

VDK-LANDESFRAUENKONFERENZ BAYERN:  
FRAUENRENTE – DIE „ERNTE“ EINES FRAUENLEBENS?

# CARE-ARBEIT UND FRAUENRENTE

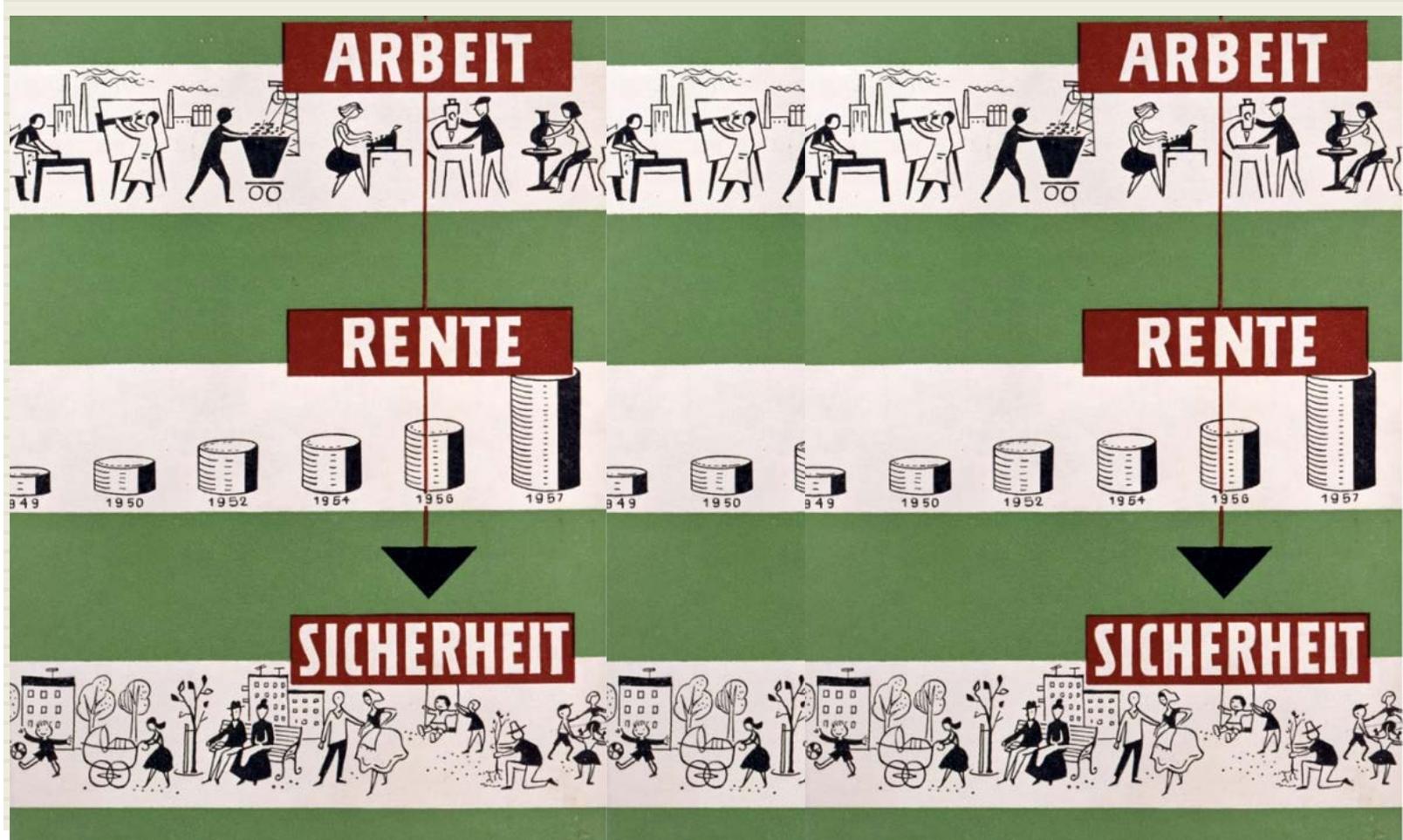
DIPL.VW. EVA M . WELSKOP-DEFFAA,  
VORSTAND SOZIAL- UND FACHPOLITIK DES DCV

München, 11. Oktober 2017

Extract

# Worüber werde ich reden?

1. Die Gesetzliche Rente und die Alterssicherung der Frau – ein kurzer Streifzug durch die Geschichte ihrer Reformen und ihre Wirkungen anlässlich des 60. Geburtstags der Produktivitätsrente 2017
2. (Care-)Arbeit in den Lebensläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung
3. Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit – care-Aufgaben, Partnerschaft und Rente in der Arbeitswelt 4.0
4. Erwartungen an die neue Bundesregierung und andere wichtige Player



I.

## 1957: Die Produktivitätsrente

- umlagefinanziert
- beitragsbasiert
- versichert den alters- und invaliditätsbedingten Erwerbseinkommensausfall
- sichert der älteren Generation „ihren“ Anteil am Produktivitätsfortschritt/ sichert die relative Einkommensposition im Alter
- gewährt Frauen abgeleitete Ansprüche (und die Rückerstattung von nicht anspruchsbegründenden Beiträgen)

# Wirkungen der letzten Reformen

- Die Rentenreformen haben seit den 90er Jahren die aktiven Generationen bereits deutlich getroffen: Mit der Anhebung des gesetzlichen **Renteneintrittsalters** haben Frauen der Babyboomergeneration einen Beitrag zur Stabilisierung getragen, ähnliches gilt für die verschlechterte Anerkennung ihrer Ausbildungszeiten.
- Die Veränderungen bei den **Hinterbliebenenrenten** (Anrechnungsregelung) haben die Rentenzahlbeträge und damit faktisch die Rentenlaufzeiten verkürzt: Die nachlaufenden Hinterbliebenenrenten sind der Rentenanwartschaft des Mannes zuzurechnen und deutlich abschmelzend.
- Die nachgelagerte Besteuerung schmälert die Nettorenten zusätzlich.
- Der Ertrag aus der mit den Riester-Reformen stark beworbenen zusätzlichen kapitalgedeckten Altersvorsorge bleibt (z.B. wg. der dauerhaften Niedrigzinsen) deutlich hinter den Erwartungen zurück. Frauen haben deutlich seltener und deutlich geringere Betriebsrentenansprüche.
- Betriebliche Altersversorgung ist überwiegend nur noch Vorsorge aus sozialversicherungsfreier Entgeltumwandlung und kannibalisiert die GRV.

# II. (Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

## Die Höhe der individuellen Rente

Zusammen mit dem **aktuellen Rentenwert** (gedämpft durch die neue Formel) entscheiden die eigenen Beitragszahlungen im Erwerbsleben über die Höhe der eigenen Rente:

Die eigene Altersrente ergibt sich aus der **Multiplikation** der **im Lebenslauf erworbenen Entgeltpunkte**

(vgl. § 66 SGB VI; abhängig vom persönlichen beitragspflichtigen Lebenserwerbseinkommen)

**mit dem aktuellen Rentenwert** (und dem Rentenartfaktor).

Der aktuelle Rentenwert wird jeweils zum 1. Juli jedes Jahres angepasst.

## Rentenzahlbeträge Altersrenten, Rentenzugang 2014 (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen)

	Frauen	Männer
West	562 Euro	980 Euro
Ost	841 Euro	952 Euro

## Rentenzahlbeträge Altersrenten, Rentenbestand 2014 (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen)

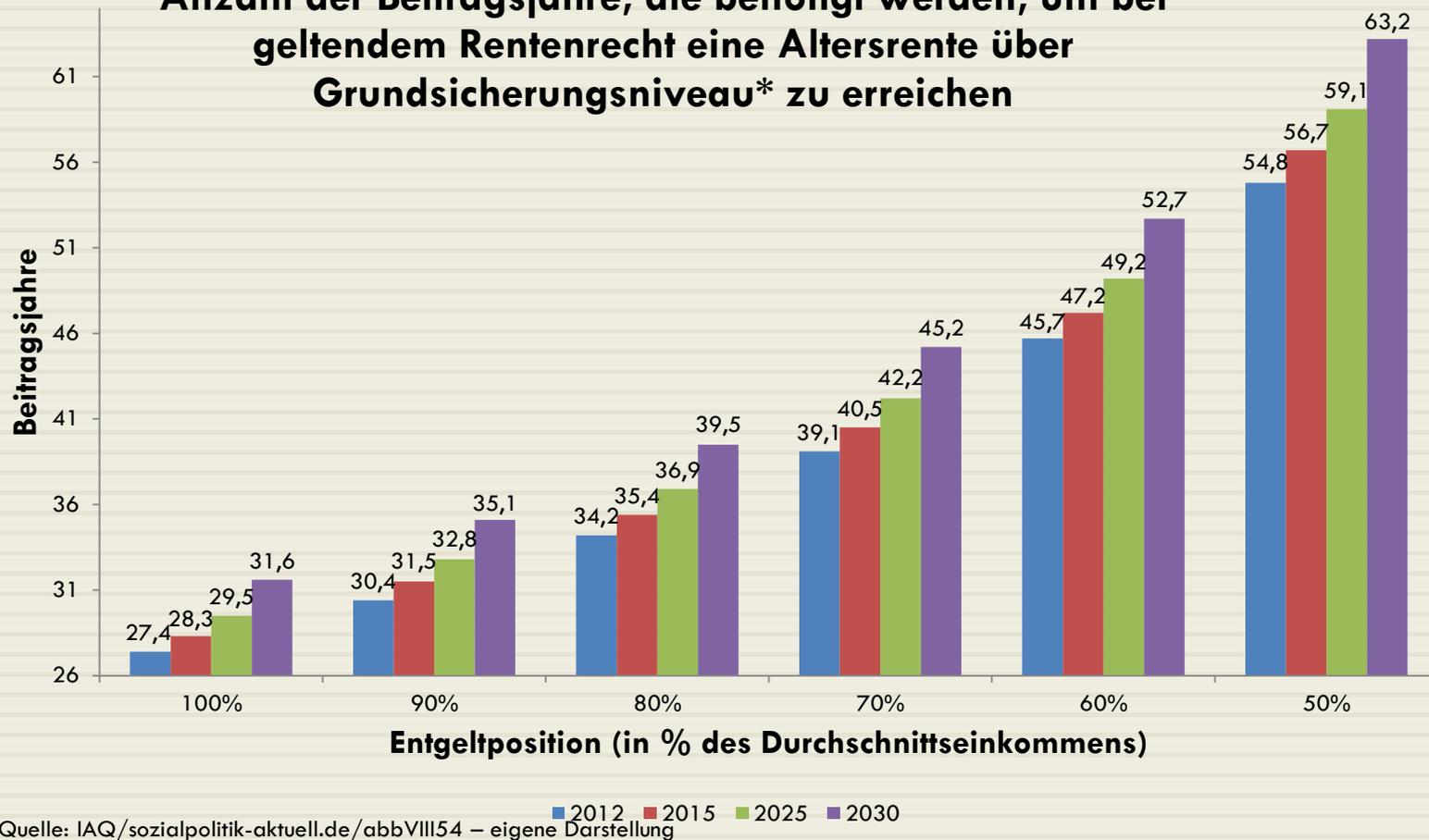
	Frauen	Männer
West	566 Euro	1.020 Euro
Ost	824 Euro	1.111 Euro

## Erwerbsverläufe von Frauen und Männern und ihre Alterssicherung

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Unterschiede in den Erwerbsbiographien  
von Frauen und Männern schlagen sich in den Rentenzahlbeträgen nieder.

## Anzahl der Beitragsjahre, die benötigt werden, um bei geltendem Rentenrecht eine Altersrente über Grundsicherungsniveau\* zu erreichen

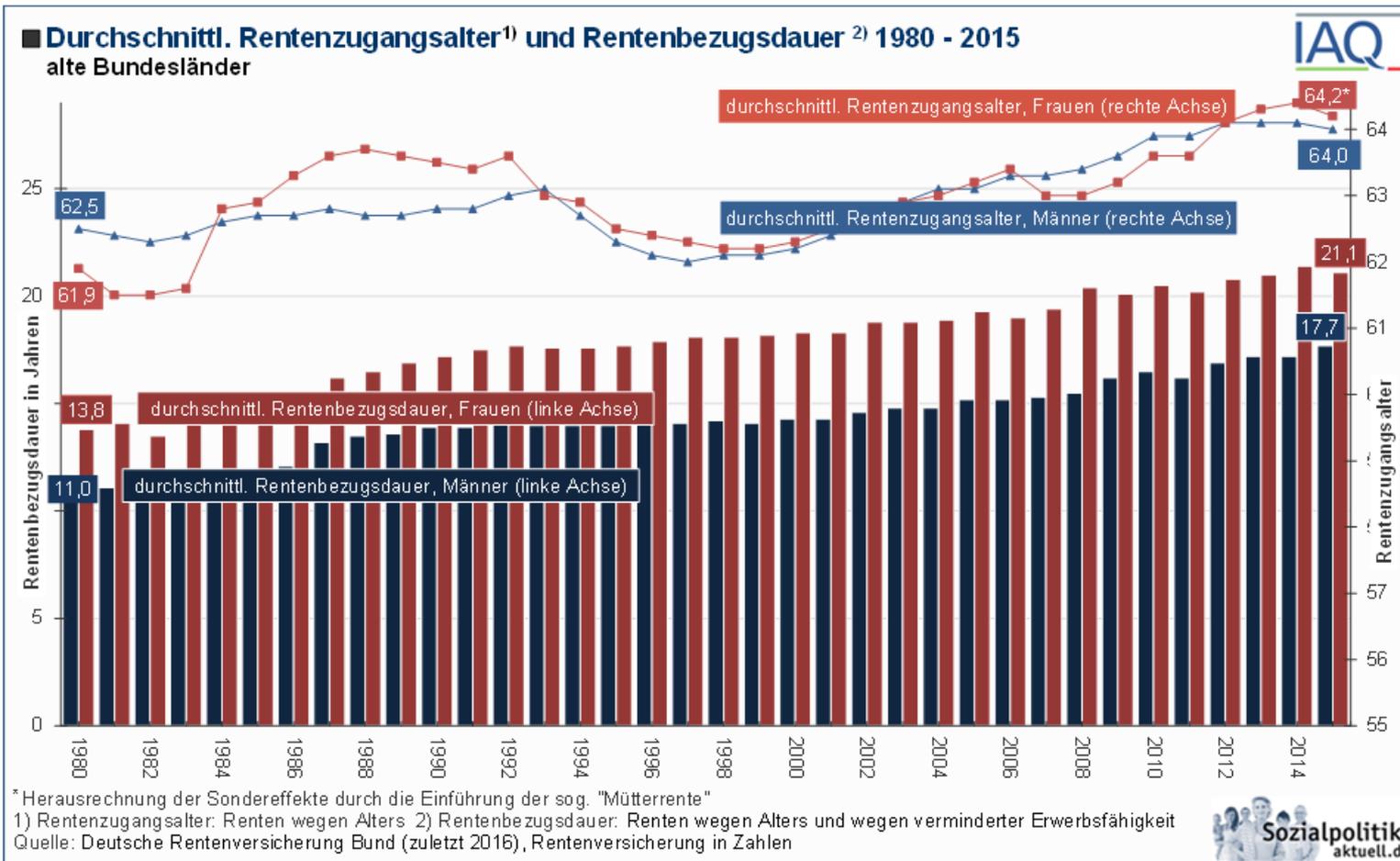


Für eine Frau, die ihr Erwerbsleben lang 70% des Durchschnittseinkommens verdient hat, kollidiert die gesetzliche Rente ab 2030 mit dem Eigentumsschutz des Grundgesetzes

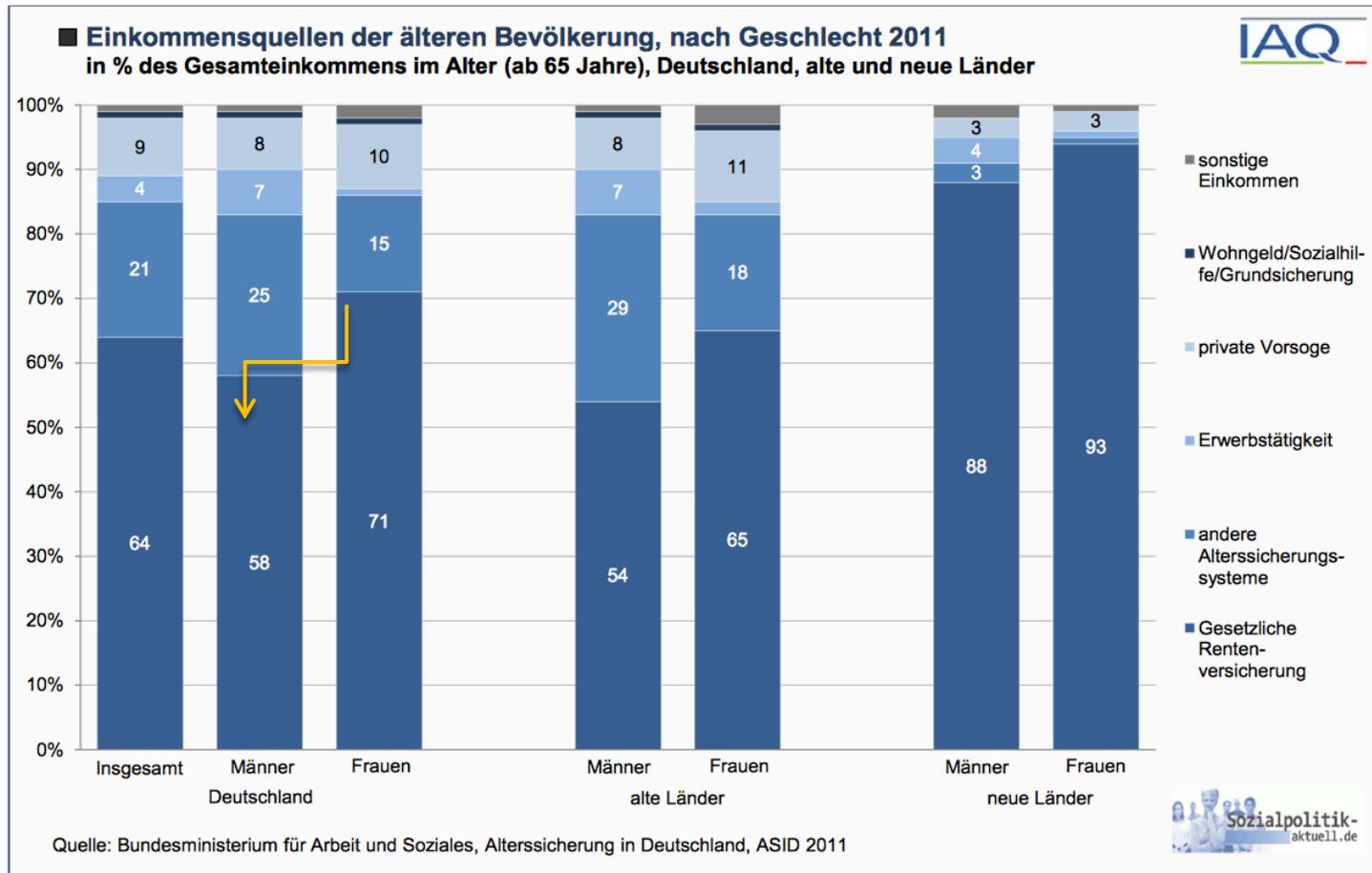
\* Das Grundsicherungsniveau ist eine vom IAQ ermittelte „Näherungsgröße“.

**Die Grundsicherung steigt mit den Lebenshaltungskosten, die Rente steigt mit den Löhnen – verzögert durch die Dämpfungsfaktoren.**

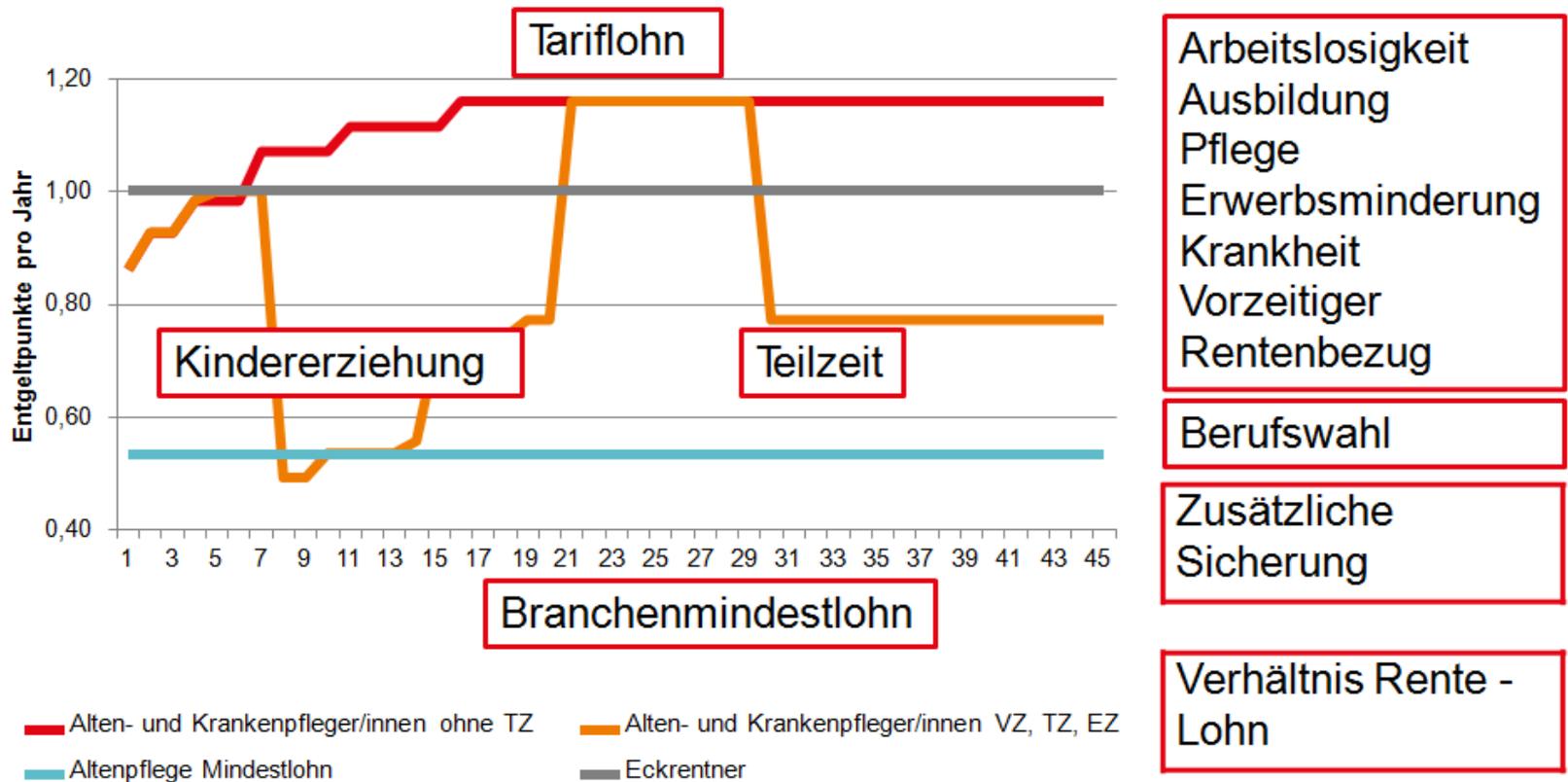
# (Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung



# Rente und andere Quellen der Alterssicherung von Frauen und Männern

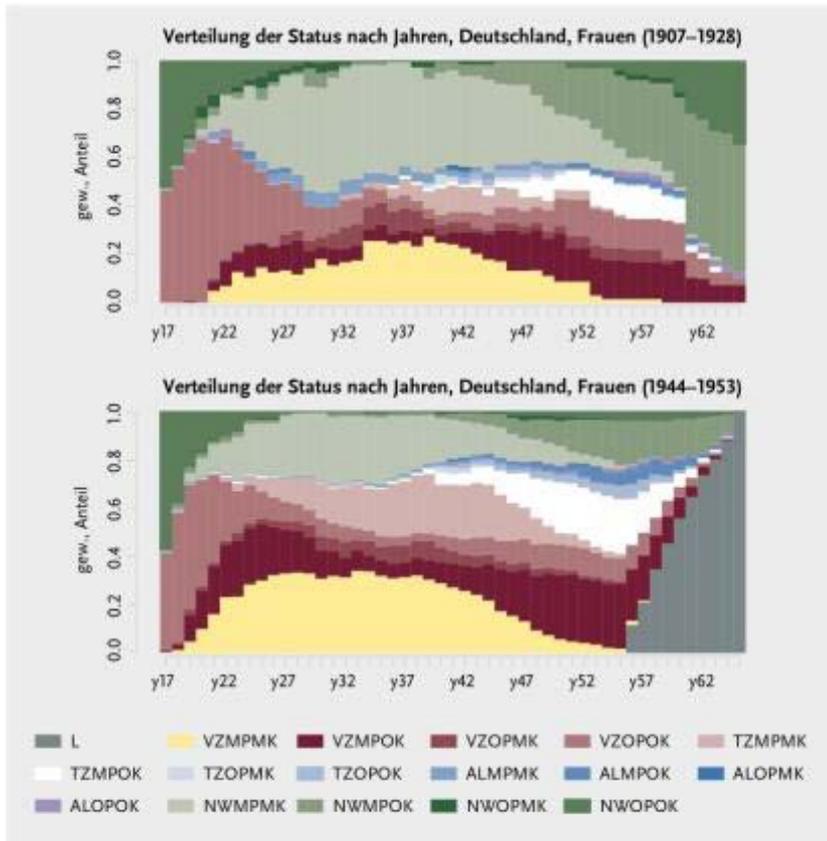


# (Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung



aus: Florian Blank, WSI-Herbstforum 2015

# (Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung



setzung Abb. 9.1)

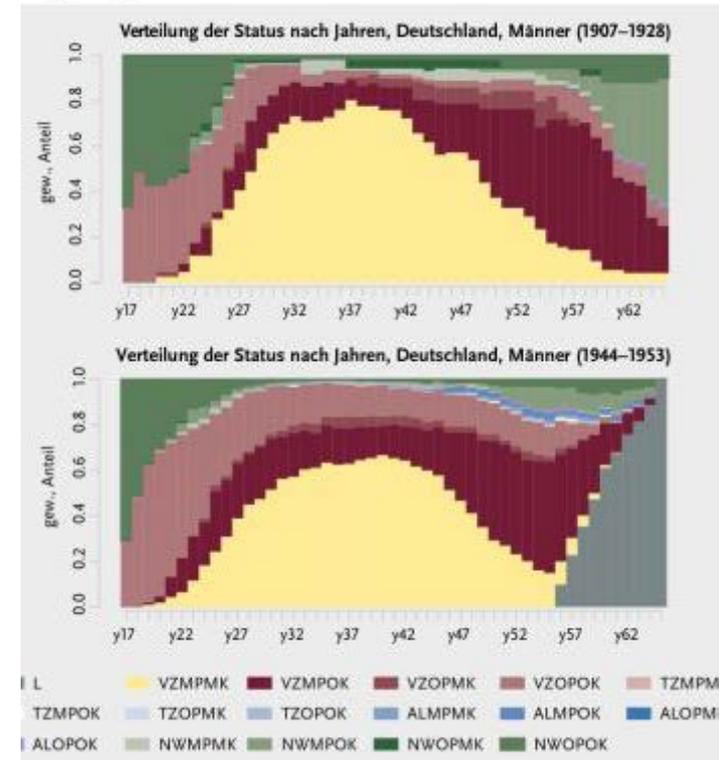


Abb. 9.1: Relative Häufigkeiten der kombinierten Familien-/Erwerbsstatus nach Geschlecht, Geburtskohorte und Alter

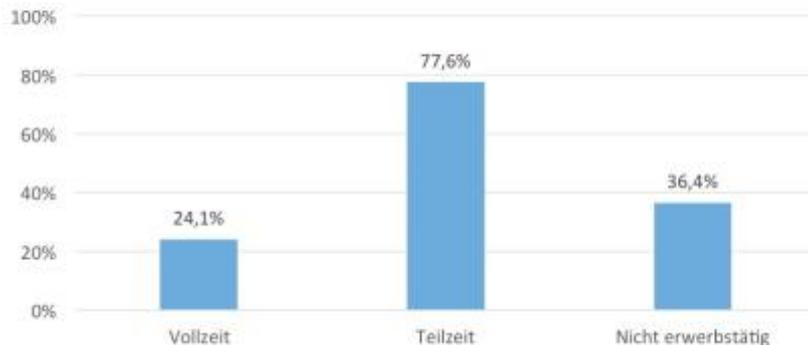
Quelle: Sharelife, Welle 3. Eigene Berechnungen, hochgerechnet. DOI: 10.6103/SHARE.w3.100. Die Erläuterungen zur Legende sind in Tabelle 9.1 zu finden.

Aus: Tanja Schmidt, Teilhabe im Lebensverlauf, 2017, S. 6

# (Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

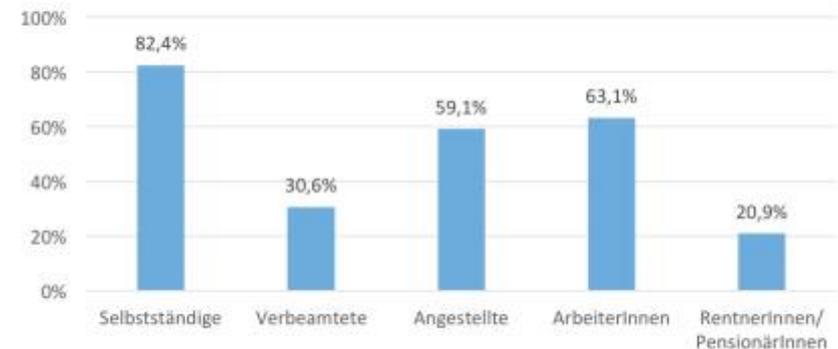
Unterschiede zwischen unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern nach Erwerbsumfang und Erwerbstyp

Abbildung 6: Gender Care Gap insgesamt nach Erwerbsumfang



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/13, eigene Berechnungen, gewichtet

Abbildung 7: Gender Care Gap insgesamt nach Erwerbstyp



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/13, eigene Berechnungen, gewichtet

# (Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

Anknüpfungspunkte für politisches Handeln in der letzten Legislaturperiode:

Verbesserte Anerkennung der Kindererziehungszeiten in der Rente (Mütterrente/Rentenpaket 1) ✓

Verbesserungen bei der Anerkennung von familiärer Pflege (Pflegestärkungsgesetze) ✓

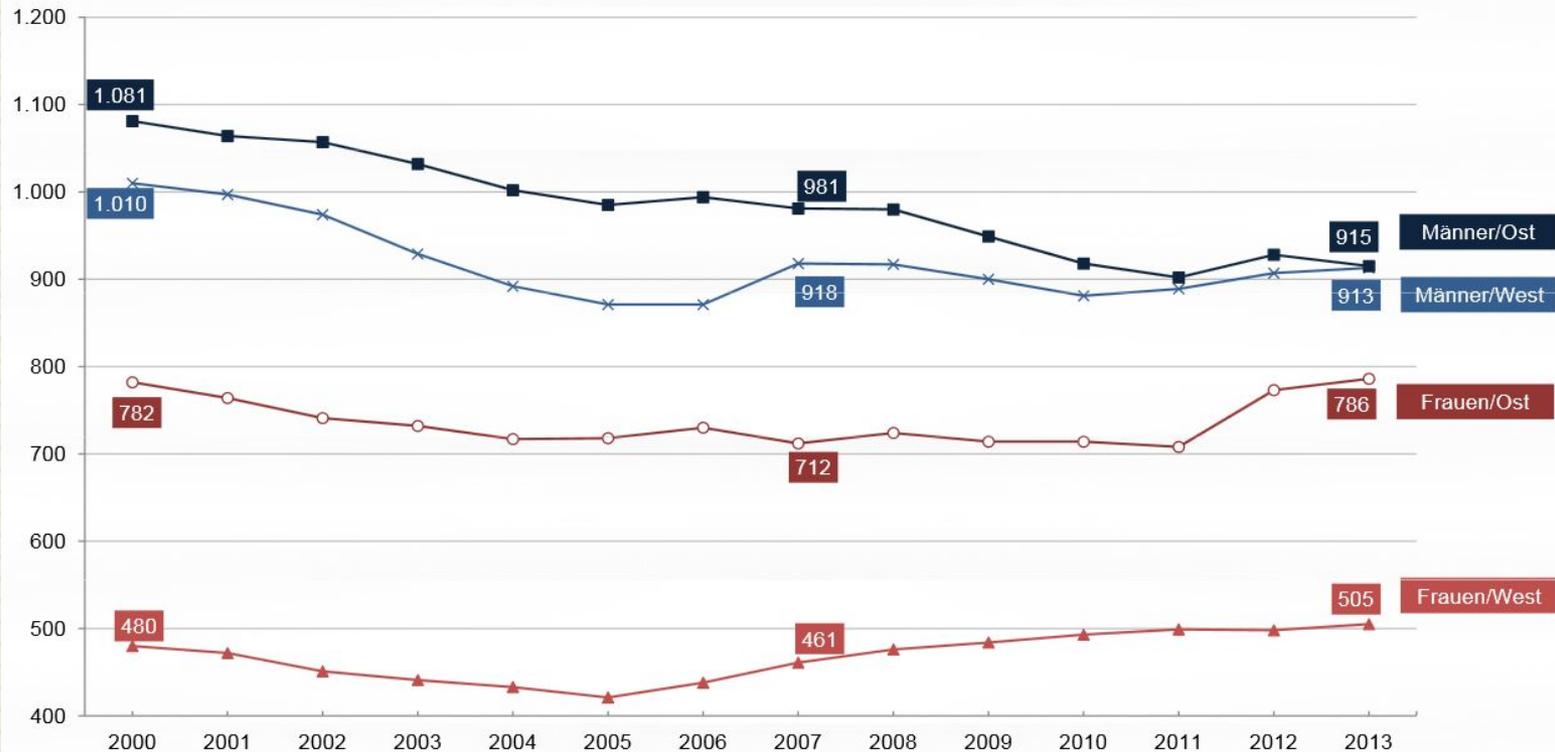
Gesetzlicher Mindestlohn / Tarifautonomiestärkungsgesetz ✓

Entgelttransparenzgesetz ✓

Anreize für partnerschaftliche Aufgabenteilung nach der Geburt des Kindes stärken/Reformen beim Elterngeld ✓

## ■ Höhe der seit 2000 neu zugegangenen Altersrenten im Jahr 2013

Durchschnittliche Zahlbeträge in €/Monat nach Zugangsjahr\*, alte und neue Bundesländer, Männer und Frauen



\* Unter Berücksichtigung der Rentenanpassungen (Erhöhung des aktuellen Rentenwerts) u. der Eigenbeiträge zur KVdR und PVdR  
Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund und eigene Berechnungen



## Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

Die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen mit der stärkeren Professionalisierung von Care-Arbeit hat in den letzten Jahren einen langsamen Aufholprozess bei der Alterssicherung in Gang gesetzt. Prognosen zur Arbeitswelt 4.0 lassen fürchten, dass die Verbesserungen abgebremst werden.

# Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit 4.0

So wie sich in den 1950er Jahren die Beschäftigtenstruktur von den Arbeitern zu den Angestellten verschob, erleben wir heute eine deutliche Zunahme des Anteils am Lebenserwerbseinkommen, der aus selbstständiger Tätigkeit erwirtschaftet wird.

In den jüngeren Kohorten nimmt der Anteil der Beschäftigten zu, in deren Erwerbsleben sich Phasen der Selbstständigkeit und Phasen der abhängigen Beschäftigung mehrfach abwechseln.

Die Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit verschwimmen.

Die Arbeitswelt 4.0 kündigt sich an als eine Arbeitswelt **hybrider Erwerbsverläufe**.

# Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

Tabelle 1: Durchschnittliche Anzahl und Dauer der Erwerbsepisoden insgesamt (Lebenszeitraum 15,0 bis max. 69,9 Jahren)<sup>1)</sup>

	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.
	Anzahl			Gesamtdauer in Jahren		
<b>Selbstständigkeit</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>1,3</b>	<b>10,7</b>	<b>8,2</b>	<b>9,6</b>
Abhängige Beschäftigung	2,1	2,4	2,2	14,1	13,2	13,7
Arbeitslosigkeit	0,9	1,1	1,0	0,9	1,5	1,2
Sonstiges (einschl. Militär)	1,3	1,0	1,2	1,7	1,0	1,4
Elternzeit oder Haushalt	0,0	0,8	0,4	0,1	2,9	1,3
Ausbildung	2,1	2,1	2,1	6,7	6,6	6,6
Insgesamt	7,7	8,7	8,2	34,2	33,4	33,8
Anzahl Personen	2.484	1.997	4.481	2.484	1.997	4.481

Erwerbshybridisierung

© IfM Bonn

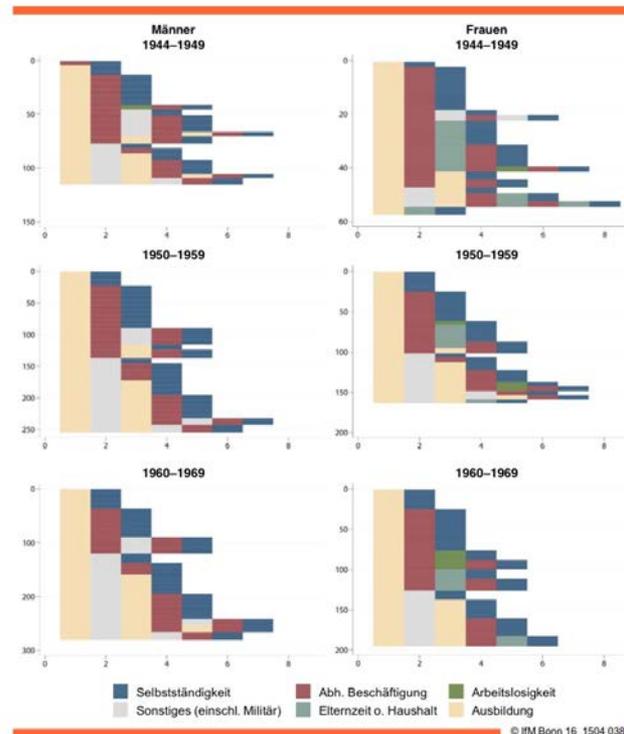
1) Personen, die im (bisher beobachtbaren) Lebenszeitraum von 15,0 bis max. 69,9 Jahren mindestens einen Monat selbstständig tätig waren (einschl. freie Mitarbeiter).

Quelle: NEPS, Startkohorte Erwachsene (Version 5.1.0); eigene Berechnungen.

Aus: Olga Suprinovic, Stefan Schneck und Rosemarie Kay: Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf, IfM-Materialien Nr. 248, August 2016

# Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

Abbildung 5: Die zehn häufigsten Erwerbsverläufe<sup>1)</sup> bis zur Aufnahme der ersten Selbstständigkeit nach Geburtskohorten, Lebenszeitraum 15 bis 44 Jahre



Erwerbshybridisierung

Aus: Olga Suprinovic,  
Stefan Schneck und  
Rosemarie Kay:  
Einmal Unternehmer,  
immer Unternehmer?  
Selbstständigkeit im  
Erwerbsverlauf,  
IfM-Materialien  
Nr. 248, August 2016

1) Reihenfolge der durchlebten Erwerbszustände (Sequenzmuster nach dem same-order-Verfahren)

Quelle: NEPS, Startkohorte Erwachsene (Version 5.1.0); eigene Berechnungen.

# Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

## Neben ihrer Hybridisierung charakterisiert die Volatilität Erwerbsverläufe in der Arbeitswelt 4.0:

Der „klassische Erwerbsverlauf“ mit kontinuierlich steigendem Einkommen wird abgelöst durch Erwerbsverläufe mit Einkommensspitzen in verschiedenen Lebensphasen. Phasen mit hohem und Phasen mit niedrigem Einkommen wechseln sich ab. Die Möglichkeit des Ausgleichs einkommensschwacher Phasen im Lebenslauf, in denen nur wenige Entgeltpunkte für die Rente erworben werden, ist in der Versicherungsbiographie durch die Beitragsbemessungsgrenze gekappt. Diese Kappung ist immer weniger plausibel – eine deutliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze gehört zu den Anpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung an die Arbeitswelt 4.0 ebenso wie die Ausweitung der Beitragspflicht auf alle Erwerbseinkommen.

# Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

**Die Arbeitswelt 4.0 ist nicht nur hybrider und volatiler, sie ist auch internationaler als die Arbeitswelt der 1950er Jahre.**

**Gerade in den Care-Berufen haben wir eine hohe Zuwanderung von Frauen aus dem Ausland, die den Fachkräftemangel bremsen.**

Zur „Rente 4.0“ gehört daher die Intensivierung der Arbeit an Sozialversicherungsabkommen, die im Ausland und im Inland erzieltetes Einkommen gleichermaßen in die Versicherungsbiographie einbeziehen.

# Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

Tab. 10.1 Unterschiede bei gesetzlicher Rentenversicherung nach Herkunftsgruppe 2003

	Dt. Staats- angehörige	Türk./ex-jugoslaw. Staatsangehörige	Spät-/Aussiedler
Durchschnittsalter beim ersten Beitrag in die gesetzliche Rentenversicherung	17	29	n.V.
Monatl. Durchschnittsnettoeinkommen im Jahr vor Rentenzugang	1976,29 €	1496,47 €	1.651,35 €
Arbeitslosigkeit im Jahr vor Rentenzugang	21,6%	43%	24,6%
Rente bei Rentenzugang	796,36 €	643,27 €	749,01 €
Durchschnittliche Rente über gesamten Rentenzeitraum	815,43 €	640,43 €	799,35 €
Durchschnittliche Rente auf Haushaltsebene	1102,90 €	805,60 €	1068,20 €
Durchschnittliche Haushaltsgröße	1,7	2,8	1,9
Anteil der gesetzlichen Rente am Haushaltseinkommen	61,4%	68%	69%

Quelle: Mika/Tucci 2006

Quelle: Jahresgutachten 2010 des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration

# IV. Erwartungen an die neue Bundesregierung und andere wichtige Player

Sozialverbände, Frauenverbände, Gewerkschaften und viele andere fordern:

Generationengerechtigkeit in der Rente bedarf einer **Zusage auf der Leistungsseite (über 2030 hinaus!),**

die den heutigen BeitragszahlerInnen ein vernünftiges Maß an Erwartungssicherheit bezüglich des Leistungsniveaus gibt.

Auch und gerade für Frauen!



# Erwartungen an die neue Bundesregierung und andere wichtige Player

## Andere fordern eine Dynamisierung der Regelaltersgrenze

- Diese würde erhebliche Teile der Lasten der Altersvorsorge ins höhere (Erwerbs-)Alter verschieben, in dem ungewiss ist, wer dann (in der Arbeitswelt 4.0) wie aktiv am Erwerbsleben noch teilnehmen kann.
- Hohes Risiko der Erwerbsminderung älterer Menschen, erhöhtes Arbeitsloskeitsrisiko.
- Starke soziale Schieflage: Menschen mit schlechteren Einkommen haben ein höheres Risiko, das Renteneintrittsalter nicht gesund zu erreichen.

## Wir fordern eine Dynamisierung der Beitragsbemessungsgrenze (Rente 4.0\*)

- Die Beitragsbemessungsgrenze kappt die Vorsorgepflicht und schmälert die Finanzierungsbasis heute ohne nachvollziehbaren Grund.
- Der Hinweis auf Spielräume für zusätzliche private Vorsorge überzeugt nicht – die sollen auch jene betreiben (können), die weniger verdienen als die BBG.
- Angesichts volatiler Erwerbsverläufe sollte die Vorsorge in der GRV in guten Jahren nicht gekappt werden.
- Solidarischer Ausgleich ohne Missachtung des Äquivalenzprinzips: Steuerzuschuss zum Rentenhaushalt wird in Drittelparität bis zur (alten) BBG verwandelt, für Einkommen oberhalb der BBG erwerben Versicherte Entgeltpunkte nur aus eigenen Beiträgen.

# Erwartungen an die neue Bundesregierung und andere wichtige Player

Generationen  
- gerechte  
Lückenschlüsse

(1) **Generation Y: jüngere Kohorte von Frauen (Jg. 1975 und jünger)**  
→ laufender Versorgungsausgleich für Eheleute (zusammen mit Einführung der Errungenschaftsgemeinschaft im Ehegüterrecht)  
→ Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die gesetzliche Rentenversicherung (Erwerbshybridisierung)

(2) **Generation Golf: mittlere Kohorte (Jg. 1965-1975)**  
→ Perspektiven für den Wiedereinstieg stärken/  
Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit  
→ Aufwertung der SAHGE-Berufe

(3) **Babyboomer-Generation: Frauen, die vor 1992 ihre Kinder bekommen haben (Jg. 1950-1965)**  
→ Nachteilsausgleich durch Ausweitung der Kindererziehungszeiten  
→ Abwertung der Pflegeleistungen in der Rente bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Pflegesachleistungen abschaffen

(4) **Wirtschaftswunder-Generation: ... im Rentenalter**  
→ Anrechnung von Pflegeleistungen auf den Rentenanspruch auch bei Vollrente im Rentenalter

# Ein paar Literaturangaben

1. Uwe Fachinger, Andrea D. Bührmann, Eva M. Welskop-Deffaa (Hrsg),  
Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen, Springer 2017
2. Uta Meier-Gräwe, Der Gender Pay Gap und das Erwerb-Sorge-Modell. In: djBZ 3/2017, S. 113-154
3. Stephan Rixen, Sozialrechtliche Fragen der Gleichstellung: Pflege und Selbstständigkeit. In: djBZ 3/2017, S. 118-120
4. Eva M. Welskop-Deffaa, Rente in der Arbeitswelt 4.0 – neun Thesen. In: Deutsche Rentenversicherung 1/2017,  
S. 102-117
5. Tanja Schmidt, Teilhabe im Lebensverlauf. Deutschland im Vergleich. In: SOEB 3,  
[http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/soeb\\_3\\_Berichtskapitel/Kapitel\\_9.pdf](http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/soeb_3_Berichtskapitel/Kapitel_9.pdf)
6. Judith Anna Czepek, Wohlverdienter Ruhestand für alle – eine Illusion? Duncker & Humblot 2017
7. Caritas, Leitfaden zu Rahmenbedingungen der Beschäftigung von Haushaltshilfen  
<https://www.caritas.de/hilfeundberatung/ratgeber/alter/pflege/haushaltshilfen-legal-beschaeftigen#unten>
8. Antonio Brettschneider/Ute Klammer, Lebenswege in die Altersarmut, Duncker & Humblot 2016
9. Nina Klünder, Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen Zeitverwendungsdaten  
2012/13. Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Giessen 2016
10. Eva M. Welskop-Deffaa, Who cares? Zur Reichweite gewerkschaftlicher Interessenvertretung für gute Pflege in  
Deutschland. In: Jahrbuch für Christliche Sozialwissenschaften Bd 57 (2016), S. 43-60
11. Eva M. Welskop-Deffaa, Share Economy und Care Economy zusammen denken: Gute Arbeit im Privathaushalt.  
In: Kirsten Scheiwe und Johanna Krawietz (Hrsg.), (K)eine Arbeit wie jede andere. Die Regulierung von Arbeit im  
Privathaushalt, Berlin/Boston 2014, S. 165-179