

Lebensverlaufspolitik für sichere Rente „Gender Pension Gap“ beträgt 59 %: Dringender Handlungsbedarf!

Rentenpolitik für Frauen trifft heute auf drei wichtige Herausforderungen:

Frauen haben heute größte Chancen auf dem **Arbeitsmarkt** – und somit auch Chancen, um ihre **Altersvorsorge** erfolgreich in die Hand zu nehmen. Daher müssen die Bedingungen des Arbeitsmarktes sowie die gesetzlichen und gesellschaftlichen **Rahmenbedingungen** so gestaltet werden, dass dies auch genutzt werden kann.

Da die Rente ein Abbild des Arbeitslebens ist, stellt sich als zweite Herausforderung die Notwendigkeit der **Absicherung von Familienarbeit**. Dies ist in drei Richtungen möglich und erforderlich:

- a) **Vereinbarkeit** ist herzustellen
- b) Zeiten, in denen die Erwerbstätigkeit wegen **Familienverantwortung** eingeschränkt stattfindet, sind **rentenrechtlich abzusichern**
- c) die Auswirkungen der heute sehr unterschiedlichen **Lebenswege** und **Lebensformen**, die sich auch in der Rentenabsicherung widerspiegeln, müssen **berücksichtigt** werden.

Die **Altersarmut** nimmt zu. Aktuell sind – als Abbild bisheriger Erwerbsverläufe – **13 % der Männer und 17 % der Frauen** altersarmutsgefährdet, wobei die Renten der Frauen bekanntermaßen sehr viel niedriger sind als die der Männer und Altersarmut bei ihnen nur deshalb nicht in weit höherem Maße attestiert wird, weil für die **Armutsmessung** der **Haushaltskontext** herangezogen wird.

Weitere Infos unter:
www.frauen.verdi.de
www.verdi.de

**Auswertung der EU-rentenpolitischen
Tagung des BMFSFJ:
„Einfluss des Lebensverlaufs auf die
Alterssicherung von Frauen“
(Effects of life courses on
women's pensions)**

Neues Messinstrument „Gender Pension Gap“ bestätigt dramatische Lage

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat als Instrument der **individuellen Messung** der Unterschiede von Alterssicherung und Altersarmut bei Frauen und Männern den Indikator „**Gender Pension Gap**“ entwickelt. Damit können die bisherigen Erwerbsverläufe gemessen werden, wobei **alle eigenen Rentenansprüche** einfließen. Nicht eingerechnet werden aus der Ehe abgeleitete Ansprüche und andere Einkünfte. Der aktuelle Wert basiert auf Daten aus 2007 und gibt die derzeit dramatische Lage der eigenständigen Absicherung von Frauen wieder:

Der durchschnittliche Altersrentenbetrag der Männer liegt bei 1.500 Euro, der der Frauen bei 645 Euro. Der **Gender Pension Gap beträgt** nach dieser Ermittlung **59,6 %**. Frauen verfügen also nur über durchschnittlich 40 % des Alterseinkommens von Männern.



**Vereinte
Dienstleistungs-
gewerkschaft**

Gesetzliche Rente (gRV) bleibt wichtigste Alterssicherung für Frauen

Dabei ist die **gesetzliche Rente mit 77 % Anteil** an allen Alterseinkünften im Durchschnitt immer noch die wichtigste Basis der Alterssicherung. Für Frauen liegt diese Zahl sogar noch höher bei **etwa 90 % Anteil**. Dies macht auch deutlich, dass die seit 2001 den Erwerbstätigen vorgegebene zusätzliche Absicherung in der **zweiten und dritten Säule** (betriebliche und private Altersvorsorge) für Frauen keine wesentliche Verbesserung gebracht hat, während für Frauen und Männer gleichermaßen die seit 2001 geltenden Absenkungen in der gesetzlichen Rente wirksam geworden sind.

Die **Stärkung der gesetzlichen Rente** liegt demnach weiterhin im ureigenen Interesse von Frauen. Lebensverlaufs-Politik erfasst alle Bereiche der Altersvorsorge mit Arbeitsmarkt-, Renten- und Gleichstellungspolitik

Die **gesetzliche Rente** muss im Interesse der Frauen gestärkt werden.

Die **Anrechnung von Care-Zeiten** in der gesetzlichen Rente muss verbessert werden. Die traditionelle Verteilung von Familienarbeit ist zu verändern.

Das **Rentensplitting** soll weiterentwickelt werden, wobei eine Mindestrente noch nicht ausreichend thematisiert wurde (Zuschussrente findet keine breite Zustimmung).

Die **Lebensverlaufspolitik** muss – nach dem neuen Leitbild des Gleichstellungsberichtes – künftig in den Mittelpunkt gestellt werden. Dabei ist eine Verknüpfung von Erwerbs- und Familien-Karriere von besonderer Bedeutung.

Bei veränderter Lebensverlaufspolitik ist auf ausreichende langfristige **Übergangsfristen** für Ältere ebenso zu achten, wie auf zukunftsorientierte „**Kohorten-Politik**“ für Jüngere.

Die Befürchtung, dass die Verlagerung auf die **zweite und dritte Säule** die Alterssicherung von Frauen im Verhältnis zur gesetzlichen Rente stark gefährdet, scheint nach Aussage der ExpertInnen gerechtfertigt. Es müssen also dringlich Überlegungen angestellt werden, wie die **Lage der Frauen verbessert** werden kann.

Die **zweite und dritte Säule** der Alterssicherung müssen zudem **genderfreundlicher** gestaltet werden, z.B. mit durchgängigen **Unisex-Tarifen** und mehr familienbezogener Förderung. Eine offene Frage ist hier beispielsweise, warum es in der Ruster-Rente bisher nur Zuschläge für die Kindererziehung, nicht jedoch für **Pflegezeiten** gibt.

Es muss künftig in den Vordergrund gestellt werden, dass **Lebensentscheidungen** in Kenntnis der zu erwartenden **Konsequenzen** getroffen werden können – von Frauen und Männern.

An der **Beschäftigungspolitik** ist weiter zu arbeiten. Beispielsweise braucht eine Erwerbsbeteiligungspolitik für Frauen auch die Beteiligung der Unternehmen bzw. **Arbeitgeber**. Unternehmen und Arbeitgeber müssen beispielsweise künftig stärker zur **Finanzierung** der **Vereinbarkeit** herangezogen werden.

Auch Frauen brauchen **Anreize**, sich von den bisherigen Bildern in Verbindung mit dem Ernährermodell zu verabschieden und sich verstärkt dem **Arbeitsmarkt** zuzuwenden.

Dazu ist unbedingt eine deutliche politische **Zielsetzung** in Richtung „Dual-Earner-Model“ / **Zwei-Verdiener-Modell** erforderlich.

Vorrangig ist auf allen Ebenen dringlich auf **Equal-Pay** hinzuwirken, da die Entgelt-Ungleichheit sich direkt im Gender-Pension-Gap widerspiegelt.

Für einen zufriedenstellenden Ausbau **haushaltsnaher Dienste** ist eine abgestimmte Strategie aller relevanten Politikbereiche erforderlich. Dabei muss auf die ausreichende Unterstützung der **Haushalte** ebenso geachtet werden wie auf die Verfügbarkeit **professioneller Dienste** und auf **legale und versicherte Arbeitsangebote**.