

THEMA DIESER AUSGABE:

Frauen und Altersvorsorge

Fünf Fragen an: Dr. Alexander Erdland, Präsident des GDV

Schwerpunkt: Frauen und Altersvorsorge: Job, Familie, Einkommen – aber keine ausreichende Rente?

»Rentensteigerungen bei Frauen bringen noch keine Entwarnung«

Im Interview: Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen

Im Trend: Flexible Übergänge in den Ruhestand

Abb. 1: **Alterseinkommen von Frauen:** Witwen und Ehefrauen mit geringer eigener GRV-Rente

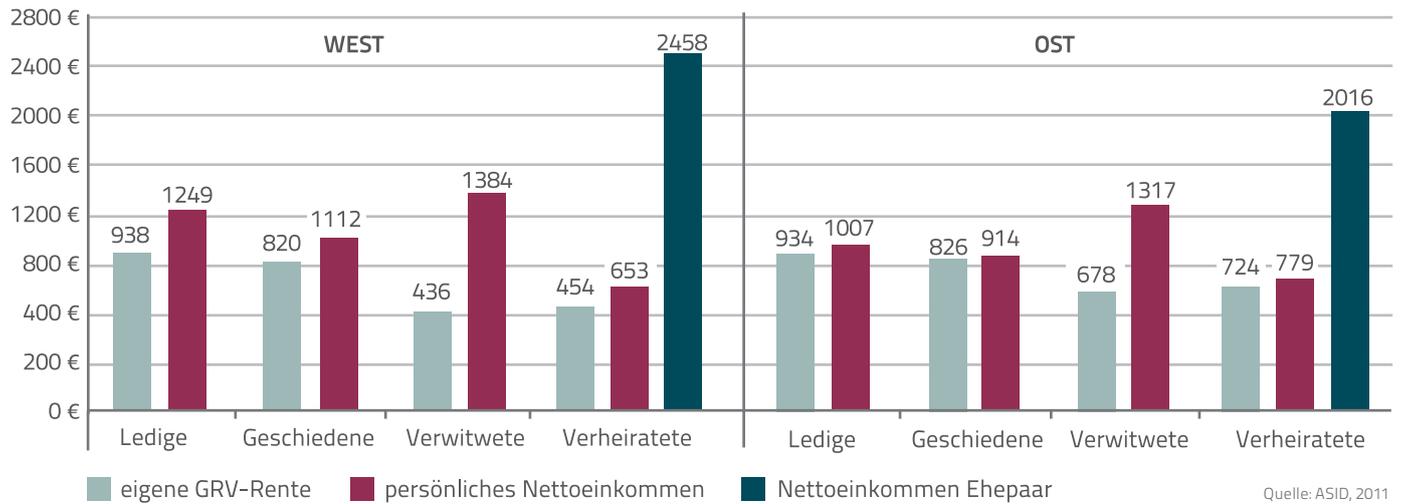
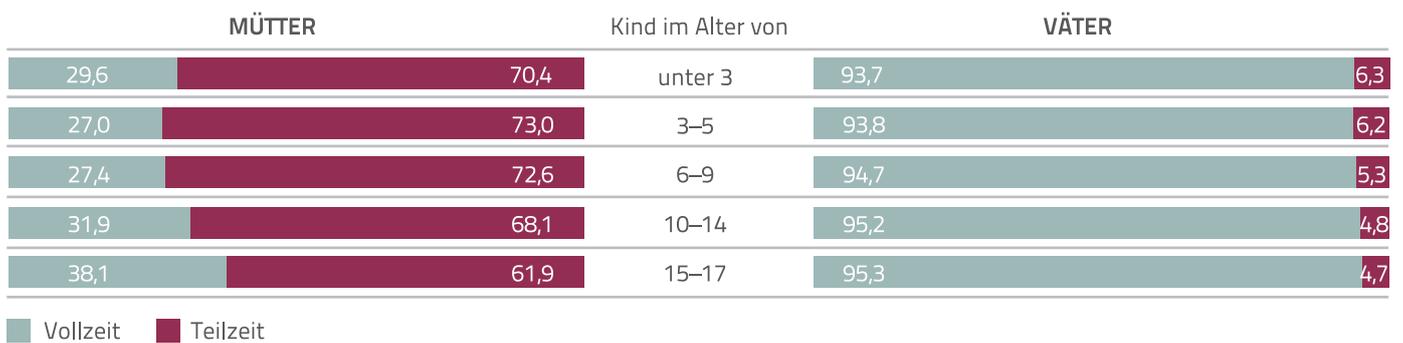


Abb. 2: **Vollzeit- und Teilzeitquoten von Eltern¹ nach dem Alter des jüngsten Kindes:** Bei Müttern dominiert Teilzeitarbeit



¹ Elternteile im erwerbsfähigen Alter mit im Haushalt lebendem Kind unter 18 Jahren, auch Stief-, Pflege- oder Adoptivkind.

Abb. 3: **Höhe der Zusatzvorsorge von Frauen in Relation zu Männern:** Deutliche Unterschiede in allen Altersgruppen

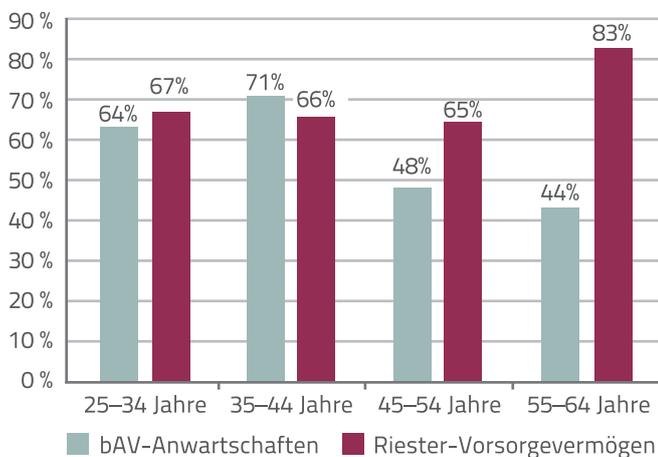
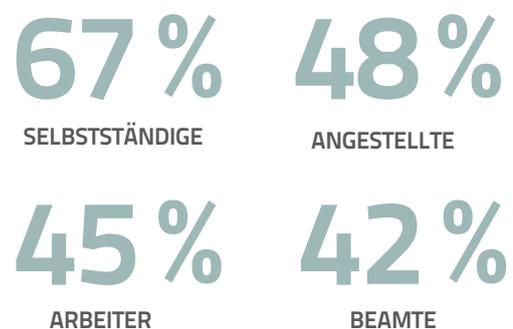


Abb. 4: **Bereitschaft, im Rentenalter weiter zu arbeiten:** Umfrage unter 5.000 Menschen im Alter von 55 – 70 Jahren



Pro Flexi-Rente: Rund die Hälfte aller Erwerbstätigen, die 55 Jahre und älter sind, können sich gegenwärtig vorstellen, auch nach dem Eintritt in den Ruhestand weiterzuarbeiten.

Quelle: Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BiB), 2014

»Frauen haben besondere Vorsorgebedarfe für das Alter«

Fünf Fragen an: Dr. Alexander Erdland, Präsident des GDV

1. Warum ein trendbrief altersvorsorge zum Thema Frauen?

Frauen haben beim Thema Altersvorsorge erheblichen Nachholbedarf. Das hat die Studie „Generation Mitte“ gezeigt, die wir im vergangenen Jahr in Auftrag gegeben haben. Die OECD hat vor zwei Jahren festgestellt, dass das Rentengefälle zwischen Frauen und Männern in Deutschland besonders groß ist. Dies liegt vor allem am unterschiedlichen Erwerbsverhalten früherer Generationen. Frauen heute erwarten aufgrund ihrer guten Ausbildung und den wachsenden finanziellen Spielräumen durch Erwerbstätigkeit zu Recht finanzielle Unabhängigkeit, auch im Alter. Dieser Wunsch spiegelt sich aber bei vielen Frauen noch nicht im Vorsorgeverhalten wider.

2. Durch was unterscheidet sich das Altersvorsorgeverhalten von Frauen und Männern?

Bei Frauen und Männern steht der Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit ganz oben in der Werteskala. Frauen setzen ihren Wunsch nach langfristiger finanzieller Unabhängigkeit aber oft nicht in konkretes Handeln um. Dies liegt zum einen an ökonomischen Grenzen und ist zum andern psychologisch begründet. Viele Frauen unterbrechen ihre Berufstätigkeit oder arbeiten in Teilzeit, weil sie Kinder erziehen oder ihre Eltern pflegen. Das ist gut für die Familie, und auch Männer beteiligen sich begrüßenswerter Weise stärker. Die Unterbrechung der Berufstätigkeit bedeutet aber weniger Einkommen und damit weniger gesetzliche Rente. Die Altersvorsorge von Frauen unterscheidet sich daher noch immer erheblich von der von Männern. Nach wie vor verlassen sich viele Frauen bei dem Thema auf den Partner. Das funktioniert auch bei vielen. Eine gute Altersvorsorge darf aber am Ende nicht davon abhängen, ob Ehe oder Partnerschaft ein Leben lang halten oder nicht. Eine unabhängige Altersvorsorge von Frauen ist deshalb ein hohes Gut, gerade auch, um Altersarmut vorzubeugen und weitestmöglich den Lebensstandard im Alter zu sichern. Für Frauen und Männer gilt gleichermaßen, dass mehr zusätzliche Vorsorge notwendig wird.

3. Wie lässt sich die unabhängige Altersvorsorge von Frauen stärken?

Fast die Hälfte der in unserer Studie befragten Frauen macht sich Sorgen um ihre Altersvorsorge. Unsere Erfahrungen aus der Beratungspraxis zeigen, dass Frauen eine spezifische Ansprache wünschen, die ihre Lebenslage und Bedarfe berücksichtigt, um sie bei der Entscheidung für eine passende Altersvorsorge besser zu unterstützen. Viele Versicherer nehmen das bereits in den Blick. Auch das Thema Frauen im Vertrieb hat für unsere Unternehmen Relevanz. Die Versicherungswirtschaft trägt außerdem bereits heute mit flexiblen Vorsorgeprodukten zu einer besseren Absicherung von Frauen bei. Angesichts der Vielfalt der Lebenssituationen kann es das eine Produkt für Frauen nicht geben. Vielmehr bedarf es eines breiten Produktspektrums, das der Vielfalt gerecht wird. Ideal für Frauen, besonders für Mütter, ist die Riester-Rente. Sie ist flexibel, wird vom Staat gefördert und passt sich wechselnden Lebenssituationen sowie Einkommen an. Für die Zukunft wäre hier allerdings eine Vereinfachung hilfreich. Selbstständige können mit der Basis-Rente vorsorgen und werden dabei ebenfalls gefördert.

4. Was sind Ihre Erwartungen an die Politik?

Internationale Studien zeigen uns, dass gerade Frauen in der betrieblichen Altersversorgung von der automatischen Einbeziehung in die Entgeltumwandlung profitieren. Sie müssen nicht teilnehmen, tun es erfreulicherweise aber meistens. Für diesen leichteren Zugang unter der Überschrift „freiwilliges Opting-out“ brauchen wir einen rechtssicheren Rahmen. Wichtig sind außerdem eine realistische, leicht verständliche Informationsbasis über künftige Renten und bessere Vorsorgeanreize. Ein wirksamer Anreiz für eine eigenständige private Vorsorge ist zum Beispiel der spätere Ausgleich beitragsfreier Zeiten durch Nachzahlungen. Bislang fehlen Regelungen im Steuerrecht, die das möglich machen. Die bei Frauen besonders beliebte und nachgefragte Riester-Rente sollte weiterentwickelt werden. Neben einer Anpassung des Förderrahmens sollten auch Selbstständige einbezogen werden. Viele Frauen sind als sogenannte Solo-Selbstständige tätig. Durch eine Einbeziehung in die Riester-Rente würde ihnen die Altersvorsorge erheblich einfacher gemacht.



»Eine unabhängige Altersvorsorge von Frauen ist ein hohes Gut, gerade auch, um Altersarmut vorzubeugen und weitestmöglich den Lebensstandard im Alter zu sichern.«

5. Sehen Sie noch weitere Handlungsfelder?

Eine gute Rente entscheidet sich überwiegend auf dem Arbeitsmarkt. Das gilt für die gesetzliche Rente wie für die betriebliche Altersversorgung. Auch die private Vorsorge fällt leichter mit finanzieller Unabhängigkeit. Wichtige gesamtgesellschaftliche Aufgabe bleibt es deshalb, junge Frauen bei einem Berufswahlverhalten zu unterstützen, das mit besseren Karriere- und Einkommensperspektiven verbunden ist. Aufstieg und berufliche Entwicklung müssen auch während bzw. nach Familienphasen möglich sein. Dazu trägt insbesondere eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Dabei wird sich angesichts des Fachkräftemangels die Kultur in den Unternehmen weiter wandeln. Auch die Versicherungswirtschaft ist hier als Arbeitgeber gefordert. Wir wollen mit gutem Beispiel vorangehen. Wichtig für eine bessere Altersvorsorge von Frauen bleibt außerdem eine bessere finanzielle Bildung, die früh ansetzen muss und gerade auch Mädchen für finanzielle Fragen sensibilisiert.

Frauen und Altersvorsorge: Job, Familie, Einkommen – aber keine ausreichende Rente?

Höhere Qualifikation, häufigere Erwerbsarbeit und auch die bessere Berücksichtigung von Phasen der Kindererziehung lassen in den kommenden Jahren die Renten von Frauen steigen. Doch nach den Rentenreformen der vergangenen Jahre müssen auch Frauen mehr für ihre Alterssicherung tun. Sonst riskieren sie, ihre im Erwerbsleben erfasene finanzielle Unabhängigkeit im Alter aufgeben zu müssen.

1. Das deutsche Rentensystem und die Frauen

Frauen haben in Deutschland grundsätzlich zwei Möglichkeiten, sich für das Alter abzusichern: Über die eigene Erwerbstätigkeit, die auch eine eigene gesetzliche Rente einbringt. Oder sie verlassen sich auf ihren Partner und die von ihm abgeleiteten Rentenanwartschaften in Form einer Witwenrente.

Westdeutsche Seniorinnen haben sich sehr stark auf die Absicherung über den Partner verlassen. Sie leben dennoch im Schnitt in einkommensstarken Haushalten. Auch nach dem Tod des Partners sind sie durch die Witwenrente noch überwiegend gut versorgt.¹ In Ostdeutschland waren Vollzeiterwerbstätigkeit und damit eigene Rentenanwartschaften auch bei Frauen Standard. Dort sind deshalb auch die Geschlechterunterschiede in der Rentenhöhe sehr viel niedriger als in den alten Ländern. Dass beide Modelle bis jetzt recht gut funktionieren, zeigt sich daran, dass derzeit lediglich 36 von 1000 westdeutschen und 22 von 1000

ostdeutschen Frauen im Rentenalter Leistungen der Grundsicherung im Alter beziehen.² Allerdings sind die Anzahl und der Anteil der unterstützungsbedürftigen Frauen in den letzten Jahren gestiegen.

2. Neue Herausforderungen für die Altersvorsorge

Beide Modelle sind davon betroffen, dass langfristig das Rentenniveau aufgrund der notwendigen Rentenreformen sinken wird, von heute ca. 48 Prozent des durchschnittlichen Einkommens auf 42 Prozent im Jahr 2050.³ Wenn Frauen schon heute umfassend eigenständig Renten aufbauen, sind sie direkt von den Entwicklungen betroffen. Verlassen sich Frauen darauf, dass ihr Partner die finanzielle Verantwortung für den Haushalt trägt, sollten sie wissen, dass der Abstand zwischen Arbeits- und Renteneinkommen wächst und zudem die Witwenrente künftig niedriger ausfallen wird. Wichtig ist es, das Einkommen im Alter mit privaten oder betrieblichen Zusatzrenten aufzustocken – ob allein oder im Haushaltskontext.

Aber nicht nur die Rahmenbedingungen in der gesetzlichen Rente ändern sich, auch die Wünsche und das Selbstverständnis von Frauen: Drei Viertel der Frauen ist ihre finanzielle Unabhängigkeit wichtig. Nur noch 16 Prozent der Eltern im mittleren Lebensalter halten die traditionelle Ein-Verdiener-Ehe für erstrebenswert. Die Mehrheit wünscht sich, dass die Frau mindestens in Teilzeit arbeitet.⁴ Im Osten geht der Wunsch stärker zu in Vollzeit erwerbs-

tätigen Müttern, während sich westdeutsche Frauen eher kürzere Arbeitszeiten wünschen.

Es liegt in der Logik des deutschen Rentensystems, dass Teilzeitarbeit und längere Erwerbsunterbrechungen zu niedrigen Renten führen. Zudem hat der Verlust des voll verdienenden Partners durch ein Scheitern der Ehe oder einen Schicksalsschlag oft gravierende wirtschaftliche Folgen. Daher müssen Frauen heute andere Vorkehrungen treffen als die Generationen vor ihnen, wenn sie auch im Alter finanziell auf eigenen Füßen stehen wollen.

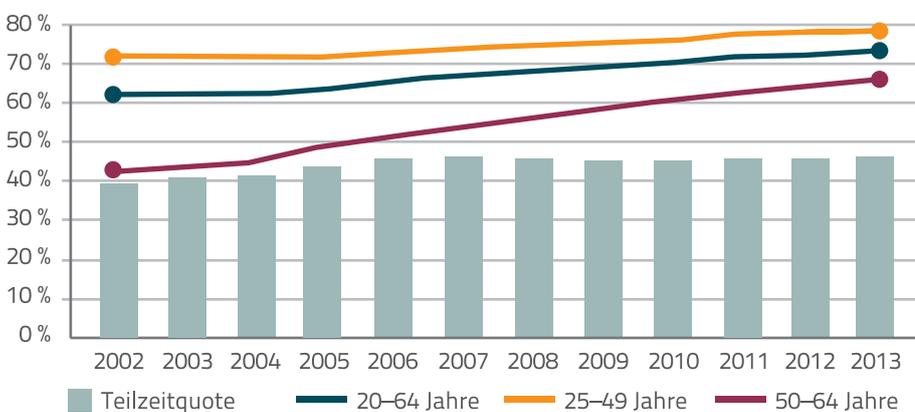
3. Frauen holen auf dem Arbeitsmarkt auf

Dass der Wunsch nach größerer finanzieller Unabhängigkeit durch Erwerbstätigkeit auch realisiert wird, sieht man an den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote von Frauen ist zwischen 2002 und 2012 von 63 auf 72 Prozent gestiegen und liegt damit sogar über dem Schnitt in der EU. Die meisten weiblichen Nachwuchskräfte sind gut qualifiziert, haben eine Lehre oder ein Studium abgeschlossen.⁵ Auch Führung wird weiblicher: In der Privatwirtschaft waren 2012 26 Prozent der ersten und 38 Prozent der zweiten Führungsebene weiblich besetzt.⁶

Bei aller positiven Entwicklung gibt es aber weiterhin Herausforderungen: So ist die Erwerbsquote von Frauen in der Familiengründungsphase zwischen 25 und 40 Jahren kaum gestiegen.⁷ Wenig geändert hat sich auch an der Berufswahl der Geschlechter, die zu einer Aufteilung des Arbeitsmarktes in typische Männer- und Frauenberufe mit spezifischen Gehalts- und Karriereverläufen führt.⁸ Zudem ist der Teilzeitanteil bei Frauen in den letzten zehn Jahren gestiegen. Gerade für Frauen mit Kindern ist Teilzeit die dominierende Erwerbsform. Rechnet man die Erwerbsquote der 20- bis 64-jährigen Frauen in Vollzeitäquivalente um, beträgt sie nur noch 56 Prozent.⁹

Flexible Arbeitszeiten und Teilzeit sind wichtig und fördern die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Jedoch diente Teilzeitbeschäftigung zumindest in der Vergangenheit eher selten als Brücke in eine Vollzeiterwerbstätigkeit, die tendenziell bessere berufliche Entwicklungsperspektiven bietet: Langfristig sind nur 20 Prozent der Mütter von Teilzeit auf Vollzeit gewechselt.¹⁰ Dieser ausgeprägte Trend zur Teilzeitarbeit ist

Abb. 5: Erwerbstätigenquote von Frauen: Frauen arbeiten mehr, aber oft in Teilzeit



Quelle: Eurostat, 2014

auch bei unverheirateten Müttern zu finden, die keine institutionelle Absicherung über den Partner, also auch keine abgeleiteten Rentenansprüche haben. Darüber hinaus verlaufen weibliche Erwerbsbiografien oft unsteter als bei Männern. Frauen wechseln viel häufiger zwischen unterschiedlichen Formen der Erwerbsarbeit, Phasen von Familienarbeit oder Arbeitslosigkeit. Im Jahr 2012 waren unter den verheirateten Müttern 58 Prozent „atypisch“ beschäftigt, das heißt geringfügig, in Teilzeit unter 20 Wochenstunden, befristet oder in Zeitarbeit.¹¹ Der Frauenanteil unter den Solo-Selbstständigen stieg kontinuierlich an und lag im Jahr 2012 bereits bei 37 Prozent.¹² Frauen wechseln überdies öfter den Arbeitgeber als Männer.¹³

4. Wie Frauen für das Alter abgesichert sind

Berechnungen, die auf realen Erwerbsbiografien basieren, zeigen für westdeutsche Frauen einen beträchtlichen Anstieg der gesetzlichen Rentenleistungen gegenüber den sehr niedrigen Renten der früheren Generationen. Insgesamt bleiben ihre Anwartschaften aufgrund der beschriebenen Erwerbsbiografien aber bescheiden. Bei ostdeutschen Frauen wirkt sich die nach wie vor schwierige Arbeitsmarktlage negativ auf die Rentenhöhe aus.¹⁴ In westdeutschen Paarhaushalten sorgt die verstärkte Erwerbstätigkeit der Frauen dafür, dass die Einkommen aus der gesetzlichen Rente im Generationenvergleich insgesamt kaum sinken. Das heißt aber, dass die Erwerbstätigkeit der Partnerinnen gerade ausreicht, um die künftige Absenkung des Rentenniveaus im Haushaltskontext auszugleichen.

Die Notwendigkeit zusätzlicher Vorsorge im Alter ist bei Frauen angekommen. 72 Prozent der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen sorgen über Riester-Renten oder betriebliche Altersvorsorge (bAV) vor, anteilig genauso viele wie Männer.¹⁵ Unter den Beschäftigten in der Privatwirtschaft (ohne Öffentlicher Dienst) sind Frauen bei den bAV-Anwartschaften mit 41 Prozent jedoch unterrepräsentiert (Männer: 52 Prozent). Durch ihre im Schnitt niedrigeren Einkommen, Phasen der Erwerbsunterbrechung und häufigeren Arbeitgeberwechsel bauen Frauen deutlich geringere Anwartschaften und Vorsorgevermögen auf als Männer im gleichen Alter, in der gleichen Einkommensklasse und selbst bei gleicher Beitragsdauer. Am geringsten sind die Geschlechterunterschiede bei den Riester-Renten.¹⁶

»Die entscheidende Voraussetzung für finanzielle Unabhängigkeit von Frauen heute und im Alter ist ihre Integration in den Arbeitsmarkt«

Neben ökonomischen bestehen auch psychologische Barrieren bei der Altersvorsorge, die anscheinend in Phasen der Kindererziehung besonders ausgeprägt sind. Die Doppelbelastung mit Haushalt und Beruf sowie der verständliche Wunsch, zuvorderst die Bedürfnisse der Kinder abzusichern, erschweren oft die Entscheidung für eine eigene Vorsorge. Westdeutsche Frauen tun sich damit noch einmal schwerer als ostdeutsche. So sorgt jede vierte Mutter eines unter 18-jährigen Kindes, die in einer Paarbeziehung lebt, selbst nicht viel für das Alter vor und ist auf ihren Partner angewiesen.¹⁷ Viele dieser Frauen (42 Prozent) können auch nur schlecht einschätzen, ob ihre Vorsorge später ausreicht. Die private Altersvorsorge der Väter ist ein „Muss“, das auch bei engen finanziellen Spielräumen bedient wird, für Mütter scheint es dagegen ein „nice to have“ zu sein, das man sich erst mit besserer wirtschaftlicher Lage leistet. Dazu passt, dass 35 Prozent der 30- bis 59-jährigen Frauen im Laufe der Zeit ihre Vorsorge eingeschränkt haben: 17 Prozent haben Verträge ganz aufgelöst, 11 Prozent Beiträge reduziert und 7 Prozent die Beitragszahlung eingestellt.¹⁸ Subjektiv wird die geschlechtsspezifische Asymmetrie häufig nicht problematisiert; die Planungen und Vorstellungen vom Alter basieren auf der Annahme einer stabilen Partnerschaft.¹⁹

5. Handlungsbedarf

Die entscheidende Voraussetzung für finanzielle Unabhängigkeit von Frauen heute und im Alter ist ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Die bessere Vereinbarkeit von Beruf bzw. Karriere und Familie ist ein wichtiger Hebel, damit Frauen auch ausreichend eigene Anwartschaften in der gesetzlichen Rentenversicherung und Zusatzvorsorge aufbauen können. Die vielfältigen Lebenssituationen von Frauen und ihren Familien, über die allgemeine Trendaussagen nicht hinwegtäuschen sollen, erfordern einen breiten Ansatz an unterstützenden Maßnahmen in der Alterssicherung. Notwendig sind u. a. die Verbesserung der Transparenz über die zu erwar-

Fünf rentenpolitische Maßnahmen

1. Rentensystem transparenter machen
Die Deutsche Rentenversicherung verschickt jährlich eine Renteninformation. Auch über den Stand der Riester-, Rürup- und Betriebsrente informieren Anbieter jährlich. Transparenter und besser wäre eine einfache, online zugängliche Plattform, die alle Informationen übersichtlich zusammenführt.

2. Von Frauen nachgefragte Vorsorgeformen stärken

Die Riester-Rente ist besonders für Frauen mit Kindern geeignet und wird von dieser Personengruppe bevorzugt genutzt. Hier sollte der Förderrahmen insgesamt angepasst werden. Den flexibleren Erwerbsbiografien von Frauen würde es zudem entgegen kommen, wenn auch (Solo-)Selbstständige förderberechtigt wären.

3. Zugang zur betrieblichen Altersvorsorge vereinfachen

Frauen profitieren erkennbar von Modellen der automatischen Einbeziehung in betriebliche Altersvorsorge (freiwilliges „Opting-out“). Viele wissen nicht, dass und wie sie Entgeltumwandlung nutzen können.

4. Stärkere Vorsorgeanreize für Geringverdienerinnen

Die Einführung von Freibeträgen für private und betriebliche Altersvorsorge in der Grundsicherung kann bestehende negative Sparanreize verringern.

5. Finanzielle Allgemeinbildung ausbauen

Deutschland weist ein international geringeres Niveau an finanzieller Bildung auf. Besonders Frauen sind davon betroffen und sind deshalb oft weniger in der Lage, eigenverantwortliche Vorsorgeentscheidungen zu treffen. Es ist wichtig, hier schon in der Schule anzusetzen.

tenden Vorsorgeleistungen, eine Stärkung der finanziellen Bildung insgesamt, eine Senkung der Eintrittsbarrieren in die betriebliche Altersvorsorge sowie die Fortentwicklung von Vorsorgeanreizen bei der Riester-Rente, von der Frauen in besonderem Maße profitieren.

»Rentensteigerungen bei Frauen bringen noch keine Entwarnung«

Ein Interview mit Prof. Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen

Sie analysieren seit langem Zusammenhänge zwischen Lebensverläufen und Sozialpolitik. Sehen Sie dabei Trends, die besonders Frauen betreffen?

Langsam macht sich die gestiegene Erwerbsorientierung westdeutscher Frauen auch in einem Anstieg eigenständiger Rentenansprüche bemerkbar. Der Gewinn ist allerdings nur relativ: Bedingt durch unetworfene Erwerbsbiografien, aber auch Kürzungen im System der gesetzlichen Rente gehen die Rentenansprüche von westdeutschen Männern und Menschen beiderlei Geschlechts in Ostdeutschland zurück. Dadurch können westdeutsche Frauen ihre relative Position verbessern. Zudem wird sich der gegenwärtig bei (westdeutschen) Frauen charakteristische Befund, dass die Rente umso niedriger liegt, je mehr Kinder erzogen wurden, künftig durch die verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten abschwächen. Ein Grund zur Entwarnung ist das allerdings nicht: Zugangsrenten westdeutscher Frauen liegen immer noch rund 40 Prozent unter dem Wert für Männer. Bezieht man die eigenständigen Ansprüche aus der betrieblichen und privaten Alterssicherung mit ein, beläuft sich der „gender pension gap“ sogar auf knapp 60 Prozent. Die Rente des Partners bzw. später die Witwenrente bleibt für viele Frauen insofern weiterhin eine wichtige Quelle des Alterseinkommens. Über die geringste Kaufkraft im Alter verfügen unter den alleinlebenden älteren Frauen diejenigen, die durch Trennung und Scheidung einen unerwarteten „Rollenwechsel“ bewältigen mussten.

Zwischen dem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit und der Wirklichkeit im Alter klafft vor allem bei berufstätigen Frauen mit Kindern eine Lücke. Verdrängen Frauen das Thema „Altersvorsorge“?

Beide Geschlechter verdrängen in vielen Fällen das Thema Alterssicherung – vor allem bei niedrigen Einkommen, wo die Frage, wie man gut durch den laufenden Monat kommt, die Menschen weit mehr bewegt als die Frage, wie man wohl in 20 oder 30 Jahren zurechtkommt. Das ist also nicht nur ein bei Frauen zu beobachtendes Phänomen, auch wenn vor allem verheiratete Frauen sich sicher immer noch zu

häufig auf den Partner und die Sozialsysteme verlassen. Bei Männern gehen die üblichen Lebens- und Erwerbsverläufe allerdings weiterhin stärker konform mit den Sicherungsmechanismen der GRV, aber auch mit den Regeln der betrieblichen Alterssicherung. Zudem erlaubt ihnen ihr Einkommen eher, privat vorzusorgen.

Armut im Alter war lange weiblich. Hat sich das inzwischen geändert und wie sieht das in der Zukunft aus?

Unter den aktuellen Grundsicherungsbeziehern sind, bedingt durch die längere Lebenserwartung, zwar viel mehr Frauen. Sieht man auf die geschlechtsspezifischen Betroffenheitsquoten, so sind Frauen mit 3,3 Prozent auch häufiger betroffen als Männer mit 2,6 Prozent. Männer haben jedoch in den letzten Jahren stark „aufgeholt“. Auch die Prognosen zeigen Risikogruppen unter beiden Geschlechtern, z. B. unter den Selbstständigen, und in Ostdeutschland. Kritisch sind vor allem die unzureichenden eigenständigen Rentenansprüche vieler Frauen. So ist die Witwenrente eindeutig eine „Rente zweiter Klasse“, die z. B. in Bezug auf die Möglichkeiten einer erneuten Heirat nicht die gleiche Autonomie gibt wie eigenständige Rentenansprüche.

Was kann getan werden, um Frauen bei ihrer Absicherung im Alter besser zu unterstützen?

Die politischen Signale und rechtlichen Rahmenbedingungen müssten deutlich dahingehend geändert werden, dass lange, vollständige Erwerbsausstiege von Ehefrauen und Müttern nicht weiter aktiv gefördert werden. Stattdessen sollte sich die Unterstützung auf kurze, reversible Ausstiege und temporäre Arbeitszeitreduktionen konzentrieren. Da die Fürsorgearbeit aber nicht aus der Welt verschwindet, müssen auch die Männer mit ins Boot: Kurze Vollzeit statt Vollzeit plus Überstunden heißt hier die Devise! Zudem müsste die Anrechnung von Angehörigenpflege auf die gesetzlichen Rentenansprüche analog zur Kindererziehung verbessert werden – und zwar auch dann, wenn die Pflegenden das Rentenalter schon erreicht haben. Schließlich muss die Bedeutung der Alterssicherung, auch der privaten Altersvorsorge, schon früh im Lebenslauf ins Bewusstsein gerückt werden,

»Die Bedeutung der Alterssicherung, auch der privaten Altersvorsorge, muss schon früh im Lebenslauf ins Bewusstsein gerückt werden, damit deutlich wird, dass wir alle in einer Gesellschaft des langen Lebens mehr Konsumverzicht zugunsten der Altersphase leisten müssen.«

damit deutlich wird, dass wir alle in einer Gesellschaft des langen Lebens mehr Konsumverzicht zugunsten der Altersphase leisten müssen. Dem Thema ökonomische Bildung sollte in der Schule mehr Bedeutung zukommen. Die Kernprobleme der Alterssicherung müssen allerdings auf dem Arbeitsmarkt gelöst werden: Ohne eine angemessene Entlohnung in typischen Frauenberufen werden die meisten Frauen kaum eigene gesetzliche Rentenansprüche oberhalb der Grundsicherung erwerben, geschweige denn die Lücken durch private Vorsorge schließen können.



Prof. Dr. Ute Klammer ist Professorin für Politikwissenschaften insb. Sozialpolitik an der Universität Duisburg-Essen

Im Trend: Die „Flexi-Rente“

Ältere Menschen leben heute länger und in besserer Gesundheit als frühere Generationen. Der Gesundheitszustand eines heute 65-Jährigen entspricht in etwa dem eines 55-Jährigen im Jahr 1970. Im Vergleich zu früher verfügen Ältere heute über eine höhere Bildung und über mehr ökonomische Ressourcen. Der Anstieg der Lebenserwartung wird das Leben nicht am Ende, sondern in der Mitte des Lebens verändern.

Die Vorstellung, nach der das Ruhestandsalter mit dem Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze beginnt, ist überholt. Die Übergänge zwischen Erwerbsleben und Ruhestand werden immer fließender. Heute arbeitet jeder zweite Deutsche zwischen 55 und 70 Jahren. Fast ein Viertel der bis zu 70 Jahre alten Ruheständler ist noch erwerbstätig.²⁰ Im Vergleich zu früher bedeutet dies einen deutlichen Anstieg.

Jenseits der Regelaltersgrenze: flexible Übergänge in den Ruhestand

In der aktuellen rentenpolitischen Diskussion spielen flexible Übergänge in den Ruhestand eine wichtige Rolle. Dafür gesorgt hat nicht

zuletzt die Umsetzung des Rentenpakets mit der Einführung der Rente mit 63 Jahren für langjährig Versicherte.²¹ Die Bundesregierung arbeitet an einem gesetzlichen Rahmen für flexible Übergänge aus dem Erwerbsleben. Ziel sind gerade auch neue Anreize für ein längeres Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze in der Rentenversicherung. Damit reagiert die Politik auch auf einen neuen Trend: Immer mehr Menschen im Alter von 55 bis 70 Jahren können sich vorstellen, nach ihrem Eintritt in den Ruhestand noch einer Erwerbstätigkeit nachzugehen. Nur vier Prozent, die in dieser Altersgruppe arbeiten, nennen hierfür ausschließlich finanzielle Gründe. Für mehr als die Hälfte stehen nichtökonomische Gründe wie Freude an der Arbeit, der Erhalt geistiger Leistungsfähigkeit oder der Kontakt zu anderen Menschen im Mittelpunkt. Fast 70 Prozent nennen die Weitergabe von Wissen und Erfahrung als Motivation, länger zu arbeiten. Für die Generation 55plus überwiegen die Vorteile flexibler Übergänge. Eine flexible Altersgrenze verteilt die gewonnene Lebenszeit auf Erwerbsleben und Ruhestand. Arbeits- und Alterseinkommen können besser mit den Konsum- und Freizeitwünschen

abgestimmt werden. Auch in der internationalen Debatte kommt der Flexibilisierung des Renteneintritts wachsende Bedeutung zu. Unterschiedliche Ansätze finden sich z. B. in Skandinavien.

Der Fachkräftemangel wird größer

Es ist gesamtwirtschaftlich wichtig, dass Menschen länger arbeiten als heute: Der demografische Wandel führt in den nächsten Jahren zu einem niedrigeren Potenzial an Erwerbspersonen. Es droht eine Lücke von mehreren Millionen Fachkräften mit entsprechenden Wachstumseinbußen. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit im Rahmen der Rente mit 67 war daher ein folgerichtiger Schritt und ist ein wichtiger Beitrag zur Stabilisierung der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV). Es wird immer auch Bedarfe für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Beruf geben, z. B. aus gesundheitlichen Gründen. Auch hier können richtig gestaltete, flexible Übergänge helfen. Insgesamt ist es aber notwendig, auch mit alternativen Belegschaften das Arbeitsvolumen in unserer Volkswirtschaft zu stabilisieren, um international wettbewerbsfähig zu bleiben.

Acht Handlungsempfehlungen für die Ausgestaltung einer Flexi-Rente

1. Die Gestaltung flexibler Übergänge darf **nicht zu einer verdeckten Absenkung der Regelaltersgrenze** führen. Ein genereller Anspruch auf eine „Teilrente ab 60“ wäre kontraproduktiv und nicht zu finanzieren.
2. Die Flexi-Rente darf **nicht zu Lasten Dritter** gehen. Der Preis für die Entscheidung zum vorzeitigen Renteneintritt muss deutlich und nachvollziehbar sein. Korrekt berechnete Rentenfaktoren bzw. angemessene Zu- und Abschläge sind dafür nach wie vor unerlässlich.
3. Durch Regelungen zum flexiblen Übergang in die Rente sollten **keine falschen Anreize** gesetzt werden, in andere Systeme auszuweichen. Die Nutzung von Teilrenten darf außerdem nicht dazu führen, dass Ansprüche auf Grundsicherung im Alter entstehen.
4. Zu prüfen sind **neue Kombinationen aus Rente und Erwerbseinkommen**, um längeres Arbeiten attraktiver zu gestalten. Die bestehenden Möglichkeiten für Teilrenten werden bislang kaum genutzt. Auch die bestehenden Hinzuverdienstregelungen für ein Arbeiten jenseits der Regelaltersgrenze können verbessert werden.
5. **Die drei Säulen der Alterssicherung sind besser aufeinander abzustimmen.** Die kapitalgedeckten Produkte der privaten und betrieblichen Altersversorgung bieten bereits heute flexible Auszahlungsmöglichkeiten. Zudem können viele Vorsorgeprodukte bereits ab dem 62. Lebensjahr, also vor der Regelaltersgrenze in der GRV, voll zur Auszahlung kommen und flexible Übergänge erleichtern. Besser wäre noch, die steuerlichen Untergrenzen bei zusätzlicher Altersvorsorge wieder auf 60 Jahre herabzusetzen.
6. **Freiwillige Lösungen sollten Vorrang vor gesetzlichen haben.** In der betrieblichen Altersversorgung sollte es keinen einseitigen Rechtsanspruch auf vorzeitigen Abruf der Leistungen geben. Die dringend notwendige Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung würde sonst gefährdet, weil keine Planungssicherheit besteht.
7. Bei der Flexibilisierung des Übergangs in den Ruhestand sind auch **weitere Instrumente**, die zur Flexibilisierung der Arbeitszeit entwickelt wurden (wie z. B. Arbeitszeitkonten oder Altersteilzeitmodelle), zu berücksichtigen.
8. Damit Beschäftigte länger aktiv im Erwerbsleben sein können, müssen **Gesundheitsprävention, betriebliches Gesundheitsmanagement, lebenslanges Lernen und altersgerechtes Arbeiten** einen hohen Stellenwert auf allen Ebenen bekommen.

QUELLENANGABEN

- ¹ TNS Infratest: Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011) – Zusammenfassender Bericht. Studie für das BMAS, Forschungsbericht 431/Z, München, 2012. http://www.tns-infratest.com/SoFo/_pdf/ASID_2011_ZB_FB431.pdf
- ² Statistisches Bundesamt: Pressemitteilung vom 04. November 2014: Zahl der Empfänger/-innen von Grundsicherung ab 65 Jahren um 7,4 % gestiegen, Wiesbaden 2014. https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2014/11/PD14_384_221pdf.pdf?__blob=publicationFile
- ³ Handelsblatt Research Institute/Prognos AG: Die Zukunft der Altersvorsorge, 2014. <http://www.gdv.de/wp-content/uploads/2014/04/GDV-HRI-Prognos-Studie-Zukunft-Altersvorsorge-2014.pdf>
- ⁴ Institut für Demoskopie (ifd) Allensbach: Die Generation Mitte, 2013. <http://www.gdv.de/2013/08/generation-mitte-die-studienergebnisse-in-kuerze/>
- ⁵ IW Köln: Sozialjobs für Frauen attraktiv. iwd Nr. 31 vom 31. Juli 2014, S. 3, 2014. <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iwd/archiv/beitrag/arbeitsmarkt-sozialjobs-fuer-frauen-attraktiv-175133>
- ⁶ Susanne Kohaut/Iris Möller: Frauen in Führungspositionen: Punktgewinn in westdeutschen Großbetrieben. IAB_Kurzbericht 23/2013, Nürnberg, 2013. <http://doku.iab.de/kurzber/2013/kb2313.pdf>
- ⁷ IW Köln: Sozialjobs für Frauen attraktiv. iwd Nr. 31 vom 31. Juli 2014, S. 3, 2014. <http://www.iwkoeln.de/de/infodienste/iwd/archiv/beitrag/arbeitsmarkt-sozialjobs-fuer-frauen-attraktiv-175133>
- ⁸ Ann-Christin Hausmann/Corinna Kleinert: Berufliche Segregation auf dem Arbeitsmarkt: Männer- und Frauenberufe kaum verändert. IAB-Kurzbericht 9/2014, Nürnberg, 2014. <http://doku.iab.de/kurzber/2014/kb0914.pdf>
- ⁹ Europäische Kommission: Female labour market participation, 2014. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/themes/31_labour_market_participation_of_women.pdf
- ¹⁰ BMFSFJ (Hrsg.): Biografiemuster und Alterseinkommensperspektiven von Frauen; Untersuchung von TNS Infratest im Auftrag des BMFSFJ, Berlin, 2011. <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/AVID-Studie-Biografiemuster.property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf>
- ¹¹ Matthias Keller/Thomas Haustein: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ergebnisse des Mikrozensus 2012, in: Wirtschaft und Statistik 12/2013, S. 862-882, 2014. http://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_122013.pdf?__blob=publicationFile
- ¹² Statistisches Bundesamt, Wirtschaft und Statistik: Selbstständigkeit in Deutschland, Wiesbaden 2013. http://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Arbeitsmarkt/SelbststaendigkeitDeutschland_72013.pdf?__blob=publicationFile
- ¹³ Institut für Demoskopie (ifd) Allensbach: Die Generation Mitte, 2013. <http://www.gdv.de/2013/08/generation-mitte-die-studienergebnisse-in-kuerze/>
- ¹⁴ Johannes Geyer/Viktor Steiner: Future public pensions and changing employment patterns across birth cohorts, in: Journal of Pension Economics and Finance, Jg. 13, Nr. 2, S. 172-209, 2014.
- ¹⁵ TNS Infratest: Verbreitung der Altersvorsorge 2011, Endbericht. Studie für das BMAS, Forschungsbericht 430, München, 2012. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-430-verbreitung-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile
- ¹⁶ Ebda. http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/Forschungsberichte/fb-430-verbreitung-altersvorsorge.pdf?__blob=publicationFile
- ¹⁷ Institut für Demoskopie (ifd) Allensbach: Nutzung und Bewertung staatlicher Leistungen für die Betreuung und Förderung von Kindern sowie für die Altersvorsorge von Familien, für das BMFSFJ, 2013. http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/AKZII_Schlussbericht.pdf
- ¹⁸ Institut für Demoskopie (ifd) Allensbach: Die Generation Mitte, 2013. <http://www.gdv.de/2013/08/generation-mitte-die-studienergebnisse-in-kuerze/>
- ¹⁹ Institut für Demoskopie (ifd) Allensbach: Nutzung und Bewertung staatlicher Leistungen für die Betreuung und Förderung von Kindern sowie für die Altersvorsorge von Familien, für das BMFSFJ, 2013. http://www.ifd-allensbach.de/uploads/tx_studies/AKZII_Schlussbericht.pdf
- ²⁰ Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (BIB): Lebenspläne und Potenziale älterer Menschen beim Übergang in den Ruhestand, Wiesbaden, 2014. http://www.bib-demografie.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Download/Pressemitteilungen/2014_11_top_hintergrundinfo.pdf
- ²¹ Kritisch: Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung in seinem Jahresgutachten 2014/15, Wiesbaden 2014. http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft.de/fileadmin/dateiablage/gutachten/jg201415/JG14_ges.pdf

Ihre Ansprechpartner

Ilka Houben

Leiterin Sozialpolitik

☎ 030-2020-5220

✉ i.houben@gdv.de

Una Großmann

Kommunikation

☎ 030-2020-5902

✉ u.grossmann@gdv.de

Bestellungen, Fragen und Kommentare bitte an:

✉ kommunikation@gdv.de

Der Trendbrief im Internet:

www.gdv.de/trendbrief

Impressum

HERAUSGEBER:

Gesamtverband der Deutschen
Versicherungswirtschaft e.V.

VERANTWORTLICH:

Dr. Peter Schwark
Mitglied der Hauptgeschäftsführung

Wilhelmstraße 43 / 43G
10117 Berlin