

## INTERVIEW



# „Die Gender Pension Gaps in Ost- und Westdeutschland sind sehr unterschiedlich“

Dr. Anna Hammerschmid, wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Staat am DIW Berlin

- 1. Frau Hammerschmid, Sie haben die geschlechtsspezifische Rentenlücke, den Gender Pension Gap, in europäischen Ländern untersucht. Was stand dabei im Fokus Ihrer Untersuchung?** Vorherige Studien zeigen, dass sich die Gender Pension Gaps zwischen den europäischen Ländern stark unterscheiden. Unsere Studie analysiert nun bestimmte Faktoren auf Länderebene und ob diese Faktoren mit den Gender Pension Gaps der Länder korrelieren. Wir betrachten dabei bestimmte Charakteristika der Arbeitsmärkte, aber auch Merkmale der Rentensysteme. Es ist wichtig festzuhalten, dass wir dabei keine kausalen Schlüsse ziehen können. Unsere Studie versucht, länderübergreifend ein Muster herauszuarbeiten und betrachtet Korrelationen zwischen verschiedenen Größen.
- 2. Wie stark variieren die geschlechtsspezifischen Rentenlücken zwischen den verschiedenen europäischen Ländern?** Wir berechnen in unserer Studie die um Alter und Bildung bereinigte Rentenlücke, um von Bildungs- und Altersunterschieden zwischen den Geschlechtern zu abstrahieren und wir stellen dabei eine sehr große Bandbreite fest. Die reicht von nahezu null bis über 70 Prozent. Vor allem in osteuropäischen und skandinavischen Ländern fällt die Rentenlücke tendenziell geringer aus. Den höchsten Wert finden wir in Luxemburg und die geringste Rentenlücke in Estland, wo Männer und Frauen nahezu das gleiche Renteneinkommen erhalten.
- 3. Welche Faktoren bedingen, dass in diesen Ländern die Rentenlücken groß oder klein sind?** In unserer Studie haben wir uns speziell auf Faktoren des Arbeitsmarkts und der Rentensysteme fokussiert. Dabei zeigt sich, dass im Durchschnitt in den Ländern, in denen später eine höhere Rentenlücke auftritt, in der Vergangenheit größere geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbstätigenquote vorhanden waren. In Ländern, in denen die Rentenlücke größer ist, war vorher tendenziell auch der geschlechtsspezifische Unterschied in der Teilzeitquote höher.
- 4. Inwieweit spielen dabei auch die verschiedenen Pensionsysteme eine Rolle?** Wir finden keinen eindeutigen statis-

tischen Zusammenhang zwischen den Merkmalen der Rentensysteme, die wir betrachtet haben, und den Gender Pension Gaps. Die Gründe dafür sind vielfältig. Zum einen vermuten wir, dass die Indikatoren die Rentensysteme nur unzureichend erfassen können, denn diese sind sehr komplex. Zum anderen sind die Zusammenhänge wahrscheinlich in der Realität durch weitere Faktoren überlagert, weshalb wir die reinen Zusammenhänge zwischen den Rentensystemmerkmalen und den Gender Pension Gaps nicht identifizieren, beziehungsweise isolieren können.

- 5. Wie ist die Lage in Deutschland im europäischen Vergleich?** In Deutschland sind die Gender Pension Gaps in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich. Das haben wir in unserer Analyse auch berücksichtigt. In Ostdeutschland haben wir einen vergleichsweise niedrigen Gender Pension Gap, in Westdeutschland ist der Gender Pension Gap mehr als doppelt so hoch.
- 6. Was könnte getan werden, um die geschlechtsspezifische Rentenlücke zu verkleinern?** Im Prinzip deuten unsere Ergebnisse zusammen mit Ergebnissen anderer Studien darauf hin, dass es wichtig ist, die Erwerbsverläufe von Frauen zu stärken. Zum Beispiel, indem man die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärkt. Es ist auch wichtig, dass die Politik Anreize schafft für eine gleichmäßigere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in den Familien. Das könnte beispielsweise durch die Abschaffung des Ehegattensplittings geschehen, aber auch die Ausweitung der Vätermonate im Elterngeld könnte einen Beitrag leisten. Die Gestaltung der Rentensysteme hat natürlich mechanisch auch einen Einfluss auf die Rentenlücken, auch wenn man in dieser länderübergreifenden Studie kein eindeutiges Muster zwischen den Ländern festhalten kann.

Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



Das vollständige Interview zum Anhören finden Sie auf [www.diw.de/interview](http://www.diw.de/interview)

## IMPRESSUM

---



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

[www.diw.de](http://www.diw.de)

Telefon: +49 30 897 89-0 Fax: -200

86. Jahrgang 19. Juni 2019

### Herausgeberinnen und Herausgeber

Prof. Dr. Pio Baake; Prof. Dr. Tomaso Duso; Prof. Marcel Fratzscher, Ph.D.;  
Prof. Dr. Peter Haan; Prof. Dr. Claudia Kemfert; Prof. Dr. Alexander S. Kritikos;  
Prof. Dr. Alexander Kriwoluzky; Prof. Dr. Stefan Liebig; Prof. Dr. Lukas Menkhoff;  
Dr. Claus Michelsen; Prof. Karsten Neuhoff, Ph.D.; Prof. Dr. Jürgen Schupp;  
Prof. Dr. C. Katharina Spieß; Dr. Katharina Wrohlich

### Chefredaktion

Dr. Gritje Hartmann; Mathilde Richter; Dr. Wolf-Peter Schill

### Lektorat

Aline Zucco

### Redaktion

Dr. Franziska Bremus; Rebecca Buhner; Claudia Cohnen-Beck;  
Dr. Daniel Kemptner; Sebastian Kollmann; Bastian Tittor;  
Dr. Alexander Zerrahn

### Vertrieb

DIW Berlin Leserservice, Postfach 74, 77649 Offenburg

[leserservice@diw.de](mailto:leserservice@diw.de)

Telefon: +49 1806 14 00 50 25 (20 Cent pro Anruf)

### Gestaltung

Roman Wilhelm, DIW Berlin

### Umschlagmotiv

© imageBROKER / Steffen Diemer

### Satz

Satz-Rechen-Zentrum Hartmann + Heenemann GmbH & Co. KG, Berlin

### Druck

USE gGmbH, Berlin

ISSN 0012-1304; ISSN 1860-8787 (online)

Nachdruck und sonstige Verbreitung – auch auszugsweise – nur mit  
Quellenangabe und unter Zusendung eines Belegexemplars an den  
Kundenservice des DIW Berlin zulässig ([kundenservice@diw.de](mailto:kundenservice@diw.de)).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter  
unter [www.diw.de/newsletter](http://www.diw.de/newsletter)