



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



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

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 Quellen-
angabe und unter Zusendung eines
Belegexemplars an die Serviceabteilung
Kommunikation des DIW Berlin
(kundenservice@diw.de) zulässig.

Gedruckt auf 100 % Recyclingpapier.