

# REPORT

WSI-Report Nr. 29, 2/2016

## GROSSE RENTENLÜCKE ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN

Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal

Christina Klenner, Peter Sopp, Alexandra Wagner

### AUF EINEN BLICK

Der Bericht behandelt die Genderunterschiede beim Leistungsbezug in der Gesetzlichen Rentenversicherung. Weil dieses Leistungssystem stark erwerbszentriert ist und dem Äquivalenzprinzip folgt, widerspiegeln sich unstete Erwerbsverläufe und die insgesamt geringere Arbeitsmarkteteiligung von Frauen in niedrigeren eigenen Rentenleistungen der Frauen. Im „Gender Pension Gap“ zeigen sich kumulativ niedrige Erwerbsbeteiligung, hohe Teilzeitraten, niedrige Entgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen sowie die Beschäftigung in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs der Frauen. Aufgrund des Zusammenwirkens dieser Faktoren ist der Pension Gap deutlich größer als die Entgeltlücke bzw. der Gender Pay Gap, in dem sich nur einige dieser Komponenten widerspiegeln.

Allerdings sind Frauen in weit höherem Maße als Männer Nutznießerinnen von Elementen des sozialen Ausgleichs im Rentenrecht. Die abgeleiteten Rentenansprüche der Frauen aus der Hinterbliebenensicherung sind höher als die der Männer, und Frauen erhalten aufgrund ihrer durchschnittlich höheren Lebenserwartung deutlich länger als

Männer Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung.

Im Zeitverlauf wird die geschlechtsbezogene Rentenlücke kleiner. Ursächlich dafür sind vor allem die steigende Erwerbstätigkeit westdeutscher Frauen und eine stärkere Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten bei der Rentenberechnung.

Um künftig eine für Frauen und Männer ausreichende Alterssicherung zu gewährleisten und die geschlechtsbezogene Rentenlücke zu reduzieren, bedarf es vor allem besserer Erwerbschancen im Allgemeinen und günstigerer Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter. Aber auch Reformen des Alterssicherungssystems sind auf den Prüfstand zu stellen. Dies betrifft sowohl die Niveauabsenkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die zu steigenden Armutsrisiken führen, als auch das sogenannte „Drei-Säulenmodell“. Wie in diesem Bericht gezeigt wird, hat das „Drei-Säulenmodell“ nicht nur nicht zur Reduzierung der Geschlechterunterschiede beigetragen, sondern diese teilweise sogar verstärkt.

0	Einleitung	2
1	Materielle Sicherung der Frauen und Männer im Rentenalter	3
2	Zugangsalter zu und Bezugsdauer der gesetzlichen Rentenzahlungen	8
3	Betriebsrente und geförderte private Rentenvorsorge	10
4	Aktiv Rentenversicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung	15
5	Bezogene Rentenarten der gesetzlichen Rentenversicherung	16
6	Resümee	20
	Glossar der verwendeten Begriffe	21
	Literatur	25

## 0 EINLEITUNG: DIE RENTE ALS RESÜMEE DES ERWERBSVERLAUFS

Die Rente stellt für die Mehrzahl der Bevölkerung über 65 Jahren die wichtigste und häufig auch einzige Einkommensquelle dar. Spätestens ab dem mittleren Alter ist daher für die Mehrzahl der Bevölkerung die Frage, ob die zu erwartende Rente ausreichen wird, um den gewohnten bzw. erwünschten Lebensstandard zu gewährleisten, ein wichtiges Thema. Im vielfältig gestalteten System der Alterssicherung in Deutschland spielt die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) die mit Abstand bedeutendste Rolle. Mit ca. 83 Prozent betreut sie die überwiegende Mehrheit der Versicherten und Leistungsempfängenden (BMAS 2012: 11).

Die gesetzliche Rentenversicherung ist eine soziale Pflichtversicherung. Sie sollte eine Lebensstandardsicherung ermöglichen und orientierte sich dabei am Solidarprinzip als Leitbild für eine umfassende finanzielle Absicherung der sozialen Risiken Alter, Invalidität und Todesfall. Seit Einführung der dynamischen Rentenversicherung in Westdeutschland 1957 mit der Koppelung der Rentenhöhe an die Einkommensentwicklung wurden sukzessive immer wieder Modifikationen durchgeführt, die den Rentenzugang, die Rentenhöhe und die Rentenart betreffen.<sup>1</sup>

Zur Jahrtausendwende wurde ein politischer Paradigmenwechsel in der Rentenpolitik vollzogen – der Wechsel „von einer am Leistungsziel orientierten Einnahmepolitik (das Sicherungsziel bestimmt die Beitragssatzhöhe) hin zu einer am Beitragssatz orientierten Ausgabenpolitik (die Beitragssatzhöhe bestimmt das Sicherungsziel).“ (Steffen 2015c: 3) Dies wurde verbunden mit der Einführung der Idee von „drei Säulen“ der Alterssicherung, wonach künftig relativ sinkende gesetzliche Renten mit vermehrter privater Vorsorge (vgl. „Riester-Rente“) sowie betrieblicher Altersversorgung kombiniert werden sollten.

Aus der Genderperspektive stellt sich die Frage, ob die Rentenversicherung erstens eine ausreichende eigenständige Sicherung von Frauen und Männern erlaubt (insbesondere im Hinblick auf die Vermeidung von Altersarmut) und zweitens Ungleichheiten in den Erwerbsverläufen zwischen Frauen und Männern zumindest dann ausgleicht, wenn diese auf die ungleiche Verteilung von Reproduktions- und Sorgearbeit zurückzuführen sind. Der Aufwand für die Betreuung und Erziehung von Kindern ist im Leistungsrecht der Rentenversicherung in verschiedener Weise berücksichtigt, wodurch beachtliche Wirkungen erzielt und vorrangig Mütter begünstigt werden (Steffen 2015b). Gleichwohl bleibt es dabei, dass „für den Aufbau angemessener Renten weiterhin eine ideale Arbeitsbiographie vonnöten ist“ (Frericks 2011: 128). Die Rente ist ein Spiegelbild der geschlechtsspezifischen Ungleichheiten bei der Erwerbsbeteiligung im Lebensverlauf: Längere Erwerbsunterbrechungen und damit verbundene Schwierigkeiten beim Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit, geringere Entlohnung und häufigere Teilzeitbeschäftigung vor allem aufgrund familiärer Verpflichtungen wirken sich für Frauen immer noch auf die eigenständige Absicherung im Alter aus. Damit zeigt der Rentenbezug auch „(...) den gesamten Umfang der Geschlechterungleichheit“ (Allmendinger/von den Driesch 2015) in Bezug auf die Erwerbs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern sowie deren Veränderungen über die Zeit hinweg. Der Begriff der Rentenlücke bzw. des „Gender Pension Gap“ (BMFJSJ 2015; Loose 2015) drückt analog zur Entgeltlücke bzw. dem „Gender Pay Gap“ die Geschlechterungleichheit bezogen auf die Rente in konkret messbarer Form aus.

Eine besondere Rolle spielt für Frauen die Hinterbliebenenrente. Diese Rentenform (Witwen-, Witwer- oder Waisenrenten) beinhaltet abgeleitete Rentenansprüche, d. h. sie werden nicht aus eigenen Versicherungsansprüchen gezahlt, sondern aus der Versicherung der verstorbenen Person. Allerdings werden eigene Einkommen, auch eigene Renten, auf die Hinterbliebenenrente angerechnet. Mit den Witwen- bzw. Witwerrenten wird

<sup>1</sup> Ein ausführlicher Überblick über die Entwicklung und die aktuellen Regelungen findet sich in: BMAS 2015.

ein Teilausgleich in Bezug auf die ungleichen eigenen Rentenansprüche aufgrund von partnerschaftlichen Arrangements zwischen (Ehe-)Frauen und (Ehe-)Männern vorgenommen. Insofern beinhalten sie eine Komponente der Anerkennung der Familien- und Erziehungsleistungen von Frauen (und Männern).

Der vorliegende Bericht widmet sich der Frage, wie Frauen und Männer im System der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der beiden anderen Säulen – der betrieblichen Altersversorgung und der „Riester-Rente“ abgesichert sind und welche geschlechtsbezogenen Unterschiede sich dabei zeigen. Bei der Analyse der Rentenversicherung ist zu beachten, dass sich Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung und im Leistungsrecht erst zeitlich versetzt erkennen lassen. Analytisch sind deshalb im Folgenden drei Personengruppen (vgl. auch die Erläuterungen im Glossar) zu unterscheiden:

- **Die heutigen Rentner** (der sogenannte **„Bestand“ an rentenbeziehenden Personen**): Diese Gruppe setzt sich aus allen Personen zusammen, die aktuell eine Leistung der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen. Sie umfasst damit Personen ganz unterschiedlichen Alters und mit ganz unterschiedlicher Dauer des bisherigen Rentenbezugs. Die Älteren unter ihnen haben ihre Leistungsansprüche unter völlig anderen Rahmenbedingungen erworben als die jüngste Rentengeneration. Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung und im Lebensverlauf sind im Bestand der Rentner/innen deshalb erst über einen längeren Zeitraum hinweg sichtbar.
- **Die „Neurentner“** (die sogenannten **„Zugänge“ zur Rentenversicherung**): Diese Gruppe erfasst diejenigen Frauen und Männer, die jährlich erstmals in den Rentenbezug eintreten. Auch wenn die Erwerbsverläufe einen langen Zeitraum umfassen, spiegeln die jährlich unterschiedlichen Zugangsgruppen doch im Vergleich die sukzessiven Veränderungen wider, die in der Erwerbsbeteiligung und der Höhe der Erwerbseinkommen von Frauen und Männern stattgefunden haben.
- Sowohl im Bestand als auch beim Zugang sind die Veränderungen erst mit einem gewissen Zeitverzug sichtbar. Deshalb ist es notwendig, auch die **aktiv Rentenversicherten** zu betrachten, d. h. diejenigen Frauen und Männer, die aktuell Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen. Veränderungen in dieser Gruppe verweisen auf künftig zu erwartende Veränderungen beim Rentenbezug.

Für die Analyse geschlechtsbezogener Unterschiede und Ungleichheiten sind somit alle drei Gruppen relevant – erst zusammen ergibt sich ein umfassendes Bild.

## 1 MATERIELLE SICHERUNG DER FRAUEN UND MÄNNER IM RENTENALTER

### Gender Pension Gap in der Alterssicherung

#### Das Wichtigste in Kürze:

- Frauen haben einen um 57 % geringeren eigenen Rentenanspruch als Männer.
- In Ostdeutschland ist der Gender Pension Gap deutlich niedriger als in Westdeutschland.
- In den letzten Jahren hat sich der Gender Pension Gap verringert.

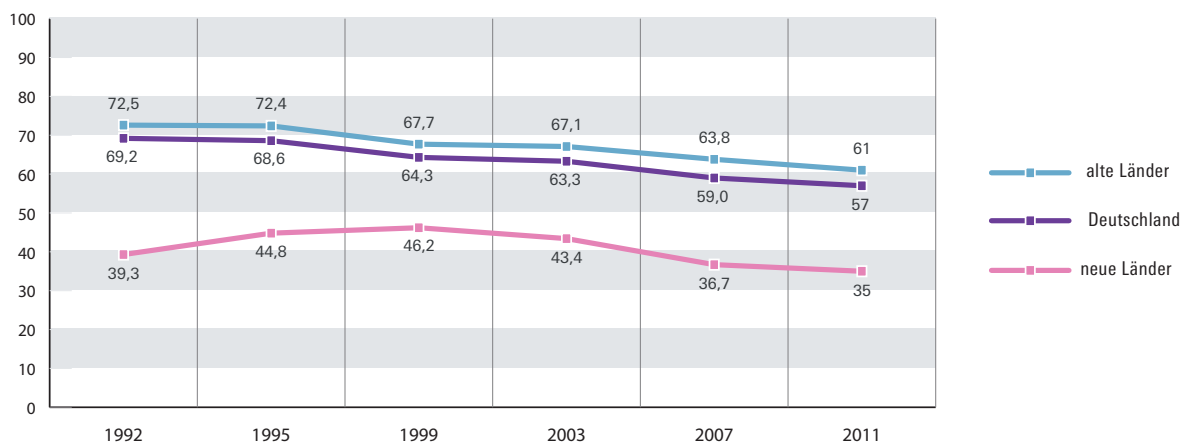
Für den Rentenbezug ist der Erwerbsverlauf hochrelevant. Je länger eine Person erwerbstätig war und je höher ihr sozialversicherungspflichtiges Erwerbseinkommen ausfiel, desto höher ist der Zahlungsbetrag der gesetzlichen Rente. Erwerbsverläufe von Frauen und Männern unterscheiden sich in allen relevanten Merkmalen: Frauen arbeiten häufiger in Teilzeit, beziehen tendenziell niedrigere Entgelte, unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger aufgrund von Kindererziehung und/oder Pflege und sind häufiger in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs tätig. Im Ergebnis fallen ihre eigenständigen Rentenansprüche niedriger aus als die der Männer (vgl. Abschnitt 1.2).

Die Rentenlücke bzw. der **Gender Pension Gap**<sup>2</sup> unter Berücksichtigung aller drei Säulen der Alterssicherung<sup>3</sup> lag 2007 bei 59,6 Prozent (BMFSFJ 2011: 7), d. h. Frauen bezogen ein um fast 60 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Seit dieser erstmaligen Veröffentlichung des BMFSFJ zur Berechnung des Gender Pay Gaps haben sich leichte Veränderungen vollzogen. Loose (2015) kam für das Jahr 2011 aber immer noch auf eine Rentenlücke von 57 Prozent. Bei jedem neu in die Rente eintretenden Jahrgang ist die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern aber etwas niedriger, sodass sich im Zeitverlauf eine klare Abnahme des Gender Pension Gaps zeigt (vgl. Abbildung 1.1).

2 Prozentuale Lücke zwischen der durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen und den durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen der Männer. Die Formel lautet: Gender Pension Gap = 100% - (durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen Frauen / durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen Männer x 100) %.

3 Die Daten für diese Ergebnisse stammen aus der ASID (vgl. TNS Infratest 2009) und umfassen Alterssicherungseinkommen aus den verschiedenen Sicherungssystemen aller drei Säulen, sie beziehen sich also nicht nur auf Leistungen aus der GRV.

Entwicklung des Gender Pension Gap - Alterssicherung in Deutschland (ASID) 1992 – 2011



Quelle: Loose, Brigitte L. (2015): Aktuelle Daten zur Alterssicherung von Frauen, Berlin, S. 12; Daten: Alterssicherung in Deutschland (ASID) 1992 – 2011

In der Rentenlücke kumulieren niedrigere Renten der Frauen aus der ersten Säule (vor allem: gesetzliche Rentenversicherung), niedrigere Betriebsrenten und niedrigere Einkommen der Frauen aus privater Altersvorsorge. Die Haupteinflussfaktoren auf den Gender Pension Gap sind Unterschiede zwischen Frauen und Männern in der Bildung und in der Erwerbstätigkeit, insbesondere schlägt sich nieder, dass Frauen über deutlich weniger Erwerbsjahre verfügen als Männer (Flory et al. 2013). Eine detaillierte Betrachtung (vgl. BMFSFJ 2015, Loose 2015, Faik/Köhler-Rama 2012) zeigt, dass die Rentenlücke für verheiratete und verwitwete Frauen, für Frauen mit niedrigem Berufsabschluss, für Frauen mit einer höheren Zahl von Kindern, für ältere Rentenbeziehende und für Frauen in Westdeutschland besonders hoch ist.

Während der Gender Pension Gap 2011 in Westdeutschland 61 Prozent betrug, war er in Ostdeutschland mit 35 Prozent deutlich niedriger. Dies verweist darauf, dass die erwerbsbiografischen Unterschiede zwischen den rentenbeziehenden Frauen und Männern in Ostdeutschland sehr viel geringer waren als in Westdeutschland. Damit wird auch deutlich, worin ein wichtiges Element zur geschlechtsbezogenen Angleichung der Rentenleistungen liegen könnte: in der Überwindung der geschlechtstypischen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern und einer gleichberechtigten Teilhabe an Erwerbsarbeit.

### Rentenhöhe von Frauen und Männern in der gesetzlichen Rentenversicherung

#### Das Wichtigste in Kürze:

- Die Altersrenten der Frauen aus der GRV sind mit durchschnittlich ca. 618 Euro deutlich niedriger als die der Männer (1.037 Euro).

- Frauen holen langsam auf: Prozentual erreichten die Versichertenrenten der Frauen Mitte der 1990er Jahre weniger als 50 Prozent der Männerrenten, inzwischen sind es mit 62 Prozent schon fast zwei Drittel.
- Bei den Altersrenten erreichen Frauen nur rund drei Viertel der Entgeltpunkte der Männer – insbesondere in Westdeutschland sind die Geschlechterunterschiede groß.

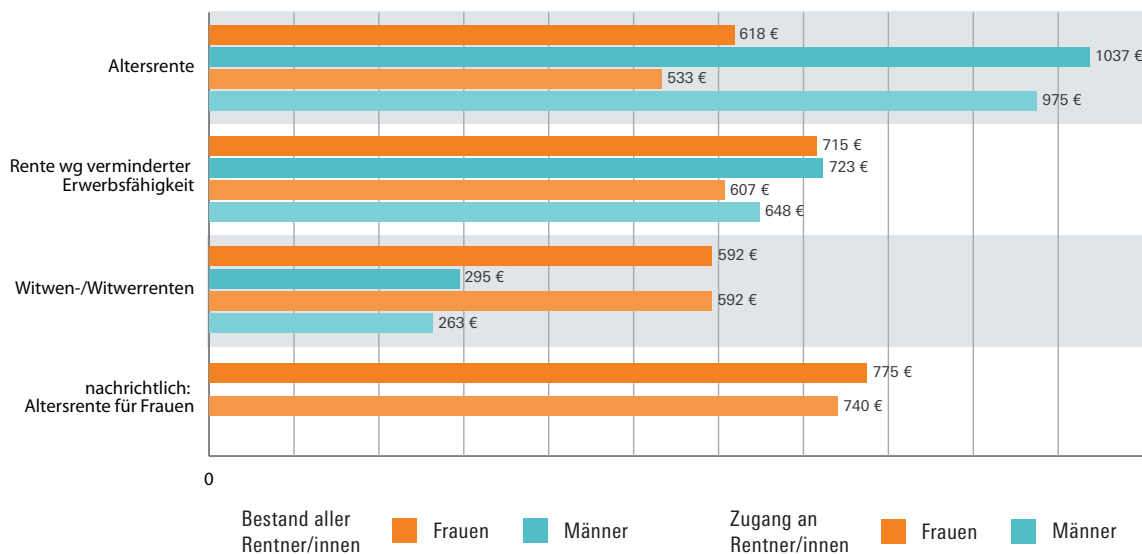
Frauen beziehen niedrigere Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung als Männer, ausgenommen hiervon sind Hinterbliebenenrenten (vgl. Abbildung 1.2 und Tabelle 1 im Tabellenanhang). Die durchschnittliche Rentenzahlung bei Altersrenten<sup>4</sup> lag 2014 bei Frauen mit ca. 618 Euro bei annähernd 60 Prozent der durchschnittlichen Rentenzahlung an Männer. Beim Zugang in die Altersrente sind die Unterschiede etwas geringer (55 %), was auf eine leichte Annäherung der Rentenniveaus von Frauen und Männern im Zeitverlauf verweist. Allerdings ist die Differenz von rund 442 Euro dennoch erheblich.

Bei der Rente wegen Erwerbsunfähigkeit ist der Unterschied zwischen den Geschlechtern vergleichsweise gering, aber auch hier beziehen Frauen etwas niedrigere Leistungen als Männer.

Nur im Fall der Hinterbliebenenrenten (Witwen- und Witwerrenten) schneiden Frauen vergleichsweise besser ab. Hier bekommen sie mehr als doppelt so hohe Rentenzahlungsbeträge wie Witwer. Diese Unterschiede lassen sich aus den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern und ihren unterschiedlichen eigenen Rentenansprüchen erklären. Die Witwenrenten der Frauen sind tendenziell höher als die der Männer, weil ers-

<sup>4</sup> Diese Renten werden in der GRV und deshalb auch in den folgenden tabellarischen und grafischen Darstellungen als „Rente wegen Alters“ bezeichnet.

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag von Frauen und Männern nach Bestand und Zugang in Deutschland (2014), in Euro



Anmerkung: Der Rentenbestand weist alle Bezieher/innen von Renten im jeweiligen Erhebungsjahr aus. Im Rentenzugang werden nur Personen betrachtet, die neu in den Rentenbezug eingetreten sind.

Datenquelle: Statistikbände Rentenzugang bzw. Rentenbestand 2014

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

tens die der Berechnung zugrunde liegenden Renten der verstorbenen Ehemänner höher sind und zweitens niedrigere eigene Renten in Anrechnung kommen als bei Männern. Dies ist auch die Erklärung dafür, dass Witwer umgekehrt niedrigere Beträge aus der Hinterbliebenenrente schöpfen können: die niedrigeren Renten der verstorbenen Ehefrauen und das höhere eigene Renteneinkommen, das angerechnet wird. Personen mit höheren eigenen Einkommen (tendenziell Männer) können so unter Umständen nur eine gekürzte oder auch gar keine Witwen-/Witwerrente beanspruchen.<sup>5</sup>

Frauen in Ostdeutschland beziehen in allen Rentenarten höhere Renten als westdeutsche Frauen (vgl. Tabellen 2 und 3 im Tabellenanhang). Dies ist eine Folge der kontinuierlicheren und umfangreicheren Erwerbsbeteiligung der Frauen in Ostdeutschland. Dennoch sind auch ihre Altersrenten niedriger als die der ostdeutschen Männer. Die Unterschiede bei den Zahlbeträgen sind aber längst nicht so stark ausgeprägt wie in Westdeutschland. Während die Altersrenten der Frauen in Westdeutschland in etwa nur halb so hoch sind wie die der Männer, erreichen die ostdeutschen Altersrentnerinnen immerhin fast 70 Prozent der Rentenhöhe der Männer.

Der durchschnittliche Rentenzahlbetrag der Frauen ist bei den Versichertenrenten im Bestand etwas mehr als halb so hoch wie der der Männer. Er ist seit Ende der 1990er Jahre bis 2013 kontinuierlich gestiegen (vgl. Abbildung 1.3 und Tabelle 4 im Tabellenanhang). Durch die verbesserte Anrechnung der Kindererziehungszeiten ist er auch für ältere Geburtskohorten der Frauen erhöht worden. Etwas günstiger ist die Situation bei den Rentenzugängen, wo Frauen durchschnittlich knapp zwei Drittel der Höhe der Versichertenrenten der Männer erreichen. Allerdings ist dieser Anteil 2014 durch die jüngste Reform (Einführung der „Mütterrente“) auf unter 60 Prozent gesunken. Während also bei den Rentenbezieherinnen die Reform zu einer etwas höheren Rente führte, hatte sie bei den Zugängen den gegenteiligen Effekt, da sie Frauen erlaubt etwas früher in Rente zu gehen und vor allem erstmalig (auch ältere) Frauen eine eigene geringe Rente erhalten. Dies führte insgesamt zu einer durchschnittlich geringeren Rentenzahlung bei den Rentenzugängen.

Der Unterschied von Bestand und Zugang lässt sich dadurch erklären, dass beim Rentenzugang mehr Frauen erfasst sind, die aufgrund der steigenden Frauenerwerbstätigkeit über höhere Ansprüche in der Rentenversicherung verfügen. Seit 1993 hat sich das Verhältnis von Frauen- und Männerrenten bezogen auf die Höhe des Zahlbetrags kontinuierlich verbessert, d. h. der Abstand zwischen eigener Rente von Frauen und Männern ist kleiner geworden. Erreichten die Zahlbeträge der

<sup>5</sup> Mit der Neuordnung der Hinterbliebenen-Renten durch das Altersvermögens-Gesetz 2001 dürften sich die Zugänge zu Witwen- und Witwerrenten sukzessive verringern. Allerdings spielt sie im Bestand weiterhin in den kommenden Jahren für einen nicht ganz unwesentlichen Teil der Frauen eine wichtige Rolle für ihr Alterseinkommen.

## Rentenzahlbetrag der Frauen im Verhältnis zum Rentenzahlbetrag der Männer, Deutschland (1993–2014), in Prozent



Anmerkung: Rente der Frauen in Prozent der Rente der Männer. 2014 ist ein einmaliger Sondereffekt aufgrund der „neuen Mütterrente“ zu berücksichtigen: „Viele westdeutsche Frauen im Alter ab 65 Jahren haben durch die Anerkennung von Geburten vor 1992 die Wartezeit von 5 Jahren vor erstmaligen Rentenbezug erlangt“ (DRV - Zeitreihe Rentenzugang - VSRT RV F (2)). Ansonsten würden die Renten höher ausfallen.

Datenquelle: Forschungsportal der deutschen Rentenversicherung - Zeitreihen: Zugang und Bestand (Basis: Statistikbände); eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

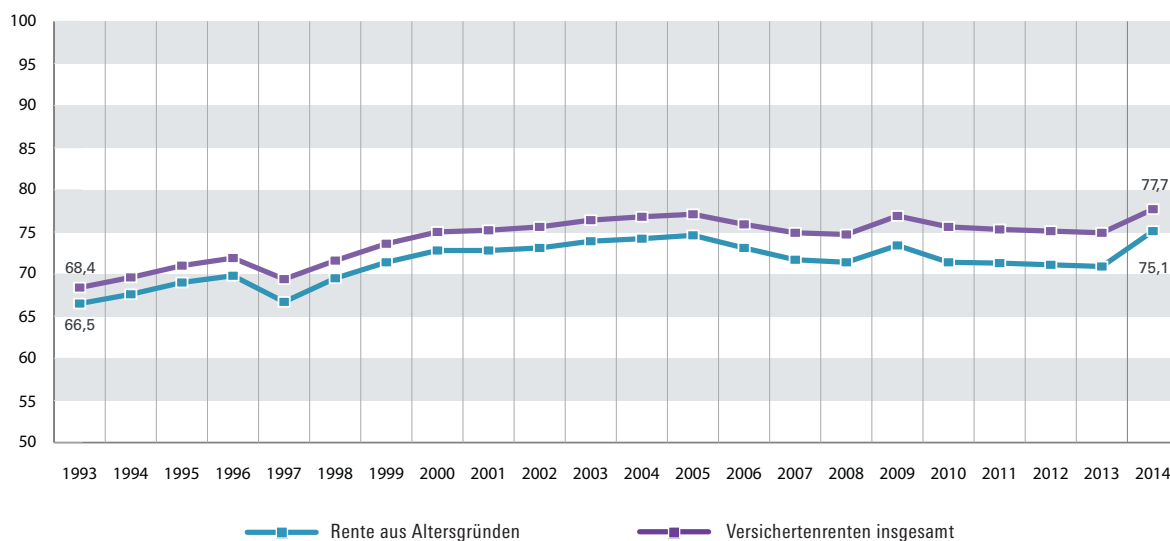
WSI

Frauen im Jahr 1993 mit 48 Prozent weniger als die Hälfte der Rentenhöhe der Männer, waren es 2013 immerhin schon annähernd 58 Prozent und bei den neu zugewandenen Rentnerinnen annähernd 65 Prozent. Große Unterschiede gibt es zwischen West- und Ostdeutschland (vgl. Tabellen 5 und 6 im Tabellenanhang). So erreichen ostdeutsche

Frauen 2014 im Bestand immerhin 77 Prozent und beim Zugang sogar 90 Prozent der Höhe der Versichertenrenten der Männer. In Westdeutschland ist das Verhältnis deutlich ungünstiger. Der oben beschriebene Effekt der verbesserten Anrechnung der Kindererziehungszeiten für die Rentnerinnen ist hier nur im Bestand zu beobachten (Steigerung

Abbildung 1.4

## Verhältnis der von Frauen und Männern gesammelten Entgeltpunkte je Versicherungsjahr in Deutschland (1993–2014), in Prozent



Lesebeispiel: Im Jahr 2014 hatten Frauen im Rentenzugang bei Altersrenten 75,1% der Entgeltpunkte, die Männer erworben hatten.

Datenquelle: Forschungsportal der Rentenversicherung; Rente - Zeitreihen - Rentenzugang

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI



von 72 auf 77 Prozent), während die niedrigen Renten bei den Zugängen durch die kontinuierlichen Erwerbsverläufe in Ostdeutschland nicht zum Tragen kommen. In beiden Landesteilen nimmt jedoch der Abstand zwischen Frauen- und Männerrenten im Zeitverlauf kontinuierlich ab.

Je höher die Erwerbseinkommen, für die Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung eingezahlt werden, desto höher sind später die Rentenzahlungen. Die Summe der in den rentenrechtlichen Zeiten erworbenen persönlichen Entgeltpunkte (vgl. die Erläuterung im Glossar) geht in die Berechnung der Rentenhöhe ein. Weniger Entgeltpunkte bedeuten folglich später niedrigere Rentenbeträge.

Trotz der leicht positiven Entwicklung erzielen Frauen aufgrund ihrer niedrigeren Einkommen deutlich weniger Entgeltpunkte als Männer (vgl. Abbildung 1.4 und Tabelle 7 im Tabellenanhang). In den Entgeltpunkten (vgl. Glossar) widerspiegelt sich die Höhe der Rentenansprüche in Abhängigkeit von der Höhe des jeweils persönlich erzielten Entgelts. Durchschnittlich sammeln Frauen aufgrund niedrigerer Erwerbseinkommen pro Versicherungsjahr nur ca. drei Viertel der Entgeltpunkte der Männer.

Frauen erreichten in den Jahren 2010 bis 2013 pro Versicherungsjahr mit nur 0,72 bis 0,70 Entgeltpunkten sogar weniger Entgeltpunkte als in den Jahren zuvor. Durch die erweiterte Anrechnung von Kindererziehungszeiten stiegen die Entgeltpunkte der Frauen 2014 wieder leicht auf 0,73 an. Bei Männern sanken seit 1993 die durchschnittlich erworbenen Entgeltpunkte nahezu kontinuierlich ab. Der Unterschied zwischen Frauen und Männern ist dabei seit Mitte der 2000er Jahre weitgehend gleich

geblieben. Bei den Altersrenten erreichen Frauen nur rund drei Viertel der Entgeltpunkte der Männer.

In Ostdeutschland ist die Situation deutlich besser als in Westdeutschland: Hier liegt der Unterschied zwischen den Geschlechtern im Jahr 2014 „nur“ bei sieben (Versichertenrenten) bzw. neun Prozentpunkten (Altersrenten), während er in Westdeutschland 25 bzw. 28 Prozentpunkte beträgt (vgl. Tabellen 8 und 9 im Tabellenanhang).

Auch die Dynamik ist in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich: Während in den neuen Bundesländern im Zeitverlauf ein kontinuierlicher Angleichungsprozess zu beobachten ist, wurde der Abstand zwischen den Geschlechtern bei den Entgeltpunkten in Westdeutschland seit 2005 sogar wieder größer, bis er 2014 wieder auf das Niveau von 2005 reduziert wurde. Allerdings beruht die Angleichung in Ostdeutschland vor allem darauf, dass Männer im Zeitverlauf immer weniger Entgeltpunkte erlangen, während bei Frauen die Entwicklung weitgehend stabil ist.

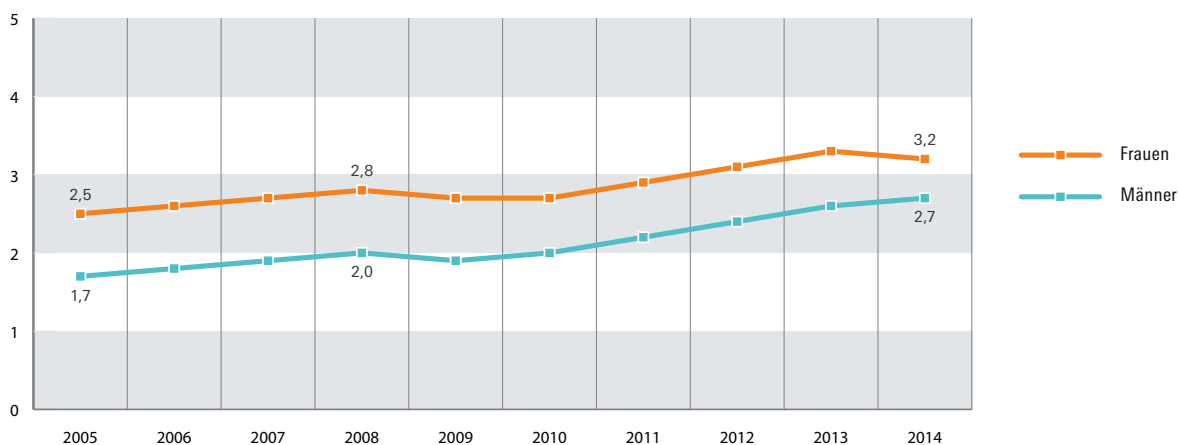
### Grundsicherung für Ältere bei ungenügenden Alterseinkünften

#### Das Wichtigste in Kürze:

- Frauen sind häufiger als Männer im Alter auf Grundsicherung angewiesen.
- Im Zeitraum seit 2005 ist eine leichte Annäherung der Quoten von Frauen und Männern zu erkennen.
- In Ostdeutschland ist die Quote von Grundsicherung beziehenden Frauen niedriger und die Differenz zu den Männern fällt gering aus.

Abbildung 1.5

Anteil von Frauen und Männer mit Bezug von Grundsicherung im Alter\* in Deutschland\*\* (2005–2014), in Prozent



\* Grundsicherung im Alter nach SGB XII § 41 - 46a, ab 65 Jahre

\*\* 2005 und 2006 aufgrund technischer Probleme ohne Bremen

Angesichts der niedrigeren Rentenbezüge von Frauen ist es nicht überraschend, dass sie sehr viel häufiger als Männer Grundsicherung im Alter beziehen müssen. Im Jahr 2014 standen bundesweit 314.000 Frauen mit Bezug dieser Sozialleistung nur 201.000 Männer entgegen. Sowohl bei Männern als auch bei Frauen hat die Zahl der Leistungsbeziehenden kontinuierlich zugenommen. Ausschlaggebend dafür dürften zum einen die Niveausenkung in der gesetzlichen Rentenversicherung und die Abschläge für vorzeitigen Rentenbezug sein, zum anderen aber auch das gleichzeitig steigende Niveau der Grundsicherung, so dass es zu einer zunehmenden Überschneidung von Renten und Grundsicherungsniveau kommt. Deutschlandweit sind 3,2 Prozent der Frauen, aber nur 2,7 Prozent der Männer ab 65 Jahren nicht in der Lage, ihr soziokulturelles Existenzminimum ohne diese Sozialleistung zu sichern (vgl. Abbildung 1.5 und Tabelle 10 im Tabellenanhang).

Der Anteil der Frauen an den Leistungsbeziehenden ist im Zeitverlauf von 68 Prozent im Jahr 2005 auf 61 Prozent in 2014 gesunken. Dies bedeutet, dass die Bedürftigkeit der männlichen Personen im Rentenalter schneller gewachsen ist als die der Frauen.

Nach wie vor wird die Grundsicherung im Alter in Westdeutschland etwas häufiger in Anspruch genommen als im Osten Deutschlands. Während die Quoten des Grundsicherungsbezugs im Alter bei Frauen und Männern in Westdeutschland 3,5 bzw. 2,9 Prozent betragen, liegen die entsprechenden Werte in Ostdeutschland nur bei jeweils 2,1 Prozent, d. h. in Ostdeutschland gibt es in Bezug auf die Quoten keinen Geschlechterunterschied mehr (vgl. Tabelle 11 und 12 im Tabellenanhang). Eine der wichtigsten Ursachen für die

geringere Grundsicherungsquote der Frauen in Ostdeutschland und den geringeren Geschlechterunterschied beim Bezug dieser Leistung im Vergleich zu Westdeutschland dürfte in der höheren Erwerbsbeteiligung der ostdeutschen Frauen und ihren vergleichsweise längeren Arbeitszeiten liegen. Höhere Erwerbseinkommen führen zu höheren Rentenansprüchen, sodass seltener aufstockende Grundsicherungsleistungen bezogen werden müssen. Darüber hinaus könnten aber auch der niedrigere Anteil von Ausländer/innen in der Bevölkerung und die niedrigeren Mieten eine Rolle spielen.

## 2 ZUGANGSALTER ZU UND BEZUGSDAUER DER GESETZLICHEN RENTENZAHLUNGEN

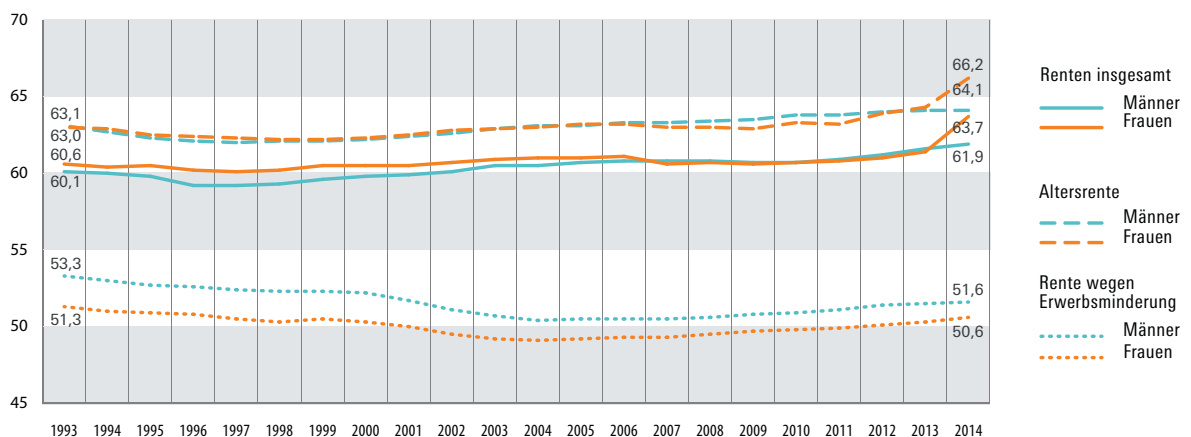
### Das Wichtigste in Kürze:

- Frauen gehen etwas früher in Rente, aber das Renteneintrittsalter von Frauen und Männern nähert sich an.
- Ostdeutsche Frauen gehen durchschnittlich früher in Altersrente als westdeutsche Frauen.
- Frauen beziehen deutlich länger Rente als Männer.

Frauen und Männer gehen tendenziell im gleichen Alter – zwischen ihrem 61. und 62. Geburtstag – in den Rentenbezug (vgl. Abbildung 2.1 und Tabelle 13 im Tabellenanhang). Bei den Altersrenten besteht kein Unterschied im Zugangsalter: In die Altersrente gingen Frauen und Männer mit knapp 64 Jahren. Ein besonderer Effekt ist bei den westdeutschen Frauen für 2014 zu berücksichtigen:

Abbildung 2.1

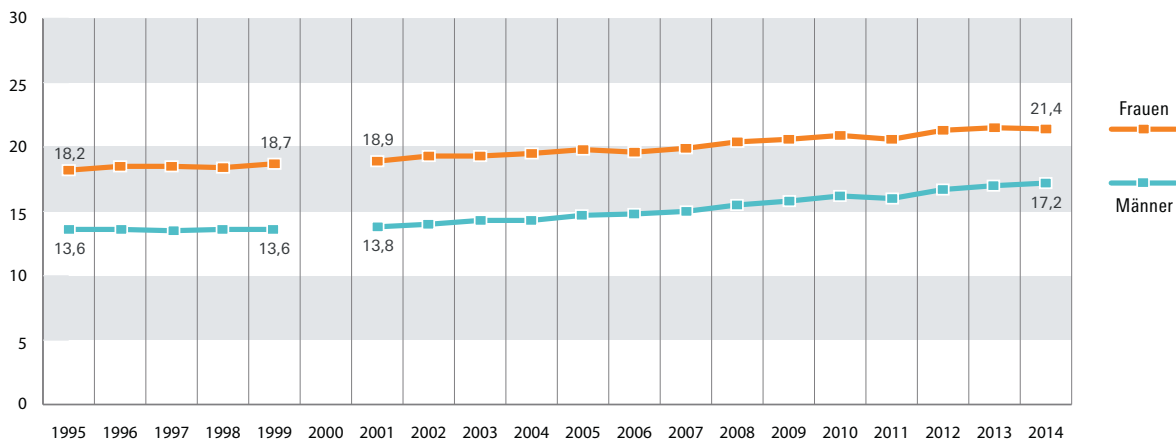
Rentenzugangsalter von Frauen und Männern nach Rentenart in Deutschland (1993–2014)\*, in Jahren



\* 2014 ist ein einmaliger Sondereffekt aufgrund der „neuen Mütterrente“ zu berücksichtigen: „Viele westdeutsche Frauen im Alter ab 65 Jahren haben durch die Anerkennung von Geburten vor 1992 die Wartezeit von 5 Jahren vor erstmaligem Rentenbezug erlangt“ (DRV - Zeitreihe Rentenzugang - ZNAE VSRT).



Durchschnittliche Rentenbezugsdauer\* von Frauen und Männern in Deutschland (1995–2014)\*\*, in Jahren



\* Dauern für ausgeschiedene (verstorbene) Rentner und Rentnerinnen

\*\* Wert für 2000 nicht ausgewiesen

Datenquelle: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung, Zeitreihen - Rentenwegfall (Basis: Statistikbände Rentenzugang); eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



Hier hat ein Teil der Frauen ab 65 Jahren durch die erweiterte Anrechnung der Kindererziehungszeiten erstmalig die Wartezeit von fünf Jahren erfüllt und damit einen Rentenanspruch erlangt. Deshalb stieg das durchschnittliche Alter bei ihnen auf knapp über 66 Jahre.<sup>6</sup> In Rente wegen Erwerbsminderung treten Frauen mit 50,6 Jahren ungefähr ein Jahr früher ein als Männer.

Etwa seit 1997/98 steigt das Renteneintrittsalter in die Altersrente wieder an, nachdem es vorher rückläufig war. Dies hängt mit den zunächst ausgeweiteten und später zunehmend wieder eingeschränkten Möglichkeiten eines vorzeitigen Rentenbezugs zusammen. So wurden die Altersgrenzen für vorgezogene Altersrenten schrittweise angehoben und Rentenabschläge eingeführt, die die Höhe der Rente bei einem vorgezogenen Rentenbeginn dauerhaft mindern. In den Jahren 2012 und 2013 hat sich nochmals eine deutliche Steigerung des Renteneintrittsalters bei den Frauen ergeben.

Ostdeutsche Frauen gehen durchschnittlich früher in Altersrente als westdeutsche Frauen, wobei die Unterschiede im Zeitverlauf geringer geworden sind, nachdem die nach der Wende in Ostdeutschland breit genutzten Frühverrentungsprogramme ausgelaufen waren. Der tendenziell frühere Renteneintritt der ostdeutschen Frauen dürfte auch damit zusammenhängen, dass diese durch die höhere Erwerbsbeteiligung eher als westdeutsche Frauen die Anspruchsvoraussetzungen für die Al-

tersrente für Frauen erfüllen, die bereits vor der Regelaltersgrenze bezogen werden kann. Demgegenüber können Frauen, die entweder nicht erwerbstätig oder ausschließlich geringfügig beschäftigt sind, erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente übergehen. Bei den Männern zeigt sich der gleiche Ost-West-Unterschied: Ostdeutsche Männer gehen ca. ein halbes Jahr früher in Altersrente als westdeutsche Männer (vgl. Tabellen 14 und 15).

Frauen beziehen durchschnittlich etwa fünf Jahre länger Rente als Männer. Im Jahr 2014 hatten Frauen bis zum Lebensende durchschnittlich 21 Jahre, Männer jedoch durchschnittlich nur 17 Jahre lang Rente bezogen (vgl. Abbildung 2.2 und Tabelle 16 im Tabellenanhang).

Dieser in Jahren gemessene Unterschied hat sich im Zeitverlauf nur marginal verringert. Die Rentenbezugszeiten sind sowohl für Frauen als auch für Männer seit 1995 um etwa drei Jahre angestiegen, wobei der Anstieg für Männer etwas höher ausgefallen ist als für Frauen. Die durchschnittlich längere Rentenbezugsdauer ist vor allem Folge einer längeren Lebenserwartung und Lebensdauer der Frauen im Vergleich zu den Männern.

Dabei bezogen ostdeutsche Frauen knapp drei Jahre länger Rente als die westdeutschen. Bei den Männern bezogen umgekehrt westdeutsche Männer etwas länger Renten als ostdeutsche (vgl. Tabellen 17 und 18 im Tabellenanhang).

<sup>6</sup> Dies ist allerdings ein einmaliger Effekt, der durch die Besonderheiten bei den westdeutschen Frauen aufgrund des „nachholenden“ Zugangs aufgrund der neu eingeführten „Mütterrente“ verursacht ist (vgl. Tabelle 14 und Tabelle 15 im Tabellenanhang). Ohne diese Gruppe läge das Eintrittsalter der Frauen weiterhin bei ca. 64 Jahren.

### 3 BETRIEBSRENTE UND GEFÖRDERTE PRIVATE RENTENVORSORGE

#### Das Wichtigste in Kürze:

- Nur 46 Prozent der Frauen, aber 51 Prozent der Männer erwerben einen Anspruch in der betrieblichen Altersvorsorge der Privatwirtschaft.
- Frauen erhalten mit ca. 200 Euro deutlich niedrigere Betriebsrenten als Männer (574 Euro).
- Eine Leistung nach Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst hingegen wird inzwischen von Frauen und Männern gleich oft bezogen, allerdings sind die Zahlungsbeträge daraus bei Frauen mit 250 Euro deutlich niedriger als bei Männern (392 Euro).
- Frauen erhalten etwas höhere staatliche Zulagen bei der Riester-Rente und auch der Anteil der staatlichen Förderung ist bei Frauen etwas höher.

Neben die gesetzliche Rentenversicherung, die immer noch die bei weitem wichtigste Quelle der Alterssicherung für die Mehrzahl der älteren Personen darstellt, sind in den letzten Jahrzehnten die betriebliche Alterssicherung und die private Altersvorsorge getreten.<sup>7</sup> Seit Beginn des Jahres 2002 gibt es einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung (vgl. Glossar), d. h. Beschäftigte können Teile ihres Gehalts in so-

genannte Anwartschaften auf Betriebsrente umwandeln. Während die betriebliche Altersvorsorge schon immer für einen Teil der Beschäftigten – insbesondere aus größeren Unternehmen und aus dem öffentlichen Dienst – eine ergänzende Funktion hatte, ist die staatlich geförderte private Vorsorge seit Beginn der 2000er Jahre mit der Rentenreform von 2001 daneben getreten („Riester-Rente“, „Rürup-Rente“) (vgl. BMAS 2015: 340f).<sup>8</sup>

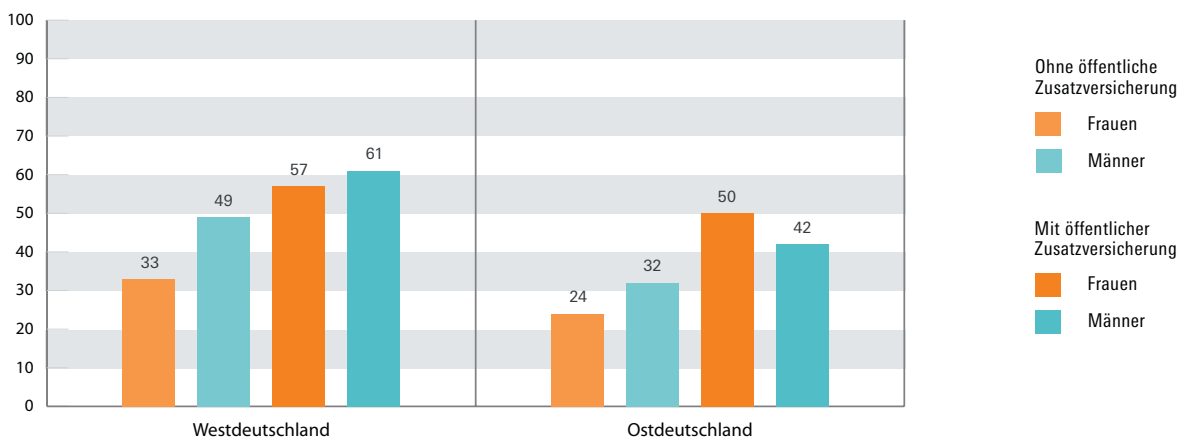
#### Betriebliche Altersvorsorge

Wenn man sich der betrieblichen Seite der Altersvorsorge zuwendet, zeigt sich, dass Frauen seltener als Männer in betriebliche Altersversorgungssysteme einbezogen sind (vgl. Abbildung 3.1 und Tabelle 19 im Tabellenanhang). Dies liegt vor allem daran, dass sie weitaus seltener als Männer von Betriebsrentensystemen in der Privatwirtschaft erfasst werden. Berücksichtigt man hingegen auch die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst, dann wird der Unterschied fast ausgeglichen und beträgt nur noch 2 Prozentpunkte. In Ostdeutschland erwerben Frauen insgesamt – also inklusive der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – sogar deutlich häufiger als Männer Ansprüche auf eine betriebliche Rente.<sup>9</sup>

Betrachtet man nur die Betriebsrenten in der Privatwirtschaft, so sieht man, dass sozialversicherungspflichtig beschäftigte Frauen seltener Ansprüche erwerben (können) als Männer. Dies ist je-

Abbildung 3.1

Anteil Frauen und Männer mit Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung in Deutschland (2011) nach Region, in Prozent\*



Basis: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zwischen 25 und 65 Jahren

Datenquelle: TNS Infratest Sozialforschung 2011, Verbreitung Altersvorsorge 2011, S. 21 und S. 29

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

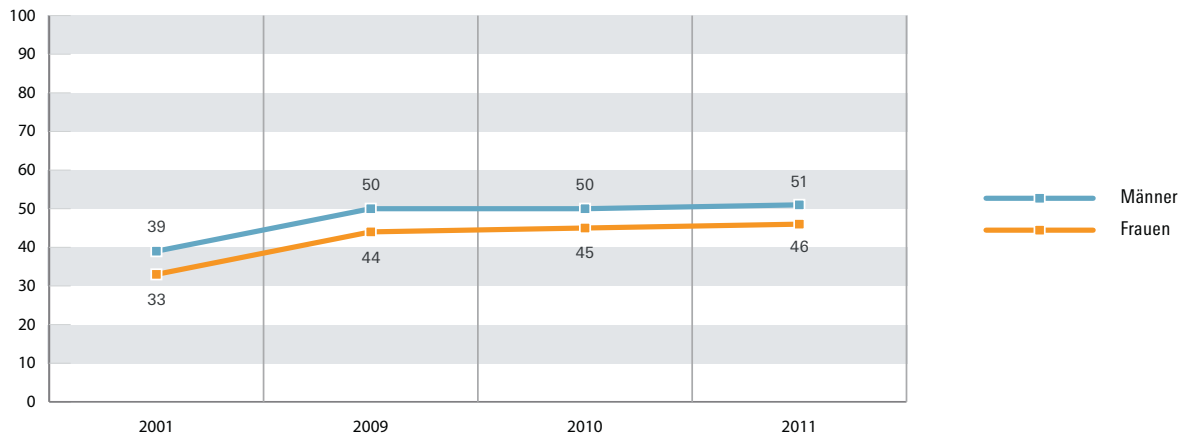


7 Rund zwei Drittel des Bruttoeinkommens von älteren Menschen stammen aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Bei Ehepaaren ist der Anteil geringer (57 %) und bei alleinstehenden Frauen am höchsten (72 %). In Ostdeutschland ist die gesetzliche Rentenversicherung deutlich gewichtiger als in Westdeutschland (BMAS 2014, S. 23).

8 Siehe dazu auch: Deutscher Bundestag 2015.

9 Die Daten der aktuellen Erhebung ASID 2015 liegen noch nicht vor. Wahrscheinlich werden sie ab Ende 2016 zur Verfügung stehen.

Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft unter sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in Deutschland (2001, 2009, 2010, 2011), in Prozent



Basis: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Datenquelle: BMAS, Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011), Tabelle Z-1, S. 10

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



doch nur in Westdeutschland der Fall, während in Ostdeutschland die Anteile von Frauen und Männern in der betrieblichen Altersversorgung seit langem nahezu gleich sind bzw. Frauen sogar leicht häufiger von Betriebsrentensystemen erfasst sind (vgl. Tabellen 21 und 22 im Tabellenanhang).

Seit 2001 nimmt der Anteil von Frauen und Männern im System

der Betriebsrenten der Privatwirtschaft zu (vgl. Abbildung 3.2 und Tabelle 20 im Tabellenanhang). Der Unterschied zwischen den Geschlechtern ist dabei im Zeitverlauf etwas geringer geworden.

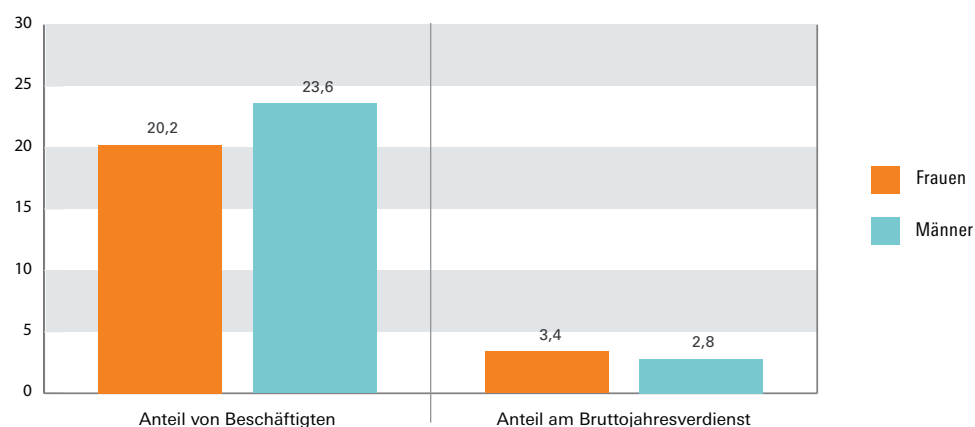
Frauen nutzen etwas weniger als Männer die Möglichkeit der Entgeltumwandlung (vgl. Abbildung 3.3 und Tabelle 23 im Tabellenanhang). Betrachtet man den Anteil

der weiblichen und männlichen Beschäftigten, die die individuelle Entgeltumwandlung zur Altersvorsorge in Anspruch nehmen, so zeigt sich, dass

Frauen seltener davon profitieren als Männer. Auch liegt der Betrag der Entgeltumwandlung bei Frauen mit knapp 1.200 Euro unter dem der Männer, die durchschnittlich knapp 1.500 Euro ihres Gehalts in Anwartschaften auf Betriebsrente umwandeln. Relativ gesehen wandeln Frauen jedoch mit 3,4 Prozent einen etwas größeren Anteil ihres Gehalts in

Abbildung 3.3

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Entgeltumwandlung, Deutschland (2010)\*, in Prozent



\* Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 10 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und aus den Wirtschaftsabschnitten B bis N, O, R und S (WZ 2008), im Alter von 15 bis 64 Jahren, ohne Auszubildende, Altersteilzeit, Beamte und nichtrentenversicherungspflichtige geringfügig Beschäftigte.

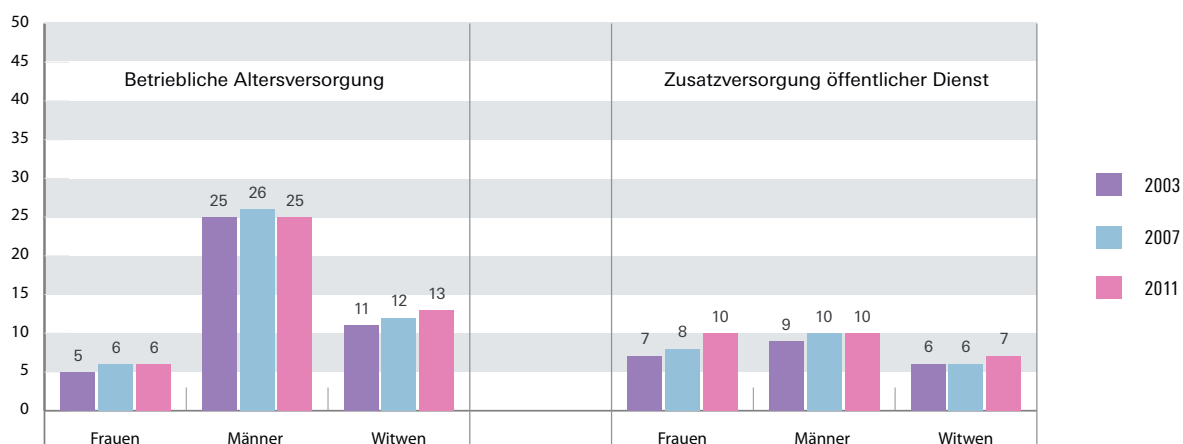
Datenquelle: Statistisches Bundesamt, Niedriglohn und Beschäftigung 2010 (veröffentlicht September 2012)

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



Betriebsrentenanwartschaften um als Männer. Darin spiegeln sich die durchschnittlich niedrigeren Gehälter der Frauen wider.

Anteil der Rentnerinnen und Rentner\* mit betrieblicher Altersvorsorge und Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst in Deutschland (2003–2011), in Prozent



\* Bezogen auf Personen ab 65 Jahre, ohne Heimbewohnerinnen und -bewohner

Datenquelle: TNS Infratest, ASID 2003, 2007, 2011

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

Frauen beziehen deutlich seltener als Männer eine Rente, die auf einer betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft basiert. Eine Leistung nach Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst hingegen wird inzwischen von Frauen und Männern gleich oft bezogen (vgl. Abbildung 3.4 und Tabelle 24 im Tabellenanhang).

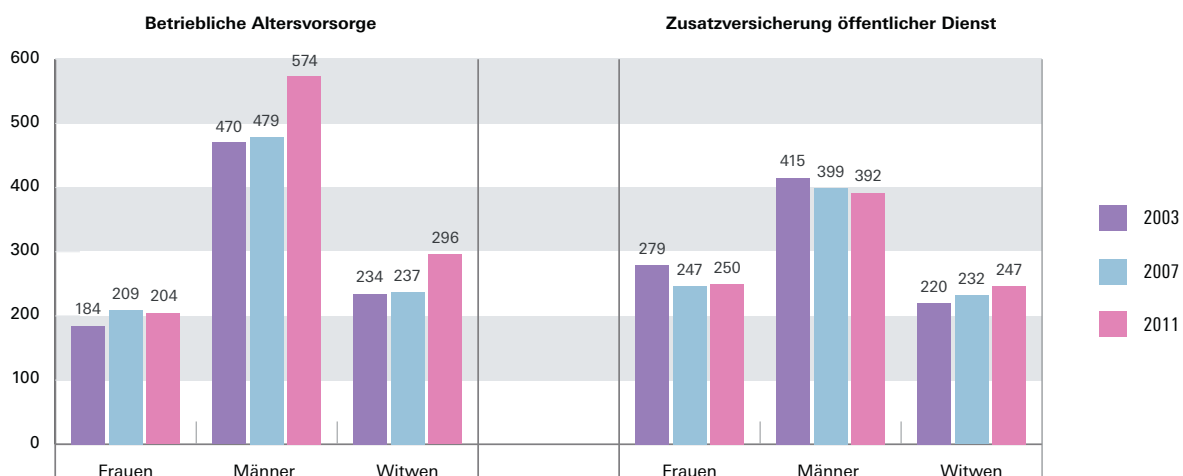
Bei Renten aus der betrieblichen Altersversorgung ist der Unterschied zwischen Frauen und Männern insbesondere in der westdeutschen Privatwirtschaft groß, wo Männer ca. vier Mal so

häufig von Betriebsrenten profitieren wie Frauen. Hier hat sich im Zeitverlauf an den Geschlechterunterschieden nur wenig geändert. In Ostdeutschland beziehen ebenfalls weniger Frauen als Männer eine Betriebsrente aus betrieblicher Altersversorgung in der Privatwirtschaft, allerdings spielen Betriebsrenten hier insgesamt eine nur marginale Rolle (vgl. Tabellen 25 und 26 im Tabellenanhang).

In Bezug auf die Zusatzversicherung im öffentlichen Dienst haben Frauen in der Vergangenheit seltener als Männer eine Zusatzrente bezogen (vgl.

Abbildung 3.5

Durchschnittliche Höhe der Bezüge\* aus betrieblicher Altersvorsorge und Zusatzversicherung des öffentlichen Dienstes in Deutschland (2003, 2007, 2011), in Euro



\* Bezogen auf über 64-jährigen Bezieherinnen und Bezieher, ohne Heimbewohner/innen

Datenquelle: Forschungsportal der deutschen Rentenversicherung - Zeitreihen: Zugang und Bestand (Basis: Statistikbände); eigene Berechnung

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

Abbildung 3.4). Diese Unterschiede zwischen Frauen und Männern sind im Jahr 2011 erstmals überwunden. Dies trifft auf Ost- und Westdeutschland gleichermaßen zu (vgl. Tabellen 25 und 26 im Tabellenanhang).

Sofern Frauen Betriebsrenten beziehen, sind die Zahlbeträge dieser Renten deutlich niedriger als die der Männer (vgl. Abbildung 3.5 und Tabelle 27 im Tabellenanhang). Die in der Privatwirtschaft bezogenen Betriebsrenten der Männer sind fast drei Mal so hoch wie die der Frauen. An den großen Geschlechterunterschieden hat sich seit 1986 in Westdeutschland nichts geändert. Die Betriebsrenten der Männer sind im Zeitverlauf eher schneller gestiegen als die der Frauen. Frauen profitieren allerdings gegebenenfalls als Hinterbliebene von den Betriebsrenten ihrer Ehemänner. Die Zahlbeträge, die Frauen aus dieser Hinterbliebenenleistung erhalten, sind höher als die Zahlbeträge der eigenen Betriebsrenten von Frauen.

In Ostdeutschland – wo Betriebsrenten ein junges und seltenes Phänomen sind – sind die Zahlbeträge aus den Betriebsrenten in der Privatwirtschaft sehr niedrig. Sie liegen bei den Männern bei der Hälfte des westdeutschen Wertes, bei den Frauen sogar noch darunter. In Ostdeutschland erhalten Männer rund dreimal so hohe Betriebsrenten wie Frauen (vgl. Tabellen 28 und 29 im Tabellenanhang).

Im öffentlichen Dienst sind die Unterschiede zwischen den Geschlechtern bei den Zahlbeträgen aus der Zusatzversorgung zwar nicht ganz so groß wie in der Privatwirtschaft, gleichwohl erreichen Frauen in Ost- und Westdeutschland 2011 nur weniger als zwei Drittel der Zusatzrentenhöhe der Männer (vgl. Tabellen 27 bis 29 im Tabellenanhang). Die Unterschiede bei der Höhe der Betriebsrenten sind auf die Dauer und die Höhe der Beitragszahlungen zurückzuführen. Geschlechterunterschiede bei den Entgelten wirken sich deshalb hier ebenso aus wie Geschlechterunterschiede bei der Beschäftigungsdauer. Weil Frauen sowohl niedrigere Entgelte beziehen als auch kürzere Beschäftigungszeiten aufweisen sind ihre erworbenen Anwartschaften auf Betriebsrente in der Privatwirtschaft und Leistungen aus der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst entsprechend geringer.

### Staatlich geförderte private Vorsorge

Frauen erhalten bei der Riester-Rente eine etwas höhere staatliche Zulagenförderung als Männer (vgl. Abbildung 3.6 und Tabelle 30 im Tabellenanhang). Dies betrifft sowohl die allgemeine Grundzulage zur Riester-Rente, die jede förderberechtigte Person erhält, als auch die Kinderzulage, die nur dann gezahlt wird, wenn gleichzeitig ein Anspruch auf Kindergeld besteht. Die bei Frauen etwas höhere Grundzulage dürfte darin begründet sein, dass

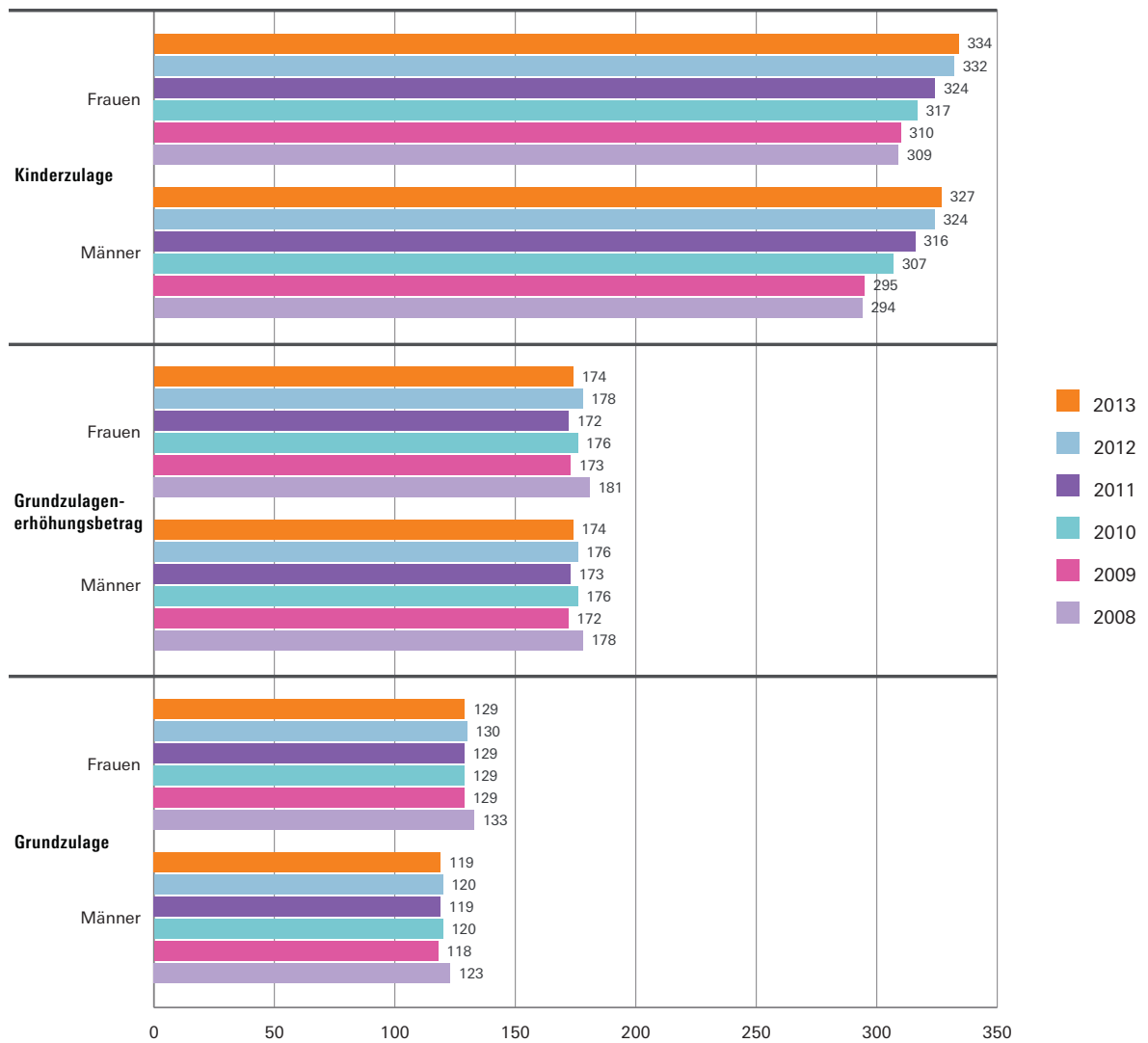
Frauen wesentlich häufiger als Männer einen Anspruch auf Kinderzulage haben.<sup>10</sup> Dadurch reduziert sich der selbst aufzubringende Eigenbeitrag, d. h. die Zugangsschwelle zur Riester-Rente wird geringer. Der Grundzulagenerhöhungsbetrag fällt für Frauen wie Männer nahezu identisch aus. Neben der Zulagenförderung können die zum förderfähigen Personenkreis gehörenden Steuerpflichtigen ihre privaten Altersvorsorgebeiträge bis zu bestimmten Höchstbeträgen als Sonderausgaben steuerlich geltend machen. Durch diese Möglichkeit werden aufgrund des progressiven Einkommensteuertarifs Personen bzw. Paare mit höheren Einkommen überproportional begünstigt.<sup>11</sup>

Der Anteil der staatlichen Zulagen an den Gesamtbeiträgen zur Riester-Rente ist bei Frauen höher als bei Männern. Frauen erreichen im Bundesdurchschnitt eine ungefähr doppelt so hohe Zulagenquote wie Männer, d. h. bezogen auf ihre Beiträge zur Riester-Rente erhalten sie höhere Zulagen (vgl. Tabelle 31 im Tabellenanhang). Dies ist zum einen auf den höheren Anteil von Frauen mit Kinderzulage zurückzuführen, zum anderen aber auch auf die unterschiedlichen Einkommen von Frauen und Männern. Tendenziell niedrigere Erwerbseinkommen führen bei gleicher Zulagenhöhe zu niedrigeren eigenen Beiträgen. Dies dürfte die höheren Zulagenquoten bei Frauen erklären. Ein Vergleich der Regionen zeigt, dass westdeutsche Frauen die höchste und westdeutsche Männer die niedrigste Zulagenquote aufweisen.

<sup>10</sup> Die Kindergeldzulage für ein bestimmtes Kind wird grundsätzlich nur einem Elternteil gewährt.

<sup>11</sup> Die Wirkung des Sonderausgabenabzugs im Rahmen der Riester-Rente lassen sich nicht geschlechtsbezogen darstellen

Durchschnittliche Zulagen bei der Riester-Förderung für Frauen und Männer in Deutschland (2008 – 2013), in Euro



Anmerkung: Zahlen für 2012 und 2013 vorläufig

Datenquelle: Stolz, Ulrich / Rieckhoff, Christian in RV-Aktuell 12/2011, 12/2012, 12/2013; Kruse, Edgar / Scherbarth, Antje  
in RV-Aktuell 03/2015

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



## 4 AKTIV RENTENVERSICHERTE IN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG

### Das Wichtigste in Kürze:

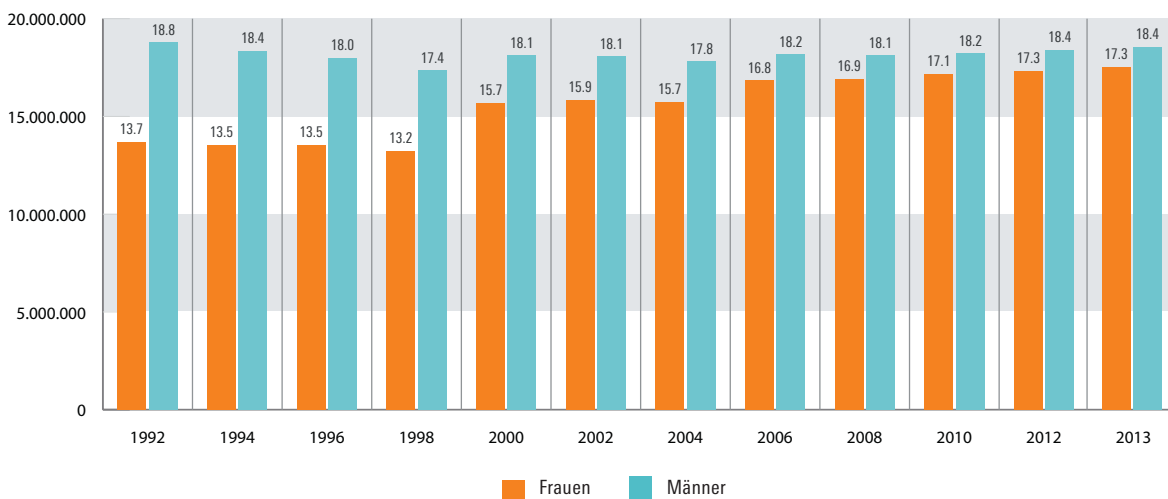
- Frauen sind seltener aktiv rentenversichert als Männer.
- Im Zeitverlauf nimmt die Zahl der aktiv rentenversicherten Frauen zu – die absoluten Zahlen von Frauen und Männern in einer rentenversicherungspflichtigen Erwerbstätigkeit gleichen sich langsam an.
- Diese Entwicklung beruht vor allem auf einem Anstieg der Zahl aktiv rentenversicherter Frauen in Westdeutschland seit 1999.
- Dabei spielen die geringfügig beschäftigten Frauen ohne Verzicht auf die Versicherungsfreiheit eine relevante Rolle.

deutlich verringert hat (vgl. Abbildung 4.1 und Tabelle 32).

Dieser Anstieg kann vor allem durch die wachsende Erwerbstätigkeit von Frauen erklärt werden. Der sprunghafte Anstieg der aktiv versicherten Frauen von 1998 zu 1999 dürfte durch das Rentenreformgesetz (RRG'99) vom 16.12.1997 begründet sein, das zum 01. Januar 1999 in Kraft getreten ist. Dieses bestimmte eine höhere Bewertung und die additive Anrechnung der Kindererziehungszeiten. Dadurch kamen mehr Frauen in den Status als aktiv Versicherte, auch ohne eigene Erwerbstätigkeit, d. h. allein über die Anrechnung der Kindererziehungszeiten. Außerdem war im März 1999 das Gesetz zur Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung angenommen worden, wonach für geringfügig Beschäftigte die Möglichkeit eingeführt wurde, auf die Rentenversicherungsfreiheit zu verzichten. Aufgrund der geschlechtstypischen Arbeitsteilung und der höheren Zahl von Frauen in geringfügiger

Abbildung 4.1

Aktiv versicherte Frauen und Männer in der Rentenversicherung in Deutschland (1992–2013)\*, absolute Zahlen in Tausend



\* Stichtag: 31.12.

Datenquelle: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung: Statistiken - Versicherte - Zeitreihen  
([www.forschung.deutsche-rentenversicherung.de](http://www.forschung.deutsche-rentenversicherung.de))

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

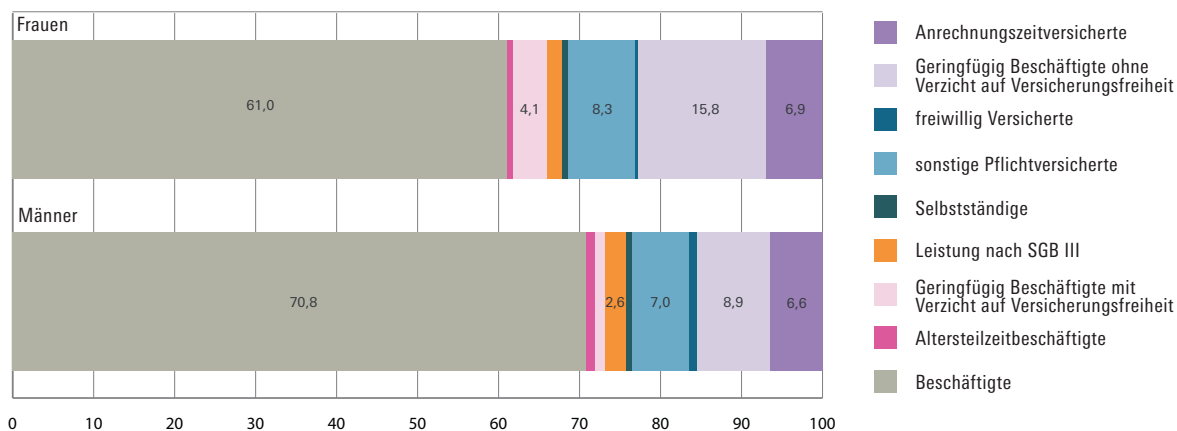
Voraussetzung für einen Rentenbezug ist eine bestimmte Dauer der versicherungspflichtigen Beschäftigung. Alle versicherten Personen in der gesetzlichen Rentenversicherung, die im Berichtsjahr durch Beiträge oder Anrechnungszeiten Rentenanwartschaften aufbauen, bilden die Gruppe der aktiv Versicherten.

In der gesetzlichen Rentenversicherung sind weniger Frauen als Männer aktiv versichert, d. h. weniger Frauen als Männer zahlen Beiträge bzw. sind in einem Status, in dem sie als Beitragszahler gelten oder Anwartschaftszeiten zurücklegen. Allerdings ist die Zahl der aktiv rentenversicherten Frauen seit 1999 nahezu stetig angestiegen, so dass sich die Kluft zwischen Frauen und Männern

Beschäftigung ist plausibel, dass sich beide Neuregelungen im Wesentlichen auf die Zahl der aktiv versicherten Frauen und kaum auf die der aktiv versicherten Männer ausgewirkt haben.

In Ostdeutschland sind schon seit langem in etwa gleich viele Frauen und Männer aktiv rentenversichert. Der gesamtdeutsche Geschlechterunterschied ist nahezu ausschließlich in den großen Unterschieden zwischen Frauen und Männern in Westdeutschland begründet. Dies kann vor allem mit der lange Zeit deutlich niedrigeren Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen erklärt werden. Der Ost-West-Vergleich zeigt auch, dass sich das RRG'99 nur auf die Zahl der aktiv versicherten westdeutschen Frauen, nicht aber auf die in Ost-

Aktiv rentenversicherte Frauen und Männer ohne Rentenbezug in Deutschland (2013)\*, in Prozent



\* Stichtag: 31.12.2013

Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung, Statistik der deutschen Rentenversicherung, Versicherte 2013; eigene Berechnungen

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



deutschland ausgewirkt hat (vgl. Tabellen 33 und 34 im Tabellenanhang).

Ende 2013 waren bundesweit 61 Prozent der aktiv rentenversicherten Frauen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Vergleich zu knapp 71 Prozent der Männer (vgl. Abbildung 4.2 und Tabelle 35 im Tabellenanhang). Demgegenüber ist der Anteil derjenigen, die als geringfügig Beschäftigte auch eigene Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abführen, unter den Frauen höher als unter den Männern. Insgesamt nutzen aber sowohl Frauen als auch Männer diese Option relativ selten. Höher ist bei den Frauen auch der Anteil der sonstigen Pflichtversicherten und der Anrechnungszeitversicherten. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass Frauen häufiger als Männer aufgrund von Sorgearbeit (Erziehung und Pflege) ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen und von der Anrechnung der Kindererziehungszeiten profitieren. Hinzu kommt ein bei den Frauen deutlich höherer Anteil geringfügig Beschäftigter, für die allein die Arbeitgeber/innen Beiträge zur Rentenversicherung entrichten und deren Arbeitsentgelt aus diesem Grund bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt wird.

Die Strukturen sind in West- und Ostdeutschland weitgehend ähnlich (vgl. Tabellen 36 und 37 im Tabellenanhang). Allerdings sind die Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Ostdeutschland weitaus geringer als in Westdeutschland, was die höhere Erwerbsbeteiligung ostdeutscher Frauen widerspiegelt.

## 5 BEZOGENE RENTENARTEN DER GESETZLICHEN RENTENVERSICHERUNG

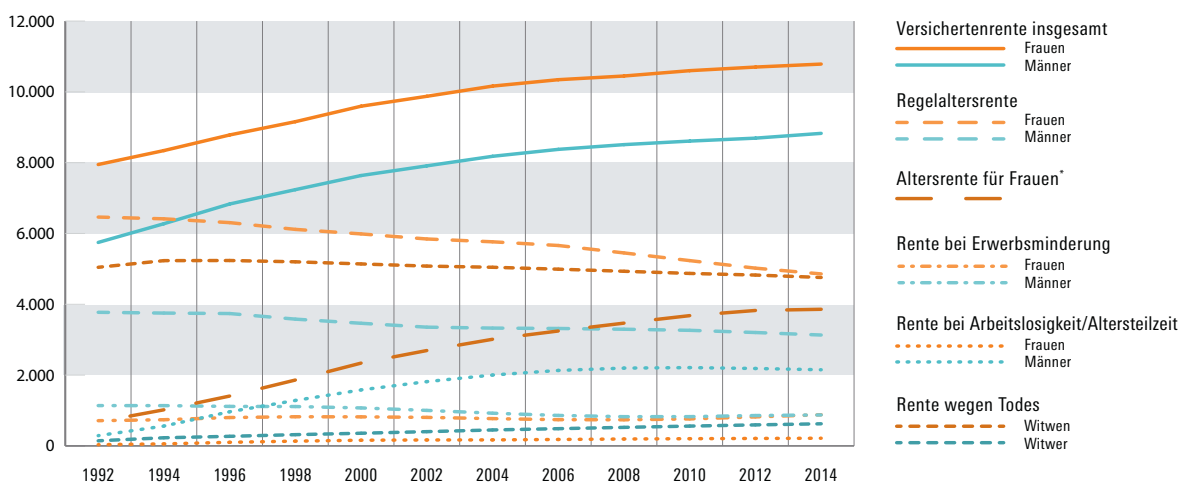
### Das Wichtigste in Kürze:

- Mehr Frauen als Männer beziehen eine gesetzliche Rente.
- Frauen nehmen häufig ihren Anspruch auf vorzeitigen Rentenbezug wahr.
- Frauen beziehen häufiger als Männer mehrere Renten.
- Der Anteil der Frauen mit Anrechnung der Kindererziehungszeiten sank im Zeitverlauf, ist 2014 jedoch wieder gestiegen.

Während mehr Männer als Frauen aktiv versichert sind, ist es bei den Beziehenden von Renten umgekehrt: Mehr Frauen als Männer beziehen Versichertenrenten, das heißt Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung, die auf eigenen oder abgeleiteten Versicherungsleistungen beruhen (vgl. Abbildung 5.1 und Tabelle 38 im Tabellenanhang). Dabei ist nicht nur die Zahl der Rentnerinnen höher, die eine abgeleitete Rente wegen dem Tod des Ehepartners erhalten. Vielmehr ist auch die Zahl der Rentnerinnen mit einer Regelaltersrente höher als diejenige der Männer. Dies spiegelt vor allem die längere Lebenserwartung der Frauen wider.

Gleichzeitig stieg die Zahl der Frauen mit einer Altersrente für Frauen, die Frauen bereits vor Erreichen der allgemeinen Altersgrenze erhalten können, kontinuierlich an. In den letzten Jahren flacht die Kurve ab, was an den veränderten Bezugsbedingungen dieser Rentenart liegt: Die Altersgrenze für den abschlagsfreien Bezug der Altersrente

Rentenbestand nach Rentenart von Frauen und Männern in Deutschland (1992 – 2014), in Tausend



\* Vorzeitiger Rentenbezug ab 60 Jahren für vor 1952 geborene Frauen, der unter bestimmten Bedingungen möglich ist.

Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung, Forschungsportal, Statistiken - Rente - Zeitreihen - Rentenbestand

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

für Frauen wurde ab dem Jahr 2000 schrittweise vom 60. auf das 65. Lebensjahr angehoben. Frauen bis zum Geburtsjahrgang 1952 können diese Rente ab dem vollendeten 60. Lebensjahr mit Abschlägen und abschlagsfrei ab dem 65. Lebensjahr beantragen.

Die Zahl der Frauen, die eine Rente wegen Todes des Ehepartners (Hinterbliebenen- bzw. Witwenrente) erhält, ist ebenfalls seit Mitte der 1990er Jahre leicht rückläufig, während – ausgehend von einer im Vergleich zu den Frauen deutlich niedrigeren Zahl – kontinuierlich immer mehr Männer diese Form der abgeleiteten Rente beziehen.

Häufiger als Frauen nehmen Männer hingegen eine Rente wegen Arbeitslosigkeit oder nach Altersteilzeit in Anspruch, was die höhere Erwerbsbeteiligung der Männer und die unter Männern häufiger erworbene Ansprüche auf diese Rentenarten widerspiegelt.

Die Zahl der ostdeutschen Frauen, die eine Regelaltersrente beziehen, nimmt seit 1992 stark ab, während eine wachsende Zahl von Frauen – vermutlich arbeitsmarktbedingt – die Altersrente für Frauen bzw. die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit beziehen (vgl. Tabellen 39 und 40 im Tabellenanhang).

Der Rentenbestand ist eher eine statische, sich nur langsam verändernde Größe. Daher ist immer ein ergänzender Blick auf den Rentenzugang, der die „neuen“ rentenbeziehenden Frauen und Männer erfasst, wichtig. Dabei zeigen sich folgende Trends:

- Auch die aktuellen Renteneintrittskohorten der Frauen nutzen bei Renteneintritt immer noch häufig die Altersrente für Frauen, d. h. sie gehen

bereits vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Altersrente, allerdings sind die Zutrittszahlen seit Ende der 1990er Jahre rückläufig. Inzwischen ist die Frauenrente erst ab Erreichen des 65. Lebensjahres abschlagsfrei beziehbar.

- Frauen treten seltener als Männer in eine Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder in Rente wegen Arbeitslosigkeit bzw. nach Altersteilzeit ein (vgl. Tabelle 41 im Tabellenanhang). Diese Rentenarten haben im Zeitverlauf an Bedeutung beim Rentenzugang verloren.
- Bei den Renten wegen Todes lag der Zugang der Frauen deutlich höher als bei den Männern. Etwa vier Mal so viele Frauen wie Männer traten im Jahr 2014 in den Bezug solcher Renten ein. Insgesamt ist dieser Anteil über die Jahre hinweg relativ stabil, was tendenziell darauf verweist, dass Frauen eine längere Lebenserwartung haben als Männer.

Das letzte hier berücksichtigte Jahr 2014 weicht von der bisherigen Entwicklung ab. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern steigen die Zutrittszahlen in die Regelaltersrente deutlich an (vgl. Tabellen 41 bis 43 im Tabellenanhang). Hintergrund für diese abrupten Trendveränderungen ist das „Leistungsverbesserungsgesetz“ der Rentenversicherung 2014, welches zum 01. Juli 2014 in Kraft trat. Mit der durch dieses Gesetz eingeführten „Rente ab 63 Jahren“ und vor allem durch die erweiterten Anrechnungszeiten von Kinderziehungszeiten vor 1992 für Frauen wurde eine Möglichkeit geschaffen, eine Versichertenrente jetzt früher – also bereits in 2014 statt erst in 2015 oder 2016 – in Anspruch zu nehmen. Das heißt, dass es sich hier um Vorholeffekte des Rentenzutritts durch früher mögliche Renten-

eintritte und Nachholeffekte durch nunmehr erstmalig mögliche Renteneintritte handelt.

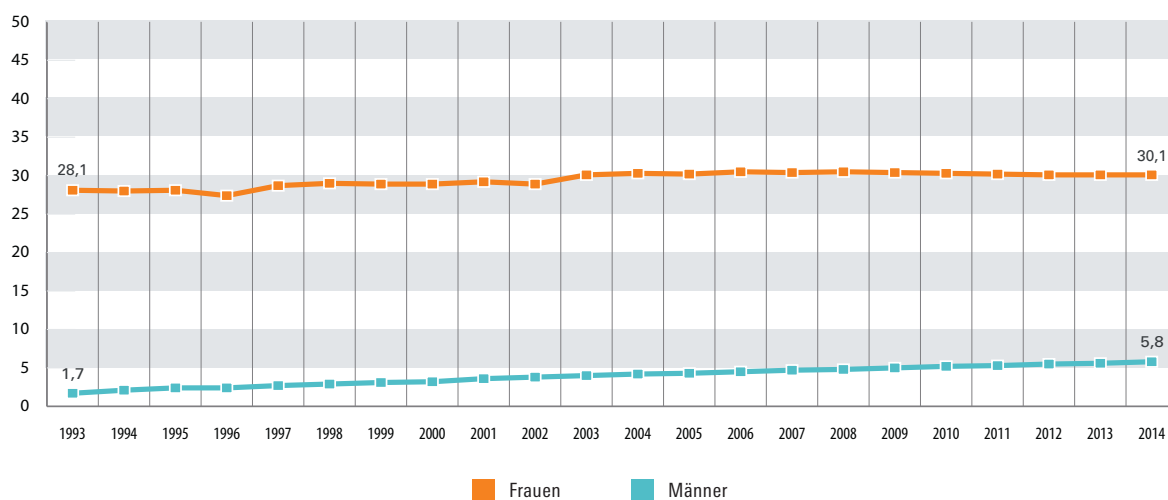
Frauen beziehen deutlich häufiger als Männer mehrere unterschiedliche Leistungen aus der gesetzlichen Rentenversicherung (vgl. Abbildung 5.2 und Tabellen 44 bis 46 im Tabellenanhang): Fast ein Drittel der Frauen im Unterschied zu etwas mehr als einem Zwanzigstel bei den Männern kombiniert verschiedene Rentenformen.

Dass Frauen so viel häufiger als Männer An-

Jahr der Kindererziehungszeit zählt für die Rente genau so viel wie der Beitrag eines Durchschnittsverdieners. Der Frauenanteil unter allen Rentenzugängigen mit Kindererziehungszeiten lag im Jahr 2014 bei 99 Prozent, d. h. bei Männern ist eine Erhöhung der Rente durch Kindererziehungszeiten äußerst selten. Hintergrund dafür ist die Regelung, dass die Kindererziehungszeit immer nur einem Elternteil zugeordnet wird. Dies sollte die Person sein, die das Kind überwiegend erzogen hat. Wird

Abbildung 5.2

Frauen und Männer mit Mehrfachrentenbezug in Deutschland (1993–2014), in Prozent



Datenquelle: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung, Statistik - Zeitreihen - Rentenbestand

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016

WSI

spruch auf mehrere Rentenarten haben, liegt an dem ungleich häufigeren Bezug einer Witwenrente – vor allem als Folge aus der Kombination von höherer Lebenserwartung, des Gender Pay Gaps beim Einkommen und der unterbrochenen Erwerbsverläufe von Frauen. Dieser Effekt wird noch dadurch verstärkt, dass Frauen häufig jünger sind als ihre Ehepartner und auch aus diesem Grund ihre Ehemänner häufiger überleben. Witwenrenten kompensieren somit zumindest zum Teil die deutlich geringeren eigenen Rentenansprüche der Frauen. Dass Männer seltener Witwerrenten beziehen, hängt auch mit den gesetzlichen Regelungen zusammen. Erst 1986 wurde der unbedingte Anspruch auf Witwerrente eingeführt.<sup>12</sup> Außerdem dürfte die Anrechnung des eigenen Einkommens dazu führen, dass ein Teil der verwitweten Männer keinen Anspruch auf Witwerrente erwirbt.

Die Anrechnung der Kindererziehungszeiten als Beitragszeiten dienen vor allem dazu, „fehlende“ Zeiten in der Rentenanwartschaft zu füllen. Sie werden mit einem Entgeltpunkt bewertet, d. h. ein

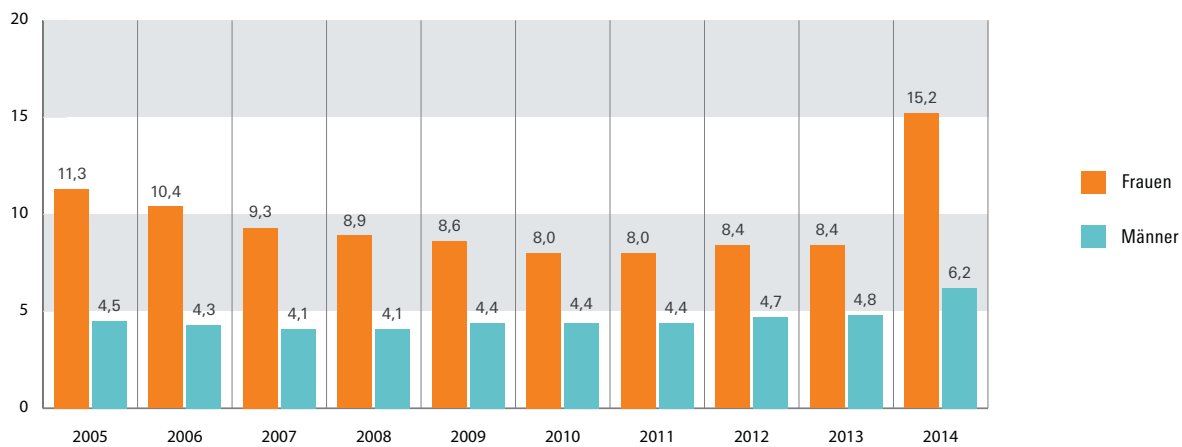
<sup>12</sup> Bis dahin hatten Witwer – also Männer – nur dann einen Anspruch auf eine Hinterbliebenenrente, wenn die verstorbene Ehefrau vor ihrem Tod den überwiegenden Unterhalt im letzten wirtschaftlichen Dauerzustand bestritten hatte.

das Kind von Mutter und Vater gemeinsam erzogen, ohne dass der Erziehungsanteil eines Elternteils überwiegt, erhält grundsätzlich die Mutter die Kindererziehungszeit.

Auch der Anteil am Rentenbetrag, der auf Kindererziehungszeiten zurückgeht, ist bei Frauen höher als bei Männern (vgl. Abbildung 5.3 und Tabelle 47 im Tabellenanhang). Dies bedeutet: Selbst wenn Männer Kindererziehungszeiten geltend machen können, fallen diese im Lebensverlauf weniger ins Gewicht als bei Frauen – hier zeigt sich wieder die resümierende Wirkung von Erwerbsunterbrechungen und unterschiedlich hohen durchschnittlichen Einkommen von Frauen und Männern.

Eindeutig ist der Trend, dass der Anteil der Kindererziehungszeiten am Rentenbetrag der Frauen bis 2013 kontinuierlich sank, d. h. Frauen ihre Altersrenten in stärkerem Ausmaß als früher durch eigene Erwerbstätigkeit begründeten. Dies trifft insbesondere auf Westdeutschland zu. Im Jahr 2014 trat jedoch der bereits oben angesprochene Vor- und Nachhol-Effekt der erhöhten Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Geburtskohorten vor 1952 ein. Damit verdoppelte sich der Rentenanteil für Kindererziehungszeiten bei den Frauen von 8,4 auf 15,2 Prozent. Bei den Männern

Rentenanteil für Kindererziehungszeiten von Rentenzugängen mit Kindererziehungszeiten in Deutschland (2005–2014), in Prozent



Basis: Nur Rentenbeziehende mit Leistungen aus Kindererziehungszeiten

Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung, Statistikband Rentenzugang, div. Jahrgänge

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2016



erhöhte sich der Anteil ebenfalls leicht von 4,8 auf 6,2 Prozent.

Es gibt nur marginale Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland beim Frauenanteil an allen Rentenzugängen mit Kindererziehungszeiten (vgl. Tabellen 48 und 49 im Tabellenanhang). Allerdings ist der Anteil der Kindererziehungszeiten am Rentenbetrag der Frauen in Ostdeutschland

deutlich niedriger als in Westdeutschland. Dies liegt zum einen an den höheren Renten der ostdeutschen Frauen im Vergleich zu Frauen in Westdeutschland und zum anderen an der niedrigeren Bewertung von Kindererziehungszeiten in Ostdeutschland.

## 7 RESÜMEE

In diesem Bericht wurde gezeigt, dass die starke Erwerbszentriertheit und das Äquivalenzprinzip in der gesetzlichen Rentenversicherung dazu führen, dass unstete Erwerbsverläufe und Benachteiligungen von Frauen auf dem Arbeitsmarkt sich auch in den Leistungen der Rentenversicherungen niederschlagen. In der großen Rentenlücke bzw. dem Gender Pension Gap widerspiegeln sich gleichzeitig und kumulativ niedrige Erwerbsbeteiligung, hohe Teilzeitzraten, niedrige Entgelte, häufige und längere Erwerbsunterbrechungen sowie die Beschäftigung in nicht sozialversicherungspflichtigen Minijobs. Aus diesem Grund ist die Rentenlücke bzw. der Pension Gap auch deutlich größer als die Entgeltlücke bzw. der Gender Pay Gap, in dem sich nur einige dieser Komponenten widerspiegeln.

Gleichzeitig sind Frauen in weit höherem Maße als Männer Nutznießerinnen von Elementen des sozialen Ausgleichs im Rentenrecht und sie erhalten aufgrund ihrer durchschnittlich höheren Lebenserwartung „signifikant höhere Beitragsrenditen in der gesetzlichen Rentenversicherung“ (Faik/Köhler-Rama 2012: 8). Auch die abgeleiteten Rentenansprüche der Frauen aus der Hinterbliebenenversicherung sind höher als die der Männer.

Die Analysen im Zeitverlauf zeigten tendenziell eine Reduzierung der geschlechtsbezogenen Rentenlücke und auch generell eine langsame Verringerung der Unterschiede von Frauen und Männern in Bezug auf den Leistungsbezug in der gesetzlichen Rentenversicherung. Ursächlich dafür sind vor allem die steigende Erwerbstätigkeit westdeutscher Frauen und eine stärkere Anerkennung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten bei der Rentenermittlung.

Um künftig eine für Frauen und Männer ausreichende Alterssicherung zu gewährleisten und die

geschlechtsbezogene Rentenlücke zu reduzieren, bedarf es nicht nur besserer Erwerbschancen im Allgemeinen und günstigerer Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter im Besonderen. Auch Reformen des Alterssicherungssystems sind auf den Prüfstand zu stellen. So verweist das BMAS (2012: 9) auf „Entwicklungen, die für künftige Generationen ein auskömmliches Alterseinkommen gefährden könnten“ und verweist dabei explizit auf die „Niveauabsenkungen in der gesetzlichen Rentenversicherung“, die „insbesondere bei Geringverdienern zu einem steigenden Altersarmutsrisiko“ führen können. Inzwischen scheint zunehmend klar zu werden, dass das sogenannte „Drei-Säulenmodell“ gescheitert ist (vgl. Blank et al. 2015, Schäfer 2015, Steffen 2015a und c). Wie in diesem Bericht gezeigt wurde, hat das „Drei-Säulenmodell“ nicht nur nicht zur Reduzierung der Geschlechterunterschiede beigetragen, sondern diese werden teilweise sogar verstärkt. Es stellt sich somit die Frage nach der Rückbesinnung auf eine wieder lebensstandardsichernd ausgerichtete gesetzliche Rente – zumal diese gesamtwirtschaftlich mit deutlich geringeren Kosten verbunden ist, als es die teilprivatisierte Alterssicherung für ein vergleichbares Sicherheitsergebnis erfordert (vgl. Steffen 2015c).

Die geschlechtsbezogene Ungleichheit in der Alterssicherung ist keine deutsche Besonderheit, wenngleich die Situation in Deutschland im europäischen Vergleich besonders ungünstig ist. Die Europäische Kommission hat dieses Thema im Rahmen einer Studie (European Commission 2013) einer komplexen Analyse unterzogen und auf dieser Grundlage politische Empfehlungen formuliert. Unter anderem wurde dafür plädiert, die „Sichtbarkeit des Themas“ zu erhöhen. Hierzu sollte der vorliegende Bericht beitragen.



## GLOSSAR DER VERWENDETEN BEGRIFFE

**Aktiv Versicherte in der gesetzlichen Rentenversicherung:** Dies sind alle versicherten Personen in der Rentenversicherung, die im Berichtsjahr durch Beiträge oder Anrechnungszeiten Rentenanwartschaften aufbauen. Aktiv Versicherte sind somit alle Versicherten der gesetzlichen Rentenversicherung, für die im Berichtsjahr Pflichtbeitragszeiten, freiwillige Beitragszeiten, geringfügige Beschäftigungszeiten oder Anrechnungszeiten im Versicherungskonto gespeichert sind.

**Altersrenten:** Als Regelaltersrente ist die Altersrente mit der Regelaltersgrenze vorgesehen, die ab 2012 vom 65. auf das 67. Lebensjahr bis 2029 angehoben wird. Bei den anderen Altersrenten vor Vollendung des 65. Lebensjahres wird eine schrittweise Anhebung der Altersgrenzen vorgenommen. Die besonderen Alters-Rentenarten „Rente für Frauen“ und „Renten wegen Arbeitslosigkeit und nach Altersteilzeit“ wurden von 2000 – 2011 mit deutlich anwachsenden Abschlägen versehen und dann für die Geburtsjahrgänge ab 1952 abgeschafft. Neben der Regelaltersrente gibt es in der gesetzlichen Rentenversicherung folgende Altersrenten:

- **Regelaltersrente:** Sie erhält, wer das Alter der Regelaltersgrenze vollendet und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren (60 Monate) erfüllt hat (§35 SGB VI).
- **Altersrente für besonders langjährig Versicherte:** Sie erhält, wer das 65. Lebensjahr vollendet und eine Wartezeit von 45 Jahren erfüllt hat (§ 38 SGB VI). Diese Rente ist aufgrund des RV-Leistungsverbesserungsgesetzes ab 01.07.2014 in einem Übergangszeitraum abschlagsfrei ab 63 Jahren statt mit 65 Jahren möglich. Für alle nach 1963 geborenen Versicherten gilt wieder die Altersgrenze von 65 Jahren.
- **Altersrente für langjährig Versicherte:** Sie erhält vorzeitig, wer das 63. Lebensjahr vollendet, die Berufstätigkeit aufgegeben oder eingeschränkt und die Wartezeit von 35 Jahren (420 Monate) erfüllt hat.
- **Altersrente für schwerbehinderte Menschen:** Sie ist vorzeitig an mindestens 60-jährige schwerbehinderte Menschen (Grad der Behinderung mindestens 50 %) zu leisten, wenn die Berufstätigkeit aufgegeben oder eingeschränkt und die Wartezeit von 35 Jahren erfüllt ist (§§ 37, 236 a SGB VI). Ab 2012 erfolgt eine stufenweise Anhebung der Altersgrenze von 60 auf 62 Jahre.
- **Altersrente wegen Arbeitslosigkeit:** Sie erhält vorzeitig frühestens mit 60 Jahren, wer vor 1952 geboren und im Zeitpunkt des Rentenbeginns arbeitslos ist, außerdem nach Vollendung des Lebensalters von 58 Jahren und sechs Monaten ins-

gesamt 52 Wochen arbeitslos war, in den letzten zehn Jahren für acht Jahre (96 Monate) Pflichtbeiträge gezahlt und die Wartezeit von 15 Jahren (180 Monate) erfüllt hat (§ 237 SGB VI). Ab 2006 wurde die Möglichkeit der vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente schrittweise vom 60. Lebensjahr auf das 63. Lebensjahr angehoben (Anlage 19 zum SGB VI). Sofern die Berufstätigkeit nicht völlig aufgegeben ist, müssen bestimmte Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden.

- **Altersrente nach Altersteilzeitarbeit:** Sie erhält vorzeitig frühestens mit 60 Jahren (ab 2006 schrittweise Anhebung auf frühestens 63 Jahre), wer vor 1952 geboren ist, 24 Kalendermonate Altersteilzeitarbeit im Sinne des Altersteilzeitgesetzes (AtG) zurückgelegt hat, sofern in den letzten zehn Jahren für acht Jahre (96 Monate) Pflichtbeiträge gezahlt wurden und die Wartezeit von 15 Jahren (180 Monate) erfüllt ist (§ 237 SGB VI). Sofern die Berufstätigkeit nicht völlig aufgegeben ist, müssen bestimmte Hinzuverdienstgrenzen eingehalten werden.
- **Altersrente für Frauen:** Sie ist vorzeitig frühestens mit 60 Jahren zu zahlen, wenn die Versicherte vor 1952 geboren ist, nach Vollendung des 40. Lebensjahres über zehn Jahre (also mindestens 121 Monate) Pflichtbeiträge gezahlt, die Berufstätigkeit aufgegeben oder eingeschränkt und die Wartezeit von 15 Jahren (180 Monate) erfüllt hat (§ 237 a SGB VI).

Die Altersrenten können als Vollrenten oder Teilrenten beansprucht werden. Dabei gelten bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres unterschiedliche Hinzuverdienstgrenzen (§ 34 SGB VI).

**Anrechnungszeitversicherte:** Dies sind Personen, für die im Berichtsjahr Anrechnungszeiten im Versicherungskonto gespeichert sind. Anrechnungszeiten sind beitragsfreie Zeiten, die aber für die Wartezeit von 35 Jahren für die Rentenberechnung berücksichtigt werden. Dies sind z. B. Zeiten, in denen eine versicherte Berufstätigkeit wegen Arbeitsunfähigkeit, Schwangerschaft, Mutterschaft, Arbeitslosigkeit (ohne Bezug von Arbeitslosengeld, d. h. Nichtleistungsempfänger/innen und SGB II-Leistungsbeziehende) oder einer Ausbildungssuche unterbrochen ist.

**Betriebliche Altersversorgung:** Eine betriebliche Altersversorgung (bAV) liegt vor, wenn der Arbeitgeber den Beschäftigten im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses Versorgungsleistungen zur Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung zuzahlt. Die betriebliche Altersversorgung gilt als sogenannte zweite Säule der Alterssicherung und soll die durch die gesetzliche Rentenversicherung gezahlten Renten aufstocken. Im Todesfall wird die Betriebsrente wie die gesetzliche Rente behandelt, d. h. die Ehepartner haben einen Anspruch auf eine Betriebsrente/Witwenrente.

Entgeltpunkte: Das in den einzelnen Kalenderjahren durch Beiträge versicherte Arbeitsentgelt bzw. Arbeitseinkommen wird jeweils in Entgeltpunkte umgerechnet. Zur Ermittlung der Entgeltpunkte wird der Quotient aus dem persönlich versicherten Entgelt und dem Durchschnittsentgelt des jeweiligen Versicherungsjahres gebildet. Die Versicherung eines Arbeitsentgeltes/Arbeitseinkommens in Höhe des Durchschnittsentgelts eines Kalenderjahres ergibt somit einen vollen Entgeltpunkt. Ein unterdurchschnittliches Entgelt ergibt weniger als einen Entgeltpunkt. Ein überdurchschnittliches Entgelt ergibt mehr als einen Entgeltpunkt. Die Summe der in den rentenrechtlichen Zeiten erworbenen persönlichen Entgeltpunkte ist die Grundlage für die Berechnung der Rente.

**Entgeltumwandlung:** Seit Beginn des Jahres 2002 haben alle Arbeitnehmer/innen einen Anspruch auf betriebliche Altersvorsorge durch Entgeltumwandlung. Beschäftigte können Teile ihres Gehalts (zum Beispiel Weihnachts- und Urlaubsgeld) in sogenannte Anwartschaften auf Betriebsrente umwandeln. Die Arbeitgeber sind verpflichtet, diesem Wunsch nachzukommen. Die Beschäftigten können so in den Genuss von Steuervorteilen und Beitragsersparnissen kommen. Das Recht auf Entgeltumwandlung ist allerdings dem sogenannten Tarifvorrang untergeordnet. Mitglieder einer Gewerkschaft oder Beschäftigte, für die ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag gilt, können ihren Tariflohn nur umwandeln, wenn der Tarifvertrag das ausdrücklich vorsieht. Dadurch werden Betriebe von Einzelvereinbarungen entlastet, und die betriebliche Altersvorsorge wird flächendeckend für ganze Branchen gebündelt (BMAS 2015). Verdienste, die übertariflich gewährt werden (beispielsweise ein tariflich nicht vorgesehenes 13. Gehalt als Weihnachtsgeld), unterliegen nicht der Tarifbindung und können unabhängig vom Tarifvertrag für die Entgeltumwandlung genutzt werden (DRV 2013: 27).

Maximal darf pro Jahr ein Betrag in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung steuer- und sozialversicherungsfrei umgewandelt und in eine Pensionskasse, eine Direktversicherung oder einen Pensionsfonds eingezahlt werden. Zusätzlich können bei neu abgeschlossenen Verträgen weitere 1.800 Euro steuerfrei, aber sozialversicherungspflichtig umgewandelt werden. Die Höchstbeträge für die Steuerfreiheit gelten für Arbeitgeberbeiträge und Entgeltumwandlung gemeinsam (DRV 2013: 27f).

**Erziehungsrente:** Anspruch auf Erziehungsrente haben Versicherte, wenn ihr geschiedener Ehegatte verstorben ist, sie ein eigenes oder ein Kind des geschiedenen Ehegatten erziehen, nicht wieder geheiratet haben und bis zum Tod des geschiedenen Ehegatten die allgemeine Wartezeit von fünf Jah-

ren erfüllt haben. Für die Erziehungsrente bestehen in den neuen und alten Bundesländern unterschiedliche Regelungen. Eigenes Einkommen wird angerechnet, sofern ein Freibetrag überschritten wird.

**Freiwillig Versicherte:** Personen, die nicht pflichtversichert sind, haben das Recht, freiwillig Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung zu entrichten. Der Monatsbetrag ist dabei frei wählbar, muss jedoch zwischen Mindest- und Höchstbeitrag liegen. Freiwillig Versicherte erwerben mit ihren Beitragszahlungen den gleichen Versicherungsschutz wie Pflichtversicherte. Mit freiwilligen Beiträgen kann in der Regel kein Schutz auf Berufsunfähigkeits- oder Erwerbsunfähigkeitsrente erworben werden.

**Kinderzulage:** Die Kinderzulage in der Riester-Rente beträgt 185 Euro jährlich pro Kind, für ab 2008 geborene Kinder 300 Euro pro Jahr. Die Kinderzulage erhalten Personen, die ein kindergeldberechtigtes Kind erziehen.

**Gender Pension Gap:** Prozentuale Lücke zwischen der durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen und den durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen der Männer. Die Formel lautet:

$$\text{GPG} = 100\% - \left( \frac{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen Frauen}}{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen Männer}} \times 100\% \right)$$

**Geringfügig Beschäftigte:** Geringfügig Beschäftigte waren bis 2012 sozialversicherungsfrei beschäftigt. Auf Wunsch konnten sie jedoch auf die Versicherungsfreiheit verzichten und Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen. Sie wurden geführt unter der Bezeichnung „geringfügig Beschäftigte mit Verzicht auf Versicherungsfreiheit“. Seit 01. Januar 2013 unterliegen geringfügig Beschäftigte der Versicherungspflicht, haben aber die Möglichkeit, sich auf Antrag von dieser Versicherungspflicht befreien zu lassen.

**Gesetzliche Rentenversicherung:** Die gesetzliche Rentenversicherung ist die Pflichtversicherung für alle Arbeitnehmer/innen und für bestimmte Gruppen von Selbstständigen und andere Personengruppen. Sie wird im Wesentlichen im Sechsten Buch des Sozialgesetzbuchs geregelt.

**Grundzulage:** Die volle staatliche Grundzulage in der Riester-Rente beträgt 154 Euro pro Jahr. Die Grundzulage erhält allerdings nur, wer diese beantragt und den Mindesteigenbetrag in die Riester-Rente einzahlt, der sich nach dem sozialversicherungspflichtigen Einkommen aus dem Vorjahr bemisst. Mittelbar förderberechtigt können z. B. auch Hausfrauen/-männer sein, deren Ehepartner/in berechtigt ist, Riesterförderung in Anspruch zu nehmen.

**Grundzulagenerhöhungsbetrag:** Dies ist der sogenannte „Berufseinsteiger-Bonus“ in der Riester-Rente, den alle Personen erhalten, die unmittelbar zulageberechtigt sind und zu Beginn des Beitragsjahres, für das die erhöhte Zulage „Berufseinsteiger-Bonus“ gezahlt werden soll, jünger als 25 Jahre alt sind. Der „Berufseinsteiger-Bonus“ beträgt 200 Euro und wird nur einmalig gewährt.

**Kindererziehungszeiten:** Die Anrechnung von Kindererziehungszeiten als Beitragszeiten hat sich seit der erstmaligen Berücksichtigung 1986 mehrmals verändert. 1992 wurden die Kindererziehungszeiten für die ab 1992 geborenen Kindern von einem auf drei Jahre verlängert. Für vor 1992 geborene Kinder galt die Anrechnung von einem Jahr je Kind. Mit der Reform von 2014 sind für vor 1992 Kinder die Anrechnungszeiten von 12 auf 24 Monate erhöht worden. Die Zeiten fließen als Beitragszeiten (in Höhe des durchschnittlichen Versichertenbeitrags) in die Rentenberechnung ein.

Die Kindererziehungszeiten werden der Mutter zugeordnet. Aufgrund von einer gemeinsamen Erklärung können die Zeiten jedoch auch anders aufgeteilt werden.

**Kinderberücksichtigungszeiten:** Zeiten der Erziehung eines Kindes bis zu dessen vollendetem 10. Lebensjahr werden als Berücksichtigungszeiten bei der Rentenberechnung erfasst. Dadurch entstehen keine Anwartschaften. Die Berücksichtigungszeiten führen aber in der Regel zu einer besseren Bewertung beitragsfreier Zeiten und werden auf bestimmte Wartezeiten angerechnet. Unter bestimmten Bedingungen führen sie auch zu zusätzlichen Entgeltpunkten.

**Mehrfachrentenbezug:** Renteneinkommen aus der gesetzlichen Rentenversicherung können sich aus unterschiedlichen Bestandteilen (Rentenarten) zusammensetzen. Sofern eine Person mehr als eine Rentenart aus der Gesetzlichen Rentenversicherung bezieht, spricht man von Mehrfachrentenbezug. Typischerweise wird dabei eine (eigene) Rente wegen Alters mit einer Hinterbliebenen-Rente (Witwer- bzw. Witwenrente) wegen Todes kombiniert.

**Pflichtversicherte:** Dies sind Personen, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen. Pflichtversichert sind auch Auszubildende, nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen, Personen, für die Kindererziehungszeiten anzurechnen sind, Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen, Behinderte in anerkannten Werkstätten, Wehr- und Zivildienstleistende, Bezieher/innen von Kranken-, Verletzten- und Übergangsgeld, Bezieher/innen von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld und Altersübergangsgeld sowie Empfänger/innen von Vorruhestandsgeld. Auch Selbst-

ständige können kraft Gesetzes oder auf Antrag pflichtversichert sein.

**Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit:** Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit werden geleistet wegen

- Berufsunfähigkeit,
- Erwerbsunfähigkeit,
- teilweiser Erwerbsminderung,
- voller Erwerbsminderung und
- als Rente für Bergleute.

**Rente wegen Todes:** Renten wegen Todes sind die Witwen- und Witwerrente, die Erziehungsrente und die Waisenrente.

**Rentenbestand:** Der Rentenbestand weist alle Bezieher/innen von Renten im jeweiligen Erhebungsjahr aus.

**Rentenbetrag:** Als Rentenbetrag wird der nach der Rentenformel ermittelte Monatsbetrag der Rente bezeichnet. Eine evtl. Einkommensanrechnung bleibt dabei unberücksichtigt.

**Rentenbezugsdauer:** Die Bezugsdauer der Rente ist der Zeitraum (in Jahren), in dem die bzw. der Versicherte eine Rente bezieht. Dies ist die Differenz zwischen dem Jahr des Rentenwegfalls und dem des Rentenbeginns.

**Rentenzahlbetrag:** Der Rentenzahlbetrag berücksichtigt, dass die Rentner/innen regelmäßig noch Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung zu tragen haben. Beim Rentenzahlbetrag handelt es sich in gewisser Weise um ein Nettokonzept vor Steuern.

**Rentenzugang:** Als Rentenzugänge eines Berichtsjahres werden nur solche Zugänge gezählt, in denen der aktuelle Rentenbeginn im Berichtsjahr liegt.

**Riester-Rente:** Die Riester-Rente ist eine private kapitalgedeckte Rentenversicherung auf freiwilliger Basis. Mit ihr sollte die durch die Reformen der gesetzlichen Rentenversicherung entstehende Rentenlücke geschlossen werden, so dass sich das Gesamtniveau der Rente (gesetzliche Rente plus Riester-Rente) nicht verändert. Die Bezeichnung „Riester-Rente“ geht auf Walter Riester zurück, der als Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung die Förderung der freiwilligen Altersvorsorge durch eine Altersvorsorgezulage vorschlug.

Auf Grundlage des Altersvermögensgesetzes (AVmG) vom 26.06.2001 wurde ab dem Jahr 2002 der Aufbau einer geförderten kapitalgedeckten (freiwilligen) zusätzlichen Altersvorsorge („Riester-Rente“) betrieben. Die individuelle Altersvorsorge wird staatlich gefördert, wenn während der

Erwerbsphase ein Kapitalstock in einem zertifizierten Riester-Altersvorsorgeprodukt aufgebaut wird. Um die Förderung zu erhalten, muss eine Reihe von Auflagen erfüllt sein. Sparer/innen müssen im Laufe ihrer Erwerbsphase aktuell vier Prozent ihres beitragspflichtigen jährlichen Bruttoeinkommens in einen Kapitalstock einzahlen, um eine volle Förderung zu erhalten. Die Sparbeiträge und die Förderung fließen in individuelle und formal zertifizierte Altersvorsorgeprodukte, die von privaten Finanzinstitutionen angeboten werden. Zertifizierungskriterien und Anbieter werden im Gesetz über die Zertifizierung von Altersvorsorge und Basisrentenverträge (Alterszertifizierungsgesetz - Alt-ZertG) aufgeführt. Die mit der Förderung verbundenen Aufgaben wurden der Deutschen Rentenversicherung Bund als zentrale Stelle übertragen. Der zuständige Bereich heißt Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen.

**Versichertenrente:** Versichertenrenten sind Renten, die auf Basis eigener Versicherungsleistungen gezahlt werden. Zu den Versichertenrenten gehören die Renten wegen Alters und die Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit.

**Waisenrente:** Die Waisenrente erhalten nach dem Tod des/der Versicherten seine/ihre Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn die allgemeine Wartezeit erfüllt ist. Bei Schul- und Berufsausbildung oder bei Gebrechlichkeit ist die Zahlung bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres möglich. Eigenes Einkommen eines über 18 Jahre alten Kindes wird angerechnet. Es werden in unterschiedlicher Höhe Halb- und Vollwaisenrenten bezahlt.

**Witwenrente/Witwerrente:** Anspruch auf Witwenrente hat die Witwe nach dem Tod des versicherten Ehemannes, wenn die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt ist. Eigenes Einkommen der Witwe kann auf die Witwenrente angerechnet werden. Bis Dezember 1985 wurde eine Witwerrente nur gewährt, wenn die verstorbene Ehefrau den Unterhalt ihrer Familie vor ihrem Tod überwiegend bestritten hatte und die allgemeine Wartezeit von fünf Jahren erfüllt war. Seit 1986 erhält der Witwer eine Rente unter den gleichen Bedingungen wie eine Witwe.

**Zulagenquote:** Die Zulagenquote in der Riester-Rente gibt an, welchen Anteil an den Gesamtbeiträgen die Zulagen bilden. Mit einem höheren Einkommen sinkt die Zulagenquote.

**Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst:** Die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst ist das größte betriebliche Altersversorgungssystem in Deutschland. Sie gilt für alle Beschäftigten bei Bund, Ländern und Gemeinden sowie weiteren Arbeitgeber/innen/n, bei denen das öffentliche Tarifrecht angewandt wird. Potenzielle Empfänger/innen sind Arbeiter/innen und Angestellte im öffentlichen Dienst und deren Witwen/Witwer. Geregelt ist sie per Tarifvertrag. Durchgeführt wird sie über Zusatzversorgungskassen, die größte unter diesen ist die VBL (Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder). Leistungen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst konnten in den neuen Bundesländern erstmals 2002 bezogen werden. Erst 1996 wurden für die neuen Bundesländer flächendeckende Tarifverträge abgeschlossen, die die Regelungen der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst auf die neuen Länder übertragen haben.



**Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2013):** Opinion on reducing the gender gap in pensions.

**Allmendinger, Jutta/von den Driesch, Ellen (2015):** „Der wahre Unterschied. Erst die Rente zeigt den ganzen Umfang der Geschlechterungleichheit“, in: WZB Mitteilungen 149, S. 36-39.

**Blank, Florian/Logeay, Camille/Türk, Erik/Wöss, Erik/Zwiener, Rudolf (2013):** Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen? WSI-Report Nr. 27, Düsseldorf.

**Blank, Florian 2011:** „Die Riester-Rente – Überblick zum Stand der Forschung und sozialpolitische Bewertung nach zehn Jahren.“ In: Sozialer Fortschritt 6/2011, S. 109-115

**BMAS (2011):** Verbreitung Altersvorsorge 2011. Forschungsbericht 430, Berlin.

**BMAS (2012):** Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2012), Berlin. [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/alterssicherungsbericht-2012.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=2](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Gesetze/alterssicherungsbericht-2012.pdf?__blob=publicationFile&v=2) [zuletzt aufgerufen am 30.1.2016]

**BMAS (2014):** Rentenversicherungsbericht 2014. Berlin ([http://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2014-kabinetvorlage.pdf;jsessionid=C1E3AB967941FDACBF2109336B1067F1?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/Shared-Docs/Downloads/DE/Thema-Rente/rentenversicherungsbericht-2014-kabinetvorlage.pdf;jsessionid=C1E3AB967941FDACBF2109336B1067F1?__blob=publicationFile&v=1)) [zuletzt aufgerufen am 14.11.2015].

**BMAS (2015):** Übersicht über das Sozialrecht – Ausgabe 2015/16 (12. Auflage). Nürnberg: BW Verlag.

**BMFSFJ (2011):** Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männer. (Bearb.: Flory, Judith, Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik). Berlin (<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/gender-pension-gap.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>) [zuletzt aufgerufen am 13.01.2016].

**Deutscher Bundestag (2015):** Auswirkung der beitrags- und steuerfreien Entgeltumwandlung bei der betrieblichen Altersversorgung auf die Sozialversicherungen sowie die Finanzen des Bundes. Antwort der Bundesregierung auf die Anfrage der Fraktion Die Linke. Bundestagsdrucksache 18/4262. Berlin

**DRV (Deutsche Rentenversicherung) (o.J.):** Forschungsportal – Statistiken ([http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/contentAction.do?key=main\\_stat\\_versch&menu=ispvwNavEntriesByHierarchy244](http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/ForschPortalWeb/contentAction.do?key=main_stat_versch&menu=ispvwNavEntriesByHierarchy244)).

**DRV (Deutsche Rentenversicherung) (2013):** Privatvorsorge von A bis Z, Berlin.

**European Commission (2013):** The Gender Gap in Pensions in the EU, Luxembourg.

**European Institute for Gender Equality (2015):** Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency, Vilnius.

**Faik, Jürgen/Köhler-Rama, Tim (2012):** Der Gender Pension Gap. Eine kritische Betrachtung. FaMa-Diskussionspapier 3/2012, Frankfurt/Main. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-364605>

**Flory, Judith/Hänisch, Carsten/Klos, Jonas (2013):** Die Wirkung unterschiedlicher Biografiemerkmale auf den Gender Pension Gap, Eine Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, München. <https://www.fit.fraunhofer.de/content/dam/fit/de/documents/wirkung-unterschiedlicher-biografiemerkmale-gender-pension-gap.pdf> [zuletzt aufgerufen am 30.1.2016].

**Frericks, Patricia (2011):** „Angemessene und nachhaltige Renten für alle: Die geschlechtsspezifische Wirkung des deutschen Rentensystems“ In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 2, S. 119-132.

**Kruse, Edgar/Scherbarth, Antje (2015):** „Förderung der Riester-Rente durch Zulagen und Sonderausgabenabzug: Mehr als 10,8 Millionen geförderte Personen im Beitragsjahr 2011.“ In: RVaktuell 3/2015, S. 55 – 65.

**Loose, Brigitte L. (2015):** Aktuelle Daten zur Alterssicherung von Frauen: „Mütterrente“ und „Gender Pension Gap“. Vortrag auf der 11. Frauen-Alterssicherungskonferenz, Berlin.

**Schäfer, Ingo (2015):** Die Illusion von der Lebensstandardsicherung. Eine Analyse der Leistungsfähigkeit des „Drei-Säulen-Modells“. Schriftenreihe der Arbeitnehmerkammer Bremen 1/2015, Bremen.

**Steffen, Johannes (2015a):** „Drei-Säulen-Modell“ der Alterssicherung ist gescheitert. Trotz geförderter Privatvorsorge keine Lebensstandardsicherung. Portal Sozialpolitik, Berlin.

**Steffen, Johannes (2015b):** Der Beitragswert von Kindererziehung. Portal Sozialpolitik, Berlin.

**Steffen, Johannes (2015c):** Für eine Rente mit Niveau. Zum Diskurs um das Niveau der Renten und das Rentenniveau. Portal Sozialpolitik, Berlin.

**Stolz, Ulrich/Rieckhoff, Christian (2011):** „Förderung der Riester-Rente für das Jahr 2008.“ In: RV-Aktuell 12/2011, S. 363.

**Stolz, Ulrich/Rieckhoff, Christian (2012):** „Zulagen in Höhe von 2,4 Mrd. EUR: Förderung der Riester-Rente für das Beitragsjahr 2009.“ In: RV-aktuell 12, S. 390-398.

**Stolz, Ulrich/Rieckhoff, Christian (2013):** „Die Riester-Rente im Beitragsjahr 2010: Zulageförderung erstmals für mehr als 10 Millionen Berechtigte.“ In: RV-aktuell 12, S. 339-347.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Verena Halbherr) (2009a):** Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID ,07) – Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse, Forschungsbericht Bd. 391/Z des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Verena Halbherr) (2009b):** Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID ,07) – Tabellenband 1: Alte Länder, Forschungsbericht Bd. 391/a/L des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Verena Halbherr) (2009c):** Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID ,07) – Tabellenband 2: Neue Länder, Forschungsbericht Bd. 391/n/L des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Verena Halbherr) (2009d):** Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID ,07) – Tabellenband 3: Deutschland, Forschungsbericht Bd. 391/D des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Jochen Heckmann) (2012a):** Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011). Zusammenfassender Bericht – Forschungsbericht Bd. 431/Z des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Jochen Heckmann) (2012b):** Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011) – Tabellenband 1: Alte Länder, Forschungsbericht Bd. 431/AL des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Jochen Heckmann) (2012c):** Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011) – Tabellenband 2: Neue Länder, Forschungsbericht Bd. 431/NL des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Jochen Heckmann) (2012d):** Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011) – Tabellenband 3: Deutschland, Forschungsbericht Bd. 431/D des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Jochen Heckmann) (2012e):** Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011) – Methodenbericht, Forschungsbericht Bd. 431/M des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Thorsten Heien, Jochen Heckmann) (2012f):** Verbreitung der Altersvorsorge 2011 – Forschungsbericht Bd. 430 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

**TNS Infratest Sozialforschung (Klaus Kortmann, Jochen Heckmann) (2012g):** Situation und Entwicklung der betrieblichen Altersversorgung in Privatwirtschaft und öffentlichem Dienst (BAV 2011) – Forschungsbericht Bd. 429 des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin.

## **IMPRESSUM**

---

### **Ausgabe**

**WSI Report Nr. 29, 2/2016**  
**Große Rentenlücke zwischen**  
**Männern und Frauen**

### **Produktion**

Setzkasten GmbH, Düsseldorf  
Düsseldorf, Februar 2016

### **Team WSI GenderDatenPortal**

Dietmar Hobler, Jutta Höhne, Sandra Horvath, Maria Kempter,  
Christina Klenner (Leitung), Svenja Pfahl, Ernst Schulte-Holtey,  
Peter Sopp, Alexandra Wagner, Sonja Weeber

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches  
Institut der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Str. 39  
40476 Düsseldorf  
Tel.: +49 211 7778-0  
[www.wsi.de/genderdatenportal](http://www.wsi.de/genderdatenportal)