

Gewährleistung einer geschlechtergerechten Alterssicherung

28.05.2026



Inhalt

A.	Gesetzliche Rentenversicherung	1
I.	Sicherung einer adäquaten Altersrente (Mindestrente)	1
II.	Abkehr von realitätsfernen Leitbildern; Abschaffung des Ehegattensplittings	2
III.	Aufwertung von Pflege- und Kindererziehungszeiten	2
IV.	Erwerbstätigenversicherung: Einbeziehung aller Erwerbstätigen	2
V.	Deutliche Anhebung bzw. Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze	3
VI.	Geschlechtergerechte Ausgestaltung des Renteneintritts	3
VII.	Beibehaltung der Lohnkopplung der Rentenanpassung	3
B.	Betriebliche Altersversorgung	4
C.	Private Altersvorsorge	5

Der Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb) nimmt mit großer Besorgnis zur Kenntnis, dass die aktuellen rentenpolitischen Debatten die Frage der Geschlechtergerechtigkeit in der Alterssicherung systematisch vernachlässigen. Die **Alterssicherungskommission (ASK)** der Bundesregierung hat am 7. Januar 2026 ihre Arbeit aufgenommen und soll bis Ende des zweiten Quartals 2026 Empfehlungen für eine umfassende Reform aller drei Säulen vorlegen – Empfehlungen, die unmittelbar als Grundlage für Gesetzgebungsvorhaben dienen werden. Die anstehenden Reformentscheidungen haben **erhebliche gleichstellungsrechtliche Konsequenzen**, die der djb im Rahmen dieser Stellungnahme benennt.

Der djb fordert die ASK auf, **Gleichstellung als Querschnittsaufgabe** aller Reformvorschläge zu verankern und jede Empfehlung vorab auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen zu prüfen (verfassungsrechtliches Verschlechterungsverbot aus Art. 3 Abs. 2 GG). Das bisherige Leitbild der „Lebensstandardsicherung aus mehreren Säulen“, das seit der Riester-Reform 2001 die deutsche Alterssicherungspolitik prägt, hat sich aus Gleichstellungsperspektive nicht bewährt: Gerade die zweite und dritte Säule reproduzieren und verstärken geschlechterspezifische Ungleichheiten des Erwerbslebens, anstatt sie auszugleichen. Umso bedeutsamer ist **eine starke gesetzliche Rentenversicherung muss das Fundament jeder Reform**.

A. Gesetzliche Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung ist das einzige Instrument der Alterssicherung, das strukturell den Großteil der Bevölkerung erreicht und Sorgearbeit – wenn auch unzureichend – berücksichtigt. Ihre Stärkung ist aus gleichstellungsrechtlicher Sicht das wirksamste Mittel gegen den Gender Pension Gap. Der djb fordert zur Ausgestaltung der ersten Säule konkret:

I. Sicherung einer adäquaten Altersrente (Mindestrente)

Die gesetzliche Rente muss ein eigenständiges und adäquates Sicherungsniveau gewährleisten. Soweit strukturelle Vorsorgenachteile infolge von Sorgearbeit zu niedrigen Renten führen, fallen diese in den Verantwortungsbereich des Sozialstaats – sie sind nicht Ausdruck individueller Fehlentscheidungen, sondern Folge gesellschaftlich geprägter Erwerbsverläufe. Es ist verfassungsrechtlich nicht zu rechtfertigen, wenn sozialrechtlich zustehende Leistungen faktisch nicht zugänglich sind (Art. 3 Abs. 1 i.V.m. Art. 6 Abs. 1 und dem **Sozialstaatsprinzip** des Art. 20 Abs. 1 GG) Das Bundesverfassungsgericht hat klargestellt: „Soweit sich die Benachteiligung gerade in der Alterssicherung der kindererziehenden Familienmitglieder niederschlägt, ist sie vornehmlich durch rentenrechtliche Regelungen auszugleichen.“¹

Der djb spricht sich für eine **Kombination aus Mindestabsicherung und beitragsäquivalenter Rentenlogik** aus. Eine einheitliche Mindestrente für Versicherte mit einer Mindestversicherungszeit würde Grundsicherungsbezug und damit verbundene Stigmatisierungseffekte vermeiden² und zugleich die individuelle Beitragsleistung systemgerecht würdigen. Da die Grundrente mit 33 Versicherungsjahren für viele Erwerbsbiografien faktisch nicht erreichbar ist – insbesondere für Frauen mit sorgearbeitsbedingten Erwerbsunterbrechungen³ –, wäre eine Mindestrente als Weiterentwicklung der Grundrente auszugestalten.

¹ BVerfGE 87, 1 (36) – Trümmerfrauen [1992]; BVerfGE 94, 241 (Rn. 62) – Kindererziehungszeiten [1996].

² Siehe dazu etwa Wilke, Felix, Der Verzicht auf Grundsicherungsleistungen: Kalkül, Stigma und soziale Einbettung, Sozialer Fortschritt, 73 (2024) 5: 347-370; Friedrichsen, Jana/Schmacker, Renke, Die Angst vor Stigmatisierung hindert Menschen daran, Transferleistungen in Anspruch zu nehmen, DIW Wochenbericht Nr. 26/2019, S. 455-462.

³ Vgl. Bäcker, Gerhard/Kistler, Ernst: Rentenschichtung nach Geschlecht, in: Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), Rentenpolitik, 30.04.2024, <https://www.bpb.de/themen/soziale-lage/rentenpolitik/290776/rentenschichtung-nach-geschlecht/>.

II. Abkehr von realitätsfernen Leitbildern; Abschaffung des Ehegattensplittings

Das bisherige Leitbild der gesetzlichen Rentenversicherung orientiert sich an durchgängiger Vollzeitwerbstätigkeit mit Durchschnittseinkommen und spiegelt die Erwerbsrealitäten vieler Frauen nicht wider. Der djb fordert eine **Abkehr vom Referenzmodell des „Eckrentners“** und stattdessen eine Ausrichtung an realistischen Erwerbsverläufen unter Einschluss von Sorgearbeit.

Das Ehegattensplitting verstärkt den Gender Pension Gap zusätzlich: Es setzt steuerliche Anreize für eine ungleiche Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit, bevorzugt Alleinverdienende und verleitet Zweitverdienende zur Einschränkung ihrer Erwerbstätigkeit. Es verfestigt geschlechtsspezifische Unterschiede in den Erwerbsbiografien und erhöht die ökonomische Abhängigkeit von Frauen. Dies steht im Widerspruch zum Gleichstellungsgebot aus **Art. 3 Abs. 2 GG**. Der djb fordert daher unverändert die **Abschaffung des Ehegattensplittings**.⁴

III. Aufwertung von Pflege- und Kindererziehungszeiten

Pflegearbeit muss in der Alterssicherung angemessen abgebildet werden. Der djb fordert eine Aufwertung rentenrechtlicher Pflegezeiten sowie eine Ausweitung ihrer Anrechenbarkeit. Kindererziehungszeiten sind gerechter zu bewerten. Der djb fordert:

(1) Bewertung auf Vollzeitwerbsniveau: Erziehungsarbeit sollte einer Vollzeitwerbstätigkeit gleichgestellt werden, nicht wie bisher am Durchschnittsverdienst aller Versicherten und damit auch an zunehmender Teilzeiterwerbstätigkeit orientiert, was zu einem Absinken des Durchschnittsverdienstes in der gesetzlichen Rentenversicherung führt. Mit der veränderten Bewertung würde die Benachteiligung von Frauen adressiert, die die Erziehungsarbeit überwiegend leisten.

(2) Flexibilisierung der Anrechnungszeiträume: Die drei Jahre Kindererziehungszeit sollten flexibler über den Zeitraum bis zur Volljährigkeit des Kindes verteilt werden können, um auch den „generativen Beitrag“⁵ von Adoptiv- und Pflegeeltern sowie Migrant*innen angemessen anzuerkennen.

IV. Erwerbstätigenversicherung: Einbeziehung aller Erwerbstätigen

Die gesetzliche Rentenversicherung ist zu einer umfassenden Erwerbstätigenversicherung auszubauen. Der djb fordert:

Einbeziehung aller Selbstständigen, insbesondere (Solo-)Selbstständiger. Rund 40 % der Solo-Selbstständigen wählten diese Erwerbsform mangels Alternativen.⁶ Frauen sind überproportional in solo- und hybriden Selbstständigkeitsformen tätig,⁷ oft aus Gründen der Vereinbarkeit,⁸ häufig bei niedrigen und volatilen Einkommen.⁹ Der Referentenentwurf zur „neuen Selbstständigkeit“¹⁰ ist ein wichtiger

⁴ Zuletzt Gemeinsames Themenpapier vom djb und dem Netzwerk Steuergerechtigkeit zur Reformation der Ehegattenbesteuerung, Themenpapier 25-11 vom 21.03.2025; djb, 5 Irrtümer über das Ehegattensplitting, Themenpapier 23-19 vom 12.07.2023.

⁵ BVerfGE 103, 242 – Pflegeversicherung III [2001], Rn. 61; BVerfGE 87, 1 (37) – Trümmerfrauen [1992]; BVerfGE 94, 241 (Rn. 62) – Kindererziehungszeiten [1996].

⁶ Cone, Wieteke/Schippers, Joop/Schulze Buschoff/Karin, Solo-Selbstständigkeit – zwischen Freiheit und Unsicherheit. Ein deutsch-niederländischer Vergleich, in: Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.), WSI Working Paper Nr. 206, 2016, S. 35 f.

⁷ Siehe Mauch, Katrin/Langer, Cosima, Eine Statusfrage? Erwerbshybridität im Kontext der Solo-Selbstständigkeit, Hg. v. ArbeitGestalten, Projekt Haus der Selbstständigen, 2025, S. 23.

⁸ Vgl. BMFSFJ, Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, BT-Drs. 18/12840, S. 137.

⁹ Bonin, Holger/Krause-Pilatus, Annabell/Rinne, ulf, Selbstständige Erwerbstätigkeit in Deutschland. Kurzexpose, IZA, 2020, S. 38; Helge Emmeler/Eileen Peters/Karin Schulze Buschoff, Selbstständige in die gesetzliche Rentenversicherung?, WSI Policy Brief Nr. 91, 08/2025, S. 5.

¹⁰ Referentenentwurf der Bundesregierung, Entwurf eines Gesetzes zur Erleichterung der Feststellung des Erwerbsstatus der Selbstständigkeit im Sozialversicherungsrecht, Bearbeitungsstand 26.03.2026, https://table.media/assets/berlin/entwurf_statusreform.pdf.

Schritt, schafft aber Ausweichmöglichkeiten und knüpft die Einbeziehung nicht ausreichend an Schutzbedürftigkeit oder Einkommen. Etwaige Beitragsbelastungen lassen sich steuerrechtlich abfedern.

Vollständige Abschaffung der Minijobs. Geringfügige Beschäftigung begründet allenfalls minimale Rentenanwartschaften¹¹ und hält Frauen dauerhaft in abhängiger Zweitverdienerinnenrolle – überproportional betroffen sind Migrantinnen.¹² Sollte die Gesetzgebung an Minijobs festhalten, ist jedenfalls die vollständige Einbeziehung in die Rentenversicherungspflicht ohne Befreiungsmöglichkeit geboten, flankiert durch steuerliche Entlastungen für niedrige Einkommen.¹³

Überprüfung aller Tatbestände nach §§ 5 und 6 SGB VI mit dem Ziel, bislang versicherungsfreie Gruppen (z.B. bestimmte Berufsgruppen mit Sondersystemen) einzubeziehen und Befreiungsmöglichkeiten zu begrenzen.

V. Deutliche Anhebung bzw. Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze

Zur Erweiterung der Finanzbasis spricht sich der djb für eine Abschaffung, zumindest aber eine deutliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze aus.

VI. Geschlechtergerechte Ausgestaltung des Renteneintritts

Modelle, die den Rentenzugang an lange Beitragsbiografien knüpfen oder das Renteneintrittsalter anheben, bedürfen aus gleichstellungsrechtlicher Sicht sorgfältiger Prüfung. In Westdeutschland verfügen 74,9 Prozent der Männer, aber nur 30,5 Prozent der Frauen über 40 oder mehr Versicherungsjahre.¹⁴ Zwar haben Frauen im Durchschnitt eine höhere Lebenserwartung als Männer (ca. 3–5 Jahre). Entscheidend ist jedoch, dass die Lebenserwartung **schichtenspezifisch stark variiert**: Armutsgefährdete Männer erreichen im Schnitt etwa 70 Jahre, armutsgefährdete Frauen etwa 77 Jahre – gegenüber 81 bzw. 85 Jahren für Personen mit sehr hohen Einkommen.¹⁵ Da Frauen überdurchschnittlich häufig von niedrigen Alterseinkommen betroffen sind, treffen Anhebungen des Renteneintrittsalters sie in dieser Gruppe besonders hart – intersektional verschärft durch Geschlecht und soziale Lage. Zudem können Beschäftigte in körperlich oder psychisch belastenden Berufen, insbesondere in Pflege und sozialen Dienstleistungen mit hohem Frauenanteil, ihre Arbeit häufig nicht bis ins höhere Erwerbsalter fortsetzen.¹⁶ Eine pauschale Anhebung des Renteneintrittsalters könnte mit dem Verschlechterungsverbot aus **Art. 3 Abs. 2 GG** kollidieren. Rentenrechtliche Regelungen müssen gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit und soziale Unterschiede in Lebenserwartung und Arbeitsbelastung berücksichtigen.

VII. Beibehaltung der Lohnkopplung der Rentenanpassung

Der djb spricht sich dafür aus, die Rentenanpassung weiterhin an der Lohnentwicklung zu orientieren. Nur so nehmen Rentner*innen an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung teil. Eine reine Inflationsorientierung würde das Sicherungsniveau relativ zu den Erwerbseinkommen schrittweise

¹¹ Etwa Kreikebohm, Ralf, Zeitenwende oder Reformen im System, NZS 2025, S. 81 (87).

¹² Etwa Schlegel, Rainer, Sozialversicherung für alle?, NZS 2022, S. 681 (687); vgl. auch Höhne, Jutta, Migrantinnen und Migranten auf dem deutschen Arbeitsmarkt, WISTA S (2016) S. 24 (25).

¹³ Sie auch djb, Checkliste für eine geschlechtergerechte Sozialstaatsreform, Themenpapier 25-28 vom 17.09.2025; djb, Wahlprüfsteine, Themenpapier 25-07 vom 11.02.2025.

¹⁴ Deutsche Rentenversicherung Bund (2023), Rentenversicherung in Zahlen.

¹⁵ Lampert, Thomas / Hoebel, Jens / Kroll, Lars Eric, Soziale Unterschiede in der Mortalität und Lebenserwartung in Deutschland, Journal of Health Monitoring 2019 4(1)..

¹⁶ Brussig, Michael und Schulz, Susanne Eva (2019), Soziale Unterschiede im Mortalitätsrisiko, IAQ-Report 6/2019, Universität Duisburg-Essen; Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2023/24, Rn. 409f.

absenken und bestehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten weiter verstärken – in Konflikt mit dem Verschlechterungsverbot aus **Art. 3 Abs. 2 GG**, da Frauen aufgrund geringerer Einkommen, häufiger Teilzeitbeschäftigung und unterbrochener Erwerbsverläufe überdurchschnittlich häufig auf die gesetzliche Rente angewiesen sind.

B. Betriebliche Altersversorgung

Die betriebliche Altersversorgung ist die zweite Säule des deutschen Alterssicherungssystems und ergänzt die gesetzliche Rentenversicherung durch Leistungen, die über Arbeitgeberinnen organisiert werden. Aus gleichstellungspolitischer Sicht weist sie strukturelle Schwächen auf: Der Gender Pension Gap beträgt hier 43 Prozentpunkte (Westdeutschland) und damit zwölf Prozentpunkte mehr als in der gesetzlichen Rentenversicherung. Nur gut 50 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten verfügen überhaupt über eine aktive Anwartschaft; in Ostdeutschland ist die Verbreitung nochmals deutlich geringer.¹⁷ Staatliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge ist daher nur dann mit den verfassungsrechtlichen Vorgaben aus Art. 20 i.V.m. Art. 3 Abs. 1 GG vereinbar, wenn sie eine tatsächliche Breitenwirkung entfaltet.

Nicht nur die im Durchschnitt geringeren Erwerbseinkommen von Frauen erklären den Gap, sondern gerade die **Arbeitsmarktsegregation**: Frauen arbeiten häufiger in kleinen Betrieben, im Dienstleistungsbereich und in Branchen ohne Tarifbindung – dort, wo betriebliche Altersvorsorge seltener angeboten wird und Mitbestimmungsstrukturen schwächer ausgeprägt sind.¹⁸ Hinzu kommen sorgearbeitsbedingte Einkommenseinbußen und geringere Sparfähigkeit. Der djb fordert, dass staatliche Förderung der betrieblichen Altersvorsorge folgende Bedingungen erfüllt:

Breitenförderung: Die Förderung muss alle Betriebe und Beschäftigtengruppen tatsächlich erreichen, insbesondere den Dienstleistungssektor sowie kleine und mittlere Unternehmen. Die einkommensabhängige Steigerung steuerlicher Vorteile ist auf Vereinbarkeit mit Art. 3 Abs. 1 GG zu überprüfen.¹⁹

Berücksichtigung von Sorgearbeit: Kindererziehungs- und Pflegezeiten müssen systematisch berücksichtigt werden. Wird staatliche Förderung ausschließlich anlaufende Eigenbeiträge geknüpft, bleiben strukturelle Nachteile unberücksichtigt (Art. 3 Abs. 2 GG).

Flexibilität im Lebensverlauf: Beiträge müssen flexibel anpassbar sein und Unterbrechungen ermöglichen, um auch diskontinuierliche Erwerbsverläufe – etwa infolge von Sorgearbeit – zu erfassen.

Der djb begrüßt die mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 16. Januar 2026 eingeführten Verbesserungen. Weiterhin fehlende Stellschrauben sind die **Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten sowie flexible Beitragsgestaltung**. Das Gesetz bildet in § 30a die gleichstellungsrechtlich gebotene Wirkungsanalyse nicht hinreichend ab.

¹⁷ Vgl. Jansen, Andreas, Deutsche Rentenversicherung 4/2025, Zum Status quo bei der betrieblichen und privaten Vorsorge: Systemrelevanz mit begrenzter Reichweite, 255 (260, 271).

¹⁸ Jansen, Andreas, Deutsche Rentenversicherung 4/2025, Zum Status quo bei der betrieblichen und privaten Vorsorge: Systemrelevanz mit begrenzter Reichweite, 255 (261 f.); Deutsche Rentenversicherung Bund (2024): Mind the (Gender) Gap. In: Rentenupdate #4, März 2024, S. 2-3.

¹⁹ Jansen, Andreas, Deutsche Rentenversicherung 4/2025, Zum Status quo bei der betrieblichen und privaten Vorsorge: Systemrelevanz mit begrenzter Reichweite, 255 (272f.).

C. Private Altersvorsorge

Die private Altersvorsorge bildet die dritte Säule des deutschen Alterssicherungssystems und soll ergänzend zu gesetzlicher und betrieblicher Rente individuelle Versorgungslücken schließen. Sie weist mit 56 Prozentpunkten (Westdeutschland) den größten Gender Pension Gap aller drei Säulen auf und erreicht als Riester-Rente bislang nur rund ein Drittel der Bevölkerung. Ihre grundlegende Schwäche liegt in der Förderlogik: Private Vorsorgemodelle, die wesentlich auf eigenfinanzierte Sparleistungen angewiesen sind, reproduzieren bestehende Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen im Alter anstatt sie auszugleichen. Private Altersvorsorge ist daher **nicht geeignet, strukturelle Defizite der gesetzlichen Rentenversicherung zu kompensieren**.

Staatliche Förderung privater Altersvorsorge ist aus gleichstellungsrechtlicher Sicht (Art. 20 i.V.m. Art. 3 Abs. 1 und 2 GG) nur dann gerechtfertigt, wenn sie folgende Anforderungen erfüllt:

Soziale Förderlogik: Die Förderung muss Personen mit niedrigen Einkommen tatsächlich erreichen. Fördermodelle, die den staatlichen Zuschuss proportional zur Eigenleistung ausgestalten, benachteiligen mittelbar Frauen.²⁰

Berücksichtigung von Sorgearbeit: Private Vorsorgesysteme müssen diskontinuierliche Erwerbsverläufe infolge von Kindererziehung und Pflege strukturell anerkennen und flexible Beiträge sowie Unterbrechungen ermöglichen.

Transparenz, Verständlichkeit und Kostenbegrenzung: Produkte müssen kosteneffizient und ohne hohes Maß an Finanzwissen nutzbar sein. Frauen weisen empirisch geringeres Finanzwissen auf,²¹ ein System, das stark auf individuelle Anlageentscheidungen setzt, verstärkt bestehende Ungleichheiten. Bereits moderate jährliche Gebühren können über lange Ansparzeiträume die Altersleistung erheblich mindern.²²

Schutz vor Totalverlust: Staatliche Förderung darf nur Produkten zugutekommen, die einen wirksamen Schutz vor Totalverlust bieten.

Bewertung des Altersvorsorgedepots

Mit dem am 27. März 2026 vom Bundestag beschlossenen und am 8. Mai 2026 vom Bundesrat gebilligten Altersvorsorgereformgesetz²³ hat der Gesetzgeber die Riester-Rente durch das Altersvorsorgedepot ersetzt, das stärker auf kapitalmarktbasierende Anlageformen ausgerichtet ist. Positiv ist die Erweiterung des Förderberechtigtenkreises, etwa auf mehr Selbstständige. Gleichwohl verfestigt das Modell aus gleichstellungsrechtlicher Sicht (Art. 3 Abs. 2 GG) strukturelle Probleme, was die ASK bei ihren Empfehlungen berücksichtigen sollte:

Förderlogik zu Lasten niedriger Einkommen: Die volle Grundzulage (max. 540 Euro) setzt jährlich 1.800 Euro Eigenbeitrag voraus – für viele Frauen mit niedrigem Einkommen faktisch unerreichbar. Die Förderung ist damit stärker proportional zur Eigenleistung ausgestaltet als die bisherige Riester-Rente und verstärkt bestehende Ungleichheiten.

²⁰ Jansen, Andreas, Deutsche Rentenversicherung 4/2025, Zum Status quo bei der betrieblichen und privaten Vorsorge: Systemrelevanz mit begrenzter Reichweite, 255 (272 f.).

²¹ Bucher-Koenen, Tabea / Lusardi, Annamaria, Financial Literacy and Retirement Planning in Germany, 2011, S. 8 f.

²² Gomez Hernandez, Denise / Stewart, Fiona, IOPS, Working Paper No. 6, 2008, S. 4.

²³ Deutscher Bundestag (2026): Beschlussempfehlung und Bericht des Finanzausschusses zum Altersvorsorgereformgesetz, BT-Drs. 21/4996; Zustimmung des Bundesrats am 08.05.2026.

Fehlende Berücksichtigung von Pflegearbeit: Eine Kinderzulage ist vorgesehen, eine eigenständige Förderkomponente für Pflegearbeit jedoch nicht – obwohl auch die gesellschaftlich unverzichtbare Pflegearbeit überwiegend von Frauen geleistet wird und mit erheblichen Einkommenseinbußen verbunden ist.

Kostenstruktur: Die Kostenobergrenze von 1,0 Prozent für Standardprodukte bleibt im internationalen Vergleich hoch (zum Vergleich: der schwedische Staatsfonds AP7 liegt bei rund 0,05 Prozent²⁴).

Komplexität und Verlustrisiko: Das Depot sieht Varianten bis hin zu vollständig kapitalmarktabhängigen Anlageformen ohne Garantie vor. Bei Produkten ohne Beitragsgarantie kann der Wert unter die eingezahlten Beiträge und staatlichen Zulagen fallen – damit werden individuelle Kapitalmarktrisiken teilweise durch öffentliche Mittel mitfinanziert. Personen mit niedrigem Einkommen und geringer finanzieller Bildung nehmen solche Angebote deutlich seltener in Anspruch,²⁵ was bestehende Ungleichheiten intersektional (Geschlecht und soziale Lage) verstärkt.

²⁴ AP7 Annual and Sustainability Report 2024, S. 48.

²⁵ Bucher-Koenen, Tabea / Lusardi, Annamaria, Financial Literacy and Retirement Planning in Germany, 2011, S. 8ff.; Jansen, Andreas, Bedeutung und Entwicklung der betrieblichen Altersvorsorge, 2024, S. 181f.; Geyer, Johannes / Grabka, Markus M. / de Haan, Peter W. (2021): 20 Jahre Riester-Rente: Private Altersvorsorge braucht einen Neustart, DIW Wochenbericht, Vol. 88, Iss. 40, 667 (680).

Impressum

Herausgeber: Deutsche Juristinnenbund e.V. (djb)

Präsidium: Prof. Dr. Susanne Baer, Professorin und Richterin des BVerfG a.D., Berlin (Präsidentin), Dr. Lucy Chebout, M.A., Richterin, RinVerfGH Berlin und Verena Haisch, Rechtsanwältin, Hamburg (Vizepräsidentinnen)

Verantwortlich: Prof. Dr. Susanne Dern, Vorsitzende der Kommission Recht der sozialen Sicherung, Familienlastenausgleich

Bundesgeschäftsstelle
Kronenstr. 73
10117 Berlin

Telefon: +49 30 4432700

<https://www.djb.de/>
geschaeftsstelle@djb.de

AG Dortmund, Vereinsreg.-Nr.: 1444

Berlin, 2026