

Zeitschrift „Deutsche Rentenversicherung“, Ausgabe 2/2020

Inhaltszusammenfassungen der Beiträge

Fachdialog „Geschlechtergerechte Reformen in der Alterssicherung“ am 29. November 2019 in Berlin

Tagungsbeiträge

Fachdialog „Geschlechtergerechte Reformen in der Alterssicherung“

von: Dr. Dina Frommert und Dr. Ulrike Spangenberg, Berlin

Die vor allem 2019 geführte intensive Diskussion über die Einführung und Ausgestaltung der Grundrente hat den Handlungsbedarf für eine ausgewogene und existenzsichernde Altersversorgung deutlich gemacht. Aber: So richtig die Diskussion um eine angemessene und ausreichende Alterssicherung angesichts des Gender Pension Gaps von 53 Prozent gerade für Frauen ist, der Fokus auf die Grundrente verstellt den Blick auf andere Gestaltungsoptionen für eine geschlechtergerechte Alterssicherung. Aus diesem Grund fand im November 2019 ein vom Deutschen Juristinnenbund (djb) und dem Forschungsnetzwerk Alterssicherung der Deutschen Rentenversicherung Bund (FNA) organisierter Fachdialog „Geschlechtergerechte Reformen in der Alterssicherung“ statt. Ziel der Veranstaltung war es, eine fachkundige Diskussion zu Handlungsfeldern, Problemen und Lösungsstrategien einer geschlechtergerechten Alterssicherung anzustoßen, die über die inzwischen beschlossene Grundrente hinausgeht.

Lebensläufe und Alterseinkommen von Frauen nach Familienstand – Ergebnisse aus SHARE-RV

von: Prof. Dr. Katja Möhring, Andreas Weiland, Babette Bühler und Klara Kuhn, Mannheim

Dieser Beitrag untersucht auf Grundlage der Daten des SHARE-RV die Lebensläufe und Alterseinkommen von Frauen in Deutschland. SHARE-RV ist eine Zusammenführung aus den administrativen Daten der Deutschen Rentenversicherung (Scientific Use Files der Versicherungskontenstichprobe und des Versichertenrentenbestandes) und dem deutschen Teil des Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). Der Fokus unserer Analyse liegt auf dem Vergleich nach Familienstand sowie zwischen den Geburtskohorten 1925 bis 1950 und 1951 bis 1965. Wir betrachten jeweils das individuelle Einkommen und das Haushaltseinkommen, um so Rückschlüsse auf die Umverteilung innerhalb des Haushalts treffen zu können. Unsere Ergebnisse zeigen teils erhebliche Unterschiede zwischen individuellem Einkommen und Haushaltseinkommen insbesondere bei verheirateten Frauen, was die hohe Bedeutsamkeit der Umverteilung im Paarkontext belegt. Den höchsten Median im individuellen Einkommen weisen in der älteren Kohorte verwitwete Frauen auf, in der jüngeren Kohorte die geschiedenen Frauen. Letztere verfügen allerdings über die niedrigsten Haushaltseinkommen und somit das höchste Armutsrisiko. Zudem zeigt sich im Kohortenvergleich eine geringere Varianz der Einkommen in der älteren Kohorte, was auf eine Glättung der Einkommensverteilung in der Nacherwerbsphase hindeutet.

Der Gender Pension Gap und soziale Elemente im Mehrsäulensystem

von: Dr. Dina Frommert, Berlin

Der folgende Beitrag untersucht, wie sich die Umstellung der Alterssicherung auf ein Mehrsäulensystem in Bezug auf den Gender Pension Gap auswirkt. Dafür werden die Anwartschaften auf Alterssicherungsleistungen in Teilmengen aufgeteilt und die geschlechtsspezifischen Unterschiede betrachtet. Die Analysen beruhen auf Daten der Studie Lebensverläufe und Altersvorsorge (LeA), die Informationen zu Anwartschaften in allen Alterssicherungssystemen enthält. Es zeigt sich, dass die sozialen Elemente in der gesetzlichen Rentenversicherung die weiterhin großen Unterschiede, die aus den Erwerbsverläufen resultieren, deutlich abmildern können. In der zusätzlichen Altersvorsorge sind soziale Elemente wenig verbreitet, dementsprechend größer fällt der Gender Pension Gap in diesen Systemen aus. Insgesamt führt ein abnehmendes Gewicht der gesetzlichen Rentenversicherung bei den Gesamteinkommen ceteris paribus dazu, dass sich der Gender Pension Gap bezogen auf alle eigenen Alterseinkommen künftig weniger schnell schließt.

Die Grundrente: Meilenstein oder Stolperstein? – Ziele und Instrumente einer echten geschlechtergerechten Alterssicherung

von: Doris Armbruster, Potsdam und Dr. Christine Fuchsloch, Schleswig

Die Grundrente ist ein guter Anlass für eine unverstellte Diskussion über die notwendigen Strukturmerkmale einer geschlechtergerechten Alterssicherung. Warum resultiert aus einem gelebten Frauenleben im Alter nach wie vor oft nur eine Absicherung unterhalb der Grundsicherung und was müsste sich ändern? Die Autorinnen zeigen Fehlentwicklungen auf und plädieren für mutigere grundlegende Strukturveränderungen, nicht nur in der gesetzlichen Rentenversicherung. Die Grundrente ist für sie kein Meilenstein für eine geschlechtergerechte Alterssicherung. Sie ist aber auch kein Stolperstein, wenn sie Anfang und Teil einer mutigeren Umgestaltung der Alterssicherung wäre.

Grundrente versus Freibeträge in der Grundsicherung

von: Dr. Judith Kerschbaumer, Berlin

Das Projekt einer Grundrente, das nach zahlreichen Anläufen über drei Legislaturperioden nun endlich das Gesetzgebungsverfahren erreicht und Chancen auf Umsetzung hat, war mit großen Erwartungen gestartet. Dabei geht es darum, auf welche Weise das Ziel des Koalitionsvertrages, die Lebensleistung langjährig arbeitender Menschen in der Rente zu honorieren, umgesetzt wird: Durch eine bessere Anerkennung der Beitragsleistungen im Versicherungssystem der gesetzlichen Rentenversicherung (GRV) oder mittels höherer Leistungen im Alter durch Freibeträge im nachrangigen und mit einer Bedürftigkeitsprüfung ausgestatteten Grundsicherungssystem. Der Gesetzesentwurf eines Grundrentengesetzes sieht nun einen Hybrid aus beiden Systemen vor. Dieser Beitrag geht der Frage nach, ob so die gesteckten Ziele erreicht werden, wie Deutschland in der Vergangenheit das Problem kleiner Renten gelöst hat sowie sich die Situation im internationalen Vergleich darstellt.

Flexible Rentenanwartschaften: Mögliches Element einer geschlechtergerechten Weiterentwicklung der Alterssicherung?

von: Dr. Reinhold Thiede, Berlin

Das Modell der Flexiblen Anwartschaften wurde Ende der 1990er-Jahre entwickelt. Es kann aber durchaus auch heute noch fruchtbare Impulse für die Weiterentwicklung der Alterssicherung liefern, unter anderem in Richtung auf die Stärkung der eigenständigen Alterssicherung von Frauen.

Steuerrechtliche Optionen für eine geschlechtergerechte Alterssicherung

von: Dr. Ulrike Spangenberg, Berlin

Steuern haben für die Alterssicherung seit 2002 zunehmend an Bedeutung gewonnen, zum einen durch die stärkere steuerliche Förderung der zusätzlichen Altersvorsorge, zum anderen durch die Einführung der nachgelagerten Besteuerung der Rente. Die damit einhergehenden finanziellen Belastungen und Entlastungen wirken sich jedoch insbesondere aufgrund von Einkommensdifferenzen und Unterschieden in den Erwerbsstrukturen sehr unterschiedlich für Frauen und Männer aus – häufig zum Nachteil von Frauen. Eine gleichstellungsorientierte Alterssicherung muss daher auch die geschlechtsbezogenen Auswirkungen von steuerlichen Entlastungen in der Einzahlungs- und Ansparphase sowie die Besteuerung der Leistungen in der Auszahlungsphase in den Blick nehmen.

Weitere Beiträge in der Ausgabe 2/2020

Die Deutsche Rentenversicherung als Kritische Infrastruktur

von: Dr. Michael Stegmann, Würzburg

Die Deutsche Rentenversicherung wurde durch den Gesetzgeber als Kritische Infrastruktur eingestuft. Damit gehen besondere Verpflichtungen einher. Der Aufsatz schildert, was unter einer Kritischen Infrastruktur zu verstehen ist und welche Verpflichtungen daraus erwachsen. Ferner wird beschrieben, welche Geschäftsprozesse der Deutschen Rentenversicherung als kritische Dienstleistungen definiert wurden. Die Deutsche Rentenversicherung definiert sich in diesem Kontext als trägerübergreifende Infrastruktur. Welche Maßnahmen und Regelungen notwendig sind, um dies gegenüber dem Bundesamt für die Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) nachweisen zu können, ist ein weiterer Schwerpunkt der Darstellung. Außerdem wird auf die aktuelle Lage in der Corona-Pandemie eingegangen.

Digitalisierte öffentliche Verwaltung – Herausforderungen und Lösungsansätze für Führung und Zusammenarbeit

von: Judith Beile, Hamburg und Doreen Molnár, Berlin

Die Digitalisierung setzt den Rahmen für die Transformation, die sich derzeit in der öffentlichen Verwaltung vollzieht. Sie sorgt für tiefgreifende Veränderungen und bringt wie jede Veränderung Chancen und Unsicherheiten mit sich – auf Seiten der Führungskräfte ebenso wie bei den Beschäftigten. Dieser Beitrag widmet sich diesem Transformationsprozess. Er skizziert die Herausforderungen und stellt Projekte vor, die Lösungsansätze entwickelt und praktisch erprobt haben beziehungsweise erproben. Im Vordergrund steht dabei das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte INQA-Projekt „FührDiV – Führung in der digitalisierten Verwaltung“, in dem neue Formen von Führung, Zusammenarbeit und Beteiligung erprobt wurden. Agilen Arbeitsformen ist ein eigener Abschnitt gewidmet, da dieses Thema über das Projekt FührDiV hinaus seit geraumer Zeit in vielen Behörden diskutiert und über verschiedene Ansätze erprobt wird. Abschließend werden Tools und Angebote der Initiative Neue Qualität der Arbeit zur Gestaltung von Digitalisierungsprozessen und zur Weiterentwicklung der Führungs- und Unternehmenskultur in der Verwaltung vorgestellt. Die hier vorgestellten Erfahrungen und Tools sollen dazu dienen, Verwaltungen bei dem durch die Digitalisierung angestoßenen Transformationsprozess zu unterstützen – auch wenn es keine Lösung von der Stange gibt, da jede Organisation vor spezifischen Herausforderungen steht: Erfahrungen aus anderen Organisationen können hilfreich sein, um den eigenen Prozess zu gestalten. Die vorgestellten Erkenntnisse und Tools sind Impulse und Angebote, die von allen Organisationen der öffentlichen Verwaltung genutzt werden können.

Die Ersatzrate als Indikator – (Literatur-)Überblick und Problemaufriss

von: Benjamin Belz, Vechta

Eines der zentralen Ziele von Alterssicherungssystemen ist die Lebensstandardsicherung beziehungsweise -aufrechterhaltung. Will man Aussagen zur Aufrechterhaltung des Lebensstandards beim Rentenübergang treffen, wird von verschiedener Seite auf die Ersatzrate als Indikator zurückgegriffen. Dieser simpel wirkende Indikator setzt vereinfacht ausgedrückt das Einkommen in der Phase des Ruhestands ins Verhältnis zum Einkommen aus der Erwerbsphase. Auf diesem Wege soll die Einkommenssituation beziehungsweise Einkommensveränderung beim Übergang von der Erwerbs- in die Rentenphase beschrieben werden. Eine einheitliche Definition dessen, was unter einer Ersatzrate genau verstanden wird, gibt es jedoch nicht. Von verschiedenen Akteuren aus Politik, Beratung und Wissenschaft werden stattdessen unterschiedlich definierte Ersatzraten verwendet – mit der Folge, dass eine Ersatzrate kein klar definierter Indikator ist, sondern im Grunde genommen als Oberbegriff für eine Vielzahl höchst unterschiedlicher Indikatoren fungiert. Vor diesem Hintergrund wird im Rahmen dieses Beitrags die angesprochene Vielfalt an unterschiedlichen Ersatzraten in der einschlägigen Literatur dargestellt und aufgezeigt, welche Bandbreite an Indikatoren sich unter dem Oberbegriff Ersatzrate tatsächlich verbirgt. Abschließend werden außerdem einige der damit einhergehenden Konsequenzen und Herausforderungen für die Alterssicherungspolitik skizziert.

Mit der „Quota 100“ irrt der italienische Rentengesetzgeber vom rechten Weg ab

von: Edoardo D'Alfonso Masarié, Regensburg

Auf Vorschlag der populistischen Regierung von 2018 bis 2019 entschied sich der italienische Gesetzgeber dafür, einigen langjährig Versicherten eine Rente mit 62 zu gewähren und manche rigide Regelungen der Rentenreform 2011 vorübergehend abzumildern. Diese Maßnahmen wurden trotz des teilweisen Koalitionswechsels und des Wiedereinzuges der sozialdemokratischen PD in die Regierung im Spätsommer 2019 nicht angetastet. Ihre Umsetzung erweist sich dennoch nicht nur als teuer, vielmehr begünstigt sie typischerweise ältere Arbeitnehmer mit solider Berufskarriere zulasten aktueller Beitrags- und Steuerzahler, wie es selbst von Regierungsstatistiken bewiesen wird. Die aus dem Koalitionsvertrag 2018 hervorgegangene Novelle 2019 hat also nur ein Wahlgeschenk für einzelne Jahrgänge geschaffen (die „Quota 100“) und zum wiederholten Male die Chance verfehlt, die Berücksichtigung des demografischen Wandels und den Schutz der langjährig und besonders langjährig Versicherten nicht als Gegensätze zu betrachten.