

Frauenalterssicherung : gerechter Lohn für Lebensleistung?

Klammer, Ute

2019

<https://doi.org/10.25595/2181>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Klammer, Ute: *Frauenalterssicherung : gerechter Lohn für Lebensleistung?*, in: Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2019) Nr: 45, 51–57. DOI: <https://doi.org/10.25595/2181>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.17185/DUEPUBLICO/71970>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en>

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

Ute Klammer¹

Frauenalterssicherung – gerechter Lohn für Lebensleistung?

1. Alterssicherung von Frauen: Entwicklungen und Befunde

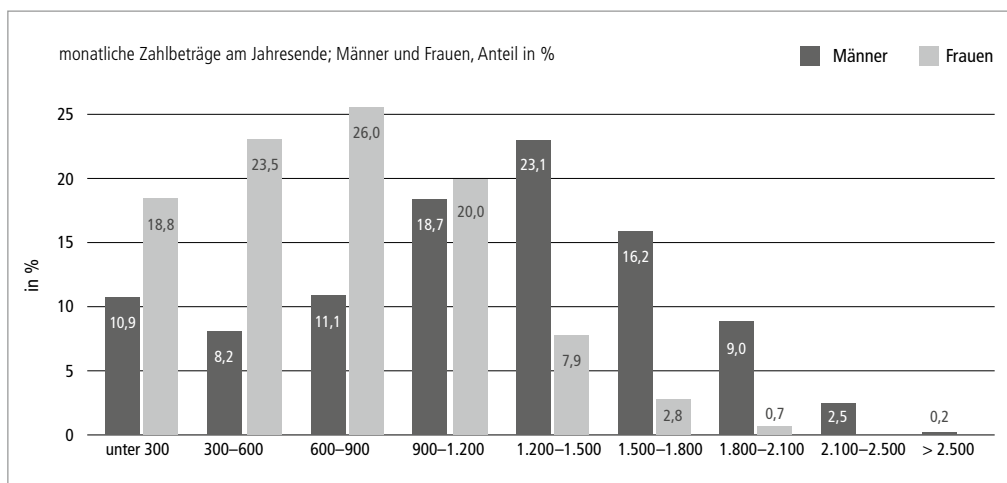
Die soziale Sicherung von Frauen im Alter und Vorschläge zu ihrer Veränderung gehören in Deutschland zu den bereits seit Jahrzehnten diskutierten Themen, wie ein Kolloquium zur Frauenalterssicherung aus dem Jahr 1988 belegt, das in der Zeitschrift „Die Angestelltenversicherung“ (Heft 7/8 1988) dokumentiert wurde. Seitdem sind mehr als drei Jahrzehnte vergangen. Haben sich die damals diagnostizierten Probleme der Frauenalterssicherung seitdem erledigt?

Aus der *Gesetzlichen Rentenversicherung* (GRV) als „erster Säule“ der deutschen Alterssicherung beziehen gegenwärtig fast alle Frauen und Männer in Ostdeutschland, die älter als 65 Jahre sind, und fast neun von zehn westdeutschen Frauen und Männern im entsprechenden Alter eigenständige Rentenleistungen. Deutliche Unterschiede zeigen sich allerdings – nach wie vor – bei der Höhe der Rentenleistungen, insbesondere beim Blick auf die Altersrenten als quantitativ wichtigster Form der Alterssicherung. So erhielten Rentnerinnen Ende 2018 im Durchschnitt in den alten Bundesländern mit 647 Euro Monatsrente 43 % weniger als die durchschnittliche Männerrente, die bei 1.130 Euro lag; in den neuen Ländern, in denen sich bei den so genannten „Bestandsrenten“ immer noch die hohe und durchgängige Erwerbstätigkeit der Frauen in der DDR spiegelt, sah die Situation besser aus, doch auch hier erreichten die Frauen mit 962 Euro

durchschnittlicher Monatsrente 21 % weniger als die Männer, die im Durchschnitt einen Rentenanspruch von 1.126 Euro hatten (Zahlen nach Deutsche Rentenversicherung Bund 2019). Auch ein Blick auf die Verteilung innerhalb der Frauen und Männer zeigt eine deutliche Konzentration von Frauenrenten im unteren Bereich – deutschlandweit bezieht nur jede zehnte Frau momentan eine eigenständige monatliche GRV-Rente über 1.200 Euro (Abb. 1).

Dies ist aus mehreren Gründen bemerkenswert: Zum einen hat der kontinuierliche Anstieg der Erwerbsbeteiligung von (westdeutschen) Frauen die geschlechtsspezifische Rentenlücke bisher offensichtlich noch nicht in größerem Ausmaß schließen können. Zum anderen bilden sich auch die wiederholten Verbesserungen bei der Anrechnung von Sorgearbeit (Kindererziehung, Pflege), die in Deutschland ähnlich wie in anderen europäischen Ländern in den vergangenen Dekaden implementiert wurden, im Rentenbestand bislang nur begrenzt ab, obgleich diese Regelungen überwiegend Frauen zugutekommen. Noch größer fällt der sogenannte „Gender Pension Gap“ sogar aus, wenn er über die verschiedenen Säulen der Alterssicherung hinweg betrachtet wird. Bezogen auf alle eigenständigen Alterssicherungsleistungen weist der aktuellste Alterssicherungsbericht (BMAS 2016) eine Lücke in den eigenständigen Alterssicherungsleistungen von 53 % aus, d. h., Frauen erhielten 2015 im Durchschnitt um 53 % niedrigere eigene Alterssicherungsleistungen als Männer. Dabei lag

Abb. 1: Verteilung der Altersrenten im Bestand, Deutschland 2018



Quelle: IAQ (2019).

¹ Beim vorliegenden Text handelt es sich in Teilen um eine gekürzte und aktualisierte Fassung eines Beitrags der Verfasserin, der in Heft 5/2017 der Zeitschrift „Sozialer Fortschritt“ veröffentlicht wurde.

Tab. 1: Eigenständige GRV-Altersrentenansprüche von Männern und Frauen in Deutschland (Rentenbestand am 31.12.2017) – Anteile des Zeit- und des Einkommensfaktors an der geschlechtsspezifischen Rentenlücke

Landesteil	Rentenzahlbetrag in EUR		Durchschnittliche Versicherungszeit in Jahren*		Durchschnittliche Entgeltpunkte pro Versicherungsjahr	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Gesamt	1.146	688	41,58	30,85	1,01	0,74
West	1.147	629	40,64	28,04	1,02	0,73
Ost	1.144	901	44,56	41,06	0,98	0,81

* Beitragszeiten und beitragsfreie Zeiten bei Rentenberechnung nach Sozialgesetzbuch (SGB) VI.

Quelle: BMAS (2018); eigene Berechnungen.

auch hier der Unterschied in Westdeutschland mit 58 % deutlich höher als in Ostdeutschland mit 28 %.

2. Ursachen für den „Gender Pension Gap“

Die Ursachen für die fortbestehende Rentenlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland liegen an unterschiedlichen Lebensläufen, aber vor allem an deren Bewertung durch das Rentensystem (Frommert/Thiede 2010). Im Vergleich zu anderen europäischen Staaten orientiert sich die Rentenformel in Deutschland besonders stark an der Zahl der Erwerbsjahre (Zeitfaktor) und der Höhe des Erwerbseinkommens (Einkommensfaktor). Hierdurch setzen sich die Faktoren, durch die sich die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in Deutschland unterscheiden, ins Rentenalter fort. Während Erwerbsunterbrechungen und Nichterwerbstätigkeit von Frauen, aber auch Zeiten mit nicht versicherungspflichtiger Erwerbsarbeit (z. B. Minijobs bei Befreiung von der Versicherungspflicht) über den *Zeitfaktor* den Aufbau von Rentenansprüchen beeinträchtigen, dämpfen Teilzeit, niedrige Frauenlöhne und ausgebliebene Karriereentwicklungen von Frauen über den *Einkommensfaktor* das erzielbare Renteneinkommen. Den westdeutschen Rentnerinnen mangelt es im Vergleich zu ihren männlichen Altersgenossen sowohl an Erwerbsjahren (Zeitfaktor) als auch an der Höhe des Erwerbseinkommens (Einkommensfaktor). Dagegen begründen sich die geschlechterspezifischen Unterschiede in Ostdeutschland vorwiegend aus den Einkommensdifferenzen, die auch während der DDR-Zeit zu konstatieren waren (Entgeltfaktor). Heutigen ostdeutschen Rentnerinnen fehlen zwar kaum Beitragsjahre, jedoch liegt ihr versichertes Jahreseinkommen auch rund ein Fünftel unter dem ihrer männlichen Landsleute (Tab. 1). Immer noch ist in Westdeutschland – kaum dagegen in Ostdeutschland – ein deutlicher (nega-

tiver) Zusammenhang zwischen der Zahl der Kinder, die eine Frau erzogen hat, und ihrem eigenständigen Rentenanspruch zu konstatieren: Je mehr Kinder, desto weniger eigene Rente. Innerhalb des Renteneinkommens heutiger Rentnerinnen resultiert durchschnittlich nur ein geringer Betrag aus Fürsorgearbeit, obwohl gerade heutige Rentnerinnen häufig über lange Phasen ihres Lebens Kinder erzogen und ggf. auch ältere Angehörige gepflegt haben. Allerdings werden sich die kinderbedingten Rentenansprüche deutlich erhöhen, wenn diejenigen Frauen in Rente kommen, die ihre Kinder nach 1992 geboren haben. Für die Mütter früher geborener Kinder hat sich die Situation zudem durch die Einführung der sogenannten „Mütterrente“ im Juli 2014 (Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz) sowie die erneute Erhöhung der Mütterrente um einen weiteren halben Entgeltpunkt für bis 1992 geborene Kinder seit 2019 deutlich verbessert. Wie Berechnungen zeigen, hat sich der Anteil der auf Kindererziehung entfallenden Rentenleistungen bei Müttern mit Kindern bereits durch die Neuregelungen im Jahr 2014 von 8,4 % (2013) sprunghaft auf 15,2 % (2014) erhöht (HBS 2017). Berücksichtigt man zudem weitere Mütter begünstigende Regelungen, insbesondere die Aufwertung von Teilzeitarbeit bzw. hiermit verbundener unterdurchschnittlicher Erwerbseinkommen während der sogenannten „Kinderberücksichtigungszeiten“ bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des Kindes, so kann der Ausgleich für Kindererziehung insgesamt inzwischen als gut ausgebaut bezeichnet werden.

Diese Anrechnung von Sorgearbeit erfolgt allerdings vor dem Hintergrund eines ansonsten im internationalen Vergleich stark äquivalenzorientierten Versicherungssystems und institutioneller Rahmenbedingungen, die (z. B. über das Ehegattensplitting, die beitragsfreie Mitversicherung nicht erwerbstätiger EhepartnerInnen in der gesetzlichen Krankenversicherung, aber auch auf-

grund von niedrigen Frauenlöhnen in typischen Frauenbranchen und über die Förderung kleiner „Zuverdienst“-Erwerbstätigkeiten) insgesamt die asymmetrische Aufgabenteilung in der (ehelichen) Partnerschaft fördern und für Frauen den Aufbau eigener Rentenanwartschaften erschweren.

3. Betriebliche und private Rentenansprüche

Durch die *betrieblichen Rentenansprüche* der sogenannten „zweiten Säule“ werden die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Alter in Deutschland seit jeher weiter verstärkt, da diese noch stärker als die GRV-Renten an die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des Einkommens anknüpfen und zudem auf typische Männerbranchen und größere Betriebe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konzentriert sind. Statistiken zeigen, dass ein wesentlich geringerer Anteil von Frauen als von Männern Ansprüche auf eine betriebliche Rente hat; zudem bleibt die Höhe der an Frauen gezahlten Betriebsrenten deutlich hinter den an Männer gezahlten Renten zurück (*Bundesregierung* 2011). Die Benachteiligung von Frauen durch die Regelungen zur Unverfallbarkeit arbeitgeberseitig finanzierter Betriebsrentenansprüche ist im Zuge der Rentenreform 2001 zwar reduziert worden (*Klammer* 2005, S. 358), doch können frühe kinderbedingte Erwerbsausstiege von Frauen immer noch zum Verfall von Anwartschaften führen. Neuere Statistiken weisen einen Anstieg der Zahl derjenigen aus, die Ansprüche aus der betrieblichen Altersversorgung aufbauen: Nach Zahlen des Alterssicherungsberichts von 2016 (*BMAS* 2016) bauen aktuell über 50 % der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Alter von 25 bis 65 Jahren betriebliche Anwartschaften auf. Diese Steigerung geht allerdings auf Ansprüche aus Entgeltumwandlung zurück. Sie gibt zudem keine Auskunft über die voraussichtliche Entwicklung der Anwartschaftshöhe nach Geschlecht.

In der staatlichen Förderung der *privaten Vorsorge* durch die sogenannte Riester-Rente wurde der mangelnden Vorsorgefähigkeit von NiedrigeinkommensbezieherInnen und Eltern in gewissem Ausmaß Rechnung getragen, insofern beide Gruppen in Relation zu ihrem zu leistenden Eigenanteil überdurchschnittlich durch die staatlichen Zulagen gefördert werden.² Im Jahr 2014 waren von den fast 14,8 Millionen Empfängerinnen und Empfängern von Zulagen für Riester-Verträge 64 % Frauen (eigene Berechnungen nach *Bundesregierung* 2016, S. 15). Bis 2016 stieg die Zahl der abgeschlossenen Riester-Verträge auf rund 16,7 Millionen. Damit hat etwa die Hälfte der Förderberechtigten einen

Vertrag abgeschlossen, von denen allerdings etwa ein Fünftel ruht (ebd., Zahlen der BaFin). Frauen profitieren auch seit 2006 durch die gesetzlich vorgeschriebenen Unisex-Tarife. Diese „Begünstigung“ im Rahmen der privaten Vorsorge ist jedoch vor dem Hintergrund zu sehen, dass Frauen durch die beschlossene Absenkung des Rentenniveaus in der GRV seit 2001 und die politisch gewollte Verschiebung von der ersten Säule zur zweiten und dritten Säule in der Alterssicherung überproportional betroffen sind, insofern Elemente des sozialen Ausgleichs, z. B. für Kindererziehung und Pflege, fast nur in der ersten Säule zu finden sind (*Klammer* 2009).

4. Hinterbliebenenrenten

Für Witwen spielen Hinterbliebenenrenten als vom verstorbenen Ehepartner „abgeleitete“ Leistungen auch 100 Jahre nach der Einführung dieser ursprünglich ausschließlich für Frauen adressierten Leistung immer noch eine große Rolle (*Frey et al.* 2015). Von den GRV-Hinterbliebenenrenten an Witwen und Witwer gehen gegenwärtig rund 4,67 Millionen Renten an Frauen, aber nur 619.000 (11,7 %) an Männer (*BMAS* 2016). Hinterbliebenenrenten stellen damit immer noch rund ein Drittel aller an Frauen ausgezahlten GRV-Leistungen. Jedoch ist zu betonen, dass abgeleitete Ansprüche aufgrund gestiegener Scheidungszahlen keine verlässliche Basis für die Alterssicherung von Frauen mehr bieten. Zwar kommt es bei einer Scheidung zum Versorgungsausgleich, bei dem die während der Ehe von beiden Partnern erworbenen Rentenansprüche hälftig aufgeteilt werden. Dieser berücksichtigt jedoch nicht eventuell durch die asymmetrische Aufgabenverteilung in der Ehe erlittene Einkommenskapazitätsverluste, die sich auf die Einkommenschancen während der verbleibenden Erwerbsphase auswirken. Hinterbliebenenleistungen besitzen zudem nicht den sozialversicherungsrechtlichen Status und die „Qualität“ von eigenständigen Ansprüchen. Sie haben eine Zwitterstellung zwischen einer Versicherungsleistung und einer Fürsorgeleistung, wobei in den neueren Reformen (z. B. die Rentenreform 2001) der Fürsorgecharakter weiter verstärkt wurde. Auch für Frauen, die sich bewusst im Rahmen des ehelichen Arrangements auf Haushalt und Kindererziehung konzentriert haben, stellt die Hinterbliebenenrente keinen „Lohn für Lebensleistung“ dar, da sie die Erwerbsbiografie des verstorbenen Mannes, nicht jedoch die unbezahlte Arbeit der Frau spiegelt. Schließlich beschränkt die Hinterbliebenenrente die Optionen für den weiteren Lebensweg, da abgeleitete Ansprüche im Falle einer Wieder-

² Für Pflegenden sind dagegen keine gesonderten Zulagen vorgesehen.

heirat anders als eigenständige Ansprüche nach einer Übergangsfrist entfallen. Die GRV macht auf diese Weise die Einkommenssituation der Hinterbliebenen noch über den Tod des Partners hinaus von dessen Lebenserwerbseinkommen abhängig. Zudem belegt sie den Wechsel vom Hinterbliebenenstatus in eine neue Ehe mit hohen Opportunitätskosten.

5. Hohes Wohlstandsniveau trotz niedriger eigenständiger Renten?

Niedrige eigenständige Altersrenten lassen keinen direkten Rückschluss auf Bedürftigkeit oder Armut der Person zu (Leiber 2009). Denn zum einen wird Armut gewöhnlich auf Haushaltsebene gemessen; zum anderen stehen alleinlebenden Frauen, wenn sie verwitwet sind, häufig noch Hinterbliebenenrenten zur Verfügung, sodass sie z. T. mehrere Renten kumulieren. Dennoch sind Frauen im Alter häufiger als Männer von Bedürftigkeit betroffen. Dies zeigt sich daran, dass sie seit Einführung der bedarfsgeprüften Grundsicherung im Alter (SGB XII) durchgängig häufiger auf Grundsicherungsleistungen angewiesen sind. Allerdings haben sich die Grundsicherungsquoten von Frauen und Männern aufgrund der steigenden Grundsicherungsbedürftigkeit von Männern in den letzten Jahren angenähert: Im März 2015 erhielten 3,3 % der Frauen gegenüber 2,8 % der Männer ab 65 Jahren Grundsicherungsleistungen (Zahlen der Grundsicherungsstatistik).

Besonders schlecht gestellt sind – sowohl in West- wie auch in Ostdeutschland – geschiedene Frauen. Ungeachtet des bei einer Scheidung vorgesehenen Versorgungsausgleichs dokumentieren sich hier die Probleme, mit denen zumindest in Westdeutschland viele Frauen kon-

frontiert sind, die im Laufe ihres Lebens infolge einer Scheidung den Übergang aus der Rolle der Familienarbeiterin oder Zuverdienerin zu einer auf eigenständige Existenzsicherung angewiesenen Erwerbstätigen bewerkstelligen müssen. Es gelingt ihnen häufig nicht mehr, entsprechend ihrer ursprünglichen Qualifikationen und Potenziale auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und in der verbleibenden Zeit angemessene Rentenanspartschaften aufzubauen. Sie tragen damit die Folgen ursprünglich gemeinsam getroffener familiärer Entscheidungen. Kinder schmälern zusätzlich die Möglichkeit der Altersvorsorge durch Ersparnisbildung (Kumpmann et al. 2010, S. 15). Hier finden Lebensentscheidungen aus früheren Lebensphasen einen direkten – von den Betroffenen oft nicht vorhergesehenen – Niederschlag in einer späteren Lebensphase, in der kaum noch die Möglichkeit besteht, die monetäre Situation aus eigener Kraft zu verbessern. Armut im Alter bedroht insofern heute vor allem ursprünglich familienorientierte Frauen, die nicht (mehr) dem Lebensmodell Ehe folgen und hierüber abgesichert sind (Brettschneider/Klammer 2016).

6. Perspektiven

Mit der Ausdifferenzierung der Lebensformen, Familien- und Erwerbsverläufe geht auch eine Ausdifferenzierung der Situation von Frauen und Männern im Alter einher. Nicht immer verläuft die Linie zwischen im Alter gut abgesicherten Personen und solchen mit prekären Alterseinkommen entlang der Kategorie „Geschlecht“. Es lassen sich einige übergreifende Entwicklungstrends identifizieren, die sich teils positiv, teils negativ auf die Alterssicherungsansprüche zukünftiger Rentnerinnen auswirken dürften (Tab. 2).

Tab. 2: Entwicklungstrends und ihre voraussichtliche Auswirkung auf die Alterssicherungsansprüche von Frauen

Negativ	Positiv
Trend zu kürzeren Arbeitszeiten	bessere Ausbildung
hoher Frauenanteil bei Minijobs	kürzere Erwerbsunterbrechungen
niedrige Löhne in frauendominierten Branchen	verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten (und Pflegezeiten) in der GRV
sinkendes Rentenniveau	späterer Renteneintritt
wenig betriebliche Alterssicherung in frauendominierten Branchen	verbesserte Arbeitsmarktlage
Versorgung durch (Ehe-/Lebens-)Partner oder Partnerin wird unsicherer	Förderung von Müttern durch die Riester-Rente
	Einführung des gesetzlichen Mindestlohns/Aufwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten/Entgeltgleichheit (Equal Pay)

Quelle: eigene Zusammenstellung in Anlehnung an Loose (2016).

Insgesamt ist jedoch abzusehen, dass es für nachrückende Geburtskohorten beiderlei Geschlechts angesichts der Kürzungen im Rentenleistungsniveau und vieler nicht rentenversicherter Lebensphasen schwierig sein wird, einen Rentenanspruch oberhalb der bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zu erreichen. Allein mit Minijobs oder Teilzeittätigkeiten ist selbst bei ordnungsgemäßer Zahlung des Mindestlohns keine eigenständige Alterssicherung oberhalb des Niveaus der bedarfsgeprüften Grundsicherung zu erreichen. Arbeitsverhältnisse, die gegenwärtig im familiären Kontext als eine akzeptable Option erscheinen, können sich im Hinblick auf die Nacherwerbsphase somit leicht als erwerbsbiografische Falle erweisen. Hier werden durch die existierende arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Begünstigung eines Niedriglohn- und Zuverdienstsektors, in dem überwiegend Frauen erwerbstätig sind, individuelle und gesellschaftliche Probleme in die Zukunft verschoben.

7. Reformbedarfe

Vor dem Hintergrund der aktuellen Befunde und voraussichtlichen Entwicklungen ist weiterer Reformbedarf im Bereich der (Frauen-)Alterssicherung offensichtlich. Im Folgenden werden einige Empfehlungen skizziert, die – unter Beteiligung der Verfasserin – durch die Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht für die Bundesregierung erarbeitet wurden (vgl. *Sachverständigenkommission* 2017).

Prävention vor Nachsorge

Für die geringen Rentenanwartschaften von Frauen ist ein Zusammenwirken unterschiedlicher Ursachenkomplexe verantwortlich. Mütterrenten sind deshalb allein nicht geeignet, die entstehenden Einkommenseinbußen im Alter zu kompensieren. Stattdessen muss das Ziel, eine existenzsichernde Altersvorsorge beider Geschlechter zu ermöglichen, zuvorderst auf dem Arbeitsmarkt bzw. während der Erwerbsphase verfolgt werden. Insofern kommen gleichstellungspolitischen Forderungen, die sich auf die geschlechtergerechte Entlohnung, auf Mindestlöhne, auf den Ausbau langer Teilzeit/kurzer Vollzeit, auf die Abschaffung von Steuer- und Beitragsprivilegien bei Minijobs oder auf die Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Sorgearbeitsphasen beziehen, eine zentrale Bedeutung für die Verbesserung der Altersvorsorgefähigkeit von Frauen und den Abbau des Gender Pension Gap zu.

Für das Ziel, Männern wie Frauen den Aufbau armutsvermeidender eigenständiger Rentenansprüche zu ermöglichen, sollte die GRV als

zentrale Säule der deutschen Alterssicherung gestärkt und zu einer universellen Versicherung mit Mindestsicherungsziel ausgebaut werden. Dies könnte durch eine Verpflichtung aller BürgerInnen zur GRV-Beitragszahlung auf alle Einkommen erreicht werden. Dies schließt z. B. die bisher nicht versicherungspflichtigen Selbstständigen ein, deren Alterssicherung gegenwärtig oft lückenhaft ist (*Brettschneider/Klammer* 2016). Selbstständige Tätigkeiten stellen für beide Geschlechter zunehmend nur eine Episode im (Erwerbs-)Lebensverlauf dar (*Suprinovič et al.* 2016, S. 37f.). Eine durchgängige Versicherungspflicht kann – unabhängig vom Geschlecht – dazu beitragen, nicht nachhaltige Erwerbsverhältnisse aufzudecken und Defizite beim Aufbau armutsvermeidender Alterssicherungsansprüche dort zu identifizieren, wo sie entstehen.

Dem Mindestsicherungsziel der eigenständigen Existenzsicherung im Alter entspräche eine Mindestbeitragspflicht während der gesamten Erwerbsfähigkeitsphase. Diejenigen Sozialleistungssysteme, die heute die Risiken des Einkommensausfalls wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Ausbildung, Kindererziehung oder Pflege absichern, sollten gegebenenfalls auch den Mindestbeitrag tragen. Niedrige (Stunden-)Löhne müssten durch die Einführung einer Mindestbemessungsgrundlage für Rentenbeiträge auf Arbeitsentgelt (*Steffen* 2014) kompensiert werden. Diese Empfehlungen basieren auf der Auffassung, dass Altersvorsorge eine kontinuierlich über den Lebensverlauf zu leistende (und gegebenenfalls zu unterstützende) individuelle und gesellschaftliche Aufgabe darstellt. Eine durchgängige Versicherungspflicht bei angemessener Honorierung gesellschaftlich wichtiger Tätigkeiten wie insbesondere Sorgearbeit könnte dazu beitragen, die Legitimitätsprobleme des bestehenden Alterssicherungssystems anzugehen, die dadurch entstehen, dass zunehmend Personen mit langen Beitragszeiten und solche, die keine oder nur geringe Beiträge eingezahlt haben, im Alter gleichermaßen auf die Grundsicherung verwiesen werden.

Verbesserte Honorierung von Pflegearbeit

Für zukünftige Rentnerinnenkohorten wird sich die Honorierung von Fürsorgearbeit in der Rente aufgrund der mehrfach verbesserten Anrechnungsregeln für Kindererziehung und Pflege absehbar erhöhen. Dabei zeigt sich allerdings bis heute eine deutliche Ungleichbehandlung von Sorgearbeit für Kinder und solcher für Pflegebedürftige. Im Vergleich zur Bewertung von Kindererziehung in der GRV (s. o.) werden Pflegetätigkeiten in wesentlich geringerem Umfang in der GRV berücksichtigt. Seit Einführung der Pflegeversicherung 1995 wird die nicht-

professionelle häusliche Pflege zwar deutlich besser als zuvor rentenrechtlich abgebildet und wurde mit Inkrafttreten des Pflegestärkungsgesetzes II 2017 weiter verbessert. Die Zahlung von Renten-Pflichtbeiträgen für pflegende Angehörige durch die Pflegekassen ist allerdings an zahlreiche Voraussetzungen gebunden. Weiterhin werden keine Beiträge für Personen gezahlt, die mehr als 30 Stunden erwerbstätig sind. Angesichts der im Vergleich zur Kindererziehung geringeren Honorierung von Pflegeleistungen empfiehlt die Sachverständigenkommission, zu prüfen, wie die Anrechnung von Pflegezeiten so verbessert werden kann, dass eine gleiche gesellschaftliche Wertschätzung für beide Arten von Sorgetätigkeiten zum Ausdruck kommt. Dies schließt eine stärker additive Anrechnung von Pflegeleistungen bei Kombination mit Erwerbstätigkeit und/oder Rentenbezug ein. Zudem ist die Beschränkung auf die Pflege naher Angehöriger zu überdenken; private, nicht erwerbsmäßige Pflege sollte auch dann zur Erhöhung von Rentenanwartschaften führen, wenn nicht verwandte Personen, z. B. Nachbarn oder Freunde, gepflegt werden.

Sobald eine Pflegeperson das Rentenalter erreicht hat, wird aktuell die Zahlung der Pflichtbeiträge eingestellt, unabhängig davon, ob die häusliche Pflegesituation noch andauert. Dies ist problematisch, denn Pflegeleistungen verteilen sich anders über den Lebensverlauf als Erwerbstätigkeit; gerade Frauen pflegen häufig auch nach Erreichen des Rentenalters. Insofern sollten auch nach dem Erreichen des Rentenalters weitere Rentenansprüche für Pflegeleistungen erworben werden können.

Verlagerung von der abgeleiteten zur eigenständigen Sicherung

Das Ziel, abgeleitete Formen der Alterssicherung zugunsten eigenständiger Formen der Alterssicherung umzugestalten, bleibt zentral. Bereits seit Anfang 2002 können Ehepaare statt einer Witwen- oder Witwerrente aus der GRV ein sogenanntes Rentensplitting wählen. Haben beide Eheleute jeweils mindestens 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten zurückgelegt, können so die während der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften partnerschaftlich aufgeteilt werden – vergleichbar mit dem Versorgungsausgleich im Falle einer Ehescheidung. In das Rentensplitting werden allerdings nur GRV-Anwartschaften einbezogen. Seit Anfang 2005 gibt es eine entsprechende Splittingoption auch für Eingetragene Lebenspartnerschaften. Paare, die das Rentensplitting wählen, müssen dies in einer gemeinschaftlichen Erklärung festlegen. Die Möglichkeit eines Splittings der erworbenen An-

wartschaften hat bisher als freiwillige Option in der Praxis allerdings kaum Wirkung entfaltet. Aus Gleichstellungsperspektive scheint das Anwartschaftssplitting jedoch gegenüber der konventionellen Absicherung über abgeleitete Ansprüche aus Hinterbliebenenrenten zeitgemäßer, da es mit dem Aufbau eigenständiger Rentenansprüche korrespondiert. Zwar führt die Teilung der Anwartschaften nicht zu einem höheren Haushaltseinkommen im Alter und bei Verwitwung eines Partners oder einer Partnerin liegt das Versorgungsniveau der überlebenden Person in der Regel niedriger als bei heutiger Berechnung. Eine auf dem Wege des Rentensplittings erworbene Gutschrift führt jedoch zu einem eigenständigen Rentenanspruch des begünstigten Partners, der auch bei einer Wiederheirat oder bei Vorliegen von eigenem (Erwerbs-)Einkommen nicht entfällt. Als einen Beitrag zur Stärkung eigenständiger Rentenansprüche von Frauen empfiehlt die Sachverständigenkommission daher, ein permanentes Anwartschaftssplitting für in Ehe und Eingetragener Lebenspartnerschaft erworbene Ansprüche als Regelmodell einzuführen. Das Anwartschaftssplitting sollte in Form eines kontinuierlichen Versorgungsausgleichs innerhalb der Ehe oder Eingetragenen Lebenspartnerschaft durchgeführt und nicht auf die GRV beschränkt werden, sondern z. B. auch Betriebsrentenansprüche einbeziehen. Angesichts der Verteilungswirkungen sind allerdings Vertrauensschutz- und Übergangsregelungen zu berücksichtigen.

Nachsorgender sozialer Ausgleich bei niedrigen Rentenansprüchen

Elemente des nachsorgenden sozialen Ausgleichs sind dann gerechtfertigt und sinnvoll, wenn trotz einer verbreiteten und durchgängigen Versicherungspflicht während der Erwerbsphase die erworbenen Ansprüche im Alter das soziokulturelle Minimum nicht erreichen. Fehlt eine vorgelagerte allgemeine Versicherungspflicht, wie es in Deutschland der Fall ist, bergen Regelungen zur Kompensation aber die Gefahr, dass Menschen Beitragszahlungen auszuweichen versuchen; darunter kann die Legitimation des Gesamtsystems der gesetzlichen Rentenversicherung leiden. Alle Vorschläge, bei langjähriger rentenversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit eine „Lebensleistungsrente“ zu garantieren, sind dagegen sorgfältig auf mögliche geschlechterdifferenzierte Anreiz- und Verteilungswirkungen zu überprüfen.

Verbesserung des Zugangs von Frauen zur betrieblichen und privaten Alterssicherung

Um eine geschlechtergerechte betriebliche Alterssicherung zu ermöglichen, sollten Arbeitgeber in

den Arbeitsmarktsegmenten mit hohem Frauenanteil zu einem vermehrten Angebot von Betriebsrenten angeregt werden. Hier sind auch die Tarifparteien zum Handeln aufgefordert. Zudem sollten Frauen darin gestärkt werden, den gesetzlichen Anspruch auf Entgeltumwandlung durchzusetzen. Dies erfordert eine verbesserte und zielgruppengerechte Information über dieses Instrument der betrieblich finanzierten oder zumindest betrieblich organisierten Altersvorsorge. Bei der Entwicklung von Angeboten zur Stärkung finanzieller Allgemeinbildung („financial literacy“) ist zu berücksichtigen, dass diese sprachlich und inhaltlich geschlechtergerecht erfolgen. Auch die Vereinfachung der verwirrenden Vielfalt von (riesterfähigen) Vorsorgeprodukten sowie die Entwicklung von Vorsorge-Basisprodukten, wie es sie etwa in Schweden gibt, könnten helfen, Zugangshürden zu senken. Damit durch eigene Vorsorge erworbene Ansprüche im Alter nicht wieder verloren gehen, wenn die eigene Rente oder das Haushaltseinkommen nicht reicht, um die Grundsicherungsschwelle zu überspringen, sollte die durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz eingefügte Freibetragsregelung ausgeweitet werden.

Literatur

- BMAS (2016): Ergänzendes Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016), Berlin.
- BMAS (2018): Rentenversicherungsbericht 2018, Berlin.
- Brettschneider, A./Klammer, U. (2016): Lebenswege in die Altersarmut. Biografische Analysen und sozialpolitische Perspektiven, Sozialpolitische Schriften 94, Berlin.
- Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen, Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, BT-Drs. 17/6240, Berlin.
- Bundesregierung (2016): Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Markus Kurth, Nicole Maisch, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn, weiterer Abgeordneter und der Fraktion BÜNDNIS 90/Die Grünen. Aktuelle Daten zur Riester-Rente, 15.08.2016. BT-Drs. 18/9398, Berlin.
- Deutsche Rentenversicherung Bund (2019): Rentenversicherung in Zahlen, Berlin.
- Frey, W./Scheiwe, K./Wersig, M. (2015): 100 Jahre Witwen- und Witwerrenten – (k)ein Auslaufmodell?, Schriften zur Gleichstellung 41, Baden-Baden.
- Frommert, D./Thiede, R. (2010): Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe. Kurz-Expertise für den Gleichstellungsbericht 2010, Berlin.
- HBS (2017): GenderDatenPortal, <https://www.boeckler.de/> (letzter Zugriff: 10.10.2019).
- IAQ (2019): Portal Sozialpolitik aktuell, <http://www.sozialpolitik-aktuell.de/> (letzter Zugriff: 10.10.2019).
- Klammer, U. (2005): Soziale Sicherung, in: Bothfeld, S./Klammer, U./Klenner, C./Leiber, S./Thiel, A./Ziegler, A.: WSI-FrauenDatenReport, Berlin, S. 307–382.
- Klammer, U. (2009): Nur einen Ehemann weit von der Armut entfernt? Alte und neue Befunde zur Alterssicherung von Frauen, in: Programmierte Frauenarmut? Armutsrisiken von Frauen im Lebensverlauf: Problemanalysen und Lösungsstrategien, Fachtagung in der Bremischen Bürgerschaft 17. Juni 2008, Bremische Zentralstelle für die Verwirklichung der Gleichberechtigung der Frau, Bremen, S. 77–94.
- Kumpmann, I./Gühne, M./Buscher, H. (2010): Armut im Alter – Ursachenanalyse und eine Projektion für das Jahr 2023, IHW-Diskussionspapier 8, Halle.
- Leiber, S. (2009): Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, WSI-Diskussionspapier 166, Düsseldorf.
- Loose, B. (2016): Alterssicherung von Frauen. Daten. Entwicklungen. Perspektiven. Vortrag auf der Konferenz „Zusammenhalten für zukunftsfeste Renten – Gerechte Alterssicherung für alle“, Bündnis 90/Die Grünen Bundestagsfraktion am 14.10.2016, Berlin.
- Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2017): Erwerbs- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. Berlin. www.gleichstellungsbericht.de/gutachten2gleichstellungsbericht.pdf (letzter Zugriff: 08.03.2017).
- Steffen, J. (2014): Wenn der Mindestlohn fürs Alter nicht reicht. Plädoyer für eine Mindestbemessungsgrundlage für Rentenbeiträge auf Arbeitsentgelt. www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2014/2014-01-00%20Mindestbemessungsgrundlage_PS.pdf (letzter Zugriff: 11.08.2016).
- Suprinovič, O./Schneck, S./Kay, R. (2016): Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf, IfM-Materialien Nr. 248, Bonn.

Kontakt und Information
 Prof. Dr. Ute Klammer
 Universität Duisburg-Essen
 Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)
 Fakultät für Gesellschaftswissenschaften
 Forsthausweg 2
 47057 Duisburg
 Tel.: (0203) 379-1827
ute.klammer@uni-due.de