

# Frauen im Ruhestand

Immer noch schlechter gestellt

## Impressum

Originalausgabe  
Juli 2017

© Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.  
Sämtliche, auch auszugsweise Verwertung bleibt vorbehalten.

Herausgegeben vom  
Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung  
Schillerstraße 59  
10627 Berlin  
Telefon: (030) 22 32 48 45  
Telefax: (030) 22 32 48 46  
E-Mail: [info@berlin-institut.org](mailto:info@berlin-institut.org)  
[www.berlin-institut.org](http://www.berlin-institut.org)

Autoren: Theresa Damm und Reiner Klingholz  
Lektorat: Stephan Sievert



Das Berlin-Institut dankt Canada Life Assurance Europe plc für die finanzielle Unterstützung zur Erstellung des Diskussionspapiers.

# INHALT

<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>1) Erste Säule – gesetzliche Rentenversicherung</b> .....	<b>4</b>
Weit entfernt von eigenständiger Rente .....	4
Frauen nähern sich an, schließen aber nicht auf .....	6
Ausgleichsregelungen in der Rentenversicherung .....	9
Familienpolitische Rentenregelungen erfüllen ihren Zweck .....	12
<b>2) Zweite Säule – betriebliche Altersvorsorge</b> .....	<b>13</b>
<b>3) Dritte Säule – private Altersvorsorge</b> .....	<b>14</b>
<b>4) Was tun?</b> .....	<b>15</b>
<b>Quellen</b> .....	<b>17</b>

# Frauen im Ruhestand – immer noch schlechter gestellt

---

## Einleitung

Frauen in Deutschland verdienen im Erwerbsleben nicht nur weniger Geld als Männer, sie beziehen auch danach weniger Rente. Heutige Rentnerinnen verfügen im Schnitt über 60 Prozent und damit nicht einmal zwei Drittel der Renteneinkünfte von Männern.<sup>1</sup> Was aber bedeutet dies für die Zukunft, in der das Rentenniveau infolge demografischer Veränderungen weiter absinken dürfte? Welchen Effekt werden die zahlreichen Reformen der vergangenen Jahre haben? Und wie sähe ein sinnvolles Rentensystem aus, das zum Ziel der Geschlechtergleichstellung beiträgt? Diesen Fragen geht das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung in dem vorliegenden Papier nach.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass sich die Gesellschaft im Wandel befindet. Noch vor wenigen Jahrzehnten verdiente in einer Partnerschaft in den meisten Fällen der Mann den Lebensunterhalt, während sich die Frau um Haushalt und Kinder kümmerte – vor allem in Westdeutschland. Diese finanzielle Abhängigkeit vom Ehepartner entspricht heute nicht mehr dem Gesellschaftsbild vieler jüngerer Menschen. Dennoch haben Teile des männlichen Ernährermodells überlebt: Frauen setzen im Beruf weiterhin häufiger und länger aus, um Kinder zu erziehen und steigen danach nur in Teilzeit wieder ein. Sie sind häufiger nur geringfügig beschäftigt und werden unterm Strich schlechter bezahlt als Männer. Viele Frauen treffen diese Entscheidungen freiwillig, obwohl sie dadurch geringere Rentenansprüche in Kauf nehmen.<sup>2</sup> Und das, obwohl eine eigenständige Altersvorsorge immer wichtiger wird. So ist die Gefahr, etwa nach einer Scheidung oder bei frühzeitigem Tod des Partners den Lebensstandard im Alter stark einschränken zu müssen, bei Frauen besonders groß.<sup>3</sup>

Zudem haben Frauen künftig zwei Lücken bei der Rente zu füllen. Sie sollen erstens gegenüber den Männern aufholen – durch höhere und länger währende Einkünfte aus der Erwerbsarbeit und dadurch höhere Anwartschaften bei der Rente. Und sie müssen zweitens, wie die Männer auch, die Einkommenslücke füllen, die durch das sinkende Rentenniveau entsteht. Langfristig lässt sich beides nur über eine bessere Eingliederung von Frauen ins Erwerbsleben erreichen. Kurzfristig besteht diese Option nicht. Denn das Rentensystem spiegelt die gesamte Erwerbskarriere wider und die Neurentnerinnen der kommenden Jahrzehnte haben bereits einen mehr oder minder großen Teil dieser Karriere hinter sich gebracht. Hier lässt sich vorwiegend über das Renten- und das Sozialsystem nachsteuern.

Die Politik passt das Rentensystem immer wieder an gesellschaftliche, wirtschaftliche und demografische Veränderungen an. So setzen verschiedene neuere Regelungen stärker auf den Ausgleich von Nachteilen der Kindererziehung und weniger auf die Versorgung über den Partner. Doch gleichzeitig hat die Bundesregierung Anfang des neuen Jahrtausends einen Paradigmenwechsel eingeläutet: Seitdem steigt die Rente langsamer als die Löhne es tun.<sup>4,5</sup> Rentner müssen also ihren Lebensstandard im Vergleich zum Erwerbsleben stärker einschränken. Eine ungeliebte doch nötige Reform, um im Zuge des demografischen Wandels die Interessen von Beitragszahlern und Rentnern auszugleichen – mit der Folge eines langsam sinkenden Standardrentenniveaus.

Um diese durch das sinkende Rentenniveau entstehende Einkommenslücke zu füllen, setzt die Rentenpolitik heute stärker auf das sogenannte Drei-Säulen-Modell: Das wegfallende Einkommen in der gesetzlichen Rentenversicherung soll durch mehr betriebliche und private Altersvorsorge ausgeglichen werden. Um die zweite Säule, die betriebliche Altersvorsorge, und die dritte Säule, die private Altersvorsorge, zu stärken, hat die Bundesregierung ebenfalls Reformen umgesetzt und weitere dürften folgen.

## 1) Erste Säule – gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung ist der wichtigste Bestandteil im deutschen Alterssicherungssystem. 90 Prozent aller Menschen ab 65 Jahren beziehen eine Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Für fast zwei Drittel von ihnen ist das die wichtigste Einkommensquelle und sie stellt für die meisten Rentner sicher, dass sie ihren Lebensstandard mit dem Austritt aus dem Berufsleben nicht allzu stark einschränken müssen.<sup>6,7</sup>

Das Rentensystem richtet sich am sogenannten Eckrentner aus. Diese Musterperson hat 45 Jahre lang voll gearbeitet und dabei immer genau das Durchschnittsgehalt verdient. Mit dieser Standard-Erwerbsbiografie bekommt sie die Standardrente. Wie hoch die eigene Rente tatsächlich ausfällt, richtet sich nach dem Beitrags- und Äquivalenzprinzip: Höhe und Dauer der im Arbeitsleben geleisteten Beitragszahlungen bestimmen, wie viele Entgeltpunkte Versicherte sammeln, welche wiederum die Höhe der Rentenansprüche bestimmen.<sup>8</sup>

Eine so beständige Erwerbsbiografie wie sie der Eckrentner aufweist, haben in der Realität die Wenigsten. Vor allem Frauen weichen in weiten Strecken ihres Berufslebens davon ab. Setzen sie im Beruf aus, um ihre Kinder zu erziehen, verlieren sie nicht nur Beitragsjahre, sondern erleiden oftmals langfristige Lohneinbußen.<sup>9</sup> Häufig kommen sie auch nur in Teilzeit zurück in den Beruf oder nehmen nur einen Minijob an. Selbst für die gleiche Tätigkeit werden sie vielfach schlechter bezahlt als Männer.<sup>10</sup> All das schlägt sich in niedrigeren Rentenansprüchen nieder.

### Weit entfernt von eigenständiger Rente

Heutige Rentnerinnen bekommen im Monat durchschnittlich 665 Euro eigene Rente<sup>i</sup> im Vergleich zu 1.096 Euro bei den Männern.<sup>11</sup> Das heißt, dass Frauen 40 Prozent weniger Rente beziehen. Auch die Verteilung der ausgezahlten Beträge verdeutlicht, dass die meisten Frauen nicht ausschließlich von ihrer eigenen Rente leben könnten.<sup>ii</sup> Während zwei von drei Männern mehr als 1.000 Euro Rente im Monat beziehen, erhält nur jede sechste Frau eine Rente dieser Größenordnung. Stattdessen kommt mehr als jede dritte Frau nicht einmal auf 500 Euro.<sup>12</sup>

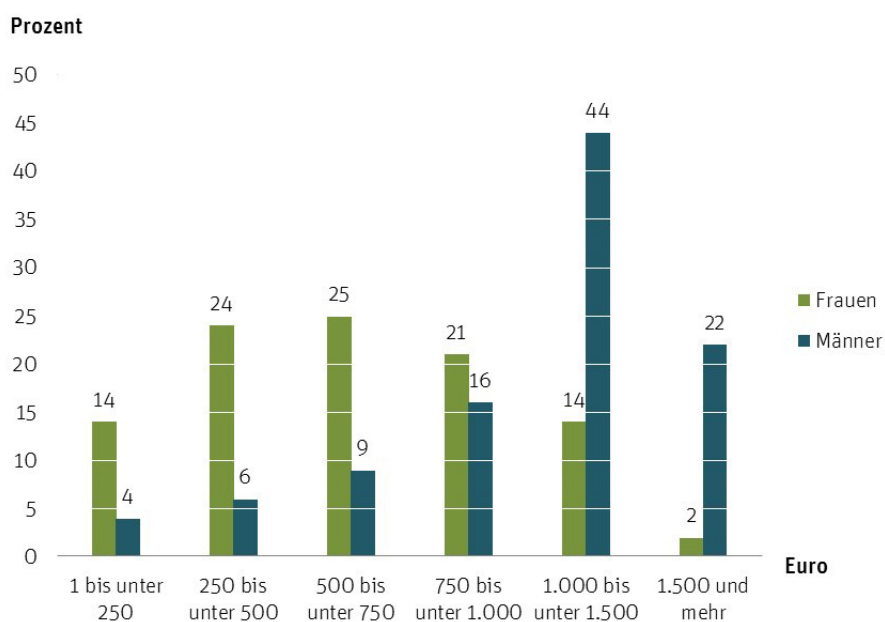
---

<sup>i</sup> Altersrenten nach Abzug des Eigenanteils der Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, vor Steuern, ohne reine Kindererziehungsleistungen-Leistungen (Kindererziehungsleistungs-Gesetz), Nullrenten und ohne Renten nach Art. 2 RÜG. Erwerbsminderungsrenten werden in diesem Papier nicht berücksichtigt.

<sup>ii</sup> Die Daten zur Verteilung der Rentenzahlbeträge stammen aus der Befragung „Alterssicherung in Deutschland“ von TNS Infratest und beziehen sich auf Altersrenten inklusive reiner KLG-Renten (Kindererziehungsleistungs-Gesetz).

## Viele Frauen mit geringer eigener Rente

Prozentuale Verteilung der Rentenzahlbeträge im Rentenbestand von Frauen und Männern, 2015



**Die Verteilung der Rentenhöhen nach Geschlecht zeigt, mit wie viel weniger Geld Frauen im Alter rechnen dürfen als Männer. Knapp zwei Drittel von ihnen erhalten derzeit eine Rente von weniger als 750 Euro. Unter ihnen dürften allerdings viele verheiratete Frauen sein, die nicht auf ihre Rente als Existenzsicherung angewiesen sind. Dies zeigt die noch immer recht niedrig liegende Armutsquote unter Rentnerinnen.**

*(Datengrundlage: ASID 2015<sup>13</sup>)*

Trotz niedriger Rente sind die meisten Frauen im Alter versorgt – über die Einkommen des Ehemanns oder über die Hinterbliebenenrente. So waren im Jahr 2015 3,3 Prozent der älteren Frauen auf Grundsicherung im Alter angewiesen. Bei den Männern waren es 2,9 Prozent.<sup>14</sup> Die Quoten nähern sich überdies durch einen Anstieg der männlichen Bedürftigen an.<sup>15</sup>

Generell sind ältere Menschen in Deutschland weniger von Armut bedroht als jüngere. So liegt die „Armutsgefährdungsquote“<sup>iii</sup> bei den über 64-Jährigen mit 17,5 Prozent um 7,6 Prozentpunkte unter dem Bundesdurchschnitt. Doch innerhalb der Gruppe Älterer sind mit einem Anteil von 19,5 Prozent Frauen stärker von Armut gefährdet als Männer (15,5 Prozent).<sup>16</sup> Weil das Rentenniveau langfristig sinken wird, könnte es ohne Gegenmaßnahmen künftig auch verhältnismäßig mehr ärmere Ältere geben. Um diesen Zustand zu beheben, gilt es Abhängigkeiten abzubauen und strukturelle Nachteile von Frauen auszugleichen.

Für Frauen in der ehemaligen DDR war es im Gegensatz zu Frauen in Westdeutschland selbstverständlich, in Vollzeit zu arbeiten. Aus diesem Grund brachten es im Jahr 2015 Erstere beim Renteneintritt im Schnitt auf rund 44 Versicherungsjahre und 846 Euro Rente. Ihre westdeutschen Altersgenossinnen kamen mit lediglich 30 Versicherungsjahren auf ganze 580 Euro.<sup>17</sup>

<sup>iii</sup> Als armutsgefährdet gilt, wer ein Haushaltseinkommen von weniger als 60 Prozent des Bundesmedian des Nettoäquivalenzeinkommens der Gesamtbevölkerung vor Sozialleistungen hat.

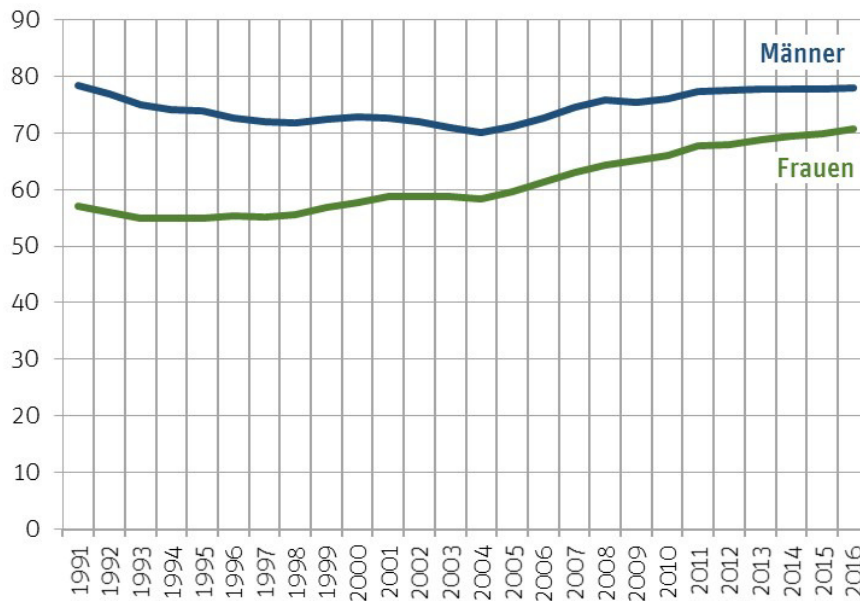
## Frauen nähern sich an, schließen aber nicht auf

Was im Osten Deutschlands schon lange Gang und Gäbe ist, entspricht auch den Vorstellungen von immer mehr Frauen in Westdeutschland – nämlich Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren und somit auch finanziell unabhängiger vom Partner zu werden. In den vergangenen Jahrzehnten haben immer mehr Frauen eine Arbeitsstelle angenommen. Dadurch hat sich der Abstand zu den Männern bei der Erwerbstätigkeit mehr als halbiert.<sup>18</sup> Der Trend zeigt also in die richtige Richtung.

### Immer mehr Frauen in Arbeit

Erwerbstätigenquote von Männern und Frauen, 1991 bis 2015

Prozent



**Zur Wiedervereinigung gingen knapp drei Fünftel (57 Prozent) der Frauen im Vergleich zu vier Fünftel der Männer (78 Prozent) im erwerbsfähigen Alter einer bezahlten Arbeit nach. Während sich die Erwerbstätigenquote der Männer verglichen mit heute kaum verändert hat, ist die der Frauen auf knapp 71 Prozent gestiegen und bis auf acht Prozentpunkte an die der Männer herangekommen.**

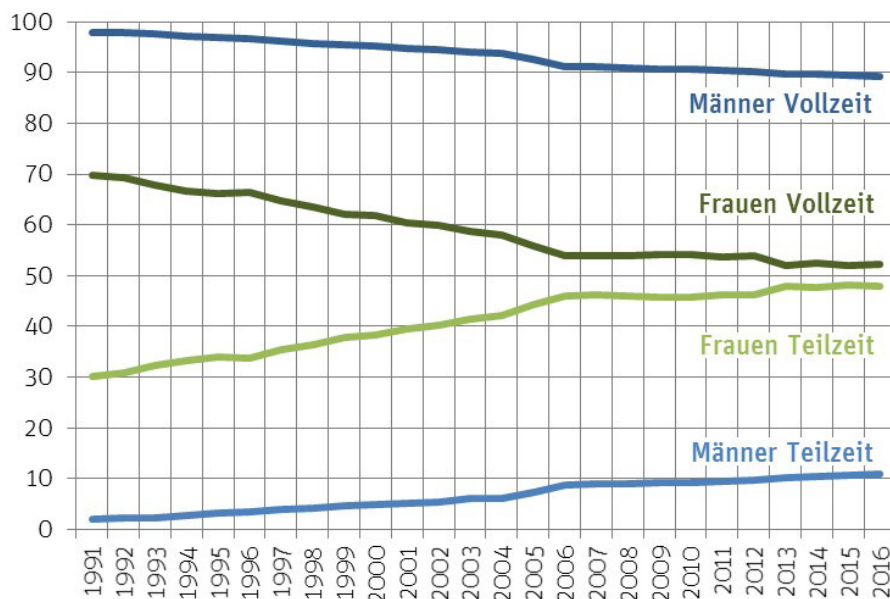
*(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt<sup>19</sup>)*

Innerhalb von nur 16 Jahren ist der Anteil der Familien, in denen ausschließlich der Mann berufstätig ist, in den westlichen Bundesländern von 45 Prozent im Jahr 1996 auf 31 Prozent im Jahr 2012 zurückgegangen. Die Erwerbsmuster tendieren dabei jedoch eher zu einem modernisierten Ernährermodell, bei dem der Ehemann in Vollzeit und die Frau in Teilzeit arbeiten.<sup>20</sup> So sind praktisch die gesamten Gewinne bei der Mehrarbeit von Frauen dem Zuwachs von Teilzeitarbeit zuzuschreiben. Selbst Frauen in den östlichen Bundesländern nähern sich diesem Modell an, auch wenn sie im Schnitt immer noch eher vollzeitnah arbeiten, während in Teilzeit arbeitende Frauen im Westen mehrheitlich nur halbtags beschäftigt sind.

## Vollzeit bleibt Männersache

Anteil der Voll- und Teilzeitarbeit unter erwerbstätigen Männern und Frauen in Prozent, 1985 bis 2016

Prozent



**Immer mehr Frauen nehmen am Erwerbsleben teil. Doch fast die Hälfte von ihnen arbeitet in Teilzeit – im Gegensatz zu rund zehn Prozent unter den Männern. Damit erwerben Frauen auch weniger Rentenansprüche.**

*(Datengrundlage: Statistisches Bundesamt<sup>21</sup>, eigene Berechnungen)*

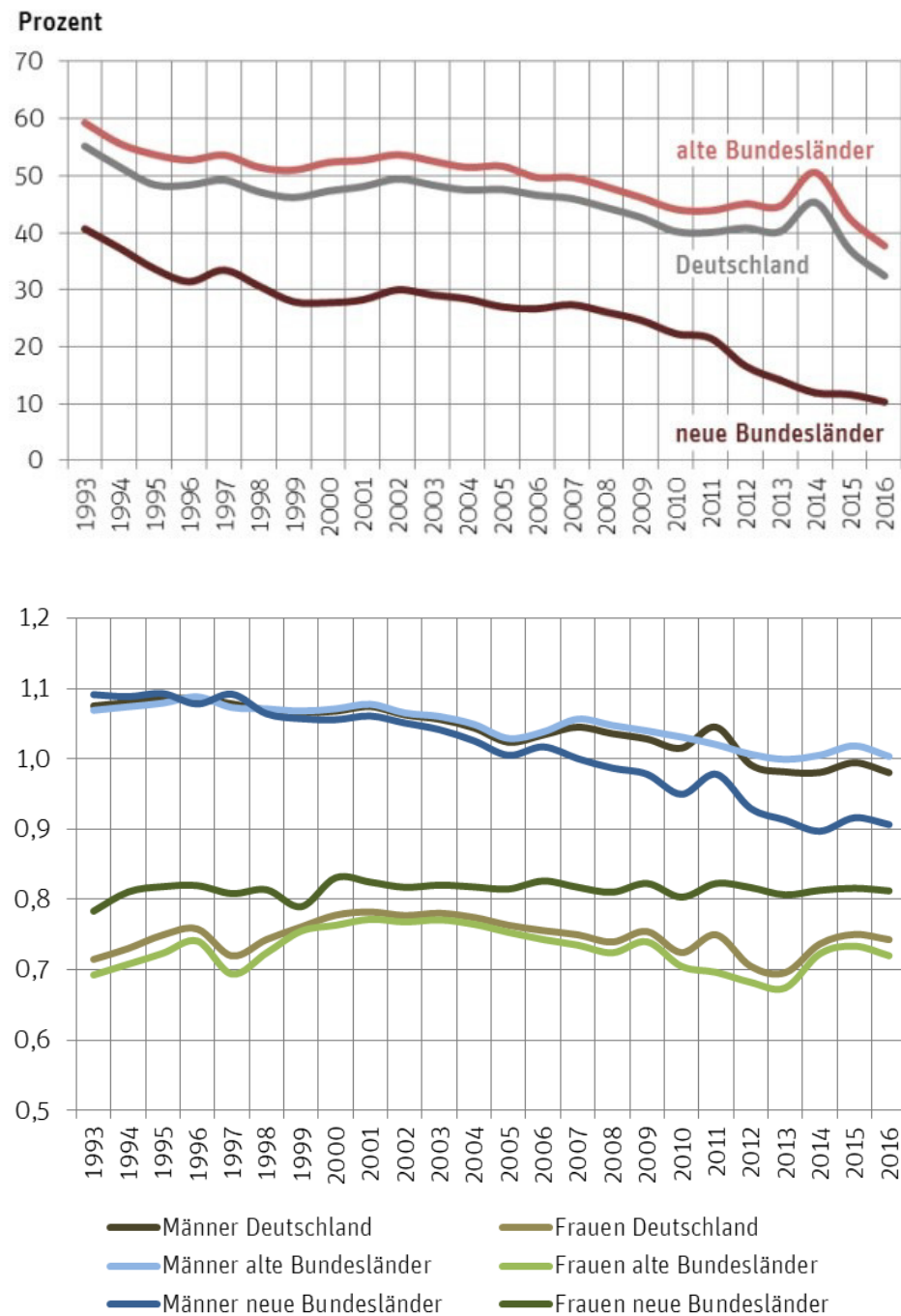
Der Wandel weiblicher Erwerbsbiografien schlägt sich allmählich in höheren Rentenansprüchen für Frauen nieder und lässt die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen langsam abschmelzen. Bei den Frauen, die in den letzten beiden Jahrzehnten in Rente gegangen sind, lässt sich bereits beobachten, dass sich die Rentenlücke zu den Männern verringert – in Ostdeutschland schneller als im Westen.

In einer Simulation von Erwerbs- und Familienbiografien schätzen Wissenschaftler des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, dass die Lücke zwischen Rentenansprüchen von westdeutschen Frauen und Männern bei den 1936 bis 1945 Geborenen im Vergleich zu den 1966 bis 1970 Geborenen von 56 auf 43 Prozent sinken wird; in den östlichen Bundesländern von 34 auf 18 Prozent.<sup>22</sup> Trotz der relativen Verbesserung zeigen diese Zahlen auch, dass viele der künftigen Neurentnerinnen, vor allem aus Westdeutschland, noch immer keine existenzsichernden eigenen Renten beziehen dürften. Das Problem der Abhängigkeit und die Frage der Altersarmut bleiben somit weiterhin bestehen, zumal sich der Wandel im Erwerbsleben nur langsam vollzieht. Heutige Fortschritte bei der Beschäftigung von Frauen, etwa unterstützt durch verbesserte Betreuungsangebote, flexibleren Arbeitszeitmodellen oder Homeoffice-Lösungen, werden sich erst in Jahrzehnten in einer Angleichung der Rentenansprüche von Männern und Frauen zeigen.



## Die Rentenlücke schrumpft, aber langsam

Rentenlücke zwischen Männern und Frauen in Prozent, 1993 bis 2016 (oben) sowie durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr 1993 bis 2015 (unten), im Rentenzugang<sup>iv</sup>



**Die Rentenunterschiede zwischen Männern und Frauen, die aktuell in Rente gehen, sind längst nicht mehr so groß wie noch vor wenigen Jahrzehnten. Allerdings zeigt sich, dass die Lücke nicht nur durch höhere Rentenansprüche der Frauen kleiner geworden ist, sondern auch, weil die durchschnittlich erworbenen Entgeltpunkte der Männer zurückgegangen sind.**

(Datengrundlage: Rentenversicherung in Zeitreihen 2016<sup>23</sup>)

<sup>iv</sup> Sondereffekt durch „neue Mütterrenten“ im Jahr 2014 und 2015: Vor allem westdeutsche Frauen im Alter ab 65 Jahren haben durch die Anerkennung eines weiteren Kindererziehungsjahres pro Kind mit Geburt vor 1992 die Wartezeit von fünf Jahren für einen erstmaligen Rentenanspruch erlangt. In fünf Jahren kann jedoch nur ein geringer Rentenanspruch gesammelt werden, weshalb der Durchschnitt der Rentenzahlungsbeträge bei Frauen im Jahr 2014 merklich absank und die Rentenlücke als Folge stieg.

Dass sich die Rentenwerte der Frauen im Vergleich zu den Männern verbessern, liegt nicht nur daran, dass sie häufiger einer Erwerbsarbeit nachgehen, sondern auch daran, dass die Anwartschaften der Männer leicht zurückgegangen sind.<sup>24</sup> Außerdem tragen einige rentenrechtliche Regelungen zu höheren Renten für Frauen bei, die den Nachteil von Mutterschaft und Kindererziehung zumindest ein Stück weit ausgleichen sollen.

### **Ausgleichsregelungen in der Rentenversicherung**

Frauen übernehmen auch heute noch den Großteil der Familienarbeit und stecken dafür im Beruf zurück. Sie leisten 52 Prozent mehr unbezahlte Arbeit als Männer.<sup>25</sup> Um diesen geschlechter-spezifischen Nachteil auszugleichen, wurde die gesetzliche Rentenversicherung immer wieder angepasst. Diese Regelungen gelten zwar grundsätzlich für Männer und Frauen gleichermaßen, da das Rentensystem „geschlechterblind“ ist. Wegen der vorherrschenden familiären Rollenverteilung haben viele Ausgleichsmechanismen allerdings de facto eine größere Bedeutung für Frauen.

#### **a) Kindererziehungszeiten**

Mit dem Rentenreformgesetz von 1992 werden Kindererziehungszeiten stärker in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt.<sup>26</sup> Seitdem bekommen Erziehende, deren Kinder ab 1992 geboren sind, für die Kindererziehung drei Jahre im Wert von je einem Rentenpunkt angerechnet – unabhängig davon, wann und mit wie vielen Stunden sie wieder in den Beruf einsteigen<sup>y</sup>.

Die Befürchtung, dass durch Ausweitung gutgeschriebener Rentenpunkte Mütter ihren Wiedereinstieg in den Beruf weiter hinausschieben könnten, hat sich nicht bestätigt.<sup>27</sup> Die Regelung trägt also, wenn auch in begrenztem Maße, zur Stärkung der Alterssicherung von Frauen, beziehungsweise Müttern, bei.

Mit dem Rentenpaket von 2014 werden nachträglich auch Erziehungszeiten von vor 1992 geborenen Kindern mit einem zusätzlichen Rentenpunkt bewertet – die sogenannte Mütterrente. Sie soll jene Frauen besserstellen, die vom sinkenden Rentenniveau betroffen sein werden, aber ihre Erwerbsentscheidungen bereits in der Vergangenheit getroffen haben und kaum noch zugunsten ihrer Altersvorsorge anpassen können. Um etwa dreißig Euro erhöht sich die monatliche Rente nach dem derzeitigen Rentenwert – allerdings nur, wenn die Frauen ihr Einkommen nicht durch Sozialleistungen aufstocken müssen, dann wird die Mütterrente auf die Grundsicherung im Alter angerechnet.<sup>28</sup>

Die neuen Regelungen stellen deutliche Leistungsverbesserungen gegenüber der ehemals geltenden Regelung dar. Denn für vor 1992 geborene Kinder bekamen Mütter lediglich 0,75 Entgeltpunkte gutgeschrieben. Rentenpunkte für Erziehungszeiten und Rentenpunkte aus eigener Erwerbstätigkeit konnten nicht addiert werden.<sup>29</sup> Solange die Frau durch ihre Arbeit nicht mehr als 0,75 Rentenpunkte gesammelt hatte, war es für die Altersvorsorge, abgesehen von den langfristigen Karrierefolgen, unerheblich, ob sie im ersten Jahr nach der Geburt zu Hause blieb oder arbeiten ging.

#### **b) Kinderberücksichtigungszeiten**

Nach den drei Jahren Kindererziehungszeit zählen auch die Jahre bis zum zehnten Geburtstag des Kindes als Berücksichtigungszeiten – sie zählen als versicherte Jahre, auch wenn in dieser Zeit keine Rentenversicherungsbeiträge gezahlt wurden. Das kann zu verbesserten Rentenleistungen führen. Denn für bestimmte Rentenleistungen qualifizieren sich Versicherte erst mit einer bestimmten Anzahl von Versichertenjahren.<sup>30</sup> So benötigen Versicherte beispielsweise fünf Jahre für die Regelaltersrente, 20 Jahre für die Rente wegen voller Erwerbsminderung oder 45 Jahre, um vorzeitig abschlagsfrei in Rente gehen zu können.

---

<sup>y</sup> Die Rentenpunkte aus Kindererziehungszeiten und Erwerbsarbeit werden addiert, sind jedoch von der Beitragsbemessungsgrenze gedeckelt.

Seit 2001 werden in dieser Zeit, also bis zum zehnten Geburtstag des Kindes, unterdurchschnittliche Einkommen, welche die Mutter ab 1992 verdient hat, höher bewertet. Hat eine Frau inklusive Berücksichtigungszeiten insgesamt 25 Versicherungsjahre, wird ihr Einkommen um bis zu 50 Prozent auf maximal das Durchschnittseinkommen hochgestuft. Verdient eine Frau zum Beispiel zwei Drittel des Durchschnittsverdiensts und erzieht gleichzeitig ein Kind zwischen drei und zehn Jahren, wird ihr Gehalt aus rentenrechnerischer Sicht bis auf das Durchschnittsentgelt hochgestuft.<sup>31</sup> So werden Elternteile gestärkt, die gleichzeitig Kinder erziehen und erwerbstätig sind. Damit wird es ihnen erheblich erleichtert, an das Standardrentenniveau heran zu gelangen, während ihre Kinder noch klein sind.

Frauen, die vom dritten bis zum zehnten Lebensjahr der Kinder nicht arbeiten gehen, bekommen laut dieser Regelung allerdings auch pauschal 0,33 Entgeltpunkte pro Jahr – vorausgesetzt, sie erziehen zwei oder mehr Kinder gleichzeitig und haben bei Renteneintritt ebenfalls 25 Versicherungsjahre angesammelt.<sup>32</sup>

### c) Pflegezeiten

Doch nicht nur die Kindererziehung ist heute noch typische „Frauensache“, auch die Pflege von Angehörigen übernehmen sie häufiger.<sup>33</sup> Seit 2013 bekommen Personen, die ihre Arbeitszeit zur Pflege anderer reduzieren, beziehungsweise nicht mehr als 30 Stunden in der Woche arbeiten, Pflegezeiten auf die Rente angerechnet. Aus der Pflegestufe und der Zeit, die Pflegenden aufwenden, errechnet sich ein fiktives Gehalt. Anhand dieses Gehalts zahlt die Pflegeversicherung Beiträge auf das Rentenkonto des Pflegenden. Die Anrechnung von Pflegezeiten kann sich also positiv auf die Einkommen künftiger Rentnerinnen auswirken.<sup>34</sup> Den Verlust durch die verminderte Arbeitszeit kann diese Anrechnung in den meisten Fällen jedoch nicht wettmachen, sodass dennoch Nachteile bei der Alterssicherung entstehen.<sup>35</sup>

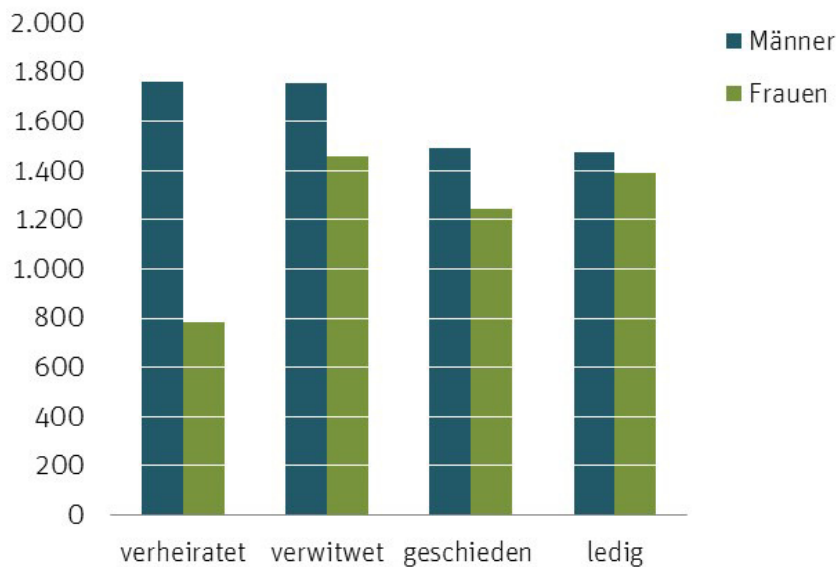
### d) Versorgungsausgleich

Die Partnerschaftsmodelle sind tendenziell instabiler geworden. Scheidungen sind bei jüngeren Generationen weitgehend gesellschaftlich akzeptiert und kommen heute entsprechend häufig vor. Das hat wichtige Auswirkungen auf die Alterssicherung von Frauen – vor allem, wenn eine Wiederheirat, also eine erneute potenzielle Abhängigkeit, nicht die einzige Option auf verhältnismäßig gute Lebensverhältnisse im Alter sein soll. Seit September 2009 werden deshalb im Fall einer Scheidung über den sogenannten Versorgungsausgleich zumindest alle während der Ehe gesammelten Rentenansprüche je zur Hälfte aufgeteilt – also auch Ansprüche aus betrieblicher und privater Altersvorsorge und nicht mehr nur die Ansprüche aus der gesetzlichen Rentenversicherung.<sup>36</sup> Somit soll nicht einer der Partner (im Allgemeinen die Frau) den alleinigen Nachteil durch gemeinsam getroffene Erwerbsentscheidungen haben.

Das Problem für die Alterssicherung entsteht vor allem in der Zeit nach der Scheidung. So wird die Scheidung dann ein Problem für Frauen, wenn die Ehe zu einem Zeitpunkt geschieden wird, zu dem die Frau sich beruflich kaum noch verbessern kann. Nach Jahren im Minijob oder in einer 50-Prozentstelle ist der Schritt zurück ins volle Berufsleben häufig nur schwer zu schaffen.<sup>37</sup> Geschiedene Frauen haben unter anderem deshalb im Alter im Schnitt nur rund 1.200 Euro netto zur Verfügung. Damit sind sie schlechter gestellt als verwitwete oder ledige Frauen. Einzig verheiratete Frauen haben noch weniger Geld – allerdings profitieren sie in der Regel vom Einkommen ihrer Ehemänner.

## Die Folgen einer Scheidung

Nettoeinkommen<sup>vi</sup> in Euro nach Familienstand für Frauen und Männer ab 65 Jahren in Deutschland, 2015



**Egal in welcher familiären Situation sie leben, unterm Strich haben Männer im Alter ein höheres Einkommen als Frauen. Selbst ledige Männer – die männliche Gruppe mit dem niedrigsten Einkommen – haben durchschnittlich mehr Geld zur Verfügung als verwitwete Frauen – die weibliche Gruppe mit dem höchsten Einkommen. Am wenigsten Geld haben verheiratete Frauen. Doch sie profitieren häufig vom Einkommen ihrer Ehemänner. Geschiedene Frauen, die Gruppe mit den zweitniedrigsten Einkommen, haben diese Unterstützung nicht und sind daher besonders benachteiligt.**

*(Datenquelle: ASID 2015<sup>38</sup>)*

### e) Hinterbliebenenrente

Verheiratete Frauen haben zwar oft niedrige Einkommen, ein Rückschluss auf Altersarmut ist dadurch aber kaum möglich, da sie bisher meist ausreichend über den Ehepartner abgedeckt sind. Jede vierte ältere Frau, die mit ihrem Partner zusammenlebt, ist überwiegend auf die Einkünfte von Angehörigen angewiesen.<sup>39</sup> Was aber passiert, wenn etwa der Partner stirbt? In diesem Fall springt die gesetzliche Rentenversicherung anstelle der Unterhaltsfunktion des Mannes ein und zahlt eine abgeleitete Hinterbliebenenrente, auch Witwenrente genannt. Diese beläuft sich auf 60 Prozent beziehungsweise 55 Prozent der Rente des verstorbenen Ehepartners.

Etwa 89 Prozent der Witwen ab 65 Jahren erhielten im Jahr 2015 eine Hinterbliebenenrente von im Durchschnitt 660 Euro.<sup>40</sup> Von den Witwern erhielt nur knapp die Hälfte eine Hinterbliebenenrente. Diese lag zudem mit 309 Euro deutlich niedriger als die von Frauen.<sup>41</sup> Weil Frauen im Schnitt älter werden und Männer heiraten, die tendenziell älter sind als sie selbst, beziehen sie häufiger Hinterbliebenenrenten als Männer. Weil die Rentenansprüche der Männer höher sind als die der Frauen, ergeben sich daraus auch größere Ansprüche bei den Witwenrenten. Ein weiterer Faktor ist dabei die sogenannte Einkommensanrechnung. Dadurch reduzieren andere laufende Einkünfte wie etwa Kapitalerträge die Hinterbliebenenrente – Einkünfte, über die überproportional häufig Männer verfügen.<sup>42</sup>

<sup>vi</sup> Nettoeinkommen inklusive aller Alterssicherungssysteme und aller sonstigen Einkünfte.

Seit einer Neuregelung<sup>vii</sup> im Jahr 2001 fällt die Hinterbliebenenrente geringer aus als vormals. So erhält der oder die Hinterbliebene bei der großen Witwenrente<sup>viii</sup> nur noch 55 Prozent und nicht wie zuvor 60 Prozent der Rente des verstorbenen Partners. Allerdings gibt es als Ausgleich einen Kinderzuschlag, wenn der oder die Hinterbliebene auch die Erziehung übernommen hat.<sup>43</sup> So geht die Politik auch bei der Hinterbliebenenrente weg von der Abhängigkeit vom Mann und hin zum Ausgleich für Familienarbeit. Die Folge von all dem ist, dass die Witwenrente langfristig an Gewicht verliert. Denn zum einen sinkt ihr Niveau und zum anderen werden Einkünfte aus betrieblicher und privater Vorsorge als Ergänzung der Rentenversicherung wichtiger – die wiederum teilweise auf die Witwenrente angerechnet werden.

#### **f) Rentensplitting**

Alle, für die das neue Recht bei der Hinterbliebenenrente gilt, können sich seit 2002 statt einer Hinterbliebenenrente auch für ein Rentensplitting entscheiden, sofern beide Partner bei Eintritt in die Rente mindestens 25 Jahre rentenrechtliche Zeiten gesammelt haben. Die Rentenversicherung will damit eine partnerschaftliche Aufteilung von Rentenansprüchen zwischen Ehepartnern ermöglichen. Die erworbenen Rentenansprüche beider Partner werden als gemeinsame Lebensleistung angesehen und je zur Hälfte aufgeteilt. Eine Hinterbliebenenrente kann dann aber nicht mehr bezogen werden. Auf die Rente nach Rentensplitting wird nach dem Tod des Ehepartners kein weiteres Einkommen angerechnet, da es sich um eigene und nicht abgeleitete Rentenansprüche handelt.<sup>44</sup>

#### **Familienpolitische Rentenregelungen erfüllen ihren Zweck**

Wie eine Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung zeigt, machen die durch Regelungen zur Kindererziehung erworbenen Ansprüche zehn Prozent der Alterseinkommen von verheirateten Müttern mit einem Kind aus. Bei verheirateten Müttern mit drei oder mehr Kindern sind es sogar 50 Prozent.<sup>45</sup> Die Berechnungen der Berliner Wissenschaftler zeigen, dass familienpolitische Regelungen in der gesetzlichen Rentenversicherung wesentlich zum eigenen Alterseinkommen von Müttern beitragen. Eine eigenständige, auskömmliche Rente erzielen Frauen, die in den bevorstehenden Jahrzehnten in Rente gehen werden, dadurch allerdings häufig noch immer nicht. Diese können sich Frauen nur aufbauen, wenn sie selbst möglichst nah an eine Normal-Erwerbsbiografie herankommen.

Es ist zu erwarten, dass Frauen ihre Erwerbstätigkeit im Zuge familienpolitischer Maßnahmen wie der Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote auch künftig ausweiten werden. Das ist wichtig für die Alterssicherung von Frauen, die heute Kinder bekommen, wird sich aber erst in einigen Jahrzehnten zu deren Rentenbeginn in noch geringeren Lücken zwischen ihnen und ihren Männern niederschlagen. Die familienpolitischen Regelungen in der Rentenversicherung helfen Frauen dagegen schon früher, an die Standardrente heranzukommen oder zumindest Nachteile durch Sorgearbeit zu mindern. Eine eigenständige Rente werden viele von ihnen ausschließlich über die Ausgleichsmechanismen aber dennoch kaum erzielen. Umso wichtiger werden die zweite und die dritte Säule des Rentensystems.

---

<sup>vii</sup> Die Neuregelung gilt für Paare, die nach dem 31. Dezember 2001 geheiratet haben oder zwar schon vorher verheiratet waren, aber beide nach 1961 geboren sind.

<sup>viii</sup> Die große Witwenrente erhält, wer die Altersgrenze (in den nächsten Jahren steigend von 45 auf 47 Jahre) erreicht hat oder wer Kinder erzieht.

## 2) Zweite Säule – betriebliche Altersvorsorge

Die betriebliche Altersvorsorge ist älter als die gesetzliche Rentenversicherung. Schon um 1850 haben einige Unternehmen Geld zurückgelegt für die Zeit, nach der ihre Mitarbeiter altersbedingt aus dem Betrieb ausscheiden.<sup>46</sup> Doch anders als bei den Bestandsrentnern, unter denen Männer deutlich häufiger Betriebsrenten beziehen und daraus mehr als doppelt so hohe Einkommen erhalten wie Frauen, hat sich die Abdeckung bei den heute Versicherten beinahe angeglichen. Insgesamt betrug der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, die an einer betrieblichen Altersvorsorge teilnehmen, im Jahr 2015 56 Prozent bei den Frauen und 58 Prozent bei den Männern.<sup>47</sup>

Ein differenzierteres Bild zeigt sich allerdings bei der Unterscheidung zwischen der Privatwirtschaft und dem öffentlichen Dienst. Frauen im öffentlichen Dienst zahlen häufiger als Männer eigene Beiträge zur Zusatzversorgung, nämlich 25 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Bei den Männern sind es nur 13 Prozent. Unter den sozialversicherungspflichtig Angestellten in der Privatwirtschaft erwerben hingegen Männer mit 47 Prozent deutlich häufiger zusätzliche Ansprüche über die betriebliche Altersvorsorge als Frauen mit 32 Prozent.<sup>48</sup> In beiden Fällen bleiben jedoch die bisher gesammelten Anwartschaften der Frauen deutlich hinter denen der Männer zurück. Fast 30 Prozent beträgt die Lücke zwischen Männern und Frauen bei der Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst – im Schnitt haben Männer Anwartschaften von 276 Euro und Frauen von 196 Euro. In der Privatwirtschaft ist die Lücke mit 43 Prozent noch deutlich größer. Hier belaufen sich die bisherigen Anwartschaften auf 349 Euro bei Männern und 199 Euro bei Frauen.<sup>49</sup>

Wie in der gesetzlichen Rentenversicherung spiegeln sich auch in der betrieblichen Altersvorsorge strukturelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen am Arbeitsmarkt wieder. Denn Frauen arbeiten häufiger in Branchen, die seltener und wenn dann eine niedrigere betriebliche Altersvorsorge anbieten.<sup>50</sup>

Die Bundesregierung erkennt an, dass die betriebliche Altersvorsorge besonders in Branchen mit vielen Geringverdienern keine oder nur eine schwache Ergänzung zur gesetzlichen Rente ist. Bereits 2001 hat die Bundesregierung deshalb mit dem Altersvermögensgesetz und dem Altersvermögensergänzungsgesetz Reformen eingeleitet, um betriebliche Altersvorsorge attraktiver zu machen. Seit 2002 haben Angestellte das Recht, in eine betriebliche Altersvorsorge einzuzahlen. Sie können hierzu selbst einen Teil ihres Bruttolohns einzahlen – über die sogenannte Entgeltumwandlung. Außerdem müssen Angestellte nicht mehr zehn, sondern nur noch fünf Jahre im Betrieb angestellt gewesen sein, um die betriebliche Altersvorsorge ausgezahlt zu bekommen.<sup>51</sup> Zudem können auch jüngere Angestellte die Betriebsrenten erhalten. Das Mindestalter wurde zunächst von 35 auf 30 Jahre und ab 2009 auf 25 Jahre herabgesetzt. Das erleichtert es Frauen, an der betrieblichen Altersvorsorge teilzunehmen. Denn häufig arbeiten sie in Vollzeit bis sie Kinder bekommen und können durch die Reform in dieser Zeit schon Ansprüche sammeln.

Eine weitere Reform soll 2018 in Kraft treten und die Rahmenbedingungen für eine betriebliche Altersvorsorge in kleinen und mittleren Unternehmen sowie für Geringverdiener stärken. Frauen würden davon in besonderem Maße profitieren, da sie gerade in diesen Sparten überproportional vertreten sind.<sup>52</sup> Auch das Einstiegsalter soll noch einmal von 25 auf 21 Jahre gesenkt werden. Zudem sollen Freibeträge für Betriebs- und Riester-Renten von bis zu 200 Euro gelten, die nicht auf die Grundsicherung im Alter angerechnet werden. Damit würde sich vor allem für Geringverdiener, die befürchten müssen, nicht über die Grundsicherung im Alter hinauszukommen, die zusätzliche Vorsorge lohnen.

### 3) Dritte Säule – private Altersvorsorge

Rentenversicherungen, Fondssparpläne oder Lebensversicherungen – Produkte für die private Altersvorsorge gibt es viele. 2002 hat die Bundesregierung die sogenannte Riester-Rente eingeführt. Gerade für Geringverdiener soll sie Anreize schaffen, privat vorzusorgen. Wer mindestens vier Prozent seines Jahreseinkommens für die Riester-Rente aufbringt, bekommt einen Zuschuss von derzeit maximal 154 Euro vom Staat. Je Kind, das vor 2008 geboren ist, gibt es eine zusätzliche Förderung von 185 Euro, für nach 2008 geborene Kinder sind es sogar 300 Euro. Zudem profitieren Sparer während der Ansparphase von Steuererleichterungen.

Ein Drittel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zwischen 25 und 65 Jahren hat einen Riester-Vertrag. Frauen sind sogar stärker vertreten: von Ihnen haben 38 Prozent einen Riester-Vertrag, während es bei den Männern nur 30 Prozent sind.<sup>53</sup> Das könnte damit zusammenhängen, dass in der Regel Frauen der Kinderzuschlag gutgeschrieben wird und die Riesterrente für sie somit ungleich lohnender ist.<sup>54</sup> Außerdem können auch nicht berufstätige Frauen „riestern“, wenn ihr Ehemann ebenfalls einen Riester-Vertrag abschließt. Die Riester-Rente wird zudem nicht auf die Witwenrente angerechnet.<sup>55</sup>

Doch wenn es um die Höhe der Beiträge geht, zeigt sich wieder eine Lücke zwischen Männern und Frauen, die auch bei den anderen Säulen zu beobachten ist. Männer zahlen im Schnitt 100 Euro monatlich, Frauen nur 63 Euro in ihre Riester-Verträge. Auch das durchschnittliche bisher über die Riester-Rente angesparte Altersvorsorgevermögen liegt bei Männern mit 9.225 Euro etwa ein Drittel über dem der Frauen mit 6.893 Euro.<sup>56</sup> Allerdings, wie schon beschrieben, bekommen Frauen häufiger die Kinderzulagen zugerechnet. Dadurch verringert sich der benötigte Eigenbetrag, um die Grundzulage in voller Höhe zu erhalten. Nach und nach dürften zudem mehr junge Frauen die höhere Kinderzulage von 300 Euro für nach 2008 geborene Kinder erhalten.<sup>57</sup>

Neben der staatlichen Förderung machen auch vergleichsweise flexible Rahmenbedingungen die Riester-Verträge attraktiv und kommen insbesondere Personen entgegen, die nicht wissen, wie sich ihre Einkommenssituation künftig entwickeln wird – wie es etwa auf viele junge Mütter zutrifft. Sie können ihre Beiträge anpassen oder weiter „besparen“, also weiterhin Beiträge zahlen, auch wenn sie kein Erwerbseinkommen beziehen, aber auch deren Zahlung ganz aussetzen.<sup>58</sup> So läuft derzeit jeder fünfte Vertrag ohne Beitragszahlungen. Doch gerade bei der Alterssicherung ist Kontinuität der Beitragszahlungen von großer Bedeutung.

Seit 2006 müssen die gleichen Tarife bei Riester-Produkten für Männer und Frauen gelten. Seit 2012 trifft das auch auf sämtliche Neuverträge in der privaten oder betrieblichen Altersvorsorge zu.<sup>59</sup> Vormals mussten Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung, etwa bei einer privaten Rentenversicherung, höhere Beiträge für die gleichen monatlichen Leistungen zahlen.<sup>60</sup> Denn diese wird bis zum Lebensende ausgezahlt und wird folglich für die Versicherer immer teurer, je älter der oder die Versicherte wird.

#### 4) Was tun?

Das große Problem für Frauen ist die Abhängigkeit, in die sich viele von ihrem Partner begeben. Diese Abhängigkeit und damit verbundene Armutsrisiken bestehen trotz aller Fortschritte im Arbeitsmarkt und in der Rentenversicherung weiter, sodass die Bundesregierung noch immer einige Handlungsfelder zu bearbeiten hat. Weil die Ansprüche der gesetzlichen Rentenversicherung auf den Beitrags- und Äquivalenzprinzipien gründen, müssen die Weichen für eine angemessene Alterssicherung im Arbeitsleben gestellt werden und lassen sich nicht allein durch Reformen innerhalb des bestehenden deutschen Rentensystems beheben.

- Für jüngere Frauen wären vor allem arbeitsmarkt- und familienpolitische Veränderungen notwendig, die es ihnen ermöglichen, schon im Erwerbsleben zu den Männern aufzuschließen. Mit dem Ausbau der Kinderbetreuung ist ein wichtiger Schritt getan, um die Erwerbsarbeit von Müttern zu fördern. Welchen positiven Effekt das auf die Rentenansprüche hat, zeigt sich etwa an den heutigen Rentnerinnen in den neuen Bundesländern, die auf Grund ihrer Erwerbsbiografie zu DDR-Zeiten heute bessergestellt sind als Frauen im Westen. Für eine bessere Absicherung von Frauen müssen überdies die Familien- und Erwerbsarbeit noch stärker zwischen Männern und Frauen aufgeteilt und geschlechterbedingte Gehaltsunterschiede ausgeglichen werden.<sup>61</sup>
- Auch Frauen, die sich bereits in der zweiten Hälfte ihres Erwerbslebens befinden und möglicherweise durch Scheidung vor dem Problem zu niedriger Leistungen im Alter stehen, können noch etwas für ihre Alterssicherung tun. Doch um privat vorzusorgen, brauchen sie die nötigen finanziellen Mittel. Um ihre Ansprüche in der gesetzlichen Rentenversicherung oder der betrieblichen Altersvorsorge zu stärken, benötigen sie einen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatz. Erste Schritte macht das vom Familienministerium geförderte Programm „Perspektive Wiedereinstieg“. Es erleichtert Personen, die ihren Beruf mehrere Jahre für die Familienarbeit ausgesetzt, ihre Arbeitszeit stark reduziert oder nur im Minijob gearbeitet haben, zurück in möglichst vollzeitnahe und sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu kommen.<sup>62</sup> Gelingt dies beispielsweise bei einer 45-jährigen Frau, hat diese noch etwa 22 Jahre, um ihre Rentenansprüche aufzubessern. Da dies nicht bei allen Frauen möglich sein wird, spielen darüber hinaus Nachteilsausgleich und Armutsvermeidung, etwa über eine steuerfinanzierte Lebensleistungsrente, eine wichtige Rolle.
- Innerhalb des Rentensystems können fortbestehende Abhängigkeiten durch eine Verlagerung von abgeleiteten hin zu eigenständigen Rentenansprüchen aufgelöst werden.<sup>63</sup> So könnte die Hinterbliebenenrente komplett von der Option des Rentensplittings als Regelmodell abgelöst werden und die Ansprüche zudem nicht erst im Todesfall eines Partners, sondern schon in der Beitragsphase zu gleichen Teilen aufgeteilt werden. Dem zugrunde liegt die Annahme der Wirtschaftsgemeinschaft innerhalb einer Ehe oder Lebenspartnerschaft. Der Vorteil für den Partner mit weniger Einkommen besteht darin, dass sich dieser in Bezug auf die Rentenversicherung weniger in Abhängigkeit gegenüber dem Hauptverdiener begibt. Ansprüche können dann nicht mehr verloren gehen, etwa bei Scheidung und Wiederheirat. Außerdem werden sonstige Einkünfte nicht auf Rentenzahlungen angerechnet, wie es bei der Witwenrente der Fall ist. Zudem besteht nicht wie beim Ehegattensplitting der Anreiz, dass ein Partner weniger arbeitet. Denn Mehrarbeit etwa der Ehefrau erhöht die Rentenansprüche beider Partner.



- Die Bundesregierung muss auch Antworten auf die Ausweitung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung finden. Ob das über eine durchgängige Rentenversicherungspflicht für alle durch Arbeit verdienten Einkommen und eine damit verbundene Basisrente, wie sie etwa in den Niederlanden oder der Schweiz besteht, geschieht, oder über eine Umstrukturierung des Arbeitsmarktes zurück zu überwiegender Vollzeitarbeit bei existenzsicherndem Lohn, ist im Rahmen dieses Diskussionspapiers nicht zu beantworten. Die Frage ist von den politischen Entscheidungsträgern unter Beachtung der wirtschaftlichen Möglichkeiten zu klären.<sup>64</sup> Eine Lebensleistungsrente war schon im Rentenpaket 2014 in der Diskussion, ist im Gegensatz zur neuen Mütterrente und der Rente mit 63 bisher jedoch nicht umgesetzt.
- Die Auswirkungen des Betriebsrentenverbesserungsgesetzes sollten genau beobachtet werden. Sollten die Abdeckungsquoten etwa in von Frauen dominierten Branchen nicht steigen, muss zielgerichtet nachgebessert werden. Zudem sollten Informationen und Umsetzungshilfen zur Entgeltumwandlung noch stärker verbreitet werden.

## Quellen

---

- <sup>1</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund (2016). *Rentenversicherung in Zeitreihen 2016. DRV-Schriften.* (22) (23.05.17).
- <sup>2</sup> Riedmüller, B. & Schmalreck, U. (2011). *Eigenständige Alterssicherung von Frauen. Bestandsaufnahme und Handlungsbedarf. WISO Diskurs* (27.04.17).
- <sup>3</sup> S. Endnote 2.
- <sup>4</sup> Deppe, I. & Foerster, L. (2014). *125 Jahre gesetzliche Rentenversicherung.* München: August Dreesbach Verlag (07.06.17).;
- <sup>5</sup> Schäfer, I. (2015). *Die Illusion von der Lebensstandardsicherung. Eine Analyse der Leistungsfähigkeit des ›Drei-Säulen-Modells‹* (Schriftreihe der Arbeitnehmerkammer Bremen Nr. 1). Bremen (25.04.17).
- <sup>6</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund (2016). *Rentenversicherung in Zahlen 2016* (Statistik der deutschen Rentenversicherung). Berlin (27.04.17).
- <sup>7</sup> TNS Infratest Sozialforschung (2017). *Alterssicherung in Deutschland 2015 (ASID 2015). Endbericht* (Forschungsbericht 474/Z). München (25.04.17).
- <sup>8</sup> Faik, J. & Köhler-Rama, T. (2012). *Der Gender Pension Gap. Ungeeigneter Indikator. Wirtschaftsdienst, 92*(5), S. 319–325 (27.04.17).
- <sup>9</sup> Boll, C. (2010). *Lohneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen. Wirtschaftsdienst, 90*(10), S. 700–702 (05.07.17).
- <sup>10</sup> S. Endnote 2.
- <sup>11</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund (2017). *Rentenbestand am 31.12.2016.* Stand 19.06.2017. Statistikportal der Deutschen Rentenversicherung.
- <sup>12</sup> S. Endnote 7.
- <sup>13</sup> S. Endnote 7.
- <sup>14</sup> Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung (2017). *Frauen und Männer mit Bezug von Grundsicherung im Alter 2005-2016* (05.07.17).
- <sup>15</sup> Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017). *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.* Berlin (05.07.17).
- <sup>16</sup> Statistisches Bundesamt (2017). *Leben in Europa (EU-SILC). Einkommen und Lebensbedingungen in Deutschland und der Europäischen Union - 2015.* Wiesbaden (Fachserie 15 Reihe 3) (26.06.17).
- <sup>17</sup> S. Endnote 1.
- <sup>18</sup> Statistisches Bundesamt (2017). *Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2016.* Wiesbaden. <https://www.destatis.de> (01.09.17).
- <sup>19</sup> S. Endnote 19.
- <sup>20</sup> Holst, E. & Wieber, A. (2014). *Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen liegt Ostdeutschland vorn. DIW Wochenbericht.* (40), S. 967–975 (05.07.17).
- <sup>21</sup> Statistisches Bundesamt (2017). *Abhängig Erwerbstätige. Tabelle 12211-0011.* Wiesbaden (06.07.17).
- <sup>22</sup> Grabka, M. M., Westermeier, C., Jotzo, B. & Rasner, A. (2017). *Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten.* DIW Wochenbericht, 84(12), S. 235–243 (24.03.17).
- <sup>23</sup> S. Endnote 1; S. Endnote 18.
- <sup>24</sup> Grabka, M. M., Jotzo, B., Rasner, A. & Westermeier, C. (2017). *Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter.* DIW Wochenbericht, 84(5), S. 87–96 (06.07.17).
- <sup>25</sup> S. Endnote 15.
- <sup>26</sup> S. Endnote 4.
- <sup>27</sup> Haan, P. & Thiemann, A. (2015). *Ausweitung der in der Rentenversicherung anrechenbaren Kindererziehungszeiten: Mütter pausieren nicht länger vom Job.* DIW Wochenbericht, 82(47), S. 1119–1125 (06.07.17).
- <sup>28</sup> Engelen-Kefer, U. & Kerschbaumer, J. (2015). *Was bringen die aktuellen Reformen den Frauen? Zu den Wirkungen auf die Existenz- und Alterssicherung von Frauen.* Soziale Sicherheit. (3), S. 110–116 (27.04.17).
- <sup>29</sup> Bothfeld, S. (2012). *Kindererziehung und Pflegezeiten: Wie anpassungsfähig sind die Sozialversicherungssysteme? Deutschland im internationalen Vergleich* (ZeS-Arbeitspapier Nr. 3). Bremen (25.04.17).
- <sup>30</sup> Hans-Böckler-Stiftung (2017). *Kindererziehungszeiten in der Alterssicherung* (WSI Working Paper Nr. 209) (25.04.17).
- <sup>31</sup> S. Endnote 28.
- <sup>32</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). *Rente: Kindererziehung und Rente.* Familien-Wegweise.de (01.09.2017).
- <sup>33</sup> S. Endnote 15.

- 
- <sup>34</sup> S. Endnote 2.
- <sup>35</sup> S. Endnote 2.
- <sup>36</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund (2016). *Geschiedene: Ausgleich bei der Rente* (11. Aufl.) (Nr. 402). Berlin (06.07.17).
- <sup>37</sup> DELTA-Institut für Sozial- und Ökologieforschung (2012). *Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf*. Berlin: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (06.04.17).
- <sup>38</sup> S. Endnote 7.
- <sup>39</sup> Statistisches Bundesamt (2015). *Die Generation 65+ in Deutschland*. Wiesbaden (10.05.17).
- <sup>40</sup> S. Endnote 7.
- <sup>41</sup> S. Endnote 7.
- <sup>42</sup> S. Endnote 2.
- <sup>43</sup> Sozialversicherung kompetent (2015). *Zuschlag bei Witwen- und Witwerrenten*. sozialversicherungskompetent.de/rentenversicherung/leistungsrecht/336-zuschlag-bei-witwen-und-witwerrenten.html (06.07.17).
- <sup>44</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund (2016). *Rentensplitting – partnerschaftlich teilen* (11. Aufl.) (Nr. 209) (06.07.17).
- <sup>45</sup> Buslei, H., Haan, P., Ochmann, R. & Rürup, B. (2014). *Ehe- und familienbezogene Leistungen in der Alterssicherung: Wichtig für die wirtschaftliche Stabilität von Familien*. *DIW Wochenbericht*, 81(23), S. 503–509 (06.07.17).
- <sup>46</sup> Sick, H. & Fritz, R. (2014). *Reich in Rente. Wie Frauen finanziell am besten vorsorgen* (Überarb. Neuausg., aktualisierte und erw. Neuauf.). München: Diana-Verl.
- <sup>47</sup> TNS Infratest Sozialforschung (2016). *Verbreitung der Altersvorsorge 2015 (AV 2015). Endbericht* (Forschungsbericht Nr. 476). München (27.06.17).
- <sup>48</sup> S. Endnote 47.
- <sup>49</sup> S. Endnote 47.
- <sup>50</sup> Roßbach, G. & Loose, B. L. (2012). *Eigenständige Alterssicherung von Frauen ist mehr als Armutsvermeidung*. *RVaktuell*. (11), S. 343–354 (05.05.17).
- <sup>51</sup> S. Endnote 2.
- <sup>52</sup> S. Endnote 47.
- <sup>53</sup> S. Endnote 47.
- <sup>54</sup> S. Endnote 50.
- <sup>55</sup> Deutsche Rentenversicherung Bund (2016). *Hinterbliebener: So viel können Sie hinzuverdienen* (13. Aufl.) (Nr. 208) (07.07.17).
- <sup>56</sup> S. Endnote 47.
- <sup>57</sup> Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (2016). *Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal* (WSI-Report Nr. 29). Düsseldorf (27.04.17).
- <sup>58</sup> S. Endnote 50.
- <sup>59</sup> S. Endnote 50.
- <sup>60</sup> S. Endnote 15.
- <sup>61</sup> S. Endnote 15.
- <sup>62</sup> Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2017). *Aktionsprogramm "Perspektive Wiedereinstieg"*. Berlin (22.06.17).
- <sup>63</sup> S. Endnote 15.
- <sup>64</sup> S. Endnote 15.

## Über das Berlin-Institut

Das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung ist ein unabhängiger Thinktank, der sich mit Fragen regionaler und globaler demografischer Veränderungen beschäftigt. Das Institut wurde 2000 als gemeinnützige Stiftung gegründet und hat die Aufgabe, das Bewusstsein für den demografischen Wandel zu schärfen, nachhaltige Entwicklung zu fördern, neue Ideen in die Politik einzubringen und Konzepte zur Lösung demografischer und entwicklungspolitischer Probleme zu erarbeiten.

In seinen Studien, Diskussions- und Hintergrundpapieren bereitet das Berlin-Institut wissenschaftliche Informationen für den politischen Entscheidungsprozess auf.

Weitere Informationen, wie auch die Möglichkeit, den kostenlosen regelmäßigen Newsletter „Demos“ zu abonnieren, finden Sie unter [www.berlin-institut.org](http://www.berlin-institut.org).

### Unterstützen Sie die unabhängige Arbeit des Berlin-Instituts

Das Berlin-Institut erhält keinerlei öffentliche institutionelle Unterstützung. Projektförderungen, Forschungsaufträge, Spenden und Zustiftungen ermöglichen die erfolgreiche Arbeit des Instituts. Das Berlin-Institut ist als gemeinnützig anerkannt. Spenden und Zustiftungen sind steuerlich absetzbar.

Im Förderkreis des Berlin-Instituts kommen interessierte und engagierte Privatpersonen, Unternehmen und Stiftungen zusammen, die bereit sind, das Berlin-Institut ideell und finanziell zu unterstützen. Informationen zum Förderkreis finden Sie unter <http://www.berlin-institut.org/foerderkreis-des-berlin-instituts.html>

Bankverbindung:  
Bankhaus Hallbaum  
IBAN DE50 2506 0180 0020 2864 07  
BIC/SWIFT HALLDE2H

## Über Canada Life

Canada Life ist der älteste Lebensversicherer Kanadas. Das Unternehmen wurde 1847 in Hamilton, Ontario, gegründet und hat sich seither zu einem der weltweit größten und finanzstärksten Anbieter von Lebensversicherungen etabliert.

Seit 2003 gehört die Canada Life-Gruppe zur Finanzdienstleistungs-Holdinggesellschaft Great-West Lifeco Inc., dem zweitgrößten Lebensversicherungskonzern Kanadas. Allein im Heimatmarkt betreut dieser zusammen mit seinen Tochtergesellschaften über 12 Mio. Kunden. Great-West Lifeco gehört weltweit zu den Top 10 Lebens- und Krankenversicherern (nach Marktkapitalisierung). In Deutschland ist Canada Life seit 2000 erfolgreich: mit renditeorientierter Altersvorsorge und modernem Risikoschutz.

Das Kerngeschäft bilden fondsgebundene Versicherungen, die auf langfristiges, renditeorientiertes Aktieninvestment setzen. Hier zählt Canada Life im Neugeschäft mittlerweile zu den wichtigsten Anbietern im deutschen Maklermarkt. Bei der Absicherung von schweren Krankheiten (Dread Disease-Versicherung) und Grundfähigkeiten ist das Unternehmen Marktführer. Seit 2014 ergänzen eine Berufsunfähigkeitsversicherung und ein Risikolebenstarif das Produktportfolio.