

## Gender-Pension-Gap:

Mit der bAV die Versorgung von Frauen im Alter spürbar verbessern



36%

**BETRÄGT DIE RENTENLÜCKE  
ZWISCHEN MÄNNERN UND FRAUEN**

## Inhalt

- S | **03 Gender-Pension-Gap:**  
Mit der bAV die Versorgung von Frauen im Alter spürbar verbessern
- S | **04 4,16 Euro pro Stunde weniger:**  
Rentenlücke als Konsequenz der Gehaltskluft
- S | **05 8 Gründe für den Gender-Pension-Gap**
- S | **06 3 Fragen und Antworten an Anke Dembowski,**  
Mit-Gründerin und -Geschäftsführerin der Fondsfrauen
- S | **07 „Gleicher Job, weniger Rente:**  
Frauen erhalten 26 % weniger gesetzliche Rente als Männer“  
Erst ab 35 Jahren entsteht die Rentenkluft
- S | **08 ‚Motherhood Penalty‘:**  
Familiengründung ist wichtigster Grund für den Gender-Pension-Gap
- S | **09 5 Tipps, wie Frauen**  
den Gender Renten Gap verringern können
- S | **10 Mit der Betriebsrente**  
die Versorgung von Frauen im Alter sichern  
In oder out: Möglichkeiten der langfristigen Stärkung der bAV
- S | **11 AVL statt VL:**  
Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen

26 %

**WENIGER RENTE FÜR DEN GLEICHEN JOB >>**

# Gender-Pension-Gap:

## Mit der bAV die Versorgung von Frauen im Alter spürbar verbessern

In Deutschland erhalten Frauen im Schnitt mehr als ein Drittel weniger Rente als Männer. Der Gender-Pay-Gap, also die ungleichen Einkommen von Frauen und Männern, polarisiert seit Jahren und bestimmt viele Diskussionen. Weitestgehend unbeachtet ist die Tatsache, dass es auch einen Gender-Pension-Gap gibt. Dabei ist die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern sogar deutlich größer – sie beträgt im bundesweiten Durchschnitt mehr als 36 %.

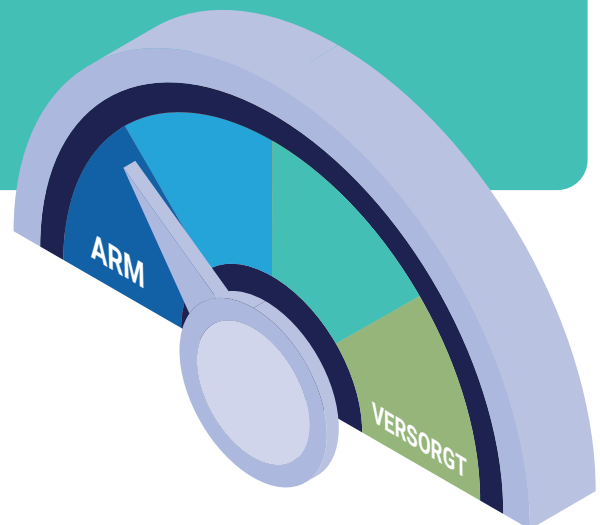
Es sind zwar inzwischen immer mehr Frauen berufstätig und erwerben damit höhere Rentenansprüche. Aber die staatliche Rente allein reicht bei vielen von ihnen nicht aus, um Altersarmut zu verhindern. Deswegen ist eine zusätzliche Form der Vorsorge unerlässlich. Die betriebliche Altersvorsorge ist ein hilfreiches Instrument, um die persönliche Zukunft der Frauen abzusichern.

### Die wichtigsten Punkte:

- **Der Gender-Pension-Gap ist mit 36,3 % doppelt so hoch wie der Gender-Pay-Gap (18 %).**
- **Mehr als jede zweite Frau (56 %) in Deutschland sorgt nicht für das Alter vor.**
- **Finanzielle Abhängigkeit: Nur rund zwei Drittel der Frauen stehen finanziell auf eigenen Beinen.**
- **Mit der betrieblichen Altersvorsorge haben Frauen gute Möglichkeiten, ihre Versorgung im Alter deutlich zu verbessern – auch bei geringen Einkommen.**

36%

GENDER-PENSION-GAP



# 4,16 Euro pro Stunde weniger: Rentenlücke als Konsequenz der Gehaltskluft

Die Altersarmut in Deutschland betrifft deutlich mehr Frauen als Männer. Zahlen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Frauen über 65 sind derzeit mit einem Anteil von 20 % stärker armutsgefährdet als gleichaltrige Männer mit 15 %.<sup>1</sup> Laut einer Studie der Bertelsmann Stiftung steigt die Zahl der alleinstehenden Frauen im Rentenalter, deren Einkommen nicht fürs Leben reicht, kontinuierlich an: **Waren es 2016 noch gut 16 %, sollen es 2036 sogar knapp 30 % sein.**<sup>2</sup>

Einer der zentralen Gründe dafür ist der sogenannte Gender-Pension-Gap – also die Kluft der Renteneinkommen von Männern und Frauen. Die Zahlen dafür variieren je nach Studie und Berechnungsart von 26 bis hin zu 72 %. Laut der europäischen Statistikbehörde Eurostat **bekamen Frauen in Deutschland 2019 mehr als 36 % weniger Rente als Männer.**<sup>3</sup> Sie erhalten der Deutschen Rentenversicherung zufolge derzeit lediglich durchschnittlich 710 Euro Rente brutto. Bei Männern sind es im Durch-

schnitt 1.139 Euro – also 429 Euro mehr<sup>4</sup>. Dabei ist der Gender-Pension-Gap eine natürliche Konsequenz des Gender-Pay-Gaps: Laut der Statistik-Plattform Destatis betrug er 2020 noch immer 18 %.<sup>5</sup>

Damit gehört Deutschland innerhalb der Europäischen Union (EU) zur Spitze der Länder, bei denen die Bezahlung von Männern und Frauen am stärksten auseinanderklafft. Der EU-weite Durchschnitt betrug laut EU-Kommission im selben Jahr 14,1 %.<sup>6</sup> Konkret heißt das: In Deutschland verdienen Frauen 2020 pro Stunde im Durchschnitt 18,62 Euro Bruttolohn – gegenüber 22,78 Euro bei den Männern. **Diese Differenz von 4,16 Euro pro Stunde heute fehlt ihnen, um die Rente von morgen zu finanzieren.**

18 %  
WENIGER GEHALT IM DURCHSCHNITT FÜR FRAUEN



<sup>1</sup> <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Demografischer-Wandel/Aeltere-Menschen/armutsgefaehrderung.html>

<sup>2</sup> [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung\\_der\\_Altersarmut\\_bis\\_2036.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/Entwicklung_der_Altersarmut_bis_2036.pdf)

<sup>3</sup> <https://ec.europa.eu/eurostat/de/web/products-eurostat-news/-/ddn-20210203-1>

<sup>4</sup> [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Zahlen-und-Fakten/Statistiken-und-Berichte/statistiken-und-berichte\\_node.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Zahlen-und-Fakten/Statistiken-und-Berichte/statistiken-und-berichte_node.html)

<sup>5</sup> [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21\\_106\\_621.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/03/PD21_106_621.html)

<sup>6</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

56 %  
Gender-Pension-Gap

DER FRAUEN SORGEN NICHT VOR

## 8 Gründe für den Gender-Pension-Gap



- **Einer der wichtigsten Gründe für die finanzielle Kluft im Alter besteht darin, dass Frauen kein Geld für die Absicherung haben: 56 % von ihnen sorgen nicht vor.<sup>7</sup>**

Aber es gibt noch 7 weitere Faktoren, die für das Gender Renten Gap verantwortlich sind:

- **Niedrigere Erwerbsbeteiligung:**  
Frauen sind sehr viel öfter nicht berufstätig als Männer.
- **Hohe Teilzeitquote:**  
Frauen arbeiten häufig nicht Vollzeit.
- **Niedrigere Bezahlung:**  
Frauen verdienen im Schnitt 18 % weniger als Männer (sh. Gender-Pay-Gap).
- **Häufigere und längere Erwerbsunterbrechungen:**  
Frauen verbringen sehr viel mehr Zeit mit der Betreuung ihrer Kinder oder der Pflege von Angehörigen als Männer.
- **450 Euro-Jobs:**  
Viele Frauen arbeiten in Minijobs ohne Rentenversicherung.
- **Zu optimistisch:**  
22 % der Frauen sind überzeugt, dass ihre gesetzliche Rente im Alter zum Leben ausreichen wird.<sup>8</sup>
- **Zu pessimistisch:**  
Sieben % haben kein Vertrauen in private Vorsorgeangebote.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> <https://www.swisslife.de/ueber-swiss-life/presse/pressemitteilungen/newsfeed/2021/07-14.html>

<sup>8</sup> ebd.

<sup>9</sup> ebd.

# 3 Fragen an Anke Dembowski

Mit-Gründerin und -Geschäftsführerin der Fondsfrauen

**„Der Gender-Pension-Gap ist kein reines Frauenthema“ Deutschland ist EU-weit trauriger Spitzenreiter – unterm Strich haben Frauen deutlich weniger Rente als Männer und ihre Situation im Ruhestand ist oft von Altersarmut geprägt. Ist das ein Systemfehler oder was genau steckt dahinter?**

Ich glaube, das beruht auf einem Wissens- und Bewusstseinsdefizit. Die Politik hat die Menschen lange in Sicherheit gewiegt – nach dem Motto: „Die Renten sind sicher“. Das haben die Menschen leider allzu gern geglaubt. Es gab auch keine echten Bemühungen seitens der Regierungen oder Schulen, das zu ändern. Frauen schultern auch in der heutigen Zeit den Großteil der Care-Arbeit. Sie treten oft beruflich kürzer, um sich beispielsweise um Kindererziehung oder die Betreuung von Pflegebedürftigen zu kümmern. Dazu nehmen sie bewusst Einkommenseinbußen in Kauf. Aber dieser Verzicht führt auch zu einer geringeren Rente – das ziehen viele offenbar nicht konkret in Betracht.

**Fakt oder Fake: Es heißt, Frauen interessieren sich weniger für Finanzthemen als Männer. Stimmt das? Wenn ja – woran liegt das?**

Frauen interessieren sich zunehmend mehr für Finanzthemen. Aktiv wird dieses Thema aber leider nicht seitens der Politik, sondern von privaten Initiativen wie Frauen-Finanz-Portalen, Frauen-Magazinen und Bloggerinnen getrieben. Lange Zeit wurden Mädchen so erzogen, dass sie bescheiden und nett und nicht etwa gierig sind oder sich beruflich ins Zeug legen. Solche kulturelle Rollenbilder sind nicht mal eben so zu ändern. Es gibt auch viele alte Zöpfe, die heute noch dafür sorgen, dass Frauen brav zu Hause bleiben und den Mann als hauptsächlichen Versorger ansehen: etwa die kostenlose Mitversicherung der Gattin in der Krankenversicherung des Mannes oder das Ehegattensplitting. Dem individuellen Paar bringt es die größten Vorteile, wenn sich die Einkünfte der beiden Partner stark unterscheiden. Solche Regelungen suggerieren Frauen „Du bist finanziell das Anhängsel des Mannes. Es lohnt sich

Die Fondsfrauen sind das größte deutschsprachige Karrierenetzwerk zur Förderung und Gleichstellung von Frauen in der Finanzindustrie. Sie inspirieren Frauen, anspruchsvolle Positionen anzustreben, und unterstützen sie darin, ihre Ziele zu erreichen. Helfen sollen dabei z.B. weibliche Vorbilder und themenrelevante Studien.

Mehr unter [www.fondsfrauen.de](http://www.fondsfrauen.de)



kaum, wenn Du mehr verdienst!“ Aber Hand aufs Herz: Welchen Vorteil haben diese Regelungen für die Gesellschaft heute?

**Im Prinzip basiert die Altersversorgung auf drei Säulen: gesetzliche Rente, private Altersvorsorge und betriebliche Altersvorsorge. Welche Möglichkeiten haben Frauen in diesem Rahmen, um im Alter besser auf eigenen Füßen stehen zu können?**

In diesem Rahmen haben Frauen wie Männer genau dieselben Möglichkeiten, um für ihr Alter vorzusorgen. Die Höhe der gesetzlichen Rente richtet sich für alle nach der Dauer der Berufstätigkeit und dem Verdienst, und nicht anders stellt es sich bei der betrieblichen Altersvorsorge dar. Wenn ein Partner – egal ob Frau oder Mann – beruflich kürzertritt, um sich zu Hause stärker um die Familie zu kümmern, sollte dieser Partner einen Ausgleich für sich in der privaten Vorsorge fordern. Vielleicht wäre es hilfreich, eine obligatorische Beratung einzuführen, wenn jemand beruflich kürzertritt. Dass Menschen im Alter auf eigenen Füßen stehen, ist ein wichtiges gesellschaftliches Anliegen. Tun sie es nicht, muss Unterstützung von dritter Seite kommen – im Zweifel zahlen wir alle dafür! Es handelt sich also nicht um ein reines Frauenthema!

# „Gleicher Job, weniger Rente: Frauen erhalten 26 % weniger gesetzliche Rente als Männer“

Zuletzt hat im September 2019 die Studie „The Gender Pension Gap in Germany“ von Prof. Alexandra Niessen-Ruenzi, Universität Mannheim, und Prof. Christoph Schneider, Tilburg University, die geschlechtsspezifische Rentenlücke in Deutschland wissenschaftlich untersucht.<sup>10</sup> Dabei handelt es sich um die bislang umfangreichste Erhebung – basierend auf über 1,8 Millionen Arbeitnehmerdaten. Die Wissenschaftlerin betont, dass der Gender-Pension-Gap ihrer Studie mit 26 % um 10 Prozentpunkte niedriger ausfällt als die Eurostat-Zahl mit gut 36 %, weil sie sich auf die gesetzliche Rente fokussiert habe.

„Die Unterschiede in der Berechnung entstehen vor allem dadurch, dass sich die meisten Untersuchungen auf eine der drei Säulen der Altersvorsorge beziehen. Grundsätzlich findet man kleinere Unterschiede in der ersten Säule, der gesetzlichen Rente, während die Unterschiede bei der betrieblichen und der privaten Altersvorsorge größer sind“, erklärt sie.

## Erst ab 35 Jahren entsteht die Rentenlücke

Der Studie der Mannheimer Professorin zufolge sind Frauen unterschiedlich stark vom Gender-Pension-Gap betroffen: Bis zum Alter von 35 Jahren gebe es keinen großen Unterschied bei den gesetzlichen Rentenansprüchen von Frauen und Männern. Erst danach öffne sich die Schere. **In der Altersgruppe der 36- bis 45-jährigen Frauen liege die geschlechtsspezifische Rentenlücke bei 15 %, bei den 46- bis 55-Jährigen sogar bei 27 %.**

Auch Alexandra Niessen-Ruenzi verweist auf die zahlreichen Gründe für das größere Altersarmutsrisiko von Frauen – unter anderem auch auf strukturelle Ursachen, wie zum Beispiel eine niedrigere Entlohnung für gleiche Arbeit. Zudem sind ihrer Erfahrung nach Frauen risikoaverser, was insbesondere zu einer niedrigeren Teilnahme am Aktienmarkt und dadurch Nachteilen bei der privaten Vorsorge führt. Hier spricht man auch vom „Gender Investment Gap“.



# 26 %

**WENIGER RENTE FÜR DEN GLEICHEN JOB**

<sup>10</sup> <https://www.uni-mannheim.de/newsroom/presse/pressemitteilungen/2019/september/gleicher-job-weniger-rente-frauen-erhalten-26-prozent-weniger-gesetzliche-rente-als-maenner/>

# „Motherhood Penalty“: Familiengründung ist wichtigster Grund für den Gender-Pension-Gap

Ein weiterer wichtiger Grund seien die in unserer Gesellschaft immer noch starken sozialen Traditionen in der Kinderbetreuung, die überwiegend von Müttern übernommen wird. „Diese Normen befinden sich zwar im Wandel, führen aber immer noch zu einer wesentlich höheren Teilzeitquote unter weiblichen Beschäftigten mit den entsprechenden Folgen für die Altersvorsorge“, so die Professorin. Der wahrscheinlichste Grund für die Entwicklung des Gender-Pension-Gap sei aber, dass viele Paare in den Dreißigern eine Familie gründen, so Alexandra Niessen-Ruenzi weiter.

„Da Frauen häufiger als Männer nach der Geburt eines Kindes ihre Arbeitszeiten reduzieren, beginnt sich das geschlechtsspezifische Lohngefälle genau in dieser Altersgruppe zu entwickeln – mit drastischen Folgen für die Finanzen von Frauen und ihre spätere Rente. In der Literatur hat sich hierfür der Begriff ‚Motherhood Penalty‘ durchgesetzt.“ Aber die Wissenschaftlerin hat auch eine gute Nachricht: **Der Gender-Pension-Gap lasse sich mit zusätzlicher Vorsorge schließen**, betont sie. „Eine 40-jährige Frau müsste bei einer erwarteten

ten Rendite von 3 % und einer jährlichen Inflationsrate von 1,5 % beispielsweise 77 Euro jeden Monat zusätzlich zurücklegen. Bei einer erwarteten Rendite von 5 % reduziert sich **der monatliche Vorsorgebetrag auf 57 Euro. Das entspricht 2,3 % des Bruttojahresgehalts.**“



2,3 %

VOM JAHRESGEHALT ZURÜCKLEGEN

# 5 Tipps, wie Frauen den Gender Renten Gap verringern können

Wie die Mit-Gründerin und -Geschäftsführerin der Fondsfrauen Anke Dembowski sowie Prof. Alexandra Niessen-Ruenzi deutlich sagen, sind die geschlechtsspezifischen Rentendifferenzen kein Naturgesetz. Sie können verringert werden.

**Folgende Maßnahmen sind nicht unbedingt populär, aber in vielen Fällen sinnvoll:**



- **Gehalt neu verhandeln**

Ein höheres Einkommen ist der Schlüssel zu einer besseren Altersvorsorge. Um zu erfahren, ob sie angemessen bezahlt werden, können Frauen ihre aktuellen Gehälter mit der in der Branche üblichen Bezahlung vergleichen. Verdienen sie unterdurchschnittlich, ist es Zeit, ein höheres Gehalt einzufordern – wenn sie das nachvollziehbar begründen können.

- **Betreuungs-Arbeit gleichberechtigt verteilen**

Egal ob Kinderbetreuung, Haushalt oder Pflege der Angehörigen, Care-Arbeit kostet Kraft und Zeit: Viele Frauen verlieren darüber ihre berufliche Entwicklung aus den Augen – oder verzichten gleich ganz auf den Job. Umso wichtiger ist es, Betreuungs-Arbeiten in der Beziehung gleichberechtigt zu verteilen.

- **Sparpotenziale für Sparpläne nutzen**

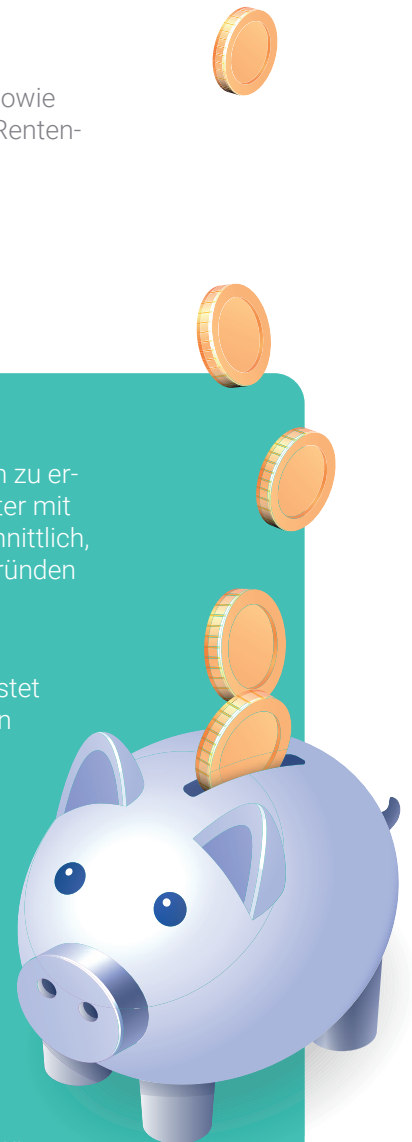
Im Alltag gibt es viele Kostenfresser. Daher lohnt es sich, Handy- oder Fitnessstudio-Verträge zu überprüfen und gegebenenfalls günstiger nachzuverhandeln. Auch der Verzicht auf Zigaretten oder Coffee-to-Go hilft, mehr Geld für die Altersvorsorge zur Verfügung zu haben. Schon ein Sparplan, der monatlich mit 50 Euro bespart wird, wächst mit der Zeit auf eine beträchtliche Summe an. Und: Den Zinseszinsseffekt für sich arbeiten lassen.

- **Betriebsrente (bAV) nicht entgehen lassen**

Alle Beschäftigten in Deutschland, die in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert sind, haben Anspruch auf die bAV. Aber noch immer gibt es viele Frauen und Männer, die ihr Recht darauf ignorieren. Dabei ist sie ein wesentlicher Baustein der Altersvorsorge. Die neue Bundesregierung verbessert deswegen seit Beginn des Jahres 2022 sogar die Konditionen. Also, nicht entgehen lassen.

- **Ruhestand verschieben**

Bis vor wenigen Jahren hieß es, dass es ab Mitte 50 auf dem Arbeitsmarkt ungemütlich wird. Das hat sich geändert: Viele Unternehmen legen Wert darauf, ihre Angestellten so lange wie möglich gut zu beschäftigen. Speziell entwickelte Programme sollen dabei helfen. Und es lohnt sich: Jeder Monat länger eingezahlt bringt 0,5 % Zuschlag auf die Altersvorsorge.

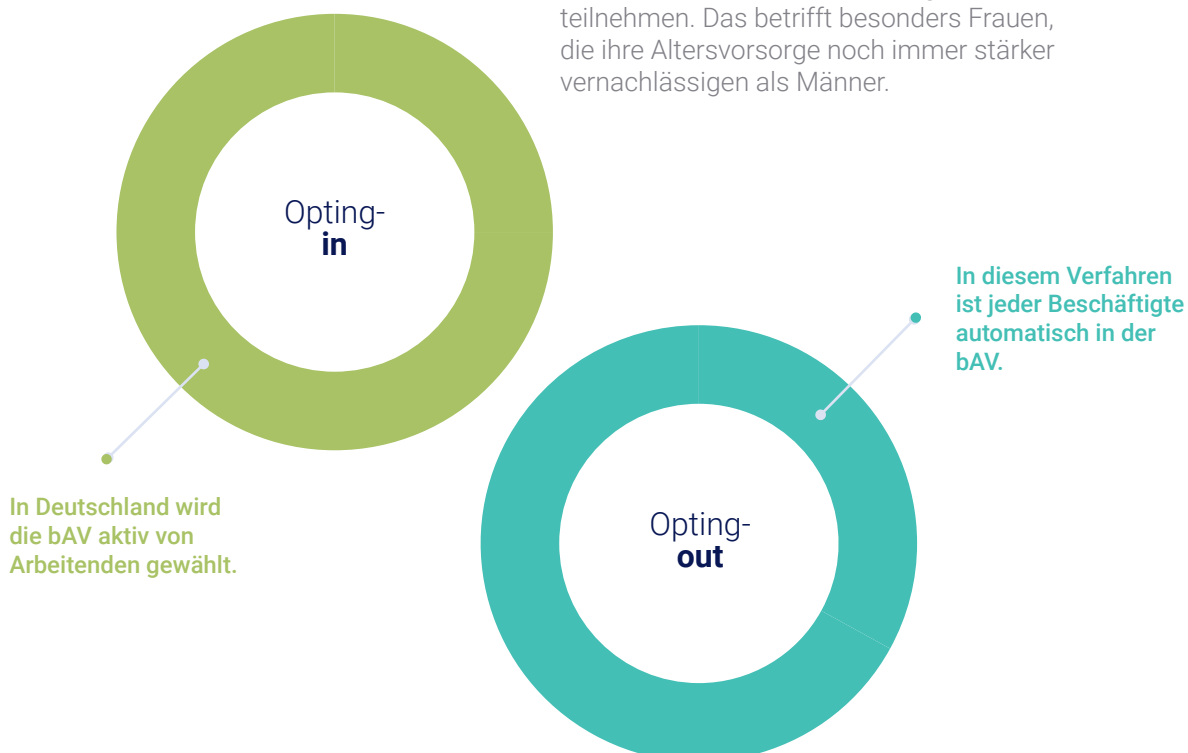


# Mit der Betriebsrente die Versorgung von Frauen im Alter sichern

Die betriebliche Altersversorgung (bAV) bietet die Möglichkeit, das Risiko von Altersarmut (von Frauen) elementar zu verringern. Doch Studien zeigen, dass viele Beschäftigte in Deutschland ihr Recht auf eine bAV gar nicht oder zu wenig in Anspruch nehmen. Andere wiederum haben mehrere bAV-Verträge.<sup>11</sup> So reichen die derzeitigen Betriebsrenten keineswegs aus, um zusammen mit der gesetzlichen Rente einen angemessenen Lebensabend zu sichern. Die neue Bundesregierung hat das erkannt. Sie diskutiert verschiedene Modelle, um die bAV zu stärken. Denn mit ihr stehen schon heute durchdachte und erprobte Systeme zur Verfügung. Über 20 Millionen Menschen vertrauen darauf – aber eben ohne ihr Potenzial voll auszuschöpfen.

## In oder out: Möglichkeiten der langfristigen Stärkung der bAV

Der Erfolg unterschiedlicher Systeme der bAV hängt von der jeweiligen Ausgestaltung ab. Während in Deutschland die meisten Systeme darauf basieren, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die bAV aktiv wählen (Opting-in), ist in den USA ein Verfahren üblich, bei dem zunächst alle Beschäftigten einbezogen werden. Es sei denn, sie widersprechen (Opting-out). Dieses Verfahren ist auch nach deutschem Recht möglich. Experten favorisieren die stärkere Verbreitung der Opting-Out-Modelle, denn damit lassen sich auch Angestellte erreichen, die an der bAV bislang kaum teilnehmen. Das betrifft besonders Frauen, die ihre Altersvorsorge noch immer stärker vernachlässigen als Männer.



<sup>11</sup> Forschungsbericht 523 des Bundesarbeitsministeriums

# AVL statt VL:

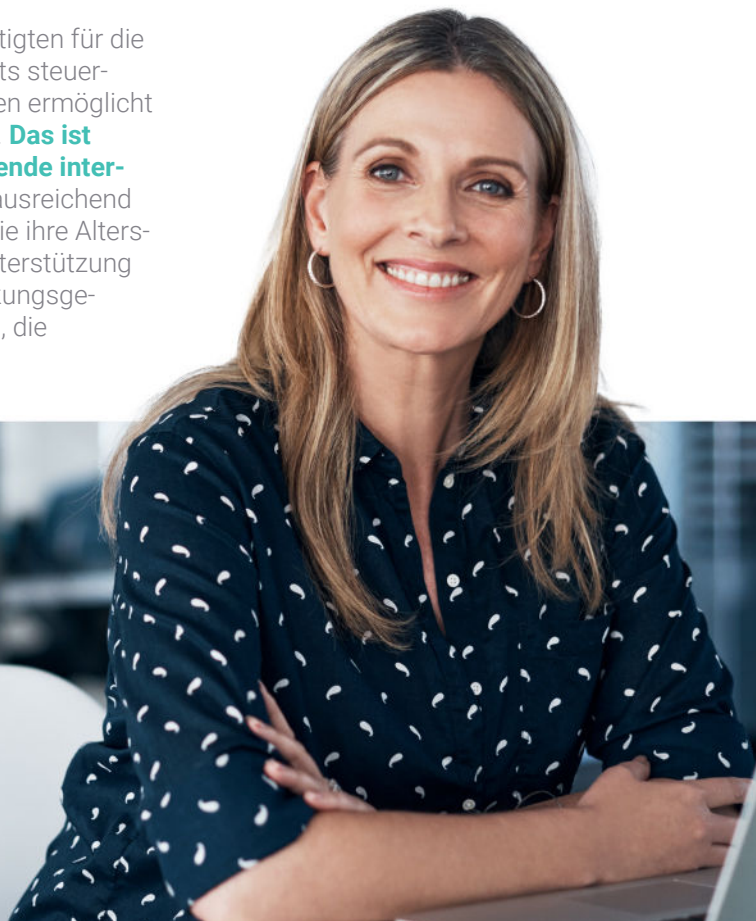
## Vorteile für Beschäftigte und Unternehmen

Die Einsparungen bei den Sozialabgaben und die Möglichkeit nachgelagerter Besteuerung machen den Sparaufwand der Angestellten für die bAV überschaubar. Oft lohnt sich auch ein AVL (Altersvermögenswirksame Leistungen)-Sparen. Das heißt: Sparbeiträge, die bislang in Vermögenswirksame Leistungen (VL) fließen, werden nun in die bAV investiert. **So lässt sich bei einem gleich hohen Nettoeinkommen ein deutlich höherer Sparbeitrag erzielen.** Für die Arbeitgeber liegt der Vorteil ebenfalls in der Ersparnis eines Teils der Sozialabgaben. Daher könnten sie den Beschäftigten sogar einen höheren Zuschuss zu den AVL als zu den VL gewähren – ohne finanzielle Mehrbelastung.

Die Eigenleistung der Beschäftigten für die bAV ist gering. Doch angesichts steuerlicher Förderungen und Zulagen ermöglicht sie eine attraktive Versorgung. **Das ist besonders für Geringverdienende interessant.** Denn so bleibt ihnen ausreichend Geld für den Alltag, während sie ihre Altersvorsorge weiter ausbauen. Unterstützung bietet das Betriebsrentenstärkungsgesetz: Es gesteht Unternehmen, die

den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Monatseinkommen bis 2.200 Euro eine bAV finanzieren, eine staatliche Förderung zu.

Und: Ein Freibetrag garantiert, dass eine zusätzliche Altersvorsorge nicht vollständig auf die Grundsicherung angerechnet wird, sondern den Menschen im Ruhestand erhalten bleibt. Das sind bis zu 216 Euro monatlich. **Diese Möglichkeiten zeigen das große – und bislang oft ungenutzte – Potenzial der betrieblichen Altersversorgung, das Leben der Frauen im Ruhestand deutlich zu verbessern.**



Alle Informationen finden Sie unter:  
[www.xempus.com/pub/p/myxempus](http://www.xempus.com/pub/p/myxempus)

