

Simone Scherger

Geschlechtergerechtigkeit in der Alterssicherung?

Ungleichheit zwischen den Renten von Männern und Frauen – Befunde, Ursachen, Maßnahmen

Zusammenfassung

Frauen erhalten in Deutschland deutlich geringere Altersrenten als Männer – die geschlechtsbezogene Rentenlücke ist auch im Vergleich zu anderen Ländern groß. Der Beitrag zielt darauf, vor dem Hintergrund der Strukturen des deutschen Rentensystems die Ungleichheiten in den Renten zwischen Männern und Frauen zu beschreiben, die Ursachen dieser Ungleichheiten zu analysieren und diese Zusammenhänge im Lichte normativer Debatten um (Geschlechter-)Gerechtigkeit zu diskutieren. Dabei wird das Zusammenspiel zwischen systemischen Charakteristika des erwerbszentrierten deutschen Rentensystems und den Lebensläufen von Frauen als wesentliche Ursache für deren geringe Renten ausgemacht. Vor allem da sie den Großteil unbezahlter Sorgearbeiten übernehmen, sind Frauen diskontinuierlicher, in geringerem Umfang und in schlechter entlohnten Tätigkeiten erwerbstätig. Nach der Erörterung der normativen Implikationen geschlechterbezogener Ungleichheiten bei den Renten und ihrer Ursachen stellt der Beitrag abschließend Maßnahmen zur Bekämpfung dieser Ungleichheiten vor, die insbesondere an den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern sowie ihrer Beteiligung an unbezahlter Sorgearbeit ansetzen.

Abstract

In Germany, pensions of women are much lower than those of men – compared to other countries, the gender pension gap is large. Against the background of the structure of the German pension system, the contribution aims to describe the inequalities between pensions of men and women, to analyse the causes of these inequalities and to discuss these findings in light of normative debates around (gender) equity and justice. The interplay between systemic characteristics of the employment-centred German pension system with the life courses of women is identified as central cause of the high gender pension gap. Women's employment is more discontinuous, more often part-time and in low-paid jobs mainly because they perform the bulk of unpaid care work. After discussing the normative implications of gender inequalities in pensions and its causes, the contribution concludes by presenting measures against these inequalities which especially target the employment trajectories of women and men and a more equal participation in unpaid care work.

1 Einleitung

Frauen erhalten deutlich weniger Altersrente als Männer, und ihre Alters-einkommen sind insgesamt geringer. Betrachtet man alle Säulen der

Altersabsicherung (gesetzlich, betrieblich, privat) zusammen, empfangen westdeutsche Frauen im Jahr 2019 55 Prozent weniger Renteneinkommen als westdeutsche Männer, in Ostdeutschland betrug diese Lücke nur 23 Prozent (vgl. Hobler u. a. 2021). Damit zusammenhängend sind Frauen häufiger von Armut im Alter betroffen (vgl. Statistisches Bundesamt 2023a). Zwar verringert sich die Rentenlücke zwischen den Geschlechtern deutlich – die Angleichung verläuft aber langsam.

Spätestens seit den 1970er Jahren wird diese Rentenlücke von wachsenden Teilen der Gesellschaft als ungerecht empfunden, auch weil sie Ausdruck der fehlenden Anerkennung der vor allem von Frauen ausgeübten Sorgearbeiten sowie Folge der zahlreichen Benachteiligungen von Frauen im Erwerbssystem sind. Renten sind – insbesondere in einem stark erwerbsbezogenen Sozialversicherungssystem wie dem deutschen – dabei eine „Bilanz des Lebens“ (Schmitz-Kießler 2020) und spiegeln solche Nachteile ungeschönt wider. Ausgleichende Maßnahmen im Rentensystem wie die Anerkennung von Erziehungszeiten ändern dies nur bedingt.

Dieser Beitrag zielt darauf, die Ungleichheiten zwischen den Renten von Männern und Frauen in Deutschland vor allem anhand der geschlechtsbezogenen Rentenlücke zu beschreiben, ihre Ursachen zu erläutern, diese Befunde normativ einzuordnen und Veränderungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Den hier dargestellten Befunden und diesem Beitrag liegt eine auf Gleichstellung basierende Idee von Geschlechtergerechtigkeit zugrunde (vgl. etwa Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht 2017, 17–18; siehe auch Fußnote 9), welche inzwischen auch die gesellschaftliche Debatte dominiert. Diese ist gegen Ungleichheiten zwischen Geschlechtern in allen Verteilungs- und Machtdimensionen gerichtet (z. B. Einkommen, soziale Rechte, Partizipation, Macht, Zuschreibungen und Diskriminierung); sie betrachtet Geschlecht auch als eine Statuskategorie, mittels derer diese Ungleichheiten erst gesellschaftlich produziert werden und die es samt Zuschreibungen infrage zu stellen gilt. Um die genaue Auslegung und Umsetzung der genannten Ziele wird gleichwohl gestritten, ebenso wie um die Interpretation vieler der diskutierten Zusammenhänge.

Der Fokus der folgenden Darstellung liegt auf der gegenwärtigen Situation und auf Westdeutschland, wo die geschlechtsbezogene Rentenlücke deutlich größer ist als in Ostdeutschland. Im nächsten Abschnitt (2) werde ich zunächst kurz das deutsche Rentensystem in seinen Grundzügen erläutern. Dies schafft eine Grundlage für die anschließende

Darstellung der Befunde zur geschlechtsbezogenen Rentenlücke (3). Deren Ursachen stehen im Mittelpunkt des folgenden Abschnitts (4). In den letzten beiden Argumentationsschritten gehe ich den normativen Implikationen und Debatten um die beschriebenen Ungleichheiten nach (5), um abschließend die Möglichkeiten ihrer (weiteren) Bekämpfung zu skizzieren (6).

2 Institutioneller Hintergrund: Das deutsche Rentensystem

Die Struktur von Alterssicherungssystemen lässt sich anhand der Einteilung in drei Säulen (oder auch Schichten) beschreiben – gesetzliche bzw. öffentlich organisierte Absicherung fürs Alter, betriebliche Altersvorsorge sowie private Altersvorsorge. Zur ersten Säule gehören neben der für das deutsche Alterssicherungssystem zentralen gesetzlichen Rentenversicherung die Beamtenversorgung sowie Sondersysteme für bestimmte Gruppen von Selbstständigen und freiberuflich Tätigen (etwa Ärzt*innen, Anwält*innen etc.). In der Rentenversicherung, die Teil der fünfgliedrigen Sozialversicherung ist, sind vorrangig abhängig Beschäftigte verpflichtend versichert (für einen Überblick über das Folgende vgl. Bäcker/Kistler 2016; Bäcker u. a. 2020, 952–1043). Minijobber*innen sind zwar pflichtversichert, können aber freiwillig auf den Eigenbeitrag und damit auf Rentenversicherungsansprüche verzichten. Einige andere Personengruppen können sich freiwillig versichern lassen. Neben dem allgemeinen Risiko des Alters – bei Erreichen einer Altersgrenze wird eine Altersrente gezahlt – deckt die Rentenversicherung das Risiko frühzeitiger Erwerbsminderung ab. Zudem zahlt sie unter bestimmten Bedingungen Renten an Hinterbliebene, also Verwitwete und (Halb-)Waisen.

Ende 2020 waren knapp 71 Prozent der 15- bis 64-Jährigen in Deutschland aktiv in der Rentenversicherung versichert (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2022a, 6), und viele mehr passiv.¹ Unter den über 65-Jährigen erhalten über 90 Prozent eigene Leistungen aus der Rentenversicherung, unter Einbezug der Hinterbliebenenrenten sind es bei Frauen noch deutlich mehr (vgl. BMAS 2021, 29–30). Finanziert werden die Leistungen der Rentenversicherung vor allem durch paritätische Beiträge

1 Dies sind Versicherte, die im Bezugsjahr keine Ansprüche in der Rentenversicherung erworben haben, aber aus vergangenen Jahren über solche Ansprüche verfügen.

der versicherten Arbeitnehmer*innen und ihrer Arbeitgeber (Beitragsatz 2023: insgesamt 18,6 Prozent des versicherungspflichtigen Einkommens) sowie durch Steuerzuschüsse. Diese machen etwa ein Drittel der Ausgaben der Rentenversicherung aus.

Für die Leistung einer regulären Altersrente, die bei Erreichen des gesetzlichen Rentenalters und nach mindestens fünf Jahren Versicherungszeit² gezahlt wird, sind sowohl die Beitragsdauer als auch die Höhe der Beiträge ausschlaggebend. Die Höhe der jährlich gutgeschriebenen Entgeltpunkte bemisst sich am Verhältnis des eigenen Einkommens zum durchschnittlichen Einkommen aller Versicherten – für ein genau durchschnittliches Einkommen wird ein Entgeltpunkt gutgeschrieben, ansonsten entsprechend mehr (bis zur Beitragsbemessungsgrenze) oder weniger (vgl. z. B. Bäcker/Kistler 2016; Bäcker u. a. 2020, 952–1043). Auf Grundlage einer regelmäßig angepassten Formel werden die Entgeltpunkte beim Renteneintritt in den Rentenzahlbetrag umgerechnet. Der Renteneintritt ist bei der regulären Rente wegen Alters zur gesetzlichen Regelaltersgrenze möglich, die derzeit von 65 auf 67 Jahre angehoben wird; ein früherer Austritt aus dem Erwerbsleben führt zu lebenslangen Abzügen, ein späterer zu Zuschlägen. Für einige Gruppen gelten niedrigere Altersgrenzen. Die Altersrente für Frauen ermöglichte bis zum Geburtsjahrgang 1952 unter bestimmten Bedingungen den Rentenübergang mit 60 – diese und andere vorgezogene Renten sind inzwischen abgeschafft.

Neben Beitragszeiten aus Erwerbstätigkeit können weitere Tätigkeiten angerechnet werden und zum Teil rentensteigernd wirken: Besonders relevant für Frauen sind Erziehungszeiten mit maximal drei Entgeltpunkten pro Kind (zweieinhalb für vor 1992 geborene Kinder) sowie die Anerkennung von privat geleisteter Pflege (etwa in Familien) unter bestimmten Bedingungen, u. a. einem durch die Pflegeversicherung anerkannten Pflegebedarf und max. 30 Stunden eigener Erwerbstätigkeit der pflegenden Person (vgl. Brosius-Gersdorf 2018; Deutsche Rentenversicherung 2022b; 2023). Zudem werden im Falle von Kinderberücksichtigungszeiten bei Vorhandensein mind. eines Kindes unter 10 Jahren diese Zeiten zu den Wartezeiten gerechnet; bei gleichzeitiger sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung können geringe Entgeltpunkte z. B. wegen Teilzeittätigkeit auf bis zu einen Entgeltpunkt erhöht werden – dies

2 Bei anderen Rentenarten (z. B. Renten für besonders langjährig Versicherte oder Renten bei Schwerbehinderung) gelten andere, in der Regel längere Wartezeiten.

wirkt sich rentensteigernd aus. Die 2021 eingeführte sogenannte Grundrente stockt außerdem geringe Renten bei langjähriger Beitragszeit auf, allerdings nur unter einer Reihe von Bedingungen (u. a. mindestens 33 Jahre Grundrentenzeiten, Einkommen zwischen 30 und 80 Prozent des Durchschnittsentgelts, Einkommensanrechnung unter Einbezug des Partners) (vgl. Dünn u. a. 2020).

Die zweite Säule der betrieblichen Alterssicherung umfasst die freiwillige betriebliche Altersvorsorge in privaten Unternehmen und im öffentlichen Dienst. Sie ist durch große Ungleichheiten in Zugang und Höhe nach Geschlecht, Branche und Region gekennzeichnet (vgl. Bäcker u. a. 2020, 1025–1035; BMAS 2021, 31–33): Während Angestellte im öffentlichen Dienst generell und männliche westdeutsche Vollzeitbeschäftigte in den Kernindustrien oft betrieblich für das Alter abgesichert sind, gilt dies für Frauen, Ostdeutsche und Teilzeitbeschäftigte in sehr viel geringerem Umfang. Die betriebliche Altersvorsorge spielt in ihrer Höhe im Alter nur eine ergänzende Rolle. Mit der Entgeltumwandlung können Arbeitnehmende einen kleinen, dann steuer- und abgabenfreien Teil des Einkommens in eine betriebliche Absicherung investieren (vgl. Bäcker u. a. 2020, 1028–1030).

Noch ungleicher verteilt ist die ebenfalls freiwillige zusätzliche private Altersvorsorge. Sie umfasst alle Formen der privaten Altersvorsorge am Kapitalmarkt, etwa Lebens- und Rentenversicherungen. Ihre Bedeutung ist insbesondere durch die staatliche Förderung der sogenannten Riester-Rente seit dem Jahr 2001 gewachsen – die geförderten Rentenversicherungen müssen dabei bestimmte Merkmale aufweisen. Frauen besitzen überdurchschnittlich häufig ein Riesterprodukt, da sie von den Kinderzuschlägen bei der Förderung profitieren (vgl. Geyer u. a. 2021). Unter Geringverdienenden ist die Beteiligung aber gering und selbst bei Gutverdienenden beträgt sie nur um ein Drittel. Bisher beziehen nur wenige Personen im Rentenalter eine Riester-Rente (vgl. BMAS 2021, 37–38).

Außerhalb des Alterssicherungssystems steht Personen im Rentenalter schließlich die bedarfsgeprüfte Sozialleistung der Grundsicherung im Alter zur Verfügung. Diese ist in Anspruch und Berechnung anderen Grundsicherungsleistungen ähnlich und unterliegt einer strengen Einkommens- und Vermögensprüfung (vgl. Bäcker u. a. 2020, 1043–1048).

In den letzten drei bis vier Jahrzehnten haben viele Reformen das deutsche Alterssicherungssystem deutlich verändert (im Überblick z. B. Hinrichs 2017). Das Auslaufen abschlagsfreier Frühverrentungsmöglichkeiten, rentensenkende Veränderungen in der Berechnung der Leistungen,

Kürzungen bei Hinterbliebenenrenten, die als Kompensation gedachte Förderung der privaten und betrieblichen Altersvorsorge (u. a. Riester-Rente) sowie die Erhöhung der Regelaltersgrenze auf 67 zielten alle darauf ab, die Kosten in der gesetzlichen Rentenversicherung zu dämpfen. Seit etwa 2014 erfolgte dann eine Reihe von eher leistungssteigernden Veränderungen – u. a. die sogenannte Mütterrente (Erhöhung der rentensteigernden Anerkennung von Erziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder), die Wiedereinführung der abschlagsfreien Rente nach 45 Versicherungsjahren, Verbesserungen in der Erwerbsminderungsrente, eine verbesserte Anerkennung von privaten Pflegeleistungen sowie der schon erwähnte Grundrentenzuschlag. Die Haltelinien, welche u. a. die weitere Absenkung des Rentenniveaus verbieten, verhindern bis 2025 zumindest weitere Minderungen (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2022a, 15).

Alles in allem prägen die gesetzliche Rentenversicherung und ihre Prinzipien das deutsche Rentensystem weiterhin. Neben dem Versicherungsprinzip ist dies vor allem das Äquivalenzprinzip, das eine Entsprechung von Leistungen und Status in der Erwerbskarriere einerseits und Höhe der Rente andererseits vorsieht. Damit besteht eine starke Verknüpfung von Erwerbsverlauf und Rentenleistung – je länger man einzahlt und je besser man verdient, desto höher ist die resultierende Rente. Durch den Bedeutungszuwachs der zweiten und dritten Säule verstärkt sich dieser Zusammenhang. Dem starken Äquivalenzprinzip steht das Solidarprinzip entgegen, das bei Erwerbsminderung, bei den Hinterbliebenenrenten oder der Anerkennung von Sorgeleistungen als prägend gilt. In der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung existieren kaum Solidarelemente, mit Ausnahme von Hinterbliebenenrenten in der betrieblichen Altersvorsorge und Kinderzuschlägen bei der Riester-Rente.

Für Frauen besonders bedeutsam ist die rentensteigernde Anerkennung von Kindererziehung und privat geleisteter Pflege, die im Prinzip auch Männern offenstehen. Die Hinterbliebenenrenten, deren Berechnung komplex ist, stellen ebenfalls einen bedeutsamen Bestandteil des Alterseinkommens von Frauen dar. Diese sind jedoch nicht mit selbst erworbenen Ansprüchen gleichzusetzen – sie sind deutlich geringer als der Anspruch des Verstorbenen und ihre Berechnung folgt teilweise der Logik einer Fürsorgeleistung, indem etwa eigene Einkünfte angerechnet werden (vgl. Schmitz-Kießler 2020, 124–126). Zudem gehen Hinterbliebenenrenten bei Wiederverheiratung nach einer Übergangszeit verloren. Im Falle einer Scheidung greift der Versorgungsausgleich, durch den die

in der Zeit der Ehe erworbenen Altersrentenansprüche zwischen den Partner*innen aufgeteilt werden, wovon in den meisten Fällen Frauen profitieren. 2002 wurde zudem die Option eines Rentensplittings für Ehepaare eingeführt, die sie anstelle einer Hinterbliebenenrente wählen können (vgl. Deutsche Rentenversicherung 2022c). Beim Rentensplitting werden die in der Zeit der Ehe erworbenen Ansprüche (ähnlich wie beim Versorgungsausgleich) zu Beginn des Ruhestands geteilt – der Partner mit weniger Ansprüchen erhält so höhere, der andere geringere Rentenzahlungen; die übertragenen Ansprüche werden zu eigenen. Das Rentensplitting geht also für Frauen mit geringeren eigenen Ansprüchen mit erhöhten unabhängigen Rentenzahlungen einher, die keiner Einkommensanrechnung unterliegen und bei Wiederverheiratung nicht entfallen. Bisher wird das Rentensplitting nur selten vorgenommen, da diese Regelung vor allem für Paare gilt, welche die Altersgrenzen noch nicht erreicht haben.

3 Ungleichheiten in den Renten von Männern und Frauen: Befunde

Unterschiede in den Renten bzw. Alterseinkommen von Männern und Frauen lassen sich anhand der geschlechtsbezogenen Rentenlücke (*gender pension gap*), von Niedrigrenten oder von Armutsquoten betrachten. Die Höhe der *geschlechtsbezogenen Rentenlücke*, also des Unterschieds zwischen den durchschnittlichen individuellen Altersrenten von Frauen und Männern, variiert mit den betrachteten Rentenarten, den Bezugsgruppen (z. B. Rentenzugänge, Bestandsrenten), der Datengrundlage sowie dem Beobachtungszeitpunkt. Betrachtet man *alle eigenen* Alterseinkünfte aus allen drei Säulen der Alterssicherung (ohne Hinterbliebenenrenten), so verfügten westdeutsche Frauen im Rentenalter 2019 über 55 Prozent weniger Renteneinkommen als westdeutsche Männer; in Ostdeutschland betrug diese Lücke nur 23 Prozent (vgl. Hobler u. a. 2021). 27 Jahre zuvor war der Unterschied noch 18 (West) bzw. 16 Prozentpunkte (Ost) größer gewesen. Bezieht man nur gesetzliche Altersrenten (ohne Hinterbliebenenrenten) ein, bei denen die Rentenlücke vor allem durch die leistungssteigernde Anerkennung von Sorgearbeiten abgeschwächt wird, erhielten westdeutsche Frauen im Rentenalter 2021 um die 39 Prozent weniger Rente als Männer, ostdeutsche 16 Prozent weniger (eigene Berechnungen mit Deutsche Rentenversicherung 2022d, 34–37). Bei

den Rentenzugängen des Jahres 2021 fällt die Lücke geringer aus, nämlich knapp unter 34 Prozent für westdeutsche Frauen bzw. 6 Prozent für ostdeutsche (eigene Berechnungen mit Deutsche Rentenversicherung 2022d, 52–55). Auch die Einrechnung von Hinterbliebenenrenten verringert den Abstand (z. B. Statistisches Bundesamt 2023a). Überdurchschnittlich hoch ist die Rentenlücke bei hochaltrigen Frauen sowie bei denjenigen, die verheiratet oder verwitwet sind, mehr Kinder haben oder eine geringe Bildung aufweisen (vgl. Hobler u. a. 2021; Schmitz-Kießler 2020). Niedrigrenten auch nach vieljähriger Versicherung sind besonders bei westdeutschen Frauen viel verbreiteter als bei Männern (vgl. Brussig u. a. 2018).

Trotz ihres deutlichen Rückgangs über die Zeit bzw. Geburtskohorten ist die Rentenlücke also in Westdeutschland weiterhin groß. Der gesellschaftliche Wandel schlägt sich insofern nur mit Verzögerung nieder, als die Renten der heute älteren Frauen auf ihren z. T. länger zurückliegenden Erwerbsbiographien beruhen. Im Ostteil des Landes wird die geschlechtsbezogene Rentenlücke in absehbarer Zukunft verschwinden. Neben den im Vergleich zu westdeutschen Frauen höheren Renten der ostdeutschen Frauen, die durchgängiger erwerbstätig waren, sind aber auch die bei den ostdeutschen Männern relativ gesehen sinkenden Rentenansprüche ein Grund dafür, dass sich die Rentenlücke in Ostdeutschland früher schließen wird. Im europäischen Vergleich weist (West-)Deutschland eine der größten geschlechtsbezogenen Rentenlücken auf (Westermeier u. a. 2017; Hammerschmid/Rowold 2019).

Zwar erhöhen geringe (eigene) Rentenansprüche die Wahrscheinlichkeit von Armut, von geringen Rentenansprüchen kann jedoch nicht direkt auf Altersarmut geschlossen werden. Armut wird auf Haushaltsebene gemessen, also unter Einbezug eines möglichen Partnereinkommens, das bei Frauen häufig geringe eigene (Alters-)Einkünfte kompensiert. Zudem können im Alter weitere Einkommensquellen neben Renten vorliegen, etwa Einkünfte aus Vermietung oder Erwerbstätigkeit; letztere kann indes als potenziell problematisch angesehen werden.

Die Armutsquoten von Frauen im Alter sind zumeist höher als diejenigen der Männer. Im Jahr 2021 lag die Armutsgefährdungsquote³ unter in Deutschland lebenden Frauen im Rentenalter bei 20,9 Prozent, im

3 Als armutsgefährdet gilt dabei, wer weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens der Bevölkerung hat.

Gegensatz zu 17,5 Prozent bei gleichaltrigen Männern (vgl. Statistisches Bundesamt 2023a, auf Grundlage von EU-SILC-Daten). Die Anteile derer, die Grundsicherung im Alter beziehen, haben sich bei Frauen und Männern ungefähr angeglichen und lagen 2021 bei um die 3,4 Prozent (vgl. IAQ/www.sozialpolitik-aktuell.de 2022) – bis vor Kurzem war der Anteil bei Frauen noch höher (vgl. BMAS 2021, 96). Der Anteil derer, die diese Leistung trotz Anspruchs nicht beantragen, ist jedoch hoch, und wahrscheinlich bei Frauen höher (vgl. Buslei u. a. 2019).

Altersarmut ist deswegen besonders problematisch, weil meist nur eine geringe Wahrscheinlichkeit besteht, dass sich das Einkommen in der Altersphase noch einmal verbessert – der Mangel ist also meist von Dauer. Unabhängig von Armut gehen geringe Rentenansprüche potenziell mit finanzieller Abhängigkeit vom Partner einher. Nicht nur die Höhe der Renten von Frauen, sondern auch die Eigenständigkeit dieser Ansprüche und die daraus folgende finanzielle Unabhängigkeit sind also bedeutsam. Vergleicht man eigenständige und abgeleitete Renten, machen die Hinterbliebenenrenten oft einen guten Teil des Einkommens von Frauen aus – bei den verwitweten westdeutschen Frauen sind sie sogar anteilig wichtiger als die eigenen Renten (vgl. Schmitz-Kießler 2020, 126). Sie kompensieren den Verlust der Rente des Hauptnährers aber nur teilweise.

4 Ursachen

Die Gründe für die große geschlechtsbezogene Rentenlücke sind zum einen in den Unterschieden zwischen den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern zu finden, zum anderen in den Merkmalen des deutschen Rentensystems. Systemisch besteht mit dem vorherrschenden Äquivalenzprinzip eine enge Kopplung zwischen Erwerbsverlauf und Rentenhöhe – in dieser Hinsicht ist die Rente eine „Bilanz des Lebens“ (Schmitz-Kießler 2020): Gute Altersrenten haben relativ durchgängige Erwerbsbiographien in gut entlohnter sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zur Voraussetzung. Insbesondere bei Müttern trifft diese Voraussetzung – trotz steigender Frauenerwerbsquoten – oft nicht gänzlich zu, was geringere eigene Renten bedeutet. Dies gilt umso mehr in der betrieblichen sowie der privaten Säule der Alterssicherung.

Die Erwerbsverläufe von (westdeutschen) Frauen sind im Vergleich zu denjenigen von Männern im Mittel durch mehr Unterbrechungen,

höhere Anteile an Teilzeitarbeit sowie schlechtere Entlohnung gekennzeichnet (vgl. im Überblick: Schmitz-Kießler 2020; Scherger u. a. 2021; Scherger/Wagner 2020). Dies gilt für ostdeutsche Frauen deutlich weniger. Die diskontinuierlicheren Erwerbsbiographien westdeutscher Frauen sind vor allem darauf zurückzuführen, dass diese im Falle einer Elternschaft sehr häufig den Großteil der Aufgaben in der Familie (Kindererziehung, Hausarbeit und familiäre Pflege) übernommen haben und immer noch übernehmen – und deswegen ihre Arbeitszeit reduzieren oder die Erwerbstätigkeit⁴ unterbrechen (vgl. Samtleben 2019; Schäper u. a. 2023; Ehrlich 2019). Die Erwerbsbeteiligung westdeutscher Frauen ist in den letzten Jahrzehnten stetig gestiegen und seit einigen Jahren etwa gleich hoch wie die der ostdeutschen. Allerdings ist ein sehr großer Teil des Anstiegs auf Teilzeittätigkeiten zurückzuführen, darunter viele nicht rentenversicherte Minijobs.⁵ Die Familien der Frauen, die heute im Ruhestand sind, folgten überwiegend dem Modell des männlichen (Haupt-)Ernährers.⁶ In sehr vielen Ehen bzw. Partnerschaften wird heute ein Familienmodell mit männlichem Hauptverdiener und weiblicher Zuverdienerin gelebt. Die durch Erwerbsunterbrechungen oder Minijobs entstehenden Lücken in den Beitragszahlungen zur Rentenversicherung (oder anderen Formen der Vorsorge) sowie Teilzeitarbeit gehen mit geringeren eigenen Rentenansprüchen einher (vgl. Frommert/Strauß 2013; Westermeier u. a. 2017; Brüssig u. a. 2018). Über diese direkten Lücken hinaus führen Unterbrechungen und Teilzeitarbeit auch zu

- 4 Zudem gehen umgekehrt Frauen in Teilzeitarbeit bzw. mit ohnehin schon diskontinuierlichen Erwerbsverläufen eher privaten Pflēgetätigkeiten nach.
- 5 Minijobber*innen sind zwar seit 2013 pflichtversichert, der Großteil unter ihnen macht aber von der Möglichkeit Gebrauch, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (vgl. DRV Knappschaft-Bahn-Sec/Minijobzentrale 2022); die so erworbenen Rentenansprüche wären eher gering, aber zählen zu den Wartezeiten, begründen Ansprüche auf private oder betriebliche Absicherung und andere Leistungen.
- 6 Die oben dargestellte geschlechtsbezogene Rentenlücke ist in diesem Sinne stark beeinflusst von den Renten verheirateter Mütter. Einige der hier geschilderten Ursachen, etwa Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt oder die geschlechtsbezogene Entgeltlücke, gelten aber teilweise auch für verheiratete Frauen ohne Kinder oder (lebenslang) partnerlose Frauen, insbesondere in der Vergangenheit. Auch heute noch bekommt die Mehrheit der Frauen Kinder und die meisten Frauen leben im Laufe des Lebens mit einem Partner zusammen (wenn auch oft nicht in einer Ehe). Trotz der gestiegenen Zahl Alleinlebender gelten die obigen Zusammenhänge also weiterhin.

einer flacheren Lohnentwicklung im Lebenslauf – Frauen haben deswegen deutlich geringere Lebenserwerbseinkommen (vgl. Schmelzer u. a. 2015; Boll u. a. 2016).

Damit zusammenhängend trägt auch die auf dem deutschen Arbeitsmarkt stark ausgeprägte Geschlechtersegregation mit einer großen geschlechtsbezogenen Entgeltlücke (*gender pay gap*) zu den geringeren Erwerbseinkommen und in der Folge geringeren Rentenansprüchen von Frauen bei. Frauen üben häufig (Teilzeit-)Tätigkeiten aus, die schlechter entgolten werden als typische Männerberufe und sie sind seltener in Führungspositionen zu finden (vgl. Gallego Granados/Wrohlich 2018; Gallego Granados u. a. 2019; Hausmann/Kleinert 2014; Klenner 2016). Die geschlechtsbezogene Lohnlücke in Deutschland ist eine der größten in Europa (vgl. Statistisches Bundesamt 2023b).

Das von Paaren mit Kindern häufig gelebte Familienmodell des Haupternährers mit Zuverdienerin ist teilweise normativ noch stark verankert und wird durch rahmende sozialpolitische Regelungen gestützt (im Überblick: Abramowski u. a. 2021; Gottschall 2019). Dazu gehören das Ehegattensplitting in der Einkommenssteuer, in dessen Zuge sich ein ungleiches Erwerbseinkommen der Partner*innen begünstigend niederschlägt, sowie die Hinterbliebenenversorgung und die kostenlose Mitversicherung von Ehepartner*innen in der Familienversicherung. Zudem erschweren eine mangelnde quantitative und qualitative Ausstattung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Erst in den letzten ein bis zwei Jahrzehnten gibt es zaghafte sozialpolitische Anreize für eine weniger ungleiche Verteilung von Sorgearbeit auf Frauen und Männer. Die volle Bezugszeit beim Elterngeld kann etwa nur ausgeschöpft werden, wenn der weniger beteiligte Partner*innen mindestens zwei Monate Elternzeit nimmt; mit dem ElterngeldPlus und dem Partnerschaftsbonus gibt es zudem (weitere) Anreize zur partnerschaftlichen Arbeitsteilung. Diese Maßnahmen wirken zwar insofern, als mehr Väter Elternzeit nehmen, allerdings nutzen sie in den meisten Fällen nur die Mindestzeiten (vgl. Samtleben u. a. 2019). Die seit 2019 gesetzlich verankerte Brückenteilzeit soll nach einer Zeit der Teilzeitarbeit die Rückkehr in eine Vollzeittätigkeit ermöglichen, jedoch existiert diese Möglichkeit nur unter einer Reihe von Voraussetzungen.

Die inzwischen einigermaßen großzügige Anerkennung von Sorgearbeiten (durch rentensteigernde Erziehungszeiten, Rentenversicherungsbeiträge für private Pflegeaktivitäten oder den Versorgungsausgleich nach Scheidung) steigert zwar nachgewiesenermaßen die Renten von Frauen

und wirkt so teilweise kompensierend (vgl. Brüssig u. a. 2018). Dies reicht aber bei Weitem nicht aus, um die bei Frauen kumulierten Nachteile im Erwerbsverlauf auszugleichen und die Lücken in der Alterssicherung zu schließen. Denn obwohl die Ungleichverteilung von Sorgearbeiten (*gender care gap*) heute nach einem Lebensalter von etwa 40 wieder abnimmt, prägen die Auswirkungen dieser unbezahlten Arbeiten die Erwerbsverläufe von Frauen meist dauerhaft – in Form von verpassten Aufstiegschancen, flacheren Einkommensverläufen und fortgesetzter Teilzeitarbeit (vgl. Schäper u. a. 2023). Eine vergleichende Simulation von Frommert und Lizon (vgl. 2017) zeigt, dass die Anerkennung von Erziehungs- und Pflegezeiten in der deutschen Rentenversicherung den großzügigen Regelungen in Norwegen und Dänemark in nichts nachsteht und zu guten Renten von Frauen beitragen kann. Dies gilt allerdings nur unter den für Deutschland eben nicht zutreffenden, in dem Artikel simulierten Modellbedingungen, dass Erwerbsunterbrechungen von Frauen eher kurz sind (ein Jahr), dass diese danach maximal zehn Jahre in mindestens vollzeitnaher Teilzeit (mit 75 Prozent Arbeitszeit) arbeiten und dann in eine Vollzeitbeschäftigung zurückkehren. Dies trifft aber für viele Mütter in Deutschland nicht zu. Insbesondere die nicht rentenversicherte geringfügige Beschäftigung beeinträchtigt die Erwerbsverläufe von Frauen stark (vgl. Wippermann 2012). Der neue Grundrentenzuschlag kommt zwar in der Mehrheit Frauen zugute, ist aber in seiner Wirkung begrenzt, da Partnereinkommen angerechnet werden, die Höhe des Zuschlags oft nicht hoch ist (geschätzt durchschnittlich deutlich unter 100 Euro) und Personen mit langjährigen geringen Einkommen (wie bei Minijobs) sowie Versicherungszeiten unter 33 Jahren keinen Grundrentenzuschlag erhalten (vgl. Deutscher Bundestag 2021).

Während der Ausbau der Anerkennung von Erziehung und privat geleisteter Pflege in der Rentenversicherung vor allem Frauen zugutekommt, sind viele andere Rentenreformen eher zum Nachteil von Frauen: So wirken sich z. B. die rentendämpfenden Faktoren auch auf den Wert der diesen für Erziehungs- und Pflegeleistungen gutgeschriebenen Entgeltpunkte negativ aus. Im Zuge der Rentenreformen Anfang der 2000er Jahre waren zudem die Hinterbliebenenrenten gekürzt und in der Einkommensanrechnung strenger geworden (vgl. z. B. Hinrichs 2017). Die Förderung und der Ausbau der betrieblichen und privaten Altersvorsorge ist guten Renten von Frauen ebenfalls abträglich, zumindest bei weiter ungleicher Verteilung von Sorgearbeiten – denn Solidarelemente, welche Sorgearbeiten anerkennen, sind hier allenfalls gering ausgeprägt.

5 Bewertung und normative Debatten

Die Ungleichheit zwischen den Renten von Frauen und Männern ist in Deutschland deswegen so groß, weil sich Geschlechterungleichheiten der vorherigen Lebensspanne hier kumuliert niederschlagen. Beginnende Veränderungen – etwa die stark gewachsene Frauenerwerbsbeteiligung oder die nunmehr gleiche (bzw. sogar höherwertige) Beteiligung von Mädchen und Frauen an Bildung, bei persistenten qualitativen Unterschieden in der Studien- und Berufswahl – werden erst verzögert in einigen Jahrzehnten voll auf die Renten durchschlagen.

Die wachsende Orientierung an egalitär(er)en Geschlechternormen und die verstärkte gesellschaftliche und wissenschaftliche Wahrnehmung dieser Ungleichheit haben dazu beigetragen, dass die ungleichen Renten von Frauen und Männern vielfach als ungerecht bewertet werden. Volle Gleichstellung von Männern und Frauen gilt als legitimes Ziel, das gleichwohl unterschiedlich ausgelegt und unterschiedlich intensiv verfolgt wird. Im Zuge der Infragestellung traditioneller Geschlechterrollen wurden die Vorrangigkeit von Frauen in Familien ausgeübten Sorgertätigkeiten und ihre gesellschaftliche, einschließlich ihrer ökonomischen Bedeutung, sichtbar. Mit sich verändernden Lebensformen, insbesondere einer gestiegenen Zahl von Geschiedenen und Alleinerziehenden, wurden die geringen eigenständigen Renteneinkommen besonders von Müttern für diese zu einem wachsenden praktischen Problem, das ein auskömmliches und eigenständiges Leben verhindern kann. Entsprechend wuchs das Bewusstsein für die Folgen dieser Ungleichheiten in Form von (potenzieller) Armut und Abhängigkeit auch verheirateter Frauen. In der Familienpolitik schlägt sich der normative Wandel nach und nach nieder, indem die Orientierung an traditionelleren Familienbildern, welche die Rollen von Männern und Frauen festschreiben, zugunsten eines pluralen Familienbegriffs an Terrain verliert und emanzipatorische Motive stärker aufgegriffen werden (vgl. z. B. Gerlach 2017). Dies beinhaltet keine oder eine deutlich weniger stark ausgeprägte sozialpolitische Bevorzugung bestimmter Familienformen und damit auch das Potenzial (stärker) selbstbestimmter Entscheidungen in Hinsicht auf Lebensformen innerhalb oder außerhalb der Ehe.

Die Frage der Gleichstellung von Frauen bei Renten berührt verschiedene miteinander verbundene normative Debatten um Maßstäbe wie Gerechtigkeit und Autonomie. Es geht dabei erstens um die Anerkennung bzw. Kompensation von Sorgearbeiten im Vergleich zu bezahlter

Erwerbstätigkeit bzw. um die gerechte Entlohnung von professionell erbrachter Sorgearbeit; zweitens um Autonomie und freie Handlungswahl in den Lebensläufen von Frauen; und drittens um eine gerechte Verteilung von Sorgearbeiten.

Erstens geht mit der starken Erwerbszentrierung des deutschen Sozialsystems, das auf Grundlage des Äquivalenzprinzips vor allem lebenslange sozialversicherungspflichtige Erwerbsarbeit belohnt, eine sowohl materielle als auch symbolische Geringerwertung von Sorgearbeiten einher – und damit der Lebensleistung besonders derjenigen Menschen (vorrangig Frauen), die Kindererziehung und Pflege mit Erwerbsarbeit geringeren Umfangs verbinden. Dass diese Arbeit teilweise (vollzeitige) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb von Familien erst ermöglicht, die Voraussetzung für gut gebildeten Erwerbskräftenachwuchs ist usw., schlägt sich nicht in einer angemessenen materiellen Kompensation und weiteren gesellschaftlichen Anerkennung nieder.

Die Anrechnung von Erziehungszeiten und von privat geleisteter Pflege⁷ in der Rentenversicherung, die beide auch Männern offenstehen, beruhen auf Beitragszahlungen: Im ersten Fall bezahlt der Bund die Beiträge, im zweiten Fall die Pflegekasse. Damit wird beides als beitragswürdige Leistung anerkannt – dies erscheint auch kaum (mehr) gesellschaftlich umstritten. Die Anerkennung ist im Vergleich zu Erwerbstätigkeit allerdings unterdurchschnittlich und berücksichtigt viele individuelle Folgekosten dieser Arbeit nicht. Damit bewegt sich die Anerkennung von Sorgearbeiten im Graubereich zu Solidaritätsleistungen; das Solidarprinzip und damit die Norm der Solidarität⁸ sind ja (nachrangig) ebenfalls in

- 7 Während die Anrechnung von bis zu drei Jahren Erziehungszeiten (bei Nichterwerbstätigkeit) den Beiträgen eines durchschnittlichen Einkommens gleichkommt, sind die für Pflege angerechneten Entgeltpunkte von Umfang und Pflegegrad abhängig, fallen aber in den (geringeren und mittleren) Pflegegraden, in denen am häufigsten privat gepflegt wird, geringer aus. Sowohl diese Entgeltpunkte als auch das Pflegegeld kosten die Sozialversicherung also deutlich weniger als professionelle Pflege bzw. sind geringer als Einkommen professionell Pflegenden. Für hohe Pflegegrade – bei denen aber nur selten allein privat gepflegt werden kann – relativiert sich dieser Unterschied etwas, dies müsste aber systematischer untersucht werden. Eine Alternative wären direkte Beschäftigungsverhältnisse (einschließlich aller Sozialrechte) mit den privat Pflegenden, wie etwa in schwedischen Kommunen.
- 8 Solidarleistungen gehörten von Beginn an zur Rentenversicherung – Beispiele sind die Hinterbliebenenversorgung, Erwerbsminderungsrenten sowie streng genommen auch der Grundrentenzuschlag. Sie sind aber jeweils legitimationsbedürftig(er).

der Rentenversicherung realisiert (vgl. Bäcker u. a. 2020, 967–1017). Es ist eine Frage der Deutung von Äquivalenz und Leistung (sowie Solidarität), ob, warum und in welchem Ausmaß Sorgeleistungen in der Rentenversicherung nicht nur anerkannt, sondern gar kompensiert werden sollen. Umstritten ist zudem die *Finanzierung* dieser Gegenleistungen. Dies betrifft vor allem nicht beitragsgedeckte Anteile dieses Ausgleichs (etwa die rückwirkende Erhöhung der Mütterrenten oder die Aufwertung von Kinderberücksichtigungszeiten), die zu den sogenannten versicherungsfremden Leistungen der Rentenversicherung gehören. Diese werden teilweise durch den steuerfinanzierten Bundeszuschuss in der Rentenversicherung abgedeckt, teilweise durch die Beiträge der Versicherten (mit-)finanziert – was kritisch gesehen werden kann, da es sich doch eigentlich, wie bei anderen eindeutigen Solidarleistungen auch, um gesamtgesellschaftliche Aufgaben handelt (vgl. z. B. Meinhardt 2018).

Auch der geschlechtersegregierte Arbeitsmarkt, also Ungleichheiten zwischen typischen Männer- und typischen Frauentätigkeiten, trägt wie oben gesehen zur geschlechtsbezogenen Rentenlücke bei. Parallel zur Geringerwertung privater Sorgearbeit findet sich also innerhalb des Erwerbssystems eine Benachteiligung von professionellen, ebenso als systemrelevant betrachtbaren Sorgearbeiten. Es handelt sich dabei um typische Frauentätigkeiten im sozialen Dienstleistungsbereich (insbesondere in frühkindlicher Bildung und Erziehung sowie in Kranken- und Langzeitpflege), die gering entlohnt werden und oftmals schlechter abgesichert sind. Diese Geringerwertung, auch der Ausbildung in den entsprechenden Berufen, ist historisch eng mit ihrem Charakter als Frauentätigkeit verknüpft (vgl. z. B. Krüger 1995; Haasler/Gottschall 2015). Vor dem Hintergrund neuer Studien zum Arbeitswert (vgl. Klammer/Klenner 2021) sowie den Debatten zur gesellschaftlichen Bedeutung dieser Tätigkeiten ist ihre relative Schlechterstellung nicht mehr legitimierbar, verändert sich aber allenfalls langsam.

Vor diesem Hintergrund ist es bemerkenswert bzw. auch wieder schlüssig, dass bereits erfolgte sowie geforderte Verbesserungen sowohl im Bereich privater Pflegearbeit als auch in den entsprechenden sozialen Dienstleistungstätigkeiten ökonomisch begründet werden: Die Infrastruktur in Kinderbetreuung und Pflege wurde auch deswegen verbessert, weil Frauen als Arbeits- und Fachkräfte gebraucht werden; ebenso steigen die Löhne in den betreffenden Sektoren wegen des dort herrschenden Fachkräftemangels – auch wenn tatsächliche Veränderungen aus verschiedenen Gründen zögerlich erfolgen.

Inzwischen ist vielfach belegt, dass die ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgetätigkeit zwischen Männern und Frauen (ebenso wie das Berufen zugeschriebene Geschlecht) nicht (natur-)gegeben und in scheinbar natürlichen Geschlechterunterschieden verankert ist (vgl. z. B. Gottschall 2018; Hausen 1976). Sie ist historisch sogar relativ jung, eng mit der Herausbildung des Industriekapitalismus verbunden und in ein inhärent hierarchisches Geschlechtermodell oder „Genderregime“ (Betzelt/Bothfeld 2021) eingebettet, das (bestimmten Arten von auf Güterproduktion ausgerichteter) Erwerbstätigkeit von vornherein einen höheren Stellenwert einräumt. Die aus der Ungleichverteilung von Sorge- und anderen (Erwerbs-)Tätigkeiten resultierenden Ungleichheiten können deswegen nicht allein dadurch bekämpft werden, dass die als gegeben hingenommenen verschiedenen Tätigkeiten von Männern und Frauen gleichwertig sozialrechtlich anerkannt werden⁹ – denn dies ignoriert die dem Modell innewohnenden Hierarchie- und Machtverhältnisse.

Mit der traditionellen Geschlechterhierarchie eng verknüpft sind *zweitens* Fragen von Autonomie, freier Handlungswahl und Abhängigkeit. Ein stärkeres politisches Eingreifen in die Verteilung von familialen Sorgearbeiten oder geschlechtertypische Berufswahl wird von manchen deswegen als nicht sinnvoll oder gar abzulehnen erachtet, weil es den Präferenzen (oder gar biologisch gegebenen Fähigkeiten, s. o.) von Frauen entspreche, in deutlich größerem Umfang als Männer private Sorgearbeiten zu übernehmen oder häufiger (schlechter entlohnte) Berufe im sozialen Dienstleistungsbereich auszuüben. Sozialwissenschaftliche Befunde zeigen aber ein sehr viel ambivalenteres Bild. Oft können insbesondere Frauen mit geringen Arbeitszeiten ihre Wünsche nach längeren Arbeitszeiten nicht verwirklichen – und Männer arbeiten mehr als sie eigentlich wollen (vgl. Harnisch u. a. 2018; Seifert u. a. 2016). Bei Beseitigung von Restriktionen auf dem Arbeitsmarkt und bei der Kinderbetreuung wären entsprechend höhere Arbeitsumfänge bei Frauen realisierbar (vgl. Harnisch u. a. 2018). Diese Restriktionen betreffen ungünstige Rahmenbedingungen wie unflexible Arbeitgeber oder die nicht ausreichende Quantität und Qualität von Betreuungsplätzen. Rein präferenzbasierte Erklärungen ignorieren zudem Fragen der (Verhandlungs-)Macht in Haushalten, die mit den oft geringeren

9 Eine solche, am Differenzmodell der Geschlechter orientierte Position, vertreten bzw. vertreten etwa konservative Akteure, einschließlich von Teilen der frühen bürgerlichen Frauenbewegung.

Einkommen von Frauen u. a. aufgrund geschlechtersegregierter Berufe zusammenhängen. An traditionellen Rollen orientierte Handlungswünsche können nur verstanden werden im Kontext der vorherrschenden normativen (Geschlechter-)Modelle, die über Sozialisationsprozesse an Frauen und Männer weitergegeben werden. Diese beinhalten auch Sanktionen für nicht normgemäße Handlungen sowie hohe Ansprüche an mütterliches Verhalten – was im Übrigen ebenso für normabweichendes Verhalten von Vätern etwa in Form der intensiveren Übernahme von Sorgearbeit gilt. Die weitaus egalitäre Erwerbsbeteiligung von Männern und Frauen in Ostdeutschland ist noch durch das vorherrschende Familienmodell der DDR mitbedingt (vgl. Sørensen/Trappe 1995), aber auch durch eine bessere Situation in der Kinderbetreuung. Für Frauen nachteilhafte traditionelle Haltungen sind also (ebenso wie nicht traditionelle Einstellungen) deutlich kontextabhängig.

All dies zusammengenommen deutet darauf hin, dass die Entscheidungen von Frauen, mehr Sorgearbeiten zu übernehmen, stark durch Handlungsoportunitäten, Kontextbedingungen und normative Rahmungen geprägt und damit nicht gänzlich autonom sind. Größere Handlungsautonomie würde beides beinhalten: die Möglichkeit, Sorgearbeiten ohne Risiken und Folgekosten zu übernehmen (die dann kompensiert werden müssen), aber auch die Möglichkeit, Sorgearbeit *nicht* zu übernehmen und sie aus der Familie auszulagern. Diese Denkfigur des „right to care“ und „right not to care“ prägt neuere feministische Perspektiven auf den Wohlfahrtsstaat (Lewis 1997; Leitner 2019). Diese doppelte Orientierung betont das Recht aller, erwerbstätig zu sein und keine Sorgearbeit zu übernehmen – erkennt aber gleichzeitig an, dass Menschen in von Sorgearbeit charakterisierte Beziehungen eingebettet sind, zumal eine gänzliche Auslagerung dieser Arbeit an professionelle Dienstleistende weder realistisch noch wünschenswert erscheint. Wie das Beispiel des Elterngelds und der Elternzeit unterstreicht, können sozialpolitische Regelungen mit Anreizen hier langsame Veränderungen anstoßen. Gleichzeitig können starke Erwerbsarbeitsanreize, besonders bei fehlender Absicherung von Sorgearbeit, auch mit dem *right to care* in Konflikt stehen – was auf ein grundsätzliches Spannungsverhältnis zwischen beidem verweist, wenn etwa Anreize Handlungsspielräume (weiter) einschränken.

Drittens kann inhaltlich anschließend auch die Verteilung von Sorgearbeiten selbst diskutiert werden. Das derzeit sehr häufige Eineinhalb-Verdiener-Modell mit einem in Vollzeit arbeitenden Mann und einer

Frau mit Zuverdienstjob kann auch als Ausweichbewegung betrachtet werden, da mehr Erwerbsbeteiligung nicht oder nur mit großen Belastungen realisiert werden kann. Die Auslagerung von Sorgearbeiten an wohlfahrtsstaatliche (Betreuungs-)Infrastrukturen bzw. Märkte ist ein wichtiger Weg, um Frauen Zugang zu (mehr) Erwerbstätigkeit sowie eigenständigerer und tragfähigerer Absicherung fürs Alter zu ermöglichen. Wenn jedoch die gänzliche Auslagerung von Sorgearbeiten aus Familien weder möglich noch wünschenswert ist, müssen Männer stärker in Sorgearbeiten einbezogen werden. Damit würden auch die mit diesen Arbeiten verknüpften Erwerbsrisiken besser verteilt und pro Kopf verringert werden – und Frauen können umfangreichere eigene Erwerbsbeteiligung realisieren.

6 Perspektiven und Maßnahmen

Wie kann (mehr) Geschlechtergerechtigkeit bei den Renten erreicht werden? Den einerseits systemischen, andererseits erwerbsbedingten Ursachen entsprechend können hier *am Rentensystem ansetzende* Maßnahmen von solchen unterschieden werden, welche auf die *Erwerbsbiographien von Frauen und die gerechtere Verteilung von Sorgearbeit* abzielen.

Was das Rentensystem betrifft, so ist die Anerkennung von Sorgearbeiten im Rentenrecht inzwischen weit gediehen und auch im internationalen Vergleich großzügig. Hier sind weitere – tendenziell inkrementelle – Verbesserungen denkbar, die aber die Ursachen der ungleichen Verteilung von Sorgearbeiten und ihrer Risiken kaum beeinflussen. Daneben sind weitere Aufwertungen im Falle von (evtl. sorgearbeitsbedingten) Niedriglohnzeiten vorstellbar. Weitere Vorschläge beziehen sich auf ein verpflichtendes Rentensplitting für verheiratete Paare anstelle von Hinterbliebenenrenten (s. o., vgl. Schmitz-Kießler 2020; Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht 2017, 141–142). Ein solches, in der Durchführung recht komplexes Rentensplitting gleicht durch Kindererziehung oder Pflege reduzierte Anwartschaften zwar dauerhaft auf Kosten des besser verdienenden Partners aus, nivelliert die Ungleichverteilung der Sorgearbeit im Nachhinein auf Partnerebene und verbessert die Verhandlungsposition der Sorgearbeit ausübenden Partnerin. Das Rentensplitting bringt jedoch keine zusätzliche Kompensation der entsprechenden Zeiten oder der nachteilhaften weiteren Folgen mit sich. Es könnte den Ausgleich von Sorgearbeit also nicht ersetzen, bzw.

wäre dies beabsichtigt, käme das einer Entsolidarisierung in Hinsicht auf Sorgearbeiten gleich. Eventuell geringe Renten werden durch das Rentensplitting nur anders verteilt, was potenziell zu niedrige(re)n Renten beider Partner*innen führt. Je nach Konstellation fallen die Ansprüche sogar etwas niedriger aus als diejenigen aus einer Hinterbliebenenrente, die beim Rentensplitting entfällt. Die nun gleichmäßig auf die Partner umverteilten Ansprüche sind jedoch unabhängig und eigenständig.

Die durch Nachteile in der Erwerbsbiographie entstehenden Unterschiede *im Nachhinein* auszugleichen, ist im stark am Äquivalenzprinzip orientierten und erwerbsarbeitszentrierten Sozialversicherungssystem Deutschlands komplex und schwierig. Ausgleichende Maßnahmen bedürfen einer (im Detail oft umstrittenen) Legitimation, wie der Grundrentenzuschlag gezeigt hat. Einige der anderen Rentenreformmaßnahmen der letzten Jahrzehnte, etwa rentenwertdämpfende Maßnahmen sowie der Ausbau betrieblicher und privater Vorsorge, sind eher nachteilhaft für die Renten von Frauen, zumindest unter derzeitigen Bedingungen. Eine allgemeine Richtschnur für weitere gesetzliche Änderungen wäre also stets die Prüfung solcher Maßnahmen hinsichtlich ihrer Wirkung auf Frauenrenten (vgl. Kommission Verlässlicher Generationenvertrag 2020, 124). Dies schließt die betriebliche und private Absicherung ein, die noch stärker durch (Geschlechter-)Ungleichheiten geprägt sind.

In Rentensystemen, die (echte) Mindest- oder Grundrenten zahlen oder in denen Erwerbsbeteiligung und -umfang von Frauen hoch sind, ist die geschlechtsbezogene Rentenlücke geringer (vgl. Möhring 2014; 2018) – im Gegensatz zu Ländern, in denen unbezahlte Sorgetätigkeiten (nur) ex post kompensiert werden. Ein vollständiger Systemwechsel des deutschen Rentensystems in Richtung von Mindest- oder Grundrenten ist aber eher unwahrscheinlich und wäre mit hohen Umstellungs- sowie politischen Kosten verbunden.

Statt die Folgen der Lebenslauf-Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen im Nachhinein weitergehender zu bekämpfen, erscheint es wirkungsvoller, an ihren Ursachen, also den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern anzusetzen und hier für mehr Gleichstellung zu sorgen (vgl. Möhring 2014; 2018). Auch andere, international vergleichende Studien untermauern dies (vgl. z. B. Westermeier u. a. 2017; Hammerschmid/Rowold 2019; Frommert/Strauß 2013). Um also langfristig auf die Auflösung der geschlechtsbezogenen Rentenlücke hinzuwirken, muss die Gleichstellung von Frauen im Zugang zu Erwerbstätigkeit sowie in Bezahlung und sozialer Absicherung weiter vorangebracht werden – durch die

Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Erwerbsumfangs von Frauen sowie die Bekämpfung von Geschlechtersegregation, geschlechtsbezogener Entgeltlücke und (weiterer) Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Die Aufwertung und bessere Entlohnung typischer Frauenberufe in der Pflege und anderen sozialen Dienstleistungen (etwa über eine entsprechende Tarifpolitik), die lohnbezogene Gleichstellung von Frauen und ihre paritätische und dauerhafte Beteiligung an Führungspositionen würden die geschlechtsbezogene Rentenlücke deutlich verringern. Die entsprechende Antidiskriminierungspolitik müsste konsequent umgesetzt werden (vgl. z. B. die Diskussion um das Entgelttransparenzgesetz bei Klammer/Klenner 2021). Biographisch früh müsste noch stärker darauf hingewirkt werden, dass sich in der immer noch deutlich nach Geschlecht strukturierten Berufs- und Studienfachwahl mehr Frauen beispielsweise für natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge entscheiden sowie mehr Männer für soziale Dienstleistungsberufe.

Mit Fragen der Entlohnung und Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt eng verknüpft sind schließlich alle auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abzielenden Maßnahmen, denen eine Schlüsselrolle zukommt. Ein fortgesetzter (quantitativer und qualitativer) Ausbau der außerhäuslichen Betreuungs- und Pflegeinfrastruktur ist hier ein ebenso wichtiger Baustein wie Regelungen zur Vereinbarkeit mittels flexibler Arbeitszeiten und -orte, guter Teilzeitarbeit und gut geschützter Auszeiten. Mit dem Recht auf Teilzeit, auf Rückkehr auf einen Vollzeit Arbeitsplatz (Brückenteilzeit) sowie gesetzlichen Möglichkeiten zu pflegebedingten Erwerbsunterbrechungen und -reduktionen (Pflegezeit, Familienpflegezeit) existieren bereits wichtige Regelungen, deren Umfang, finanzielle Unterstützung und Umsetzung gleichwohl bei Weitem nicht ausreichen. Neben der lückenhaften Geltung der entsprechenden Rechte (z. B. Ausnahmen für kleinere Betriebe) existieren viele weitere Umsetzungsprobleme u. a. auf der Ebene der Arbeitgeber. Eine Vielzahl von Vorschlägen zielen inzwischen darauf ab, die unübersichtlichen zeitlichen und finanziellen Rechte auf Erwerbsunterbrechungen und Arbeitszeitreduktionen zu bündeln, zu vereinfachen und zu flexibilisieren (vgl. z. B. das Optionszeitenmodell in Jurczyk/Mückenberger 2021). Besser abgesicherte längerfristige Möglichkeiten der moderaten Arbeitszeitreduktion für beide Elternteile, beispielsweise im Sinne einer Familienarbeitszeit mit möglichen Teil-Lohnersatzleistungen (vgl. beispielhaft Müller u. a. 2015) könnten helfen, die Verantwortung für Sorgearbeiten auf die Schultern beider Partner zu verteilen. Auf Grundlage

der aktuellen Rentenregelungen führt vollzeitnahe Teilzeitarbeit zumeist zu eher kleineren Einbußen bei der Rente – vor allem wenn gänzliche Erwerbsunterbrechungen kurz bleiben und von beiden Partnern realisiert werden. Entsprechend sollten alle Maßnahmen ebenso Männern wie Frauen zugutekommen. Eine bessere Verteilung unbezahlter Sorgearbeit erfordert jedoch auch einen kulturellen und normativen Wandel bei der Zuschreibung von und Beteiligung an Sorgearbeit. Wie historisch bei anderen Tätigkeiten auch könnte eine wachsende Beteiligung von Männern an Sorgearbeiten die Akzeptanz und Anerkennung¹⁰ dieser Tätigkeiten erhöhen und ebenso Forderungen gegenüber Arbeitgebern erleichtern, die Koordination von Erwerbs- und Sorgetätigkeiten durch unterstützende Maßnahmen zu verbessern (vgl. ähnlich: Fraser 1996).

Gebündelt würden sich die durch solche Maßnahmen angestoßenen Veränderungen in neuen Familienmodellen bzw. entsprechenden Leitbildern niederschlagen. Das in der Vergangenheit u. a. von der EU propagierte Modell des für alle Geschlechter geltenden „adult worker“ oder „universal breadwinner“ (Lewis/Giullari 2005) scheint Frauen den Zugang zu Erwerbsarbeit zu sichern, aber die trotz der Auslagerung von Care in der Familie verbleibenden unbezahlten Sorgearbeiten werden ignoriert und bleiben damit zumeist Frauen zugeschrieben. Bei Verwirklichung des *adult worker*-Modells kommt es deswegen in Familien (die dann ein *dual worker*-Modell leben) im Falle unflexibler Arbeitgeber zu Koordinationsschwierigkeiten, familialen Überlastungen usw. – wie zuletzt in der COVID-19-Pandemie gesehen. Die Alternative, welche „Erwerbs- und Sorgearbeit unabhängig vom Geschlecht für alle ermöglichen“ und damit auch Geschlechtergleichstellung voranbringen soll, ist das „Erwerbs- und Sorge-“ oder auch „universal caregiver“-Modell (Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht 2017, 46; Fraser 1996), das beide Partner*innen für die Vereinbarung von Erwerbstätigkeit und Sorgearbeiten vorsieht. Gleichzeitig sollte die gesamtgesellschaftliche Verantwortung für Carearbeit stärker anerkannt werden, sodass Familien etwa durch Mischmodelle entlastet werden können – und Frauen selbst für ein gutes Auskommen im Alter sorgen können.

10 Diese Anerkennung umfasst neben monetären Aspekten und sozialer Absicherung in jedem Falle auch symbolische Dimensionen, bei Fraser (1996) etwa „equality of respect“. Den Facetten des Anerkennungsbegriffs und der Bedeutung für das hier behandelte Themenfeld muss an anderer Stelle genauer nachgegangen werden.

Ein universales Erwerbs- und Sorgemodell muss zudem dadurch unterstützt werden, die bisherigen Anreize zur ungleichen Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen, insbesondere das steuerliche Ehegattensplitting und die Minijobs, abzubauen. Diese bilden zusammen mit den neuen Anreizen für väterliche Beteiligung an Kindererziehung beim Elterngeld ein widersprüchliches Arrangement. Väter engagieren sich oft wegen der damit einhergehenden finanziellen Nachteile weniger in der Elternzeit als Mütter (vgl. Samtleben u. a. 2019). Diese Nachteile würden sich durch die Abschaffung des Ehegattensplittings ebenso relativieren wie durch verringerte geschlechtsbezogene Lohnungleichheiten und Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt.

Die bessere Verteilung von Sorgearbeiten auf Männer und Frauen bei guter Unterstützung durch den Staat und ergänzender Unterstützung der Zivilgesellschaft ist – neben dem Abbau weiterer Benachteiligung von Frauen im Erwerbsleben – ein wesentlicher Baustein für die Verringerung und zukünftige Auflösung der geschlechtsbezogenen Rentenlücke. Frauen und Männern flexibel und gut unterstützt in verschiedenen Phasen zu ermöglichen, Sorgearbeiten selbst auszuüben oder diese ganz oder teilweise an qualitativ hochwertige Einrichtungen auszulagern, schafft Wahlfreiheit sowie die Grundlage für den Abbau materieller Ungleichheiten. Symbolisch geht es dabei auch um die Anerkennung nicht erwerbsförmiger Arbeit, die gesamtgesellschaftlich auf viele Schultern verteilt werden sollte, gerade auch in einer alternden Gesellschaft mit sich verändernden Familienstrukturen. Weitere umverteilende und anerkennende Maßnahmen im Rentensystem sind deswegen nicht weniger sinnvoll, aber beenden Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern wahrscheinlich nicht.

Gleichzeitig gilt es, Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei Renten und in der Familienpolitik nicht isoliert zu betrachten und sowohl die Heterogenität von Frauen als auch weitere benachteiligte Gruppen mitzudenken. Neuere familienpolitische Maßnahmen wurden oft dafür kritisiert, dass sie sich vor allem an gut gebildete Frauen ohne Migrationshintergrund richten (vgl. Menke/Klammer 2017). Nicht zuletzt aufgrund verstärkter Zuwanderung muss eine gerechte Renten- und Familienpolitik plural orientiert sein und möglichst unterschiedlichen Ungleichheitslagen gerecht werden. Eine armutsvermeidende Rentenpolitik, die langfristig vielleicht auch systemische Veränderungen einschließt, sollte Teil der politischen Agenda bleiben – dies käme Frauen wie Männern zugute.

Literaturverzeichnis

- Abramowski, Ruth; Dingeldey, Irene; Hokema, Anna; Schäfer, Andrea; Scherger, Simone** (2021): Einleitung: Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie. In: Scherger, Simone; Abramowski, Ruth; Dingeldey, Irene; Hokema, Anna; Schäfer, Andrea (Hg.): *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*. Frankfurt a. M.: Campus, 11–48.
- Bäcker, Gerhard; Kistler, Ernst** (2016): Dossier Rentenpolitik. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, online unter <<https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/>>, abgerufen 23. 03. 2023.
- Bäcker, Gerhard; Naegel, Gerhard; Bispinck, Reinhard** (2020): *Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland: Ein Handbuch*. Wiesbaden: Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-06249-1>.
- Betzelt, Sigrid; Bothfeld, Silke** (2021): Die Krankenpflege im deutschen Genderregime: Woran scheitert die berufliche Gleichstellung? In: Scherger, Simone; Abramowski, Ruth; Dingeldey, Irene; Hokema, Anna; Schäfer, Andrea (Hg.): *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*. Frankfurt a. M.: Campus, 249–278.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS)** (2021): *Alterssicherung in Deutschland 2019 (ASID 2019)*. Zusammenfassender Bericht (Forschungsbericht 572 Z). Berlin: Bundesministerium für Arbeit und Soziales.
- Boll, Christina; Jahn, Malte; Lagemann, Andreas; Puckelwald, Johannes** (2016): Dauerhaft ungleich – berufsspezifische Lebenserwerbseinkommen von Frauen und Männern in Deutschland (HWWI Policy Paper 98). Hamburg: Hamburgisches WeltWirtschaftsinstitut, online unter <https://www.hwwi.org/fileadmin/hwwi/Publikationen/Publikationen_PDFS_2017/Policy_Paper_98.pdf>, abgerufen 28. 03. 2023.
- Brösius-Gersdorf, Frauke** (2018). Ausgleich in der gesetzlichen Rentenversicherung für Zeiten außerhalb von Beschäftigung, insbesondere bei Kindererziehung und Pflege von Angehörigen. In: *Deutsche Rentenversicherung Bund* (Hg.): *Die Angemessenheit der Altersrentensysteme. Konferenz anlässlich der 40-jährigen Anwendung des deutsch-polnischen Abkommens über die Renten- und Unfallversicherung am 24. und 25. April 2017 in Warschau (DRV-Schriften, 114)*. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund, 76–87.
- Brussig, Martin; Postels, Dominik; Zink, Lina** (2018): Niedrigrentenrisiko trotz vieljähriger Versicherung – zur Rolle des sozialen Ausgleichs in der gesetzlichen Rentenversicherung. In: *Deutsche Rentenversicherung 2018* (1), 39–64.
- Buslei, Hermann; Geyer, Johannes; Haan, Peter; Harnisch, Michelle** (2019): Starke Nichtinanspruchnahme von Grundsicherung deutet auf hohe verdeckte Altersarmut. In: *DIW-Wochenbericht* 86 (49), 910–17.
- Deutsche Rentenversicherung** (2022a): *Versichertenbericht*. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund.
- Deutsche Rentenversicherung** (2022b): *Rente für Pflegepersonen: Ihr Einsatz lohnt sich*. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund.

- Deutsche Rentenversicherung** (2022c): Rentensplitting – partnerschaftlich teilen. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund.
- Deutsche Rentenversicherung** (2022d): Rentenversicherung in Zahlen 2021. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund.
- Deutsche Rentenversicherung** (2023): Kindererziehung: Ihr Plus für die Rente. Berlin: Deutsche Rentenversicherung Bund.
- Deutscher Bundestag** (2021): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Johannes Vogel (Olpe), Michael Theurer, Pascal Kober, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der FDP – Drucksache 19/31980 – Umsetzung der Grundrente (Bundestagsdrucksache 19/32221). Berlin: Deutscher Bundestag.
- DRV Knappschaft-Bahn-See/Minijobzentrale** (2022): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs. 4. Quartalsbericht 2022. Essen: Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See/Minijob-Zentrale, online unter <<https://www.minijob-zentrale.de>>, abgerufen 28. 03. 2023.
- Dünn, Sylvia; Bilgen, Claudia; Heckenberger, Sophie-Charlotte** (2020): Das Grundrentengesetz. In: Deutsche Rentenversicherung 2020 (3), 325–346.
- Ehrllich, Ulrike** (2019): Familiäre Pflege und Erwerbsarbeit. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Aufteilung? In: Aus Politik und Zeitgeschichte 69 (33–34), 49–54.
- Fraser, Nancy** (1996): Gender equity and the welfare state. A postindustrial thought experiment. In: Benhabib, Seyla (Hg.): Democracy and difference: contesting the boundaries of the political. Princeton: Princeton University Press, 218–241.
- Frommert, Dina; Lizon, Marcel** (2017): Teilzeitarbeit neben Kindererziehung – Auswirkungen auf die gesetzliche Rente. In: Deutsche Rentenversicherung 72 (3), 273–291.
- Frommert, Dina; Strauß, Susanne** (2013): Biografische Einflussfaktoren auf den Gender Pension Gap – Ein Kohortenvergleich für Westdeutschland. In: Journal for Labour Market Research 36 (2), 145–166.
- Gallego Granados, Patricia; Olthaus, Rebecca; Wrohlich, Katharina** (2019): Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. In: DIW Wochenbericht 86 (46), 845–851.
- Gallego Granados, Patricia; Wrohlich, Katharina** (2018): Gender Pay Gap besonders groß bei niedrigen und hohen Löhnen. In: DIW Wochenbericht 85 (10), 174–179.
- Gerlach, Irene** (2017): Familienpolitik in der Bundesrepublik: Kleine Politikfeldgeschichte. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): Aus Politik und Zeitgeschichte 67 (30–31), 16–21.
- Geyer, Johannes; Grabka, Markus M.; Haan, Peter** (2021): 20 Jahre Riester-Rente – Private Altersvorsorge braucht einen Neustart. In: DIW Wochenbericht 88 (40), 667–673. https://doi.org/10.18723/DIW_WB:2021-40-1.
- Gottschall, Karin** (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz; Voß, Gerd Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie (Akteure und Institutionen, 2). 2. Auflage. Wiesbaden: Springer, 661–696.
- Gottschall, Karin** (2019): Gender und Sozialpolitik. In: Obinger, Herbert; Schmidt, Manfred G. (Hg.): Handbuch Sozialpolitik. Wiesbaden: Springer, 473–491.

- Haasler, Simone R.; Gottschall, Karin** (2015): Still a perfect model? The gender impact of vocational training in Germany. In: *Journal of Vocational Education and Training* 67 (1), 78–92.
- Hammerschmid, Anna; Carla Rowold** (2019): Gender Pension Gaps in Europa hängen eindeutiger mit Arbeitsmärkten als mit Rentensystemen zusammen. In: *DIW Wochenbericht* 86 (25), 440–447.
- Harnisch, Michelle; Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael** (2018): Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. In: *DIW Wochenbericht* 85 (38), 837–846.
- Hausen, Karin** (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Stuttgart: Klett, 363–393.
- Hausmann, Ann-Christin; Kleinert, Corinna** (2014): Männer- und Frauendomänen kaum verändert (IAB-Kurzbericht 9/2014). Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Hinrichs, Karl** (2017): Alterssicherungspolitik. In: Reiter, Renate (Hg.): *Sozialpolitik aus politikfeldanalytischer Perspektive. Eine Einführung*. Wiesbaden: Springer, 341–395.
- Hobler, Dietmar; Pfahl, Svenja; Schubert, Lisa** (2021): Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2019. In: *WSI GenderDatenPortal*, online unter <https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_2021-04-06_EK-PensionGap-01.pdf>, abgerufen 17. 12. 2021.
- IAQ/sozialpolitik-aktuell.de** (2022): Empfängerquoten der Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung 2003–2021. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation der Universität Duisburg-Essen, online unter <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Sozialstaat/Datensammlung/PDF-Dateien/abbIII51.pdf>, abgerufen 27. 03. 2023.
- Jurczyk, Karin; Mückenberger, Ulrich** (2021): Sorgerechte Erwerbsbiografien – Geschlechterverhältnisse und soziale Lage im Optionszeitenmodell. In: Scherger, Simone; Abramowski, Ruth; Dingeldey, Irene; Hokema, Anna; Schäfer, Andrea (Hg.): *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*. Frankfurt a. M.: Campus, 191–217.
- Klammer, Ute; Klenner, Christina** (2021): Geschlechterungleichheiten in der Entlohnung – das Entgelttransparenzgesetz und die Bedeutung der Arbeitsbewertung. In: Scherger, Simone; Abramowski, Ruth; Dingeldey, Irene; Hokema, Anna; Schäfer, Andrea (Hg.): *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*. Frankfurt a. M.: Campus, 307–332.
- Klenner, Christina** (2016): Gender Pay Gap – die geschlechtsspezifische Lohnlücke und ihre Ursachen (WSI Policy Brief 07/2016). Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Kommission Verlässlicher Generationenvertrag** (2020): Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag. Band I – Empfehlungen. Berlin.
- Krüger, Helga** (1995): Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfungen im Lebenslauf. In: Berger, Peter A.; Sopp, Peter (Hg.): *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Leske+Budrich, 133–153.
- Leitner, Sigrid** (2019): Familienpolitik. In: Obinger, Herbert; Schmidt, Manfred G. (Hg.): *Handbuch Sozialpolitik*. Wiesbaden: Springer, 739–760.

- Lewis, Jane** (1997): Gender and welfare regimes: further thoughts. In: *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 4 (2), 160–177.
- Lewis, Jane; Giullari, Susanna** (2005): The adult worker model family, gender equality and care: the search for new policy principles and the possibilities and problems of a capabilities approach. In: *Economy and Society* 34 (1), 76–104.
- Meinhardt, Volker** (2018): *Versicherungsfremde Leistungen der Sozialversicherung* (Böckler Study 60). Düsseldorf: IMK/Hans-Böckler-Stiftung.
- Menke, Katrin; Klammer, Ute** (2017): Mehr Geschlechtergerechtigkeit – weniger soziale Gerechtigkeit? Familienpolitische Reformprozesse in Deutschland aus intersektionaler Perspektive. In: *Sozialer Fortschritt* 66 (3–4), 213–228.
- Möhring, Katja** (2014): Der Einfluss von Kindererziehungszeiten und Mütterrenten auf das Alterseinkommen von Müttern in Europa. In: *Vierteljahreshefte für Wirtschaftsforschung* 83 (2), 139–155.
- Möhring, Katja** (2018): Is there a motherhood penalty in retirement income in Europe? The role of lifecourse and institutional characteristics. In: *Ageing & Society* 38 (12), 2560–2589.
- Müller, Kai-Uwe; Neumann, Michael; Wrohlich, Katharina** (2015): Familienarbeitszeit: mehr Arbeitszeit für Mütter, mehr Familienzeit für Väter. In: *DIW Wochenbericht* 82 (46), 1095–1103.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung** (2017): *Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Berlin: Bundesregierung, online unter <<https://www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf>>, abgerufen 17.04.2023.
- Samtleben, Claire** (2019): Auch an erwerbsfreien Tagen erledigen Frauen einen Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung. In: *DIW Wochenbericht* 86 (10), 140–144.
- Samtleben, Claire; Schäper, Clara; Wrohlich, Katharina** (2019): Elterngeld und Elterngeld Plus: Nutzung durch Väter gestiegen, Aufteilung zwischen Müttern und Vätern aber noch sehr ungleich. In: *DIW Wochenbericht* 86 (35), 608–613.
- Schäper, Clara; Schrenker, Annekatrin; Wrohlich, Katharina** (2023): Gender Pay Gap und Gender Care Gap steigen bis zur Mitte des Lebens stark an. In: *DIW Wochenbericht* 90 (9), 99–105.
- Scherger, Simone; Wagner, Gert G.** (2020): Soziale Ungleichheiten in Lebensläufen, Alterseinkommen und Lebenserwartung. In: *Kommission Verlässlicher Generationenvertrag* (Hg.): *Bericht der Kommission Verlässlicher Generationenvertrag, Band II – Materialien*. Berlin, 19–96.
- Scherger, Simone; Abramowski, Ruth; Dingeldey, Irene; Hokema, Anna; Schäfer, Andrea** (Hg.) (2021): *Geschlechterungleichheiten in Arbeit, Wohlfahrtsstaat und Familie*. Frankfurt a. M.: Campus.
- Schmelzer, Paul; Kurz, Karin; Schulze, Kerstin** (2015): Einkommensentwicklung von Müttern im Vergleich zu kinderlosen Frauen in Deutschland. In: *DIW Wochenbericht* 82 (47), 1127–1129.
- Schmitz-Kießler, Jutta** (2020): Die Rente als Bilanz des Lebens – Alterssicherung und Arbeit von Frauen auf dem Prüfstand. In: *Blank, Florian; Hofmann, Markus;*

- Buntenbach, Annelie (Hg.): Neustart in der Rentenpolitik. Analysen und Perspektiven. Baden-Baden: Nomos/Edition Sigma, 119–138.
- Seifert, Hartmut; Holst, Elke; Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. In: WSI-Mitteilungen 69 (4), 300–308.
- Sørensen, Annemette; Trappe, Heike (1995): Frauen und Männer: Gleichberechtigung – Gleichstellung – Gleichheit? In: Huinink, Johannes; Mayer, Karl Ulrich; Diwald, Martin; Solga, Heike; Sørensen, Annemette; Trappe, Heike (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Lebensverläufe in der DDR und danach. Berlin: Akademie Verlag, 189–222.
- Statistisches Bundesamt (2023a): Gender Pension Gap: Alterseinkünfte von Frauen 2021 fast ein Drittel niedriger als die von Männern. Pressemitteilung 015, vom 7. März 2023. Wiesbaden: Destatis, online unter <https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_No15_12_63.html>, abgerufen 21. 03. 2023.
- Statistisches Bundesamt (2023b): Gender Pay Gap 2022: Deutschland bleibt eines der EU-Schlusslichter. In: Europa in Zahlen. Wiesbaden: Destatis, online unter <<https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/GenderPayGap.html>>, abgerufen 30. 03. 2023.
- Westermeyer, Christian; Grabka, Markus M.; Jotzo, Björn; Rasner, Anika (2017): Veränderung der Erwerbs- und Familienbiografien lässt einen Rückgang des Gender-Pension-Gap erwarten. In: DIW Wochenbericht 84 (12), 235.
- Wippermann, Carsten (2012): Frauen im Minijob. Motive und Fehlanreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin: Bundesministerium für Familie, Frauen, Senioren und Jugend.

Über die Autorin

Simone Scherger, Prof. Dr. phil., Professorin für Soziologie mit dem Schwerpunkt lebenslauforientierte Sozialpolitik an der Universität Bremen, SOCIUM Forschungszentrum Ungleichheit und Sozialpolitik. Email: simone.scherger@uni-bremen.de.