

VERSICHERUNG IM WANDEL

Wo steht die Branche bei der digitalen Transformation?

INSURTECHS

Wer profitiert von den neuen Playern?

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Welche Modelle setzen sich durch?

Handelsblatt **Journal**

Eine Sonderveröffentlichung von Euroforum Deutschland

OKTOBER 2021 | WWW.HANDELSBLATT-JOURNAL.DE



euroforum

Medienpartner

Handelsblatt

Substanz entscheidet.

Warum es nachhaltig ist, wenn Männer und Frauen gleichwertig vorsorgen

Von Laura Gersch

Selbst beim Taschengeld der jüngsten unserer Gesellschaft gibt es heute noch einen Unterschied zwischen den Geschlechtern in Deutschland. Mädchen bekommen laut einer aktuellen Forsa-Umfrage 11 Prozent weniger Taschengeld als Jungen. Bei der Altersvorsorge, also den heutigen Rentner:innen, ist diese Lücke noch einmal deutlich größer. In Deutschland liegt das Gender Pension Gap, der geschlechtsspezifische Unterschied in der Vorsorge, laut OECD bei 46 Prozent - der höchste Wert unter den OECD-Staaten. Dies ist Ansporn, zu handeln. Unser Ziel ist ganz klar #equalpension, also eine gleichwertige Vorsorge für Frauen und Männer. Wenn Männer und Frauen gleichwertig vorsorgen, lohnt sich das am Ende für jeden Einzelnen und die Gesellschaft als Ganzes. #equalpension zahlt auf das Erreichen der UN-Nachhaltigkeitsziele ein - insbesondere auf Nummer 5, die Gleichstellung der Geschlechter.

Ursachen für das Gender Pension Gap

Um #equalpension zu erreichen ist es wichtig, die Ursachen für das Gender Pension Gap klar zu benennen. Ein großer Faktor ist das Einkommen - Frauen verdienen im Schnitt 18% weniger als Männer. Wer weniger verdient, erhält eine niedrigere gesetzliche Rente und sorgt meist auch weniger betrieblich und privat vor. Die Allianz ist sich ihrer Verantwortung als Arbeitgeber bewusst. Der Gehaltsunterschied auf vergleichbaren Positionen in der Allianz Deutschland liegt bei etwa einem Prozent.

Ein zweiter Faktor sind die Unterbrechungen während der Berufstätigkeit. Immer noch sind es hauptsächlich die Frauen, die länger in Elternzeit gehen und häufiger Teilzeit arbeiten. Während 66 Prozent der Mütter in Teilzeit arbeiten, sind es gerade mal 6 Prozent der Väter. In Deutschland zahlen Frauen allein dadurch im Schnitt 12 Jahre weniger in ihre gesetzliche Rente ein als Männer. Die Auswirkungen auf die betriebliche und private Vorsorge sind da noch nicht eingerechnet. Ein dritter Aspekt ist, dass Frauen eine höhere Lebenserwartung haben und damit für einen längeren Zeitraum vorsorgen sollten.

Ist die Vorsorge Frauen nicht wichtig?

Eine Studie der Allianz Lebensversicherung hat jüngst gezeigt, wie wenig Frauen bewusst ist was dies für ihre Finanzen und Altersvorsorge bedeutet. 80 Prozent der Frauen zwischen 20 und 60 Jahren hatten zuvor noch nicht davon gehört, dass es einen geschlechtsspezifischen Unterschied in der Altersvorsorge in Deutschland gibt. Das ergab eine Umfrage der Forschungs-Agentur Q im



Laura Gersch, Vorständin Firmenkunden und Personal bei der Allianz Lebensversicherung

Wenn Männer und Frauen gleichwertig vorsorgen, lohnt sich das am Ende für jeden Einzelnen und die Gesellschaft als Ganzes.

Auftrag der Allianz Lebensversicherung unter mehr als 1.000 in Deutschland lebenden Teilnehmerinnen. Über das Gap aufgeklärt, haben die meisten Befragten die Höhe der Lücke deutlich unterschätzt.

Gerade in Zeiten von Corona verstärkt sich eine Entwicklung, die schon vor Corona ein drastisches Ungleichgewicht in der Vorsorge fürs Alter zur Folge hatte: Frauen stellen die eigenen Bedürfnisse wieder stärker hinter die der Familie zurück. Männer beschäftigen sich nicht unbedingt stärker mit Finanzen. Sie verfügen jedoch viel häufiger über lückenlose Erwerbsbiografien. Sie zahlen damit nicht nur stabiler in die gesetzliche Rentenversicherung ein, sie profitieren auch stärker von Angeboten der betrieblichen Altersversorgung und schließen häufiger private Vorsorgeverträge ab.

Aufmerksamkeit und Kundenansprache überdenken

Als Allianz Lebensversicherung war es uns deshalb wichtig, herauszufinden, wie wir Frauen noch besser unterstützen können, sich mutig und vorausschauend mit ihren Finanzen und ihrer Altersvorsorge auseinanderzusetzen. Eins war dabei schnell klar: Wir wollen und brauchen keine pinken Vorsorgeprodukte. Was wir aber brauchen ist eine viel größere Aufmerksamkeit für das Thema und eine differenzierte Ansprache.

Wir wollen Frauen in ihren jeweiligen Lebenssituationen erreichen und insbesondere bei wichtigen Lebensmomenten ansprechen. Ein entscheidender Moment ist beispielsweise die Elternzeit bzw. die Entscheidung Teilzeit zu arbeiten. Auch wenn dies sehr persönliche Ent-

scheidungen sind, so wollen wir sicherstellen, dass sich jede Frau über die kurz- und vor allem auch langfristigen Auswirkungen bewusst ist und einem möglichen Gender Pension Gap aktiv entgegenwirkt. Hier leisten wir als Arbeitgeber und als Anbieter von privaten und betrieblichen Versicherungslösungen einen Beitrag. Darüber hinaus sollten gesamt-gesellschaftliche Hürden auf dem Weg zu einer gleichwertigen Vorsorge abgebaut werden. Die Politik kann die Rahmenbedingungen mit echt flächendeckender Kinderbetreuung verbessern und finanzielle Bildung auf den Lehrplan setzen, die Gesellschaft als Ganzes ihre Erwartungen an Mütter und die Verteilung von Care-Arbeit überdenken und jede:r Einzelne mehr über Finanzen/Altersvorsorge sprechen und sich Transparenz über die eigene Vorsorge-Situation verschaffen.

Ansprechende Angebote machen

Die staatliche Initiative für eine digitale Rentenübersicht begrüßen wir deshalb ausdrücklich. Unsere eigenen Erfahrungen mit einer solchen digitalen Übersicht, dem Allianz Rentenkompass, haben gezeigt, wie groß der Bedarf an diesen Informationen ist - über 300.000 Menschen nutzen das Tool bereits. Nur wer realistisch einschätzen kann, über wieviel Geld sie oder er im Alter verfügt, kann entscheiden, ob das ausreicht.

Auch über den Arbeitgeber setzen sich viele Menschen mit ihrer eigenen Altersvorsorge auseinander. Konkrete Lösungen im Blick, haben wir deshalb in einem ersten Testfeld mit Unternehmen gesprochen und für diese einen #equalpension-Check entwickelt. Anhand dessen können die Arbeitgeber sehen, wie sich die Vorsorgesituation in ihrem Betrieb nach Geschlechtern darstellt. Und auch wenn die Ergebnisse vielfach Handlungsbedarf aufzeigen, so ist die Resonanz auf den #equalpension-Check sehr ermutigend. Wir leben glücklicherweise in einem Land, in dem viele Arbeitgeber mit der betrieblichen Altersvorsorge einen echten Mehrwert für ihre Mitarbeiter:innen schaffen möchten.

Unsere Studie hat bestätigt: Frauen, die sich des Gender Pension Gap im Allgemeinen und ihrer finanziellen Situation im Besonderen bewusst sind, nehmen ihre Vorsorge auch in die eigene Hand. Von den befragten Frauen, die einen Vorsorgeplan haben, hatten mehr als doppelt so viele eine private Altersvorsorge als in der Gruppe ohne Vorsorgeplan. Kennt eine Frau ihre finanzielle Situation, fällt es ihr zum Beispiel vor der Elternzeit leichter anzusprechen, dass ihre Altersvorsorge aus dem Familieneinkommen weitergezahlt wird.

Der Weg zu einer nachhaltigen Gesellschaft

Gemeinsam Ziele festlegen, sich über die eigenen Bedürfnisse klar zu werden und sie auch zu berücksichtigen, gehört nicht nur zu einer ebenbürtigen Partnerschaft, sondern ist auch der Weg zu einer nachhaltigen Gesellschaft. Wenn ein Teil der Gesellschaft zwar einen wichtigen Beitrag für das Gemeinwohl leistet, aber am Ende finanziell dafür draufzahlt, kann das nicht im Interesse der Gemeinschaft liegen. Deshalb ist es wichtig, dass wir als Gesellschaft die richtigen Voraussetzungen schaffen, zum Beispiel für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu brauchen wir die Politik und die Gesellschaft als Ganzes - aber am Ende auch jede:n Einzelnen von uns. Lassen Sie uns in unseren Familien, Partnerschaften und Freundeskreisen jede:r unseren Beitrag leisten, indem wir etwa in einem ersten Schritt über gleichberechtigte Vorsorge sprechen - und zwar jetzt! ■