



439 Bericht von Anna Hammerschmid und Carla Rowold

Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen

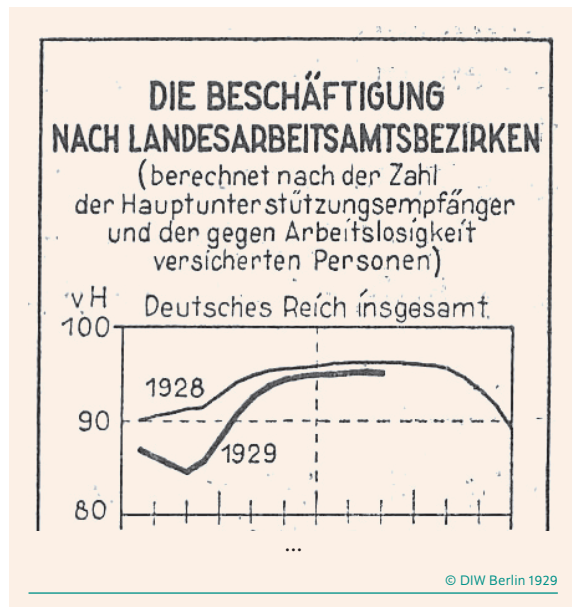
- Gender Pension Gaps variieren innerhalb Europas stark
- Rentenlücken hängen mit geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Erwerbstätigkeit zusammen
- Erwerbsbiografien von Frauen sollten gestärkt werden

448 Interview mit Anna Hammerschmid

452 Kommentar von Kerstin Bernoth, Franziska Bremus, Geraldine Dany-Knedlik und Stephanie Ettmeier

Mehr Ökonominen braucht das Land!

Der Arbeitsmarkt



Der saisonmäßige Höhepunkt der Beschäftigung wurde im laufenden Jahr fast zwei Monate eher überschritten als in früheren Jahren. Im August ergab sich in wichtigen Industriezweigen ein merklicher Rückgang der Beschäftigung.

Zunehmende Arbeitslosigkeit

Seit Anfang August nimmt die Arbeitslosigkeit wieder zu. Zwar war die Zunahme bis jetzt nur verhältnismäßig gering. Die Tatsache jedoch, daß der saisonmäßige Höhepunkt der Beschäftigung bereits im August überschritten wurde, läßt deutlich erkennen, daß die Arbeitsmarktlage gegenwärtig außerordentlich labil ist. In früheren Jahren sank die Arbeitslosigkeit regelmäßig noch bis in die Monate September oder Oktober hinein; bis dahin pflegte der Bedarf an Arbeitskräften in den Saisongewerben zu steigen. Im laufenden Jahr scheint jedoch auch die Aufnahmefähigkeit der Saisongewerbe an Intensität wesentlich früher nachgelassen zu haben; teilweise ist hier bereits wieder eine Abnahme der Beschäftigung festzustellen. Infolgedessen hat schon jetzt die gedrückte Geschäftslage in wichtigen Industriezweigen, die sich in den letzten Monaten in sinkender Beschäftigung geäußert hat, zu einer Steigerung der gesamten Arbeitslosigkeit geführt. [...]

Aus dem Wochenbericht Nr. 25 vom 18. September 1929

IMPRESSUM



DIW Berlin — Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung e.V.

Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

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

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).

Abonnieren Sie auch unseren DIW- und/oder Wochenbericht-Newsletter unter www.diw.de/newsletter

Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen

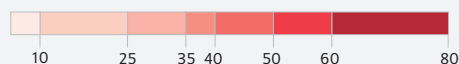
Von Anna Hammerschmid und Carla Rowold

- Gender Pension Gaps variieren innerhalb Europas stark
- Analysiert werden die Korrelationen zwischen Gender Pension Gaps und länderspezifischen Charakteristika der Arbeitsmärkte und Rentensysteme
- Gender Pension Gaps hängen signifikant mit geschlechtsspezifischen Unterschieden bei Erwerbstätigenquote und Teilzeitbeschäftigung zusammen
- Hinsichtlich unterschiedlicher Rentensysteme zeichnet sich dagegen kein länderübergreifendes Muster ab
- Erwerbsbiografien von Frauen sollten durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie steuerliche und familienpolitische Anreize gestärkt werden

Klares Muster: Länder mit einem höheren Gender Pension Gap haben im Durchschnitt auch eine höhere geschlechtsspezifische Lücke in der Erwerbstätigenquote

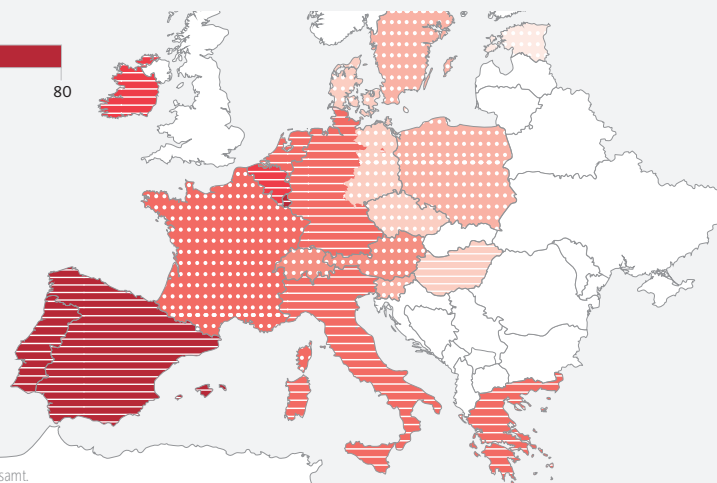
In Prozent

Gender Pension Gaps¹ in Prozent



Lücke in der Erwerbstätigenquote in Prozent
Der Median liegt bei knapp 23 Prozent

niedrige Lücke < 23 Prozent
 hohe Lücke ≥ 23 Prozent



¹ Um Alter und Bildung bereinigt.

Quellen: SHARE: eigene Berechnungen; Eurostat; Statistisches Bundesamt.

© DIW Berlin 2019

ZITAT

„Um die Rentenlücke langfristig zu verkleinern, sollten politische Maßnahmen vor allem darauf zielen, die Erwerbstätigkeit von Frauen – insbesondere in Vollzeit – zu stärken“

— Anna Hammerschmid —

MEDIATHEK



Audio-Interview mit Anna Hammerschmid
www.diw.de/mediathek

Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen

Von Anna Hammerschmid und Carla Rowold

ABSTRACT

In vielen europäischen Ländern lässt sich eine erhebliche geschlechtsspezifische Rentenlücke verzeichnen. Die Gender Pension Gaps variieren jedoch stark zwischen den Ländern. Diese länderübergreifende Studie analysiert, welche institutionellen und arbeitsmarktspezifischen Faktoren in einem Zusammenhang mit den Gender Pension Gaps stehen. Die Ergebnisse zeigen, dass die Gender Pension Gaps tendenziell in denjenigen Ländern größer sind, die einen größeren geschlechtsspezifischen Unterschied in der Erwerbstätigenquote oder in der Teilzeitquote aufweisen. Dagegen lässt sich kein eindeutiger statistischer Zusammenhang mit den untersuchten Merkmalen der Rentensysteme in Europa identifizieren. Die Ergebnisse unterstreichen damit, dass die Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt und im Renteneinkommen zusammenhängen. Um die Rentenlücken zu reduzieren, sollten daher die Erwerbsbiografien von Frauen gestärkt werden, indem die Politik bessere Voraussetzungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schafft. Zudem sollte sie steuerlich und familienpolitisch genug Anreize setzen, damit die Erwerbs- und Sorgearbeit im Haushaltskontext gleichmäßiger aufgeteilt und honoriert wird.

In vielen europäischen Ländern bekommen Frauen im Durchschnitt deutlich geringere Renten als Männer. Vergleicht man die Rentenlücken in den einzelnen europäischen Ländern, stellt man eine sehr große Bandbreite fest: Die sogenannten Gender Pension Gaps variieren zwischen nahezu null und mehr als 70 Prozent.¹

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels ist die Geschlechterungleichheit beim Renteneinkommen von besonderer Relevanz, da Frauen häufiger von sozialer Ausgrenzung und Altersarmut betroffen sind.² Dem Thema der Geschlechterungleichheit im Renteneinkommen in den Mitgliedstaaten kommt seit einigen Jahren zunehmend auch Aufmerksamkeit auf EU-Ebene zu.³

Gründe für die geschlechtsspezifischen Rentenlücken können zum einen in den Erwerbsbiografien liegen. Die Unterschiede können so als eine Zusammenfassung von Ungleichheiten im Erwerbsleben interpretiert werden.⁴ Zum anderen kann die Renteneinkommensungleichheit aber auch durch die unterschiedlichen Rentensysteme bedingt werden, die bestimmte Lebensverläufe verschieden stark honorieren beziehungsweise sanktionieren.⁵ Sie können damit (geschlechtsspezifische) Ungleichheit im Alter verstärken oder abmildern.⁶ Gerade in Ländern mit besonders großen

¹ Vgl. Anna Hammerschmid und Carla Rowold (2019): Gender Pension Gaps sind in vielen europäischen Ländern ein Problem. DIW Wochenbericht Nr. 18 (online verfügbar, abgerufen am 05.06.2019). Dies gilt auch für alle anderen Onlinequellen in diesem Bericht, sofern nicht anders angegeben.

² Social Protection Committee & European Commission (2018): The 2018 pension adequacy report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume I (online verfügbar).

³ Francesca Bettio, Platon Tinios und Gianni Betti (2013): The gender gap in pensions in the EU. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission (online verfügbar); Platon Tinios et al. (2015): Men, women and pensions. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission (online verfügbar); Manuela Samek Lodovici et al. (2016): The gender pension gap: Differences between mothers and women without children. Study for the FEMM Committee. Policy Department C: Citizen's Rights and Constitutional Affairs, Brüssel; Social Protection Committee & European Commission (2018): a. a. O.

⁴ Z.B. Judith Flory (2011): The Gender Pension Gap. Developing an Indicator Measuring Fair Income Opportunities for Women and Men. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend; Athina Vlachantoni (2012): Financial inequality and gender in older people. *Maturitas*, 72 (2), 104–107; Christina Klenner, Peter Sopp und Alexandra Wagner (2016): Große Rentenlücke zwischen Männern und Frauen. Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal.

⁵ Ignacio Madero-Cabib und Anette Eva Fasang (2016): Gendered work–family life courses and financial well-being in retirement. *Advances in Life Course Research*, 27, 43–60.

⁶ Katja Möhring (2015): Employment histories and pension incomes in Europe: a multilevel analysis of the role of institutional factors. *European Societies*, 17(1), 3–26.

Rentenlücken muss das Bewusstsein für die Problematik und deren Hintergründe geschärft werden, damit diese Länder in ihrem eigenen Interesse Maßnahmen ergreifen.

Diese Studie⁷ untersucht die Korrelationen zwischen den länderspezifischen Gender Pension Gaps auf der einen und den jeweiligen Arbeitsmärkten und Rentensystemen auf der anderen Seite. Für die Berechnung der Gender Pension Gaps werden alle drei Säulen der Alterssicherung einbezogen: die gesetzliche, betriebliche und die private. Die Analyse umfasst dabei Menschen ab einem Alter von 65 Jahren und berücksichtigt auch diejenigen, die kein Renteneinkommen beziehen, mit einem Renteneinkommen von null. Die Berücksichtigung der sogenannten Gender Coverage Gaps ist insbesondere im Ländervergleich relevant, da sie sich durch ihre unterschiedliche Ausprägung verschieden stark auf die Höhe der Gender Pension Gaps auswirken.⁸ Die absoluten Rentenlücken werden um Unterschiede in Alter und Bildung zwischen Männern und Frauen bereinigt. Damit fokussiert die Analyse vor allem auf diejenigen Unterschiede, die sich während und nach dem Erwerbsleben ergeben (Kasten). Diese bereinigten absoluten Rentenlücken werden durch das länderspezifische durchschnittliche Renteneinkommen aller Männer dividiert, um die relativen Gender Pension Gaps zu berechnen.

Die Rentenlücken fallen aufgrund der zusätzlichen Bereinigung um Bildung in den meisten Ländern etwas kleiner aus (Abbildung 1) als ohne diese Bereinigung.⁹ Dennoch ergibt sich qualitativ ein ähnliches Bild: Die Rentenlücken sind vor allem in skandinavischen und osteuropäischen Ländern vergleichsweise gering. In Estland erhalten beide Geschlechter im Durchschnitt etwa das gleiche Renteneinkommen. In den Ländern mit dem höchsten Gender Pension Gap, Luxemburg, Spanien und Portugal, liegt die bereinigte Rentenlücke bezogen auf das durchschnittliche Renteneinkommen aller Männer bei mehr als 65 Prozent. Rechnet man die Bildungsunterschiede nicht heraus, liegt sie gemäß einer vorherigen Studie in allen drei Ländern sogar bei mehr als 70 Prozent.

Deutschland wird in der vorliegenden Studie basierend auf dem Wohnort am 1. November 1989 getrennt nach den beiden ehemaligen deutschen Staaten untersucht, da sich die beiden Regionen sozio-historisch und institutionell bedingt unterscheiden und die geschlechtsspezifischen Rentenlücken¹⁰ ebenfalls unterschiedlich stark ausgeprägt sind.

⁷ Diese Studie wurde finanziell vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (Förderkennzeichen: 16SV7585) im Rahmen von JPI MYBL unterstützt. In diesen Bericht fließen auch Erkenntnisse und Teile aus einer Seminararbeit ein, die Carla Rowold im Rahmen des Projektes geschrieben hat. Wir danken in diesem Zusammenhang auch dem Seminarleiter Dr. Markus Schrenker (HU Berlin) für die Unterstützung.

⁸ Siehe Hammerschmid und Rowold (2019), a. a. O. und darin genannte Studien.

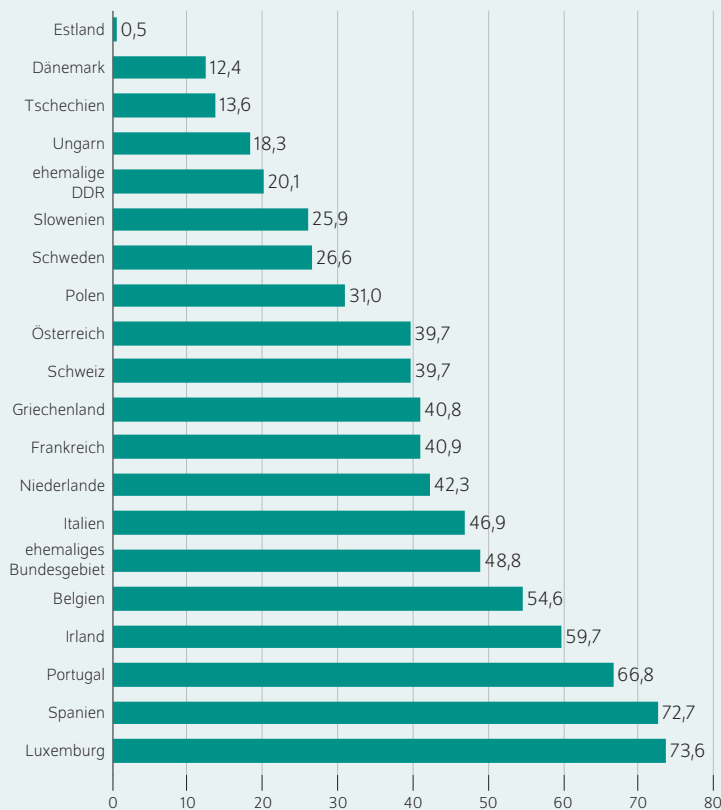
⁹ Hammerschmid und Rowold (2019), a. a. O., Rentenlücken nach Definition 2. Hieraus sind auch weitere Zahlen in diesem Abschnitt entnommen.

¹⁰ Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold (2019): Geschlechtsspezifische Renten- und Gesundheitsunterschiede in Deutschland, Frankreich und Dänemark. In: Klaus Hurrelmann et al. (Hrsg.): MetallRente Studie 2019. Jugend Vorsorge Finanzen: Wird das Vertrauen einer Generation verspielt? Weinheim, Basel, Beltz Juventa; Markus M. Grabka et al. (2017): Der Gender Pension Gap verstärkt die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen im Rentenalter. DIW Wochenbericht Nr. 5 (online verfügbar); Annika Rasner (2014): Geschlechtsspezifische Rentenlücke in Ost und West. DIW Wochenbericht Nr. 40 (online verfügbar).

Abbildung 1

Geschlechtsspezifische Rentenlücken¹ in verschiedenen europäischen Ländern

Menschen ab 65 Jahren, bildungs- und altersbereinigt, in Prozent



¹ In Relation zum durchschnittlichen Renteneinkommen aller Männer, unter Berücksichtigung von Menschen (65+) ohne Rentenbezug, querschnittsgewichtet, kaufkraftbereinigt. Berücksichtigung aller drei Säulen der Alterssicherung, Hinterbliebenenrenten ausgenommen.

Quellen: SHARE Wellen 5, 4 (Ungarn, Polen, Portugal) und 2 (Irland, Griechenland); eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2019

In Westdeutschland ist der bereinigte Gender Pension Gap mehr als doppelt so hoch wie in Ostdeutschland.

Eine getrennte Analyse ermöglicht somit ein detailliertes Bild der Zusammenhänge zwischen den Arbeitsmarktcharakteristika und den Rentenlücken. Die Ergebnisse bestätigen den klaren Unterschied in den Gender Pension Gaps zwischen West- und Ostdeutschland. Während sich der für Alter und Bildung kontrollierte Gap im Osten auf lediglich 20 Prozent beläuft, ist er in Westdeutschland mehr als doppelt so hoch.

Gender Pension Gaps korrelieren mit Erwerbsmustern

Um die unterschiedlich stark ausgeprägten Geschlechterunterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu bestimmen, nutzt diese Studie die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Erwerbstätigenquote, der Teilzeitquote sowie dem Stundenlohn in den einzelnen Ländern (Tabelle im Kasten).¹¹

¹¹ Der Fokus auf diese drei Dimensionen von Geschlechterungleichheiten wurde bereits in einer vorherigen deskriptiven Studie zu Gender Pensions Gaps im Ländervergleich gelegt. Vgl. Ludovici et al. (2016), a. a. O., 33ff.

Kasten

Daten und Stichprobenauswahl

Dieser Bericht basiert auf den Wellen 2, 4 und 5 des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).¹ Welle 5 (Erhebungsjahr 2013) dient hierbei als Hauptdatenquelle. Um die Anzahl der Länder für die Analyse zu erhöhen, werden außerdem Daten von Ländern vorheriger Wellen (Welle 4, erhoben 2011/2012: Polen, Portugal, Ungarn; Welle 2, erhoben 2007: Griechenland, Irland) hinzugefügt, die nicht in Welle 5 enthalten sind.

Die Stichprobe wird auf Befragte im Alter von über 64 Jahren beschränkt. Befragte, die im Erhebungsjahr Einkommen durch eine Beschäftigung oder Arbeitslosengeld bezogen haben oder keine Angaben dazu gemacht haben, werden aus der Analyse ausgeschlossen. Beibehalten werden jedoch Befragte, die in dem jeweiligen Jahr nicht abhängig oder selbstständig beschäftigt waren, aber dennoch angegeben haben, einer bezahlten Tätigkeit nachgegangen zu sein.²

Berechnung des Renteneinkommens

Für die Berechnung des jährlichen Netto-Renteneinkommens in Euro werden alle drei Säulen der Alterssicherung berücksichtigt: die gesetzliche, betriebliche und die private Rente.³ Das Renteneinkommen bezieht sich jeweils auf das Vorjahr der Erhebung und wird als Ergebnis eigener Leistungen definiert. Andere Rentenansprüche, wie zum Beispiel Witwenrenten, werden nicht berücksichtigt.⁴ Es werden

¹ Die Datenerhebung von SHARE wurde vorwiegend durch die Europäische Kommission finanziert. Zusätzliche Finanzierung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, die Max Planck Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, das U.S. National Institute on Aging und durch zahlreiche nationale Finanzierungsquellen wird dankend anerkannt (siehe www.shareproject.org).

² Dadurch wird vermieden, spezielle Gruppen von RentnerInnen von der Analyse auszuschließen, beispielsweise diejenigen, die auf zusätzliches Einkommen in der Rente angewiesen sind.

³ Für eine detaillierte Auflistung der Rententypen siehe Peter Haan, Anna Hammerschmid und Carla Rowold (2017): Geschlechtsspezifische Renten- und Gesundheitsunterschiede in Deutschland, Frankreich und Dänemark. DIW Wochenbericht Nr. 43 (online verfügbar).

⁴ In einer anderen Studie zeigt sich ein niedrigerer Gap, wenn Witwenrenten bei der Berechnung berücksichtigt werden, vgl. Francesca Bettio, Platon Tinios und Gianni Betti (2013): The gender gap in pen-

zudem nur regelmäßige Zahlungen einbezogen. Die Summe aller berücksichtigten Rententypen wird aus Gründen der Vergleichbarkeit auf das jährliche Renteneinkommen hochgerechnet und hinsichtlich Kaufkraft bereinigt. Befragte, die kein Renteneinkommen beziehen, werden mit einem Einkommen von null berücksichtigt.

Methodik

Der Gender Pension Gap stellt den prozentualen Unterschied des durchschnittlichen Renteneinkommens zwischen Männern und Frauen dar. Im ersten Schritt werden über länderspezifische, querschnittsgewichtete Regressionen jeweils die absoluten Renteneinkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen unter Kontrolle für Alter und Bildung berechnet. Diese werden im Anschluss durch das länderspezifische, gewichtete, durchschnittliche Renteneinkommen aller Männer dividiert, um die relativen Rentenlücken zu berechnen.

Im zweiten Schritt werden die relativen Gender Pension Gaps auf die jeweiligen Ländercharakteristika einzeln regressiert, um die statistischen Zusammenhänge zwischen Rentenlücke und dem jeweiligen Arbeitsmarkt-/Rentensystemindikator (Tabelle) zu untersuchen.

Für die Arbeitsmarktindikatoren werden jeweils Daten für die am weitesten zurückliegenden Jahre der jeweiligen Quellen genutzt (1998 und 2000), für welche noch Daten für alle Länder in der Analyse vorliegen, um möglichst nah an die Situation im Erwerbsleben der jetzigen RentnerInnen zu gelangen. Für die Maßzahlen der Rentensysteme orientiert sich die Analyse an dem Zeitpunkt, für den der jeweilige Gender Pension Gap berechnet wird.

sions in the EU. Studie im Auftrag der Europäischen Kommission (online verfügbar). In der vorliegenden Studie wurden neben der Witwenrente auch Zahlungen und Leistungen aus der Kriegsopferkasse, Arbeitslosen oder Pflegeversicherungen sowie Unterhalts- oder Einmalzahlungen nicht berücksichtigt.

Eine durchgehende Vollzeitbeschäftigung ist häufig zentral für die finanzielle Absicherung im Alter¹², weshalb die Studie den länderübergreifenden Zusammenhang zwischen den geschlechtsspezifischen Unterschieden in der Erwerbstätigkeit beziehungsweise Arbeitszeit und den Gender Pension Gaps auf Länderebene untersucht.

Zusammenhang zwischen Erwerbstätigenquote und Rentenlücke ist signifikant

Die Ergebnisse der Analyse zeigen einerseits, dass in Ländern, in denen Frauen im Vergleich zu Männern Ende der neunziger Jahre sehr viel weniger erwerbstätig waren, wie zum Beispiel in Spanien, Italien, Griechenland, Luxemburg und

Irland, auch die Rentenungleichheit zwischen den Geschlechtern viele Jahre später besonders ausgeprägt ist.¹³ Auf der anderen Seite ist die Rentenlücke in Ländern beziehungsweise Regionen mit kleinen Differenzen in der Erwerbstätigenquote, wie Estland, Dänemark und Ostdeutschland, eher gering (Abbildung 2). In einer Regressionsanalyse zwischen den bereinigten Gender Pension Gaps und den geschlechtsspezifischen Unterschieden in den Erwerbstätigenquoten ist dieser positive Zusammenhang signifikant.

¹² Madero-Cabib und Fasang (2016), a. a. O., 2.

¹³ Die Zahlen zur Erwerbstätigkeit und zum Gender Pay Gap wurden aus dem Jahr 1998 verwendet, das früheste zurückliegende Jahr, in dem für alle untersuchten Länder vergleichbare Zahlen vorlagen. Zu diesem Zeitpunkt waren viele der späteren Rentnerinnen und Rentner noch erwerbstätig. Die Zahlen zur Teilzeitquote wurden aus dem Jahr 2000 verwendet.

Tabelle

Verwendete Indikatoren für geschlechtsspezifische Ungleichheiten am Arbeitsmarkt und Rentensysteme

Indikator (verwendetes Jahr)	Beschreibung und Anmerkungen
Relative geschlechtsspezifische Unterschiede in der Erwerbstätigenquote (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Absolute Differenz in Erwerbstätigenquote zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zur Erwerbstätigenquote von Männern • Positive Lücke = Durchschnittliche Erwerbstätigenquote von Männern höher als die von Frauen • Erwerbstätigenquote¹ = Anteil erwerbstätiger Personen an Gesamtbevölkerung (Altersgruppe 20 bis 64 Jahre)
Relative geschlechtsspezifische Unterschiede in der Teilzeitquote (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Absolute Differenz in Teilzeitquote zwischen Männern und Frauen im Verhältnis zur Teilzeitquote von Männern • Positive Lücke = Durchschnittliche Teilzeitquote von Frauen höher als die von Männern • Teilzeitquote² = Anteil Personen in Teilzeit (wöchentliche Arbeitszeit im Hauptberuf weniger als 30 Stunden) an allen erwerbstätigen Personen älter als 14
Gender Pay Gap (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlechterunterschiede im Bruttostundenlohn³, auf Basis von 16- bis 64-jährigen bezahlten Angestellten, die 15 oder mehr Stunden pro Woche arbeiten, im Verhältnis zum durchschnittlichen Bruttostundenlohn der Männer
Progressivitätsindex (2007, 2011, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Index⁴ misst Verhältnis zwischen Ungleichheit in Erwerbs- und Renteneinkommen; nur obligatorische Bestandteile der Rentensysteme • Je höher der Score, desto progressiver das obligatorische Rentensystem (Maximalwert: 100)
Relative Geschlechterdifferenz in der aggregierten Ersatzrate (2007, 2011, 2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Absolute Differenz in der aggregierten Ersatzrate von Männern und Frauen im Verhältnis zur aggregierten Ersatzrate von Männern • Positive Lücke = Frauen haben eine höhere aggregierte Ersatzrate im Vergleich zu Männern; Frauen profitieren also stärker von der Umverteilung des Rentensystems • Aggregierte Ersatzrate⁵ = Verhältnis zwischen Median des Bruttorenteneinkommens der 65- bis 74-Jährigen und Median des Bruttoerwerbseinkommens der 50- bis 59-Jährigen
Verbreitung der betrieblichen (privaten) Renten (2006–2013)	<ul style="list-style-type: none"> • Prozentualer Anteil der Befragten pro Land im Sample, die eine betriebliche (private) Rente beziehen⁶

1 Quellen: Eurostat (2018): Employment rates by sex, age and citizenship (online verfügbar, abgerufen am 18. Juni 2018). Für Deutschland (Ost/West) werden Daten herangezogen, denen eine leicht unterschiedliche Definition insbesondere hinsichtlich der Altersgruppe (15 bis unter 65 Jahre) zugrunde liegt; Statistisches Bundesamt (2018): Erwerbstätigenquoten 1991 bis 2017 (online verfügbar, abgerufen am 18. Juni 2018).

2 Quellen: OECD (2018): Part-time employment rate (online verfügbar, abgerufen am 2. Juni 2018). Für Deutschland (Ost/West) werden Daten des WSI herangezogen, denen eine leicht unterschiedliche Definition zugrunde liegt; WSI (2018): WSI GenderDatenPortal: Arbeitszeiten. Teilzeitquoten der abhängig Beschäftigten 1991–2016 (online verfügbar).

3 Quellen: Eurostat (2018): Gender pay gap in unadjusted form (1994 - 2006) (online verfügbar, abgerufen am 25. Mai 2018). Für die getrennte Berechnung für West- und Ostdeutschland: SOEP v30, eigene Berechnungen.

4 Für Ost- und Westdeutschland gibt die OECD keine separaten Werte für den Index an; beiden Regionen wird der Wert für die gesamte Bundesrepublik zugewiesen. Quellen: OECD (2007): Pensions at a Glance 2007: Public policies across OECD Countries; OECD (2011): Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries; OECD (2013): Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators.

5 Für Ost- und Westdeutschland gibt es keine separaten Werte; beiden Regionen wird der Wert für die gesamte Bundesrepublik zugewiesen. Quellen: Eurostat (2018): Aggregate replacement ratio for pensions (excluding other social benefits) by sex (online verfügbar, abgerufen am 30. Juli 2018); European Institute for Gender Inequality (2018): Gender differences in the aggregate replacement ratio (online verfügbar, abgerufen am 26. Mai 2018).

6 SHARE Wellen 2, 4 und 5, eigene Berechnungen.

© DIW Berlin 2019

Dieses Ergebnis spiegelt auf Länderebene wider, was Dekompositionsanalysen zum individuellen Erwerbsverlauf bereits für verschiedene einzelne Länder festgestellt haben: Ein – teils großer – Anteil des Gender Pension Gaps basiert auf geschlechtsspezifischen Differenzen in Erwerbsjahren.¹⁴ Dieses Ergebnis wird außerdem durch Studien bestätigt, die zeigen, dass der Gender Pension Gap in Europa bei Frauen mit geringer Erwerbspartizipation über den Lebensverlauf

tendenziell höher ist als bei Frauen, die überdurchschnittlich viele Jahre erwerbstätig waren.¹⁵

Rentenlücken hängen mit Unterschieden in den Teilzeitquoten zusammen

Werden die großen relativen Unterschiede in der Teilzeitquote zwischen den Geschlechtern betrachtet, zeigt sich, dass diese ebenfalls signifikant mit den Rentenlücken zusammenhängen (Abbildung 3).¹⁶ Länder mit einer sehr geringen

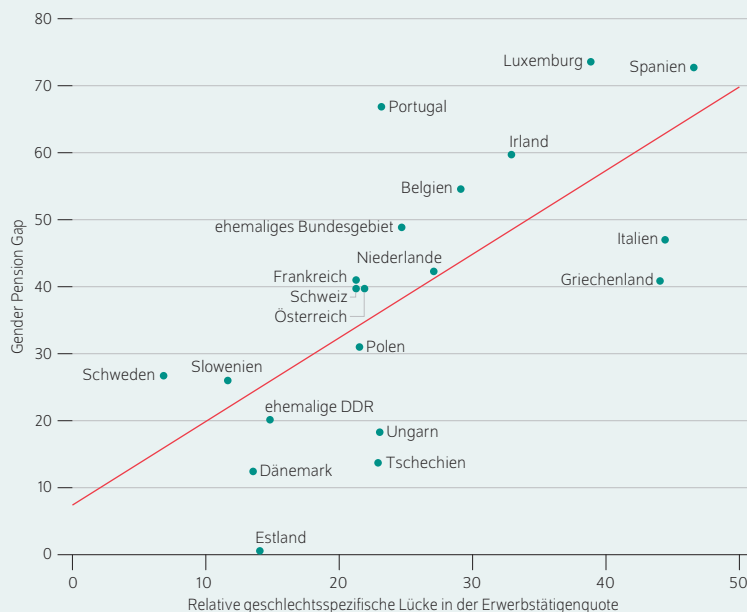
¹⁴ Z.B. für Deutschland: Dina Frommert und Susanne Strauß (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. *Journal for Labour Market Research*, 46(2), 145–166; Carsten Hähnisch und Jonas Klos (2014): A decomposition analysis of the German gender pension gap (No. 04). Discussion Paper Series, Wilfried-Guth-Stiftungsprofessur für Ordnungs- und Wettbewerbspolitik, Universität Freiburg; für zwölf europäische Länder: Social Protection Committee & European Commission (2018), a.a.O., 77.

¹⁵ Bettio et al. (2013), a.a.O., 50ff.

¹⁶ Dieses Ergebnis erweist sich als robust, wenn statt der relativen, die absoluten Geschlechterunterschiede in den Teilzeitquoten genutzt werden. Außerdem besteht auch beim Ausschluss von Luxemburg ein weiterhin signifikanter, qualitativ ähnlicher Zusammenhang. Lediglich das Signifikanzniveau ändert sich jeweils von fünf auf zehn Prozent.

Abbildung 2

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Renteneinkommen¹ und in der Erwerbstätigenquote² In Prozent



1 Auf Alter und Bildung kontrolliert, in Relation zum durchschnittlichen Renteneinkommen aller Männer, unter Berücksichtigung von Menschen (65+) ohne Rentenbezug, querschnittsgewichtet, kaufkraftbereinigt.

2 Positive Lücke bedeutet, dass die Quote für Männer höher ist als für Frauen.

Anmerkung: Die dargestellte Linie gibt den auf einer Regressionsanalyse basierenden Zusammenhang zwischen den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Renteneinkommen und in der Erwerbstätigenquote an. Die Steigung ist signifikant auf dem Ein-Prozent-Niveau.

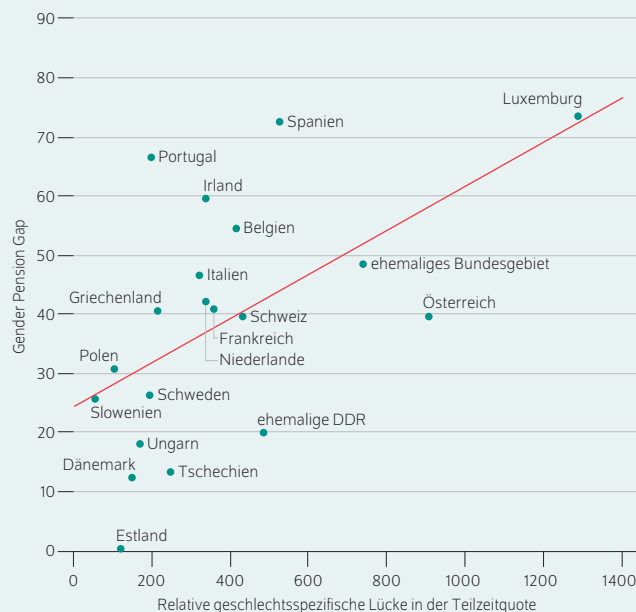
Quellen: Gender Pension Gaps: eigene Berechnungen mit SHARE Wellen 5, 4 (Ungarn, Polen, Portugal) und 2 (Irland, Griechenland). Erwerbstätigenquoten aus dem Jahr 1998: Eurostat; Statistisches Bundesamt.

© DIW Berlin 2019

Länder mit einer größeren geschlechtsspezifischen Lücke in der Erwerbstätigenquote im Jahr 1998 verzeichnen im Durchschnitt später einen größeren Gender Pension Gap.

Abbildung 3

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Renteneinkommen¹ und in der Teilzeitquote² In Prozent



1 Auf Alter und Bildung kontrolliert, in Relation zum durchschnittlichen Renteneinkommen aller Männer, unter Berücksichtigung von Menschen (65+) ohne Rentenbezug, querschnittsgewichtet, kaufkraftbereinigt.

2 Positive Lücke bedeutet, dass die Quote für Frauen höher ist als für Männer.

Anmerkung: Die dargestellte Linie gibt den auf einer Regressionsanalyse basierenden Zusammenhang zwischen den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Renteneinkommen und in der Teilzeitquote an. Die Steigung ist signifikant auf dem Fünf-Prozent-Niveau.

Quellen: Gender Pension Gaps: eigene Berechnungen mit SHARE Wellen 5, 4 (Ungarn, Polen, Portugal) und 2 (Irland, Griechenland). Teilzeitquoten aus dem Jahr 2000: OECD; WSI.

© DIW Berlin 2019

Je größer der geschlechtsspezifische Unterschied in der Teilzeitquote im Jahr 2000, desto größer ist im Durchschnitt der spätere Gender Pension Gap.

geschlechtsspezifischen Rentenlücke wie die osteuropäischen und skandinavischen Länder haben auch vergleichsweise kleine Unterschiede bei den Teilzeitquoten zwischen Männern und Frauen. Dieser Befund auf europäischer Ebene bestätigt die Schlussfolgerungen aus einer Studie, die innerhalb Deutschlands die geschlechtsspezifische Vollzeit-Teilzeit-Differenz als Haupttreiber für den Gender Pension Gap identifiziert hat.¹⁷ In einer Studie für europäische Länder wurde zudem die theoretische Abschaffung von Arbeitszeitdifferenzen und von Differenzen bei den Erwerbsraten simuliert. Dies reduzierte die Gender Pension Gaps im Durchschnitt um sieben beziehungsweise zehn Prozentpunkte.¹⁸

¹⁷ Frommert und Strauß (2013), a. a. O.

¹⁸ Maciej Lis und Boele Bonthuis (2019): Drivers of the Gender Gap in Pensions: Evidence from EU-SILC and the OECD Pension Model, Social Protection & Jobs Discussion Paper No. 1917, World Bank Group. Für die prognostizierten Auswirkungen der veränderten Erwerbsverläufe jüngerer Kohorten auf den künftigen Gender Pension Gap in der Gesetzlichen Rentenversicherung in Deutschland, siehe Christian Westermeier et al. (2017): Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten. DIW Wochenbericht Nr. 12 (online verfügbar).

Gender Pay Gap und Gender Pension Gap stehen in keinem eindeutigen Zusammenhang

Ein weiterer möglicher Grund für die geschlechtsspezifische Rentenlücke ist, dass Frauen in ihrem Erwerbsverlauf weniger verdient haben als Männer und daher weniger Rentenbeiträge eingezahlt haben. Der Gender Pay Gap, also der geschlechtsspezifische Unterschied im Stundenlohn¹⁹, ist einer der weitverbreiteten Indikatoren für Geschlechterungleichheit am Arbeitsmarkt. Die vorliegende Analyse stellt jedoch keinen statistischen Zusammenhang zwischen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke und der Rentenlücke auf Länderebene fest (Abbildung 4). Länder mit einem großen Gender Pay Gap haben also nicht automatisch einen größeren Gender Pension Gap.²⁰

¹⁹ Siehe Glossar-Eintrag zum Gender Pay Gap.

²⁰ Zu diesem Ergebnis kam bereits eine andere Studie: Bettio et al. (2013), a. a. O.

Das Fehlen eines statistisch eindeutigen Gesamtzusammenhangs bedeutet nicht, dass die Erwerbseinkünfte von Frauen sich nicht in den Rentenhöhen niederschlagen. So zeigt beispielsweise eine Simulationsstudie für europäische Länder, dass sich der (simulierte) Gender Pension Gap durchschnittlich um neun Prozentpunkte verringert, wenn der Gender Pay Gap künstlich auf null gesetzt wird.²¹

Der fehlende statistische Zusammenhang erklärt sich vielmehr dadurch, dass länderübergreifend andere Faktoren diese Zusammenhänge überlagern und somit verwässern können. Zum einen gibt es Länder mit einem starken geschlechtsspezifischen Unterschied in den Erwerbsquoten und einer relativ niedrigen Lohnlücke. Insbesondere in einigen südeuropäischen Ländern wie Italien und Griechenland erhalten die vergleichsweise wenigen erwerbstätigen Frauen tendenziell hohe Löhne, wodurch die geschlechtsspezifische Lohnlücke insgesamt eher gering ausfällt.²²

Zum anderen können auch umverteilende Effekte der Rentensysteme den direkten Einfluss der geschlechtsspezifischen Lohndifferenz auf die Rentenlücke abfedern. In Estland beispielsweise profitieren Frauen im Vergleich zu Männern stärker von der Umverteilung im Rentensystem (siehe nächstes Kapitel). Dies ist eine mögliche Erklärung dafür, warum der hohe Gender Pay Gap in Estland von 26 Prozent sich nicht im Gender Pension Gap niederschlägt. Nichtsdestotrotz gibt es jedoch auch zahlreiche Beispiele für Länder mit ausgeprägten Lohn- und ausgeprägten Rentenlücken, wie etwa die Schweiz, Österreich, Westdeutschland, Irland und die Niederlande.

Kein eindeutiges Muster zwischen Rentenlücken und Merkmalen der Rentensysteme

Um bestimmen zu können, inwieweit die länderspezifischen Rentensysteme Einfluss auf den Gender Pension Gap haben, werden verschiedene Faktoren betrachtet: allgemeine Umverteilung, effektiv geschlechtsspezifische Umverteilung sowie die Verbreitung von betrieblichen und privaten Renten.

Allgemein umverteilende Komponenten von Rentensystemen können die geschlechtsspezifische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt im Alter dämpfen.²³ Um den allgemein umverteilenden Charakter der verschiedenen Rentensysteme zu erfassen, wird der Progressivitätsindex der OECD genutzt. Je niedriger die Ungleichheit im Renteneinkommen im Verhältnis zur Ungleichheit im Erwerbseinkommen, desto progressiver das Rentensystem und umso höher der Score im Index. In der ländervergleichenden Analyse lässt sich kein

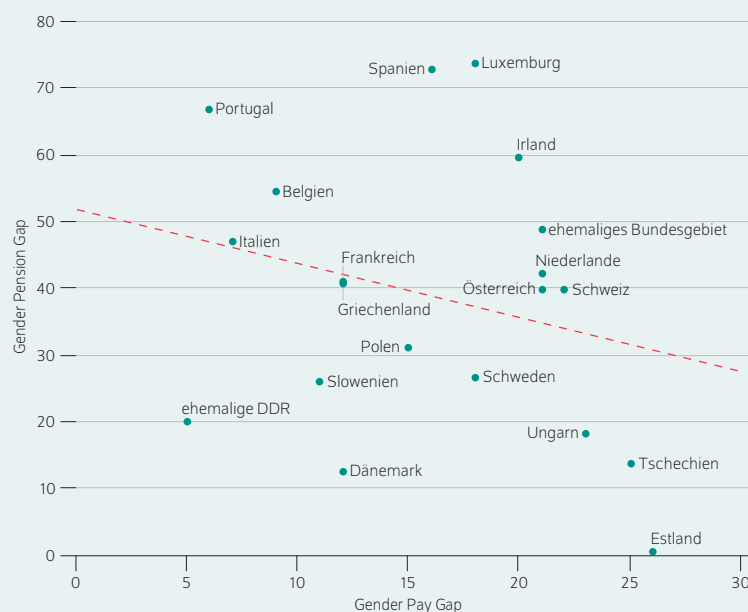
²¹ Lis und Bonthuis (2019), a. a. O. Für die USA beispielsweise konnte außerdem gezeigt werden, dass ein großer Anteil der geschlechtsspezifischen Lücke im Renteneinkommen auf Geschlechterunterschiede in der Lohnhöhe zurückzuführen ist. Vgl. William E. Even und David A. Macpherson (2004): When Will the Gender Gap in Retirement Income Narrow? Southern Economic Journal, 71(1), 182–200.

²² Claudia Olivetti und Barbara Petrongolo (2008): Unequal Pay or Unequal Employment? A Cross-Country Analysis of Gender Gaps. Journal of Labor Economics, 26(4), 621–654 (online verfügbar). Wird das jährliche Erwerbseinkommen betrachtet, welches im Gegensatz zum Gender Pay Gap auch Verdienstsunterschiede aufgrund von Arbeitszeit- oder Partizipationsunterschieden erfasst, findet sich ein leicht positiver Zusammenhang zum Gender Pension Gap im europäischen Kontext. Vgl. Lis und Bonthuis (2019), a. a. O.

²³ Athina Vlachantoni (2012), a. a. O.

Abbildung 4

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Renteneinkommen¹ und im Erwerbseinkommen² In Prozent



1 Auf Alter und Bildung kontrolliert, in Relation zum durchschnittlichen Renteneinkommen aller Männer, unter Berücksichtigung von Menschen (65+) ohne Rentenbezug, querschnittsgewichtet, kaufkraftbereinigt.

2 Geschlechterunterschiede im Bruttostundenlohn 1998.

Anmerkung: Die dargestellte Linie gibt den auf einer Regressionsanalyse basierenden Zusammenhang zwischen Gender Pension Gaps und Gender Pay Gaps an. Die Steigung ist nicht signifikant.

Quellen: Gender Pension Gaps: eigene Berechnungen mit SHARE Wellen 5, 4 (Ungarn, Polen, Portugal) und 2 (Irland, Griechenland). Gender Pay Gaps aus dem Jahr 1998: Eurostat; eigene Berechnungen mit SOEP v30.

© DIW Berlin 2019

Zwischen der geschlechtsspezifischen Lohnlücke im Jahr 1998 und der späteren Rentenlücke ist länderübergreifend kein eindeutiges Muster erkennbar.

eindeutiger Zusammenhang zur geschlechtsspezifischen Rentenlücke erkennen, was möglicherweise darauf zurückzuführen ist, dass der Progressivitätsindex nur die obligatorischen Bestandteile der Rentensysteme erfasst (Abbildung 5).

Darüber hinaus reduzieren manche Rentensysteme effektiv den Einfluss geschlechtsspezifischer Unterschiede in den Lebensverläufen, zum Beispiel durch die Anrechnung von Zeiten der Kinderbetreuung.²⁴ Von diesen Komponenten profitieren Frauen, relativ zu ihrem Erwerbseinkommen, in der Regel stärker als Männer. Als Maß für effektiv geschlechtsspezifisch wirkende Umverteilungstendenzen wird in dieser Analyse die relative Geschlechterdifferenz in der sogenannten aggregierten Ersatzrate²⁵ genutzt. Eine positive Differenz bedeutet, dass aufgrund von Umverteilung Frauen

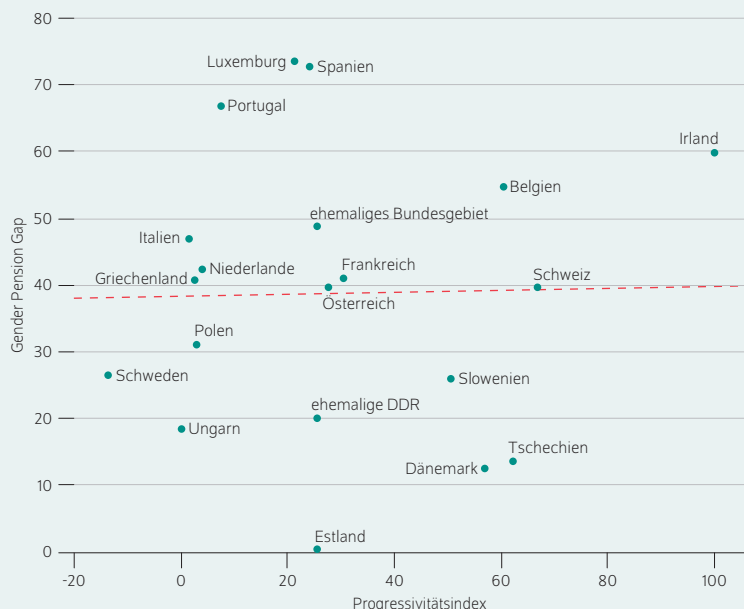
²⁴ Für Simulationen der Effekte von Kinderbetreuungszeiten auf die Gender Pension Gaps in Europa, die sich unterschiedlich über die Länder auswirken, vgl. Lis und Bonthuis (2019), a. a. O.

²⁵ Die aggregierte Ersatzrate gibt an, wie viel Einkommen die Rentnerinnen und Rentner im Vergleich zu Erwerbstätigen erhalten, also das Verhältnis des Medians des Bruttorenteneinkommens der 65- bis 74-Jährigen zum Median des Bruttoerwerbseinkommens der 50- bis 59-Jährigen.

Abbildung 5

Gender Pension Gaps¹ und Progressivität der Rentensysteme²

Rentenlücke in Prozent, Index in Punkten (Bestwert 100)



1 Auf Alter und Bildung kontrolliert, in Relation zum durchschnittlichen Renteneinkommen aller Männer, unter Berücksichtigung von Menschen (65+) ohne Rentenbezug, querschnittsgewichtet, kaufkraftbereinigt.

2 Gemessen am Progressivitätsindex der OECD, der die Beziehung zwischen Ungleichheit in Erwerbs- und Renteneinkommen misst.

Anmerkung: Die dargestellte Linie gibt den auf einer Regressionsanalyse basierenden Zusammenhang zwischen Rentenlücken und der Progressivität der Rentensysteme an. Die Steigung ist nicht signifikant.

Quellen: Gender Pension Gaps: eigene Berechnungen mit SHARE Wellen 5, 4 (Ungarn, Polen, Portugal) und 2 (Irland, Griechenland). Progressivitäts-Index: OECD (2007-2013).

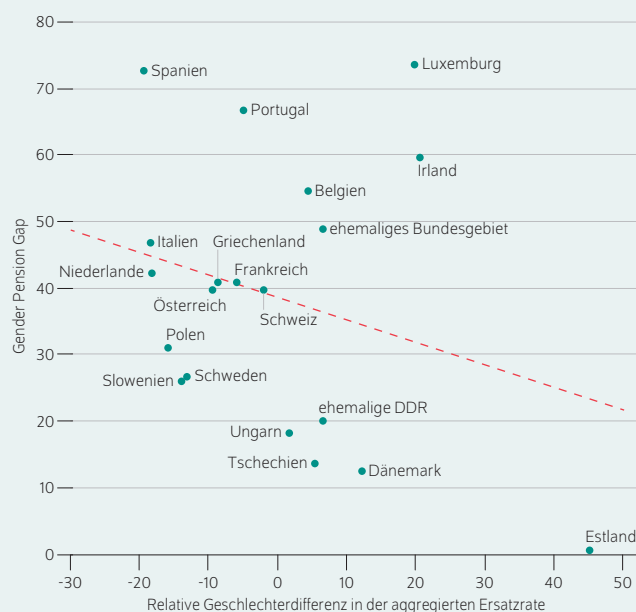
© DIW Berlin 2019

In welchem Ausmaß die Rentensysteme allgemein umverteilen, steht in keinem klaren länderübergreifenden Zusammenhang zu den Rentenlücken.

Abbildung 6

Geschlechtsspezifische Unterschiede im Renteneinkommen¹ und in der Ersatzrate²

In Prozent



1 Auf Alter und Bildung kontrolliert, in Relation zum durchschnittlichen Renteneinkommen aller Männer, unter Berücksichtigung von Menschen (65+) ohne Rentenbezug, querschnittsgewichtet, kaufkraftbereinigt.

2 Bei einem positiven Wert profitieren Frauen stärker von der Umverteilung des Rentensystems als Männer.

Anmerkung: Die dargestellte Linie gibt den auf einer Regressionsanalyse basierenden Zusammenhang zwischen den geschlechtsspezifischen Unterschieden im Renteneinkommen und in den aggregierten Ersatzraten an. Die Steigung ist nicht signifikant.

Quellen: Gender Pension Gaps: eigene Berechnungen mit SHARE Wellen 5, 4 (Ungarn, Polen, Portugal) und 2 (Irland, Griechenland). Aggregierte Ersatzraten: Eurostat; European Institute for Gender Inequality.

© DIW Berlin 2019

Die Gender Pension Gaps hängen im Ländervergleich nicht eindeutig mit der geschlechtsspezifischen Umverteilung in den Rentensystemen zusammen.

im Vergleich zu Männern mehr Rente (Median) im Verhältnis zum mittleren Vor-Renten-Einkommen erhalten. Doch in der Analyse lässt sich auch hier kein statistisch signifikanter Zusammenhang finden (Abbildung 6).

Verbreitung betrieblicher und privater Renten

Analysiert wird zusätzlich die Verbreitung betrieblicher und privater Renten, die typischerweise stärker an stabile Beschäftigungsverhältnisse und Löhne geknüpft sind und meist keine Perioden von Arbeitslosigkeit oder Sorgearbeit abdecken. Dadurch können sie Ungleichheiten aus dem Arbeitsmarkt weiter verschärfen²⁶ und besonders unvorteilhafte Auswirkungen auf das Renteneinkommen von Frauen haben.²⁷ In Deutschland ist beispielsweise die geschlechtsspezifische

Rentenlücke in den betrieblichen und privaten Renten höher als diejenige in der gesetzlichen Rente.²⁸ Frauen beziehen sowohl seltener als auch weitaus geringere Auszahlungen von betrieblichen Renten.²⁹

Die länderübergreifende Analyse zeigt aber weder einen eindeutigen Zusammenhang zwischen der Verbreitung betrieblicher Renten und der Rentenlücke, noch zwischen der Verbreitung privater Renten und der Rentenlücke. Hierbei sollte aber bedacht werden, wie unterschiedlich die Geschlechter in betrieblichen und privaten Renten tatsächlich vertreten sind.³⁰ Schweden und die Niederlande weisen im Ländervergleich beispielsweise eine ähnlich hohe Reichweite von betrieblichen Renten auf (54 und 60 Prozent). In Schweden gibt es dabei allerdings kaum Unterschiede zwischen

²⁶ Möhring (2015), a. a. O., 9.

²⁷ Jay Ginn (2004): European pension privatisation: taking account of gender. Social policy and society, 3(2), 123–134; Therese Jefferson (2009): Women and retirement pensions: A research review. Feminist Economics, 15(4), 115–145.

²⁸ Hänisch und Klos (2014), a. a. O.

²⁹ Klenner, Sopp und Wagner (2016), a. a. O.

³⁰ Bettio et al. (2013), a. a. O., 59ff.

Männern und Frauen, während in den Niederlanden nur gut halb so viele Frauen wie Männer betriebliche Renten in Anspruch nehmen. Dies zeigt sich – trotz der ähnlichen Verbreitung von betrieblicher Renten insgesamt – auch im Gender Pension Gap, der in den Niederlanden um einiges höher als in Schweden ist.

Auch wenn länderübergreifend kein klares Muster zwischen den betrachteten Merkmalen der Rentensysteme und den Rentenlücken zu erkennen ist, reduzieren umverteilende Maßnahmen und die Honorierung von Sorgearbeit die Gender Pension Gaps auf Länderebene rein mechanisch. Dass sich dies statistisch nicht in einem länderübergreifenden Muster niederschlägt, kann daran liegen, dass eindimensionale Indizes die Komplexität der Rentensysteme grundsätzlich nur unzureichend erfassen können. Außerdem müsste man die Elemente der Rentensysteme in ihrer Interaktion untereinander und mit den betrachteten Arbeitsmarktunterschieden untersuchen,³¹ was angesichts der beschränkten Anzahl an Ländern hier jedoch nicht möglich ist.

Fazit: Mehr Anreize für Erwerbsarbeit von Frauen schaffen

Diese Studie untersucht länderübergreifend, inwieweit der Gender Pension Gap mit den Charakteristika der Arbeitsmärkte und Rentensysteme zusammenhängt. Zwischen den Gender Pension Gaps und den länderspezifischen Merkmalen der Rentensysteme lassen sich keine eindeutigen Muster finden. Vermutlich sind die Zusammenhänge durch weitere Einflussfaktoren überlagert. Allein auf einzelne, eindimensionale Merkmale der Rentensysteme zu fokussieren, um die geschlechtsspezifischen Rentenungleichheiten zwischen europäischen Ländern zu erklären, greift daher zu kurz.

³¹ Die Interaktion zwischen individueller Erwerbsbiografie und institutionellem Design scheint insbesondere für Frauen eine Rolle zu spielen, vgl. Möhring (2015), a. a. O.

Dagegen zeigt die Analyse der Arbeitsmärkte, dass höhere Gender Pension Gaps tendenziell in denjenigen Ländern auftreten, in denen sich die Erwerbstätigen- und Teilzeitquoten geschlechtsspezifisch stark unterschieden haben. Zusammen mit den Ergebnissen anderer Studien³² deutet dieses Ergebnis darauf hin, dass die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Erwerbsverläufen die Rentenlücken grundlegend beeinflussen. Die unterschiedlichen Erwerbsverläufe zwischen Männern und Frauen sind auch vor dem Hintergrund der Sorge- und Hausarbeit im familiären Kontext zu sehen: Frauen verbringen deutlich mehr Lebenszeit außerhalb der Erwerbstätigkeit als Männer.³³

Diese Ergebnisse unterstreichen daher die Notwendigkeit, die Erwerbsverläufe von Frauen zu fördern, um die Gender Pension Gaps zu reduzieren. Hierbei gilt es insbesondere darauf zu achten, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Geschlechter verbessert wird. Zudem sollte eine ausgeglichene Aufteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Partnern das Ziel sein. Speziell in Deutschland könnte zum einen die Abschaffung des Ehegattensplittings die weibliche Erwerbstätigkeit stärken.³⁴ Außerdem könnte ein Ausbau der Partnermonate beim Elterngeld dazu beitragen, die Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern gleichmäßiger aufzuteilen³⁵ und somit auch langfristig die Rentenlücken zu reduzieren. Unabhängig davon stellt sich jedoch auch die Frage, ob Sorgearbeit im familiären Kontext sowohl gesellschaftlich als auch in Bezug auf Rentenanwartschaften ausreichend honoriert wird.

³² Beispielsweise Lis und Bonthuis (2019), a. a. O.; Möhring (2015), a. a. O.; Madero-Cabib und Fasang (2016), a. a. O.

³³ Lis und Bonthuis (2019), a. a. O. Für die Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in deutschen Familien vgl. Claire Samtleben (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. DIW Wochenbericht Nr. 10 (online verfügbar).

³⁴ Stefan Bach et al. (2017): Ehegattenbesteuerung: Individualbesteuerung mit übertragbarem Grundfreibetrag schafft fiskalische Spielräume. DIW Wochenbericht Nr. 13 (online verfügbar).

³⁵ Siehe auch Claire Samtleben (2019), a. a. O.

Anna Hammerschmid ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Staat am DIW Berlin | ahammerschmid@diw.de

Carla Rowold ist studentische Mitarbeiterin der Abteilung Staat am DIW Berlin | crowold@diw.de

JEL: H55, J14, J16, J22, J31, J32

Keywords: Gender Pension Gap, Europe, pension system, labor market inequality, gender inequality, SHARE

This report is also available in an English version as DIW Weekly Report 25/2019:

www.diw.de/diw_weekly



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.

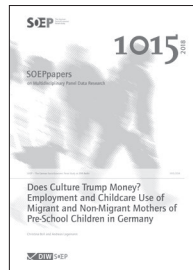
Das Gespräch führte Erich Wittenberg.



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

SOEP Papers Nr. 1015

2018 | Christina Boll, Andreas Lagemann



Does Culture Trump Money? Employment and Childcare Use of Migrant and Non-Migrant Mothers of Pre-School Children in Germany

This study investigates the employment and childcare use behaviour of migrant and non-migrant mothers in Germany. We use the waves 2007-2015 of the German Socio-Economic Panel study (SOEP), including the migrant samples M1 and M2, to identify significant associations between migration background and employment probability, working hours, and childcare usage probability under control of human capital, household, milieu, and macro

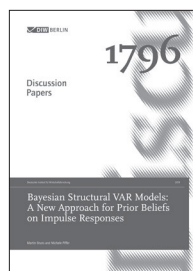
factors. We correct for self-selection in employment and potential endogeneity of childcare use. We do not find an additional contribution of a migrant background to mothers' use of childcare. However, among self-immigrated mothers with a youngest child aged 3 to 5, roots in Southeastern Europe are associated with lower childcare use. Further, a direct (indirect) migrant background, compared with no migrant background, is associated with a 6.3 % (5.9 %) lower probability of employment for mothers of youngest children under 3 years of age with otherwise identical maternal characteristics. For mothers of youngest children aged 3-5, the figure is 8.0 % (6.7 %). Mothers of youngest children under 3 years (aged 3-5 years) with roots in Arab and other Muslim countries have a 7.1 % (21.1 %) lower probability of employment. In addition, the likelihood of gained employment increases with the length of stay in Germany. There are no significant associations of the migration background with the (conditional) weekly working hours of mothers. In summary, it can be seen that, in addition to economic motives, cultural factors and basic orientations and values also shape mothers' everyday practices, as expressed in their employment behaviour and the use of state-subsidized childcare for their children.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1796

2019 | Martin Bruns, Michele Piffer



Bayesian Structural VAR Models: A New Approach for Prior Beliefs on Impulse Responses

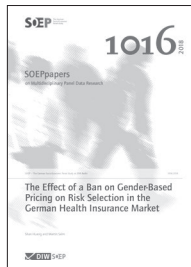
Structural VAR models are frequently identified using sign restrictions on contemporaneous impulse responses. We develop a methodology that can handle a set of prior distributions that is much larger than the one currently allowed for by traditional methods. We then develop an importance sampler that explores the posterior distribution just as conveniently as with traditional approaches. This makes the existing trade-off between careful prior selection and tractable posterior sampling disappear. We use this framework to combine sign restrictions with information on the volatility of the variables in the model, and show

that this sharpens posterior inference. Applying the methodology to the oil market, we find that supply shocks have a strong role in driving the dynamics of the price of oil and in explaining the drop in oil production during the Gulf war.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



SOEP Papers Nr. 1016
2018 | Shan Huang, Martin Salm



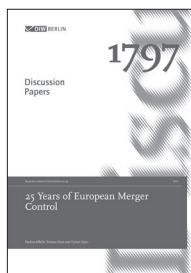
The Effect of a Ban on Gender-Based Pricing on Risk Selection in the German Health Insurance Market

Starting from December 2012, insurers in the European Union were prohibited from charging gender-discriminatory prices. We examine the effect of this unisex mandate on risk segmentation in the German health insurance market. While gender used to be a pricing factor in Germany's private health insurance (PHI) sector, it was never used as a pricing factor in the social health insurance (SHI) sector. The unisex mandate makes PHI relatively more attractive for women and less attractive for men. Based on data from the SOEP we analyze how the unisex mandate affects the difference between women and men in switching rates between SHI and PHI. We find that the unisex mandate increases the probability of switching from SHI to PHI for women relative to men. This effect is strongest for self-employed individuals and mini-jobbers. On the other hand, the unisex mandate had no effect on the gender difference in switching rates from PHI to SHI. Because women have on average higher health care expenditures than men, our results imply a reduction of advantageous selection into PHI. Our results demonstrate that regulatory measures such as the unisex mandate can reduce risk selection between public and private health insurance sectors.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1797
2019 | Pauline Affeldt, Tomaso Duso, Florian Szücs



25 Years of European Merger Control

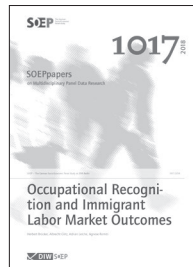
We study the evolution of the EC's merger decision procedure over the first 25 years of European competition policy. Using a novel dataset constructed at the level of the relevant markets and containing all merger cases over the 1990-2014 period, we evaluate how consistently arguments related to structural market parameters were applied over time. Using non-parametric machine learning techniques, we find that the importance of market shares and concentration measures has declined while the importance of barriers to entry and the risk of foreclosure has increased in the EC's merger assessment following the 2004 merger policy reform.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



SOEP Papers Nr. 1017

2018 | Herbert Brücker, Albrecht Glitz, Adrian Lerche, Agnese Romiti



Occupational Recognition and Immigrant Labor Market Outcomes

In this paper, we analyze how the formal recognition of immigrants' foreign occupational qualifications affects their subsequent labor market outcomes. The empirical analysis is based on a novel German data set that links respondents' survey information to their administrative records, allowing us to observe immigrants at monthly intervals before, during and after their application for occupational recognition. Our findings show substantial employment and wage gains from occupational recognition. After three years, the full recognition of immigrants' foreign qualifications increases their employment rates by 24.5 percentage points and raises their hourly wages by 19.8 percent relative to immigrants

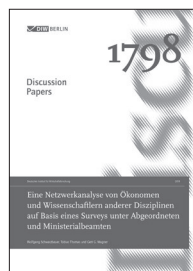
without recognition. We show that the increase in employment is largely driven by a higher propensity to work in regulated occupations. Relating our findings to the economic assimilation of immigrants in Germany, we further document that occupational recognition leads to substantially faster convergence of immigrants' earnings to those of their native counterparts.

www.diw.de/publikationen/soeppapers



Discussion Papers Nr. 1798

2019 | Wolfgang Schwarzbauer, Tobias Thomas, Gert G. Wagner



Eine Netzwerkanalyse von Ökonomen und Wissenschaftlern anderer Disziplinen auf Basis eines Surveys unter Abgeordneten und Ministerialbeamten

In Germany, public debates between economists are rather rare. However, in media coverage on economists there is an implicit assignment to ideological camps, such as employer/employee-friendly or left/market liberal. Since for most of the economists this assignment is rarely explicitly pronounced, an empirical investigation based on the media coverage is difficult. Our contribution examines the assigned orientation of economists by

proximity in networks of peers and scientists from other disciplines. For this purpose, we use data collected in a survey among ministry officials and parliamentarians about policy-advising scientists in the years 2014 to 2018. The respondents could name up to five economists and five scientists from other disciplines. It is assumed that respondents are more likely to name those together where they see a certain proximity to each other, and probably to them-selves as well. Over the years, the network analysis of the survey data shows two stable central clusters around the presidents of two Leibniz institutes: Clemens Fuest and Hans-Werner Sinn from the Ifo - Leibniz Institute for Economic Research in Munich and Marcel Fratzscher from the German Institute for Economic Research (DIW Berlin). The most important scientists of non-economic disciplines associated with the clusters are also revealing: with reference to the cluster "Fuest", these are primarily legal and political scientists. The cluster "Fratzscher" is primarily associated with political scientists and sociologists.

www.diw.de/publikationen/diskussionspapiere



KERSTIN BERNOTH, FRANZISKA BREMUS, GERALDINE DANY-KNEDLIK UND STEPHANIE ETTMEIER



Kerstin Bernoth ist stellvertretende Leiterin der Abteilung Makroökonomie am DIW Berlin.



Franziska Bremus ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Makroökonomie am DIW Berlin.



Geraldine Dany-Knedlik ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Makroökonomie am DIW Berlin.



Stephanie Ettmeier ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der Abteilung Makroökonomie am DIW Berlin.

Mehr Ökonominen braucht das Land!

Der Kommentar gibt die Meinung der Autorinnen wieder.

Knapp die Hälfte von rund 9 000 internationalen Ökonominen gab bei einer im März veröffentlichten Umfrage der American Economic Association zum Klima im Wissenschaftsbetrieb an, schon einmal in ihrem Arbeitsumfeld aufgrund ihres Geschlechts unfair behandelt worden zu sein. Die Umfrageergebnisse weisen darauf hin, dass bei Stellenbesetzungen, Publikationsentscheidungen oder beim Einwerben von Forschungsgeldern in der Volkswirtschaftslehre Frauen aufgrund ihres Geschlechts benachteiligt werden. Diese Einschätzung deckt sich auch mit dem empirischen Befund, dass Frauen von gemeinsam erstellten wissenschaftlichen Arbeiten karriere-technisch weniger profitieren als ihre männlichen Ko-Autoren.

Ähnlich wie in den MINT-Fächern (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik) sind in der Volkswirtschaftslehre deutlich mehr Männer als Frauen tätig. So wird derzeit lediglich ein Drittel aller akademischen Stellen im Bereich VWL an europäischen Forschungseinrichtungen von Frauen besetzt. Allerdings variiert der Frauenanteil erheblich von Land zu Land. Führend in puncto Gleichstellung sind Rumänien, Polen, Irland und Spanien mit Frauenanteilen zwischen 39 und 61 Prozent. Deutschland und Tschechien bilden mit 24 Prozent das Schlusslicht im europäischen Vergleich.

Akademische Spitzenpositionen sind dabei noch ungleicher verteilt. Im europäischen Durchschnitt besetzen Frauen knapp ein Viertel der VWL-Professuren, in Deutschland sind es lediglich 18 Prozent. Im Bereich Makroökonomie und Finanzwissenschaften dürfte der Frauenanteil in den wissenschaftlichen Leitungspositionen noch geringer sein. Vergleicht man dies mit dem Anteil der Bachelorabsolventinnen von rund 35 Prozent in Deutschland so fällt auf, dass der Frauenanteil entlang der wissenschaftlichen Karriereleiter stetig sinkt.

Der geringe Anteil von leitenden Wissenschaftlerinnen ist nicht nur aus Gründen der Gleichstellung und Chancengleichheit bedenklich, sondern hat auch Folgen für das Imageproblem der

Volkswirtschaftslehre als Männerdomäne und die oft aggressive Diskussionskultur. Dabei stehen die Wirtschaftswissenschaften vor der komplexen Aufgabe, Lösungsansätze für eine stabile wirtschaftliche Entwicklung und letztlich für nachhaltigen Wohlstand zu liefern. Dies kann nur durch eine Vielfalt an Perspektiven und durch die Nutzung des gesamten wissenschaftlichen Potenzials gelingen, so dass Diversität auch aus dieser Sicht wichtig wäre. Da persönliche Interessen und Erfahrungen ausschlaggebend die eigene Forschungsagenda bestimmen, würde ein höherer Anteil an Ökonominen den Blickwinkel des Faches weiten. Dies käme nicht nur Forschung und Lehre zugute, sondern führte auch zu neuen Perspektiven in der Politikberatung.

Auch wenn es einige Initiativen zur Frauenförderung in der VWL gibt, richten sich diese überwiegend an Frauen aus der gesamten Forschungslandschaft dieses Fachbereichs und fördern den für die wissenschaftliche Karriere so wichtigen fachlichen Austausch nur am Rande. Dass Fachkonferenzen, an denen ausschließlich Frauen teilnehmen, den Forschungsaustausch, die Vernetzung und die Sichtbarkeit der Volkswirtinnen aktiver unterstützen könnten, haben jüngst renommierte US-Universitäten wie die University of Chicago mit Erfolg getestet.

Aus diesem Grund haben wir, vier Ökonominen auf unterschiedlichen Stufen der akademischen Laufbahn, mit dem „Workshop for Women in Macroeconomics, Finance, and Economic History“ (WIMFEH) dieses Jahr eine neue Veranstaltungsserie ins Leben gerufen, die jährlich wiederholt werden soll. Neben wissenschaftlichen Vorträgen stehen bei dieser Veranstaltung auch die Förderung fachlicher Netzwerke und der Erfahrungsaustausch hinsichtlich Frauenförderung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit auf dem Programm. Ziel ist es, junge Wissenschaftlerinnen zu bestärken, dass die VWL auch für Frauen vielfältige und interessante Karriere-möglichkeiten bietet. Außerdem sollen die Vernetzung und Sichtbarkeit von Ökonominen vorangetrieben werden. Damit dieses Land mehr Volkswirtinnen bekommt!