



Kölner Impulse zur Wirtschaftspolitik

Nr. 2/2026 | Mai 2026

In diesem Impuls...

...analysiert Ina Sieberichs die Ursachen weiblicher Altersarmut in Deutschland und zeigt auf, wie sich der Gender Pension Gap in Deutschland in den letzten Jahren entwickelt hat. Außerdem diskutiert sie, inwiefern aktuelle politische Instrumente wie das *Rentenpaket 2025* geeignet sind, akute Altersarmut abzumildern oder mittelfristig gar nicht erst entstehen zu lassen. Der Beitrag verdeutlicht, dass kompensierende Maßnahmen wie die *Mütterrente III* aktuell von Altersarmut Betroffene zwar punktuell entlasten können, eine nachhaltige Lösung jedoch Reformen erfordern, die bereits während der Erwerbsphase ansetzen.

Außerdem kommentieren Michael Krause und Steffen J. Roth kurz die Reformen der Gesetzlichen Krankenversicherung.



Neues aus dem iwp

Wir freuen uns auf die anstehenden Veranstaltungen im Sommersemester. Der 25. Wirtschaftspolitische Dialog „Die Soziale Marktwirtschaft im Stresstest: Wie relevant ist die Ordnungspolitik für Unternehmen in der aktuellen Wirtschaftslage?“ mit Dr. Nicole Grünewald (Präsidentin der IHK Köln) und Prof. Dr. Stefan Kolev (Leiter Ludwig-Erhard-Forum Berlin) wird am Dienstag, den 30. Juni 2026 von 17.45 bis 19.30 Uhr im HS 1 des WiSo-Gebäudes stattfinden. [Hier](#) geht es zur Anmeldung.

Regen Austausch mit Studierenden erwarten wir bei unserem ausgebuchten Seminar „Dialog Junge Wissenschaft und Praxis“ zum Thema „Zukunft der Sozialen Marktwirtschaft“ im Mai in Königswinter.

Gerne verweisen wir auf den im März 2026 im Journal Climate & Development veröffentlichten Artikel „[Climate finance commitments in practice: additionality and the adaptation gap](#)“ von unserer Mitarbeiterin Ina Sieberichs und Ann-Kristin Becker.

Die neu erschienene Ausgabe der Zeitschrift für Wirtschaftspolitik 1/2026 finden Sie nun [hier](#) online. Lesen Sie dort im wirtschaftspolitischen Forum aktuelle Einschätzungen zur Migrationspolitik.

Kurz kommentiert: Allgemeines Wehklagen zur GKV-Reform

Michael Krause und Steffen J. Roth

Das Kabinett hat ein Reformpaket zur Stabilisierung der Finanzen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) beschlossen. Wesentliche Maßnahmen entfachten sofort wildes Wehklagen.

Im Raum steht eine Anhebung der **Zuzahlungen für verschreibungspflichtige Medikamente** um 50 %, die **Zuschüsse zum Zahnersatz sinken** um 10 %. Kritik daran üben Patientenvertreter und Sozialverbände. Auch wird die Einholung einer **ärztlichen Zweitmeinung** zum Teil verpflichtende Voraussetzung für die Übernahme der Kosten.¹

Obwohl niemand den peinlichen Zustand begründen kann, zahlt der Steuerzahler nur etwa 1/3 der **Gesundheitskosten von Grundsicherungsempfängern** und überlässt den Rest den GKV-Versicherten alleine. Hieran erfolgen lediglich kosmetische Änderungen. Insgesamt findet aber keine Entlastung der GKV durch Steuermittel statt. Trotzdem klagt der Finanzminister laut.

Ausgabensteigerungen bei Krankenhäusern werden begrenzt, die **Honorare der niedergelassenen Ärzte** steigen langsamer, bestimmte Sondervergütungen entfallen gänzlich. Es ist **keine Erhöhung der Honorare in der Apothekenvergütung** vorgesehen. Ärzte, Krankenhäuser und Apotheken sehen reale Kürzungen und warnen vor Apothekensterben, Praxisschließungen und schlechterer Versorgung. Die Pharmaindustrie beklagt, die stärkere Nutzung von **Zwangsrabatten** und härtere Preisverhandlungen wirkten als Investitionsbremsen.

Für die GKV selbst enthält die Reform eine **Deckelung der Verwaltungskosten**, die Abschmelzung

der Rücklagen des Gesundheitsfonds und die Aussetzung der GKV-Einzahlungen in den Innovationsfonds. Die Krankenkassen beklagen eine Einschränkung von Investitionen in Innovation und Versorgungsverbesserung.

Die **beitragsfreie Mitversicherung von Ehepartnern** in kinderlosen Paaren entfällt.² Sie müssen ab 2028 mit bis zu 150 Euro monatlich höheren Versicherungsbeiträgen rechnen. Sozialverbände und Gewerkschaften sowie Teile der CSU werten dies als Abkehr vom Solidarprinzip. Die **Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze** wirkt als zusätzliche Einkommensumverteilung. Ein kinderloses Doppelverdiener-Paar (z. B. beide Partner 6.500 Euro brutto), zahlt ab 2027 zwischen 55 und 70 Euro monatlich mehr, ohne zusätzliche Leistungen erwarten zu können. Deren Arbeitgeber ebenso. Die Betroffenen befürchten negative Effekte auf Arbeitskosten und Standortattraktivität.

Insgesamt war mit schmerzhaften Schritten zu rechnen. Der Entwurf entlastet die GKV um ca. 16 Mrd. Euro jährlich. Dies genügt, um die Beitragssätze für zwei Jahre zu stabilisieren, ab 2029 müssten sie jedoch steigen. Der große Wurf steht also weiterhin aus, aber ein Anfang wäre gemacht.

Man kann über die Sinnhaftigkeit und Details jeder einzelnen Maßnahme ebenso diskutieren, wie über die Verteilung der Lasten. Aber immerhin kann das Kabinett nicht alles falsch gemacht haben. Denn es kommt so, wie die ehemalige Bundesgesundheitsministerin Ulla Schmidt (SPD) in einem ARD-Podcast ankündigte: Alle wichtigen Lobbygruppen „drohen Katastrophen an“.

Versicherte, Ärzte, Apotheker, Krankenhäuser, Pharmabranche, die Versicherung, Arbeitgeber und Sozialverbände, sogar der Finanzminister erheben ihr Wehklagen wie im Chor. Das ist erstmal kein schlechtes Zeichen. Wenn alle jammern, leisten vielleicht auch alle ihren Beitrag. Und lernen, dass es ohne Einschnitte nicht mehr weitergeht.

¹ Anspruch auf eine Zweitmeinung haben die Versicherten bislang schon (§ 27b SGB V), wenn sie das wünschen. Vgl. Mindl F., Ndiaye Y. (2026). [Verpflichtende Zweitmeinung bei planbaren Eingriffen: Was bringt sie wirklich?](#) iwP Policy Brief.

² Bei Paaren mit Kindern unter 7 Jahren oder bei der Pflege von Angehörigen bleibt die Mitversicherung kostenfrei, ebenso wie bei den Kindern selbst. Objektiv gesehen folgt man hier sehr wohl dem Solidarprinzip.

Von Erwerbsbiografien zu Rentenlücken: Ursachen weiblicher Altersarmut und die Wirksamkeit aktueller politischer Instrumente gegen Altersarmut

Ina Sieberichs

In Deutschland sind Frauen deutlich häufiger von Altersarmut betroffen als Männer.¹ Aktuelle Daten des Statistischen Bundesamts zeigen, dass die Alterseinkünfte von Frauen im Jahr 2024 im Durchschnitt rund ein Viertel unter denen von Männern lagen, wobei zugleich auch das Armutsrisiko älterer Frauen signifikant höher ausfällt als das älterer Männer (Statistisches Bundesamt, 2025b).

Diese Diskrepanz ist auf ein Zusammenspiel mehrerer struktureller, ökonomischer und gesellschaftlicher Faktoren zurückzuführen, die im Laufe des Erwerbslebens von Frauen zu geringeren Alterssicherungsansprüchen führen. Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag zwei miteinander verknüpften Fragestellungen nach: Erstens wird untersucht, warum Frauen in Deutschland ein höheres Risiko haben, im Alter armutsgefährdet zu sein, und welche Mechanismen diese Benachteiligung langfristig verstetigen. Zweitens wird analysiert, inwieweit sowohl derzeit bestehende politische Instrumente, insbesondere das kürzlich beschlossene Rentenpaket 2025, als auch diskutierte Reformoptionen tatsächlich geeignet sind, weibliche Altersarmut zu verringern.

Aktuelle Situation in Deutschland: Altersarmut

Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Altersarmut sind eklatant. Im Jahr 2023 galten in Deutschland 20,8 % der Frauen ab 65 als armutsgefährdet, während 15,9 % der Männer ab 65 als armutsgefährdet galten². Die Höhe der Alterseinkünfte unterscheidet sich maßgeblich. Während Frauen ab 65 Jahren im Durchschnitt Alterseinkünfte³ in Höhe von ca. 18.700 Euro brutto pro Jahr beziehen, erhielten Männer derselben Altersgruppe ca. 25.600 Euro. Der Gender Pension Gap, der die Lücke der Alterseinkünfte zwischen Frauen und Männern beschreibt, betrug im Jahr 2023 27,1 % und war damit noch deutlich größer als der Gender Pay Gap. Rechnet man Hinterbliebenenrenten⁴ aus den Alterseinkünften heraus, betrug die Lücke sogar 39,4 %. Die geschlechtsspezifische Rentenlücke fällt also deutlich größer aus, wenn ausschließlich die individuell erworbenen Ansprüche auf Altersversorgung berücksichtigt werden (Statistisches Bundesamt, 2024).

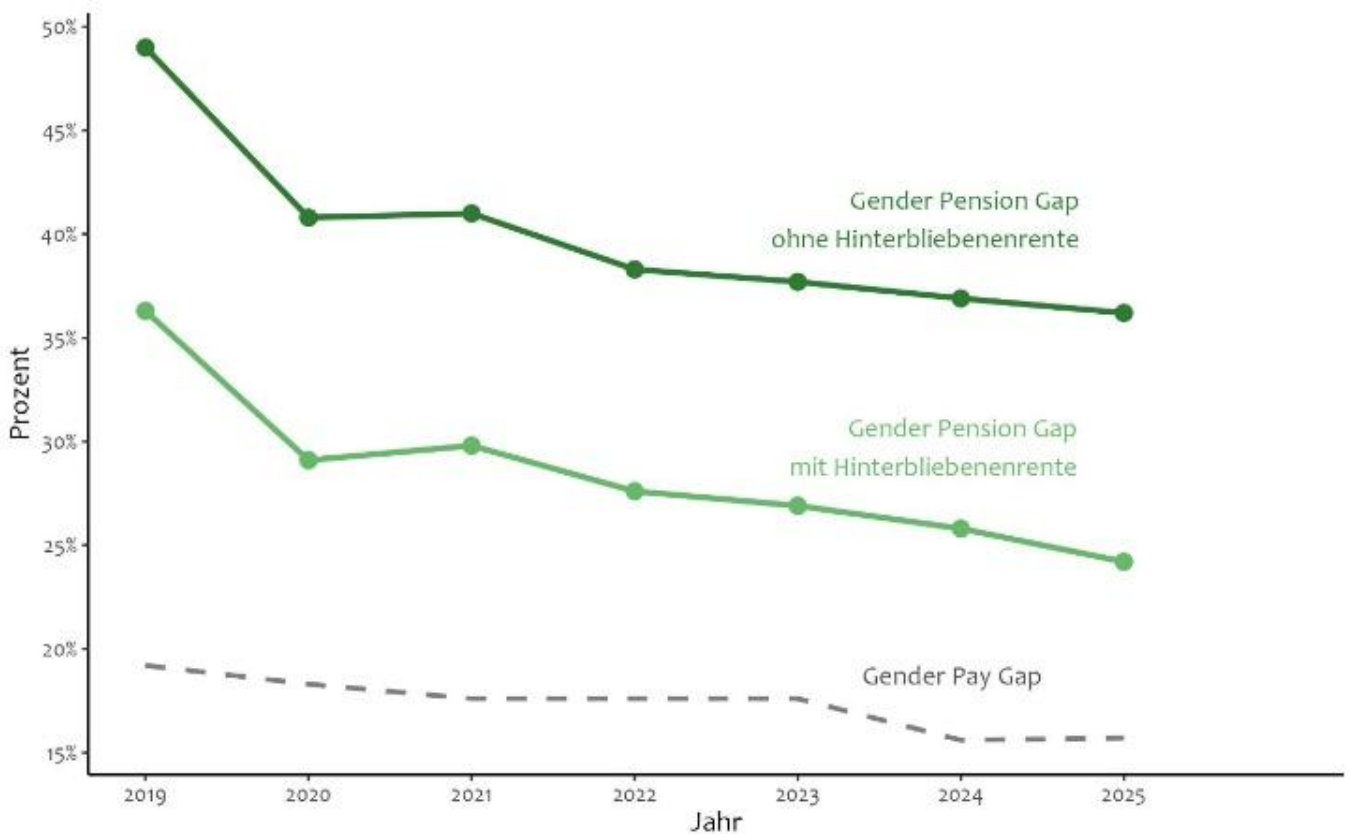
1 Hinweis: Der Text arbeitet – der Datenlage entsprechend – primär mit einer binären Geschlechterperspektive und fokussiert vor allem auf Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Andere Ungleichheitsdimensionen, etwa Migrationserfahrung oder rassistische Diskriminierung, beeinflussen das Armutsrisiko im Alter zusätzlich und können es teils erheblich erhöhen, sind jedoch in amtlichen Statistiken und vielen Studien bislang nur unzureichend abgebildet (Kunz & Brandt, 2024).

2 In Deutschland wird Armut häufig anhand der Armutsgefährdungsquote gemessen. Personen gelten als armutsgefährdet, wenn sie weniger als 60 % des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung zur Verfügung haben (bpb, o.D.). Dieses Maß beschreibt also eine relativ zum allgemeinen Lebensstandard der Gesellschaft verstandene Armut.

3 Zu den Alterseinkünften zählen Alters- und Hinterbliebenenrenten und -pensionen sowie Renten aus individueller privater Vorsorge (Statistisches Bundesamt, 2024).

4 Hinterbliebenenrenten ergeben sich zum Beispiel aus Rentenansprüchen einer verstorbenen Ehepartner*in oder Lebenspartner*in und werden größtenteils von Frauen bezogen. Laut Statistischem Bundesamt erhielten 2023 ca. 29 % der Frauen ab 65 Jahren Alterseinkünfte aus einer Hinterbliebenenrente, sogenannte abgeleitete Ansprüche. Bei den Männern traf dies auf ca. 6 % zu (Statistisches Bundesamt, 2024).

Abbildung 1: Gender Pension Gaps und Gender Pay Gap in Deutschland seit 2019



Durch methodische Änderungen und einen Datenquellenwechsel sind die Gender-Pay-Gap-Daten vor und nach 2022 nur eingeschränkt vergleichbar. Datenquelle: Statistisches Bundesamt, 2026b; WSI GenderDatenPortal, 2026; eigene Darstellung.

Zu berücksichtigen ist aber, dass bei der Betrachtung von Rentenlücken Individuen und nicht Haushalte als Analyseeinheit herangezogen werden. Für Frauen, die in einem gemeinsamen Haushalt mit anderen Personen leben, kann die tatsächliche Einkommens- und Versorgungslage daher von den individuell ausgewiesenen Rentenansprüchen abweichen.

In Deutschland gibt es signifikante regionale Unterschiede bei der geschlechtsspezifischen Rentenlücke, insbesondere zwischen den alten und neuen Bundesländern. Im früheren Bundesgebiet (ohne Berlin) betrug der Gender Pension Gap im Jahr 2023 31,5 %, in den neuen Ländern (einschließlich Berlin) hingegen nur 6,1 %. Wird die Hinterbliebenenrente nicht mitgerechnet, vergrößert sich die Lücke zwar in beiden Regionen, doch bleibt der Abstand deutlich: In Westdeutschland steigt die Lücke auf 43,8 %,

in Ostdeutschland auf 18,6 % (Statistisches Bundesamt, 2024). Obwohl der Gender Pension Gap in den vergangenen 20 Jahren relativ kontinuierlich zurückgegangen ist (Flory, 2011; Pfahl & Unrau, 2023; Eurostat, 2026; Statistisches Bundesamt, 2026b), bleibt er weiterhin auf einem sehr hohen Niveau. Abbildung 1 zeigt die Entwicklung des Gender Pension Gaps sowohl mit als auch ohne Ansprüche aus Hinterbliebenenrenten. Erst seit 2019 lässt sich auf Basis der Datenerhebung eindeutig zwischen diesen beiden Rentenlücken unterscheiden. Trotz des rückläufigen Trends bleibt das Ausmaß beider Indikatoren erheblich. Dabei ist der Gender Pension Gap ohne Hinterbliebenenrenten erwartungsgemäß deutlich höher als jener inklusive Hinterbliebenenalterseinkünften. Beide Werte liegen zudem dauerhaft weit über dem (unbereinigten) Gender Pay

Gap⁵. Die geschlechtsspezifische Lücke ist im Alter somit noch ausgeprägter als während der Erwerbsphase.

Ursachen der geschlechtsspezifischen Altersarmut

Die überdurchschnittliche Altersarmut von Frauen in Deutschland hat vielfältige Ursachen, die sich aus strukturellen, gesellschaftlichen und individuellen Faktoren zusammensetzen. Im Folgenden werden die wichtigsten Ursachen dieses Phänomens im Überblick dargestellt.

Gender Pay Gap

Ein zentraler Faktor für den Gender Pension Gap ist die geschlechtsspezifische Lohnlücke, die während des Erwerbslebens besteht, der Gender Pay Gap. Frauen verdienen in Deutschland im Durchschnitt rund 18 % weniger als Männer. Ein Grund dafür ist, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen beschäftigt sind, die generell schlechter entlohnt werden, etwa im sozialen oder pflegerischen Bereich. Hinzu kommt, dass Studien zeigen, dass mit einem steigenden Frauenanteil in einem Beruf häufig auch eine geringere Entlohnung einhergeht, was unter anderem auf ein sinkendes gesellschaftliches Prestige dieser Berufsfelder zurückgeführt wird (Harris, 2022; Zwysen, 2024; Hausmann et al., 2015). Selbst bei vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Berufserfahrung – erfasst durch den bereinigten Gender Pay Gap – beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle noch etwa 6 %. Diese niedrigeren Einkommen von Frauen wirken sich direkt auf ihre Rentenansprüche aus.

Frühere Bildungs- und Erwerbsverläufe älterer Frauengenerationen prägen ihre heutigen Rentenansprüche nachhaltig. Im Vergleich zu jüngeren Kohorten hatten sie deutlich geringere Bildungschancen, was langfristig ihre beruflichen Möglichkeiten und damit auch die Höhe der Altersversorgung einschränkte. Das zeigt sich unter anderem daran, dass

2019 von den über 65-jährigen Frauen ohne Migrationshintergrund lediglich 12 Prozent über eine Fachhochschul- oder Hochschulreife verfügten, während der Anteil bei Männern derselben Gruppe mit 26 Prozent mehr als doppelt so hoch war (bpb, 2022).

Hinzu kommt, dass Mutterschaft als zentrale Triebkraft des Gender Pension Gaps gilt: Nach der Geburt eines Kindes unterbrechen viele Frauen ihre Erwerbsbiografie oder reduzieren die Arbeitszeit (Karger-Kroll & Schäfers, 2024). Zudem werden Frauen im Anschluss an eine Geburt häufig automatisch als weniger verfügbar eingeschätzt, was ihre Karriereaussichten zusätzlich dämpft.⁶ Die sogenannte Motherhood Penalty beschreibt ebendieses Phänomen: Elternschaft bremst für Frauen Lohnentwicklung, Beförderungen und die Übertragung anspruchsvoller Aufgaben – während Väter häufig keinen Nachteil oder sogar eine „Fatherhood Premium“ mit steigenden Löhnen erleben (Kleven et al., 2025; Hodges & Budig, 2010). Glogowsky et al. (2025) zeigen anhand von Verwaltungsdaten für Deutschland, dass kindbedingte Einkommensnachteile von Müttern über Jahrzehnte hinweg erheblich sind und zuletzt sogar zugenommen haben. Langfristig führt die Motherhood Penalty zu geringeren Rentenansprüchen.

Erwerbsunterbrechungen und Sorgearbeit

Eng mit dem Gender Pay Gap verknüpft sind Teilzeitarbeit, Erwerbsunterbrechungen und Sorgearbeit. Frauen übernehmen vielfach die Hauptverantwortung für die Kindererziehung und die Pflege von Angehörigen. Dieses Ungleichgewicht der Verteilung unbezahlter Sorgearbeit wird durch traditionelle Rollenbilder stabilisiert. Auch im zeitlichen Umfang wird diese Belastung sichtbar: Laut der Zeitverwendungserhebung des Statistischen Bundesamts (2022) leisten Frauen im Schnitt über 29 Stunden unbezahlte Sorgearbeit pro Woche, Männer hingegen 20 Stunden (Statistisches Bundesamt, 2022).

⁵ Der unbereinigte Gender Pay Gap bezeichnet die prozentuale Differenz des durchschnittlichen Bruttostundenlohns von Männern und Frauen. Unbereinigt nennt man ihn deshalb, weil strukturelle Unterschiede wie beispielsweise verschiedene Arbeitszeitmodelle nicht herausgerechnet werden.

⁶ So finden Correll et al. (2007) beispielsweise heraus, dass Mütter in Bezug auf Pünktlichkeit strenger beurteilt werden als kinderlose Frauen und Väter.

Abbildung 2: Die Ursachen geschlechtsspezifischer Altersarmut



Quelle: Eigene Darstellung.

Zugleich unterbrechen viele Frauen ihre Erwerbsbiografie zugunsten familiärer Sorgearbeit. Elternschaft wirkt nicht nur gegensätzlich auf die Bezahlung von Männern und Frauen, sondern auch auf ihre Erwerbsbeteiligung: Mütter sind seltener erwerbstätig als Frauen ohne Kinder (65 % vs. 73 %), während Väter häufiger erwerbstätig sind als Männer ohne Kinder (87 % vs. 78 %) (WSI GenderDaten-Portal, 2024).

Auch arbeiten Frauen – meist aufgrund von familiären Verpflichtungen – überdurchschnittlich oft in Teilzeit oder in Minijobs. Laut dem Statistischen Bundesamt arbeiten etwa knapp 49 % aller berufstätigen Frauen in Teilzeit, verglichen mit nur knapp 12 % der Männer (Statistisches Bundesamt, 2026a). Die Teilzeitquote unter erwerbstätigen Müttern lag 2021 bei 63,6 % (Karger-Kroll & Schäfers, 2024). Teilzeit- und Minijobs sind jedoch oft weniger gut bezahlt und bieten geringere Aufstiegsmöglichkeiten, was wiederum die Rentenansprüche reduziert (Gallego et al., 2019). Phasen der Nichterwerbstätigkeit oder Teilzeitarbeit sind häufig mit geringen oder gar keinen Rentenbeiträgen verbunden. Diese Muster führen zu geringeren Einkommen, schwächerer Lohnentwicklung, geringeren Beitragszeiten und Einzahlungen in die Rentenversicherung und schließlich zu niedrigeren Altersrenten.

Höhere Lebenserwartung von Frauen

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die demografische Komponente: Frauen leben im Durchschnitt rund fünf Jahre länger als Männer (Statistisches Bundesamt, 2025a; Statistisches Bundesamt, 2025c). Die längere Lebenserwartung von Frauen kann insofern teilweise kompensierend wirken, als Rentenleistungen über einen längeren Zeitraum bezogen werden und sich die kumulierte Summe der Alterseinkünfte dadurch erhöhen kann. Gleichzeitig bedeutet die höhere Lebenserwartung aber auch, dass Frauen häufiger über viele Jahre mit – mitunter niedrigen – Rentenzahlungen auskommen müssen. Ihr verfügbares Haushaltseinkommen wird zusätzlich oft dadurch reduziert, dass sie ein erhöhtes Risiko haben, im Alter allein zu leben, etwa infolge von Scheidung oder Verwitwung (Kunz & Brandt, 2024). Die höhere Lebenserwartung von Frauen kann auch zu höheren Gesundheits- und Pflegekosten führen, die von den ohnehin niedrigen Renten gedeckt werden müssen.

Zugang zu betrieblicher und privater Altersvorsorge

Gesetzliche Rentenansprüche allein sind oftmals unzureichend für eine Versorgung im Alter. Neben der gesetzlichen Rente, die in Deutschland die erste Säule der Altersvorsorge bildet, sind daher die betriebliche Altersvorsorge als zweite Säule sowie die private Altersvorsorge als dritte Säule elementare Bestandteile der finanziellen Absicherung im Alter. Viele Frauen in Deutschland haben jedoch nur einen sehr eingeschränkten Zugang zu ausreichender betrieblicher und privater Altersvorsorge. Für diese Formen der freiwilligen Altersvorsorge ist zunächst entscheidend, ob Frauen sich überhaupt daran beteiligen (können). Dieser Prozess wird als Selektion bezeichnet. Erst, wenn ein solcher Zugang zu Altersvorsorge überhaupt gegeben ist, stellt sich die Frage nach der Höhe der erworbenen Ansprüche, also dem Grad der Akkumulation (Karger-Kroll & Schäfers, 2024).

Hinsichtlich der Selektion in betriebliche Altersvorsorge zeigt sich eine strukturelle Benachteiligung von Frauen. Während Männer häufiger in gut bezahlten, unbefristeten Vollzeitbeschäftigungen tätig sind, die betriebliche Rentenansprüche einschließen, arbeiten Frauen überdurchschnittlich oft in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder in Teilzeit. Solche Erwerbsformen bieten in vielen Fällen keinen Zugang zu zusätzlichen Altersvorsorgesystemen. Doch selbst wenn Frauen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge haben, erwerben sie aufgrund der schlechteren Bezahlung oder Arbeit in Teilzeit häufig geringere Ansprüche als Männer (Wagner et al., 2017). Damit zeigt sich geschlechtsspezifische Unterschiede bei der betrieblichen Altersvorsorge nicht nur im Zugang, sondern auch in der Akkumulation. In der zweiten Säule der Alterssicherung, also der betrieblichen Altersvorsorge, ist die geschlechtsbezogene Rentenlücke mit einer Höhe von 60 % am größten (Wagner et al., 2017).

Auch im Bereich der privaten Altersvorsorge zeigen sich strukturelle Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Aufgrund ihres geringeren Einkommens ist es für Frauen schwieriger, sich überhaupt an privater Altersvorsorge zu beteiligen (Selektion) und dabei ausreichende Ansprüche aufzubauen (Akkumulation). Der eingeschränkte finanzielle Spielraum

erschwert somit eine langfristige private Vorsorge. Oft wird in diesem Zusammenhang angeführt, Frauen seien risikoaverser als Männer und hätten mehr Berührungängste in Bezug auf Finanzanlagen. Zwar weisen Studien darauf hin, dass Frauen im Durchschnitt über weniger finanzielle Ressourcen und Finanzwissen verfügen als Männer (Abstiens et al., 2024) und seltener riskantere Finanzprodukte in ihren Portfolios halten (Badunenko et al., 2009). Ein wesentlicher Erklärungsfaktor liegt jedoch offenbar nicht in einer vermeintlich „natürlichen“ höheren Risikoaversion von Frauen, sondern in dem Umstand, dass Frauen im Durchschnitt nur halb so viel Vermögen für die Geldanlage zu Verfügung haben wie Männer (Badunenko et al., 2009). Der geringere finanzielle Spielraum kann auch dazu beitragen, dass Frauen über weniger Finanzwissen verfügen, da bei geringeren Anlagemöglichkeiten häufig entsprechend auch weniger Wissen aufgebaut wird. Anzumerken ist jedoch, dass (gemeinsame) private Vorsorge von Paaren auch insbesondere Frauen dienen kann. Insbesondere in Haushalten mit ungleicher Einkommensverteilung kann beispielsweise eine Risikolebensversicherung dazu beitragen, die finanziellen Folgen des Todes des Hauptverdieners für den*die verbleibende*n Partner*in abzufedern.

Die niedrigeren Rentenansprüche aus der gesetzlichen Rente werden für Frauen durch die zweite und dritte Säule der Alterssicherung also nicht ausgeglichen, sondern im Gegenteil noch verstärkt. Für viele Frauen ist die gesetzliche Rente ihr einziges Einkommen im Alter (Kübler, 2023).

Politische Instrumente

Im Bereich der Rentenpolitik werden derzeit zahlreiche Reformvorschläge diskutiert. Dabei treten unterschiedliche Zielkonflikte zutage. Denn die Herausforderung der Altersarmut erfordert im Grunde höhere Ausgaben der Rentenversicherung, während die gesetzliche Rentenversicherung zugleich auch vor erheblichen Tragfähigkeits- und Finanzierungsproblemen steht, also bereits Schwierigkeiten absehbar sind, die bereits geltenden Ansprüche zu finanzieren. Diese Finanzierungsprobleme resultieren insbesondere aus dem demografischen Wandel und einem geringen Produktivitätswachstum in Deutschland. Vor diesem Hintergrund wird im Folgenden analysiert, wie sich sowohl langjährig bestehende als auch jüngst beschlossene Maßnahmen

wie das *Rentenpaket 2025* auf geschlechtsspezifische Altersarmut auswirken. Darüber hinaus werden aktuelle Reformoptionen im Hinblick auf ihre potenziellen Folgen für weibliche Altersarmut erörtert.

Zwar zielen die meisten dieser Maßnahmen nicht ausdrücklich auf die Bekämpfung geschlechtsspezifischer Altersarmut ab, ihre Auswirkungen auf dieses Problem sind jedoch gleichwohl von Interesse. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Maßnahmen gegen geschlechtsspezifische Altersarmut auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen können: entweder präventiv bereits in der Erwerbsphase oder kompensierend im Rentenalter.

Grundsicherung im Alter

Die Grundsicherung im Alter stellt die sozialstaatliche Mindestsicherung für ältere Menschen dar, deren eigene Rente und sonstige Einkünfte nicht ausreichen, um ihren Lebensunterhalt zu decken. Es handelt sich um eine bedarfsgeprüfte, steuerfinanzierte Leistung, die klar vom Rentensystem getrennt ist (Kunz & Brandt, 2024; Deutsche Rentenversicherung, 2025a). Vor dem Leistungsbezug muss grundsätzlich verwertbares Vermögen eingesetzt werden, wobei bestimmte Schonvermögen unberührt bleiben (Deutsche Rentenversicherung, 2025a). Die Grundsicherung im Alter setzt damit auf der Ebene der Kompensation bei bereits eingetretener Armut im Rentenalter an.

Mit Blick auf weibliche Altersarmut ist die Grundsicherung im Alter besonders relevant, weil Frauen aufgrund niedrigerer eigener Renten häufiger auf ergänzende Leistungen angewiesen sind. Zwar werden geringe Alterseinkünfte von Frauen häufig durch höhere Renten der Partner mit aufgefangen, dennoch bezogen 2018 mehr Frauen als Männer Grundsicherung im Alter (323.183 gegenüber 236.236) (Klammer, 2020; Steffen, 2019). Zugleich ist von einer erheblichen verdeckten Altersarmut auszugehen, da viele Anspruchsberechtigte aus Scham oder Unwissenheit keine Leistungen beantragen. Dies betrifft rund 60 Prozent der Anspruchsberechtigten; unter alleinlebenden Frauen liegt der Anteil mit 63,7 Prozent sogar noch höher (Buslei et al., 2019). Gerade für alleinlebende ältere Frauen bleibt Altersarmut damit häufig unsichtbar, weil bestehende Ansprüche auf Grundsicherung oft nicht geltend gemacht werden. Um diese verdeckte Altersarmut zu verringern, bedarf es vereinfachter

Antragsverfahren, besserer Information und einer niedrigschwelligen, möglichst proaktiven Ansprache potenziell Anspruchsberechtigter.

Grundrente

Die Grundrente ist kein eigenständiger Rententyp, sondern ein Zuschlag zur gesetzlichen Altersrente, den es seit dem 1. Januar 2021 gibt. Sie richtet sich an Personen mit niedrigen Rentenansprüchen, die mindestens 33 Beitragsjahre vorweisen können (inklusive Kindererziehung und Pflegezeiten). Voraussetzung ist, dass das durchschnittliche Einkommen im Erwerbsleben unter 80 Prozent des Durchschnittsverdienstes lag, aber gleichzeitig mindestens 0,3 Rentenpunkte pro Jahr erworben wurden (Deutsche Rentenversicherung, 2025a). Die Grundrente durchbricht damit im unteren Einkommensbereich bewusst das Äquivalenzprinzip der gesetzlichen Rentenversicherung (Börsch-Supan & Goll, 2021). Ansprüche auf Grundrente werden von der Deutschen Rentenversicherung automatisch geprüft und gegebenenfalls wird Grundrente ausbezahlt, ohne dass ein gesonderter Antrag erforderlich ist. An die Stelle einer klassischen Bedürftigkeitsprüfung tritt dabei eine Einkommensprüfung (Deutsche Rentenversicherung, 2025a). Im Jahr 2022 bezogen rund 1,1 Millionen Personen Grundrente (Bäcker, 2023). Der durchschnittliche Zuschlag liegt bei etwa 106 Euro pro Monat, was einer Rentenerhöhung von rund 14 Prozent entspricht (Börsch-Supan & Goll, 2021). Ähnlich wie die Grundsicherung im Alter adressiert die Grundrente die Abmilderung bereits entstandener Armut im Rentenalter.

Ein zentraler Kritikpunkt an der Grundrente betrifft ihre mangelnde Zielgenauigkeit. Einerseits erreicht sie viele Personen nicht, die tatsächlich von Altersarmut bedroht sind. Im Jahr 2021 hatten 75,9 Prozent der armutsgefährdeten Rentner*innen keinen Anspruch auf den Zuschlag. Ursache dafür sind vor allem die restriktiven Zugangsvoraussetzungen: Viele bedürftige Menschen werden ausgeschlossen, weil sie entweder die erforderlichen 33 Beitragsjahre nicht erreichen oder in diesen Jahren nicht mindestens 0,3 Entgeltpunkte pro Jahr erworben haben (Börsch-Supan & Goll, 2021). Gerade für Frauen ist dies problematisch, da ihre Erwerbsbiografien häufiger von Teilzeit, Minijobs und Erwerbs-

unterbrechungen geprägt sind und sie die Voraussetzungen der Grundrente deshalb besonders oft nicht erfüllen (Schwender, 2023). Damit verfehlt die Grundrente ausgerechnet einen Teil jener Gruppe, die in besonderem Maße von Altersarmut betroffen ist.

Andererseits profitieren auch Personen von der Grundrente, die nicht bedürftig sind. Da statt einer klassischen Bedürftigkeitsprüfung lediglich eine Einkommensprüfung erfolgt, bleibt Vermögen, etwa Wohneigentum, unberücksichtigt, obwohl es die wirtschaftliche Lage erheblich beeinflussen kann. So gehörten 2021 21 Prozent der Empfänger*innen der Grundrente zur vermögensreicheren Hälfte der deutschen Rentner*innen (Börsch-Supan & Goll, 2021).

Die Grundrente ist damit weder strikt beitragsäquivalent noch konsequent bedürftigkeitsorientiert und leidet an einem doppelten Zielgenauigkeitsproblem: Viele tatsächlich Bedürftige werden nicht erreicht, während zugleich auch nicht bedürftige Personen profitieren. Mit Blick auf weibliche Altersarmut kann die Grundrente daher eher als begrenztes Korrektiv innerhalb der gesetzlichen Rentenversicherung verstanden werden, denn als zielgenaues Instrument der Armutsbekämpfung.

Das Rentenpaket der Bundesregierung

Der Bundestag hat im Dezember 2025 das sogenannte *Rentenpaket 2025* der Bundesregierung beschlossen. In Kraft getreten ist es am 01.01.2026. Neben einer Regelung zur Weiterbeschäftigung von Rentner*innen enthält es zwei zentrale Neuerungen: Einerseits wurde die Ausweitung der sogenannten Mütterrente beschlossen, andererseits wurde das Rentenniveau durch eine Haltelinie fixiert (Bundesregierung, 2026).

Mütterrente

Als sogenannte Mütterrente wird die rentenrechtliche Anerkennung von Kindererziehungszeiten für Eltern von vor 1992 geborenen Kindern bezeichnet. Während für Geburten ab 1992 bereits ein Reformgesetz aus dem Jahr 1992 greift und bis zu 36 Monate Kindererziehungszeit anerkannt werden, wurde die Anerkennung für vor 1992 geborene Kinder durch die „Mütterrente I“ (2014) und „Mütterrente II“ (2019) zunächst schrittweise auf 30 Monate angehoben (Blesch et al., 2024). Die aktuelle Regierungskoalition hat nun beschlossen, diese Ungleichbehandlung mit der „Mütterrente III“ zu beenden: Ab dem 1. Januar 2027 sollen Kindererziehungszeiten unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes einheitlich mit bis zu drei Jahren pro Kind in der gesetzlichen Rentenversicherung berücksichtigt werden (BMAS, 2025). Zeiträume, in denen sich Personen der Kindererziehung gewidmet haben, werden dann in der GRV so behandelt, als habe die erziehende Person⁷ in dieser Zeit in die Rentenkasse eingezahlt. Für ältere Mütter mit vor 1992 geborenen Kindern bedeutet dies die Option auf einen zusätzlichen halben Rentenpunkt pro Kind, derzeit also rund 20,40 Euro monatlich (Deutsche Rentenversicherung, 2026).

Die bestehende Mütterrente kostet die gesetzliche Rentenversicherung derzeit rund 13,5 Milliarden Euro jährlich (Die Zeit, 2026). Für die *Mütterrente III* sind zusätzlich etwa 5 Milliarden Euro pro Jahr vorgesehen, die aus Steuermitteln finanziert werden sollen (BMAS, 2025).⁸ Dies entspricht der bisherigen Praxis, die Mütterrente als buchhalterisch versicherungsfremde Leistungen nicht aus Beiträgen, sondern aus Bundesmitteln zu finanzieren. Die Kosten werden jedoch mit der Zeit sinken, da die Zahl der betroffenen Mütter aus älteren Geburtskohorten in den kommenden Jahren zurückgehen wird (Blesch et al., 2024).

Die Mütterrente ist mit Blick auf weibliche Altersarmut differenziert zu bewerten. Wie bereits erwähnt, können einerseits Gleichstellungsmaßnah-

⁷ Die Maßnahme gilt rechtlich nicht nur für Mütter, sondern grundsätzlich auch für Väter beziehungsweise andere Personen, denen die Kindererziehungszeit zugeordnet ist; politisch wird sie aber traditionell unter dem Begriff „Mütterrente“ verhandelt.

⁸ Noch unklar ist jedoch, ob die Finanzierung angesichts der angespannten Haushaltslage durch Umschichtungen faktisch auf eine Schuldenfinanzierung hinauslaufen könnte (Timmler, 2026). Eine schuldenbasierte Finanzierung würde die Lasten stärker in die Zukunft verlagern und damit noch mehr Fragen der Generationengerechtigkeit aufwerfen.

men wirksam gegen geschlechtsspezifische Altersarmut sein, die schon in der Erwerbsphase an den Ursachen späterer Altersarmut ansetzen und mittelfristig dafür sorgen, dass geschlechtsspezifische Altersarmut gar nicht erst entsteht. Andererseits sind Maßnahmen der Armutsbekämpfung und akute Hilfe für ebendiese Personen nötig, deren Erwerbsphase bereits abgeschlossen ist und die von Altersarmut betroffen sind. Vor dem Hintergrund dieser beiden Perspektiven werden im Folgenden die Potenziale und Grenzen der Mütterrente näher erörtert.

Zunächst soll untersucht werden, inwiefern die *Mütterrente III* zur Armutsbekämpfung während der Rentenphase beitragen kann. Die zentrale Begründung der Mütterrente liegt in der rentenrechtlichen Anerkennung von Sorgearbeit. Wie bereits gezeigt, zählen Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitanstellungen aufgrund von Kindererziehung zu den zentralen Triebfedern des Gender Pension Gap. Genau an dieser Stelle setzt die Mütterrente an: Sie soll rentenbiografische Nachteile, die durch Kindererziehung entstehen, zumindest teilweise ausgleichen und kann dadurch zur Vermeidung oder Abmilderung von Altersarmut beitragen (Bundesregierung, 2026). Die *Mütterrente III* differenziert zwischen Eltern und Kinderlosen und trägt damit dem Umstand Rechnung, dass Elternschaft – insbesondere Mutterschaft – ein zentraler Faktor für spätere Einkommens- und Rentennachteile von Frauen ist. Die sozialpolitische Relevanz der Mütterrente wird auch durch eine DIW-Studie auf Basis von SOEP-Daten deutlich, die zeigt, dass eine Abschaffung der Leistung insbesondere Frauen mit niedrigen und mittleren Einkommen treffen und weibliche Altersarmut spürbar verschärfen würde (Blesch et al., 2024).⁹

Ob Frauen von der Ausweitung der Mütterrente profitieren, hängt demnach maßgeblich von ihrem

Alter und dem Geburtsjahr ihrer Kinder ab. Für ältere Frauen, die bereits im Ruhestand sind oder kurz vor dem Renteneintritt stehen und vor 1992 Kinder geboren haben, ist die Regelung durchaus vorteilhaft. Da viele Frauen mehr als ein Kind geboren haben, kann sich die Ausweitung finanziell spürbar auswirken: Bei beispielsweise zwei Kindern würde sich der zusätzliche Anspruch durch die *Mütterrente III* auf insgesamt einen Rentenpunkt summieren, was derzeit gut 40 Euro mehr Rente pro Monat¹⁰ beziehungsweise rund 490 Euro pro Jahr entspricht. Für Mütter von vor 1992 geborenen Kindern kann die Ausweitung der Kindererziehungszeiten daher zu einer Verbesserung der Alterseinkünfte beitragen und das Risiko von Altersarmut zumindest teilweise mindern. Insofern ist die Mütterrente ein wirksames Instrument gegen Altersarmut für aktuell arme Rentnerinnen (mit vor 1992 geborenen Kindern).

Ein häufig vorgebrachter zentraler Kritikpunkt an der Mütterrente ist ihre geringe Zielgenauigkeit. Da sie unabhängig vom Familieneinkommen und ohne eine Bedürftigkeitsprüfung gezahlt wird, profitieren sowohl armutsgefährdete Frauen als auch gut abgesicherte Haushalte. Kritiker*innen bemängeln daher eine Gießkannenstruktur: Während die Leistung für manche Mütter existenziell wichtig ist, erhalten sie auch Personen, die nicht auf sie angewiesen sind (Die Zeit, 2026). Allerdings ist einzuwenden, dass das ausgewiesene Ziel der Mütterrente gar nicht explizit die Verringerung von (weiblicher) Altersarmut ist, sondern die systematische Anerkennung der Rolle der Kindererziehung im Umlageverfahren. Daher ist die Maßnahme in Hinblick auf die Vermeidung von Altersarmut zwar nicht gänzlich zielgenau, trägt in Summe aber zu einer Reduktion von weiblicher Altersarmut bei.

Ein weiterer Kritikpunkt an der aktuellen Ausgestaltung der Mütterrente betrifft ihre Anrechnung auf

⁹ In der Studie geht es nicht um die neue Regelung „*Mütterrente III*“, sondern um die Mütterrente I und II. Der Empfängerkreis der Mütterrente ist groß: In der Bevölkerung ab 65 Jahren erhalten über 80 Prozent der Frauen entsprechende Leistungen. Nach Berechnungen des DIW würden die Bruttorenten von Rentnerinnen im Durchschnitt um 85 Euro pro Monat sinken; unter Rentnerinnen mit vor 1992 geborenen Kindern lägen die durchschnittlichen Einbußen sogar bei 107 Euro monatlich. Infolgedessen würde die Armutsrisikoquote von Frauen über 65 Jahren um fast drei Prozentpunkte steigen, während der Gender Pension Gap um schätzungsweise sieben Prozentpunkte zunehmen würde (Blesch et al., 2024). Auch frühere Studien zeigen, dass die Mütterrente positive Einkommenseffekte über die gesamte Einkommensverteilung hat, wobei Frauen im unteren Einkommensbereich besonders stark profitieren (Bach et al., 2014; Bach et al., 2018; Geyer et al., 2020).

¹⁰ Dieser Wert wird wahrscheinlich zum 01.07.2026 mit der Rentenanpassung steigen.

andere Sozialleistungen. Da die Mütterrente als Teil der gesetzlichen Rente ausbezahlt wird, kann sie auf Leistungen wie die Grundsicherung, das Wohngeld oder auch auf Witwen- und Witwerrenten angerechnet werden (Deutsche Rentenversicherung, 2026). Erhöht sich durch die *Mütterrente III* die gesetzliche Rente, können bedürftigkeitsgeprüfte Leistungen wie Grundsicherung und Wohngeld entsprechend sinken oder ganz entfallen. Gerade bei besonders einkommensarmen Rentnerinnen kommt die Leistung der Mütterrente daher nicht immer vollständig als zusätzliches Einkommen an. Zwar existiert seit 2021 ein Freibetrag in der Grundsicherung, sodass derzeit bis zu 281,50 Euro gesetzliche Rente monatlich nicht angerechnet werden. Dieser Freibetrag greift jedoch nur bei mindestens 33 Beitragsjahren in der GRV. Sehr viele Frauen erreichen diese Voraussetzung nicht. Eine durch die *Mütterrente III* erhöhte eigene Rente kann bei ihnen daher dazu führen, dass die Grundsicherungsleistung entsprechend sinkt (Holthoff, 2026). Damit zeigt sich ein Spannungsverhältnis: Ausgerechnet Frauen am unteren Rand der Einkommensverteilung, die in besonderem Maße von Altersarmut betroffen sind, profitieren von der Mütterrente mitunter nur eingeschränkt, während die Erhöhung bei Frauen mit höheren Alterseinkünften eher vollständig ankommt. Dies ist allerdings auch darauf zurückzuführen, dass die Mütterrente nicht primär als Instrument der Armutsbekämpfung konzipiert ist, sondern der rentenrechtlichen Anerkennung von Kindererziehung dient. Soll sie noch stärker zur Verringerung weiblicher Altersarmut beitragen, wären flankierende Maßnahmen erforderlich, etwa eine Ausweitung des Freibetrags. Entsprechend fordern Sozialverbände wie der VdK, die Mütterrente nicht vollständig auf die Grundsicherung anzurechnen (Sozialverband VdK, 2026).

Mit Blick auf Gleichstellung und die Bekämpfung der Ursachen weiblicher Altersarmut ist die *Mütterrente III*, insbesondere aus der Perspektive jüngerer Frauen, kritischer zu bewerten. Da sie aus Steuermitteln finanziert werden soll, tragen auch jüngere Erwerbstätige zu ihrer Finanzierung bei, ohne in vergleichbarer Weise von ihr zu profitieren (Börsch-Supan & Ruland, 2026). Zugute kommt die Maßnahme nur älteren Frauen mit vor 1992 geborenen Kindern. Für jüngere Frauen bedeutet dies, dass sie die Reform mitfinanzieren, ohne daraus einen entsprechenden persönlichen Nutzen zu ziehen. Zudem

wirkt die *Mütterrente III* rückwirkend. Sie setzt keine Anreize für eine gleichmäßigere Verteilung von Sorgearbeit und trägt nicht dazu bei, geschlechtsspezifische Ungleichheiten bereits während der Erwerbsphase zu verringern.

Gegebenenfalls verursacht die *Mütterrente III* unbeabsichtigte dynamische oder indirekte Effekte. Neben dem Problem der Altersarmut bestehen eklatante Finanzierungsprobleme der GKV sowie knappe öffentliche Haushaltsmittel. Da die Mütterrente aus Steuermitteln finanziert werden soll, bindet sie Mittel, so dass andere Ausgaben zwangsläufig nicht getätigt werden können. Denkbar ist etwa, dass die Mütterrente langfristig strukturelle Reformen erschwert, die bereits während der Erwerbsphase an den Ursachen weiblicher Altersarmut ansetzen könnten, wie zum Beispiel in den Bereichen Kinderbetreuung oder Pflegeinfrastruktur. Gleichzeitig darf dieses Argument nicht zu schematisch verstanden werden. In der Realität gibt es politische Aushandlungsprozesse, bei denen mehr als zwei Optionen oder Alternativen zur Wahl stehen. Wäre die *Mütterrente III* nicht im Rahmen des aktuellen Rentenpakets beschlossen worden, würde das keineswegs automatisch bedeuten, dass strukturelle Reformen getätigt würden, die langfristig weibliche Altersarmut reduzieren. Daher ist die Mütterrente zwar mit Blick auf Opportunitätskosten kritisch zu bewerten, ihre Abschaffung oder Nicht-Einführung wäre aber nur dann sozialpolitisch für aktuelle jüngere Frauen überzeugend, wenn die frei werdenden Mittel tatsächlich gezielt in gleichstellungspolitisch wirksame Maßnahmen investiert würden.

Die Mütterrente kann also bestehende Nachteile älterer Frauen teilweise kompensieren und als akute Hilfe für von Altersarmut betroffene Frauen sinnvoll sein, mittelfristig ändert sie jedoch nichts an den strukturellen Ursachen weiblicher Altersarmut. Probleme wie ungleiche Löhne, häufigere Teilzeitbeschäftigung, Erwerbsunterbrechungen sowie die ungleiche Verteilung unbezahlter Sorgearbeit bleiben durch die Regelung unberührt. Aus einer langfristigen gleichstellungspolitischen Perspektive ist ihr Effekt daher begrenzt.

Es ist zu berücksichtigen, dass für Frauen, die kurz vor dem Renteneintritt stehen oder bereits im Ruhestand sind, präventive Maßnahmen, die das

Entstehen von Altersarmut verhindern, zu spät greifen. Ihre Erwerbsbiografien lassen sich rückwirkend nicht mehr verändern. Für diese Gruppe braucht es daher kompensierende Instrumente, die bereits entstandene Nachteile zumindest teilweise ausgleichen und kurzfristig zur Sicherung des Alterseinkommens beitragen. Die *Mütterrente III* kann insofern zwar keine strukturelle Lösung weiblicher Altersarmut darstellen, für bestimmte ältere Frauengenerationen aber dennoch eine wichtige entlastende Funktion übernehmen.

Fixierung der Haltelinie

Die Festsetzung der Haltelinie für Rentenauszahlungen bedeutet konkret, dass das Rentenniveau¹¹ bis zum Jahr 2031 bei mindestens 48 % des Durchschnittseinkommens fixiert wird. Gleichzeitig wird bis dahin der Nachhaltigkeitsfaktor, der den demographischen Wandel in der Rentenanpassung abbilden soll, bis 2031 ausgesetzt, wodurch Renten nicht mehr langsamer steigen, wenn immer mehr Renten von immer weniger Beitragszahlenden finanziert werden müssen (Deutscher Bundestag, 2025). Dies bedeutet eine finanzielle Mehrbelastung. Das Gesetz sieht vor, dass diese aus Steuermitteln finanziert wird. Laut aktuellen Schätzungen wird die Fixierung der Haltelinie Mehrkosten in Höhe von ca. 3,6 Mrd. Euro im Jahr 2029, 9,3 Mrd. Euro im Jahr 2030 und etwa 11 Mrd. Euro im Jahr 2031 verursachen (BMAS, 2025).

In Hinblick auf Altersarmut von Frauen ist nicht davon auszugehen, dass die Fortführung der Haltelinie dieses Problem wirksam adressiert. Auf der Ebene der Kompensation bereits eingetretener Armut im Rentenalter entfaltet sie zwar gewisse entlastende Effekte, doch sind diese nur begrenzt zielgenau. Wie bereits gezeigt wurde, sind neben dem Gender Pay Gap insbesondere Teilzeitbeschäftigung, Minijobs und Erwerbsunterbrechungen zentrale Ursachen weiblicher Altersarmut. Besonders von Altersarmut betroffen sind Menschen, die keinen oder nur einen sehr geringen Anspruch auf Leistungen der GRV haben. Zwar profitieren auch Personen mit niedrigen Renten von einer Stabilisierung

des Rentenniveaus, jedoch entfallen etwa drei Viertel der Kosten der Haltelinie auf Personen, deren Rente über der mittleren Rente liegt (Börsch-Supan & Ruland, 2026). Die entlastende Wirkung für arbeitsgefährdete Personen bleibt damit eher begrenzt. Insofern ist die Haltelinie kein zielgenaues Instrument zur Bekämpfung von Altersarmut, auch wenn sie manchen von Altersarmut betroffenen Rentner*innen durchaus zugutekommt.

Hinzu kommt ein Zielkonflikt mit Finanzierungsoptionen und Generationengerechtigkeit. Von der Stabilisierung des Rentenniveaus profitieren vor allem rentennahe und bereits verrentete Jahrgänge. Die finanziellen Lasten der Maßnahme werden dagegen in erheblichem Umfang auf jüngere Generationen verlagert, die langfristig höhere Beiträge oder Steuerlasten tragen müssen. Mit Blick auf Frauen, die sich aktuell in der Erwerbsphase befinden, bedeutet die Fixierung der Haltelinie, dass erhebliche öffentliche Mittel gebunden werden – genau wie durch die *Mütterrente III* auch. Dadurch verringert sich der finanzpolitische Spielraum für strukturelle Gleichstellungsreformen, die langfristig zu einer geringeren geschlechtsspezifischen Altersarmut beitragen könnten.¹²

Erwerbstätigkeit nach der Regelaltersgrenze

Neben der Regelung zur Haltelinie und der *Mütterrente III* beinhaltet das Rentenpaket 2025 auch die *Aufhebung des Anschlussverbots bei sachgrundlosen Befristungen für Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze*. Die Aufhebung des Anschlussverbots ist ein arbeitsrechtlicher Hebel. Nach dem bisherigen Befristungsrecht war eine sachgrundlose Befristung grundsätzlich nicht möglich, wenn dieselbe Person früher schon einmal bei demselben Arbeitgeber beschäftigt war. Genau dieses Verbot wird für Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze aufgehoben, um insbesondere die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber zu erleichtern (BMAS, 2025).

Im Bundestag wurde das Rentenpaket zusammen mit dem Aktivrentengesetz am 5. Dezember 2025 im gleichen rentenpolitischen Zusammenhang beschlossen.

¹¹ Das Rentenniveau beschreibt die Höhe der Rente einer Person, die 45 Jahre lang stets zum Durchschnittslohn gearbeitet hat.

¹² Für eine differenzierte Diskussion, siehe Abschnitt *Mütterrente*.

Beide Maßnahmen folgen derselben politischen Logik, Erwerbstätigkeit nach der Regelaltersgrenze finanziell attraktiver und praktikabler zu machen und dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Die Aktivrente ist vor allem ein steuerlicher Anreiz: Wer die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht hat und weiterarbeitet, kann bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen (Deutscher Bundestag, 2025).

Im Hinblick auf weibliche Altersarmut sind die Aufhebung des Anschlussverbots und die Aktivrente nur begrenzt wirksam. Für einen kleinen Teil älterer Frauen können sich durchaus positive Effekte ergeben: Wer gesundheitlich dazu in der Lage ist, über passende Qualifikationen verfügt und einen früheren Arbeitgeber hat, der eine Weiterbeschäftigung anbietet, kann zusätzliches Einkommen erzielen und dadurch eine niedrige Rente aufbessern. Viele armutsgefährdete ältere Frauen haben jedoch keine stabilen Erwerbsbiografien, sondern waren häufiger in Teilzeit, Minijobs, Pflege- oder Sorgephasen tätig. Für sie besteht oft gerade kein naheliegender Weg zurück in eine gut bezahlte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber. Zudem setzt die Regelung voraus, dass Frauen auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterarbeiten können und wollen. Das ist bei gesundheitlichen Belastungen, Sorgeverpflichtungen oder niedriger Qualifikation nicht selbstverständlich. Daher sind die Maßnahmen mit Blick auf geschlechtsspezifische Altersarmut nur begrenzt zielgenau. Die primäre Zielsetzung liegt allerdings auch nicht in der Bekämpfung von Altersarmut, sondern vor allem in der Verlängerung von Erwerbstätigkeit im Alter und damit auch in einer finanziellen Entlastung der Rentenkassen.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Außerdem verabschiedete der Bundestag das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz, mit dem die betriebliche Altersversorgung weiterverbreitet werden soll, insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen. Ziel ist es, Betriebsrenten zugänglicher, steuerlich attraktiver und organisatorisch einfacher zu machen. Die betriebliche Altersversorgung für Beschäftigte mit geringem Einkommen soll stärker gefördert werden, indem der Förderbetrag für entsprechende Arbeitgeberbeiträge auf maximal 360 Euro angehoben wird. Zudem wird die Einkommensgrenze für diese Förde-

rung dynamisiert und künftig an die jährliche Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt, sodass sie sich automatisch an die Lohnentwicklung anpasst. Darüber hinaus sollen das Abfindungsrecht flexibilisiert und die betriebliche Altersversorgung insgesamt deutlich entbürokratisiert werden (Deutscher Bundestag, 2025).

Mit Blick auf weibliche Altersarmut ist das zweite Betriebsrentenstärkungsgesetz grundsätzlich positiv zu bewerten, weil es gezielt Gruppen adressiert, die bislang seltener über eine Betriebsrente verfügen. Davon könnten Frauen profitieren, da sie häufiger in Teilzeit, in niedrigeren Einkommensgruppen und in weniger stark betrieblich abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten. Für Frauen, die sich aktuell in der Erwerbsphase befinden, kann die Reform eine sinnvolle Ergänzung zur gesetzlichen Rente darstellen, da sie den Zugang zu betrieblicher Altersversorgung erleichtert. Gleichzeitig werden Frauen in Minijobs, in unstetiger Beschäftigung oder mit häufigen Erwerbsunterbrechungen von der Reform nur begrenzt erfasst, sodass gerade besonders armutsgefährdete Gruppen weiterhin lückenhaft abgesichert bleiben.

Rentenrechtliche Reformoptionen

Neben den bereits beschlossenen Maßnahmen im Rentenpaket werden zahlreiche weitere Reformoptionen der gesetzlichen Rentenversicherung diskutiert. Im Folgenden wird eine Auswahl dieser Vorschläge aufgegriffen und mit Blick auf ihr Potenzial zur Verringerung weiblicher Altersarmut eingeordnet. Ein Großteil dieser Vorschläge zielt jedoch primär darauf ab, die Finanzierungs- und Tragfähigkeitsprobleme der GRV zu adressieren. Entsprechend ist ihr gleichstellungspolitisches Potenzial begrenzt. Viele dieser Maßnahmen können zwar zur Stabilisierung der Rentenfinanzen beitragen, setzen aber nicht unmittelbar an den Ursachen niedriger Rentenansprüche von Frauen an.

Die Abschaffung abschlagsfreier vorgezogener Altersrenten könnte fiskalisch entlastend wirken und zugleich eine bislang eher männlich geprägte Begünstigung reduzieren (Börsch-Supan & Ruland, 2026). Denn Frauen erreichen die dafür erforderlichen langen Versicherungszeiten deutlich seltener als Männer: Im Rentenbestand 2024 verfügten 59,9 Prozent

der Männer, aber nur 23,7 Prozent der Frauen über mindestens 45 Jahre an Beitrags- und beitragsfreien Zeiten (Deutsche Rentenversicherung, 2025b). Aus gleichstellungspolitischer Perspektive wäre eine Einschränkung dieser Rentenform daher nicht grundsätzlich nachteilig für Frauen. Sie würde weibliche Altersarmut jedoch auch nicht gezielt bekämpfen, da sie vor allem eine bestehende Begünstigung langjährig Versicherter abbaut, ohne niedrige Rentenansprüche von Frauen unmittelbar zu erhöhen.

Ähnlich ambivalent ist der Vorschlag, die Altersgrenzen in der GRV an die steigende Lebenserwartung zu koppeln. Auch dieser Ansatz adressiert vor allem die Finanzierungsprobleme der Rentenversicherung vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. Für Frauen könnte eine längere Erwerbsphase zwar theoretisch zu höheren Rentenansprüchen führen. Voraussetzung dafür wäre jedoch, dass sie tatsächlich länger in einer stabilen Beschäftigung arbeiten können. Gerade Frauen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien, gesundheitlichen Belastungen oder Pflegeverantwortung könnten durch höhere Altersgrenzen dagegen stärker belastet werden.¹³

Ein weiterer diskutierter Reformansatz ist, mehr Umverteilung innerhalb der Rentenversicherung vorzunehmen. Theoretisch könnte dies dazu beitragen, Einkommens- und Erwerbsrisiken im Alter besser abzufedern und damit Altersarmut zu senken (Fehr et al., 2013). Unabhängig davon, ob Umverteilung in der GRV als erwünscht angesehen wird, stellen sich praktisch erhebliche Umsetzungsprobleme, etwa bei der Definition „hoher“ Renten und beim tatsächlich verfügbaren Umverteilungsvolumen (Börsch-Supan & Ruland, 2026).

Kritisch zu bewerten in Hinblick auf geschlechtsspezifische Altersarmut ist der Vorschlag, Renten künftig nicht mehr an die Lohnentwicklung, sondern nur noch an die Inflation anzupassen. Dadurch würden Renten in Zukunft voraussichtlich weniger stark ansteigen (Sieberichs, 2024). Da Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung länger Renten beziehen, wären sie besonders stark von dieser Maßnahme betroffen

(Börsch-Supan & Ruland, 2026). Aus gleichstellungspolitischer Perspektive wäre dieser Reformvorschlag daher nicht geeignet, weibliche Altersarmut zu verringern.

Potenzial bietet das Rentenanwartschaftssplitting. Bereits jetzt gibt es eine entsprechende Regelung in Deutschland. Dabei werden während der Ehe erworbene Rentenansprüche zwischen den Ehepartnern aufgeteilt. Dies kann die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern verringern. In Deutschland bleibt die Wirkung des Rentensplittings bislang begrenzt, da es den Wegfall der Hinterbliebenenrente nach sich zieht und zudem voraussetzt, dass beide Ehegatten jeweils 25 Jahre rentenrechtliche Zeiten nachweisen können (Fichte, 2011). Die Hinterbliebenenrente gewährt dabei im Unterschied zum Rentenanwartschaftssplitting anteilige Ansprüche auf die gesamten Rentenansprüche des verstorbenen Partners und nicht nur auf solche, die während der Ehe erworben wurden, weshalb ein Wegfall in manchen Konstellationen eklatante finanzielle Nachteile mit sich bringen kann. Ein Reformansatz wäre ein Rentensplitting nach Schweizer Vorbild: Dort werden die während der Ehe erzielten Einkommen bei Rentenbezug beziehungsweise im Todesfall hälftig geteilt und beiden Partnern zugerechnet, ohne dass dies mit einem vollständigen Wegfall der Hinterlassenenrente verbunden ist (Schürer, 2022). Ein solches Modell könnte verheiratete Frauen mit geringeren eigenen Erwerbseinkommen besser absichern.

Schließlich werden auch Reformen diskutiert, die Familien stärker innerhalb der Rentenversicherung entlasten sollen, etwa eine Kinderrente oder Kinderfreibeträge bei den Rentenbeiträgen. Ausgangspunkt ist die Annahme, dass Familien in der GRV systematisch benachteiligt werden, weil Eltern nicht nur Rentenbeiträge zahlen, sondern zugleich die Kosten der Kindererziehung tragen, obwohl ihre Kinder später zur Finanzierung des Umlagesystems beitragen. Der Vorschlag einer Kinderrente sieht vor, Rentenansprüche stärker nach der Kinderzahl zu staffeln (Henman & Voigtländer, 2004). Hiervon könnten Frauen im Alter deutlich profitieren. Alternativ könnten Kinderfreibe-

¹³ In diesem Zusammenhang ist allerdings zu berücksichtigen, dass Frauen aufgrund ihrer höheren Lebenserwartung im Durchschnitt einen größeren Teil ihres Lebens im Ruhestand verbringen und Rentenleistungen daher über einen längeren Zeitraum beziehen als Männer.

träge bei den Rentenbeiträgen Eltern bereits während der Erwerbsphase entlasten (Werding, 2014). Solche Modelle adressieren weibliche Altersarmut nicht unmittelbar, könnten aber bereits während der Erwerbsphase der Motherhood Penalty entgegenwirken und finanziellen Spielraum für private Vorsorge schaffen. Damit können sie sehr geeignet für die Prävention weiblicher Altersarmut sein, auch wenn ihre Wirkung ein Stück weit dadurch begrenzt wird, dass sie nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfassen und Frauen in Minijobs oder außerhalb des Arbeitsmarktes nicht erreichen.

Insgesamt zeigt sich, dass viele diskutierte Reformoptionen vor allem auf die finanzielle Stabilisierung der GRV zielen. Für die Bekämpfung weiblicher Altersarmut sind sie nur bedingt geeignet. Potenzial bieten dagegen Reformansätze wie ein Rentenanwertschaftssplitting sowie gegebenenfalls eine Kinderrente oder Kinderfreibeträge in der Rentenversicherung. Ob und in welchem Umfang diese Maßnahmen tatsächlich geeignet wären, weibliche Altersarmut zu mindern, hängt jedoch maßgeblich von ihrer konkreten Ausgestaltung ab und bedarf einer genaueren Prüfung möglicher Zielkonflikte.

Fazit

In Deutschland sind überdurchschnittlich viele Frauen von Altersarmut betroffen. Ursächlich dafür sind insbesondere geschlechtsspezifische Einkommensunterschiede, eine häufigere Teilzeitbeschäftigung, längere oder wiederholte Unterbrechungen der Erwerbsbiografie für Sorge- und Familienarbeit sowie die oftmals geringere Absicherung über betriebliche und private Altersvorsorge von Frauen.

Vor diesem Hintergrund kommt den bestehenden politischen Instrumenten zur Vermeidung und Abmilderung von Altersarmut besondere Bedeutung zu. Einerseits braucht es politische Instrumente, die Altersarmut für die Personen abmildern, die bereits kurz vor Renteneintritt stehen oder schon Rente beziehen. Andererseits sind Instrumente nötig, die der Entstehung von Altersarmut während der Erwerbsphase entgegenwirken.

Die Grundsicherung im Alter ist für Personen mit keinen oder sehr geringen Rentenansprüchen konzipiert. Allerdings nehmen sehr viele Berechtigte diese Leistung nicht in Anspruch. Die Grundrente, die eine

Aufstockung von Rentenbeiträgen darstellt, kann weiblicher Altersarmut teilweise entgegenwirken, ist jedoch an enge Zugangsvoraussetzungen geknüpft.

Das *Rentenpaket 2025* der Bundesregierung beinhaltet verschiedene Regelungen. Die Fixierung der Haltelinie sowie die Erleichterung von Erwerbstätigkeit im Alter erscheinen nur begrenzt geeignet, geschlechtsspezifische Altersarmut zu mindern, können aber teilweise zu einer Reduktion beitragen. Positiv zu bewerten ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz, da es den Umstand adressiert, dass Frauen auch in der zweiten Säule der Altersvorsorge strukturell benachteiligt sind. Die *Mütterrente III* wiederum setzt genau an dem Problem an, dass viele Frauen aufgrund von Kindererziehung und anderer Sorgearbeit ihre Erwerbstätigkeit unterbrochen, reduziert oder ganz aufgegeben haben und deshalb in der gesetzlichen Rentenversicherung nur vergleichsweise geringe Ansprüche aufbauen konnten. Insofern kann die Ausweitung der Mütterrente für ältere Frauen eine wichtige kompensierende Wirkung entfalten und zur Verringerung von Altersarmut beitragen. Gleichzeitig verursacht die Maßnahme enorme Kosten. Entscheidend ist daher, die Mütterrente mit strukturellen Reformen zu verbinden. In Hinblick auf häufig diskutierte Reformvorschläge für das deutsche Rentensystem bieten das Rentenanwertschaftssplitting sowie Kinderrente oder Kinderfreibeträge großes Potenzial, geschlechtsspezifische Altersarmut zu reduzieren.

Am wirkungsvollsten und zugleich mit den geringsten Zielkonflikten verbunden wäre es, den Gender Pension Gap gar nicht erst in diesem Ausmaß entstehen zu lassen. Dann wären kostspielige kompensierende Maßnahmen im Rentenalter in der Zukunft deutlich weniger erforderlich. Besonders vielversprechend sind deshalb Reformen, die bereits während der Erwerbsphase ansetzen und die Entstehung ungleicher Rentenansprüche frühzeitig begrenzen. Dazu zählen insbesondere Maßnahmen zur Verringerung des Gender Pay Gap, der Ausbau verlässlicher Kinderbetreuungsangebote sowie eine gleichere Verteilung unbezahlter Sorgearbeit. Auf diese Weise ließen sich die strukturellen Ursachen weiblicher Altersarmut gezielter bekämpfen als durch nachträgliche rentenpolitische Korrekturen.

Mit Blick auf die von der Bundesregierung eingesetzte Rentenkommission wird zentral sein, ob künftige Reformvorschläge sowohl die finanzielle Tragfähigkeit

der gesetzlichen Rentenversicherung als auch die besondere Armutsgefährdung von Frauen angemessen berücksichtigen.

Literaturverzeichnis

Abstiens, K., Forstner, S., Gangl, K., Neuhofer, S., Schönpflug, K. & Spitzer F. (2024). *Finanzbildung für vulnerable Gruppen. Empirische Analyse und Entwicklung verhaltensökonomischer Maßnahmen*. Bundesministerium für Finanzen Österreich (Hrsg.). <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6855/7/ihs-report-2024-abstiens-forstner-gangl-et-al-finanzbildung-fuer-vulnerable-gruppen.pdf>

Bach, S., Buslei, H., Coppola, M., Haan, P., Rausch, J. (2014). *Die Verteilungswirkungen der Mütterrente*. DIW Wochenbericht, 81(20), 447–456. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.464543.de/14-20-1.pdf

Bach, S., Buslei, H. & Harnisch, M. (2018). *Die Mütterrente II kommt vor allem Rentnerinnen mit geringen und mittleren Einkommen zugute*. DIW Wochenbericht, 85(28), 613–622. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.594068.de/18-28-1.pdf

Badunenko, O., Barasinska, N. & Schäfer D. (2009). *Geldanlage: Frauen sind vorsichtiger als Männer – weil sie weniger Vermögen haben*. DIW (Hrsg.). https://www.researchgate.net/publication/46568296_Geldanlage_Frauen_sind_vorsichtiger_als_Manner_-_weil_sie_weniger_Vermogen_haben

Blesch, M., Gehlen, A., Geyer, J., Haan, P. & Klotz, S. (2024). *Abschaffung der Mütterrente würde Altersarmut erhöhen*. DIW Wochenbericht, 91(31/32), 495–502. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.909927.de/24-31-1.pdf

Börsch-Supan, A. & Goll, N. (2021). *Ziele verfehlt: Eine Analyse der neuen Grundrente*. ifo Schnelldienst, 74(6), 34–39. <https://www.ifo.de/DocDL/sd-2021-06-boersch-supan-goll-grundrente.pdf>

Börsch-Supan, A. & Ruland, F. (2026). *Reformoptionen der Rentenpolitik*.

<https://www.ifo.de/DocDL/sd-2026-03-boersch-supan-ruland-reformoptionen-rentenpolitik.pdf>

[BMAS] Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2025). *Kabinett beschließt Rentenpaket 2025*. Abgerufen am 20. April 2026 von <https://www.bmas.de/DE/Service/Presse/Pressemitteilungen/2025/kabinett-beschliesst-rentenpaket-2025.html>

[bpb] Bundeszentrale für politische Bildung. (2022). *Bildungsstand der Bevölkerung*. Abgerufen am 30. April 2026 von <https://www.bpb.de/kurz-knapp/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61656/bildungsstand-der-bevoelkerung/>

[bpb] Bundeszentrale für politische Bildung. (o.D.). *Lexikon der Wirtschaft – Armut*. Abgerufen am 20. April 2026 von <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/lexikon-der-wirtschaft/18705/armut/>

Bundesregierung. (2026). *Damit die Rente stabil, verlässlich und gerecht bleibt*. Abgerufen am 20. April 2026 von <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/rentenpaket-2025-2368678>

Buslei, H., Geyer, J., Haan, P. & Harnisch, M. (2019). *Starke Nichtinanspruchnahme von Grundsicherung deutet auf hohe verdeckte Altersarmut*. DIW Wochenbericht, 86(49), 909–917. <https://www.econstor.eu/handle/10419/213338>

Correll, S. J., Benard, S. & Paik, I. (2007). *Getting a job: Is there a motherhood penalty?* American Journal of Sociology, 112(5), 1297–1339. <https://doi.org/10.1086/511799>

Bäcker, G. (2023). *Grundrente: 1,1 Mio. Empfänger*innen in 2022, ohne Einkommensanrechnung wären es doppelt so viele*. Sozialpolitik aktuell. https://www.sozialpolitik-aktuell.de/files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Alter-Rente/Datensammlung/PDF-Dateien/abbVIII48_Thema_Monat_10_2023.pdf

Deutsche Rentenversicherung. (2025a). *Die Grundsicherung für Bedürftige*. Abgerufen am 23. April 2026 von <https://www.deutsche-rentenversicherung.de>

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Rentenarten-und-Leistungen/Grundsicherung/grundsicherung_node.html

Deutsche Rentenversicherung. (2025b). *Rentenversicherung in Zahlen 2025*. Abgerufen am 29. April 2026 von https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Statistiken-und-Berichte/statistikpublikationen/rv_in_zahlen.html

Deutsche Rentenversicherung. (2026). *Was ändert sich durch die Mütterrente III?* Abgerufen am 16. April 2024 von https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Rente/Allgemeine-Informationen/Wissenswertes-zur-Rente/FAQs/Rente/Muetterrente_KEZ/KEZ_Muetterrente-III.html#94e41105-af41-4d73-99a7-10ba9e97974

Deutscher Bundestag. (2025). *Bundestag beschließt das Rentenpaket*. Abgerufen am 27. März 2026 von <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2025/kw49-de-rentenpaket-1128720>

Die Zeit. (2026). *JU-Chef Johannes Winkel bekräftigt Kritik an Mütterrente*. Abgerufen am 20. April 2026 von <https://www.zeit.de/politik/deutschland/2026-04/junge-union-kritik-muetterrente-gxe>

Eurostat. (2026). *Average gender pension gap by age group*. Abgerufen am 31. März 2026 von [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13\\$default-view/default/table?lang=e](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_pnp13$default-view/default/table?lang=e)

Fehr, H., Kallweit, M. & Kindermann, F. (2013). *Should pensions be progressive?*. *European Economic Review*, 63, 94-116. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2013.07.004>

Fichte, D. (2011). *Versicherungsfremde Leistungen der Gesetzlichen Rentenversicherung und ihre sachgerechte Finanzierung*. KBI Schrift, No. 107, Karl-Bräuer-Institut des Bundes der Steuerzahler (KBI). <https://hdl.handle.net/10419/45565>

Flory, J. (2011). *Gender Pension Gap - Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern*. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

<https://www.bmbfsfj.bund.de/resource/blob/93950/422daf61f3dd6dobo8bo6dd44d2a7fb7/gender-pension-gap-data.pdf>

Gallego Granados, P., Olthaus, R. & Wrohlich, K. (2019). *Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt*. DIW-Wochenbericht. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.697144.de/19-46-1.pdf

Geyer, J., Haan, P. & Harnisch, M. (2020). *Zur Wirkung der Grundrente und der Mütterrente auf die Altersarmut*. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. https://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/Arbeitspapiere/Arbeitspapier_07_2020.pdf

Glogowsky, U., Hansen, E., Sachs, D. & Lüthen, H. (2025). *The evolution of child-related gender inequality in Germany and the role of family policies, 1960–2018*. *European Economic Review*, 175, Artikel 105018. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2025.105018>

Harris, J. (2022). *Do wages fall when women enter an occupation?*. *Labour Economics*, 74, Artikel 102102. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2021.102102>

Hausmann, A. C., Kleinert, C. & Leuze, K. (2015). *Entwertung von Frauenberufen oder Entwertung von Frauen im Beruf?*. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 67(2), 217-242. <https://doi.org/10.1007/s11577-015-0304-y>

Henman, B. & Voigtländer, M. (2004). *Unzureichende Berücksichtigung der Kindererziehung als Ursache der Rentenkrise*. *Wirtschaftsdienst*, 84(3), 177–184. <https://www.wirtschaftsdienst.eu/pdf-download/jahr/2004/heft/3/beitrag/unzureichende-beruecksichtigung-der-kindererziehung-als-ursache-der-rentenkrise.html>

Hodges, M. J. & Budig, M. J. (2010). *Who gets the daddy bonus?: Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings*. *Gender & society*, 24(6), 717-745. <https://doi.org/10.1177/0891243210386729>

Holthoff, C. (2026). *Mütterrente 3: Welche Rentnerinnen kaum profitieren*. t-online. Abgerufen am 20.

- April 2026 von https://www.t-online.de/finanzen/frag-t-online-ihr-geld/id_101202086/muetterrente-3-wird-sie-auf-neue-grundsicherung-ange-rechnet-.html
- Karger-Kroll, A. & Schäfers, L. (2024). *Gerechte Rente Sozialethische Perspektiven einer interdisziplinären Sondierung der Alterssicherung*. Nomos (Hrsg.). <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/9783748944423.pdf#page=283>.
- Klammer, U. (2020). *Frauen und Alterssicherung – statistische Betrachtungen*. Kommission Verlässlicher Generationenvertrag. https://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2020/2020-03-27_Abschlussbericht_Kommission_Band_II.pdf#page=117
- Kleven, H., Landais, C. & Leite-Mariante, G. (2025). *The child penalty atlas*. The Review of Economic Studies, 92(5), 3174–3207. <https://doi.org/10.1093/restud/rdae104>
- Kunz, C. & Brandt, M. (2024). *Alter(n) und soziale Ungleichheit in Deutschland und Europa*. In M. Brandt & C. Kunz (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und Altern in Europa*.
- Kübler, H.-D. (2023). *Armut ist alt und weiblich: Eine Sichtung aktueller Befunde*. Medien und Altern, Juli 2023.
- Pfahl, S. & Unrau, E. (2023). *Gender Pension Gap bei eigenen Alterssicherungsleistungen 1992-2023*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. https://www.wsi.de/data/wsi_gdp_ek-pension-gap_01.pdf
- Schürer, M. (2022). *20 Jahre Rentensplitting in der gesetzlichen Rentenversicherung – Ein unterschätztes Instrument für mehr Rentengleichheit zwischen Frauen und Männern*. RVaktuell. https://rvaktuell.de/wp-content/uploads/2022/05/RVaktuell_01_22.pdf
- Schwender, C. (2023). *Altersarmut in der Mediendebatte*. Medien und Altern, (22), 58–70.
- Sieberichs, I. (2024). *Der Reformvorschlag einer preisindexierten Dynamisierung der Rente*. Wirtschaftsdienst, 104(10), 703-710. <https://doi.org/10.2478/wd-2024-0180>
- Sozialverband VdK. (2026). *Mütterrente*. Abgerufen am 23. April 2026 von <https://www.vdk.de/themen/rente/muetterrente/>
- Statistisches Bundesamt. (2022). *Zeitverwendungserhebung – Bezahlte und unbezahlte Arbeit*. Abgerufen am 20. April 2026 von https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Ergebnisse/_inhalt.html#805174
- Statistisches Bundesamt. (2024). *Presse: Gender Pension Gap 2023: Alterseinkünfte von Frauen 27,1 % niedriger als die von Männern*. Abgerufen am 20. April 2026 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/04/PD24_N016_12_63.html
- Statistisches Bundesamt. (2025a). *Entwicklung der Lebenserwartung in Deutschland seit 1871/1881*. Abgerufen am 20. April 2026 von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Sterbefaelle-Lebenserwartung/sterbetafel.html>
- Statistisches Bundesamt. (2025b). *Gender Pension Gap*. Abgerufen am 20. April 2026 von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Querschnitt/Gleichstellungsindikatoren/gender-pension-gap-f33.html?templateQueryString=Gender+Pension+Gap>
- Statistisches Bundesamt. (2025c). *Weltmännertag: Sterblichkeit von Männern in allen Altersgruppen höher als von Frauen*. Abgerufen am 20. April 2026 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/10/PD25_N061_12_23.html
- Statistisches Bundesamt. (2026a). *Fast jede zweite erwerbstätige Frau arbeitet in Teilzeit*. Abgerufen am 20. April 2026 von https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2025/05/PD25_175_13.html
- Statistisches Bundesamt. (2026b). *Gender Pension Gap*. Abgerufen am 20. April 2026 von <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrung/Tabellen/einkommen-gender-pension-gap>

Steffen, J. (2019). *Die Entwicklung von Grundsicherung und Altersrente seit 2003, Ein Prozess systemischer Verschmelzung*. https://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2019/2019-10-15_Grundsicherungsbedarf_und_Altersrente_PS.pdf

Timmler, V. (2026). *Thema verfehlt*. Süddeutsche Zeitung, 10. Februar 2026, S. 4.

Wagner A., Klenner C. & Sopp P. (2017). *Alterseinkommen von Frauen und Männern: Neue Auswertungen aus dem WSI GenderDatenPortal*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Hrsg.). <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/225399/1/wsi-report-38.pdf>

Werding, M. (2014). *Familien in der gesetzlichen Rentenversicherung: Das Umlageverfahren auf dem Prüfstand*. Bertelsmann Stiftung. https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Presse/imported/downloads/xcms_bst_dms_39223_39224_2.pdf

WSI GenderDatenPortal. (2024). *Erwerbstätigenquote nach Elternschaft und Alter des jüngsten Kindes, 2022*. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut. Abgerufen am 13. April 2026 von <https://www.wsi.de/de/erwerbsarbeit-14617-erwerbstaetigenquote-nach-elternschaft-und-alter-der-kinder-14833.htm>

WSI GenderDatenPortal. (2026). *Gender Pay Gap 2006-2025*. Abgerufen am 8. April 2026 von <https://www.wsi.de/de/einkommen-14619-gender-pay-gap-14932.htm>

Zwysen, W. (2024). *What's a woman's job?. Mapping the Contribution of feminisation to gender gaps across Europe*. https://www.etui.org/sites/default/files/2024-01/What%E2%80%99s%20a%20woman%E2%80%99s%20job-Mapping%20the%20contribution%20of%20feminisation%20to%20gender%20gaps%20across%20Europe_2024.pdf

IMPRESSUM

Abbildung S.1:
<https://www.pexels.com/de-de/foto/schwarz-und-weiss-schwarzweiss-person-hande-20407406/>

Autorenkontakt:

Ina Sieberichs
Institut für Wirtschaftspolitik
Pohligstr. 1
50969 Köln
Tel. 0221 / 470-5349
ina.sieberichs@wiso.uni-koeln.de

Herausgeber:

Institut für Wirtschaftspolitik
an der Universität zu Köln
Pohligstr. 1
50969 Köln
Tel. 0221 / 470-5347
Fax 0221 / 470-5350

Redaktion und V.i.S.d.P.:

Prof. Dr. Steffen J. Roth
Tel. 0221 / 470-5348
steffen.roth@wiso.uni-koeln.de