

Mind the (Gender) Gap – Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Mehrsäulensystem

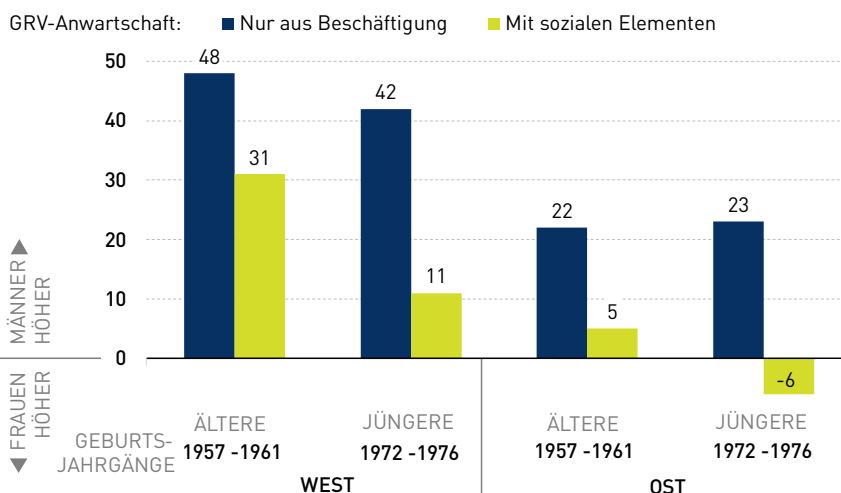
Bei den Alterseinkommen gibt es deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Wie wird sich dieser Gender Pension Gap (GPG) in Zukunft entwickeln? Und wie wirkt sich der Anwartschaftsmix aus gesetzlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge auf den künftigen GPG aus? Daten der Versicherten aus der Studie Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA) geben Hinweise.

Soziale Elemente in der gesetzlichen Rentenversicherung verringern den Gender Pension Gap deutlich

- Der Gender Pension Gap wird als relative Differenz der durchschnittlichen Anwartschaften zwischen Männern und Frauen bestimmt. Beispiel: Hätten die Frauen 500 € und die Männer 1.000 €, so läge der Unterschied bei 50% (= $1 - 500\text{€}/1000\text{€}$).
- In der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) ist diese Lücke der Anwartschaften aus Beschäftigung in Ostdeutschland deutlich geringer als im Westen, da die Frauen im Osten häufiger einer vollzeit(nahen) Erwerbstätigkeit nachgehen.
- Die sozialen Ausgleichselemente in der GRV (z.B. für Kindererziehung) reduzieren die Unterschiede in den Anwartschaften zwischen Männern und Frauen deutlich.
- Der Gender Pension Gap fällt für die GRV-Anwartschaften inklusive sozialer Elemente bei den jüngeren Geburtsjahrgängen geringer aus.

Unterschiede in den Anwartschaften der gesetzlichen Rentenversicherung

Relative Differenz der Anwartschaften* von Männern und Frauen im Jahr 2016, in %



Grafik 1: Der Gender Pension Gap für die Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung reduziert sich durch die sozialen Ausgleichselemente (z.B. für Kindererziehung) deutlich.

Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA); Basisjahr 2016; Stichprobengröße: 7.496 Personen mit GRV-Anwartschaft und ohne Anwartschaft in einem weiteren Regelsicherungssystem (z.B. Beamtenversorgung).

* Details zur Methode in Box 1 der Lang-Variante.

[Link zur Lang-Variante](#) mit vertiefenden Informationen über die Anwartschaftslücke zwischen Männern und Frauen im Mehrsäulensystem.

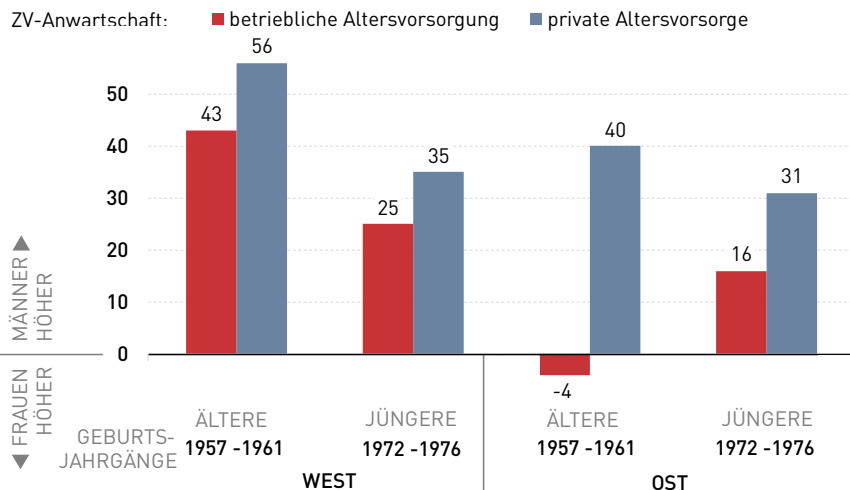


Große Unterschiede bei den Anwartschaften in der zusätzlichen Altersvorsorge

- Die zusätzliche Altersvorsorge in der zweiten, betrieblichen (BAV) und der dritten, privaten (PAV) Säule ist überwiegend freiwillig. Zunächst ist wichtig zu wissen, wer einen Vertrag besitzt. Danach ist relevant, wie hoch die Anwartschaften der beteiligten Personen ausfallen. Soziale Ausgleichselemente fehlen hier überwiegend.
- In Westdeutschland ist die *BAV-Beteiligung* der Männer branchenbedingt um 21 % höher als die der Frauen.
- Bei den *BAV-Anwartschaften* zeigt sich ein hoher Gender Pension Gap.
- Die Unterschiede zwischen Frauen und Männern bei der *Beteiligung* an der PAV fallen eher gering aus. Frauen sorgen hier auf Grund der staatlichen Förderung häufiger über private Riester-Verträge vor.
- Bei den *Anwartschaften* der PAV fällt der Gender Pension Gap jedoch auf Grund der geringeren Einzahlungen der Frauen am höchsten aus.
- Eine veränderte Gewichtung zwischen den drei Säulen der Alterssicherung wirkt sich auf den Gender Pension Gap aus, da soziale Elemente nicht in allen drei Säulen gleichermaßen vorhanden sind.

Unterschiede in den Anwartschaften in der zusätzlichen Altersvorsorge

Relative Differenz der Anwartschaften* von Männern und Frauen im Jahr 2016, in %



Grafik 2: Bei der privaten Altersvorsorge fällt der Gender Pension Gap der Anwartschaften am höchsten aus.

Quelle: Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA); Basisjahr 2016;

Stichprobengröße: BAV 1.501, PAV 1.776

Personen mit GRV-Anwartschaft, ohne Anwartschaft in einem weiteren Regelsicherungssystem (z.B. Beamtenversorgung) und mit Vertrag in der BAV und/oder PAV.

* Details zur Methode in Box 1 der Lang-Variante.

Kontakt rentenupdate

rentenupdate Redaktion

Abteilung GQ 0600 – Forschung und Entwicklung
rentenupdate@drv-bund.de

Verbindungsbüro – Politik

Nicola Jovanovic
Tel.: +49 30 865-42209
nicola.jovanovic@drv-bund.de