

KOMBA BUNDESFRAUENVERTRETUNG

Altersarmut insbesondere für Frauen bekämpfen

2021 betrug der durchschnittliche Altersrentenzahlbetrag für langjährig Versicherte einer Frau 868,22 Euro, der eines Mannes 1.346,10 Euro¹. Als "langjährig versichert" gelten Personen, die mindestens 35 Jahre in die Rentenversicherung eingezahlt oder "anrechenbare Zeiten" wie zum Beispiel Kindererziehungszeiten nachweisen können. Die Gründe für diesen "gender pension gap" sind vielfältig. Ein solches Auseinanderklaffen der Alterseinkünfte ist jedoch nicht hinnehmbar.

Rentenlücke

Der "gender pension gap" oder auch die Rentenlücke zwischen Männern und Frauen in Deutschland ist in den letzten Jahren etwas geringer geworden: betrug sie 2017 noch 53 Prozent, so waren es 2021 "nur" noch 46 Prozent, also 7 Prozent weniger. Dennoch ist sie eine der höchsten Rentenlücken zwischen den Geschlechtern in Europa.

Wann droht Altersarmut?

Es gibt unterschiedliche Definitionen von Armut. Als armutsgefährdet gelten nach Definition der Europäischen Union bei maximal 60 Prozent des Medianeinkommens. Für einen Einpersonenhaushalt lag 2021 die Armutsgrenze bei 1.251,- Euro pro Monat².

Danach liegt die durchschnittliche Altersrente von Frauen in Höhe von 868,22 € bei Weitem unter der Armutsgrenze.

Gründe für die Rentenlücke

Grundsätzlich besteht bei der deutschen Rente der Zusammenhang zwischen Einkommen und Altersversorgung: wer mehr in die gesetzliche, betriebliche und/oder private Rentenversicherung einzahlt, ist im Ruhestand besser abgesichert.

Frauen zahlen aber in der Regel weniger in die gesetzliche Rentenversicherung ein, denn:

Oft sind es Frauen, welche insbesondere nach der Geburt eines Kindes in Teilzeit arbeiten: 69,3 Prozent der erwerbstätigen Frauen mit mindestens einem Kind im Alter unter 12 Jahren arbeiten in Teilzeit. Männer in der gleichen Situation reduzieren ihre Arbeitszeit nur in 7,6 Prozent³. 2021 arbeiteten nur 45,6 Prozent der

1 Statistikportal Deutsche Rentenversicherung Bund

2 Destatis, Pressemitteilung vom 04. August 2022

3 Destatis; Pressemitteilung N 012 vom 07. März 2022

Frauen im öffentlichen Dienst in Vollzeit. 83,6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst sind Frauen⁴.

Frauen übernehmen auch öfter als Männer die Pflege von Familienmitgliedern und reduzieren dafür ihre Arbeitszeit.

Da das Gehalt von Teilzeitbeschäftigten geringer ist, zahlen Frauen in der Regel geringere Beiträge in die Rentenversicherung ein.

Frauen sind zudem öfter in schlechter bezahlten Branchen oder Berufen tätig. So sind beispielsweise im Pflegebereich sind 80% der Beschäftigten Frauen⁵. Im Bereich der frühkindlichen Bildung beträgt der Frauenanteil sogar 93 Prozent⁶.

All diese Berufe sind grundsätzlich eher durchschnittlich bezahlt. Hohe Gehälter beziehen die in diesen Berufen Tätigen nicht.

Zudem bieten diese Bereiche in der Regel nicht viele Führungspositionen an. Im Kita-Bereich gibt es bisher lediglich die Funktion der Leitung/stv. Leitung. Im Bereich der Pflege gibt es Stationsleitungen oder Pflegedienstleitungen. Diese wenigen möglichen Führungspositionen sind in der Regel nicht von Teilzeitbeschäftigten besetzt, denn oftmals herrscht hier noch die Ansicht vor, dass Führungspositionen nicht in Teilzeit ausgeübt werden können.

Auch in der Kommunalverwaltung zeigt sich ein ähnliches Bild: Während der Frauenanteil mit

rund 58 Prozent im öffentlichen Dienst relativ hoch ist, so sind im Bundesdurchschnitt nur 20,6 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt⁷.

Neben den sozialversicherungspflichtigen Tätigkeiten sind Frauen oftmals in sog. Minijobs tätig: Über 2 Millionen Frauen üben einen 450-Euro-Job als einzigen Job aus, während bei den Männern lediglich rund 800.000 ausschließlich einen Minijob ausüben. Werden diese Minijobs über Jahre hinweg als einziger Job ausgeübt, werden nur sehr geringe Rentenansprüche erworben.

Durch Teilzeitarbeit und grundsätzlich geringerer Einkommen zahlen Frauen dann in der Folge geringere Beiträge in die Rentenversicherung ein, haben zu viele Unterbrechungen bei der Beitragszahlung oder zahlen bei Minijobs nur minimale Beträge ein. Problematisch wird dies in der Regel erst, wenn die Lebensgemeinschaft, in der die Entscheidung für die Reduktion der Arbeitszeit der Frauen zum Wohle der Familie getroffen wurde, in die Brüche geht.

Forderungen der komba gewerkschaft

- Stärkung der Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sowie die Schaffung von Anreizen für Männer, Familien - und /oder Pflegezeiten nehmen oder ihre Arbeitszeit zum Wohle der Familie reduzieren. So kann die unbezahlte Care-Arbeit neben der bezahlten Arbeit gut gemanagt und in der

4 lt.nrw 2018

5 Bundesagentur für Arbeit, Berichte:Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2022

6 Destatis, 21.04.2022

7 FlexGov Studie 2022

Familie auf mehrere Schultern verteilt werden.

- Führungspositionen auch in Teilzeit ermöglichen (Top-Sharing). Führen geht auch in Teilzeit. Hier muss ein Umdenken stattfinden, damit auch in Teilzeit Führungspositionen ausgeübt werden können. Wenn Führen in Teilzeit geschlechterunabhängig praktiziert wird, kann auch eine gleichberechtigte Aufteilung der unbezahlten Care-Arbeit im Privaten stattfinden und damit annähernd gleiche Voraussetzungen für Rentenanwartschaften von Frauen und Männern geschaffen werden.
- Die häuslichen Tätigkeiten wie Aufgaben im Haushalt, Kinderbetreuung oder Altenpflege sind für eine gut funktionierende Wirtschaft und Gesellschaft unabdingbar. Daher müssen diese gesamtgesellschaftlichen Leistungen auch von einer Gesellschaft im Laufe eines Menschenlebens entsprechend ausgeglichen werden. Mit einer Neukonzeption des Rentensystems würden daher gerade Frauen, die immer noch einen Großteil der unbezahlten Care-Arbeit leisten, vor Altersarmut geschützt werden.
- gesetzliche Regelungen schaffen, die die Lebensgemeinschaft verpflichten, für den jeweils anderen Partner, der zum Wohle der gemeinsamen Familie seine Arbeitszeit reduziert, ergänzend zu einer Neuregelung des Rentensystems privat vorzusorgen. Es handelt sich in der Regel um eine gemeinsame Entscheidung, die auch finanziell gemeinsam getragen werden muss. Diese darf nicht zu einer einseitigen Belastung führen. Der rentenversicherungsrechtliche Ausgleich im Falle einer Scheidung ist für beide

Partner_innen mit hohen Verlusten verbunden.