

Ralf Himmelreicher, Christine Hagen & Dina Frommert

Mind the (Gender) Gap between Pay and Pension

Ziel unseres Beitrags ist es zu untersuchen, in welchem Zusammenhang der Gender Pay Gap und der Gender Pension Gap für verschiedene Schichten der Alterseinkünfte stehen.

Hierfür stehen drei Perspektiven im Zentrum der Analyse: Zunächst geht es in einer individuellen Perspektive um die Höhe und Verteilung von stündlichen und monatlichen Arbeitseinkommen von Arbeitnehmerinnen im Vergleich zu denen von Arbeitnehmern. Diese Perspektive ermöglicht die Darstellung des ‚unbereinigten‘ Gender Pay Gaps in Bezug auf Stunden- wie Monatslöhne. Da versicherte Monatslöhne zu Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung führen, werden in einem zweiten Schritt Gender Pay und Gender Pension Gaps gemeinsam dargestellt, zunächst begrenzt auf Altersrenten aus der gesetzlichen Rentenversicherung. Diese stellen die mit Abstand bedeutsamste Schicht der Alterseinkünfte für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar. In einem dritten Schritt werden die Alterseinkünfte insgesamt, also inklusive betrieblicher und privater Vorsorge, in das Bild integriert.

Die dargestellten Befunde basieren auf dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP), administrative Daten der gesetzlichen Rentenversicherung (gRV) und Informationen aus der Studie „Lebensverläufe und Altersvorsorge“ (LeA).

Zusammenfassend zeigt sich, dass der Gender Pay Gap vor allem in Ostdeutschland zurück geht und dort Frauen teilweise Männerlöhne überholt haben. In Bezug auf den Gender Pension Gap stellt sich die Situation anders dar: Bei den gRV-Anwartschaften zeichnet sich ein erheblich größerer Geschlechterunterschied ab. In Bezug auf die gesamten Alterseinkünfte wird dieser Gap vor allem in Westdeutschland nochmals größer.

Literatur- und Quellenangaben:

Frommert, Dina; Hagen, Christine & Himmelreicher, Ralf (2019): Alterseinkünfte und soziale Ungleichheit. In: Pundt, Johanne; Cacace, Mirella (Hrsg.): Diversität und gesundheitliche Chancengleichheit. Bremen: APOLLON University Press, S. 29–59.

Himmelreicher, Ralf (2018): Entwicklung und Verteilung der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland. In: Datenreport 2018, 333-339.

Kontakt

PD Dr. Ralf Himmelreicher
Institut für Soziologie – FU Berlin & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Nöldnerstraße 40-42
10317 Berlin
ralf.himmelreicher@geschaeftsstelle-mindestlohn.de

Mind the (Gender) Gap between Pay and Pension

Ralf Himmelreicher (Institut für Soziologie – FU Berlin & Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin)
Christine Hagen (Deutsches Zentrum für Altersfragen)
Dina Frommert (Deutsche Rentenversicherung Bund)

Hintergrund

- Besonderheit von Alterseinkünften: Sie sind mit zunehmendem Alter kaum noch beeinflussbar (Ausweg: Vermögensauflösung, Erbschaften, familiale Transfers, etc.)
- Zudem ist die Entwicklung der Kosten für Gesundheit und Pflege im Alter kaum kalkulierbar (zukünftiger Bedarf unklar)
- Materielle Ressourcen (im Alter) sind mit Gesundheit und Lebenserwartung assoziiert
- Tendenziell sinkende Alterseinkünfte wegen sinkendem Rentenniveau, Niedrigzinsen und Niedriglohnbeschäftigung treffen auf steigende Wohnkosten

Forschungsfragen

- In welchem Verhältnis stehen Gender Pension und Gender Pay Gap? Welche Rolle spielt der Gender Care Gap?
- Welchen Effekt hat die Notwendigkeit zusätzlicher Altersvorsorge auf den Gap?

Daten

Sozio-oekonomisches Panel (SOEP 2018, v35), Alterssicherung in Deutschland im Alterssicherungsbericht, (ASID 2015), Rentenbestand 2017 (RTBN 2017), Zeitverwendungsstudie 2012/13, Lebensverläufe und Altersvorsorge-Studie 2016 (LeA 2016).

Def. 1: Berechnung GPG (Pay & Pension) und Gender Gaps (GG)

Formel: Gap in Prozent

$$\frac{\text{Ø Betrag Männer} - \text{Ø Betrag Frauen}}{\text{Ø Betrag Männer}}$$

Kleinerer GPG: Einkommen werden ähnlicher

Frage: Verbessern sich die Frauen oder verschlechtern sich die Männer?

Limitationen: individuelles Maß, kein Indikator für Altersarmut, keine weiteren Vermögen

Abb. 1: Vom Gender Pay Gap zum Gender Pension Gap

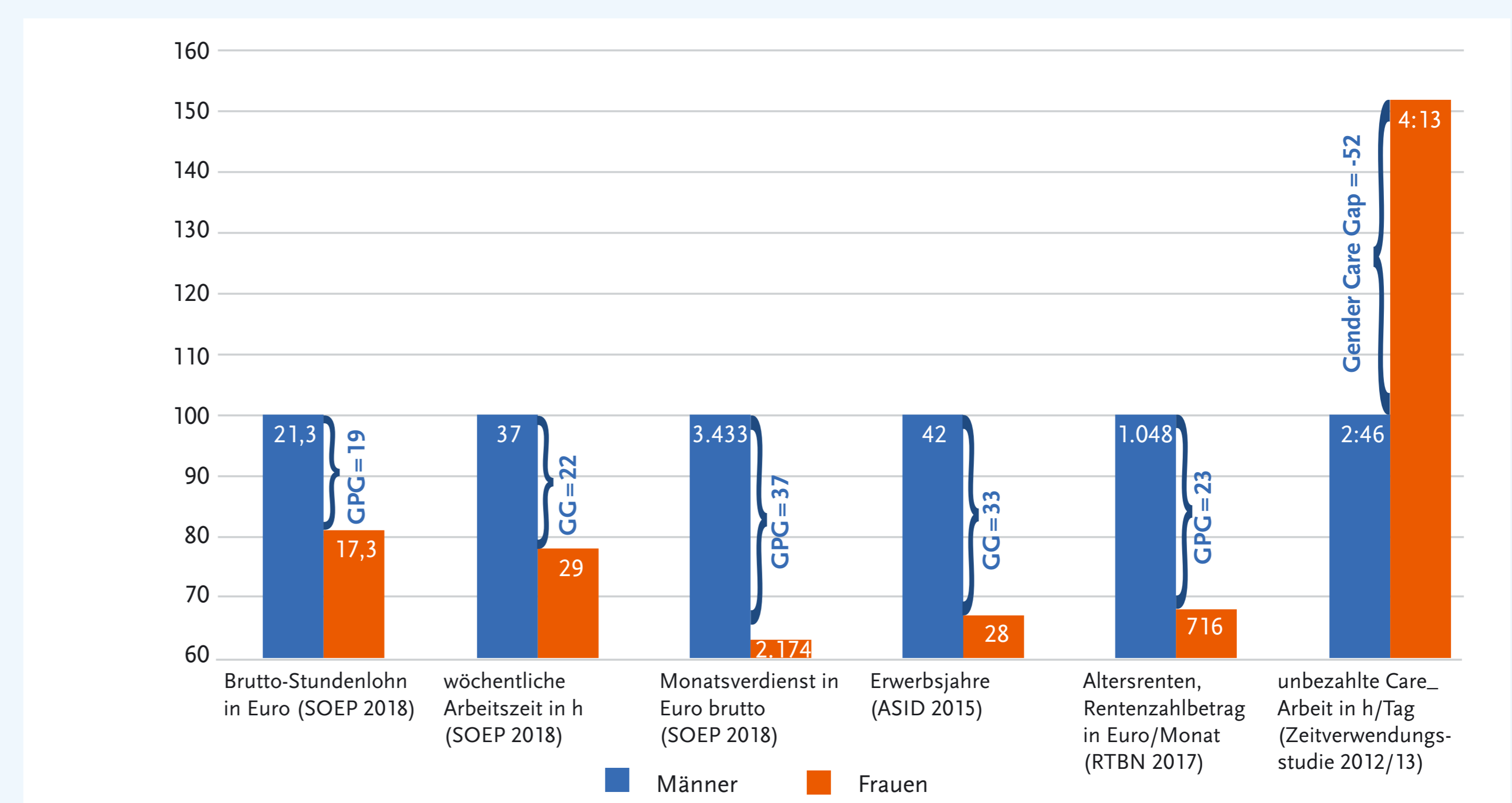


Abb. 2: Gender Pension Gaps in Deutschland 2015, einzelne Alterssicherungssysteme und Entwicklung insgesamt (Quelle ASID 2015)

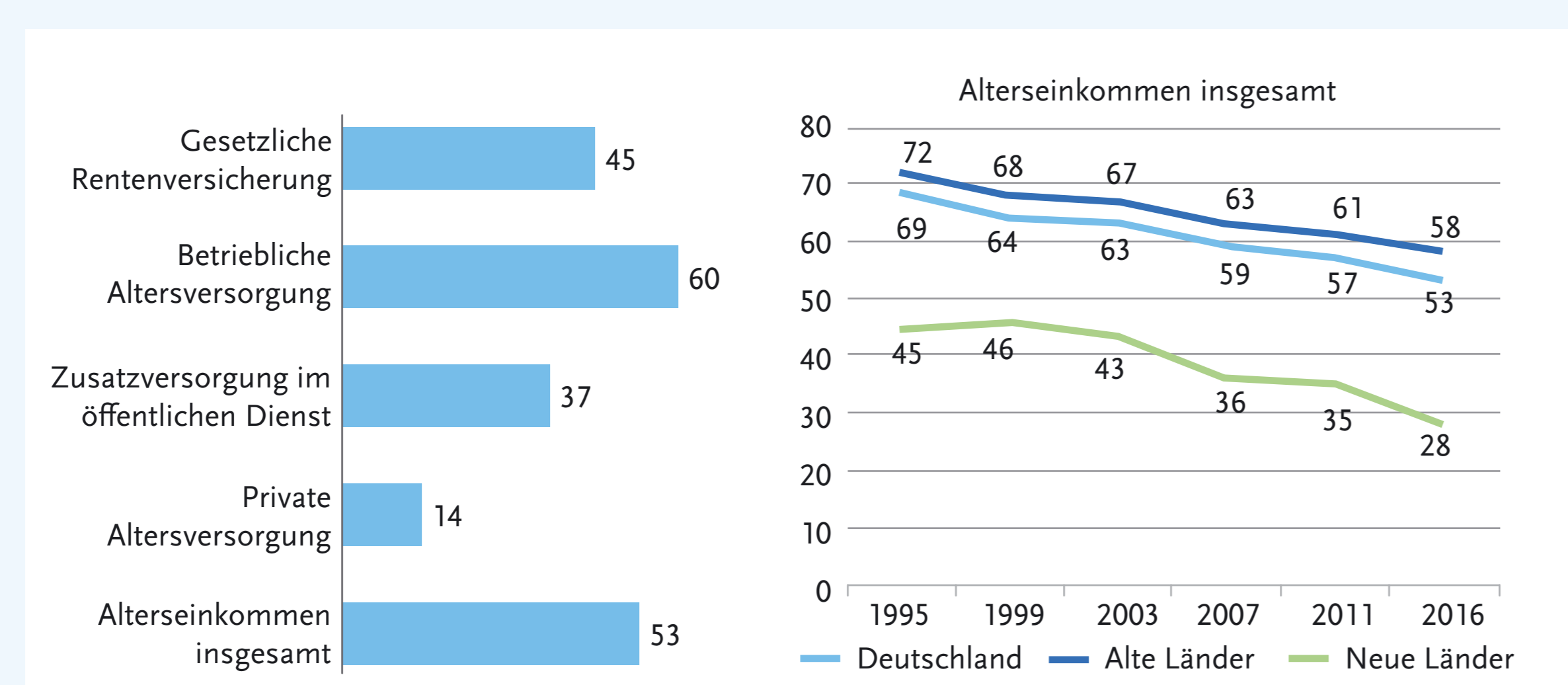
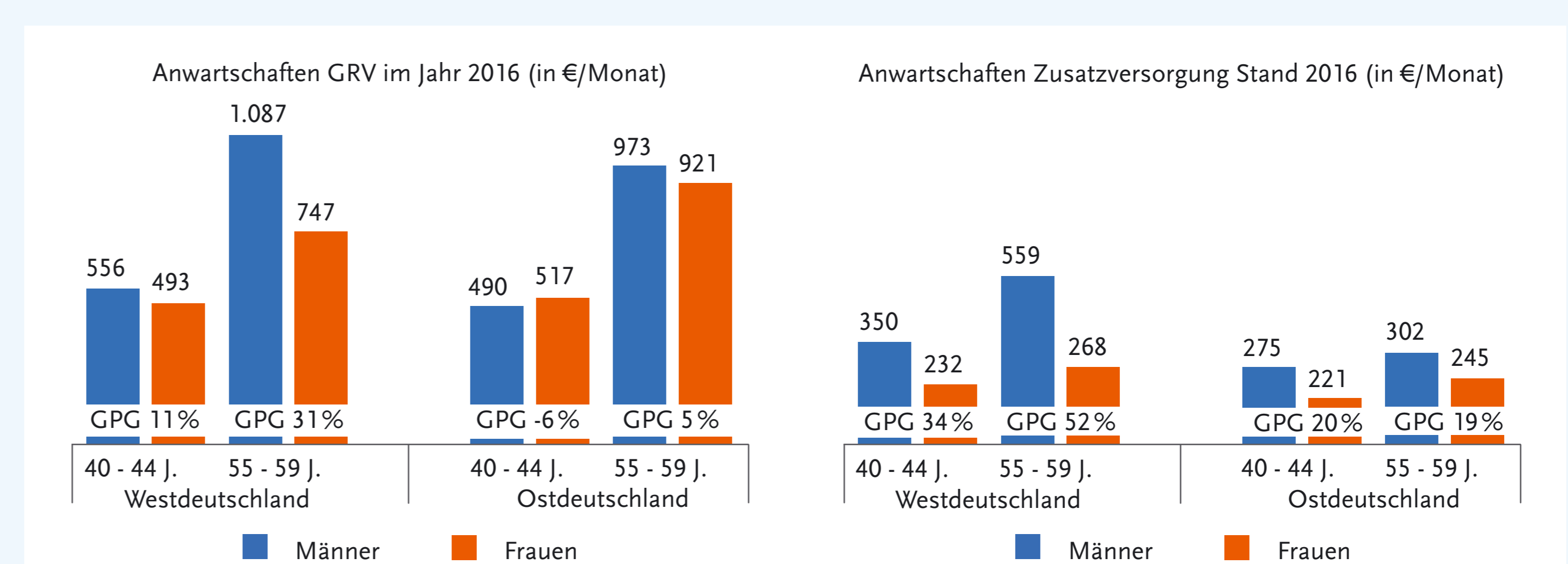


Abb. 3: Gender Pension Gaps im Mehrschichtensystem: GRV vs. Zusatzvorsorge der aktuell Erwerbstätigen (Quelle: LeA 2016)



Zusammenfassung

- Gender Pension Gaps sind höher als Gender Pay Gaps, weil niedrigere Entlohnung und kürzere Arbeitszeiten in geschlechtsspezifischen Erwerbsbiografien kumulieren
- Männer leisten mehr bezahlte Erwerbsarbeit – Frauen leisten mehr unbezahlte Sorgearbeit (in Familie und Haushalt)
- Gender Pension Gap sinkt in Ost und West, die Lebensverläufe der Frauen ändern sich
- Aber weiterhin hoher Gender Pension Gap im Westen, Entwicklung vom Hausfrauen- zum Zuverdienerinnenmodell
- Geringerer Gender Pension Gap im Osten, auch wegen tendenziell sinkender Arbeits- wie Alterseinkünfte bei Männern im Osten
- Mehrschichtensystem hat einen Effekt auf den Gender Pension Gap: soziale Elemente, die gerade Frauen zugute kommen, vor allem in der GRV, nicht in BAV und PAV

Referenzen

Frommert, Dina; Hagen, Christine & Himmelreicher, Ralf (2019): Alterseinkünfte und soziale Ungleichheit. In: Pundt, Johanne; Cacace, Mirella (Hrsg.): Diversität und gesundheitliche Chancengleichheit. Bremen: APOLLON University Press, S. 29–59.
Himmelreicher, Ralf (2018): Entwicklung und Verteilung der Altersrenten in Ost- und Westdeutschland. In: Datenreport 2018, S. 333-339.