Zur Risikodiversifikation	richtig	69,75	62,55	77,87
	falsch §	30,25	37,45	22,13
4. Zu Hypotheken	richtig	53,76	45,09	63,52
	falsch §	46,24	54,91	36,48
5. Zu Anleihen	richtig	25,24	24,73	25,82
	falsch §	74,76	75,27	74,18
Big Three	alle 3 Fragen korrekt	52,22	40,36	65,57
Big Five	alle 5 Fragen korrekt	10,98	8,73	13,52
	<i>N (Befragte)</i>	<i>519</i>	<i>275</i>	<i>244</i>
Nur Erwerbspersonenpotential				
Big Three	alle 3 Fragen korrekt	45,66	37,21	58,45
Big Five	alle 5 Fragen korrekt	9,80	8,84	11,27
	<i>N (Befragte)</i>	<i>357</i>	<i>215</i>	<i>142</i>

§ Einschließlich: weiß nicht, keine Angabe, missing. Eingeschränkte Stichprobe wie im Text beschrieben (N = 519 beziehungsweise N = 357).

Quelle: CFRC Datensatz Deutschland (2017).

Wenn wir die Stichprobe nur auf das Erwerbspersonenpotential (N = 357) beschränken, also Personen im Ruhestand oder Erwerbsunfähige unberücksichtigt bleiben, sinkt der Anteil der vollständig richtig beantworteten „Big Three“ von 52 auf 45 Prozent (bei den „Big Five“ geht dieser Anteil von elf auf fast zehn Prozent zurück). Das Finanzwissen sowohl bei Männern als auch bei Frauen fällt also etwas geringer aus, wenn nur das Erwerbspersonenpotential betrachtet wird.

Im Folgenden werden auf der Grundlage des Datensatzes des CFRC Befunde für Deutschland zum Einfluss von Erwerbsbeteiligung, Einkommen und Bildung im Kontext von Finanzwissen und -kompetenzen aus Genderperspektive vorgestellt. Dazu haben wir die Stichprobe wiederum auf das Erwerbspersonenpotential (N = 357) beschränkt. Ausgehend von der vorherigen Frage, inwiefern Männer und Frauen die „Big Three“ zum Finanzwissen vollständig korrekt beantworten können und wie sie sich möglicherweise hinsichtlich verschiedener soziodemografischer Merkmale unterscheiden, wurden anschließend für die Vergleiche zwei Typen gebildet, jeweils getrennt für Männer und Frauen: „Finanzwissende“, die alle drei Fragen korrekt beantworten können beziehungsweise „Finanzunwissende“, die alle drei Fragen nicht korrekt beantworten können. Die Reduzierung der Ergebnisse zum Finanzwissen auf eine Dummy-Variable, die als 1 = Wissen oder 0 = Unwissenheit interpretiert wird, ist arbiträr. Solch eine Klassierung mit dem Ziel der Reduzierung der Komplexität geht mit einem Informationsverlust einher. In einem ersten Analyseschritt

Tabelle 3

Ergebnisse der bivariaten Analyse (t-Tests)

Gruppe	♀	♂	Beschäftigungsstatus				Altersgruppe			Höchster schulischer Bildungsstatus			Sonstige		
			Selbstständig ¹	Vollzeit ¹	Teilzeit ¹	Stille Reserve ¹	18-24 ¹	25-45 ¹	46-55 ¹	56-65 ¹	Grund-/Haupt-schul-abschluss ¹	Mittlerer Abschluss ¹	Fachhoch-schul-reife/-Abitur ¹	Beruf-/Ausbildung-/Studium im Finanzbereich ¹	Mit Partner zusammen-lebend ¹
I	+ (N=80)	+ (N=83)	0	0	0	0	0	*	0	0	*	0	0	0	0
II	- (N=135)	+ (N=83)	0	**	***	0	***	*	0	0	**	***	0	0	0
III	+ (N=80)	- (N=59)	0	0	*	0	0	0	**	0	***	***	0	0	0
IV	- (N=135)	- (N=59)	0	0	***	0	0	0	0	0	0	***	***	0	0

1 Dummy-Variable.

t-Test: H0: MWTypWeiblich=MWTypMännlich; o: statistisch nicht signifikant; *: 10-ProzentSignifikanzniveau, **: 5-ProzentSignifikanzniveau, ***: 1-ProzentSignifikanzniveau. Gruppengröße für Frauen und Männern in Klammern. + "Finanzwissende": können alle drei Fragen korrekt beantworten, - "Finanzunwissende": können nicht alle drei Fragen korrekt beantworten. Eingeschränkte Stichprobe wie im Text beschrieben (N=357).

Gruppe I: Finanzwissende Frauen vs. Finanzwissende Männer

Gruppe II: Finanzunwissende Frauen vs. Finanzunwissende Männer

Gruppe III: Finanzwissende Frauen vs. Finanzunwissende Männer

Gruppe IV: Finanzunwissende Frauen vs. Finanzunwissende Männer

Quelle: CFRC Datensatz Deutschland (2017).

wurde zunächst die Größe der jeweiligen Gruppe bestimmt (Tabelle 3). Anschließend führten wir bivariate Analysen durch. Dazu wurden t-Tests für unabhängige Stichproben bei heterogenen Varianzen durchgeführt. Dabei handelt es sich um statistische Signifikanztests für zwei Gruppen auf einen Unterschied bezüglich ihrer Mittelwerte. Die Ergebnisse haben wir in reduzierter Form dargestellt. Im Rahmen des ersten t-Tests wurden beispielsweise die Idealtypen, also die „Finanzwissenden“ Männer und Frauen hinsichtlich verschiedener ausgewählter Merkmale auf statistisch signifikante Mittelwertunterschiede hin verglichen.

Die idealtypischen Gruppen – „finanzwissende“ Frauen und „finanzwissende“ Männer (Vergleich Gruppe I) – unterscheiden sich hinsichtlich der untersuchten Merkmale kaum voneinander, nur bei dem zugehörigen Anteil der Altersgruppe 25 bis 45 Jahre ist der Männeranteil höher, beim mittleren Schulabschluss ist der Anteil der Frauen höher, jeweils signifikant auf dem 10-Prozent-Niveau.

Bei dem Vergleich der negativen Typen – „finanzunwissende“ Frauen und „finanzunwissende“ Männer (Vergleich Gruppe IV) – zeigen sich signifikante Unterschiede bei der Teilzeitarbeit sowie beim mittleren und hohen Schulabschluss: Frauen arbeiten signifikant häufiger in Teilzeit (was aber auch mit der eingangs beschriebenen allgemein höheren Teilzeiterwerbstätigkeit von Frauen begründet werden kann) und weisen häufiger einen mittleren und seltener einen hohen Schulabschluss auf als die ebenfalls „finanzunwissenden“ Männer.

Hinsichtlich der gemischten Gruppen, also beispielsweise der „finanzunwissenden“ Frauen und der „finanzwissenden“ Männer zeigen sich signifikante Unterschiede beim Beschäftigungsstatus (der Anteil der in Vollzeit abhängig beschäftigten Frauen ist signifikant niedriger, der in Teilzeit abhängig beschäftigten Frauen ist signifikant höher), bei der Altersgruppe (der Anteil der 18- bis 24-jährigen Frauen ist signifikant höher) und beim Bildungsstatus („finanzunwissende“ Frauen verfügen signifikant seltener über einen hohen Schulabschluss, aber signifikant häufiger nur über einen niedrigen beziehungsweise mittleren Schulabschluss). Im umgekehrten Fall drehen sich die Richtungen der Effekte weitestgehend um, nur der Anteil der in Teilzeit abhängig beschäftigten Frauen ist signifikant höher, was aber vielmehr mit der hohen Teilzeitquote und weniger mit Finanzwissen begründet zu sein scheint.

Um die Einflüsse verschiedener soziodemografischer Merkmale und des Verhaltens in Bezug auf das Thema Altersvorsorge (erklärende Variablen) auf die Fähigkeit, die drei Fragen zum Finanzwissen vollständig korrekt beantworten zu können (abhängige Variable), zu quantifizieren, wird die Analyse weiter vertieft und eine multivariate Probit-Regressionsanalyse getrennt für Frauen und Männer des Erwerbspotentials (N = 357) durchgeführt (Tabelle 4).

Wir halten folgende Ergebnisse fest: Bei den Frauen gehen ein hoher schulischer Bildungsabschluss mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit einher, die drei Fragen vollständig korrekt beantworten zu können. Eine ähnliche positive Korrelation zeigt sich bei einem hohen persönlichen Einkommen. Ein Migrationshintergrund, das Nichtvorhandensein von ergänzender Altersvorsorge und auch das Nichtnachdenken über Altersvorsorge gehen mit einer signifikant niedrigeren Wahrscheinlichkeit einher, die Fragen vollständig richtig beantworten zu können. Die abhängige Beschäftigung in Teilzeit und die Zugehörigkeit zur Altersgruppe der 25- bis 45-Jährigen stellen in diesem Modell hingegen keine signifikanten Determinanten dar. Bei den Männern wurden die gleichen Variablen abgeprüft. Dabei zeigt sich weitestgehend, dass die für Frauen relevanten Einflussfaktoren für Männer kaum eine Rolle spielen; nur der hohe schulische

Tabelle 4

Fähigkeit, drei Fragen zum Finanzwissen vollständig korrekt zu beantworten

	Frauen		Männer	
	Wahrscheinlichkeit (Probit)		Wahrscheinlichkeit (Probit)	
	Marginaler Effekt	Standardfehler	Marginaler Effekt	Standardfehler
Korrekte Beantwortung aller drei Fragen zum Finanzwissen				
Altersgruppe 25–45 Jahre ¹	-0,043	0,069	0,100	0,092
Fachhochschulreife/Abitur ¹	0,205	0,075 ***	0,159	0,091 *
Persönliches Nettoeinkommen im Monat: > 3000 Euro ¹	0,159	0,082 *	0,058	0,093
Abhängig beschäftigt in Teilzeit ¹	0,013	0,090	0,162	0,136
Migrationshintergrund ¹	-0,261	0,147 *	-0,153	0,126
Weder betriebliche noch private Altersvorsorge, weder Riester-Vertrag noch Lebensversicherung ¹	-0,213	0,073 ***	-0,087	0,092
Keine Verträge über Vorsorgeprodukte abgeschlossen – bisher nicht darüber nachgedacht, vielleicht in Zukunft ¹	-0,160	0,094 *	-0,335	0,106 ***
<i>N</i>	215		142	
<i>(Pseudo)R2</i>	0,11		0,11	

1 Dummy-Variable. *: 10-Prozent-Signifikanzniveau, **: 5-Prozent-Signifikanzniveau, ***: 1-Prozent-Signifikanzniveau, robuste Standardfehler. Eingeschränkte Stichprobe wie im Text beschrieben (N = 357).

Gruppe der Frauen: Frauen des Erwerbepersonenpotentials (N = 215).

Gruppe der Männer: Männer des Erwerbepersonenpotentials (N = 142).

Quelle: CFRC Datensatz Deutschland (2017).

Bildungsabschluss beziehungsweise das Nichtnachdenken über Altersvorsorge gehen mit einer signifikant höheren beziehungsweise niedrigeren Wahrscheinlichkeit einher, die drei Fragen vollständig korrekt beantworten zu können. Frauen und Männer scheinen also über unterschiedliche „Kanäle“ Finanzwissen zu erlernen.

Angesichts der Tatsache, dass bei mehreren unabhängigen Variablen Probleme mit der Endogenität und umgekehrte Kausalitäten bestehen könnten, lassen sich die Ergebnisse immer nur als partielle Korrelationen interpretieren. So bleibt an dieser Stelle beispielsweise unklar, ob ein Individuum über Finanzwissen verfügt, weil es sich mit relevanten Themen beschäftigt, oder ob der umgekehrte Fall vorliegt, dass ein Individuum durch die Beschäftigung mit relevanten Themen auch über das entsprechende Finanzwissen verfügt. Über solche Kausalitäten (Ursache-Wirkungs-Beziehungen) können wir nicht informieren. Gleichwohl können signifikante Zusammenhänge wichtige Hinweise auf die zugrundeliegenden Wirkungsgefüge geben, die in weiteren Analysen erarbeitet werden könnten.

5 Fazit

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass eine zunehmende Ökonomisierung des Sozialstaates in Kombination mit einer zunehmenden Deregulierung der Finanzmärkte die Freiheit der Konsumentinnen und Konsumenten, aber auch die Anforderungen an sie erhöht hat. Die Reform des Alterssicherungssystems dient hier als Beispiel. Insbesondere die Riester-Reform hat zu einer komplexen Ausgestaltung der Altersvorsorge geführt, infolge dessen Fragen nach den Finanz- und Vorsorgekompetenzen, den Möglichkeiten der Wissensvermittlung und der Kommunikation im Bereich der eigenverantwortlichen Zusatzvorsorge in den Fokus gerückt sind.

Aufgrund der skizzierten geringeren Arbeitsmarktpartizipation von Frauen als von Männern haben Finanz- und Vorsorgekompetenzen und deren Vermittlung gerade in Bezug auf Frauen ein stärkeres Gewicht als für Männer. Wir gehen davon aus, dass die Stärkung der dritten Säule der Alterssicherung aufgrund einer allgemein fehlenden oder geringeren Inanspruchnahme nicht zur Verringerung des Gender Pension Gap beigetragen hat. Ein relevanter Grund hierfür – so stellen es bisherige Forschungen heraus – seien fehlendes und unzureichendes Finanzwissen sowie -kompetenzen, insbesondere bei Frauen. Wir kommen auf der Basis einer Auswertung aktueller Daten aus dem Jahre 2017 zu dem Ergebnis, dass es eine Geschlechterlücke im Finanzwissen gibt, die sogar höher ausfällt als noch im Jahr 2009. Die Geschlechterlücke wird in den bisherigen Untersuchungen durch Bildung und Einkommen erklärt; auch wir argumentieren hier, dass Bildung und Einkommen für Finanzwissen und -kompetenzen von Frauen relevante Einflussfaktoren sind, während sie bei Männern keine beziehungsweise eine untergeordnete Rolle spielen.

Mit Blick auf die von uns vorgetragenen Ergebnisse leiten wir als wirtschaftspolitische Handlungsempfehlung ab, dass die in der Schule vermittelten Finanzkompetenzen gestärkt und dass Berufsberatungen gendersensibel angeboten werden sollten; letzteres, um der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken. Diese Empfehlung allein ist aber nicht ausreichend: Im Beitrag haben wir vorgetragen, dass im Lebensverlauf nicht nur die Episode „Schule“ für die Ausstattung mit Finanzwissen von entscheidender Bedeutung ist, sondern dass Finanzwissen auch im weiteren Lebensverlauf durch Weiterbildungsinvestitionen erweitert werden müsste. Gerade in der Weiterbildungsbeteiligung bestehen aber weitere Geschlechterlücken, die im Kontext der Art der Beschäftigungsverhältnisse zu sehen sind: Vor allem Teilzeitbeschäftigte nehmen in geringerem Umfang an Weiterbildungsmaßnahmen teil, Teilzeitbeschäftigte sind vor allem Frauen. Demnach sind Frauen mit erschwerten Bedingungen konfrontiert, Finanzwissen nach Eintritt in die Erwerbs- und/oder Sorgearbeit aufzubauen. Der Beitrag knüpft an dieser Stelle an und liefert empirische Hinweise darauf, dass neben Bildung und Einkommen auch die Art der Arbeitsmarktpartizipation einen Einfluss auf die Ausstattung mit Finanzkompetenzen hat.

Wirtschaftspolitische Handlungsempfehlungen zur Stärkung der Finanzkompetenzen und der Konsumentensouveränität müssten daher weitere Phasen im Lebensverlauf in den Fokus nehmen, wie beispielsweise die Phase, in der Sorge- und Erwerbsarbeit gemeinsam gelebt wird, meist durch Teilzeitbeschäftigung der Frauen. Die Hürde zur Wahrnehmung von Weiterbildungsmaßnahmen ist gerade bei Frauen sehr hoch; hierbei spielen neben Zeit- auch Finanzrestriktionen eine Rolle. Die Diskussion in Deutschland rund um die sogenannte Arbeitsversicherung, als Reformvorschlag der Arbeitslosenversicherung, nimmt diese Restriktionen in den Blick: Individuelle Risiken sollen bei Übergängen während des Erwerbsverlaufs durch eine frühzeitige Weiterbildungsteilnahme reduziert werden. Die Finanzierung der direkten (zum Beispiel Teilnahmegebühr) und indirekten Weiterbildungskosten (Lohnersatz in der Phase der Weiterbil-

dung) sollen hierbei nicht individuell, sondern über Sozialversicherungsbeiträge erfolgen, die paritätisch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern geleistet werden müssten (hierzu Hans et al. 2017). Durch eine Arbeitsversicherung sollen zukünftig Übergänge im gesamten Lebensverlauf wirksamer abgesichert und Individuen dabei unterstützt werden, in ihre Qualifikationen sowie Fähigkeiten zu investieren und eine berufliche Neuorientierung vorzunehmen. So gehen Hans et al. (2017) beispielsweise davon aus, dass ein Recht auf Weiterbildung mit einer Freistellung durch den Arbeitgeber, kombiniert mit sozialpartnerschaftlicher und staatlicher Kostenübernahme, die Weiterbildungsaktivität von Frauen um circa 16 Prozent erhöhen könnte.

Literaturverzeichnis

- Aust, Folkert und Helmut Schröder (2006): Weiterbildungsbeteiligung älterer Erwerbspersonen. In: Deutsches Zentrum für Altersfragen (Hrsg.): Beschäftigungssituation älterer Arbeitnehmer. Expertisen zum Fünften Altenbericht der Bundesregierung. Münster, Lit Verlag.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2014): Bildung in Deutschland 2014. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur Bildung von Menschen mit Behinderungen. Bielefeld.
- BA (Hrsg.) (2017): Arbeitsmarktberichte und Arbeitsmarkt in Zeitreihen. Nürnberg.
- BA (Hrsg.) (2018): KURSNET – Das Portal für berufliche Aus- und Weiterbildung. <https://kursnet-finden.arbeitsagentur.de/kurs/> (letzter Zugriff am 29.3.2018).
- Betzelt, Sigrid und Ingo Bode (2017): Fatal funktional? Angstmobilisierung im liberalisierten Wohlfahrtskapitalismus. *Leviathan* 45 (2), 192–220.
- Bilger, Frauke, Dieter Gnahn, Josef Hartmann und Harm Kuper (Hrsg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld, wbv.
- BMAS (Hrsg.) (2016): Alterssicherungsbericht. Berlin
- BMAS (Hrsg.) (2017a): Alterssicherung in Deutschland. ASID 2015. Berlin.
- BMAS (Hrsg.) (2017b): Statistik zur privaten Altersvorsorge (Riester-Rente). www.bmas.de/DE/Themen/Rente/Zusaetzliche-Altersvorsorge/statistik-zusaetzliche-altersvorsorge.html (letzter Zugriff am 26.2.2018).
- BMFSFJ (Hrsg.) (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern.
- BMFSFJ (Hrsg.) (2014): Dossier Müttererwerbstätigkeit. Erwerbstätigkeit, Erwerbsumfang und Erwerbsvolumen 2012. Berlin.
- Brettschneider, Antonio und Ute Klammer (2016): Lebenswege in die Altersarmut. Biografische Analysen und sozialpolitische Perspektiven. Berlin, Duncker & Humblot.
- Bucher-Koenen, Tabea (2011): Financial Literacy, Cognitive Abilities, and Long-term Decision Making. Five Essays on Individual Behavior. Universität Mannheim.
- Bucher-Koenen, Tabea, Annamaria Lusardi, Rob Alessie und Maarten van Rooij (2017): How Financially Literate Are Women? An Overview and New Insights. *Journal of Consumer Affairs*, 51 (2), 255–283.
- Bundesregierung (2017): Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. BT-Drucksache 18/2840, Berlin.
- Consumer Finance Research Center (CFRC) (2017): Consumer Finance Research Center. www.consumer-finance.org/CFRC/Research.htm (letzter Zugriff am 29.3.2018).

- Coppola, Michela (2014): Verbreitung der ergänzenden Altersvorsorge. SAVE 2003 bis SAVE 2013. Mimeo.
- Erler, Ingolf (2013): Soziale Ungleichheit und Erwachsenenbildung. AMS info 262/263, 1–7.
- Grohmann, Antonia (2016): Gender Gap in der finanziellen Bildung: Einkommen, Bildung und Erfahrung erklären ihn nur zum Teil. DIW Wochenbericht Nr. 46/2016, 1083–1090.
- Hans, Jan Philipp, Sandra Hofmann, Werner Sesselmeier und Aysel Yollu-Tok (2017): Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung. In: gute gesellschaft – soziale demokratie #2017 plus. Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Hastings, Justine S., Brigitte C. Madrian und William L. Skimmyhorn (2013): Financial Literacy, Financial Education, and Economic Outcomes. Annual Review of Economics, 2013 (5), 347–373.
- Haupt, Marlene (2014): Konsumentensouveränität im Bereich privater Altersvorsorge. Informationen und Institutionen. Baden-Baden, Nomos.
- Haupt, Marlene und Aysel Yollu-Tok (2014): Ergänzende Altersvorsorge: Akzeptanz, Vertrauen und Ausgestaltung aus Verbrauchersicht. Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 83 (3), 19–39.
- Kaiser, Tim und Lukas Menkhoff (2017): Does Financial Education Impact Financial Literacy and Financial Behavior, and If So, When? The World Bank Economic Review, 31 (3), 611–630.
- Käpplinger, Bernd und Eva Kubsch (2017): Gleichberechtigung und partnerschaftliche Weiterbildung. Expertise für die Sachverständigenkommission für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.
- Klünder, Nina (2016): Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten 2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung. Berlin.
- Knuth, Matthias, Werner Sesselmeier, Olaf Struck, Alexandra Wagner, Jutta Schmidt, Claudia Bogedan, Anja Kettner und Ian Geer (2016): Arbeit, Markt und Politik. Eine problemorientierte Einführung in die Arbeitsmarktpolitik. Heidelberg, Springer Gabler.
- Kubon-Gilke, Gisela, Werner Sesselmeier und Aysel Yollu-Tok (2016): Das Lebensverlaufskonzept aus verhaltensökonomischer Perspektive. Problemaufriss und Thesen. Expertise für die Friedrich-Ebert-Stiftung. Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Kuwan, Helmut und Sabine Seidel (2010): Weiterbildungsbarrieren und Teilnahmemotive. In: Bernhard von Rosenblatt und Frauke Bilger (Hrsg.): Weiterbildungsbeteiligung 2010. Trends und Analysen auf Basis des deutschen AES. Bielefeld, Bertelsmann, 159–172.
- Lusardi, Annamaria und Olivia S. Mitchell (2006): Financial Literacy and Planning: Implications for Retirement Wellbeing. Working Paper, Pension Research Council, University of Pennsylvania, Philadelphia.
- Lusardi, Annamaria und Olivia S. Mitchell (2008): Planning and Financial Literacy: How Do Women Fare? American Economic Review Papers and Proceedings, 98 (2), 413–417.
- Lusardi, Annamaria und Olivia S. Mitchell (2014): The Economic Importance of Financial Literacy: Theory and Evidence. Journal of Economic Literature, 52 (1), 5–44.
- Maier-Rigaud, Remi (2013): Der Patient als rationaler Verbraucher? Eine Leitbildanalyse ausgewählter Entwicklungen des deutschen Gesundheitssystems. Sozialer Fortschritt, 62 (2), 51–60.
- Nüchter, Oliver, Roland Bieräugel, Florian Schipperges, Wolfgang Glatzer und Alfons Schmid (2009): Einstellungen zum Sozialstaat III. Sechs Fragen zur Akzeptanz der sozialen Sicherung in der Bevölkerung. Opladen/Farmington Hills, Verlag Barbara Budrich.

- Pfarr, Christian und Udo Schneider (2012): Riester-Rente: (k)ein Kinderspiel! Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung, 81 (2), 181–198.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2006): Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013): Geburtentrends und Familiensituation in Deutschland. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017a): Pressemitteilung vom 14. März 2017 – 094/17. Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2017b): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Erwerbsbeteiligung der Bevölkerung. Ergebnisse des Mikrozensus zum Arbeitsmarkt. Fachserie 1, Reihe 4.1. Wiesbaden.
- Willich, Julia, Karl-Heinz Minks und Hildegard Schaeper (2002): Was fördert, was hemmt die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung? Die Rolle von Familie, Betrieb und Beschäftigungssituation für die Weiterbildung von jungen Hochqualifizierten. Hannover, Hochschul-Informationssystem.
- WSI (2016): WSI GenderDatenPortal. Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf.