

Gender Pension Gap

Bericht von Markus M. Grabka, Björn Jotzo, Anika Rasner und Christian Westermeier

Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter 87

Interview mit Christian Westermeier

»Rentenpunkte auf die Erziehungszeiten verringern den Gender Pension Gap nur leicht« 97

Am aktuellen Rand Kommentar von Gert G. Wagner

Diskussionen um die Rente sind sinnvoll, denn sie erhöhen ihre Verlässlichkeit 100



DIW Berlin – Deutsches Institut
für Wirtschaftsforschung e.V.
Mohrenstraße 58, 10117 Berlin
T +49 30 897 89 -0
F +49 30 897 89 -200
84. Jahrgang
1. Februar 2017



Der DIW Wochenbericht wirft einen unabhängigen Blick auf die Wirtschaftsentwicklung in Deutschland und der Welt. Er richtet sich an die Medien sowie an Führungskräfte in Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Wenn Sie sich für ein Abonnement interessieren, können Sie zwischen den folgenden Optionen wählen:

Standard-Abo: 179,90 Euro im Jahr (inkl. MwSt. und Versand).

Studenten-Abo: 49,90 Euro.

Probe-Abo: 14,90 Euro für sechs Hefte.

Bestellungen richten Sie bitte an leserservice@diw.de oder den DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg; Tel. (01806) 14 00 50 25, 20 Cent/Anruf aus dem dt. Festnetz, 60 Cent maximal/Anruf aus dem Mobilnetz. Abbestellungen von Abonnements spätestens sechs Wochen vor Laufzeitende

NEWSLETTER DES DIW BERLIN



Der DIW Newsletter liefert Ihnen wöchentlich auf Ihre Interessen zugeschnittene Informationen zu Forschungsergebnissen, Publikationen, Nachrichten und Veranstaltungen des Instituts: Wählen Sie bei der Anmeldung die Themen und Formate aus, die Sie interessieren. Ihre Auswahl können Sie jederzeit ändern, oder den Newsletter abbestellen. Nutzen Sie hierfür bitte den entsprechenden Link am Ende des Newsletters.

>> Hier Newsletter des DIW Berlin abonnieren: www.diw.de/newsletter

Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Tomaso Duso
Dr. Ferdinand Fichtner
Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.
Prof. Dr. Peter Haan
Prof. Dr. Claudia Kemfert
Prof. Dr. Lukas Menkhoff
Prof. Johanna Möllerström, Ph.D.
Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.
Prof. Dr. Jürgen Schupp
Prof. Dr. C. Katharina Spieß
Prof. Dr. Gert G. Wagner

Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann
Dr. Wolf-Peter Schill

Redaktion

Renate Bogdanovic
Dr. Franziska Bremus
Prof. Dr. Christian Dreger
Sebastian Kollmann
Ilka Müller
Mathilde Richter
Miranda Siegel
Dr. Alexander Zerrahn

Lektorat

Dr. Katharina Wrohlich

Vertrieb

DIW Berlin Leserservice
Postfach 74
77649 Offenburg
leserservice@diw.de
Tel. (01806) 14 00 50 25
20 Cent pro Anruf
ISSN 0012-1304
ISSN 1860-8787 (Online)

Gestaltung

Edenspiekermann

Satz

eScriptum GmbH & Co KG, Berlin

Druck

USE gGmbH, Berlin

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an die Serviceabteilung Kommunikation des DIW Berlin (kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.

RÜCKBLLENDE: IM WOCHENBERICHT VOR 40 JAHREN

„Verstärkter Handel mit der Dritten Welt: Eher Umsetzung als Freisetzung deutscher Arbeitskräfte“

Die Entwicklungsländer drängen auf eine deutliche Verringerung des krassen Wohlstandsunterschiedes zu den Industrieländern. Sie verlangen, dass dieses Ziel mit Maßnahmen erreicht wird, die mehr oder weniger dirigistischen Charakter haben. Diesen Forderungen sollten die Industrieländer mit Zugeständnissen begegnen, die gewährleisten, dass der marktwirtschaftliche Lenkmechanismus im Grundsatz erhalten bleibt, und die gleichzeitig deutliche Vorteile für die Entwicklungsländer bieten. Neben einer beträchtlichen Steigerung des direkten Nettotransfers von Ressourcen gehört dazu eine Ausweitung des Handels zwischen den beiden Ländergruppen. Angesichts der ungünstigen Arbeitsmarktlage in den westlichen Industrieländern ist es vordringlich, die Beschäftigungswirkungen einer verstärkten Arbeitsteilung mit den Entwicklungsländern zu schätzen.

aus dem Wochenbericht Nr. 5 vom 3. Februar 1977

Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter

Von Markus M. Grabka, Björn Jotzo, Anika Rasner und Christian Westermeier

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Höhe der Renten lagen im Jahr 2014 bei 42 Prozent in Westdeutschland und 23 Prozent in Ostdeutschland. Im vorliegenden Bericht wird dieser sogenannte Gender Pension Gap für vier Geburtskohorten bestimmt und seine zukünftige Entwicklung simuliert. Demnach wird der Gender Pension Gap für die jüngste Kohorte dieser Untersuchung – verglichen mit der ältesten – um etwa 15 Prozentpunkte sinken. Es gibt mehrere Gründe für diese geschlechtsspezifische Rentenlücke: die bestehende Lohnlücke zwischen Männern und Frauen, das niedrigere Bildungsniveau von Frauen in älteren Geburtskohorten, die niedrigere Erwerbsquote, geringere Arbeitszeiten und familienbedingte Erwerbsunterbrechungen von Frauen sowie Jobs in schlechter bezahlten Branchen. Um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen und den Gender Pension Gap zu verkleinern, sind vor allem Mütter auf bessere Kinderbetreuungsangebote angewiesen – für Kleinkinder und Schulkinder. Außerdem muss sich die Politik weiter für eine institutionelle Gleichstellung von Männern und Frauen einsetzen sowie das Ziel der Lohngerechtigkeit weiter verfolgen.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes lag der unbereinigte Verdienstunterschied (Gender Pay Gap) im Jahr 2015 zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 Prozent. Er hat sich demnach in den vergangenen zehn Jahren nur um zwei Prozentpunkte verringert.¹ Das individuelle Gehalt beeinflusst maßgeblich die Höhe der Anwartschaften an die Gesetzliche Rentenversicherung (GRV), also die Höhe der Rente im Alter. Somit führen geschlechtsspezifische Verdienstunterschiede auch zu unterschiedlichen Rentenhöhen. Ziel dieser von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Untersuchung ist es, die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Höhe der Renten in der GRV (Gender Pension Gap) für vier Geburtskohorten (1936–1945, 1946–1955, 1956–1965, 1966–1970) zu bestimmen und hinsichtlich ihrer Ursachen differenziert zu analysieren.² Der Gender Pension Gap (GPG) wird hier folgendermaßen definiert: Dieser ist die prozentuale Differenz der durchschnittlichen persönlichen Alterssicherungseinkommen aus der GRV aller betrachteten Frauen zu den durchschnittlichen persönlichen GRV-Rentenansprüchen der entsprechenden Gruppe der Männer.³ Die hier vorgenommene Fokussierung auf Alterssicherungsleistungen der GRV leitet sich aus der besonderen Bedeutung dieser ersten Säule des Alterssicherungssystems ab. So geben 96 Prozent aller Ehepaare beziehungsweise 90 Prozent aller Alleinstehenden, die Alterssicherungsleistungen beziehen, an, dass sie eine

¹ Statistisches Bundesamt (2016): Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland bei 21 Prozent. Pressemitteilung Nr. 097 vom 16. März 2016.

² Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die Finanzierung des Forschungsvorhabens: „Die Entwicklung der geschlechtsspezifischen Rentenlücke in Deutschland: Analysen zu Entstehung und Bestimmungsfaktoren im Lebenslauf“, Projektnummer S-2012-613-4. Die vorliegende Analyse erweitert damit erste Berechnungen des DIW Berlin zu dieser Thematik, vgl. Anika Rasner (2014): Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West. DIW Wochenbericht Nr. 40, S. 976–985.

³ Diese Definition weicht von anderen verwendeten Beschreibungen des GPG ab. So wird der GPG in verschiedenen Publikationen auch auf das gesamte Alterseinkommen bezogen, vgl. Judith Flory (2011): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern. Herausgegeben vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Tabelle 1

Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag bei Versichertenrenten von Männern und Frauen 2014

	Westdeutschland			Ostdeutschland		
	Männer	Frauen	Gender Pension Gap	Männer	Frauen	Gender Pension Gap
Rentenbestand	994	576	42%	1057	818	23%
Rentenzugang	925	568	39%	888	801	10%

Deutsche Rentenversicherung Bund (2015): Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften Band 22. Oktober; Berechnungen des DIW Berlin.

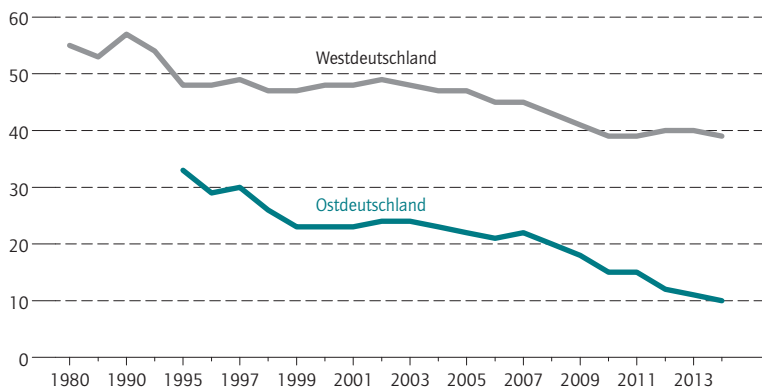
© DIW Berlin 2017

Frauen haben generell einen geringeren Rentenanspruch als Männer.

Abbildung 1

Gender Pension Gap im Rentenzugang 1980–2014

In Prozent



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2015): Rentenversicherung in Zeitreihen. DRV-Schriften Band 22. Oktober; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Der Gender Pension Gap ist in Ostdeutschland schneller zurückgegangen als im Westen.

Rente von der GRV erhalten.⁴ Auch gemessen am Leistungsvolumen aller Alterssicherungssysteme macht der Anteil der GRV in Westdeutschland immerhin 71 Prozent aus, in Ostdeutschland sogar 98 Prozent.

⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2012): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2012 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2012).

Der Gender Pension Gap ist in Westdeutschland deutlich größer als in Ostdeutschland

Auf Grund der historischen sehr unterschiedlichen Erwerbsbiografien von Frauen in Ost- und Westdeutschland, wird der Gender Pension Gap in diesem Bericht getrennt für beide Regionen ausgewiesen. Im Jahr 2014 betrug der durchschnittliche monatliche Rentenzahlbetrag von Versichertenrentnern im Rentenbestand in Westdeutschland 994 Euro und von Versichertenrentnerinnen 576 Euro, ohne Hinterbliebenenrenten (Tabelle 1). Das bedeutet, dass Rentnerinnen einen eigenen Rentenanspruch von nur 58 Prozent der Rentner erreichen, also eine Differenz von 418 Euro. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke im Rentenbestand beträgt 42 Prozent in Westdeutschland. In Ostdeutschland sind die Rentenzahlbeträge für beide Geschlechter höher und erreichen für den Rentenbestand für Männer 1 057 Euro beziehungsweise 818 Euro für Frauen. Der Gender Pension Gap liegt in Ostdeutschland demnach bei 23 Prozent.⁵

Im Rentenbestand sind sämtliche Personen berücksichtigt, die bereits eine Rente der GRV beziehen, unabhängig davon, ob es sich um Altersrente oder bei jüngeren Menschen um Erwerbsminderungsrenten handelt. Der Rentenzugang beschreibt dagegen diejenigen Personen, die im entsprechenden Kalenderjahr *erstmal*s eine Versichertenrente bezogen haben. Hier zeigt sich, dass der durchschnittliche Rentenzahlbetrag für alle vier Geburtskohorten geringer ausfällt als im Rentenbestand. Dies geht neben großzügigeren Anrechnungsregeln bei älteren BezieherInnen vermutlich auch auf längere Phasen von Arbeits- beziehungsweise Nichterwerbstätigkeit von Personen im Rentenzugang zurück. Denn diese wirken sich negativ auf die Höhe der Rentenansprüche aus. Vor allem für Rentner in Ostdeutschland ist der Unterschied zwischen Rentenbestand und Rentenzugang mit knapp 170 Euro oder 16 Prozent besonders ausgeprägt.⁶

⁵ Hierbei ist zu beachten, dass der Mittelwert durch eine nennenswerte Zahl von Kleinstrenten beeinflusst wird. Betrachtet man aber das Haushaltsnettoeinkommen, so liegen die Alterseinkommen von Rentnern in Westdeutschland deutlich höher als in Ostdeutschland, da Einkommen aus Betriebsrenten, privaten Renten und Kapitaleinkommen im Westen höher sind als im Ostteil des Landes. Kleinstrenten liegen sowohl bei Männern als auch Frauen vor. Dies erklärt sich unter anderem durch Wechsel von einer abhängigen Beschäftigung in längerfristiger Selbständigkeit, durch langjährige Ausübung eines Minijobs oder auch durch lange Phasen der Nichterwerbstätigkeit. Auch in diesen Fällen gilt, dass das spätere Haushaltsnettoeinkommen im Alter sich nicht nur aus Kleinstrenten der GRV speist.

⁶ Dies ist unter anderem eine der Ursachen, warum sich das Armutsrisiko von ostdeutschen Personen im Alter von 65–75 Jahren seit der Jahrtausendwende verdoppelt hat. Markus M. Grabka und Jan Goebel (2017): Realeinkommen sind von 1991 bis 2014 im Durchschnitt gestiegen – erste Anzeichen für wieder zunehmende Einkommensungleichheit. DIW Wochenbericht Nr. 4, S. 72–73.

In Ostdeutschland ging der Gender Pension Gap in den vergangenen Jahren stärker zurück als in Westdeutschland

Der GPG im Rentenzugang hat sich in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich entwickelt (Abbildung 1). Während in Westdeutschland der GPG im Jahr 1980 noch bei 55 Prozent lag, hat er sich sukzessive bis 2014 auf 39 Prozent verringert. In Ostdeutschland lag die geschlechtsspezifische Rentenlücke in allen Jahren immer unter der Quote in Westdeutschland. Zudem ist der GPG in Ostdeutschland schneller zurückgegangen als im Westen. 2014 machte dieser in Ostdeutschland noch zehn Prozent aus.

Die Höhe einer Altersrente in der GRV wird nach der Rentenformel bestimmt. Diese setzt sich maßgeblich aus den folgenden vier Faktoren zusammen: der Summe der Entgeltpunkte, dem Zugangsfaktor⁷, dem aktuellen Rentenwert und dem Rentenartfaktor⁸. Die Höhe der Entgeltpunkte wird maßgeblich durch die Höhe des sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelts bestimmt. Für jedes Erwerbsjahr wird das individuelle Arbeitsentgelt ins Verhältnis zum Durchschnittsentgelt gesetzt. Wird genau ein Arbeitsentgelt in Höhe des Durchschnitts bezogen, ergibt dies einen Entgeltpunkt. Liegt das Einkommen höher (niedriger), so bedeutet dies höhere (niedrige) Entgeltpunkte. Die Summe aller Entgeltpunkte eines Erwerbslebens wird mit dem jeweiligen aktuellen Rentenwert multipliziert. Dieser liegt aktuell bei 30,45 Euro in Westdeutschland und 28,66 Euro im Osten des Landes.

Neben einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung können Faktoren wie Erwerbsunterbrechungen wegen Kindererziehung die Rentenhöhe beeinflussen.⁹ Für jedes vor dem 1. Januar 1992 geborene Kind werden einem Elternteil zwei Jahre Kindererziehungszeit angerechnet. Für Kinder, die nach diesem Stichtag geboren sind, werden drei Jahre angerechnet. Für jedes Jahr Kindererziehungszeit leitet sich daraus ein Entgeltpunkt ab.¹⁰

Aufgrund der starken Erwerbszentrierung und des zugrundeliegenden Äquivalenzprinzips, dass die Höhe der individuellen Rente proportional den im Erwerbsverlauf eingezahlten Beiträgen entspricht, wirken in der GRV unterschiedliche Faktoren, die den Gender Pension Gap erklären. Dies sind zuerst einmal unterschiedliche Bildungsniveaus: Unter Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren hatten im Jahr 2011 26 Prozent einen Hochschul- oder vergleichbaren Bildungsabschluss. Bei Männern lag dieser Anteil bei 29 Prozent.¹¹ Zudem unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen. So lag die Erwerbsquote von Frauen im Alter von 20 bis 64 Jahren im Jahr 2011 bei 71 Prozent, verglichen mit 81 Prozent bei Männern. Auch beim Erwerbsumfang gibt es deutliche Unterschiede. So liegt der Anteil von Frauen, die eine Wochenarbeitszeit von weniger als 32 Stunden haben, bei 46 Prozent. Bei Männern sind es gerade einmal zehn Prozent.¹² Frauen arbeiten zudem häufiger in Branchen, in denen unterdurchschnittlich bezahlt wird, beispielsweise im Dienstleistungssektor. Hinzu kommt, dass Frauen branchenunabhängig meist in niedrigeren Positionen arbeiten als Männer.¹³ Dies spiegelt sich in einem unbereinigten Gender Pay Gap von aktuell 21 Prozent wieder. Zudem unterbrechen Frauen ihre Erwerbstätigkeit für die Familie häufiger als Männer. Allein 1,9 Millionen Frauen hatten sich familienbedingt im Jahr 2011 ganz aus dem Arbeitsmarkt zurückgezogen – gegenüber nur 99 000 Männern. Die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten oder auch Pflegezeiten in der GRV, von denen entsprechend überproportional Frauen profitieren, dämpft den GPG damit nur bedingt.¹⁴ Hinzu kommt, dass Frauen häufig ihren Renteneintritt von ihrem Partner abhängig machen.¹⁵ Statistisch gehen verheiratete Männer älter in Rente als ihre Partnerinnen und sind damit seltener von Abschlagen in der GRV betroffen. Andererseits können mit der durchschnittlich um einige Jahre längeren Lebenserwartung von Frauen die im Lebenslauf erzielten Rentenzahlungen höher ausfallen als bei ihren Partnern.¹⁶

¹¹ Statistisches Bundesamt (2012): Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt. Deutschland und Europa.

¹² A. a. O.

¹³ Der Anteil von Führungspositionen, die von Frauen besetzt sind, lag 2010 bei 30 Prozent. Statistisches Bundesamt (2012), vgl. a. a. O.

¹⁴ So erhalten wie oben beschrieben Mütter bis zu drei Entgeltpunkte, die einem Durchschnittsverdienst über drei Jahre entsprechen. Geht ein Vater in dieser Zeit einer Beschäftigung nach, wofür er ein Einkommen in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze erhält, so erzielt er aber für jedes Jahr bis zu 2,0743 Entgeltpunkte (Deutsche Rentenversicherung Bund (2016): Aktuelle Daten 2016), womit auch innerhalb eines Paares der GPG weiter zunimmt.

¹⁵ Verheiratete Männer sind im Durchschnitt drei Jahre älter als ihre Partnerinnen. Vgl. Martin Brüssig und Tim Stegmann (2006): Wer geht vorzeitig in Rente? Eine Analyse mit den Individualdaten des Versichertenrentenzugangs 2004. DRV-Schriften Band 55, S. 135–157.

¹⁶ Friedrich Breyer (2006): Neue Rentenformel – mehr Gerechtigkeit und weniger Altersarmut. DIW Wochenbericht Nr. 5, S. 82–86.

⁷ Der Rentenzugangsfaktor berücksichtigt, ob eine Altersrente vor (nach) der Regelaltersgrenze bezogen wird. Bei vorzeitigem Bezug fallen Abschläge an. Wird die Rente erst später bezogen, so erhält der/die künftige RentnerIn einen Bonus.

⁸ Der Rentenartfaktor beträgt bei einer Altersrente genau eins, bei großen Witwen- beziehungsweise Witwenrenten liegt dieser Faktor bei 0,55.

⁹ Hierzu zählt auch unter bestimmten Voraussetzungen die Ausübung einer Pflegefähigkeit.

¹⁰ Das bedeutet, dass ein Elternteil für ein nach dem 31. Dezember 1991 geborenes Kind insgesamt drei Entgeltpunkte erhält. Damit wird für das Elternteil in diesen Jahren ein Arbeitsentgelt in der Höhe des Durchschnittsentgelts unterstellt, unabhängig davon wie hoch der tatsächliche Verdienst gewesen wäre, wenn das Elternteil weiter gearbeitet hätte.

Männer der jüngsten Kohorte erwarten deutlich geringere Renten

Im Folgenden wird die Entwicklung des Gender Pension Gap für Personen aus vier Geburtskohorten (1936–1945, 1946–1955, 1956–1965, 1966–1970) in Deutschland beschrieben. Unberücksichtigt bleiben bei dieser Analyse alle BeamtInnen, Selbständigen und MigrantInnen. Es wird nach Ost- und Westdeutschland sowie dem Geschlecht unterschieden. Datengrundlage bildet ein per statistischer Datenfusion zusammengeführter Datensatz aus dem Sozio-oekonomischen Panel (SOEP)¹⁷ und der Versicherungskontenstichprobe (VSKT) des Forschungsdatenzentrums der Deutschen Rentenversicherung Bund (Kasten).¹⁸ Für die älteste Geburtskohorte der Kriegsgeneration (1936–1945 Geborene) liegen vollständige Erwerbsverläufe bis zum Renteneintritt vor. Für die jüngste Kohorte wurde die Erwerbsbiografie bis mindestens zur Mitte des Erwerbslebens beobachtet, also bis zu einem Alter von 40 Jahren oder älter. Die in diesem Alter erreichte berufliche Position ist ein geeigneter Prädiktor für den weiteren Erwerbsverlauf, da wesentliche Entscheidungen im Berufsleben bereits getroffen wurden. Auf Basis eines Fortschreibungsmodells wird die weitere Erwerbs- und Familienbiografie bis zum 70. Lebensjahr¹⁹ anhand der weiteren Verläufe früherer Jahrgänge simuliert, um sie mit früheren Kohorten zu vergleichen.

Der Gender Pension Gap wird üblicherweise nur für Personen ausgewiesen, die bereits Rente beziehen.²⁰ Der hier vorgenommene Kohortenvergleich erlaubt auch Aussagen zur wahrscheinlichen Entwicklung des GPG über verschiedene Lebensalter hinweg (Abbildung 2). Für Männer in Ost- und Westdeutschland gilt, dass jüngere Kohorten im Durchschnitt geringere Rentenanwartschaften in der GRV haben. Im Alter von 40 Jahren (bis zu diesem Alter liegen vollständig beobachtete Biografien vor), beläuft sich die Differenz zur Kriegskohorte auf 130 Euro im Westen und 160 Euro im Osten. Bis zum Alter von 65 Jahren wird sich dieser Unterschied auf 170 Euro im Westen und auf 220 Euro im Osten wei-

¹⁷ Das SOEP ist eine jährliche Wiederholungsbefragung privater Haushalte, die seit 1984 in Westdeutschland und seit 1990 auch in Ostdeutschland durchgeführt wird; vgl. Gert G. Wagner, Jan Goebel, Peter Krause et al. (2008): Das Sozio-oekonomische Panel (SOEP): Multidisziplinäres Haushaltspanel und Kohortenstudie für Deutschland – Eine Einführung (für neue Datennutzer) mit einem Ausblick (für erfahrene Anwender). AStA Wirtschafts- und Sozialstatistisches Archiv 2 (2008), Nr. 4, S. 301–328.

¹⁸ Wir danken dem Forschungsdatenzentrum der Deutschen Rentenversicherung Bund (FDZ-RV) für die Bereitstellung von folgenden Mikrodaten: SUF Versicherungskontenstichprobe 2010-Grabka, – SUF FDZ-Biografiedatensatz – LAW.

¹⁹ Eine Simulation bis zum 70. Lebensjahr wurde vorgenommen, da es eine zunehmende Zahl von Personen gibt, die auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze einer Erwerbstätigkeit nachgehen.

²⁰ Vgl. zum Beispiel Platon Tinios, Francesca Bettio und Gianni Betti (2015): Men, Women and pensions. European Union.

ter vergrößert haben. Mitverantwortlich für diesen Trend sind häufigere Erwerbsunterbrechungen mit längeren Phasen von Arbeitslosigkeit, längeren Ausbildungszeiten sowie die zunehmende Bedeutung von Teilzeittätigkeit.²¹

Für Frauen in Westdeutschland ist eine umgekehrte Entwicklung festzustellen, da aufgrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung sowie kürzeren Erwerbsunterbrechungen die jüngste Geburtskohorte höhere Rentenanwartschaften erzielen wird als deren Vorgängerkohorten. Im Alter von 40 Jahren ist die Rentenhöhe der jüngsten Kohorte in Westdeutschland um zehn Prozent höher (knapp 40 Euro) als die der Kriegskohorte. Im Alter von 65 Jahren wird dieser Vorteil auf 15 Prozent (90 Euro) weiter zugenommen haben.

Die Erwerbsbiografien von Frauen in Ostdeutschland aus der Kriegskohorte weichen deutlich von denen gleichaltriger Frauen in Westdeutschland ab. Das schlägt sich in höheren Renten nieder. Die Kohorte der 1946–55 Geborenen war nach der Wiedervereinigung in stärkerem Maße als die Vorgängerkohorte von Arbeitslosigkeit betroffen. Das schlägt sich in geringeren Renten nieder. Auch für die jüngste Kohorte liegt im Alter von 40 Jahren ein um rund 60 Euro geringerer Rentenanspruch vor. Dieser wird voraussichtlich bis zum Renteneintritt aber nahezu aufgeholt sein.

Absoluter und relativer Rückgang der Rentenanwartschaften bei Männern ist am unteren Rand der Verteilung am größten

Die Betrachtung der durchschnittlichen Höhe der Rentenanwartschaften erlaubt keine Aussagen darüber, wie sich deren Verteilung innerhalb der Geburtskohorten verändert hat. Es werden fünf Punkte der Verteilung der GRV-Rentenanwartschaften im Alter von 65 Jahren ausgewählt. Dies sind das 10., 25., 50., 75. und 90. Perzentil, und es wird jeweils die Kriegskohorte mit der jüngsten Kohorte verglichen (Abbildung 3). Zunächst wird auch für die Perzentilswerte der oben beschriebene Befund rückläufiger Rentenanwartschaften für Männer sowohl in West- als auch in Ostdeutschland bestätigt. Sowohl der absolute als auch relative Rückgang ist am unteren Rand der Verteilung am größten. So geht die Höhe der GRV-Rente im zehnten Perzentil in der Kriegskohorte in Westdeutschland von 965 auf 750 Euro in der jüngsten Geburtskohorte zurück. In Ostdeutschland ist diese Differenz mit 300 Euro größer. Im Gegensatz dazu ist die Veränderung bei Männern in Westdeutschland, gemessen am 90. Perzentil, mit 90 Euro pro Monat gering.

²¹ Vgl. Julia Simonson, Nadiya Kelle, Laura Romeu Gordo, Markus M. Grabka, Anika Rasner und Christian Westermeier (2012): Ostdeutsche Männer um 50 müssen mit geringeren Renten rechnen. DIW Wochenbericht, Nr. 23, S. 3–13.

Kasten

Statistische Datenfusion und Fortschreiben der Datenbasis

Datengrundlage für diesen Bericht ist ein mittels statistischer Datenfusion zusammengeführter Datensatz. Dieser setzt sich aus den anonymisierten Daten des bevölkerungsrepräsentativen Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) und der anonymisierten Versicherungskontenstichprobe (VSKT) des Forschungsdatenzentrums der Deutschen Rentenversicherung (FDZ-RV) für die Geburtsjahrgänge 1936 bis 1970 zusammen. Im Gegensatz zum sogenannten Record Linkage, das identische Beobachtungen in zwei Datenquellen über eine eindeutige Identifikationsnummer miteinander verknüpft, werden bei der hier vorgenommenen Datenfusion statistische Zwillinge verbunden – auf Basis von Merkmalen, die in beiden Datensätzen enthalten sind. Ziel der Datenfusion ist es, die inhaltliche Tiefe und Komplexität des SOEP mit Informationen zum Haushaltskontext, zur Bildungs- und Erwerbsbiografie sowie zu verschiedenen Einkommensarten zu ergänzen, um detaillierte biografische Informationen aus den Registerdaten der Deutschen Rentenversicherung Bund zu erhalten.¹

Die statistische Datenfusion wird getrennt für vier Gruppen vorgenommen, um Unterschiede im Erwerbsverlauf und den Rentenanwartschaften berücksichtigen zu können (Männer in West, Männer in Ost, Frauen in West, Frauen in Ostdeutschland). Die gemeinsamen Merkmale, die in beiden Datensätzen (SOEP und VSKT) enthalten sind, umfassen die sozialversicherungspflichtigen Einkommen der Jahre 1983 bis 2010, die Anzahl der rentenrelevanten Beitragsjahre, die Kindererziehungszeiten und das Alter.

Hier wird ein Fortschreibungsmodell genutzt, um die Alterseinkommen von Kohorten, die noch nicht in Rente sind, mit Einkommen der Vorgängerkohorten vergleichen zu können. Es schreibt die individuellen Erwerbs-, Familien- und Einkommensbiografien der Analysekohorten bis zum Alter von 70 Jahren statistisch fort, mit Hilfe der Biografien früherer Kohorten. Im Gegensatz zu modellbasierten Fortschreibungsansätzen², welche künftige Ereignisse Jahr für Jahr simulieren, werden im hier genutzten Modell zusammenhängende Sequenzen von Lebensläufen fortgeschrieben. Dabei werden die vollständig beobachteten Biografien

älterer Geburtsjahrgänge (Spender) basierend auf der Ähnlichkeit erwerbs-, einkommens- und familienbiografischer Angaben (Anzahl der Jahre in erster Ehe, Alter bei Geburt des zweiten Kindes, Anzahl der Jahre in Arbeitslosigkeit) sowie altersspezifischer Rentenanwartschaften in Ost- und Westdeutschland zur sequentiellen Fortschreibung der unvollständigen Biografien jüngerer Geburtsjahrgänge genutzt (Empfänger). Die Fortschreibung basiert dabei nicht allein auf individuellen Angaben, sondern wurde zudem um biografische Informationen von Ehe- oder LebenspartnerInnen ergänzt. Hier liegt die Annahme zugrunde, dass das eigene Erwerbsverhalten (Aufnahme, Fortführung oder Beendigung einer Erwerbstätigkeit oder des Erwerbsumfangs) auch von dem Erwerbsverhalten des Partners abhängt.

Unter der Voraussetzung, dass der letzte beobachtete Status von Spender und Empfänger übereinstimmen muss, entstehen im Fortschreibungszeitraum keine biografischen Brüche. Ein Vergleich zwischen beobachteten und simultan fortgeschriebenen Lebenslaufsequenzen diente zur Bewertung der Güte des gewählten Verfahrens.³

In dem hier verwendeten Fortschreibungsmodell werden keine Annahmen über die voraussichtliche Mortalität der Untersuchungspopulation getroffen. Sowohl ökonomische als auch rentenrechtliche Rahmenbedingungen werden konstant zum Stichtag 2010 gehalten. Eine Ausnahme bildet eine Simulation der zusätzlichen Rentenansprüche aufgrund der im Jahr 2014 eingeführten „Mütterrente“, die einen wichtigen Einfluss auf den hier untersuchten Gender Pension Gap hat. Veränderungen in der rentenrechtlichen Anerkennung von Arbeitslosigkeit können nicht adäquat berücksichtigt werden, sodass die hier vorgenommene Abschätzung eher konservativ-optimistisch einzuschätzen ist. Für den Rentenzugang wird das sukzessiv steigende Renteneintrittsalter berücksichtigt. Die geltenden Abschlagsregelungen bei vorzeitigem Rentenbeginn werden herangezogen. Anwartschaften an weitere Alterssicherungssysteme neben der GRV (Betriebsrenten, Beamtenpensionen, berufsständische Versorgungswerke, Auslandsrenten) werden in diesem Bericht nicht berücksichtigt.

¹ Zur Methode des statistischen Matchings von Survey mit Registerdaten siehe Rasner, Anika, Joachim R. Frick and Markus M. Grabka (2013): Statistical Matching of Administrative and Survey Data, an application to wealth inequality analyses: Sociological methods and research. 42, 192-224.

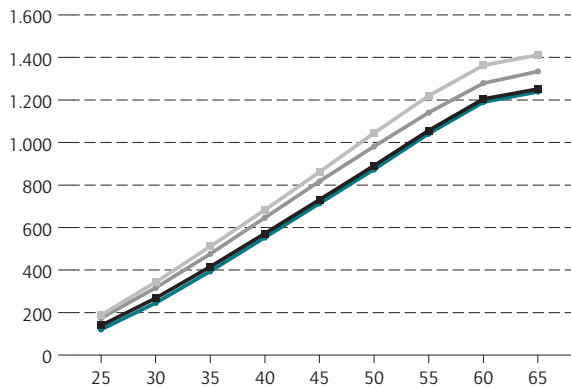
² Zu den Problemen und Herausforderungen bei der Fortschreibung von biographischen Informationen vgl. Markus M. Grabka & Anika Rasner (2013): Fortschreibung von Lebensläufen bei Alterssicherungsanalysen – Herausforderungen und Probleme. In: Claudia Vogel und Andreas Motel-Klingebiel (Hrsg.): Altern im sozialen Wandel: Die Rückkehr der Altersarmut? Springer VS, Wiesbaden, S. 387-406.

³ Vgl. Christian Westermeier, Anika Rasner und Markus M. Grabka (2012): The Prospects of the Baby Boomers: Methodological Challenges in Projecting the Lives of an Aging Cohort. SOEP Papers Nr. 440, DIW Berlin.

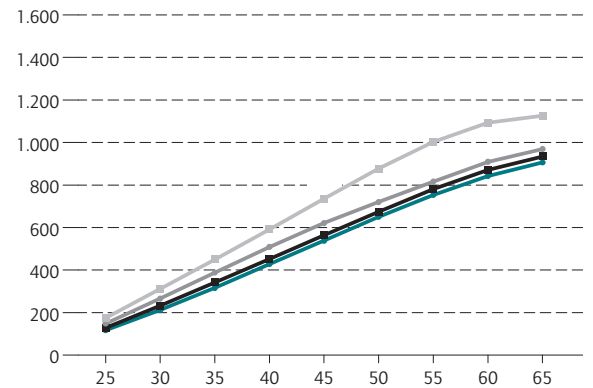
Abbildung 2

Durchschnittliche Höhe der GRV-Rentenanwartschaft nach Alter, Geburtskohorten und Region
In Euro

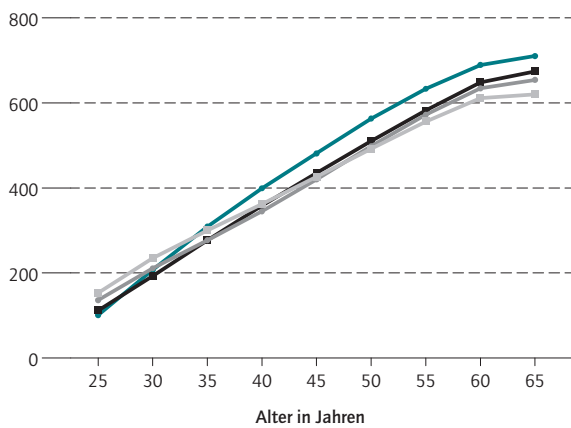
Männer, Westdeutschland



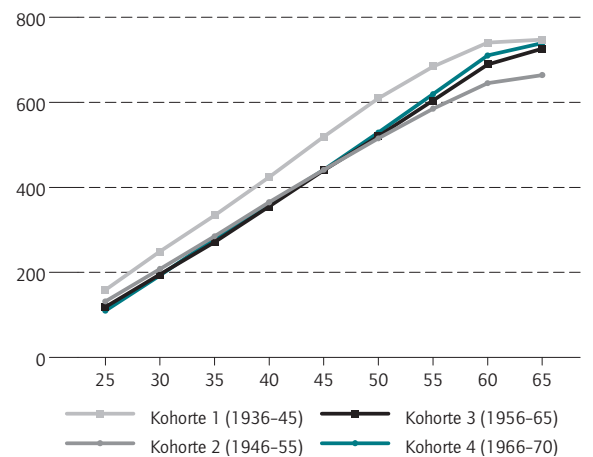
Männer, Ostdeutschland



Frauen, Westdeutschland



Frauen, Ostdeutschland



Quelle: SOEPv30, FDZ-RV -SUFVSKT2010-Grabka, FDZ-RV -SUFVSKTLAW; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Frauen der jüngsten Geburtskohorte in Westdeutschland haben höhere Rentenanwartschaften als ältere, weil sie eine höhere Erwerbsbeteiligung sowie kürzere Erwerbsunterbrechungen aufweisen.

Für Frauen in Westdeutschland ist in der unteren Hälfte der Verteilung eine Verbesserung für die jüngste Kohorte festzustellen. Gemessen am Median beträgt der Zuwachs 130 Euro, beim zehnten Perzentil 170 Euro. Bei den oberen beiden Perzentilswerten verändert sich die Rentenhöhe von Frauen in Westdeutschland dagegen kaum. Ein Grund dafür ist, dass sich der Anteil von vollzeitbeschäftigten Frauen über Kohorten hinweg voraussichtlich nur geringfügig verändern wird.²² Für Frauen in Ostdeutschland sind dagegen nur geringe Veränderungen zu beobachten.

Der Gender Pension Gap ist in der jüngsten Kohorte am geringsten

Dass die Höhe des Rentenanspruchs von Frauen im Durchschnitt generell unter dem von Männern liegen wird, ist erstens das Ergebnis eines geringeren Einkommensniveaus²³ und zweitens vor allem durch geringere Zeiten in Vollzeittätigkeit bedingt. Der sich daraus ergebene Gender Pension Gap verändert sich

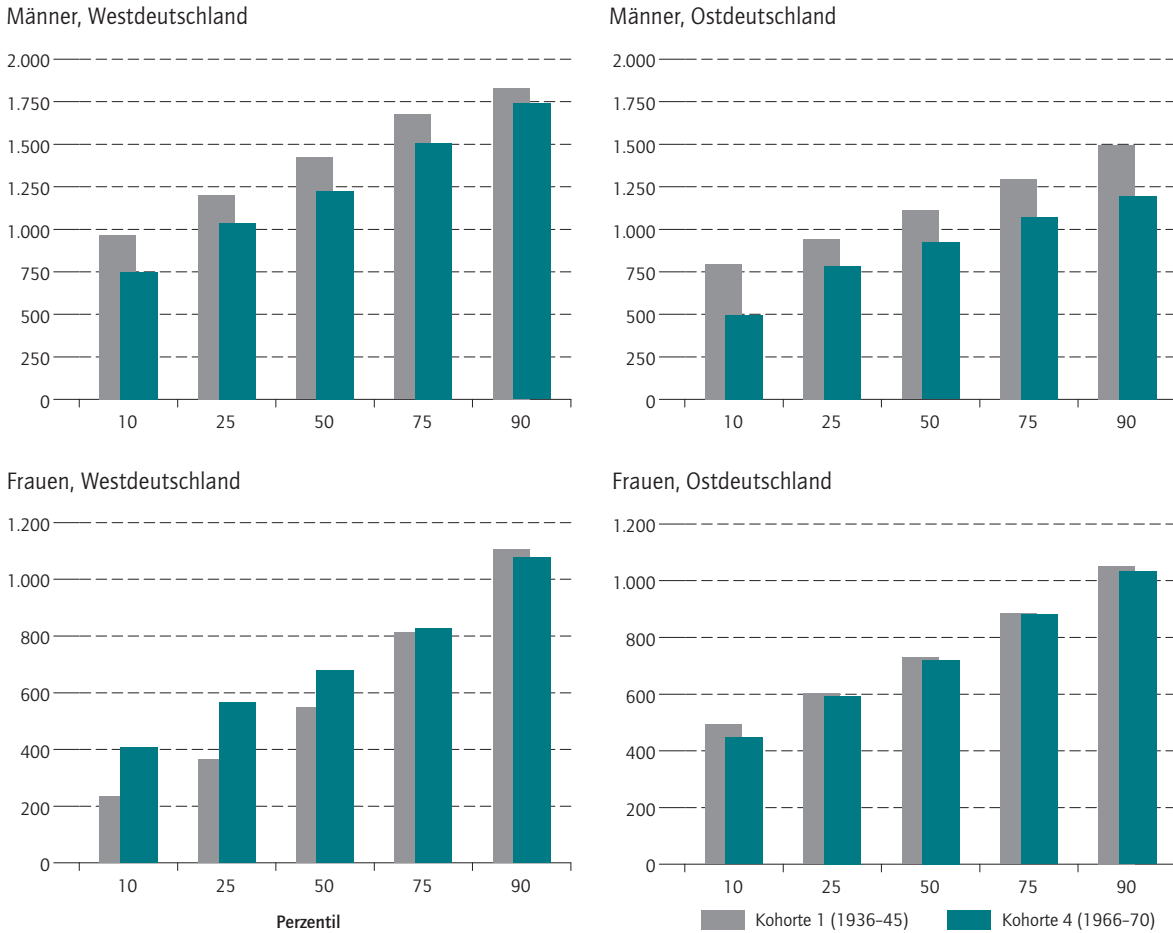
²² Simonson et al. (2012), a. a. O.

²³ Daten aus der Lohn- und Einkommensteuerstatistik 2007 zeigen, dass Frauen im Durchschnitt nur die Hälfte des Einkommens der Männer erzielen, Stefan Bach (2014): Frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie Männer. DIW Wochenbericht Nr. 35, S. 803-813.

Abbildung 3

Verteilung der Höhe der GRV-Rentenanwartschaft im Alter von 65 Jahren der Geburtskohorte (1936-45 und 1966-70 Geborene)

In Euro



Quelle: SOEPv30, FDZ-RV -SUFVSKT2010-Grabka, FDZ-RV -SUFVSKTLAW; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Absoluter und relativer Rückgang der Rentenanwartschaften von Männern ist am unteren Rand der Verteilung am größten.

aber über das Lebensalter hinweg (Abbildung 4). Zu Beginn der Erwerbsphase im Alter von 25 Jahren fällt der Gender Pension Gap im Westen mit 15 Prozent in der jüngsten Kohorte noch gering aus. In diesem Alter dürfte vor allem der Unterschied in der geschlechtsspezifischen Entlohnung wirken. Danach nimmt der Gender Pension Gap deutlich zu, da vor allem Frauen für die Kindererziehung zeitweise aus dem Beruf aussteigen und anschließend häufig ihre Arbeitszeit reduzieren. Beides beeinflusst den Rentenanspruch negativ. In den beiden ältesten Kohorten in Westdeutschland nahm der Gender Pension Gap stark bis zum 40. Lebensjahr zu, um dann weniger anzusteigen. Bei der jüngsten Kohorte bleibt der Gender Pension Gap bis zum

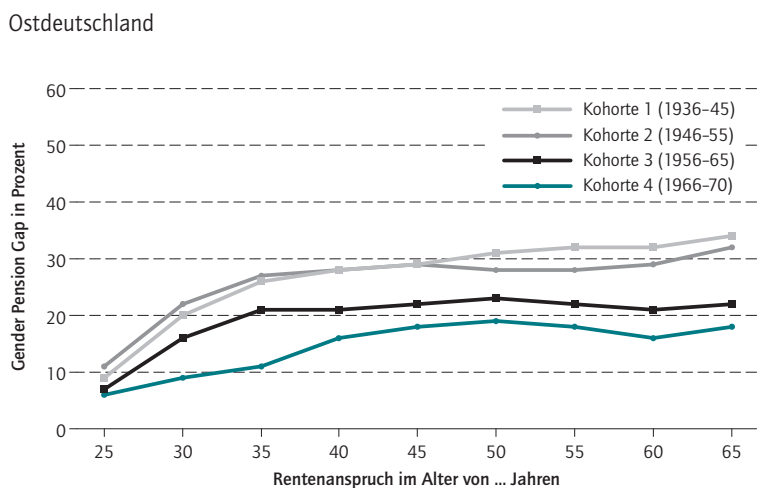
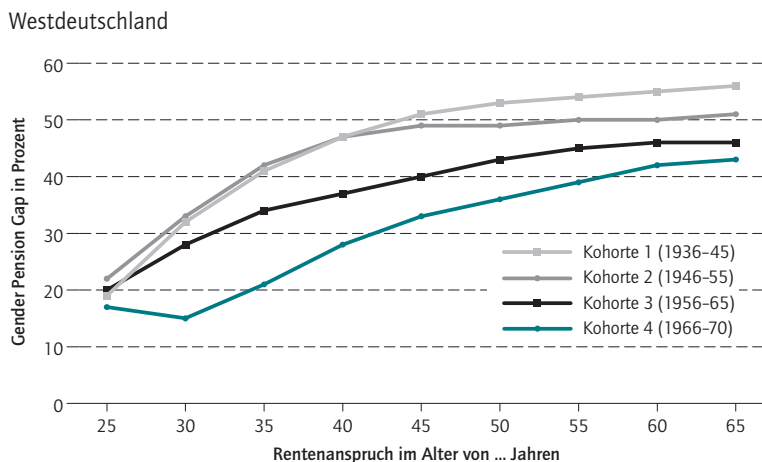
Alter von 30 Jahren nahezu gleich, da vor allem das erste Kind später zur Welt kommt als in älteren Kohorten. Das Muster eines stark steigenden GPG setzt damit erst ab dem 30. Lebensjahr ein und vergrößert sich voraussichtlich weiter bis zum 60. Lebensjahr.²⁴

In Ostdeutschland ist der erwartete Gender Pension Gap generell geringer. Im Alter von 25 Jahren beträgt er in der jüngsten Kohorte nur sechs Prozent und spiegelt damit den generell geringeren Verdienstunterschied zwischen

²⁴ Der hier ausgewiesene GPG weicht von den Angaben basierend der Deutschen Rentenversicherung Bund ab, da eine unterschiedliche Populationsabgrenzung vorliegt.

Abbildung 4

Gender Pension Gap im Kohortenvergleich



Quelle: SOEPv30, FDZ-RV – SUFVSKT2010-Grabka, FDZ-RV – SUFVSKTLAW; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Der Gender Pension Gap fällt in Ostdeutschland um mehr als die Hälfte geringer aus und verdeutlicht eine stärkere Erwerbsorientierung als im Westen.

Männern und Frauen in Ostdeutschland wider. Vor allem in den beiden älteren Kohorten zeigt sich aber ein starker Anstieg dieser erwarteten Lücke – allerdings nur bis zum 35. Lebensjahr. Danach verändert sich dieser Indikator vor allem für die dritte Kohorte nur noch geringfügig. In der jüngsten Kohorte ist ein flacherer Anstieg des Gender Pension Gap zu beobachten, der zudem nicht über 20 Prozent hinausgehen wird. Dieser fällt damit um mehr als die Hälfte geringer aus als im Westteil des Landes, und verdeutlicht damit die stärkere Erwerbsorientierung von Frauen.

In Westdeutschland ist der Gender Pension Gap am unteren Rand der Verteilung am größten

Die oben beschriebene Entwicklung des GPG orientiert sich an den durchschnittlichen Renten von Männern und Frauen. Es stellt sich auch hier die Frage, ob die geschlechtsspezifische Rentenlücke an unterschiedlichen Punkten der Rentenverteilung anders ausfällt. Im Folgenden wird daher der GPG wiederum an fünf Punkten der Verteilung betrachtet. Das bedeutet, dass zum Beispiel die Höhe der Renten von Männern am 25. Perzentil ins Verhältnis gesetzt wird zu der Höhe der Renten von Frauen an diesem Punkt der Verteilung. Da Frauen häufiger teilzeitbeschäftigt sind, sollte der GPG in der unteren Hälfte der Verteilung größer sein als in der oberen Hälfte. Dies gilt vor allem für Westdeutschland (Abbildung 5). In der ältesten Kohorte in Westdeutschland beläuft sich der GPG beim zehnten Perzentil auf 75 Prozent und sinkt bis zum 90. Perzentil auf 40 Prozent. Im Kohortenvergleich gleicht sich der GPG in Westdeutschland damit über die Verteilung deutlich an. Gemessen am Median (50. Perzentil) ist ein Rückgang von 60 auf 45 Prozent zu beobachten. Auffällig ist, dass sich im 90. Perzentil der GPG in Westdeutschland faktisch über Kohorten hinweg nicht verändert hat. Hier dürfte der nur geringfügig zurückgehende Gender Pay Gap relevant sein, da Frauen in diesem Perzentil überwiegend vollzeitbeschäftigt sind.

In Ostdeutschland ist der GPG an allen Punkten der Verteilung geringer als in Westdeutschland, was mit dem nach wie vor anderen Erwerbsverhalten von Frauen erklärt werden kann. Aber auch hier zeigt sich, dass der GPG in der unteren Hälfte der Verteilung größer ist als am oberen Rand. Über Kohorten hinweg hat der Gap auch hier abgenommen. Am Median ist ein Rückgang von 35 auf etwa 20 Prozent festzustellen. Auffallend ist der geringe GPG für das zehnte Perzentil in der jüngsten Kohorte mit zehn Prozent. Dies erklärt sich aber vor allem durch sinkende Rentenansprüche von Männern in Ostdeutschland an dieser Stelle der Verteilung, und weniger durch steigende Renten von Frauen.

Schlussfolgerungen

Aus dem Vergleich der Geburtskohorten wird deutlich, dass sich Veränderungen der Erwerbs- und Familienbiografien auf die bereits erworbenen sowie künftig erwarteten Anwartschaften der GRV auswirken. Individuelle Erwerbsverläufe entsprechen bei jüngeren Kohorten seltener der „Normalbiografie“ älterer Kohorten mit durchgehender sozialversicherungspflichtiger Vollzeitbeschäftigung: Erwerbsbiografien wurden über die Kohorten hinweg vielfältiger und weisen auch längere Phasen von Nichterwerbstätigkeit auf. Abweichungen von der

Normalbiografie wirken sich aufgrund des in der GRV geltenden Äquivalenzprinzips nachteilig auf die individuellen Rentenanwartschaften aus.

Bezogen auf den Gender Pension Gap bedeutet dies, dass die Entwicklung der hier untersuchten vier Geburtskohorten in Westdeutschland vor allem durch den Rückgang von Vollzeittätigkeit bei Männern, bei gleichzeitiger Zunahme von Teilzeitbeschäftigung von Frauen, sowie geringeren Erwerbsunterbrechungen im Erwerbsverlauf geprägt ist. Frauen in Ostdeutschland haben weiterhin ein anderes Erwerbsverhalten als Frauen im Westen, was den geringeren Gender Pension Gap im Ostteil des Landes erklärt. Dennoch zeigt sich eine Annäherung an die westdeutschen Erwerbsmuster, da auch Frauen in Ostdeutschland mittlerweile vermehrt teilzeitbeschäftigt sind. Die in der GRV gewährte Kompensation für Kindererziehungszeiten reduziert den Gender Pension Gap nur geringfügig. Zudem bedarf es weiterer Anstrengungen, um vor allem Müttern eine stärkere Erwerbsbeteiligung zu ermöglichen, auch nach dem dritten Lebensjahr ihres Kindes. Deshalb sollte die Politik den Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen sowohl für Kleinkinder als auch für Schulkinder weiter vorantreiben.

Die GRV stellt die erste Säule der Alterssicherung dar. Die hier prognostizierten durchschnittlichen GRV-Renten für Frauen der Geburtskohorte 1966–70 werden voraussichtlich bei nur etwas mehr als 700 Euro liegen, und damit allein nicht ausreichen, um vor Altersarmut zu schützen. Um den Lebensstandard im Alter weitgehend beizubehalten, bedarf es in der Regel zusätzlicher Renten aus der zweiten (Betriebliche Altersvorsorge) und dritten Säule (Private Altersvorsorge) der Alterssicherung. Ein Gender Pension Gap lässt sich aber auch für diese Zweige der Alterssicherung ermitteln.²⁵

²⁵ So ist beispielsweise die Verbreitung als auch die Höhe von Betriebsrenten bei Frauen geringer als bei Männern (Christina Klenner, Peter Sopp und Alexandra Wagner 2016: Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal. WSI-Report Nr. 29, 2/2016.

Markus M. Grabka ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin | mgrabka@diw.de

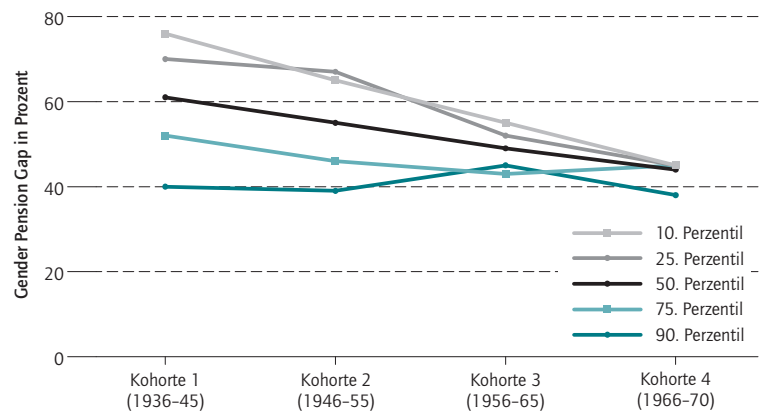
Björn Jotzo ist Studentischer Mitarbeiter am Forschungsinstitut Freie Berufe (FFB), Leuphana Universität Lüneburg

Abbildung 5

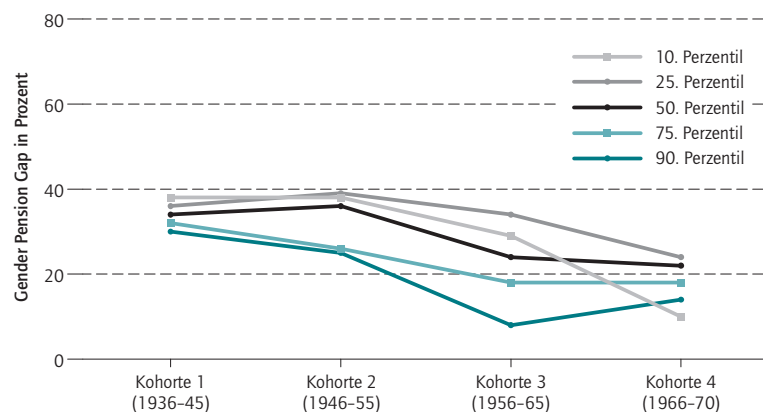
Veränderung des Gender Pension Gap an ausgewählten Punkten der Verteilung

Rentenanwartschaften im Alter von 65 Jahren

Westdeutschland



Ostdeutschland



Quelle: SOEPv30, FDZ-RV – SUFVSKT2010-Grabka, FDZ-RV – SUFVSKTLAW; Berechnungen des DIW Berlin.

© DIW Berlin 2017

Über die Verteilung wird sich der Gender Pension Gap in Westdeutschland angleichen, er bleibt aber deutlich über dem Niveau Ostdeutschlands.

Anika Rasner war bis Februar 2015 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am DIW Berlin

Christian Westermeier ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin und Doktorand an der Freien Universität Berlin | cwestermeier@diw.de

GENDER PENSION GAP REINFORCES INCOME INEQUALITY BETWEEN MEN AND WOMEN OF RETIREMENT AGE

Abstract: In 2014, the Gender Pension Gap amounted to 42 percent in West Germany and 23 percent in East Germany; in this report, we identify and simulate this gap for four different cohorts. According to our calculations, the Gender Pension Gap for the youngest cohort will be roughly 15 percentage points lower than that of the oldest. There are several reasons for this difference: the existing Gender Pay Gap; the lower education levels among women in the older

cohorts; the lower employment rate and number of working hours among women; family-related career breaks for mothers; and the fact that many women have jobs in poorly paid sectors. Better childcare offerings for toddlers and school-children would go a long way toward increasing women's labor participation and reducing the Gender Pension Gap; as well, policy must continue to promote institutional equality between men and women while pursuing pay equity.

JEL: J14;J16;J26

Keywords: Gender pension gap, statutory pension system, SOEP, VSKT



Christian Westermeier, Wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Infrastruktureinrichtung Sozio-oekonomisches Panel am DIW Berlin und Doktorand an der Freien Universität Berlin

INTERVIEW MIT CHRISTIAN WESTERMEIER

»Rentenpunkte auf die Erziehungszeiten verringern den Gender Pension Gap nur leicht«

1. Herr Westermeier, Männer verdienen im Durchschnitt mehr als Frauen und bekommen dementsprechend im Alter auch mehr Rente. Welche Gründe gibt es noch, die diesen sogenannten Gender Pension Gap erklären? Neben dem Gender Pay Gap, also der Tatsache, dass Frauen weniger verdienen als Männer, wenn sie im selben Beruf tätig sind, arbeiten Frauen auch häufiger in Berufen, die niedriger bezahlt sind, zum Beispiel im Dienstleistungssektor. Zwar ist die Erwerbsquote für Frauen in den letzten Jahren gestiegen, aber dennoch arbeiten sie auch häufiger in Teilzeit als Männer, die über 90 Prozent in Vollzeit arbeiten. Zusätzlich schlagen sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und die Kindererziehung in den späteren Rentenzahlungen nieder, auch wenn diese durch die Rentenversicherungen angerechnet werden.
2. Wie groß ist der Gender Pension Gap aktuell? 2014 lag der Gender Pension Gap in Westdeutschland bei 42 Prozent. Das heißt, dass eine Rentnerin in Westdeutschland im Durchschnitt 576 Euro und ein Rentner im Schnitt 994 Euro pro Monat erhalten. In Ostdeutschland liegt der Gender Pension Gap im Moment bei 23 Prozent und damit deutlich niedriger als in Westdeutschland. In Ostdeutschland erwarten Männer im Durchschnitt 1057 Euro pro Monat und Frauen 818 Euro.
3. Wie ist dieser große Unterschied zwischen West- und Ostdeutschland zu erklären? In Westdeutschland ist erst in den letzten Jahrzehnten die Erwerbsbeteiligung der Frauen gestiegen. Traditionell war sie in Ostdeutschland viel höher, was auch an den besseren Angeboten zur Kinderbetreuung liegt.
4. Sie haben den Gender Pension Gap für verschiedene Geburtsjahrgänge untersucht. Wie unterscheidet sich der Gender Pension Gap in den jeweiligen Alterskohorten? Unsere älteste Kohorte war die Gruppe, die bereits Altersrente bezieht und zwischen 1936 und 1946 geboren wurde. Die jüngste Kohorte waren die zwischen 1966 und 1970 Geborenen. Zum Zeitpunkt unserer Untersuchung hatten wir ihre Biografien bis zum Alter von 40 Jahren be-

obachtet. Wir nutzen den Anfang ihrer Erwerbsbiografien, um vorzuberechnen, wie hoch ihre erwartete Rente sein wird. Dabei sehen wir, dass der Gender Pension Gap zwischen der ältesten und der jüngsten Kohorte um etwa 15 Prozent zurückgehen wird. Das heißt, die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen wird abnehmen. Das wird aber nicht an den höheren Rentenzahlungen für Frauen liegen, sondern tendenziell eher an niedrigeren Rentenzahlungen für Männer, denn deren Erwerbstätigkeit weicht schon heute von der früherer Kohorten ab.

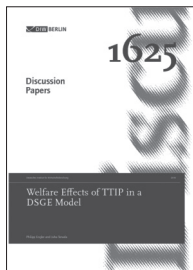
5. Wo ist die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen am höchsten: Bei den BezieherInnen hoher oder niedriger Renten? Die Lücke ist zwischen den Bezieherinnen und Beziehern niedriger Alterseinkünfte am größten, da sich vor allem am oberen Rand der Verteilung die Unterschiede zwischen Männern und Frauen rein am Gender Pay Gap orientieren. Dieser liegt bereinigt bei sieben Prozent. Am unteren Rand schlagen sich die unterschiedlichen Erwerbsbiografien, die Teilzeittätigkeit und die niedrige Bezahlung nieder.
6. Die gesetzliche Rentenversicherung gewährt eine Kompensation für Kindererziehungszeiten. Inwieweit hilft das, den Gender Pension Gap zu verringern? Frauen erhalten je nach Geburtsjahr des Kindes zwei oder drei Rentenpunkte auf die Erziehungszeiten. Das verringert natürlich die Rentenlücke leicht, aber Frauen unterbrechen ihre Erwerbsbiografien für gewöhnlich länger, als es durch die zusätzlichen Rentenpunkte kompensiert werden könnte.
7. Was könnte getan werden, damit der Gender Pension Gap kleiner wird? Das Beste wäre, Anreize für Frauen zu schaffen, um in Vollzeit arbeiten zu können und damit die Vollzeitquoten den Männern anzugleichen. Die Stellschraube wären hier die Kinderbetreuungseinrichtungen, welche sowohl für Kleinkinder als auch für Schulkinder verbessert werden sollten. Das dürfte ganz klar helfen, um Frauen vermehrt in den Arbeitsmarkt zu bringen. Außerdem ist eine bessere Bezahlung von Frauen zu nennen, da sie weiterhin schlechter bezahlt werden als Männer.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf www.diw.de/mediathek

Discussion Papers Nr. 1625
2016 | Philipp Engler and Juha Tervala



Welfare Effects of TTIP in a DSGE Model

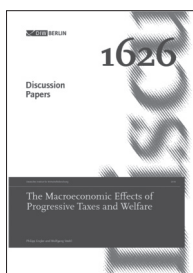
Several studies have analyzed the trade and output effects of the Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP) between the United States and the European Union, but our paper is the first attempt to study its welfare effects. We measure the welfare effect of TTIP as the percentage of initial consumption that households would be willing to pay for TTIP in order to remain as well off with TTIP as without it. The discounted present value of the welfare gain of TTIP, which leads to the elimination of tariffs and cuts in non-tariff measures by 25%, is in the range of 1% to 4% of initial consumption, depending on the parameterization. The welfare gain increases in the elasticity of substitution between domestic and foreign goods. The bulk of

the welfare gain is caused by cuts in non-tariff measures.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1626
2016 | Philipp Engler and Wolfgang Strehl



The Macroeconomic Effects of Progressive Taxes and Welfare

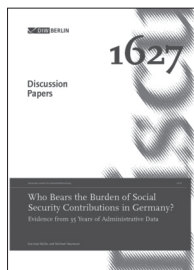
We analyze the positive and normative effects of a progressive tax on wages in a nonlinear New Keynesian DSGE model in the presence of demand and technology shocks. The non-linearity allows us to disentangle the effects of the progressive tax on the volatility and the level of macroeconomic variables, for both intertemporally optimizing ("Ricardian") and non-Ricardian ("rule-of-thumb") households. We find that the interaction of the two household types is of crucial importance. When only Ricardian households are considered, progressive taxes increase welfare (compared to at taxes) in the presence of technology shocks. Aggregate welfare falls, however, when rule-of-thumb households are added to the analysis. The progressive tax

increases the welfare of the latter household by lowering its consumption volatility, but this is overcompensated for by the destabilization of Ricardian household consumption. Under demand shocks, progressive taxes reduce the welfare of both household types, with the welfare of rule-of-thumb households falling despite a decline in their consumption volatility. The reason is a lower average consumption level which is related to the changed curvature of the marginal cost function.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1627
2016 | Kai-Uwe Müller and Michael Neumann



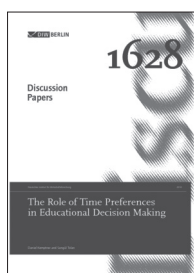
Who Bears the Burden of Social Security Contributions in Germany? Evidence from 35 Years of Administrative Data

This paper provides evidence over a long time period on the question of who bears the burden of social security contributions (SSC) in Germany. Following Alvaredo et al. (2016) we exploit kinks in the budget set generated by a drop in the marginal SSC rate at earnings caps. Based on cross-sectional earnings distributions the framework does not rely on policy reforms. Applying the approach to administrative data for West Germany facilitates a comprehensive incidence analysis between 1975 and 2010. We find that neither employers nor employees shift a substantial part of their SSC burden. These results are consistent over the whole time period and in robustness checks corroborating previous findings. A small trend towards a slight increase in the SSC burden falling on employees is not statistically significant.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



Discussion Papers Nr. 1628
2016 | Daniel Kemptner and Songül Tolan



The Role of Time Preferences in Educational Decision Making

We analyze the implication of time-inconsistent preferences in educational decision making and corresponding policies using a structural dynamic choice model. Based on a novel identification approach, we exploit variation in average years invested in degree attainment through various educational reforms to identify the discount factor of hyperbolic time preferences. We make two important research contributions. First, we estimate our model using data from the German Socioeconomic Panel (soep) and provide quantitative evidence for time-inconsistent behavior in educational decision making. Second, we evaluate the relevance of time-inconsistent behavior for the effectiveness of education policies. For this purpose, we simulate policies where time preferences may play an important role: (1) an increase in the state grant for students as a way to affect short-term costs while at school and (2) an increase in the state grant as a loan that must be paid back after education is completed. We find substantial differences in the educational outcomes when comparing them to the outcomes based on a model specification with exponential discounting. Hence, the common assumption of exponential discounting in educational decisions may be too restrictive.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere





Prof. Dr. Gert G. Wagner, Vorstandsmitglied des DIW Berlin.
Der Beitrag gibt die Meinung des Autors wieder.

Diskussionen um die Rente sind sinnvoll, denn sie erhöhen ihre Verlässlichkeit

Die Rente könnte wieder einmal ein Wahlkampfthema werden. Grundsätzlich ist nichts dagegen zu sagen, wenn ein komplexes Thema, bei dem es kein Richtig oder Falsch gibt, sondern ein Ausgleich zwischen unterschiedlichen Zielen gefunden werden muss, im Wahlkampf diskutiert und verschiedene Optionen zur Abstimmung gestellt werden. Genauso ein Thema ist die Rente. Da geht es zum Beispiel darum, wie hoch einerseits der Beitragssatz maximal sein soll und wie stark andererseits das Rentenniveau sinken kann, ohne dass es zu mehr Altersarmut und schwerer Unzufriedenheit unter den RentnerInnen kommt. Zu den großen Fragen gehört auch, wo einerseits die Altersgrenze liegt, ab der man in Rente gehen kann, und wie viele Versicherte wegen Krankheit (oder gar Tod) diese Grenze nicht erreichen. Daneben gibt es zig Detailfragen, etwa zur betrieblichen Altersvorsorge oder zur Versicherungspflicht von Selbständigen, von denen viele ihre Freiheit bei der Vorsorge nicht aufgeben wollen, aber von der Solidargemeinschaft sozial aufgefangen werden, wenn sie im Alter oder als Erwerbsgeminderte ohne ausreichendes Einkommen und bezahlbaren Krankenversicherungsschutz dastehen. Auch wenn im Wahlkampf Wahlgeschenke drohen, gibt es unter dem Strich also keine Alternative zu politischen Entscheidungen bei der Gestaltung der Altersvorsorge.

Da die Zukunft unsicher ist, ist es sinnvoll, die Altersvorsorge mit einer Mischung von Umlagefinanzierung (was an Beiträgen reinkommt, wird als Renten ausgezahlt) und Kapitaldeckung (die einen individuellen Ansparprozess darstellt) zu organisieren. Bei einer alternden Bevölkerung gibt es ohnehin kein ideales System, da die Erwerbstätigen nicht nur die Beiträge aufbringen, sondern auch die Erträge erwirtschaften müssen, mit denen der Kapitalstock verzinst wird.

Da die Altersvorsorge aus Sicht einzelner Menschen eine langfristige Angelegenheit ist und alte Menschen nur schwer auf Unvorhergesehenes wie zum Beispiel eine ad hoc-Absenkung des Rentenniveaus reagieren können, ist es

gut, dass Bundessozialministerin Andrea Nahles Berechnungen vorgelegt hat, die über den gesetzlich vorgeschriebenen Prognosezeitraum von 15 Jahren hinausblicken und bis zum Jahr 2045 reichen. PraktikerInnen der Rentenversicherung – sowohl auf der Arbeitnehmer- als auch auf der Arbeitgeberseite – sind zwar skeptisch, ob ein so langer Planungshorizont sinnvoll ist. Aber die Berechnungen zeigen, und das könnte durchaus mehr betont werden, dass die gesetzliche Rentenversicherung keineswegs vor dem Bankrott steht. Trotz Alterung der Bevölkerung wäre im Jahr 2045 ein Rentenniveau von 46 Prozent (im Vergleich zu heute 48 Prozent und prognostizierten 42 Prozent) mit einem keineswegs unvorstellbaren Beitragssatz von 25 Prozent (im Vergleich zu gesetzlich festgelegten 22 Prozent) und einem etwas erhöhten Bundeszuschuss („Demographiezuschuss“) erreichbar.

Was die Finanzierung der Renten rein rechnerisch enorm erleichtern würde, wäre – angesichts der steigenden Lebenserwartung – eine Anhebung der gesetzlichen Altersgrenze über das 67. Lebensjahr hinaus. Darüber will aber im Moment niemand reden, und zwar aus dem guten Grund, dass eine höhere Altersgrenze gesellschaftlich nur dann akzeptiert wird, wenn man die Erwerbsminderungsrente für gesundheitlich Angeschlagene deutlich verbessert. Weil dies ein ganz schwieriges Thema ist, würde sich ein Streit darüber lohnen. Zumal am Ende aufgrund des höheren Rentenzugangsalters ja die Rentenkosten sinken würden. Freilich gilt auch: Bessere Prävention (sowohl bezüglich drohender Entwertung der beruflichen Qualifikation wie nachlassender Gesundheit) und bessere Rehabilitation nach schweren Krankheiten sind nicht von heute auf morgen zu erreichen, sondern nur in einem jahrelangen Prozess. Mit diesem sollte nicht erst 2030 begonnen werden. Öffentliche Diskussionen über die gesetzliche Rente entwerfen diese keineswegs, sondern erhöhen am Ende ihre Verlässlichkeit, da Reformen nicht über das Knie gebrochen werden.