



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

# Gender Pension Gap

Entwicklung eines Indikators für faire  
Einkommensperspektiven von Frauen  
und Männern



# Gender Pension Gap

Entwicklung eines Indikators für faire  
Einkommensperspektiven von Frauen  
und Männern

Eine Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte  
Informationstechnik (FIT) für das Bundesministerium für Familie,  
Senioren, Frauen und Jugend

**Durchgeführt von:**

Judith Flory,

Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik (FIT), St. Augustin



## Inhalt

I. Fragestellung und die wichtigsten Ergebnisse im Überblick .....	7
II. Definition und Datengrundlage .....	9
III. Befunde zum Gender Pension Gap .....	12
3.1 Der Gender Pension Gap nach Region .....	12
3.2 Der Gender Pension Gap nach Familienstand .....	14
3.3 Der Gender Pension Gap nach höchstem beruflichen Abschluss .....	15
3.4 Der Gender Pension Gap nach Alterskohorten .....	18
3.5 Der Gender Pension Gap mit und ohne Kinder .....	20
IV. Alterssicherungseinkünfte von Frauen und Männern im Vergleich der EU-15-Staaten.....	22
V. Ausblick .....	24



# I.

## Fragestellung und die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

Lebens- und Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in Deutschland unterscheiden sich deutlich. Frauen unterbrechen ihre Erwerbsarbeit häufiger und länger, arbeiten im Durchschnitt weniger Stunden pro Woche zu niedrigeren Löhnen und sind häufiger in nicht sozialversicherungspflichtigen (Mini-)Jobs beschäftigt. Aufgrund der Ausrichtung des Alterssicherungssystems auf (abhängige) Erwerbstätigkeit münden weibliche Erwerbsbiografien damit häufig in relativ niedrigen eigenständigen Alterssicherungseinkommen. So zeigt sich auch, wie sich Einkommensdifferenzen von Frauen und Männern im Lebensverlauf aufsummieren, denn die nach Rentenbeginn bezogenen Alterssicherungseinkommen bilden das Erwerbseinkommen während der gesamten Erwerbsphase ab.

Erwerbsverläufe sind von persönlichen Wünschen geprägt, von (gemeinsam getroffenen) Entscheidungen im Paarkontext und von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Um zu verstehen, wie sich diese individuell, familiär und politisch verantworteten Faktoren auf die Alterssicherung von Frauen und Männern auswirken, ist eine Messgröße erforderlich, die die eigenständigen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern vergleichend abbildet.

In der vorliegenden Untersuchung wird der „Gender Pension Gap“ als diese neue Messgröße für geschlechtsspezifische Einkommensungleichheit im Lebensverlauf entwickelt. Er beschreibt das Verhältnis der durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen gegenüber denen von Männern. Mit dem Gender Pension Gap können die individuellen ökonomischen Erträge der unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen und Männern zusammenfassend dargestellt werden.

**Der Gender Pension Gap in Deutschland liegt bei 59,6%.**  
Das heißt, in Deutschland beziehen Frauen um 59,6% geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer.

Der Gender Pension Gap wird für Deutschland mit detaillierten Daten zu Alterseinkünften aus den Studien zur Alterssicherung in Deutschland (ASID) berechnet, die im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von TNS Infratest Sozialforschung erstellt werden.

Die Untersuchungsgruppe ist auf diejenigen Personen begrenzt, die das gesetzliche Renteneintrittsalter von 65 Jahren erreicht haben.

In die Analyse einbezogen werden die Einkommen, die aus einer der drei Säulen des deutschen Alterssicherungssystems stammen. Dabei werden ausschließlich *eigene* Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern ins Verhältnis gestellt.

Der Gender Pension Gap wird in der folgenden Untersuchung weiter differenziert nach Region, Familienstand, Berufsabschluss, Geburtsjahrgang und dem Vorhandensein von Kindern:

- Bei der Betrachtung der alten und neuen Länder wird deutlich, dass der Gender Pension Gap im Osten mit 36,7% deutlich niedriger ausfällt als im Westen (63,8%).
- Verheiratete und Verwitwete weisen einen deutlich höheren Gender Pension Gap auf (63,8% bzw. 65,4%) als Geschiedene und Ledige (18,8% bzw. 9,0%). Bei Geschiedenen ist zu beachten, dass die Aufteilung der während der Ehe erworbenen Ansprüche großen Einfluss auf die Höhe der eigenständigen Alterssicherungsansprüche der Geschiedenen hat.
- Je höher der Berufsabschluss ist, desto geringer ist der Gender Pension Gap (mit Hochschulabschluss 35,6%, ohne Berufsabschluss 58,1%).
- Die jüngeren Alterskohorten der Untersuchung weisen deutlich niedrigere Werte auf als diejenigen, deren Erwerbsbiografie weit zurückliegt (65- bis 70-Jährige 54,3%, über 80-Jährige 66,0%).
- Die Auswirkungen der gemeinsamen Entscheidung für Ehe und Kinder auf die Höhe der Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern sind in den alten Ländern stark geschlechtsspezifisch. Der Gender Pension Gap für Verheiratete mit Kindern beträgt 69,6%, für Verheiratete ohne Kinder 51,6%. In den neuen Ländern fallen diese Unterschiede mit Werten von 39,6% und 34,3% absolut und relativ deutlich geringer aus.

Im Anschluss an die Untersuchung für Deutschland wird eine Ermittlung der Alterssicherungseinkünfte von Frauen und Männern für eine Anzahl von Ländern der Europäischen Union vorgenommen, wobei eine präzise, den deutschen ASID-Daten vergleichbar umfassende Erhebung der einzelnen Alterseinkommensarten aus den drei Säulen des Alterssicherungssystems nicht vorliegt. Im Kontext der 15 EU-Staaten zeigt sich jedoch, dass Deutschland beim Vergleich der Alterssicherungseinkünfte von Frauen und Männern die viertgrößte Lücke aufweist.



## II.

### Definition und Datengrundlage

Der Indikator „Gender Pension Gap“ soll den relativen Unterschied der in Alterssicherungseinkommen geronnenen Erwerbseinkommen von Frauen und Männern während der gesamten Erwerbsphase widerspiegeln.

Als Datengrundlage zur Berechnung des Gender Pension Gap dienen die Studien zur Alterssicherung in Deutschland (ASID), die für die Jahre 1986, 1992, 1995, 1999, 2003 und 2007 vorliegen.<sup>1</sup> Die ASID wird vom Münchner Institut TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt. Seit 1992 werden Daten für die alten und neuen Länder erhoben. Die ASID-Daten liefern Informationen zur Art und Höhe von Einkommen auf der Personen- und Ehepartnerebene. Darüber hinaus sind Angaben zu den Determinanten der Alterseinkommen im Datenmaterial enthalten. Die Ergebnisse sind eine wichtige Grundlage für die regelmäßigen Alterssicherungsberichte der Bundesregierung.

Der Wert des Gender Pension Gap soll die Lücke zwischen dem eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen gegenüber dem der Männer aufzeigen.

**Der Gender Pension Gap wird definiert als die prozentuale Differenz der durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen aller betrachteten Frauen zu den durchschnittlichen persönlichen eigenen Alterssicherungseinkommen der entsprechenden Gruppe der Männer.**

Die Formel lautet:

$$\text{Gender Pension Gap \%} = 100\% - \frac{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Frauen}}{\text{durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen der Männer}} \%$$

Je größer der Gender Pension Gap ausfällt, desto niedriger sind die durchschnittlichen eigenen Alterssicherungsleistungen der Frauen im Vergleich zu denen der Männer. Beispiel: Betragen die durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen im Monat 400 Euro und liegen die durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen von Männern pro Monat bei 1.000 Euro, würde der Gender Pension Gap 60% betragen; bei Beträgen von 600 Euro und 1.200 Euro läge der Gender Pension Gap bei 50%.

Ein negativer Wert des Gender Pension Gap würde anzeigen, um wie viel Prozent die durchschnittlichen eigenen Sicherungsleistungen der Frauen den entsprechenden Durchschnitt der Männer übersteigen.

<sup>1</sup> Die Daten der ASID 2007 sind derzeit noch nicht veröffentlicht. Die in diesem Bericht verwendeten Daten der ASID 2007 basieren auf den Ergebnissen einer Sonderauswertung dieses Datensatzes, mit der TNS Infratest beauftragt wurde.

In den Gender Pension Gap fließen sowohl die unterschiedlichen Arbeitsvolumina (Jahre in Erwerbstätigkeit, durchschnittliche Wochenstundenzahl) als auch Unterschiede in der Höhe der Einkommen aus Erwerbstätigkeit ein. Frauen erzielen oftmals niedrigere Erwerbseinkommen als Männer, unter anderem weil sie in höheren Gehaltsklassen fehlen und in schlechter bezahlten Branchen arbeiten. Auf der anderen Seite erwerben mehrheitlich Frauen durch Kindererziehungszeiten entsprechende Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung, die einen positiven Effekt auf die eigene Alterssicherung haben.

Die Ungleichheit bei den Alterseinkommen zwischen Frauen und Männern kann neben unterschiedlichen Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung auch auf geringeren Betriebsrenten und Alterssicherungseinkommen aus privaten Systemen beruhen. Daher ist es erforderlich, die Betrachtung nicht nur auf eine Einkunftsart, wie z. B. Renten der gesetzlichen Rentenversicherung, zu beschränken, sondern eigenständige Alterssicherungseinkommen aus allen drei Säulen der Alterssicherung (der gesetzlichen, betrieblichen und privaten) in die Analyse einzubeziehen.

In Tabelle 1 enthalten sind die einzelnen Einkommensarten entsprechend den Informationen aus den ASID-Daten, die zum einen der eigenen Regel- und Zusatzsicherung und zum anderen der individuellen privaten Vorsorge zuzurechnen sind. Diese drei Positionen ergeben die Summe der eigenen Renten und Pensionen, die zur Berechnung der Gender Pension Gap herangezogen werden. Alle Werte der einzelnen Komponenten dieser Summe liegen personenbezogen vor. Sie können daher direkt in die Ermittlung der durchschnittlichen Alterssicherungseinkommen getrennt nach Geschlecht Eingang finden.

**Tabelle 1: Einordnung der betrachteten eigenen Alterssicherungseinkommen in das deutsche Altersvorsorgesystem**

Gesetzlich verankerte Regelsicherungssysteme (1. Säule)	Eigene Rente der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV)
	Eigene Beamtenversorgung (BV)
	Eigene Alterssicherung der Landwirte (AdL)
	Altenteil, BAV an Selbstständige
	Eigene Berufsständische Versorgung (BSV)
	Eigene Rente der gesetzlichen Unfallversicherung (GUV)
	Eigene Kriegsopferversorgung (KOV)
Zusatzsicherungssystem (2. Säule)	Eigene Betriebliche Altersversorgung in der Privatwirtschaft (BAV)
	Eigene Zusatzversorgung im öffentlichen Dienst (ZOED)
	Eigene Zusatz- und Sonderversorgung (neue Länder (nL))
Individuelle ergänzende Vorsorge <sup>2</sup> (3. Säule)	Private Renten-/Lebensversicherung (PRV/LV)
Nicht einzuordnen	Eigene sonstige Renten (z. B. Renten aus dem Ausland)

Quelle: ASID-Einkommensdaten anhand der Variablenbeschreibung im „Konsolidierten Codeplan“, Darstellung durch Fraunhofer FIT.

<sup>2</sup> Die individuelle ergänzende Vorsorge kann ebenfalls eine freiwillige Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung beinhalten. Da dies nicht separat in den ASID-Daten ausgewiesen ist, wird in der vorliegenden Untersuchung jede Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung dem gesetzlichen Regelsystem zugeordnet.

Während alle eigenständigen Leistungen Berücksichtigung finden, werden abgeleitete Ansprüche auf Altersversorgung (Hinterbliebenenrenten), die von der Erwerbstätigkeit des Ehepartners abhängen, bei der Betrachtung ausgeklammert.

Die Betrachtungsebene ist die einzelne Person. Darüber hinaus wird im Unterschied zu anderen Analysen von Alterseinkommen nicht auf den Haushalt als ökonomische Einheit abgestellt. Rückschlüsse auf die tatsächliche Versorgungslage der älteren Frauen lassen sich vom Gender Pension Gap dementsprechend nicht ableiten.<sup>3</sup>

Die Untersuchung umfasst alle Personen, die eigene Alterssicherungseinkommen aus mindestens einer der drei oben genannten Säulen des Sicherungssystems beziehen und das 65. Lebensjahr erreicht haben. Einbezogen werden Frauen und Männer, die das gesetzliche Rentenalter von 65 Jahren erreicht haben, um die Fälle auszuschließen, die Alterssicherungseinkommen beziehen und gleichzeitig noch einer (teilweisen) Erwerbstätigkeit nachgehen. In diesen Fällen kann das aus der Erwerbstätigkeit resultierende Einkommen zu einer Minderung der Bezüge aus Sicherungsleistungen führen und somit die Darstellung verzerren.

**Tabelle 2: Anteil Personen ab 65 Jahren mit Bezug eigener Alterssicherungseinkommen an allen Personen ab 65 Jahren (ASID 2007)**

ASID-Studie	Männer			Frauen		
	West	Ost	Deutschland	West	Ost	Deutschland
<b>2007</b>	97,9%	99,2%	98,18%	89,1%	99,3%	91,13%
<b>1992</b>	98,7%	97,5%	98,48%	88,7%	96,7%	90,16%

Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten der ASID 1992 und einer Sonderauswertung der ASID 2007.

In den alten Ländern liegt die eigenständige Alterssicherung bei Frauen mit 89,1% im Jahr 2007 deutlich niedriger als in den neuen Ländern. Dies bedeutet: 2007 bezogen in den alten Ländern rund 11% der über 65-jährigen Frauen keine eigenen Alterssicherungseinkommen. Anders in den neuen Ländern: Für 2007 zeigt sich, dass nahezu alle Personen im Rentenalter eigene Alterssicherungseinkommen beziehen und es lässt sich zwischen Frauen und Männern kein Unterschied in der Verbreitung eigener Alterssicherungseinkommen erkennen.

<sup>3</sup> Die gesamte Versorgungslage im Alter im Haushaltskontext, oftmals dem Ehepaarkontext, wird in der Gender-Pension-Gap-Betrachtung nicht berücksichtigt. Eine umfassende Darstellung zur Situation von Frauen im Alter unter Berücksichtigung des Haushaltskontexts ist in der Veröffentlichung „Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen“ enthalten und im Internet abrufbar unter: [www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=173872.html](http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationsliste,did=173872.html).



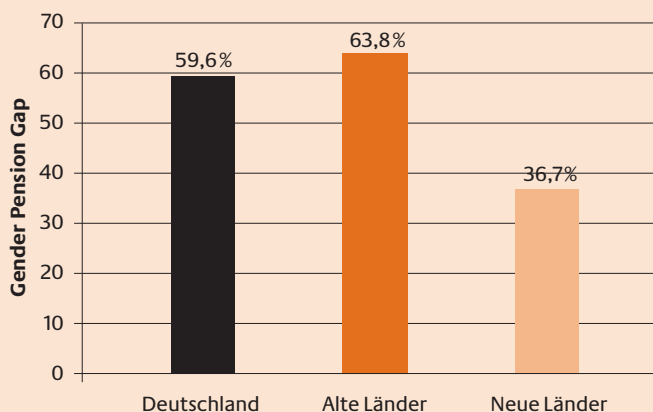
## Befunde zum Gender Pension Gap

### 3.1 Der Gender Pension Gap nach Region

**Berechnet für 2007 liegt der Gender Pension Gap in Deutschland bei 59,6%. Auf 1.595 Euro an durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen bei Männern kommen 645 Euro für Frauen.**

**Der Gender Pension Gap ist in den neuen Ländern mit 36,7% deutlich niedriger als in den alten Bundesländern mit 63,8%.**

Abbildung 1: Gender Pension Gap nach Region, ASID 2007 (in Prozent)



Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten einer Sonderauswertung der ASID 2007.

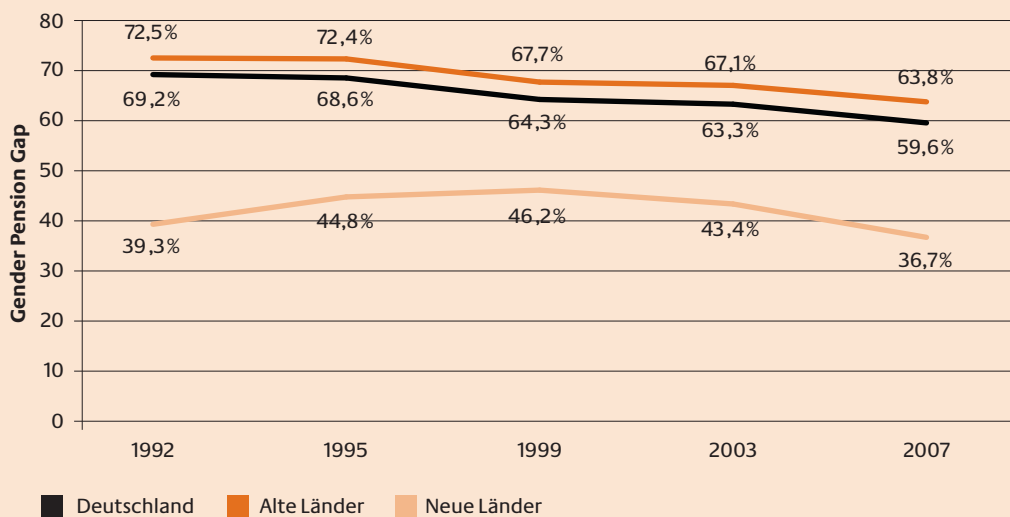
Die Summe der durchschnittlichen eigenen Alterssicherungseinkommen aus den drei Säulen des Sicherungssystems beläuft sich auf 645 Euro monatlich für Frauen und auf 1.595 Euro monatlich für Männer. Die prozentuale Lücke, der Gender Pension Gap, beträgt damit 59,6%.

Beim Gender Pension Gap gibt es deutliche Unterschiede zwischen den alten und den neuen Ländern. Die Differenz zwischen den durchschnittlichen Leistungen der Frauen und Männer im Osten liegt mit 36,7% weit unter dem Abstand von rund 63,8%, der zwischen den durchschnittlichen Altersbezügen von Frauen und Männern im Westen besteht. Der Gender Pension Gap von 59,6% für Deutschland wird durch die deutlich höhere Bevölkerungszahl in den alten Bundesländern gegenüber den neuen Ländern beeinflusst und liegt deshalb in der Größenordnung des Wertes für Westdeutschland.

**Der Gender Pension Gap für Deutschland ist zwischen 1992 und 2007 um rund 10 Prozentpunkte gesunken. Die Entwicklung in West und Ost verlief unterschiedlich.**

Die Entwicklung des Gender Pension Gap im zeitlichen Verlauf zwischen 1992 und 2007 zeigt, dass der Gender Pension Gap im Osten über alle Betrachtungszeitpunkte deutlich unter den Werten im Westen liegt. In Abbildung 2 ist zu erkennen, dass der Wert über die gesamte Periode im Westen stetig gesunken ist und am Ende der Periode mit 63,8% knapp 10 Prozentpunkte unter dem Ausgangswert des Jahres 1992 liegt. Im Osten hingegen zeigt sich zunächst eine Zunahme des Gender Pension Gap bis 1999, danach erfolgt eine Abnahme. Der Wert von 36,7% im Jahr 2007 liegt gut 2,5 Prozentpunkte unter dem Ausgangswert im Jahr 1992. Sowohl für die alten als auch für die neuen Bundesländer gibt es einen Trend abnehmender Alterseinkommenslücken zwischen Frauen und Männern, wobei diese Abnahme in den neuen Ländern wesentlich geringer ausfällt, sich dafür aber auf deutlich niedrigerem Niveau vollzieht.

**Abbildung 2: Gender Pension Gap der ASID-Jahre von 1992 bis 2007 nach Region (in Prozent)  
Entwicklung des Gender Pension Gap aller Frauen und Männer nach Region**

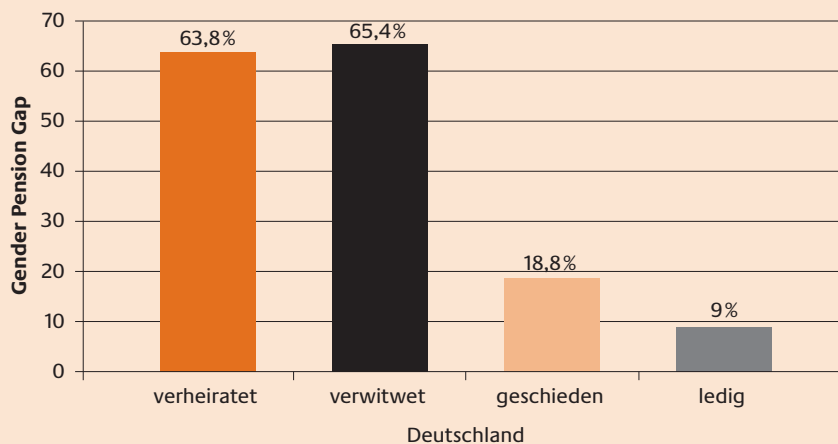


Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der ASID-Studien 1992 bis 2003 und einer Sonderauswertung der ASID 2007.

## 3.2 Der Gender Pension Gap nach Familienstand

**Der Gender Pension Gap ist bei verheirateten und verwitweten Personen deutlich größer als bei Geschiedenen und Ledigen.**

**Abbildung 3: Gender Pension Gap der ASID 2007 nach Familienstand, Deutschland (in Prozent)**



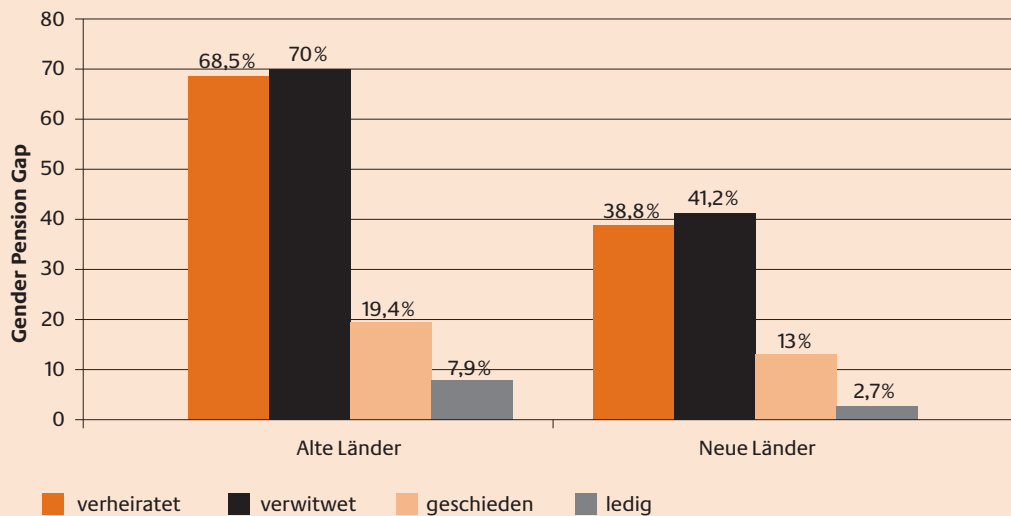
Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten einer Sonderauswertung der ASID 2007.

Zu beachten ist, dass der Versorgungsausgleich bei Scheidung zu einer geschlechtsneutralen Aufteilung der während der Ehe erworbenen Rentenansprüche führt.

**In den neuen Ländern ist der Gender Pension Gap für alle Familienstände deutlich niedriger.**

Im Jahr 2007 beträgt die Einkommenslücke zwischen den eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern bei Verheirateten und Verwitweten in den neuen Ländern je rund 40%, in den alten Ländern beträgt sie rund 70% (Deutschland insgesamt etwa 60%). Deutlich geringer sind mit 19,4% in den alten Ländern und 13,0% in den neuen Ländern die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Gruppe der Geschiedenen. Ledige weisen die geringsten Unterschiede in der Höhe der Sicherungsleistungen von Frauen gegenüber denen von Männern auf, ihr Wert liegt in Ost und West jeweils unter 10%.

**Abbildung 4: Gender Pension Gap nach Familienstand für die alten und neuen Länder, ASID 2007 (in Prozent)**



Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten einer Sonderauswertung der ASID 2007.

Die Unterschiede der Werte des Gender Pension Gap für die Verheirateten und Verwitweten gegenüber denen für Geschiedene beruhen auf zwei Effekten. Zum einen resultieren sie aus einem höheren Niveau der eigenen Sicherungsleistungen geschiedener Frauen im Vergleich zu verheirateten Frauen. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass durch den sogenannten Versorgungsausgleich im Fall der Ehescheidung i. d. R. ein Teil der Rentenanwartschaften des Mannes zu eigenen Anwartschaften der Ehefrau umgewandelt werden. Hierdurch wird die spätere Höhe der Alterssicherungseinkommen der geschiedenen Männer verringert, während das Versorgungsniveau der Frauen angehoben wird. Da durch die gesetzliche Regelung die Anwartschaften aus der Erwerbstätigkeit des Mannes zu eigenen Anwartschaften der Frau werden<sup>4</sup>, werden diese als eigene Leistungen mit berücksichtigt. Zum anderen erreichen die eigenen Sicherungsleistungen von geschiedenen Männern weder in Ost- noch in Westdeutschland das Niveau der Leistungen, die verheiratete Männer der entsprechenden Region beziehen. Die beiden genannten Effekte (höhere eigene Leistungen bei geschiedenen Frauen gegenüber verheirateten Frauen und niedrigere Beträge bei den geschiedenen Männern im Gegensatz zu verheirateten Männern) führen in der Summe zu den beobachteten niedrigen Werten des Gender Pension Gap bei Geschiedenen.

### 3.3 Der Gender Pension Gap nach höchstem beruflichen Abschluss

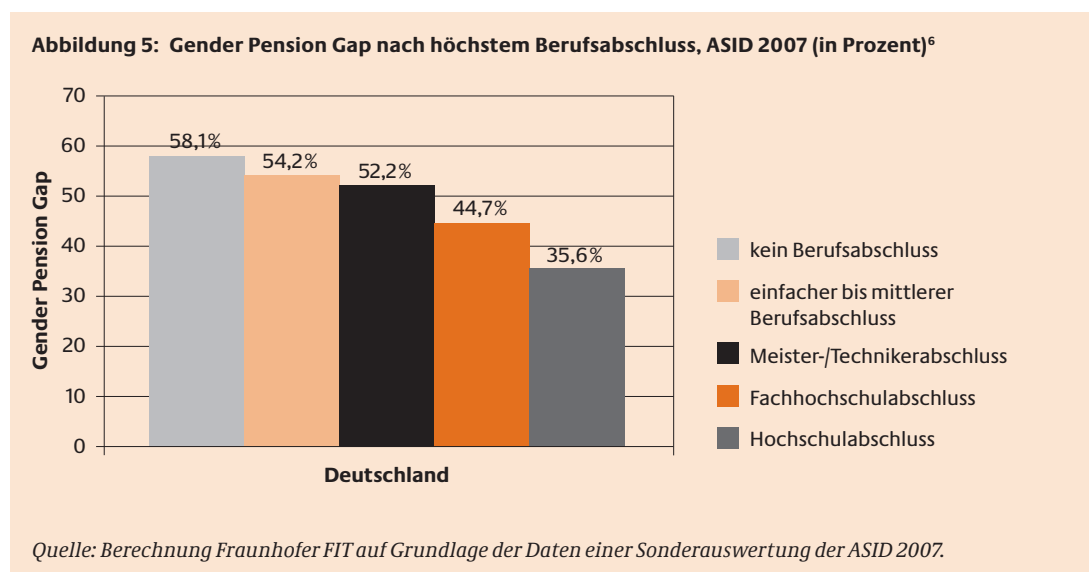
**Der Gender Pension Gap verringert sich für Personen mit höheren Berufsabschlüssen.**

<sup>4</sup> Eine Identifizierung solcher Anwartschaften aus dem Versorgungsausgleich ist in den ASID-Daten nicht möglich. Daher lässt sich nicht ermitteln, welcher Teil der Alterssicherungseinkommen geschiedener Frauen auf Anwartschaften aus dem Versorgungsausgleich zurückzuführen sind. Auch eine Abschätzung des Umfangs dieser aus dem Versorgungsausgleich stammenden Einkommensbestandteile ist anhand der vorliegenden Daten nicht möglich.

Der höchste Berufsausbildungsabschluss wird unterschieden anhand der Angabe zur Berufsausbildung in fünf Kategorien von der niedrigsten bis zur höchsten Qualifikationsstufe<sup>5</sup>:

- keine abgeschlossene Berufsausbildung,
- einfacher bis mittlerer Berufsabschluss,
- Meister-/Technikerabschluss,
- Fachhochschulabschluss,
- Hochschulabschluss.

Abbildung 5 zeigt den für Deutschland insgesamt ermittelten Gender Pension Gap für die fünf Kategorien von Berufsabschlüssen. Am stufenartigen Verlauf der Diagrammbalken, die von links nach rechts für die fünf ansteigenden Berufsabschlusskategorien stehen, ist zu erkennen, dass mit steigender Qualifikationsstufe der Gender Pension Gap abnimmt. Der Gender Pension Gap beträgt 58,1% für die Gruppe derjenigen ohne Berufsabschluss, gefolgt von 54,2% und 52,2% für die Kategorien derer mit einfachem bzw. mittlerem Berufsabschluss sowie denjenigen mit einem Meister- oder Technikerabschluss. Von diesen Werten setzen sich dann die höchsten beiden Kategorien von Personen mit Fachhochschul- bzw. Hochschulabschluss klar mit niedrigeren Gender-Pension-Gap-Werten von etwa 44,7% respektive 35,6% ab.

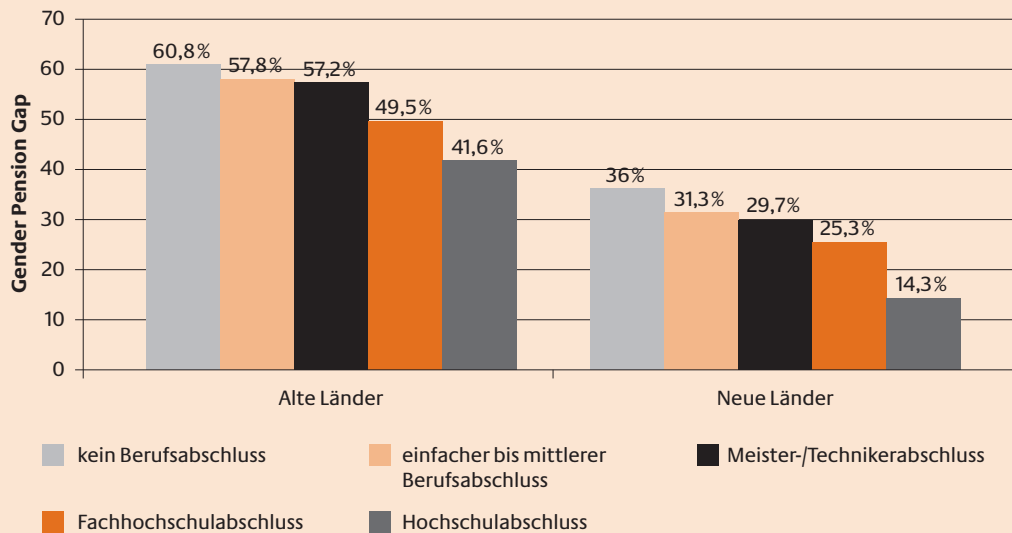


- 5 Die Angaben aus dem Datensatz der ASID zum Berufsabschluss werden aus den dort aufgeführten rund neun Kategorien in fünf zusammengefasst. Diese Komprimierung dient der besseren Auswertbarkeit der Daten. Andernfalls enthielten einige Gruppen keine ausreichende Fallzahl für die Indikator-Ermittlung. Die Einteilung der hier betrachteten fünf Kategorien orientiert sich an der Klassifizierung in sogenannte ISCED-Stufen.  
Die Gruppe derjenigen ohne Angaben wird nicht einbezogen, da sie teilweise eine zu geringe Fallzahl für eine gesicherte Analyse aufweist.  
Eine Person wird der Gruppe zugewiesen, die ihrem höchsten beruflichen Abschluss entspricht – ungeachtet weiterer Abschlüsse, die in ihren ASID-Angaben vermerkt sind.
- 6 Bei Betrachtung der in Abbildung 5 gezeigten Gender-Pension-Gap-Werte für die nach höchstem Berufsabschluss differenzierten Gruppen ist das Phänomen zu erkennen, dass der Gap für jede dieser einzelnen Gruppen niedriger ausfällt als der Wert des Gap für Deutschland ohne diese Differenzierung, der bei 59,6% liegt. Dieses auf den ersten Blick unverständlich erscheinende Resultat lässt sich v. a. durch die Fallkonstellationen in diesen Personengruppen begründen.



Es zeigt sich eine treppenartige Verringerung des Gender Pension Gap von West nach Ost und von niedriger zu hoher beruflicher Qualifikation.

Abbildung 6: Gender Pension Gap nach Berufsabschluss in alten und neuen Ländern, ASID 2007 (in Prozent)



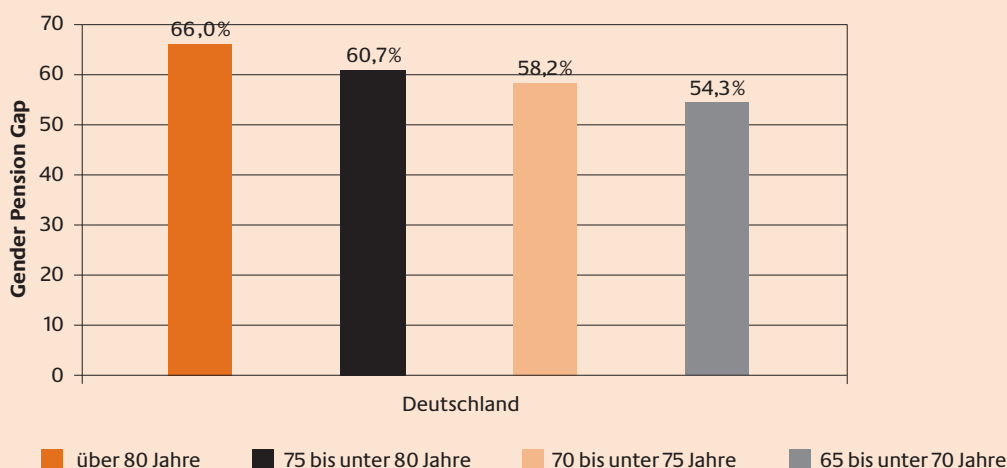
Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten einer Sonderauswertung der ASID 2007.

In den alten Ländern reichen die Werte des Gender Pension Gap für die fünf Kategorien von 60,8% für die Gruppe derjenigen ohne Berufsabschluss bis zu 41,6% für die Gruppe mit Hochschulabschluss. In den neuen Ländern hingegen liegt der Gender Pension Gap mit 36,0% bereits für die Gruppe der Personen ohne Berufsabschluss deutlich unter den Werten der alten Länder. Den mit Abstand geringsten Wert haben mit 14,2% Personen in den neuen Ländern mit der höchsten Qualifikationsstufe.

### 3.4 Der Gender Pension Gap nach Alterskohorten

**Der Gender Pension Gap nimmt ab, je jünger die betrachtete Alterskohorte ist.**

Abbildung 7: Gender Pension Gap nach Alterskohorten, ASID 2007 (in Prozent)

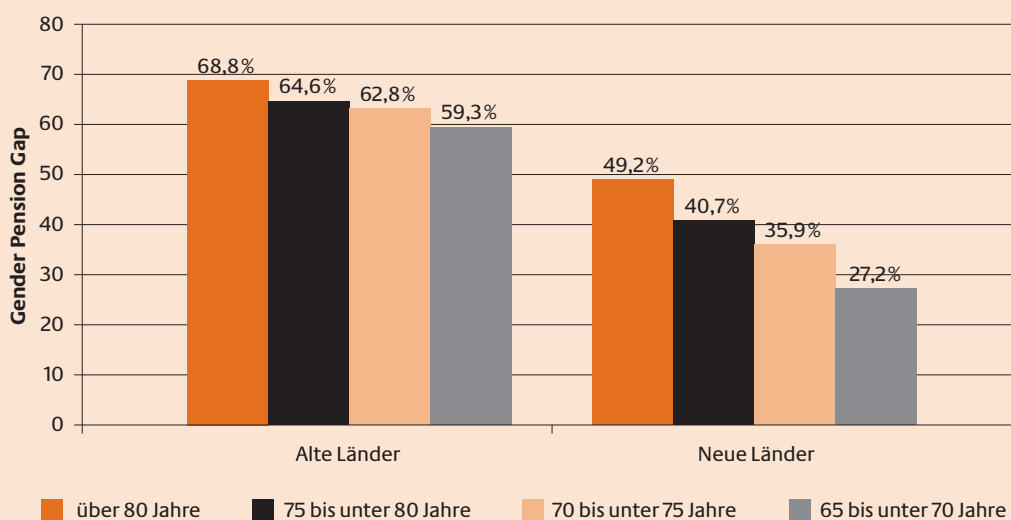


Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten einer Sonderauswertung der ASID 2007.

Die Ergebnisse der Betrachtung nach Alterskohorten für Deutschland sind in Abbildung 7 dargestellt. Aus der Grafik lässt sich erkennen, dass der Gender Pension Gap für die älteren Kohorten größer ausfällt. Der Gap für die einzelnen Alterskohorten steigt von 54,3% bei der jüngsten Kohorte, den 65- bis unter 70-Jährigen, auf rund 60% für die beiden mittleren Kohorten an. Er erreicht den höchsten Wert von 66,0% bei der ältesten Kohorte der über 80-Jährigen.

**Selbst die jüngste Alterskohorte im Westen weist einen höheren Gender Pension Gap auf als die älteste Alterskohorte im Osten.**

Abbildung 8: Gender Pension Gap nach Alterskohorten in alten und neuen Ländern, ASID 2007 (in Prozent)

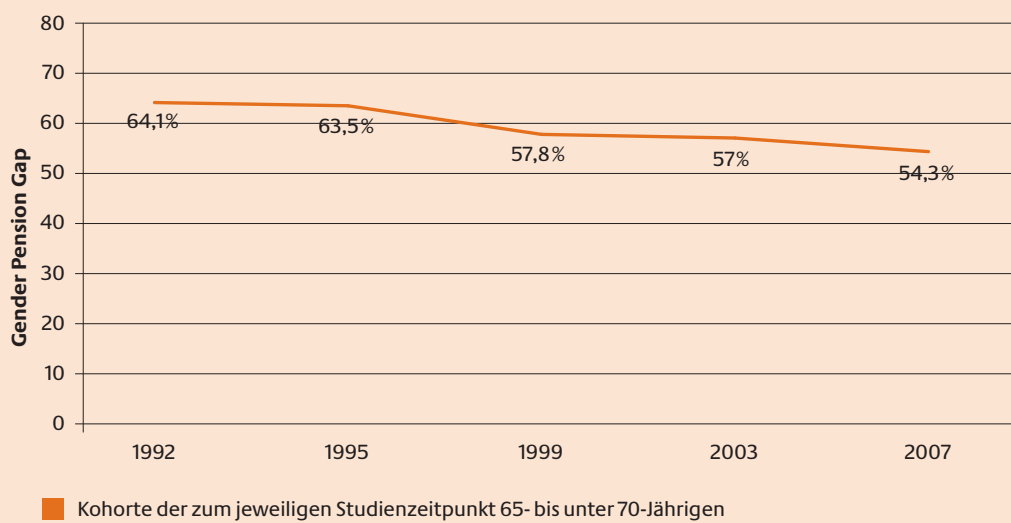


Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten einer Sonderauswertung der ASID 2007.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse für die einzelnen Alterskohorten getrennt nach Region ist die Verkleinerung des Gender Pension Gap bei den jüngeren Kohorten ebenfalls zu erkennen. Auch können für alle Kohorten im Osten Deutschlands erneut deutlich niedrigere Werte im Vergleich zum Westen beobachtet werden. In den neuen Ländern umfasst das Intervall von der ältesten bis zur jüngsten Alterskohorte gut 20 Prozentpunkte und zeigt damit einen besonders starken Rückgang des Gender Pension Gap über die Generationen.

**Im Vergleich der jeweils jüngsten Alterskohorte zeigt sich im Verlauf von 15 Jahren eine Abnahme des Gender Pension Gap um 10 Prozentpunkte. Grund sind steigende eigene Alterssicherungseinkommen der Frauen.**

**Abbildung 9: Entwicklung des Gender Pension Gap der jüngsten Alterskohorte im zeitlichen Verlauf, ASID 1992 bis 2007 (in Prozent)**



Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten der ASID 1992 bis 2003 sowie einer Sonderauswertung der ASID 2007.

Abbildung 9 gibt die Entwicklung des Gender Pension Gap der zum jeweiligen Studienzeitpunkt jüngsten Alterskohorte im zeitlichen Verlauf wieder. Es lässt sich erkennen, dass von 1992 bis 2007 der Wert um rund 10 Prozentpunkte abgenommen hat. Diese Verringerung der Lücke bei den jeweils 65- bis unter 70-jährigen ist durch eine stärkere relative Zunahme der eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen im Vergleich zu den Männern über den Betrachtungszeitraum zu erklären.

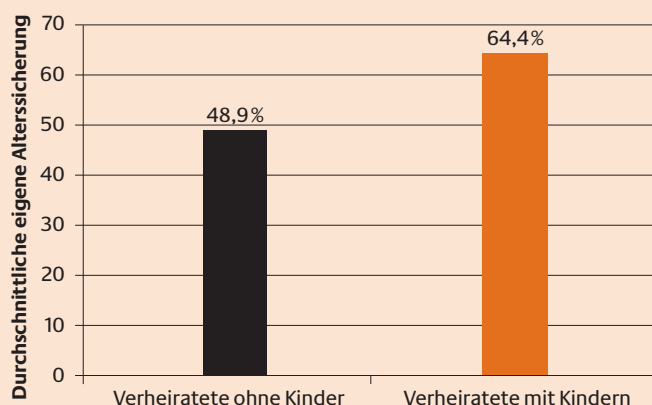
### 3.5 Der Gender Pension Gap mit und ohne Kinder

In den alten Bundesländern beträgt der Gender Pension Gap für Verheiratete mit Kindern 69,6% und für Verheiratete ohne Kinder 51,6%. In den neuen Bundesländern liegen diese Werte mit 39,6% und 34,3% nicht nur auf niedrigerem Niveau, sondern auch deutlich enger zusammen.

Die (gemeinsame) Entscheidung für Kinder wirkt sich in den alten Ländern auf die eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen und Männer geschlechtsspezifisch sehr unterschiedlich aus. In den neuen Ländern zeigt sich dieser Effekt nur sehr verhalten.

Für Personen, die nicht den Familienstand „verheiratet“ haben, kann bei den Männern keine Abgrenzung nach Kinderzahl vorgenommen werden mangels fehlender Angabe zur jeweiligen Anzahl der Kinder dieser Männer in den ASID-Daten. Daher kann keine Berechnung für die weiteren Familienstände vorgenommen werden, sondern die Analyse muss sich auf die verheirateten Paare beschränken.

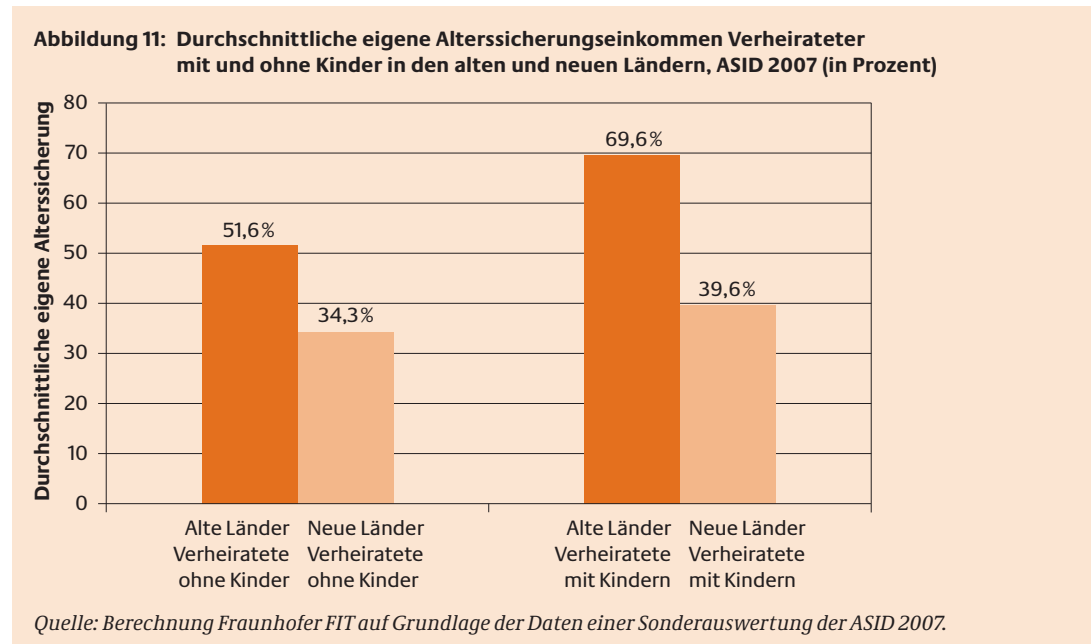
Abbildung 10: Durchschnittliche eigene Alterssicherungseinkommen Verheirateter mit und ohne Kinder in Deutschland, ASID 2007 (in Prozent)



Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten einer Sonderauswertung der ASID 2007.

In den alten Ländern erwerben verheiratete Männer in Familien mit Kindern relativ höhere eigene Alterssicherungsansprüche. Verheiratete Frauen mit Kindern nehmen durch Erwerbsunterbrechungen und -reduzierungen nicht nur Einkommensnachteile während der Familienphase in Kauf, sondern tragen damit auch das im Lebenslauf dauerhaft nachwirkende Risiko niedriger eigener Alterssicherungseinkommen. Der Gender Pension Gap für Verheiratete mit Kindern beträgt in den alten Ländern 69,9%, während er in den neuen Ländern mit 39,6% deutlich niedriger ausfällt und sich dort zudem vom Wert für Verheiratete ohne Kinder kaum unterscheidet (34,3%).

In den neuen Ländern steht das Vorhandensein von Kindern in nahezu keinem Zusammenhang mit der Höhe des Gender Pension Gap. Ein Hinweis auf die Gründe ergibt sich aus den sehr unterschiedlichen Biografiemustern der Frauen in Ost und West: Das in den alten Ländern stark verbreitete Biografiemuster der Langzeit-Erziehenden findet sich in den neuen Ländern so gut wie nicht.<sup>7</sup>



<sup>7</sup> Vgl. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=173872.html>

# IV.

## Alterssicherungseinkünfte von Frauen und Männern im Vergleich der EU-15-Staaten

Nach der auf Deutschland bezogenen differenzierten Analyse auf Basis der ASID wird nun der Unterschied in den Alterssicherungseinkünften von Frauen und Männern für eine Reihe anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union ermittelt. Zur Untersuchung werden aus Gründen der Vergleichbarkeit die EU-15-Staaten herangezogen.<sup>8</sup> Die Vergleichbarkeit der EU-27-Länder wäre vergleichsweise gering, da ihre Alterssicherungssysteme im Laufe der Zeit teilweise großen Veränderungen unterworfen waren.

Die Alterssicherungssysteme der EU-15-Staaten sind unterschiedlich ausgestaltet. Die Spanne reicht von der Gewährung einer einheitlichen Grundrente, wie etwa im Vereinigten Königreich, bis zu einer starken Ausrichtung der Rentenhöhe am Erwerbseinkommen wie z. B. im Falle des in großem Umfang beitragsäquivalenten deutschen gesetzlichen Rentensystems. Vor diesem Hintergrund dient die hier vorgenommene international vergleichende Betrachtung einer ersten Abschätzung der Größenordnung des relativen Unterschieds in der gesamten Alterssicherung von Frauen und Männern in den verschiedenen EU-15-Staaten ungeachtet des jeweiligen spezifischen Rentensystems.

Als Grundlage für die Berechnung herangezogen werden die Daten der Statistik der Europäischen Union über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC), auf Basis derer für Deutschland und die EU-15-Staaten jeweils der geschlechtsspezifische Unterschied in der Höhe der Alterssicherungseinkünfte ermittelt werden kann.

Durch die Nutzung der EU-SILC-Daten ist sichergestellt, dass die Daten für die einzelnen Länder auf derselben Abgrenzung der Alterseinkommensarten beruhen. Im EU-SILC-Datensatz sind zwei Angaben für die Ermittlung der durchschnittlichen Alterssicherungseinkünfte verfügbar:

- | eine Angabe zu den Alterseinkünften aus der gesetzlichen Rentenversicherung und
- | eine Angabe zu den Zahlungen, die aus einer privaten Renten- oder Lebensversicherung bezogen werden.

Erfasst werden jeweils alle derartigen Renten, unabhängig davon, ob sie wegen Alters, Witwen-/Witwenschaft, Berufsunfähigkeit etc. bezogen werden.

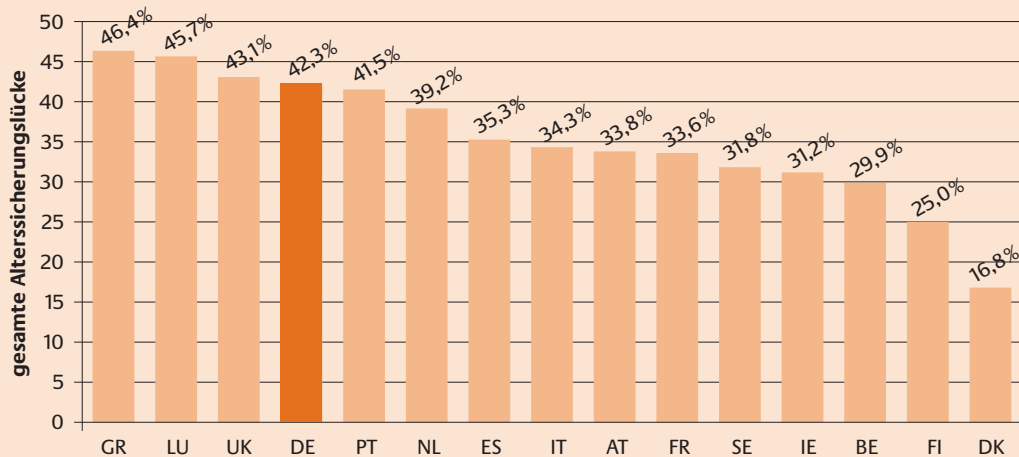
<sup>8</sup> Zu den EU-15-Staaten zählen Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, die Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien und Großbritannien.

Auf Grundlage der Berechnungen der Unterschiede der in der EU-SILC erfassten Alterssicherungseinkünfte kann ein erster Eindruck gewonnen werden, wie groß dieser Unterschied für Deutschland im Vergleich zu anderen EU-Ländern ausfällt.

Die Ermittlung eines dem deutschen Gender Pension Gap vergleichbaren Wertes ist für die EU-15-Staaten nicht möglich, da die Daten der EU-SILC abgeleitete Ansprüche nicht von eigenen Ansprüchen unterscheiden. Die Betrachtung im europäischen Vergleich ist daher auf die Untersuchung des relativen Unterschieds der Alterssicherungseinkünfte von Frauen und Männern beschränkt.

**Die Spanne der Unterschiede in den Alterssicherungseinkünften von Frauen und Männern in den EU-15-Staaten (einschl. abgeleiteter Ansprüche) reicht von 46,4% bis zu 16,8% mit einem im Vergleich hohen Wert für Deutschland von 42,3%.**

**Abbildung 12: Lücke in den Alterssicherungseinkünften von Frauen und Männern der EU-15-Staaten, Daten der EU-SILC 2007 (in Prozent)**



Quelle: Berechnung Fraunhofer FIT auf Grundlage der Daten der EU-SILC 2007.

Der für Deutschland ermittelte Wert der Lücke bei den gesamten Alterseinkommen liegt etwa 20 Prozentpunkte unter dem entsprechenden Wert des Gender Pension Gap zur Bezifferung der Lücke bei den eigenen Sicherungsleistungen, der anhand der ASID-Daten ermittelt wurde. Hier liegt die Vermutung nahe, dass die weniger differenzierten Angaben zu eigenen und abgeleiteten Alterseinkommen im Fall der EU-SILC-Daten dazu führen, dass der relative Unterschied in den von Frauen im Vergleich zu Männern bezogenen Leistungen geringer ausfällt. Dieser Verdacht bestätigt sich, wenn in die Berechnung auf Grundlage der ASID-Daten auch abgeleitete Ansprüche einbezogen werden. Die gesamte Alterseinkommenslücke verringert sich dann auf knapp 40% und liegt somit in der Größenordnung, die sich aus der größeren Betrachtung mittels der EU-SILC-Daten ergibt.

# V.

## Ausblick

Die Untersuchung hat den Indikator „Gender Pension Gap“ als ein einfaches Maß eingeführt, das faire Einkommensperspektiven für Frauen und Männer abbildet. Der Vergleich der unterschiedlichen Höhe der eigenen Alterssicherungseinkommen der Frauen relativ zu denen der Männer auf Grundlage der ASID 2007 ergibt für Deutschland eine Lücke – d. h. einen Gender Pension Gap – von 59,6%.

Mit dem Indikator „Gender Pension Gap“ werden eigene Alterseinkommen von Frauen und Männern verglichen, die heute 65 Jahre und älter sind; er ist damit ein Indikator für ungleiche Alterseinkommen heute und ungleiche Verteilung der Erwerbchancen auf Frauen und Männer gestern.

Die nun vorliegenden Ergebnisse zum Gender Pension Gap machen vor allem drei Dinge deutlich:<sup>9</sup>

*Erstens* stellt ein Niveauabstand hinsichtlich der eigenen Alterssicherungseinkommen von Frauen und Männern von 59,6% aus gleichstellungspolitischer Sicht eine Herausforderung dar, denn er gibt Auskunft über die deutlich geringeren Einkommensperspektiven von Frauen im Vergleich zu Männern. Eine solchermaßen einseitige Verteilung von Verwirklichungschancen – um im Anschluss an den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung<sup>10</sup> zu formulieren – zeigt uns, wie wichtig faire Chancen im Erwerbsleben für Frauen und Männern sind.

*Zweitens* zeigt sich, dass sich die von Paaren gemeinsam getroffene Entscheidung für Kinder sehr verschieden auswirkt auf die eigenen Alterssicherungseinkommen der Eltern: Es sind die Frauen, die mit ihren Erwerbseinschränkungen die langfristigen Risiken niedriger eigener Alterssicherungseinkommen tragen.

*Drittens* sind ganz offensichtlich positive Tendenzen feststellbar: So hat sich seit Beginn des Untersuchungszeitraums 1992 der Gender Pension Gap von 69,2% auf 59,6% im Jahr 2007 deutlich um 10 Prozentpunkte verringert, weil die eigenen Alterssicherungseinkommen

---

<sup>9</sup> Es ist zu beachten, dass sich mit dem Gender Pension Gap keine Aussagen zur tatsächlichen Einkommenslage im Alter treffen lassen. Hierfür müssten erstens andere Einkunftsarten (z. B. aus Alterssicherungsvermögen oder Vermietung und Verpachtung) berücksichtigt werden; zweitens ist der für die wirtschaftliche Situation wichtige Haushaltskontext nicht einbezogen, d. h. Einkünfte aller anderen Haushaltsmitglieder (insb. von Ehepartnern); und drittens bleiben per *definitionem* abgeleitete Alterssicherungsansprüche (z. B. Hinterbliebenenrenten) beim Gender Pension Gap außer Betracht.

<sup>10</sup> Vgl. Bundestagsdrucksache 17/6240.



der Frauen relativ stärker gestiegen sind. Um diese Entwicklung verstetigen zu können, ist es zunächst erforderlich, die genauen Wirkungszusammenhänge zu kennen, die zu dem großen Gender Pension Gap führen. Nur so können zielgerichtete politische Maßnahmen formuliert werden, die eine weitere Schließung des Gender Pension Gap bewirken können.

Einen ersten Schritt in diese Richtung stellt die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend herausgegebene Studie „Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen“ dar, in welcher die Effekte unterschiedlicher Erwerbsverläufe von Frauen in Ost und West auf deren eigene Alterssicherungseinkommen untersucht werden.<sup>11</sup>

Ein weiterer Schritt ist die EU-Peer-Review-Konferenz „Auswirkungen der Lebenswege auf die Altersrenten von Frauen“ vom November 2011.<sup>12</sup> Diese vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und der Deutschen Rentenversicherung Bund ausgerichtete Konferenz stellt in ihren Ergebnissen eine Plattform dar zur Diskussion eben jener Ursachenkomplexe des Gender Pension Gap.

Die bis dato vorliegenden Ergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem ungleiche Chancen zur Erwerbsarbeit und strukturelle Nachteile beim beruflichen Wiedereinstieg nach einer familienbedingten Erwerbsunterbrechung sowie eine fehlende Kultur des Respekts vor familiärer Verantwortung in der Arbeitswelt als Hauptursachen des Gender Pension Gap anzunehmen sind. Hinzu kommt, dass die langfristigen Einkommensrisiken der Kombination von Familie und Beruf, die mit dem (weitgehenden) Verzicht auf eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Müttern einhergeht, einseitig zulasten fairer Einkommensperspektiven der Frauen gehen. Die Entwicklung einer konsistenten Lebenslaufpolitik, die für Frauen und Männer gleichermaßen geeignete Rahmenbedingungen zur gelingenden Gestaltung beruflicher Ein- und Ausstiege und zur Wahrnehmung wechselnder Aufgaben in Familie und Beruf schafft, verspricht hier Abhilfe. Den enormen Handlungsbedarf in dieser Frage bestätigt eine repräsentative Umfrage im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Demnach sehen es 98% der befragten Frauen und 95% der befragten Männer als wichtig an, dass Frauen im Alter genauso abgesichert sein sollen wie Männer.

Insgesamt stellt sich das Aufklaffen des Gender Pension Gap als eine der großen gleichstellungspolitischen Herausforderungen unserer Zeit dar. Aufgrund der auf Langfristigkeit angelegten sozialen Sicherungssysteme und auch der eher zurückhaltenden Entwicklung einer mit langfristigen (existenzsichernden) Perspektiven versehenen Beteiligung von Müttern am Arbeitsmarkt wird sich diese Herausforderung jedoch nicht im Eilverfahren bewältigen lassen. Das Ziel der Verwirklichung einer chancengerechten Gesellschaft für Frauen und Männer gebietet es, die positive Entwicklung der vergangenen Jahre weiter mit Nachdruck voranzutreiben.

---

11 Vgl. <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/Publikationen/publikationen,did=173872.html>

12 Vgl. <http://www.peer-review-social-inclusion.eu/peer-reviews/2011/effects-of-life-courses-on-women2019s-pensions>

Diese Broschüre ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit der Bundesregierung;  
sie wird kostenlos abgegeben und ist nicht zum Verkauf bestimmt.

**Herausgeber:**

Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend  
11018 Berlin  
www.bmfsfj.de



**Durchgeführt von:** Judith Flory,  
Fraunhofer-Institut für Angewandte Informationstechnik, St. Augustin

**Bezugsstelle:**

Publikationsversand der Bundesregierung  
Postfach 48 10 09  
18132 Rostock  
Tel.: 0180 5 778090\*  
Fax: 0180 5 778094\*  
Gebärdentelefon: gebaerdentelefon@sip.bundesregierung.de  
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de  
www.bmfsfj.de

Für weitere Fragen nutzen Sie unser  
Servicetelefon: 0180 1 907050\*\*  
Fax: 030 18555-4400  
Montag–Donnerstag 9–18 Uhr  
E-Mail: info@bmfsfj-service.bund.de

Einheitliche Behördennummer: 115\*\*\*  
Zugang zum 115-Gebärdentelefon: 115@gebaerdentelefon.d115.de

**Artikelnummer:** 4BR83

**Stand:** Dezember 2011, 1. Auflage

**Gestaltung:** www.avitamin.de

**Druck:** DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Meckenheim

\* Jeder Anruf kostet 14 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz,  
max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.

\*\* 3,9 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen

\*\*\* Für allgemeine Fragen an alle Ämter und Behörden steht Ihnen auch die einheitliche  
Behördenrufnummer 115 von Montag bis Freitag zwischen 8.00 und 18.00 Uhr zur Verfügung.  
Diese erreichen Sie zurzeit in ausgesuchten Modellregionen wie Berlin, Hamburg, Hessen,  
Nordrhein-Westfalen u. a.. Weitere Informationen dazu finden Sie unter [www.d115.de](http://www.d115.de);  
7 Cent/Min. aus dem deutschen Festnetz, max. 42 Cent/Min. aus den Mobilfunknetzen.