

## Die geschlechterabhängige Rentenlücke

# Mind the Gender Pension Gap!

Während das „Gender Pay Gap“ in Medien und Öffentlichkeit breit diskutiert wird, ist das „Gender Pension Gap“ weniger bekannt, obwohl es noch größer ist. Wie sieht es bei Ihren Mitarbeiterinnen aus?



**Gender Pension Gap:** die geschlechtsspezifische Lücke in der Altersvorsorge von Frauen im Vergleich zu Männern

**46 %**

beträgt der Vorsorgeunterschied zwischen Frauen und Männern in Deutschland<sup>1</sup>



 **474 Euro**

beträgt der geschlechtsspezifische Unterschied in der Ø gesetzlichen Rente pro Monat<sup>4</sup>

**25 %**

Gender Pension Gap schätzen die befragten Frauen selbst

Eine aktuelle Studie der Forschungsagentur Q im Auftrag der Allianz Lebensversicherungs-AG mit mehr als 1.000 in Deutschland lebenden Teilnehmerinnen – Frauen zwischen 20 und 60 Jahren – hat Gründe und Auswirkungen genauer untersucht. Wir haben einige Erkenntnisse daraus zusammengestellt, die für Ihre Belegschaft und für Sie als Arbeitgeber interessant sein könnten.

### Wie hoch ist das Gender Pension Gap und woher kommt es?

**46%<sup>1</sup>** Diese nüchterne Zahl steht dafür, dass Frauen hierzulande im Ruhestand oft finanzielle Herausforderungen drohen. Oder, um es plakativ auszudrücken: Es geht um **46% weniger Zukunft**.

Was sind die Gründe? Einige der wichtigsten Aspekte:

- **Erhöhte Teilzeitbeschäftigung:** 66% der Mütter arbeiten in Teilzeit, bei den Vätern sind es nur 6%.<sup>2</sup>
- **Unterbrechungen in der beruflichen Laufbahn:** z. B. durch Kindererziehung oder die Pflege von Familienmitgliedern.

- **Höhere Lebenserwartung:** Frauen leben im Schnitt 5 Jahre länger als Männer.<sup>3</sup>
- **Das Ehegattensplitting:** Diese steuerliche Regelung begünstigt die traditionelle Rollenverteilung.

### Warum wird das Gender Pension Gap von Arbeitnehmerinnen oft unterschätzt?

Die **eigene Altersvorsorge** ist ein Thema, das leider (zu) viele Menschen auf die lange Bank schieben. Allgemein wissen die wenigsten Deutschen genau, **mit welchem Einkommen sie im Alter rechnen können**. Da unterscheiden sich Männer und Frauen kaum.

Auch von den in der Studie befragten Frauen gaben 59% an, weder die Höhe ihrer späteren Rentenzahlungen zu kennen noch einen Überblick über mögliches weiteres Einkommen zu haben. Nur: „Dank“ des Gender Pension Gap trifft es **Frauen im Alter deutlich härter als Männer**.

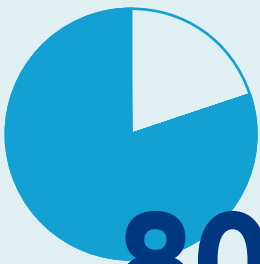
<sup>1</sup> OECD (2019) <sup>2</sup> Destatis (2021a)

<sup>3</sup> Destatis (2021b)

<sup>4</sup> Deutsche Rentenversicherung (2020)

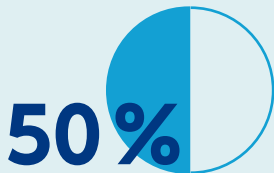
„Wir leben glücklicherweise in einem Land, in dem der Großteil der Unternehmen mit der betrieblichen Altersvorsorge einen echten Mehrwert für die eigene Belegschaft bietet.“

**Laura Gersch, Firmenkunden- und Personalvorständin bei Allianz Leben**



**80 %**

der Arbeitnehmerinnen ist das Gender Pension Gap überhaupt nicht bekannt.<sup>1</sup>



**50 %**

der befragten Frauen sehen sich als stark vom Gender Pension Gap betroffen, wenn sie darauf aufmerksam gemacht werden.<sup>1</sup>

Doch zu dem Zeitpunkt, zu dem Frauen noch wirkungsvoll etwas für ihre Vorsorge tun können, sind sich die wenigsten überhaupt bewusst, wie stark sie selbst von diesem Thema betroffen sind.

#### **Was können Unternehmen gegen das Gender Pension Gap tun?**

Ein attraktives bAV-Angebot ist ein wichtiger Baustein, welcher entsprechend kommuniziert werden muss. Verantwortungsvolle Unternehmen können sich damit als überzeugende Arbeitgeber nach innen wie außen positionieren. Dies ist natürlich nur ein Hebel – aber ein wichtiger.

Die Allianz ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst. Wir sehen drei weitere Hebel, um das Gender Pension Gap anzugehen. Zum einen Equal Pay. Der Gehalts-

unterschied auf vergleichbaren Positionen bei der Allianz Deutschland liegt bei rund 1%. Zudem arbeiten wir daran, mehr Frauen in Führungspositionen zu bringen. Schließlich bieten wir Frauen wie Männern flexible Arbeitszeitmodelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. So tragen wir dazu bei, die Zukunftsperspektive für die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu verbessern.

Ein strukturelles Problem wie das Gender Pension Gap kann nur gelöst werden, wenn wir alle gemeinsam handeln. Machen Sie mit. ●

#### **Mehr Interesse am Thema?**

Mehr Informationen rund um das Thema **#EqualPension** finden Sie auf LinkedIn.

<sup>1</sup> Quelle: Studie der Forschungsagentur Q im Auftrag der Allianz Leben unter mehr als 1.000 in Deutschland lebenden Teilnehmerinnen