

?

4.0 - DIGITALISIERUNG DER ARBEIT UND IHRE FOLGEN FÜR DIE ALTERSSICHERUNG VON FRAUEN...

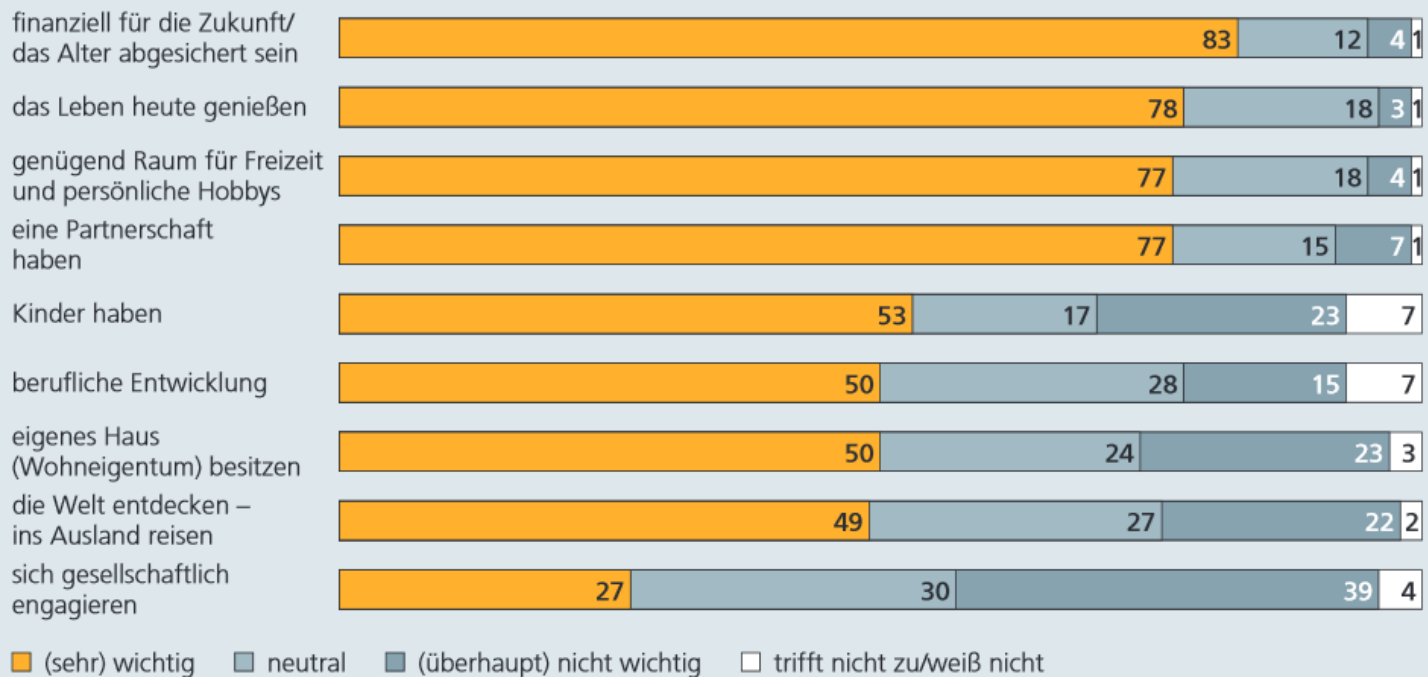
DIPL.VW. EVA M . WELSKOP-DEFFAA,
VORSTAND SOZIAL- UND FACHPOLITIK DES DCV

Potsdam, 16.10.2017
Deutscher Juristinnenbund

Finanzielle Absicherung ist sehr wichtig

Abb. 3.9: Wichtigkeit der Erreichung von persönlichen Lebenszielen; in Prozent

Frage L8. Im Folgenden geht es um Ihre persönlichen Lebensziele. Wie wichtig sind Ihnen diese Lebensziele?



Quelle: SCHUFA Kredit-Kompass 2015.

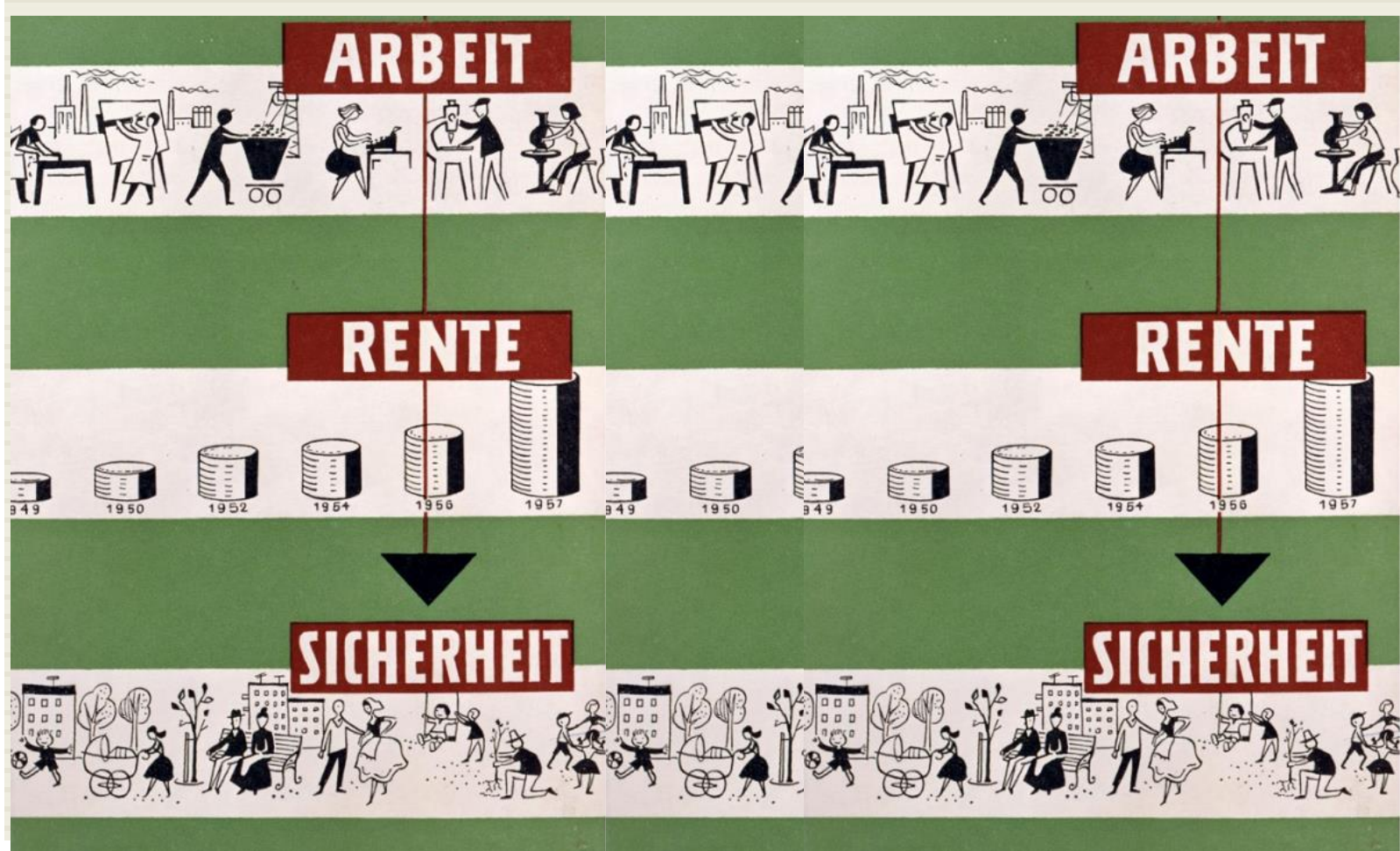
500 Jahre
Reformation

Lebensziele „4.0“

Unabhängig von den großen Megatrends, die das Leben der Menschen aktuell grundlegend verändern, bleiben die persönlichen Lebensziele seit Luthers Zeiten erstaunlich ähnlich.

Männer und Frauen wollen nicht nur eine Familie gründen und ein eigenes Haus bauen – sie wollen auch für das Alter finanziell abgesichert sein.

Welskop-
Deffaa/djb



60 Jahre
Produktivitätsrente

Gesetzliche Eigenvorsorge für das Alter 1957

- Adenauer reformiert die „Bismarck-Rente“. Seine Produktivitätsrente ist:
umlagefinanziert, beitragsbasiert und versichert den alters- und invaliditätsbedingten Erwerbseinkommensausfall.
- Sie sichert der älteren Generation „ihren“ Anteil am Produktivitätsfortschritt/ sichert die relative Einkommensposition im Alter und
- gewährte Frauen abgeleitete Ansprüche (und die Rückerstattung von nicht anspruchsbegründenden Beiträgen)

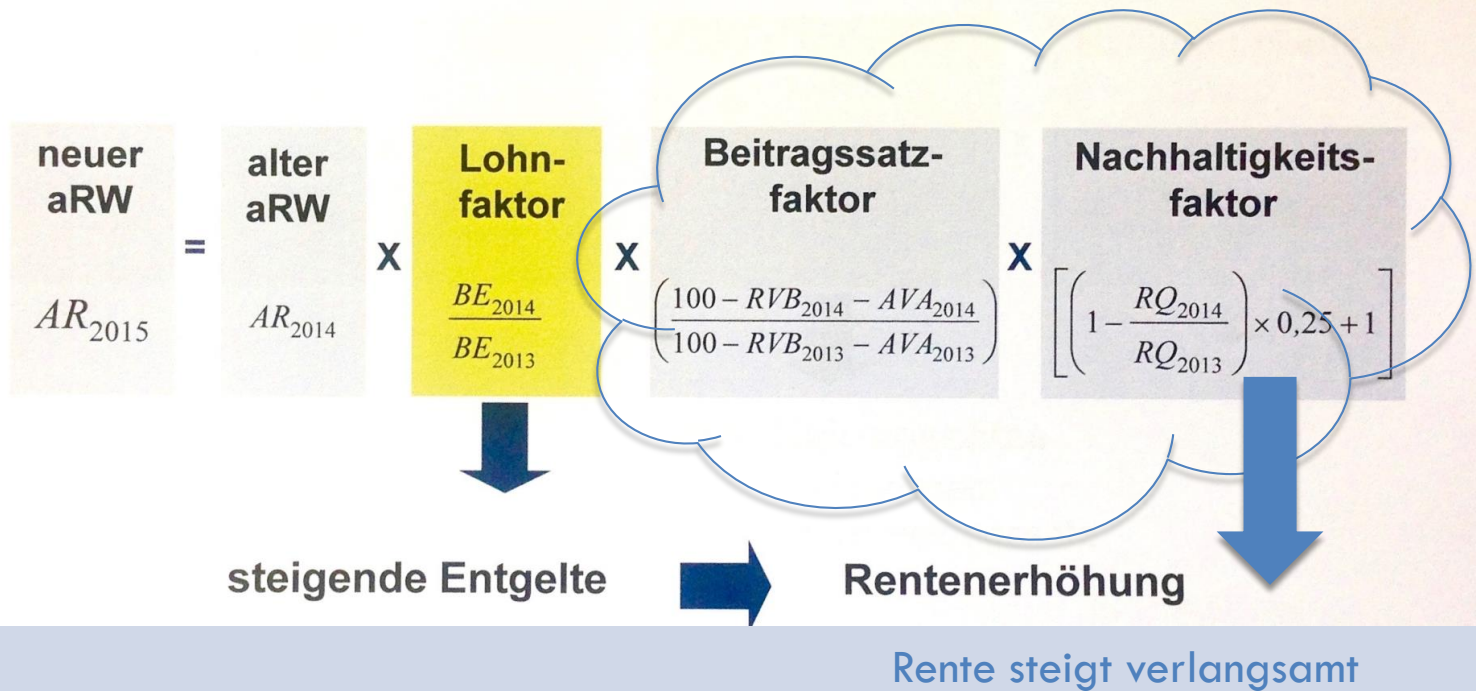


100 Jahre Gesetzliche
Rentenversicherung: deutsche
Briefmarke von 1989

Die „Demographie-Rente“

In den 1980er Jahren hat sich der Diskurs in der Rentenpolitik verschoben: Anstelle der Zusage, an Wohlstand und Produktivitätsfortschritt im Alter teilzuhaben, dominierte die Frage nach den Lasten der Demographie. Beitragssatzstabilität stand im Mittelpunkt, aber auch die Anerkennung von Kindererziehungszeiten:

Das Bundesverfassungsgericht ist Treiber der Stärkung einer eigenständiger Alterssicherung von Frauen/Müttern.



Riester-Reformen

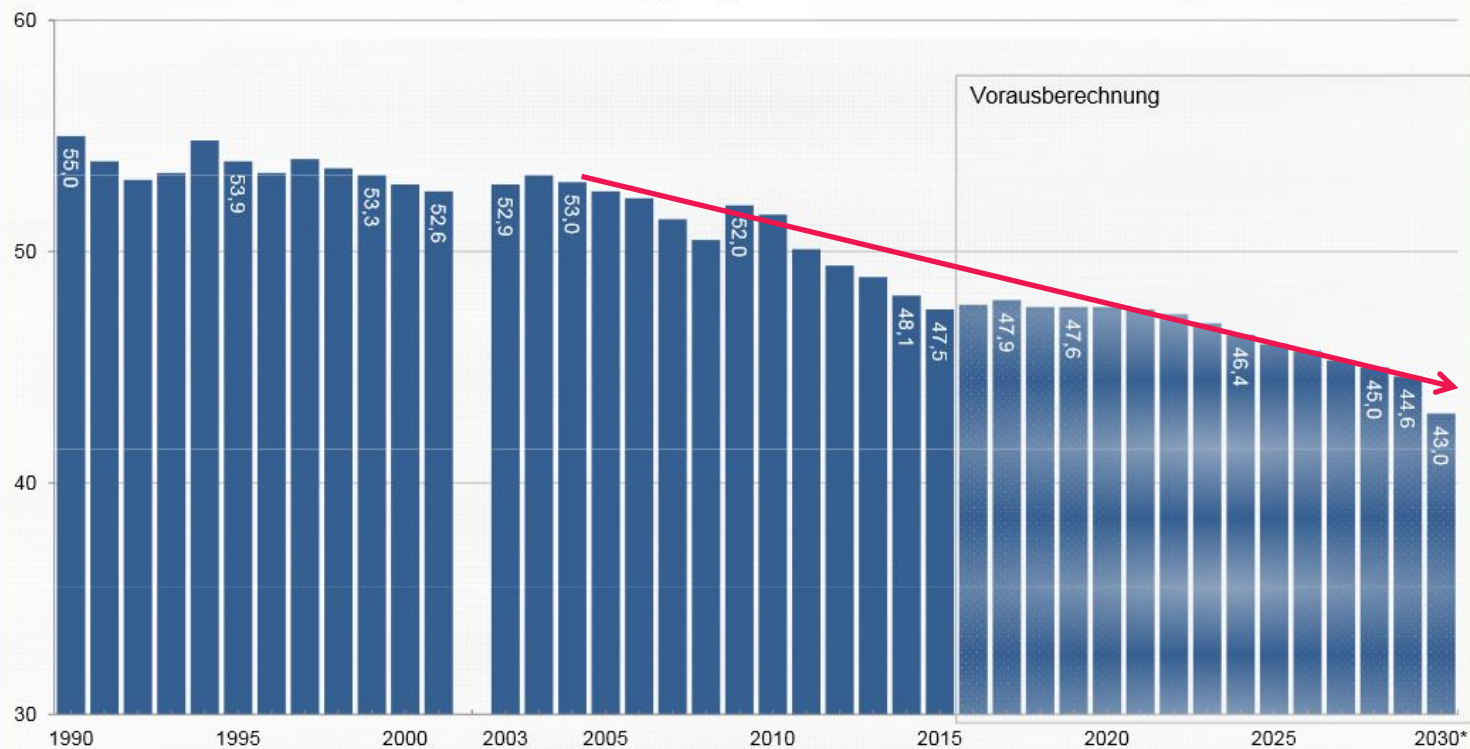
Die Rentenformel wird verkompliziert – und um Dämpfungsfaktoren ergänzt.

Viele Menschen verstehen die Logik der Rentenanpassungen nicht mehr, die Orientierung an der Lohn- und Produktivitätsentwicklung ist gelockert.

Das Absenken des Rentenniveaus um den Riester-Faktor ist nicht plausibel - die Fiktion kapitalgedeckter Vorsorge wird unabhängig von den tatsächlichen Entwicklungen der Riester-Sparverträge wirksam.

Der Versuch einer speziellen kompensatorischen Attraktivierung der Riester-Rente für Frauen mit Kindern greift unter den Umständen von dauerhaften Niedrigzinsen nicht.

■ Entwicklung des Netto-Rentenniveaus vor Steuern 1990 - 2029 und 2030
 Netto-Standardrente vor Steuern (45 Versicherungsjahre) in % des durchschnittlichen Jahresentgelts



* Untergrenze der Niveausicherungsklausel

Quelle: Daten bis 2008: Deutsche Rentenversicherung Bund, Rentenversicherung in Zeitreihen 2012

Daten ab 2008: Bundesregierung, Rentenversicherungsbericht 2015

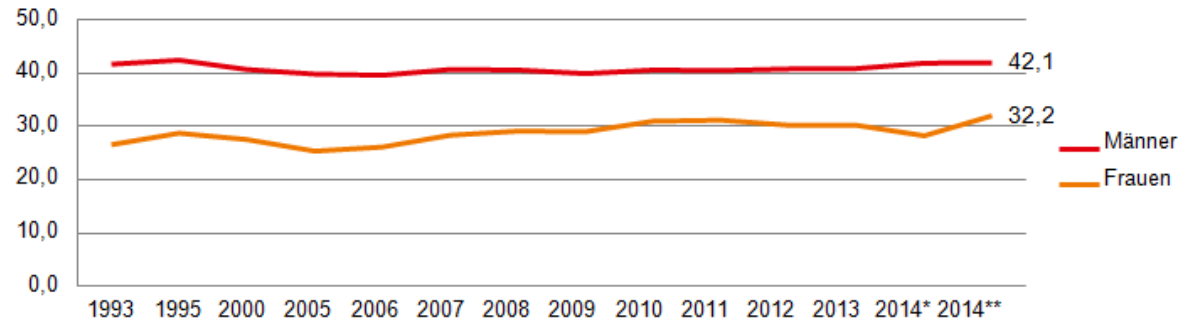


Das Rentenniveau sinkt

Bis 2045 wird das Rentenniveau auf 41,6% sinken (Schätzung BMAS), wenn am geltenden Rentenrecht nichts geändert wird: Eine heute 37jährige Durchschnittsverdienerin wird mit ihrer gesetzlichen Rente nur noch 41 Prozent dessen zur Verfügung haben, was 2045ff die zukünftigen Durchschnittsverdiener auf dem Konto haben.

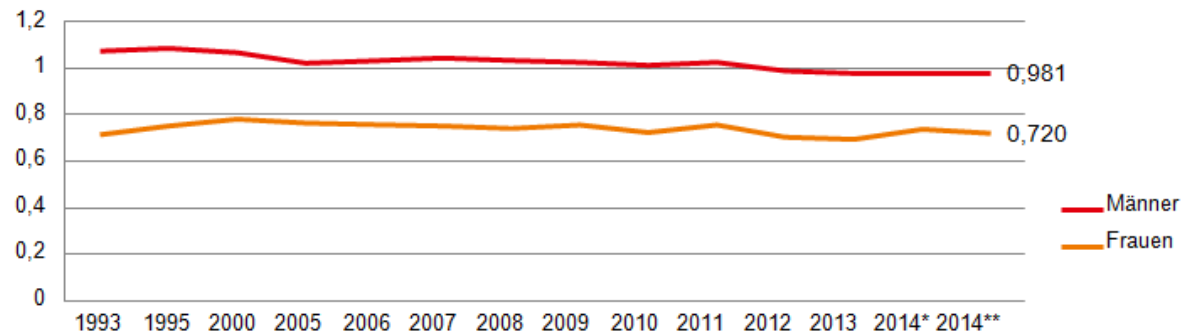
Ihre relative Einkommensposition ist unverändert im Vergleich zu anderen Menschen ihrer Kohorte, sie verschlechtert sich aber deutlich im Vergleich zur aktiven Generation.

Durchschnittliche Versicherungsjahre der Versichertenrenten nach Rentenarten in DE, Renten wegen Alters insgesamt



2014* = inkl. Sondereffekt „neue Mütterrenten“

Durchschnittliche Entgeltpunkte je Versicherungsjahr der Versichertenrenten in DE, Renten wegen Alters insgesamt



2014** = unter Herausrechnung der Fälle der "neuen Mütterrenten"

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Lebenserwerbsverläufe von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

Die Durchschnittsrentnerin hat weniger Versicherungsjahre und weniger Entgeltpunkte je Versicherungsjahr als ihr männlicher Kollege, sie hat weder 45 Versicherungsjahre noch hat sie stetig durchschnittlich verdient.

Rentenzahlbeträge Altersrenten, Rentenzugang 2014 (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen)

	Frauen	Männer
West	562 Euro	980 Euro
Ost	841 Euro	952 Euro

Rentenzahlbeträge Altersrenten, Rentenbestand 2014 (nach Abzug von Sozialversicherungsbeiträgen)

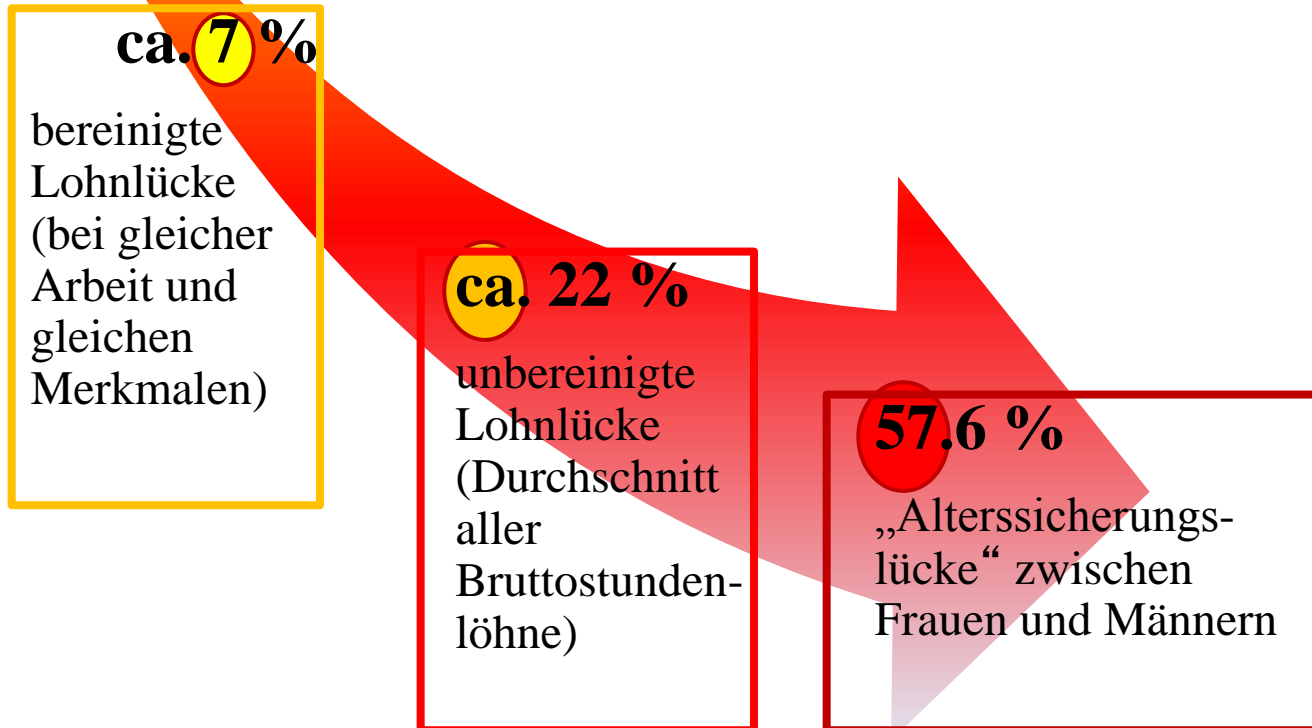
	Frauen	Männer
West	566 Euro	1.020 Euro
Ost	824 Euro	1.111 Euro

Erwerbsverläufe von Frauen und Männern und ihre Alterssicherung

Quelle: Deutsche Rentenversicherung

Unterschiede in den Erwerbsbiographien
von Frauen und Männern schlagen sich in den Rentenzahlbeträgen nieder.

Vom Gender Pay zum Gender Pension Gap



(Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

- **Ursache des Gender Pension Gap ist das niedrigere Lebenserwerbseinkommen von Frauen, das doppelt mit der Care-Arbeit zusammenhängt:**
 - a) **Die vor allem von Frauen erbrachte unbezahlte familiennahe Care-Arbeit (Kindererziehung, familiäre Pflege...) reduziert das „Zeitbudget“ für Erwerbstätigkeit**
 - b) **Frauenerwerbstätigkeit vollzieht sich zu erheblichen Teilen in Care-Arbeitsfelder (schlecht abgesicherten, schlecht bezahlten SAHGE-Berufen)**

(Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

- Care-Arbeit = bezahlte und (!) unbezahlte Arbeit im Bereich von personenbezogenen, haushaltsnahen, familienorientierten sozialen Dienstleistungen
- Der 2. Gleichstellungsbericht verwendet den Begriff der Care-Arbeit („Gender Care Gap“) für den unbezahlten Teil dieser Arbeit. Tatsächlich müssen aber für die Auswirkungen auf die Rente beide Komponenten der Care-Arbeiten zusammen betrachtet werden:
Die bezahlte Care-Arbeit ist typischerweise schlecht bezahlt, weil ihre Professionalisierung – heraus aus dem häuslich-familiär unbezahlten Bereich – erst schrittweise erfolgte und die Zuschreibung, diese Arbeit sei Frauen qua x-Chromosom natürlich zugewachsen, ihrer Verberuflichung lange im Wege stand.

(Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

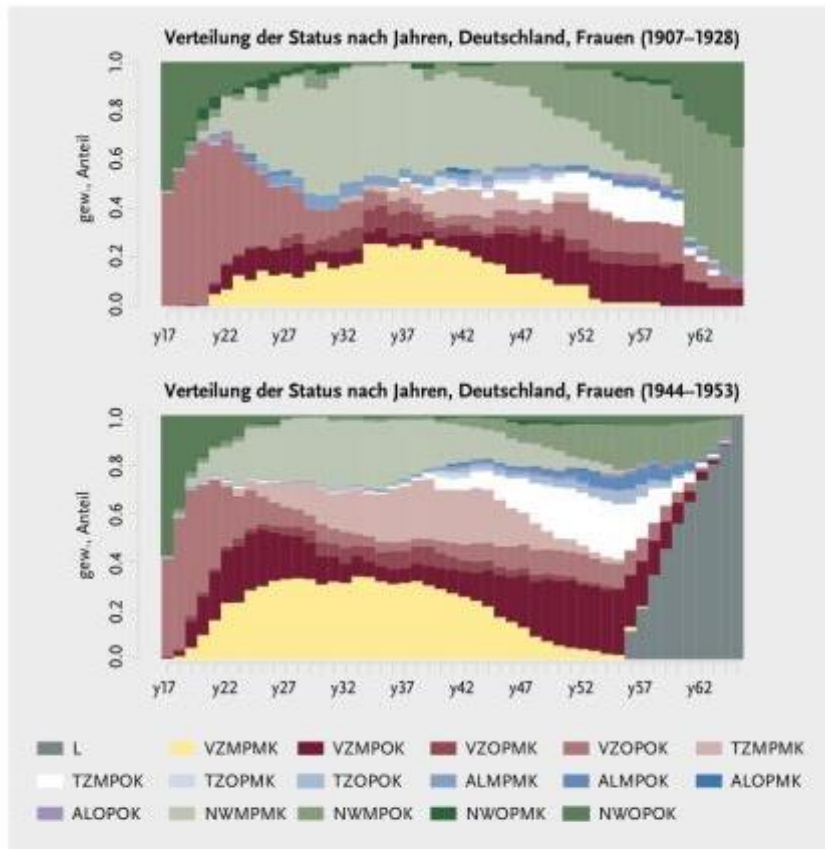
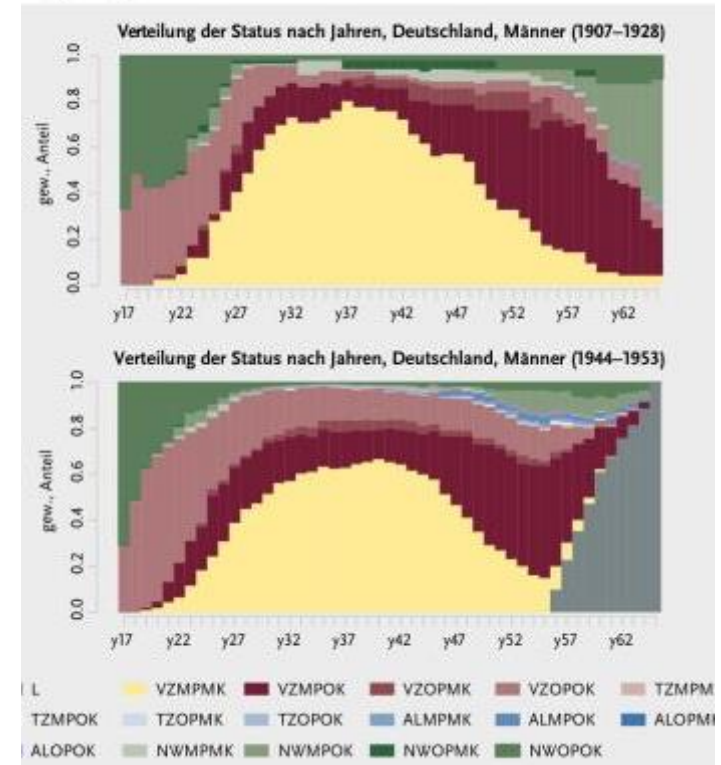


Abb. 9.1: Relative Häufigkeiten der kombinierten Familien-/Erwerbsstatus nach Geschlecht, Geburtskohorte und Alter

Quelle: Sharelife, Welle 3. Eigene Berechnungen, hochgerechnet. DOI: 10.6103/SHARE.w3.100. Die Erläuterungen zur Legende sind in Tabelle 9.1 zu finden.

(Fortsetzung Abb. 9.1)



Aus: Tanja Schmidt,

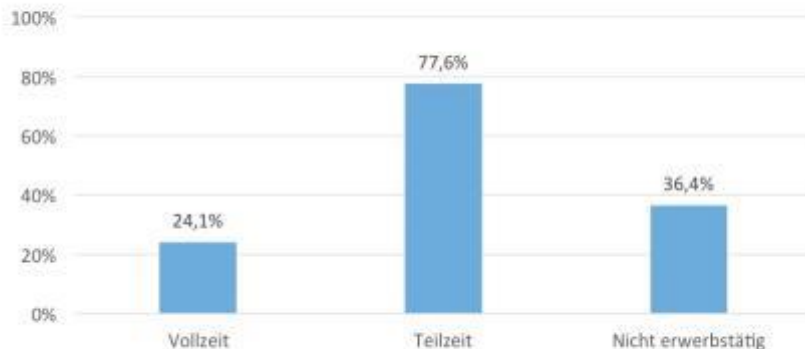
Teilhabe im Lebensverlauf, 2017, S. 6

(Care-)Arbeit in den Lebensverläufen von Frauen & Männern und ihre Alterssicherung

Unterschiede zwischen unbezahlter Care-Arbeit von Frauen und Männern nach Erwerbsumfang und Erwerbstyp:

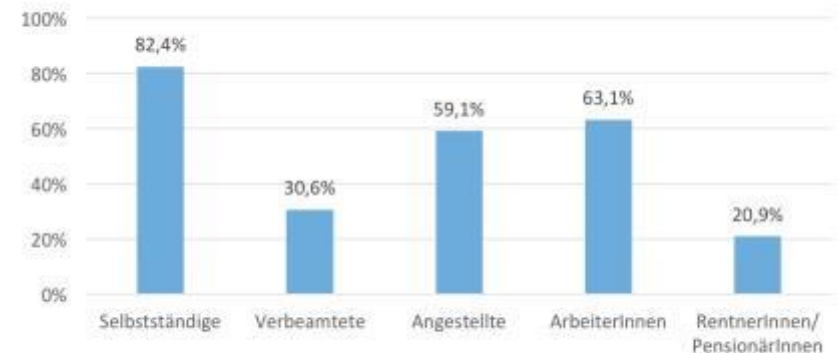
Bei selbstständig tätigen Frauen ist die innerfamiliäre Aufgabenverteilung der Care-Arbeiten besonders heftig zulasten der Frauen ausgestaltet. Sie tragen den Löwenanteil der Familienarbeit.

Abbildung 6: Gender Care Gap insgesamt nach Erwerbsumfang



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/13, eigene Berechnungen, gewichtet

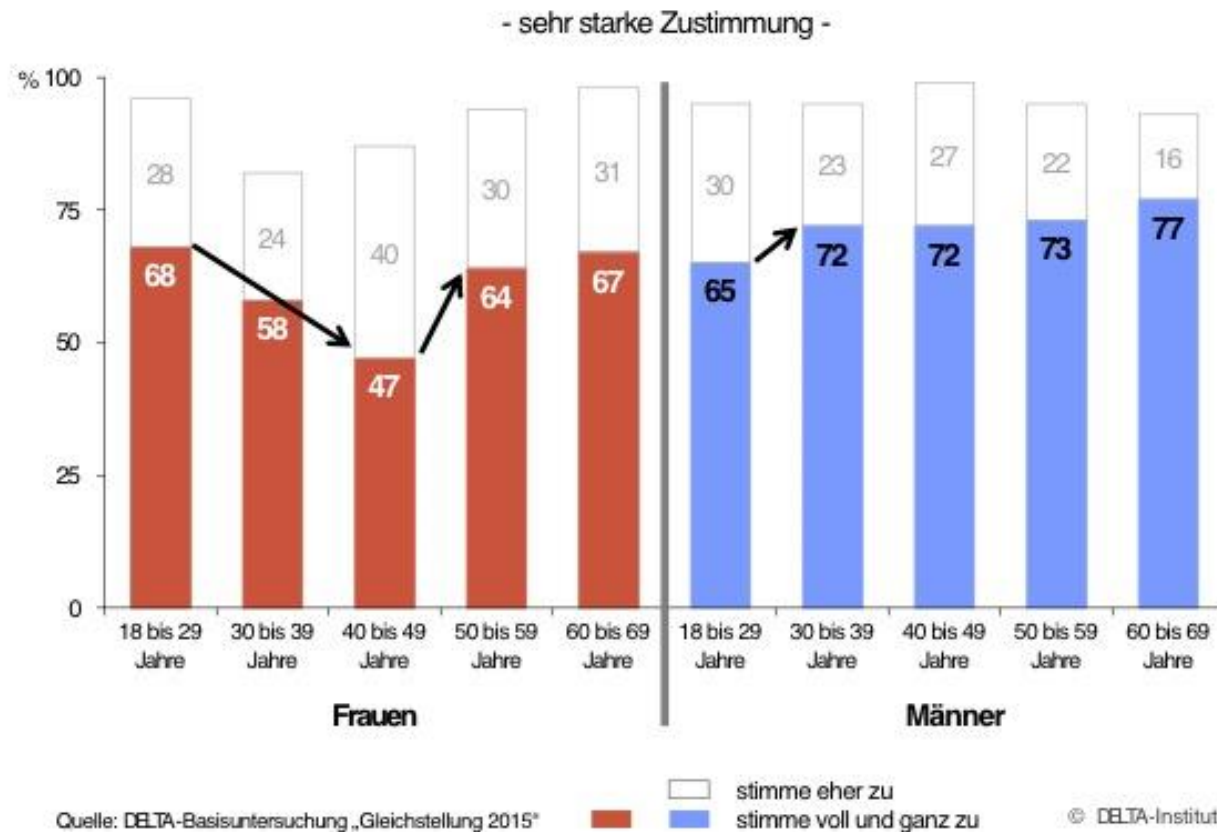
Abbildung 7: Gender Care Gap insgesamt nach Erwerbstyp



Quelle: FDZ der statistischen Ämter des Bundes und der Länder, Zeitverwendungserhebung 2012/13, eigene Berechnungen, gewichtet

Erwerbsarbeit (4.0) von Frauen und Männern und ihre Alterssicherung

„Berufstätig zu sein, ist wichtig für meine eigene Alterssicherung“



Quelle: Einkommensgerechtigkeit. Perspektiven von Frauen im Alter von 30 bis 50 Jahren zur eigenen Existenzsicherung und Alterssicherung, Sozialwiss. Respräsentativbefragung von Carsten Wippermann für das BMFSFJ, März 2016

Auf dem Weg in der Arbeitswelt 4.0



TED Talks @TEDTalks

1h

The coming revolution in how we work:



Change is good? Exchange is better
As the sharing economy gains market s...
ideas.ted.com

Auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0

Die **Wirklichkeit des Arbeitslebens** ist in den letzten Jahren von dynamischen Veränderungen geprägt:

- **Prekarisierung:** Nicht versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse sind gerade in Care-Arbeitsfeldern „Normalität“ – Entgeltpunkt-Lücken in den Versicherungsbiographien sind die Folge.
- **Feminisierung:** Frauenberufe (in Care-Bereichen/SAHGE-Berufe) sind schlecht bezahlt, Kindererziehung und Pflege werden in der Rentenbiographie nur ungenügend anerkannt.
- **Migration:** Migranten der ersten Generation haben meist keine Chance, die nötigen Versicherungsjahre zu erwerben (wenn sie mit 30 oder 35 Jahren nach Deutschland kommen, das Durchschnittsalter von Migrantinnen liegt höher, ihre Orientierung auf Care-Berufe ist kulturell in Heimat und Aufnahmegesellschaft doppelt stark – nicht nur bei Pendelmigrantinnen /live-in-Pflegekräften).
- **Neue Lücken** entstehen in der **Arbeitswelt 4.0**

Auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0

Deutsche Wirtschaft profitiert durch die Industrie 4.0

Produktivität 2025

Veränderung gegenüber 2013



Jährliche Steigerung der Produktivität

Durchschnittliche Veränderung zum Vorjahr, in %



Quelle: DZ Bank

F.A.Z.-Grafik Piron

© F.A.Z., F.A.Z.

<http://m.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/industrie-4-0-steigert-produktivitaet-in-deutschland-deutlich-14071866.html>

Welskop-Deffaa/djb

Auf dem Weg in der Arbeitswelt 4.0

Arbeitswelt 4.0? – schleichende & disruptive Veränderungen!

„I’ve had to persuade myself to believe in the impossible more often... Twenty years ago if I had been paid to convince an audience of reasonable, educated people that in twenty years time we’d have street and satellite maps for the entire world on our personal hand held phone devices – for free – and with street views for many cities – I would not be able to do it. I could not have made an economic case for how this could come about ‚for free‘. It was starkly impossible back then.“

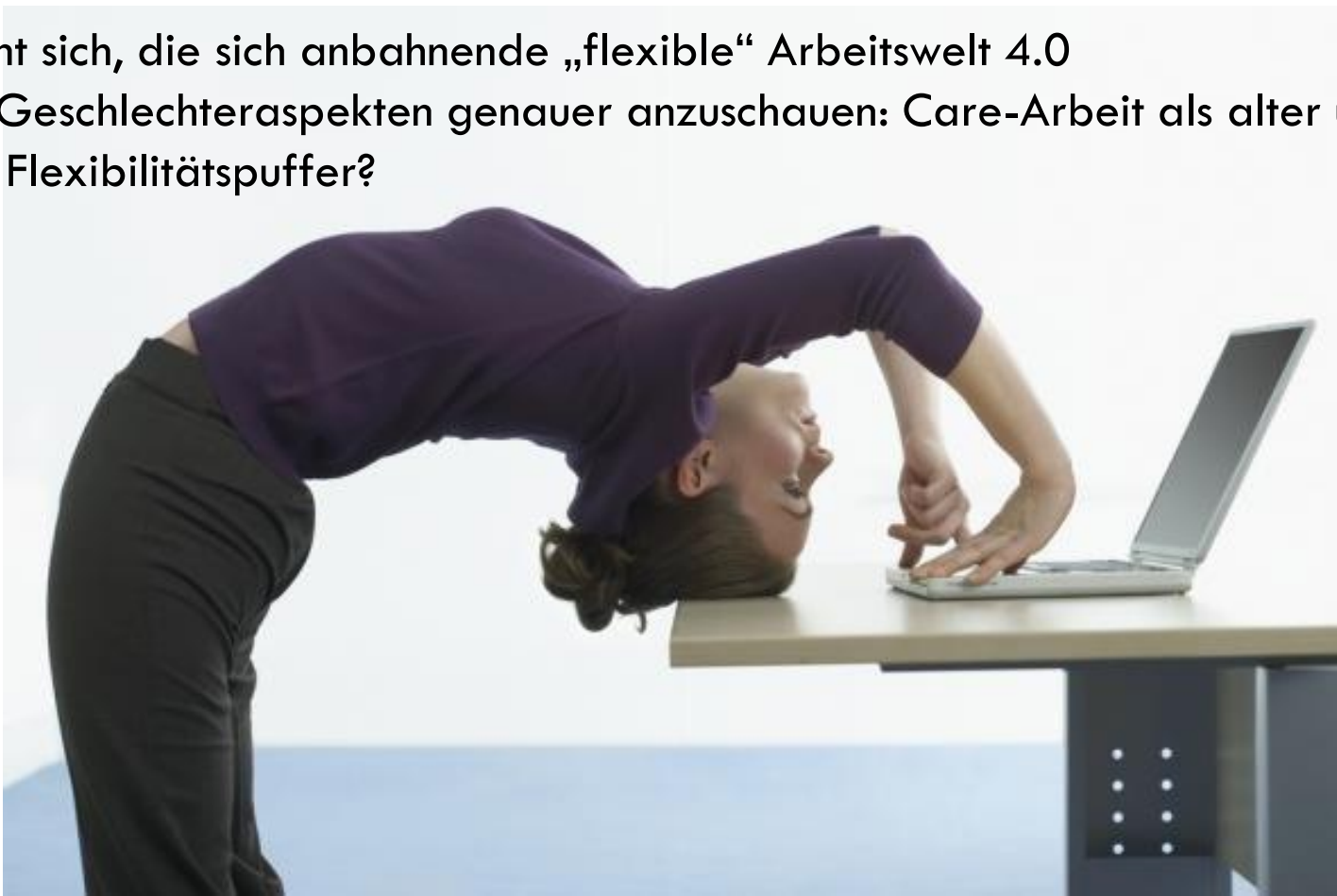
Kevin Kelly (technology writer) blogging 2011

Auf dem Weg in die Arbeitswelt 4.0

- Heute wissen wir, dass die digitale Transformation unsere Lebens- und Arbeitswelt grundlegend verändert hat und weiter verändern wird.
Smartphones sind zu einer Art Fernbedienung unseres gesamten Alltags geworden, Arbeit lässt sich – jenseits betrieblicher Organisationsformen – arbeitsteilig gestalten und außerhalb von Büros, zu jeder Tageszeit „flexibel“ erbringen.
- Frauenlebensverläufe sind ebenso erfasst wie die der Männer – z.T. mit unterschiedlichen Effekten.

Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

Es lohnt sich, die sich anbahnende „flexible“ Arbeitswelt 4.0 unter Geschlechteraspekten genauer anzuschauen: Care-Arbeit als alter und neuer Flexibilitätspuffer?

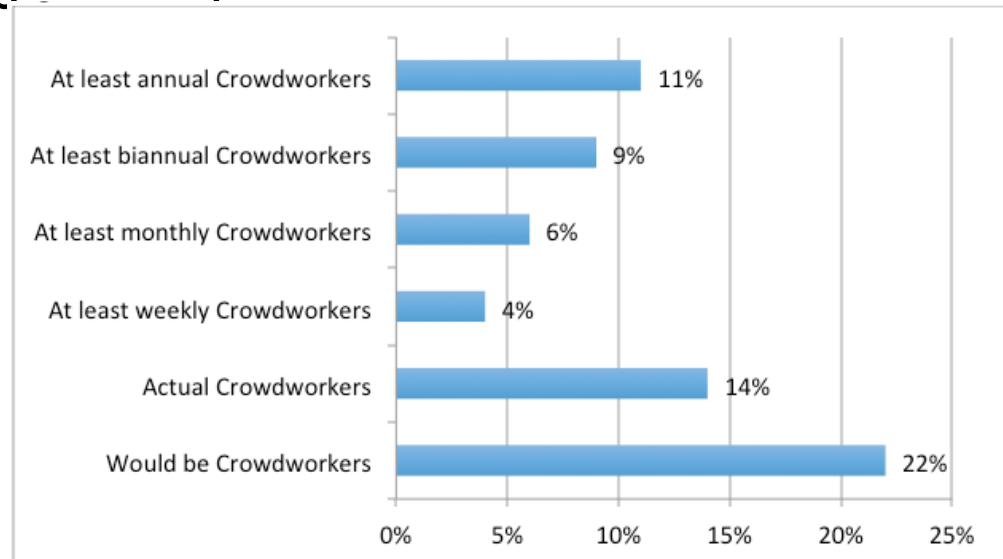


Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit 4.0

- a) Es wird leicht, Arbeitskraft über online-Börsen (Plattformen) für kleine, ebenso wie für größere Aufträge anzubieten und nachzufragen.

Es entstehen neue Formen der Selbstständigkeit: Crowdworker / Freelancer (gerade auch im „Frauen-Arbeitssegment“ sozialer Dienstleistungen helping.de etc.).

Crowdworking Survey,
November 2016:
Size of Germany's ‚Gig Economy‘
Revealed for the first time



Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit 4.0

- b) Es wird attraktiv, Selbstständigkeit (vor allem neue über Plattformen vermittelte oder auch auf innovative start-ups zielende Selbstständigkeiten) mit einer Festanstellung zu kombinieren – sei es phasenweise oder parallel zum (Teilzeit-)Job.

Das gilt keineswegs nur für IT-Fachkräfte, sondern z.B. auch für Pflegekräfte. Arbeitnehmer_innen gewinnen so (kurzfristig) größere Autonomie in Bezug auf ihre Arbeitszeiten; Arbeitgeber können über Modell Belastungsspitzen abfedern, ohne Mehrarbeitszuschläge zu zahlen. Geteilt wird auf diese Weise die Sozialversicherungersparnis.

Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

- c) Die Grenzen zwischen abhängiger und selbstständiger Tätigkeit werden – insbesondere wenn man versucht, sie mit den tradierten Kriterien (wie z.B. Weisungsabhängigkeit) zu bestimmen – unschärfer.

Die Digitalisierung erlaubt es Unternehmen, „das Verhältnis von Innen und Außen“ in ein permanentes Wechselspiel zu bringen.

Care-Arbeit, die sich typischerweise schon in der Vor-4.0-Arbeitswelt im Dreiecksverhältnis von Auftraggeber_in, Arbeitgeber_in und Arbeitnehmer_in vollzog, ist hier „Pionierin“ der sich vollziehenden Erwerbshybridisierung.

(Andreas Boes et al, Landnahme im Informationsraum. Neukonstituierung gesellschaftlicher Arbeit in der „digitalen Gesellschaft“, 2015)

Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

(Phasenweise) Selbstständigkeit im Lebenslauf lässt **neue Lücken in den Rentenversicherungs-Biografien** entstehen. Wichtige, für die Vermeidung von Altersarmut unverzichtbare, Bestandteile des Erwerbseinkommens werden nicht verarbeitet.

Brettschneider/Klammer,
Lebenswege in die Altersarmut, 2016



Generationen- und Geschlechtergerechtigkeit in der Arbeitswelt 4.0

Tabelle 1: Durchschnittliche Anzahl und Dauer der Erwerbsepisoden insgesamt (Lebenszeitraum 15,0 bis max. 69,9 Jahren)¹⁾

	Männer	Frauen	Insg.	Männer	Frauen	Insg.
	Anzahl			Gesamtdauer in Jahren		
Selbstständigkeit	1,3	1,3	1,3	10,7	8,2	9,6
Abhängige Beschäftigung	2,1	2,4	2,2	14,1	13,2	13,7
Arbeitslosigkeit	0,9	1,1	1,0	0,9	1,5	1,2
Sonstiges (einschl. Militär)	1,3	1,0	1,2	1,7	1,0	1,4
Elternzeit oder Haushalt	0,0	0,8	0,4	0,1	2,9	1,3
Ausbildung	2,1	2,1	2,1	6,7	6,6	6,6
Insgesamt	7,7	8,7	8,2	34,2	33,4	33,8
Anzahl Personen	2.484	1.997	4.481	2.484	1.997	4.481

Erwerbshybridisierung

© IfM Bonn

1) Personen, die im (bisher beobachtbaren) Lebenszeitraum von 15,0 bis max. 69,9 Jahren mindestens einen Monat selbstständig tätig waren (einschl. freie Mitarbeiter).

Quelle: NEPS, Startkohorte Erwachsene (Version 5.1.0); eigene Berechnungen.

Aus: Olga Suprinovic, Stefan Schneck und Rosemarie Kay: Einmal Unternehmer, immer Unternehmer? Selbstständigkeit im Erwerbsverlauf, IfM-Materialien Nr. 248, August 2016

Erwerbshybridisierung = Arbeiten 4.0

**Markenkern
der Arbeitswelt 4.0 ist die
Erwerbshybridisierung:**

Erwerbsformen und
Erwerbsverläufe abhängig
Beschäftigter sind mit
Elementen (neuer)
Selbstständigkeit
vermischt!

Volatilität = Arbeiten 4.0

Neben ihrer Hybridisierung charakterisiert die Volatilität Erwerbsverläufe in der Arbeitswelt 4.0:

Der „klassische Erwerbsverlauf“ mit kontinuierlich steigendem Einkommen wird abgelöst durch Erwerbsverläufe mit Einkommensspitzen in verschiedenen Lebensphasen.

Phasen mit hohem und Phasen mit niedrigem Einkommen wechseln sich ab. Die Möglichkeit des Ausgleichs einkommenschwacher Phasen im Lebenslauf, in denen nur wenige Entgeltpunkte für die Rente erworben werden, ist in der Versicherungsbiographie durch die Beitragsbemessungsgrenze gekappt.

Diese Kappung ist immer weniger plausibel – eine deutliche Anhebung der Beitragsbemessungsgrenze gehört zu den Anpassungen der gesetzlichen Rentenversicherung an die Arbeitswelt 4.0 ebenso wie die Ausweitung der Beitragspflicht auf alle Erwerbseinkommen.

Internationalisierung = Arbeiten 4.0

Die Arbeitswelt 4.0 ist nicht nur hybrider und volatiler, sie ist auch internationaler als die Arbeitswelt der 1950er Jahre.

Gerade in den Care-Berufen haben wir eine hohe Zuwanderung von Frauen aus dem Ausland, die den Fachkräftemangel bremsen.

Zur „Rente 4.0“ gehört daher die Intensivierung der Arbeit an Sozialversicherungsabkommen, die im Ausland und im Inland erzieltetes Einkommen gleichermaßen in die Versicherungsbiographie einbeziehen.

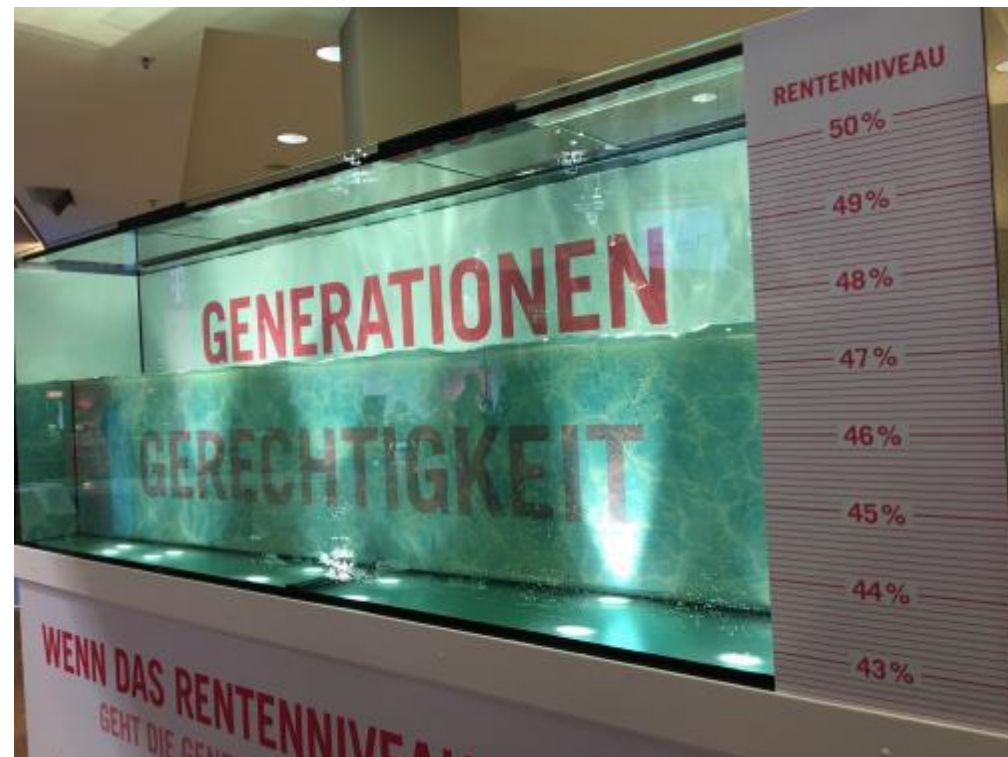
Erwartungen an die neue Bundesregierung und andere wichtige Player

Sozialverbände, Frauenverbände, Gewerkschaften und viele andere fordern:

Generationengerechtigkeit in der Rente bedarf einer **Zusage auf der Leistungsseite (über 2030 hinaus!),**

die den heutigen BeitragszahlerInnen ein vernünftiges Maß an Erwartungssicherheit bezüglich des Leistungsniveaus gibt.

Auch und gerade für Frauen!



Erwartungen an die neue Bundesregierung und andere wichtige Player

Andere fordern eine Dynamisierung der Regelaltersgrenze

- Diese würde erhebliche Teile der Lasten der Altersvorsorge ins höhere (Erwerbs-)Alter verschieben, in dem ungewiss ist, wer dann (in der Arbeitswelt 4.0) wie aktiv am Erwerbsleben noch teilnehmen kann.
- Hohes Risiko der Erwerbsminderung älterer Menschen, erhöhtes Arbeitsloskeitsrisiko.
- Starke soziale Schieflage: Menschen mit schlechteren Einkommen haben ein höheres Risiko, das Renteneintrittsalter nicht gesund zu erreichen.

Wir fordern eine Dynamisierung der Beitragsbemessungsgrenze (Rente 4.0*)

- Die Beitragsbemessungsgrenze kappt die Vorsorgepflicht und schmälert die Finanzierungsbasis heute ohne nachvollziehbaren Grund.
- Der Hinweis auf Spielräume für zusätzliche private Vorsorge überzeugt nicht – die sollen auch jene betreiben (können), die weniger verdienen als die BBG.
- Angesichts volatiler Erwerbsverläufe sollte die Vorsorge in der GRV in guten Jahren nicht gekappt werden.
- Solidarischer Ausgleich ohne Missachtung des Äquivalenzprinzips: Steuerzuschuss zum Rentenhaushalt wird in Drittelparität bis zur (alten) BBG verwandelt, für Einkommen oberhalb der BBG erwerben Versicherte Entgeltpunkte nur aus eigenen Beiträgen.

Für eine gute Alterssicherung 4.0 von Frauen aller Generationen braucht es 4.0 Stellschrauben

Vorschläge generationengerechter Reformen

(1) Generation Y: jüngere Kohorte von Frauen (Jg. 1975 und jünger)

- laufender Versorgungsausgleich für Eheleute (zusammen mit Einführung der Errungenschaftsgemeinschaft im Ehegüterrecht)
- Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die gesetzliche Rentenversicherung (Erwerbshybridisierung)

(2) Generation Golf: mittlere Kohorte (Jg. 1965-1975)

- Perspektiven für den Wiedereinstieg stärken/ Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit
- Aufwertung der SAHGE-Berufe

(3) Babyboomer-Generation: Frauen, die vor 1992 ihre Kinder bekommen haben (Jg. 1950-1965)

- Nachteilsausgleich durch Ausweitung der Kindererziehungszeiten
- Abwertung der Pflegeleistungen in der Rente bei gleichzeitiger Inanspruchnahme von Pflegesachleistungen abschaffen

(4) Wirtschaftswunder-Generation: ... im Rentenalter

- Anrechnung von Pflegeleistungen auf den Rentenanspruch auch bei Vollrente im Rentenalter

VIELEN DANK!



Ein paar Literaturangaben

1. Uwe Fachinger, Andrea D. Bührmann, Eva M. Welskop-Deffaa (Hrsg),
Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen,
Springer 2017
2. Uta Meier-Gräwe, Der Gender Pay Gap und das Erwerb-Sorge-Modell. In: djbZ 3/2017, S. 113-154
3. Stephan Rixen, Sozialrechtliche Fragen der Gleichstellung: Pflege und Selbstständigkeit.
In: djbZ 3/2017, S. 118-120
4. Eva M. Welskop-Deffaa, Rente in der Arbeitswelt 4.0 – neun Thesen.
In: Deutsche Rentenversicherung 1/2017,
S. 102-117
5. Tanja Schmidt, Teilhabe im Lebensverlauf. Deutschland im Vergleich. In: SOEB 3,
http://www.soeb.de/fileadmin/redaktion/downloads/soeb_3_Berichtskapitel/Kapitel_9.pdf
6. Antonio Brettschneider/Ute Klammer, Lebenswege in die Altersarmut, Duncker & Humblot 2016
7. Nina Klünder, Differenzierte Ermittlung des Gender Care Gap auf Basis der repräsentativen
Zeitverwendungsdaten2012/13.
Expertise im Rahmen des Zweiten Gleichstellungsberichts der Bundesregierung, Giessen 2016