

Positionspapier

Senior*innenvertretung/Kommission für Chancengleichheit

Altersarmut – insbesondere von Frauen- bekämpfen

2021 betrug der durchschnittliche Altersrentenzahlbetrag für langjährig Versicherte für eine 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 36 Prozent, also 7 Prozentpunkte weniger. Dennoch ist sie einer der größten Rentenlücken zwischen den Geschlechtern in Europa.

Wann droht Altersarmut?

Es gibt unterschiedliche Definitionen von Armut. Als armutsgefährdet gelten nach der Definition der Europäischen Union Personen, die über weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens der Gesamtbevölkerung verfügt. Für einen Einpersonenhaushalt lag 2021 die Armutsgrenze bei 1.251,- Euro pro Monat². Danach liegt die durchschnittliche Altersrente von 868,22 Euro bei Weitem unter der definierten Armutsgrenze.

Gründe für die Rentenlücke

Grundsätzlich besteht im deutschen Rentensystem ein Zusammenhang zwischen Einkommen und Altersversorgung: wer mehr in die gesetzliche, betriebliche und/oder private Rentenversicherung einbezahlt, ist im Ruhestand besser abgesichert.

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

- Oft sind es Frauen, die 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 reduzie-

ren ihre Arbeitszeit nur zu 7,6 Prozent³. 2021 arbeiteten nur 45,6 Prozent der Frauen im öffentlichen Dienst in Vollzeit, wobei 83,6 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im öffentlichen Dienst Frauen sind⁴.

Frauen übernehmen auch öfter als Männer die Pflege von Familienmitgliedern und reduzieren dafür ihre Arbeitszeiten. Da das Gehalt von Teilzeitbeschäftigten geringer ist als bei einer Vollzeitbeschäftigung, zahlen Frauen daher in der Regel geringere Beträge in die gesetzliche Rentenversicherung ein.

- Frauen sind zudem öfter in schlechter bezahlten Branchen oder Berufen tätig. So sind zum Beispiel im Pflegebereich 80 Prozent der Beschäftigten Frauen⁵. Im Bereich der frühkindlichen Bildung beträgt der Frauenanteil sogar 93 Prozent⁶. All diese Berufe sind grundsätzlich eher durchschnittlich bezahlt. Zudem bieten diese Bereiche in der Regel nur wenige Führungspositionen, die besser dotiert sind. Im Kita-Bereich gibt es bisher nur die Funktion der Leitung oder stellvertretenden Leitung. Im Bereich der Pflege gibt es Stationleitungen oder Pflegedienstleitungen. Diese wenigen zur Verfügung stehenden Leitungspositionen sind in der Regel nicht mit Teilzeitbeschäftigten besetzt. Oftmals herrscht hier noch die Ansicht vor, dass Führungspositionen nur in Vollzeit ausgeübt werden können.
- Die Kommunalverwaltung zeigt ein ähnliches Bild: Während der Frauenanteil mit rund 58 Prozent aller Beschäftigten im öffentlichen Dienst relativ hoch ist, so sind in NRW nur 14,3 Prozent der Führungspositionen mit Frauen besetzt⁷.

¹ Statistikportal Deutsche Rentenversicherung Bund

² Destatis, Pressemitteilung vom 04. August 2022

³ Destatis, Pressemitteilung N 012 vom 07. März 2022

⁴ It.nrw 2018

⁵ Bundesagentur für Arbeit, Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt Mai 2022

⁶ Destatis, 21.04.2022

⁷ FlexGov Studie 2022



Nähe ist unsere Stärke!

- Zudem sind Frauen oftmals in den sog. Minijobs tätig: Über 2 Millionen Frauen gehen einem 520-Euro-Job als einziger beruflicher Betätigung nach, während lediglich rund 800.000 Männer ausschließlich einen Mini-Job ausüben. Werden Minijobs über Jahre hinweg als einzige berufliche Tätigkeit ausgeübt, werden nur sehr geringen Rentenansprüche erworben.
- Durch Teilzeitarbeit und grundsätzlich niedrigerer Einkommen zahlen Frauen in der Folge geringere Beiträge in die Rentenversicherung ein, haben zu viele Beitrags-Unterbrechungen oder zahlen im Falle von Minijobs nur minimale Beiträge. Problematisch wird dies in der Regel jedoch erst, wenn die Lebensgemeinschaft, in der die Entscheidung für eine Reduktion der Arbeitszeit in der Regel der Frauen zum Wohle der Familie getroffen wurde, in die Brüche geht und damit die gemeinsame Finanzplanung für den Ruhestand keinen Bestand mehr hat

Forderungen der komba gewerkschaft nrw

- Die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf muss gestärkt und Anreize für Männer geschaffen werden, Familien- und/oder Pflegezeiten zu nutzen und/oder ihre Arbeitszeit zum Wohle der Familie zu reduzieren. So kann die unbezahlte Care-Arbeit neben der bezahlten Arbeit gut gemanagt und in der Familie auf mehrere Schultern verteilt werden.
- Führungspositionen müssen vermehrt auch in Teilzeit ermöglicht werden (Top-Sharing). Führen geht auch i Teilzeit. Hier muss ein gesellschaftliches Umdenken stattfinden, damit auch in Teilzeit Führungspositionen ermöglicht werden. Wenn Führen in Teilzeit geschlechterunabhängig ermöglicht und praktiziert wird, werden diese Arbeitszeitmodelle auch für Männer attraktiv. Dann 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 sog häuslichen Tätigkeiten wie Aufgaben im Haushalt, Kindererziehung oder Altenpflege sind für einer gut funktionierende Wirtschaft und Gesellschaft unabdingbar. Daher müssen diese gesamtgesellschaftlich relevanten Leistungen auch im Laufe eines Menschenlebens von der Gesellschaft entsprechend ausgeglichen werden. Mit einer Neukonzeption des Rentensystems, die dies berücksichtigt, könnten gerade Frauen, die immer noch den Großteil der unbezahlten Care-Arbeit verrichten, vor Armut im Alter geschützt werden.
- Zudem müssen gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die Lebensgemeinschaften verpflichten, für den*die Partner*in, der*die zum Wohle der Familie seine*Ihre Arbeitszeit und damit Entgelt und Beiträge in die Rentenversicherung reduziert, ergänzend zu einer Neuregelung des Rentensystems privat vorzusorgen. In der Regel handelt es sich dabei um eine gemeinsame Entscheidung, die dann auch finanziell gemeinsam getragen werden muss. Diese darf nicht zu einer einseitigen Benachteiligung einer Person führen. Der rentenversicherungsrechtliche Ausgleich im Falle einer Scheidung ist in der Regel für beide Partner*innen mit hohen Verlusten verbunden.

Stand 2/2024

komba gewerkschaft nrw
Norbertstr. 3
50670 Köln

Tel: 0221 - 91 28 52 0
Fax: 0221 - 91 28 52 5
Mail: info@komba-nrw.de
Web: www.komba-nrw.de

