



Katholischer Deutscher  
**FRAUENBUND**

# Lebensverläufe und Alterssicherung

Mehr Geschlechtergerechtigkeit in der  
Gesetzlichen Rentenversicherung



## *Liebe Frauenbundfrauen,*

der KDFB setzt sich seit über 110 Jahren für eine selbstbestimmte Existenz- und Alterssicherung von Frauen ein. In den letzten Jahren haben wir unser Engagement hierin kontinuierlich fortgesetzt, sei es durch unseren Einsatz für die „Mütterrente“, mit unseren Forderungen für mehr Entgeltgleichheit oder durch unsere klare Position zum risikoreichen Arbeitsfeld der „Minijobs“.

Doch, so werden auch Sie in Ihrer Arbeit vor Ort feststellen, das Themenfeld Alterssicherung ist auch in unserem Frauenbund nicht immer unumstritten. Für viele Frauen, nicht nur der jüngeren Generation, gerät die eigene Alterssicherung zugunsten einer unmittelbar spürbaren Aufstockung des Haushaltseinkommens leicht aus dem Blick oder scheint durch den Partner mit abgedeckt zu sein. Lebensumbrüche wie Trennung oder Scheidung, der Verlust des Arbeitsplatzes oder der Tod des Lebensgefährten sind dann um so folgenreicher. Das Altersarmutsrisiko ist für alleinlebende, verwitwete und insbesondere alleinerziehende Frauen besonders hoch.

Als Frauenverband sind wir hier gefordert! Ich möchte Sie daher ausdrücklich bitten, sich des Themas weiterhin anzunehmen. Die vorliegende KDFB-Broschüre „Lebensverläufe und Alterssicherung. Mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Gesetzlichen Rentenversicherung“ möchte Sie dabei unterstützen. Im ersten Teil wird erläutert, warum eine Reform der Gesetzlichen Rentenversicherung notwendig ist.

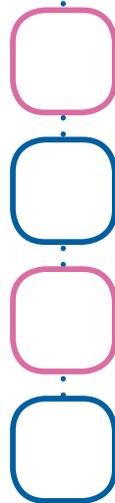
Wir brauchen einen Umbau, damit Männer wie Frauen im Alter nicht auf Grundsicherung angewiesen sind! Der zweite Teil bietet Ihnen übersichtlich eine Zusammenstellung von KDFB-Forderungen und Beschlüssen zum Themenfeld Alterssicherung, die sich auf konkrete Handlungsfelder und Stellschrauben in Politik, auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb der Gesellschaft richten. Der abschließende dritte Teil stellt Visionen für eine grundlegende Veränderung des deutschen Alterssicherungssystems dar.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre und motivierende Aspekte für die Verbandsarbeit!



*Dr. Maria Flachsbarth, MdB  
Präsidentin Katholischer Deutscher Frauenbund e.V.*

*Köln, im Februar 2016*



*Jahresringe - Lebensverläufe - gesetzliche Rente -  
geschlechtergerecht?*



# I. Generationenvertrag mit Geschlechterklausel?!

## Alterssicherung und Altersarmut von Frauen

Das gesetzliche Rentensystem in Deutschland beruht auf der Annahme einer kontinuierlichen, über vier Jahrzehnte langen, sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Vollzeit. Ihr liegt idealtypisch das Bild eines (meist männlichen) Alleinverdieners zu Grunde, über den weitere Familienmitglieder versorgt und sozial abgesichert sind. Die Berufsbiographien von Frauen entsprachen diesem Modell in der Regel zu keinem Zeitpunkt und sie tun es bis heute nicht. Auch für eine wachsende Anzahl von Männern trifft diese angenommene „Normalbiographie“ nicht mehr zu. Insgesamt sind Berufswege heute von Brüchen, Zeiten von Erwerbslosigkeit, Phasen von Teilzeit oder nicht-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen geprägt. Sinkende Einkommen innerhalb großer Beschäftigungsgruppen lassen für einen Großteil der Bevölkerung ein „Alleinverdiener-Modell“ nicht mehr zu. „Atypische“ Beschäftigungsverhältnisse sind somit heute eher die Regel als die Ausnahme.

Dies hat gravierende Konsequenzen für die Alterssicherung von Frauen und Männern. Dabei haben Frauen – und unter ihnen besonders Alleinerziehende, Geschiedene und Verwitwete – ein deutlich höheres Altersarmutsrisiko als Männer. Frauen erhalten aus eigenständigen Alterssicherungsansprüchen derzeit durchschnittlich 60 Prozent weniger Rente als Männer. Sie sind häufiger als Männer auf Grundsicherung im Alter angewiesen.

*Das **System der Gesetzlichen Rente** muss die verschiedenen Lebensverläufe und veränderten Erwerbsbiographien von Frauen UND auch Männern besser berücksichtigen!*

Die Ursachen für die durchschnittlich geringeren Rentenbezüge von Frauen liegen in ihrer vorherigen schwächeren Teilnahme am Arbeitsmarkt begründet. Frauen haben weiterhin längere Phasen familienbedingter Erwerbsunterbrechungen als Männer. Sie arbeiten

vielfach in Branchen des Niedriglohnbereichs, sind als Solo-Selbständige geringverdienend und sozial nicht abgesichert sowie überproportional häufig in „Minijobs“ tätig. Insbesondere der Beschäftigungsumfang von verheirateten Frauen mit Kindern ist deutlich geringer als der von Vätern. Auch ist noch immer keine Entgeltgleichheit erreicht: Frauen erhalten durchschnittlich 22 Prozent weniger Lohn als Männer. Die geschlechterbezogene Lohnlücke (Gender Pay Gap) bedingt die geschlechterbezogene Rentenlücke von 60 Prozent (Gender Pension Gap) maßgeblich mit.

**Die KDFB-Position:** *Ausbau sozialversicherungspflichtiger Erwerbstätigkeit von Frauen UND parallel bessere Ermöglichung von Sorgearbeit ohne Altersarmutsrisiko!*

Die Stellschrauben für eine bessere Alterssicherung von Frauen müssen auf der einen Seite also bei ihrer Erwerbstätigkeit sowie bei der geschlechterbezogenen Aufteilung des Arbeitsmarktes ansetzen. Auf der anderen Seite müssen zusätzlich und parallel bessere Rahmenbedingungen geschaffen werden, die Frauen und Männern die Übernahme von Sorgearbeit und familiärer Verantwortung innerhalb und zwischen den Generationen ermöglichen, ohne dass dies – wie bislang – zu einem erhöhten Risiko von Altersarmut führt.

**Der KDFB hält grundsätzlich am solidarisches System der Gesetzlichen Rentenversicherung als erster Säule der Alterssicherung fest. Als Frauenverband tut er dies ausdrücklich auch, weil die betriebliche Altersrente als zweite Säule sowie die private Vorsorge als dritte Säule für**

**überproportional viele Frauen nicht oder nur in geringem Maße zugänglich beziehungsweise finanziell realisierbar ist. So stehen etwa jeder zweiten Alleinerziehenden keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung, um eine Form privater Altersvorsorge betreiben zu können. Auch sind Frauen häufig in Branchen tätig, in denen keine betriebliche Rente angeboten wird. Zudem ist angesichts des weiter sinkenden Rentenniveaus absehbar, dass auch die Witwenrente als abgeleiteter Anspruch, noch stärker als bereits jetzt, keine soziale Absicherung im Alter mehr ermöglichen wird. Daher hält es der Frauenbund für zwingend nötig, das System der Gesetzlichen Rentenversicherung zu reformieren und zu erweitern. Nur so kann das gesetzliche Altersvorsorgesystem nachhaltig gestärkt werden und zu mehr Geschlechtergerechtigkeit bei der Alterssicherung führen.**

## II. Gemeinsame Weichenstellungen für eine bessere Alterssicherung von Frauen

Der KDFB setzt sich dafür ein, dass Frauen im Verlauf ihres Lebens **eigenständige Rentenansprüche aufbauen** können.

### **Eigenständige Rentenansprüche:**

*Erwerbsarbeit, Anrechnung von Zeiten für Erziehung oder Pflege  
Abgeleitete Ansprüche: z.B. Hinterbliebenenbezüge („Witwenrente“)*

Dazu ist es unabdingbar, eine stärkere und sozialversicherungspflichtige Erwerbsbeteiligung von Frauen passgenau zu fördern und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern, Müttern und Vätern ermöglichen, gleichgestellt im Verlauf ihres Lebens Phasen von Erwerbs- und Sorgearbeit sowie Zeiten gesellschaftlichen Engagements zu verbinden. Schließlich muss auch geleistete Sorgearbeit in der Gesetzlichen Rentenversicherung noch stärker berücksichtigt werden.

**Der KDFB fordert daher den Gesetzgeber, die SozialpartnerInnen sowie die Bundesagentur für Arbeit in ihren Zuständigkeitsbereichen dazu auf,**

### **im Sinne einer konsequenten Gleichstellungspolitik**

→ die Handlungsempfehlungen der Sachverständigenkommission des Ersten Gleichstellungsberichtes der Bundesregierung umzusetzen und bei der aktuellen Erarbeitung des zweiten Berichtes zu berücksichtigen.

### **auf dem Arbeitsmarkt**

→ eine Sozialversicherungspflicht für alle Arbeitsverhältnisse einzuführen und dadurch „Minijobs“ abzuschaffen, wobei dabei bis zu einem Einkommen von 851 € Arbeitgeber stärker belastet werden. Die bereits geltenden Ausnahmeregelungen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für Studierende und Ehrenamtliche bleiben bestehen.

→ konsequent Maßnahmen zu treffen, die auch weitere prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie etwa Scheinselbstständigkeit, Befristun-

gen, Niedriglöhne oder Honorarverträge deutlich reduzieren.

- die beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Entwicklung nach Einführung des Mindestlohns weiter zu prüfen und den Mindestlohn wie geplant schrittweise zu erhöhen.
- die Praxis der Arbeitsvermittlung von Arbeitssuchenden im SGB II-Bezug und/oder Wiedereinsteigerinnen nach Familienzeiten in potentiell prekäre Beschäftigungsverhältnisse, wie z.B. „Minijobs“, Leiharbeit oder Honorartätigkeit, kritisch zu überprüfen.
- weitere Maßnahmen zu entwickeln, die Frauen und Männer für den beruflichen Wiedereinstieg nach Kindererziehung oder Pflege passgenau und ressourcenorientiert qualifizieren.
- die Einführung des geplanten Entgeltgleichheitsgesetzes weiter voranzutreiben.

## **hinsichtlich des Themas Vereinbarkeit**

- weitere Rahmenbedingungen zu schaffen, die den beruflichen Wiedereinstieg nach Familienzeiten sowie insgesamt die Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbstätigkeit im Lebensverlauf verbessern. Dazu gehört insbesondere der weitere Ausbau von wohnortnahen und qualifizierten Betreuungsangeboten für Kinder aller Altersstufen sowie von Pflegeplätzen für alle Zeitbedarfe. Ebenfalls ist die Verzahnung von beruflicher und häuslicher Pflege weiter zu verbessern.
- Rahmenbedingungen zu schaffen, die die wechselseitige Zusammenarbeit im Bereich familienorientierter Personalpolitik zwischen Industrie- und Handels- sowie Handwerkskammern mit ArbeitgeberInnen vor Ort stärken (z. B. flexible Arbeitszeitgestaltung, familienorientierte Schichtdienstplanung, Betreuungsmöglichkeiten von Kindern und Pflegebedürftigen, Weiterbildungen während Sorgezeiten).
- einen Rechtsanspruch auf Erhöhung des Beschäftigungsumfangs nach Zeiten familienbedingter Sorgearbeit einzuführen, der analog zum bestehenden Recht auf Teilzeit ausgestaltet wird.

- die Möglichkeiten der Teilzeitausbildungen, die insbesondere für Alleinerziehende und Wiedereinsteigerinnen von großer Bedeutung sind, stärker zu bewerben und ArbeitgeberInnen bei der Ausgestaltung solcher Formate zu unterstützen.
- es allen Haushalten, etwa durch ein Gutscheinsystem, zu ermöglichen, legale haushaltsnahe Dienstleistungen als Unterstützung beim beruflichen Wiedereinstieg oder bei der Vereinbarkeit von Erwerbs- und Sorgearbeit in Anspruch zu nehmen. Das Verfahren zur Inanspruchnahme muss zudem entbürokratisiert werden.
- ehrenamtliches Engagement auch während einer Erwerbstätigkeit als zentrales Element von Zivilgesellschaft zu fördern und durch bundeseinheitliche Regelungen über Freistellungsmöglichkeiten im Beruf zu ermöglichen.

*Bei einer **Individualbesteuerung** wird das Einkommen einer Person – unabhängig ihres Familienstandes – einzeln besteuert. Dieses Verfahren gilt u.a. in Schweden und Österreich. Kinder werden über den Familienlastenausgleich weiterhin berücksichtigt.*

## im Steuerrecht

- die Steuerklasse V abzuschaffen, da aufgrund ihrer hohen Steuerlast die Entscheidung zur Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung maßgeblich negativ beeinflusst wird. Gleichzeitig muss deutlich stärker über die bereits bestehenden Möglichkeiten informiert werden, die erwerbstätige Paare haben, um ihre beiden Einkommen gleichwertig besteuern zu lassen („Faktorverfahren“).
- Alleinerziehende steuerrechtlich maßgeblich besser zu stellen. Dazu gehört mindestens die regelmäßige Anpassung des Entlastungsbetrages analog dem Grundfreibetrag. Die Steuerklasse II belastet Ein-Elternteil-Familien, die über ein durchschnittlich geringeres Haushaltseinkommen als Elternpaare verfügen, zu stark.
- mittelfristig den grundsätzlichen Umbau des deutschen Einkommensteuerrechtes hin zu einer **Individualbesteuerung** zu prüfen, um in gleichstellungspolitischer Perspektive den Aufbau eigenständiger Alterssicherungsansprüche auch strukturell zu begleiten. Dabei müssen für niedrige Einkommen gesonderte Schonregelungen getroffen werden.

## im System der Gesetzlichen Rentenversicherung

- die Berücksichtigung von Kindererziehungs- und Pflegezeiten bei der Rente gleichzustellen und als gesellschaftlich notwendige Sorgearbeit weiter auszubauen. Rentenanwartschaften sollten bereits für Pflegeleistungen ab der Pflegestufe 0 erworben werden können. Das Pflegestärkungsgesetz, das unter anderem auch Pflegezeiten stärker in der Rentenversicherung berücksichtigt, ist ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung, muss aber hier noch ausgebaut werden.
- die bereits bestehenden Möglichkeiten einer partnerschaftlichen Aufteilung von Rentenansprüchen zwischen (Ehe-)Paaren (Rentensplitting) stärker zu bewerben und weitere Möglichkeiten zu entwickeln, so dass unter Bestandsschutz die Hinterbliebenenbezüge für Witwen und Witwer mittelfristig entfallen können.

- das Rentenniveau auf heutigem Stand zu stabilisieren.
- mittelfristig eine Umwandlung hin zu einer Erwerbstätigenversicherung anzustoßen. Dabei müssen Übergangsregelungen für bestehende berufsständische Versorgungskassen getroffen werden. Auch Beziehenden von Arbeitslosengeld II sollen (wie bis 2011) wieder versicherungspflichtig sein.



# III. Geschlechtergerechte Alterssicherung – Perspektiven für eine Gesellschaft des langen Lebens

Um Gleichstellung tatsächlich zu erreichen, braucht es nicht nur einen langen Atem. Nötig sind auch Visionen und Mut für Veränderung und gesellschaftlichen Wandel.

**Der KDFB fordert daher alle Verantwortlichen in Politik und Gesellschaft dazu auf, neue Wege für eine bessere und sozial gerechtere Altersvorsorge zu beschreiten. Dazu ist aus Sicht des Frauenbundes nötig:**

**Alterssicherung muss unterschiedliche Lebensverläufe von Frauen und Männern berücksichtigen!**

Da die Gesetzliche Rentenversicherung in Deutschland Spiegel des Erwerbslebens ist, sind gesamtgesellschaftliche Aufgaben wie die stärkere Anerkennung von Sorgearbeit in der Rente aus Steuermitteln und aus der Gesetzlichen Rentenversicherung zu finanzieren. Das muss auch für die Menschen gelten, die trotz ihres Erwerbslebens eine sehr geringe Rente erhalten. Anderenfalls droht wegen der demographischen Entwick-

lung eine Überbelastung der jüngeren Generation an BeitragszahlerInnen. Es ist zudem sinnvoll, die Berechnungsgrundlage des Entgeltpunktes im System der Deutschen Rentenversicherung kritisch zu überprüfen. Die derzeit zugrunde gelegte „Normalerwerbsbiographie“ (Beitragsjahre, Vollzeit, Durchschnittsentgelt) entspricht nicht (mehr) den Erwerbsverläufen von Frauen und Männern.

**Alterssicherung heißt auch Würde und Würdigung des Alters!**

Menschen haben ein Recht auf Existenzsicherung und Würde im Alter, unabhängig von ihrer Lebensleistung. Menschen, die ihr Leben lang erwerbstätig waren und/oder lange Phasen von Sorgearbeit geleistet haben, müssen im Alter ausreichend abgesichert sein. Alterssicherung darf nicht nur zum (Über-)Leben reichen, sondern muss auch gesellschaftliche Teilhabe ohne soziale Stigmatisierungen ermöglichen. Aktuelle Modellrechnungen gehen von einer Nicht-Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung im Alter von bis

zu 43 Prozent aus. Durch flankierende staatliche Maßnahmen sollte im Vorfeld des Rentenalters weitestgehend verhindert werden, auf Grundsicherung angewiesen zu sein.

### Alterssicherung braucht gesamtgesellschaftliche Solidarität!

Unser Alterssicherungssystem muss nachhaltig verändert werden, um mehr soziale Gerechtigkeit für Frauen und Männer sowie für alle gesellschaftlichen Gruppen zu schaffen. Wir brauchen die Vision eines gesetzlichen Alterssicherungsmodells, das gesamtgesellschaftlich getragen wird und alle Mitglieder der Gesellschaft einbezieht. Das könnte bedeuten, dass nicht nur Arbeitnehmende beitragspflichtig und auch Nicht-Erwerbstätige grundsätzlich anspruchsberechtigt wären. Alterssicherungsmodelle anderer europäischer Staaten können Impulse für Veränderung und Wandel unseres Gesetzlichen Rentenversicherungssystems sein.

### Alterssicherung beginnt jetzt!

In Befragungen wird immer wieder deutlich, dass ein alarmierend hoher Prozentsatz von Frauen sowohl den Anteil der eigenständigen Rentenansprüche als auch den der erwarteten abgeleiteten Ansprüche als zu hoch einschätzt. Als Frauenverband hält es der **KDFB daher auch für seine Pflicht**, Frauen zur Beschäftigung mit dem Thema Alterssicherung zu befähigen, zu motivieren und sie bei ihren Planungen unterstützend zu begleiten.

*Beschluss der Bundesdelegiertenversammlung, 18.10.2015*

*Über den Tellerrand: Nur in Deutschland ist die Gesetzliche Rente vornehmlich auf geleistete Erwerbstätigkeit aus nicht-selbständigen Beschäftigungsverhältnissen hin ausgerichtet.*



**Die KDFB-Position:** Weil die Sorgearbeit zum Leben gehört: Bessere Rahmenbedingungen für Frauen und Männer, um gemeinsam Verantwortung in Familien übernehmen zu können.





Aus „der Gleichstellungsperspektive [ist] eine starke erste Säule der Alterssicherung von zentraler Bedeutung. Aufgrund des Wandels und der Erosion von `Normalarbeitsverhältnissen´ kann nicht mehr allein der durchgängig vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer Maßstab für die Erzielung eines armutsvermeidenden Rentenanspruchs sein. Vielmehr muss für Männer wie Frauen eine sozialversicherungsrechtliche Absicherung von bisher nicht versicherten Erwerbsformen und Lebensphasen erfolgen.“

*Erster Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011, Drucksache 17/6240, S. 245*

**Haben Sie Fragen oder Anregungen zu diesen Themen?**

Wir stehen Ihnen gerne zur Verfügung: [www.frauenbund.de](http://www.frauenbund.de)



Katholischer Deutscher  
**FRAUENBUND**

Herausgeber:  
Katholischer Deutscher Frauenbund e.V.  
Kaesenstraße 18  
50677 Köln

Telefon: 0221 / 860 92 0  
Telefax: 0221 / 860 92 79  
E-Mail: [bundesverband@frauenbund.de](mailto:bundesverband@frauenbund.de)  
[www.frauenbund.de](http://www.frauenbund.de)

Stand 2016



Gedruckt auf Recyclingpapier mit Bio-Farben.