

# Die Alterssicherung von Frauen – wie weiter mit der Rente?

Von Judith Kerschbaumer und Karin Schulze Buschoff

Die seit der Jahrtausendwende verfolgte Alterssicherungspolitik führt zu negativen Auswirkungen für einen Großteil der Bevölkerung, insbesondere auch zur Verstärkung von »Rentenlücken« für Frauen. Immer häufiger können sie bei ihren oftmals relativ niedrigen Einkommen auch nach langer Beitragsleistung und/oder Unterbrechungen der Erwerbs- oder Versicherungsbiografien kein armutsvermeidendes Leistungsniveau in der gesetzlichen Rentenversicherung erreichen. Frauen sind deshalb zunehmend auf bedürftigkeitsgeprüfte Zusatzleistungen angewiesen. Betriebsrenten schließen die Rentenlücken derzeit nicht ausreichend. Hier wird der Frage nachgegangen, welche Reformmaßnahmen notwendig sind, um Altersarmut von Frauen zu vermeiden bzw. zu bekämpfen.

Bereits in den 1950er und -60er Jahren sind politische Weichen gestellt worden, die die deutsche Rentenversicherung bis heute prägen: Die gesetzliche Rentenversicherung (GRV) basiert auf Leistungsgerechtigkeit, wobei Leistung in der Regel mit Erwerbsarbeit gleichgesetzt wird. Es gilt das Versicherungs- und Äquivalenzprinzip. Die Versicherung bezieht sich im Wesentlichen auf abhängige Beschäftigung, auf der Basis des Äquivalenzprinzips soll das Ziel der Lebensstandardsicherung umgesetzt werden: Je mehr und je länger Beiträge eingezahlt werden, desto höher fällt die spätere Rente aus. Mindestsicherungsregeln waren damals kaum vorgesehen. Diese Strukturentscheidungen korrespondieren mit bestimmten Voraussetzungen in Wirtschaft und Gesellschaft, unter anderem mit Vollbeschäftigung und einem traditionellen Familienbild. Sie basieren auf Vorstellungen wie dem »Normalarbeitsverhältnis«, der »Normalfamilie« und dem »Normallebenslauf«.

Seitdem haben sich die Voraussetzungen aber in vielfältiger Weise geändert. Erwerbsverläufe haben sich gewandelt, sie sind vielfältiger und fragmentierter geworden. Die Rentenversicherung berücksichtigt diesen Wandel bisher nur unzureichend.<sup>1</sup> Die Leistungsbemessung der Rentenversicherung und die gesamte Logik des Alterssicherungssystems orientiert sich nach wie vor an der Vorstellung eines durchschnittlich verdienenden Arbeitnehmers mit ungebrochener, von der Ausbildung bis zum Altersrenteneintritt in Vollzeit ausgeübter Erwerbstätigkeit, dem so genannten Standardrentner. Der Zuschnitt auf einen solchen »Normallebenslauf« war vor allem für Männer gerechtfertigt. Für die Mehrheit der Frauen war und ist dieser Lebenslauf allerdings nicht typisch, er trifft auch weniger auf Menschen in atypischer Beschäftigung zu.<sup>2</sup> Durch den Wandel von Erwerbsarbeit, Familienbildern und Lebensläufen nimmt die Verlässlichkeit der Rentenversicherung bei der Herstellung von sozialer Sicherheit gerade für Frauen deutlich ab.

Die seit der Jahrtausendwende verfolgte Alterssicherungspolitik in Deutschland<sup>3</sup> führt zur Verstärkung der Problematik von »Rentenlücken« für Frauen. Immer häufiger können Frauen, die oftmals im Niedriglohnbereich beschäftigt waren und diskontinuierliche Erwerbsbiografien aufwiesen, kein armutsvermeidendes Leistungsniveau in der GRV erreichen. Sie sind deshalb zunehmend auf bedürftigkeitsgeprüfte Zusatzleistungen angewiesen. Ende

des Jahres 2015 stieg die Zahl der Grundsicherungsbeziehenden auf über 1 Million Personen.<sup>4</sup> Von Grundsicherung im Alter sind 3,2 % der Frauen und 2,7 % der Männer im Alter von 65 plus betroffen.<sup>5</sup> Die im Jahr 2001 eingeführte Riester-Rente, mit der die Lücke individuell geschlossen werden sollte, die durch Absenkung des Rentenniveaus und einem Auseinanderdriften von Normalarbeitsverhältnis und realen Beschäftigungsmöglichkeiten gerade von Frauen entstanden war, hat sich nicht bewährt. Sie konnte die Rentenlücken nicht schließen.

## 1. Frauen und ihre Alterseinkünfte

In der Rentenphase beschreibt der »gender pension gap«<sup>6</sup> die Ungleichheit der Alterseinkommen von Männern und Frauen. Er zeigt, dass in Deutschland Frauen um rund 60 % geringere eigene Alterssicherungseinkommen als Männer beziehen.

Die letzten detaillierteren Daten zur Verbreitung und Höhe von gesetzlichen, betrieblichen und privaten Renten bei über 65-Jährigen stammen aus der ASID-Untersuchung<sup>7</sup> aus dem Jahr 2011. In der Übersicht in Tabelle 1 sind einige Daten dazu sowie die Zahlbeträge der Neurentner/innen aus dem Jahr 2014 – getrennt nach Männern und Frauen – zusammengefasst.

- 1 vgl. Florian Blank/Karin Schulze Buschoff: Arbeit, Leistungsgerechtigkeit und Alterssicherung im deutschen Wohlfahrtsstaat, in: WSI-Mitteilungen Schwerpunktheft 5/2013, S. 313–320
- 2 vgl. Christina Klenner/Karin Schulze Buschoff: Vielfältige Optionen eröffnen, gesicherte Übergänge gestalten: Veränderte Erwerbsverläufe und Lebenslaufpolitik, in: Rainer Hoffmann/Claudia Bogedan (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Möglichkeiten nutzen – Grenzen setzen, Frankfurt a. M. 2015, S. 334–362
- 3 vgl. dazu auch Ingo Schäfer: Die Rente muss auch morgen reichen, S. XXX in diesem Heft
- 4 vgl. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes v. 19. 4. 2016
- 5 vgl. Christina Klenner/Peter Sopp/Alexandra Wagner: Große Rentenlücken zwischen Männern und Frauen, Ergebnisse aus dem WSI GenderDatenPortal, WSI Report Nr. 29, Juni 2016
- 6 vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.): Gender Pension Gap. Entwicklung eines Indikators für faire Einkommensperspektiven von Frauen und Männern, Untersuchung des Fraunhofer-Instituts für Angewandte Informationstechnik (FIT) für das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Dezember 2011
- 7 vgl. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.): Alterssicherung in Deutschland 2011 (ASID 2011), Forschungsbericht 431 Z, Berlin 2012

Die Übersicht zeigt, dass auch für Frauen die gesetzliche Rentenversicherung die wichtigste Säule ihrer Alterssicherung ist. Was Ansprüche an die betriebliche Altersversorgung (bAV) angeht, so liegen die über 65-jährigen Frauen gegenüber den Männern in der Privatwirtschaft erheblich zurück. Besser sieht es heute immerhin für Frauen aus, die noch im Erwerbsleben sind: Aktuell erwerben 46 % der Arbeitnehmerinnen und 51 % der Arbeitnehmer Ansprüche in der bAV.

Deutlich positiver sieht es bei der Zusatzversorgung des öffentlichen Dienstes aus, die tarifvertraglich und verpflichtend für die Arbeitgeber organisiert ist. Dies zeigt, dass der Betriebsrente eine wichtige Funktion bei der Alterssicherung zukommt. Im Alter eine Betriebsrente zu erhalten, kann möglicherweise den Gang zum Grundsicherungsamt ersparen. Deshalb muss auch für Frauen der Zugang zu Betriebsrenten erleichtert werden. Dazu muss die tarifliche Verbreitung gestärkt, die Anrechnung der Betriebsrente auf die Grundsicherung abgeschafft, die Rahmenbedingungen müssen verbessert sowie Staat und Arbeitgeber verpflichtend an der Finanzierung beteiligt werden.<sup>8</sup>

Private Renten sind bei Frauen im Seniorenalter (noch) wenig verbreitet und spielten 2011 kaum eine Rolle.

Der GRV liegt das Prinzip der so genannten Teilhabe-äquivalenz zugrunde: Die Rente ist Spiegelbild des Erwerbslebens. Dies bedeutet, dass die individuelle Höhe

der Altersrente von der Höhe und Dauer der eingezahlten Rentenversicherungsbeiträge im Erwerbsleben abhängt. Ein einfaches Beispiel verdeutlicht dies: Wer den gesetzlichen Mindestlohn von derzeit noch 8,50 Euro in einem Vollzeitjob erhält, erwirbt nach einem Jahr Beitragszahlung eine Rentenanwartschaft von rund 0,5 Entgeltpunkten (EP), die nach heutigen Werten zu einer Monatsrente (brutto) von etwa 15 Euro führt. 40 Jahre nur mit Mindestlohn bringen demnach nach heutigen Werten eine (Brutto-)Rente von rund 600 Euro (s. Tabelle 2). Bei (gering bezahlter) Teilzeitarbeit sieht es nicht besser aus. Wer beispielsweise nur einen Teilzeitjob hat und monatlich 1.000 Euro erhält, kommt nach 40 Jahren auf eine Bruttorente von nur 400 Euro. Wer einen 450 Euro-Minijob rentenversicherungspflichtig ausübt, erwirbt aktuell einen Rentenertrag pro Jahr von gerade 4,50 Euro brutto. Um eine Grundsicherung von 750 Euro zu erreichen, müsste dieser Minijob 187 Jahre ausgeübt werden.

Dies zeigt, dass sozial nicht bzw. ungenügend abgesicherte Jobs, (unfreiwillige) Teilzeit und ein geringes Entgelt zu geringeren Alterseinkommen in der GRV führen. Bei Frauen treffen diese Aspekte oftmals zusammen. Der Mindestlohn hilft, löst aber nicht das Problem. Hinzu kommt – insbesondere bei Frauen in den alten Bundesländern – eine deutlich kürzere Versicherungsdauer. Dies führt zu durchschnittlich niedrigeren Alterseinkünften als bei Männern, was der »gender pension gap« belegt.

Zwischenzeitlich sind mehr Frauen im Erwerbsleben als noch in der Generation ihrer Mütter. Deutsche Frauen hat-

8 vgl. dazu auch Judith Kerschbaumer: Vorstellungen zur Stärkung der bAV für Geringverdiener, in: SozSich 6/2016, S. 225–230

**Tabelle 1: Verbreitung und Höhe der Renten in den drei Säulen bei älteren Frauen und Männern**

		FRAUEN	MÄNNER
<b>Gesetzliche Rente</b>	über 65-Jährige in 2011 mit eigener Rente in den alten Bundesländern (aBL)	86 %	89 %
	über 65-Jährige in 2011 mit eigener Rente in den neuen Bundesländern (nBL)	99 %	99 %
	durchschnittl. Zahlbetrag der Altersrenten d. Renten-Zugangs 2014 (brutto nach Abzug der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge)	aBL: 562 € nBL: 841 €	aBL: 981 € nBL: 952 €
<b>bAV Privatwirtschaft</b>	Verbreitung von Betriebsrenten in 2011 bei über 65-Jährigen in aBL	10 %	43 %
	durchschnittliche Höhe ihrer Betriebsrenten	226 €	577 €
	• davon mit Betriebsrenten unter 50 €	21 %	8 %
	• davon mit Betriebsrente über 1.000 €	3 %	15 %
	Verbreitung von Betriebsrenten in 2011 bei über 65-Jährigen in nBL	1 %	4 %
	durchschnittliche Höhe ihrer Betriebsrenten	92 €	260 €
<b>bAV öffentlicher Dienst</b>	durchschnittliche Höhe bei über 65-Jährigen in 2011 in aBL	269 €	424 €
	durchschnittliche Höhe bei über 65-Jährigen in 2011 in nBL	94 €	150 €
<b>Private Renten</b>	Verbreitung bei über 65-Jährigen in 2011 in aBL	2 %	4 %
	durchschnittliche Höhe ihrer Privatrenten	332 €	528 €
	Verbreitung bei über 65-Jährigen in 2011 in nBL	1 %	1 %
	durchschnittliche Höhe ihrer Privatrenten	228 €	280 €

Quellen: BMAS: Alterssicherung in Deutschland 2011, Forschungsbericht 431 Z und Deutsche Rentenversicherung (DRV) Bund: Rentenversicherung in Zeitreihen, Oktober 2015, Rentenzugang, S. 124/125

**Tabelle 2: Wie sich Höhe und Dauer eines (Niedrig-)Verdienstes auf die Rente auswirken**

VOLLZEIT/TEILZEIT	ENTGELT	RENTE BRUTTO NACH EINEM JAHR (HEUTIGE WERTE)	RENTE BRUTTO NACH 40 JAHREN (HEUTIGE WERTE)
Vollzeit	8,50 €/Std.	15,00 €	600 €
Teilzeit	1.000 €/mtl.	10,00 €	400 €
Minijob	450 €/mtl.	4,50 €	180 €

Quelle: Eigene Berechnungen

ten 2014 mit 7 %<sup>9</sup> die höchste Erwerbstätigenquote aller Frauen in der EU nach Schweden (78 %).<sup>10</sup> Dies und deren bessere Qualifizierung wirken sich jedoch (noch) nicht wesentlich auf deren Alterseinkommen aus. Hinzu kommt die immer noch ungenügende rentenrechtliche Anerkennung von Sorgearbeit, z. B. bei der Pflege von Angehörigen. Frauen arbeiten mehr, ohne dafür im Alter eine höhere Rente zu erhalten. Es gibt dafür arbeitsmarkt- und rentensystematisch bedingte Gründe.

## 2. Arbeitsmarktbedingte Ursachen für niedrigere Frauenrenten

Die Arbeitsmarktlage in Deutschland hat sich in den letzten Jahren, gemessen am Anteil der Erwerbstätigen an der erwerbsfähigen Bevölkerung, deutlich verbessert. Entsprechend ist ein erheblicher Rückgang der Arbeitslosigkeit festzustellen. Zugleich sind jedoch rund eine Million Menschen von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen. Weiterhin hat ein grundlegender Wandel der Beschäftigungsformen zu einem relativen Bedeutungsverlust des »Normalarbeitsverhältnisses« geführt. Etwa ein Drittel der Beschäftigten arbeitet heute in atypischen, häufig prekären Beschäftigungsverhältnissen – zum Großteil sind es Frauen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse stellen häufig ein Karrierehemmnis dar. So führt beispielsweise Teilzeitarbeit im weiteren Erwerbsverlauf zu nicht aufholbaren Einkommensverlusten, aus denen sich oft eine Rente ableitet, die nicht existenzsichernd ist.<sup>11</sup> Besonders problematisch ist in dieser Hinsicht der so genannte Minijob. Die Rentenansprüche aus Minijobs sind, wie oben beschrieben, minimal. Ein Umstieg auf reguläre Beschäftigung gelingt selten, Minijobs entfalten eine »schnell einsetzende und hohe Klebewirkung«<sup>12</sup>. Von den im Jahr 2015 rund vier Millionen ausschließlich geringfügig Beschäftigten waren mehr als zwei Drittel Frauen.<sup>13</sup> Unter Minijobberinnen sind die Anteile derjenigen, die unfreiwillig in dieser Beschäftigungsform verbleiben und keine Chance auf eine reguläre Beschäftigung haben, bemerkenswert hoch.<sup>14</sup> Mehr als jede dritte geringfügig Beschäftigte (37 %) und rund 22 % der teilzeitbeschäftigten Frauen möchten länger arbeiten.<sup>15</sup>

Problematisch ist weiterhin die Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit. Der Anteil Langzeitarbeitsloser ist bei Frauen höher als bei Männern.<sup>16</sup> Mit den Hartz-Reformen wurde zwar der Kreis derjenigen, die mithilfe »aktivierender Maßnahmen« in das Erwerbssystem integriert werden sollten, erheblich ausgedehnt. Ausgeklammert vom System des »Förderns und Forderns« bleiben aber bestimmte

Personen, die typischerweise weiblich, typischerweise gering qualifiziert oder arbeitsmarktfremd und typischerweise aufgrund von Kinderbetreuungsaufgaben zeitlich eingeschränkt sind.<sup>17</sup> Das führt dazu, dass Frauen nicht entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen an der Förderung durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen beteiligt sind. Sie stehen deutlich häufiger als Männer vor der Herausforderung, neben der Arbeitssuche alleine für die Erziehung eines oder mehrerer Kinder verantwortlich zu sein.

In Folge der bisherigen einseitigen Konzentration des »Förderns und Forderns« der Arbeitsvermittlung auf die schnelle Vermittlung auch in nicht-existenzsichernde Arbeitsverhältnisse<sup>18</sup> und der verschärften Zumutbarkeitsregelungen von Arbeitsangeboten müssen Arbeitslose auch eine Beschäftigung unterhalb ihrer Qualifikation annehmen. Dadurch werden Qualifikationen entwertet, ebenso steigt die atypische Beschäftigung, häufig im Niedriglohnbereich. Der Übergang von einem Job im Niedriglohnbereich in eine besser bezahlte Beschäftigung erweist sich bisher aber als besonders schwierig. Niedriglohnbeschäftigte, die nach Arbeitslosigkeit eine neue Stelle finden, bleiben oft im Niedriglohnbereich hängen.<sup>19</sup> Niedriglohnbeschäftigung und insbesondere geringfügige Beschäftigung erweisen sich nicht als Brücke in den regulären Arbeitsmarkt, sondern als institutionalisiertes Segment, in dem die Beschäftigten »eingesperrt« bleiben.<sup>20</sup>

9 2005 waren es noch 60 %.

10 vgl. Brigitte Loose: Ein ungleiches Spiel, in: Zukunft jetzt, Das Magazin der Deutschen Rentenversicherung, Ausgabe 2/2016, S. 25 ff.

11 vgl. Christina Boll: Lohninbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, in: Wirtschaftsdienst 10/2010, S. 700–702

12 Carsten Wippermann: Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf, Berlin 2012, S. 16 (Hrsg.: BMFSFJ)

13 vgl. Bundesagentur für Arbeit (BA): Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2015, Nürnberg 2016

14 vgl. Christian Hohendanner/Ulrich Walwei: Arbeitsmarkteffekte atypischer Beschäftigung, in: WSI-Mitteilungen, 4/2013, S. 239–246

15 Gabriele Fischer/Stefanie Gundert/Sandra Kawalec/Frank Sowa/Jens Stegmaier/Karin Tesching/ Stefan Theuer: Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Frauen. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS, Endbericht, Nürnberg 2015

16 vgl. Bundesagentur für Arbeit, a. a. O.

17 Karen Jaehrling: Aktivierung oder Exklusion? Genderrelevante Befunde zu Zugangschancen und Erwerbspflichten im SGB II, in: Sigrid Betzelt/Joachim Lange/Ursula Rust (Hrsg.): Wer wird »aktiviert« – und warum (nicht)? Loccumer Protokoll 79/2009, Rehburg-Loccum, S. 111–140

18 vgl. dazu auch Johannes Jakob: Signal für mehr Weiterbildung von Arbeitslosen, in: SozSich 8/2016, S. 320

19 vgl. Wilhelm Adamy/Elena Zavlaris/Sabrina Klaus-Schellert: DGB-Vorschläge zur Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik, in: SozSich 6/2014, S. 218

20 vgl. Matthias Knuth: Rosige Zeiten am Arbeitsmarkt? Strukturreformen und »Beschäftigungswunder«. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2014

Davon sind vor allem Frauen betroffen: Gegenüber Männern haben sie ein mehr als doppelt so hohes Risiko, niedrig entlohnt zu werden. Mehr als zwei Drittel aller Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland sind Frauen.<sup>21</sup> Die Erwerbsbiografien von Frauen sind immer noch stärker von Diskontinuität geprägt als die von Männern. Erwerbsunterbrechungen und Minijobphasen hinterlassen »Narben«, die sich in verminderten Einkommens- und Karrierechancen weiblicher Erwerbsverläufe niederschlagen.<sup>22</sup> Um die zunehmend flexiblen Beschäftigungsverläufe in die Rentenversicherung adäquat einzubeziehen, wäre eine Erwerbsverlaufsperspektive nötig, die Zeiten unsteter Einkommen und Brüche berücksichtigt.

Um dem Ziel einer zu auskömmlichen Renten führenden Erwerbsbeteiligung von Frauen näherzukommen, müssten insbesondere der Niedriglohnbereich eingedämmt und die Arbeitsvermittlung neu ausgerichtet werden. Ein weiterer wichtiger Faktor ist die Qualifizierung von Frauen, denn die Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt in unserer wissensbasierten Gesellschaft sind deutlich vorherbestimmt: Je höher die Qualifikation, desto geringer ist das Arbeitslosigkeitsrisiko. Bildungs- und Weiterbildungsförderung ist auch vor dem Hintergrund struktureller Veränderungen, die oft mit Wechseln zwischen Beschäftigung, Qualifizierung und Familienphasen verbunden sind, eine der vielversprechendsten Formen einer effektiven Arbeitsmarktpolitik für Frauen. In der betrieblichen Praxis ist die Beteiligung von Frauen an Weiterbildungen jedoch weiterhin gering. Entsprechende Angebote erreichen nicht die Personen, die sie für die Stabilisierung ihrer Erwerbsbiografie dringend benötigen. Nach wie vor sind es insbesondere die höher qualifizierten, männlichen Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilnehmen.<sup>23</sup>

Spezifische Arbeitsmarktrisiken und arbeitsmarktpolitische Defizite tragen somit zu unzureichenden Alterseinkünften von Frauen bei. Neben den arbeitsmarktsbedingten gibt es aber auch rentensystematische Ursachen für die Rentenlücken von Frauen, wie im Folgenden gezeigt wird.

### 3. Frauen und das Rentensystem

Vier Aspekte der Rentensystematik bestimmen die Alterssicherung von Frauen in besonderem Maße: die allen Berechnungen zugrunde gelegte Erwerbsbiografie (s. unten 3.1), die rentenrechtliche Bewertung von Sorge-/Familienarbeit (3.2.), das Rentenniveau (3.3) und die Qualität der sozialen Ausgleichsmaßnahmen (3.4).

21 vgl. BMFSFJ: Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Berlin 2011

22 vgl. ebenda, S. 153

23 vgl. Wilhelm Adamy u. a., a. a. O., S. 221

24 vgl. IG Metall-Vorstand (Hrsg.): Neuaufbau einer solidarischen Alterssicherung. Vorschläge der IG Metall, Frankfurt a. M., Juli 2016 (unter: [www.mehrrente-mehr-zukunft.de](http://www.mehrrente-mehr-zukunft.de))

25 vgl. Rolf Winkel/Hans Nakielski: Höhere »Mütterrente« für Geburten vor 1992, in: SozSich 6/2014, S. 240 ff.

26 BR-Drs. 542/14

27 vgl. § 76 f SGB VI

#### 3.1 Die Standardrentnerin

Grundlage aller rentenrechtlichen Berechnungen ist immer noch der Standardrentner, eine fiktive Erwerbsbiografie eines (männlichen) Versicherten, der 45 Jahre immer durchschnittlich verdiente (2016: 36.267 Euro jährlich) und dem Bild eines Facharbeiters vor rund einem halben Jahrhundert entspricht. Weibliche Erwerbsbiografien sehen anders aus, müssen sich aber an dieser fiktiven männlichen Standardbiografie messen lassen. Fraglich ist, ob es sinnvoll ist, eine weibliche Biografie dem Standardrentner an die Seite zu stellen. Dies würde aber aus Gleichheitserwägungen verfassungswidrig sein und ist deshalb abzulehnen.

Die IG Metall hat in ihrem Rentenkonzept 2016<sup>24</sup> vorgeschlagen, sich an der Erwerbsrealität auszurichten und zukünftig 43 – und nicht mehr wie bisher 45 Jahre mit Durchschnittsverdienst bzw. 45 Entgeltpunkte (EP) – zum Bezugspunkt einer neuen Standardrente zu machen. Diese Standardrente, die die Veränderungen am Arbeitsmarkt berücksichtigt, läge heute bei rund 1.450 Euro und wäre mit 43 Entgeltpunkten erreichbar. Dieser Vorschlag würde zu einem insgesamt höheren Niveau führen und käme damit auch Frauen zugute.

#### 3.2 Die rentenrechtliche Bewertung von Sorge-/Familienarbeit

Noch immer wird die Erziehung von Kindern unterschiedlich bewertet. Für Kinder, die vor 1992 geboren sind, gibt es seit Juli 2014 zwei Jahre lang einen Entgeltpunkt.<sup>25</sup> Das bedeutet: Die Rente steigt in dieser Zeit genauso stark wie die eines Durchschnittsverdieners, pro Kind und Jahr aktuell um 30,45 Euro im Westen und 28,66 Euro im Osten. Für Kinder, die nach 1991 geboren sind, gilt dies aber drei Jahre lang. Hier muss endlich eine Gleichbehandlung gelten. Dies gilt auch für die Differenzierung nach Ost und West. Kindererziehung wird im Westen nach wie vor höher honoriert.

Wenn additiv zur Kindererziehung eine Erwerbstätigkeit ausgeübt wird, in der mehr als der Durchschnittsverdienst (2016: 36.267 Euro jährlich) erzielt wird, werden die Anwartschaften aus den Kindererziehungszeiten bei Erreichen der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) gekürzt. Den vollen Beitragszahlungen des Bundes für Kindererziehungszeiten stehen insofern – bei »voller« Erwerbstätigkeit der Mutter – keine entsprechenden Leistungen gegenüber. Bisher wurde der Forderung, Erwerbsarbeit und Kindererziehung nicht durch die Beitragsbemessung zu begrenzen, entgegnet, dass nur bis zur BBG Anwartschaften erworben werden können. Seit Anfang 2016 werden jedoch aufgrund des Gesetzes zur Steigerung der Attraktivität des Dienstes in der Bundeswehr<sup>26</sup> kinderziehenden Soldaten/innen Leistungen für Beiträge oberhalb der BBG gewährt.<sup>27</sup> Dieses gute Beispiel sollte für alle Versicherte gelten, die Kindererziehung und Erwerbsarbeit verbinden.

Weiterhin gibt es Gutschriften für Zeiten der Kindererziehung vom 4. bis zum 10. Lebensjahr des Kindes, so genannte Berücksichtigungszeiten, die nach 1991 liegen, dann, wenn zwei Kinder gleichzeitig erzogen werden und 25

Versicherungsjahre vorliegen. Damit wird Kindererziehung und gleichzeitige Erwerbsarbeit honoriert, indem eine maximale Aufwertung der Erwerbszeiten um 1/3 EP bis maximal 1 EP erfolgt.<sup>28</sup>

Auch Pflegezeiten werden rentenrechtlich anerkannt. Wer derzeit ein Jahr lang einen Angehörigen in der Pflegestufe 1 mindestens 14 Stunden pro Woche pflegt, steigert seine Rente damit um knapp 7,50 Euro im Westen und 6,90 Euro im Osten.<sup>29</sup> Das gilt aber nur für diejenigen, die selbst noch keine Rente beziehen und höchstens 30 Stunden in der Woche erwerbstätig sind. Hier ist eine deutlich höhere Bewertung auch für Pflegezeiten, die während eines Rentenbezugs erbracht werden, mindestens in Höhe von 0,5 EP erforderlich. Dies würde die Pflege-Rente etwa um das Doppelte steigern. Ab 2017 ändern sich zwar die Rentenansprüche von Pflegepersonen. Nennenswerte Verbesserungen gibt es allerdings nur für diejenigen, die Menschen mit künftig hohen Pflegegraden pflegen. Anders als bisher soll es Abschläge bei den Rentenansprüchen für die Pflegepersonen geben, die gleichzeitig auch von einem professionellen Pflegedienst unterstützt werden.<sup>30</sup>

### 3.3 Das Rentenniveau

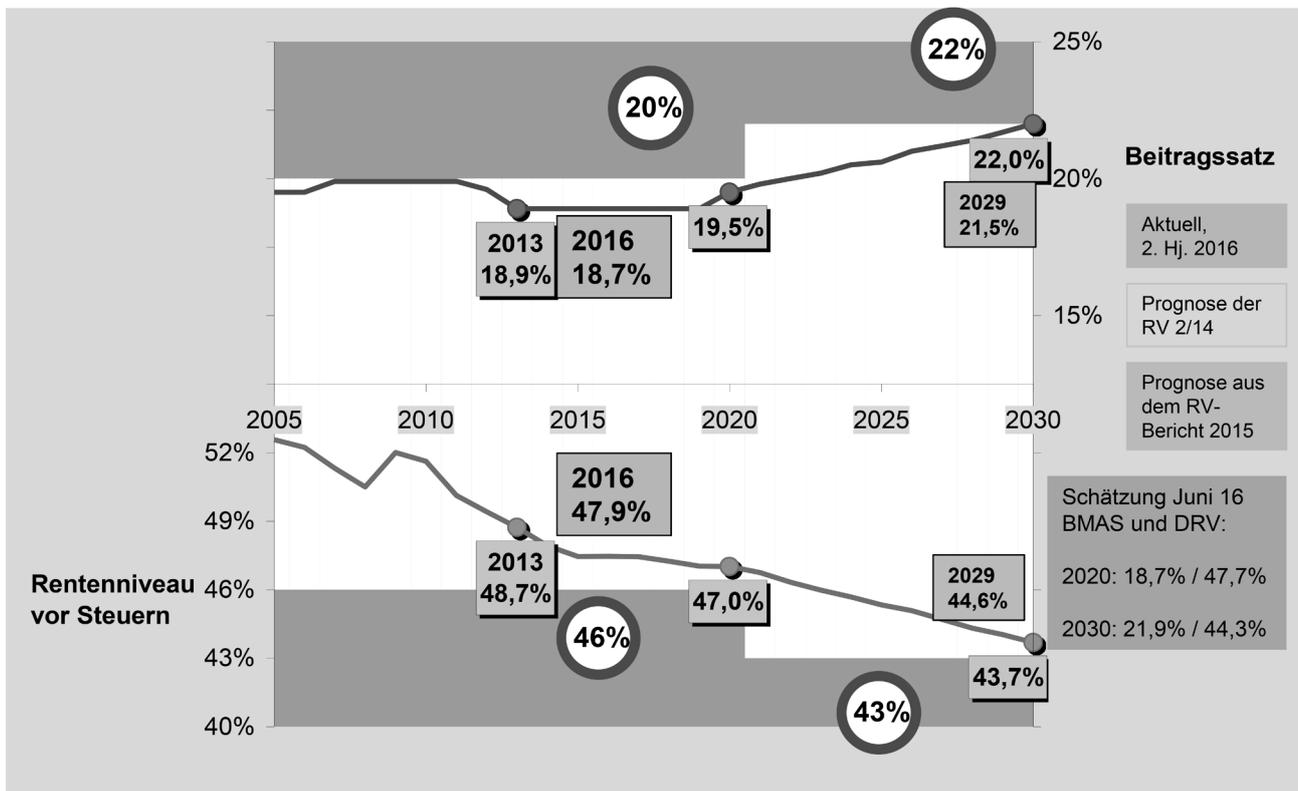
Seit 2004 haben die Renten in den alten Bundesländern (aBL) um fast 12 %, in den neuen Bundesländern (nBL) um fast 8 % an Kaufkraft verloren. Die Absenkung der Leistungen der GRV (wie z. B. Streichung der rentenerhöhenden Wirkung von Ausbildungszeiten) und damit die Senkung des Rentenniveaus<sup>31</sup> stellen eine zentrale Ursa-

che für den Anstieg der Altersarmut dar. Deshalb starteten die DGB-Gewerkschaften jetzt eine langfristig angelegte Rentenkampagne, um einen Kurswechsel in der Politik zu erreichen – hin zu lebensstandardsichernden Renten. Ein Anliegen, von dem gerade Frauen profitieren.

Das Rentenniveau ist ein wesentlicher Indikator für die Akzeptanz der GRV in der Bevölkerung. Es misst die Leistungsfähigkeit des Systems der allgemeinen Rentenversicherung, nicht das individuelle Niveau bzw. individuelle Verhältnis von letztem Verdienst zur Rentenhöhe. Es drückt das prozentuale Verhältnis der Standardrente mit 45 Jahren immer mit Durchschnittsverdienst gegenüber dem jeweils aktuellen Durchschnittsverdienst, jeweils nach Abzug der anteiligen Sozialversicherungsbeiträge vor Steuern aus.<sup>32</sup>

- 28 vgl. § 70 Abs. 3 a SGB VI; zu den Kinderberücksichtigungszeiten s. auch: Rolf Winkel/Hans Nakielski: Abschlagsfreie Rente ab 63 – wer kann davon profitieren?, in: SozSich 6/2014, S. 238; Rolf Winkel: Derzeitige Höherbewertungen von Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Kindererziehungszeiten, in: SozSich 11/2012, S. 380 f.
- 29 vgl. »Wichtige (Grenz-)Werte und Rechengrößen in der Sozialversicherung«, in: SozSich 12/2015, S. 454
- 30 vgl. Hans Nakielski: Die große Pflegereform kommt, in: SozSich 10/2015, S. 351 f.
- 31 vgl. dazu auch Ingo Schäfer: Die Rente muss auch morgen reichen!, S. XXX in diesem Heft
- 32 Seit dem Anfang 2005 in Kraft getretenen Alterseinkünftegesetz wird nicht mehr die reine Nettostandardrente, die früher bei 70 % als lebensstandardsichernd galt, ins Verhältnis zum Nettodurchschnittsverdienst gesetzt. Da nunmehr jeder Rentenzugangsjahrgang eine andere steuerliche Belastungsquote hat, findet nur noch ein Vergleich von Rente und Arbeitsentgelt nach Abzug der Sozialversicherungsbeiträge und vor Steuern (sog. Sicherungsniveau vor Steuern) statt. Dem »alten« Nettoniveau von 70 % entspricht nun ein Sicherungsniveau vor Steuern von 53 %.

Abbildung: Entwicklung von Beitragssatz und Rentenniveau vor Steuern



Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund; eigene Aktualisierungen

Auch wenn das Rentenniveau »geschlechtslos« ist, liegt ihm die Erwerbsbiografie des Musterstandardrentners nach 45 Versicherungsjahren bei immer durchschnittlichem Arbeitsentgelt zugrunde, also eine Erwerbsbiografie, die viele Versicherte, insbesondere Frauen, aber auch immer mehr Männer in ihrem Erwerbsleben nicht erreichen.

Das so errechnete Netto-Rentenniveau vor Steuern ist seit 1990 von rund 55 % auf 47,9 % in diesem Jahr gesunken. Nach den Vorausberechnungen der Bundesregierung im Rentenversicherungsbericht 2015 wird das Niveau – eine günstige wirtschaftliche Entwicklung unterstellt – weiter bis 2029 auf rund 44 % fallen (s. Abbildung).

Einer der weitreichendsten Einschnitte der Rentenreform 2001 war die Abkehr von der Politik eines stabilen Rentenniveaus. Bis dahin orientierte sich der Beitragssatz am angestrebten Niveau. Der Rentenversicherungsbeitrag war so hoch, dass er das gewünschte Niveau finanzieren konnte. Seit 2001 orientiert sich das Niveau am Beitragssatz. Auf Drängen der Arbeitgeber wurde die Stabilität des Beitrages oberste Maxime in der Alterssicherungspolitik. Ein Beitragssatz von 20 % bis 2020 und von 22 % bis 2030 sollte nicht überschritten werden. Diese Beitragssatzstabilität muss aufgegeben werden, soll sich das Rentenniveau wieder am Bedarf der Versicherten orientieren. Dazu muss das Absinken des Rentenniveaus dringend gestoppt und das Niveau wieder angehoben werden.

Doch die Anhebung des Rentenniveaus wird bei kleineren Renten nicht ausreichen, um Altersarmut zu vermeiden. Ein Beispiel: Wollte man eine niedrige Rente von 500 Euro vom heutigen Niveau von knapp 48 % auf ein Sicherungsniveau von 50 % anheben, würde dies rund 30 Euro mehr Rente bedeuten.<sup>33</sup>

Neben der erforderlichen Anhebung des Rentenniveaus sind deshalb gerade für Frauen weitere Maßnahmen des sozialen Ausgleichs der Armutsrisiken, die aus dem Erwerbsleben resultieren, erforderlich.

### 3.4 Maßnahmen des sozialen Ausgleichs

Der Unterschied zwischen einer über den Markt vermittelten privaten Versicherung und einer Sozialversicherung ist, dass letztere einen sozialpolitisch erwünschten sozialen Ausgleich solidarisch organisieren kann. Tätigkeiten, die im gesamtgesellschaftlichen Interesse erbracht werden, müssen auch von der gesamten Gesellschaft über Steuermittel finanziert und der Rentenversicherung, die diesen sozialen Ausgleich umsetzt, erstattet werden. Dies gilt für

Zeiten der Kindererziehung wie auch für Maßnahmen, um Altersarmut zu bekämpfen.

#### 3.4.1 Rente nach Mindestentgeltpunkten versus Lebensleistungsrente

Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass sich Lebensleistung und langjährige Beitragszahlung in der Sozialversicherung auszahlen sollen und will bis 2017 eine solidarische Lebensleistungsrente – auch als Solidarrente bezeichnet – einführen. Grundsatz dabei ist: Wer langjährig in der GRV versichert war, 40 Jahre Beiträge gezahlt, zusätzlich vorgesorgt und dennoch im Alter weniger als 30 EP erreicht hat, soll durch eine Aufwertung der erworbenen Rentenentgeltpunkte bessergestellt werden.<sup>34</sup> Bis zum Jahr 2023 soll es eine Übergangsregelung geben.<sup>35</sup> Das BMAS hat auf eine kleine Anfrage der Linken, wie viele Menschen, die 2014 in Rente gingen, diese Aufwertung hätten in Anspruch nehmen können, eine erschreckend niedrige Zahl benannt: 40.000.<sup>36</sup>

Dies zeigt, dass die Solidarrente nur wenigen Menschen helfen würde und den Aufwand der Einführung nicht rechtfertigt. Deshalb sollte das Konzept, das die Rentenversicherung bereits kennt und administrativ einfach umsetzen kann, fortgeführt werden: die »Rente nach Mindestentgeltpunkten« (MEP)<sup>37</sup>, die für Zeiten bis Ende 1991 noch gilt. Durch sie wurden langjährige Beitragsleistungen, wenn sie im Durchschnitt unter dem Wert eines 3/4 Entgeltpunktes lagen, aufgewertet.<sup>38</sup> Wer langjährig bei einem geringen Verdienst arbeitete, erhielt eine durchschnittlich bis zu 80 Euro höhere Rente. Ein Fünftel bis ein Viertel der Frauenrenten profitieren davon, aber nur rund 3 % der Männerrenten. Soll Altersarmut wirksam bekämpft werden, ist es erforderlich, die Rente nach MEP auch auf Zeiten nach 1991 auszudehnen und fortzuführen.

Auch der Vorschlag, in Ergänzung zum gesetzlichen Mindestlohn eine »Mindestbemessungsgrundlage für Rentenbeiträge« auf Arbeitsentgelte einzuführen<sup>39</sup>, kann weiterhelfen. Der Vorschlag beruht auf der für eine existenzminimale Nettorente erforderlichen Beitragsbemessungsgrundlage pro Arbeitsstunde. Hinsichtlich der Verteilung der Beitragslast wären die Beiträge entsprechend des Stundenlohnes von Arbeitgebern und Arbeitnehmern paritätisch zu entrichten. Der auf den Differenzbetrag zwischen Stundenlohn und Mindestbemessungsgrundlage fällige Beitrag wäre demgegenüber allein vom Arbeitgeber zu entrichten (Aufstockungsbeitrag). Dieser Vorschlag käme insbesondere Frauen mit häufig niedrigen Stundenlöhnen und geringer Arbeitszeit zugute.

#### 3.4.2 Erwerbsminderung, lange Zeiten der Arbeitslosigkeit und Scheidung

Auch Erwerbsminderung ist ein nicht unerhebliches Armutsrisiko. Wer 2015 erwerbsunfähig wurde, erhielt eine Rente nach Abzug des Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrages in Höhe von durchschnittlich 672 Euro. In vielen Fällen müssen EM-Rentner/innen ergänzend Grundsicherung, eine Fürsorgeleistung, in Anspruch nehmen.<sup>40</sup>

33 Ein Rentenniveaupunkt macht insgesamt rund 5,2 – 5,5 Mrd. Euro aus.  
 34 vgl. »Trotz viel Kritik: »Lebensleistungsrente soll kommen«, in: SozSich 4/2016, S. 133  
 35 Bis 2023 reichen 35 Beitragsjahre.  
 36 vgl. »Lebensleistungsrente würde nur wenigen helfen«, in: SozSich 5/2016, S. 173  
 37 vgl. § 262 SGB VI  
 38 vgl. auch Rolf Winkel: Derzeitige Höherbewertungen von Beschäftigungs-, Ausbildungs- und Kindererziehungszeiten, in: SozSich 11/2012, S. 378  
 39 vgl. Johannes Steffen: Wenn der Mindestlohn fürs Alter nicht reicht. Plädoyer für eine Mindestbemessungsgrundlage für Rentenbeiträge auf Arbeitsentgelt (unter: [www.portal-sozialpolitik.de](http://www.portal-sozialpolitik.de) → Rente (Januar 2014))  
 40 vgl. auch Gerhard Bäcker: Erwerbsminderungsrenten im freien Fall, in: SozSich 11/2012, S. 365–373

Seit 2011 werden für Zeiten des Bezugs von Arbeitslosengeld (ALG) II keine Beiträge mehr geleistet. Für Versicherte, die lange Zeit Hartz-IV-Leistungen beziehen, ist Armut somit eine reale Bedrohung. Auch durch eine Scheidung wird für viele Geschiedene, insbesondere Frauen, (Alters-) Armut zum Problem. In allen diesen Fällen ist deshalb ein Gegensteuern notwendig.

### 3.4.3 Lückenfüllung durch Bonusjahre

Nach geltendem Recht endet die rentensteigernde Bewertung von Kindererziehungs- und Berücksichtigungszeiten spätestens nach Vollendung des 10. Lebensjahres des Kindes. Um einen Anreiz zu schaffen, ab diesem Zeitpunkt nicht in »kleiner Teilzeit« bis zur Hälfte der tarifvertraglichen Arbeitszeit zu verbleiben, aber auch gleichzeitig die Doppelbelastung von Familie und Erwerbsarbeit rentenrechtlich zu honorieren, könnten bis zum 18. Lebensjahr des Kindes Bonusjahre eingeführt werden. Für je vier Jahre könnten Erziehende, wenn sie die überwiegende Erziehung übernehmen und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von mehr als der hälftigen tariflichen Arbeitszeit ausüben, ein Bonusjahr als vollwertiges Beitragsjahr gutgeschrieben bekommen. Die Bewertung sollte sich am Durchschnitt der Entgeltpunkte der letzten vier Jahre orientieren. Maximal können dadurch zwei Beitragsjahre erworben werden, die die Rente erhöhen, zu mehr Beitragsjahren führen oder einen früheren Renteneintritt ermöglichen.

Gleiches sollte für Zeiten der Pflege zuzüglich zu der bisher geltenden rentenrechtlichen Anerkennung von Pflegeleistungen gelten. Bonusjahre kämen insbesondere Frauen zugute, könnten aber auch Männern einen Anreiz bieten, verstärkt Familien- und Sorgearbeit zu leisten.

Bestimmte Aspekte der Rentensystematik verstärken somit das Risiko unzureichender Alterseinkünfte von Frauen. Eine neue rentenrechtliche Definition des »Standardrentners« bzw. der »Standardrentnerin«, die rentenrechtliche Aufwertung von Pflegearbeit und Honorierung von Doppelbelastungen durch Familie- und Erwerbsarbeit, eine Neujustierung von Maßnahmen des sozialen Ausgleichs und nicht zuletzt die dringend gebotene Anhebung des Rentenniveaus könnten diese Risiken eindämmen.

Auch ist – wie im Folgenden erörtert wird – die Umsetzung des Konzepts der Erwerbstätigenversicherung eine Reformoption, die zur Bekämpfung des Risikos der Altersarmut von Frauen einen entscheidenden Beitrag leisten kann.

## 4. Weitere Reformmaßnahme: Die Erwerbstätigenversicherung

Um die durch die Flexibilisierung der Arbeitswelt auftretenden Sicherungslücken weitgehend vermeiden zu können und die Solidargemeinschaft der Rentenversicherung zu stärken, sollten weitere Personenkreise in den Schutzbereich der ersten Säule, der gesetzlichen Rentenversicherung, aufgenommen werden. Darauf zielt das Konzept der Fortentwicklung der GRV zu einer Erwerbstätigenversicherung.<sup>41</sup>

Den Weg der Stärkung der ersten Säule mit dem Ziel der Erwerbstätigenversicherung hat Österreich konsequent beschritten. Im Zuge der Reform der GRV im Jahr 1998 wurden in Österreich mit einem ähnlich wie in Deutschland prinzipiell paritätisch finanzierten Versicherungssystem alle Erwerbstätigen ins öffentliche System ausnahmslos einbezogen, auch die geringfügig beschäftigten Personen und die bislang nicht versicherten Selbstständigen. Eindeutige Vorteile des österreichischen Systems sind die mit der Reform konsequent erfolgte Strukturbereinigung und Lückenschließung, so dass klare, transparente und universelle Regelungen ohne Ausnahmetatbestände für alle Erwerbstätigen bestehen.<sup>42</sup>

Im Gegensatz zu Deutschland wurde somit die erste Säule ausgebaut und gestärkt – mit dem Ziel, weiterhin grundsätzlich für alle Erwerbstätigen den Lebensstandard zu sichern. In Deutschland ist dagegen die erste Säule systematisch geschwächt worden und zur Kompensation wird auf (freiwillige) private und betriebliche Renten verwiesen.

Zwar basieren beide Systeme auf einer starken Beitragsäquivalenz mit den sich daraus ergebenden negativen Effekten für Frauen – mit ihren häufig niedrigen Einkommen und unterbrochenen Erwerbs- und Versicherungsbiografien. Dies wird in Österreich aber durch das höhere Leistungs- und Mindestsicherungsniveau deutlich entschärft. Die Unterschiede hinsichtlich des Absicherungsniveaus sind im Vergleich zwischen beiden Ländern erheblich. Die höheren Leistungen in Österreich resultieren jedoch unter anderem aus einem höheren Beitragssatz zur Rentenversicherung. Dieser beträgt in diesem Jahr 22,8 % für abhängig Beschäftigte. Das österreichische Beispiel zeigt, dass ein höherer Beitragssatz zur Rentenversicherung auf der Basis eines gesellschaftlichen Konsenses sinnvoll und umsetzbar ist, ohne der Konkurrenzfähigkeit der Wirtschaft zu schaden.<sup>43</sup>

## 5. Fazit

Mehrere Schritte sind notwendig, um dem Problem der mangelnden Absicherung und der Versorgungslücken von Frauen im Alter entgegenzuwirken.

Notwendig sind erstens Optionen, die die Erwerbsarbeit und die damit zusammenhängenden Vorleistungen zur Alterssicherung betreffen: Dazu gehören die Eindämmung des Niedriglohnbereiches, die Erhöhung des geltenden Mindestlohnes und die Stärkung der Tarifbindung. Ebenso sollten die Aufwärtsmobilität unterstützt und Mobilitätsbarrieren abgebaut werden, die insbesondere atypisch be-

41 vgl. gemeinsames Konzept dazu von Sozialverband Deutschland (SoVD), DGB und Volkssolidarität: Erwerbstätigenversicherung: Rente mit Zukunft (unter: [www.sovd.de](http://www.sovd.de) → Informieren → Broschüren (Broschüren – Rente))

42 Zur Lückenschließung und Strukturbereinigung wurden im Zuge der Reform der GRV im Jahr 1998 in Österreich neben der Einführung einer Kategorie für »Neue Selbstständige« der Arbeitnehmerbegriff konkretisiert, klare Regeln für eine Mehrfachversicherung und eine Prüfreihenfolge festgelegt. Im Zweifelsfall erfolgt die Zuordnung zur Kategorie »Neue Selbstständige« (Auffangtatbestand).

43 vgl. Florian Blank/Camille Logeay/Erik Türk/Josef Wöss/Rudolf Zwienen: Alterssicherung in Deutschland und Österreich: Vom Nachbarn lernen? WSI Report Nr. 27, Januar 2016

schäftigten Frauen den Weg in ein Normalarbeitsverhältnis versperrt. Möglichkeiten der beruflichen Qualifikation und Weiterbildung sollten ausgebaut und zertifizierte Weiterbildungsmöglichkeiten auch für atypisch bzw. im Niedriglohnbereich beschäftigte Frauen eröffnet werden. Dringender Handlungsbedarf besteht in Bezug auf den Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und die Erschließung neuer Chancen für langzeitarbeitslose Frauen.<sup>44</sup>

Handlungsoptionen, die die Erwerbsarbeit und die damit zusammenhängenden Vorleistungen zur Alterssicherung betreffen, haben den Vorteil, dass sie das Problem mangelnder Absicherung im Rentensystem gar nicht erst aufkommen lassen. Diese Optionen sollten in der derzeitigen Debatte stärker berücksichtigt werden.

Erforderlich sind zweitens Reformen im Rentenrecht, um Altersarmut bei Frauen zu bekämpfen. Von elementarer Bedeutung ist dabei die deutliche Anhebung des Rentenniveaus. Daneben sollte durch verschiedene Maßnahmen der soziale Ausgleich gestärkt werden, z. B. durch Fortführung der Renten nach Mindestentgeltpunkten. Notwendig sind weiterhin Verbesserungen bei den Erwerbsminderungsrenten, die Wiederbegründung der rentensteigernden Bewertung von ALG-II-Zeiten, die rentenrechtliche Auf-

wertung von Sorge- und Pflegearbeit und die Honorierung von Doppelbelastungen durch Familie- und Erwerbsarbeit. Daneben sollte für mehr Frauen eine weitgehend arbeitgeberfinanzierte und staatlich bezuschusste betriebliche Altersversorgung ermöglicht werden.

Um die durch spezifische Arbeitsmarktrisiken auftretenden Sicherungslücken für Frauen zu minimieren, ist die Stärkung der Solidargemeinschaft der Rentenversicherung in Form der Erweiterung um bislang nicht in der GRV versicherte Erwerbstätige notwendig. Dies ist ein zentrales Ziel des Konzeptes der Erwerbstätigenversicherung. ■



**Dr. Judith Kerschbaumer,**  
Leiterin des Bereichs Sozialpolitik in der ver.di Bundesverwaltung, Rechtsanwältin und Dozentin



**Dr. Karin Schulze Buschhoff,**  
Leiterin des Referats Arbeitsmarktpolitik des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institutes (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung und Privatdozentin für vergleichende Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik an der Freien Universität Berlin

44 vgl. Wilhelm Adamy u. a., a. a. O., S. 217–225

## Ingo Kolf

† 28. August 2016

Mit großer Erschütterung haben wir davon erfahren, dass unser Kollege Ingo Kolf, Referatsleiter in der Abteilung Arbeitsmarktpolitik, plötzlich verstorben ist.

Ingo hinterlässt eine Frau und eine noch kleine Tochter. Ihnen gilt unser besonderes Mitgefühl.

Dieser für uns plötzliche und unerwartete Tod unseres Kollegen Ingo Kolf hat uns tief getroffen und hinterlässt uns fassungslos. Wir haben in ihm immer einen zuverlässigen, engagierten und sehr hilfsbereiten Menschen gehabt, der in mehr als 14 Jahren seiner Tätigkeit für den DGB im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ausgezeichnete Leistungen erbracht und diese wichtigen Themen politisch mit Herzblut vertreten hat.

Mit Ingo verlieren wir einen Menschen, der uns viel bedeutet und einen hervorragenden arbeitsmarkt- und sozialpolitisch engagierten Gewerkschafter. Seine Leitlinie war immer die soziale Gerechtigkeit.

Ingos erste berufliche Station war das Sozialamt Lohmar, wo er die Not der Menschen in Armut und prekären Lebenslagen kennenlernte. Diese Erfahrungen haben ihn geprägt und wurden zur Triebfeder für sein politisches Engagement. Er nahm ein sozialwissenschaftliches Studium mit dem Schwerpunkt Sozialpolitik auf und arbeitete zunächst für den SPD-Politiker und Gewerkschafter Adi Ostertag. Danach wechselte er als Referent zur SPD-Bundestagsfraktion (Arbeitsgruppe Arbeit und Soziales) bevor er zum DGB in die Abteilung Arbeitsmarktpolitik kam.

Ingos besonderes Engagement galt der Bekämpfung von Armut, insbesondere von Kinderarmut. Außerdem waren ihm der Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und eine bessere materielle Absicherung von Arbeitslosen und Hilfebefürhtigen wichtige Anliegen. Für diese setzte er sich auch als regelmäßiger Autor dieser Zeitschrift ein. Zuletzt – in Heft 7/2015 – beschäftigte er sich mit den Vorschlägen zur Rechtsvereinfachung im SGB II. Ingo verlor wichtige strategische Stellschrauben der Arbeitsmarktpolitik ebenso wenig aus den Augen, wie relevante Zukunftsthemen. Seine freundliche Art und Menschlichkeit, seine fachliche Tiefe, sein sozialstaatliches Verständnis und sein Engagement zeichneten ihn aus.

Sein Tod reißt eine große Lücke. Er wird uns fehlen. Mit großer Dankbarkeit und Anerkennung für seine Leistungen wird er uns stets in Erinnerung bleiben.

**Annelie Buntenbach,** Mitglied des Geschäftsführenden DGB-Bundesvorstands  
**Johannes Jakob,** Leiter der Abteilung Arbeitsmarktpolitik beim DGB-Bundesvorstand

