



## Antrag 7: Der Rentenlücke entgegenwirken

### Der 25. Ordentliche Gewerkschaftstag der IG Metall möge beschließen:

Wir fordern den IG Metall-Vorstand auf, dem Gender Pension Gap auf allen politischen Ebenen entgegenzuwirken. Hierfür muss die gesetzliche Rentenversicherung gestärkt, das Rentenniveau stabilisiert, langfristig angehoben und vor allem niedrige Einkommen beim Rentenbezug aufgewertet werden.

Ein besonderer Schwerpunkt ist auf einen Ausgleich für Pflegende zu legen: wenn ein Mensch einen anderen pflegt, müssen bessere Unterstützungszahlungen geleistet und mehr Renteneinheiten gutgeschrieben werden.

Ein weiterer Ausbau der institutionellen Betreuung von Kindern jeden Alters ist unabdingbar und muss forciert werden, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Es müssen mehr und stärkere Anreize für Männer gesetzt werden, damit diese mehr Sorgearbeit übernehmen können, bspw. durch eine schrittweise Erweiterung der Partnermonate im Elterngeld.

Steuerliche Fehlanreize (Stichwort Ehegattensplitting, Minijob) müssen abgebaut und durch Alternativen ersetzt werden, die Familien mit Kindern besonders stärken.

Zentral ist auch eine finanzielle Aufwertung von frauendominierten Berufen im Sozial-, Erziehungs- und Gesundheitsbereich, um diese für beide Geschlechter attraktiver zu machen. Gerade die Corona-Pandemie hat gezeigt, wie wichtig diese Berufe sind.

#### Begründung:

Frauen erhalten im Alter niedrigere Renten als Männer und sind häufiger von Altersarmut betroffen. Betrachtet man die gesetzliche Rente, Betriebsrente und private Altersversorgung zusammen, beträgt die Rentenlücke in Deutschland 53 Prozent. Im Westen fällt die Lücke mit 58 Prozent noch deutlich größer aus als im Osten mit 28 Prozent. Die Gründe für diesen Unterschied entstehen nicht erst, wenn die Frauen in Rente kommen, sondern in den vielen Erwerbsjahren vorher und das nicht, weil sie weniger arbeiten.

Ein Grund dafür ist die Entgeltlücke. Die Ursachen hierfür sind vielfältig: Frauen üben häufiger schlechter bezahlte Berufe aus, sind oft in Teilzeit oder geringfügig beschäftigt, nehmen längere Auszeiten und haben seltener Führungspositionen inne. Ein beruflicher Aufstieg ist für Frauen schwieriger als für Männer - und wird häufig auch nicht in gleicher Weise vergütet. Denn selbst bei gleicher Qualifikation und Tätigkeit verdienen Frauen in Deutschland gesamtgesellschaftlich sechs Prozent weniger als ihre männlichen Kollegen. Wenn man die Berechnungen des Statistischen Bundesamtes betrachtet, sind es im Durchschnitt 21 Prozent weniger.

Weitere Gründe für die Rentenlücke liegen bei der ungleichen Aufteilung der unbezahlten Sorgearbeit, etwa bei familiärer Kinderbetreuung, Pflege oder Haushalt.

Pflege wird auch heute noch bevorzugt zu Hause geleistet, der Anteil pflegebedürftiger Menschen steigt stetig. Nach wie vor werden zweidrittel dieser häuslichen Pflegeleistungen von Frauen erledigt. Bei Frauen macht unbezahlte Arbeit 45 Prozent an der Gesamtarbeitszeit aus. Parallel dazu sind 61 Prozent der pflegenden Frauen noch erwerbstätig. Trotz gesetzlicher Nachbesserungen, durch z. B. Pflegezeit und Familienpflegezeit, reduzieren viele Frauen ihre tägliche Arbeitszeit, um Familie und Erwerbsarbeit unter einen Hut zu bringen. Auch diese Reduzierung schlägt sich in verminderter Einzahlung in das Rentenkonto nieder, denn Frauen arbeiten gut viermal so häufig Teilzeit wie Männer.

Eine gleiche Verteilung dieser unbezahlten Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern, in die eine oder andere Richtung, ist unabdingbar, um gleiche Entgelte herzustellen.

Es gibt zwar die zusätzlichen Rentenpunkte für Kindererziehung oder Pflege. Diese Leistungen kompensieren aber nicht den Ausfall, der in dieser Zeit entsteht. Sie können die Rentenlücke nicht schließen, die sich aus jahrelanger Teilzeittätigkeit oder dem dauerhaften Verzicht auf Erwerbstätigkeit ergibt und reichen bei weitem nicht aus.