

Ute Klammer

Alte und neue Herausforderungen der Frauenalterssicherung

I. Einführung

Kaum ein Übergang im Lebensverlauf wird institutionell so stark geprägt wie der Übergang von der Erwerbs- in die Nacherwerbsphase. Gegenwärtig wechseln Frauen und Männer durchschnittlich im Alter von 64,1 Jahren (Frauen) bzw. 63,9 Jahren (Männer) in den Bezug einer Altersrente, sofern sie nicht bereits vorher aufgrund von Erwerbsunfähigkeit oder aus anderen Gründen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind (Deutsche Rentenversicherung Bund 2016a, Zahlen für 2015). Dabei haben Frauen aufgrund der höheren Lebenserwartung statistisch die Aussicht auf mehr verbleibende Lebensjahre als Männer: eine 65-jährige Frau darf in Deutschland heute statistisch auf 20,7 weitere Lebensjahre, ein Mann auf 17,5 Jahre hoffen (Sterbetafel des Statistischen Bundesamtes zur ferneren Lebenserwartung nach Alter, Stand 2011/2012, www.destatis.de). Frauen leben also länger – die Frage ist aber: wie und wovon?

Das Rentensystem bietet aufgrund seiner starken Orientierung am vorherigen (versicherten) Erwerbseinkommen trotz einiger Ausgleichsmaßnahmen keinen „Lohn für Lebensleistung“. Familiäre Erwerbspausen, Teilzeitarbeit, geringe Einkommen und eine ausgebliebene berufliche Karriereentwicklung von Frauen – Ausdruck institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen, aber auch gemeinschaftlich getroffener Entscheidungen in früheren Lebensphasen – führen als „Lebensbilanz“ im Rentenalter zu niedrigen eigenständigen Rentenansprüchen von Frauen. Zwar kann dies gegenwärtig häufig noch im Familienzusammenhang aufgefangen werden, wenn der Preis hierfür auch eine Verweisung auf den männlichen Partner ist, die durch die Ausgestaltung der Hinterbliebenenrenten bis über seinen Tod hinaus geht und eigene Verwirklichungschancen einengen kann. Zukünftig ist jedoch aufgrund der Zunahme von ertragsschwachen und nicht versicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen wie auch durch den demografischen Wandel mit einem vermehrten Anstieg der Altersarmut nicht nur für Frauen zu rechnen. Ein geschlechtergerechter und auf die absehbaren Probleme von Altersarmut konzentrierter Umbau der Alterssicherungssysteme erscheint daher angezeigt.

Entscheidend für die Ermittlung des zukünftigen Handlungsbedarfs aus der Gleichstellungsperspektive ist die Frage, wie sich die Rentenanwartschaften in den kommenden Jahren verändern werden und wie Frauen und Männer nachrückender Kohorten im Alter gestellt sein werden. Löst sich das Problem

der niedrigen eigenständigen Altersrentenansprüche von (westdeutschen) Frauen durch die veränderte Erwerbsorientierung jüngerer Frauen quasi automatisch – oder führen die aktuellen Strukturen und Trends der Frauenerwerbstätigkeit in Verbindung mit bereits beschlossenen Reformen, deren Wirkung sich zum Teil erst in den kommenden Jahren manifestieren werden, im Rentensystem zu neuen Problemlagen?

II. Die Altersversorgung – gerechter Lohn für Lebensleistung?

a) 1. Säule: Die Gesetzliche Rentenversicherung

Wie die finanziellen Spielräume im Alter aussehen, ist für die Mehrheit der Rentner/-innen abhängig von ihren Leistungsansprüchen gegenüber der Gesetzlichen Rentenversicherung (GRV). Die GRV knüpft als einziges Sozialleistungssystem explizit an den Lebensverlaufsperspektive an. Spiegelt sie insofern die „Lebensleistung“ von Männern und Frauen in gleichem Maße? Aus der GRV als „erster Säule“ der Alterssicherung¹ beziehen gegenwärtig 99% der ostdeutschen Männer und Frauen, die älter als 65 Jahre sind, sowie 89% der westdeutschen Männer und 86% der westdeutschen Frauen im entsprechenden Alter eigenständige Rentenleistungen (Daten der ASID 2011).² Die Rente spiegelt den gesamten (sozialversicherungspflichtigen) Erwerbsverlauf wider und berücksichtigt darüber hinaus in gewissem Umfang auch andere Tätigkeiten wie z.B. Ausbildungszeiten, Zeiten des Militärdienstes, der Arbeitslosigkeit und der Kindererziehung.

Während in den Reformen der letzten Jahre die frühere Anrechnung von einigen nicht oder nur durch geringe Beiträge belegten Zeiten, wie z.B. Ausbildungszeiten und Zeiten der Arbeitslosigkeit, eingeschränkt worden ist, hat es im Bereich der Anrechnung von Sorgearbeit – Kindererziehung, Pflege – mehrfach Reformen gegeben, die zu einer Ausdehnung oder Höherbewertung anrechenbarer Zeiten geführt haben. Diese Entwicklung zu einer stärkeren Berücksichtigung von „Care-Phasen“ lässt sich auch in anderen europäischen Ländern beobach-

1 Die gesetzliche Alterssicherung wird gewöhnlich als 1. Säule der Alterssicherung bezeichnet, die 2. Säule umfasst die Formen betrieblicher Alterssicherung und die 3. Säule die private Vorsorge. Die 2. und die 3. Säule lassen sich nicht immer klar voneinander trennen.

2 Die GRV stellt immer noch bei weitem das bedeutendste Alterssicherungssystem dar; auf die Analyse anderer Rentensysteme der sog. 1. Säule der Alterssicherung wird daher an dieser Stelle verzichtet.

ten. Obgleich diese Regelungen überwiegend Frauen zugutekommen, zeigen sich bei einem Vergleich der eigenständigen GRV-Renten von Frauen und Männern immer noch eklatante Unterschiede.

So bezogen Rentnerinnen aus der GRV³ Ende 2015 im Durchschnitt in den alten Bundesländern um 46 Prozent, in den neuen Bundesländern um 22 Prozent niedrigere eigenständige Versichertenrenten (Alter und verminderte Erwerbsfähigkeit) als Rentner (Berechnung nach den Daten der Deutschen Rentenversicherung Bund 2016a, S. 35-36). Noch größer fällt der so genannte „Gender Pension Gap“ aus, wenn alle eigenständigen Alterssicherungseinkommen über die verschiedenen Säulen der Alterssicherung hinweg betrachtet werden. Der aktuelle Alterssicherungsbericht von 2016 (BMAS 2016) weist für 2015 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 der Unterschied in Westdeutschland mit 58% deutlich höher als in Ostdeutschland mit 28% (ebd.). Die zweite und dritte Säule der Alterssicherung schließen also nicht etwa die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern im Alter, sondern vergrößern sie weiter.

Die Ursachen für diese große Rentenlücke zwischen Frauen und Männern in Deutschland liegen an unterschiedlichen Lebensläufen, aber vor allem an deren Bewertung durch das Rentensystem. Im Vergleich zu vielen anderen europäischen Staaten orientiert sich die Rentenformel⁴ 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 besonders unterscheiden, unmittelbar ins Rentenalter fort. Während Erwerbsunterbrechun-

gen 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 Differenzen in den eigenständigen Renten in Ostdeutschland vorwiegend aus den Einkommensdifferenzen, die auch während der DDR-Zeit zu konstatieren waren (Entgeltfaktor). Heutigen ostdeutschen Rentnerinnen fehlen zwar weniger Beitragsjahre, jedoch liegt ihr versichertes Jahreseinkommen auch rund ein Fünftel unter dem ihrer männlichen Landsleute (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Versichertenrenten in der gesetzlichen Rentenversicherung (Stand 2015)

Gegenstand der Nachweisung	Westdeutschland	Ostdeutschland
Frauen		
Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in Euro/Monat (Altersrenten und Renten wg. verminderter Erwerbsfähigkeit, 31.12.2015)	610	835
Durchschnittliche Zahl der rentenrechtlich relevanten Jahre	28,1	40,0
Entgeltpunkte pro Jahr	0,76	0,80
Männer		
Durchschnittlicher Rentenzahlbetrag in Euro/Monat (Altersrenten und Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit, 31.12.2015)	1.007	1.071
Durchschnittliche Zahl der rentenrechtlich relevanten Jahre	40,6	44,6
Entgeltpunkte pro Jahr	0,99	0,97

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund (2016b), Rentenversicherung in Zahlen, S. 40-46.

³ Datenquelle: Studie „Alterssicherung in Deutschland“ (ASID), Welle 2011, s. TNS Infratest Sozialforschung 2012.

⁴ Die Rentenformel dient der Ermittlung der Bruttomonatsrente am Ende eines Erwerbslebens. Die Formel berücksichtigt für jedes Jahr die Höhe des individuellen Erwerbseinkommens, auf das Rentenbeiträge gezahlt wurden, in Relation zum durchschnittlichen Einkommen aller Versicherten. Für ein Jahreseinkommen, das dem Durchschnitt aller Versicherten entspricht, wird der versicherten Person ein Entgeltpunkt angerechnet, bei einem niedrigeren oder höheren Einkommen entsprechend weniger oder mehr. Die im Lebensverlauf erreichten Entgeltpunkte werden aufsummiert und mit dem zum Zeitpunkt des Rentenzugangs gültigen „aktuellen Rentenwert“ multipliziert. Zudem werden das Alter beim Rentenzugang (Zugangsfaktor) und die Art der Rente (Rentenartfaktor) berücksichtigt. Für die Anrechnung bestimmter Nichterwerbszeiten wie Kindererziehungszeiten und Pflegezeiten, Ausbildungs- und Militärdienstzeiten gelten zahlreiche Sonderregelungen. Für den sog. „Eckrentner“ – einen Versicherten, der 45 Jahre lang mit einem Durchschnittseinkommen erwerbstätig war und mit Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze in den Altersrentenbezug wechselt – ergab sich daraus 2015 eine Monatsrente von 1.176 Euro in West- und 1.089 Euro in Ostdeutschland.

Zu berücksichtigen ist, dass die in der GRV erfassten rentenrechtlich relevanten Jahre durch die Anrechnung bestimmter Nichterwerbszeiten und die Nichterfassung anderer Erwerbszeiten, z.B. als Beamte oder Selbständige, nicht die Zahl der tatsächlichen Erwerbsjahre spiegeln, die höher liegen können. Zwei Millionen Menschen im Rentenalter können allerdings weniger als 15 Erwerbsjahre aufweisen – hierbei handelt es sich ganz überwiegend um westdeutsche Frauen.

Immer noch ist in Westdeutschland – kaum dagegen in Ostdeutschland – ein deutlicher (negativer) Zusammenhang zwischen der Zahl der Kinder, die eine Frau erzogen hat, und ihrem eigenständigen Rentenanspruch zu konstatieren. Es gilt: je mehr Kinder, desto weniger eigene Rente. Innerhalb des Renteneinkommens heutiger Rentnerinnen resultiert durchschnittlich nur ein vergleichsweise 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 so genannten „Mütterrente“ im Juli 2014 (Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungsgesetz) deutlich verbessert, wenn auch die Differenz, die zwischen der Anrechnung für vor und nach dem Stichtag geborene Kinder bestand, nur halbiert, aber nicht aufgehoben wurde.⁵

b) 2. Säule: Betriebsrenten

Durch die betrieblichen Rentenansprüche der sog. „zweiten Säule“ werden die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Alter in Deutschland seit jeher weiter verstärkt, da diese noch stärker als die Renten der GRV an die Dauer der Erwerbsarbeit und die Höhe des erzielten Einkommens anknüpfen und zudem auf typische Männerbranchen und größere Betriebe, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, konzentriert sind (s. schon Klammer 2005: 356f.). Dieser Befund ist durch die Situation in Westdeutschland bestimmt, wo nach Daten der ASID 2011 unter den heutigen Rentnern über 65 43% der Männer, aber nur 10% der Frauen eine Betriebsrente bezogen (Bezugsjahr 2011); in Ostdeutschland sind Betriebsrentenansprüche bei beiden Geschlechtern viel geringer verbreitet und tragen auch bei den Begünstigten weniger zum Alterseinkommen bei.

Die Benachteiligung von Frauen durch die Regelungen zur (Un-)verfallbarkeit arbeitgeberseitig finanzierter Betriebsrentenansprüche ist im Zuge der Rentenreform 2001 zwar reduziert, aber nicht gänzlich beseitigt worden (Klammer 2005: 358). Zwar wurden die Anspruchsvoraussetzungen für die Unverfallbarkeit von BAV-Anwartschaften auf eine Betriebszugehörigkeit von mindestens 5 Jahren und ein Mindestalter beim Ausscheiden aus dem Betrieb von 30 Jahren reduziert, 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 (BAV) aufbauen: Nach Zahlen des Alterssicherungsberichts von 2016 (BMAS 2016) bauen aktuell über 50% der weiblichen und männlichen Beschäftigten im Alter von 25-65 Jahren eine Anwartschaft auf eine betriebliche Zusatzversorgung auf. Diese Steigerung geht allerdings auf Ansprüche zurück, die Beschäftigte durch Entgeltumwandlung selbst aufbauen („Eichel-Förderung“) und gibt keine Auskunft über den Stand und die voraussichtliche Entwicklung der Anwartschaftshöhe nach Geschlecht.

c) 3. Säule: Private Vorsorge („Riester-Rente“)

In der staatlichen Förderung der privaten Vorsorge durch die sogenannte Riester-Rente wurde der mangelnden Vorsorgefähigkeit von Niedrigeinkommensbezieherinnen und -bezieherinnen und Eltern in gewissem Ausmaß Rechnung getragen, insofern beide Gruppen in Relation zu ihrem zu leistenden Eigenanteil überdurchschnittlich durch die staatlichen Zulagen gefördert werden.⁶ Im Jahr 2012 waren unter 10,7 Mio. Empfänger/-innen von Zulagen für Riester-Verträge 56% Frauen (Deutsche Rentenversicherung Bund 2016b, S. 76). Die seit 2006 gesetzlich vorgegebenen Unisex-Tarife bei den Riester-Verträgen konnten sicherstellen, dass Frauen im Rahmen der politisch gewollten Verlagerung von der Gesetzlichen Rentenversicherung auf die betriebliche und private Vorsorge nicht zusätzliche Einbußen aufgrund ihrer statistisch längeren Lebenserwartung und Rentenbezugsdauer in Kauf nehmen mussten.⁷ Im Jahr 2014 waren von den fast 14,8 Millionen Empfängerinnen und

⁵ Für vor 1992 geborene Kinder werden seitdem zwei Entgeltpunkte statt zuvor einem Entgeltpunkt angerechnet, für ab 1992 geborene Kinder weiterhin drei Entgeltpunkte.

⁶ Für Pflegende sind dagegen keine gesonderten Zulagen vorgesehen.

⁷ Die Einführung von Unisextarifen geht konform mit der 2004 verabschiedeten EU-Gleichbehandlungsrichtlinie (Vgl. §§ 18-20 Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13.12.2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen). So heißt es in § 18 S. 2: „Zur Gewährleistung der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sollte die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer versicherungsmathematischer Faktoren nicht zu Unterschieden bei den Prämien und Leistungen führen“.

Empfängern von Zulagen für Riester-Verträge 64% Frauen (eigene Berechnungen nach Bundesregierung 2016). Durch den wesentlich höheren Anteil von Frauen mit Kinderzulagen liegt bei ihnen die Höhe der durchschnittlichen Gesamtzulagen höher als bei Männern, die Verträge von Frauen werden also stärker gefördert als diejenigen von Männern.

Diese „Begünstigung“ im Rahmen der privaten Vorsorge als „dritter Säule“ der Alterssicherung ist allerdings vor dem Hintergrund des geringeren Zugangs zu Betriebsrenten zu sehen. Vor allem ist jedoch zu konstatieren, 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 ausschließlich in der ersten Säule zu finden sind (Klammer 2009).

d) Abgeleitete Rentenansprüche

Wie in der Erwerbsphase ist die Wohlstandposition verheirateter Frauen im Alter stark von den Rentenansprüchen ihres Ehemannes oder Partners abhängig. Für Witwen spielen abgeleitete Leistungen, also Leistungen an Hinterbliebene aufgrund von Anwartschaften des verstorbenen Partners, immer noch eine große Rolle: Von allen Hinterbliebenenrenten der Gesetzlichen Rentenversicherung an Witwen und Witwer gingen rund 4,67 Millionen Renten an Frauen, aber nur 619.000 Renten, entsprechend 11,7%, an Männer (BMAS 2016). Der Anteil der Rentenleistungen, der auf abgeleitete Anwartschaften zurückzuführen ist, beträgt bei Frauen etwa 1/3. Frauen, die nach dem Tod ihres Ehemannes eine eigene Rente mit einer Hinterbliebenenrente kumulieren, erzielen die höchsten Renteneinkommen und erreichen im Durchschnitt etwa ein Renteneinkommen, das mit dem von Männern vergleichbar ist. 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.

Abgeleitete 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 letzten Jahren, z.B. im Rahmen der

Rentenreform von 2001, durch verschärfte Anrechnungsvorschriften der Fürsorgecharakter weiter verstärkt worden ist. Eigene Erwerbstätigkeit von Frauen führt im Hinterbliebenenfall insofern nun eher zu Kürzungen der Hinterbliebenenrente. Auch für Frauen, die sich bewusst im Rahmen des ehelichen Arrangements auf Haushalt und Kindererziehung konzentriert haben, stellt die Hinterbliebenenrente keinen „Lohn für die Lebensleistung dar“, da sie die Erwerbsbiografie des verstorbenen Mannes, nicht jedoch die unbezahlte Arbeit der Frau spiegelt.

Schließlich beschränkt die Hinterbliebenenrente die Wahlmöglichkeiten und damit die Optionen für den weiteren Lebensweg, da abgeleitete Ansprüche im Falle einer Wiederheirat anders als eigenständige Ansprüche nach einer Übergangsfrist entfallen. Die Gesetzliche Rentenversicherung 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. Zwar wurde im Rahmen der Rentenreform 2001 für bestimmte Gruppen und unter definierten Voraussetzungen die Möglichkeit einer hälftigen Aufteilung (Splitting) der während der Ehe erworbenen Anwartschaften eingeführt. Als optionale und weitgehend unbekannte (und auch finanziell in vielen Fällen unattraktive) Variante vermag diese Regelung jedoch bisher keine nennenswerte Wirkung zu entfalten.

e) Altersarmut und Familienstand

Die enge Verknüpfung von Alterseinkommen und familiärer Biografie zeigt sich auch bei einer Betrachtung der durchschnittlichen persönlichen Nettoeinkommen im Alter nach Familienstand. Die höchsten Rentenansprüche erzielen verheiratete Männer im Westen; im Gegenzug liegen die (eigenständigen) Frauenrenten im Westen besonders niedrig. Geringe persönliche Einkommen⁸ stehen bei verheirateten Frauen in den alten Bundesländern allerdings oft im Haushalt hohen Einkommen des Ehepartners gegenüber (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 89f). Während der rechtliche Status der Ehe im Westen sehr viel deutlicher als im Osten über die unterschiedlich starke innerfamiliäre Aufgabenteilung die Versorgungssituation beider Partner im Alter prägt, ist als Gemeinsamkeit zwischen West- und Ostdeutschland hervorzuheben, dass in beiden Landesteilen die geschiedenen Frauen am schlechtesten gestellt sind.

Ungeachtet des im Falle einer Scheidung vorgesehenen Versorgungsausgleichs dokumentieren sich

⁸ Eigene Einkommen umfassen lediglich Leistungen aufgrund eigener bzw. personenbezogener Beiträge, persönliche Einkommen umfassen dagegen eigene sowie abgeleitete Leistungen.

hier offensichtlich die Probleme, mit denen zumindest in Westdeutschland viele Frauen konfrontiert 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. Frauen können daher nach einer Scheidung in der verbleibenden (potenziellen) Erwerbszeit meist deutlich weniger Anwartschaften aufbauen als ihre Ex-Partner. Sie tragen damit die Folgen ursprünglich gemeinsam getroffener familiärer Entscheidungen.

Kinder schmälern zusätzlich die Möglichkeit der Altersvorsorge durch Ersparnisbildung und senken dadurch weiterhin signifikant die Höhe der gesamten Alterseinkommen (Kumpmann et al. 2010: 15). Hier finden Lebensentscheidungen aus früheren Lebensphasen einen direkten – von den handelnden Personen unbeabsichtigten und oft im Ausmaß sicherlich auch nicht vorhergesehenen – Niederschlag in einer späteren Lebensphase, in der kaum noch die Möglichkeit besteht, die monetäre Situation aus eigener Kraft zu verbessern.

2015 waren 3,3% der Frauen gegenüber 2,8% der Männer ab 65 Jahren auf Grundsicherungsleistungen angewiesen (Daten der Grundsicherungsstatistik). Wie die vorliegenden Daten zeigen, gelingt es vor allem geschiedenen Frauen, in geringerem Ausmaß auch ledigen Frauen, häufig nicht, niedrige eigene GRV-Renten durch andere Einkommen wie Vermögens- und Erwerbseinkünfte oder andere Sozialleistungen zu ergänzen (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 124). Armut im Alter bedroht insofern heute vor allem ursprünglich familienorientierte Frauen, die nicht (mehr) dem Lebensmodell Ehe folgen und hierüber abgesichert sind (vgl. Brettschneider/Klammer 2016).

III. Ein Blick in die Zukunft

a) Anstieg der Altersarmut

Insgesamt ist für die Zukunft mit einem deutlichen Anstieg der Altersarmut zu rechnen (Kumpmann et al. 2010, Leiber 2009, Bäcker 2008). Frauen sind vom Anstieg der Altersarmut durch ihre (in Westdeutschland) gestiegene Arbeitsmarktpartizipation allerdings weniger stark betroffen. Die uneinheitlichen und eher geringen Änderungen der Armutsrisikoquoten für Frauen zeigen an, dass hier positive und negative Einflussfaktoren zusammenkommen. Auf der einen Seite wächst der Anteil gut qualifizierter und langfristig erwerbstätiger Frauen – dies erhöht ihre Rentenansprüche relativ zu Männern. Auf der anderen Seite sind auch Frauen von der zunehmen-

den Lohnspreizung betroffen, wenn auch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes im Januar 2015 gerade in vielen Frauenberufen eine Lohnuntergrenze eingezogen hat.

Insgesamt ist 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. Schon 2007 erreichte die Netto-Rente (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen) nur dann das Grundsicherungsniveau einschließlich Warmmiete, wenn bei einem Durchschnittsverdienst (einer Entgeltposition von 100 %) etwa 28 Jahre Beitragszeiten vorlagen, bei einer Entgeltposition von 75% Beitragszeiten im Umfang von etwa 38 Jahren und bei einer Entgeltposition von 60% Beitragszeiten im Umfang von etwa 47 Jahren. Bei einem Absinken des Rentenniveaus werden sich diese notwendigen Jahre entsprechend erhöhen (Bäcker 2008, Leiber 2009). Einer Berechnung von Steffen zufolge kann sogar ein Stundenlohn von 9,47 Euro brutto nur dann, wenn er über 45 Vollzeiterwerbsjahre gezahlt wird, zur Erreichung von Anwartschaften in Höhe des durchschnittlich im Rahmen der Grundsicherung im Alter gezahlten Betrags führen (Hans-Böckler-Stiftung 2010). Dieser Betrag wird jedoch vor allem von Frauen in Dienstleistungstätigkeiten häufig nicht erzielt.

Allein mit Minijobs oder Teilzeittätigkeiten ist somit keine eigenständige Alterssicherung oberhalb des Niveaus der Armutsgrenze bzw. 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. Sollten Reformen ausbleiben, werden sich diese Probleme in absehbarer Zeit in nicht existenzsichernden eigenständigen Alterssicherungsansprüchen, aber auch in deutlich steigenden Kosten für die steuerfinanzierte subsidiäre Grundsicherung niederschlagen.

b) Honorierung von Fürsorgearbeit

Für zukünftige Rentnerinnenkohorten wird sich die Honorierung von Fürsorgearbeit in der Rente aufgrund der mehrfach verbesserten Anrechnungsregeln für Kindererziehung und Pflege absehbar erhöhen. Während bei den Kindererziehungszeiten „aus Sicht der Alterssicherung eine Brücke geschlagen“

werden soll zwischen den Erwerbsphasen vor und nach der Kindererziehung (Stegmann/Mika 2007: 789), sollen bei Pflegepersonen mögliche Lücken rentenrechtlich abgesichert werden, die aufgrund der Pflegetätigkeit meist kurz (oder auch länger) vor dem eigenen Renteneintritt entstehen. Dabei zeigt sich allerdings bis heute eine deutliche Ungleichbehandlung von Sorgearbeit für Kinder und solcher für Pflegebedürftige. Für nach 1992 geborene Kinder werden den Eltern (i.d.R. der Mutter) je drei Versicherungsjahre, für früher geborene Kinder inzwischen zwei Versicherungsjahre, bewertet mit dem Durchschnittseinkommen aller Versicherten, auch additiv zu einer Erwerbsarbeit angerechnet werden. Zudem profitieren Mütter in den so genannten Kinderberücksichtigungszeiten (bis zum vollendeten 10. Lebensjahr des jüngsten Kindes) zusätzlich bei Ausübung einer Teilzeitarbeit oder einer unterdurchschnittlich bezahlten Tätigkeit von einer Aufwertung ihrer Anwartschaften. Mütter mit zwei und mehr Kindern bekommen die maximal erreichbaren zusätzlichen Anwartschaften allerdings auch bei Nichterwerbstätigkeit gutgeschrieben.

Hier wird insofern – obwohl die Regelung ursprünglich vor allem die Erwerbstätigkeit von Müttern unterstützen sollte – das Hausfrauenmodell am stärksten gefördert. Sobald das jüngste Kind 10 Jahre ist, wird allerdings implizit wieder von einer Vollzeiterwerbstätigkeit ausgegangen; für Erwerbsunterbrechungen oder Teilzeitarbeit, die über die Kinderberücksichtigungszeiten hinausgehen, sieht die gesetzliche Rentenversicherung keine Kompensation vor.

Im Vergleich zur Bewertung von Kindererziehung in der GRV schneiden Pflegetätigkeiten immer noch schlecht ab: sie werden in wesentlich geringerem Umfang in der Rentenversicherung berücksichtigt. Seit Einführung der Pflegeversicherung 1995 wird die nicht-professionelle häusliche Pflege zwar deutlich besser als zuvor rentenrechtlich berücksichtigt. Gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 1a SGB VI besteht für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen eine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dabei richten sich die Beiträge zur Rentenversicherung nach dem pflegerischen und zeitlichen Aufwand der Pflegepersonen. In der Pflegestufe III wurden Pflegepersonen bis zur Umstellung auf „Pflegegrade“ Anfang 2017 beispielsweise für einen Pflegeumfang von 28 Std./Woche 0,8 Entgeltpunkte auf dem Rentenkonto gutgeschrieben. Rentenrechtlich wurde diese Pflegeperson damit annähernd einer ebenfalls 28 Std./Woche erwerbstätigen Person mit einem Durchschnittsverdienst gleichgestellt. Allerdings ist zu beachten, dass dieser Fall in der Realität nur selten eintritt. Schwerstpflegebedürftige (bisher

Pflegestufe III) können häuslich kaum hinreichend versorgt werden. Wahrscheinlicher ist daher die nicht-professionelle Pflege in einer niedrigen Pflegestufe (jetzt: Pflegegrad). Bei der bisherigen Pflegestufe I erwarb die Pflegeperson bei einem zeitlichen Aufwand von 28 Std./Woche jedoch im Höchstfall 0,26 Entgeltpunkte pro Jahr. Zu beachten ist zudem, dass der tatsächliche zeitliche Aufwand privat Pflegenden den vorliegenden Daten zufolge regelmäßig wesentlich höher ist als von der Pflegeversicherung jeweils veranschlagt.

Ogleich mit dem eigenen Renteneintritt der Pflegeperson die Pflegetätigkeit in der Regel nicht endet, werden danach keine Beiträge mehr zur gesetzlichen Rentenversicherung eingezahlt. Pflegenden, die das Rentenalter erreicht haben, können bisher durch ihre Pflegetätigkeit die eigenen Rentenansprüche also nicht weiter steigern, obwohl es sich häufig um Frauen mit unterbrochenen Erwerbsbiografien handelt, die bis zum Erreichen der Altersgrenze nur niedrige eigenständige Rentenansprüche aufbauen konnten. Zudem sind Pflegephasen biografisch weniger planbar als Kindererziehungsphasen. Auch nimmt der zeitliche Pflegeaufwand in der Regel kontinuierlich zu, wohingegen die Betreuungintensität von Kindern mit zunehmendem Alter abnimmt. Die „Brücke“, die hier zwischen Erwerbs- und Rentenphase gebaut wird, ist insofern wenig belastbar.

IV. Handlungsbedarfe und Reformoptionen

Wie die Ausführungen zeigen, ist die gesetzliche Alterssicherung also keineswegs neutral gegenüber unterschiedlichen Lebensmodellen und Zeitverwendungsmustern, sondern orientiert sich – mit gewissen Einschränkungen – am Modell des „erwerbstätigen (männlichen) Erwachsenen“, dessen Ehefrau durch die Versichertengemeinschaft abgeleitet mitversichert ist. Für andere Lebensformen bzw. nicht dem durchgängigen (Vollzeit-) Erwerbsmodell folgende Personen bleibt mit Ausnahme weniger Sonderregelungen der Verweis auf die steuerfinanzierte und bedürftigkeitsgeprüfte „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“.

Dass diese Logik keineswegs zwangsläufig ist, zeigen in Europa z.B. das niederländische, dänische oder schweizerische Alterssicherungsmodell der „ersten Säule“, in denen Personen mit Niedrigeinkommen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien durch unterschiedliche Grundsicherungselemente höhere Leistungsansprüche haben. Aus den skizzierten Befunden und absehbaren Entwicklungstendenzen der Alterssicherungsansprüche ergibt sich ein deutlicher Handlungsbedarf für die gesetzliche Rentenversicherung, der vor allem die Vermeidung zukünftiger Altersar-

mut von nicht durchgängig vollzeitig beschäftigten Personen in den Blick nehmen muss. Um zukünftiger Altersarmut – nicht nur von Frauen – vorzubeugen, wird ein gesamtes Paket von Reformen benötigt, das sowohl den Versichertenkreis, die Beitrags- und Leistungsgestaltung in der Rentenversicherung, aber ebenso die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere den Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse und eine angemessene Entlohnung, in den Blick nehmen muss.

Wie die Analyse der finanziellen Situation von Frauen und Männern im Alter gezeigt hat, setzen sich ungleiche Erwerbs- und Lebensverläufe direkt in die Nacherwerbsphase fort. Abschließend seien daher einige Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, die zu einer verbesserten Gleichstellung der Geschlechter im Alter beitragen können.

a) Prävention vor Nachsorge: Ermöglichung des Aufbaus existenzsichernder Ansprüche durch Einführung einer durchgängigen Versicherungspflicht

Das Ziel, eine existenzsichernde Vorsorge beider Geschlechter für das Alter zu ermöglichen, muss zuvorderst auf dem Arbeitsmarkt, während der Erwerbsphase, verfolgt werden. Insofern kommen gleichstellungspolitischen Forderungen, die sich auf die geschlechtergerechte Entlohnung, auf Mindestlöhne, auf den Ausbau langer Teilzeit / kurzer Vollzeit, die Abschaffung von Steuer- und Beitragsprivilegien bei Minijobs oder auch die Erleichterung des Wiedereinstiegs nach Sorgephasen beziehen, auch für die Verbesserung der Altersvorsorgefähigkeit von Frauen und dem Abbau des Gender Pension Gap zentrale Bedeutung zu. Als wichtiger Ansatzpunkt bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung kann somit die Verbesserung der Primärverteilung angesehen werden, da das gesetzliche Rentensystem mit dem Ausgleich einer ungleicher werdenden Verteilung der Erwerbseinkommen zunehmend überfordert ist.

Soziale Ausgleichsmechanismen sind vor allem im Rahmen der Sozialversicherung möglich. Daher ist aus der Gleichstellungsperspektive eine starke erste Säule der Alterssicherung von zentraler Bedeutung. Aus der Lebensverlaufsperspektive erweist sich nicht die Differenzierung zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen als zentral, sondern die Frage nach der sozialversicherungsrechtlichen Absicherung von bisher nicht versicherten Lebensphasen. Im Hinblick auf das Ziel, den Aufbau armutsvermeidender eigenständiger Rentenansprüche für beide Geschlechter zu ermöglichen, sollte die GRV als zentrale Säule der deutschen Alterssicherung gestärkt und zu einer universellen Versicherung mit Mindestsicherungsziel ausgebaut werden. D. h. langfristig sollten alle Bürgerinnen und Bürger auf alle Arten von Erwerbseinkommen in die GRV einzahlen, was z. B. die

bisher nicht versicherungspflichtigen Selbständigen mit einschließt. Insofern wird auch dem Wandel der Arbeitswelt durch Digitalisierung entsprochen, der bereits jetzt zur Folge hat, dass sich abhängige und selbständige Beschäftigung zunehmend verflechten und neue Formen selbständiger Arbeit entstehen (s. ausführlich Riedel/Welskop-Deffaa 2016).

Da vieles dafür spricht, die Vorleistungsbezogenheit der GRV grundsätzlich beizubehalten, entspricht dem Mindestsicherungsziel der eigenständigen Existenzsicherung im Alter auch eine Mindestbeitragspflicht während der gesamten Erwerbsfähigkeitsphase. Jede bezahlte Arbeitsstunde sollte daher sozialversicherungspflichtig sein. Diejenigen Sozialleistungssysteme, die die Risiken des Einkommensausfalls wegen Arbeitslosigkeit, Krankheit, Ausbildung, Kindererziehung oder Pflege absichern, wären gegebenenfalls auch für die Tragung des Mindestbeitrags zuständig; niedrige (Stunden-)Löhne müssten durch die Einführung einer Mindestbemessungsgrundlage für Rentenbeiträge auf Arbeitsentgelt kompensiert werden (Steffen 2014, s. auch Brettschneider/Klammer 2016).

Ziel muss es sein, jeden Erwachsenen lebensbegleitend mindestens zum Aufbau eigenständiger Ansprüche in Höhe des Grundsicherungsniveaus zu verpflichten. Dies würde nicht nur helfen, Altersarmut bei Frauen (und Männern) mit diskontinuierlichen Erwerbsbiografien zu vermeiden, sondern könnte auch das allgemeine Bewusstsein bezüglich der langfristigen Risiken und Kosten entsprechender Erwerbsverläufe verbessern, Free-Rider-Verhalten⁹ erschweren sowie die Akzeptanz für die kollektive Unterstützung der dennoch Bedürftigen stärken.

b) Honorierung von Sorgearbeit systematisieren: Verbesserung der Anrechnung von Pflegezeiten in der GRV

Die Anrechnung von Sorgearbeit in der GRV ist unsystematisch. Sorgearbeit für Pflegebedürftige wird im Vergleich zu Sorgearbeit für Kinder immer noch wesentlich geringer in der Rente angerechnet. Selbst im Fall der häuslichen Pflege eines Pflegebedürftigen in Pflegestufe III, der rund um die Uhr Pflege benötigt, werden der Pflegeperson weniger Entgeltpunkte in der GRV gutgeschrieben als für jedes Kind in den ersten drei Jahren.

Aufgrund der gestiegenen Lebenserwartung sind zudem zunehmend Partner und Partnerinnen oder sogar Kinder, die ihre Angehörigen pflegen, schon im Rentenalter. Sie können auch als Niedrigrentenbezieher ihre Rente durch die geleistete Pflegearbeit nicht weiter aufbessern. Diese Orientierung an ins-

⁹ Hiermit ist die bewusste Ausnutzung sozialer Leistungen unter Vermeidung der Kosten eigener Altersvorsorge gemeint.

titutionell gesetzten Altersgrenzen wird der Verteilung von gesellschaftlich wichtiger (Sorge-)Arbeit in weiblichen Lebensläufen nicht gerecht. Eine bessere Anrechnung von Pflegezeiten auf die Rentenansprüche – auch für Nichterwerbstätige und Pflegendе, die das Rentenalter bereits erreicht haben – ist im demografischen Wandel dringend geboten. Zu verweisen ist auf die aktuellen Flexi-Renten-Vorschläge der Regierungskoalition, die ebenfalls die Möglichkeit vorsehen, neben dem Rentenbezug parallel zusätzliche Rentenanwartschaften zu erwerben. Die Anrechnung von Pflegezeiten sollte zudem – angelehnt an die additive Anrechnung von Kindererziehungszeiten – unabhängig vom Erwerbsstatus der pflegenden Person sein. Ziel sollte es sein, durch die Anrechnungsmodi in der Rente eine vergleichbare gesellschaftliche Wertschätzung für beide Arten von Sorgetätigkeiten zum Ausdruck zu bringen.

c) *Verlagerung von der abgeleiteten zur eigenständigen Sicherung: Einführung eines Anwartschaftssplittings für in der Ehe und eingetragenen Lebenspartnerschaft erworbene Ansprüche*

Die Wohlstandsposition verheirateter Frauen im Alter ist heute noch immer stark von den Rentenansprüchen des Ehemannes abhängig. Für Witwen spielen abgeleitete Leistungen nach wie vor eine große Rolle. Diese durch die Beiträge der Versicherten-gemeinschaft finanzierte abgeleitete Sicherung ist jedoch eine „Rente zweiter Klasse“ und nicht mehr zeitgemäß. Sie begründet durch ihre Zwitterstellung zwischen Versicherungs- und Fürsorgeleistung die Abhängigkeit der Hinterbliebenen von ihrem Partner über den Tod hinaus. Die GRV honoriert nicht etwa die unbezahlte Arbeit von Frauen, sondern weist Frauen über den Tod des Mannes hinaus auf dessen Erwerbsbiografie. Die Hinterbliebenenrente beschränkt weitere eigene Verwirklichungschancen der Verwitweten zum Beispiel hinsichtlich einer Wiederheirat. Es gilt daher – unter Berücksichtigung von Vertrauensschutzregelungen für die rentennahen Jahrgänge – für jüngere Frauen (und Männer) abgeleitete Sicherungsformen konsequent ab – und im Gegenzug eigenständige Sicherungsformen aufzubauen.

Bereits seit 2002 können Ehepaare statt einer aus den Rentenanwartschaften des verstorbenen Ehepartners abgeleiteten Witwen-/Witwerrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung ein so genanntes Rentensplitting wählen. Haben beide Ehegatten jeweils mindestens 25 Jahre mit rentenrechtlichen Zeiten in der Rentenversicherung zurückgelegt, können im Rahmen des Splittings die während der Ehezeit erworbenen Rentenanwartschaften – vergleichbar mit dem Versorgungsausgleich im Falle einer Ehescheidung – partnerschaftlich zwischen den beiden

Ehegatten aufgeteilt werden. Im Unterschied zum Versorgungsausgleich werden in das Rentensplitting nur Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung einbezogen, nicht z.B. Anwartschaften auf eine betriebliche Altersversorgung oder private Renten- oder Lebensversicherungen. Dem bestehenden Optionsmodell zufolge wird das Rentensplitting durchgeführt, wenn beide Ehe- bzw. Lebenspartner erstmals Anspruch auf eine Altersvollrente aus der GRV haben oder wenn erstmalig ein Ehe- bzw. Lebenspartner einen Altersvollrentenanspruch und der andere die Regelaltersgrenze erreicht hat oder wenn einer der Ehe- bzw. Lebenspartner verstirbt, bevor diese Voraussetzungen vorliegen. Im Gegenzug entfallen abgeleitete Hinterbliebenenrenten.

Die gesetzlich durch § 120a SGB VI vorgesehene Möglichkeit eines Splittings der in der Ehe und seit 2005 auch in eingetragenen Lebenspartnerschaften erworbenen Anwartschaften hat bisher als freiwillige Option kaum Wirkung entfaltet. Aus Gleichstellungsperspektive scheint das Rentensplitting gegenüber der konventionellen Absicherung über abgeleitete Ansprüche aus Hinterbliebenenrenten jedoch sachgerechter und zeitgemäßer, insofern es mit dem Ziel eines Aufbaus eigenständiger Rentenansprüche korrespondiert. Unabhängig von der innerfamiliären Arbeitsteilung erwerben hier beide Partner/innen in gleichem Ausmaß GRV-Rentenanwartschaften. Zwar führt die Teilung der Anwartschaften nicht zu einem höheren Haushaltseinkommen im Alter und beim Versterben eines Partners liegt das Versorgungsniveau des/der hinterbliebenen Partner/in häufig sogar niedriger als bei heutiger Berechnung, jedoch bleiben wie auch im Scheidungsfall die Anwartschaften erhalten, die sich aus der Übertragung von Entgeltpunkten von Erst- auf die Zweitverdienenden ergeben. Die hierdurch auf eine Person übertragenen Rentenansprüche sind eigenständige Ansprüche, die auch bei einer Wiederheirat nicht entfallen.

Sinnvoll wäre es daher, den bisher nur als Option vorgesehenen Ansatz zum Regelmodell zu machen. Dies korrespondiert mit Empfehlungen (vgl. BM-FSJ 2011), die Errungenschaftsgemeinschaft als gesetzlichen Güterstand in der Ehe vorzusehen, bei dem ebenfalls der Zugewinn, der während der Ehe erwirtschaftet wurde, auf beide Partner aufgeteilt wird. Der Übergang zu einem Anwartschaftssplitting trägt auch dazu bei, dass Ansprüche bei Vorliegen von eigenem Einkommen nicht mehr entfallen. Im Gegenzug sollten – unter Berücksichtigung von Übergangsfristen und Vertrauensschutzregelungen – die von Ehepartner/inn/en abgeleiteten Hinterbliebenenrenten zurückgefahren werden.

d) 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 sozio-kulturelle Minimum nicht erreichen. Ist diese vorgelagerte allgemeine Versicherungspflicht nicht gegeben (wie es in Deutschland gegenwärtig der Fall ist), so entstehen Probleme des „moral hazard“ – Personen, die nicht versicherungspflichtig sind, sorgen nicht vor, da sie im Falle der Bedürftigkeit wie alle Versicherten Anrecht auf Grundsicherung im Alter haben. Hierdurch leidet die Legitimation und Akzeptanz der GRV.

Von der Beitragsäquivalenz abweichende Begünstigungen für besonders langjährig Versicherte, wie sie mit der Möglichkeit des abschlagsfreien vorgezogenen Rentenzugangs im Rahmen der sog. „Rente mit 63“ eingeführt wurden, stellen Frauen in ganz erheblichem Maße schlechter als Männer. Sie werden zu einem sehr viel kleineren Anteil die Zugangsvoraussetzungen für den abschlagsfreien Vorruhestand erfüllen, müssen diesen aber zugleich ungeachtet niedriger eigener Ansprüche über erhöhte Beitragszahlungen mitfinanzieren. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist daher die Abschaffung dieser Leistung zu begrüßen.

Aus dem gleichen Grund müssen auch Vorschläge, bei langjähriger rentenversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit eine „Lebensleistungsrente“ zu garantieren, sorgfältig auf ihre geschlechterdifferenzierten Verteilungswirkungen hin überprüft werden. Garantierte Mindestrenten schwächen Anreize, durch sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit eine eigenständige soziale Absicherung im Alter aufzubauen. Dies birgt die Gefahr, eine zusätzliche Hürde für erwerbstätige Frauen aufzubauen, über eine kurze Teilzeit hinaus zu arbeiten. In jedem Fall müsste eine Lebensleistungsrente mit dem Ziel des sozialen Ausgleichs ggf. über Steuern und nicht über Versicherungsbeiträge finanziert werden.

f) Verbesserung des Zugangs von Frauen zur betrieblichen und privaten Alterssicherung

Um den Zugang von Frauen zur betrieblichen Alterssicherung zu verbessern, sollten Arbeitgeber in den Arbeitsmarktsegmenten mit hohem Frauenanteil zu einem vermehrten Angebot von Betriebsrenten angeregt werden. Hierzu sollten die Sozialpartner einen Beitrag leisten. Zudem sollten die Möglichkeiten und Kompetenzen von Frauen zur Durchsetzung des vorhandenen gesetzlichen Anspruchs auf Entgeltumwandlung gestärkt werden. Dies schließt eine verbesserte und zielgruppengerechte Information über

dieses Instrument der betrieblich finanzierten oder zumindest organisierten Altersvorsorge ein.

Als problematisch sind allerdings regelmäßig erhobene Forderungen einzuschätzen, den weiteren Aufbau betrieblicher Alterssicherungsansprüche anzureizen, indem Erwerbseinkommen, das in die BAV investiert wird, rentenbeitragsfrei gestellt wird. Da sich hierdurch die Rentenanwartschaften in der GRV verringern, wird die Sicherungslücke, die mit der betrieblichen Rente geschlossen werden soll, zunächst ohne Not weiter vergrößert.

Die Vereinfachung der verwirrenden Vielfalt von (riesterfähigen) Vorsorgeprodukten und die Entwicklung von Vorsorge-Basisprodukten, wie es sie etwa in Schweden gibt, würden helfen, Zugangshürden zu senken. Bei der Entwicklung von Angeboten zur Stärkung von Finanzkompetenz („Financial Literacy“) zur Verbesserung der Vorsorgefähigkeit und -bereitschaft in der zweiten und dritten Säule der Alterssicherung ist zu berücksichtigen, dass diese sprachlich und inhaltlich gendergerecht erfolgen sollten.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass die geringen Alterssicherungsansprüche vieler Frauen multifaktoriell bedingt sind und daher auch auf verschiedenen Ebenen angegangen werden müssen.

Literaturverzeichnis

- Bäcker, Gerhard (2008): Altersarmut als soziales Problem der Zukunft? In: Deutsche Rentenversicherung 4, S. 357-367.
- Brettschneider, Antonio/Klammer, Ute (2016): Lebenswege in die Altersarmut. Biografische Analysen und sozialpolitische Perspektiven. Sozialpolitische Schriften 94, Berlin: Duncker & Humblot.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMFSFJ) (2016): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016). Berlin.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMFSFJ) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Berlin: Bundestagsdrucksache 17/6240.
- 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 (2016a): Rentenversicherung in Zeitreihen 2016, Berlin.

- Deutsche Rentenversicherung Bund (2016b): Rentenversicherung in Zahlen 2016, Berlin.
- Frommert, Dina/Thiede, Reinhold (2010): Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe. Kurz-Expertise für den Gleichstellungsbericht 2010, Berlin.
- Hans-Böckler-Stiftung (2010): Ein Arbeitsleben mit Niedriglohn reicht nicht für die Rente. <http://www.boeckler-boxen.de/5426.htm> (Abruf am 1.12.2015).
- Klammer, Ute (2005): Soziale Sicherung, in: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid: WSI-FrauenDatenReport, Sigma: Berlin, S. 307-382.
- Klammer, Ute (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, Ingmar/Gühne, Michael/Buscher, Herbert S. (2010): Armut im Alter – Ursachenanalyse und eine Projektion für das Jahr 2023, IHW-Diskussionspapier 8, Halle.
- Leiber, Simone (2009): Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, WSI-Diskussionspapier 166, Düsseldorf.
- Riedel, Christel/Welskop-Deffaa, Eva M. (2016): Heute die Rente von morgen sichern, in: djbZ – Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes e. V. (2), S. 75-78.
- Steffen, Johannes (2014): Wenn der Mindestlohn fürs Alter nicht reicht. Plädoyer für eine Mindestbemessungsgrundlage für Rentenbeiträge auf Arbeitsentgelt. http://www.portal-sozialpolitik.de/uploads/sopo/pdf/2014/2014-01-00%20Mindestbemessungsgrundlage_PS.pdf (Abruf: 11.08.2016).
- Stegmann, Michael/Mika, Tanja (2007): Ehrenamtliche Pflege in den Versichertenbiografien, in: Deutsche Rentenversicherung 11-12, S. 771-789.
- TNS Infratest Sozialforschung (2007): Altersvorsorge in Deutschland 2005. Alterseinkommen und Biografie. Deutsche Rentenversicherung Bund und Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin. (= AVID 2005).
- TNS Infratest Sozialforschung (2009): Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID 2007). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse, München. (= ASID 2007).
- TNS Infratest Sozialforschung (2012): Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse, München (= ASID 2011).
- Waltermann, Raimund (2010a): Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages Berlin 2010, Band I, Gutachten Teil B, Verlag C. H. Beck: München.
- Waltermann, Raimund (2010b): Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? In: NFW-Beilage 2010, S. 81-85.