

# ALTERSEINKOMMEN VON FRAUEN UND MÄNNERN

## Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal

Alexandra Wagner, Christina Klenner, Peter Sopp

### AUF EINEN BLICK

Frauen erhalten im Alter niedrigere Einkommen als Männer. Da die Einkünfte aus Renten und Pensionen tendenziell den gezahlten Beiträgen folgen (Äquivalenzprinzip), schlägt sich die im Lebensverlauf niedrigere Erwerbsbeteiligung von Frauen in geringeren eigenen Alterssicherungsleistungen nieder. Dabei kumulieren niedrigere Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung, niedrigere Betriebsrenten (zweite Säule) und niedrigere Einkommen aus privater Altersvorsorge (dritte Säule). Bei den eigenen Alterssicherungseinkommen beträgt der Gender Pension Gap 53 Prozent (bezogen auf alle drei Säulen der Alterssicherung). Am größten ist die geschlechtsbezogene Rentenlücke bei der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft.

Mit jedem neu in die Rente eintretenden Jahrgang nimmt die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern etwas ab, da jüngere Kohorten seltener als ältere eine traditionelle geschlechtstypische Arbeitsteilung praktizieren.

Allerdings dürfte die Rentenlücke in der gesetzlichen Rentenversicherung künftig auch deshalb schrumpfen, weil neu in den Rentenbezug eintretende Männer geringere Leistungen beziehen werden. Anhand der erworbenen Anwartschaften zeigt sich, dass eine wirkliche Angleichung der Alterseinkünfte von Frauen und Männern gleichwohl noch in weiter Ferne liegt.

Frauen sind aber in weit höherem Maße als Männer Nutznießerinnen von Elementen des sozialen Ausgleichs im Rentenrecht. Durch die rentenrechtliche Berücksichtigung von Zeiten der Erwerbsunterbrechung bzw. zeitweiliger Teilzeitarbeit in der Familien- oder Pflegephase können Lücken der Beitragszahlung ausgeglichen werden. Auch die abgeleiteten Rentenansprüche der Frauen aus der Hinterbliebenensicherung sind höher als die der Männer.

Um die geschlechtsbezogene Rentenlücke zu reduzieren, bedarf es vor allem besserer Erwerbschancen für Frauen und günstigerer Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter.

<b>1</b>	<b>Einleitung</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>Abgeleitete Leistungen: Witwen- und Witwerrenten</b>	<b>16</b>
<b>2</b>	<b>Gender Pension Gap</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>Kumulation von Alterseinkommen bei Frauen und Männern</b>	<b>19</b>
2.1	Die Rentenlücke in der Gesamtbetrachtung	4	<b>6</b>	<b>Nettoeinkommen von Frauen und Männern im Rentenalter</b>	<b>20</b>
2.2	Die Rentenlücke in den verschiedenen Systemen der Alterssicherung	7	<b>7</b>	<b>Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen</b>	<b>23</b>
<b>3</b>	<b>Eigene Alterssicherung von Frauen und Männern in den drei Säulen</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>Datenbasis</b>	<b>24</b>
3.1	Die erste Säule – Gesetzliche Rentenversicherung	8		<b>Abkürzungen</b>	<b>28</b>
3.2	Die zweite Säule – Betriebsrenten in der Privatwirtschaft und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst	14			
3.3	Die dritte Säule – private Alterssicherung	16			

## 1 EINLEITUNG

Der Report geht der Frage nach, wie sich Alterseinkünfte von Frauen und Männern unterscheiden und welche Ursachen und Wirkungszusammenhänge diesen Unterschieden zugrunde liegen. Dies wird vor dem Hintergrund weitreichender Rentenreformen betrachtet, die seit Beginn des 21. Jahrhunderts stattgefunden haben. Seitdem soll der Lebensstandard im Rentenalter nicht mehr allein durch die gesetzliche Rentenversicherung gesichert werden. Vielmehr soll die Absenkung des Leistungsniveaus der gesetzlichen Rentenversicherung durch zusätzliche Einkünfte aus betrieblicher und privater Altersvorsorge ausgeglichen werden. Eine Analyse der Alterseinkünfte von Frauen und Männern muss folglich mehr denn je unterschiedliche Einkommensarten sowie deren Kombination umfassen.

Bei den Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung kommt weitgehend das Äquivalenzprinzip zum Tragen, sodass sich niedrige Erwerbseinkommen, unstete Erwerbsverläufe und die insgesamt geringere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen in niedrigeren eigenen Rentenzahlungen an die Frauen niederschlagen. Vor dem Hintergrund bekannter Genderunterschiede in Bezug auf Erwerbsbeteiligung, Entgelte und die Übernahme unbezahlter Haus- und Fürsorgearbeit<sup>1</sup> ergeben sich erhebliche Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Hinblick auf die materielle Absicherung im Rentenalter.

Da der Lebensstandard des Haushaltes durch die Höhe aller Einkommen bestimmt wird, werden die geschlechtsbezogenen Einkommensunterschiede aufgrund der häuslichen Arbeitsteilung häufig als sekundär betrachtet. Allerdings werden die unterschiedlichen Einkommen und eigenen Leistungsansprüche von Frauen und Männern

dann relevant, wenn Ehen keinen Bestand haben.<sup>2</sup> Da die Chancen auf dem Arbeitsmarkt in der Regel mit der Berufserfahrung steigen, kann es für Frauen nach längerer Erwerbsunterbrechung oder Teilzeitarbeit entsprechend schwierig sein, einen passenden Arbeitsplatz zu finden.

Teilweise werden die geschlechtsbezogenen Unterschiede der Teilhabe an der Erwerbsarbeit und daraus entstehende Einkommensunterschiede durch das Sozialsystem (teil-) kompensiert. Die durch ungleiche Verteilung der Sorgearbeit entstehenden Nachteile von Frauen in Bezug auf die rentenrechtlich wichtigen Erwerbszeiten waren Anlass für die stärkere Berücksichtigung von Erziehungs- und Pflegezeiten ab den 1980er Jahren in der Rentenversicherung, die inzwischen auch einen eigenen Leistungsanspruch begründen. Verwitwete Frauen erhalten – dem Modell des Familienernährers folgend – einen Anteil an den vom Ehepartner durch dessen Erwerbsarbeit erworbenen Ansprüchen, allerdings als sogenannte abgeleitete (also nicht eigene) Ansprüche (Hinterbliebenenrente). Bei Scheidung werden die in der gemeinsamen Ehezeit erworbenen Ansprüche (Entgeltpunkte) im Rahmen des Versorgungsausgleichs zwischen den beiden Parteien geteilt und schaffen so entsprechende individuelle Ansprüche. Inzwischen können in der Rentenversicherung durch ein freiwilliges Rentensplitting auch eigene Ansprüche aus der Erwerbstätigkeit des Partners bzw. der Partnerin generiert werden.

Obwohl das traditionelle Modell der geschlechtstypischen Arbeitsteilung durch die wachsende Erwerbstätigkeit der Frauen schon seit längerer Zeit an Reichweite verliert und im Rentenrecht Sorgearbeit inzwischen teilweise Leistungsansprüche begründet, sind die Geschlechterunterschiede bei den Alterseinkünften nach wie vor hoch, wie der vorliegende Report zeigt.

<sup>1</sup> Diese Themen sind im WSI GenderDatenPortal umfassend dargestellt, vgl. u. a. Hobler/Pfahl/Horvath 2017, Hobler/Pfahl 2016, Hobler et al. 2017.

<sup>2</sup> In diesen Fällen werden die Ansprüche über den Versorgungsausgleich unter den geschiedenen Partnern geteilt (vgl. Keck et al. 2017).

Neben den ungleichen eigenen Leistungen spielen dabei begrenzte Wirkungen abgeleiteter Ansprüche der Frauen als Ehepartnerinnen, aber auch die eingeschränkten Erwerbsmöglichkeiten von den meist weiblichen Alleinerziehenden eine Rolle. Letztlich führt die häusliche Arbeitsteilung, die geschlechtsbezogen ungleiche Beteiligung an Erwerbsarbeit und der ungleiche Erwerbsumfang von Frauen und Männern im Lebensverlauf zu einem „Gender Pension Gap“, der die ungleichen Strukturen der Erwerbsphase in das Alter überträgt. Die betriebliche Altersrente reduziert diese Ungleichheiten nicht, sondern verstärkt sie sogar, da langfristige und gut bezahlte Beschäftigte davon profitieren und kurzfristige, temporäre und schlecht bezahlte Tätigkeiten häufig gar keine Ansprüche in der betrieblichen Altersversorgung begründen. Zwar könnte die private Vorsorge einen Ausgleich unabhängig von der Erwerbsbeteiligung schaffen, jedoch setzt dies das Vorhandensein entsprechender finanzieller Mittel voraus, die – zumindest in der Regel – ebenfalls an Einkommen gebunden sind.

Der Bericht behandelt die Geschlechterunterschiede bei der Alterssicherung und den Einkünften im Alter.<sup>3</sup> Er gliedert sich wie folgt:

In Abschnitt 2 wird der Gender Pension Gap, d.h. die Lücke zwischen den eigenen Rentenansprüchen von Frauen und Männern insgesamt und für die unterschiedlichen Alterssicherungssysteme dargestellt. Abschnitt 3 behandelt die geschlechtsbezogenen Unterschiede in Bezug auf Einkommen und Anwartschaften für alle drei Säulen der Alterssicherung.

Dabei werden die wichtigsten Erklärungsfaktoren für die Geschlechterunterschiede hervorgehoben und die Prognosen für künftige Generationen zusammengefasst. Abschnitt 4 umfasst die abgeleiteten Rentenansprüche von Frauen und Männern. Die unterschiedlichen Kombinationen von einzelnen Alterssicherungsleistungen werden in Abschnitt 5 behandelt. Schließlich wird in Abschnitt 6 das Alterseinkommen von Frauen und Männern insgesamt betrachtet. Die Ergebnisse dieses Reports werden in Abschnitt 7 zusammengefasst und im Hinblick auf Herausforderungen für eine Gleichstellungspolitik diskutiert.

Dieser Report ergänzt und aktualisiert auf der Basis von aktuellen Befragungsdaten der ASID und der AV den WSI-Report zu den Rentenunterschieden von Frauen und Männern (Klenner et al. 2016), der sich im Wesentlichen auf die Daten der Deutschen Rentenversicherung stützte (zur Datenbasis vgl. Abschnitt 8).<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Die Rentenhöhe und die Veränderung des Rentenniveaus durch diverse Rentenreformen in der Vergangenheit inklusive der politischen Diskussionen zur Reform des Rentenniveaus werden in diesem Report hingegen nicht behandelt.

---

<sup>4</sup> Die hier verwendeten Daten und Informationen sind überwiegend auch im WSI-GenderDatenPortal verfügbar, vgl. [https://www.boeckler.de/wsi\\_51217.htm](https://www.boeckler.de/wsi_51217.htm)

## 2 GENDER PENSION GAP

### 2.1 Die Rentenlücke in der Gesamtbetrachtung

Die Rentenlücke bzw. der Gender Pension Gap bezeichnet die prozentuale Lücke zwischen den durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen und den durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der Männer. Die Formel lautet:

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

Unter Berücksichtigung aller drei Säulen der Alterssicherung, d.h. der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) bzw. Beamtenversorgung (BV), der betrieblichen und der privaten Alterssicherung, betrug die Rentenlücke 2015 insgesamt 53 Prozent (Deutscher Bundestag 2017: 2). Frauen bezogen folglich ein um 53 Prozent niedrigeres Alterssicherungseinkommen als Männer. Diese Lücke ist im Zeitverlauf gesunken und in Ostdeutschland mit 28 Prozent weitaus geringer als in Westdeutsch-

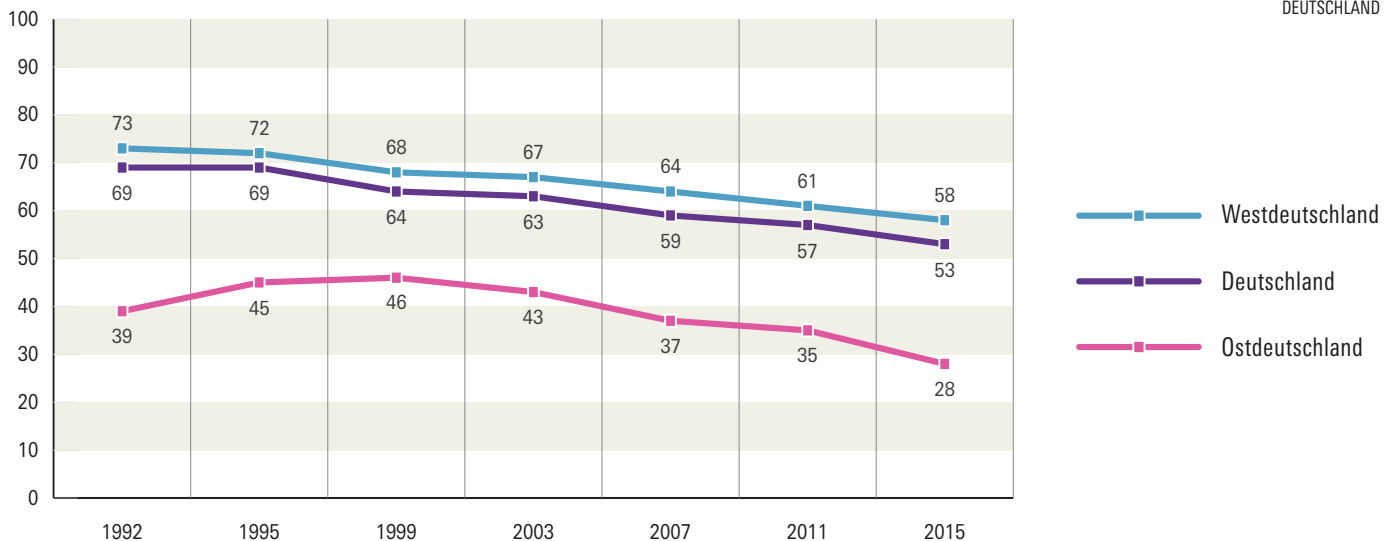
land mit 58 Prozent (vgl. Abbildung 1).

Eine detaillierte Betrachtung (vgl. Deutscher Bundestag 2017, BMFSFJ 2011, Loose 2015, Faik/Köhler-Rama 2012) zeigt, dass die Rentenlücke bei verheirateten und verwitweten Personen, bei Rentenbeziehenden mit niedrigem Berufsabschluss, bei Personen mit einer höheren Zahl von Kindern, bei älteren Rentenbeziehenden und bei Rentnerinnen und Rentnern in Westdeutschland besonders hoch ist. So beträgt die Rentenlücke für verheiratete Frauen in Westdeutschland 64 Prozent und für verwitwete Frauen 62 Prozent, für ledige Frauen hingegen minus 2 Prozent, d.h. unter den Ledigen sind Frauen im Hinblick auf die Alterssicherungsleistungen sogar bessergestellt als Männer. Dies zeigt, welchen Einfluss die innerfamiliäre Arbeitsteilung auf den unterschiedlichen Erwerb von Ansprüchen auf Alterssicherungsleistungen von Frauen und Männern.

Ursächlich für die Rentenlücke sind mehrere Faktoren: Zum einen schlagen sich Unterschiede zwischen Frauen und Männern in Bezug auf ihre Teilhabe an der Erwerbstätigkeit sowie ihre Erwerbsverläufe, d.h. Zahl und Umfang von Erwerbsunterbrechungen, in den Leistungen nieder.

Abbildung 1

Entwicklung des Gender Pension Gap in **Deutschland** (1992–2015), in Prozent



\* Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Loose, B. (2015) und BT-Drs. 18/13119

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

WSI

Zum anderen ist die Entgelthöhe relevant, da die Rentenversicherungsbeiträge und dementsprechend die Leistungsansprüche bis zur Beitragsbemessungsgrenze mit dem Entgelt steigen. Die Erwerbseinkommen hängen wiederum oft mit der unterschiedlichen Arbeitszeitdauer in Vollzeit bzw. Teilzeit zusammen.<sup>5</sup> Es wirken sich darüber hinaus aber auch die unterschiedlichen Ansprüche von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Alterssicherungssystemen aus.

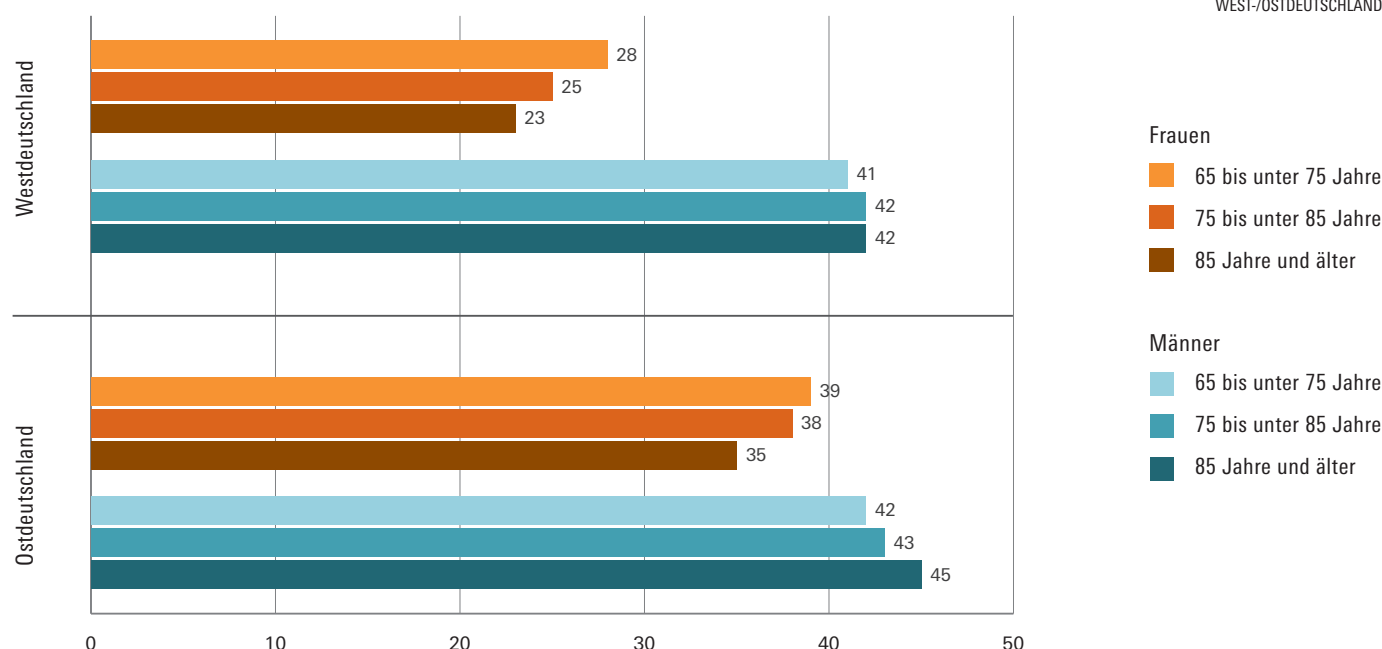
Insbesondere schlägt sich in der Rentenlücke nieder, dass ältere Frauen in Westdeutschland, deren Erwerbsbiografien stark vom traditionellen Partnerschaftsmodell (dem des männlichen Familiernährers) geprägt sind, über deutlich weniger Erwerbsjahre verfügen als Männer. Männer ab 65 Jahren verfügen in Ost- und Westdeutschland über eine durchschnittliche Erwerbsdauer von 42 bzw. 43 Jahren, während 65-jährige und ältere Frauen in Westdeutschland im Durchschnitt lediglich 26 Jahre und in Ostdeutschland 38 Jahre erwerbstätig waren.

Mit jedem neu in die Rente eintretenden Jahrgang nimmt die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern etwas ab, unter anderem deshalb, weil durch die steigende Erwerbstätigkeit der Frauen in den jüngeren Kohorten die Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Erwerbsjahre geringer sind (vgl. Abbildung 2).

Im europäischen Vergleich hat Deutschland einen der höchsten Gender Pension Gaps (vgl. Abb. 3)<sup>6</sup>. Ausschlaggebend für die im Ländervergleich große Rentenlücke in Deutschland sind zum einen die früher in Westdeutschland stark verbreitete geschlechtstypische Arbeitsteilung mit entsprechend geringer Partizipation der Frauen an der bezahlten Arbeit, zum anderen aber auch das stark am Äquivalenzprinzip ausgerichtete Rentenrecht. Geringere geschlechtsbezogene Unterschiede in den Altersrentenkünften zeigen sich in Ländern mit tendenziell höherer Frauenerwerbstätigkeit (wie z.B. die mittel-osteuropäischen Länder) und/oder steuerfinanzierten universellen Alterssicherungssystemen mit tendenziell einheitlicher Basisrente (wie z. B. in Dänemark).

Abbildung 2

### Zahl der Erwerbsjahre von Frauen und Männern ab 65 Jahre nach Kohorten in West- und Ostdeutschland (2015), in Jahren



Datenquelle: ASID 2015, Tab. 1334, 2334 und 3334

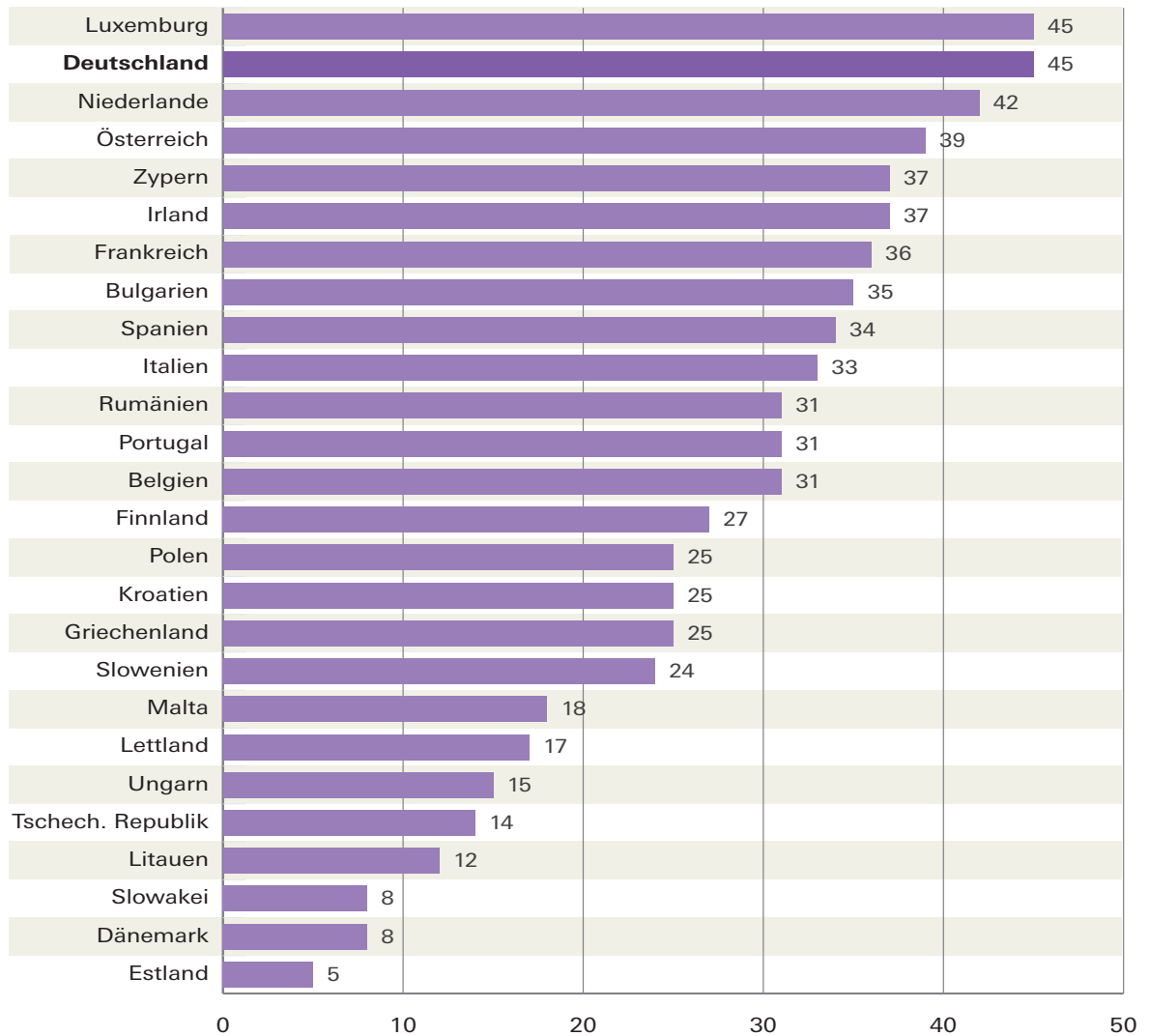
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017



<sup>5</sup> Vgl. dazu u. a. die Bereiche des WSI-GenderDatenportals zur Erwerbstätigkeit und zur Arbeitszeit: [https://www.boeckler.de/wsi\\_53491.htm](https://www.boeckler.de/wsi_53491.htm) und [https://www.boeckler.de/wsi\\_51968.htm](https://www.boeckler.de/wsi_51968.htm).

<sup>6</sup> Die Daten basieren auf EU-SILC, deshalb unterscheiden sich die Werte von den oben auf Basis der ASID dargestellten Ergebnissen.

## Gender Pension Gap\* - Personen ab 65 Jahre in Europa (2012), in Prozent



Quelle: European Institute for gender Equality 2015: Gender Gap in Pensions in the eu. Vilnius

Bearbeitung: wsi GenderDatenPortal 2017

Datenquelle: eu Silc

## 2.2 Die Rentenlücke in den verschiedenen Systemen der Alterssicherung

In der oben betrachteten Rentenlücke kumulieren niedrigere Renten der Frauen aus der ersten Säule der Alterssicherung (vor allem: gesetzliche Rentenversicherung, aber auch Beamtenversorgung und berufsständische Versorgungswerke), niedrigere Betriebsrenten (zweite Säule) und niedrigere Einkommen der Frauen aus privater Altersvorsorge (dritte Säule). Frauen verfügen in allen Systemen der Alterssicherung über niedrigere eigenständige Leistungen als Männer, die Rentenlücken sind dabei allerdings unterschiedlich (vgl. Tabelle 1).

Am größten ist die geschlechtsbezogene Rentenlücke bei der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft mit 60 Prozent, gefolgt von der gesetzlichen Rentenversicherung mit 45 Prozent. Da sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen neun von zehn Personen Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung beziehen, trägt die hohe Rentenlücke in der GRV in erheblichem Maße zum oben beschriebenen summarischen Gender Pension Gap bei.

Die immens großen Geschlechterunterschiede bei den Leistungen aus der Betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft tragen ebenfalls in hohem Maße zum gesamten Gender Pension Gap bei. Dabei kommt zur Rentenlücke bei den Zahlbeträgen hinzu, dass nur 7 Prozent der Frauen, aber 26 Prozent der Männer Anspruch auf Leistungen in diesem System haben.

Am niedrigsten sind die geschlechtsbezogenen Unterschiede in der Beamtenversorgung (Lücke: 18 Prozent) und der berufsständischen Versorgung<sup>7</sup> (Lücke: 21 Prozent). Allerdings beziehen nur zwei Prozent der Frauen ab 65 Jahren eine eigene Beamtenpension gegenüber 10 Prozent der Männer (TNS Infratest Sozialforschung 2016a: 35). Der Anteil der Empfänger/innen von Leistungen einer berufsständischen Versorgung liegt bei Frauen und Männern ab 65 Jahren sogar unter 0,5 Prozent (ebenda: 38). Die geringen Rentenlücken finden sich folglich in Bereichen, in denen nur wenige Frauen über Leistungsansprüche verfügen.

Tabelle 1

### Eigenständige Leistungen der Alterssicherungssysteme von Frauen und Männern ab 65 in Deutschland (2015)

	Anteil (in %)		Höhe (Nettobetrag in EUR)		Differenz (Frauen – Männer)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Absolut (in EUR)	Rentenlücke (in Prozent)
<b>Eigenständige Leistungen</b>						
Gesetzliche Rentenversicherung*	90	90	634	1.154	-520	45,1
Betriebliche Altersvorsorge	7	26	240	593	-353	59,5
Zusatzversorgung öffentlicher Dienst	12	10	234	369	-135	36,6
Beamtenversorgung	2	10	1.967	2.388	-421	17,6
Alterssicherung der Landwirte	2	3	284	433	-149	34,4
Berufsständische Versorgung**	0	1	1.720	2.178	-458	21,0
Unfallrente der Berufsgenossenschaft	1	2	296	469	-173	36,9
private Rente und Lebensversicherung	2	4	311	485	-174	35,9
Auslandsrenten	2	2	229	460	-231	50,2

Anmerkung:

\* Ohne reine Leistungen nach Kinderleistungsgesetz (KLG)

\*\* Werte gerundet, d. h. 0 %-Anteil entspricht einem Wert von < 0,5 %

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2016 (ASID 2015)

**WSI**

<sup>7</sup> Das Versorgungssystem für Angehörige der verkommenen Berufe.

## 3 EIGENE ALTERSSICHERUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN IN DEN DREI SÄULEN

### 3.1 Die erste Säule – Gesetzliche Rentenversicherung

#### 3.1.1 Leistungen in der GRV – ihre Bedeutung für die Existenzsicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist die mit Abstand wichtigste Säule der Alterssicherung, und die Leistungen der GRV sind für die Mehrheit der Männer und Frauen im Rentenalter die zentrale Einkommensquelle (vgl. Tabelle 2). Dies trifft insbesondere auf alleinstehende Frauen und Männer in Ostdeutschland zu. Dort stammen 94 Prozent des Bruttoeinkommens der Frauen und 89 Prozent des Bruttoeinkommens der Männer aus Leistungen der GRV. Auch bei ostdeutschen Ehepaaren sind es 81 Prozent. Wenngleich die GRV bei Männern und Frauen in Westdeutschland einen etwas geringeren Anteil am Alterseinkommen hat, ist sie die mit Abstand wichtigste Einkommensquelle und steht weit vor anderen Alterssicherungsleistungen und sonstigen Einkommensquellen.

Die monatlichen Zahlbeträge (d.h. die Rente nach Abzug der Beiträge für Kranken- und Pflegeversicherung) der Renten aus der GRV unterscheiden sich nach Geschlecht. So betrug der durchschnittliche Zahlbetrag der GRV-Rente wegen Alters im Jahre 2016 bei den Frauen 685 Euro, bei den Männern hingegen 1172 Euro (Rentenbestand).

Während bei den Männern die Rentenbeträge in Ost- und Westdeutschland in etwa gleich hoch waren, beziehen die ostdeutschen Frauen mit 894 Euro in der GRV höhere Altersrenten als westdeutsche Frauen (628 Euro, vgl. Abbildung 4).

Durchschnittlich lag der Rentenzahlbetrag der Frauen in Deutschland bei 58,5 Prozent des Zahlbetrags der Männer (bezogen auf den Rentenbestand). Dieser Anteil war in Westdeutschland mit 53,6 Prozent deutlich niedriger als in Ostdeutschland, wo Frauen 76,4 Prozent des Rentenbetrags der Männer erhielten. Über die Jahre ist der Geschlechterunterschied gesunken, d.h. die Renten der Frauen sind im Verhältnis zu denen der Männer gestiegen (vgl. Abbildung 5). Tendenziell bezog jede neue Generation von Rentnerinnen relativ betrachtet eine etwas höhere Rente, sodass durch den Rentenzugang auch die Geschlechterunterschiede im Rentenbestand im Zeitverlauf geringer wurden.

Tabelle 2

Anteil der wesentlichen Einkommensquellen am Volumen der Bruttoeinkommen der Personen über 65 Jahre in Deutschland (2015), in Prozent

	Deutschland			Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Ehepaare	Alleinstehende Frauen	Alleinstehende Männer	Ehepaare	Alleinstehende Frauen	Alleinstehende Männer	Ehepaare	Alleinstehende Frauen	Alleinstehende Männer
Gesetzliche Rentenversicherung	56	71	60	50	67	55	81	94	89
Andere Alterssicherungsleistungen	22	17	22	26	20	25	4	2	3
Private Vorsorge	8	6	8	10	7	9	3	2	3

Quelle: TNS Infratest 2016 (ASID 2015)

WSI



Eine Ausnahme bildet das Jahr 2014: Durch die erstmalige Berechnung der neuen Mütterrenten<sup>8</sup> ist eine kleine Gruppe von Frauen, die vorher keine gesetzliche Rente bezogen haben, nun erstmalig in der gesetzlichen Rentenversicherung bezugsberechtigt – allerdings mit einem kleinen Betrag, was zu einer geringeren Höhe der erstmalig ausgezahlten Renten führte (Rentenzugang).

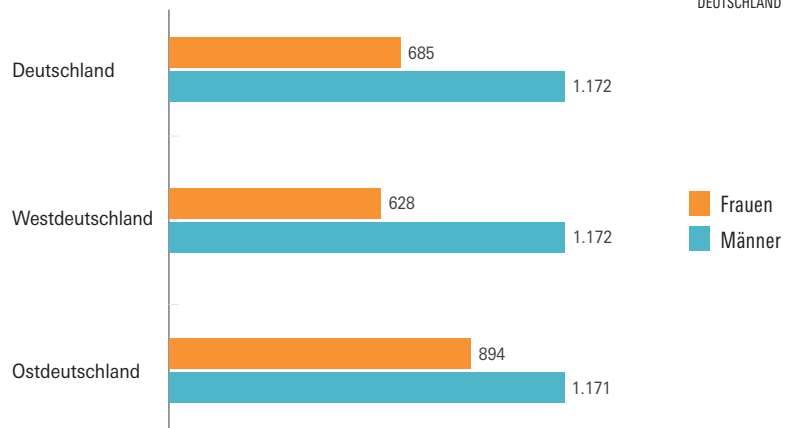
### 3.1.2 Erklärungsfaktoren für die Rentenlücke in der GRV: Erwerbsverläufe und Entgeltunterschiede

Die aktuelle Rentenlücke in der GRV beträgt 45 Prozent (vgl. Abschnitt 3, Tabelle 1) und ist damit etwas kleiner als der allgemeine Gender Pension Gap, der alle Alterssicherungsleistungen einschließt. Einer der wichtigsten Einflussfaktoren für die geschlechtsbezogen unterschiedlichen eigenen Leistungen aus der GRV sind die unterschiedlich langen Versicherungszeiten von Männern und Frauen (vgl. Tabelle 3).

Insbesondere in Westdeutschland sind die Anteile der Leistungsbeziehenden mit langen Versicherungszeiten unter den Frauen deutlich niedriger als unter den Männern. Nur 45 Prozent der weiblichen, aber 85 Prozent der männlichen Rentenbeziehenden in den alten Bundesländern haben mindestens 30 Versicherungsjahre, auf mindestens 40 Versicherungsjahre können 22 Prozent der westdeutschen Frauen und 74 Prozent der westdeutschen Männer mit GRV-Rentenbezug zurückblicken. In Ostdeutschland sind die Anteile jeweils deutlich höher und die Geschlechterunterschiede wesentlich geringer, gleichwohl haben auch in Ostdeutschland Frauen im Rentenbezug tendenziell weniger Versicherungsjahre aufzuweisen als Männer. Die jüngsten Rentenzugänge aus dem Jahr 2016 unterscheiden sich vom durchschnittlichen Rentenbestand durch deutlich längere Versicherungszeiten bei den westdeutschen Frauen und etwas kürzere Versicherungszeiten bei den Männern in beiden Landesteilen. Dies verweist auf die im Zeitverlauf schrumpfende Lücke bei den Versicherungszeiten von Männern und Frauen, die durch eine Angleichung von beiden Seiten zustande kommt.

Ein weiterer wichtiger Erklärungsfaktor für den Gender Pension Gap sind die Entgeltunterschiede zwischen Frauen und Männern, wodurch pro Jahr eine unterschiedliche Zahl von für die spätere

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag für Rente wegen Alters von Frauen und Männern in **Deutschland** (2016), in Euro



Anmerkung: Die Werte beziehen sich auf den Rentenbestand, dieser weist alle Bezieher/innen von Renten im jeweiligen Jahr aus.

Datenquelle: Statistikportal DRV

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

WSI

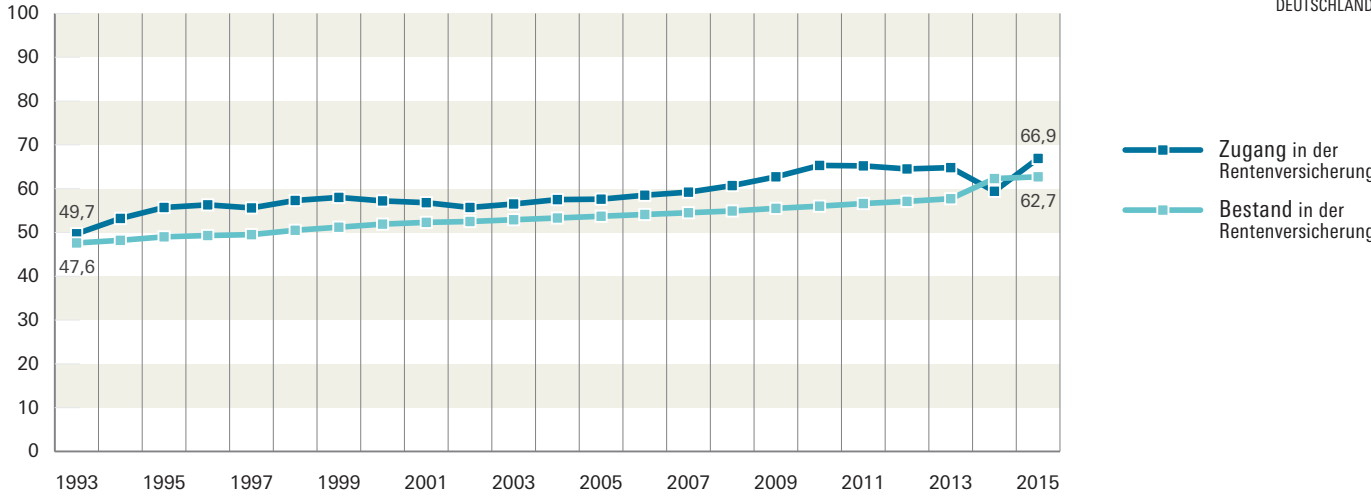
Rentenhöhe relevanten Entgeltpunkten<sup>9</sup> gesammelt werden. Durchschnittlich sammeln Frauen aufgrund niedrigerer Erwerbseinkommen pro Versicherungsjahr nur ca. drei Viertel der Entgeltpunkte der Männer (vgl. Abbildung 6). Weniger Entgeltpunkte führen später zu niedrigeren Rentenbeträgen. Abhängig beschäftigte Frauen verdienten in den Jahren 2006 bis 2016 in Deutschland im Durchschnitt über ein Fünftel weniger pro Arbeitsstunde als abhängig beschäftigte Männer (vgl. Hobler/Pfahl 2016). Frauen beziehen deutlich häufiger als Männer Stundenlöhne unterhalb der Niedriglohnschwelle. 2015 waren 60 Prozent der Beschäftigten mit Niedriglöhnen weiblich (Kalina/Weinkopf 2017).

<sup>8</sup> Als „Mütterrenten“ werden die Rentenleistungen bezeichnet, die seit dem 1. Juli 2014 aufgrund einer besseren Anerkennung von Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder zustande kommen. Bis dahin wurde für diese Kinder nur ein Jahr Kindererziehungszeit mit dem Wert eines Entgeltpunktes berücksichtigt, durch die Gesetzesänderung wurde dies auf zwei Jahre erweitert. Im Ergebnis können sich Alters-, Erwerbsminderungs- und Hinterbliebenenrenten für den betroffenen Personenkreis erhöhen.

<sup>9</sup> Das durch Beiträge versicherte Arbeitseinkommen wird 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 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.

Abbildung 5

### Verhältnis der Rentenzahlbeträge von Frauen und Männern bei Versichertenrenten in der DRV in Deutschland (1993–2015), in Prozent



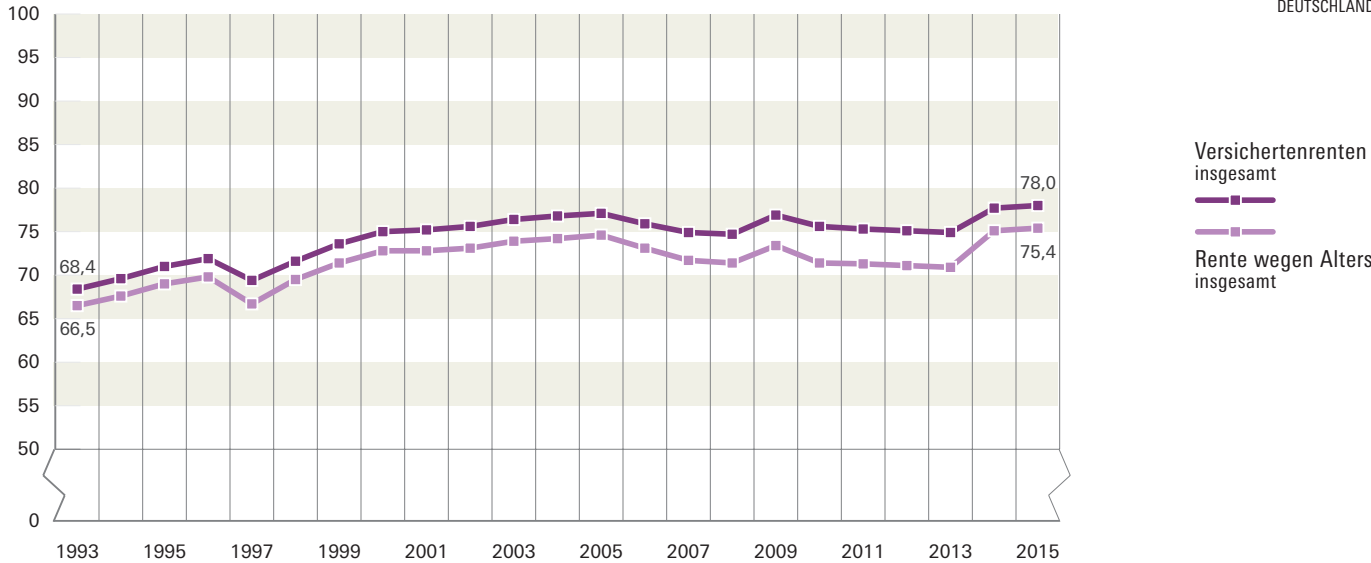
Anmerkung: Rente der Frauen in Prozent der Rente der Männer. 2014 ist einmaliger Sondereffekt aufgrund der "neuen Mütterrente" zu berücksichtigen: "Viele westdeutsche Frauen im Alter ab 65 Jahren haben durch die Anerkennung von Geburten vor 1992 die Wartezeit von 5 Jahren vor erstmaligen Rentenbezug 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 2017

Abbildung 6

### Verhältnis der von Frauen und Männern gesammelten Entgeltpunkte je Versicherungsjahr in Deutschland (1993–2015), in Prozent



Lesebeispiel: Im Jahr 2015 hatten Frauen im Rentenzugang bei Altersrenten (Rente wegen Alters) 75,0% der Entgeltpunkte, die Männer erworben hatten.

Datenquelle: Forschungsportal der Deutschen Rentenversicherung: Rente - Zeitreihen - Rentenzugang

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

**Anteile der Rentnerinnen und Rentner mit Rente wg. Alters\* über 65 Jahre mit mind. 30 Versicherungsjahren\*\* in Deutschland (2015), in Prozent**

	Rentenzugang				Rentenbestand			
	Westdeutschland		Ostdeutschland		Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Insgesamt	100	100	100	100	100	100	100	100
30 Jahre und mehr	59,1	81,9	92,1	90,4	45,1	84,5	93,1	97,6
35 Jahre und mehr	51,5	79,2	89,1	87,8	34,5	81,4	87,3	96,0
40 Jahre und mehr	39,7	73,4	82,1	82,7	22,4	74,0	71,4	91,0

## Anmerkungen:

\* Vertragsrenten, umgewertete Renten nach §307, 307a, 307b SGB VI (ohne Rentenberechnung nach SGB VI) und statistisch nicht auswertbare Fälle sind in dieser Auswertung nicht enthalten.

\*\* Beitrags- und beitragsfreie Zeiten

Quelle: Deutscher Bundestag 2017,

**WSI**

Ausschlaggebend für die Entgeltlücke sind unterschiedliche Faktoren: der weniger umfangreiche Beschäftigungsumfang von Frauen (höherer Anteil an Teilzeitbeschäftigten und geringfügiger Beschäftigung), die geringeren Anteile von Frauen in (besser entlohnten) Führungspositionen sowie die unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern auf die verschiedenen Berufsgruppen und Branchen, in denen unterschiedliche hohe Löhne gezahlt werden, Berufserfahrungen sowie Betriebsgröße und Branche (Wrohlich/Zucco 2017) sind ebenfalls zentrale Erklärungsfaktoren für den Gender Pay Gap (Boll/Leppin 2015, Schmidt 2016a und b, Finke et al. 2017). Analysen zeigen jedoch, dass Frauen und Männer auch bei gleichen Berufen, in ähnlichen Leitungsfunktionen und bei vergleichbarem Erwerbsumfang ungleich entlohnt werden. Neben den bisher statistisch erfassten Einflussfaktoren spielen auch die Arbeitsbewertung in verschiedenen Berufen und Tätigkeiten (Lillemeier 2016, Busch 2013) sowie geschlechtsbezogene Entgeltdiskriminierung eine Rolle. Der Gender Pay Gap resultiert dann in weniger Entgeltpunkten in der GRV.

### 3.1.3 Kindererziehungszeiten erhöhen GRV-Renten (der Frauen)

Durch die rentenrechtliche Berücksichtigung von Zeiten der Erwerbsunterbrechung bzw. temporärer Arbeitszeitreduzierung in der Familien- oder Pflegephase können Lücken der Beitragszahlung ausgeglichen werden. Dies sind „Elemente des sozialen Ausgleichs“, die der Kompensation für bestimmte

Abweichungen von der „normalen“ Erwerbskarriere dienen (vgl. Blank/Blum 2017).

Für Zeiten der nicht erwerbsmäßigen Pflege von Angehörigen können unter bestimmten Bedingungen<sup>10</sup> durch die Pflegekasse Beiträge in die gesetzliche Rentenversicherung gezahlt werden. Pflegenden können so auch ohne eigene Beitragszahlungen Ansprüche in der GRV erwerben. Berücksichtigungszeiten für Kindererziehung – für die Dauer von bis zu maximal zehn Jahren nach der Geburt des Kindes – tragen zwar nicht direkt zur Steigerung der Rentenhöhe bei, sie helfen aber, verschiedene Wartezeiten bei der Rente zu erfüllen. Demgegenüber werden die Rentenzahlbeträge durch Kindererziehungszeiten unmittelbar erhöht. Durch die geltenden Regeln für Kindererziehungszeiten können kürzere Phasen der Erwerbsunterbrechung aufgrund von Kindererziehung ausgeglichen werden.<sup>11</sup> Die Anrechnung hat sich im Laufe der Zeit verbessert: Für vor 1992 geborene Kinder werden zwei Jahre Kindererziehungszeit angerechnet<sup>12</sup>, bei Geburten ab 1992 sogar drei Jahre für jedes Kind. Die Rentenbeiträge dafür zahlt der Bund. Zeiten der

<sup>10</sup> So sind ein Mindestumfang der unbezahlten Pflegeetätigkeiten sowie Höchstgrenzen bei der Erwerbsarbeitszeit vorgeschrieben.

<sup>11</sup> Entgeltpunkte für Erwerbsarbeit und Rentenpunkte aus Kindererziehungszeiten werden addiert – allerdings nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze.

<sup>12</sup> Dies gilt erst seit 1.7.2014 (sogenannte „Mütterrente“), vorher wurden für diese Kinder nur 12 Monate Versicherungszeit anerkannt.

Kindererziehung können in der GRV selbst dann angerechnet werden, wenn die Eltern während dieser Zeit einem anderen Alterssicherungssystem angehört haben und die Kindererziehungszeiten in dem anderen Alterssicherungssystem nicht annähernd gleich berücksichtigt werden wie in der gesetzlichen Rentenversicherung (DRV Bund 2017)<sup>13</sup>.

Da die Kindererziehungszeit nur einem Eltern teil zugeordnet wird, nämlich demjenigen, der das Kind überwiegend erzogen hat, sind vor allem Frauen Nutznießerinnen dieser Regelung. Die Kindererziehungszeiten erhöhen den Rentenanspruch der Frauen, die aufgrund der Erziehungsarbeit entweder gar nicht erwerbstätig sind oder Erwerbseinkommen unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze erzielen. Bis zur Beitragsbemessungsgrenze werden sie zusätzlich zu zeitgleichen Beitragszeiten aus eigener Erwerbstätigkeit auf die Rente angerechnet, bei mehreren Kindern können Frauen allein durch Kindererziehungszeiten einen Anspruch auf die sogenannte Regelaltersrente in der GRV erwerben. Die Kindererziehungszeiten werden mit einem Entgeltpunkt bewertet, d. h. ein Jahr der Kindererziehungszeit zählt für die Rente genau so viel wie der Beitrag einer bzw. eines Durchschnittsver-

dienenden. Dies bedeutet z. B., dass aufgrund der Kindererziehungszeiten für zwei ab 1992 geborene Kinder in Westdeutschland ein Rentenanspruch von monatlich 182 Euro entsteht (vgl. Abbildung 7).

Der Frauenanteil unter allen Rentenzugängen mit Kindererziehungszeiten lag im Jahr 2014 bei 99 Prozent. Da die Kindererziehung immer noch überwiegend von den Frauen wahrgenommen wird und bei partnerschaftlicher Erziehung per Vorschrift die Kindererziehungszeit den Müttern angerechnet wird, ist der Anteil der Männer, die Kindererziehungszeiten geltend machen können, sehr gering.

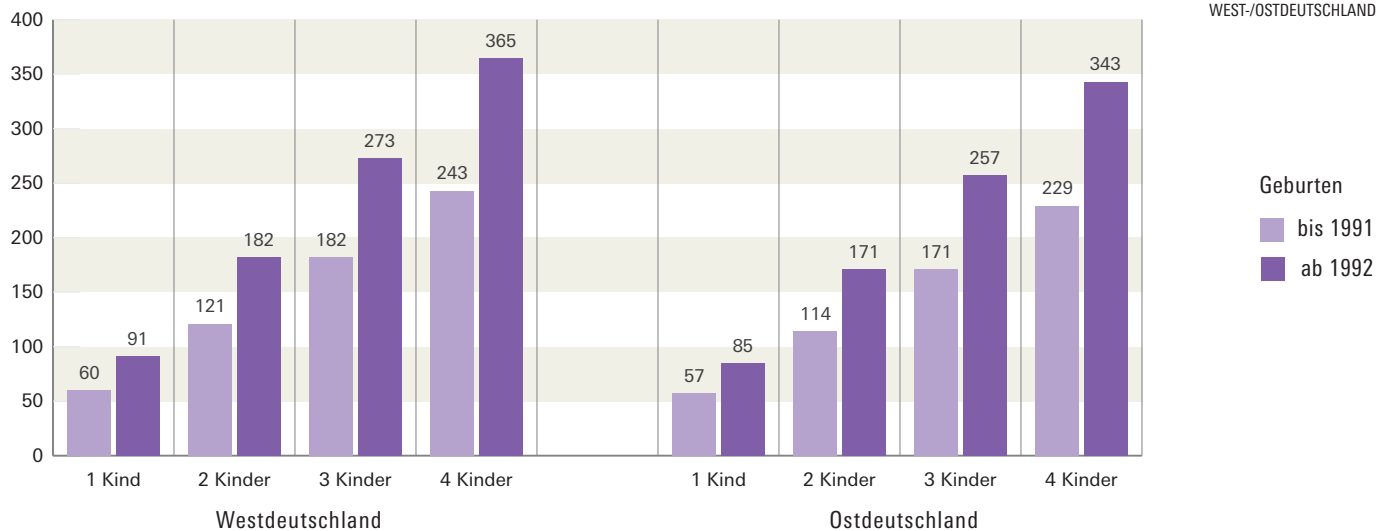
Bei Personen mit Kindererziehungszeiten ist auch der Anteil am Rentenzahlbetrag, der auf Kindererziehungszeiten zurückgeht, bei Frauen höher als bei Männern. Selbst wenn Männer Kindererziehungszeiten geltend machen können, fallen diese im Verhältnis zu Ansprüchen aus Erwerbstätigkeit weniger stark ins Gewicht als bei Frauen. Im Zeitverlauf zeigt sich, dass sich im Rentenzugang weder der Anteil der Männer mit Kindererziehungszeiten noch der Anteil der Kindererziehungszeiten an den Altersrenten der Männer nennenswert verändert haben. Eindeutig ist der Trend, dass der

Abbildung 7

### Rentenansprüche aufgrund von Kindererziehungszeiten in Westdeutschland und Ostdeutschland, in Euro pro Monat (gerundet)



WEST-/OSTDEUTSCHLAND



Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung 2017

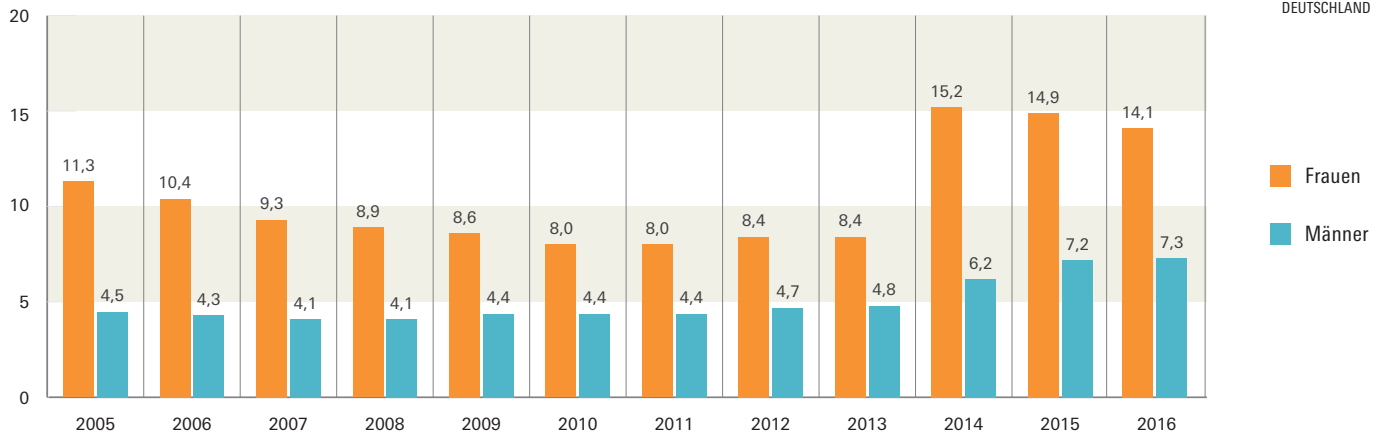
Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017



<sup>13</sup> Dies trifft auf viele berufsständische Versorgungssysteme zu, nicht aber auf die Beamtenversorgung, da diese Kindererziehungszeiten in gleichwertiger Art berücksichtigt.

Anteil der Rentenansprüche aufgrund von Kindererziehungszeiten am Rentenbetrag der Frauen bis 2013 kontinuierlich sank, d. h. dass Frauen ihre Altersrenten in stärkerem Ausmaß als früher durch

## Rentenanteil für Kindererziehungszeiten von Rentenzugängen mit Kindererziehungszeiten in Deutschland (2005–2016), in Prozent



Basis: nur Rentenbeziehende mit Leistungen aus Kindererziehungszeiten

Datenquelle: Deutsche Rentenversicherung: Statistikband Rentenzugang, div. Jahrgänge

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

WSI

eigene Erwerbstätigkeit begründeten. Dies trifft insbesondere auf Westdeutschland zu. Im Jahr 2014 trat jedoch ein Sonder-Effekt der erhöhten Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten für die Geburten vor 1992 ein. Damit verdoppelte sich der auf Kindererziehungszeiten entfallende Anteil der Rentenansprüche bei den Frauen fast und stieg auf 15 Prozent. Bei den Männern erhöhte sich der Anteil ebenfalls leicht auf 6 Prozent (vgl. Abbildung 8).

Es gibt nur marginale Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland beim Frauenanteil an allen Rentenzugängen mit Kindererziehungszeiten. Allerdings ist der Anteil der Kindererziehungszeiten am Rentenzahlbetrag der Frauen in Ostdeutschland deutlich niedriger als in Westdeutschland. Dies liegt zum einen an den höheren auf Erwerbsarbeit basierenden Renten der ostdeutschen Frauen im Vergleich zu Frauen in Westdeutschland und zum anderen an der niedrigeren Bewertung von Kindererziehungszeiten in Ostdeutschland.

### 3.1.4 Prognosen zur Entwicklung der Rentenlücke in der GRV

Künftig dürfte sich die Rentenlücke in der GRV vermindern. Ausschlaggebend dafür sind sowohl Entwicklungen bei den künftig in den Rentenbezug eintretenden Männern, für die geringere Leistungen prognostiziert werden, als auch bei den (westdeutschen) Frauen, deren Leistungsansprüche eher steigen werden.

Ursachen für künftig niedrigere GRV-Renten bei

den Männern sind u. a. im Kohortenvergleich häufigere Erwerbsunterbrechungen mit längeren Zeiten von Arbeitslosigkeit, längere Ausbildungszeiten sowie eine zunehmende Bedeutung von Teilzeitarbeit (Grabka et al. 2017: 90). Demgegenüber werden für westdeutsche Frauen, die künftig in Rente gehen, aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung sowie kürzerer Erwerbsunterbrechungen höhere Leistungen erwartet (ebenda). Nach dem vom DIW Berlin entwickelten Fortschreibungsmodell zur Simulation von Erwerbs- und Familienbiografien wird sich die Rentenlücke in der GRV bei der Kohorte der 1966 bis 1970 Geborenen auf 43 Prozent in Westdeutschland und 18 Prozent in Ostdeutschland reduzieren.

Die künftig erwartbare Entwicklung der geschlechtsbezogenen Rentenlücke in der GRV kann man auch anhand der aktuell bestehenden Rentenanwartschaften der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bestimmen. In Tabelle 4 sind diese Anwartschaften für Frauen und Männer differenziert nach verschiedenen Merkmalen dargestellt. Betrachtet man die durchschnittlichen bisherigen monatlichen GRV-Anwartschaften von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern zwischen 25 und unter 65 Jahren, so ergibt sich eine Gender-Lücke von 24 Prozent. Dieser Wert liegt deutlich unterhalb der aktuellen Rentenlücke in der GRV von 45 Prozent. Es gibt folglich die begründete Aussicht, dass der Gender Pension Gap in der GRV langfristig weiter sinken wird. Al-

lerdings weisen die Ergebnisse der Erhebung über die Altersvorsorge in Deutschland darauf hin, dass eine wirkliche Angleichung eher noch in weiter Ferne liegt: Durchschnittlich liegt bei 25- bis 64-Jährigen die bisher erworbene Anwartschaft bei Frauen rund 200 Euro niedriger als jene von Männern (vgl. Tabelle 4). Dabei beruht der Unterschied vor allem auf der Differenz in den alten Bundesländern: Während hier Männer eine durchschnittliche Anwartschaft von 840 Euro erreicht haben, beträgt der Betrag bei den Frauen 607 Euro. In Ostdeutschland sind es 684 Euro (Männer) zu 645 Euro (Frauen).

Je jünger die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sind, desto geringer sind die ge-

schlechtsbezogenen Unterschiede bei den bislang erworbenen Anwartschaften. Hier schlagen sich zum einen die längeren Beitragszeiten der älteren Männer, zum anderen aber auch Einkommensunterschiede innerhalb der Kohorten nieder. Offen bleibt allerdings, inwieweit bei den jüngeren Kohorten Geschlechterunterschiede größer werden, wenn sie im Erwerbsverlauf in Phasen von Kindererziehung und Pflege treten.

Je mehr Kinder im Haushalt leben, desto größer ist die Genderlücke. Dabei sind bei beiden Geschlechtern mit wachsender Kinderzahl die bisher erworbenen Anwartschaften niedriger. Die Wirkung ist aber bei den Frauen größer als bei den Männern.

Tabelle 4

**Durchschnittliche Höhe der bisher erworbenen Anwartschaften von 25- bis unter 65-jährigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (2015), in Euro und in Prozent**

	Männer	Frauen	Anteil	geschlechtsbezogene Rentenlücke
	in Euro	in Euro	in %	in %
<b>Insgesamt</b>	811	615	76	24
Westdeutschland	840	607	72	28
Ostdeutschland	684	645	94	6
<b>Alter</b>				
25 bis unter 35 Jahre	285	231	81	19
35 bis unter 45 Jahre	569	434	76	24
45 bis unter 55 Jahre	965	717	74	26
55 bis unter 65 Jahre	1.274	917	72	28
<b>Kinder unter 18 Jahren im Haushalt</b>				
keine Kinder	864	680	79	21
1 Kind	730	507	70	31
2 Kinder	713	465	65	35
3 und mehr Kinder	725	450	62	38
<b>Bruttolohn/-gehalt (pro Monat)</b>				
bis unter 1.500 Euro	470	466	99	1
1.500 bis unter 2.500 Euro	595	560	94	6
2.500 bis unter 3.500 Euro	704	670	95	5
3.500 bis unter 4.500 Euro	856	791	92	8
4.500 Euro und mehr	1.071	960	90	10
<b>Staatsangehörigkeit</b>				
deutsch	824	627	76	24
nicht deutsch	633	456	72	28

**3.2 Die zweite Säule – Betriebsrenten in der Privatwirtschaft und Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst**

Die betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV) bzw. die Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) bilden die zweite Säule der Alterssicherung. Diese ist das nach der GRV bzw. der Beamtenversicherung und den berufsständischen Systemen in der ersten Säule das zweitwichtigste System der Alterssicherung. Dabei gibt es relevante Unterschiede: Für die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes besteht aufgrund des Tarifvertrags über die zusätzliche Altersvorsorge der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (ATV für Bund/Länder bzw. ATV-K Altersvorsorge-TV-Kommunal) eine Pflichtversicherung in der öffentlichen Zusatzversorgung, während es in der Privatwirtschaft keine Pflichtversicherung gibt – auch wenn manche Tarifverträge in der Privatwirtschaft eine betriebliche Altersversorgung vorsehen. Durch die Rentenreform 2001 wurden die Zugangsmöglichkeiten zur Betriebsrente erleichtert. Die notwendige Dauer der Betriebszugehörigkeit wurde von zehn auf fünf Jahre und das Mindestalter von 35 auf 30 Jahre gesenkt, ab 2009 auf 25 Jahre herabgesetzt. Diese Neuregelungen nützen Frauen, die zu Beginn des Erwerbslebens Kinder erziehen und daher nicht kontinuierlich in den Betrieben arbeiten. Neu eingeführt wurde ein Rechtsanspruch der Beschäftigten auf die Umwandlung von Gehaltsbestandteilen in Rentenbausteine (Entgeltumwandlung).

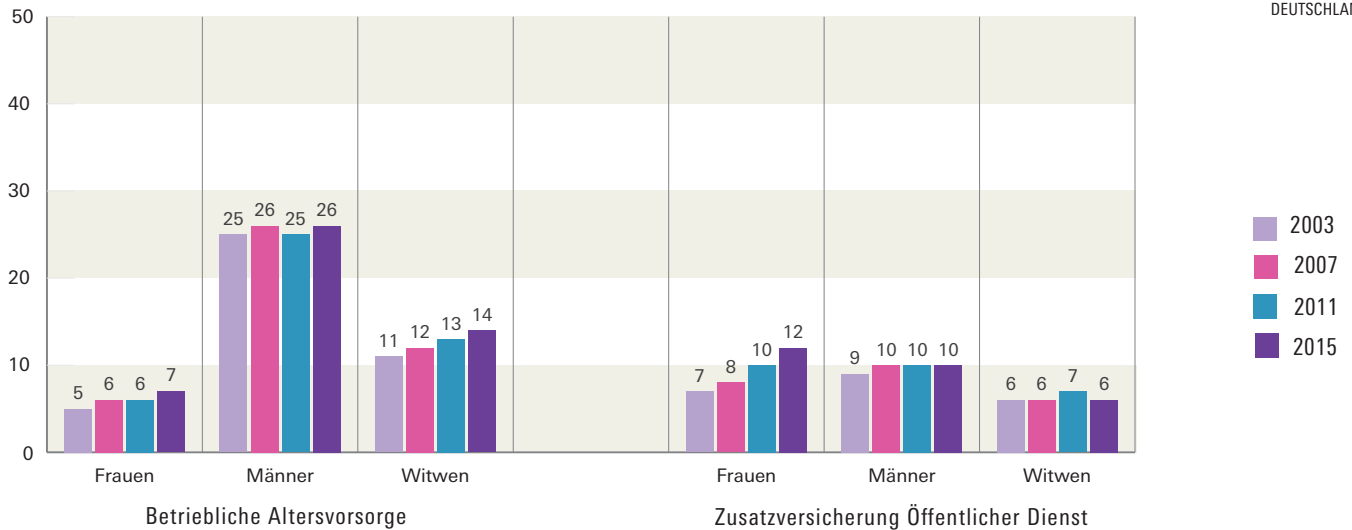
Aktuell beziehen 26 Prozent der Männer und 7 Prozent der Frauen ab 65 Jahren eine eigene BAV-Rente und 10 Prozent der Männer und 12 Prozent der Frauen ab 65 Jahren Leistungen aus der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (vgl. Abbildung 9). Bezogen auf den potenziellen Empfängerkreis der ehemaligen Arbeitnehmer/innen in der Privatwirtschaft ab 65 Jahren beziehen in Deutschland 37 Prozent der Männer, aber nur 10 Prozent der Frauen eine eigene Leistung aus der BAV.

Quelle: TNS Infratest Sozialforschung 2017a (AVID 2015)





Anteil der Männer und Frauen\* mit Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung der Privatwirtschaft bzw. der Zusatzversorgung im Öffentlichen Dienst in **Deutschland** (2003–2015), in Prozent



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

Datenquelle: TNS Infratest, ASID '03, '07, '11, '15

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

WSI

Dies bedeutet, dass Frauen nicht nur deutlich niedrigere Betriebsrenten beziehen (vgl. Tabelle 1), sondern auch seltener Zugang zu BAV-Leistungen haben, selbst wenn sie in der Privatwirtschaft beschäftigt waren.

Bezogen auf die bislang erworbenen Anwartschaften der aktuell sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männer in der BAV (vgl. Tabelle 5) sind die Geschlechterunterschiede geringer. Rund 47 Prozent der Männer und 32 Prozent der Frauen haben bislang entsprechende Anwartschaften erworben; bezieht man dies nur auf die in der Privatwirtschaft Beschäftigten, dann liegen die Anteile bei 52 Prozent (Männer) bzw. 41 Prozent (Frauen).

Die Analyse der Anwartschaften zeigt zum einen den (weiteren) Bedeutungszuwachs der BAV für die Alterssicherungseinkommen und zum anderen eine Verringerung der Geschlechterunterschiede, was den Zugang zur BAV betrifft.

Im Bereich der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD) beziehen Frauen rein zahlenmäßig betrachtet sogar häufiger als Männer Leistungen.

Allerdings ändert sich das Bild, wenn man dies nur auf den potenziellen Empfängerkreis der Personen mit Beschäftigungszeiten im öffentlichen Dienst bezieht: 67 Prozent der Männer und 52 Prozent der Frauen ab 65 Jahren erhalten eine eigene Leistung aus der ZÖD (TNS Infratest Sozialfor-

schung 2016a: 34). Frauen erfüllen häufig nicht die erforderlichen Voraussetzungen für eine Rente, z.B. weil sie weniger als 5 Jahre im öffentlichen Dienst beschäftigt waren. Hinzu kommt die auf dieses System bezogene Rentenlücke von immerhin 36,6 Prozent (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 5

Anteil der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Männer und Frauen von 25 bis unter 65 Jahren mit Anwartschaften in der betrieblichen Altersversorgung der Privatwirtschaft (BAV) (2015), in Tausend und in Prozent

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
<b>SV Beschäftigte insgesamt</b>						
mit BAV	4.114	32,2	6.846	46,7	10.960	39,9
ohne BAV	8.677	67,8	7.813	53,3	16.490	60,1
<b>SV Beschäftigte in Privatwirtschaft</b>						
mit BAV	3.910	40,8	6.696	52,2	10.606	47,3
ohne BAV	5.673	59,2	6.129	47,8	11.802	52,7

Quelle: TNS Infratest 2017a (AVID 2015)

WSI



Bezogen auf die Anwartschaften lässt sich auch hier eine Steigerung des Verbreitungsgrades erwarten. Aktuell haben 18,4 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bereits Ansprüche in der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst erworben. Bei den Frauen sind es mit 25,1 Prozent deutlich mehr als bei den Männern (12,5 Prozent), wobei diese Unterschiede auf den höheren Frauenanteil an den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zurückgehen (TNS Infratest Sozialforschung 2016b: 22).

### 3.3 Die dritte Säule – private Alterssicherung

Die dritte Säule der Alterssicherung bilden Einkünfte aus privaten Versicherungen. Zwar gab es private Rentenversicherungen schon immer, aber durch die Rentenreformen gewannen sie neue Bedeutung als zur Lebensstandardsicherung erforderlicher Teilersatz der gesetzlichen Rente. Bei diesen Verträgen gab es früher für Frauen und Männer unterschiedliche Tarife, die mit der unterschiedlichen Lebenserwartung für Frauen und Männer begründet wurden. Deshalb mussten Frauen für den gleichen monatlichen Rentenbetrag höhere Beiträge zahlen als Männer. Auf europäischer Ebene werden bereits seit 2007 sogenannte Unisex-Tarife verlangt, aufgrund einer eingeräumten Übergangszeit sind diese allerdings erst seit dem 21.12.2012 für neu abgeschlossene Tarife zwingend. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass das Geschlecht die Versicherungsbeiträge nicht mehr beeinflussen darf. Die Privatvorsorge wird durch staatliche Zuschüsse gefördert. Diese erhöhen sich spürbar, wenn Kinder erzogen werden. Gefördert werden Rentenversicherungspflichtige (auch Beamte) sowie deren Ehepartner/innen, d.h. auch nicht erwerbstätige Ehefrauen. Durch die Einführung der staatlich geförderten Riester- und Rürup-Rente erhöhte sich für Hausfrauen, Langzeiterwerbslose und Selbstständige die Chance, eine eigenständige private und staatlich geförderte Altersvorsorge aufzubauen (Riedmüller/Schmalreck 2011).

Laufende Leistungen einer privaten Rente (inklusive Riesterrente) oder eine Rente aus Lebensversicherungen bezieht bislang nur ein kleiner Teil der Personen im Rentenalter: bei den Männern 5 Prozent, bei den Frauen mit 2 Prozent noch deutlich weniger. Dabei ist jedoch zu berücksichtigen, dass ein Teil der Lebensversicherungen in Form einmaliger Kapitalbeträge ausgezahlt wird. Auch hier zeigen sich große Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Nach Auswertung der ASID 2015 haben in Deutschland 11 Prozent der Männer und 5 Prozent der Frauen ab 55 Jahren einmalige Lebensversicherungsleistungen erhalten (TNS Infratest Sozialforschung 2016a: 39).

Auch die Zahlbeträge der privaten Renten unterscheiden sich nach Geschlecht: Die durchschnittli-

chen monatlichen Leistungen aus privaten Alterssicherungssystemen belaufen sich bei Männern auf 485€ und bei Frauen auf 311 Euro. Höhere Zahlungen werden vor allem von Männern bezogen: 13 Prozent der Männer, aber nur 2 Prozent der Frauen erhalten private Leistungen von 1000 Euro monatlich oder mehr (ebenda).

Frauen erhalten bei der Riester-Rente eine etwas höhere staatliche Zulagenförderung als Männer, und auch der Anteil der staatlichen Zulagen an den Gesamtbeiträgen zur Riesterrente ist bei Frauen höher als bei Männern. 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. Frauen erreichen im Bundesdurchschnitt eine ca. doppelt so hohe Zulagenquote wie Männer. Tendenziell niedrigere Erwerbseinkommen führen bei gleicher Zulagenhöhe zu niedrigeren eigenen Beiträgen; dies dürfte ein weiterer Erklärungsfaktor für die höheren Zulagenquoten bei den Frauen sein. Ein Vergleich der Regionen zeigt, dass westdeutsche Frauen die höchste und westdeutsche Männer die niedrigste Zulagenquote aufweisen (Kruse/Scherbarth 2015, Sopp/Wagner 2015).

## 4 ABGELEITETE LEISTUNGEN: WITWEN- UND WITWERRENTEN

Zur Alterssicherung gehören auch abgeleitete Leistungen. Dies sind im Wesentlichen Hinterbliebenenrenten, d.h. Witwen- bzw. Witwerrenten<sup>14</sup>. Diese gibt es sowohl in der ersten als auch in der zweiten Säule der Alterssicherung. Die Witwenrenten sichern idealtypisch die am männlichen Ernährermodell orientierte geschlechtstypische Arbeitsteilung ab, indem die hinterbliebene Ehefrau, die keine eigenen Ansprüche in der Rentenversicherung aufbauen konnte, als Witwe finanziell abgesichert wird. Die im Zeitverlauf veränderte Lebensweise von Frauen und Männern widerspiegelt sich auch in der Rentenversicherung. Erst seit 1986 können auch Männer die Witwerrente beziehen. Zum 1. Januar 2002 wurde die Möglichkeit des Rentensplittings eingeführt, das eine Alternative zur Witwen- und Witwerrente darstellt. Die im Rahmen des Rentensplittings erworbenen Ansprüche begründen eigene und keine abgeleiteten Ansprüche. Das Rentensplitting führt beim begünstigten Partner bzw. der begünstigten Partnerin stets zu höheren eigenständigen Rentenleistungen, bei der anderen Person entsprechend zu einer Minderung der eigenen Rente.

Die Rentenreformen haben das traditionelle Er-

<sup>14</sup> Weiterhin gehören dazu Waisen- und Halbwaisenrenten.



nährer-Modell insofern geschwächt, als durch die Absenkung des Rentenniveaus eine gesetzliche Rente des Ehepartners in vielen Fällen nicht mehr ausreicht, eine wirtschaftlich abhängige Frau mitzuversorgen. Zukünftige Witwenrenten werden aufgrund der Rentenniveausenkungen vermutlich sehr viel geringer ausfallen (Riedmüller/Schmalreck 2011). Hinzu kommt die Unterscheidung zwischen großer und kleiner Witwenrente (vgl. Abbildung 10). Die sogenannte „kleine Witwenrente“ ist in der Höhe geringer und zudem auf zwei Jahre befristet. Von erwerbsfähigen Frauen wird tendenziell erwartet, ihre eigene Arbeitskraft zur Existenzsicherung einzusetzen. Eigenes Einkommen wird auf die Witwenrente angerechnet.

Bislang beziehen in der GRV immer noch überwiegend Frauen Witwenrenten. 89 Prozent aller Witwen ab 65 Jahren erhalten eine GRV-Hinterbliebenenrente (TNS Infratest Sozialforschung 2016a: 31). Bei den Männern hat sich ein langsamer Anstieg auf niedrigerem Niveau vollzogen. 2003 erhielten 28 Prozent der Witwen eine Hinterbliebenenrente der GRV, 2015 waren es bereits 49 Prozent. Der niedrigere Anteil der Beziehenden von Hinterbliebenenrente bei den Männern hat mehrere Ursachen: Zum einen ergibt sich dies aus der in der älteren Generation noch wirkenden Folge der geschlechtstypischen Arbeitsteilung im Erwerbsalter, zum anderen leben Frauen im Durchschnitt länger als Männer und beziehen folglich eher Hinterbliebenenleistungen, zum dritten verfügen Männer über durchschnittlich höhere eigene Einkommen, die auf die Hinterbliebenenrente angerechnet werden.

Entsprechend sind die Bedeutungsunterschiede auch in der Leistungshöhe sichtbar: Bei Frauen haben Hinterbliebenenrenten einen relativ hohen Anteil an den Zahlungen, die sie aus der GRV erhalten, und stellen in vielen Fällen sogar den Hauptbestandteil der Rente dar. Bei Männern hingegen sind die Hinterbliebenenrenten niedriger und stellen in der Regel nur eine nachrangige Ergänzung zur eigenständig erworbenen Rente dar. Die über die GRV bezogenen Hinterbliebenenrenten der Frauen ab 65 Jahren betragen durchschnittlich 660€, die der Männer liegen mit durchschnittlich 303€ deutlich niedriger. Beinahe die Hälfte (46%) der Männer beziehen Hinterbliebenenrenten in Höhe von maximal 250€, in diesem unteren Bereich liegen lediglich 7% der Hinterbliebenenrenten der Frauen. Dagegen beziehen 36% der Witwen mit einer Hinterbliebenenrente Leistungen von 750€ und mehr, während dies nur auf 3 Prozent der Männer zutrifft (TNS Infratest Sozialforschung 2016a: Tab. 3096).

In der Beamtenpension sind die Hinterbliebenenrenten der Frauen deutlich höher als in der GRV (vgl. Tabelle 6). In der Beamtenversorgung beziehen 97 Prozent der Berechtigten eine Hinterbliebenenrente, das durchschnittliche Witwengeld beträgt hier monatlich 1261€ (TNS Infratest Sozialforschung 2016a: 36, Tab. 3110).

### Höhe der abgeleiteten Renten von Frauen und Männer ab 65 Jahre in Deutschland (2015), in Prozent und in Euro

	GRV		BAV*	Beamtenpension	ZÖD**
	Frauen	Männer	Frauen	Frauen	Frauen
	(in Prozent)				
bis unter 250 EUR	7	46	67	1	56
250 bis unter 500 EUR	19	39	13	5	33
500 bis unter 750 EUR	37	12	7	10	7
750 bis unter 1.000EUR	27	2	5	20	2
1.000 bis unter 1.500 EUR	9	1	5	35	2
1.500 EUR u. mehr	0	0	2	31	0
Durchschnittlicher Betrag	660 EUR	303 EUR	311 EUR	1.261 EUR	280 EUR

Abrechnungen von 100 % durch Rundungen

\* BAV: Betriebliche Altersvorsorge

\*\* ZÖD: Zusatzversorgung Öffentlicher Dienst

Quelle: TNS Infratest 2016, Tab. 3096, 3101, 3104, 3110

**WSI**

Witwenrenten in der betrieblichen Altersversorgung beziehen ca. 21 Prozent der Berechtigten, die Leistungen sind bei den Frauen mit durchschnittlich 311€ höher als die eigenen BAV-Bezüge von Frauen mit 240€ (TNS Infratest Sozialforschung 2016a: S. 33, Tab. 3025 und 3101). Frauen profitieren folglich relativ stärker von den Hinterbliebenenrenten ihrer in der BAV versicherten Ehemänner als von den eigenen Beiträgen in der BAV. Hinterbliebenenrenten in der Zusatzversicherung des öffentlichen Dienstes werden von 55 Prozent der Berechtigten bezogen, auch hier liegen die abgeleiteten Leistungen der Witwen mit 280€ um 20 Prozent über den eigenen ZÖD-Renten der Frauen, die durchschnittlich 234€ betragen (TNS Infratest Sozialforschung 2016a: 35, Tab. 3031 und 3104).

Die Unterschiede zeigen: Einen starken Einfluss auf das Einkommen von Witwen hat der Alterssicherungsweig, aus dem sie versorgt werden. Die Beamtenversorgung sichert ein vergleichsweise hohes Einkommen und verhindert weitgehend Einkommensarmut. Demgegenüber ist die Einkommenssituation von Witwen, die selbst oder deren Mann als Arbeiter/in oder Angestellte in der GRV versichert waren beziehungsweise sind, deutlich ungünstiger (Engstler et al. 2011: 96). Witwen und Witwer mit eigenen oder abgeleiteten Ansprüchen aus der Beamtenversorgung gehören zu den oberen Einkommensgruppen im Alter (ebenda: 100).

## Große und kleine Witwenrente – die Unterschiede

	Kleine Witwenrente	Große Witwenrente
Anspruchsvoraussetzungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- der verstorbene Versicherte hat die Wartezeit erfüllt und</li> <li>- die Ehe hat mindestens ein Jahr bestanden (Ausnahme: plötzlicher Unfalltod) und</li> <li>- der Hinterbliebene hat nach dem Tod des verstorbenen Versicherten nicht wieder geheiratet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voraussetzungen der kleinen Witwenrente sind erfüllt und</li> <li>- die Hinterbliebene hat entweder das 45. Lebensjahr vollendet oder</li> <li>- erzieht ein eigenes Kind oder ein Kind des Verstorbenen unter 18 Jahre oder</li> <li>- ist erwerbsgemindert</li> </ul>
Höhe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 25% der Rente des verstorbenen Ehegatten</li> <li>- bei Tod vor dem 63. bzw. 65. Geburtstag wird die Witwenrente um einen Abschlag gemindert (0,3% für jeden Monat vor dem 63. bzw. 65. Geburtstag)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 55% der Rente des Verstorbenen</li> <li>- Ebenfalls Kürzung der Witwenrente bei Tod des Ehegatten vor dem 63. bzw. 65. Lebensjahr</li> </ul>
Auszahlungsdauer	zwei Jahre, jedoch zeitlich unbegrenzt, wenn Ehegatte vor dem 1. Januar 2002 verstorben ist oder die Ehe zu diesem Zeitpunkt schon bestand und ein Ehegatte älter als 40 Jahre war	solange die Voraussetzungen vorliegen unbegrenzt
Kindererziehungszeiten	Bei durchgehender mindestens 3-jähriger Erziehung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- für das erste Kind ein Zuschlag von etwa einem Entgeltpunkt</li> <li>- für das zweite und jedes weitere Kind jeweils etwa ein halber Entgeltpunkt</li> </ul>	Bei durchgängiger mindestens 3-jähriger Erziehung: <ul style="list-style-type: none"> <li>- für das erste Kind einen monatlichen Zuschlag in Höhe von zwei Entgeltpunkten</li> <li>- für das zweite und jedes weitere Kind jeweils ein Entgeltpunkt</li> <li>- Beitragsmäßig wirkt sich jeder Entgeltpunkt derzeit monatlich brutto mit 31,03 EUR in den alten und 29,69 EUR in den neuen Bundesländern aus*</li> </ul>

Anmerkung: \*Rentenwerte ab 1. Juli 2017 aktualisiert.

Quelle: Riedmüller/Schmalreck 2011: 8

**WSI**

## 5 KUMULATION VON ALTERSEINKOMMEN BEI FRAUEN UND MÄNNERN

Männer und Frauen unterscheiden sich auch danach, aus wie vielen unterschiedlichen Systemen sie Leistungen beziehen. Idealtypisch – so die politische Argumentation – sollten aus mindestens

zwei Säulen (ergänzend also betriebliche oder private Vorsorge) der Alterssicherung eigene Leistungsansprüche erworben werden, um im Rentenalter ein auskömmliches Einkommensniveau zu erreichen. Damit sollte das sinkende Rentenniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung kompensiert werden. Tatsächlich bezieht allerdings nur ein kleiner Teil der Frauen und Männer im Rentenalter Leistungen aus mindestens zwei Systemen.

Mindestens eine eigene Leistung aus einem der unterschiedlichen Alterssicherungssysteme beziehen deutschlandweit 92 Prozent aller Frauen im Alter ab 65 Jahren. In Westdeutschland ist dieser Anteil mit 90 Prozent niedriger als in Ostdeutschland, wo mit 99 Prozent fast alle Frauen im Rentenalter eigene Leistungen beziehen. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass ein knappes Zehntel der westdeutschen Frauen im Rentenalter keinerlei eigene Ansprüche der Alterssicherung erworben haben (vgl. Tabelle 7). Gleiches trifft nur auf zwei Prozent der Männer in Westdeutschland zu. Hierin widerspiegelt sich die in diesen Kohorten praktizierte geschlechtsbezogene Arbeitsteilung, bei der ein Teil der Frauen als nichterwerbstätige (Ehe-) Partnerinnen vor allem für die Haus- und Familienarbeit zuständig waren, wohingegen Männer über ihre Erwerbstätigkeit eigene Rentenansprüche aufgebaut haben. Nur eine eigene Leistung bezogen mit 72 Prozent fast drei Viertel der Frauen, aber nur 56 Prozent der Männer. Während nur 20 Prozent der in Deutschland lebenden Frauen im Rentenalter einen Anspruch auf zwei eigene Leistungen (beispielsweise zusätzlich zur Leistung aus der GRV auch Bezüge aus einer Zusatzversorgungsleistung des öffentlichen Dienstes bzw. eine Betriebsrente der Privatwirtschaft) haben, konnten mit 40 Prozent der Männer mehr als doppelt so viele im Laufe ihres Erwerbslebens Ansprüche auf zwei Alterssicherungsleistungen aufbauen.

Werden neben den eigenen auch die abgeleitete

Leistungen betrachtet, sinkt der Anteil der Frauen, die keine Leistung beziehen, von acht Prozent auf vier Prozent. Der Anteil der Frauen mit nur einer Leistung beträgt nur noch 45 Prozent. Dies zeigt die hohe Bedeutung von Hinterbliebenenrenten bei den Frauen, während sich bei Männern die Anteile nach Zahl der Leistungen unter Einbeziehung der abgeleiteten Renten nur geringfügig verändern.

Sofern Frauen nur eine eigene Leistung beziehen, ist es fast immer die GRV.

Demgegenüber beziehen Männer – allerdings nur in den alten Bundesländern<sup>15</sup> – im Vergleich zu Frauen überdurchschnittlich häufiger eine Beamtenpension. Für weibliche Personen im Rentenalter sowie für die Rentner/innen in den ostdeutschen Bundesländern ist die GRV folglich das konkurrenzlos wichtigste System für die finanzielle Absicherung im Alter.

Tabelle 7

Zahl der Leistungen aus Alterssicherungssystemen von Frauen und Männern ab 65 Jahre (2015), in Prozent\*

	Deutschland		Westdeutschland**		Ostdeutschland**	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
<b>Eigene Leistungen</b>						
keine Leistung	8	2	9	2	1	1
1 Leistung	72	56	69	50	86	84
2 Leistungen	20	40	21	46	13	15
3 Leistungen	0	1	0	1	0	0
<b>Eigene und abgeleitete Leistungen</b>						
keine Leistung	4	2	5	2	1	1
1 Leistung	45	53	43	48	51	74
2 Leistungen	38	42	36	46	45	24
3 Leistungen	11	3	13	4	3	1
4 u. mehr Leistungen	2	0	3	0	0	0

\*Abweichungen von 100% durch Rundungen

\*\*Westdeutschland ohne Berlin-West, Ostdeutschland mit Berlin

Quelle: TNS Infratest 2016a, S. 54

15 In den neuen Ländern spielt die Beamtenpension für **WSI** Frauen und Männer im Rentenalter bislang keine Rolle.

## 6 NETTOEINKOMMEN VON FRAUEN UND MÄNNERN IM RENTENALTER

Die unterschiedlichen Alterssicherungsleistungen ergeben zusammen mit weiteren Einkommen – wie z. B. Zins- und Mieteinnahmen, Grundsicherungsleistungen usw. – abzüglich der zu entrichtenden Steuern und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung das persönliche Nettoeinkommen.<sup>16</sup> Aus Abbildung 11 ist ersichtlich, dass die persönlichen Nettoeinkommen der Frauen ab 65 Jahren niedriger sind als die der Männer derselben Altersgruppe, wobei diese Unterschiede vor allem in Westdeutschland groß sind.

Deutliche Geschlechterunterschiede zeigen sich auch in Bezug auf die Verteilung der Nettoeinkommen – insbesondere in Westdeutschland. Hier haben 57 Prozent der Männer, aber nur 25 Prozent der Frauen Nettoeinkommen von mindestens 1500 Euro; nur zwei Prozent der Männer, aber ein Fünftel der Frauen haben Nettoeinkommen unter 500 Euro. In Ostdeutschland sind die Geschlechterunterschiede weniger stark ausgeprägt – vor allem, weil die Männer hier erheblich niedrigere Einkommen haben. Die niedrigen Nettoeinkommen der Frauen bergen ein nicht zu unterschätzendes Armutsrisiko. Simulationsrechnungen (vgl. Haan et al. 2017) zeigen, dass das Risiko für Altersarmut, gemessen als Armutsquote und Grundsicherungsquote, im Zeitverlauf ansteigen dürfte. Das Risiko der Altersarmut ist unter anderem für alleinstehende Frauen sowie neu in Rente eintretende Kohorten in Ostdeutschland hoch.

Differenziert nach dem Familienstand zeigen sich bei Frauen deutliche Einkommensunterschiede (vgl. Abbildung 12): Das höchste Nettoeinkommen weisen verwitwete Frauen ab 65 Jahre auf. Dies erklärt sich aus der Kumulation eigener und abgeleiteter Einkommen (Hinterbliebenenrente). Ledige Frauen beziehen etwa um 5 Prozent niedrigere Einkommen als Witwen, geschiedene Frauen etwa 15 Prozent geringere. Finanziell am schlechtesten gestellt sind verheiratete Frauen, deren Einkommen nur etwas mehr als die Hälfte des Einkommens von Witwen erreicht.

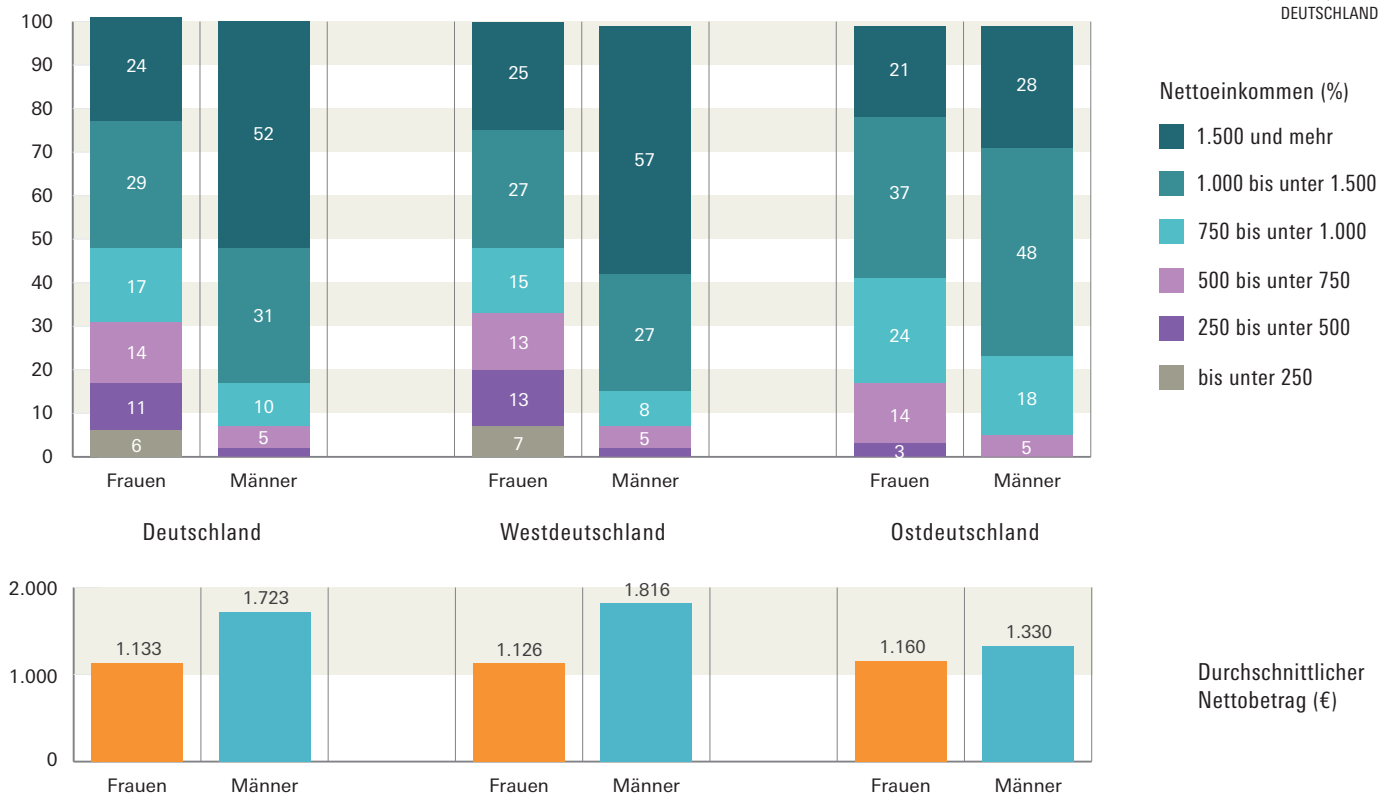
Hinter diesen Einkommensunterschieden stehen Unterschiede in den Erwerbsbiografien. Ledige Frauen ab 65 Jahren haben im Durchschnitt 40 Erwerbsjahre erreicht, Ehefrauen hingegen durchschnittlich nur 27 Jahre. Darüber hinaus beziehen ledige Frauen ab 65 Jahren häufiger öffentliche Zusatzversorgungsrenten und Leistungen aus der betrieblichen Altersversorgung sowie der Beamtenversorgung.

Im Ost-West-Vergleich fällt auf, dass die Schlechterstellung von verheirateten Frauen im Vergleich zu den verheirateten Männern in den neuen Bundesländern längst nicht so stark ausfällt wie in Westdeutschland. Ihr Einkommen erreicht fast zwei Drittel des Einkommens der Witwen und ist nur wenig niedriger als das von ledigen Frauen. Auffallend ist auch, dass ostdeutsche Witwen sogar geringfügig höhere persönliche Nettoeinkommen haben als westdeutsche, aber die Einkommen von geschiedenen oder ledigen ostdeutschen Frauen deutlich niedriger sind als die der westdeutschen Frauen mit gleichem Familienstand. Dies ist mit den unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen in Ost- und Westdeutschland zu erklären: Verheiratete Frauen in Ostdeutschland haben aufgrund der umfangreicheren Erwerbsbeteiligung höhere eigene Rentenleistungen als westdeutsche und beziehen als Witwen zusätzlich zu den eigenen Leistungen die Hinterbliebenenrente.

---

<sup>16</sup> Zur Ermittlung des persönlichen Nettoeinkommens werden den individuell zurechenbaren Einkommen haushaltsbezogene Einkommen hinzugerechnet. Letztere werden in Paarhaushalten auf die beiden Partnerinnen und Partner zu gleichen Teilen verteilt.

### Höhe des Nettoeinkommens von Frauen und Männern ab 65 Jahre in **Deutschland, West- und Ostdeutschland** (2015), in Prozent\* und in Euro

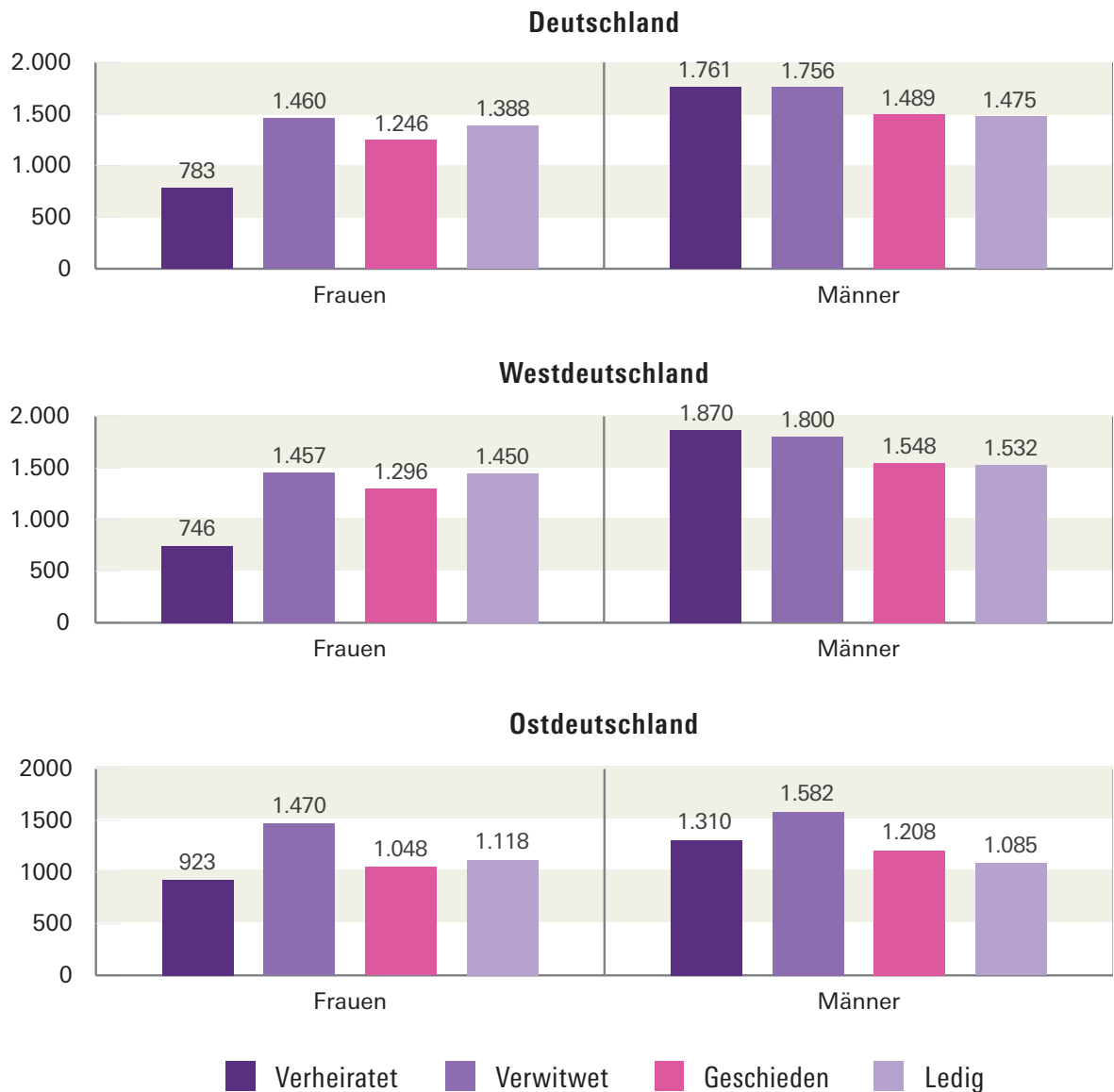


\* Abweichungen von 100% durch Rundungen

Datenquelle: TNS Infratest 2016, Tab. 1236, 2236 und 3236

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017

### Höhe des persönlichen Nettoeinkommens\* von Frauen und Männern ab 65 Jahre in Deutschland, West- und Ostdeutschland (2015), in Euro



\*Haushaltsbezogene Transferleistungen (z. B. Grundsicherung im Alter werden hälftig zugeordnet.)

Datenquelle: TNS Infratest 2016, Tab. 2237 und 2238

Bearbeitung WSI GenderDatenPortal 2017

## 7 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen ist immer noch groß, sie nimmt aber im Zeitverlauf ab. Die Rentenlücke besteht bereits in der ersten Säule der Alterssicherung, in der gesetzlichen Rentenversicherung. Sie wird bei Einbeziehung der zweiten Säule – der betrieblichen Alterssicherung – noch größer, weil Frauen nicht den gleichen Zugang wie Männer zu diesen Systemen haben und darüber hinaus auch niedrigere Ansprüche erwerben. Dies sind die beiden wichtigsten Säulen der Alterssicherung – nicht nur von der Reichweite her, sondern auch bezogen auf die gesellschaftlichen Steuerungsmöglichkeiten.

Die zu erwartende künftige Rentenlücke wird niedriger sein als der aktuelle Gender Pension Gap, wie sich am Beispiel der aktuell erworbenen Anwartschaften von sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern zeigt. Dies basiert zum einen auf vielfältiger werdenden männlichen Erwerbsbiografien, die – seltener als bislang – einer sogenannten "Normalbiografie" entsprechen und durch Rückgang von Vollzeittätigkeit und Zunahme von Erwerbsunterbrechungen (für die auch durch Reformen der Systeme immer weniger Beiträge eingezahlt werden<sup>17</sup>) geprägt sein werden. Zum anderen wirken sich die steigende Erwerbsbeteiligung und kürzere Erwerbsunterbrechungen bei den (westdeutschen) Frauen aus. Demgegenüber wird die in der GRV gewährte Kompensation für Kindererziehungszeiten den Gender Pension Gap nur geringfügig reduzieren (Grabka et al. 2017). Auch bei der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft lässt sich künftig eine Verringerung der Geschlechterunterschiede erwarten, da die aktuell in der Privatwirtschaft sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen zu größeren Anteilen Anwartschaften in der BAV erworben haben (TNS Infratest Sozialforschung 2016b).

Ungleiche Erwerbseinkommen zwischen den Partnern, wie sie im (modernisierten) ErnährermodeLL üblich sind, werden durch den Haushaltskontext abgefedert. Die Rentenlücke bei den eigenständigen Renten wird zudem im Falle des Todes des Versorgers durch abgeleitete Leistungen (Hinterbliebenenrenten) aus den verschiedenen Alterssicherungszweigen abgemildert. Bei einem Wandel der geschlechtsbezogenen Arbeitsteilung, wie sie anhand der Erwerbs- und Beschäftigungsquoten der Frauen sichtbar wird, verlieren diese Elemente zwar an Bedeutung, sind aber immer noch für all jene Frauen wichtig, die sich für eine nachrangige Erwerbsbeteiligung im Familienverbund entscheiden bzw. in der Vergangenheit dafür entschieden

haben. Mit der Einführung des Rentensplittings wurde eine Alternative zu den bisherigen Hinterbliebenenrenten geschaffen, die einer sich wandelnden geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und flexiblen Lebens- und Erwerbsverläufen besser Rechnung trägt. Diese Variante der partnerschaftlichen Leistungsteilung wird sich jedoch erst bei künftigen Rentner- und Rentnerinnengenerationen zeigen und konnte aus diesem Grund hier noch nicht veranschaulicht werden.

Eine Alterssicherung, die einer partnerschaftlichen Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit entspricht, sollte tendenziell auf eigene Ansprüche aus Erwerbs- und Sorgearbeit setzen und gleichzeitig eine flexible Gestaltung der Arbeitsteilung zwischen den Partnerinnen und Partnern im Lebensverlauf ermöglichen und leistungsrechtlich absichern. Ob und in welchem Ausmaß dabei auch Kindererziehungs- und Pflegearbeit in stärkerem Ausmaß als heute eigene Anwartschaften begründen sollten, ist einer gesellschaftlichen Debatte vorbehalten, die den Stellenwert von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit für die Alterssicherung betrifft. Daraus abgeleitet ergibt sich dann der Stellenwert von aus Steuermitteln finanzierten Leistungen für Sorgearbeit im Rentensystem.

Es liegt auf der Hand, dass die Sicherung des Lebensstandards und der Existenz durch eigene Erwerbstätigkeit und darauf basierender eigener Alterssicherungsansprüche eine größere Unabhängigkeit garantiert als eine Absicherung über die Ehe. Entscheidungen zugunsten einer Absicherung über die Ehe, d.h. über die Erwerbseinkommen bzw. das Vermögen des Partners, sind riskant, weil die Stabilität der Ehe häufig begrenzt ist und – ganz unabhängig von der leistungsrechtlichen Absicherung der Sorgearbeit – das Fehlen von Erwerbserfahrung einen Einstieg in gut bezahlte Erwerbsarbeit im fortgeschrittenen Lebensalter deutlich erschwert. Daraus ergeben sich Nachteile für diejenigen Partner/innen (meist Frauen), die zugunsten der Familienarbeit auf Erwerbstätigkeit verzichten haben bzw. ihr nur in reduziertem Umfang nachgegangen sind.

Gleichzeitig sollten Frauen und Männer in der Lage sein, über die Teilung von Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich und frei zu entscheiden, wozu eine umfassende gesellschaftliche Aufwertung der Sorgearbeit erforderlich ist (vgl. Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2017). Ob und in welchem Ausmaß Frauen (und Männer) Entscheidungen über Art und Umfang der Erwerbsbeteiligung derzeit tatsächlich freiwillig fällen, ist schwer zu ermitteln. Zwar geben repräsentative Befragungen über Erwerbswünsche und -präferenzen Anhaltspunkte dafür, wie sich Wünsche und Realität voneinander unterscheiden, allerdings sind die Erwerbswünsche oftmals bereits stark durch die

<sup>17</sup> So waren Bezieher/innen von Arbeitslosengeld II bis Ende 2010 versicherungspflichtig, ihre Leistungen enthalten aber seit dem 1.1.2011 infolge des Haushaltsbegleitgesetzes 2011 keine Pflichtbeiträge mehr zur gesetzlichen Rentenversicherung.



gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und die individuellen Lebensumstände geprägt. So kann der Wunsch nach einer Teilzeitbeschäftigung z.B. allein dadurch zustande kommen, dass der „Preis“ für eine Vollzeitbeschäftigung unter gegebenen Bedingungen als zu hoch angesehen wird, weil dadurch zusätzliche Kinderbetreuungskosten entstehen und/oder die zeitlichen Ressourcen für andere notwendige oder gewünschte Tätigkeiten zu stark begrenzt werden. Auch werden Erwerbsentscheidungen häufig vor dem Hintergrund der steuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Anreize gefällt, d.h. die ursprünglichen Lebensentwürfe werden in Bezug auf deren finanzielle Wirkung auf das Haushaltseinkommen geprüft und gegebenenfalls modifiziert. Insofern wirkt die Gestaltung der Alterssicherungssysteme auch auf Erwerbsentscheidungen zurück.

Für eine tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist es deshalb erforderlich, die Hierarchisierung von Erwerbs- und Sorgearbeit abzubauen und den gesellschaftlichen Wert der Sorgearbeit anzuerkennen. In dem Maße, wie die Anreize für eine ungleiche Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit überwunden und Rahmenbedingungen für die bessere Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit geschaffen werden, werden Frauen und Männer Wahlentscheidungen in Abhängigkeit ihrer persönlichen Präferenzen treffen können. Dies erfordert in der Erwerbssphäre die Überwindung der geschlechtsbezogenen Lohnlücke und der Lohndiskriminierung, Wahlmöglichkeiten und Einfluss auf die Arbeitszeiten und eine Arbeitsorganisation, die Vereinbarkeit in größtmöglichem Ausmaß sichert. In der sozialen Sicherung betrifft dies die Anerkennung von notwendiger Sorgearbeit, wie z. B. durch Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung, und die Möglichkeit, erworbene Ansprüche partnerschaftlich zu teilen (wie beim Rentensplitting).

Eine Betriebsrente ist in der Privatwirtschaft noch stärker als die gesetzliche Rentenversicherung an die Dauer der Erwerbsarbeit und an die Einkommenshöhe gekoppelt und häufig auf Branchen und Unternehmensgrößen konzentriert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind (vgl. u.a. Pimminger 2016). Die den Betriebsrenten zugewiesene „Ersatzfunktion für die beschlossenen Kürzungen bei der gesetzlichen Rente“ (Bispinck 2012) können sie allein aufgrund ihrer geringen Reichweite nicht erfüllen (vgl. auch Klammer 2017).

Ein in diesem Report nicht fokussiertes Problem ist jedoch auch die Entwicklung des Rentensystems selbst. Das gilt insbesondere für die Absenkung des Rentenniveaus, das für beide Geschlechter, besonders aber für Frauen mit ihren häufig niedrigen Renten, bedeutsam ist. Um für alle Einkommensgruppen die Lohnersatzfunktion der Renten sicherzustellen, muss das Rentenniveau wieder angehoben werden (Blank 2017, Schäfer 2015), dessen Absenkung Anfang der 2000er Jahre beschlossen worden ist. Die gegenwärtigen Min-

destlöhne reichen selbst bei langjähriger Vollzeiterwerbstätigkeit häufig nicht für eine armutssichere Rente aus (ebenda). Die Schwächung der gesetzlichen Rentenversicherung kann offensichtlich nicht durch die beiden weiteren Säulen der Alterssicherung kompensiert werden. Dies ist insbesondere deshalb der Fall, weil Betriebsrenten und private Vorsorge nicht annähernd so universell wirken wie die erste Säule der Alterssicherung. In der Folge steigen nicht nur die Armutsrisiken für die künftigen Rentnergenerationen<sup>18</sup>, sondern ein funktionsfähiges System der Alterssicherung wird systematisch weiter demontiert. Diese Wirkungen zeigen sich für beide Geschlechter und widerspiegeln sich deshalb nicht unmittelbar im Gender Pension Gap. Allerdings zeigen sich schon heute Tendenzen bei der Reduzierung der Rentenlücke, die darauf zurückzuführen sind, dass Alterseinkünfte der Männer sinken. Eine Schließung der Rentenlücke durch Senkung der Renten der Männer ist jedoch ebenso problematisch wie die Rentenlücke selbst.

## 8 DATENBASIS

Neben den Daten der gesetzlichen Rentenversicherung wurden für diesen Bericht die Daten der repräsentativen Untersuchung zur „Alterssicherung in Deutschland 2015“ (ASID 2015) und der Untersuchung zur „Verbreitung der Altersvorsorge 2015“ (AV 2015) genutzt, die von TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt und durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017 veröffentlicht wurden (TNS Infratest Sozialforschung 2016c und d).

Die ASID wird periodisch alle vier Jahre erhoben und wurde 2015 bereits zum achten Mal durchgeführt.<sup>19</sup> Die repräsentative Befragung bezieht sich auf die Einkommens- und Lebenssituation der älteren Generation (Personen ab 55 Jahren).<sup>20</sup> Dabei werden Informationen zur Art und Höhe von individuellen Einkommen sowie der Einkommen der Ehepartner - eigenen und abgeleiteten Leistungen - erhoben. Diese Angaben sind in den Statistiken der gesetzlichen Rentenversicherung bzw. der anderen Alterssicherungssysteme nicht vorhanden. 2015 wurden darüber hinaus zusätzliche Fragen zum Rentenübergang gestellt.

<sup>18</sup> Noch sind die Armutsrisiken der älteren Generation vergleichsweise gering. Allerdings sind ältere Frauen etwas häufiger armutsgefährdet als ältere Männer (vgl. Damm/Klingholz 2017: 5).

<sup>19</sup> Vorherige Befragungen fanden 1986, 1992, 1995, 1999, 2003, 2007 und 2011 statt.

<sup>20</sup> Die ASID ist die größte Erhebung zur Einkommenssituation älterer Menschen in Deutschland und umfasst 2015 Daten von 30.585 Personen ab 55 Jahren sowie von 4.511 verstorbenen Ehemännern.



Die AV wurde 2015 zum zweiten Mal nach 2011 durchgeführt. Diese Befragung bezieht sich auf die obligatorische und zusätzliche Altersvorsorge der 25- bis unter 65-jährigen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und liefert damit die Grundlage für eine Analyse der zu erwartenden Alterseinkünfte der aktuell noch beschäftigten Männer und Frauen.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> In der AV werden (netto) mindestens 10.000 Personen befragt.

- Bispinck, Reinhard (2012):** Sozial- und arbeitsmarktpolitische Regulierung durch Tarifvertrag. In: Bispinck, Reinhard/ Bosch, Gerhard/ Hofemann, Klaus/ Naegele, Gerhard (Hg.): Sozialpolitik und Sozialstaat, Festschrift für Gerhard Bäcker, Wiesbaden. S. 201-2219.
- Blank, Florian (2017):** DAS RENTEN-NIVEAU IN DER DISKUSSION, WSI-Policy Brief Nr. 13, Düsseldorf. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_pb\\_13\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_pb_13_2017.pdf)
- Blank, Florian/ Blum, Sonja (2017):** KINDERERZIEHUNGSZEITEN IN DER ALTERSSICHERUNG. Ein Vergleich sechs europäischer Länder, WSI-Working Paper Nr. 209, Düsseldorf. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_wp\\_209.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_209.pdf) (21.9.2017).
- Boll, Christina / Leppin, Julian (2015):** Die geschlechtsspezifische Lohnlücke in Deutschland: Umfang, Ursachen und Interpretation, Wirtschaftsdienst, Bd. 95, Nr. 4, S. 249–254.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (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> [14.8.2017].
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). Rente:** Kindererziehung und Rente. Familien-Wegweiser.de (01.09.2017).
- Busch, Anne (2013):** Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland: Ursachen, Reproduktion, VS Verlag Wiesbaden
- Damm, Theresa/Klingholz, Reiner (2017):** Frauen im Ruhestand. Immer noch schlechter gestellt. Hg. vom Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung unter Förderung von Canada Life Assurance Europe, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2017):** Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente (11. Aufl.) (Nr. 402), Berlin.
- Deutscher Bundestag (2017):** Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth, Kerstin Andreae, Ulla Schauws, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/ DIE GRÜNEN – Drucksache 18/13037 – Die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Drucksache 18/13119 vom 14.7.2017, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/131/1813119.pdf> (14.8.2017)
- Engstler, Heribert/ Wolf, Tobias/ Motel Klingebiel, Andreas (2011):** Die Einkommenssituation und –entwicklung Verwitweter in Deutschland, in: Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung 80(4): 77–102. [https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/EinkommenVerwitweter\\_Engstler\\_et\\_al.pdf](https://www.dza.de/fileadmin/dza/pdf/EinkommenVerwitweter_Engstler_et_al.pdf) (19.9.2017)
- Faik, Jürgen/Köhler-Rama, Tim (2012):** Der Gender Pension Gap. Eine kritische Betrachtung. FaMa-Diskussionspapier 3/2012, Frankfurt/Main. [http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/36460/ssoar-2012-faik\\_et\\_al-Der\\_Gender\\_Pension\\_Gap\\_eine.pdf?sequence=1](http://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/36460/ssoar-2012-faik_et_al-Der_Gender_Pension_Gap_eine.pdf?sequence=1) (14.8.2017)
- Finke, Claudia/Dumpert, Florian/Beck, Martin (2017):** Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen. Eine Ursachenanalyse auf Grundlage der Verdienststrukturhebung 2014. In: Wirtschaft und Statistik, Ausgabe 2/2017, S.43-62.
- Grabka, Markus M./ Jotzo, Björn/ Rasner, Anika / Westemeier, Christian (2017):** Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. In: DIW-Wochenbericht 5, S. 87-96. [https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw\\_01.c.551603.de/17-5-1.pdf](https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.551603.de/17-5-1.pdf) (14.8.2017)
- Haan, Peter et al. (2017):** Entwicklung der Altersarmut bis 2036. Trends, Risikogruppen und Politiksznarien, hg. von der Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh. [https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung\\_der\\_Altersarmut\\_bis\\_2036.pdf](https://www.bertelsmannstiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_der_Altersarmut_bis_2036.pdf) (30.10.2017)
- Hobler, Dietmar/Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017):** Wer leistet unbezahlte Arbeit? Hausarbeit, Kindererziehung und Pflege im Geschlechtervergleich. Aktuelle Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal. WSI Report. Nr. 35, April 2017. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_35\\_2017.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_35_2017.pdf) (10.08.2017).
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja/ Horvath, Sandra (2017):** Wochenarbeitszeiten und Erwerbstätigenquoten 1991–2015. WSI GenderDatenPortal, <https://www.boeckler.de/51977.htm> (10.08.2017).
- Hobler, Dietmar/Pfahl, Svenja (2016):** Gender Pay Gap 2007-2015. WSI Gender-DatenPortal, <https://www.boeckler.de/52854.htm> (10.08.2017).
- Kalina, Thorsten/ Weinkopf, Claudia (2017):** Niedriglohnbeschäftigung 2015 – bislang kein Rückgang im Zuge der Mindestlohneinführung, IAQ-Report 2017-06, <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2017/report2017-06.pdf> (14.8.2017).
- Keck, Wolfgang / Mika, Tatjana/ Sezgin, Hilal (2017):** 40 Jahre Versorgungsausgleich: Wie wirkt er sich aus? In: RVaktuell 7, S. 181-188.
- Klammer, Ute (2017):** Friends or Foes? Zur Neujustierung des Verhältnisses von staatlicher, tariflicher und betrieblicher Sozialpolitik am Beispiel der Alterssicherung, in: Schulten, Thorsten et al. (Hg.): Tarifpolitik als Gesellschaftspolitik. Strategische Herausforderungen im 21. Jahrhundert, Hamburg, S. 210-222.
- Klenner, Christina/ Sopp, Peter/ Wagner, Alexandra (2016):** Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. WSI-Report Nr. 29, 6/2016, Düsseldorf. [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_wsi\\_report\\_29\\_2016.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_report_29_2016.pdf) (19.9.2017)
- 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.
- Lillemeier, Sarah (2016):** Der „Comparable Worth“ -Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gap. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen. WSI Working Paper, Nr. 205., Düsseldorf. [https://www.boeckler.de/wsi\\_5351.htm?produkt=HBS-006465&chunk=1&jahr=](https://www.boeckler.de/wsi_5351.htm?produkt=HBS-006465&chunk=1&jahr=) (1.11.2017)
- Loose, Brigitte L. (2015):** Aktuelle Daten zur Alterssicherung von Frauen, Berlin. <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/++file++55b0b9d8ba949b06110012fe/download/09.07.15%20Loose%20fin.pdf> (14.8.2017)

**Pimminger, Irene (2016):** Armut und Armutsrisiken von Frauen und Männern. Ein Update, Herausgegeben von der Agentur für Querschnittsziele im ESF im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Berlin. [http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise\\_armut\\_140416.pdf](http://www.esf-querschnittsziele.de/fileadmin/DATEN/Publikationen/expertise_armut_140416.pdf)

**Riedmüller, B. & Schmalreck, U. (2011).** Eigenständige Alterssicherung von Frauen. Bestandsaufnahme und Handlungsbedarf. WISO Diskurs (13.09.17).

**Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017):** Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin.

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

**Schmidt, Jörg (2016a):** Welche Ursachen hat der Gender Pay Gap?, IW-Kurzbericht 30, Köln

**Schmidt, Jörg (2016b):** Die Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern im internationalen Vergleich – Empirische Befunde auf Basis des EU-SILC, IW-Report 16, Köln.

**Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2015):** Zulaugenquote bei der Riesterrente, GenderDatenPortal <https://www.boeckler.de/64644.htm> (26.10.2017)

**TNS Infratest Sozialforschung (2016a):** Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID 2015). Endbericht, München. Erschienen als Forschungsbericht des BMAS 474/Z, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474z-alterssicherung-deutschland-2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=1](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474z-alterssicherung-deutschland-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=1) (14.8.2017).

**TNS Infratest Sozialforschung (2016b):** Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015). Endbericht, München. Erschienen als Forschungsbericht des BMAS 476, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-476-verbreitung-altersvorsorge-2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-476-verbreitung-altersvorsorge-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (14.8.2017).

**TNS Infratest Sozialforschung (2016c):** Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID 2015). Methodenbericht, München. Erschienen als Forschungsbericht des BMAS 474/M, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474m-alterssicherung-deutschland-2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-474m-alterssicherung-deutschland-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (14.8.2017).

**TNS Infratest Sozialforschung (2016d):** Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015). Methodenbericht, München. Erschienen als Forschungsbericht des BMAS 476/M, [http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-476m-verbreitung-altersvorsorge-2015.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=4](http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-476m-verbreitung-altersvorsorge-2015.pdf?__blob=publicationFile&v=4) (14.8.2017).

**Wrohlich, Katharina/Zucco, Aline (2017):** Gender Pay Gap innerhalb von Berufen variiert erheblich, DIW Wochenbericht Nr. 43, Berlin.

## ABKÜRZUNGEN

---

- ASID Alterssicherung in Deutschland
- AV Altersvorsorge
- BAV Betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft
- BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- BV Beamtenversorgung
- GRV Gesetzliche Rentenversicherung
- ZÖD Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZÖD)

## **IMPRESSUM**

---

### **Ausgabe**

wsi Report Nr. 38, Dezember 2017  
Alterseinkommen von Frauen und Männern  
ISSN 2366-7079

### **Produktion**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi)  
der Hans-Böckler-Stiftung  
Düsseldorf, November 2017  
Grafiken: Maria Kempter      Satz: Daniela Buschke

### **Kontakt**

Dr. Christina Klenner  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (wsi)  
in der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Telefon (02 11) 77 78-231

[christina-klenner@boeckler.de](mailto:christina-klenner@boeckler.de)  
[www.wsi.de](http://www.wsi.de)

[WWW.BOECKLER.DE](http://WWW.BOECKLER.DE)