

Positionspapier: Für ein gutes Auskommen im Alter! Forderungen zur Existenzsicherung von Alleinerziehenden

1. Ausgangssituation

Rentenlücke zwischen Frauen und Männern

Überdurchschnittlich häufig werden Alleinerziehende ihren Lebensunterhalt im Alter nicht aus eigenen Mitteln bestreiten können. Das ist nicht gerecht und muss sich ändern. Neun von zehn Alleinerziehenden sind Frauen. Familienbedingte Erwerbsunterbrechungen, ungenügende Vereinbarkeit von Sorge- und Erwerbsarbeit, Teilzeit, Niedriglöhne, der Gender Pay Gap, Minijobs und dementsprechend kleinere Einkommen führen dazu, dass die Rentenanwartschaften von Frauen geringer sind als die von Männern. Bei den eigenständigen Alterssicherungseinkommen liegt der Gender Pension Gap aktuell bei 53 Prozent. Diese Rentenlücke ist in Ostdeutschland mit 28 Prozent deutlich niedriger als im Westen Deutschlands, wo sie 58 Prozent beträgt (Wagner 2017: 4f). Der Blick auf die drei Säulen der Alterssicherung (1. Gesetzliche Rente, 2. Betriebsrenten, 3. Private Vorsorge) zeigt, dass mit 59,5 Prozent die Rentenlücke zwischen Frauen und Männern in der betrieblichen Altersversorgung in der Privatwirtschaft am größten ist. Bei der privaten Vorsorge liegt die Lücke bei 35,9 Prozent, in der gesetzlichen Rente bei 45 Prozent. Da diese aber essentiell für die Alterssicherung ist, hat sie den maßgeblichen Einfluss auf den Gender Pension Gap insgesamt (Wagner 2017: 7).

Altersarmut und Familienstand

Die Rentenstatistik bildet den Lebensverlauf der Renter*innen nicht ab. Es lässt nicht nachvollziehen, wer alleinerziehend gewesen ist. Auswertungen nach Familienstand unterscheiden zwischen ledigen, geschiedenen und verwitweten und verheirateten Personen. Wer von diesen Kinder groß gezogen hat, geht aus der Rentenstatistik nicht hervor. Insofern ist die Datenlage unbefriedigend. Statistisch festgehalten ist, dass geschiedene Frauen im Alter über unterdurchschnittliche Gesamteinkommen verfügen (vgl. BMAS 2016: 100). Das eint Ost- und Westdeutschland (vgl. Klammer 2017:19). Eine zusätzliche Hinterbliebenenversorgung, die ihre eigene Rente aufbessern würde, haben geschiedene Frauen nicht. Zwar wird mit der Scheidung ein Versorgungsausgleich durchgeführt: Die während der Ehe von beiden Partnern erworbenen Rentenansprüche in allen drei Säulen werden hälftig aufgeteilt. Unberücksichtigt bleibt hierbei allerdings, dass bei einer asymmetrischen Aufgabenverteilung in der Ehe Frauen in der Regel mit einem „Einkommenskapazitätsverlust“ (Klammer 2017: 18) aus der Ehe gehen. Diese schränkt ihre Einkommenschancen in der verbleibenden Er-

werbsphase ein: Es gelingt ihnen häufig nicht mehr, entsprechend ihrer ursprünglichen Qualifikation am Arbeitsmarkt tätig zu sein. In Folge können die geschiedenen Frauen daher in der verbleibenden (potenziellen) Erwerbszeit meist deutlich weniger Anwartschaften aufbauen als ihre Ex-Partner. „Sie tragen damit die Folgen ursprünglich gemeinsam getroffener familiärer Entscheidungen“ (Klammer 2017: 19).

Rente und Fürsorgearbeit

Die Grundidee der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) in Deutschland ist eine Sicherung des Lebensstandards als Lohnersatzleistung gewesen, die über ein generationenübergreifendes Umlageverfahren finanziert wird. Grundlegend ist das Äquivalenzprinzip: Wer ein hohes Einkommen hat und hohe Beiträge bis hin zur Beitragsbemessungsgrenze¹ zahlt, erhält auch eine entsprechend hohe Rente. In die Rentenformel ist nicht nur ein Einkommensfaktor, sondern auch ein Zeitfaktor eingepreist (vgl. Sachverständigenkommission zum 2. GLB 2017: 136). Das Rentenniveau setzt die Rente eines „Durchschnittsverdieners“ mit 45 Beitragsjahren ins Verhältnis zum aktuellen Durchschnittslohn. Insofern ist die Rente ein Spiegel des Erwerbslebens, die Maßeinheit sind Entgeltpunkte².

Das Äquivalenzprinzip gilt im Prinzip allerdings auch nach unten: Je niedriger die Beiträge, je weniger Beitragsjahre, desto niedriger die Rente. Für die eigenständige Alterssicherung von Frauen liegt darin ein Problem. Der 2. Gleichstellungsbericht weist für Paarfamilien einen Gender Care Gap von 83 Prozent aus. Frauen leisten immer noch den Großteil der unbezahlten Sorgearbeit, sie kommen beim Zeitfaktor in der Rente auf weniger Beitragsjahre. Frauen in Westdeutschland haben im Schnitt 28 rentenrechtlich relevante Jahre, Männer kommen dagegen auf 40,6 Jahre. In Ostdeutschland sind die Unterschiede mit im Schnitt 41,1 Jahren bei den Frauen im Vergleich zu 44,6 Jahren bei den Männern deutlich geringer (vgl. Dt. Rentenversicherung 2018: 40ff). Frauen stecken überwiegend zugunsten von Kindern oder zu pflegenden Angehörigen beruflich zurück und kommen beim Einkommensfaktor auf geringere Beiträge aus ihrer Erwerbstätigkeit. Zusätzlich setzen sich bestehende Benachteiligungen von Frauen am Arbeitsmarkt hier fort. Der Gender Pay Gap in Deutschland liegt immer noch bei 21 Prozent.

Die große Rentenlücke zwischen den Geschlechtern ist also unter anderem durch unterschiedliche Lebensverläufe bedingt, ursächlich ist aber vor allem deren Bewertung durch das Rentensystem.

Für geleistete Sorgearbeit sieht die Rente einen Nachteilsausgleich vor, um Lücken zu schließen: Aufgrund von Kindererziehung und Pflege entsteht ein Anspruch auf Rentenpunkte oder auf Anwartschaftszeiten, ohne monetäre Beiträge geleistet zu haben. Diese Elemente des sozialen Ausgleichs wie Kindererziehungszeiten und Kinderberücksichtigungszeiten

¹ Arbeitseinkommen werden bei der Berechnung des Rentenversicherungsbeitrags nur bis zu einer Höchstgrenze von monatlich 6.700 Euro im ehemaligen Westteil bzw. 6.150 Euro im Gebiet der ehemaligen DDR berücksichtigt (Stand 2019). Für darüber hinausgehendes Einkommen sind keine Beiträge zu zahlen, es werden aber auch keine Rentenansprüche auf diesen Teil des Einkommens erworben.

² Arbeitnehmer*innen sammeln auf ihren Rentenkonto bei der Deutschen Rentenversicherung in Abhängigkeit von der Höhe ihres Einkommens bis zum Rentenantrag und der endgültigen Feststellung der Rente so genannte „Entgeltpunkte“. Um die Höhe der jährlich auf Grund von Erwerbseinkommen gesammelten Entgeltpunkte zu ermitteln, wird der Verdienst jeder*s Arbeitnehmers*in ins Verhältnis zum Durchschnittsverdienst aller Versicherten gesetzt. Entspricht das eigene Einkommen exakt dem Durchschnittsverdienst, erhalten Versicherte einen Entgeltpunkt, ansonsten entsprechend weniger oder mehr Entgeltpunkte, beispielsweise 0,75 oder 1,25 Entgeltpunkte.

sind ganz überwiegend in der ersten Säule, also der GRV verankert. In den vergangenen Jahrzehnten wurde vor allem die Honorierung von Kindererziehung ausgebaut.

Rentenreformen treffen Alleinerziehende

Anfang der 2000er hat die Bundesrepublik unter dem Druck des demographischen Wandels und um Unternehmen im globalen Wettbewerb zu entlasten (vgl. Blank 2016: 2f) weitreichende Rentenreformen durchgeführt. Das Ziel der Sicherung des Lebensstandards in der gesetzlichen Rente wurde verabschiedet. Zugunsten stabiler Beiträge und somit niedriger Lohnnebenkosten haben die Regierungen Schröder eine massive Absenkung des Rentenniveaus auf 43 Prozent bis 2030 (vor Besteuerung) gesetzlich festgeschrieben und das Renteneintrittsalter erhöht. Als Ausgleich fördert der Staat seitdem die freiwillige private Vorsorge (Riester-Rente inkl. Kinderzulagen, Rürup-Rente) in der 3. Säule und hat die betriebliche Altersvorsorge in der 2. Säule durch die Möglichkeit von Entgeltumwandlungen (Eichel-Förderung) gestärkt. Durch die Vorsorge in allen drei Säulen soll eine Sicherung des Lebensstandards gelingen können.

Diese Hoffnung ist – zumindest für Frauen und Beschäftigte im Niedriglohnsektor – absehbar ein leeres Versprechen. Bei mehr als der Hälfte der erwerbstätigen 55- bis 64-Jährigen ist bei Renteneintritt mit einer Versorgungslücke zu rechnen. Diese beläuft sich laut einer aktuellen Studie im Schnitt auf 650 Euro monatlich. Private Versicherungen können den Anteil von Rentner*innen mit Versorgungslücken allerdings nur geringfügig reduzieren (vgl. Markus et al 2018, S. 809). Insbesondere Beschäftigte mit geringen Einkommen sorgen wenig in der 2. und 3. Säule für das Alter vor. Knapp 47 Prozent der Geringverdiener*innen haben weder eine betriebliche Altersvorsorge noch einen Riester-Vertrag. Das sind rund 1,9 Millionen der 4,2 Millionen erfassten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einem Bruttolohn von weniger als 1.500 Euro pro Monat, mit rund 1,4 Millionen sind gut zwei Drittel davon Frauen (vgl. BMAS 2016: 9).

Alleinerziehende haben mit 44 Prozent das höchste Armutsrisiko aller Familien. Die Hälfte hat ein Haushaltsnettoeinkommen unter 1.700 Euro. Eine private Altersvorsorge können sich Alleinerziehende oftmals gar nicht leisten, die Kinderzulagen in der Riester-Rente erreichen sie dann nicht. Nur knapp 50 Prozent der Alleinerziehenden hat eine private Vorsorge abgeschlossen. Nur jede zehnte kann im Monat mehr als 150 Euro für die private Altersvorsorge aufwenden (vgl. Institut für Demoskopie Allensbach 2013: 352). Andere Untersuchungen zeigen, dass zudem die betriebliche Altersvorsorge auf Branchen und Unternehmensgrößen konzentriert ist, in denen wenige Frauen arbeiten (vgl. Sachverständigenkommission zum 2. GLB 2017: 137).

Zwar hat der Bundestag 2018 die anstehende Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus auf 43 Prozent korrigiert und eine Stabilisierung bei 48 Prozent beschlossen – allerdings nur bis 2025. Aber genau das ist der kritische Zeitpunkt, ab dem sich die demographische Situation mit dem Übergang der Babyboomer-Generation in die Rente weiter verschärfen wird.

Insgesamt trifft Frauen die Schwächung der gesetzlichen Rente besonders hart, da die sozialen Ausgleichsleistungen für Fürsorgearbeit sich fast ausschließlich auf die 1. Säule konzentrieren. Insbesondere für Alleinerziehende haben die bisherigen Rentenreformen keine Antworten gegeben. Im Gegenteil: Die Absenkung des Rentenniveaus und die Privatisierung der Altersvorsorge führt Alleinerziehende absehbar in die Altersarmut.

Reformen hin zur eigenständigen Absicherung notwendig

Grundlegende Reformen sind notwendig, um die Alterssicherung von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden auf solide Füße zu stellen: Das Rentensystem muss sich an der bestehenden Pluralität von Familienformen ausrichten statt am Ernährermodell. Damit auch für Alleinerziehende gilt: Am Ende eines arbeitsreichen Lebens steht eine auskömmliche Rente und nicht der Gang zum Sozialamt.

Erstens ist es notwendig, im Rentensystem mit seinen drei Säulen zu grundlegenden Verbesserungen zu kommen, von denen auch Personen mit kleinen Einkommen profitieren und Menschen, die Fürsorgearbeit geleistet haben. Der europäische Vergleich ist hilfreich um zu identifizieren, wie Rentensysteme gestaltet sind, die Altersarmut effektiver vermeiden als das deutsche System: „Beveridge-Länder“ wie die Schweiz, Großbritannien oder die nordischen Staaten mit universalen Grundrenten in Kombination mit verpflichtenden Betriebsrenten sowie mit einer traditionell hohen Erwerbsbeteiligung von Frauen können hier wichtige Impulse geben (Meyer 2013).

Zweitens braucht es eine im Lebensverlauf konsistente Gleichstellungs- und Familienpolitik, die allen Frauen eine eigenständige Existenzsicherung ermöglicht, jetzt und im Alter: auf dem Arbeitsmarkt, in der Infrastruktur für Familien sowie in der Rentenabsicherung. Grundlage hierfür ist ein Leitbild, das darauf zielt, Männern und Frauen ein gutes Ineinandergreifen von Sorge- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Drittens braucht es insbesondere am Arbeitsmarkt eine effektive Antidiskriminierungspolitik, damit Frauen durch ihre Erwerbstätigkeit für ihr Auskommen – und das ihrer Kinder – sorgen können.

2. Forderungen

2.1 Gleichstellung:

Leitbild „Erwerb-und-Sorge-Modell“ im Lebensverlauf verankern

Basis einer auskömmlichen Alterssicherung für Alleinerziehende ist eine eigenständige Existenzsicherung während der Erwerbs- und Familienphase. Die gesetzliche Rentenversicherung mit abgeleiteten Ansprüchen für Hinterbliebene ist traditionell am „Ernährer-Modell“ ausgerichtet. Die Rentenreformen der vergangenen Jahre haben dieses bereits geschwächt, da durch die Absenkung des gesetzlichen Rentenniveaus die Rente des Ehegatten in vielen Fällen nicht mehr für zwei Personen ausreichen wird. Auch die abgeleitete Witwenrente wird sehr viel geringer ausfallen (vgl. Riedmüller 2011). Im System der abgeleiteten Ansprüche (Witwen-/Witwerrente) fallen Alleinerziehende bereits durchs Raster. Nach einer Scheidung tragen sie bis ins Rentenalter die Risiken einer in der Ehe gemeinsam entschiedenen traditionellen Arbeitsteilung.

Es ist Zeit für eine im Lebensverlauf konsistente Familien- und Gleichstellungspolitik. Familienformen und Lebensverläufe haben sich pluralisiert. Um die Wünsche von jungen Frauen und Männern nach Partnerschaftlichkeit in der Elternschaft aufzugreifen, sollte das Leitbild des „Erwerb-und-Sorge-Modells“ (2. Gleichstellungsbericht) für beide Geschlechter über den Lebensverlauf hinweg verankert werden: Allen Menschen soll es unabhängig vom Geschlecht im Lebensverlauf möglich sein, Erwerbs- und Sorgearbeit gut zu verbinden. Insbesondere familienpolitische Leistungen sowie Steuer- und Sozialrecht sind an diesem Leitbild zu orientieren.

Hierfür müssen entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Der VAMV fordert:

2.1.1 Sozial- und steuerpolitische Anreize für eine eigenständige Existenzsicherung von Frauen und Männern schaffen

- **Individualbesteuerung** für alle statt Ehegattensplitting für einige
- **Mitversicherung** von nicht erwerbstätigen Ehegatt*innen in der Krankenversicherung in eine eigene Absicherung zu überführen oder zeitlich zu begrenzen
Das Ehegattensplitting lohnt sich am meisten, wenn eine Person das ganze Familieneinkommen erwirtschaftet und die andere kein Einkommen hat: Es begünstigt Hand in Hand mit der beitragsfreien Mitversicherung die Hausfrauenehe und benachteiligt Alleinerziehende, die zudem nach der Trennung alleine mit den Nachteilen in ihrer Berufsbiographie dastehen, obwohl das Unterhaltsrecht von ihnen finanzielle Eigenverantwortung verlangt. Eine Individualbesteuerung bevorzugt keine Familienform und folgt einem roten Faden im Lebensverlauf hin zur eigenständigen Absicherung

2.1.2 Familienpolitische Leistungen ausbauen, welche die Partnerschaftlichkeit in Paarfamilien fördern

- **Elterngeld** paritätisch auszugestalten durch entsprechendes Ausweiten der nicht übertragbaren Partnermonate, um die Familienorientierung von Vätern und die eigenständige Existenzsicherung von Mütter zu unterstützen
- **Familienarbeitszeit** einführen: Familie bedeutet auch, Zeit miteinander zu verbringen. Eine Familienarbeitszeit im Anschluss an die Elternzeit bei paralleler „kurzer Vollzeit“ ermöglicht beiden Elternteilen Zeit für die Kinder und Zeit für den Broterwerb. Wichtig ist, eine Familienarbeitszeit auch für Familien mit kleinen Einkommen realistisch auszugestalten
Diese Leistungen müssen in vollem Umfang Alleinerziehenden zur Verfügung stehen.

2.2 Arbeitsmarkt

Der Schlüssel für eine auskömmliche Absicherung im Alter liegt am Arbeitsmarkt. Das Ziel einer existenzsichernden Alterssicherung muss zuvorderst auf dem Arbeitsmarkt bzw. während der Erwerbsphase verfolgt werden.

Der VAMV fordert:

- **Kinderbetreuung:** In der Fläche eine bedarfsgerechte, qualitativ hochwertige und kostenfreie Kinderbetreuung als Voraussetzung einer existenzsichernden Erwerbstätigkeit zu gewährleisten, auch durch ergänzende Kinderbetreuung zu Randzeiten
- **Arbeitszeitsouveränität** durch ein individuelles Wahlrecht hinsichtlich der eigenen Arbeitszeitlage und des Arbeitsortes zu schaffen
- **Gender Pay Gap** durch effektive Antidiskriminierungspolitik zu schließen
 - Entgeltgleichheit und -transparenz sowie berufliche Aufstiegschancen unabhängig vom Geschlecht durchzusetzen
 - Aufwertung von Frauenarbeit, insbesondere in den Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsberufen, und das Prinzip „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ durchzusetzen
- **Minijobs** in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung umzuwandeln. Sozialversicherungsschutz ab dem ersten Euro fördert und erhöht die eigene Vorsorge im Alter

- den **Mindestlohn** in der Höhe „rentensicher“ auszugestalten, so dass auch ein Erwerbsleben mit Mindestlohn zu einem eigenen Rentenanspruch über Grundsicherungsniveau führt; hierfür hat die Mindestlohnkommission jährlich ein unabhängiges wissenschaftliches Gutachten einzuholen
- **Leitbild der „Kleinen Vollzeit“** zu etablieren. Als Normalarbeitsverhältnis sind regelmäßige Wochenarbeitszeiten von 35 Stunden sowohl für Männer als auch für Frauen zu etablieren. Der Ausbau qualifizierter Teilzeitarbeit ist zu unterstützen
- **Rückkehrrecht aus Teilzeit für alle** hin zum ursprünglichen Arbeitsumfang zu schaffen. Die Brückenteilzeit ist ein guter Schritt, damit Mütter/Väter nach einer Familienphase nicht in der Teilzeitfalle stecken bleiben. Diesen Anspruch müssen alle Beschäftigten haben, unabhängig von der Größe des Betriebes, in dem sie arbeiten und unabhängig davon, ob das zur Verfügung stehende Kontingent bereits von den Kolleg*innen beansprucht wird.

2.3 Rente

Eine starke gesetzliche Rente ist das breite und zentrale Fundament der Alterssicherung. Sie muss so ausgestaltet sein, dass sie eine auskömmliche Alterssicherung deutlich oberhalb der Armutsgrenze gewährleistet und den Lebensstandard sichert.

Alle drei Säulen des Rentensystems sind mit Blick auf die Lebenssituationen beider Geschlechter und deren Folgen für die Alterssicherung systematisch zu überprüfen. Ein unabhängiger wissenschaftlicher Beirat hat geschlechtergerechte und sozial verträgliche Lösungsvorschläge zu entwickeln (Gender Mainstreaming).

Der VAMV unterscheidet im Folgenden zwischen kurz- und mittelfristigen Forderungen innerhalb des bestehenden 3-Säulen-Systems (gesetzliche Rente, Betriebsrenten, private Vorsorge) und langfristigen Forderungen hin zum einem geschlechter- und sozialgerechten Rentensystem, das auf einem Systemwechsel beruht.

Der VAMV fordert:

2.3.1 Gesetzliche Rente stärken

Kurz- und mittelfristig

- das gesetzliche **Rentenniveau** dauerhaft zu stabilisieren und auf mindestens 53 Prozent anzuheben, so dass dieses wieder der Funktion der Lebensstandardsicherung gerecht werden kann
- Leistungen zu stärken, die **Fürsorgearbeit honorieren**:
 - **Kindererziehungszeiten**:
 - Für alle Mütter sind drei Jahre Kindererziehungszeiten anzuerkennen, unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes.³ Es erfolgt keine Deckelung durch die Beitragsbemessungsgrenze.⁴

³ Derzeit werden für Kinder, die nach 1992 geboren sind, 3 Jahre anerkannt, für davor geborene 2,5 Jahre.

⁴ § 70 Absatz 2 SGB VI regelt, dass es zu einer Zusammenrechnung von Rentenpunkten aus Erwerbstätigkeit und dem Rentenpunkt aus der Kindererziehungszeit kommt. Bei Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze kommt es zu einer Kürzung. In 2017 betraf dies ca. 144.000 Frauen, die in Rente gegangen sind. Bestandsrentnerinnen sind dagegen nicht von der Kürzung der „Mütterrente“ betroffen. Zwei Drittel der Zugangrentnerinnen kamen 2017 aus den östlichen Bundesländern (vgl. <https://rentenbescheid24.de/muetterrente-wird-gekuerzt/>). Im Westen waren es meistens ledige Mütter, die aufgrund fehlender Absicherung erwerbstätig sein mussten (Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe wurde nur elternabhängig gezahlt). Gleichzeitig gab es kaum öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen. Für die Tagespflege mussten hohe Kosten aufgebracht werden. Da die

- Die bestehende Möglichkeit, diese auf den Vater für Zeiten der Erziehung zu übertragen, unterstützt der VAMV aus gleichstellungspolitischer Perspektive und unterstreicht die besondere Relevanz für alleinerziehende Väter.
- Prüfen, wie die Kindererziehungszeiten weiterentwickelt werden können, um die partnerschaftliche Aufteilung der Sorgearbeit zu fördern: Denkbar ist das Schaffen der Möglichkeit, die Kindererziehungszeiten anteilig zwischen den Eltern aufzuteilen insofern beide wegen der Kinder parallel Teilzeit arbeiten.
- **Kinderberücksichtigungszeiten**⁵
 - Ausweitung bis zum 14. Lebensjahr des jüngsten Kindes statt derzeit bis zum 10. Lebensjahr, da Kinder unter 14 in der Regel noch eine intensive Betreuung nach der Schule und insbesondere in den Schulferien benötigen und eine flächendeckende Ganztagsbetreuung für Schulkinder noch nicht Realität ist
 - Pauschaler Anspruch in Höhe von 0,33 Entgeltpunkten/Jahr, um geringe Entgeltpunkte durch Erwerbseinkommen aufzuwerten und Teilzeit zugunsten von Kindern besser abzufedern.
 - Nachteilsausgleich bei Mehrfacherziehung entfällt, um die eigenständige Absicherung durch Erwerbstätigkeit zu unterstützen. Diese Regelung kommt in der Praxis frühestens zum Tragen, wenn das jüngste Kind drei Jahre alt ist und die Kindererziehungszeit mit 1 Entgeltpunkt pro Jahr ausgelaufen ist, da erst dann die Kinderberücksichtigungszeiten ihre Wirkung entfalten. Bei Zeiten der Arbeitslosigkeit oder der (Wieder-)Aufnahme einer Ausbildung/eines Studiums sollte Anspruch auf Kinderberücksichtigungszeiten bestehen.
 - Kappung nicht bei einem Entgeltpunkt sondern erst, wenn Kinderberücksichtigungszeit und Entgeltpunkte aus Erwerbstätigkeit die Beitragsbemessungsgrenze überschreiten. Auch wer erwerbstätig war und den Spagat zw. Familie und Beruf u.a. durch hohe Kinderbetreuungskosten realisiert hatte, sollte dies durch Kinderberücksichtigungszeit voll anerkannt bekommen.
 - Leistungsbezug für beide Elternteile parallel in voller Höhe ermöglichen für Zeiten, in denen beide zugunsten der Kinderbetreuung eine Teilzeittätigkeit ausüben, um Partnerschaftlichkeit zu fördern.
- Honorierung von Sorgearbeit systematisieren, insbesondere durch Verbesserung der Berücksichtigung von **Pflegezeiten**
- **Erziehungsrente** auch für ledige Alleinerziehende öffnen, so dass auch Ledige, nicht mit dem anderen Elternteil verheiratete, nach dem Tod des anderen Elternteil Anspruch auf Erziehungsrente (§47 SGB VI) haben können.
- **Entschädigung für in der DDR geschiedene Frauen:** Mit dem Einigungsvertrag und dem Rentenüberleitungsgesetz wurden in der DDR geschiedene Frauen in ihren Rentenansprüchen schlechter gestellt, ohne einen Ausgleich zu schaffen (Westen: Versor-

Kindererziehungszeiten eine sozialpolitische Zielsetzung haben und auch der Honorierung geleisteter Fürsorgearbeit dienen, ist die Beitragsbemessungsgrenze kein zwingender Maßstab.

⁵ Kinderberücksichtigungszeiten (ab Geburt bis zum 10. Lebensjahr des Kindes) haben zwar keine direkte Wirkung auf die Rentenhöhe, können aber im Zuge der Gesamtleistungsbewertung dazu beitragen, die Bewertung beitragsfreier Zeiten zu verbessern und die allgemeine Wartezeiten von 35 und von 45 Jahren zu erreichen. Kinderberücksichtigungszeiten für Kinder, die ab 1992 geboren sind, können bei Vorliegen von mindestens 25 Jahren an rentenrechtlichen Zeiten die Rente steigern: Geringe Entgeltpunkte durch Erwerbseinkommen werden verdoppelt, allerdings um maximal 0,33 Entgeltpunkte pro Jahr. Bei einer Grenze von 1 Entgeltpunkt pro Jahr wird diese Höherbewertung gekappt, etwa beim Zusammentreffen mit Kindererziehungszeiten oder wenn das eigene Erwerbseinkommen 2/3 des Durchschnittsentgelts und somit 0,67 Entgeltpunkte übersteigt. Auch ohne Erwerbstätigkeit werden beim Nachteilsausgleich für Mehrfacherziehung der erziehenden Person 0,33 Entgeltpunkte pro Jahr gutgeschrieben, wenn sie mindestens zwei Kinder zwischen drei und neun Jahren im Haushalt betreut (vgl. Buslei et al 2014: 504ff. und ver.di 2018: 24)

gungsausgleich bei Scheidung). Die Folge ist oftmals Altersarmut. 2017 hat der UN-Ausschuss zur Beseitigung der Diskriminierung der Frauen (UN-CEDAW) Deutschland aufgefordert, einen Ausgleichsfonds einzurichten, um die betroffenen Frauen zu entschädigen. Der VAMV fordert die Regierung auf, diesen Vorschlag zügig umsetzen.

- **SGB II/XII:** wieder Rentenbeiträge für Bezieher*innen von SGB II zu zahlen und einen Freibetrag im SGB XII für die gesetzliche Rente einzuführen
- **Bessere Anerkennung Ausbildungszeiten:** alle Bildungszeiten nach dem 17. Lebensjahr in Schulen, Fachschulen, Hochschulen, in dualer Ausbildung oder Weiterbildungseinrichtungen sollen bis zu 6 Jahre mit 1 Entgeltpunkt bewertet werden.
- Eine **Grundrente** ohne Bedürftigkeitsprüfung ist ein wichtiger Schritt, um dafür zu sorgen, dass am Ende eines arbeitsreichen Lebens eine Rente über Sozialleistungsniveau steht. Wer 35 Jahre lange erwerbstätig war, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt hat, soll nach Plänen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eine Aufstockung niedriger Rentenansprüche auf bis zu 0,8 Entgeltpunkte pro Jahr erhalten. Wichtig ist aus Sicht des VAMV, Kindererziehungszeiten, Kinderberücksichtigungszeiten, Pflegezeiten sowie bestehende Anrechnungszeiten wie fachschulische Ausbildungszeiten und Mutterschutzzeiten zu berücksichtigen, um typische Erwerbsunterbrechungen von Frauen abzubilden.
- **Finanzierung von beitragsfremden Leistungen aus Steuermitteln** (z.B. der Mütterrente), da gesamtgesellschaftlich relevante Leistungen nicht nur von den Beitragszahler*innen in die Rentenversicherung, sondern von allen getragen werden sollten.
- **Abschaffung der Beitragsbemessungsgrenze:** Es ist zu prüfen, wie ein stärkerer solidarischer Beitrag hoher Einkommen auf der Beitragsseite mit einer degressiven Abflachung auf der Leistungsseite verbunden werden kann, um das Ziel einer Stärkung des Solidarsystems zu erreichen.

Langfristig: Systemwechsel

In der Lebensverlaufperspektive ist die Frage nach der sozialversicherungspflichtigen Absicherung bisher nicht versicherter Lebensphasen zentral, weniger die mit dem Äquivalenzprinzip verbundene Differenzierung zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen (vgl. auch Klammer 2017: S. 21). Der 2. Gleichstellungsbericht fordert eine Universalversicherung mit einer durchgängigen Versicherungspflicht (vgl. Sachverständigenkommission zum 2. GLB 2017: 139)

Der VAMV fordert:

- **Universalversicherung** mit Mindestsicherungsziel für alle
 - Mindestbeitragspflicht während der gesamten Erwerbsfähigkeitsphase: alle Bürger*innen – also auch Beamt*innen, Selbstständige, Abgeordnete – zahlen in eine Universalversicherung auf alle Einkommen Beiträge
 - Mindestsicherungsziel soll sich am Durchschnittsverdienst orientieren und regelmäßig erhöht werden
 - Sozialleistungssysteme, die heute die Risiken des Einkommensausfalls absichern, sollen den Mindestbetrag zur Rentenversicherung tragen (Arbeitslosen-, Kranken- und Pflegeversicherung, Elterngeld usw.)

- **Stärkung eigenständiger Absicherung in der Rente**
 - **Rentensplitting** als Regelfall für neue Ehen verankern: Rentenanwartschaften in allen Säulen der Alterssicherung werden bei Ehepaaren laufend geteilt.⁶
 - Parallel für neue Ehen **Verlagerung** der abgeleiteten Ansprüche (Witwen-/Witwerrente) auf die **eigenständige Absicherung**

2.3.2 Betriebsrenten für alle

Kurz- und mittelfristig

- Besseren Zugang von Frauen zur betrieblichen Alterssicherung, indem Anreize für kleine Betriebe und Arbeitgeber in frauentypischen Branchen geschaffen werden, eine Betriebsrente anzubieten
- Abschaffung der Sozialabgabenfreiheit auf umgewandelte Entgeltanteile, um Arbeitgeber solidarisch an der Altersvorsorge zu beteiligen
- Verpflichtende paritätische Arbeitgeberbeteiligung
- Bessere Portabilität bei Wechsel des Arbeitgebers

Langfristig

- Gesetzliche Verpflichtung für Arbeitgeber, Betriebsrenten anzubieten

2.3.3 Private Altersvorsorge

Kurz- und mittelfristig

- Stärkere Regulierung des Marktes für private Altersvorsorge: Qualität; Sicherheit; Transparenz, Kosten (Zertifikatssystem für Produkte)
- Staatliches Basis-Non-Profit-Produkt einführen

Langfristig

- Ausstieg aus der staatlichen Förderung der privaten Rentenvorsorge um stattdessen diese Mittel in die Gesetzliche Rente lenken, mit dem Ziel diese zu stärken und das Rentenniveau zu halten bzw. anzuheben.

3. Zusammenfassung

Alleinerziehende werden überdurchschnittlich häufig am Ende eines arbeitsreichen Lebens mit Altersarmut konfrontiert sein. Sie haben Erwerbsarbeit geleistet, für die sie bezahlt wurden. Wegen (unfreiwilliger) Teilzeit, ungenügender Vereinbarkeit, dem Gender Pay Gap und Niedriglöhnen wird die Rente als Spiegel des Erwerbslebens aber oftmals gering sein. Alleinerziehende haben unbezahlte Fürsorgearbeit erbracht. Elemente des sozialen Ausgleichs wie Kindererziehungszeiten können die daraus resultierenden Nachteile in der Rente nicht auffangen. Rentenrechtliche Ansprüche, die am Ernährermodell ausgerichtet sind (Witwenrente), schließen Alleinerziehende aus. Die Rentenreformen der vergangenen 20 Jahre, insbesondere die Absenkung des Niveaus der gesetzlichen Rente und die Privatisierung der Altersvorsorge, haben die Situation für Alleinerziehende verschärft.

⁶ Derzeit ist ein freiwilliges Rentensplitting bei Renteneintritt möglich, wenn beide Eheleute mindestens 25 Jahre rentenrechtliche Zeiten mitbringen. Dann ist eine hälftige Aufteilung der Anwartschaften in der GRV möglich. Bei geringen eigenen Anwartschaften kann das im Vergleich zur Witwen-/Witwerrente finanziell ein Nachteil sein. Vorteil: Ansprüche verfallen nicht bei Wiederheirat im Gegensatz zur Hinterbliebenenversorgung.

Grundlegende Reformen sind notwendig, um die Alterssicherung von Müttern und insbesondere Alleinerziehenden auf solide Füße zu stellen. Erstens gilt es, das Rentensystem an der bestehenden Pluralität von Familienformen auszurichten, statt am Ernährermodell fest zu halten. Basis einer auskömmlichen Alterssicherung ist eine eigenständige Existenzsicherung während der Erwerbs- und Familienphase. Deshalb braucht es zweitens eine im Lebensverlauf konsistente Gleichstellungs- und Familienpolitik. Grundlage hierfür ist ein Leitbild, das darauf zielt, Männern und Frauen ein gutes Ineinandergreifen von Sorge- und Erwerbsarbeit zu ermöglichen, das „Erwerb- und-Sorge-Modell“. Drittens braucht es insbesondere am Arbeitsmarkt eine effektive Antidiskriminierungspolitik, damit Frauen durch ihre Erwerbstätigkeit für ihr Auskommen – und das ihrer Kinder – sorgen können.

Langfristig ist in der Rente ein Systemwechsel notwendig. Zentral ist hierbei in der Lebensverlaufperspektive die sozialversicherungspflichtige Absicherung bisher nicht versicherter Lebensphasen. Der VAMV setzt sich in der 1. Säule für eine Universalversicherung mit Mindestsicherungsziel für alle ein. Während der Erwerbsfähigsphase zahlen alle Bürger*innen auf alle Einkommen einen Mindestbeitrag. In Zeiten der Nicht-Erwerbstätigkeit übernimmt das zuständige Sozialleistungssystem den Mindestbeitrag. In der 2. Säule fordert der VAMV, Betriebsrenten zu stärken, indem langfristig eine Verpflichtung für Arbeitgeber geschaffen wird, Betriebsrenten anzubieten. In der 3. Säule hat sich die staatliche Förderung der privaten Rentenvorsorge nicht bewährt, deshalb fordert der VAMV diese Mittel stattdessen in die 1. Säule zu lenken.

*Bayreuth, 16.06.2019
Beschluss der Bundesdelegiertenversammlung
Verband alleinerziehender Mütter und Väter,
Bundesverband e.V.
Ansprechpartnerin: Miriam Hoheisel
www.vamv.de*

Literatur

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS): Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2016 gemäß § 154 Abs. 2 SGB VI (Alterssicherungsbericht 2016), 2016

Blank, Florian et al: Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Von Nachbarn lernen? WSI-Report Nr. 27/2016

Buslei et al: Ehe- und familienbezogene Leistungen in der Alterssicherung: Wichtig für die wirtschaftliche Stabilität von Familien, DIW Wochenbericht 23/2014

Deutsche Rentenversicherung: Rentenversicherung in Zahlen 2018, 2018

Markus et al: Rentennahe Jahrgänge haben große Lücken in der Sicherung des Lebensstandards, DIW-Wochenbericht 37/2018

Institut für Demoskopie Allensbach: Akzeptanzanalyse II. Nutzung und Bewertung staatlicher Leistungen für die Betreuung und Förderung von Kindern sowie für die Altersvorsorge von Familien, 2013

Klammer, Ute: Alte und neue Herausforderungen der Frauenalterssicherung, in: STREIT 1/2017, S. 15-24,

Meyer, Traute: Beveridge statt Bismarck! Europäische Lehren für die Alterssicherung von Frauen und Männern in Deutschland, Friedrich Ebert Stiftung 2013

Sachverständigenkommission zum Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung: Erwerb- und Sorgearbeit gemeinsam neu gestalten. Gutachten für den Zweiten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, 2017

ver.di: Wann in Rente? Wie gestalte ich den Übergang in die Rente?, Berlin 2018

Wagner, Alexandra et al: Alterseinkommen von Frauen und Männern, WSI-Report Nr. 38/2017