

Eine bessere Alterssicherung für Frauen? Anmerkungen zum Koalitionsvertrag

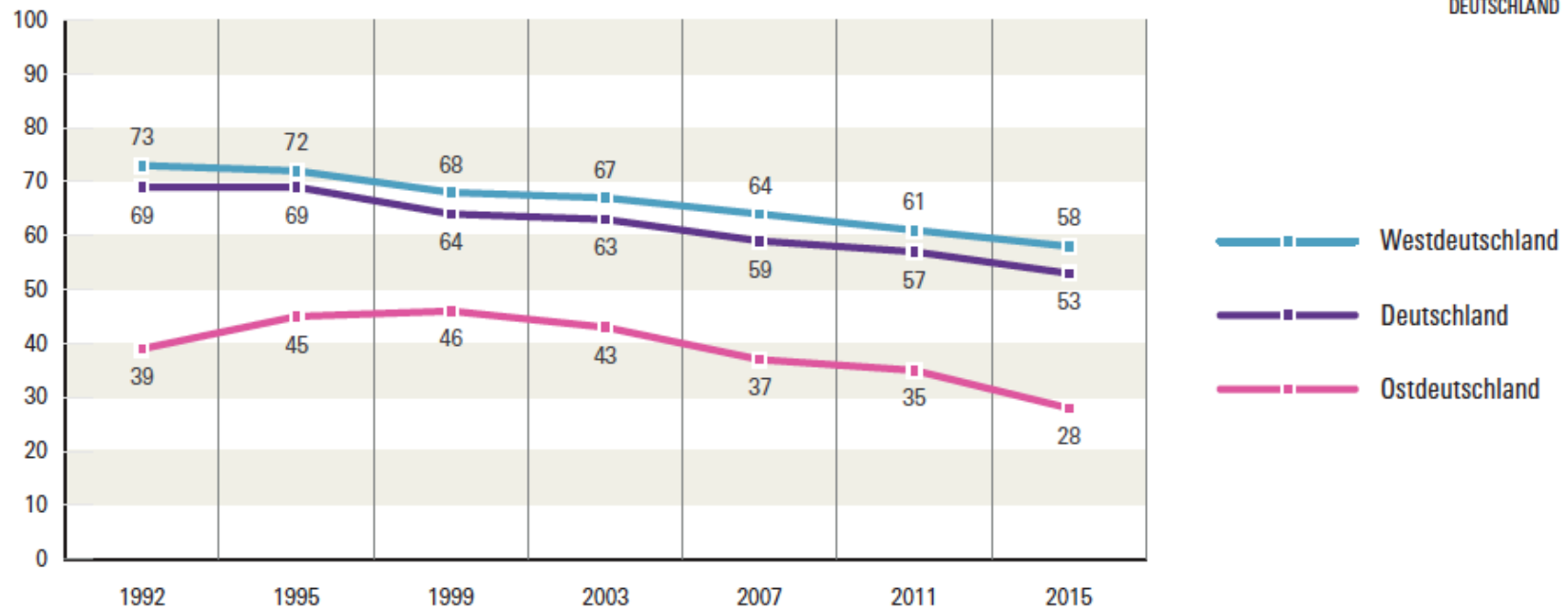
14. Frauen-Alterssicherungskonferenz,

03.07.2018

Dr. Ulrike Spangenberg

Stand der Dinge: Differenzen in der Höhe und Verbreitung der Alterssicherung

Entwicklung des Gender Pension Gap in **Deutschland** (1992–2015), in Prozent



* Westdeutschland mit West-Berlin

Datenquelle: Loose, B. (2015) und BT-Drs. 18/13119

Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2017



Quelle: Arbeitseinkommen von Frauen und Männern, WSI Report Dezember 2017

Stand der Dinge: Differenzen in der Höhe und Verbreitung der Alterssicherung

Eigenständige Leistungen der Alterssicherungssysteme von Frauen und Männern ab 65 in Deutschland (2015)

	Anteil (in %)		Höhe (Nettobetrag in EUR)		Differenz (Frauen – Männer)	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Absolut (in EUR)	Rentenlücke (in Prozent)
Eigenständige Leistungen						
Gesetzliche Rentenversicherung*	90	90	634	1.154	-520	45,1
Betriebliche Altersvorsorge	7	26	240	593	-353	59,5
Zusatzversorgung öffentlicher Dienst	12	10	234	369	-135	36,6
Beamtenversorgung	2	10	1.967	2.388	-421	17,6
Alterssicherung der Landwirte	2	3	284	433	-149	34,4
Berufsständische Versorgung**	0	1	1.720	2.178	-458	21,0
Unfallrente der Berufsgenossenschaft	1	2	296	469	-173	36,9
private Rente und Lebensversicherung	2	4	311	485	-174	35,9
Auslandsrenten	2	2	229	460	-231	50,2

Anmerkung:

* Ohne reine Leistungen nach Kinderleistungsgesetz (KLG)

** Werte gerundet, d. h. 0 %-Anteil entspricht einem Wert von < 0,5 %

(1) Beitragsmöglichkeiten im Erwerbsverlauf	(2) Benachteiligung im Erwerbsleben (Vereinbarkeit)	(3) Auswirkungen des Rentensystems
<ul style="list-style-type: none"> → Diskriminierungsfreiheit und Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, insbes. Entgeltgleichheit → Bekämpfung horizontale und vertikale Segregation → Anreize für längere Erwerbstätigkeit und kürzere Unterbrechungen bei Frauen 	<ul style="list-style-type: none"> → Anreize gerechte Verteilung von Kindererziehung und Pflege → Freiwillige Vereinbarungen für flexible Arbeitszeiten → Strategien zur Anerkennung informeller Pflege → Hochwertige und erschwingliche Betreuungseinrichtungen 	<ul style="list-style-type: none"> → Analyse der Auswirkungen des Rentensystems auf das Rentengefälle, einschl. Wechsel zu betrieblichen und privaten Systemen → Prüfung der Anreize des Steuer- und Rentensystems, insbesondere Alleinerziehende, Abschaffung von Fehlanreizen und Individualisierung von Ansprüchen → Sicherung der finanziellen Tragfähigkeit → Streichung der Elemente, die Gefälle verstärken → Einbeziehung von Sorgearbeit → Gewährleistung vollständiger Beitragszeiten
(4) Datenerfassung und Sensibilisierung:		
<ul style="list-style-type: none"> → Indikatoren als Voraussetzung für Monitoring und Ziele → Sensibilisierung von Entscheidungsträger*innen; Öffentlichkeit, Informationen und Finanzierungsstrategien für Frauen → Wirkungsanalysen, unter Berücksichtigung von neuen Familienstrukturen, Lebenserwartung, Gesundheit etc. 		

Positives, vor allem beim Abbau von Ungleichheiten bei den Beitragsmöglichkeiten

- Anspruch auf **befristete Teilzeit**: Gesetzentwurf zur Brückenteilzeit
- Evaluation des **Entgelttransparenz**Gesetzes; bessere Bezahlung in der Alten- und Krankenpflege
- Erarbeitung von Modellen für **flexible Arbeitszeitgestaltung**
- ...

Positives, Förderung von Vereinbarkeit Beruf und Familie

- Rechtsanspruch auf **Ganztagsbetreuung im Grundschulalter**,
Lücken beim Rechtsanspruch für frühkindliche Betreuung
- **Zuschüsse für haushaltsnahe Dienstleistungen** Betreuung
und Pflege (subventioniertes Gutscheinsystem)

Positives, beim Rentensystem

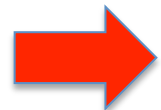
- **Mütterrente II** : Gleichstellung der Eltern von nach 1992 geborenen Kindern bei Kindererziehungszeiten; P: Beschränkung auf Mehrkindfamilien gleichheitsrechtlich angreifbar
- *Weitere Baustellen bei der Einbeziehung von Sorgearbeit: u.a. Anrechnung auf Grundsicherung, Pflegezeiten, Kinderberücksichtigungszeiten, ...*

Positives, beim Rentensystem

- ?? **Grundrente** ??: Mindestsicherung richtig aber: Vermischung von Fürsorge- und Vorsorgeleistungen; 35 Jahre Beitragszeit
Alternative : Aufwertung von Zeiten im Rentensystem oder Anpassung an Freibetragsregelungen für BAV und PAV
- Säulenübergreifende **Renteninformation**
- **Einbeziehung von Selbstständigen** in die GRV grds. richtig: Umsetzung offen - ! Soloselbstständige Frauen !
- ? Anreize für freiwilliges längeres Arbeiten (Flexi-Rente)
Umsetzung offen !
Rahmenbedingungen Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit im Alter, Anreize Steuer- und Rentensicherungssystem !

Eklatante Lücken: Festhalten an Regelungen, die Anreize gegen eine eigenständige Alterssicherung setzen:

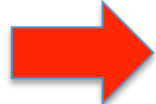
- **Geringfügige Beschäftigung** - statt Abschaffung Ausweitung der Midijobs vorgesehen
- **Ehegattensplitting und Lohnsteuerklassenkombination III/V** – Beschränkung auf Informationen über das Faktorverfahren im Steuerbescheid
- **Beitragsfreie Mitversicherung** von Ehe- und Lebenspartner*innen in der Krankenversicherung



Zweiter Gleichstellungsbericht: Reformen notwendig, um Nachteile bei Beitragsmöglichkeiten im Erwerbsverlauf und bei der Verteilung von Sorgearbeit abzubauen

Eklatante Lücken: bei Maßnahmen im Rentensystem

- **Rentenkommission** „Verlässlicher Generationenvertrag“: Fokus auf Beitragssatz, Rentenniveau – Alterssicherung von Frauen bislang außen vor
- **Betriebliche und private Altersvorsorge:** Beschränkung auf standardisiertes Riester-Produkt – Gleichstellungssensible Evaluationen und Reformen notwendig: steuerliche Förderung, Auswirkungen der Verlagerung auf Rentengefälle und Sicherungsniveau, Betriebsrentenstärkungsgesetz
- ...



Datenerfassung und Sensibilisierung :
Gleichstellungsorientierte Gesetzesfolgenabschätzung, Analysen von Reformen auf Rentengefälle, Monitoring, Information