

Studie

Frauen und Altersvorsorge

Fünf Impulse für mehr eigenständige Rente



Studie

Frauen und Altersvorsorge

Fünf Impulse für mehr eigenständige Rente

Von

Paula Kostrzewa

Dr. Oliver Ehrentraut

Dr. Stefan Moog

Im Auftrag des

Gesamtverband der deutschen Versicherungs-
wirtschaft e. V. (GDV)

Abschlussdatum

Juli 2025

Das Unternehmen im Überblick

Prognos – wir geben Orientierung.

Die Prognos AG ist eines der ältesten Wirtschaftsforschungsunternehmen Europas. An der Universität Basel gegründet, forschen Prognos-Expertinnen und -Experten seit 1959 für verschiedenste Auftraggeber aus dem öffentlichen und privaten Sektor – politisch unabhängig, wissenschaftlich fundiert. Die bewährten Modelle der Prognos AG liefern die Basis für belastbare Prognosen und Szenarien. Mit über 200 Expertinnen und Experten ist das Unternehmen an zehn Standorten vertreten: Basel, Berlin, Bremen, Brüssel, Düsseldorf, Freiburg, Hamburg, München, Stuttgart und Wien. In Wien sitzt die Prognos Europe GmbH, unsere Tochtergesellschaft in Österreich. Die Projektteams arbeiten interdisziplinär, verbinden Theorie und Praxis, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik.

Geschäftsführer

Christian Böllhoff

Präsident des Verwaltungsrates

Dr. Jan Giller

Handelsregisternummer

Berlin HRB 87447 B

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer

DE 122787052

Rechtsform

Aktiengesellschaft nach schweizerischem Recht; Sitz der Gesellschaft: Basel-Stadt
Handelsregisternummer
CH-270.3.003.262-6

Gründungsjahr

1959

Arbeitssprachen

Deutsch, Englisch, Französisch

Hauptsitz der Prognos AG
in der Schweiz

Prognos AG

St. Alban-Vorstadt 24
4052 Basel

Weitere Standorte der
Prognos AG in Deutschland

Prognos AG

Goethestr. 85
10623 Berlin

Prognos AG

Domshof 21
28195 Bremen

Prognos AG

Werdener Straße 4
40227 Düsseldorf

Prognos AG

Heinrich-von-Stephan-Str. 17
79100 Freiburg

Prognos AG

c/o Mindspace | 2. Etage
Rödingsmarkt 9
20459 Hamburg

Prognos AG

Nymphenburger Str. 14
80335 München

Prognos AG

Eberhardstr. 12
70173 Stuttgart

Standort der Prognos AG
in Belgien

Prognos AG

Résidence Palace, Block C
Rue de la Loi 155
1040 Brüssel

Tochtergesellschaft
in Österreich

Prognos Europe GmbH

c/o e7 GmbH
Hasengasse 12/2
1100 Wien

info@prognos.com | www.prognos.com | www.linkedin.com/company/prognos-ag

Inhaltsverzeichnis

| | |
|---|-----------|
| Zusammenfassung | V |
| 1 Einleitung | 1 |
| 2 Alterssicherung in Deutschland – Grundlagen | 2 |
| 2.1 Gesetzliche Rentenversicherung | 3 |
| 2.2 Betriebliche Altersversorgung | 5 |
| 2.3 Private Altersvorsorge | 5 |
| 3 Gender Pension Gap | 6 |
| 3.1 Gender Pension Gap im Überblick | 6 |
| 3.2 Exkurs: Gender Pension Gap regional | 8 |
| 3.3 Gender Pension Gap auch in Zusatzvorsorge | 11 |
| 3.4 Zwischenfazit | 12 |
| 4 Fünf Impulse für mehr eigenständige Rente | 13 |
| 4.1 Mehr Arbeit – mehr Rente: Gesamtwirtschaftliche Effekte und individuelle Auswirkungen steigender Frauenerwerbstätigkeit | 16 |
| 4.2 Vereinbarkeit fördern: Ein wichtiger Baustein für die Altersvorsorge von Müttern (und pflegenden Angehörigen) | 20 |
| 4.3 Gemeinsam und fair: Aus dem gemeinsamen Haushaltseinkommen privat vorsorgen | 26 |
| 4.4 Mitnehmen, was der Arbeitgeber bietet: Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nutzen | 30 |
| 4.5 Früh starten zahlt sich aus: Ein frühzeitiger Einstieg und eine längere Anspannzeit schafft Sicherheit und führt zu einer höheren Rente | 34 |
| 5 Fazit | 35 |
| Literatur und Quellen | X |
| Impressum | XII |

Zusammenfassung

Die Altersvorsorge ist eine zentrale Aufgabe sozialer Sicherungssysteme. Eine große Herausforderung stellt dabei der Gender Pension Gap dar: Frauen erhalten im Durchschnitt deutlich weniger Rente als Männer – bedingt durch Teilzeitarbeit, geringere Löhne und Erwerbsunterbrechungen. Angesichts vielfältiger Lebensmodelle und des gesellschaftlichen Anspruchs auf Gleichstellung, sollte die eigenständige Altersvorsorge von Frauen gezielt gestärkt werden. Ziel dieser Studie ist es, die Gründe der geschlechtsspezifischen Rentenlücke zu betrachten und daraus konkrete Empfehlungen für mehr finanzielle Unabhängigkeit im Alter abzuleiten. Im Fokus stehen Unterschiede in der gesetzlichen, betrieblichen und privaten Vorsorge sowie regionale und zeitliche Entwicklungen. Im Ergebnis wurden **fünf Impulse für mehr eigenständige Rente** abgeleitet, die sich sowohl auf individuelles Verhalten als auch auf politische und gesellschaftliche Maßnahmen beziehen:

1 Mehr (bezahlte) Arbeit – mehr Rente: Gesamtwirtschaftliche Effekte und individuelle Auswirkungen steigender Frauenerwerbstätigkeit

Mehr Erwerbstätigkeit von Frauen und Müttern stärkt nicht nur individuelle Rentenansprüche, sondern stabilisiert auch das Rentensystem. Modellierungen zeigen, dass eine steigende Erwerbstätigenquote das Rentenniveau sichert und Beitragssätze senkt.

2 Vereinbarkeit fördern: Ein wichtiger Baustein für die Altersvorsorge von Müttern

Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie durch den Ausbau bedarfsgerechter Kinderbetreuungsangebote ist – neben der fairen Verteilung der Kindererziehungszeiten zwischen den Elternteilen – entscheidend, um die Erwerbstätigkeit von Müttern zu erhöhen und damit ihre Rentenansprüche zu stärken. Ergebnisse zeigen, dass eine verbesserte Betreuung die Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit von Müttern steigern würde.

3 Gemeinsam und fair: Aus dem gemeinsamen Haushaltseinkommen privat vorsorgen

In Paarhaushalten verdienen Frauen durchschnittlich deutlich weniger als Männer, was ihre Sparmöglichkeiten und spätere Rentenansprüche einschränkt. Ein partnerschaftliches Vorsorgeverständnis, das das gemeinsame Haushaltseinkommen gleichmäßig auf beide aufteilt, stärkt das Sparpotenzial von Frauen und erkennt Care-Arbeit als wichtigen Beitrag an.

4 Mitnehmen, was der Arbeitgeber bietet: Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nutzen

Die betriebliche Altersversorgung ist eine wichtige Ergänzung zur gesetzlichen Rente, und sollte von Frauen aktiv genutzt werden. Modellierungen zeigen, dass bereits kleine Renditevorteile über lange Zeiträume zu deutlich höheren monatlichen Zusatzrenten führen, unterstützt durch staatliche Förderungen und Arbeitgeberbeteiligung.

5 Früh starten zahlt sich aus: Ein frühzeitiger Einstieg und eine längere Ansparzeit schafft Sicherheit und führt zu einer höheren Rente

Eine längere Ansparzeit führt durch den Zinseszinsseffekt zu deutlich höheren Renten bei gleichzeitig geringeren monatlichen Beiträgen. Wer später beginnt, muss deutlich mehr sparen, um ähnliche Rentenansprüche zu erreichen, weshalb Kontinuität und frühzeitiges Sparen entscheidend sind.

1 Einleitung

Die Absicherung im Alter gehört zu den zentralen Aufgaben sozialer Sicherungssysteme. Angesichts des demografischen Wandels gibt es zahlreiche Diskussionen, die sich nicht nur mit der finanziellen Nachhaltigkeit der Rentenkassen beschäftigen, sondern auch mit der individuellen sozialen und finanziellen Absicherung im Alter. Im Mittelpunkt stehen dabei zumeist Fragen zum Rentenniveau, den Beitragssätzen und dem Renteneintrittsalter. In diesem Zusammenhang wurden im Koalitionsvertrag der aktuellen Regierung aus CDU/CSU und SPD verschiedene allgemeine Maßnahmen vereinbart. Dazu gehören unter anderem die gesetzliche Absicherung des Rentenniveaus auf 48 Prozent bis zum Jahr 2031, die sogenannte Mütterrente III, der stärkere Einbezug von Selbstständigen in die gesetzliche Rentenversicherung sowie die Einführung einer „Frühstart-Rente“. Zudem sollen die betriebliche Altersversorgung gestärkt und die Riester-Rente reformiert werden, um eine zukunftsfähige Altersvorsorge zu gewährleisten.¹ Neben Fragen zum Rentenniveau, Beitragssätzen und Renteneintrittsalter sind in den Diskussionen auch Verteilungsfragen innerhalb der Versichertengruppen sowie die Auswirkungen von Reformvorschlägen auf individuelle Rentenzahlbeträge Bestandteil der Auseinandersetzungen.

Die für die vorliegende Studie zentrale Dimension ist die Verteilung nach dem Geschlecht. Die Alterseinkünfte von Frauen bleiben im Durchschnitt deutlich hinter denen von Männern zurück. Es besteht ein messbarer sogenannter Gender Pension Gap. Dieses Ungleichgewicht resultiert aus Faktoren wie einer höheren Teilzeitquote, niedrigerer Bezahlung und häufigeren Erwerbsunterbrechungen bei Frauen. Mit der Auffassung, dass Frauen finanziell durch familiäre Strukturen oder abgeleitete Ansprüche wie die Hinterbliebenenversorgung abgesichert seien, wurden die unterschiedlichen geschlechterbezogenen Rentenansprüche über Jahrzehnte hinweg (in Westdeutschland) weitgehend hingenommen.² Angesichts der zunehmenden Vielfalt an Lebens- und Familienmodellen sowie der Förderung von Gleichstellung besteht daher dringender Handlungsbedarf, um die individuellen Renteneinkünfte von Frauen zu erhöhen. Dazu bedarf es einer tieferen Auseinandersetzung mit den spezifischen Mechanismen, die zur Rentenlücke zwischen Männern und Frauen führen.

Ziel dieser Studie ist es, die zugrunde liegenden Ursachen für die geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Renteneinkünften näher zu beleuchten und auf dieser Basis eine Auswahl an Impulsen für mehr Rente zu formulieren. Diese praxisorientierten Empfehlungen sollen dazu beitragen, die eigenständigen Renteneinkünfte von Frauen zu steigern und so ihre soziale Absicherung im Alter zu verbessern. Die fünf Impulse für mehr Rente basieren auf empirischen Befunden, die im Zusammenhang mit den geschlechterbezogenen Einkommensunterschieden im Rentenalter stehen. Methodisch werden verschiedene Datenquellen ausgewertet und dargestellt, punktuell werden Modellierungen durchgeführt, um zukünftige Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Rentenansprüche von Frauen darzustellen.

¹ Deutscher Bundestag 2025.

² Haan et al. 2025.

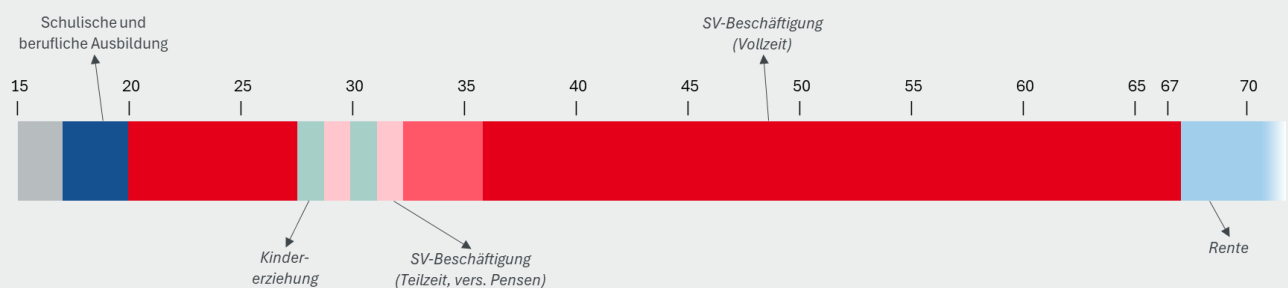
2 Alterssicherung in Deutschland – Grundlagen

Die Sicherstellung der finanziellen Absicherung im Alter ist eine der zentralen Aufgaben der Sozialpolitik. In einer alternden Gesellschaft ist die intertemporale Einkommensumverteilung von der Erwerbsphase in den Ruhestand eine besondere Herausforderung. Dies gilt sowohl für das Gesamtsystem als auch auf der individuellen Ebene der Versicherten. Allerdings ist Altersvorsorge – wie die Einkommenserzielung im Erwerbsalter – keine rein individuelle Aufgabe, sondern je nach Lebenssituation im Haushaltskontext zu betrachten.

Die individuellen Renteneinkünfte hängen maßgeblich von der Erwerbstätigkeit und den damit erzielten Einkommen ab. Sie sind entsprechend ein Spiegelbild der jeweiligen Erwerbsbiografie. Die Erwerbsbiografie hängt von vielfältigen Faktoren ab, unter anderem von der Ausbildung, der Berufswahl, der Dauer und dem Umfang der Erwerbstätigkeit, der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit etc. Zudem kommt es auf die Höhe des jeweils beitragspflichtigen Einkommens an, welches in den unterschiedlichen Phasen der Erwerbsbiografie erzielt wurde. Die nachstehende Abbildung zeigt exemplarisch eine Erwerbsbiografie mit verschiedenen Phasen und Zuständen. Dabei ist wichtig zu verstehen, dass die jeweiligen Phasen in der Regel nicht unabhängig voneinander sind, sondern einem „Karriereverlauf“ folgen: Kommt es beispielsweise aufgrund von Kindererziehung zu einer Erwerbsunterbrechung und ggf. im Anschluss zu einem Wiedereinstieg mit reduziertem Pensum oder sogar in geringfügiger Beschäftigung, bedeutet dies häufig ein geringeres Einkommen und einen gebremsten Karrierefortschritt. In der Folge wird über die Jahre weniger Erwerbseinkommen erzielt, was zu geringeren gesetzlichen Rentenansprüchen führt und gleichzeitig das Sparpotenzial in der betrieblichen und privaten Altersvorsorge dämpft.

Durch Erwerbsarbeit Rentenansprüche sichern

Stilisierte Erwerbsbiografie mit ausgewählten rentenrechtlichen Zeiten



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis Prognos (2017)

© Prognos 2025

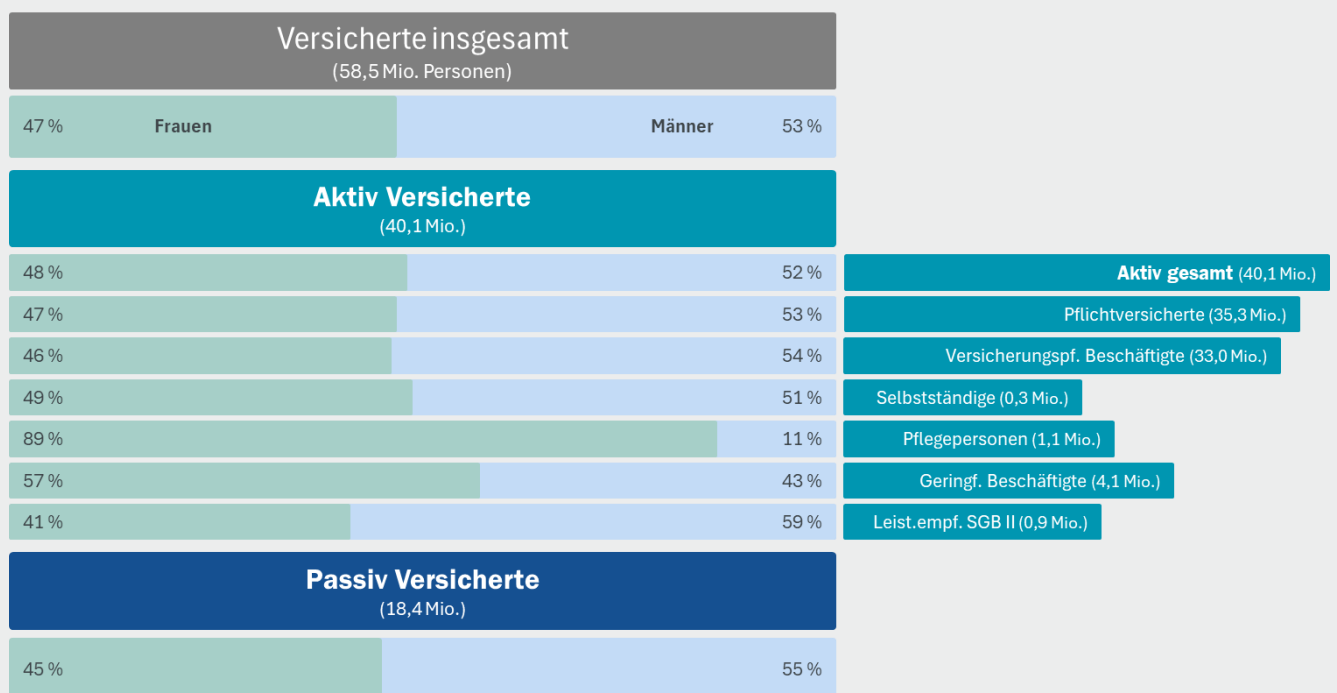
Nachfolgend werden zunächst die grundlegende Funktionsweise der Alterssicherung in Deutschland sowie die Zusammenhänge zwischen Erwerbsverlauf und Rentenansprüchen erläutert. Im Fokus stehen dabei die drei zentralen Säulen der Altersvorsorge: die gesetzliche Rentenversicherung, die betriebliche Altersversorgung und die private Altersvorsorge. Im Anschluss wird die Verteilungsdimension der Alterssicherung thematisiert, wobei die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Renteneinkünften – der sogenannte Gender Pension Gap – vertiefend betrachtet werden.

2.1 Gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) ist die erste Säule des deutschen Alterssicherungssystems und dient der Grundversorgung im Alter. Zum Jahresende 2023 zählten knapp 58,5 Mio. Personen zu der Versichertengemeinschaft der GRV.³ Innerhalb der Versichertengemeinschaft sind aktiv und passiv Versicherte voneinander zu unterscheiden. *Aktiv Versicherte* sind Personen, die derzeit Beiträge in die GRV einzahlen. Der bedeutendste Kreis dieser Gruppe sind die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. *Passiv Versicherte* leisten zum Stichtag keine Beiträge, haben jedoch aufgrund früherer rentenrechtlicher Zeiten Anwartschaften in der GRV erworben. Dazu zählen beispielsweise Personen, die zuvor in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung standen und heute als Selbstständige oder Beamte tätig sind, ausländische Beschäftigte, die vor Erreichen des Rentenalters in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt sind, sowie Personen, die sich vorzeitig aus dem Erwerbsleben zurückgezogen haben. Dies können beispielsweise auch Eltern (weit überwiegend Mütter) sein, die nach der Phase der Kindererziehung nicht wieder sozialversicherungspflichtig erwerbstätig werden. Die folgende Abbildung zeigt die Struktur der Versichertengemeinschaft in der GRV und veranschaulicht diese anhand aktueller Zahlen zum Stichtag Ende 2023.

Versicherte der Deutschen Rentenversicherung

ausgewählte Versichertengruppen (Mehrfachnennung möglich), nach Geschlecht



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis Deutsche Rentenversicherung – Versicherte 2023 (2025)

© Prognos 2025

Da die Pflichtversicherten und insbesondere die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die größte Gruppe der aktiv Versicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung sind, liegt der Fokus im Folgenden auf den zentralen Mechanismen und Funktionsweisen der GRV, wie sie speziell für diese Gruppe gelten.

³ Deutsche Rentenversicherung 2025a.

Die Finanzierung der GRV erfolgt überwiegend über Beitragszahlungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Arbeitgebenden. Beide Parteien tragen jeweils die Hälfte des Beitragsatzes, der bis zur Beitragsbemessungsgrenze⁴ aktuell bei 18,6 Prozent des Bruttoeinkommens liegt. Zusätzlich leistet der Bund Zuschüsse, insbesondere zur Finanzierung versicherungsfremder Leistungen, wie der Anerkennung von Kindererziehungszeiten.

Grundsätzlich basiert das System auf dem **Umlageverfahren**, auch bekannt als Generationenvertrag, bei dem die eingezahlten Beiträge der aktuellen Erwerbstätigen direkt zur Finanzierung der Renten der Älteren verwendet werden. Bestimmend für die individuelle Rentenhöhe in der GRV ist das **Äquivalenzprinzip**. Es bedeutet im Kern, dass der spätere Auszahlungsbetrag in einem engen Zusammenhang mit der individuellen Beitragsleistung steht. Wer lange einzahlt und überdurchschnittlich verdient, erhält im Alter eine entsprechend höhere Rente. Die Rentenberechnung erfolgt dabei gemäß der **Rentenformel** nach einem festen Schema, in dem die erworbenen Entgeltpunkte, der Zugangsfaktor, der aktuelle Rentenwert und der Rentenartfaktor miteinander multipliziert werden. Im Ergebnis ergibt sich die monatliche Bruttorente.⁵ In Tabelle 1 werden die zentralen Größen überblicksartig dargestellt.

Tabelle 1: Grundlagen der Rentenformel

| Wert | Erklärung |
|----------------------|--|
| Entgeltpunkte | Zur Berechnung der Höhe eines Entgeltpunkts wird das individuelle Einkommen eines Jahres dem durchschnittlichen Einkommen aller Versicherten gegenübergestellt. Entspricht das Einkommen dem Durchschnitt, ergibt dies einen vollen Entgeltpunkt. Auch Zeiten der Kindererziehung oder der Pflege von Angehörigen gehen in die Berechnung ein, indem ein fiktives Einkommen angerechnet wird, das sich ganz oder anteilig am jeweiligen Durchschnittsverdienst orientiert. Die Anzahl der beitragspflichtigen Jahre beeinflusst die Gesamtzahl der Entgeltpunkte – je mehr Jahre mit Beitragszahlungen, desto mehr Entgeltpunkte können im Laufe der Zeit erworben werden. |
| Zugangsfaktor | Dabei werden Zu- und Abschläge bei der Rentenberechnung berücksichtigt. Abschläge entstehen bei einem Rentenbeginn vor dem regulären Rentenalter, während Zuschläge vergeben werden können, wenn trotz Erreichen der Regelaltersgrenze zunächst auf den Rentenbezug verzichtet wird. Liegen weder Zu- noch Abschläge vor, beträgt der entsprechende Wert 1,0. |
| Aktueller Rentenwert | Dieser Betrag stellt den Gegenwert eines Entgeltpunkts dar und wird regelmäßig an die wirtschaftliche Lage angepasst. Der aktuelle Wert beträgt 39,32 Euro (ab 1.7.2025: 40,79 Euro) für ganz Deutschland. |
| Rentenartfaktor | Der Rentenartfaktor richtet sich nach der Art der Rente. Altersrenten, Renten wegen voller Erwerbsminderung und Erziehungsrenten haben beispielsweise den Faktor 1,0. |

Quelle: Eigene Darstellung

© Prognos 2025

Gleichwohl ist die GRV kein reines Äquivalenzsystem. Elemente der **Solidarität**, etwa durch die Anerkennung von Kindererziehungszeiten, Pflegezeiten oder Zeiten der Arbeitslosigkeit, sorgen dafür, dass auch Personen mit unterbrochenen Erwerbsverläufen Rentenansprüche erwerben können. So erhalten Eltern, die ihre Kinder erziehen, durch die Anrechnung von

⁴ Die Beitragsbemessungsgrenze ist der maximale Betrag des Bruttoeinkommens, bis zu welchem Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung erhoben werden, Einkommen oberhalb dieser Grenze bleiben beitragsfrei.

⁵ Deutsche Rentenversicherung 2025b.

Kindererziehungszeiten für diese Zeiten Entgeltpunkte, auch wenn sie keiner Erwerbstätigkeit nachgehen können. Die Kindererziehung wird dabei so berücksichtigt, als hätte der hauptsächlich erziehende Elternteil (zumeist die Mutter) ein Einkommen erzielt, das sich am durchschnittlichen Einkommen aller Versicherten orientiert. Entsprechend wird für die ersten drei Jahre nach der Geburt eines Kindes in der Regel ein voller Entgeltpunkt pro Jahr angerechnet.⁶

Während das Äquivalenzprinzip die Rentenhöhe individuell an die Höhe und Dauer der geleisteten Beiträge koppelt, betrachtet das **Rentenniveau** die Rentenversicherung aus einer gesamtwirtschaftlichen Perspektive. Es zeigt, wie gut das System insgesamt zur Sicherung des Lebensstandards im Alter beiträgt. Konkret beschreibt das Rentenniveau das Verhältnis zwischen einer sogenannten Standardrente, also einer Rente nach 45 Beitragsjahren bei jeweils durchschnittlichem Einkommen, und dem durchschnittlichen sozialversicherungspflichtigen Bruttoentgelt aller Versicherten. Das Rentenniveau ist derzeit gesetzlich auf mindestens 48 Prozent fixiert.

2.2 Betriebliche Altersversorgung

Neben der gesetzlichen Rentenversicherung stellt die betriebliche Altersversorgung (bAV) die zweite Säule der Altersvorsorge in Deutschland dar. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben einen Anspruch auf bAV durch **Entgeltumwandlung**, und können so Teile ihres Gehalts, Sonderzahlungen oder auch Gehaltserhöhungen in Betriebsrentenanwartschaften umwandeln. Arbeitgebende sind dazu verpflichtet, diesem Wunsch nachzukommen, können jedoch den Durchführungsweg (z. B. Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) vorgeben. Wenn kein Versorgungsträger wie eine Pensionskasse oder ein Pensionsfonds im Unternehmen vorhanden ist, sind Arbeitgebende gesetzlich verpflichtet, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Abschluss einer Direktversicherung anzubieten.

Beschäftigte zahlen freiwillig einen selbstgewählten Beitrag direkt aus ihrem Bruttogehalt in die bAV ein. Der Beitrag bleibt dabei bis zur Höhe von vier Prozent des durchschnittlichen Bruttogehalts steuer- und sozialversicherungsfrei (2025: 3.864 Euro). Im späteren Rentenbezug unterliegen die Auszahlungen dann der Einkommensteuer. Darüber hinaus leisten viele Arbeitgebende freiwillig einen Arbeitgeberzuschuss. Seit 2022 sind sie gesetzlich verpflichtet, 15 Prozent des umgewandelten Entgelts als Zuschuss zu zahlen, sofern sie durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Der letztliche Auszahlungsbetrag der bAV berechnet sich aus der Summe der über die Jahre eingezahlten Beiträge und deren Verzinsung.

Die betriebliche Altersversorgung ist aus einer Reihe von Gründen attraktiv: Sie hilft, Steuern und Sozialabgaben zu sparen, ermöglicht damit einen höheren Sparanteil bei geringem Nettoaufwand und wird durch Arbeitgeberzuschüsse zusätzlich gefördert. Zudem ist sie einfacher in der Umsetzung und kann durch geringere Kosten mit Renditevorteilen verbunden sein.

2.3 Private Altersvorsorge

Die private Altersvorsorge (pAV) bildet die dritte Säule der Alterssicherung und ergänzt damit die GRV sowie die bAV. Sie beruht auf individueller Initiative und freiwilliger Vorsorge durch private

⁶ Daran angelehnt ist der Ausdruck „Mütterrente“. Mit der Mütterrente III sollen alle Mütter unabhängig vom Geburtsjahr der Kinder die drei Entgeltpunkte bekommen. Bislang erhalten Mütter für vor 1992 geborene Kinder 2,5 Entgeltpunkte.

Kapitalbildung. Ziel ist es, mögliche Versorgungslücken im Alter zu schließen und den Lebensstandard somit zu sichern.

Ein wichtiger Teil der staatlich geförderten privaten Vorsorge ist die **Riester-Rente**, die sich vor allem an sozialversicherungspflichtig Beschäftigte richtet. Sie wurde 2002 eingeführt, um die Kürzungen beim gesetzlichen Rentenniveau auszugleichen. Die Riester-Rente beruht auf einem freiwilligen Vorsorgevertrag, der in verschiedenen Varianten abgeschlossen werden kann, wie etwa als Rentenversicherung oder Banksparplan. Die Förderung erfolgt durch staatliche Zulagen und ggf. Steuervorteile. Um die maximale staatliche Förderung zu erhalten, müssen jährlich mindestens vier Prozent des sozialversicherungspflichtigen Vorjahresbruttoeinkommens in den Vertrag eingezahlt werden. Die staatlichen Zulagen setzen sich aus einer Grundzulage für die förderberechtigte Person sowie gegebenenfalls zusätzlichen Kinderzulagen zusammen. Zudem wird ein einmaliger Berufseinsteigerbonus für junge Erwachsene unter 25 Jahren gewährt. Die Kinderzulagen in der Riester-Rente sind ein zentraler Bestandteil der staatlichen Förderung und sollen insbesondere Familien mit Kindern bei der Altersvorsorge unterstützen. Die Kinderzulage wird einmal pro Kind und einmal im Jahr gezahlt. Anspruch auf die Kinderzulage hat derjenige Elternteil, der das Kindergeld erhält. Die Kinderzulage beträgt jährlich 185 Euro für Kinder, die vor dem 1. Januar 2008 geboren wurden, und 300 Euro für Kinder, die ab diesem Datum geboren wurden. In der Ansparphase sind die Beiträge steuerlich absetzbar, während die Leistungen in der Auszahlungsphase der nachgelagerten Besteuerung unterliegen.

Neben der Riester-Rente existieren zahlreiche weitere Möglichkeiten der privaten Vorsorge. Fonds- und ETF-Sparpläne bieten beispielsweise renditeorientierte Anlageformen mit hoher Flexibilität, allerdings ohne staatliche Förderung.

3 Gender Pension Gap

Während ihres Erwerbslebens weisen Männer und Frauen typischerweise unterschiedliche Lebensverläufe auf: Frauen unterbrechen ihre Erwerbstätigkeit häufiger und für längere Zeiträume, arbeiten oft in Teilzeit oder in nicht (voll) sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen wie Minijobs und sind zudem häufiger in geringer bezahlten Berufsfeldern tätig. All dies trägt unter anderem zum **Gender Pay Gap** bei. 2024 erzielten Frauen im Schnitt 16 Prozent weniger Stundenlohn als Männer.⁷

3.1 Gender Pension Gap im Überblick

Die Gründe für die unterschiedlichen Erwerbs- und Lebensverläufe sind vielfältig. Aufgrund anhaltender traditioneller Rollenbilder übernehmen Frauen häufig den größten Teil der Familien- und Pflegearbeit,⁸ unzureichende Betreuungsangebote erschweren zudem die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.⁹ Zusätzlich reduzieren wirtschaftliche sowie steuerliche Anreize die

⁷ Statistisches Bundesamt 2025.

⁸ Prognos 2024a.

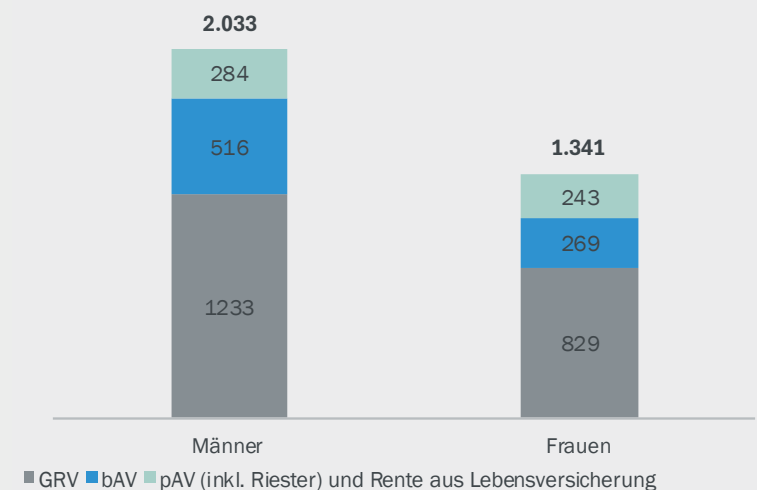
⁹ Prognos 2024b.

Erwerbstätigkeit von Frauen in Paarbeziehungen.¹⁰ Während der Gender Pay Gap die Einkommensungleichheit von Männern und Frauen während des Erwerbslebens abbildet, zeigt der **Gender Pension Gap** die Unterschiede zwischen den Alterseinkommen von Männern und Frauen. Die Untersuchung „Alterssicherung in Deutschland (ASID)“ zeigt, dass Männer 2023 einen durchschnittlichen eigenen Auszahlungsbetrag von 2.033 Euro erhielten. Im Gegensatz dazu bekamen Frauen im Durchschnitt 1.341 Euro eigene Leistungen ausgezahlt.¹¹ Betrachtet werden dabei die summierten Netto-Leistungen der GRV, sowie der bAV und der pAV (inkl. Riester Rente) und Renten aus Lebensversicherungen.

Die Auswertungsergebnisse der ASID-Erhebung fließen regelmäßig in die Alterssicherungsberichte der Bundesregierung ein, die alle vier Jahre den jährlich erscheinenden Rentenversicherungsbericht der Bundesregierung ergänzen.¹² Mit Hilfe der Alterssicherungsberichte und der durch das WSI GenderDatenPortal bereitgestellten Daten¹³ lässt sich der Gender Pension Gap seit 1992 im Zeitverlauf nachvollziehen. Im Jahr 2023 erhielten Frauen in Deutschland durchschnittlich knapp 43 Prozent weniger Einkommen aus eigenen kumulierten Alterssicherungssystemen¹⁴ als Männer. Im Jahr 2015 betrug der Gender Pension Gap noch 53 Prozent. Die Einkommenslücke im Alter hat sich über die Jahre also etwas verringert, befindet sich allerdings nach wie vor auf hohem Niveau.

Frauen haben ein Drittel weniger Alterseinkommen als Männer

2023, in Euro



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025)

© Prognos 2025

Der Gender Pension Gap in Ost- und Westdeutschland unterscheidet sich deutlich. In Ostdeutschland führten gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu einer deutlich höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen. Zudem fielen die Einkommen der Männer dort im Durchschnitt geringer aus als in Westdeutschland. Der Gender Pension Gap in Ostdeutschland war in der Vergangenheit vergleichsweise niedrig. Zukünftig ist allerdings mit einem zunehmenden Gender Pension Gap zu rechnen, da Teilzeitbeschäftigung in den jüngeren Altersgruppen in Ostdeutschland zunimmt und sich die Kinderlosigkeit dem westdeutschen Niveau annähert.¹⁵

¹⁰ Herold und Wallossek 2025.

¹¹ Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025.

¹² Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2024.

¹³ WSI GenderDatenPortal 2025.

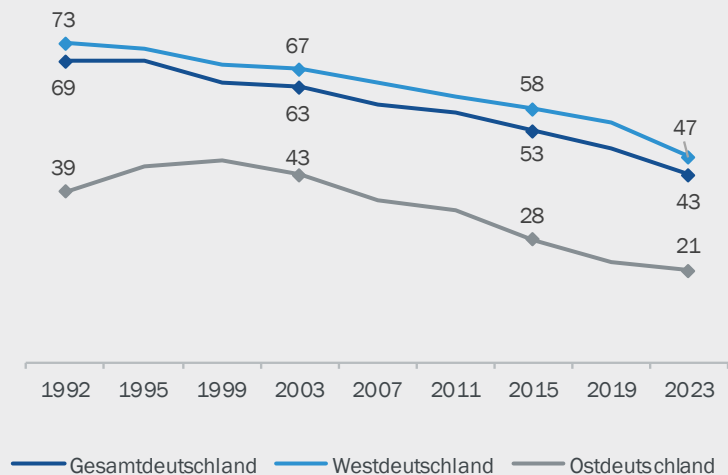
¹⁴ Betrachtet werden die GRV, bAV und pAV.

¹⁵ Haan et al. 2025.

Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen bestehen in allen drei Säulen des Alterssicherungssystems, unterscheiden sich jedoch in ihrer Ausprägung. 2023 waren 87 Prozent der Frauen und 84 Prozent der Männer über 65 Jahren in der GRV erfasst.¹⁶ Ein Vergleich der eigenständigen **Rentenansprüche aus der GRV** im Rentenbestand nach Geschlecht zeigt, dass Frauen Ende 2023 in Westdeutschland durchschnittlich 38 Prozent und in Ostdeutschland 14 Prozent geringere Renten erhielten als Männer. Insgesamt hat sich die Rentenlücke in der GRV zwischen Männern und Frauen allerdings verringert: 2003 betrug sie in Westdeutschland noch 59 Prozent und in Ostdeutschland 37 Prozent (Renten wegen Alters insgesamt).¹⁷

Rückläufig aber immer noch zu groß: Der Gender Pension Gap

1992-2023, in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024) und WSI GenderDatenPortal (2021)

© Prognos 2025

Der Gender Pension Gap bei den Auszahlungsbeträgen der GRV wurzelt in den unterschiedlichen Erwerbsverläufen von Männern und Frauen und der entsprechenden Bewertung durch das Rentensystem, die an Erwerbsdauer und -Einkommen orientiert ist (Kapitel 2.1). Dass die Rentenlücke in der GRV trotz der zunehmenden Erwerbsbeteiligung von Frauen bestehen bleibt, verdeutlicht, dass insbesondere Teilzeitarbeit über den *Einkommensfaktor* zu geringeren Rentenansprüchen führt. Zudem spielen die vergleichsweise niedrigen Löhne in frauendominierten Berufsfeldern eine wichtige Rolle im Kontext des Einkommensfaktors. Die Zeiten der Erwerbsunterbrechung dämpfen über den *Zeitfaktor* die Versicherungseinkünfte von Frauen.¹⁸

3.2 Exkurs: Gender Pension Gap regional

In der folgenden Abbildung wurde der durchschnittliche Rentenzahlbetrag aller Rentenbeziehenden auf 100 normiert. Die Kreise wurden nach Geschlecht untergliedert rot bzw. blau eingefärbt, wenn die Durchschnittsrenten jeweils über bzw. unter dem Durchschnittswert liegen.

Die Abbildung veranschaulicht zwei zentrale Ergebnisse eindrücklich. Erstens, Männer erhalten deutlich höhere Renten als Frauen. Und zweitens, Frauen erhalten in Ostdeutschland deutlich höhere Renten als in Westdeutschland. Diese Differenz erklärt in Teilen die insgesamt deutlich höheren Rentenzahlbeträge in Ostdeutschland. Der regionale Vergleich innerhalb der beiden Geschlechter zeigt weiterhin, dass Frauen in Ostbayern und Rheinland-Pfalz besonders niedrige

¹⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025 Die ASiD umfasst Personen ab 65 Jahren.

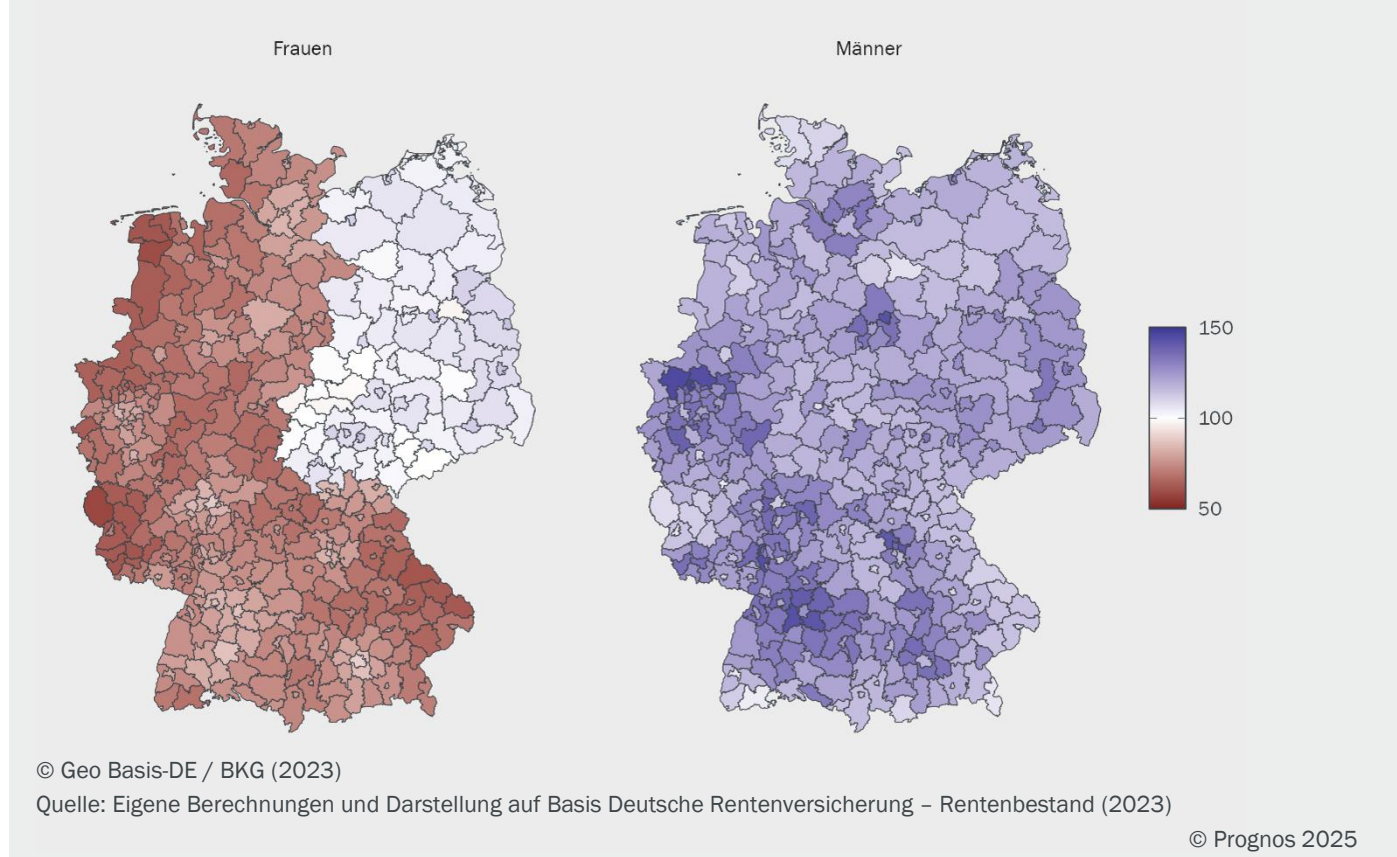
¹⁷ Deutsche Rentenversicherung 2024c.

¹⁸ Klammer 2017.

Renten erzielen. Männer schneiden in wirtschaftsstarken Regionen wie München, Stuttgart, Frankfurt und dem Ruhrgebiet besonders gut ab.

Höhere Frauenrenten im Osten – aber große Geschlechterunterschiede

Index Deutschland 2023 = 100, im Jahr 2023, nach Geschlecht und Kreisen



Die Rentenzahlbeträge von Frauen liegen im Schnitt deutlich unter denen von Männern (937 zu 1.428 Euro).¹⁹ Obwohl Frauen in Ostdeutschland deutlich längere Erwerbsbiografien haben, erreichen sie nicht dieselben Zahlbeträge wie Männer. Lediglich in den ostdeutschen Top-Städten erhalten Frauen höhere Renten als Männer in westdeutschen Regionen mit den niedrigsten Renten.

Allerdings findet ein Aufholprozess statt: Die Rentenentwicklung bei Frauen verläuft insgesamt dynamischer als bei Männern. 2013 betrug die Durchschnittsrente von Frauen lediglich 578 Euro und stieg bis 2023 um 62 Prozent auf 937 Euro an. Im gleichen Zeitraum legte die Rente von Männern lediglich um 31 Prozent zu. Damit ist der absolute Rentenabstand von ehemals 516 Euro auf 491 Euro gesunken. Relativ betrachtet hat sich der Gender Gap von 64,4 auf 42,7 verringert. Männer beziehen heute nicht mehr knapp doppelt so hohe Renten wie Frauen, sondern nur noch 1,5mal höhere Renten.

Kreise, in denen Frauen besonders geringe Rentenzahlbeträge erhalten, verzeichnen besonders hohe Anstiege. Die Zunahme der Erwerbsbeteiligung von Frauen etwa im ländlichen Bayern führt dort über die Zeit zu höheren Rentenzahlbeträgen. Der Osten kann hier Vorbild sein.

¹⁹ Die Rentenzahlbeträge auf Kreisebene liegen für das Jahr 2023 in der Statistik der Deutschen Rentenversicherung nicht mehr vor. Sie wurden mittels eigener Berechnungen auf Basis der verfügbaren Daten für den Bund und die Bundesländer (Deutsche Rentenversicherung 2024a) sowie der regionalen Verteilung aus dem Jahr 2021 geschätzt.

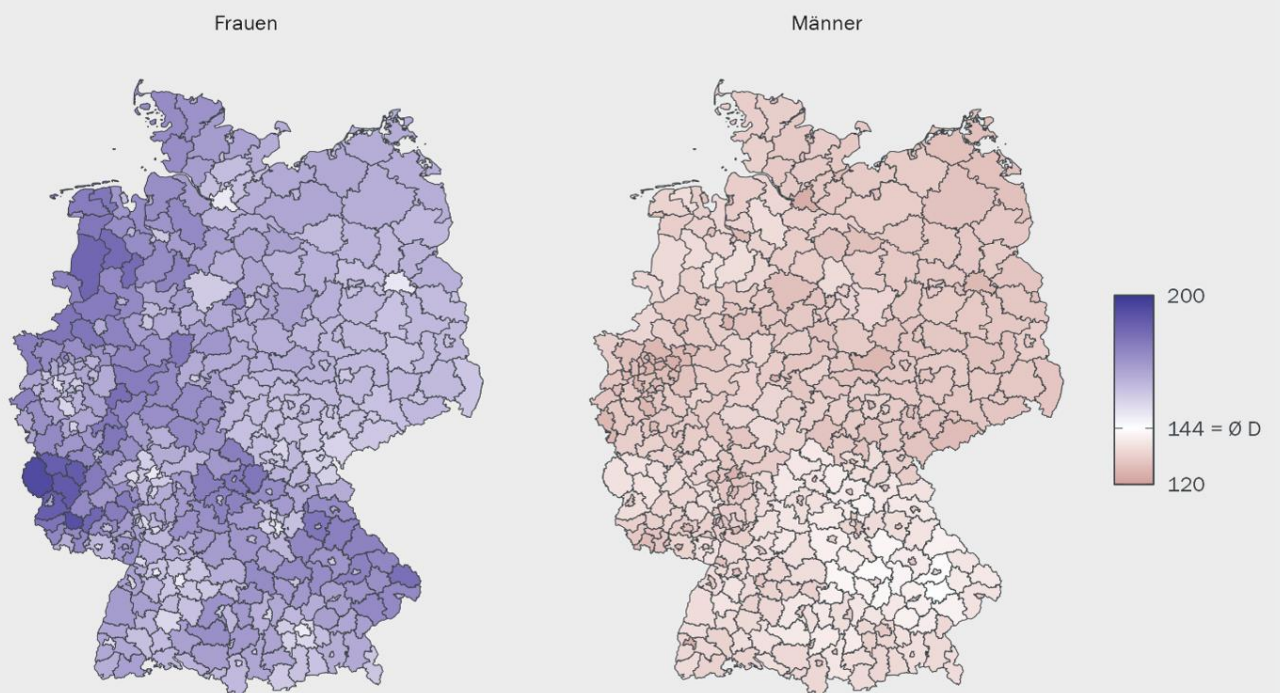
Kreise mit den höchsten und niedrigsten Rentenzahlbeträgen

Höchste und niedrigste Rentenzahlbeträge in Euro nach Geschlecht in ausgewählten Kreisen, 2023
Durchschnitt Deutschland = 100, 2013 und 2023



Frauen holen auf – starke Dynamik in der Entwicklung

Index 2013 = 100, durchschnittliche Rentenzahlbeträge nach Geschlecht und Kreisen, 2013 bis 2023



3.3 Gender Pension Gap auch in Zusatzvorsorge

Die bAV verstärkt die Rentenlücke weiter. Werden lediglich die **Brutto-Renten der bAV** für Männer und Frauen ab 65 Jahren verglichen zeigt sich, dass Frauen 2023 um 49 Prozent geringere betriebliche Rentenansprüche hatten als Männer. Auch beim Anteil der Personen, die überhaupt Leistungen aus der bAV beziehen, zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Im Jahr 2023 erhielten lediglich 13 Prozent der Frauen, jedoch 27 Prozent der Männer eine betriebliche Rente.²⁰

Die bAV ist noch stärker als die GRV an die Dauer der Erwerbstätigkeit und die Einkommenshöhe gekoppelt. Zudem ist die betriebliche Altersversorgung vor allem in größeren Unternehmen sowie in Branchen verbreitet, in denen überwiegend Männer beschäftigt sind.¹⁶ Kindererziehungszeiten und Phasen der Elternzeit haben ebenfalls eine dämpfende Wirkung auf den Aufbau von Ansprüchen in der bAV, da in diesen Perioden entweder nur ein reduziertes oder im Falle einer Erwerbsunterbrechung gar kein sozialversicherungspflichtiges Einkommen erwirtschaftet wird. Anders als in der GRV sieht die bAV keine Kompensationsmechanismen für diese Fälle vor. Da Frauen nach wie vor häufiger und länger in Elternzeit gehen oder ihre Erwerbstätigkeit zur Betreuung von Kindern unterbrechen bzw. reduzieren, sind sie von diesen Effekten besonders betroffen.

Gemäß aktuellen Zahlen der Riester-Auszahlungsstatistik des Bundesministeriums der Finanzen befanden sich Ende 2023 insgesamt 1.165.245 Personen mit mindestens einem Riester-Vertrag in der Auszahlungsphase, was zunächst auf eine breite Nutzung der Riester-Rente in der Vergangenheit hindeutet. Insgesamt wurden dabei ca. 1,9 Milliarden Euro ausgezahlt, was allerdings in der Bewertung Fragen zur Effektivität der Riester-Rente aufwirft. Ein geschlechtsspezifischer Vergleich offenbart, dass Männer durchschnittlich höhere **Riester-Renten** erhalten als Frauen. Im Jahr 2023 erhielten Männer im Schnitt 1.732 Euro, Frauen dagegen durchschnittlich 1.552 Euro. Gründe dafür sind auf Einkommensunterschiede während der Erwerbsphase, und auf unterschiedliche Beitragszeiten durch differierende individuelle Erwerbsbiografien von Männern und Frauen zurückzuführen.²¹ Frauen erhielten also durchschnittlich knapp 10,4 Prozent weniger ausgezahlte Leistungen als Männer. Die geschlechtsbezogene Lücke ist damit deutlich kleiner als der Gender Pension Gap der kumulierten Alterssicherungsleistungen. Im Jahr 2023 waren allerdings knapp 54 Prozent aller Leistungsbeziehenden Frauen. Dies legt nahe, dass die Riester-Rente für Frauen tendenziell eine relevantere Option der privaten Altersvorsorge darstellt als für Männer.

Durch die staatliche Förderung der Riester-Rente im Rahmen der pAV und den entsprechenden Zulagen werden Kindererziehungszeiten Rechnung getragen. Dies zeigt sich anhand der geschlechterbezogenen Verteilung der Zulagen. Laut Daten der Deutschen Rentenversicherung waren 2020 von allen Zulagenempfangenden 57,5 Prozent Frauen und 42,5 Prozent Männer. Die durchschnittliche Zulagenförderung lag bei Frauen mit knapp 328 Euro deutlich höher als bei Männern, die 2020 im Schnitt rund 190 Euro erhielten.²² Die Riester-Rente kann also insbesondere für Frauen mit Kindern vorteilhaft sein.²³ Die Verbreitung und Nutzung der Riester-Rente nimmt allerdings kontinuierlich ab, während alternative private Anlageformen – etwa ETF-Sparpläne oder Aktienfonds – zunehmend an Bedeutung gewinnen. Im Vergleich zur Riester-Rente werden dabei auch geschlechtsspezifische Anlagepräferenzen sichtbar: Im Jahr 2023

²⁰ Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2025.

²¹ Romanski 2025.

²² Deutsche Rentenversicherung 2024b.

²³ Die vorläufigen Zahlen für 2023 bestätigen diesen Trend: Von insgesamt 8,4 Mio. geförderten Personen waren rund 58 Prozent Frauen und 42 Prozent Männer, Bundesministerium der Finanzen 2024.

investierten rund 4,4 Millionen Frauen in Aktien, Fonds oder ETFs, während es bei den Männern etwa 7,7 Millionen waren.²⁴

3.4 Zwischenfazit

Vor dem Hintergrund dieser Befunde wird deutlich, dass geschlechtsspezifische Unterschiede in der Altersvorsorge nicht allein auf individuelles Verhalten zurückzuführen sind, sondern maßgeblich durch strukturelle Faktoren beeinflusst werden, etwa durch typische Erwerbsbiografien, familiäre Rollenverteilungen und Erwerbsunterbrechungen im Zuge von Mutterschaft. Umso wichtiger ist ein fundiertes Verständnis des Alterssicherungssystems und der gezielte, informierte Umgang mit den bestehenden institutionellen Möglichkeiten. Denn genau hier liegt nicht nur ein Hebel, sondern ein entscheidender Schlüssel für mehr finanzielle Selbstbestimmung: Wer das System kennt und versteht, sieht mehr Möglichkeiten, kann vorausschauender planen und selbstbestimmter handeln. Um Frauen dabei wirksam zu unterstützen und die eigenständige Altersvorsorge nachhaltig zu stärken, wurden im Rahmen dieser Studie fünf Impulse für mehr Rente entwickelt. Diese leiten sich aus den empirischen Ergebnissen ab und bieten klare, praxisnahe Orientierung, sowohl für individuelles Verhalten als auch für politische und gesellschaftliche Maßnahmen. Im Folgenden werden daher zentrale Impulse vorgestellt, die sowohl die strukturellen Rahmenbedingungen adressieren als auch konkrete individuelle Handlungsempfehlungen für den Alltag enthalten.

²⁴ Deutsches Aktieninstitut 2025.

4 Fünf Impulse für mehr eigenständige Rente



1

Mehr (bezahlte) Arbeit – mehr Rente: Gesamtwirtschaftliche Effekte steigender Frauenerwerbstätigkeit



2

Vereinbarkeit fördern: Ein wichtiger Baustein für die Altersvorsorge von Müttern



3

Gemeinsam und fair: Aus dem gemeinsamen Haushaltseinkommen privat vorsorgen



4

Mitnehmen, was der Arbeitgeber bietet: Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nutzen



5

Früh starten zahlt sich aus: Ein frühzeitiger Einstieg und eine längere Ansparzeit schafft Sicherheit und führt zu einer höheren Rente

Mehr (bezahlte) Arbeit – mehr Rente:
Gesamtwirtschaftliche Effekte steigender
Frauenerwerbstätigkeit



4.1 Mehr (bezahlte) Arbeit – mehr Rente: Gesamtwirtschaftliche Effekte und individuelle Auswirkungen steigender Frauenerwerbstätigkeit

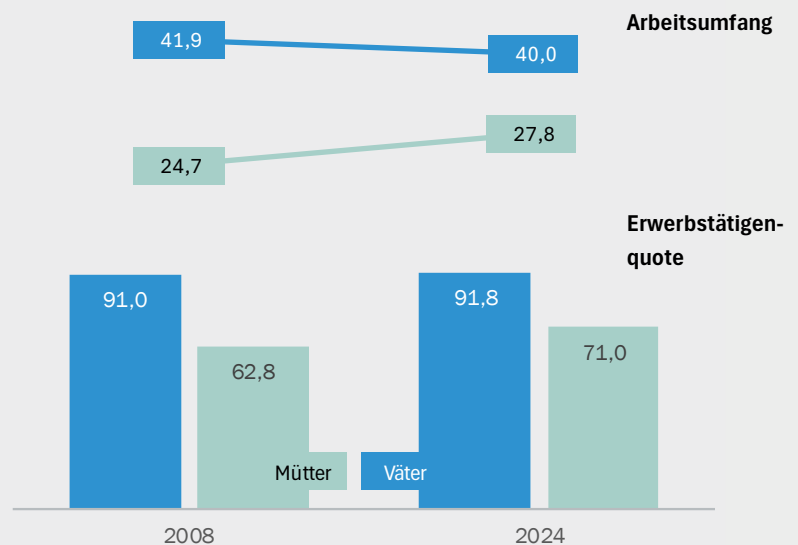
Mit dem ersten Impuls wird der Fokus auf die gesamtwirtschaftlichen Zusammenhänge gelegt, die die Funktionsweise der gesetzlichen Rentenversicherung verdeutlichen. Diese kollektiven Mechanismen liegen häufig außerhalb des unmittelbaren individuellen Einflussbereichs, entfalten jedoch weitreichende Wirkungen auf das gesamte System und wirken letztlich auf die individuelle Ebene zurück.

Ein zentraler individueller Faktor innerhalb dieses gesamtwirtschaftlichen Gefüges ist die Erwerbstätigkeit, sie beeinflusst maßgeblich die spätere Rentenhöhe. Die Teilnahme am Erwerbsleben unterscheidet sich zwischen Vätern und Müttern allerdings deutlich. Während 2024 rund 92 Prozent der Väter erwerbstätig waren, waren dies nur 71 Prozent der Mütter. Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Müttern seit 2008 zugenommen hat, bleibt sie weiterhin deutlich hinter der von Vätern zurück. Auch bei der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit zeigt sich ein klares Ungleichgewicht: Väter arbeiteten 2024 im Schnitt 40 Stunden pro Woche, Mütter dagegen nur knapp 28 Stunden. Seit 2008 ist die durchschnittliche Arbeitszeit von Müttern stetig gestiegen, die von Vätern leicht gesunken.²⁵

Diese Unterschiede wirken sich nicht nur auf die individuellen Rentenansprüche von Müttern und Vätern aus. In der Summe entfalten sie auch bedeutende gesamtwirtschaftliche Effekte: Ein Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen trägt aus makroökonomischer Sicht zur finanziellen Stabilisierung der GRV bei. Wenn mehr Frauen erwerbstätig sind und zugleich ihre durchschnittliche Wochenarbeitszeit steigt, bedeutet das neben individuell höheren Rentenansprüchen auch eine höhere Zahl an Beitragszahlerinnen und damit steigende Beitragseinnahmen. Dies stärkt die Einnahmenseite der GRV und führt zu einer Verbesserung des Rentenniveaus, bei gleichzeitig stabilen oder sogar sinkenden Beitragssätzen für alle Versicherten. Letzteres ist zudem mit geringeren Steuerzuschüssen zur Rentenkasse verbunden. Die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt hat somit kollektive und individuelle

Nur langsame Annäherung

Erwerbstätigenquoten (in Prozent) und Arbeitsumfang (in Wochenstunden) von Müttern und Vätern, 2008 und 2024



*Ergebnisse vor und nach 2020 nur eingeschränkt vergleichbar.

Quelle: Eigene Darstellung auf Basis

Mikrozensus (Sonderauswertung), Erstergebnisse 2024

© Prognos 2025

²⁵ Einbezogen sind Eltern zwischen 15 und 64 Jahren mit mindestens einem minderjährigen Kind im Haushalt. Personen, die ihr Erwerbsverhältnis wegen Mutterschutz oder Elternzeit unterbrechen, gelten als nicht erwerbstätig.

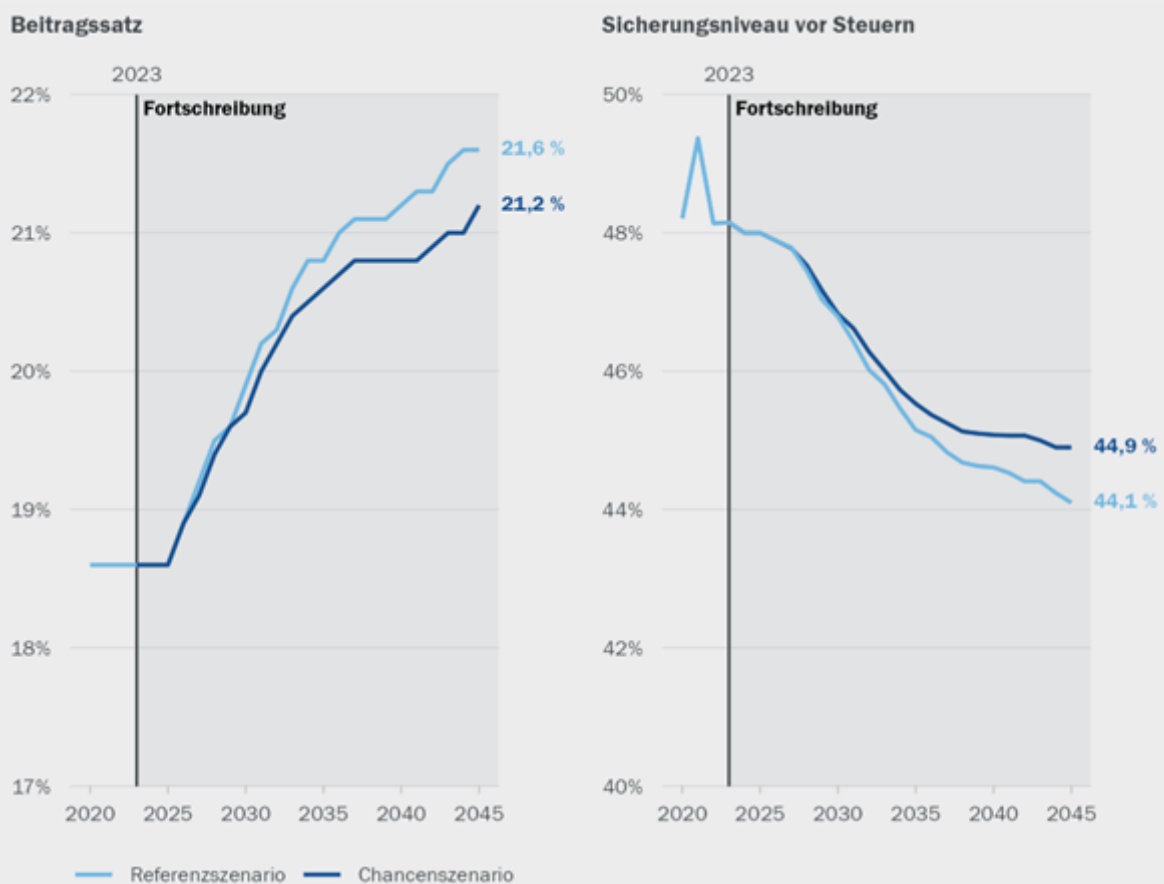
Vorteile. Daraus lässt sich ableiten: Aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive sind die individuellen Renteneinkünfte noch höher, wenn mehr Frauen in größerem Umfang erwerbstätig sind.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern wird künftig weiter steigen. Und zwar sowohl bezogen auf die Erwerbstätigenquote als auch mit Blick auf die wöchentliche Arbeitszeit. Je dynamischer sich die Erwerbsbeteiligung von Müttern entwickelt, desto größer ist die entlastende Wirkung auf Beitragssatz und Rentenniveau.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des geltenden Rentenrechts wird das Rentenniveau (genauer: Sicherungsniveau vor Steuern) in der GRV im **Referenzszenario** von aktuell rund 48 Prozent auf gut 44 Prozent im Jahr 2045 absinken. Der Beitragssatz steigt im selben Zeitraum von 18,6 Prozent auf 21,6 Prozent. Dabei ist bereits im Referenzszenario unterstellt, dass die Erwerbsbeteiligung von Müttern künftig mit dem Trend der letzten Jahre zunimmt. Das für diese Studie modellierte **Chancenszenario** unterscheidet sich lediglich in Bezug auf die Entwicklung der Erwerbsbeteiligung vom Referenzszenario. Angenommen ist eine dynamischere Zunahme der Erwerbsbeteiligung und der Stundenzahlen von Müttern – mit spürbar positiven Effekten für die Rentenfinanzen.²⁶

Mehrarbeit zahlt sich (doppelt) aus

Rentenniveau- und Beitragssatzentwicklung, in Prozent, 2020-2045, in verschiedenen Szenarien



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis DRV Bund, Statistisches Bundesamt

© Prognos 2025

²⁶ Konkret ist unterstellt, dass sich bis 2045 das Differenzial zwischen Frauen und Männern bei der Erwerbsbeteiligung halbiert und dass die Arbeitszeit der Frauen um 3,75 Stunden pro Woche zunimmt.

Diese positiven Effekte auf gesamtwirtschaftlicher Ebene zahlen sich auch individuell aus. Wendet man die Wirkungen zu illustrativen Zwecken auf das heute Durchschnittsentgelt und die aktuelle Standardrente an, lässt sich direkt „in Euro“ ablesen, wie die Veränderungen auf individueller Ebene sind.

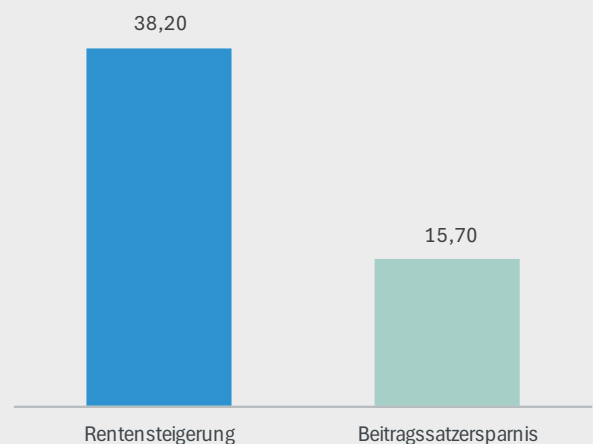
Wenn mehr Frauen (länger) arbeiten, stabilisiert das die Rentenfinanzen und das Rentenniveau steigt um 0,8 Punkte. Gleichzeitig wird eine Senkung des Beitragssatzes um 0,4 Prozentpunkte möglich. Bei einem Durchschnittsentgelt von rund 4.200 Euro im Jahr 2025 und einer Standardrente von rund 1.836 Euro (45 Entgeltpunkte x 40,79 Euro), profitieren Versicherte von einer Beitragssatzersparnis um fast 16 Euro im Monat und Rentnerinnen und Rentner von einer um fast gut 38 Euro höheren monatlichen Rente.

Mit den positiven Auswirkungen auf die Rentenfinanzen sind also Vorteile für die Versicherten verbunden, denn ein höheres Rentenniveau bedeutet höhere individuelle Rentenzahlungen im Alter und ein geringerer Beitragssatz führt zu finanziellen Entlastungen im Erwerbsleben. Zudem profitieren die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler in einem solchen Szenario, da geringere Bundeszuschüsse an das Rentensystem geleistet werden müssen.

Für die individuelle Ebene folgt, dass die gesetzliche Rente höher ausfällt, wenn die Erwerbsbeteiligung von Müttern und pflegenden Personen durch eine bessere Vereinbarkeit von Care Arbeit und Beruf zukünftig stärker als im bisherigen Trend zunimmt. Damit gilt: **Gesamtgesellschaftliche Effekte zahlen sich doppelt aus.**

Mehrarbeit zahlt sich (doppelt) aus

Rechnerische Vorteile durch höheres Rentenniveau und geringeren Beitragssatz, in Euro (monatlich)



Quelle: Eigene Berechnungen

© Prognos 2025

Vereinbarkeit fördern:

Ein wichtiger Baustein für die Altersvorsorge von Müttern (und pflegenden Angehörigen)



4.2 **Vereinbarkeit fördern:** Ein wichtiger Baustein für die Altersvorsorge von Müttern (und pflegenden Angehörigen)

Während zuvor die gesamtwirtschaftlichen Vorteile einer höheren Frauenerwerbstätigkeit für die gesetzliche Rentenversicherung verdeutlicht wurden, zeigt sich zugleich: Diese positiven Effekte lassen sich nur dann voll ausschöpfen, wenn möglichst viele Frauen und Mütter tatsächlich die Möglichkeit haben, eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufzunehmen oder ihre Arbeitszeit auszuweiten. Ein zentraler Hebel dafür ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Während der Gender Pension Gap die Rentenungleichheit zwischen Männern und Frauen beschreibt, fokussiert der **Motherhood Pension Gap** auf die Differenz in den Renteneinkünften zwischen Müttern und kinderlosen Frauen. In Westdeutschland erhalten 60-jährige Mütter im Schnitt 26 Prozent weniger Rente als gleichaltrige kinderlose Frauen. In Ostdeutschland ist dieser Unterschied geringer. Mütter haben dort oft durchgängig gearbeitet und daher im Schnitt höhere Rentenansprüche. Trotz der Anrechnung von Kindererziehungszeiten in der GRV bleibt der Unterschied in Westdeutschland hoch, da viele Mütter nach den ersten drei Jahren der Kindererziehungszeit nicht in Vollzeit zurückkehren. Mit wachsender Kinderzahl nehmen die Rentenansprüche von Müttern weiter ab.²⁷

Ein genauerer Blick auf die Erwerbsquoten²⁸ von Männern und Frauen in verschiedenen Altersgruppen in der folgenden Abbildung zeigt, dass Frauen sowohl im Jahr 2024 als auch bei Fortschreibung des aktuellen Trends bis 2045 insgesamt eine niedrigere Erwerbsquote als Männer aufweisen. Besonders im Alter zwischen etwa 25 und 40 Jahren ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen vergleichsweise gering. Zwar steigt die Erwerbsquote von Frauen mit zunehmendem Alter wieder an, bleibt aber im Vergleich zu Männern niedriger. Die Differenz zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen in der Altersgruppe 25 bis 40 Jahre verringert sich im **Trendszenario** bis 2045.

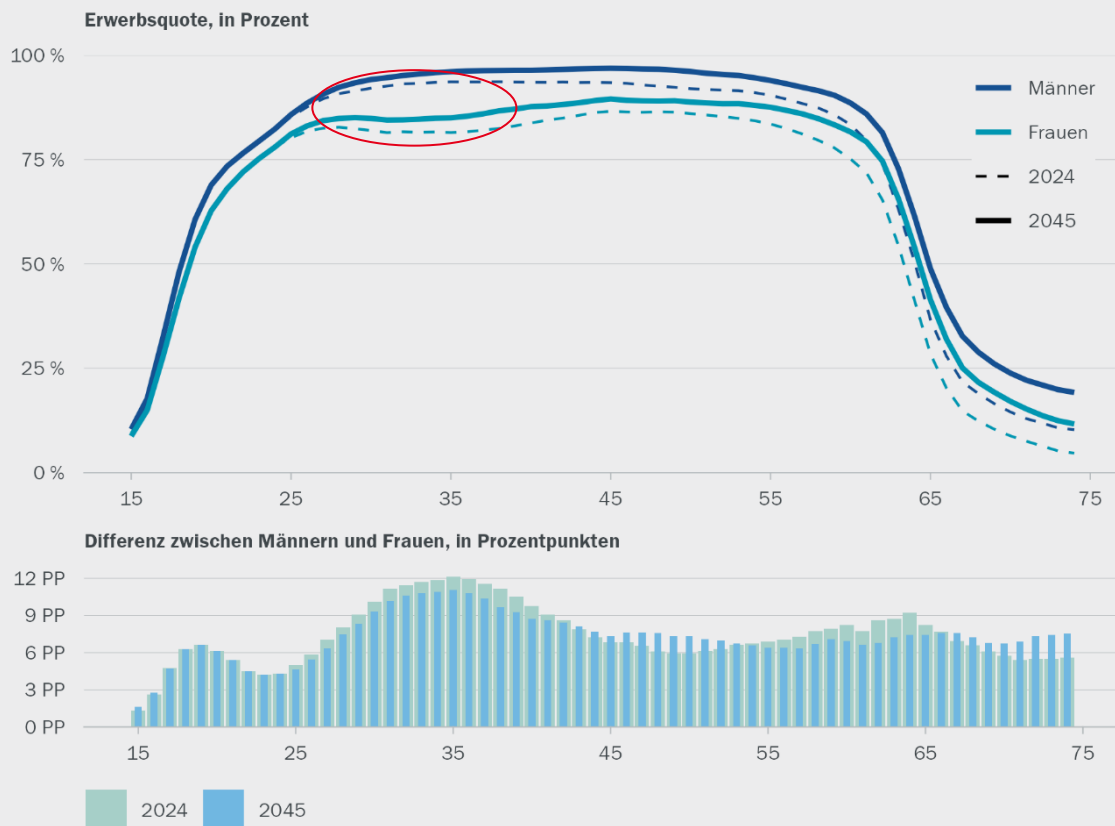
Dennoch verbleibt im Jahr 2045 auf Basis des aktuellen Trends eine deutliche Lücke zwischen den Erwerbsquoten von Männern und Frauen im Alter von etwa 25 bis 40 Jahren. Dies unterstreicht das nach wie vor ungenutzte Potenzial einer stärkeren Erwerbsbeteiligung von Frauen. Ein Potenzial, das insbesondere durch eine gerechtere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit erschlossen werden kann. Ein höherer Anteil von Vätern an der Care-Arbeit würde dabei einen wesentlichen Beitrag leisten. Darüber hinaus könnte ein konsequenter(er) Ausbau der Kinderbetreuungsangebote die Erwerbstätigkeit von Müttern, insbesondere mit jüngeren Kindern, deutlich steigern und damit langfristig ihre Erwerbsquote in späteren Lebensphasen nachhaltig stärken. Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit setzt also sowohl eine faire Aufteilung familiärer Aufgaben als auch unterstützende gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen wie eine flächendeckende Kinderbetreuung voraus.

²⁷ Haan et al. 2025.

²⁸ Die Erwerbsquote beschreibt den Anteil von Erwerbspersonen (Erwerbstätige und Erwerbslose) an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern

Nach Alter, 2024 und 2045, Trendszenario



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis Mikrozensus

© Prognos 2025

Studienergebnisse unterstreichen die Bedeutung der Kindertagesbetreuung für die Erwerbsbeteiligung von Müttern. Es konnte gezeigt werden, dass ein wesentlicher Teil des Anstiegs der Erwerbsquote von Müttern mit Kleinkindern zwischen 2007 und 2014 kausal auf den Ausbau der Kindertagesbetreuung zurückzuführen ist. Auf Kreisebene zeigt sich der Einfluss des regionalen Betreuungsangebots ausschließlich in einer Zunahme von Teilzeiterwerbstätigkeiten im Umfang von 20 bis 35 Wochenstunden.²⁹ Weitere Ergebnisse belegen, dass der gesetzliche Anspruch auf Betreuung die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Müttern mit Kindern ab einem Jahr um rund 28 Prozent steigert.³⁰ Eine aktuellere Studie kommt zu dem Ergebnis, dass eine Erhöhung der Kinderbetreuungsplätze um einen Prozentpunkt die Erwerbsquote von Müttern um 0,2 Prozentpunkte steigen lässt. Darüber hinaus erhöht ein Anstieg der Ganztagsangebote um einen Prozentpunkt die Wahrscheinlichkeit, dass Mütter in größeren Teilzeitumfängen arbeiten, um 0,08 Prozentpunkte.³¹

Arbeitsmarkteffekte im Zusammenhang mit der Nutzung von Kindertagesbetreuung zeigen sich insbesondere bei Müttern durch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung sowie durch die Ausweitung der Arbeitszeit. Trotz der hohen Teilzeitquote bei Frauen besteht ein deutlicher Wunsch nach längeren Arbeitszeiten. Im Jahr 2023 waren mehr als drei Viertel der Teilzeitbeschäftigten Frauen, weshalb die Zahl der Frauen mit dem Wunsch nach einer Vollzeitstelle deutlich über der der Männer lag.

²⁹ Müller und Wrohlich 2018.

³⁰ Boll und Lagemann 2017.

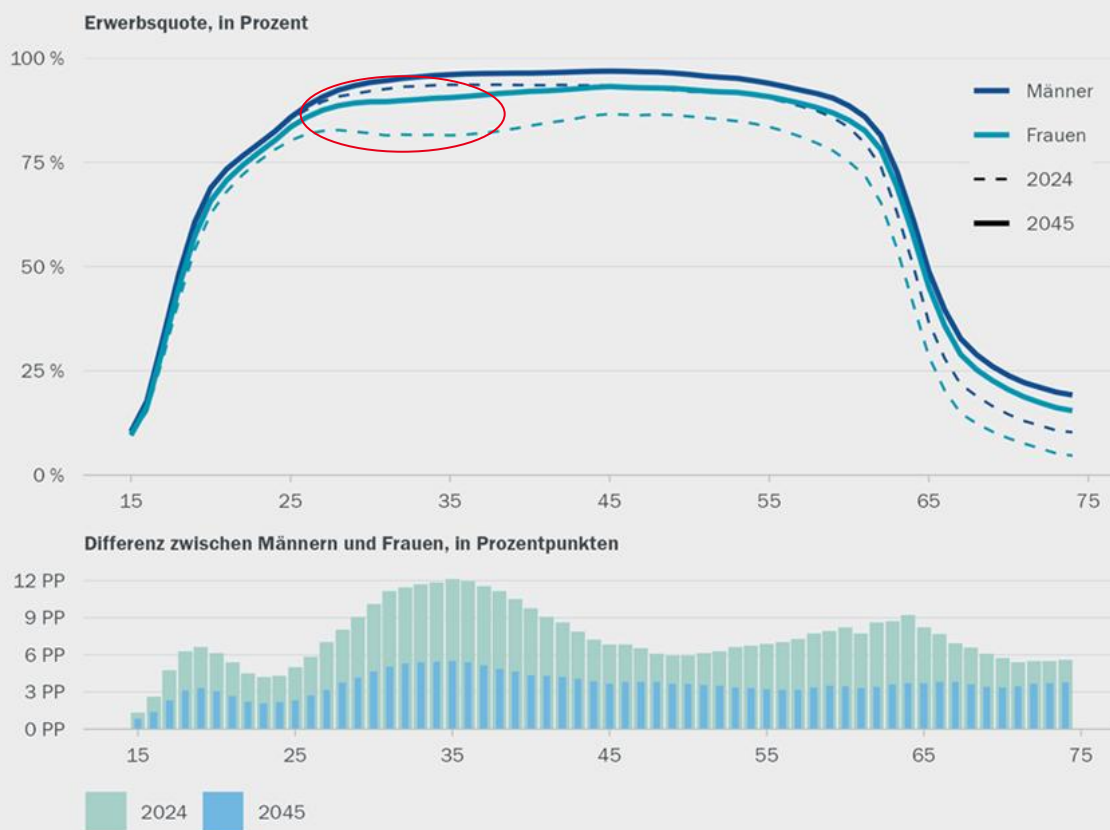
³¹ Müller und Wrohlich 2020.

Neben der Schwierigkeit, eine Vollzeitstelle zu finden, stellen familiäre Verpflichtungen einen zentralen Grund für Teilzeitarbeit dar. So gaben im Jahr 2023 im Durchschnitt knapp 23 Prozent der Erwerbstätigen die Betreuung von Kindern oder Angehörigen als Grund für ihre Teilzeitarbeit an. Bei Frauen lag dieser Anteil bei 33 Prozent, bei Männern hingegen nur bei ca. 8 Prozent.³²

Entsprechend dem geäußerten Wunsch vieler Frauen nach längerer Arbeitszeit wird in diesem **Chancenszenario** angenommen, dass sich das Erwerbsbeteiligungsdifferenzial zwischen Frauen und Männern bis 2045 halbiert und die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Frauen um 3,75 Stunden steigt. Im Gegensatz zum zuvor veranschaulichten Trendszenario steigt die Erwerbsbeteiligung von Frauen im Alter zwischen etwa 25 und 40 Jahren im Jahr 2045 im Chancenszenario auf ein deutlich höheres Niveau. In späteren Lebensphasen (ab etwa 45 Jahren) würde die Erwerbsquote der Frauen bei konsequenter Umsetzung das Niveau der Männer von 2024 erreichen und ab 55 Jahren sogar überbieten.

Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern

Nach Alter, 2024 und 2045, Chancenszenario



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis Mikrozensus

© Prognos 2025

An den Wünschen vieler Mütter, ihre Arbeitszeit zu erhöhen, sollte gezielt angesetzt werden. Denn in der höheren Erwerbstätigkeit von Müttern steckt nicht nur ein bedeutendes volkswirtschaftliches Potenzial, sondern auch eine wesentliche Grundlage für ihre soziale Absicherung im Alter. Die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung und Arbeitszeit von Müttern und Vätern wirkt sich, durch

³² Bundeszentrale für politische Bildung 2024.

Einkommens- und Zeiteffekte, direkt auf die Rentenansprüche aus und trägt maßgeblich zum Gender Pension Gap bei. Eine stärkere, kontinuierlichere Erwerbstätigkeit sowie eine Erhöhung der Arbeitszeit können daher langfristig zu höheren Rentenansprüchen von Frauen führen.

Damit die Arbeitszeitwünsche von Müttern tatsächlich realisiert werden können, müssen jedoch die Rahmenbedingungen stimmen. Neben einer partnerschaftlichen Aufteilung der Sorge- und Erwerbsarbeit ist auf gesellschaftspolitischer Ebene vor allem eine verlässliche und bedarfsgerechte Kinderbetreuung bedeutend. Der Ausbau der Betreuungsinfrastruktur ist somit ein zentraler Schlüssel, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern und langfristig die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen zu verringern. Diese Zusammenhänge verdeutlicht der zweite Impuls für mehr Rente: **Eine bedarfsgerechte Kinderbetreuung bzw. eine verbesserte Vereinbarkeit von Care Arbeit und Beruf ist ein entscheidender Baustein für die Altersvorsorge von Frauen**

Gemeinsam und fair:

Aus dem gemeinsamen Haushaltseinkommen privat vorsorgen



4.3 **Gemeinsam und fair:** Aus dem gemeinsamen Haushaltseinkommen privat vorsorgen

Neben dem makroökonomischen Hebel, der auf die finanzielle Stabilität der GRV zielt, und der gesellschaftspolitischen Perspektive, aus der heraus eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Sorgearbeit gefordert wird, kommt es auch auf individuelle Weichenstellungen an, wenn es um eine verlässliche Absicherung im Alter geht. Altersvorsorge ist nicht nur eine staatliche oder gesellschaftliche Aufgabe, sondern wird im Alltag individuell gestaltet. Dazu gehören etwa finanzielle Entscheidungen in der Partnerschaft, die im unmittelbaren Einflussbereich jedes Einzelnen liegen.

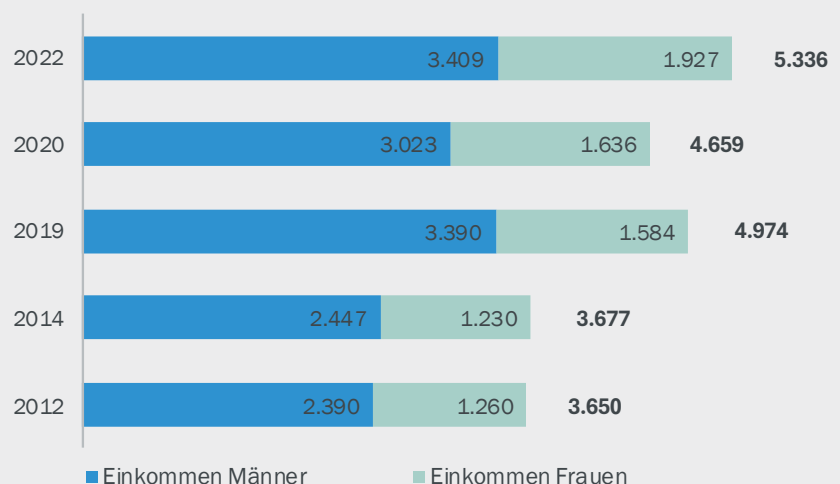
In Paarhaushalten verdienen Frauen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer. Die Abbildung verdeutlicht, dass Frauen im Jahr 2022 in einem Paarhaushalt etwa 43 Prozent weniger Einkommen erzielen als Männer. Wer ein geringeres Einkommen erzielt, hat auch weniger Möglichkeiten, Rücklagen für das Alter zu bilden. Das gilt gleichermaßen für die GRV, für betriebliche Rentenansprüche und auch für die private Altersvorsorge. Ein geringes Einkommen führt langfristig in der Regel zu niedrigeren eigenen Ersparnissen und erhöht das Risiko einer Versorgungslücke im Alter.

Um eine faire Verteilung des Erwerbseinkommens zu gewährleisten und gleichzeitig die Leistung unbezahlter Care-Arbeit angemessen zu berücksichtigen, ist es sinnvoll, das Haushaltseinkommen partnerschaftlich zu betrachten. Private Vorsorge sollte deshalb nicht ausschließlich an das individuelle Einkommen gekoppelt sein. Vielmehr empfiehlt sich ein gemeinsames Vorsorgeverständnis: Wird das gesamte Haushaltseinkommen unabhängig von der Herkunft gleich auf beide Partner verteilt, wird das Sparpotenzial des einkommensschwächeren Partners, also in der Regel der Frau, gestärkt. Im Jahr 2022 verfügt eine Frau in

einem Paarhaushalt durchschnittlich über ein monatliches Nettoeinkommen von rund 1.930 Euro, während ihr Partner im Schnitt knapp 3.410 Euro verdient. Zusammen ergibt sich daraus ein Haushaltseinkommen von etwa 5.340 Euro. Bei gleichmäßiger Aufteilung würden beiden jeweils 2.670 Euro zur Verfügung stehen. Angenommen beide Partner sparen privat jeweils 4 Prozent ihres Nettoeinkommens, so wären das im Fall der gemeinsamen Einkommensbetrachtung jeweils rund 110 Euro. Bei der üblichen individuellen Betrachtung hingegen spart der Mann ca. 140 Euro, die Frau nur etwa 80 Euro.

Care-Arbeit bleibt unsichtbar – Frauen in Paarhaushalten sorgen für mehr als ein Drittel des Einkommens

nach ausgewählten Jahren, in Euro



Quelle: Eigene Berechnungen auf Basis Sozio-oekonomisches Panel (SOEP-Core v.29, v.31, v.36, v.37, v.39)

© Prognos 2025

Ein Rechenbeispiel zeigt, welche Auswirkungen eine vermeintlich kleine Anpassung der Sparrate langfristig hat. Sofern Frau und Mann getrennt für das Alter vorsorgen, spart die Frau mit 80 Euro nur gut die Hälfte von dem Betrag, den der Mann monatlich zurücklegt. Dies führt im Alter zu Zahlungsbeträgen in Höhe von rund 170 (Frau) bzw. rund 290 Euro (Mann) – ohne Berücksichtigung von Steuern, Sozialabgaben, Anlagekosten oder der unterschiedlichen Lebenserwartungen. Eine Ersparnisbildung aus dem gemeinsamen Nettoeinkommen würde hingegen sicherstellen, dass die Frau einen um mehr als 60 Euro (bzw. 38%) höheren Zahlungsbetrag, nämlich 230 Euro monatlich erhalten würde – und das bei einer nur um 30 Euro höheren Sparrate.³³

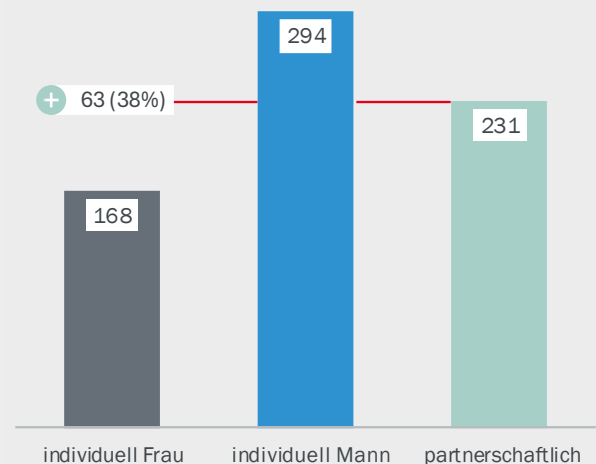
Besonders im Fall einer Trennung bedeutet die partnerschaftliche Form der Vorsorge somit mehr Sicherheit für diejenige Person (in der Regel die Frau), die zeitweise zugunsten der Familie bzw. der Beziehung auf Erwerbsarbeit verzichtet bzw. diese reduziert hat. Zudem kann das Modell dazu beitragen, tradierte Rollenbilder aufzubrechen, indem Care-Arbeit stärker als gleichwertiger Beitrag zur gemeinsamen Lebensgestaltung und Absicherung anerkannt wird.

Nach wie vor liegt der überwiegende Teil unbezahlter Sorgearbeit in Deutschland bei Frauen. Sie leisten pro Jahr rund 72 Milliarden Stunden unbezahlte Arbeit, darunter 28 Milliarden Stunden allein für Kinderbetreuung und Angehörigenpflege. Im Vergleich dazu übernehmen Männer lediglich 44,9 Milliarden Stunden, was einer durchschnittlichen Wochenarbeitszeit von 25,2 Stunden gegenüber 39,1 Stunden bei Frauen entspricht.³⁴ Der Ansatz, unbezahlte Sorgearbeit in Wochenarbeitszeit umzurechnen, macht den Umfang und die gesellschaftliche Relevanz dieser Leistungen sichtbar. Nur durch ein klares Bewusstsein für den tatsächlichen Beitrag der Sorgearbeit kann ihre angemessene Anerkennung und eine gerechtere Berücksichtigung in der Alterssicherung erreicht werden.

Darüber hinaus stärkt ein gemeinsames Vorsorgeverständnis auch die partnerschaftliche Kommunikation und Aushandlung über finanzielle Ressourcen, und über die Aufteilung von Care-Arbeit und bezahlter Wochenarbeitszeit. Denn wer gemeinsame Verantwortung übernehmen will, sollte offen über Geld und Rollenverteilungen sprechen. **Gemeinsam und fair, frühzeitig und partnerschaftlich.**

Gemeinsam und fair = mehr

Rechnerische Zahlungsbeträge von stilisierten Zusatzrenten bei unterschiedlichen monatlichen Sparbeträgen, in Euro



Quelle: Eigene Berechnungen

Annahmen: Sparraten zwischen 80 und 140 Euro monatlich (= 4 % des Nettoeinkommens); Verzinsung (nominal) 3 % p. a., Spardauer 35 Jahre, Rentenbezugsdauer 29,5 Jahre

© Prognos 2025

³³ Die zur Illustration gewählten und berechneten monatlichen Zahlungsbeträge sind keine lebenslangen Renten im engeren Sinne, sondern stilisierte Zahlungen, die unter bestimmten Annahmen bzgl. Verzinsung, Spardauer und Lebenserwartung ergeben. Die Annahmen sind bewusst konservativ gesetzt, um möglichst realistische Zahlungen etwa von Lebensversicherungen zu approximieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass es sich z. B. bei Riester-Renten um garantierte, lebenslange Renten handelt. Etwaige Überschussbeteiligungen sind hier nicht enthalten. Näheres zu Garantieleistungen und potenziellen Überschüssen findet sich auf gdv.de

³⁴ Prognos 2024a.

Mitnehmen, was der Arbeitgeber bietet:

Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nutzen



4.4 **Mitnehmen, was der Arbeitgeber bietet:** Die Möglichkeiten der betrieblichen Altersvorsorge nutzen

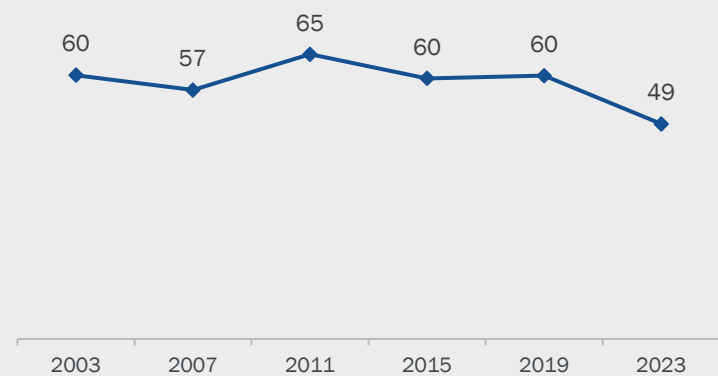
Die individuelle Verantwortung für die Altersvorsorge zeigt sich nicht nur im privaten Bereich, sondern auch am Arbeitsplatz. Wie in Kapitel 2.2 dargestellt, bestehen bei der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Inanspruchnahme als auch der späteren Auszahlungen. Der Gender Pension Gap bei den Bezügen aus der bAV lag im Jahr 2023 bei rund 49 Prozent. Damit ist ein deutlicher Rückgang der geschlechtsspezifischen Rentenlücke in der bAV zu verzeichnen. In den vorangegangenen Jahren lag die Lücke stets bei etwa 60 Prozent.

Der Gender Pension Gap der bAV fällt im Vergleich zu den Rentenlücken der anderen Säulen der Alterssicherung besonders hoch aus. Die bAV ist allerdings eine wichtige Ergänzung zur Sicherung des Lebensstandards im Alter. Gerade weil das Rentenniveau der GRV langfristig nicht ausreichen wird, um den Lebensstandard im Rentenalter aufrechtzuerhalten (und etwaige zusätzliche Kosten wie Pflege- oder Unterstützungsbedarfe bewältigen zu können), ist es entscheidend, die vorhandenen Möglichkeiten auf betrieblicher Basis aktiv zu nutzen. Daher gilt besonders für Frauen: Wer die Möglichkeit zur bAV hat, sollte sie unbedingt nutzen. Die bAV trägt zur individuellen Sicherheit bei, und kann auch einen Anreiz bieten, in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu bleiben. Dies hat wiederum makroökonomische Effekte, z. B. in Form einer Stärkung des Rentenniveaus.³⁵

Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, ihren Beschäftigten die Möglichkeit zu geben, einen Teil ihres Bruttogehalts in Beiträge der betrieblichen Versicherung umzuwandeln. In der Praxis wissen viele Beschäftigte nicht, welche Ansprüche sie über die bAV bereits erworben haben oder wie sich diese im Alter konkret auswirken werden. Viele Frauen arbeiten in Teilzeit oder im Niedriglohnbereich wodurch die Umwandlung von Entgelt in Altersvorsorge oft als unattraktiv oder finanziell nicht machbar erscheint. Hier setzt die Geringverdienerförderung nach §100 EstG an: Sie ist eine wichtige Möglichkeit, auch Beschäftigte mit niedrigem Einkommen besser in die bAV einzubeziehen. Arbeitgeber, die für ihre geringverdienenden Beschäftigten (monatliches Bruttoeinkommen bis 2.575 Euro) freiwillig Beiträge in eine kapitalgedeckte bAV (z. B. Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds) leisten, erhalten, bis zu einem Förderbetrag von 288 Euro jährlich, einen staatlichen Zuschuss von 30 Prozent des gezahlten Beitrags. Der geförderte Arbeitgeberbeitrag ist für den Arbeitnehmer bis 480 Euro im Jahr steuerfrei und bleibt auch in der Sozialversicherung beitragsfrei, sofern er innerhalb der gesetzlichen Grenzen bleibt. Gerade für Beschäftigte in

Gender Pension Gap der betrieblichen Altersvorsorge besonders hoch

nach ausgewählten Jahren, in Prozent



Quelle: Eigene Darstellung auf Basis Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025)

© Prognos 2025

³⁵ Es ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die Sozialabgabenfreiheit bei der Entgeltumwandlung dazu führt, dass die Sparenden für die umgewandelten Entgeltbestandteile keine Ansprüche in der GRV erwerben. Dies bedeutet individuell eine entsprechend geringere gesetzliche Rente, aber im Gegenzug eine höhere Betriebsrente. Sofern die Rendite in der kapitalgedeckten Vorsorge höher ausfällt als in der umlagefinanzierten Rentenversicherung, ist dies unter dem Strich vorteilhaft. Die umlagefinanzierte Säule wird durch den Entzug von Beiträgen aktuell geschwächt, kann aber umgekehrt von der höheren und womöglich stabileren Erwerbsbeteiligung profitieren. Langfristig wird sie von Leistungen entlastet und der Grad der Kapitaldeckung des Gesamtsystems steigt.

Teilzeit oder im unteren Einkommenssegment, der Bereich, in dem Frauen überrepräsentiert sind, kann diese Förderung eine entscheidende Brücke zu mehr Altersvorsorge darstellen.

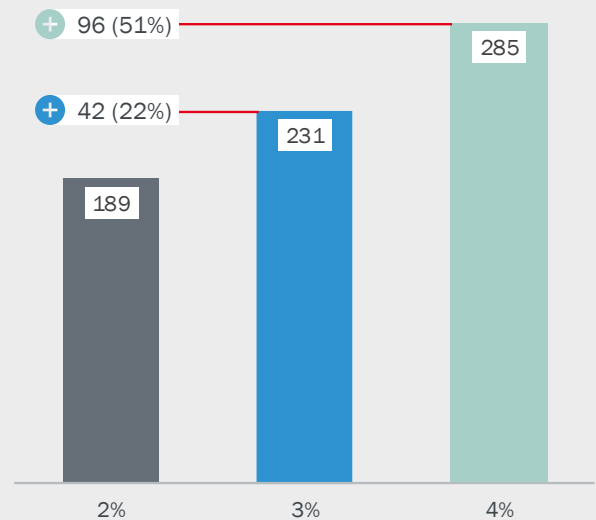
Die bAV ist insbesondere dann vorteilhaft und bringt ein höheres Alterseinkommen, wenn der Arbeitgeber sich an der Finanzierung beteiligt und wenn die Kosten in der Kollektivversicherung günstiger sind als bei individueller privater Vorsorge. In der nebenstehenden Abbildung ist exemplarisch simuliert, wie sich Renditeunterschiede von jeweils 1 Prozentpunkt auf die resultierende monatliche Zusatzrente auswirken, wenn 35 Jahre monatlich 110 Euro gespart werden.³⁶ Es wird deutlich, dass bei einer um einen Punkt höheren Rendite (3 % p. a. statt 2 % p. a.) die Monatsrente bei gleichem Sparbetrag gut 40 Euro höher ausfällt (231 zu 189 Euro), was einem Gesamtvorteil von rund 14.800 Euro entspricht. Noch höher fällt der Unterschied aus, wenn man die mittlere und hohe Verzinsung vergleicht. Hier bewirkt der Zinseszinsseffekt zusätzliche „Kapitalgewinne“. Die Monatsrente erreicht bei 4 Prozent p. a. damit etwa 285 Euro bzw. über die Laufzeit 19.100 Euro mehr als bei 3 Prozent p. a.

Es wird deutlich, dass es bei langfristiger Ersparnisbildung wie der Altersvorsorge lohnenswert ist, kleine Kosten- und Renditevorteile zu nutzen, weil diese über die Zeit große Wirkung entfalten.

Entsprechend gilt der Impuls für mehr Rente: **Mitnehmen, was der Arbeitgeber bietet.**

Renditevorteile durch kollektive Vorsorge

Rechnerische Zahlbeträge von stilisierten Zusatzrenten bei unterschiedlichen Zinssätzen, in Euro



Quelle: Eigene Berechnungen

Annahmen: Sparraten 110 Euro monatlich (= 4 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens); Verzinsung (nominal) 2, 3 und 4 % p. a., Spardauer 35 Jahre, Rentenbezugsdauer 29,5 Jahre.

© Prognos 2025

³⁶ Dies ist nicht mit einer Modellierung einer Betriebsrente mittels Bruttoentgeltumwandlung gleichzusetzen, bei der deutlich komplexere Berechnungen und Annahmen notwendig wären. Die Berechnung dient lediglich der Illustration des Effekts unterschiedlicher Verzinsungen.

Früh starten zahlt sich aus:

Ein frühzeitiger Einstieg und eine längere Ansparszeit schafft Sicherheit und führt zu einer höheren Rente



4.5 **Früh starten zahlt sich aus:** Ein frühzeitiger Einstieg und eine längere Ansparzeit schafft Sicherheit und führt zu einer höheren Rente

Auch der fünfte Impuls für mehr Rente macht deutlich, dass individuelle Handlungsmöglichkeiten eine unmittelbare Wirkung auf die Sicherung der Altersvorsorge haben können. Ein wesentlicher Faktor in der Altersvorsorge ist die Zeit. Wer früher und am Anfang der Erwerbsphase anfängt zu sparen, kann über die Jahre hinweg trotz kleinerer Beträge im Alter finanziell abgesichert sein. Der Zinseszinsseffekt macht es möglich. Dadurch wird es einfacher, eine stabile und ausreichende Rente aufzubauen. Entscheidend ist dabei, kontinuierlich zu sparen und das Ziel der eigenen Absicherung im Alter nicht aus den Augen zu verlieren, auch wenn Lebensphasen wie Elternschaft eintreten, in denen zusätzliche Ausgaben für Kinder oder eine reduzierte Erwerbstätigkeit die finanzielle Situation vorübergehend belasten. Ohne diese Beständigkeit verliert auch ein früher Beginn an Wirkung.

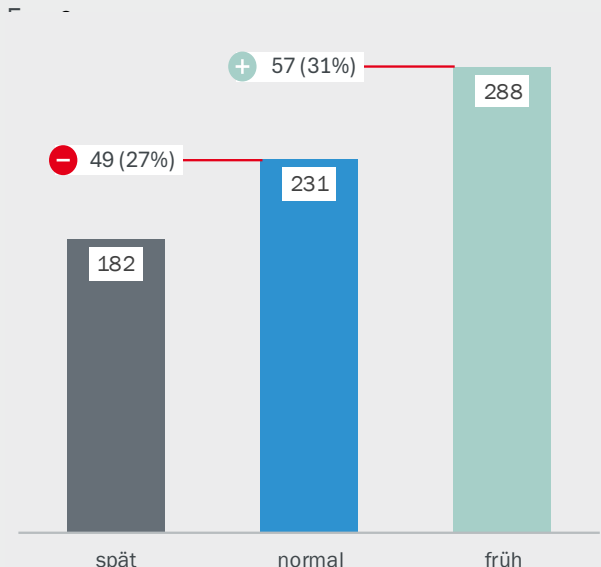
Die Abbildung macht die Auswirkungen der Spardauer anhand eines einfachen Beispiels deutlich. Wer 110 Euro bei einer Verzinsung von 3 Prozent p. a. 35 Jahre lang Monat für Monat anlegt, kann im Alter mit einer monatlichen Zusatzrente von 230 Euro rechnen („normal“). Wer hingegen fünf Jahre früher mit dem Sparen beginnt, kann sich bei gleicher Sparrate über knapp 290 Euro (+57 Euro) monatliche Rente freuen. Dabei führt der Zinseszinsseffekt zu einer erheblichen Steigerung der eingezahlten Beträge. Umgekehrt bedeutet dies, dass Spätzünder und Spätzünderinnen mit deutlich weniger Rente rechnen können, wenn sie ihren Sparbeginn hier exemplarisch um fünf Jahre verschieben und letztlich nur 30 Jahre zusätzlich vorsorgen. Die zu erwartenden Monatsrente liegt dann bei nur gut 180 Euro. Der „Eigenanteil“, also die Summe der eingezahlten Beiträge am Gesamtkapital zu Rentenbeginn liegt in diesem Fall bei 62 Prozent. Im besten Fall profitiert eine früher Sparerin hingegen vom Zinseszinsseffekt und muss lediglich 52 Prozent selbst einzahlen. Die eigene Sparleistung wird also durch Kapitalerträge fast verdoppelt.

Die zeitlichen Effekte und Vorteile eines frühen Sparbeginns (und damit eine längeren Ansparphase) lassen sich auch über eine Veränderung der monatlichen Sparrate illustrieren. Um die „Normalo“-Monatsrente zu erreichen, müsste der „Frühe Vogel“ lediglich 86 Euro, also 21 Euro oder rund 20 Prozent weniger sparen als der „Normalo“. Wer später beginnt muss hingegen knapp 30 Euro (+27 %) drauflegen, um die kürzere Sparphase auszugleichen.

Ob mit geringeren Beiträgen ein bestimmtes Ziel erreicht werden soll oder mit gleichen Beiträgen eine höhere Rente erzielt wird. So oder so gilt: **Früh starten zahlt sich aus.**

Früh beginnen zahlt sich aus

Rechnerische Zahlbeträge von stilisierten Zusatzrenten bei unterschiedlichen Spardauern, in Euro



Quelle: Eigene Berechnungen

Annahmen: Sparraten 110 Euro monatlich (= 4 % des durchschnittlichen Nettoeinkommens); Verzinsung (nominal) 3 % p. a., Spardauer 30, 35 oder 40 Jahre, Rentenbezugsdauer 29,5 Jahre.

© Prognos 2025

5 Fazit

Die vorliegende Studie verdeutlicht, dass die finanzielle Absicherung im Alter für Frauen nach wie vor eine große Herausforderung darstellt. Trotz verschiedener Reformen und Maßnahmen bleibt der sogenannte Gender Pension Gap bestehen: Frauen erhalten im Durchschnitt deutlich weniger Rente als Männer. Und dies gilt nicht nur für die gesetzliche Rentenversicherung, sondern zeigt sich auch in der privaten und betrieblichen Altersvorsorge. Die Ursachen hierfür sind strukturelle Faktoren wie geringere Erwerbseinkommen, häufigere Teilzeitbeschäftigung und Erwerbsunterbrechungen, etwa durch Kindererziehung oder die Pflege von Angehörigen. Diese Unterschiede führen dazu, dass Frauen ein erhöhtes Risiko für Altersarmut tragen und im Ruhestand oft finanziell schlechter gestellt sind als Männer.

Rentenlücken sind nicht nur auf individuelles Verhalten zurückzuführen, sondern maßgeblich durch gesellschaftliche und institutionelle Rahmenbedingungen geprägt. Gleichzeitig sind ein fundiertes Verständnis des Alterssicherungssystems und die aktive Auseinandersetzung mit den eigenen Rentenansprüchen entscheidend, um die eigene Vorsorgesituation zu verbessern.

Die in der Studie entwickelten Impulse bieten praxisnahe Empfehlungen und konkrete Handreichungen, wie Frauen ihre Altersvorsorge stärken können – von der regelmäßigen Überprüfung der eigenen Rentenansprüche bis hin zur frühzeitigen Nutzung zusätzlicher Vorsorgemöglichkeiten.

Abschließend lässt sich festhalten: Eigenständige Altersvorsorge ist unverzichtbar, um finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit im Alter zu gewährleisten. Die in der Studie präsentierten Impulse sollen insbesondere Frauen dabei unterstützen, ihre Vorsorgesituation aktiv zu gestalten und so die Weichen für eine bessere Absicherung im Alter zu stellen.

Literatur und Quellen

Boll, Christina; Lagemann, Andreas (2017): Elterliche Erwerbstätigkeit und Kinderbetreuung in Hamburg: Entwicklung und Zusammenhänge im Kontext knapper werdender Fachkräfte (HWWI Policy Paper, 103). Online verfügbar unter <https://www.hamburg.de/resource/blob/32096/fe477b3dc8fb92a8eeaf46fa5eb1f918/studie-erwerbstaetigkeit-und-kinderbetreuung-data.pdf>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Bundesministerium der Finanzen (2024): Statistische Auswertungen zur Riester-Förderung. Online verfügbar unter https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Standardartikel/Themen/Steuern/Steuerliche_Themengebiete/Altersvorsorge/2024-11-15-Statistik-Riester-Foerderung-bis-2023.html, zuletzt geprüft am 10.07.2024.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2024): Rentenversicherungsbericht / Alterssicherungsbericht. Einmal im Jahr legt die Bundesregierung den Rentenversicherungsbericht vor. Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/rentenversicherungsbericht-art.html>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2025): Alterssicherung in Deutschland 2023 (ASID 2023) (Forschungsbericht, 658). Online verfügbar unter <https://www.bmas.de/DE/Service/Publicationen/Forschungsberichte/fb-658-alterssicherung-in-deutschland-2023-schlussbericht.html>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Bundeszentrale für politische Bildung (2024): Sozialbericht 2024. Ein Datenreport für Deutschland. Hg. v. Statistisches Bundesamt (Destatis), Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB). Online verfügbar unter https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/Sozialbericht_2024_bf_k2.pdf, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Deutsche Rentenversicherung (2014): Rentenbestand am 31.12.2013 (Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Band 197). Online verfügbar unter <https://statistik-rente.de/drv/extern/publikationen/>.

Deutsche Rentenversicherung (2024a): Rente 2023 (Statistik der Deutschen Rentenversicherung, Band 230). Online verfügbar unter <https://statistik-rente.de/drv/extern/rente/rentenbestand/>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Deutsche Rentenversicherung (2024b): Rentenversicherung in Zeitreihen. "Alterssicherung". Online verfügbar unter https://statistik-rente.de/drv/extern/zeitreihen/rv_in_zeitreihen/, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Deutsche Rentenversicherung (2024c): Rentenversicherung in Zeitreihen. "Rentenbestand". Online verfügbar unter https://statistik-rente.de/drv/extern/zeitreihen/rv_in_zeitreihen/, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Deutsche Rentenversicherung (2025a): Aktuelle Eckzahlen. Online verfügbar unter <https://statistik-rente.de/drv/extern/>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Deutsche Rentenversicherung (2025b): Wie wird meine Rente berechnet? Online verfügbar unter https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wie-wird-meine-Rente-berechnet/wie-wird-meine-rente-berechnet_node.html, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Deutscher Bundestag (2025): Deutschlands Zukunft gestalten. Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und SPD. 18. Legislaturperiode. Online verfügbar unter <https://www.bundestag.de/resource/blob/194886/696f36f795961df200fb27fb6803d83e/koalitionsvertrag-data.pdf>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Deutsches Aktieninstitut (2025): Aktionärszahlen 2024. Online verfügbar unter https://www.dai.de/fileadmin/user_upload/DAI_24037_Aktionaerszahlen_2024_250108_150dpi.pdf, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Haan, Peter; Kreyenfeld, Michaela; Schmauk, Sarah; Mika, Tatjana (2025): Rentenansprüche von Frauen bleiben mit steigender Kinderzahl deutlich hinter denen von Männern zurück. Berlin (DIW Wochenbericht, 12). Online verfügbar unter https://www.diw.de/de/diw_01.c.941471.de/publikationen/wochenberichte/2025_12_1/rentenansprueche_von_frauen_bleiben_mit_steigender_kinderzahl_deutlich_hinter_denen_von_maennern_zurueck.html, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Herold, Elena; Wallossek, Luisa (2025): The Marriage Earnings Gap (Unpublished working paper).

Klammer, Ute (2017): Alterssicherung von Frauen revisited – aktuelle Entwicklungen und zukünftige Perspektiven. In: *Sozialer Fortschritt* 66 (5), S. 359–375.

Müller, Kai-Uwe; Wrohlich, Katharina (2018): Erhöht die subventionierte Betreuung von Kleinkindern das Arbeitsangebot von Müttern? Erkenntnisse aus einem groß angelegten Ausbau der Kleinkinderbetreuung. DIW Berlin (Diskussionspapiere).

Müller, Kai-Uwe; Wrohlich, Katharina (2020): Does subsidized care for toddlers increase maternal labor supply? Evidence from a large-scale expansion of early childcare. In: *Labour Economics* 62.

Prognos (2024a): Der unsichtbare Wert von Sorgearbeit (Familie und Gesellschaft im Blick, 1). Online verfügbar unter <https://www.prognos.com/de/meldung/der-unsichtbare-wert-von-sorgearbeit>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Prognos (2024b): Ökonomische und volkswirtschaftliche Effekte von Kindertagesbetreuung. Strukturierung und Auswertung des Forschungsstandes. Online verfügbar unter https://www.bildungsserver.de/fisaktuell.html?FIS_akt_Nr=51483, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Romanski, Uwe (2025): Riester-Rente – Auszahlungen auf dem Prüfstand. Deutsches Institut für Altersvorsorge. Online verfügbar unter <https://www.dia-vorsorge.de/riester-rente-auszahlungen-auf-dem-pruefstand/>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Sozialpolitik - aktuell (2025): Gesetzliche Rentenversicherung. Die Versicherten in der Gesetzlichen Rentenversicherung Jahresende 2023. Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter <https://www.sozialpolitik-aktuell.de/alter-datensammlung.html#das-system-der-alterssicherung-in-deutschland>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Statistisches Bundesamt (2025): Gender Pay Gap. Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Verdienste/Verdienste-GenderPayGap/_inhalt.html#234958, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Werdning, Martin; Runschke, Benedikt; Schwarz, Milena (2024): Alterungsschub und Rentenreform: Simulationen für GRV und Beamtenversorgung. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (01/2024). Online verfügbar unter https://www.sachverständigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Arbeitspapiere/Arbeitspapier_01_2024.pdf, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

WSI GenderDatenPortal (2025): Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992–2023. Online verfügbar unter <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pension-gap-bei-eigenen-alterssicherungsleistungen-14920.htm>, zuletzt geprüft am 10.07.2025.

Impressum

Frauen und Altersvorsorge
Fünf Impulse für mehr eigenständige Rente

Herausgeber

Prognos AG
Heinrich-von-Stephan-Straße 17
79100 Freiburg
Telefon: +49 761 7661164-810
E-Mail: info@prognos.com
www.prognos.com
www.linkedin.com/company/prognos-ag

Autoren

Paula Kostrzewa
Dr. Oliver Ehrentraut
Dr. Stefan Moog

Kontakt

Dr. Oliver Ehrentraut (Projektleitung)
E-Mail: oliver.ehrentraut@prognos.com

Satz und Layout: Prognos AG

Bildnachweis(e): iStock – Niclas Hansen (Titel), iStock – Izabela Habur (5.1), iStock – akira_photo (5.2), iStock – Gerber86 (5.3), iStock – MangoStar_Studio (5.4), iStock – Wavebreakmedia (5.5)

Stand: Juli 2025

Copyright: 2025, Prognos AG

Alle Inhalte dieses Werkes, insbesondere Texte, Abbildungen und Grafiken, sind urheberrechtlich geschützt. Das Urheberrecht liegt, soweit nicht ausdrücklich anders gekennzeichnet, bei der Prognos AG. Jede Art der Vervielfältigung, Verbreitung, öffentlichen Zugänglichmachung oder andere Nutzung bedarf der ausdrücklichen, schriftlichen Zustimmung der Prognos AG/ des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV).

Zitate im Sinne von § 51 UrhG sollen mit folgender Quellenangabe versehen sein: Prognos (2025): Frauen und Altersvorsorge – Fünf Impulse für mehr eigenständige Rente, Studie im Auftrag des Gesamtverbands der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV), Freiburg/ Berlin.